

Betriebliche Weiterbildungskulturen in Zeiten der Digitalisierung – Eine Analyse mit Daten des BIBB-Qualifizierungspanels

CHRISTIAN GERHARDS & INA KRAUSE

Abstract

Weiterbildung gilt als eine zentrale betriebliche Optimierungsstrategie, um Innovationsprozesse umzusetzen und auf Veränderungen der betrieblichen Umwelt zu reagieren. Die Digitalisierung ist dabei der zentrale Innovationsprozess des aktuellen Jahrzehnts. Befunde belegen entsprechend einen engen Zusammenhang zwischen der betrieblichen Weiterbildung und deren Digitalisierungsmaßnahmen. Es ist zudem plausibel, dass Betriebe über eine betriebliche Weiterbildungskultur verfügen, die im neo-institutionalistischem Sinne durch betriebliche Handlungslogiken (vgl. Scott 2013) geprägt ist. Allerdings fehlen Erklärungen und Analysen über deren genauen Zusammenhang.

Daher widmet sich dieser Beitrag der Frage, wie die betriebliche Bewältigung von Innovationsprozessen durch spezifische Weiterbildungskulturen geprägt ist. Dazu untersucht der Beitrag konkret, wie betriebliche Digitalisierungsformen und betriebliche Handlungslogiken mit bestimmten Weiterbildungsformen zusammenhängen. Die empirische Analyse erfolgt mit Befragungsdaten des BIBB-Qualifizierungspanel der Welle 2019. Die Analysen zeigen, dass Betriebe vor allem dann Mitarbeiter intensiver weiterbilden, wenn sie einem eigenen Normativ folgen (können) oder erfolgreiche Betriebe mimetisch nachahmen.

Keywords: Betriebliche Weiterbildungskulturen, Digitalisierung, Neo-Institutionalismus

Abstract

Continuing education is regarded as a central corporate optimization strategy for implementing innovation processes and reacting to changes in the corporate environment. Accordingly, findings show a close connection between in-company continuing education and its digitalization measures. It is plausible that companies have a corporate CET culture that is shaped by corporate action logics in the neo-institutionalist sense (cf. Scott 2013). However, there is a lack of explanations and analyses about their exact connection. Therefore, this article is dedicated to the question of how company management of innovation processes is shaped by specific continuing education cultures. To this end, the article specifically examines how forms of digitalization and logics of action in companies are connected to specific forms of continuing education.

The empirical analysis is based on survey data from the 2019 wave of the BIBB Qualification Panel. The analyses show that companies train employees more intensively when they (can) follow their own normative or mimic successful companies.

Keywords: In-company continuing training cultures, digitalization, neo-institutionalism

1 Einleitung

Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen wie der zunehmende Wettbewerb um Fachkräfte im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt (vgl. Will-Zocholl 2016) – verstärkt durch die Corona-Pandemie – zwingen Betriebe, ihr Weiterbildungsangebot fortlaufend anzupassen und zu optimieren (vgl. Pfeiffer u. a. 2016; Käpplinger 2018; Lukowski u. a. 2020). Arbeitsprozesse und Arbeitstätigkeiten wandeln sich im Rahmen der Digitalisierung stetig durch technologische Innovationen. Betriebe versuchen daher zunehmend, das Leitbild der flexiblen Organisationen (vgl. Boltanski & Chiapello 2005 [1999], Ziegler & Tenberg 2020) zu realisieren. Der Umbau von Organisationsstrukturen soll ermöglichen, dass agil auf Umweltveränderungen reagiert werden kann. Dadurch verändern sich Anforderungen an die Beschäftigten stetig und dauerhaft. Das Konzept des lebenslangen Lernens (vgl. Dohmen 1996) wird dabei noch stärker als bisher zum Leitbild betrieblicher Weiterbildung. Insbesondere Betriebe in innovativen Branchen und sich stark wandelnden Organisationsumwelten entwickeln dabei eigene lernkulturelle Konzepte (vgl. Sonntag 1996).

Wir betrachten im Folgenden das betriebliche Weiterbildungsverhalten aus dem Blickwinkel einer Weiterbildungskultur. Gemeint sind damit Leitbilder und Vorgehensweisen, ob und wie weitergebildet wird. Oftmals werden z. B. die eigenen betrieblichen Strukturen an Vorreitermodellen im organisationalen Feld (auch strategisches Handlungsfeld, d. h. ihrer relevanten betrieblichen Umwelt, z. B. in der Branche) im Sinne des Neo-Institutionalismus (vgl. DiMaggio & Powell 1983, 1991, Fligstein & McAdams 2011) angepasst, d. h. im Sinne einer Mimese nachgeahmt. Der Begriff der betrieblichen Weiterbildungskultur meint dabei analog zum Begriffsverständnis von Organisationskultur, dass betriebliches Weiterbildungsverhalten betrieblichen Handlungslogiken folgt. Mit betrieblichen Handlungslogiken sind geteilte Wertvorstellungen, Normen, oder Einstellungen gemeint, die das betriebliche Handeln grundlegend bestimmen.

Fragestellung und Zielsetzung

Forschungslücken gibt es beim betrieblichen Umgang mit Innovationen und dem Einfluss betrieblicher Handlungslogiken auf Weiterbildungsverhalten. Bislang wird in vielen Studien und Forschungskontexten noch nicht klar, welche betrieblichen Handlungslogiken vor dem Hintergrund der Digitalisierung das betriebliche Weiterbildungsverhalten in besonderer Weise beeinflussen.

Vor dem Hintergrund der aktuell zu beobachtenden intensiven Digitalisierungsbestrebungen geht der Beitrag der Frage nach, inwiefern der Einsatz verschiedener betrieblicher Weiterbildungsangebote durch spezifische betriebliche Handlungslogiken und den Umgang mit Innovationen (durch Digitalisierung) unterstützt wird. Es soll in diesem Beitrag untersucht werden, wie vor dem Hintergrund der intensiven Transformationsdynamiken sich in den Betrieben, anknüpfend an die beschriebenen betrieblichen Handlungslogiken, im Umgang mit Innovationsdynamiken und Umweltveränderungen unterschiedliche Formen von Weiterbildung herausbilden.

Analysiert wird dazu, wie betriebliche Handlungslogiken und Digitalisierungsformen mit bestimmten Weiterbildungsformen zusammenhängen.

Ziel des Beitrags ist es herauszufinden, auf Basis welcher betrieblicher Handlungslogiken und unter welchen Digitalisierungsanforderungen Betriebe verstärkt in ihrem Weiterbildungsverhalten auf bestimmte Formen von Weiterbildungsangeboten setzen und dabei entsprechend ihrer Weiterbildungskultur auf normativ verankerte, kognitiv-kulturelle oder regelgeleitete Aspekte des institutionellen Settings betrieblicher Organisationszusammenhänge referenzieren.

Die Beantwortung der Fragestellung ist von besonderer aktueller Relevanz. Durch die zunehmende Digitalisierung ergeben sich derzeit besondere Anforderungen an das Weiterbildungsverhalten von Betrieben. Eine reine Anpassung von Ressourcen ist nicht mehr ausreichend. Daher, so die Hypothese, ist es aktuell für Betriebe besonders wichtig, durch geeignete Weiterbildungskulturen auf Innovationen flexibler als bisher reagieren zu können. Digitalisierung erscheint dabei als zentraler Treiber dieses Strukturwandels.

Wir möchten diese Forschungslücke schließen, indem wir in unseren konzeptionellen Vorüberlegungen (vgl. Kapitel 3) zunächst auf die Bedeutung des digitalen Wandels eingehen. Grundsätzlich befördert der derzeit zu beobachtende technologische und organisationale Wandel einen erhöhten Bedarf an betrieblicher Weiterbildung in den Betrieben (vgl. Pfeiffer u. a. 2016: 72 ff; Ziegler & Tenberg 2020). Aber kann dieser Bedarf in den Betrieben auch immer bearbeitet werden?

In Anlehnung an Scotts Säulenmodell (2013) wird dann ebenfalls im Rahmen der konzeptionellen Vorüberlegungen der Begriff betrieblicher Handlungslogiken entwickelt: Der Begriff der betrieblichen Handlungslogiken lässt sich aus der Theorie des soziologischen Neo-Institutionalismus ableiten. Betriebliche Handlungslogiken meinen hier in Anlehnung an Scotts Säulenmodell (2013: 60) die Orientierung von Betrieben entweder stärker an (1) normativen, (2) kulturell-kognitiven (bei DiMaggio und Powell 1991 auch „mimetischen“) oder (3) regelgeleiteten institutionellen Anpassungsstrategien (im Sinne von nicht-hinterfragten Werten und Normen), die eine Affinität (hier) von Betrieben zu Veränderungen oder dem Fehlen dieser Veränderungsaaffinität erklären können.

Vorgehensweise

Zur Untersuchung des Zusammenhangs der Weiterbildungskultur mit der betrieblichen Digitalisierung und betrieblichen Handlungslogiken wird wie folgt vorgegan-

gen: Zunächst ist es notwendig, in einem kurzen Überblick den Forschungsstand zur aktuellen betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und der Nutzung betrieblicher Weiterbildungsformen darzustellen sowie den Forschungsstand zum Zusammenhang von betrieblichen Digitalisierungsbestrebungen und Weiterbildung zu skizzieren (Kapitel 2). Anschließend werden die konzeptionellen Überlegungen zum Einfluss von Digitalisierungsformen und betrieblicher Handlungslogiken auf betriebliche Weiterbildungskulturen erläutert (Kapitel 3). Danach werden als Datengrundlage das BIBB-Qualifizierungspanel Welle 2019 sowie die Operationalisierung der Fragestellung mit dieser Betriebsbefragung vorgestellt (Kapitel 4). Dann werden die Ergebnisse der Analyse präsentiert (Kapitel 5). Anknüpfend an diese konzeptionellen Vorüberlegungen wird empirisch untersucht, inwiefern die in Anlehnung an Scotts Säulenmodell identifizier- und differenzierbaren betrieblichen Handlungslogiken bestimmte Weiterbildungskulturen begünstigen beziehungsweise empirisch die Nutzung unterschiedlicher Weiterbildungsformen erklären können. Der Artikel schließt mit einem Fazit (Kapitel 6).

2 Stand der empirischen Forschung

Empirisch wenig untersucht wurde bislang, wie Betriebe ihr Weiterbildungsverhalten im Hinblick auf die neuen Flexibilitätsanforderungen anpassen bzw. konzentrieren. Kaum beachtet wurden bislang die Rolle unterschiedlicher betrieblicher Handlungslogiken im Umgang mit Innovationen und Veränderungen im organisationalen Feld (vgl. Scott 2013; Fligstein & McAdams 2011; DiMaggio & Powell 1991) auf den Einsatz von Weiterbildungsformen und die Entwicklung von betrieblichen Weiterbildungskulturen.

2.1 Nutzung kursförmiger und nicht-kursförmiger Weiterbildung

Unterschiedliche Weiterbildungskulturen zur Qualifikationsbedarfsdeckung können am Einsatz unterschiedlicher betrieblicher Weiterbildungsformen abgelesen werden. Dazu gibt es seit langem Untersuchungen (vgl. z. B. Mohr u. a. 2013, Brüssig & Leber 2005, Dummert 2018). Laut IAB-Betriebspanel haben im ersten Halbjahr 2018 54% der Betriebe in Deutschland Beschäftigte in irgendeiner Form weitergebildet (vgl. König 2020: 308).

Betriebe nutzen unterschiedliche Weiterbildungsformen. Grundsätzlich ist eine Ausweitung kursförmiger Weiterbildungsformen zu beobachten, z. B. für hochqualifizierte Beschäftigte (vgl. Kleinert & Wölfel 2018).

Auch bei nicht-kursförmiger Weiterbildung (vgl. Baethge u. a. 2013) oder Mischfinanzierung (vgl. Kaufmann & Widany 2013) zeichnen sich Verschiebungen ab. In den CVTS¹-Erhebungen zeigt sich für Deutschland bereits in den Erhebungen 2005 und 2010 eine große Bedeutung nicht-kursförmiger Weiterbildungsformen bei gleichzeiti-

1 Continuing Vocational Training Survey. Vergleiche auch die Ergebnisse des AES – adult education survey (Reichart 2020: 300 ff.)

gem Fortbestand kursförmiger Weiterbildung (vgl. Schönfeld & Behringer 2016: 305 ff.). Für diese Jahre konnte allerdings keine Zunahme an nicht-kursförmiger Weiterbildung festgestellt werden (vgl. Schönfeld & Thiele 2020: 311). Die neueste Erhebung von 2015 zeigt, dass 58 % der Betriebe Kurse und andere Weiterbildungsformen nutzen. Nur 4 % der Betriebe setzten allein auf Kurse, 15 % setzten allein auf nicht-kursförmige Weiterbildung (+ 4 Prozentpunkte) (vgl. Schönfeld & Thiele 2020: 311).

2.2 Digitalisierung und Weiterbildung

Digitalisierung wird als zentraler Innovationstreiber für die betriebliche Weiterbildung betrachtet. Hervorgehoben wird zunächst, dass Internettechnologie und -anwendung die Basis eines neueren intensiven technologischen Schubes darstellen, der Betriebe zu Weiterbildungsaktivitäten veranlasst. Wir würden hier von der Dynamik der Vernetzung sprechen, die zunehmenden Einfluss auf das betriebliche Weiterbildungs-geschehen ausübt. Dieser Zusammenhang wurde in den letzten Jahren vielfach untersucht (vgl. Lukowski u. a. 2020, Baum & Lukowski 2017, Seyda u. a. 2018, Kruppe u. a. 2019).

Lukowski (2017) stellt mit Daten des BIBB-Qualifizierungspanels fest, dass bei einem höheren Digitalisierungsgrad der Anteil von Mitarbeitenden je Betrieb steigt, die an Weiterbildung teilgenommen haben. Baum und Lukowski (2020) konnten diesen Zusammenhang auch für Weiterbildung und die Erweiterung der digitalen Informations- und Kommunikationsinfrastruktur (Vernetzung) sowie der digitalen Produktions- und Steuerungsinfrastruktur (fortgesetzte Automatisierung/Industrie-4.0-Technologien) zeigen. Schönfeld und Schürger (2020: 35) zeigen, dass der Einsatz von Weiterbildungsformen, sowohl kursförmiger als auch nicht-kursförmiger, positiv mit der Bedeutung digitaler Technologien im Betrieb zusammenhängt.

Der Stand der Forschung legt damit zum einen nahe, kursförmige aber auch andere Weiterbildungsformen zu unterscheiden, will man den Einfluss betrieblicher Institutionen auf die betriebliche Weiterbildung untersuchen. Zum anderen zeigt die Forschung zu Digitalisierungsprozessen und Weiterbildung, dass deren Zusammenhang so eng ist, dass die betriebliche Digitalisierung in jedem Fall bei der Erklärung des Weiterbildungsverhaltens berücksichtigt werden sollte. Wie wir im folgenden Abschnitt theoretisch ausführen, ist ebenfalls ein Wechselwirken zwischen betrieblicher Handlungslogik und Digitalisierung sehr plausibel.

3 Konzeptionelle Vorüberlegungen der empirischen Analysen

Der Beitrag versucht, betriebliche Weiterbildungskulturen zu identifizieren, die sich aus betrieblichen Handlungslogiken ergeben. Als geeigneter Theorieansatz wird dazu der soziologische Neo-Institutionalismus herangezogen, der unterschiedliche nicht hinterfragte Handlungslogiken (auch Rationalitätslogiken) von organisationalen Akteuren (hier Betrieben) in den Blickpunkt rückt. Von DiMaggio und Powell (1991) bzw.

Scott (2013) wird das Konzept der Isomorphien herangezogen. Bezogen auf die Fragestellung sind damit Handlungsweisen zugrundeliegende, nicht-hinterfragte Werte und Normen gemeint, die dazu führen, dass Organisationen ihr Verhalten an die Umwelt anpassen – hier also bestimmten Weiterbildungskulturen folgen.

Schließlich wird von Fligstein (vgl. Fligstein & McAdams 2011) das Konzept des „strategic action fields“ übernommen. Gemeint ist damit hier das handlungsrelevante Feld – insbesondere die Branche –, in dem der Betrieb sich durch sein Weiterbildungsverhalten positionieren muss. In diesem Feld herrschen unausgesprochene institutionelle Anforderungen. Hier will und muss der Betrieb Legitimität erreichen durch von der Umwelt erwartetes Weiterbildungsverhalten. Es wird der Aspekt des institutionellen Wandels im für den Betrieb relevanten Feld berücksichtigt und in drei konkrete Handlungsweisen überführt. Für die vorliegende Fragestellung bedeutet das, dass die Digitalisierung der zentrale Treiber für die betriebliche Weiterbildung ist und daher berücksichtigt werden muss

Die Fragestellung, reformuliert im Sinne des Neo-Institutionalismus meint dann also: Wie bestimmen Isomorphien (betriebliche Handlungslogiken) und institutioneller Wandel (Digitalisierung) das strategische Handeln im Feld (im „strategic action field“, die betriebliche Weiterbildungskultur)?

3.1 Betriebliche Handlungslogiken und betriebliches Weiterbildungsverhalten im Kontext laufender Digitalisierungsprozesse

Scott: Betriebliche Handlungslogiken

Mit dem Begriff der betrieblichen Handlungslogiken sollen unterschiedliche Orientierungen der betrieblichen Akteure in der Bewältigung von Innovationsdynamiken und Umweltveränderungen erfasst werden. In Anlehnung an Scotts Säulenmodell kann dabei zwischen drei unterschiedlichen Handlungslogiken differenziert werden. An diesen Handlungslogiken orientieren sich Akteure in betrieblichen Organisationssystemen. Die Handlungslogiken können dann zur Legitimierung betrieblicher Handlungen herangezogen werden. Scott (2013) unterscheidet dabei zwischen drei „Säulen“, die sich in jeglichen institutionellen und organisationalen Zusammenhängen identifizieren lassen: (1) normativen, (2) kognitiv-kulturellen und (3) regelgeleiteten.

Fligstein und McAdams: Wandlungsprozesse

In Ergänzung zu den Überlegungen von Scott (2013) verstehen wir Betriebe auch als Akteure in organisationalen Feldern (strategischen Handlungsfeldern, z. B. der Branche) im Sinne der Überlegungen von Fligstein und McAdams (2011): Betriebe, die veränderlichen Markterfordernissen ausgesetzt sind, müssen Innovationsdynamiken und intensive Wandlungsprozesse in der Organisationsumwelt bewältigen. Nicht alle Betriebe sind aber in der Lage, ihr Handeln selbstbestimmt festzulegen und weiterzuentwickeln. In Anlehnung an Fligstein und McAdams (2011, vgl. auch King 2015) gehen wir daher davon aus, dass Betriebe in von ihnen selbst definierten organisatio-

nenen Feldern (strategischen Handlungsfeldern) empirisch differenzierbaren betrieblichen Handlungslogiken folgen. Unter Rückgriff auf Scotts Säulenmodell (vgl. Scott 2013: 60) gehen wir davon aus, dass sich Betriebe an unterschiedlichen Vergleichsmaßstäben orientieren. Solche Vergleichsmaßstäbe bietet jedes organisationale Feld. Die Orientierung daran erzeugt Legitimität für die Handlungen der Akteure im organisationalen Feld.

Zusammenführung

Basierend auf der Zusammenführung der Überlegungen von Scott (2013) und Fligstein und McAdams (2011) unterscheiden wir zwischen drei Formen betrieblicher Handlungslogiken, die im Folgenden näher begründet werden, und die die zweite Basis der folgenden empirischen Analysen darstellen.

- Das betriebliche Handeln folgt einem selbstgesetzten Normativ: Gerade Betriebe, die sich als Pioniere im Umgang mit technologischen und organisationalen Innovationen und Herausforderungen in ihrem Feld sehen, entwickeln eigene normative Vorstellungen und Handlungsweisen (vgl. DiMaggio & Powell 1983; Scott 2013: 60). In Scotts Säulenmodell ist dies die „Normative Pillar“: „importance of logic of „appropriateness“ vs. a logic of „instrumentality“. The central imperative [...] is [...] “Given this situation, and my role within it, what is the appropriate behaviour for me to carry out?”“
- Mimetisches Handeln: Demgegenüber gibt es in organisationalen Feldern aber immer auch zahlreiche Akteure, die aufgrund ihrer Markt- und Wettbewerbsposition die Innovationsstrategie erfolgreicher Akteure nachahmen („Isomorphismus“ bei DiMaggio & Powell 1983; „Mimese“ bei Scott 2013: 60). Scott nennt dies die „Cultural-Cognitive Pillar“: „The prevailing logic employed to justify conformity is that of orthodoxy, the perceived correctness and soundness of the ideas underlying action“ (Scott 2013: 68).
- Handeln durch Zwang: Und letztlich finden sich in einem Handlungsfeld auch immer Akteure, die Strukturen weniger aktiv verändern und nur unter großem Handlungsdruck und gesetzlichem Handlungszwang Veränderungen umsetzen (vgl. DiMaggio & Powell 1983; Scott 2013: 60). Scott spricht von der „Regulative Pillar“: „Individuals craft laws and rules that they believe will advance their interests, and individuals conform to laws and rules because they seek the attendant rewards or wish to avoid sanctions“ (Scott 2013: 62).

3.2 Digitalisierung und Weiterbildungskultur

Als aktuell besonders zentrale Form des institutionellen Wandels für die betriebliche Weiterbildungskultur soll die Digitalisierung der Betriebe berücksichtigt werden. Lebenslanges Lernen und die Etablierung einer betrieblichen Lern- sowie Weiterbildungskultur gilt in der heutigen (Arbeits-)Welt als Voraussetzung und Anforderung an jede/n Einzelne/n, um sich den fortwährend verändernden Bedingungen durch den technologischen Wandel anzupassen. Dass dieser Wandel auf das betriebliche

Weiterbildungsverhalten einwirkt, soll durch einen allgemeinen Grad der Digitalisierung berücksichtigt werden.

Digitalisierung stärkt das Weiterbildungsgeschehen. Die betrieblichen Handlungslogiken zeigen den Umgang mit Innovationsprozessen, also Digitalisierung, auf. Weiterbildung ist die zentrale Voraussetzung der Digitalisierung. Wir halten es daher für zentral, dass die betriebliche Digitalisierung für die Erklärung von unterschiedlichen Weiterbildungskulturen zu berücksichtigen.

3.3 Weiterbildungskulturen und betriebliche Handlungslogiken

Die Entwicklung einer eigenen betrieblichen Weiterbildungskultur bedarf sowohl ausreichender Ressourcen als auch eines Handlungsspielraums betrieblicher Akteure im direkten Handlungsumfeld (Strategic Action Field², vgl. Fligstein & McAdams 2011: 3). Die Spielräume, die betriebliche Akteure dafür für sich ableiten, lassen sich an den oben hergeleiteten betrieblichen Handlungslogiken ablesen.

Die nachfolgende Untersuchung der betrieblichen Weiterbildung nimmt in den Blick, welche Betriebe über welche Art von Weiterbildungskultur verfügen. Eine Annahme dabei ist, dass sich die Weiterbildungskultur daraus ergibt, dass Betriebe Verhaltensweisen aus ihrem organisationalen Feld (z. B. der Branche) zumindest imitieren. In der folgenden Analyse der Bestimmungsfaktoren wird daher die Handlungslogik im Umgang mit Innovationsprozessen und Umweltveränderungen einbezogen.

Um nun letztlich die Frage zu beantworten, wie betriebliche Handlungslogiken auf den Einsatz und Nutzung spezifischer Weiterbildungsformen wirken, werden im Folgenden entlang des vorgestellten theoretischen Hintergrundes Hypothesen aufgestellt:

H1 Wenn ein Betrieb einem eigenen Normativ folgt, dann wird er wahrscheinlicher spezifische Weiterbildung durchführen.

Es kann davon ausgegangen werden, dass Betriebe mit eigenem Normativ solche Weiterbildungsformen wählen, die spezifischer an den betrieblichen Weiterbildungsdarf angepasst sind. Diese Betriebe haben genügend Handlungsspielraum, um Weiterbildung zu betreiben und eine eigene Weiterbildungskultur zu entwickeln und können als Vorreiter auftreten.

H2 Wenn ein Betrieb einer mimetischen Handlungslogik folgt, dann wird er wahrscheinlicher bereits etablierte Weiterbildungsformen durchführen.

Betriebe mit mimetischer Handlungslogik imitieren Erfolgsmodelle im organisationalen Feld, welches in den Modellen unten über die Branche operationalisiert wird. Solche Betriebe werden dann wie Betriebe mit eigenem Normativ insgesamt wahrscheinlicher Weiterbildung durchführen, allerdings werden sie eher etablierte Ange-

2 „A strategic action field is a meso-level social order where actors (who can be individual or collective) interact with knowledge of one another under a set of common understandings about the purposes of the field, the relationships in the field (including who has power and why), and the field's rules.“ (Fligstein & McAdams 2011: 3)

bote bei Weiterbildungsträgern und damit eher kursförmige Weiterbildungsangebote nutzen. Trends werden nachgeahmt, aber nicht selbst entwickelt. Akteure, die sich an Vorreitern orientieren, etablieren damit zwar auch eine betriebliche Weiterbildungskultur im Betrieb sowie fortschrittlichere Konzepte der Weiterbildung von Fachkräften. Dies realisieren sie aber oft weniger ausgefeilt und intensiv als Vorreiter. Es wird eher eine Weiterbildungskultur adaptiert, die kursförmige Weiterbildungsformen favorisiert. Die Weiterbildungskultur ist weniger betriebspezifisch zugespitzt.

H3 Wenn ein Betrieb einer gezwungenen Handlungslogik folgt, dann wird er weniger wahrscheinlicher Weiterbildung insgesamt durchführen.

Es ist zu vermuten, dass es in einem organisationalen Feld auch eine Vielzahl von Betrieben mit geringeren Handlungsressourcen und Handlungsspielräumen gibt, die aufgrund ihrer Handlungslogik nur ein Mindestmaß an Anpassungsleistung eigeninitiativ umsetzen. Solche Betriebe können kaum eine Weiterbildungskultur im Betrieb etablieren und wählen nur unter Sanktionsdruck (Zwang durch die Umwelt) Weiterbildungsformen, die sich mit wenig Aufwand und Kosten im Betrieb realisieren lassen bzw. ggf. bilden sie ihre Mitarbeitenden gar nicht weiter.

4 Datengrundlage und Operationalisierung

Die im vorangegangenen Kapitel zu konzeptionellen Vorüberlegungen aufgestellten Konstrukte müssen nun für die empirische Analyse in Messinstrumente überführt werden. Als Datengrundlage wird das BIBB-Qualifizierungspanel vorgestellt. Die weitere Reihenfolge im Aufbau dieses Kapitels ist dabei genau umgekehrt zu Kapitel 3, weil hier zunächst als abhängige Variable die Operationalisierung der Weiterbildungskultur dargelegt wird. Anschließend wird als erklärende Variable die Operationalisierung der betrieblichen Handlungslogiken vorgestellt und dann die Operationalisierung des Digitalisierungsgrades und weiterer Kontrollvariablen genannt. Die institutionelle Erwartung der Umwelt wird über die institutionalisierten Handlungslogiken der Betriebe operationalisiert, die sich nicht-hinterfragt im jeweiligen Feld der Betriebe ergeben.

Datengrundlage: BIBB-Qualifizierungspanel

Datengrundlage ist das Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB-Qualifizierungspanel; vgl. Friedrich u. a. 2020), eine repräsentative, seit 2011 jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung von rund 4.000 Betrieben in Deutschland. In den Erhebungswellen 2018 und 2019 wurde in Kooperation zwischen dem BIBB-Qualifizierungspanel und dem Institut für Soziologie der TU Dresden, federführend Dr. Ina Krause, ein Modul zu institutionellen Handlungslogiken in den Fragebogen des BIBB-Qualifizierungspanels aufgenommen. Für die vorliegenden Analysen werden Daten der Welle 2019 mit 4.019

Querschnittsfällen verwendet, in der detaillierte Informationen zu den im Betrieb vorhandenen kursförmigen und anderen Weiterbildungsformen vorliegen.

Weiterbildungskultur: abhängige Variablen und Analysemodelle

Um die Weiterbildungskultur der Betriebe (vgl. Abschnitt 3.3) zu differenzieren, werden die Nutzung spezifischer Weiterbildung (H1), etablierter Weiterbildung (H2) und von Weiterbildung an sich (H3) untersucht. Grundlage bilden Items aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2019 (vgl. zu den Items auch Schönfeld & Schürger 2020). Basierend auf den konzeptionellen Überlegungen und einer Faktorenanalyse³ werden die Items wie folgt genutzt:

- H1: Spezifische Weiterbildung: Die beiden nicht-kursförmigen Weiterbildungsformen „Einrichten lernförderlicher Arbeitsumgebungen“ und „systematischer Arbeitsplatzwechsel“ scheinen auch basierend auf einer durchgeführten Faktorenanalyse auf ein gesondertes Weiterbildungsverhalten zurückzuführen zu sein, nämlich eher Ansätze organisatorisch-lernkultureller Weiterbildungsmaßnahmen zur Steigerung der allgemeinen Lernmotivation zu etablieren. Das Vorhandensein mindestens einer dieser beiden Lernformen wird deshalb gesondert berücksichtigt.
- H2: Etablierte Weiterbildung: Die kursförmige Weiterbildung wird als Indikator für standardisierte, wenig betriebsindividuelle Weiterbildungsformen verwendet, die sich an bereits auf dem Weiterbildungsmarkt etablierten und legitimierten Formen orientieren.
- H3: Weiterbildung insgesamt: Ob Weiterbildung überhaupt genutzt wird, wird mit einem Indikator abgebildet, ob irgendeine Form der Weiterbildung stattfindet.

Wie sich zeigt, betreiben 17 % der Betriebe organisatorisch-lernkulturelle Weiterbildungsmaßnahmen, 62 % der Betriebe betreiben kursförmige Weiterbildungsformen und 75 % der Betriebe betreiben irgendeine Form der Weiterbildung (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht über untersuchte Abhängige Variablen (Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019, n = 4.019, gewichtete Daten.)

Abhängige Variable	Mittelw. = % ja	Std-abw.	Min.	Max.
H1 spezifische Weiterbildung: organisatorisch-lernkulturelle Weiterbildungsmaßnahmen (ja/nein): „Vorhandensein/ Einrichten lernförderlicher Arbeitsumgebungen“ oder „systematische Arbeitsplatzwechsel“**	17 %	0,37	0	1
H2 etablierte Weiterbildung: kursförmige Weiterbildung (ja/nein)**	62 %	0,49	0	1

3 Im Ergebnis laden nur die Items aus H1 auf einen eigenen Faktor.

(Fortsetzung Tabelle 1)

Abhängige Variable	Mittelw. = % ja	Std-abw.	Min.	Max.
H3 Weiterbildung gesamt (ja/nein), d. h. Betrieb hat kursförmige oder andere Weiterbildungsformen angeboten	75 %	0,43	0	1
<p>* Fragestellung: „Haben Beschäftigte Ihres Betriebes im Jahr 2017 an anderen Formen der Weiterbildung, wie z. B. Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder selbstgesteuertes Lernen, teilgenommen, für die sie ganz oder teilweise freigestellt oder für die Kosten ganz oder teilweise übernommen wurden?“ „Und welche Maßnahmen der betrieblichen Fort- und Weiterbildung waren das im Jahr 2017?“</p> <p>** Fragestellung: „Haben Beschäftigte Ihres Betriebes im Jahr 2017 an sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen in Form von internen oder externen Kursen, Seminaren oder Lehrgängen teilgenommen, die von Ihrem Betrieb durch Freistellung oder Kostenübernahme ganz oder teilweise gefördert wurden?“</p>				

Analysemodelle

Gerechnet werden logistische Regressionsmodelle jeweils zur Nutzung (jeweils nein/ja bzw. 0/1) der drei Weiterbildungskulturen organisatorisch-lernkultureller Weiterbildungsmaßnahmen (H1), kursförmiger Weiterbildung (H2) und dem Vorhandensein von Weiterbildung insgesamt (H3).

Erklärende Variablen: Betriebliche Handlungslogiken

Als zentraler Erklärungsfaktor soll die Erklärung betrieblicher Weiterbildungskulturen durch die Abbildung betrieblicher Handlungslogiken erfolgen (vgl. Kapitel 3.2). Im vorliegenden Sample wurden die aufgestellten drei Handlungslogiken (Normativ, Mimese, Zwang) mit einer Itematterie im BIBB-Qualifizierungspanel erfasst. Die Operationalisierung dieser Itematterie orientiert sich an Scotts (2013) Säulenmodell. Die Handlungslogiken lassen sich wie folgt anhand der Selbsteinschätzung betrieblicher Entscheider operationalisieren (vgl. auch Tabelle 2):

Tabelle 2: Übersicht über metrische erklärende Modellvariablen: Handlungslogiken (Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019, n = 4.019, gewichtete Daten, Wortlaut der Frage: „Betriebe unterscheiden sich in ihrer betrieblichen Kultur zum Teil in grundlegender Weise. Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zum Handeln Ihres Betriebs zu?“; Skala: 1 stimme nicht zu, 2 stimme eher nicht zu, 3 stimme eher zu, 4 stimme voll zu.)

Variable	n	Mittelwert	Std-abw.	Min.	Max.
Normativ: „orientieren wir uns an selbstgesetzten Leitbildern“	4.019	3,4	0,8	1	4
Mimese: „orientieren wir uns an herausragenden Betrieben der Branche“	4.019	2,5	1	1	4
Zwang: „halten wir uns an vorgebene Regeln/Verhaltensweisen“ & „müssen wir viele gesetzliche Vorgaben berücksichtigen“	4.019	3,5	0,5	1	4

Erklärende Variablen: Digitalisierung und weitere Kontrolldimensionen

Wie in den konzeptionellen Vorüberlegungen in Abschnitt 3 diskutiert, wird davon ausgegangen, dass der Grad der Digitalisierung eng mit dem Weiterbildungsverhalten gekoppelt ist. Um die Komplexität der betrieblichen Digitalisierung einzufangen, wurden 11 Items zu digitalen Technologien genutzt und ein additiver Index gebildet (Werte 0 bis 10, $n = 4.019$, gew. Mittelwert 5,3, Stdabw. 2,3).

Weitere Kontrollvariablen sind die Branche nach 8 Gruppen, die Betriebsgröße, Region (West/Ost) und der Anteil von qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten im Betrieb (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Weitere Kontrollmerkmale: Betriebsgrößenklasse, Branche und Region (Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019, $n = 4.019$ (= jeweils 100 %), gewichtete Daten.)

	n gewichtet	Anteil in %
1. 1 bis 19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)	3515	87,47
2. 20 bis 99 SVB	406	10,09
3. 100 bis 199 SVB	56	1,39
4. 200 und mehr SVB	42	1,05
Gesamt	4019	100
1. Landwirtschaft/Bergbau/Energie	142	3,53
2. Verarbeitendes Gewerbe	327	8,13
3. Bauwirtschaft	437	10,86
4. Handel & Reparatur	774	19,26
5. Unternehmensnahe Dienstleistungen	873	21,73
6. Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen	779	19,39
7. Medizinische Dienstleistungen	432	10,74
8. Öffentlicher Dienst und Erziehung	255	6,35
Gesamt	4019	100
1. West	3204	79,71
2. Ost	815	20,29
Gesamt	4019	100

5 Ergebnisse

Für die drei abhängigen Variablen werden jeweils hierarchische Modelle (M) berechnet, um den Effekt der Handlungslogiken und des Digitalisierungsgrades herauszuarbeiten. M1 berücksichtigt nur die Kontrollvariablen, M2 nur die Handlungslogiken, M3 nur den Digitalisierungsgrad, M4 Handlungslogiken und Digitalisierungsgrad.

5.1 Weiterbildungskulturen und bivariate Zusammenhänge zu betrieblichen Handlungslogiken und Digitalisierungsgrad

Um einen ersten Eindruck des Weiterbildungsgeschehens in Abhängigkeit von Handlungslogiken und Digitalisierung zu bekommen, werden zunächst in bivariater Analyse Weiterbildungen organisatorisch-lernkultureller Weiterbildungsmaßnahmen (H1), kursförmige Weiterbildung (H2) und Weiterbildung insgesamt (H3) betrachtet. Diese drei Weiterbildungskulturen werden nun in Abhängigkeit von betrieblichen Handlungslogiken, vom Digitalisierungsgrad und von den weiteren Kontrollmerkmalen betrachtet. Zur besseren Veranschaulichung wurden die drei Handlungslogiken und der Digitalisierungsgrad jeweils in zwei Gruppen danach aufgeteilt, ob ein unterdurchschnittlicher oder überdurchschnittlicher Wert vorlag (vgl. Abbildung 1).⁴

Für die drei Handlungslogiken ergibt sich, dass Weiterbildung insgesamt, aber auch die einzelnen Weiterbildungsformen häufiger durchgeführt werden, wenn Betriebe stärker einem eigenen Normativ folgen oder aus Zwang handeln. Für die mimetische Handlungslogik ergeben sich nur bei den organisatorisch-lernkulturellen Weiterbildungsmaßnahmen höhere Werte (stimme eher/sehr zu).

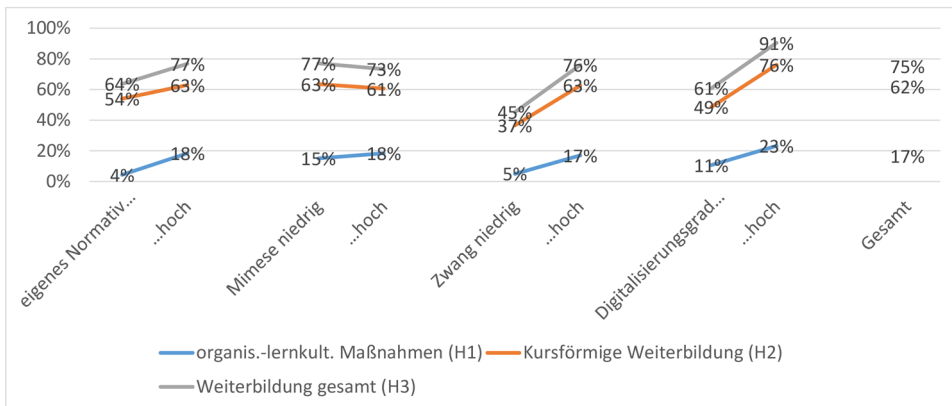


Abbildung 1: Weiterbildungsformen nach Handlungslogiken und Digitalisierungsgrad (Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019, n = 4.019, gewichtete Daten. Bei den Handlungslogiken wurde für die deskriptive Darstellung zwischen „stimme nicht/eher nicht zu“ (niedrig) und „stimme eher/sehr zu“ (hoch) unterschieden.)

4 Aus Platzgründen wird die bivariate Untersuchung der übrigen Kontrollmerkmale nicht dargestellt.

Bei der Digitalisierung ergeben sich positive Zusammenhänge aller drei Weiterbildungskulturen.

5.2 Multivariate Analyse der Weiterbildungsformen

Um die Effekte betrieblicher Handlungslogiken und der Digitalisierung auf die betrieblichen Weiterbildungskulturen abschließend zu prüfen, werden multivariate Analysen durchgeführt. In drei separaten Analysen werden die drei Weiterbildungsformen organisatorisch-lernkulturell (H1), kursförmig (H2) und Weiterbildung an sich (H3) separat untersucht (vgl. Tabelle 6, Tabelle 5 und Tabelle 4). In jeder der drei Analysen werden zunächst nur die Kontrollvariablen einbezogen (M1), anschließend die betrieblichen Handlungslogiken (M2), danach Kontrollvariablen und Digitalisierung (M3) und schließlich Handlungslogiken und Digitalisierung zusammen mit den Kontrollvariablen (M4) (vgl. Abschnitt 4).

5.2.1 Nutzung organisatorisch-lernkultureller Weiterbildungsmaßnahmen (H1)

Die Analyse zur Nutzung organisatorisch-lernkultureller Weiterbildungsmaßnahmen (Einrichten lernförderlicher Arbeitsumgebungen oder Job-Rotation, vgl. Tabelle 4) als Indikator für spezifische Weiterbildungsformen zeigt, dass solche Weiterbildungsformen deutlich häufiger von Betrieben eingesetzt werden, die einem eigenen Normativ folgen. Für Mimese und Handlungslogik nach Zwang ergeben sich keine signifikanten Zusammenhänge.

Man kann diese Formen als ergänzende Form zu oft ebenfalls stattfindender kursförmiger Weiterbildung (siehe unten) sehen, die besonders von innovationsaffinen Betrieben zusätzlich genutzt wird. Für die Handlungslogik Mimese und nach Zwang ergeben sich hier keine signifikanten Zusammenhänge.

Bei der Digitalisierung ergibt sich ein positiver Zusammenhang – je höher der Digitalisierungsgrad, desto eher werden organisatorisch-lernkulturelle Weiterbildungsformen genutzt.

Hinsichtlich der übrigen Kontrollvariablen ergibt sich hier ein negativer Zusammenhang mit dem Vorhandensein hochqualifizierter Beschäftigter (M3 und M4). Deutlich kommen organisatorisch-lernkulturelle Weiterbildungsmaßnahmen häufiger in größeren Betrieben vor. Für den Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen ergibt sich eine geringere Wahrscheinlichkeit organisatorisch-lernkultureller Weiterbildungsmaßnahmen als bei der Referenz Öffentlicher Dienst und Erziehung.

Tabelle 4: Logistisches Regressionsmodell zum Einfluss von Handlungslogiken und Digitalisierung auf die Durchführung organisatorisch-lernkultureller Weiterbildungsmaßnahmen (H1) (Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019, n = 4.019, durchschnittliche marginale Effekte (AMEs))

	M1: nur Kontrolle	M2: Betriebskultur	M3: nur Digitalisierung	M4: Betriebskultur und Digitalisierung
Eigenes Normativ		0,071***		0,062***
Mimese		0,012		0,008
Zwang		0,042		0,03
Digitalisierungsgrad			0,029***	0,025***
Anteil Beschäftigter mit qualifizierten Tätigkeiten	-0,062	-0,057	-0,078	-0,073
Anteil Beschäftigter mit hochqualifizierten Tätigkeiten	-0,102	-0,087	-0,148**	-0,134*
Größenklasse (Ref.: 1–19 SVB)	0	0	0	0
2. 20 bis 99 SVB	0,073**	0,065**	0,013	0,016
3. 100 bis 199 SVB	0,192***	0,166***	0,082*	0,080*
4. 200 und mehr SVB	0,267***	0,241***	0,138**	0,139**
1. Landwirtschaft/Bergbau/Energie	-0,002	0,016	0	0,014
2. Verarbeitendes Gewerbe	-0,049	-0,03	-0,065	-0,049
3. Bauwirtschaft	-0,095	-0,074	-0,095	-0,079
4. Handel & Reparatur	-0,056	-0,046	-0,083	-0,076
5. Unternehmen nahe Dienstleistungen	-0,092*	-0,08	-0,110*	-0,099*
6. Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen	-0,036	-0,02	-0,043	-0,031
7. Medizinische Dienstleistungen	0,027	0,016	-0,001	-0,008
Referenz: 8. Öffentlicher Dienst und Erziehung	0	0	0	0
Ost (Ref:West)	-0,006	-0,012	-0,011	-0,014
N	4019	4019	4019	4019
Pseudo-R ² (logit-Modell)	0,03	0,06	0,06	0,08

5.2.2 Nutzung kursförmiger Weiterbildung (H2)

Für die Analyse kursförmiger Weiterbildungen als Indikator für die Nutzung etablierter Weiterbildungsformen (vgl. Tabelle 5) ergibt sich ein etwas anderes Bild. Hinsichtlich der betrieblichen Handlungslogiken sind es hier nun vor allem Betriebe, die aus Zwang heraus handeln. Der erwartete Zusammenhang mit einer mimetischen Handlungslogik konnte nicht nachgewiesen werden.

Wie bei der spezifischen Weiterbildung (H1) zeigt sich auch für die etablierte Weiterbildung in Kursen ein positiver Zusammenhang zum Digitalisierungsgrad. Die übrigen Kontrollvariablen zeigen: Kurse werden mit höherem Anteil qualifizierter und insbesondere hochqualifizierter Beschäftigter eingesetzt. Dieser Fund mag zunächst überraschen. Häufig nehmen Wissensarbeiter*innen weniger an organisierter (kursförmiger) Weiterbildung teil, sondern eignen sich fehlende Kompetenzen oft über informelle Kompetenzen an. Der Befund spricht dafür, dass Wissensarbeiter*innen wahrscheinlich auch häufiger selbst kursförmige Weiterbildungsformen einfordern können als andere Gruppen.

Deutlich häufiger werden Kurse mit steigender Betriebsgröße eingesetzt. Nach Branchen ergibt sich ein häufigerer Einsatz im Bereich der medizinischen Dienstleistungen und im Öffentlichen Dienst bzw. Erziehung gegenüber den meisten anderen Branchen.

Tabelle 5: Logistisches Regressionsmodell zum Einfluss von Handlungslogiken und Digitalisierung auf die Durchführung kursförmiger Weiterbildung (H2) (Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019, n = 4.019, durchschnittliche marginale Effekte (AMEs))

	M1: nur Kontrolle	M2: Betriebskultur	M3: nur Digitalisierung	M4: Betriebskultur und Digitalisierung
Eigenes Normativ		0,034		0,014
Mimese		-0,004		-0,009
Zwang		0,115***		0,082**
Digitalisierungsgrad			0,055***	0,051***
Anteil Beschäftigter mit qualifizierten Tätigkeiten	0,130*	0,150**	0,108	0,123*
Anteil Beschäftigter mit hochqualifizierten Tätigkeiten	0,275***	0,324***	0,187**	0,227***
Größenklasse (Ref.: 1–19 SVB)	0	0	0	0
2. 20 bis 99 SVB	0,245***	0,239***	0,146***	0,150***
3. 100 bis 199 SVB	0,294***	0,279***	0,167***	0,163***
4. 200 und mehr SVB	0,337***	0,329***	0,229***	0,232***

(Fortsetzung Tabelle 5)

	M1: nur Kontrolle	M2: Betriebskultur	M3: nur Digitalisierung	M4: Betriebskultur und Digitalisierung
1. Landwirtschaft/Bergbau/Energie	-0,166	-0,15	-0,141*	-0,133
2. Verarbeitendes Gewerbe	-0,343***	-0,322***	-0,338***	-0,323***
3. Bauwirtschaft	-0,295***	-0,290***	-0,256***	-0,258***
4. Handel & Reparatur	-0,233***	-0,219***	-0,262***	-0,249***
5. Unternehmen nahe Dienstleistungen	-0,1	-0,103	-0,125*	-0,126*
6. Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen	-0,282***	-0,265***	-0,258***	-0,247***
7. Medizinische Dienstleistungen	0,063	0,059	0,034	0,036
Referenz: 8. Öffentlicher Dienst und Erziehung	0	0	0	0
Ost (Ref:West)	0,065	0,049	0,052	0,042
N	4019	4019	4019	4019
Pseudo-R ² (logit-Modell)	0,11	0,13	0,16	0,17

5.2.3 Nutzung von Weiterbildung insgesamt (H3)

Weiterbildungsbeteiligung insgesamt scheint schließlich eine Mischform spezifischer und etablierter Weiterbildung abzubilden. Die Analyse zeigt, dass Betriebe mit einem eigenen Handlungsnormativ und Betriebe, die aus Zwang handeln, häufiger generell Form weiterbilden. Der Effekt eines eigenen Normativs ist etwas schwächer als der des Handelns aus Zwang. Eine Affinität für Veränderungen, die mit eigenem Normativ zusammenhängt, zieht offenbar auch verstärkte Weiterbildung insgesamt nach sich.

Bei der Digitalisierung ergibt sich der zuvor beobachtete positive Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Digitalisierungsgrad. Entlang der übrigen Kontrollvariablen ergibt sich: Weitergebildet wird eher, wenn der Anteil von Beschäftigten mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten (M1 und M2) erhöht ist, sowie in größeren Betrieben. Im Vergleich zu Öffentlichem Dienst und Erziehung wird in vielen Branchen weniger häufig weitergebildet. In ostdeutschen Betrieben wird häufiger weitergebildet.

Tabelle 6: Logistisches Regressionsmodell zum Einfluss von Handlungslogiken und Digitalisierung auf die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt (H3) (Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019, n = 4.019, durchschnittliche marginale Effekte (AMEs))

	M1: nur Kontrolle	M2: Betriebskultur	M3: nur Digitalisierung	M4: Betriebskultur und Digitalisierung
Eigenes Normativ		0,057***		0,033*
Mimese		-0,012		-0,016
Zwang		0,130***		0,090***
<hr/>				
Digitalisierungsgrad			0,064***	0,057***
Anteil Beschäftigter mit qualifizierten Tätigkeiten	0,081	0,113*	0,061	0,084
Anteil Beschäftigter mit hochqualifizierten Tätigkeiten	0,147*	0,210**	0,055	0,106
<hr/>				
Größenklasse (Ref.: 1–19 SVB)	0	0	0	0
2. 20 bis 99 SVB	0,198***	0,193***	0,102***	0,107***
3. 100 bis 199 SVB	0,240***	0,230***	0,140***	0,136***
4. 200 und mehr SVB	0,262***	0,258***	0,200***	0,203***
<hr/>				
1. Landwirtschaft/Bergbau/Energie	-0,131	-0,1	-0,097	-0,079
2. Verarbeitendes Gewerbe	-0,230***	-0,198***	-0,208***	-0,188***
3. Bauwirtschaft	-0,173**	-0,159*	-0,122*	-0,113*
4. Handel & Reparatur	-0,142**	-0,116*	-0,165***	-0,136**
5. Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0,041	-0,038	-0,067	-0,062
6. Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen	-0,194***	-0,164**	-0,147**	-0,127**
7. Medizinische Dienstleistungen	0,01	0,002	-0,029	-0,024
Referenz: 8. Öffentlicher Dienst und Erziehung	0	0	0	0
<hr/>				
Ost (Ref:West)	0,168***	0,149***	0,148***	0,133***
N	4019	4019	4019	4019
Pseudo-R ² (logit-Modell)	0,09	0,14	0,22	0,24

5.2.4 Ergebnisse entlang der Hypothesen

Ein klarer Effekt des Einflusses von betrieblichen Handlungslogiken auf deren Weiterbildungsverhalten zeigte sich bei Maßnahmen zur Schaffung von organisatorisch-lernkulturellen Maßnahmen (H1). Dies wird vor allem von Betrieben mit einem eigenen Normativ im Umgang mit Innovationen und Umweltveränderungen realisiert. Betriebe, die innovationsaffin sind, organisieren offenbar auch ihre Arbeitsprozesse so, dass sie lernförderlich sind. Solche Betriebe, die oft als Vorreiter gelten, verhalten sich offenbar besonders innovationsaffin. Es konnte auch gezeigt werden, dass Betriebe mit eigenem Normativ insgesamt häufiger weiterbilden.

Kursförmige Weiterbildung nutzen vor allem Betriebe, die aus Zwang handeln – ein überraschendes Ergebnis; wurde doch vermutet, dass sich hier insbesondere Betriebe finden, die Vorreiterunternehmen imitieren (H2). Die Betriebe, die Vorreitern folgen, haben evtl. nicht genügend Handlungsspielraum, sich in besonderem Maße an Weiterbildung zu beteiligen.

Schließlich konnten Betriebe mit einer gezwungenen Handlungslogik offenbar gut kursförmige Weiterbildung durchführen (H3), sie scheinen über ausreichende Ressourcen und Handlungsspielräume zumindest für etablierte Weiterbildungsformen zu verfügen.

5.2.5 Modellvergleich, Digitalisierung und Kontrollvariablen

Vergleicht man die Effekte der drei Modelle zu den unterschiedlichen Weiterbildungskulturen miteinander, dann zeigt sich zu den betrieblichen Handlungslogiken der stärkste Zusammenhang zwischen Handlung aus Zwang und kursförmiger Weiterbildung (H2) und Weiterbildung insgesamt (H3). Offenbar ist entgegen der Annahme die Handlungslogik nach Zwang ein Treiber für Weiterbildungsbeteiligung, allerdings eher mit etablierten Weiterbildungsformen. Betriebe mit eigenem Normativ bilden auch insgesamt häufiger weiter, allerdings nicht so wahrscheinlich wie Betriebe, die aus Zwang handeln. Für die mimetische Handlungsorientierung konnten gar keine Zusammenhänge mit dem Weiterbildungsverhalten festgestellt werden, auch nicht die erwartete Nutzung etablierter Weiterbildungsformen (H2).

Insgesamt sind die Zusammenhänge der Weiterbildungskulturen mit den betrieblichen Handlungslogiken also bei kursförmigen Weiterbildungen und Weiterbildung insgesamt stärker als bei Betrieben, die auf organisatorisch-lernkulturelle Weiterbildungsformen setzen.

Digitalisierung hängt schließlich stärker mit kursförmiger Weiterbildung und Weiterbildung insgesamt als mit organisatorisch-lernkulturellen Weiterbildungsformen zusammen. Das ist ein eher überraschendes Ergebnis, weil gerade bei Betrieben mit spezifischen Weiterbildungsformen eine besondere Affinität für Innovationen vermutet werden konnte. Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ergibt sich klar aus den Innovationserfordernissen der Digitalisierung. Die Ergebnisse der multivariaten Analyse spiegeln wider, dass der Digitalisierungsgrad und die Implementierung digitaler Technologien im Ergebnis im positiven Zusammenhang mit Weiterbildung insgesamt stehen.

Klar konnte hinsichtlich der übrigen Kontrollvariablen gezeigt werden, dass bei hohem Anteil von Beschäftigten mit hochqualifizierten Tätigkeiten besonders kursförmige Weiterbildungsformen eingesetzt werden.

6 Fazit

In der vorliegenden Untersuchung wurde der Zusammenhang von betrieblichen Handlungslogiken und der Nutzung spezifischer Weiterbildungsformen vor dem Hintergrund der Digitalisierung als aktuell intensiv zu beobachtende Transformationsdynamik, die sich wesentlich auf den betrieblichen Weiterbildungsbedarf auswirkt, empirisch beobachtet. Dabei konnte zwischen drei betrieblichen Handlungslogiken im Umgang mit Innovationen und Veränderungen in der Organisationsumwelt (Eigenes Normativ, Mimesis und Zwang) unterschieden werden.

Es wurde angenommen, dass Betriebe mit einem eigenem Normativ und mimetischer Handlungslogik wahrscheinlicher weiterbilden als Betriebe, die eher aus Zwang handeln (H3). Um klassische, formatförmige und eher lernkulturelle Weiterbildung zu unterscheiden, wurde weiter zwischen kursförmiger Weiterbildung (H2) und organisatorisch-lernkulturellen Weiterbildungsmaßnahmen (lernförderliche Arbeitsumgebungen und Job-Rotation, H1) unterschieden. Für Betriebe mit eigenem Normativ wurde angenommen, dass diese eine eigene Weiterbildungskultur im Betrieb etablieren, indem sie spezifische, organisatorisch-lernkulturelle Weiterbildungsmaßnahmen nutzen (H1). Für mimetisch handelnde Betriebe wurde erwartet, dass diese eher kursförmige Weiterbildungsformen nutzen (H2). Im Hinblick auf die Digitalisierung als zentralen Treiber betrieblicher Weiterbildungsbestrebungen wurde der Digitalisierungsgrad der Betriebe berücksichtigt.

Zur Untersuchung der oben formulierten Zusammenhangshypothesen wurden logistische Regressionsmodelle zum Einfluss betrieblicher Handlungslogiken im Umgang mit Innovationen und Umweltveränderungen auf den Einsatz von Weiterbildungsformen im Betrieb berechnet. Datenbasis war die Welle 2019 des BIBB-Qualifizierungspanels.

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass Betriebe mit eigenem Normativ, aber auch Betriebe, die aus Zwang handeln, häufiger insgesamt weiterbilden. Betriebe mit eigenem Normativ bilden zudem spezifiziert mittels organisatorisch-lernkulturellen Formen weiter. Für mimetisch handelnde Betriebe konnte die vermutete Nutzung etablierter, kursförmiger Weiterbildung nicht nachgewiesen werden. Tatsächlich zeigte sich bei Betrieben mit mimetischer Handlungslogik gar kein Zusammenhang zu einer Weiterbildungskultur. Ebenfalls anders als erwartet, bilden Betriebe, die aus Zwang handeln, nicht seltener aus, sondern sogar häufiger, besonders mit etablierten, kursförmigen Weiterbildungen.

6.1 Rückbindung an Forschungsstand und Theorie

Die Ergebnisse bestätigen den in der bisherigen Forschung beobachteten Trend, dass Weiterbildung in einem engen Zusammenhang mit Digitalisierung steht. Der Beitrag

hat gezeigt, dass Digitalisierung oder allgemeine aktuell beobachtbare Digitalisierungsdynamiken im Allgemeinen das Weiterbildungsgeschehen beeinflussen. Weiterbildung ist der zentrale Weg von Betrieben, mit Innovationsprozessen, also Digitalisierung, umzugehen. Die Digitalisierung erzeugt einen Handlungsdruck, der je nach Position im organisationalen Feld unterschiedliche Handlungslogiken erzeugt; und diese wiederum erklären einen Teil des Weiterbildungsverhaltens bzw. den Einsatz von Weiterbildungsformen.

Eine theoretische Erweiterung findet über die Berücksichtigung betrieblicher Handlungslogiken statt. Die Ergebnisse zeigen, dass neo-institutionalistische Theorien und die daraus abgeleiteten betrieblichen Handlungslogiken im Umgang mit Innovationen und Umweltveränderungen eine zusätzliche Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens liefern. Insbesondere die Zusammenhänge der organisatorisch-lernkulturellen Weiterbildungsmaßnahmen, die auf eine Lernkultur hindeuten, bestätigen diese Hypothesen. Gleichzeitig zeigt sich, dass offenbar geringe Handlungsspielräume eben nicht mit einer verringerten Weiterbildungsbeteiligung einhergehen und Betriebe, die angeben, aus Zwang zu handeln bzw. nur bei Zwang handeln zu können, offenbar Ressourcen haben, um weiterzubilden.

Für die Auseinandersetzung mit betrieblicher Optimierung zeigen die Befunde, dass Optimierung nicht mehr nur eine besonders rationale Ressourcenallokation bedeuten kann, sondern dass in Zeiten der Digitalisierung Betriebe ihr Handeln besonders dadurch optimieren, dass sie durch Weiterbildung und die ständige Ermöglichung von Weiterbildung die notwendige Flexibilität erhalten, um auf ständige, insbesondere technische Innovationen reagieren zu können.

Für die betriebliche Weiterbildungsforschung zeigen die Ergebnisse, dass die Berücksichtigung neo-institutionalistischer Handlungslogiken einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag für das betriebliche Weiterbildungsgeschehen erlaubt. Die Differenzierung nach den gefundenen Weiterbildungskulturen (etablierte und organisatorisch-lernkulturelle Formen) erlaubt ein besseres Verständnis, worauf Betriebe bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter*innen setzen.

Für die Weiterbildungsforschung allgemein wurde gezeigt, dass es sinnvoll ist, zwischen kursförmiger Weiterbildung und solchen Weiterbildungsformen zu unterscheiden, die besonders geeignet sind, spezifische Anforderungen in einer sich schnell verändernden Umwelt zu erfassen.

6.2 Grenzen

Aus den vorliegenden Analysen konnte keine umfassende Theorie betrieblicher Weiterbildungskulturen abgeleitet werden. Die vorliegende Analyse konnte aufgrund der Datenstruktur nicht als Panelanalyse durchgeführt werden. So ist denkbar, dass auf Einzelbetriebsebene sich erst im längerfristigen Trend bestimmte Weiterbildungsformen etablieren. Zukünftige Forschung könnte hier zeitliche Muster aufdecken.

Für die vorliegenden Analysen der Weiterbildungsformen wurden auch Modelle mit Interaktionseffekten zwischen den Handlungslogiken und dem Digitalisierungsgrad geprüft. Dabei ergaben sich keine signifikanten Effekte. Dennoch könnte bei

einer anderen Zusammenstellung von Items, z. B. in einer vertiefenden Untersuchung von Weiterbildungsformen, eine solche Untersuchung gewinnbringend sein.

Eine branchenspezifische Analyse könnte sinnvoll sein, um durch Branchenkulturen geprägte Weiterbildungskulturen besser aufdecken zu können. Zudem kann nicht beantwortet werden, ob die Digitalisierung wirklich einen Einfluss auf die Art der Weiterbildung hat oder nicht evtl. die Weiterbildungskultur unabhängig davon schon bestand.

Auch aus Platzgründen konnte keine Differenzierung nach differenzierten Digitalisierungsdimensionen durchgeführt werden. Hier zeigen sich spezifische Zusammenhänge z. B. von internetbasierter und virtueller Vernetzung mit organisatorisch-lernkulturellen Weiterbildungsmaßnahmen.

6.3 Ausblick

Die Ergebnisse bieten Anknüpfungspunkte für Forschung, Politik und Praxis. Die Analyse hat auf Forschungsebene einen neuen Erklärungsbeitrag hervorgebracht, der auf Basis der praxisbezogenen Anwendung theoretischer Überlegungen des Soziologischen Neo-Institutionalismus aufzeigt, wie wesentlich es ist, betriebliche Handlungslogiken im Umgang mit Innovationen und Kontingenzen des Feldes zu verstehen, um das betriebliche Weiterbildungsverhalten zu erklären.

Für die Politik ergibt sich, will man Weiterbildung in Betrieben voranbringen, dass besonders Betriebe unterstützt werden sollten, die einer regelgeleiteten Handlungslogik folgen, da sie aufgrund fehlender Ressourcen oder eingeschränkter Handlungsspielräume selbst keine eigene Weiterbildungskultur entwickeln.

Für die Praxis lässt sich aus den dargelegten Befunden extrahieren, dass gerade Betriebe, die für sich kaum Handlungsoptionen sehen, nicht in einen Teufelskreis von fehlender Anpassung durch geringe Weiterbildung geraten sollten. Hier sollten konkret Unterstützungsangebote von anderen Akteuren wie beispielsweise Weiterbildungsunternehmen und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen entwickelt werden. Am anderen Ende sind insbesondere Betriebe mit organisatorisch-lernkulturellen Weiterbildungsmaßnahmen in der Lage, auf die digitale Transformation zu reagieren. Und deren Anpassungsstrategien können für die Institutionen der beruflichen Weiterbildung als Vorreitermodelle oder Best-Practice-Beispiele wichtige Impulse für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten geben.

Literaturverzeichnis

- Baethge, M., Severing, E., & Weiß, R. (2013). *Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Baethge-Kinsky, V. (2020). Digitized Industrial Work: Requirements, Opportunities, and Problems of Competence Development. *Frontiers in Sociology*, 5, S. 33. DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00033>.

- Baum, M. & Lukowski, F. (2020). Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 49(1), S. 30-32. urn:nbn:de:0035-bwp-20130-7
- Baum, M. & Lukowski, F. (2017). Beschäftigte qualifizieren oder neu einstellen? Strategien deutscher KMU, dem technologischen Wandel zu begegnen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 46(5), S. 13–17.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2005). The new spirit of capitalism. *International journal of politics, culture, and society*, 18(3), S. 161–188. Zuerst: Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme (Vol. 10)*. Paris: Gallimard. DOI 10.1007/s10767-006-9006-9
- Bonin, H.; Gregory, T.; Zierahn, U. (2015): *Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland*. ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung/Center for European Economic Research. (Kurzexpertise des ZEW, 57). Mannheim.
- Brussig, M. & Leber, U. (2005). Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich. *German Journal of Human Resource Management*, 19(1), S. 5–24. <https://doi.org/10.1177/239700220501900101>
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American sociological review*, 48(2), S. 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- DiMaggio, P. J., Powell, W. W. (Hrsg.) (1991): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. University of Chicago Press, Chicago.
- Dohmen, G. (1996). *Das lebenslange Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik*. Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. <http://hdl.handle.net/10068/210645>
- Dummert, S. (2018). Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 348–350.
- Fligstein, N. & McAdams, D. (2011). Toward a general theory of strategic action fields. *Sociological theory*, 29(1), S. 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2010.01385.x>
- Friedrich, A., Gerhards, C. & Ord, K. (2020). *BIBB-Qualifizierungspanel 2017. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr. 2/2020*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. urn:nbn:de:0035-0833-5
- Käpplinger, B. (2018). Theorien und Theoreme der betrieblichen Weiterbildung. Tippelt, R. & von Hippel, A. (Hrsg.): *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 679–695.
- Kaufmann, K. & Widany, S. (2013). Berufliche Weiterbildung – Gelegenheits- und Teilnahmestrukturen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16(1), S. 29–54. <https://doi.org/10.1007/s11618-013-0338-8>
- King, B. (2015). *Neil Fligstein and Doug McAdam: A theory of fields*. <https://doi.org/10.1177/0001839214551331>
- Kleinert, C. & Wölfel, O. (2018). Technologischer Wandel und Weiterbildungsteilnahme. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 47(1), S. 11–15. <https://fis.uni-bamberg.de/handle/uniba/43630>

- König, C. (2020). Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 307–309. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf
- Kruppe, T., Leber, U., Matthes, B., Dengler, K., Dietrich, H., Janitz, H., ... & Zika, G. (2019). *Digitalisierung: Herausforderungen für die Aus- und Weiterbildung in Deutschland (No. 1/2019)*. IAB-Stellungnahme. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <http://hdl.handle.net/10419/207541>
- Lukowski, F. (2017). Anspruchsvoller arbeiten, mehr lernen?: Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 24(3), S. 42–44. <https://doi.org/10.3278/DIE1703W042>
- Lukowski, F., Baum, M. & Mohr, S. (2020). Technology, tasks and training – evidence on the provision of employer-provided training in times of technological change in Germany. *Studies in Continuing Education*, S. 1–22. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1759525>
- Mohr, S., Troltsch, K. & Gerhards, C. (2013). Der Kampf um Köpfe. Verbessern Betriebe durch Weiterbildung ihre Attraktivität als Arbeitgeber? *Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 36(3), S. 37–47. <https://doi.org/10.3278/REP1303W037>
- Pfeiffer, S., Lee, H., Zirnic, C. & Suphan, A. (2016). *Industrie 4.0 – Qualifizierung 2025*. Frankfurt a. M.: Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau.
- Pfeiffer, S. (2019): Digitale Transformation: Great, greater, tilt...? Von der Produktiv-zur Distributivkraftentwicklung. In *Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften*. SB des Berliner Journals für Soziologie, Hrsg. Klaus Dörre, Hartmut Rosa, Karina Becker, Sophie Bose und Benjamin Seyd, 383–400. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25947-1_21
- Reichart, E. (2020). Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *BIBB-Datenreport 2020*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 300–307.
- Schönfeld, G. & Behringer, F. (2016). Nutzung unterschiedlicher Lernformen in Unternehmen in Deutschland und Europa. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *BIBB-Datenreport 2016*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 305–312.
- Schönfeld, G. & Thiele, M. (2020). Nutzung verschiedener Lernformen in Unternehmen in Deutschland und Europa. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *BIBB-Datenreport 2020*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 310–318. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf
- Schönfeld, G. & Schürger, B. (2020). *Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung. Ergebnisse der Telefonbefragung der fünften CVTS-Zusatzerhebung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Scott, W. R. (2013). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities*. Los Angeles: Sage publications.
- Seyda, S., Meinhard, D. B. & Placke, B. (2018). Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung. *IW-Trends-Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, 45(1), S. 107-124. DOI: [doi:10.2373/1864-810X.18-01-06](https://doi.org/10.2373/1864-810X.18-01-06)

- Sonntag, K. (1996). *Lernen im Unternehmen: Effiziente Organisation durch Lernkultur*. München: Beck.
- Will-Zocholl, M. (2016). Die Verlockung des Virtuellen: Reorganisation von Arbeit unter Bedingungen der Informatisierung, Digitalisierung und Virtualisierung. *AIS-Studien*, 9(1), S. 25–42. <https://doi.org/10.21241/ssoar.64824>
- Ziegler, B.; Tenberg, R. (Hrsg.): *Berufsbildung 4.0 (2020): Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch?* Bonn, , S. 13–34. www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/16425

Autor und Autorin

Dr. Christian Gerhards arbeitet im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel). Forschungsschwerpunkte sind das Human Resource Management, insbesondere betriebliche Aus- und Weiterbildung, Ausbildung und Rekrutierung von Migranten und Geflüchteten sowie Methoden der Organisationsforschung.

Kontakt

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
gerhards@bibb.de

Dr. Ina Krause arbeitet im Projekt InnoVet_Clou: Innovationen für exzellente berufliche Bildung angesiedelt an der Professur für Erwachsenenbildung – Schwerpunkte berufliche Weiterbildung und komparative Bildungsforschung. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Organisationsforschung, Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung, Soziale Ungleichheit und Methodenforschung (Betriebs- und Organisationsdaten). Darüber hinaus ist Ina Krause Habilitandin und Lehrbeauftragte am Institut für Soziologie der TU Dresden.

Kontakt

TU Dresden
Institut für Berufspädagogik und berufliche Didaktik
Weberplatz 15, 01217 Dresden
Ina.Krause@tu-dresden.de