

Martin Brussig, Ute Leber\*

## Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich\*\*

Der Beitrag behandelt die Frage, ob sich betriebliche Determinanten informeller Weiterbildung von denen formalisierter Weiterbildung unterscheiden. Grundlage ist eine Befragung von über 1.700 Betrieben. Empirisch zeigt sich auf der Grundlage von *ordered-logit*-Schätzungen, dass (1) viele der betrachteten Faktoren, die einen signifikanten Einfluss auf formelle betriebliche Weiterbildung haben, auch einen signifikanten Einfluss auf informelle Weiterbildung ausüben; markante Ausnahme sind Merkmale der Arbeitsorganisation, die oft mit informellen Lernformen, aber nicht mit formellen Lernformen zusammenhängen, und dass (2) jene Faktoren, die sowohl für die formelle als auch die informelle Weiterbildung signifikant sind, in der gleichen Richtung wirken. Informelles Lernen wird von den Betrieben nicht deshalb genutzt, weil sie darin eine günstige Alternative zur formellen Weiterbildung sehen. Beide Formen der Weiterbildung sollten vielmehr als Komplemente betrachtet werden.

### Comparing Organizational Determinants of Formal and Informal Further Training

Our paper concerns whether the organizational determinants of formal further training are different from those of informal further training. The study is based on a survey of more than 1,700 firms. Empirically, it can be shown on the basis of ordered-logit-estimations that firstly many of the factors that have a significant effect on formal further training also exert a significant influence on informal further training; important exceptions being the characteristics of work organization which are often related to informal but not to formal further training. Secondly, those factors which have a significant effect on formal as well as on informal further training act in the same direction. Firms do not use informal further training as a cheap alternative to formal learning. Both forms of training should rather be understood as complements.

Key words: **Formal Further Training, Informal Further Training, Employer-provided Training, Human Resources Management**

---

\* Dr. Martin Brussig, Institut Arbeit und Technik, Munscheidstr. 14, D – 45886 Gelsenkirchen (früher: Zentrum für Sozialforschung Halle). E-Mail: brussig@iatge.de.

Dr. Ute Leber, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-Mail: ute.leber@iab.de.

\*\* Der folgende Beitrag beruht auf dem Projekt „Kompetenzentwicklung in deutschen Unternehmen: Formen, Voraussetzungen, Veränderungsdynamik“, das vom Zentrum für Sozialforschung Halle (zsh) unter Mitarbeit von IAB und SOFI durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert (Förderkennzeichen: LK 700.01) und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt wurde. Die Ergebnisse des Projekts werden im Frühjahr 2005 vom zsh unter folgendem Titel veröffentlicht: Susanne Winge (Hg.): Kompetenzentwicklung in Unternehmen – Ergebnisse einer Betriebsbefragung. Forschungsberichte des zsh Nr. 05-1. Wir danken zwei anonymen Gutachtern dieser Zeitschrift.

Artikel eingegangen: 2.1.2004

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 3.1.2005.