

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Ute Leber

Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und
die Absicherung ihrer Erträge

33. Jg./2000

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International IABour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge

Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1999

Ute Leber*

Die Kosten für betriebliche Weiterbildung haben verschiedenen Erhebungen zufolge eine nicht zu vernachlässigende Größenordnung erreicht. Inwiefern diese Kosten von Arbeitgeber- oder von Arbeitnehmerseite getragen werden, ist generell von verschiedenen Faktoren abhängig und kann durch unterschiedliche Finanzierungsregelungen bestimmt werden. Für Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren, besteht in diesem Zusammenhang grundsätzlich das Risiko, dass von ihnen qualifizierte Mitarbeiter den Betrieb verlassen, bevor sich die getätigte Investition amortisiert hat. Dieses Risiko tritt insbesondere dann auf, wenn die in den Weiterbildungsmaßnahmen vermittelten Qualifikationen auch in anderen Unternehmungen einsetzbar sind, die versucht sein können, extern qualifizierte Mitarbeiter abzuwerben und sich so eigene Bildungsaufwendungen zu ersparen. Um dieses aus Arbeitgebersicht bestehende Risiko abzuschwächen bzw. um es effizient den beteiligten Akteuren zuzuordnen, steht den Unternehmen das Instrument der Rückzahlungsklausel zur Verfügung, das im vorliegenden Beitrag sowohl aus theoretischer als auch aus empirischer Sicht näher betrachtet wird. Als Datengrundlage für die empirische Analyse dient dabei das IAB-Betriebspanel 1999, in dessen Befragungsschwerpunkt „Fort- und Weiterbildung“ erstmalig Informationen zur Aufteilung der Weiterbildungskosten auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Allgemeinen sowie zur Rückzahlungsklausel im Speziellen erhoben wurden.

In diesem Beitrag werden zunächst ausgewählte (humankapitaltheoretische) Erklärungsansätze dargestellt und auf dieser Basis mögliche Einflussfaktoren für die betriebliche Verwendung der Rückzahlungsklausel abgeleitet. In der empirischen Untersuchung wird zum einen ein deskriptiver Überblick über die tatsächliche Verbreitung des Instruments der Rückzahlungsklausel gegeben; zum anderen werden die zuvor theoretisch hergeleiteten Faktoren in einer multivariaten Analyse auf ihren Einfluss auf die Nutzung dieses Instruments hin untersucht.

Die deskriptive Untersuchung zeigt, dass die Rückzahlungsvereinbarung in der betrieblichen Praxis eine nicht unerhebliche Bedeutung erlangt hat, wobei es insbesondere die Großbetriebe sind, die dieses Instrument nutzen. In der multivariaten Analyse stellt sich u.a. heraus, dass Betriebe vor allem dann dieses Instrument einsetzen, wenn sie ihre Mitarbeiter auch auf andere Art und Weise an den Weiterbildungskosten beteiligen. Zudem kann gezeigt werden, dass Rückzahlungsvereinbarungen insbesondere dann eingesetzt werden, wenn das Unternehmen externe Weiterbildungsmaßnahmen anbietet. Unterstellt man, dass die in solchen Maßnahmen vermittelten Qualifikationen eher auch auf andere Unternehmen transferierbar sind, so bestätigt dies entsprechende aus der Humankapitaltheorie abgeleitete Vermutungen.

Gliederung

1 Einführung

2 Theoretische Erklärungsansätze

2.1 Die Humankapitaltheorie als Ausgangspunkt der Analyse

2.2 Erweiterungen der Humankapitaltheorie

2.3 Schlussfolgerungen für die Analyse

2.4 Die Rückzahlungsklausel als Instrument zur Absicherung der Erträge von Humankapitalinvestitionen

2.5 Determinanten der Verwendung von Rückzahlungsklauseln – Hypothesen für die empirische Analyse

3 Empirische Analyse der betrieblichen Verwendung von Rückzahlungsklauseln

3.1 Deskriptive Ergebnisse zum Einsatz von Rückzahlungsklauseln

3.2 Ökonometrisches Modell

3.3 Ergebnisse der Schätzung

4 Fazit

Literaturverzeichnis

I Einführung

Das Bildungs- und Qualifizierungsniveau der Arbeitskräfte wird gemeinhin als bedeutender Faktor zur Erhaltung bzw. Erlangung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens gesehen. Durch die Schaffung von Humankapital¹ erhöhen sich aus betrieblicher Sicht die Einsatzmöglichkeiten, die Arbeitsqualität sowie die Produktivität des Faktors Arbeit. Für den Arbeitnehmer hingegen stellen Investitionen in sein „Arbeitsvermögen“ eine Möglichkeit dar, Beschäftigungschancen und Einkommen zu sichern oder zu erhöhen. Die Durchführung von bzw. die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist aber nicht nur mit Erträgen, sondern auch mit Kosten

* Dipl.-Volkswirtin Ute Leber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB. Die Autorin dankt den internen und externen Gutachtern für ihre hilfreichen Anregungen. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin.

¹ Zu einer genaueren Klärung des Begriffs des Humankapitals vgl. z.B. Helmes 1996: 16f oder Robbers 1993: 7f

in einer nicht zu vernachlässigenden Größenordnung verbunden. So hat eine Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln ergeben, dass deutsche Unternehmen der privaten gewerblichen Wirtschaft im Jahr 1998 34,3 Milliarden DM für Fortbildung ausgegeben haben – umgerechnet auf alle Beschäftigten bedeutet dies Aufwendungen in Höhe von 2.207 DM pro Kopf (vgl. IW 1999).² Inwiefern die Kosten der Weiterbildung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt werden, ist dabei von verschiedenen Faktoren abhängig und kann generell durch unterschiedliche Finanzierungsbestimmungen oder die Gestaltung der zeitlichen Aspekte der Weiterbildung bestimmt werden. Tätigt der Arbeitgeber die Investition in Humankapital, so geschieht dies wohl in der Erwartung, hiervon zukünftig in Form einer qualifizierten Arbeitsleistung zu profitieren. Dies ist in der Regel jedoch nur dann möglich, wenn der geförderte Mitarbeiter nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme noch einen bestimmten Zeitraum im Unternehmen verbleibt – zumindest so lange, bis sich die getätigte Investition amortisiert hat. Zu berücksichtigen ist in diesem Kontext, dass – je nach Inhalt der durchgeführten Maßnahme – auch für andere Arbeitgeber der Wert der geförderten Arbeitnehmer steigt. Für einen Arbeitnehmer kann es also lohnend, d.h. mit Einkommensverbesserungen verbunden, sein, den Arbeitsplatz zu wechseln; andere Unternehmen können versucht sein, in weiterbildenden Betrieben qualifizierte Mitarbeiter abzuwerben und sich so eigene Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen zu ersparen. Um solche Abwanderungen von weitergebildeten Mitarbeitern zu verhindern bzw. um eine effiziente Zuordnung der Weiterbildungskosten auf die beteiligten Akteure zu ermöglichen, steht dem Arbeitgeber das Instrument der Rückzahlungsklausel zur Verfügung, welches den Mitarbeiter im Falle eines Arbeitsplatzwechsels an den entstandenen Fortbildungskosten beteiligt. Dieses Instrument, das im vorliegenden Beitrag näher betrachtet werden soll, hat nicht nur in der juristischen und ökonomischen Literatur, sondern auch in der betrieblichen Praxis neben anderen Formen der finanziellen und zeitlichen Beteiligung der Arbeitnehmer an den Weiterbildungskosten eine herausragende Bedeutung erlangt.

Ziel des vorliegenden Beitrags soll es sein, den theoretischen Hintergrund des Instruments der Rückzahlungsklausel aufzuzeigen und in einer empirischen Analyse seine betriebliche Verwendung zu untersuchen. Dieser Zielsetzung folgt auch der Aufbau der Arbeit: Zunächst werden theoretische Erklärungsansätze zur Bedeutung von Rückzahlungsklauseln erarbeitet und darauf aufbauend Hypothesen für die empirische Analyse vorgeschlagen. Anschließend werden ausgewählte empirische Ergebnisse zum betrieblichen Einsatz von Rückzahlungsvereinbarungen dargestellt. Dabei wird zum einen ein deskriptiver Überblick über die Verwendung dieses Instruments gegeben, zum anderen werden in einer multivariaten Analyse die zuvor hergeleiteten Hypothesen auf ihren empirischen Gehalt hin überprüft. Den Abschluss des Beitrags bildet eine knappe Zusammenfassung der Ergebnisse sowie ein Ausblick auf weitere Forschungsfragen.

2 Theoretische Erklärungsansätze

Als grundlegend für die wirtschaftswissenschaftliche Untersuchung der Frage, wie die Finanzierung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen ausgestaltet bzw. wie sie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt sein sollte, ist wohl

Beckers Theorie der Investitionen in Humankapital anzusehen (vgl. Becker 1970). So ziehen die meisten Studien, die sich mit dieser Frage beschäftigen, Beckers Ansatz heran, und auch im vorliegenden Beitrag soll zunächst ein Überblick über diese Theorie und die hieraus folgenden Implikationen für die Finanzierung der Weiterbildung gegeben werden.

2.1 Die Humankapitaltheorie als Ausgangspunkt der Analyse

Die Humankapitaltheorie betrachtet berufliche Bildung nicht nur als individuellen Aufwand (aus Sicht des Arbeitnehmers) bzw. als betriebliche Kosten (aus Sicht des Arbeitgebers), sondern als Investition in das „Arbeitsvermögen“ eines Individuums, durch die dessen Leistungsfähigkeit gesteigert und die in Erwartung einer Rendite getätigt wird. Berufliche Bildung ist demnach mit Kosten und Erträgen verbunden, wobei – wie bei jeder anderen Investition auch – die Kosten vor allem in der Gegenwart anfallen, die Erträge sich hingegen über einen längeren Zeitraum hinweg erstrecken. Die Kosten der Weiterbildung werden dabei in der Literatur i.d.R. in direkte und indirekte Kostenbestandteile aufgegliedert. Während die *direkten Kosten* bspw. Honorare für Lehrkräfte, Raum- oder Reisekosten beinhalten, entstehen die *indirekten Kosten* aufgrund der Freistellung von Mitarbeitern für Bildungsaufgaben und die für diese Zeit anfallenden Lohn- und Gehaltskosten (vgl. z.B. Grünewald/Moraal 1999: 97 oder Weiß 1990: 154ff). Legt man diesen ökonomischen Erklärungsansatz zugrunde, so folgt die individuelle oder betriebliche Entscheidung, ob eine Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt wird, dem üblichen ökonomischen Optimierungskalkül, demzufolge eine Investition dann getätigt wird, wenn der diskontierte Gegenwartswert der Investitionserträge den diskontierten Gegenwartswert der damit verbundenen Kosten übersteigt.

Bezogen auf die Weiterbildungsentscheidung eines Arbeitgebers bzw. eines Arbeitnehmers lässt sich dieses Kalkül wie folgt präzisieren: Für den *Arbeitgeber* ist eine Investition in Humankapital der Mitarbeiter nur dann sinnvoll, wenn der Investition zukünftige Erträge aus gesteigerter Produktivität der Mitarbeiter gegenüberstehen, die höher sein müssen als die zu entrichtende Vergütung sowie die Aufwendungen für die Weiterbildungsmaßnahme. Der *Arbeitnehmer* hingegen wird dann bereit sein, in sein Humankapital zu investieren, wenn dies mit der Erwartung eines höheren Einkommens verbunden ist. Dieses grundsätzliche Investitionskalkül gilt dabei für jede Art von Weiterbildung, doch bestehen hinsichtlich der Verwertbarkeit einzelner Humankapitalinvestitionen und dementsprechend auch hinsichtlich ihrer Finanzierung unterschiedliche Kalküle (vgl. z.B. Eigler 1996: 108ff; Düll/Bellmann 1998: 206ff; Knoll/Koss 1995: 402f; zu weiteren Weiterbildungsmotiven vgl. auch Gerlach/Jirjahn 1998: 31ff).

Becker unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital: Während es sich bei *allgemeinem Humankapital* um Qualifikationen handelt, die nicht nur in einem bestimmten Betrieb, sondern vielmehr in mehreren oder gar allen Betrieben anwendbar sind, ist *spezifisches Humankapital* eng mit den Arbeitsabläufen eines bestimmten Betriebes verbunden und nur in diesem abrufbar. Generelles Humankapital erhöht also die Produktivität eines Arbeitnehmers unabhängig von den spezifischen Eigenheiten eines Unternehmens; spezifisches Humankapital wirkt dagegen allein im weiterbildenden Unternehmen produktivitätserhöhend.

Welche Konsequenzen ergeben sich aus dieser Unterscheidung nun für die Finanzierung einer Weiterbildungsmaßnahme?

² Im Jahr 1995 haben nach Untersuchungen des IW die Unternehmen hingegen durchschnittlich 1.670 DM in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert. Es ist also eine deutliche Zunahme der Investitionen in Humankapital zwischen diesen beiden Jahren festzustellen.

me? Legt man weiter gewisse Annahmen zugrunde, so insbesondere vollkommene Konkurrenz am Arbeitsmarkt und rationales Verhalten der Individuen, dann haben Betriebe keinen Anreiz, *allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen* zu finanzieren. Da die in solchen Maßnahmen erworbenen Qualifikationen nicht nur im eigenen Betrieb, sondern auch in vielen anderen produktiv einsetzbar sind, muss der Arbeitgeber damit rechnen, dass die von ihm weitergebildete Arbeitskraft in ein anderes Unternehmen abwandert, das selbst keine Weiterbildung durchführt und daher einen Lohn zahlen kann, der dem gestiegenen Wertgrenzprodukt des Arbeitnehmers entspricht. Eine solche Anwerbung von aus- bzw. weitergebildeten Arbeitnehmern durch einen anderen Betrieb wird in der Literatur auch als „Poaching“ bezeichnet (vgl. z.B. Stevens 1996). Der Arbeitgeber hat demnach bei der generellen Weiterbildung nicht die Möglichkeit, sich ex post Erträge der Investition auf die Art und Weise anzueignen, dass er dem Arbeitnehmer einen Lohn zahlt, der unter dessen gestiegenen Wertgrenzprodukt liegt. Daraus folgt nun, dass die Aufwendungen für allgemeine Bildungsmaßnahmen vom Arbeitnehmer selbst getragen werden müssen, was zum einen in Form einer Lohnabsenkung in der Bildungsperiode, zum anderen aber auch durch eine unmittelbare Beteiligung des Mitarbeiters an den Weiterbildungskosten geschehen kann.

Im Fall einer *spezifischen Weiterbildungsmaßnahme* ist der Arbeitnehmer dagegen kaum zu einer Finanzierung bereit, da es fraglich ist, inwieweit er die hierfür getätigten Aufwendungen durch ein höheres Einkommen wieder „wettmachen“ kann, inwieweit der Arbeitgeber ihm also einen Lohn zahlen wird, der seiner gestiegenen Produktivität entspricht. Da seine Qualifikationen nur in einem Unternehmen einsetzbar sind, ist er insofern von dem entsprechenden Arbeitgeber abhängig bzw. durch ihn ausbeutbar. Der Arbeitgeber hat zwar grundsätzlich ein Interesse an der Investition in spezifisches Humankapital, doch lohnt sich eine solche nur dann, wenn der Arbeitnehmer mindestens so lange im Betrieb verbleibt, bis sich die Investition amortisiert hat. Als Ausweg aus dieser „Hold-up-Situation“³ schlägt Becker eine Teilung von Erträgen und Kosten der Investition zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor: So bieten die Unternehmen den Mitarbeitern einen Lohn, der über ihrem Alternativlohn (also über dem in anderen Unternehmen bzw. ohne Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme erzielbaren Lohn), aber unter ihrem gestiegenen Wertgrenzprodukt liegt (vgl. auch Kau 1999: 15f; Robbers 1993: 21 ff).

2.2 Erweiterungen der Humankapitaltheorie

Nach Beckers Theorie haben Unternehmen also keinen Anreiz, in allgemeines Humankapital zu investieren. In der Literatur sind jedoch verschiedene Ansätze zu finden, welche die arbeitgeberseitige Finanzierung von generellen Bildungsmaßnahmen zu erklären versuchen. Ansatzpunkt dieser Arbeiten sind dabei zumeist die restriktiven Annahmen in Beckers Modell, und es kann gezeigt werden, dass sich bei einer Lockerung dieser Annahmen auch Schlussfolgerungen ergeben können, die von denen Beckers abweichen.

Zunächst sollen zwei Arbeiten knapp skizziert werden, welche die von Becker getroffene *Annahme der vollkommenen Information* aufgeben. Katz/Ziderman (1990) gehen in ihrem Ansatz davon aus, dass zwischen einzelnen Betrieben Infor-

mationsasymmetrien über den Wert der transferierbaren Informationen bestehen, wobei externe Arbeitgeber über ein Informationsdefizit im Vergleich zum weiterbildenden Betrieb verfügen. Dieses Informationsdefizit kann dazu führen, dass externe Arbeitgeber von Abwerbeversuchen absehen, wissen sie doch nicht genau, ob sie das Humankapital des betreffenden Arbeitnehmers auch wirklich verwerten können. Somit besteht für die weiterbildenden Betriebe ein gewisser Schutz vor Abwerbung – Investitionen in Humankapital können für sie wieder lohnend werden.

Stevens (1996) geht im Unterschied zu dem Ansatz von Katz/Ziderman von zu Beginn der Trainingsperiode allgemeiner, d.h. aus Sicht aller Arbeitsmarktakteure bestehender Unsicherheit über die künftigen Erträge der Humankapitalinvestition aus. Ihrem Ansatz zufolge existieren exogene Schocks, die dazu führen, dass die Erträge der Weiterbildung risikobehaftet und daher nicht sicher voraussehbar sind, was sowohl für die weiterbildende Unternehmung selbst als auch für externe Arbeitgeber gilt. Erst nach Abschluss der Trainingsperiode, zu Beginn der Arbeitsperiode, sind den einzelnen Akteuren die tatsächlich realisierten Werte der Weiterbildung bekannt. Zudem führt die Autorin den Begriff des transferierbaren Humankapitals ein: Dieses ist in mehr oder wenigen Firmen produktiv einsetzbar, wobei es von manchen Betrieben besser genutzt werden kann als von anderen. Aus diesen Annahmen kann nun gefolgert werden, dass all die Betriebe, die einen positiven erwarteten Ertrag aus dem transferierbaren Training haben, auch einen Anreiz haben, in diese Art von Humankapital zu investieren, wobei Teile des erwarteten Ertrags jedoch auch bei externen Arbeitgebern, die qualifizierte Arbeitnehmer abwerben, anfallen können. Je größer die spezifische Komponente einer Humankapitalinvestition ist, um so geringer wird die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitnehmer abgeworben wird und um so größer ist der Ertrag der Investition (vgl. zu einer kritischen Würdigung dieser beiden Ansätze Alewell 1997: 103ff).

Der Informationsstand der beteiligten Akteure spielt auch im Zusammenhang mit der *Mobilitätsprämisse* eine Rolle: In Beckers Ansatz regieren Arbeitnehmer unendlich elastisch auf verschieden hohe Löhne, sie sind vollständig über die in verschiedenen Firmen erzielbaren Löhne informiert und wandern unmittelbar ab, sobald sich ihnen ein höherer Lohn bietet. In der Realität werden jedoch *Mobilitätskosten* den Einzelnen i.d.R. daran hindern, bei Einkommensunterschieden unmittelbar abzuwandern. So ist zum einen anzunehmen, dass unvollständige Information seitens der Arbeitnehmer über die Höhe des in einzelnen Unternehmen erzielbaren Lohns vorliegt. Zum anderen werden neben der Lohnhöhe auch weitere Faktoren in die Wanderungsentscheidung eines Individuums eingehen, die monetärer (z.B. Umzugskosten) oder nicht-monetärer Art (z.B. das Betriebsklima) sein können. Unterstellt man (realistischerweise) die Existenz solcher Mobilitätskosten, so können für Unternehmen auch Investitionen in transferierbares Humankapital lohnend sein, da in diesem Fall für nicht wechselwillige Mitarbeiter ein Lohn unterhalb des Grenzprodukts entrichtet werden kann, der Betrieb sich also einen Teil der Bildungserträge aneignen kann (vgl. auch Beckmann/Bellmann 1999: 10f). Daneben ist es auch denkbar, dass Weiterbildung nicht nur über die damit verbundenen Einkommenseffekte Einfluss auf die Mobilität der Arbeitnehmer hat, sondern dass sie auch über andere Faktoren wirken kann. So ist es z.B. möglich, dass die Teilnahme eines Arbeitnehmers an einer Qualifizierungsmaßnahme seinen Arbeitsinhalt im Unternehmen verändert oder seine Verantwortung erhöht, was sich wiederum auf seine Arbeitszufrieden-

³ Als „Hold-up-Situation“ ist eine Situation innerhalb einer Tauschbeziehung zu verstehen, in der ein Akteur über einen Freiraum verfügt, seine Gegenleistung durch willentlich beeinflussbares Verhalten auszugestalten. Vgl. Spremann 1990.

heit auswirken kann und in diesem Sinne eher fluktuationshemmend als fluktuationserhöhend wirken kann (vgl. hierzu und zu weiteren Aspekten Alewell 1997: 146ff).

Schließlich wird in der Literatur argumentiert, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur das *Ziel der Einkommensmaximierung* verfolgen, sondern auch weitere Faktoren in ihre Entscheidung mit einfließen werden. So kann ein Arbeitnehmer bspw. hoffen, durch die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme mehr Verantwortung oder anspruchsvollere Tätigkeiten übernehmen zu können. Die Unternehmung kann mit der Durchführung solcher Maßnahmen eine auf potenzielle Bewerber abzielende akquisitorische Wirkung verbinden oder eine Förderung der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Betrieb beabsichtigen (vgl. Pawlik 1995:15ff; zu weiteren Ansätzen vgl. Alewell 1997: 61).

2.3 Schlussfolgerungen für die Analyse

Aus der Darstellung der Humankapitaltheorie und ihrer Erweiterungen bzw. Abwandlungen haben sich verschiedene Implikationen für die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung ergeben: So wurde gezeigt, dass sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber ein Anreiz besteht, Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, sind diese doch mit Erträgen verschiedenerlei Art verbunden. Auf der anderen Seite verursacht das Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen aber auch Kosten. Im vorliegenden Beitrag interessiert dabei insbesondere das Kosten-Nutzen-Kalkül der Arbeitgeber. Finanziert der Betrieb eine Weiterbildungsmaßnahme, so will er selbstverständlich auch Erträge aus dieser Investition zu ziehen. Diese Erträge fallen aber i.d.R. nur dann an, wenn der qualifizierte Arbeitnehmer einen bestimmten Zeitraum nach Abschluss der Maßnahme noch im Betrieb verbleibt. Der Arbeitgeber wird also ein Interesse daran haben, die Erträge der Investition auf die Art und Weise abzusichern, dass der Arbeitnehmer zumindest so lange im Betrieb verbleibt, bis sich die Investition amortisiert hat, bis die gestiegene Leistung des Mitarbeiters also gleich den getätigten Aufwendungen (und evtl. dem gestiegenen Entgelt) ist bzw. diese überstiegen hat. Die Gefahr, dass ein qualifizierter Mitarbeiter abwandert, besteht vor allem dann, wenn – wie oben gezeigt wurde – in der Weiterbildungsmaßnahme allgemeine oder transferierbare Inhalte vermittelt wurden, so dass insbesondere in diesem Fall die Notwendigkeit besteht, die Erträge der Humankapitalinvestition abzusichern. Aber auch bei einer spezifischen Qualifikationsmaßnahme ist es grundsätzlich denkbar, dass Mitarbeiter den Betrieb verlassen. Zwar führt ein Betriebswechsel hier nicht zu unmittelbaren Lohn-erhöhungen, da die vermittelten Fähigkeiten nur im weiterbildenden Betrieb selbst nutzbar sind, doch kann ein Arbeitnehmer neben rein monetären Motiven auch andere Gründe für einen Betriebswechsel haben. Unabhängig davon, welcher Art der Inhalt einer Weiterbildungsmaßnahme war und wie genau die Abwanderung eines qualifizierten Mitarbeiters motiviert ist – in jedem Fall entstehen für den Arbeitgeber Kosten, wenn er die Maßnahme finanziert hat und sich noch keine Erträge daraus aneignen konnte. Dabei spielen nicht nur

die allgemeinen Kosten, die im Falle einer (arbeitnehmerseitigen) Kündigung entstehen, eine Rolle (hierunter fallen bspw. Kosten der Verwaltungsaktivitäten für die Entlassung des Abgängers, Kosten der Vakanz sowie Kosten des Personalsatzes), sondern auch und gerade die für die Qualifizierung des Mitarbeiters getätigten Aufwendungen (vgl. Pawlik 1995: 40). In diesem Zusammenhang stellt sich also die Frage, wie ein Unternehmen die Erträge einer Humankapitalinvestition absichern kann. Ein mögliches Instrument hierzu, das im vorliegenden Beitrag betrachtet werden soll, ist die Rückzahlungsklausel. Im Folgenden wird dieses Instrument zunächst aus ökonomischer sowie aus juristischer Sicht näher beleuchtet. Anschließend werden empirische Ergebnisse zur Verwendung dieses Instruments präsentiert, wobei zunächst ein deskriptiver Überblick über seine Verbreitung gegeben und sodann eine multivariate Analyse durchgeführt wird, welche die betrieblichen Bestimmungsfaktoren des Einsatzes untersucht.

2.4 Die Rückzahlungsklausel als Instrument zur Absicherung der erwarteten Erträge von Humankapitalinvestitionen

Mit der Unterzeichnung einer Rückzahlungsklausel verpflichtet sich der Teilnehmer einer Weiterbildungsmaßnahme, einen festgelegten Teil der vom Arbeitgeber übernommenen Kosten für den Fall zurückzuzahlen, dass er den Betrieb vor Ablauf einer festgelegten Frist aus einem durch ihn zu vertretenden Grund verlässt (vgl. Pawlik 1995: 51; Hanau/Stofels 1992: 3).⁴ Die Rückzahlungsklausel erhöht somit die Kosten, die dem Arbeitnehmer im Falle einer Abwanderung entstehen; die „Abwanderungshürde“ wird für ihn größer.⁵ Ein rationales Individuum wird bei Existenz von Rückzahlungsvereinbarungen nur dann den Betrieb wechseln, wenn der damit verbundene Nutzen (bzw. die Nutzendifferenz zwischen erwartetem Nutzen am neuen Arbeitsort und dem Nutzen, der beim jetzigen Arbeitgeber erreichbar ist) größer ist als die „üblichen“ Mobilitätskosten zuzüglich der Rückerstattungskosten für die Weiterbildungsmaßnahme.

In der Literatur wird das Instrument der Rückzahlungsklausel unterschiedlich interpretiert: Während einige Autoren in ihr vor allem ein Mittel des Arbeitgebers sehen, den Mitarbeiter an sich zu binden, sieht Alewell (1997,1998) die Funktion von Rückzahlungsvereinbarungen darin, „dass sie potentiell Eintretende externe Effekte internalisieren bzw. dazu führen, dass die vom Arbeitgeber finanzierten Bildungsinvestitionen bei den Entscheidungen der Arbeitnehmer über die Abwanderung oder den Verbleib im Unternehmen berücksichtigt werden“ (Alewell 1998: 327). Ihren Überlegungen zufolge fallen die Erträge von Bildungsmaßnahmen nicht sicher an, sondern sind mit Risiken verbunden, wobei sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer (sowie externe Faktoren) diese Risiken beeinflussen können. Eine „effiziente Finanzierungslösung“ richte sich dann nach dem jeweiligen Einfluss der Vertragsparteien auf die Bildungserträge sowie nach ihrer Risikoeinstellung, wobei Alewell für die Arbeitgeber Risikoneutralität und für die Arbeitnehmer Risikoaversität unterstellt. Der Arbeitnehmer könne nun insbesondere das Fluktuationsrisiko beeinflussen, das für einen Arbeitgeber besteht, wenn er die Kosten für eine Weiterbildungsmaßnahme übernimmt. Insofern solle dieses Risiko auch dem Arbeitnehmer zugeordnet werden, „damit ein Anreiz besteht, eine Abwanderungsentscheidung nur dann zu treffen, wenn dies auch unter Berücksichtigung der vorgenommenen Bildungsinvestition vorteilhaft ist“ (Alewell 1998: 326). Diese Zuordnung könne durch das Instrument der Rückzahlungsklausel geleistet werden.

⁴ Dabei wird sich die Frist, innerhalb derer die Rückzahlungsklausel „fällig“ wird, sinnvollerweise nach dem Zeitraum richten, in dem das Unternehmen mit einer Amortisation der Aufwendungen rechnet.

⁵ Denkbar ist natürlich auch der Fall, dass der neue Arbeitgeber des qualifizierten Mitarbeiters diesem die Rückzahlungskosten erstattet. In diesem Fall entstehen dem Arbeitnehmer keine zusätzlichen Mobilitätskosten, so dass die Kosten der Rückzahlungsklausel nicht zusätzlich in die Mobilitätsentscheidung einfließen.

Fraglich ist jedoch, inwieweit Rückzahlungsklauseln *aus juristischer Sicht* zulässig sind. So hat dieses Instrument in der Vergangenheit immer wieder zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geführt. Im Zentrum der Frage nach der Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln steht dabei der „Konflikt zwischen dem Eigentumsrecht des Arbeitgebers an einer von ihm finanzierten Bildungsinvestition und dem Recht des Arbeitnehmers auf freie Arbeitsplatzwahl“ (Alewell, 1996:154). Es ist demnach zu prüfen, ob Rückzahlungsvereinbarungen einen unzulässigen Eingriff in das Recht der freien Arbeitsplatzwahl darstellen, welcher durch das Eigentumsrecht der Arbeitgeber an der Humankapitalinvestition nicht mehr gedeckt ist. Ob das Vereinbaren einer Rückzahlungsklausel zulässig ist oder nicht, hängt dabei von verschiedenen Aspekten ab: So wird u.a. auf die Höhe der Fortbildungskosten sowie auf die Dauer der Bildungsmaßnahme bzw. der beabsichtigten Bindung abgestellt. Daneben ist es von Bedeutung, ob der Arbeitnehmer mit der Bildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten hat, ob er also einen beruflichen Vorteil durch die Bildungsmaßnahme erfahren hat, welche eine ausreichende Gegenleistung für die zu erbringende Betriebsbindung darstellt. Ein solcher beruflicher Vorteil wird i.d.R. dann angenommen, wenn die Chance besteht, beim derzeitigen Arbeitgeber eine höher dotierte Stelle einnehmen zu können bzw. wenn sich die Arbeitsmarktchancen außerhalb des Unternehmens verbessern (wobei die Beweislast für das Vorliegen solcher externer Chancen beim Arbeitgeber liegt). Während aus dem ersten Aspekt folgt, dass auch spezifische Bildungsmaßnahmen mit Rückzahlungsklauseln belegt werden dürfen, sind nach der zweiten Argumentation vor allem für solche Maßnahmen Rückzahlungsklauseln zulässig, die generelle Inhalte vermitteln (vgl. hierzu und zu weiteren Aspekten der Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln Hanau/Stoffels 1992; Sander 1996; Alewell 1997:154ff). Inwieweit Rückzahlungsklauseln also vor Gericht Bestand haben, lässt sich a priori nicht beurteilen. Für die vorliegende Analyse ist dies insofern interessant, als dass davon auszugehen ist, dass auch Arbeitgeber diesen Aspekt in ihr Kalkül einbeziehen werden. Insofern ist es fraglich, inwieweit sie auf die Wirksamkeit dieses Instruments vertrauen bzw. inwieweit sie es für erforderlich erachten, sich (zusätzlich) auf andere Art und Weise abzusichern.⁶

Neben der Rückzahlungsklausel sind noch weitere Instrumente denkbar, die dazu dienen können, die Erträge einer Investition in Humankapital abzusichern. In der Literatur werden in diesem Zusammenhang vor allem die Vereinbarung von verlängerten Kündigungsfristen sowie eine „unmittelbare“ Beteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten der Weiterbildung (unabhängig davon, ob sie den Betrieb verlassen oder nicht) genannt. So können zum einen *Langzeitarbeitsverträge*, die vor einem bestimmten Zeitpunkt ordentlich nicht gekündigt werden dürfen, abgeschlossen bzw. *lange Kündigungsfristen* vereinbart werden (vgl. Pawlik 1995: 105f; Alewell 1997: 203ff; Hanau/Stoffels 1992: 3ff). Beide Vertrags-

konstrukte sorgen dafür, dass – wie leicht ersichtlich ist – der Mitarbeiter für den festgelegten Zeitraum an den Betrieb gebunden ist bzw. diesen nur in Ausnahmefällen verlassen darf. Zum anderen können Arbeitnehmer an den *Kosten der Weiterbildung auch direkt beteiligt werden*, was zum einen derart geschehen kann, dass sie einen Teil der direkten Weiterbildungskosten übernehmen, oder auch auf die Art und Weise, dass Qualifizierungsmaßnahmen zumindest teilweise in die Freizeit der Mitarbeiter gelegt werden (der Arbeitnehmer trägt in diesem Fall also einen Teil der indirekten Weiterbildungskosten).

Daneben kann der Arbeitgeber auch versuchen, durch verschiedene Faktoren den „*Bleibeanzug*“ der Mitarbeiter zu stärken, also die Fluktuation zu senken. Mögliche Mittel hierzu sind etwa das Zahlen überdurchschnittlicher Löhne, das Gewähren von Sonderzuwendungen usw. (vgl. Robbers 1993: 64ff). Gelingt es dem Arbeitgeber, seinen Betrieb durch das Gewähren solcher Leistungen für die Mitarbeiter besonders attraktiv zu machen und sinken infolgedessen die arbeitnehmerseitigen Kündigungen, so kann die Notwendigkeit bzw. der Anreiz, Rückzahlungsvereinbarungen einzusetzen, abnehmen.

2.5 Determinanten der Verwendung von Rückzahlungsklauseln – Hypothesen für die empirische Analyse

Aufbauend auf den dargestellten theoretischen Überlegungen sollen im Folgenden Hypothesen dazu formuliert werden, welche betrieblichen Faktoren mit einem Einsatz von Rückzahlungsklauseln einhergehen können.⁷ Diese Hypothesen werden im dritten Teil dieses Beitrags in einer multivariaten Schätzung auf ihren empirischen Gehalt hin überprüft.

(1) Abwandern von Arbeitnehmern

In den obigen Ausführungen wurde gezeigt, dass Rückzahlungsklauseln (neben ihrer Funktion der effizienten Kostenzuordnung) dazu dienen, die Gefahr des Abwanderns von weitergebildeten Arbeitnehmern zu verhindern bzw. diese die Kosten für die Weiterbildung tragen zu lassen, wenn die Erträge der Bildungsmaßnahme dem finanzierenden Betrieb selbst nicht oder nicht in vollem Ausmaß zugute kommen. Von Bedeutung für die betriebliche Verwendung von Rückzahlungsklauseln ist also zunächst einmal das Abwandern von Arbeitnehmern. Daher soll vermutet werden, dass ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Rückzahlungsvereinbarungen und dem Ausmaß des Abwanderns von Arbeitnehmern besteht, wobei im vorliegenden Zusammenhang ausschließlich arbeitnehmerseitige Kündigungen interessieren. Dabei kann das Abwandern von Arbeitnehmern sowohl in einem positiven als auch in einem negativen Zusammenhang zum Einsatz von Rückzahlungsklauseln stehen. So ist es zum einen denkbar, dass die Wahrscheinlichkeit der Verwendung von Rückzahlungsklauseln mit zunehmenden Kündigungen seitens der Arbeitnehmer steigt: Je mehr Mitarbeiter den Betrieb verlassen, um so größer wird die Notwendigkeit für den Arbeitgeber, dieser Fluktuation entgegenzuwirken und die Erträge der Humankapitalinvestition abzusichern. In diesem Sinne besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Anzahl der Kündigungen und dem Einsatz von Rückzahlungsklauseln. Zum anderen ist aber auch damit zu rechnen (bzw. ist dies gerade ein Anliegen dieses Instruments), dass die Zahl der Kündigungen abnimmt, wenn ein Betrieb Rückzahlungsvereinbarungen verwendet. Beide Faktoren stehen dann in einem negativen Zusammenhang. Eine hohe Anzahl an arbeitnehmerseitigen Kündigungen kann also zum einen Ursache für die Verwendung von Rückzahlungsklauseln sein, zum an-

⁶ In diesem Sinne fordern auch Hanau/Stoffels, „zusätzlich (zur Vereinbarung von Rückzahlungsvereinbarungen) auf eine (beidseitige) längerfristige rechtliche Bindung zu dringen. Im Falle des vorzeitigen unberechtigten Ausscheidens des Arbeitnehmers könnte er dann sein Ausgleichsverlangen alternativ auch auf einen Schadensersatzanspruch wegen Vertragsbruchs stützen, ein Vorteil, der insbesondere dann ins Gewicht fällt, wenn die Rückzahlungsklausel vor den Gerichten keine Anerkennung finden sollte.“ (Hanau/Stoffels 1992: 68)

⁷ Die Frage zum Einsatz von Rückzahlungsklauseln im IAB-Betriebspanel 1999 lautet: „Gibt es Rückzahlungsvereinbarungen für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer von Ihnen finanzierten Maßnahme den Betrieb verlässt?“

deren kann der Einsatz von Rückzahlungsvereinbarungen aber auch Einfluss auf die Höhe der Kündigungen haben. Eine eindeutige Richtung des Zusammenhangs lässt sich nicht formulieren.

In der 7. bzw. 4. Welle des IAB-Betriebspanel wurden die Arbeitgeber zum einen danach gefragt, ob und wie viele Beschäftigte im ersten Halbjahr 1999 den Betrieb auf eigenes Veranlassen hin verlassen haben. Die arbeitnehmerseitigen Kündigungen sollen als exogene Variable in die multivariate Schätzung einbezogen werden, wobei einerseits die *absolute Anzahl an Kündigungen* berücksichtigt werden soll und andererseits die *Kündigungsrate* als Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen am Personalbestand berechnet wird. Zum anderen wurden im IAB-Betriebspanel Informationen dazu erhoben, welche Personalprobleme die Betriebe in den nächsten beiden Jahren erwarten. Aus einer Liste mit verschiedenen Antwortmöglichkeiten wurde dabei für die vorliegende Analyse die *befürchtete Abwanderung von Fachkräften* herausgegriffen. Die entsprechende exogene Variable nimmt den Wert eins an, wenn eine Unternehmung in den kommenden zwei Jahren mit einer Abwanderung von Fachkräften rechnet, und den Wert null, wenn dies nicht der Fall ist. Unterschiede zwischen dieser Variablen und der Anzahl an Kündigungen können insofern erwartet werden, als dass die (bereits realisierten) Kündigungen sowohl Ursache als auch Folge des Einsatzes von Rückzahlungsklauseln sein können. Im zweiten Fall geht es hingegen darum, welche Probleme für die Zukunft erwartet werden. Diese Probleme können folglich den Einsatz von Rückzahlungsvereinbarungen zwar bestimmen, wohl aber kaum Folge dessen sein.

(2) Inhalt der Weiterbildungsmaßnahme

Auch der Inhalt einer Weiterbildungsmaßnahme wird bei der betrieblichen Entscheidung, ob Rückzahlungsklauseln verwendet werden oder nicht, eine Rolle spielen. Dabei ist gemäß den obigen Ausführungen anzunehmen, dass ein Betrieb eher dann Rückzahlungsklauseln verwendet, wenn er allgemeine oder transferierbare Qualifikationsmaßnahmen fördert. Da im IAB-Betriebspanel 1999 keine Informationen zu Inhalten der Weiterbildung abgefragt wurden, wird der Aspekt, ob eine geförderte Weiterbildungsmaßnahme transferierbar ist oder nicht, in der multivariaten Analyse anhand der *Form der Weiterbildungsmaßnahme* berücksichtigt. So fragt das IAB-Betriebspanel danach, welche Art von Qualifizierungsmaßnahmen Betriebe angeboten haben, wobei u. a. externe und interne Kurse bzw. Seminare als Antwortmöglichkeit zur Verfügung stehen. Für die empirische Analyse wird nun vermutet, dass externe Kurse eher transferierbar sind als interne (vgl. zu dieser Einschätzung etwa auch Weiß 2000: 19, der interne Lehrveranstaltungen als „firmenspezifisch“ bezeichnet). So kann man annehmen, dass externe Kurse sich an einen breiteren Teilnehmerkreis wenden, die Seminarleiter mit den spezifischen Eigenheiten eines bestimmten Betriebes nicht so vertraut sind usw. Interne Kurse hingegen können speziell auf die Abläufe und Eigenheiten eines Betriebes ausgerichtet sein und sich konkret auf dessen Mitarbeiter konzentrieren, so dass sich die hier vermittelten Qualifikationen weniger gut in anderen Unternehmen anwenden lassen. Für die empirische Analyse werden zu diesem Zweck zwei Dum-

my-Variablen gebildet, die jeweils den Wert eins annehmen, wenn entsprechende (d.h. interne oder externe Maßnahmen) angeboten wurden. Als Referenzkategorie fungiert das betriebliche Angebot von „arbeitsplatzintegrierten Lernformen“, worunter u.a. die Unterweisung am Arbeitsplatz, Arbeitsplatzwechsel, Qualitätszirkel etc. fallen. Für diese Lernformen kann vermutet werden, dass Rückzahlungsklauseln in ihrem Kontext keine (bedeutende) Rolle spielen. Abgesehen von dem Aspekt, inwiefern es aus juristischer Sicht überhaupt zulässig wäre, solche Maßnahmen mit Rückzahlungsklauseln zu belegen, ist anzumerken, dass ihre Kosten in den meisten Fällen wohl nicht bekannt oder nur schwer quantifizierbar sein dürften. Zudem sind diese Maßnahmen eng mit den jeweiligen Arbeitsabläufen verbunden, so dass sie vor allem im weiterbildenden Betrieb selbst von Nutzen sein dürften. Insofern dürfte sowohl das Angebot an externen als auch das an internen Kursen eine positive Wirkung in Bezug auf die Referenzgruppe aufweisen, wobei der Effekt, der von den externen Maßnahmen ausgeht, stärker sein müsste als derjenige, welcher vom Angebot interner Maßnahmen ausgeht.

(3) Alternativen zu Rückzahlungsklauseln

In den obigen Ausführungen wurden verschiedene Alternativen zu Rückzahlungsklauseln genannt. Im IAB-Betriebspanel 1999 wurden nun allerdings keine Informationen zu verlängerten Kündigungsfristen oder Langzeitverträgen erhoben. Jedoch wurden die Betriebe danach gefragt, ob und inwieweit sie ihre Mitarbeiter *zeitlich oder finanziell an den (indirekten) Weiterbildungskosten beteiligen** Auch dieser Aspekt soll in der empirischen Analyse berücksichtigt werden, wobei die entsprechenden exogenen Variablen Dummy-Variablen darstellen, die jeweils den Wert eins annehmen, wenn eine (anteilige) zeitliche oder finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer an den Weiterbildungskosten erfolgt.

Nach dem oben Gesagten kann grundsätzlich vermutet werden, dass die Wahrscheinlichkeit der Verwendung von Rückzahlungsklauseln sinkt, wenn es zu einer direkten bzw. indirekten Kostenbeteiligung kommt. In diesem Sinne wäre ein negativer Zusammenhang zwischen der Kosten- bzw. Zeitbeteiligung der Mitarbeiter und der Verwendung von Rückzahlungsvereinbarungen zu erwarten. Als fraglich kann es jedoch angesehen werden, inwieweit die Betriebe auf die Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln vertrauen. Da es insbesondere auch aus juristischer Sicht nicht sicher ist, inwieweit Rückzahlungsklauseln vor Gericht Bestand haben (siehe dazu die obigen Ausführungen), ist es denkbar, dass Betriebe sich „doppelt“ absichern, also dem Arbeitnehmer sowohl unmittelbar als auch erst im Falle des Arbeitsplatzwechsels einen Teil der Weiterbildungskosten abverlangen. Rückzahlungsklauseln und direkte Kostenbeteiligung sind dann nicht mehr als Substitute anzusehen, vielmehr ergänzen sich beide Methoden. In diesem Sinne wäre ein positiver Zusammenhang zu erwarten. Einschränkend hierzu ist jedoch anzumerken, dass es sich sinnvollerweise wohl nur auf der Ebene des einzelnen Weiterbildungsvertrages bzw. des einzelnen Weiterbildungsteilnehmers beurteilen lässt, ob Rückzahlungsklauseln letztendlich Substitute oder Komplemente zu den genannten Formen der Kostenbeteiligung darstellen. Das IAB-Betriebspanel erhebt Informationen hierzu jedoch nur auf der betrieblichen Ebene, so dass auch der Fall nicht ausgeschlossen werden kann, dass ein Unternehmen, das beide Instrumente einsetzt, dies für unterschiedliche Teilnehmergruppen tut. Trotz einer gleichzeitigen Nennung im Fragebogen könnten dann beide Formen der Kostenbeteiligung auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogen Substitute darstellen.

⁸ Die entsprechenden Fragen lauten: „Wenn Sie an die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen denken: Finden die Maßnahmen normalerweise während der Arbeitszeit statt? Oder ganz oder teilweise in der Freizeit der Beschäftigten?“ bzw. „Werden die Beschäftigten normalerweise ganz oder teilweise an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt, also z.B. an den Kursgebühren oder den Reisekosten?“

Diese einschränkende Anmerkung spielt bei einem weiteren Argument dagegen keine Rolle: So kann man vermuten, dass gerade solche Betriebe Rückzahlungsklauseln einsetzen, die sich generell Gedanken über die Kosten der Weiterbildung und deren Aufteilung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber machen. Gerade von diesen Betrieben ist dann aber auch zu erwarten, dass sie eher eine direkte Kostenbeteiligung der Mitarbeiter vornehmen. Liegt eine solche „Ökonomisierung“ der Weiterbildung vor, so gehen die unmittelbare Kosten- bzw. Zeitbeteiligung sowie Rückzahlungsklauseln miteinander einher – es ist ein positiver Zusammenhang zu erwarten. Insgesamt lässt sich somit im Hinblick auf die exogenen Variablen „zeitliche bzw. finanzielle Beteiligung“ keine eindeutige Einflussrichtung formulieren.

(4) *Qualifikationsniveau der Weiterbildungsteilnehmer*⁹

Der letzte Faktor, der in der empirischen Analyse berücksichtigt werden soll, ist das Qualifikationsniveau der Weiterbildungsteilnehmer bzw. der *Anteil der qualifizierten Angestellten an den Weiterbildungsteilnehmern*. Es soll angenommen werden, dass Rückzahlungsklauseln um so eher verwendet werden, je größer der Anteil der qualifizierten Arbeitnehmer an den Weiterbildungsteilnehmern ist. Zum einen ist davon auszugehen, dass die Fluktuationsgefahr unter den qualifizierten Mitarbeitern größer ist. So sind insbesondere qualifizierte Arbeitnehmer knapp am Arbeitsmarkt, und (wobei beide Aspekte miteinander einhergehen) gerade diese Gruppe zeichnet sich durch eine höhere Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel aus. Zum anderen sind zumindest die indirekten Weiterbildungskosten (also die Kosten, die dem Betrieb entstehen, wenn die Maßnahmen während der Arbeitszeit stattfinden) bei höher qualifizierten und somit höher bezahlten Mitarbeitern größer, so dass für den Betrieb eher ein Anreiz dazu bestehen könnte, einen Teil der getätigten Aufwendungen vom Arbeitnehmer zurückzuverlangen.

3 Empirische Analyse der betrieblichen Verwendung von Rückzahlungsklauseln

Nachdem in den bisherigen Ausführungen die Rückzahlungsklausel und die ihr zugrundeliegende Problematik theoretisch erläutert wurde, sollen im Folgenden empirische Ergebnisse zur Verwendung dieses Instruments dargestellt werden. In der Bundesrepublik liegen bislang nur wenige empirische Studien vor, die Aussagen zum Einsatz dieses Instrumentes beinhalten.¹⁰ Vor allem sind diese Studien nicht repräsentativ, da es sich nur um kleine Befragungen handelt. Somit besteht mit dem IAB-Betriebspanel 1999 erstmals die Möglichkeit, auf Basis einer umfangreichen Betriebsbefragung Aussagen zur Bedeutung dieses Instrumentes zu machen und repräsentative Ergebnisse zu ermitteln.

Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine jährlich wiederholte Befragung, die seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Der Rücklauf verwertbarer Interviews ist mit einer Quote von über

⁹ Im IAB-Betriebspanel haben die befragten Arbeitgeber die Möglichkeit, die Anzahl der Teilnahmefälle oder die Anzahl der teilnehmenden Personen anzugeben. Während im ersten Fall Mitarbeiter, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, mehrfach entsprechend der Anzahl der realisierten Maßnahmen gezählt werden, werden sie im zweiten Fall nur einfach gezählt. Für die vorliegende Untersuchung wurden die Angaben über Teilnehmerfälle auf Personen umgerechnet. Diese Umrechnung erfolgt durch Datenimputation in geeigneten Situationsklassen, indem die jeweiligen Gruppenmittelwerte aufeinander bezogen werden. Vgl. zu diesem Vorgehen Düll/Bellmann 1998, 1999a und 1999b oder Schmidt 1996.

¹⁰ Einen Überblick über vorliegende empirische Studien zur Verwendung von Rückzahlungsklauseln geben Alewell 1997: 149ff sowie Pawlik 1995: 50ff.

70 %, derjenige der von einem auf das andere Jahr an der Befragung teilnehmenden Betriebe mit einer Quote von etwa 80 % sehr zufriedenstellend. Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das Sample des IAB-Betriebspanels ist als geschichtete Zufallsstichprobe angelegt, wobei die ermittelten betrieblichen Angaben anhand einer aus der Beschäftigtenstatistik ermittelten Sollmatrix gewichtet und auf die Grundgesamtheit hochgerechnet werden (zu näheren Informationen zum IAB-Betriebspanel vgl. Bellmann 1997 sowie Bellmann/Kölling/Kistler u.a. 1999). 1999 wurden in der 7. Welle West und der 4. Welle Ost 4.427 west- und 5.335 ostdeutsche Betriebe befragt, die für die deskriptive Untersuchung auf ca. 1,7 Mio. westdeutsche und ca. 400 Tsd. ostdeutsche Betriebe hochgerechnet wurden.

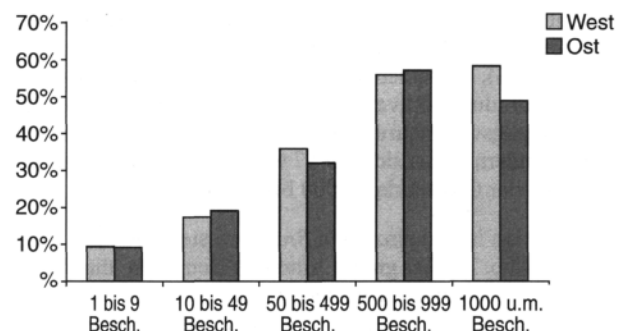
Der Fragebogen enthält neben einem Satz an Standardfragen, die in jeder Welle abgefragt werden, ein von Welle zu Welle wechselndes Schwerpunktthema. Die betriebliche Fort- und Weiterbildung bildete 1999 ebenso wie zuvor 1997 einen solchen Schwerpunkt der Betriebsbefragung. So wurden die Betriebe unter anderem danach gefragt, ob sie überhaupt Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, um welche Art von Maßnahmen es sich dabei handelt, wie sich Umfang und Struktur der teilnehmenden Personen darstellen usw. Im Unterschied zur Befragung 1997 wurden 1999 erstmalig auch Informationen zur Finanzierung der Weiterbildung erhoben. Neben dem Aspekt, wie direkte und indirekte Weiterbildungskosten auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt werden, wurden die Betriebe auch danach gefragt, ob sie Rückzahlungsklauseln für den Fall einsetzen, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer vom Arbeitgeber finanzierten Maßnahme den Betrieb verlässt.

3.1 Deskriptive Ergebnisse zum Einsatz von Rückzahlungsklauseln

Im ersten Halbjahr 1999 führten 38 % der westdeutschen und 42 % der ostdeutschen Betriebe überhaupt Weiterbildungsmaßnahmen durch. Dabei hat in diesem Zeitraum etwa jeder fünfte Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen; die Teilnahmequote in den neuen Bundesländern lag mit 22,6 % über der in den alten Bundesländern (18,4 %). Gegenüber dem ersten Halbjahr 1997 hat dabei sowohl der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, als auch die Teilnahmequote zugenommen. So waren es im entsprechenden Zeitraum 1997 37 % der westdeutschen und 39 % der ostdeutschen Betriebe, die Qualifizierungsmaßnahmen angeboten haben. Die Teilnahmequote lag im Westen bei 17,8 %, im Osten bei 22,3 %.

Abb. 1: Verwendung von Rückzahlungsklauseln nach Größenklassen (Ost- und Westdeutschland)

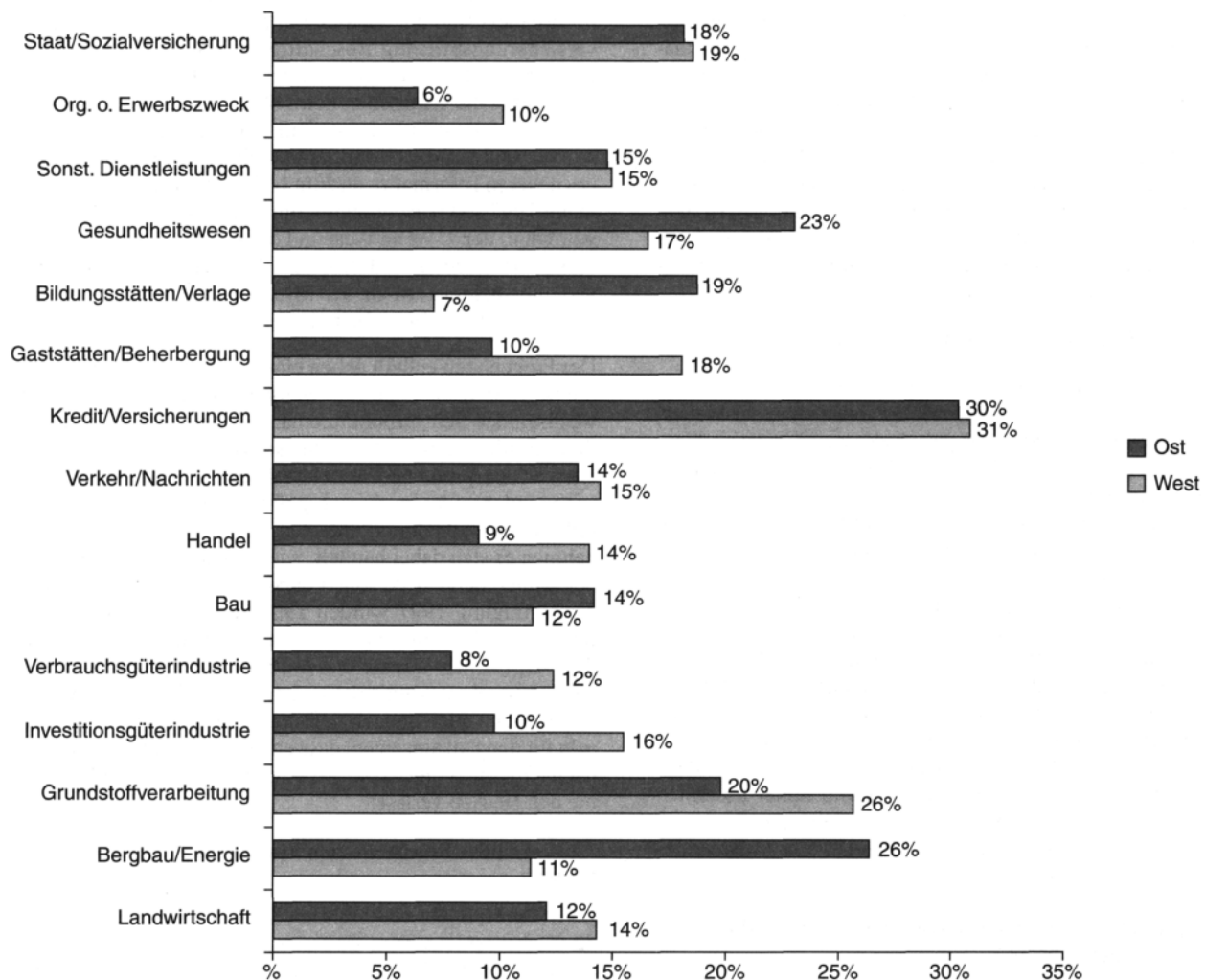
Anteil der Betriebe, die Rückzahlungsklauseln einsetzen, an



Quelle: IAB-Betriebspanel, 7. Welle West und 4. Welle Ost 1999

Abb. 2: Verwendung von Rückzahlungsklauseln nach Branchen (West- und Ostdeutschland)

Anteil der Betriebe, die Rückzahlungsklauseln einsetzen, an allen weiterbildungsaktiven Betrieben der Branche in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, 7. Welle West und 4. Welle Ost 1999

Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 1999 überhaupt weiterbildungsaktiv waren, gaben 15 % der westdeutschen und 14 % der ostdeutschen Betriebe an, Rückzahlungsklauseln zu verwenden. Betrachtet man die Verwendung dieses Instruments nach *Größenklassen* differenziert, so ergeben sich erhebliche Unterschiede (vgl. Abb. 1): So steigt der Anteil der Betriebe, die Rückzahlungsklauseln einsetzen, mit zunehmender Betriebsgröße an. Während in der Größenklasse bis 9 Beschäftigte sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern jeweils nur etwa 9 % der weiterbildungsaktiven Betriebe dieses Instrument einsetzen, ist es in der Größenklasse von 50 bis 499 Beschäftigten bereits jeweils ungefähr ein Drittel der Betriebe. Der größte Anteil an Betrieben mit Rückzahlungsklauseln ist in Westdeutschland in den Betrieben ab 1000 Beschäftigten zu finden (hier liegt der Anteil bei 58 %); in Ostdeutschland sind es hingegen nur 49 % der weiterbildungsaktiven Betriebe dieser Größenklasse, die Rückzahlungsvereinbarungen verwenden. In den neuen Bundesländern findet sich mit 57 % der größte Anteil bei den Betrieben der Größenklasse 500 bis 999 Beschäftigte.

Die Situation in den einzelnen *Branchen* stellt sich wie folgt dar (vgl. Abb. 2): Der größte Anteil an Betrieben, die Rückzahlungsvereinbarungen einsetzen, ist sowohl in West- als auch in Ostdeutschland im Kredit- und Versicherungswesen zu finden. Hier sind es jeweils etwa 30 % der weiterbildungs-

aktiven Betriebe, die dieses Instrument verwenden. Weit überdurchschnittliche Anteile sind im Westen ferner in den Betrieben der Grundstoffverarbeitung (26 %) sowie im Osten in den Betrieben des Bereichs Bergbau/Energie (26 %) und des Gesundheitswesens (23 %) zu verzeichnen. Dagegen ist nur ein geringer Anteil an Betrieben, die Rückzahlungsklauseln verwenden, im Westen im Baugewerbe, im Bereich Bergbau/Energie (jeweils etwa 11 %), in den Organisationen ohne Erwerbszweck (10 %) sowie bei den Bildungsstätten und Verlagen mit 7 % zu finden. Im Osten bilden die Organisationen ohne Erwerbszweck mit einem Anteil von 6 % das Schlusslicht; deutlich unter dem Durchschnitt liegende Anteile verzeichnen weiterhin die Betriebe der Verbrauchsgüterindustrie, der Investitionsgüterindustrie sowie des Gaststätten- und Beherbergungswesens und des Handels mit Anteilen zwischen 8 % und 10 %.

3.2 Ökonometrisches Modell

Nachdem im vorangehenden Abschnitt ein deskriptiver Überblick über die Verbreitung von Rückzahlungsklauseln gegeben wurde, sollen in diesem Abschnitt die oben hergeleiteten Faktoren daraufhin untersucht werden, welchen Einfluss sie auf die Verwendung dieses Instruments haben. In der in diesem Beitrag verwendeten multivariaten Schätzung wird die Frage, ob ein Betrieb Rückzahlungsklauseln einsetzt oder

Tabelle 1: Beschreibung der unabhängigen Variablen

Einflussfaktoren	Beschreibung der Variablen
Betriebsgröße	Logarithmierte Beschäftigtenzahl zum 30.06.1999 (in allen Modellen enthalten)
Wirtschaftszweige	Dummies für Wirtschaftszweige (in allen Modellen enthalten); Referenzkategorie: „Kredit- und Versicherungswesen“
Zeitliche Beteiligung der Mitarbeiter	Dummy-Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn die Maßnahme teilweise oder vollständig in der Freizeit der Mitarbeiter stattfindet (in allen Modellen enthalten)
Finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter	Dummy-Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn die Mitarbeiter teilweise finanziell an den Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt wurden (in allen Modellen enthalten)
Qualifikationsniveau der Weiterbildungsteilnehmer	Anteil der qualifizierten Angestellten an den Weiterbildungsteilnehmern (in allen Modellen enthalten)
Absolute Anzahl an Kündigungen	Absolute Anzahl an arbeitnehmerseitigen Kündigungen im 1. Halbjahr 1999 (in den Modellen 1 und 4 enthalten)
Alternativ dazu: Kündigungsrate	Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen im 1. Halbjahr 1999 an der Gesamtzahl der Beschäftigten zum 30.6.1999 (in den Modellen 2 und 5 enthalten)
Befürchtete Abwanderung von Fachkräften	Dummy-Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn ein Betrieb befürchtet, dass Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren abwandern (in den Modellen 3, 4 und 5 enthalten)
Angebot von externen/internen Maßnahmen	Jeweils eine Variable für externe bzw. interne Maßnahmen, die den Wert 1 annehmen, wenn die entsprechende Maßnahme angeboten wird; Referenzkategorie ist das Angebot von arbeitsplatzintegrierten Lernformen

nicht, als abhängige Variable gewählt. Bei der endogenen Variablen handelt es sich also um ein Ereignis, das eintreten kann oder nicht. Dementsprechend wird die Verwendung von Rückzahlungsklauseln in einer 0/1-codierten Variablen erfasst, wobei einem Betrieb dann der Wert eins zugewiesen wird, wenn er Rückzahlungsklauseln einsetzt, der Wert null entsprechend dann, wenn dies nicht der Fall ist. Die exogenen Variablen werden in einer metrischen Skalierung (z.B. der Anteil der qualifizierten Arbeitnehmer an den Weiterbildungsteilnehmern) oder als Dummy-Variablen berücksichtigt. Ein geeignetes Schätzverfahren für ein solches ökonomisches Problem ist die *logistische Regression* oder *Logit-Analyse*, welche die Abhängigkeit einer dichotomen Variablen von verschiedenen exogenen Variablen, die ein beliebiges Skalenniveau aufweisen können, untersucht. Die logistische Regression schätzt die Wahrscheinlichkeit des Eintreffens des Ereignisses (in diesem Fall also die Wahrscheinlichkeit der Verwendung von Rückzahlungsvereinbarungen) in Abhängigkeit von den Werten der unabhängigen Variablen. In die Regressionsanalyse werden nur die Betriebe aufgenommen, die auf alle den Variablen zugrunde liegenden Fragen geantwortet haben (complete-case method). Somit reduziert sich die Fallzahl in den einzelnen berechneten Modellen auf die in der Tabelle angegebenen Werte.

Im vorliegenden Beitrag werden – getrennt für die alten und die neuen Bundesländer – fünf verschiedene Modelle be-

trachtet, die sich hinsichtlich der Behandlung der jeweils einbezogenen exogenen Variablen „Abwandern von Arbeitnehmern“ unterscheiden. In Modell 1 ist die absolute Anzahl an arbeitnehmerseitigen Kündigungen enthalten, in Modell 2 der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen am Personalbestand. Modell 3 bezieht im Unterschied zur bereits realisierten Anzahl an Kündigungen bzw. zur Kündigungsrate die zukunftsbezogene Befürchtung des Betriebes, dass Fachkräfte in den kommenden zwei Jahren abwandern werden, ein. In den Modellen 4 und 5 schließlich werden diese in den ersten drei Modellen jeweils separat betrachteten Variablen kombiniert: So enthält Modell 4 die Anzahl an Kündigungen sowie die befürchtete Abwanderung von Fachkräften, Modell 5 dagegen die Kündigungsrate und die befürchtete Abwanderung. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die verwendeten unabhängigen Variablen.

Je nachdem, welche Variablen in das Modell einbezogen werden, ändern sich auch die im Modell enthaltenen Parameter und dementsprechend die Ergebnisse. Die Tabellen 2 und 3 geben einen Überblick über die Ergebnisse der Schätzung, wobei in den Tabellen die sich aus der Schätzung ergebenden *Effektkoeffizienten* wiedergegeben sind.¹¹ Zur Interpretation dieser Koeffizienten sollen zunächst die sog. odds eingeführt werden. Ein odd lässt sich definieren als das Verhältnis aus den komplementären Ereigniswahrscheinlichkeiten, kann also als $\frac{P_i}{1-P_i}$ geschrieben werden (wobei P_i für die Wahrscheinlichkeit steht, dass das Ereignis (hier der Einsatz von Rückzahlungsklauseln) eintritt und $1-P_i$ entsprechend für die Wahrscheinlichkeit, dass dies nicht der Fall ist). Der Effektkoeffizient beschreibt nun den Faktor, um den sich die odds bei einem Anstieg der exogenen Variablen um eine Einheit ändern. Ein Effektkoeffizient von eins steht dabei für keinen Ef-

¹¹ Die Effektkoeffizienten stellen den Antilogarithmus der Regressionskoeffizienten dar. Die Regressionskoeffizienten der Logit-Analyse beschreiben die Wirkung auf die logarithmierten Gewinnchancen (=logits); die Effektkoeffizienten die auf die odds. Nach vorherrschender Ansicht in der Literatur ist die Interpretation der odds anschaulicher als die der logits, so dass auch in dieser Analyse die Effektkoeffizienten statt der Regressionskoeffizienten dargestellt werden.

Tabelle 2: Ergebnisse der logistischen Regression für Westdeutschland (Effektkoeffizienten)

Einflussfaktor	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Absolute Anzahl an Kündigungen	0,994**	–	–	0,994**	–
Kündigungsrate	–	0,567	–	–	1,214
Befürchtete Abwanderung von Fachkräften	–	–	1,254*	1,211	0,540
Angebot von internen Maßnahmen	1,568***	1,582***	1,555***	1,557***	1,570***
Angebot von externen Maßnahmen	2,159***	2,164***	2,132***	2,154***	2,159***
Zeitliche Beteiligung der Mitarbeiter	1,674***	1,669***	1,654***	1,672***	1,667***
Finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter	1,532***	1,533***	1,543***	1,528***	1,529***
Anteil der qualifizierten Angestellten an den Weiterbildungsteilnehmern	1,144*	1,148*	1,149***	1,143*	1,146*
Betriebsgröße	1,621***	1,576***	1,568***	1,615***	1,570***
Branchendummies	ja	ja	ja	ja	ja
Konstante	***	***	***	***	***
Fallzahl	2608	2608	2624	2606	2606
$-2(LL_0 - LL_M)$	622,729	618,143	623,701	625,030	620,482
Mc Fadden's Pseudo- R^2	0,182	0,180	0,181	0,181	0,181

Anmerkung: *** (** bzw. *) zeigt Signifikanz auf einem Niveau von 0,01 (0,05 bzw. 0,1) an
Quelle: IAB-Betriebspanel, 7. Welle West 1999

Tabelle 3: Ergebnisse der logistischen Regression für Ostdeutschland (Effektkoeffizienten)

Einflussfaktor	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Absolute Anzahl an Kündigungen	0,994	–	–	0,994	–
Kündigungsrate	–	1,158	–	–	1,218
Befürchtete Abwanderung von Fachkräften	–	–	1,246	1,228	1,139
Angebot von internen Maßnahmen	1,253***	1,253***	1,251***	1,251***	1,252***
Angebot von externen Maßnahmen	2,135***	2,135***	2,144***	2,126***	2,126***
Zeitliche Beteiligung der Mitarbeiter	1,458***	1,456***	1,453***	1,450***	1,448***
Finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter	2,202***	2,202***	2,226***	2,207***	2,206***
Anteil der qualifizierten Angestellten an den Weiterbildungsteilnehmern	1,077	1,086	1,089	1,086	1,093
Betriebsgröße	1,567***	1,560***	1,552***	1,563***	1,556***
Branchendummies	ja	ja	ja	ja	ja
Konstante	***	***	***	***	***
Fallzahl	3158	3158	3161	3154	3154
$-2(LL_0 - LL_M)$	656,259	655,746	659,196	656,977	656,381
Mc Fadden's Pseudo- R^2	0,174	0,174	0,174	0,174	0,174

Anmerkung: *** (** bzw. *) zeigt Signifikanz auf einem Niveau von 0,01 (0,05 bzw. 0,1) an
Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle Ost 1999

fekt. Werte größer eins bedeuten, dass die odds steigen, weisen also auf einen positiven Effekt hin; Werte kleiner eins hingegen bedeuten, dass die odds sinken, dass also ein negativer Effekt vorliegt. Dabei ist der Einfluss der exogenen Variablen jeweils um so höher, je weiter die Werte des Effektkoeffizienten von eins entfernt sind. Bei der Dummycodierung hingegen schätzen die Effektkoeffizienten die Abweichungen der odds vom odd der Referenzkategorie. Nehmen die Koeffizienten hier Werte kleiner eins an, so deutet dies auf eine negative Wirkung hinsichtlich der Referenzkategorie hin, Werte größer eins entsprechend auf eine positive Wirkung (vgl. hierzu Andreß/Hagenaars/Kühnel 1997: 267 ff).

3.3 Ergebnisse der Schätzung

Wie stellt sich nun der Einfluss einzelner Faktoren auf die Verwendung von Rückzahlungsklauseln dar? Da die Schätzungen für die alten und die neuen Bundesländer im Wesentlichen nur in Bezug auf das Signifikanzniveau und die Stärke des Einflusses unterschiedlich ausfallen, die Richtung des Einflusses aber gleich ist, wird die Ergebnisdiskussion für West- und Ostdeutschland gemeinsam durchgeführt.

Betrachtet man zunächst die Variablen, welche die *Fluktuation seitens der Arbeitnehmer* ausdrücken, so lässt sich Folgendes festhalten: Die Anzahl der arbeitnehmerseitigen Kündigungen hat sowohl in West- als auch in Ostdeutschland einen schwach ausgeprägten negativen Effekt auf die Verwendung von Rückzahlungsvereinbarungen, der jedoch nur in den alten Bundesländern signifikant ist. Je mehr (weniger) Mitarbeiter den Betrieb also auf eigene Veranlassung hin verlassen, um so geringer (größer) ist tendenziell die Wahrscheinlichkeit, dass Rückzahlungsklauseln verwendet werden. Ob sich dabei die Zahl der Kündigungen negativ auf die Verwendung von Rückzahlungsklauseln auswirkt, oder ob infolge des Einsatzes dieses Instrumentes die Zahl der Kündigungen abnimmt, kann nicht beurteilt werden. Keinen signifikanten Einfluss auf die Verwendung von Rückzahlungsklauseln übt dagegen die Kündigungsrate aus, welche die arbeitnehmerseitigen Kündigungen im Verhältnis zum Personalbestand ausdrückt. Auch die (zukunftsbezogene) befürchtete Abwanderung von Fachkräften ist nur in Modell 3 für die alten Länder schwach signifikant, weist hier jedoch den erwarteten positiven Effekt auf. Insgesamt lässt sich somit kein statistisch gesicherter Zusammenhang zwischen der Abwanderung von Arbeitnehmern und der Verwendung von Rückzahlungsvereinbarungen formulieren.

Für das Angebot *an externen und internen Weiterbildungsmaßnahmen* gilt sowohl für die alten als auch für die neuen Bundesländer, dass beide einen hoch signifikanten positiven Effekt in Bezug auf die Referenzgruppe (arbeitsplatzintegriertes Lernen) aufweisen, wobei der Effekt, der vom Angebot externer Maßnahmen ausgeht, deutlich stärker ausgeprägt ist als derjenige, welcher vom Angebot interner Maßnahmen ausgeht. Insofern bestätigt sich die Vermutung, dass Betriebe eher denn Rückzahlungsvereinbarungen einsetzen, wenn sie auch externe Maßnahmen anbieten. Unterstellt man – wie dies im vorliegenden Beitrag getan wird – dass die in externen Maßnahmen erworbenen Qualifikationen eher auch in fremden Unternehmen eingesetzt werden können, so ist dies ein Indiz dafür, dass der Anreiz, die Erträge der getätigten Weiterbildungsinvestitionen abzusichern, im Falle transferierbarer Maßnahmen größer ist als im Fall firmenspezifischer.

Beteiligt ein Betrieb seine Mitarbeiter zeitlich oder finanziell an den Weiterbildungskosten, so hat dies ebenfalls einen hoch signifikanten positiven Einfluss auf die Verwendung von

Rückzahlungsklauseln. Beide Formen der Kostenbeteiligung gehen also – zumindest auf betrieblicher Ebene – miteinander einher. Dies widerspricht der ursprünglich aufgestellten Hypothese, der zufolge Rückzahlungsklauseln und Formen der unmittelbaren Kostenbeteiligung Substitute zueinander darstellen. Vielmehr scheinen sich beide Instrumente zu ergänzen, was zum einen damit erklärt werden kann, dass Betriebe nicht auf die Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln vertrauen und insofern eine „doppelte Versicherungsstrategie“ verfolgen, zum anderen aber auch mit dem „ökonomischen Blick“ der Arbeitgeber auf die Weiterbildung. Betont werden soll hier aber nochmals, dass auf Basis des IAB-Betriebspanels nicht beurteilt werden kann, ob tatsächlich für die gleichen Teilnehmergruppen beide Formen der Kostenbeteiligung eingesetzt werden. Vielmehr lässt sich lediglich feststellen, dass innerhalb ein und desselben Betriebes die Wahrscheinlichkeit der Verwendung von Rückzahlungsklauseln steigt, wenn dieser Betrieb auch eine zeitliche oder finanzielle Beteiligung seiner Mitarbeiter an den Weiterbildungskosten vornimmt.

Der Anteil der qualifizierten Angestellten an den Weiterbildungsteilnehmern übt sowohl im Westen als auch im Osten einen schwachen positiven Einfluss auf die Verwendung von Rückzahlungsvereinbarungen aus, der allerdings nur im Westen signifikant ist. Tendenziell steht dies mit der geäußerten Vermutung im Einklang, dass der betriebliche Anreiz, die Erträge der Humankapitalinvestition abzusichern, dann größer ist, wenn mehr qualifizierte Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden.

Einen hoch signifikanten positiven Einfluss auf den Einsatz von Rückzahlungsklauseln übt schließlich die *Betriebsgröße* aus, die in Form der logarithmierten Beschäftigtenzahl in die Analyse einbezogen wurde. Dies bestätigt das Ergebnis der deskriptiven Darstellung, dem zufolge die Verbreitung von Rückzahlungsklauseln mit zunehmender Betriebsgröße ansteigt.

Um die Erklärungskraft der Schätzungen messen zu können, wurde für die einzelnen Modelle das Pseudo-R² nach McFadden berechnet, welches Werte zwischen null und eins annehmen kann. Ein Wert von null bedeutet, dass die unabhängigen Variablen die Erklärungskraft des Modells nicht verbessern können; ein Wert von eins hingegen, dass für alle Fälle der Stichprobe die beobachteten Werte der endogenen Variablen mit einer 100 %igen Wahrscheinlichkeit vorhergesagt werden können. In der Literatur sind folgende Bereichsangaben als Anhaltspunkte für die Erklärungskraft eines Modells zu finden: Werte unter 0,05 weisen auf einen eher geringen Zusammenhang hin, Werte über 0,20 auf einen starken. Werte über 0,40 sind nur schwer erreichbar (vgl. Andreß/Hagenaars/Kühnel 1997: 287 ff). Die hier berechneten Werte für das Pseudo-R² liegen zwischen 0,174 und 0,182, wobei die Werte für die Schätzungen für Westdeutschland durchgängig höher liegen als die für Ostdeutschland. Unter Berücksichtigung der dargestellten Bereichsangaben bewegt sich das Gütemaß also in der Bandbreite für aussagekräftige Modellkonstruktionen.

4. Fazit

Ziel des vorliegenden Beitrags war es, die betriebliche Verbreitung von Rückzahlungsklauseln sowie mögliche Einflussfaktoren für die Verwendung dieses Instruments zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurde zunächst der theoretische Hintergrund dieses Instruments aufgearbeitet und auf dieser Basis Hypothesen für die empirische Analyse formuliert. In

der sich hieran anschließenden empirischen Untersuchung wurde zum einen ein deskriptiver Überblick über die betriebliche Verwendung von Rückzahlungsvereinbarungen gegeben, zum anderen wurden die zuvor hergeleiteten Hypothesen in einer multivariaten Schätzung auf ihren empirischen Gehalt hin überprüft. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich knapp wie folgt skizzieren:

In der *deskriptiven Untersuchung* hat sich gezeigt, dass die betriebliche Verwendung der Rückzahlungsvereinbarung mit zunehmender Betriebsgröße ansteigt. So setzt in der Größenklasse ab 500 Beschäftigten über die Hälfte der Betriebe dieses Instrument ein, während dies auf weniger als 20 % der Kleinbetriebe zutrifft. Zudem wurden erhebliche Differenzen zwischen einzelnen Branchen festgestellt, wobei sich die Betriebe des Kredit- und Versicherungswesens sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland als deutlicher Spitzenreiter herausstellten.

Die *multivariate Analyse* hat interessanterweise keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen den Variablen, die das (bereits realisierte oder zukunftsbezogene) Abwandern von Arbeitnehmern ausdrücken, und der betrieblichen Verwendung von Rückzahlungsklauseln ergeben. Dagegen hat sich gezeigt, dass Betriebe vor allem dann Rückzahlungsklauseln einsetzen, wenn sie externe Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Vermutet man, dass das in solchen Aktivitäten erworbene Humankapital auch für andere Unternehmen von Nutzen ist, so bedeutet dies, dass der Anreiz zur Absicherung der Erträge aus Weiterbildungsinvestitionen dann größer ist, wenn die hier vermittelten Qualifikationen übertragbar sind. Weiterhin wurde festgestellt, dass gerade solche Betriebe Rückzahlungsklauseln verwenden, die auch andere Formen der Beteiligung ihrer Mitarbeiter an den Weiterbildungskosten vornehmen. Beide Instrumente gehen also, zumindest auf der betrieblichen Ebene, miteinander einher und werden nicht alternativ zueinander eingesetzt.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass das Instrument der Rückzahlungsklausel in der betrieblichen Praxis eine nicht zu vernachlässigende Bedeutung hat. Wird mit ihrer Verwendung eine Bindung des qualifizierten Arbeitnehmers an den Betrieb beabsichtigt, so ist es jedoch fraglich, inwiefern dieses Ziel auch tatsächlich erreicht werden kann: Abgesehen von dem Aspekt, inwieweit sich der einzelne qualifizierte Arbeitnehmer in seiner Mobilitätsentscheidung tatsächlich von den durch die Rückzahlungsklausel zusätzlich entstehenden Kosten beeinflussen lässt, ist es auch als fragwürdig dahinzustellen, inwiefern eine solche Bindung, die allein durch finanzielle Erwägungen erreicht wird, aus betrieblicher Sicht wirklich wünschenswert ist. Dies macht auch folgende Aussage eines Teilnehmers an einer von Pawlik durchgeführten Befragung deutlich: „Wenn jemand innerlich gegangen ist, halten wir es für falsch, den Mitarbeiter weiter vertraglich zu binden.“ (Pawlik 1995: 58).

Interessant ist nicht nur der Aspekt, inwiefern sich Rückzahlungsklauseln tatsächlich auf die Zahl der Kündigungen auswirken, sondern auch die Frage, inwiefern sich der Einsatz dieses Instruments auf das betriebliche Weiterbildungsangebot auswirkt (vgl. hierzu auch Alewell 1997: 164ff). So kann vermutet werden, dass die Existenz von Rückzahlungsklauseln Auswirkungen auf den Umfang des betrieblichen Weiterbildungsangebots bzw. auf die Zahl der Teilnehmer hat. Berücksichtigt man den Umstand, dass Rückzahlungsklauseln (sofern sie auch vor den Gerichten Anerkennung finden) die mit der Finanzierung von Weiterbildung verbundenen Risiken für den Betrieb verringern, so kann sich dies durchaus

auf die Weiterbildungsentscheidung einer Unternehmung positiv in dem Sinne auswirken, dass mehr Maßnahmen angeboten bzw. mehr Mitarbeiter gefordert werden. Auch dies ist ein Aspekt, der empirisch untersucht werden müsste – das IAB-Betriebspanel könnte hierzu Anhaltspunkte liefern.

Literaturverzeichnis

- Alewell, D. (1997): Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsinvestitionen. Ökonomische und juristische Aspekte. Wiesbaden
- Alewell, D. (1998): Warum finanzieren Arbeitgeber transferierbare Weiterbildung? In: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Jg. 50, H. 4, S. 315-335
- Andreß, H.-J./Hagenaars, J.A./Kühnel, S. (1997): Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz. Berlin u.a.
- Becker, G.S. (1970): Investitionen in Humankapital – Eine theoretische Analyse. In: K. Hüfner (Hrsg.), Bildungsinvestition und Wirtschaftswachstum. Stuttgart, S. 131-196
- Beckmann, M./Bellmann, L. (2000): Betriebliche Suche nach qualifizierten Arbeitskräften in West- und Ostdeutschland. Unveröffentlichtes Manuskript. Freiburg und Nürnberg
- Bellmann, L. (1997): Das Betriebspanel des IAB. In: R. Hujer/U.Rendtel/G. Wagner (Hrsg.), Sonderheft des Allgemeinen Statistischen Archivs, Heft 30, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Panel-Studien. Göttingen
- Bellmann, L./Kölling, A./Kistler, E. u.a. (1999): Codebook zum IAB-Betriebspanel. Nürnberg und Stadtbergen
- Düll, H./Bellmann, L. (1999a): Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland. In: MittAB I, S. 70-84
- Düll, H./Bellmann, L. (1999b): Die Bedeutung des beruflichen Bildungsabschlusses in der betrieblichen Weiterbildung – Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland. In: L. Bellmann/V Steiner (Hrsg.), Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 229. Nürnberg
- Düll, H./Bellmann, L. (1998): Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997. In: MittAB 2, S. 205-225
- Eigler, J. (1996): Transaktionskosten als Steuerungsinstrument für die Personalwirtschaft. Frankfurt u.a.
- Gerlach, K./Jirjahn, U. (1998): Determinanten betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten: Eine empirische Untersuchung mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels. In: F. Pfeiffer/W Pohlmeier (Hrsg.), Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg. Baden-Baden
- Grünwald, U./Moraal, D. (1999): Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Ergebnisse und kritische Anmerkungen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Ökonomische Aspekte beruflicher Bildung. Bonn
- Hanau, P./Stoffels, M.(1992): Beteiligung von Arbeitnehmern an den Kosten der beruflichen Fortbildung. Zulässigkeit und Grenzen, dargestellt am Beispiel der Flugkapitäne. Stuttgart
- Helmes, J. (1996): Humankapital als Zielvariable staatlicher Wirtschaftspolitik. Versuch einer Rechtfertigung bildungspolitischer Eingriffe aus dem Blickwinkel der Finanzwissenschaften. Bergisch Gladbach u.a.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (1999): Betriebliche Weiterbildung. Milliarden für mehr Wissen. In: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 50, Dezember 1999

- Katz, E./Ziderman, A. (1990): Investment in General Training. The Role of Information and IABour Mobility. In: The Economic Journal, Vol. 100, S. 1147-1158
- Kau, W. (1999): Kosten und Nutzen der beruflichen Bildung auf der mikroökonomischen Ebene. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Ökonomische Aspekte beruflicher Bildung. Bonn, S. 9-24
- Knoll, L./Koss, B.(1995): Spezifisches Humankapital: Ökonomische Theorie und betriebliche Praxis. In: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 9, S. 401-415
- Pawlik, T. (1995): Rückzahlungsklauseln bei Personalentwicklungsmaßnahmen. Hamburg
- Robbers, T. (1993): Investitionen in berufliches Humankapital und die Absicherung erwarteter Erträge. Eine Analyse aus der Sicht neuerer ökonomischer Ansätze. Bergisch Gladbach u.a.
- Sander, P. (1996): Rückzahlung von Fortbildungskosten im Tarifvertrag und Fortbildungsvertrag. In: Betrieb und Wirtschaft, H. 16, S. 601-602
- Schmidt, B. (1996): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Erhebungen nach § 7 BStatG – Projektbericht. Wiesbaden
- Spremann, K. (1990): Asymmetrische Information. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 60. Jg., S. 561-586
- Stevens, M. (1996): Transferable training and poaching externalities. In: A.L. Booth/D.J. Snower (Hrsg.), Acquiring skills. Market failures, their Symptoms and policy responses. Cambridge, S. 19-40
- Weiß, R. (2000): Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital – Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. In: Wirtschaft und Berufserziehung 2/00
- Weiß, R. (1990): Die 26-Milliarden-Investition. Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Köln