



Andrea Greilinger & Daniel Dietz

Weiterbildungsaktivitäten im Handwerk mit dem Fokus auf älteren Arbeitnehmern



Gefördert durch:



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN: 978-3-925397-75-2

Urheberrechtsangabe zum Titelbild: © Picture-Factory - Fotolia

2016

Ludwig-Fröhler-Institut
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Andrea Greilinger & Daniel Dietz

Weiterbildungsaktivitäten im Handwerk mit dem Fokus auf älteren Arbeitnehmern

Vorwort

Das Konzept des „Lebenslangen Lernens“ hat in den letzten Jahren mehr und mehr Aufmerksamkeit erhalten und Einzug in viele bildungspolitische Forderungen gefunden. Weiterbildung stellt dabei einen wichtigen Beitrag zum lebenslangen Lernen dar und ist somit von großer Bedeutung für die Politik, aber auch für die Wirtschaft, die Gesellschaft und das Individuum.

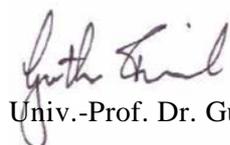
Um mehr über das Weiterbildungsengagement von Unternehmen und Einzelpersonen zu erfahren, führen verschiedene Akteure, wie amtliche Stellen, Institute oder Trägerschaften, seit etlichen Jahren gezielt Befragungen in diesem Kontext durch. Während das so entstandene Datenmaterial überwiegend genutzt wird, um die Weiterbildungssituation in Deutschland insgesamt zu charakterisieren und über die Jahre nachzuzeichnen, gibt es nur wenige Forschungsbeiträge, die die Weiterbildungsaktivitäten in spezifischen Branchen genauer betrachten. Bisher gibt es im Handwerk deshalb lediglich rudimentäre Erkenntnisse, beispielsweise zur Weiterbildungsintensität, den in Anspruch genommenen Weiterbildungsformaten oder zu Aspekten des Einbezugs in Weiterbildung, also der Frage, ob alle Mitarbeitergruppen im Handwerk gleich stark bei Weiterbildungsangeboten berücksichtigt werden.

Vor dem Hintergrund der wachsenden Relevanz älterer Mitarbeiter gilt als besonders aufschlussreich, wie diese durch Weiterbildungsmaßnahmen möglichst lange in den Handwerksunternehmen beschäftigt werden können. Bevor hierzu durch Handwerksbetriebe entsprechende Konzepte erarbeitet werden können und Handwerkskammern, Innungen sowie Fachverbände imstande sind, passgenaue Unterstützungsangebote zu entwickeln können, ist der Status quo der Weiterbildungssituation ebenjener Beschäftigtengruppe genauer zu beleuchten.

Deshalb untersucht die vorliegende empirische Studie das Weiterbildungsverhalten, die Determinanten der Weiterbildungsteilnahme, die Weiterbildungsziele und die Umstände, unter denen Weiterbildung im Handwerk stattfindet. Dabei liegt der Fokus auf älteren, im Handwerk beschäftigten, Arbeitnehmern. Um die Ergebnisse dieser Untersuchung werten zu können, werden die Erkenntnisse sowohl für die älteren als auch für die jüngeren Beschäftigten aus dem Handwerk sowie dem Nicht-Handwerk gegenübergestellt.

Zum Gelingen dieses Forschungsprojekts trugen wesentlich Dieter Vierlbeck (stellvertretender Hauptgeschäftsführer) sowie Christian Gohlisch (Hauptabteilungsleiter) von der Handwerkskammer für München und Oberbayern bei, denen ich für die wertvolle Unterstützung und vertrauensvolle Zusammenarbeit herzlich danken möchte.

München, im August 2016



Univ.-Prof. Dr. Gunther Friedl

Akademischer Leiter des Ludwig-Fröhler-Instituts

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	IV
Inhaltsverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VIII
Abkürzungsverzeichnis	VIII
Management Summary	1
1 Notwendigkeit der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer	4
2 Weiterbildung als zentrales Element der Personalentwicklung im Handwerk	5
2.1 Begriffsannäherung und -abgrenzung der Weiterbildung	5
2.1.1 Formale, nicht-formale und informelle Weiterbildung	6
2.1.2 Berufliche und allgemeine Weiterbildung.....	8
2.1.3 Betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung.....	8
2.2 Einordnung der Weiterbildung in das Personalmanagement	10
2.3 Adressaten betrieblicher Weiterbildung	12
2.4 Weiterbildung älterer Arbeitnehmer.....	13
2.4.1 Der Altersbegriff im beruflichen Kontext	13
2.4.2 Erklärungsansätze für die geringe Weiterbildungsquote älterer Arbeitnehmer.....	15
2.4.3 Relevanz der Weiterbildung Älterer im gesellschaftlichen Kontext	17
3 Weiterbildung im Diskurs bisheriger Forschungsarbeiten	19
3.1 Datenquellen mit Bezug zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland.....	19
3.2 State of the Art der empirischen Erkenntnisse zum Weiterbildungsverhalten	27
4 Untersuchungsergebnisse zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer im Vergleich zwischen Handwerk und Nicht-Handwerk	30
4.1 Beschreibung der Stichprobe.....	30
4.2 Auswertungen zum Angebot und der Intensität von Weiterbildung im Handwerk	36
4.3 Auswertungen zu den Erwartungen, Schwerpunkten und Hemmnissen von Weiterbildung im Handwerk.....	48
5 Zusammenfassung der Erkenntnisse mit Fokus auf den älteren Arbeitnehmer im Handwerk	58

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Klassifikation der Weiterbildung nach der Art des Lernens	7
Abbildung 2: Systematisierung der Terminologie Weiterbildung	9
Abbildung 3: Anzahl der Befragungsteilnehmer in den Untersuchungsjahren.....	31
Abbildung 4: Anzahl der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer	31
Abbildung 5: Gegenüberstellung der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer nach Geschlecht	32
Abbildung 6: Gegenüberstellung der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer nach Berufs- erfahrung.....	33
Abbildung 7: Gegenüberstellung der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer nach Betriebs- zugehörigkeit	34
Abbildung 8: Gegenüberstellung der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer nach formalem Bildungsabschluss.....	35
Abbildung 9: Gegenüberstellung der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer nach Arbeits- zufriedenheit	36
Abbildung 10: Formale Weiterbildungsquote des (Nicht-)Handwerks in den Untersuchungsjahren..	37
Abbildung 11: Formale Weiterbildungsquote der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer	38
Abbildung 12: Nicht-formale und informelle Weiterbildungsarten bei jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern	39
Abbildung 13: Nicht-formale und informelle Weiterbildungsarten bei jüngeren bzw. älteren Nicht-Handwerksmitarbeitern	40
Abbildung 14: Häufigkeit der Nutzung nicht-formaler und informeller Weiterbildungsarten bei jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern.....	41
Abbildung 15: Häufigkeit der Nutzung nicht-formaler und informeller Weiterbildungsarten bei jüngeren bzw. älteren Nicht-Handwerksmitarbeitern	42
Abbildung 16: Kontext der Weiterbildungsmaßnahmen bei jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern	43
Abbildung 17: Kontext der Weiterbildungsmaßnahmen bei jüngeren bzw. älteren Nicht- Handwerksmitarbeitern	43
Abbildung 18: Weiterbildungsdauer von jüngeren bzw. älteren (Nicht-)Handwerksmitarbeitern	44
Abbildung 19: Initiator der Weiterbildung bei jüngeren bzw. älteren (Nicht-)Handwerksmitar- beitern.....	45
Abbildung 20: Träger der Weiterbildungskosten bei jüngeren bzw. älteren Handwerksmitar- beitern	46
Abbildung 21: Träger der Weiterbildungskosten bei jüngeren bzw. älteren Nicht- Handwerksmitarbeitern	47
Abbildung 22: Weiterbildungsziele von jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern	49
Abbildung 23: Weiterbildungsziele von jüngeren bzw. älteren Nicht-Handwerksmitarbeitern	50
Abbildung 24: Effekte von Weiterbildung aus der Sicht jüngerer bzw. älterer Handwerksmitar- beiter	51
Abbildung 25: Effekte von Weiterbildung aus der Sicht jüngerer bzw. älterer Nicht- Handwerksmitarbeiter	52
Abbildung 26: Weiterbildungsschwerpunkte bei jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern	53
Abbildung 27: Weiterbildungsschwerpunkte bei jüngeren bzw. älteren Nicht-Handwerksmitar- beitern.....	54

Abbildung 28: Häufigkeit der Absage von Weiterbildungen bei jüngeren bzw. älteren (Nicht-)Handwerksmitarbeitern	55
Abbildung 29: Absagegründe und -häufigkeit von Weiterbildungen im Handwerk bzw. Nicht-Handwerk	56
Abbildung 30: Absagegründe und -häufigkeit von Weiterbildungen bei jüngeren bzw. älteren (Nicht-)Handwerksmitarbeitern	57

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die Betriebsbefragungen zur Weiterbildung	21
Tabelle 2: Übersicht über die Individualbefragungen zur Weiterbildung	23

Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Survey
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BIBB	Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)
BSW	Berichtssystem Weiterbildung
CVTS	Europäische Weiterbildungserhebung
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
SOEP	Sozioökonomisches Panel
WB	Weiterbildung

Management Summary

Im Zuge gesellschaftlicher und ökonomischer Veränderungen erfährt die Weiterbildung seit Jahren einen steten Bedeutungszuwachs.¹ Der **technologische Fortschritt**, die **Globalisierung**, **Digitalisierung** oder immer **kürzere Produktlebenszyklen** sind charakteristisch für eine kontinuierliche Beschleunigung, die von Individuen und Organisationen gleichermaßen ein hohes Maß an Wandlungsfähigkeit verlangt.² Lebenslanges Lernen nimmt vor diesem Hintergrund als Schlüsselqualifikation im globalen Wettbewerb eine wichtige Rolle ein.³ In den Industrieländern wird die hohe Relevanz der Weiterbildung zusätzlich durch einen Trend begünstigt, der weitreichende ökonomische und sozialpolitische Konsequenzen nach sich zieht und die berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer in den Vordergrund rückt – dem demografischen Wandel.

Während der **Fachkräftemangel** als eine Folgeerscheinung des demografischen Wandels mehrfach Gegenstand der öffentlichen Diskussion ist, erfährt der **Alterungsprozess der Belegschaften** vergleichsweise geringe mediale Aufmerksamkeit. Und doch gehen beide Ereignisse Hand in Hand: Analog zur Reduzierung der Personen im Erwerbsalter steigt das Durchschnittsalter der deutschen Belegschaften in einem Zeitraum von zehn Jahren um etwa zwei Lebensjahre an.⁴ So wird für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 erwartet, dass die Zahl der 50-64-jährigen Erwerbstätigen erstmals mit derjenigen der 30-49-Jährigen übereinstimmt. Langfristig impliziert dieser Trend, dass das Erwerbspersonenpotenzial der Zukunft zu einem erheblichen Teil aus Menschen über 50 Jahren besteht. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre misst dieser Altersgruppe weitere Gewichtung bei.

Vor diesem Hintergrund nahm sich die vorliegende Studie insbesondere der Mitarbeitergruppe der älteren Arbeitnehmer in Handwerksbetrieben an. Die **altersbezogene Einteilung der Personengruppen** wurde so vorgenommen, dass Beschäftigte **unter 45 Jahren** als „**jüngere Arbeitnehmer**“ und Beschäftigte **ab 45 Jahren** als „**ältere Arbeitnehmer**“ bezeichnet wurden. Um die wachsende Mitarbeitergruppe der älteren Arbeitnehmer bis zu einem Alter von 67 Jahren beschäftigungsfähig zu halten, sind Weiterbildungsmaßnahmen unabdingbar. Damit entsprechende Weiterbildungsangebote bedarfsgerecht ausgestaltet werden können, war für das Handwerk zunächst einmal der **Status-Quo des Weiterbildungsverhaltens in Bezug auf ältere Arbeitnehmer** zu eruieren, was dem Ziel der vorliegenden Studie entsprach. Insbesondere sollten das Weiterbildungsverhalten, die Determinanten der Weiterbildungsteilnahme, die Weiterbildungsziele und die Umstände, unter denen Weiterbildung im Handwerk stattfindet, ermittelt werden. Zum Status-Quo des Weiterbildungsverhaltens im Handwerk lagen bisher nur wenige Erkenntnisse vor, auf denen die vorliegende Studie aufbauen hätte können, jedoch existieren verschiedene Datenquellen, die auf ihre Nutzbarkeit für die empirischen Analysen dieser Untersuchung hin überprüft wurden.

Für die Zwecke dieser Studie wurde schließlich der Datensatz „**WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens**“ herangezogen. Bei diesem Datensatz handelt es sich um ein Panel, das aufgrund der Integration von Betriebs- und Personendaten die wohl **umfassendste Informationsgrundlage zum beruflichen Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und deren Arbeitnehmern in Deutschland** liefert. Das Stichprobendesign des WeLL-Datensatzes setzt sich aus zwei Teilen zusammen. In einem ersten Schritt wurden 149 Betriebe aus dem IAB-Betriebspanel (vgl. Tabelle 1)

¹ Vgl. BIBB (2013), S. 304.

² Vgl. Berthold (1997), S. 13.

³ Vgl. Raggatt et. al (1996), S. 2; Bellmann (2003), S. 15.

⁴ Vgl. Zwick (2012), S. 15.

anhand festgelegter Kriterien, wie der Betriebsgröße, der Branche, dem Standort und der Weiterbildungs- sowie Investitionsaktivität, ausgewählt.⁵ Im Rahmen einer Längsschnittbefragung wurden insgesamt 7.930 Beschäftigte ebenjener Unternehmen von 2006 bis einschließlich 2010 einmal jährlich telefonisch zu ihrem beruflichen Weiterbildungsverhalten, ihrer Erwerbsbiografie und weiteren demografischen Angaben interviewt. Durch eine Verknüpfung der erhobenen Individualdaten mit den Daten aus dem IAB-Betriebspanel ergibt sich der sog. Linked-Employer-Employee-Datensatz, der umfassende Informationen über innerbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten vermittelt.⁶ Wie bereits erwähnt, kann innerhalb des IAB-Betriebspanels eine Identifikation von Handwerksbetrieben erfolgen, so dass der Linked-Employer-Employee-Datensatz in seiner Gesamtheit schließlich eine beispiellose Möglichkeit bot, Analysen zum Weiterbildungsverhalten mittels verknüpfter Betriebs- und Beschäftigendaten im Handwerk durchzuführen. Die im Rahmen dieser Studie gewonnenen Auswertungen, Analysen und Ergebnisse basieren deshalb auf diesem Datensatz.

Für die Analysen der vorliegenden Studie wurden, über die Untersuchungsjahre 2006 bis 2010 hinweg, Weiterbildungsinformationen von 2.335 Beschäftigten des Handwerks sowie 12.817 Beschäftigten des Nicht-Handwerk verwendet. Diese Stichprobe umfasste in etwa gleich viele jüngere und ältere Arbeitnehmer aus dem Handwerk. Hinsichtlich des **Geschlechts** dominierten bei den Befragten im Handwerk männliche Teilnehmer. Da hinsichtlich des Geschlechts dieselbe Verteilung auch in der Stichprobe des Nicht-Handwerk vorzufinden war, konnte bei einem Vergleich der Auswertungen beider Wirtschaftszweige ausgeschlossen werden, dass unterschiedliche Ergebnisse aufgrund unterschiedlicher Stichprobenzusammensetzungen entstehen würden. Insgesamt wies ein Großteil der Befragten des Handwerks eine **Berufserfahrung** mit 20 Jahren und mehr auf. Im Vergleich zum Nicht-Handwerk zeigte sich, dass das Handwerk im Rahmen der zugrunde gelegten Stichprobe einen deutlich höheren Anteil an Beschäftigten aufwies, die eine lange **Betriebszugehörigkeit** von 20 Jahren und mehr besaßen.

Auf die Stichprobencharakterisierung aufbauend, fanden im Rahmen der Studie weiterführende Analysen statt, um schließlich die festgelegten Forschungsfragen beantworten zu können. Werden diese Ergebnisse nochmals insbesondere im Hinblick auf ältere Beschäftigte des Handwerks zusammengefasst, ergeben sich die nachfolgend aufgeführten **12 Hauptaussagen der Studie**:

- (1) Die **Quote formaler Weiterbildungsaktivitäten** von älteren Arbeitnehmern des Handwerks liegt bei ca. 38,50%.
- (2) Ältere Arbeitnehmer im Handwerk werden im Hinblick auf den Einbezug in **formale Weiterbildungsaktivitäten** gegenüber ihren jüngeren Kollegen **nicht benachteiligt**.
- (3) Ältere Arbeitnehmer im Handwerk werden seltener als jüngere Beschäftigte bei **nicht-formalen und informellen Weiterbildungen** berücksichtigt; häufigste Maßnahmen stellen für ältere Arbeitnehmer in diesem Bereich **direkte Weiterbildungen am Arbeitsplatz** sowie **Fachvorträge** dar.
- (4) Im Hinblick auf den **Kontext** der Weiterbildung erhalten ältere Mitarbeiter häufiger im und durch das Unternehmen selbst angebotene Weiterbildungen („**interne**“ **Weiterbildung**: 33,25%) als solche, die durch externe Träger („**externe**“ **Weiterbildung**: 19,19%) angeboten werden.
- (5) Ältere Mitarbeiter im Handwerk werden überwiegend mit einer **Dauer** von unter vier Wochen weitergebildet (83,26%).

⁵ Vgl. Schmucker/Seth (2013), S. 7.

⁶ Vgl. Huber/Schmucker (2012), S. 13.

- (6) Der **Anstoß für die Weiterbildung** geht bei älteren Mitarbeitern im Handwerk überwiegend vom Unternehmen aus (49,14%), während Handwerksbetriebe bei jüngeren Angestellten eine noch stärkere Initiative an den Tag legen (55,89%).
- (7) Bei ca. 93% der Weiterbildungen älterer Arbeitnehmer im Handwerk werden die **Kosten** vom Betrieb getragen. Damit werden ältere Beschäftigte im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen nicht schlechter gestellt.
- (8) Ältere Beschäftigte im Handwerk verbinden mit Weiterbildung überwiegend die **Ziele**, dadurch ihre Leistungsfähigkeit zu erhöhen, den Erwartungen zu entsprechen und sich an neue Anforderungen anpassen zu können.
- (9) Hinsichtlich der **Realisierung** der mit Weiterbildung in Verbindung gebrachten **Ziele** sind ältere Arbeitnehmer im Handwerk nach der Weiterbildung überwiegend darüber enttäuscht, angestrebte Verdienstziele, die Sicherung des Arbeitsplatzes oder die bessere Leistungsfähigkeit nicht (vollumfänglich) erreicht zu haben.
- (10) **Weiterbildungsschwerpunkte** älterer Arbeitnehmer im Handwerk bilden die Bereiche EDV, Technik und Kommunikation.
- (11) Mit einer **Absagequote** von 8,41% sind ältere Arbeitnehmer im Handwerk insgesamt am seltensten davon betroffen, an geplanten Weiterbildungen doch nicht teilnehmen zu können.
- (12) **Absagen** von Weiterbildungsmaßnahmen **begründen** ältere Arbeitnehmer im Handwerk damit, dass ihnen das Lernen am Arbeitsplatz ausreichen würde und sie zudem mit der Weiterbildung keine Verbesserung ihrer Aufstiegsmöglichkeiten herbeiführen könnten.

1 Notwendigkeit der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer

„Jeder, der aufhört zu lernen, ist alt, mag er zwanzig oder achtzig Jahre zählen. Jeder, der weiterlernt, ist jung, mag er zwanzig oder achtzig Jahre zählen.“

Henry Ford (1863-1947)

Seit Beginn des 21. Jahrhunderts haben sich die bestehenden Gesellschaftsstrukturen stark verändert. Als Folge des **demografischen Wandels** stehen sinkende Geburtenraten einer zunehmend alternden Belegschaft und einem verstärkten Fachkräftemangel gegenüber. Folgen dieser Entwicklung sind die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und ein damit verbundener späterer Eintritt in den Ruhestand. Diese Entwicklung bringt ebenfalls eine veränderte Altersstruktur in den Unternehmen mit sich: Bei den 55- bis unter 60-Jährigen ist die Erwerbstätigenquote in einem 14-Jahreszeitraum um 20,4 Prozentpunkte (2000: 56,5%; 2014: 76,9%), bei den 60- bis unter 65-Jährigen sogar um 32,4 Prozentpunkte (2000: 19,9%; 2014: 52,3%) gestiegen. Mit einem Plus von 3 Prozentpunkten (2000: 2,6%; 2014: 5,6%) hat sich die Erwerbstätigenquote von Personen ab 65 Jahren ebenfalls noch leicht erhöht.⁷

Trotz dieser klaren Tendenz reagierten deutsche Unternehmen in der Vergangenheit kaum auf den demografischen Wandel. Dass Investitionen in betriebliche Aus- und Weiterbildung in der heutigen schnelllebigen Wirtschaft und Gesellschaft grundsätzlich unerlässlich sind, haben deutsche Unternehmen bereits erkannt.⁸ Betrachtet man allerdings Statistiken, die sich speziell mit der beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer in Deutschland befassen, fällt auf, dass diese seltener an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als jüngere Beschäftigte.⁹ Dies liegt vor allem an der kürzeren Amortisationsdauer der Investitionen in Weiterbildung¹⁰ und der Annahme, dass ältere Mitarbeiter ein geringeres Interesse an Qualifizierungsmaßnahmen haben.¹¹ Aufgrund der genannten Veränderungen wird die **Weiterbildung älterer Arbeitnehmer in Zukunft jedoch immer bedeutsamer**. Es gilt, die Potentiale älterer Mitarbeiter gezielt zu fördern, die Arbeitsfähigkeit durch Anpassung an neue Gegebenheiten zu steigern und somit die Verbleibdauer der Mitarbeiter in Unternehmen zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund stellen fokussierte Personalentwicklungsmaßnahmen und die Einbindung älterer Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen eine besondere Herausforderung dar.¹²

Obleich das **Handwerk** im Zuge der industriellen Revolution seine traditionelle, gesellschaftliche und wirtschaftliche Vormachtstellung verlor, repräsentiert es nach wie vor einen sehr bedeutenden Wirtschaftssektor in Deutschland. So erwirtschafteten 2013 mehr als 5,05 Millionen Beschäftigte in rund 578.000 Handwerksunternehmen über 505 Milliarden Euro Umsatz.¹³ Die amtierende Bundeskanzlerin konstituiert das Handwerk als „goldenen Boden der deutschen Volkswirtschaft“ und verweist auf dessen hohe Relevanz im dualen Ausbildungssystem.¹⁴ Mit über 130 Ausbildungsberufen stellt das Handwerk

⁷ Statistisches Bundesamt (2015b), S. 353.

⁸ Vgl. Hartung (2013), S. 47.

⁹ Vgl. Bellmann/Leber/Stegmaier (2007), S. 88.

¹⁰ Vgl. Cunha et al. (2006), S. 710.

¹¹ Vgl. Warr/Fay (2001), S. 351.

¹² Vgl. Pack (2002), S. 133.

¹³ Vgl. Statistisches Bundesamt (2013b), S. 10, 31. Die für das Jahr 2013 aufgeführten Zahlen umfassen das zulassungspflichtige sowie das zulassungsfreie Handwerk.

¹⁴ Vgl. Bundesregierung (2010), S. 1.

knapp ein Drittel aller Ausbildungsstellen im Bundesgebiet zur Verfügung. Während die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksunternehmen tendenziell zunimmt, zeichnet sich auf der Nachfrageseite eine konträre Entwicklung ab. In diesem Zusammenhang berichtete z.B. die Deutsche Handwerkszeitung von Schwierigkeiten bei der Nachwuchsrekrutierung, die insbesondere in Ostdeutschland und Bayern zu einer hohen Zahl unbesetzter Lehrstellen führten. 2012 blieb demnach knapp ein Drittel (31%) aller Lehrstellen im bayrischen Handwerk offen.¹⁵ Parallel dazu erhöhte sich das Durchschnittsalter der Beschäftigten im deutschen Handwerk innerhalb der letzten zehn Jahre von 37 auf knapp 41 Jahre, womit auch dieser Wirtschaftszweig vom demografischen Wandel betroffen ist.¹⁶ Ob und inwiefern Initiativen zur Fachkräftesicherung im Deutschen Handwerk umgesetzt werden und welche Rolle dabei die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer einnimmt, sind folglich relevante Forschungsfragen.

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende empirische Studie das Weiterbildungsverhalten, die Determinanten der Weiterbildungsteilnahme, die Weiterbildungsziele und die Umstände, unter denen Weiterbildung im Handwerk stattfindet. Dabei liegt der Fokus auf älteren, im Handwerk beschäftigten, Arbeitnehmern. Diese werden ab einem Alter von 45 Jahren zur Gruppe der „älteren Arbeitnehmer“ gezählt. Um die Ergebnisse dieser Untersuchung werten zu können, werden die Erkenntnisse sowohl für die älteren als auch für die jüngeren Beschäftigten aus dem Handwerk sowie dem Nicht-Handwerk gegenübergestellt.

2 Weiterbildung als zentrales Element der Personalentwicklung im Handwerk

In diesem Kapitel werden zunächst theoretische Hintergründe präsentiert, die das Fundament der vorliegenden Arbeit bilden. Aufgrund der Weitläufigkeit des Bereichs der Weiterbildung bedarf es zu Beginn einer allgemeinen Charakterisierung und Abgrenzung themenrelevanter Begriffe. Nach deren Einordnung in die unternehmerische Praxis folgt dann ein Überblick über den aktuellen Stand der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Hierbei wird der Fokus auf die Zielgruppe der älteren Arbeitnehmer gelenkt. Nach deren Altersklassifizierung werden Gründe für die mangelnde Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter ausgeführt. Im letzten Abschnitt dieses Kapitels wird die hohe Relevanz der Weiterbildung ebener Altersgruppe entsprechend der Theorie und Praxis für das Handwerk herausgearbeitet und somit der Übergang zu Kapitel 3 geschaffen.

2.1 Begriffsannäherung und -abgrenzung der Weiterbildung

Der Bereich der Weiterbildung ist plural und multifunktional angelegt, weshalb seine Definition immer im Kontext der zu untersuchenden Fragestellung stattfinden muss.¹⁷ Für ein besseres Verständnis der Begriffsvielfalt der Weiterbildung soll im Folgenden zunächst eine Auswahl der in der Literatur häufig diskutierten begrifflichen Annäherungen vorgestellt werden. Abschließend wird für den Kontext der vorliegenden Arbeit festgelegt, wie der Begriff der Weiterbildung verstanden wird.

¹⁵ Vgl. Deutsche Handwerkszeitung (2013).

¹⁶ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (2014), S. 11.

¹⁷ Vgl. Kuwan et al. (2006), S. 12.

2.1.1 Formale, nicht-formale und informelle Weiterbildung

Obleich Weiterbildung in Deutschland lange zuvor existent war, erhielt der Begriff erst 1970 seine heutige bildungspolitische Prägung, indem der Deutsche Bildungsrat Weiterbildung als Bestandteil des Bildungswesens definierte.¹⁸ Demnach beinhaltet Weiterbildung die „[...] Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase [...]“¹⁹. Weiterbildung findet somit nach dem Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit statt, wobei das Einarbeiten am Arbeitsplatz in der Regel nicht in den Bezugsrahmen der Weiterbildung fällt.²⁰

Die überwiegende Anzahl der Definitionsansätze zur Weiterbildung knüpft an jene offizielle Begriffsbestimmung an, wobei diese im Laufe der Zeit mehrfach modifiziert wurde.²¹ So beschränkte sich Weiterbildung nach damaligem Verständnis auf formal organisierte Maßnahmen wie Lehrgänge, Kurse oder Seminarveranstaltungen. Da dies aus heutiger Sicht nicht mehr zeitgemäß erscheint²², hat das Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder die Definition im Jahr 2001 um informelles Lernen erweitert:

„[...] Weiterbildung [...] liegt auch vor, wenn die Einzelnen ihr Lernen selbst steuern. [...] Weiterbildung kann in Präsenzform, in der Form der Fernlehre, des computergestützten Lernens, des selbst gesteuerten Lernens oder in kombinierten Formen stattfinden.“²³

Mit dieser Ergänzung integriert Weiterbildung jegliche **intentionale Lernprozesse eines Erwachsenen** nach seiner ersten Bildungsphase.²⁴ Diese Unterscheidung in **formale und informelle**²⁵ Weiterbildung findet in Deutschland im Rahmen verschiedenster Erhebungen Anwendung.²⁶

Im internationalen Sprachgebrauch (OECD, UNESCO) und insbesondere auch auf Ebene der Europäischen Union (EU) wird neben den formalen und informellen Lernformen zusätzlich auch in **nicht-formale**²⁷ Lernaktivitäten unterschieden. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht diese Klassifizierung, die an eine Definition des lebenslangen Lernens durch die Europäische Kommission im Jahr 2001 angelehnt ist.

¹⁸ Vgl. Reich-Claasen (2010), S. 20.

¹⁹ Deutscher Bildungsrat (1970), S. 197.

²⁰ Vgl. ebd., S. 197.

²¹ Vgl. Kuwan et al. (2006), S. 187.

²² Vgl. ebd., S. 187.

²³ Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister (2001), S. 4.

²⁴ Vgl. Kuwan et al. (2006), S. 187.

²⁵ Formale bzw. informelle Weiterbildung wird häufig synonym auch als formelle bzw. informale Weiterbildung bezeichnet.

²⁶ Siehe Berichtssystem Weiterbildung, IW-Weiterbildungserhebung, Mikrozensus, Panel WeLL.

²⁷ Nicht-formale Weiterbildung wird häufig synonym auch als non-formelle Weiterbildung bezeichnet.

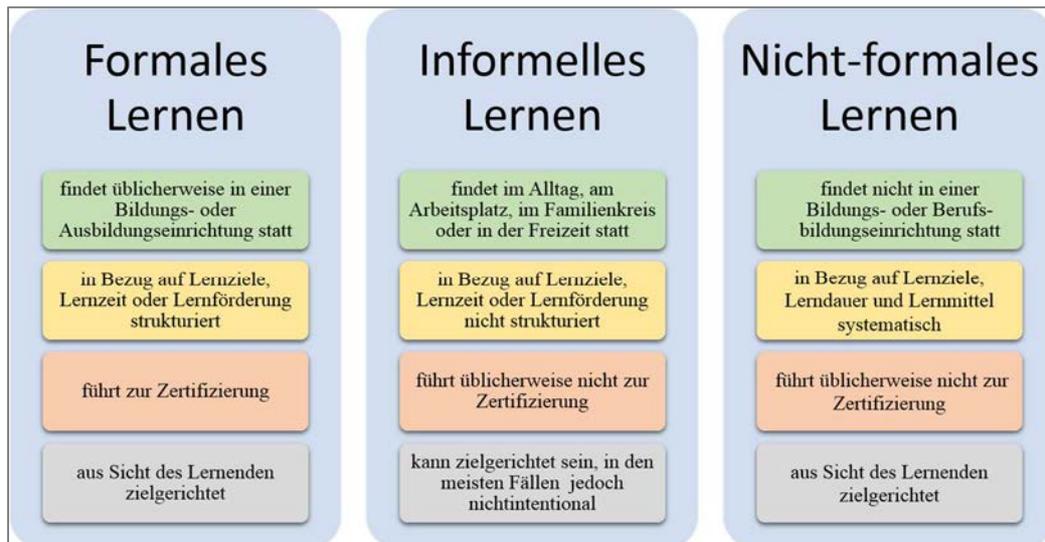


Abbildung 1: Klassifikation der Weiterbildung nach der Art des Lernens
Eigene Darstellung in Anlehnung an die Europäische Kommission (2001).²⁸

Formales Lernen umfasst in diesem Sinne Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die in Einrichtungen des formalen Bildungssystems erlangt werden, z.B. der Hochschulabschluss.²⁹ **Informelles Lernen** als „[...] natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens [...]“³⁰ integriert zum Beispiel am Arbeitsplatz erworbene Fähigkeiten oder Sprachkenntnisse durch einen Auslandsaufenthalt. **Das nicht-formale Lernen** hingegen vollzieht sich außerhalb der Hauptssysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung und kommt dem Begriff der Erwachsenenbildung in Deutschland am nächsten. **Auf betrieblicher Ebene fällt die Mehrheit der traditionellen Weiterbildungsangebote (z.B. Seminare) unter diese Lernart, wohingegen arbeitsnahe Formen eher dem informellen Lernen zuzuordnen sind.**³¹ Aufgrund des meist fließenden Übergangs zwischen den einzelnen Lernkontexten gestaltet sich eine Unterscheidung in formale, informelle und nicht-formale Lernaktivitäten in der praktischen Umsetzung häufig als sehr komplex.³²

Die Abgrenzung der Weiterbildung nach dem jeweiligen Organisationsgrad stellt jedoch nur eine Möglichkeit dar, sich dem Terminus zu nähern. Von nicht minderer Bedeutung sind indes die inhaltlichen Aspekte, weshalb es für ein vollständiges Verständnis des Begriffs weiterer Konkretisierungen bedarf.

²⁸ Vgl. Europäische Kommission (2001), S. 33ff.

²⁹ Vgl. Schiersmann (2007), S. 31.

³⁰ Europäische Kommission (2000), S. 9.

³¹ Vgl. Schiersmann (2007), S. 31.

³² Vgl. ebd., S. 31f.

2.1.2 Berufliche und allgemeine Weiterbildung

In der Literatur erfolgt eine weitere Differenzierung von Weiterbildung meist durch die Abgrenzung **berufsbezogener** und **allgemeiner**³³ **Weiterbildungsaktivitäten**.³⁴ Unter letzterem Bereich lassen sich alle Weiterbildungsintentionen einer Person subsumieren, welche primär nicht beruflichen Zwecken dienen und politische, gesellschaftliche oder kulturelle Inhalte zum Gegenstand haben.³⁵ Die wissenschaftliche Weiterbildung hingegen wird in der Regel als eigenständiger Bereich der Weiterbildung konstituiert.³⁶

Da berufliche Weiterbildung im Handwerk im Fokus dieser Arbeit steht, soll sie daher im Folgenden detaillierter betrachtet werden. Analog zur Komplexität des Begriffs der Weiterbildung hat sich bis heute **keine universell gültige und anerkannte Definition der beruflichen Weiterbildung** etabliert. Zudem werden Begriffe wie Fortbildung, Umschulung und Weiterbildung vielfach als Synonyme gebraucht.³⁷ Um den Begriff der beruflichen Weiterbildung zu erfassen, ist eine Abgrenzung der genannten Termini sinnvoll.

Fortbildung umfasst laut § 1 Abs. 4 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) alle Aktivitäten, die es ermöglichen sollen „[...] die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen“³⁸. Dabei wird zwischen Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung unterschieden. **Anpassungsfortbildung** impliziert den Ausbau vorhandener Qualifikationen und Kompetenzen bei veränderten Arbeitsanforderungen, wohingegen **Aufstiegsfortbildung** auf den Erwerb besser bezahlter Positionen abzielt.³⁹ Die **berufliche Umschulung** soll laut BBiG dazu befähigen, einen neuen Beruf oder eine anders qualifizierte Beschäftigung auszuführen.⁴⁰ Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird auf eine Unterscheidung dieser Begriffe verzichtet; vielmehr wird die berufliche Weiterbildung, wie in der Praxis üblich, als Oberbegriff für Fortbildung und Umschulung angewandt.⁴¹

Ogleich die in diesem Kapitel angeführte Differenzierung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung in der Theorie weit verbreitet ist, gestaltet sie sich in der Praxis oftmals problematisch.⁴² So lassen sich beispielhaft Fremdsprachen oder Schlüsselkompetenzen (z.B. sicheres Auftreten) sowohl der allgemeinen Persönlichkeitsbildung als auch der beruflichen Qualifizierung zuordnen.

2.1.3 Betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung

Eine spezifischere Systematisierung von Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht daher deren **Gliederung nach der Trägerschaft und Finanzierung**. In diesem Kontext wird zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung unterschieden.

³³ Allgemeine Weiterbildung wird häufig synonym auch als nicht unmittelbar berufsbezogene Weiterbildung oder Erwachsenenbildung bezeichnet.

³⁴ Vgl. Deutscher Bildungsrat (1970), S. 53; Kuwan et al. (2006), S. 12; Schiersmann (2007), S. 24; Seidel et al. (2008), S. 17.

³⁵ Vgl. Bernien (1997), S. 41; Kuwan et al. (2006), S. 187; Schiersmann, (2007), S. 24.

³⁶ Vgl. z.B. Dehnbostel (2008), S. 13.

³⁷ Vgl. Becker (1999), S. 6; Kuwan et al. (2006), S. 12; Dehnbostel (2008), S. 16.

³⁸ § 1 Abs. 4 BBiG.

³⁹ Vgl. Dehnbostel, (2008), S. 16.

⁴⁰ Vgl. § 1 Abs. 5 BBiG.

⁴¹ Vgl. Ridder (2013), S. 143.

⁴² Vgl. Schiersman (2007), S. 24f.

Während bei der **außerbetrieblichen Weiterbildung** der Fiskus oder das Individuum selbst die Weiterbildung realisiert, fungiert im Rahmen der **betrieblichen Weiterbildung** das Unternehmen als Bildungsträger, indem es die Qualifizierungsmaßnahme durchführt oder veranlasst und deren Kosten kompensiert.⁴³ Betriebliche Weiterbildung wird nach Arnold und Gonon (2006) somit bezeichnet als „[...] die Gesamtheit der Maßnahmen und Aktivitäten, die die Unternehmen zur kontinuierlichen Qualifizierung ihrer Mitarbeiter im Anschluss an die Erstausbildung vorsehen“⁴⁴.

Da im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung meist berufliche statt allgemeine Inhalte vermittelt werden, wird diese in der Literatur oft auch als partikularer Bereich der beruflichen Weiterbildung interpretiert.⁴⁵ Dies soll jedoch nicht implizieren, beide Bereiche als konvergent einzustufen, wie aus nachfolgenden Ausführungen ersichtlich wird.

Während die berufliche Weiterbildung aus Kapitel 2.1.2 vorwiegend aus persönlichen Motiven zur beruflichen Entwicklung und Entfaltung des Individuums geschieht, dient die betriebliche Weiterbildung in erster Linie ökonomischen Zielen, respektive der Rentabilität des jeweiligen Unternehmens. Im Fokus steht weniger die Wissensvermittlung als vielmehr die Sozialisierung des Einzelnen in den Betrieb. Die Veranlassung und Finanzierung dieser Weiterbildungsmaßnahmen ist demnach unmittelbar an das Betriebsinteresse geknüpft.⁴⁶ Diese Relation suggeriert, dass gewisse Beschäftigungsgruppen, beispielsweise ältere Arbeitnehmer, von betrieblich finanzierten Qualifizierungsmaßnahmen isoliert werden könnten, sofern sich kein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis für das Unternehmen ableiten ließe.⁴⁷ Diese Hypothese wird im Laufe der Arbeit noch einmal aufgegriffen. Zunächst sollen jedoch die Ergebnisse dieses Kapitels und insbesondere der Zusammenhang der behandelten Termini mit Abbildung 2 noch einmal veranschaulicht werden.

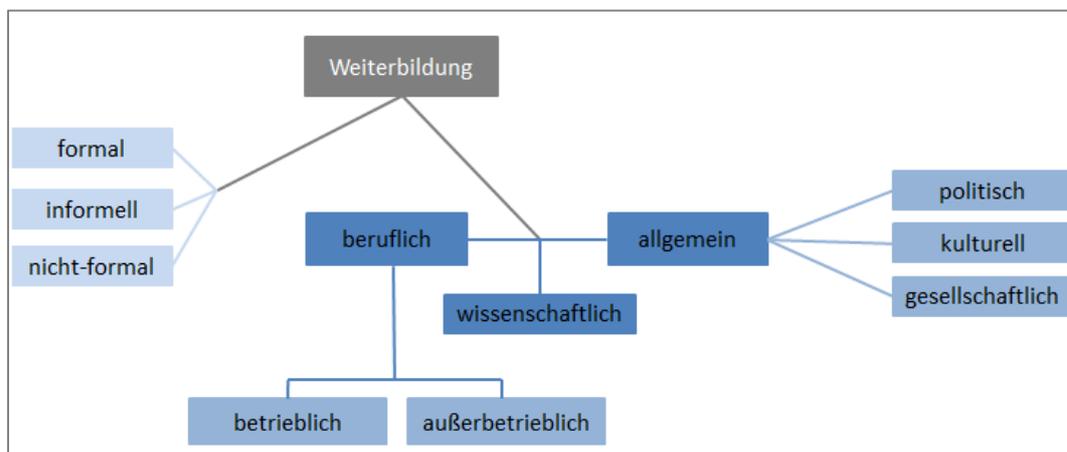


Abbildung 2: Systematisierung der Terminologie Weiterbildung
Eigene Darstellung in Anlehnung an Becker (2013) und Dehnbostel (2008).⁴⁸

⁴³ Vgl. Dehnbostel (2008), S. 17.

⁴⁴ Arnold/Gonon (2006), S. 91.

⁴⁵ Vgl. z.B. Sorg-Barth (2000), S. 12.

⁴⁶ Vgl. Kurtz (2002), S. 886.

⁴⁷ Vgl. Kurtz (1998), S. 117.

⁴⁸ Vgl. Becker (2013), S. 307; Dehnbostel (2008), S. 13ff.

Kurzzusammenfassung:

Dieses Kapitel diene dazu, einen Überblick über die Begriffs- und Artenvielfalt auf dem Gebiet der Weiterbildung zu vermitteln, welche in diesem Umfang im Bereich des Bildungswesens einzigartig ist.⁴⁹ Festzuhalten gilt, dass sich Weiterbildung von der Erstausbildung abgrenzt und formale sowie informelle – und auf Ebene der Europäischen Union (EU) auch non-formale Lernformen – integriert. Funktionell wird zwischen beruflicher, wissenschaftlicher und allgemeiner Weiterbildung unterschieden, wobei letztere auch mit dem Terminus der Erwachsenenbildung gleichgesetzt wird.⁵⁰ Da im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung in der Regel berufliche Inhalte dominieren, wird diese auch als Teilbereich der beruflichen Weiterbildung bezeichnet.⁵¹

Aus personalwirtschaftlicher Sicht ist die betriebliche Weiterbildung als Instrument der Personalentwicklung für das Handwerk von hoher Relevanz. Im Folgenden soll daher die Bedeutung der Weiterbildung im Rahmen des Personalmanagements von Unternehmen näher erläutert werden.

2.2 Einordnung der Weiterbildung in das Personalmanagement

Das **Tätigkeitsfeld der Personalarbeit** erfuhr im Laufe der Zeit einen tiefgreifenden Wandel. Während traditionell eine verwaltungs- und produktivitätsorientierte Ausrichtung dominierte, gewannen im Laufe der 90er Jahre personalwirtschaftliche Entscheidungen als integraler Bestandteil einer wertschöpfungsorientierten Unternehmensführung an Bedeutung.⁵²

Die Aufwertung humankapitalbezogener Aspekte im Rahmen der Managementforschung geht maßgeblich auf den Einfluss des „resource-based view“ zurück, mit dem interne materielle und immaterielle Faktoren für den Unternehmenserfolg in den Vordergrund rückten.⁵³ Dabei unterscheidet Barney (1991) zwischen physischen (z.B. Maschinen), organisationsbezogenen (z.B. interne Koordinationssysteme) und insbesondere auch personellen (z.B. Know-How der Belegschaft) Ressourcen.⁵⁴ Die daraus resultierende **Bedeutung des Faktors Arbeit als Quelle für Wettbewerbsvorteile** prägte in den frühen 80er Jahren ein neues Gebiet der Personalforschung, das „Strategic Human Resource Management“.⁵⁵ Obgleich eine Ausführung dieses Felds der Personalforschung den Rahmen der vorliegenden Arbeit überschreiten würde, zeugt deren Existenz von der Relevanz, die ein ganzheitlich integriertes Personalmanagement innerhalb eines Unternehmens einnimmt. Die damit verbundenen Aufgaben sind somit nicht nur von operativer, sondern auch von strategischer Natur. Das Personalmanagement in Handwerksbetrieben lässt sich vor diesem Hintergrund als **gesamter Aufgabenkomplex zur aktiven Gestaltung personalbezogener Tätigkeiten** mit dem **Ziel der Vermehrung der betrieblichen Wertschöpfung** in den Betrieben definieren.⁵⁶

Eines der wichtigsten Aufgabenfelder der Personalarbeit in Handwerksbetrieben umfasst die **Personalentwicklung**. Während der Terminus erstmals nach dem zweiten Weltkrieg, abgeleitet aus dem anglo-amerikanischen Management Development (Weiterqualifizierung von Führungskräften), im deutschen

⁴⁹ Vgl. Münch (1993) S. 64 ff.

⁵⁰ Vgl. Bellmann (2003), S. 11.

⁵¹ Vgl. Dehnbostel (2008), S. 17; Schmidt-Lauff (2012), S. 373.

⁵² Vgl. Becker/Gerhart (1996), S. 780.

⁵³ Vgl. Colbert (2004), S. 341.

⁵⁴ Vgl. Barney (1991), S. 101.

⁵⁵ Vgl. Wright et al. (2001), S. 701f.

⁵⁶ Vgl. Stock-Homburg (2013), S. 16.

Sprachgebrauch erschien, bildet er indes Gegenstand zahlreicher Publikationen aus verschiedensten Forschungsdisziplinen.⁵⁷ Dementsprechend breit ist das Spektrum an Definitionsansätzen. Innerhalb der Betriebswirtschaftslehre dominieren dabei zwei divergierende Betrachtungsweisen, die auf unterschiedlichen theoretischen Grundlagen aufbauen. Während Personalentwicklung im Verständnis der Motivations- oder Lerntheorien einerseits die Entwicklung des Individuums betont, rückt im Kontext der Strategie- und Managementtheorien ein möglichst produktiver Einsatz des Humankapitals innerhalb eines Unternehmens in den Vordergrund.⁵⁸

Zur Verdeutlichung sollen jeweils zwei Definitionen beider Ansätze exemplarisch vorgestellt werden. So beschreibt Mentzel (1997) Personalentwicklung als „[...] Inbegriff aller Maßnahmen, die der **individuellen und beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter** dienen und ihnen unter Beachtung ihrer persönlichen Interessen die zur **optimalen Wahrnehmung ihrer jetzigen und künftigen Aufgaben** erforderlichen Qualifikationen vermitteln.“⁵⁹ Während bei Mentzel (1997) der Fokus auf dem individuellen Mitarbeiter liegt, betont Neuberger (1994) hingegen aus unternehmensorientierter Sicht das Arbeitsvermögen des Personals als Ganzes: „Personalentwicklung ist die **Umformung des unter Verwertungsabsicht zusammengefassten Arbeitsvermögens**“⁶⁰.

Die Orientierung am Individuum oder Unternehmen verläuft in Übereinstimmung zahlreicher Autoren jedoch nicht zwingend bipolar, vielmehr **überschneiden und ergänzen sich beide Perspektiven**.⁶¹ Schanz (1989) spricht in diesem Kontext auch von einem „Doppelzielcharakter der Personalentwicklung“⁶². Dieser Arbeit soll vor diesem Hintergrund eine Definition aus der Systemtheorie von Chalofsky (1992) zugrunde liegen, die sowohl individuelle als auch organisationale Ziele vereint:

„HRD [Human Resource Development] is **the study and practice of increasing the learning capacity of individuals, groups, collectives and organizations** through the development and application of **learning-based interventions** for the **purpose of optimizing human and organizational growth and effectiveness**.“⁶³

Für ein hohes Maß an individueller und organisationaler Effektivität in Handwerksbetrieben bedarf es demnach einer steten Entwicklung der involvierten Akteure. Der betrieblichen Qualifizierung kommt in diesem Kontext eine bedeutende Rolle zu, weshalb die Personalentwicklung oftmals auch mit dem weitläufig angelegten Terminus der Weiterbildung gleichgesetzt wird.⁶⁴

Während die betriebliche Weiterbildung in der Theorie traditionell zu einem der bedeutendsten Elemente innerhalb der Personalentwicklung zählt, nimmt deren Relevanz auch in der Praxis stetig zu.⁶⁵ Das folgende Kapitel liefert einen Überblick über den Status Quo der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland, wobei besonderes Augenmerk auf die jeweiligen Zielgruppen gelegt werden soll.

⁵⁷ Vgl. Breisig (1997), S.43; Böckelmann/Mäder (2007), S. 16; Swanson/Holton (2009) S. 6ff.

⁵⁸ Vgl. z.B. Swanson (1995), S.208; Knowles et al. (2005), S. 170f.; Garavan (2007), S. 26.

⁵⁹ Mentzel (1997), S. 15.

⁶⁰ Neuberger (1994), S. 3.

⁶¹ Vgl. Garavan et al. (2004), S. 419ff.; Swanson/Holton (2009), S. 4; Shuck/Wollard (2010), S. 105ff.; Neuhäuser/Gießelmann (2012), S. 305.

⁶² Schanz (1989), S. 5.

⁶³ Chalofsky (1992), S. 179.

⁶⁴ Vgl. Breisig (1997), S. 43.

⁶⁵ Vgl. BIBB (2014), S. 300.

2.3 Adressaten betrieblicher Weiterbildung

Laut des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) förderte im ersten Halbjahr 2014 mehr als jeder zweite deutsche Betrieb Weiterbildungsaktivitäten (**Weiterbildungsbeteiligung**: 54%), indem er die Arbeitskräfte entweder freigestellt oder die Kosten der Maßnahme teilweise oder ganz übernommen hat.⁶⁶ Damit setzt sich das hohe Beteiligungsniveau von Unternehmen an Weiterbildung fort und erreicht im ersten Halbjahr 2014 sogar den höchsten Stand seit Beginn dieses Jahrtausends.⁶⁷ Das Weiterbildungsengagement variiert dabei allerdings mit der Größe der Unternehmen. Während nahezu alle befragten Großbetriebe (99%) Qualifizierungsmaßnahmen durchführten, lag die Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen mit 10-49 Beschäftigten hingegen bei 70% und jene von kleinen Unternehmen (1-9 Beschäftigte) nur noch bei 44%.⁶⁸ Diese stark abweichenden Weiterbildungsaktivitäten können jedoch u.a. auch auf die Messung der Weiterbildungsbeteiligung zurückgeführt werden: Ein Betrieb gilt als weiterbildungsaktiv, sobald zumindest ein Mitarbeiter in eine Weiterbildungsmaßnahme einbezogen wird. Somit weisen Großbetriebe per se eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, als weiterbildungsaktiv eingestuft zu werden. Gleichwohl gibt es auch andere Gründe für den positiven Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Weiterbildungsaktivität. Diese werden im Laufe der Arbeit noch detaillierter aufgezeigt. Abschließend bleibt allerdings anzumerken, dass sich die **Weiterbildungsquoten**, d.h. der Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Mitarbeiter, innerhalb der weiterbildungsaktiven Unternehmen nicht mehr wesentlich unterscheiden: In kleinen Unternehmen mit 1-9 Beschäftigten liegt die Weiterbildungsquote bei 30%, in Großbetrieben bei 37% (erstes Halbjahr 2014).

Im Folgenden soll näher auf die **Zielgruppen der betrieblichen Weiterbildung** eingegangen werden. Insgesamt nahmen im Jahr 2014 laut BIBB 39% der Arbeitnehmer im Bundesgebiet an betrieblichen Qualifizierungsaktivitäten teil. Obgleich die Empfänger der Maßnahmen weitläufig angelegt sind, zeigen sich signifikante Differenzen zwischen einzelnen Mitarbeitergruppen. So profitieren höher **qualifizierte Beschäftigte** häufiger von betrieblichen Weiterbildungsangeboten als Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten. Der Anteil weitergebildeter Beschäftigter ohne Berufsausbildung beträgt demnach 24% gegenüber höher Qualifizierten mit 58% (Berufsabschluss: Meister / andere Fachschule) bzw. 49% (Berufsabschluss: (Fach-)Hochschulabschluss). Des Weiteren zeigen sich **regionale Unterschiede** zwischen Ost- und Westdeutschland. Während in den alten Bundesländern im Jahr 2014 37% der Beschäftigten an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilnahmen, besuchten diese in den neuen Bundesländern 45%.⁶⁹

Doch nicht nur der aktuelle Wohnort, sondern auch das **Geschlecht** nimmt Einfluss auf die Teilnahmequote. So partizipierten laut BIBB im Jahr 2014 42% der männlichen und lediglich 35% der weiblichen Angestellten an betrieblicher Weiterbildung. Vor dem Hintergrund, dass betriebliche Weiterbildung all jene Maßnahmen umfasst, die überwiegend unter der Arbeitszeit im Betrieb stattfinden und von diesem finanziert werden, leitet die Autorengruppe Bildungsberichterstattung daher eine Benachteiligung von Frauen bei betrieblichen Weiterbildungsangeboten ab.⁷⁰

Eine weitere Gruppe, die im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten unterrepräsentiert ist, bildet die der **älteren Beschäftigten**. Die **Beteiligung** von Unternehmen an **Weiterbildungen** speziell für

⁶⁶ Vgl. BIBB (2016), S. 302.

⁶⁷ Vgl. ebd., S. 302.

⁶⁸ Vgl. ebd., S. 303.

⁶⁹ Vgl. ebd., S. 299.

⁷⁰ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010), S. 136f.

diese Personengruppe ist gering: Laut Bildungsbericht 2012 bietet nur in etwa jedes sechste Unternehmen mit Beschäftigten über 50 Jahren betriebliche Maßnahmen für ebenjene Personengruppe an.⁷¹ Deutliche Disparitäten ergeben sich auch an dieser Stelle hinsichtlich der Größe der Unternehmen sowie der Branchenzugehörigkeit. Während nur 8% der kleinen Betriebe mit 1-9 Beschäftigten Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere anbieten, verfügen indes 93% der Großbetriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern über jene Maßnahmen. Das größte Engagement bei der Weiterbildung älterer Beschäftigter zeigen Unternehmen aus dem Kredit- und Versicherungsgewerbe (46%) und dem öffentlichen Sektor (44%). Den geringsten Anteil an Betrieben mit Maßnahmen für ältere Beschäftigte hat hingegen das Baugewerbe mit 12%.⁷² Die niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Betreibern spiegelt sich letztlich auch in der geringen Weiterbildungsquote älterer Arbeitnehmer wieder: So nahm im Jahr 2014 nur jeder vierte Beschäftigte (25%) im Alter von 55 bis 64 Jahren an einer betrieblichen Weiterbildung teil. In der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen waren dies beispielsweise 42%.⁷³

Die aufgeführten Divergenzen in der Weiterbildungsbeteiligung nach Alter, Geschlecht und Qualifikationsniveau sind im Rahmen der Sicherung des Arbeitskräftepotenzials von sozialer und ökonomischer Relevanz.⁷⁴ Besonderes Gewicht erhält in Anbetracht des demografischen Wandels und der alternden Belegschaften die geringe Qualifizierungsquote älterer Beschäftigter, weshalb eine detailliertere Auseinandersetzung mit dieser Mitarbeitergruppe Gegenstand der weiterführenden Kapitel ist.

2.4 Weiterbildung älterer Arbeitnehmer

Im Zuge der vorliegenden Arbeit nimmt die Gruppe der älteren Arbeitnehmer eine zentrale Rolle ein. Daher sollen in diesem Kapitel, nach einer Klassifizierung des Altersbegriffs, Gründe für deren mangelnde Weiterbildungsquote aufgezeigt werden. Eine Ausführung der Notwendigkeit für eine stärkere Beteiligung Älterer an Qualifizierungsmaßnahmen rundet das Kapitel und somit den theoretischen Rahmen dieser Arbeit ab.

2.4.1 Der Altersbegriff im beruflichen Kontext

Eine universell anerkannte Interpretation des Terminus des älteren Arbeitnehmers ist weder in der Fachliteratur noch in der Praxis gegeben. Bevor das Thema Weiterbildung älterer Beschäftigter im Verlauf dieses Kapitels vertiefend betrachtet werden soll, bedarf es daher zunächst einer Erläuterung, welches **Verständnis dem Begriff des älteren Mitarbeiters** im Rahmen dieser Arbeit zugrunde liegt.

In der Literatur werden ältere Arbeitnehmer anhand von subjektiven Maßstäben auf bestimmte Altersgrenzen festgelegt. Dies demonstrieren zahlreiche Publikationen, bei denen die ältere Generation ab 35, 40, 45, 50 oder 55 Jahren angesetzt wird.⁷⁵ Eine solche Einordnung älterer Beschäftigter nach bestimm-

⁷¹ Vgl. Autorengruppe Berichterstattung (2012), S. 147, 309.

⁷² Vgl. ebd., S. 309.

⁷³ Vgl. BIBB (2015), S. 302.

⁷⁴ Vgl. Autorengruppe Berichterstattung (2012), S. 143.

⁷⁵ Vgl. Neumann (1994), S. 66; Siegrist et. al (2006), S. 63; Silverstein (2008), S. 269; Heywood et al. (2010), S. 600ff.; Stamov-Roßnagel/Hertel (2010), S. 895.

ten Altersgrenzen ist im Rahmen empirischer Studien oftmals unvermeidbar, grundsätzlich jedoch kritisch zu betrachten, da dabei individuelle oder betriebliche Gegebenheiten unzureichend berücksichtigt werden.⁷⁶

Die Bewertung eines Beschäftigten als älterer Arbeitnehmer steht nach Adenauer (2002) vielmehr in **direktem Zusammenhang mit berufs-, branchen- und tätigkeitsspezifischen Faktoren**, die eine homogene Einstufung in die Gruppe der Älteren ausschließen.⁷⁷ So gelten exemplarisch im Leistungssport und der Politik grundlegend divergente Bemessungsgrundlagen hinsichtlich des Alters. Während ein 30-jähriger Profisportler im Rahmen seiner Berufsgruppe als vergleichsweise alt eingestuft werden kann, gilt ein gleichaltriger Politiker bezogen auf seinen Berufsstand als relativ jung. Ähnlich heterogene Einschätzungen hinsichtlich des Alters lassen sich auch innerhalb eines Unternehmens feststellen. Ein 40-jähriger Beschäftigter mag nach subjektiver Auffassung bereits zu den Älteren zählen, bei einem Geschäftsführer würde dieses Alter hingegen eher als jung ausgelegt werden.

Die Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) vermeidet daher spezifische Altersgrenzen, indem sie ältere Arbeitnehmer allgemein als diejenigen Personen bezeichnet, „die in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens stehen, noch nicht das Rentenalter erreicht haben und gesund, d.h. arbeitsfähig sind“⁷⁸. Weiterführende Eingrenzungen älterer Beschäftigter sollen gemäß OECD in Relation zum Beruf, Betrieb und zur Tätigkeit des jeweiligen Individuums erfolgen und sich weniger an kalendarischen Altersbestimmungen orientieren.

Da es sich bei der vorliegenden Arbeit um eine empirische Studie handelt, bei der Weiterbildungsaktivitäten älterer Arbeitnehmer aus dem Handwerk näher beleuchtet und mit denen von Arbeitnehmern aus dem Nicht-Handwerk verglichen werden sollen, muss eine **altersbezogene Einteilung der Personengruppen** vorgenommen werden. Darauf kann auch deshalb nicht verzichtet werden, weil die der Auswertung zugrunde gelegten Daten keine Informationen zu dem ausgeübten Beruf oder den Tätigkeiten der Mitarbeiter beinhalten. Somit entfällt eine alternative Möglichkeit der Zuteilung. Hinsichtlich des Alters werden **im Rahmen dieser Studie**

- Beschäftigte **unter 45 Jahren** als „**jüngere Arbeitnehmer**“ und
- Beschäftigte **ab 45 Jahren** als „**ältere Arbeitnehmer**“

bezeichnet. Dafür sprechen drei Argumentationslinien: Erstens sind viele der im Handwerk alltäglichen Tätigkeiten mit körperlicher Anstrengung – und insofern auch Abnutzung – verbunden. Aus diesem Grund können viele Berufe nicht bis zum Erreichen der Regelaltersrente ausgeübt werden. Dies wurde insofern bei der Einteilung der Altersgrenzen berücksichtigt, als dass bewusst ein Alter unter 50 Jahren als Untergrenze für die „älteren Arbeitnehmer“ festgelegt wurde. Zweitens ist aufgrund interner Auswertungen der Handwerksorganisation bekannt, dass in deren Bildungseinrichtungen deutlich seltener Teilnehmer mit einem Alter von 45 Jahren und älter vorzufinden sind – hier scheint 45 Jahre eine „magische Altersgrenze“ zu sein. Durch die Einteilung von Arbeitnehmern ab 45 Jahren in die Gruppe der „Älteren“, kann im Rahmen dieser Studie gegenübergestellt werden, welche anderen Weiterbildungsziele, -herausforderungen, -hemmnisse etc. für diese Alterskohorte im Vergleich zu „Jüngeren“ bestehen. Somit kann für die Handwerksorganisation ein spezifischer Erkenntnisgewinn für die Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer im Handwerk entstehen. Als drittes Argument spricht für die festgelegte Alterseinteilung, dass immer mehr aktuelle Studien zum Weiterbildungsverhalten in

⁷⁶ Vgl. Herrmann (2008), S. 12.

⁷⁷ Vgl. Adenauer (2002), S. 5.

⁷⁸ OECD, zitiert nach Karl (2009), S. 11.

Deutschland Personen ab dem 45. Lebensjahr „in der zweiten Lebenshälfte“ befindlich verorten und ebenfalls die im Rahmen dieser Studie gewählte Altersgrenze verwenden.⁷⁹

2.4.2 Erklärungsansätze für die geringe Weiterbildungsquote älterer Arbeitnehmer

Gründe für den geringen Weiterbildungsanteil bestimmter Beschäftigungsgruppen, wie die der älteren Arbeitnehmer, sind vielfältig und sowohl auf individuelle Merkmale und situative Gegebenheiten, als auch auf betriebliche Faktoren zurückzuführen. Dieses Kapitel soll einen Überblick über grundlegende theoretische Hintergründe vermitteln, wobei aufgrund des begrenzten Rahmens der Arbeit kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden kann.

Wie bereits ausgeführt, obliegt die Initiierung, Organisation und Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung vorwiegend dem Unternehmen. Ziel der Investition ist es, das Bildungs- und Qualifizierungsniveau der Arbeitskräfte, das gemeinhin als bedeutender Faktor zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens gilt, auf einem konstanten bzw. hohen Standard zu halten.⁸⁰ Der Arbeitgeber investiert folglich in der Erwartung, künftig von der qualifizierten Arbeitsleistung der weitergebildeten Beschäftigten zu profitieren. Dies setzt voraus, dass jene zumindest so lange im Unternehmen verbleiben, bis sich die **Investitionskosten** des Arbeitgebers amortisiert haben. Das daraus resultierende **Risiko der Unternehmen** ist Grundlage einer aktuellen Diskussion um eine stärkere finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung.⁸¹

Den theoretischen Rahmen dazu bildet die **Humankapitaltheorie**, welche Interdependenzen zwischen der Ausbildung/Weiterbildung und dem zu erwarteten Einkommen postuliert.⁸² Investitionen in das Humankapital wirken sich demnach positiv auf die Produktivität des Individuums aus, was dessen Wert auf dem Arbeitsmarkt erhöht und ein größeres künftiges Einkommen zur Folge hat. Charakteristisch für berufliche Bildung sind gegenwärtig anfallende Ausgaben und künftige Erträge, die sich über einen längeren Zeitraum hinweg erstrecken. Die Entscheidung für eine Investition in berufliche Bildung erfolgt unter der Prämisse, dass der künftige diskontierte Nutzen hinsichtlich des Lebenseinkommens die Kosten der Bildungsmaßnahme übersteigt.

Nach Becker (1975) wird dabei zwischen allgemeinem und (betriebs-)spezifischem Humankapital unterschieden.⁸³ Während allgemeines Humankapital all jene Qualifikationen umfasst, die auf dem gesamten Arbeitsmarkt verwertbar sind, steht spezifisches Humankapital im direkten Zusammenhang mit den Arbeitsabläufen des aus- bzw. weiterbildenden Unternehmens und ist infolgedessen nur in diesem abrufbar. Die Rentabilität einer Bildungsmaßnahme hängt vor diesem Hintergrund von dessen Spezifität ab und kann von Arbeitgeber und Arbeitnehmer kontrovers eingeschätzt werden. Während der Arbeitgeber spezifische Qualifizierungsmaßnahmen präferieren wird, um die Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden, werden Arbeitnehmer den Erwerb allgemeinen Humankapitals, welches universell einsetzbar ist, bevorzugen. Die **Investitionsneigung** eines Unternehmens in Humankapital wird daher zusammenfassend von der **Spezifität**, dem **erwarteten Ertragszuwachs**, den anfallenden **direkten und indirekten Kosten** der Bildungsmaßnahme sowie dessen **Amortisierungszeitraum** beeinflusst.⁸⁴

⁷⁹ Vgl. exemplarisch Anger et al. (2012), S. 3.

⁸⁰ Vgl. Leber (2000), S. 229.

⁸¹ Vgl. Seyda/Werner (2012), S. 8.

⁸² Vgl. Schultz (1961), S. 1ff.

⁸³ Vgl. Becker (1975), S. 19ff.

⁸⁴ Vgl. ebd., S. 16ff.

Bezogen auf die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer rückt insbesondere der letzte Aspekt in Anbetracht einer **verkürzten betrieblichen Verweildauer** bis zur Rente in den Mittelpunkt. Die verkürzte Verweildauer im Betrieb konfrontiert den Arbeitgeber mit dem Problem, dass getätigte Humankapitalinvestition einer **zeitlich eingeschränkten Rückflussperiode** gegenüber stehen. So besteht für ihn die Gefahr, dass die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme die resultierenden Erträge übersteigen. Auf Basis der Humankapitaltheorie lässt sich daraus ein negativer Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsinvestition in ältere Arbeitnehmer ableiten.⁸⁵

Des Weiteren kann die Humankapitaltheorie als Erklärungsansatz für den positiven Zusammenhang zwischen der **Betriebsgröße** und dem **Weiterbildungsengagement** von Unternehmen herangezogen werden, der in Kapitel 2.3 festgestellt wurde. Großunternehmen profitieren in stärkerem Umfang von Skaleneffekten, die die fixen Kosten je Weiterbildungsteilnehmer senken.⁸⁶ Da die Erträge einer Humankapitalinvestition im Verhältnis zu deren Kosten stehen, ergibt sich daraus eine höhere Wahrscheinlichkeit für Weiterbildungen älterer Arbeitnehmer in größeren Unternehmen.

Gründe für die geringe Qualifizierungsquote älterer Arbeitnehmer beschränken sich nicht nur auf die Arbeitgeberseite, vielmehr sind auch individuelle Aspekte von Belang, denen man sich über unterschiedliche Theorien oder Forschungsergebnisse nähern kann. Eine Möglichkeit bietet in diesem Kontext die **Motivationsforschung**. Nach einer Studie von Warr und Fay (2001) besteht ein negativer Zusammenhang zwischen dem Alter der Beschäftigten und der Motivation zur Weiterbildung, dem hauptsächlich vier Ursachen zugrunde liegen.⁸⁷ So seien die in Aussicht gestellten **finanziellen Anreize** für die Weiterbildung bei älteren Arbeitnehmern in deren subjektiver Wahrnehmung niedriger als bei jüngeren. Begründet wird dies durch die höheren Adaptionsanstrengungen, die den finanziellen Anreizen gegen gerechnet werden müssen. Des Weiteren wirke sich die **Macht der Gewohnheit** hinsichtlich Arbeitsroutinen ebenso negativ auf die Weiterbildungsbereitschaft aus, wie ein potentieller Vergleich der **Qualifizierungseffektivität** mit jüngeren Beschäftigten. Zuletzt sei der **soziale Druck** hinsichtlich einer Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bei älteren Arbeitnehmern weniger stark ausgeprägt als bei jüngeren.

Stamov-Roßnagel und Hertel (2010) hingegen argumentieren, dass sich die zugrundeliegenden intrinsischen Motive eines Individuums hinsichtlich der Arbeit im Laufe des Lebenszyklus wandeln würden.⁸⁸ Während in jüngeren Jahren das Streben nach Aufstieg dominiere, rücke im Alter das **Bewahren des Erlangten** in den Vordergrund. Der Erwerb neuer Fähigkeiten aus Karrieregründen verliere demnach an Bedeutung, wohingegen beispielsweise die Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten an Relevanz gewinne. Analog kommen auch Kanfer und Ackermann (2004) zu dem Ergebnis, dass ältere Beschäftigte weniger extrinsischen als vielmehr intrinsischen Anreizen folgten.⁸⁹ Zugleich nähme der altersbedingte Verlust an fluiden kognitiven Fähigkeiten bei einer gleichzeitigen Verbesserung der kristallinen Intelligenz Einfluss auf die Arbeitsmotivation älterer Beschäftigter.

Nach Zwick (2011) bedarf es daher einer stärkeren Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer. Die geringere Beteiligung älterer Beschäftigter an Qualifizierungsmaßnahmen sei

⁸⁵ Vgl. Rudolphi (2011), S. 264f.

⁸⁶ Vgl. ebd., S. 265.

⁸⁷ Vgl. Warr/Fay (2001), S. 343ff.

⁸⁸ Vgl. Stamov-Roßnagel/Hertel (2010), S. 899.

⁸⁹ Vgl. Kanfer/Ackermann (2004), S.453.

unter anderem einem **mangelnden Weiterbildungsangebot** konkret für ebenjene Zielgruppe zu schulden. Eine alterssensiblere Ausrichtung der Weiterbildungsangebote würde sich hingegen sowohl positiv auf die Lernmotivation von Älteren als auch auf die Effizienz der Maßnahmen selbst auswirken.⁹⁰

An dieser Stelle ließen sich weitere Publikationen anführen, die – auf Basis der Motivationsforschung und ergänzender Theorien wie dem Rational-Choice-Ansatz, der Theorie der Entwicklungsaufgaben oder der Segmentationstheorie – das Weiterbildungsverhalten von Arbeitnehmern und Betrieben thematisieren.⁹¹ Für das Verständnis dieser Arbeit gilt festzuhalten, dass Gründe für die mangelnde Weiterbildungsquote vielseitig und sowohl aus **betrieblichen** und **individuellen** Faktoren sowie **situativen** Randbedingungen abzuleiten sind. Gemein ist vielen Arbeiten der Schluss, dass für ein höheres Qualifizierungseingagement der älteren Belegschaft eine alterssensiblere Personalentwicklung der Unternehmen notwendig ist.⁹² Von welcher hoher Bedeutung ebensolche Maßnahmen auch im gesellschaftlichen Kontext sind, soll im nächsten Kapitel demonstriert werden.

2.4.3 Relevanz der Weiterbildung Älterer im gesellschaftlichen Kontext

Im Zuge gesellschaftlicher und ökonomischer Veränderungen erfährt die Weiterbildung seit Jahren einen steten Bedeutungszuwachs.⁹³ Der **technologische Fortschritt**, die **Globalisierung**, **Digitalisierung** oder immer **kürzere Produktlebenszyklen** sind charakteristisch für eine kontinuierliche Beschleunigung, die von Individuen und Organisationen gleichermaßen ein hohes Maß an Wandlungsfähigkeit verlangt.⁹⁴ Lebenslanges Lernen nimmt vor diesem Hintergrund als Schlüsselqualifikation im globalen Wettbewerb eine wichtige Rolle ein.⁹⁵ In den Industrieländern wird die hohe Relevanz der Weiterbildung zusätzlich durch einen Trend begünstigt, der weitreichende ökonomische und sozialpolitische Konsequenzen nach sich zieht und die berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer in den Vordergrund rückt – dem demografischen Wandel.

Beim **demografischen Wandel** handelt es sich um eine altersstrukturelle Veränderung, wobei damit im allgemeinen Sprachgebrauch primär ein Bevölkerungsrückgang assoziiert wird. Maßgebliche Determinanten des demografischen Wandels bilden die Fertilitäts- und Mortalitätsrate sowie die Bilanz aus Zu- und Abwanderung. Sinkt die Geburtenrate unter das Bestandsniveau eines Landes, schrumpft die Bevölkerung, sofern die Differenz nicht durch Migrationsbewegungen ausgeglichen wird.⁹⁶

Da die nationalen Geburtenziffern innerhalb der EU einheitlich unter dem offiziellen Richtwert zum Bestandsniveau von 2,1 Kindern je Frau liegen, wird eine Verschiebung der Alterspyramide prognostiziert, nach der bis zum Jahr 2060 das Medianalter auf 47,9 Jahre steigen soll. Ein Vergleich mit dem Wert von 1990 mit 35,2 Jahren verdeutlicht die rapide Alterung der europäischen Bevölkerung.⁹⁷ Obgleich sich die Altersstruktur in allen EU-Mitgliedsstaaten verschieben wird, gibt es nationale Unterschiede hinsichtlich der Intensität und dem zeitlichen Rahmen.

⁹⁰ Vgl. Zwick (2011), S. 11f.

⁹¹ Siehe hierzu z.B. Colquitt et al. (2000), S. 679ff; Leber/Möller (2008), S. 408; Schmidt (2009), S. 35ff.

⁹² Vgl. z.B. Voelpel et al. (2007), S. 114ff oder Zwick (2011), S. 11f.

⁹³ Vgl. BIBB (2013), S. 304.

⁹⁴ Vgl. Berthold (1997), S. 13.

⁹⁵ Vgl. Raggatt et. al (1996), S. 2; Bellmann (2003), S. 15.

⁹⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2009), S. 5f.

⁹⁷ Vgl. Eurostat (2011), S. 64 ff.

Deutschland ist mit einer konstant unterdurchschnittlichen Geburtenhäufigkeit von knapp 1,4 Kindern pro Frau bei einer simultan steigenden Zahl an Sterbefällen in hohem Maße vom demografischen Wandel betroffen. So wird sich der Anteil der Personen im Erwerbsalter bis zum Jahr 2060 von 61% auf 51% verringern.⁹⁸ Eine solche demografische Entwicklung hat weitreichende Folgen für die Gesellschaft, Politik und Wirtschaft Deutschlands. Im Zuge der vorliegenden Arbeit sind vorwiegend die Konsequenzen für den Arbeitsmarkt von Relevanz und sollen daher detaillierter betrachtet werden.

Während der **Fachkräftemangel** als eine Folgeerscheinung des demografischen Wandels mehrfach Gegenstand der öffentlichen Diskussion ist, erfährt der **Alterungsprozess der Belegschaften** vergleichsweise geringe mediale Aufmerksamkeit. Und doch gehen beide Ereignisse Hand in Hand: Analog zur Reduzierung der Personen im Erwerbsalter steigt das Durchschnittsalter der deutschen Belegschaften in einem Zeitraum von zehn Jahren um etwa zwei Lebensjahre an.⁹⁹ So wird für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 erwartet, dass die Zahl der 50-64-jährigen Erwerbstätigen erstmals mit derjenigen der 30-49-Jährigen übereinstimmt. Langfristig impliziert dieser Trend, dass das Erwerbspersonenpotenzial der Zukunft zu einem erheblichen Teil aus Menschen über 50 Jahren besteht. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre misst dieser Altersgruppe weitere Gewichtung bei.

Vor diesem Hintergrund mahnte das Statistische Bundesamt schon vor mehreren Jahren, die Alterung der Belegschaften bei den aktuellen Problemen am Arbeitsmarkt nicht zu vernachlässigen.¹⁰⁰ Bislang häufig praktizierte Personalmethoden, wie Frühverrentung oder Altersteilzeit, wirken in Anbetracht der volkswirtschaftlichen Folgen für das Sozial- und Rentenversicherungssystem kontraproduktiv.¹⁰¹ Es wird kritisiert, dass ältere Beschäftigte in den Augen vieler Unternehmen infolge diverser Faktoren – wie höherer krankheitsbedingter Ausfallzeiten, vermeintlich geringerer Leistungsfähigkeit oder höherer Lohnfortzahlungen – als Belastung vorverurteilt würden und oben genannte Maßnahmen primär den Zweck erfüllten, Personalkosten ebenjener Altersgruppe einzusparen.¹⁰² Eine solch jugendzentrierte Personalpolitik ist in Anbetracht der Ausführungen dieses Kapitels aus gegenwärtiger und insbesondere auch zukünftiger Sicht wenig zielführend. Vielmehr bedarf es einer alterssensiblen und zukunftsorientierten Personalentwicklung, die das Potenzial älterer Arbeitnehmer optimal ausschöpft.

Wie die vorangegangenen Kapitel dieser Arbeit demonstrieren sollten, stellt in diesem Kontext die Weiterbildung ein zentrales Instrument dar. Gleichzeitig zeigte Kapitel 2.3 auf, dass sich das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere meist auf große Unternehmen reduziert. Parallel dazu ist die Nachfrage nach ebensolchen Maßnahmen bei Beschäftigten höheren Alters unterdurchschnittlich gering. Um diesem Trend entgegenzuwirken, bedarf es u.a. konkreter Angebote seitens der Unternehmen, die adäquater an das Alter der Beschäftigten ausgerichtet sind (vgl. Kap. 2.4.2).

Damit entsprechende Weiterbildungsangebote bedarfsgerecht ausgestaltet werden können, ist für das Handwerk zunächst einmal der **Status-Quo des Weiterbildungsverhaltens in Bezug auf ältere Arbeitnehmer** zu eruieren, was dem Ziel der vorliegenden Studie entspricht. Zum Status-Quo des Weiterbildungsverhaltens im Handwerk liegen derzeit nur wenige Erkenntnisse vor, auf die aufgebaut werden könnte, jedoch existieren verschiedene Datenquellen, die sich für Analysen im Rahmen dieser Arbeit z.T. eignen würden. Bevor in Kapitel 4 schließlich die Ergebnisse dieser Studie präsentiert werden, soll deshalb zunächst im folgenden Kapitel ein kurzer Überblick über mögliche Datenquellen gegeben und

⁹⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2015a), S. 17, 19.

⁹⁹ Vgl. Zwick (2012), S. 15.

¹⁰⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2009), S. 18.

¹⁰¹ Vgl. Gerlmaier (2007), S. 108.

¹⁰² Vgl. Meyer-Timpe (2001), S. 29.

letztlich jene Datenbasis ausgewählt und vorgestellt werden, die im Rahmen dieser Untersuchung Verwendung findet.

3 Weiterbildung im Diskurs bisheriger Forschungsarbeiten

3.1 Datenquellen mit Bezug zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland

Die zunehmende Relevanz beruflicher Weiterbildung spiegelt sich auch in ihrer **statistischen Erfassung** wider. Seit etlichen Jahren führen amtliche Stellen, Institute und Trägerschaften gezielt Befragungen zum Weiterbildungsengagement von Unternehmen und Einzelpersonen durch.¹⁰³ Obwohl die dadurch geschaffene Datengrundlage zur Weiterbildungssituation in Deutschland viele Möglichkeiten bietet, wurde sie bisher nur in geringem Maße genutzt, um Analysen zum Stand oder der Entwicklung der Weiterbildung in kleinen und mittleren **Unternehmen des Handwerks** durchzuführen und zu veröffentlichen. Gerade vor dem Hintergrund, dass die gewonnenen Daten häufig in der Form eines Panels vorliegen und sie somit insbesondere Entwicklungen rund um das Weiterbildungsverhalten im Zeitverlauf nachzeichnen können, ist die geringe Nutzung dieser Datenquellen als bisher unausgeschöpftes Potential für das Handwerk zu identifizieren. In diesem Kontext muss allerdings erwähnt werden, dass viele Erhebungen zwar Merkmale erfassen, die Rückschlüsse auf das Weiterbildungsverhalten nach Betriebsgröße ermöglichen, die explizite Erfassung des Charakteristikums „Mitglied in einer Handwerkskammer“ als Zuordnungsmöglichkeit von Betrieben und Beschäftigten zum Handwerk jedoch häufig fehlt. Insofern wäre seitens der Handwerksorganisation ein verstärktes Einwirken auf die bisher vorhandenen statistischen Längsschnitterhebungen im Hinblick darauf notwendig, künftig Identifikationsmerkmale zu berücksichtigen, die den bedeutenden Wirtschaftszweig des Handwerks eindeutig extrahierbar machen.

Im Folgenden soll ein tabellarischer Überblick über die Datenerhebungen gegeben werden, die den größten Informationsgehalt zur Weiterbildung in Deutschland liefern. Dazu werden die jeweiligen Studien kurz charakterisiert, wobei vorrangig nicht die inhaltlichen Resultate erfasst werden. Vielmehr sei besonderes Augenmerk auf die jeweilige Methodik und den Informationsgehalt der Erhebungen zur beruflichen Weiterbildung gelegt, damit schließlich ein für die vorliegende Studie passender Datensatz als Grundlage für die Analysen in Kapitel 4 ausgewählt werden kann.

Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die durchgeführten **Betriebsbefragungen** zur beruflichen Weiterbildung. Bei der **Europäischen Weiterbildungserhebung CVTS** handelt es sich um eine auf Initiative der Europäischen Kommission durchgeführte Befragung, bei der seit dem Jahr 1993 erstmals europaweite Indikatoren zur betrieblichen Qualifizierung erhoben werden. Während die ersten beiden Erhebungen auf freiwilliger Basis erfolgten, beruht das CVTS seit 2005 auf einer verbindlichen Rechtsgrundlage und ist folglich für alle Mitgliedsstaaten im Zyklus von fünf Jahren verpflichtend.¹⁰⁴ Primäre Intention der Erhebung ist die Bereitstellung von vergleichbaren Daten zu qualitativen und quantitativen

¹⁰³ Für eine Übersicht über die regelmäßig zur Weiterbildung erhobene Daten siehe auch Kuwan et al. (2006), S. 3ff.

¹⁰⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (2013a), S. 7.

Weiterbildungsstrukturen der Unternehmen in Europa, die als Grundlage für zielgerichtete Fördermaßnahmen dienen sollen.¹⁰⁵ Obgleich die Weiterbildungsteilnehmer beispielsweise in der dritten Erhebungswelle 2005 in Altersgruppen eingeteilt wurden, blieben differenzierte Fragestellungen zur Weiterbildung älterer Beschäftigter im Rahmen des CVTS bislang unberücksichtigt.¹⁰⁶

Das **Institut der deutschen Wirtschaft (IW)** führt seit 1992 alle drei Jahre eine Befragung deutscher Unternehmen zu deren Weiterbildungsengagement durch. Dabei zielt die Erhebung ausschließlich auf Fragen zur betrieblichen Weiterbildung ab: Mit der IW-Befragung soll das Ziel verfolgt werden, „[...] grundlegende Strukturdaten zur betrieblichen Weiterbildung zu erheben und damit zur Transparenz dieses Weiterbildungsbereiches beizutragen“¹⁰⁷. Zuletzt fand 2014 die achte Welle mit 30.000 kontaktierten Betrieben statt, wovon letztlich 1.845 an der Online-Erhebung teilnahmen.¹⁰⁸ Befragt werden die Unternehmen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten, der Beteiligung ihrer Mitarbeiter (wobei nur Teilnahmefälle erfasst werden), den Motiven und Hemmnissen sowie dem getätigten Investitionsvolumen in die betriebliche Weiterbildung. Ebenso werden Fragen zu spezifischen Zielgruppen der Qualifizierung erhoben, d.h. zu An- und Ungelernten sowie älteren Arbeitnehmern. Dabei wird insbesondere die Einstellung der Unternehmen gegenüber Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten höheren Alters abgefragt.¹⁰⁹

Das **IAB-Betriebspanel** des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stellt eine repräsentative Arbeitgeberbefragung im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit dar, die seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 auch in den neuen Bundesländern jährlich durchgeführt wird. Im Rahmen der durch TNS Infratest Sozialforschung realisierten Interviews werden bundesweit knapp 16.000 Unternehmen aller Branchen und Größen auf Basis einer disproportional geschichteten Zufallsstichprobe aus ca. zwei Millionen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erfasst.¹¹⁰ Ziel der Erhebung ist es, „[...] ein repräsentatives Informationssystem zur kontinuierlichen Analyse der Arbeitskräftenachfrage aufzubauen“¹¹¹.

Das Fragenspektrum beinhaltet ein jährliches Standardprogramm zu allgemeinen betrieblichen Kenngrößen wie der Personalstruktur, der Betriebsgröße, dem Umsatz oder den Investitionen und wird um jeweils wechselnde Themenschwerpunkte ergänzt. Ein Modul zur Weiterbildung wurde 2007 ins Basisprogramm integriert.¹¹² Im Jahr 2008 wurde an dieser Stelle erstmals ebenfalls nach der Anzahl an weitergebildeten Beschäftigten gefragt, die über 50 Jahre alt waren.¹¹³ Weitere Schwerpunktfragen zum betrieblichen Umgang mit älteren Arbeitnehmern, wie z.B. dem Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen, wurden zudem in den Jahren 2002, 2006, 2008 sowie 2011 berücksichtigt.¹¹⁴

Aufgrund des Panelcharakters des IAB-Betriebspanels können anhand der Ergebnisse Längsschnittanalysen zur betriebsindividuellen Qualifizierung durchgeführt werden, die auf Basis multivariater Methoden auf die Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung schließen lassen.¹¹⁵ Ein weiteres

¹⁰⁵ Vgl. Behringer/Schönfeld (2013), S. 18 ff.

¹⁰⁶ Vgl. Bannwitz (2008), S. 6f.

¹⁰⁷ Vgl. Weiß (2000), S. 5.

¹⁰⁸ Vgl. Seyda/Werner (2014), S. 1

¹⁰⁹ Vgl. Seyda/Werner (2012), S. 14.

¹¹⁰ Vgl. Bellmann et al. (2013), S. 316.

¹¹¹ Fischer et al. (2008), S. 4.

¹¹² Vgl. ebd., S. 12f.

¹¹³ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2008), S. 18.

¹¹⁴ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2002), S. 15; TNS Infratest Sozialforschung (2006), S. 10; TNS Infratest Sozialforschung (2008), S. 11; TNS Infratest Sozialforschung (2011), S. 11.

¹¹⁵ Vgl. Baden et al. (2010), S. 27.

Analysepotenzial des IAB-Betriebspanels ergibt sich aus der Verknüpfung der Betriebsdaten des IAB-Betriebspanels mit den Personendaten der WeLL¹¹⁶-Befragung und dem daraus resultierenden sog. Linked-Employer-Employee-Datensatz, auf den in diesem Kapitel noch ausführlicher eingegangen wird. Zudem ist von Vorteil, dass Handwerksbetriebe im Rahmen der Erhebung des IAB-Betriebspanels eindeutig identifiziert werden können.

Tabelle 1: Übersicht über die Betriebsbefragungen zur Weiterbildung

Name	Forschungsdesign	Erhebungsart	Erhebungsmerkmale zur Weiterbildung	Turnus
CVTS	Längsschnitt-design (Trendanalyse)	Einthemenbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Betriebliches Angebot an beruflicher Weiterbildung ✓ Teilnahmequoten und -stunden ✓ Kosten und Finanzierung der Weiterbildung 	alle 5 Jahre
IW-Weiterbildungserhebung	Längsschnitt-design (Trendanalyse)	Einthemenbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formen der betrieblichen Weiterbildung ✓ Betriebliche Gründe für und gegen Weiterbildung ✓ Volumen und Intensität der Weiterbildung ✓ Zeitliche und finanzielle Organisation ✓ Trends und Perspektiven 	alle 3 Jahre
IAB-Betriebspanel	Längsschnitt-design (Panelcharakter)	Mehrthemenbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Förderung betrieblicher Weiterbildung ✓ Formen der betrieblichen Weiterbildung ✓ Teilnahmequoten und -fälle 	jährlich
BIBB-Qualifizierungspanel	Längsschnitt-design (Panelcharakter)	Mehrthemenbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Förderung betrieblicher Weiterbildung ✓ Formen der betrieblichen Weiterbildung ✓ Teilnahmequoten, -fälle und -stunden ✓ Zielverfolgung von betrieblicher Weiterbildung 	jährlich

Eigene Darstellung

Das **BIBB-Qualifizierungspanel** (siehe Tabelle 1) stellt seit 2011 eine jährliche Wiederholungsbefragung zum Weiterbildungsgeschehen von Betrieben in Deutschland dar. Die sog. Computer Assisted Personal Interviews (CAPI) werden unter der Trägerschaft des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom BIBB in Kooperation mit dem TNS Infratest Sozialforschung realisiert. Befragt werden jeweils 2.000 privatwirtschaftliche und öffentliche Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.¹¹⁷

Der thematische Fokus der Erhebung richtet sich auf die Entwicklung betrieblicher Qualifizierungsanforderungen und Maßnahmen zur Deckung des Qualifizierungsbedarfs. Der 20-seitige Fragenkatalog

¹¹⁶ „WeLL“ steht für „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“.

¹¹⁷ Vgl. Mohr et al. (2014), S. 1.

gliedert sich dabei in einen jährlich fixen und einen variablen Teil, wodurch im Rahmen des Längsschnittdesigns Veränderungen auf betrieblicher Ebene im Zeitverlauf verfolgt und, durch den variablen Befragungsteil, gleichzeitig wechselnde Befragungsschwerpunkte integriert werden können.¹¹⁸

Themenschwerpunkt des BIBB-Qualifizierungspanels 2012 waren u.a. der Fachkräftemangel und die daraus resultierenden Probleme bei der Besetzung qualifizierter Ausbildungs- und Arbeitsstellen. Dabei wurde auch nach der Bereitschaft gefragt, jüngere oder ältere Arbeitnehmer zur Deckung des Personalbedarfs weiterzubilden.¹¹⁹ Spezifischere Fragen zu dieser Zielgruppe standen bislang jedoch nicht im Mittelpunkt des Panels.

Tabelle 2 gibt eine Übersicht über die durchgeführten **Individualbefragungen** zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Dabei liefert das Panel **WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens** – aufgrund der Integration von Betriebs- und Personendaten die wohl **umfassendste Informationsgrundlage zum beruflichen Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und deren Arbeitnehmern in Deutschland**. Das Stichprobendesign setzt sich aus zwei Teilen zusammen. In einem ersten Schritt wurden 149 Betriebe aus dem IAB-Betriebspanel (vgl. Tabelle 1) anhand festgelegter Kriterien wie der Betriebsgröße, der Branche, dem Standort und der Weiterbildungs- sowie Investitionsaktivität ausgewählt.¹²⁰ Im Rahmen einer Längsschnittbefragung wurden anschließend insgesamt 7.930 Beschäftigte ebenjener Unternehmen von 2006 bis einschließlich 2010 einmal jährlich telefonisch zu ihrem beruflichen Weiterbildungsverhalten, ihrer Erwerbsbiografie und weiteren demografischen Angaben interviewt. Durch eine Verknüpfung der erhobenen Individualdaten mit den Daten aus dem IAB-Betriebspanel ergibt sich schließlich der sog. Linked-Employer-Employee-Datensatz, der umfassende Informationen über innerbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten vermittelt.¹²¹ Durch die simultane Untersuchung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdaten kann die bis dato bestehende Datenlücke in diesem Gegenstandsbereich geschlossen werden.¹²²

Den inhaltlichen Schwerpunkt des WeLL-Datensatzes bildet die Untersuchung der kurz- und mittelfristigen Effekte und Determinanten der beruflichen Weiterbildung, die sich aus einer Kombination von betrieblichen und individuellen Faktoren zusammensetzen. Der Fragebogen mit knapp 50 Seiten gliedert sich je Welle in neun Bereiche, mittels derer detaillierte Informationen über das Weiterbildungsverhalten, die aktuelle Erwerbsbiografie, die Arbeitszufriedenheit, die Erwartungen an Weiterbildung sowie die Kosten- und Nutzenaspekte zur Person und zum Haushalt behandelt werden.¹²³ Erfasste Formen der Weiterbildung sind sowohl formaler als auch informeller Natur, wobei nur berufliche Qualifizierungsmaßnahmen abgefragt wurden.

Wie bereits erwähnt, kann innerhalb des IAB-Betriebspanels eine Identifikation von Handwerksbetrieben erfolgen, so dass der Linked-Employer-Employee-Datensatz in seiner Gesamtheit schließlich eine beispiellose Möglichkeit bietet, Analysen zum Weiterbildungsverhalten mittels verknüpfter Betriebs- und Beschäftigtendaten im Handwerk durchzuführen. Da es nach erfolgreicher Genehmigung eines beim IAB eingereichten Forschungsantrages möglich ist, mit dem Linked-Employer-Employee-Datensatz zu forschen, wurde im Rahmen der vorliegenden Studie ein Antrag auf Datennutzung gestellt, der schließlich bewilligt wurde. **Die im Rahmen dieser Studie vorgestellten Auswertungen, Analysen**

¹¹⁸ Vgl. Gerhards et al. (2013), S. 7ff.

¹¹⁹ Vgl. Troltsch (2013), S. 3ff.

¹²⁰ Vgl. Schmucker/Seth (2013), S. 7.

¹²¹ Vgl. Huber/Schmucker (2012), S. 13.

¹²² Vgl. ebd., S. 13.

¹²³ Vgl. Schmucker/Seth (2013), S. 7f.

und Ergebnisse des vierten Kapitels basieren somit auf dem beschriebenen Linked-Employer-Employee-Datensatz.

Tabelle 2: Übersicht über die Individualbefragungen zur Weiterbildung

Name	Forschungsdesign	Erhebungsart	Erhebungsmerkmale zur Weiterbildung	Turnus
WeLL-Erhebung	Längsschnitt-design (Panelcharakter)	Einthemenbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Soziodemografische und beschäftigungsbezogene Angaben ✓ Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ✓ Motivationale Faktoren ✓ Art und Dauer der Lernformen ✓ Kosten und Finanzierung der Maßnahmen ✓ Angaben zur Arbeitszufriedenheit ✓ Individuelle Erwartungen und Persönlichkeitsdimension 	2006-2010
BSW bzw. AES	Längsschnitt-design (Trendanalyse)	Einthemenbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Soziodemografische und beschäftigungsbezogene Angaben ✓ Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ✓ Motivationale Faktoren ✓ Art, Dauer und Themen der Weiterbildungsmaßnahmen ✓ Evaluation der Weiterbildungsmaßnahmen ✓ Veranstaltungs- und Trägerstrukturen 	alle 3 (BWS) bzw. 5Jahre (AES)
BIBB-IAB / BIBB-BAuA-Erhebung	Längsschnitt-design (Trendanalyse)	Mehrthemenbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Soziodemografische und beschäftigungsbezogene Angaben ✓ Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ✓ Thematischer Schwerpunkt der Weiterbildung 	unregelmäßig
SOEP	Längsschnitt-design (Panelcharakter)	Mehrthemenbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Soziodemografische Informationen ✓ Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ✓ Art und Dauer der Maßnahme ✓ Motivationale Faktoren 	jährlich
Mikrozensus	Längsschnitt-design (rotierendes Panel)	Mehrthemenbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Soziodemografische Angaben ✓ Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ✓ Art und Dauer der Maßnahmen 	jährlich

Eigene Darstellung

Seit 1979 führt das Institut TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Dreijahresturnus eine umfassende mündliche Bevölkerungsbefragung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland durch. Ziel des **Berichtsystems Weiterbildung (BSW)** ist es, „[...] auf repräsentativer Basis in regelmäßigem Abstand aktuelle Daten über die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung sowie Hinweise über Umfang und Richtung der Weiterbildungsnachfrage bereitzustellen“¹²⁴. Während zu Beginn der Erhebung primär formale Qualifizierungsmaßnahmen erfasst

¹²⁴ Kuwan et al. (2006), S. I.

wurden, integriert das BSW aufgrund der zunehmenden Relevanz weicherer Arten des Kenntniserwerbs seit 1994 auch informelle Lernprozesse.¹²⁵

Das Fragenprogramm setzt sich aus einem Kernbereich mit im Wesentlichen gleichbleibenden Fragen sowie variierenden Zusatzmodulen zusammen, die aktuelle Themen berücksichtigen sollen.¹²⁶ Schwerpunkte umfassten dabei die Weiterbildungseinstellungen im Ost-West-Vergleich, die informelle berufliche Weiterbildung, die Weiterbildungsqualität, das Selbstlernen und das informelle berufliche Lernen.¹²⁷ 2003 lag der Stichprobenumfang bei 7.108 Befragten aus einer Grundgesamtheit von allen in Privathaushalten lebenden deutschsprachigen Personen im Alter zwischen 19 und 64 Jahren. Jeder Erhebungszeitpunkt impliziert eine neue Stichprobe.¹²⁸ Das BSW stellt somit eine wiederholt durchgeführte Querschnittsbefragung dar und zielt primär auf intertemporale Entwicklungen der Weiterbildungsbeteiligung sowie -nachfrage ab.

Nachdem seit 1979 insgesamt zehn Erhebungen auf der Grundlage des BSW realisiert worden sind, wurde das Konzept 2007 in den europäischen Berichtsrahmen zum Lebenslangen Lernen und die damit verbundene Parallelerhebung **Adult Education Survey (AES)** überführt. Der AES findet seitdem in einem Zyklus von fünf Jahren als europaweite Bevölkerungserhebung zur Weiterbildung statt und ergänzt die Unternehmensbefragungen im Rahmen des CVTS. Ziel ist eine Synchronisierung und Aufgabenteilung zwischen beiden Datenquellen, in der die Vorteile des jeweiligen methodischen Vorgehens genutzt und Querverbindungen ermöglicht werden sollen.¹²⁹ Gleichzeitig bedarf die europaweite Anwendung des Fragebogens einer sprachlich harmonisierten Kommunizierbarkeit. Aus diesem Grund wird im Rahmen des AES eine definitorische Gliederung von Weiterbildung in formale, informelle und non-formale Bildung praktiziert, womit der Terminus letztlich jegliches Lernen im Erwachsenenalter beinhaltet (vgl. Kap. 2.1.1).¹³⁰

Rückschlüsse auf die Weiterbildungsintensität älterer Arbeitnehmer können im Rahmen des aktuellen AES vom Jahr 2012 vorwiegend anhand einer differenzierten Altersklassifizierung der Teilnehmer und an dem jeweiligen Anteil an besuchten Maßnahmen gewonnen werden, wobei zwischen betrieblicher Weiterbildung, individuell berufsbezogener Weiterbildung und nicht berufsbezogener Weiterbildung unterschieden wird.¹³¹ Des Weiteren liefert der AES spezifische Daten über die bevorzugte Themenwahl, den individuellen Kostenanteil sowie den subjektiv empfundenen und erwarteten Nutzen der jeweiligen Qualifizierung, unter anderem gestaffelt nach Altersgruppen.¹³² Ebenso lassen sich anhand der erworbenen Zertifikate weitere Folgerungen für die subjektiven Randbedingungen der Weiterbildungsentscheidung ableiten. Zudem werden Barrieren oder Motive für verschiedene Altersgruppen behandelt.¹³³ Es lässt sich also summieren, dass der BSW mit seinem europäischen Nachfolger in Form des AES als Personenbefragung eine der umfangreichsten Dokumentationen zur Weiterbildungssituation in Deutschland liefert.

Eine weitere Individualbefragung, die Tabelle 2 aufführt, wurde durch das **BIBB** zunächst mit dem **IAB** und seit 1999 mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (**BAuA**) sechs Mal in Folge

¹²⁵ Vgl. ebd., S. I.

¹²⁶ Vgl. ebd., S. 9.

¹²⁷ Vgl. ebd., S. 10.

¹²⁸ Vgl. ebd., S. 14.

¹²⁹ Vgl. Rosenblatt/Gnahn (2011), S. 123.

¹³⁰ Vgl. Rosenblatt/Bilger (2008), S. 8f.

¹³¹ Vgl. ebd., S. 86.

¹³² Vgl. ebd., S. 133ff.

¹³³ Vgl. Bilger et al. (2013), S. 230ff.

durchgeführt. Hierbei handelt es sich um eine Erwerbstätigenbefragung zur Beschreibung der sich kontinuierlich wandelnden Berufswelt.¹³⁴ Bei den ersten vier Wellen in Kooperation mit dem IAB bestand die im Turnus von sechs bis sieben Jahren realisierte Erhebung aus einer für die empirische Sozialforschung ungewöhnlichen Stichprobengröße von 0,1% der Erwerbstätigen in Deutschland. Ziel war das Erlangen differenzierter Informationen über die Berufsfelder, Branchenbereiche und Teilgruppen der Erwerbstätigen, die als Ergänzung zu amtlichen Statistiken, wie beispielsweise dem Mikrozensus, dienen sollten, welche zwar über große Fallzahlen, jedoch einen limitierten Umfang an Variablen verfügen.¹³⁵

Seit 1999 ist statt des IAB das BAuA als Kooperationspartner involviert und für den arbeitsbelastungs- und gesundheitsbezogenen Fragenteil verantwortlich. An Stelle der 0,1% Stichprobe werden zudem nun jeweils rund 20.000 Erwerbstätige ab 15 Jahren mit mindestens zehn Arbeitsstunden in der Woche per sog. Computer Assisted Telephone Interview (CATI) befragt. Die Stichprobenziehungen der Befragungswellen sind voneinander abhängig, allerdings nicht identisch, so dass es sich um eine Längsschnitterhebung mit der Möglichkeit von Trendanalysen handelt.¹³⁶

Bei der Untersuchung der Interdependenzen zwischen Bildung und Beschäftigung integriert die Befragung auch den Themenkomplex der Weiterbildung, wobei lediglich nach Kursen oder Lehrgängen bzw. formalen Maßnahmen gefragt wird.¹³⁷ Neben dem Inhalt der Weiterbildungskurse wurde im Rahmen der letzten Erhebung aus dem Jahr 2012 auch der Zweck der Maßnahmen erhoben. Des Weiteren war die Zufriedenheit mit dem bestehenden Weiterbildungsangebot für Ältere Gegenstand des 64-seitigen Fragebogens.¹³⁸

Bereits seit 30 Jahren läuft die Längsschnittstudie „**Sozioökonomisches Panel (SOEP)**“ (siehe Tabelle 2), welche im Rahmen einer repräsentativen Wiederholungsbefragung privater Haushalte Auskunft zu Fragen über das Einkommen, die Erwerbstätigkeit, die Bildung und die Gesundheit in Deutschland liefert. Unter Leitung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) erhebt TNS Infratest Sozialforschung dabei jährlich Daten von über 20.000 Personen aus rund 11.000 Haushalten. Mit 2.500 Datensätzen von Personen, die seit Beginn der Welle im Jahr 1984 ohne Unterbrechungen an der Erhebung teilnehmen, liegt die Panelstabilität der Ausgangsstichprobe bei einem hohen Niveau und ermöglicht Langzeitanalysen zur sozial-, verhaltens- und wirtschaftswissenschaftlichen Grundlagenforschung.¹³⁹

Ein Themenschwerpunkt des Personenfragebogens des SOEP befasst sich mit Bildung und Qualifikation sowie mit Weiterbildung. Erfasst werden jegliche Weiterbildungsformen, d.h. nicht nur berufliche, sondern auch allgemeine und wissenschaftliche Qualifizierungsmaßnahmen. Während im jährlichen Basisprogramm Fragen zur gegenwärtigen Weiterbildungsteilnahme, dem Zeitaufwand sowie den Qualifizierungsaktivitäten im Vorjahr fest verankert sind, werden differenziertere Fragestellungen im Rahmen von unregelmäßigen Zusatzmodulen erfasst. So werden neben individuellen Determinanten, z.B. mit Fragen zu persönlichen Motivationstreibern für Weiterbildung, auch Angaben zu den besuchten Kursen, dem Inhalt, der Anwendbarkeit, der Kosten etc. retrospektiv jeweils für die letzten drei Jahre erhoben.¹⁴⁰

¹³⁴ Vgl. Wittig et al. (2013), S. 6.

¹³⁵ Vgl. Dostal/Jansen (2002), S. 232f.

¹³⁶ Vgl. Rohrbach-Schmidt/Hall (2013), S. 4f.; Wittig et al. (2013), S. 6.

¹³⁷ Vgl. BIBB et al. (2012), S. 51.

¹³⁸ Vgl. ebd., S. 52.

¹³⁹ Vgl. Schupp (2013), S. 15ff.

¹⁴⁰ Vgl. Lohmann et al. (2008), S.18.

Im Gegensatz dazu stellt der **Mikrozensus** eine jährlich durchgeführte amtliche Haushaltsbefragung dar, die vom Statistischen Bundesamt koordiniert und durch die Statistischen Landesämter realisiert wird. Bereits seit 1957 liefert die Statistik anhand einer repräsentativen Flächenstichprobe von 1% der Gesamtbevölkerung kontinuierlich Daten zur Bevölkerungsstruktur und der wirtschaftlichen sowie sozialen Lage in Deutschland.¹⁴¹ Das Fragenprogramm integriert dabei sowohl ein jährlich konstantes Grundmodul, für das in der Regel Auskunftspflicht besteht, als auch einen Zusatzteil, der im vierjährigen Turnus variable Daten erhebt und dessen Beantwortung auf freiwilliger Basis erfolgt. Seit 1968 enthält der Fragebogen des Mikrozensus auch einen Teil der Arbeitskräfteerhebung der EU, womit eine gezielte Evaluation des europäischen Arbeitsmarkts verfolgt wird.¹⁴²

Beim Mikrozensus handelt es sich um eine Mehrthemenbefragung, bei der der Komplex der beruflichen Weiterbildung lediglich eine sehr untergeordnete Rolle einnimmt. Von 1970 bis 1995 wurden im zweijährigen Rhythmus Fragen zur Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen zu den vorangegangenen zwei Jahren erhoben. 1996 wurde das Thema ins jährliche Basisprogramm des Mikrozensus aufgenommen und 1999 um weitere Fragen zur allgemeinen Weiterbildung ergänzt. Mit der Unterteilung in Aus- und Fortbildung sowie Umschulung folgte die Definition von Weiterbildung im Rahmen dieser Erhebung einer sehr engen Auslegung. Seit Einführung des Ad-hoc-Moduls zum Lebenslangen Lernen im Jahr 2003 beinhaltet die Weiterbildungsdefinition im Mikrozensus allerdings sowohl formale als auch informelle Lernkontexte und Mehrfachteilnahmen.¹⁴³ Obgleich der Mikrozensus ein rotierendes Panel darstellt, sollte beachtet werden, dass aufgrund mehrfacher Modifizierungen des Fragenkatalogs und Veränderungen im Erhebungszeitraum Trendvergleiche mit den Vorjahren nicht immer möglich sind.¹⁴⁴

Kurzzusammenfassung:

Wie durch die Tabellen 1 und 2 ersichtlich, existiert in Deutschland eine Vielzahl von **statistischen Erhebungen** zum Themenkomplex der Weiterbildung, wobei in den vorangegangenen Ausführungen nur eine Auswahl der vorhandenen Befragungen Erwähnung fand. Daneben gibt es zahlreiche kleinere Erhebungen, die häufig im Rahmen von Einzelstudien durchgeführt wurden.¹⁴⁵ Mit **Unternehmensbefragungen**, wie der des IAB-Betriebspanels, können etwa die Unterschiede zwischen weiterbildungsaktiven und -inaktiven Unternehmen untersucht werden.¹⁴⁶ So bietet sich u.a. eine Analyse des Einflusses der verschiedenen Größenklassen der Betriebe auf deren Weiterbildungsquote an. Mögliche regionale und branchenspezifische Differenzen bei der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen stellen einen weiteren möglichen Forschungsgegenstand im Rahmen der besagten Betriebsbefragungen dar.¹⁴⁷ Insgesamt gewähren Betriebsbefragungen aber lediglich Rückschlüsse auf die betrieblichen Indikatoren der Weiterbildung. Eine Disaggregation dieser Daten für deren individuelle Arbeitnehmer ist im Rahmen der genannten Erhebungen nicht umsetzbar.¹⁴⁸ Zwar erhebt beispielsweise das IAB-Betriebspanel einzelne soziodemografische Daten, z.B. zum Geschlecht oder dem Qualifikationsniveau der Teilnehmer, doch insbesondere die Abfrage altersspezifischer Angaben gestaltet sich bei Betriebsbefragungen

¹⁴¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2012), S. 6.

¹⁴² Vgl. Lotze/Breiholz (2002), S. 359.

¹⁴³ Vgl. Schiersmann (2007), S. 112.

¹⁴⁴ Vgl. Bellmann/Leber (2005), S. 33.

¹⁴⁵ Vgl. Nuissl (2010), S. 417.

¹⁴⁶ Vgl. Schiersmann (2007), S. 116.

¹⁴⁷ Vgl. Bellmann/Leber (2005), S. 37.

¹⁴⁸ Vgl. Kuper (2011), S. 539.

eher schwierig.¹⁴⁹ So wird die für diese Arbeit relevante Zielgruppe der älteren Arbeitnehmer im Zuge der behandelten Unternehmensbefragungen nur wenig differenziert betrachtet. Informationen zu dieser Altersklasse sind meist auf Weiterbildungsquoten oder dem Angebot an alterssensiblen Maßnahmen limitiert. Um Daten zu Weiterbildungsmaßnahmen zu erheben, die auch nach gruppenspezifischen bzw. in diesem Fall altersstrukturierten Teilnahmequoten differenziert werden können, stellen Personenbefragungen das geeignetere Instrument dar.

Mit Hilfe von **Individualstatistiken** lassen sich durch eine Befragung von Einzelpersonen ebenfalls Informationen über Teilnahmequoten, Weiterbildungsarten, dazugehörige Kosten, Inhalt und Dauer der jeweiligen Maßnahme gewinnen. Darüber hinaus sind Personenbefragungen ein zweckmäßiges Instrument, die Weiterbildungsteilnahme in Verbindung zu verschiedenen Merkmalen, wie etwa dem Alter oder dem Bildungsstand, zu bringen und zu analysieren.¹⁵⁰ Dabei können Informationen über die Nachfrage nach Weiterbildung sowie über potentielle soziale Ungleichheiten beim Zugang zur Weiterbildung gewonnen werden. Bei mehreren Erhebungszeitpunkten lässt sich außerdem das Teilnahmeverhalten an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im Erwerbsverlauf untersuchen.¹⁵¹

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sowohl Betriebs- als auch Individualbefragungen ein geeignetes Instrument zur Untersuchung der betrieblichen Weiterbildung darstellen. Die Wahl für eine der beiden Befragungsarten richtet sich nach der jeweiligen Forschungsfrage und den zu erhebenden Merkmalen. Besonders ergebnisreich ist eine Verknüpfung von Betriebs- und Personenbefragungen wie beim **Linked-Employer-Employee Datensatz** der **WeLL-Erhebung** und dem **IAB-Betriebspanel**, der eine Datengrundlage für die simultane Analyse der Anbieter- und Nachfrageseite der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland bereitstellt. Wie bereits erläutert, stellt deshalb der **Linked-Employer-Employee Datensatz** den im Rahmen der vorliegenden Studie ausgewählten Datensatz vor.

Der Datensatz, auf dem die Analysen aufbauen, ist eine wichtige Basis für die Qualität der Ergebnisse. Entscheidend für die Ergebnisse sowie deren Interpretation und Diskussion ist zudem die Einordnung dieser in die bereits bestehende Literatur. Damit diese Verortung im Rahmen der vorliegenden Studie erfolgen kann, ist zunächst in Kapitel 3.2 eine Zusammenstellung bereits bestehender Erkenntnisse zum Weiterbildungsverhalten – insbesondere mit Bezug auf die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – vorzunehmen.

3.2 State of the Art der empirischen Erkenntnisse zum Weiterbildungsverhalten

Bereits bestehende Forschungserkenntnisse zur Weiterbildung älterer Mitarbeiter in KMU können hinsichtlich ihrer jeweiligen Blickrichtung auf das Forschungsfeld untergliedert werden. Wie in Kapitel 3.1 muss hier insbesondere unterschieden werden, ob es sich um Betriebs- oder Individualbefragungen handelt, die der jeweiligen Forschung und der somit festgelegten Blickrichtung zugrunde liegen. Im Folgenden werden zunächst die Forschungserkenntnisse mit Blick auf den **Arbeitnehmer** beleuchtet.

Eine Facette, die im Rahmen früherer Forschungsarbeiten aufgegriffen wurde, beschäftigt sich mit den personenindividuellen Effekten von Weiterbildung. Vor diesem Hintergrund untersuchte beispielsweise Pannenberg (2008) mit Hilfe des SOEP-Panels, welche individuellen, **personenbezogenen Erträge** bei on-the-job Weiterbildungen realisiert werden können und ob diese Erträge im Hinblick auf die Firmengröße und das Alter des weitergebildeten Mitarbeiters variieren. Die ökonometrischen Analysen zeigen

¹⁴⁹ Vgl. Bellmann/Leber (2005), S. 38.

¹⁵⁰ Siehe z.B. Büchel/Pannenberg (2004), S. 122.

¹⁵¹ Vgl. Becker/Hecken (2011), S. 369.

schließlich, dass Beschäftigte in Großbetrieben eine individuelle Weiterbildungsrendite von ca. 4,5% erzielen, während die Beschäftigten in KMU keine signifikante Steigerung ihres Bruttomonatseinkommens verzeichnen können. In diesem Zusammenhang muss allerdings beachtet werden, dass sich die Einkommen der weitergebildeten Mitarbeiter in KMU bereits vor Absolvierung der Weiterbildung auf einem höheren Ausgangsniveau als jene in Großunternehmen befinden.¹⁵² Hinsichtlich der Altersunterschiede hat Pannenberg (2008) gezeigt, „dass in KMU’s und Großbetrieben jeweils nur die Gruppe der 20-44-Jährigen in einem kausalen Sinne von Weiterbildungsmaßnahmen profitiert“¹⁵³. In KMU liegt die signifikante Weiterbildungsrendite für diese Alterskohorte beispielsweise bei 2,7%. Demgegenüber können bei älteren Arbeitnehmern lediglich Selektionseffekte dahingehend festgestellt werden, als dass diese bereits vor Weiterbildungsteilnahme höhere monatliche Einkommen beziehen.¹⁵⁴ Anger et al. (2012) gehen ebenfalls der Frage nach der **individuellen Bildungsrendite** nach, unterscheiden dabei aber nicht, ob es sich um KMU oder Großunternehmen handelt, in denen die Weiterbildungsteilnehmer beschäftigt sind. Sie ermitteln, dass Frauen bzw. Männer ab 45 Jahren infolge einer realisierten Weiterbildung ein Einkommenswachstum vom 6,5% bzw. 3,9% realisieren können. Auf Basis dieser Ergebnisse wird argumentiert, dass Weiterbildung für Personen in der zweiten Lebenshälfte noch lohnenswert ist, sofern die Kosten nicht zu hoch sind und kein frühzeitiger Ruhestand geplant ist.¹⁵⁵

Die Auswirkungen von Weiterbildung lassen sich nicht nur auf monetäre Anreize reduzieren. Beispielsweise könnte durch eine Weiterbildungsteilnahme eine bessere Anpassung an Änderungen oder eine Neuorientierung gemeistert sowie eine höhere Arbeitsplatzsicherheit erzielt werden. Häufig werden aber gerade die Effekte realisierter Weiterbildungsmaßnahmen von älteren Mitarbeitern kritisch beurteilt. Vor diesem Hintergrund erforscht Zwick (2012) auf Basis des WELL-Datensatzes, ob tatsächlich unterschiedliche **Wahrnehmungen in Bezug auf die Effektivität von Weiterbildungsteilnahmen** bei älteren und jüngeren Beschäftigten festgestellt werden können. Die Ergebnisse bestätigen, dass jüngere Mitarbeiter sowohl die Produktivität, Adaptionfähigkeit, Arbeitsplatzsicherheit als auch die Möglichkeit der Neuorientierung infolge einer Weiterbildung besser einschätzen, als ihre älteren Kollegen dies tun. Zwick (2012) diskutiert deshalb auch mögliche Gründe, warum die wahrgenommene Effektivität von Weiterbildung bei älteren Arbeitnehmern abnimmt. In diesem Kontext führt er falsch gewählte Weiterbildungsformen und -inhalte als Begründung an. „Ältere Beschäftigte bevorzugen demnach informelle Weiterbildung mit einem klaren Bezug zu praktischen und zeitnahen Problemen am Arbeitsplatz“¹⁵⁶. Hinsichtlich der Inhalte profitieren ältere Mitarbeiter eher von Weiterbildung, wenn sog. kristallisierte Fähigkeiten angesprochen werden und die Weiterbildung selbstbestimmt und zeitlich flexibel stattfindet.¹⁵⁷

Diese Erkenntnisse zu den **Qualifizierungsbedarfen und -wünschen** von älteren Arbeitnehmern liegen auch exklusiv für KMU vor. In diesem Zusammenhang liefert Eickhoff (2003) speziell für ältere Mitarbeiter im Handwerk die Erkenntnis, dass bei der Gestaltung zielgruppenspezifischer Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere die Anwendbarkeit der Weiterbildungsinhalte im beruflichen Alltag fokussiert werden sollte. Hinsichtlich der Inhalte wird deutlich, dass ältere Mitarbeiter vornehmlich die Auffrischung von Fachkompetenzen wünschen, hingegen Sozial- und Methodenkompetenzen als mögliche Inhalte nur am Rande eine Rolle spielen.¹⁵⁸ Dies deckt sich mit der Studie von Zoch (2008), die zeigt,

¹⁵² Vgl. Pannenberg (2008), S. 40.

¹⁵³ Pannenberg (2008), S. 41.

¹⁵⁴ Vgl. ebd., S. 41.

¹⁵⁵ Vgl. Anger et al. (2012), S. 3-4.

¹⁵⁶ Zwick (2012), S. 17.

¹⁵⁷ Vgl. ebd., S. 17.

¹⁵⁸ Vgl. Eickhoff (2003), S. 3.

dass ältere Beschäftigte im Handwerk vornehmlich an Weiterbildungen zu neuen Produkten und Herstellungsverfahren – und insofern zur Auffrischung ihrer Fachkompetenzen – teilnehmen.¹⁵⁹

Mit Blick auf den Arbeitnehmer bildet auch die Frage, ob **individuelle und jobbezogene Charakteristika** von Beschäftigten einen **Einfluss auf deren Einbezug in Weiterbildungsmaßnahmen** haben, eine Facette bisheriger Forschungsanstrengungen. Mithilfe des SOEP-Datensatzes haben Grund und Martin (2012) herausgefunden, dass Frauen und ausländische Arbeitnehmer signifikant seltener an Weiterbildung teilnehmen. Zudem zeigte sich im Hinblick auf das Alter der Beschäftigten ein umgekehrt U-förmiger Verlauf der Weiterbildungsteilnahme. Die höchste Partizipationsquote haben dabei Beschäftigte mit einem Alter von 27 Jahren. Mit fortschreitendem Alter der Arbeitnehmer sinkt allerdings deren Einbindung in Weiterbildungsmaßnahmen. Weiterhin bildet die formale Schulbildung eine Determinante der Weiterbildungsbeteiligung: Je höher diese ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, eine Weiterbildung zu erhalten. Ferner entscheidet die Tatsache, ob der Beschäftigte lediglich eine befristete Anstellung hat, darüber, ob er bei Weiterbildungsangeboten berücksichtigt wird.¹⁶⁰

Wie bereits erwähnt, nehmen Forschungsarbeiten im Kontext der Weiterbildung auch die **Blickrichtung des Betriebes** ein. So bildet die Frage nach den **Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung und -intensität auf Betriebsebene** eine Facette, der sich die bisherige Forschung bereits angenommen hat. Speziell im Kontext von KMU hat die Studie von Neubäumer (2008) mit Hilfe des IAB-Betriebspanels herausgefunden, dass die Wahrscheinlichkeit ansteigt, dass ein Betrieb Weiterbildung anbietet, wenn dieser moderne Anlagen aufweist, Forschung und Entwicklung betreibt, organisatorische Veränderungen umsetzt, an einen Tarifvertrag gebunden ist oder hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten überwiegend qualifizierte Angestellte besitzt. Zudem erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben bei steigender Betriebsgröße. Allerdings zeigt die Untersuchung, dass KMU, die sich an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen, einen größeren Anteil ihrer Mitarbeiter berücksichtigen. Im Ergebnis bedeutet dies also, dass KMU seltener, insbesondere mit größeren zeitlichen Abständen, weiterbilden, bei Weiterbildungsbeteiligung aber mehr Mitarbeiter einbeziehen.¹⁶¹ Interessant wäre in diesem Zusammenhang die Frage gewesen, ob davon auch die älteren Mitarbeiter profitieren und ob Betriebe, die eine Altersstruktur mit eher älteren Mitarbeitern aufweisen, eine veränderte Wahrscheinlichkeit des Weiterbildungsengagements aufweisen. Diese Aspekte blieben in der Studie von Neubäumer (2008) leider unberücksichtigt. Leber (2002) hat diese Forschungslücken zum Teil in ihre Analysen einbezogen und eruiert, dass der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten die Weiterbildungsbeteiligung des Unternehmens negativ beeinflusst.¹⁶²

Wie für die Arbeitnehmer, ist die Frage nach der Effektivität für Betriebe ebenso zentral bei der Entscheidung für das Anbieten von Weiterbildungsmaßnahmen. Göbel und Zwick (2012) stellen daher mit dem Fokus auf ältere Beschäftigte die Frage, welche Personalmaßnahmen deren **Produktivität** steigern. Sie finden heraus, dass die Teilnahme an Trainingsmaßnahmen, die spezifisch auf Ältere zugeschnitten sind, keine signifikanten Effekte auf deren Arbeitsproduktivität aufweisen. Hingegen weisen ältere Beschäftigte in Unternehmen, die eine altersgerechte Arbeitsausstattung, insgesamt altersgerechte Arbeitsaufgaben/-plätze oder altersgemischte Teams vorweisen, eine höhere relative Produktivität auf, als ältere Arbeitnehmer in Betrieben ohne diese Personalmaßnahmen.¹⁶³ Diese Ergebnisse geben Hinweise darauf, welche betrieblichen Förderungen für ältere Mitarbeiter aus Sicht von Unternehmen sinnvoll sind.

¹⁵⁹ Vgl. Zoch (2008), S. 37.

¹⁶⁰ Vgl. Grund/Martin (2012), S. 3546-3549.

¹⁶¹ Vgl. Neubäumer (2008), S. 37-38.

¹⁶² Vgl. Leber (2002), S. 97.

¹⁶³ Vgl. Göbel/Zwick (2012), S. 86-91.

Unter Berücksichtigung der in diesem Kapitel vorgestellten Studien muss hinsichtlich möglicher **Forschungslücken** für die vorliegende Untersuchung festgestellt werden, dass lediglich einzelne Studien Fragestellungen zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer integrieren; in Anbetracht der Brisanz und Aktualität der Thematik geschieht dies folglich in keinem adäquaten Umfang. Insbesondere werden weitere Studien benötigt, die sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels konkret mit der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer beschäftigen und dabei neben Teilnahmequoten und kursspezifischen Informationen insbesondere auch die Bedingungen und Faktoren, die zur Exklusion Älterer von den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen führen, untersuchen.¹⁶⁴ Überdies besteht eine Forschungslücke bei der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer innerhalb spezifischer **Branchen** sowie im Vergleich zwischen einzelnen Branchen.¹⁶⁵ Dieser und weiterer Fragen nimmt sich die vorliegende Untersuchung an und stellt die Ergebnisse jeweils in Bezug auf ältere und jüngere Beschäftigte aus dem Handwerk und Nicht-Handwerk gegenüber.

4 Untersuchungsergebnisse zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer im Vergleich zwischen Handwerk und Nicht-Handwerk

4.1 Beschreibung der Stichprobe

Die Auswertungen der vorliegenden Studie basieren auf dem **Linked-Employer-Employee-Datensatz** des WeLL-Panels (vgl. Kapitel 3.1), bei dem im Zeitraum der Jahre 2006 bis 2010 Beschäftigte in- und außerhalb des Handwerks einmal jährlich telefonisch zu ihrem beruflichen Weiterbildungsverhalten, ihrer Erwerbsbiografie und weiteren demografischen Angaben befragt wurden. Abbildung 3 zeigt, wie viele Mitarbeiter im Handwerk bzw. Nicht-Handwerk **in den jährlichen Befragungswellen teilgenommen** haben. Auf jeweils diese Teilnehmer wurde im Rahmen der Auswertungen zurückgegriffen, d.h. alle in der Folge dargestellten Untersuchungsergebnisse basieren auf den Angaben dieser Befragten. Im Jahr 2006 waren dies beispielsweise 597 Mitarbeiter im Handwerk und 4.002 Befragte, die außerhalb des Handwerks beschäftigt waren. Für viele Auswertungen wurde zudem keine jährliche Betrachtungsweise zugrunde gelegt, sondern als Auswertungsbasis die kumulierte Anzahl der Befragungsteilnehmer herangezogen. Wie in Abbildung 3 dargestellt, sind dies über die Paneljahre 2006 bis 2010 hinweg 2.335 Befragte im Handwerk sowie 12.817 Befragte aus dem Nicht-Handwerk. Da Befragungsteilnehmer nicht jede der gestellten Fragen im Rahmen der umfangreichen Well-Erhebung beantworten wollten, konnte bei vielen Auswertungen nur auf eine reduzierte bzw. verkleinerte Antwortbasis zurückgegriffen werden. Für jede der folgenden Abbildungen ist deshalb explizit angegeben, auf wie viele einbezogene Befragte sich die jeweilige Auswertung bezieht.¹⁶⁶

¹⁶⁴ Vgl. Friebe (2010), S. 151.

¹⁶⁵ Vgl. De Grip/Sieben (2005), S. 1049.

¹⁶⁶ In diesem Zusammenhang gibt „N“ an, wie viele Personen in die Auswertung einbezogen wurden (Stichprobengröße).

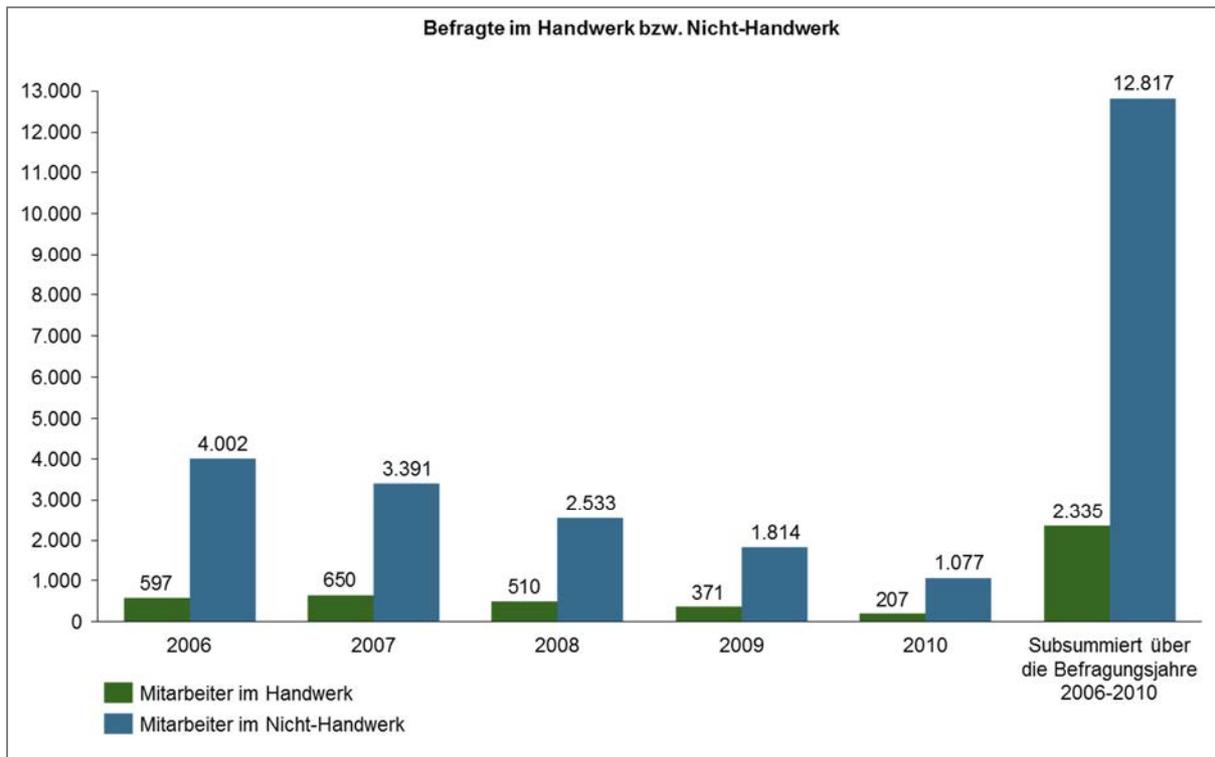


Abbildung 3: Anzahl der Befragungsteilnehmer in den Untersuchungsjahren

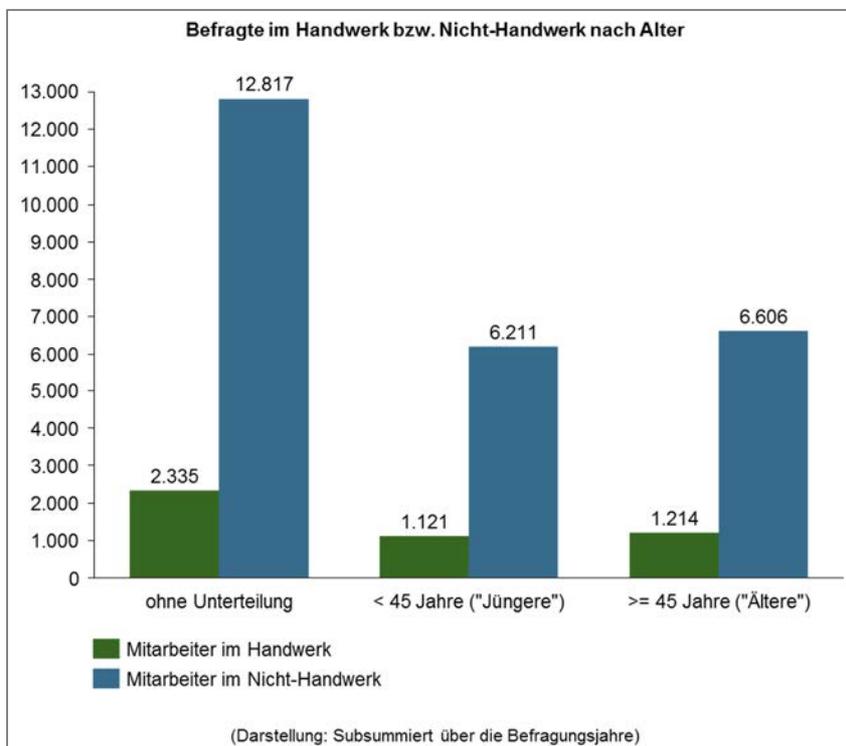


Abbildung 4: Anzahl der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer

Wie bereits erläutert, gelten Mitarbeiter ab einem Alter von 45 Jahren im Rahmen dieser Studie als ältere Beschäftigte. In Abbildung 4 ist die Stichprobe der Befragten des Handwerks und Nicht-Handwerks hinsichtlich ihrer **Altersstruktur** unterteilt. Demnach umfasst die in die Auswertungen einbezogene Datenbasis 1.121 jüngere und 1.214 ältere Beschäftigte aus dem Handwerk. Mitarbeiter des Nicht-Handwerks sind in der vorliegenden Studie über die Altersgruppen hinweg mit 6.211 jüngeren und 6.606 älteren Beschäftigten auch in etwa gleichstark vertreten. Insgesamt bleibt anzumerken, dass die entstandenen Subgruppen der jüngeren und älteren Beschäftigten des Handwerks und Nicht-Handwerks genügend hohe Befragtenzahlen aufweisen, so dass statistische Auswertungen problemlos durchgeführt werden können.

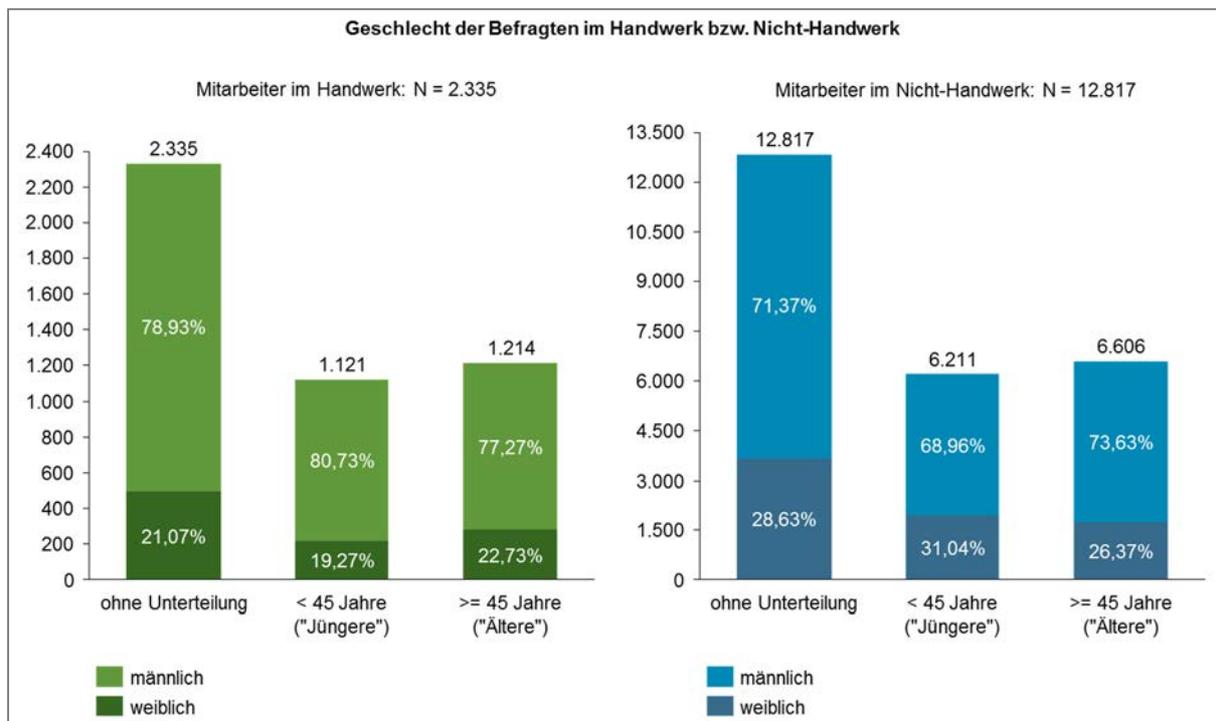


Abbildung 5: Gegenüberstellung der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer nach Geschlecht

Abbildung 5 zeigt Auswertungen hinsichtlich des **Geschlechts** der Befragten. Unter den 2.335 Befragten des Handwerks befinden sich ca. 79% männliche und etwa 21% weibliche Angestellte. Eine Aufspaltung dieser Befragten in Mitarbeiter unter sowie ab 45 Jahren zeigt, dass die Subgruppe der jüngeren Mitarbeiter mit knapp 81% einen leicht höheren Männeranteil als die Subgruppe der älteren Handwerksmitarbeiter (77,27%) aufweist. Da das Handwerk mit seinen Berufen insgesamt einen Wirtschaftszweig darstellt, der eher männlich dominiert ist, repräsentiert diese Stichprobe die Realität hinsichtlich des Merkmals „Geschlecht“ allerdings sehr gut.

Bei den Mitarbeitern des Nicht-Handwerks liegt der Anteil männlicher Befragungsteilnehmer bei ca. 71% und demnach annähernd auf dem Niveau der männlichen Befragungsteilnehmer des Handwerks (78,93%). Somit sind Auswertungen, beispielsweise im Hinblick auf Weiterbildungsquoten etc., sehr gut zwischen den Gruppen vergleichbar, da weitestgehend ausgeschlossen werden kann, dass abweichende Ergebnisse durch unterschiedliche geschlechterspezifische Zusammensetzungen innerhalb der Subgruppen ausgelöst werden. Einzig bei den jüngeren Mitarbeitern des Nicht-Handwerks liegt der

Männeranteil lediglich bei ca. 69% und ist verglichen mit jenem der jüngeren Handwerksmitarbeiter um über 10 Prozentpunkte niedriger (ca. 81%). Diese Abweichung wird allerdings noch als unbedenklich im Hinblick auf die Aussagekraft späterer Auswertungen beurteilt.

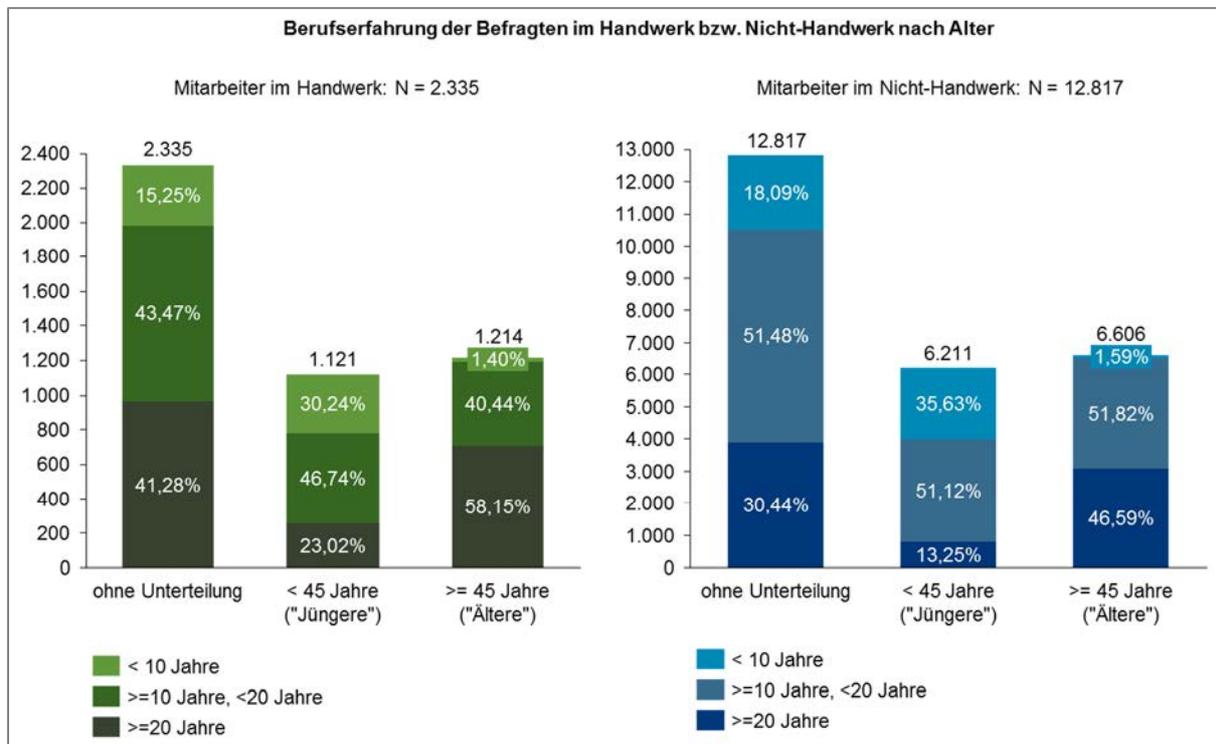


Abbildung 6: Gegenüberstellung der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer nach Berufserfahrung

In der vorliegenden Stichprobe haben ca. 15% der Handwerksmitarbeiter und ca. 18% der Nicht-Handwerksmitarbeiter eine **Berufserfahrung** von unter 10 Jahren (vgl. Abbildung 6). Hinsichtlich längerer Berufserfahrungen unterscheiden sich die beiden Beobachtungsgruppen: Während 43,47% der Befragten im Handwerk angeben, zwischen zehn und weniger als 20 Jahre Berufserfahrung aufzuweisen, sind dies unter den Nicht-Handwerkern 51,48%. Im Vergleich dazu ist die Gruppe der Beschäftigten im Handwerk, die bereits 20 Jahre oder länger im Beruf tätig ist, mit 41,28% sehr hoch. Vertieft man die Analyse hinsichtlich der Berufserfahrung der älteren und jüngeren Beschäftigten, so zeigt sich, dass die Gruppe der älteren Handwerksmitarbeiter zum Großteil aus Angestellten mit 20- bzw. über 20-jähriger Berufserfahrung (58,15%) besteht, während die größte Gruppe der älteren Nicht-Handwerksmitarbeiter durch jene mit einer Berufserfahrung zwischen zehn bis unter 20 Jahre gebildet wird.

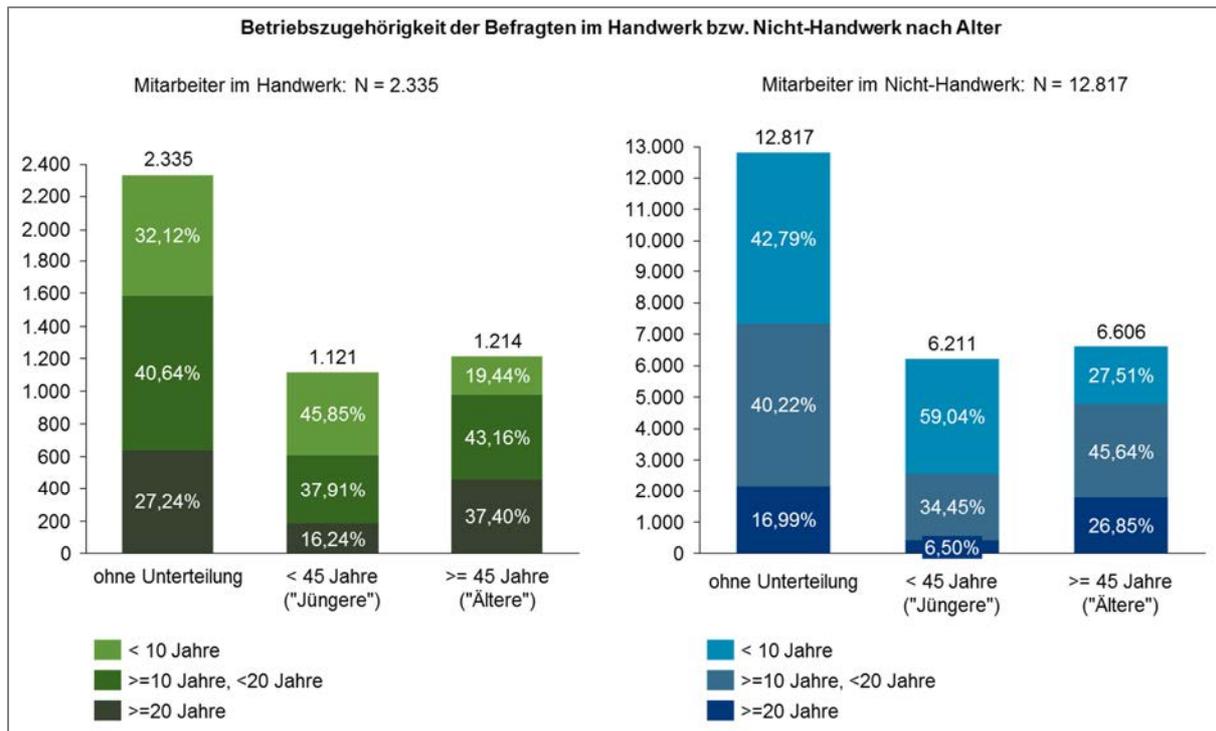


Abbildung 7: Gegenüberstellung der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer nach Betriebszugehörigkeit

Hinsichtlich der **Betriebszugehörigkeit** (vgl. Abbildung 7) unterscheiden sich die beiden Vergleichsgruppen der Handwerksmitarbeiter und der nicht im Handwerk beschäftigten Personen. Insgesamt weist die Stichprobe des Handwerks mit 27,24% eine um ca. 10 Prozentpunkte größere Gruppe bei den Angestellten mit 20 oder mehr Jahren an Betriebszugehörigkeit auf. Dieser Unterschied resultiert aus der Subgruppe der älteren Handwerksmitarbeiter, unter denen 37,40% das Merkmal einer Betriebszugehörigkeit ab 20 Jahren erfüllen. Im Vergleich zu den jungen Nicht-Handwerksmitarbeitern weisen die jungen Angestellten des Handwerks durchweg längere Betriebszugehörigkeiten von über 10 Jahren auf. Dieser Effekt kann sich zufällig in der vorliegenden Stichprobe eingestellt haben, andererseits aber auch ein Zeichen dafür sein, dass jene Mitarbeiter, die sich für einen Verbleib im Handwerk entscheiden, auch länger an einen Arbeitgeber binden, als Mitarbeiter des Nicht-Handwerks dies tun und somit die Langfrist-Bindungswirkung des Handwerks unterstreichen.

Abbildung 8 vermittelt, welchen **höchsten Bildungsabschluss** die Befragten aufweisen. 83,10% der Handwerksmitarbeiter geben dabei an, als höchsten Grad einen beruflichen Abschluss aufzuweisen. Lediglich ca. 10% besitzen einen Hochschulabschluss, wohingegen ebenjenen knapp 25% der Mitarbeiter außerhalb des Handwerks aufweisen. Während die Akademikerquote unter den jungen und alten Handwerksbeschäftigten vergleichbar hoch ist, weist die Stichprobe der jüngeren Nicht-Handwerksmitarbeiter einen geringfügig höheren Anteil an Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium auf, als jene der älteren Nicht-Handwerksmitarbeiter.

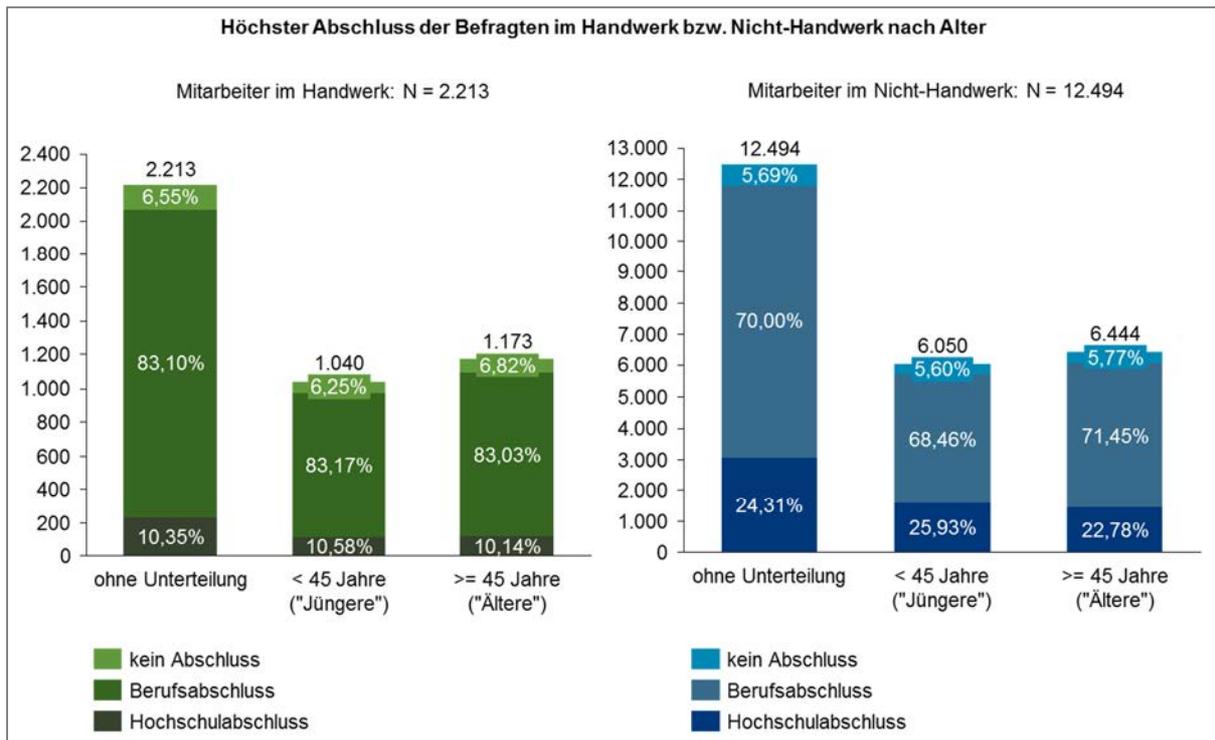


Abbildung 8: Gegenüberstellung der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer nach formalem Bildungsabschluss

In diversen Studien wird die Weiterbildungsbeteiligung von Mitarbeitern und deren **Arbeitszufriedenheit** in Verbindung gebracht. In der vorliegenden Studie geben ca. 80% der Handwerks- sowie Nicht-Handwerksmitarbeiter an (vgl. Abbildung 9), eine hohe Arbeitszufriedenheit zu besitzen. Dieses Ergebnis ist auch in der Gruppe der jüngeren Handwerks- sowie Nicht-Handwerksbeschäftigten vorzufinden, wobei sich die Gruppen erneut nicht signifikant in ihrer Arbeitszufriedenheit unterscheiden. Es muss allerdings angemerkt werden, dass das Handwerk in der vorliegenden Stichprobe im Hinblick auf die älteren Mitarbeiter in Rückstand gerät: Verglichen mit der Gruppe der älteren Nicht-Handwerksmitarbeiter geben im Handwerk ca. 4% mehr Ältere an, lediglich in geringem Maße mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein.

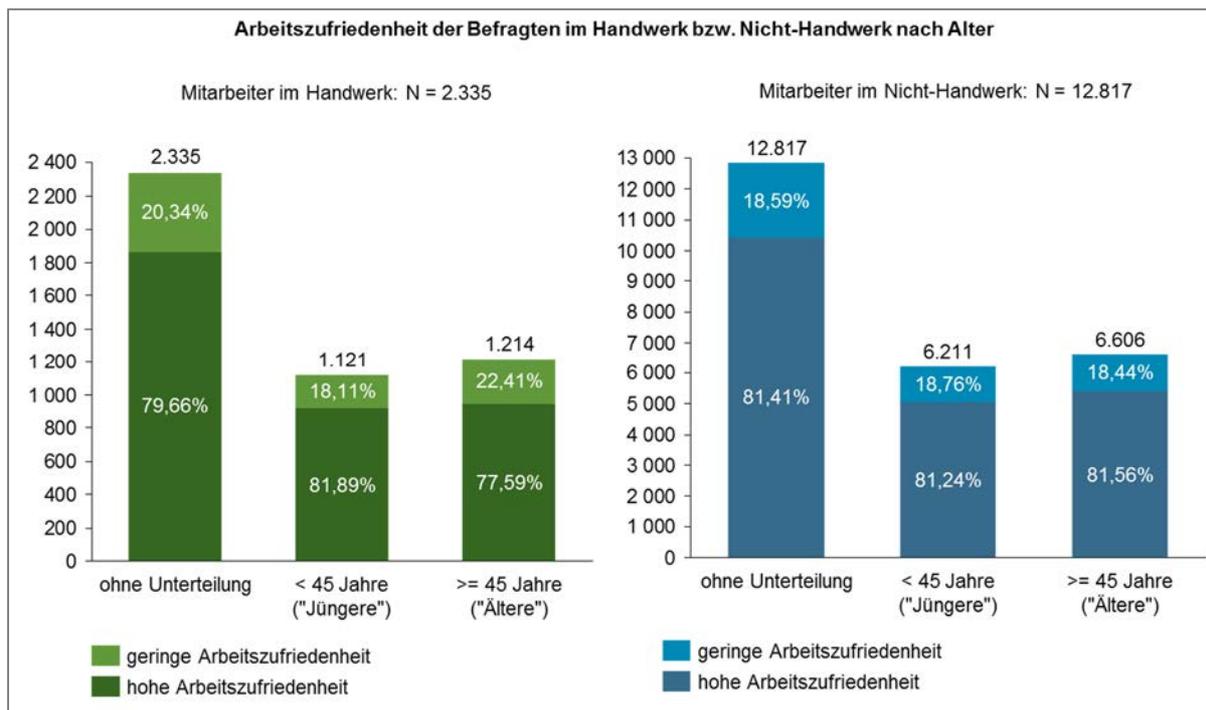


Abbildung 9: Gegenüberstellung der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer nach Arbeitszufriedenheit

4.2 Auswertungen zum Angebot und der Intensität von Weiterbildung im Handwerk

Ein bedeutender Indikator, um unterschiedliche Branchen bzw. Wirtschaftszweige hinsichtlich ihrer Weiterbildungsintensität zu kontrastieren, ist die **Weiterbildungsquote**. Im Rahmen der vorliegenden Studie kann dieser Indikator aus der Stichprobe des WeLL-Datensatzes vergleichend für das Handwerk und Nicht-Handwerk gegenübergestellt werden. Wichtig für die Ergebnisinterpretation ist dabei, dass die Weiterbildungsquote dieser Studie lediglich **formale Weiterbildungsaktivitäten** umfasst. Weiterbildungen im Handwerk, die zu diesen Maßnahmen zählen, sind beispielsweise die Meisterausbildung, die Teilnahme am Betriebswirt des Handwerks, die Fortbildung zur CAD-Fachkraft oder zum Gebäudeenergieberater. Abbildung 10 differenziert dabei noch nicht danach, ob es sich um jüngere bzw. ältere Mitarbeiter handelt, sondern zeigt die formale Weiterbildungsquote in ihrer Entwicklung über die Jahre 2006 bis 2010. Es stellt sich heraus, dass über die Befragungsjahre hinweg im Durchschnitt 40,43% der Beschäftigten im Nicht-Handwerk in formale Weiterbildung einbezogen wurden, während im Handwerk lediglich 38,50% der Mitarbeiter von formalen Weiterbildungsmaßnahmen profitierten. Im direkten Jahresvergleich liegt das Handwerk in seiner formalen Weiterbildungsquote bis auf das Jahr 2006 hinter dem Nicht-Handwerk zurück, die größte negative Abweichung auf Jahresbasis ergibt sich dabei in den Jahren 2008 und 2009. Die Analyse deutet darauf hin, dass das Nicht-Handwerk zu Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 seine formalen Weiterbildungsaktivitäten eher noch erhöht hat, während das Handwerk im Jahr 2008 um ca. 2 Prozentpunkte, verglichen mit dem Durchschnitt des Handwerks über alle Befragungsjahre hinweg, leicht einbrach.

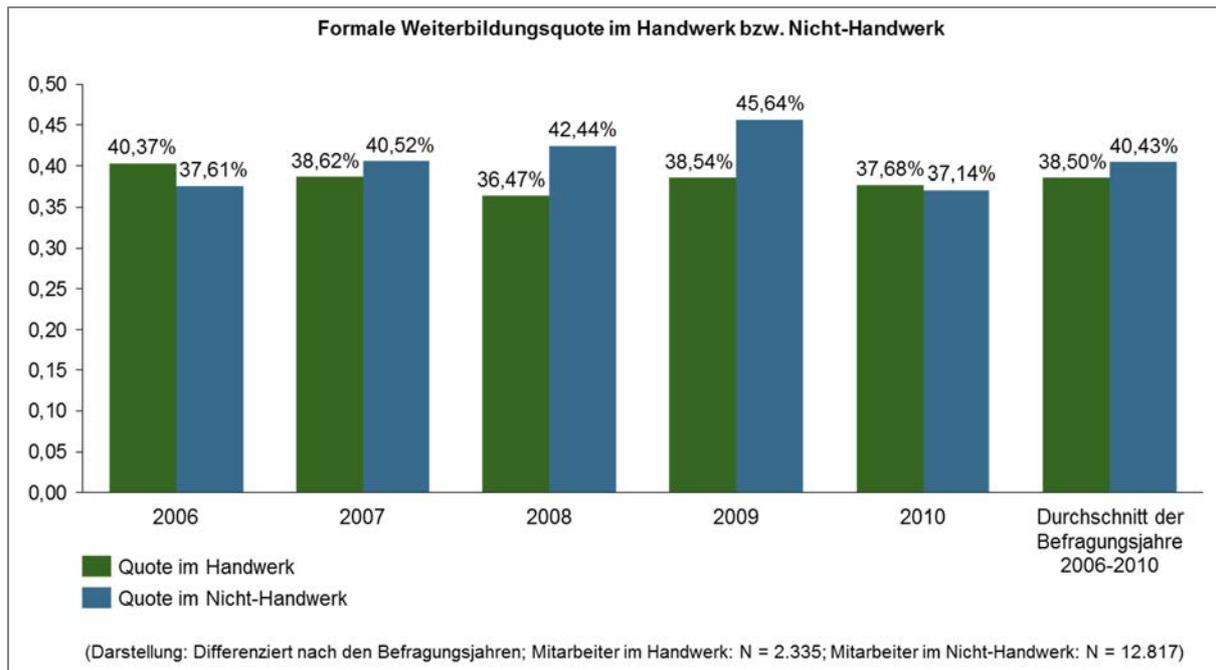


Abbildung 10: Formale Weiterbildungsquote des (Nicht-)Handwerks in den Untersuchungsjahren

Differenziert man nun die durchschnittlichen formalen Weiterbildungsquoten der Befragungsjahre im Hinblick auf die Untersuchungsgruppen der älteren und jüngeren Mitarbeiter, so stellt sich heraus (vgl. Abbildung 11), dass im Nicht-Handwerk Beschäftigte unter 45 Jahren (43,65%) häufiger in formale Weiterbildung einbezogen werden, als ihre älteren Kollegen (37,41%). Die im Nicht-Handwerk vorliegende höhere formale Weiterbildungsquote im Vergleich zum Handwerk resultiert also allein aus der stärkeren Berücksichtigung junger Mitarbeiter. Im Handwerk hingegen unterscheiden sich die formalen Weiterbildungsquoten von jüngeren und älteren Angestellten mit jeweils annähernd 38,50% nicht signifikant voneinander. Hierin liegt ein charakteristischer Unterschied des Handwerks zum Nicht-Handwerk: Im Handwerk findet formale Weiterbildung nach Bedarf statt, ohne Unterscheidung, ob es sich um jüngere bzw. ältere Beschäftigte handelt – was als positiv zu werten ist. Im Nicht-Handwerk wird ein stärkerer Fokus auf die Förderung junger, ambitionierter Mitarbeiter gelegt – dies erfolgt sicherlich auch vor dem Hintergrund der Bindung dieser Mitarbeitergruppe an das jeweilige Unternehmen. Möglicherweise könnte das Handwerk diese Strategie ebenfalls stärker für sich nutzen. Insgesamt bleibt positiv anzumerken, dass in Bezug auf die Gruppe der älteren Mitarbeiter im Handwerk sogar eine leicht höhere formale Weiterbildungsquote als im Nicht-Handwerk vorliegt. Ergänzend zu den in Abbildung 11 dargestellten Ergebnissen wurden die Befragungsteilnehmer auch zu der Anzahl der erhaltenen formalen Weiterbildungen pro Jahr interviewt. Über die Befragungsjahre 2006 bis 2010 hinweg liegt die durchschnittliche Anzahl an formalen Weiterbildungen bei jüngeren Mitarbeitern bei 1,19 (Handwerk) bzw. 1,31 (Nicht-Handwerk), bei älteren Angestellten bei 1,09 (Handwerk) bzw. bei 1,03 (Nicht-Handwerk).

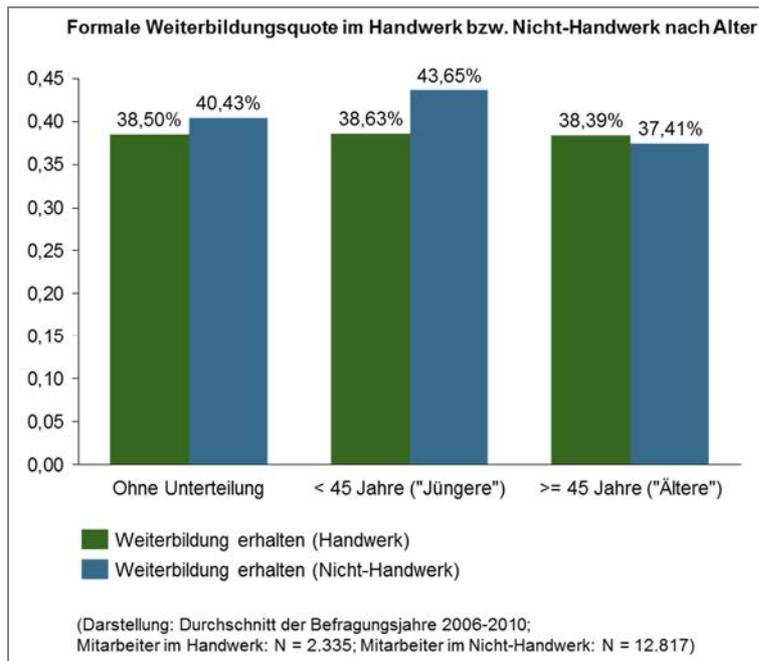


Abbildung 11: Formale Weiterbildungsquote der jüngeren bzw. älteren Befragungsteilnehmer

Die bisher vorgestellten Auswertungen haben sich einzig auf die formalen Weiterbildungsangebote bezogen. Darüber hinaus können Unternehmen aber auch Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Bereich der **nicht-formalen** sowie **informellen Weiterbildungsmaßnahmen** ermöglichen. Wie bereits in Kapitel 2.1.1 erläutert, gestaltet sich die Abgrenzung der Weiterbildungsarten insgesamt als sehr schwierig. Formale Weiterbildungen können von nicht-formalen und informellen Maßnahmen noch insofern unterschieden werden, als dass formale Weiterbildungen mit einer Zertifizierung des Erlernten abschließen (vgl. Kap. 2.1.1). Da aber insbesondere eine Differenzierung zwischen nicht-formalen und informellen Weiterbildungen schwer möglich ist, wird im Rahmen der Auswertungen in Abbildung 12 und 13 darauf verzichtet. Vielmehr wird versucht, durch eine Untergliederung in verschiedene Weiterbildungsformate eine Übersicht über häufig in Anspruch genommene Gruppen von Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Bereich der nicht-formalen sowie informellen Maßnahmen zu geben. Abbildung 12 und 13 zeigen dabei jeweils auf, wie viel Prozent der Befragungsteilnehmer durchschnittlich über die Befragungsjahre 2006 bis 2010 hinweg eine bestimmte Weiterbildungsart in Anspruch genommen haben.

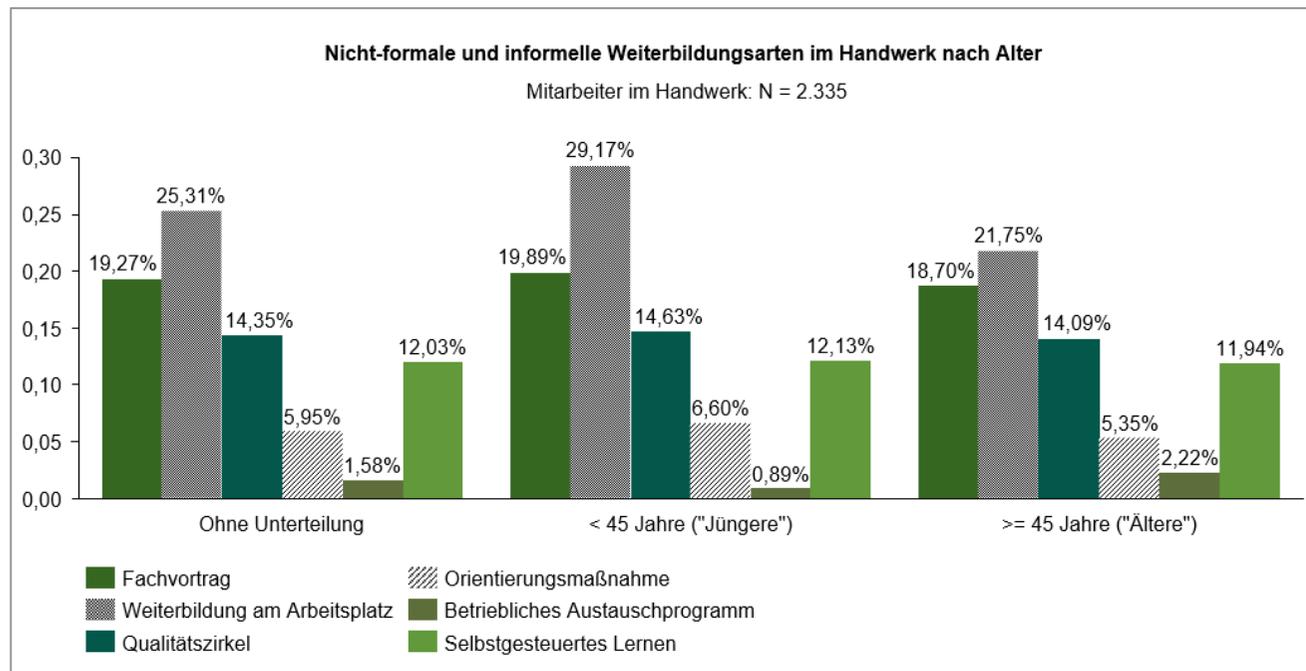


Abbildung 12: Nicht-formale und informelle Weiterbildungsarten bei jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern

Abbildung 12 lässt erkennen, dass im Handwerk neben den formalen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 10 und 11) vor allem **Weiterbildungen am Arbeitsplatz** eine große Rolle (25,31%) spielen. Unterschieden nach dem Alter der Mitarbeiter genießen dieses Weiterbildungsformat allerdings im Durchschnitt signifikant mehr jüngere (29,17%) als ältere Beschäftigte (21,75%). Im Gegensatz dazu divergiert die durchschnittliche Weiterbildungsquote bei **Fachvorträgen**, die die zweithäufigst genutzte Weiterbildungsart darstellen, nicht zwischen jüngeren und älteren Angestellten im Handwerk. Abbildung 13 präsentiert, dass jährlich durchschnittlich 32,90% der Mitarbeiter im Nicht-Handwerk in Weiterbildungen am Arbeitsplatz einbezogen werden – dies sind etwa sieben Prozentpunkte mehr als im Handwerk (25,31%). Im Nicht-Handwerk ist diesbezüglich ebenfalls eine Abweichung zu Lasten älterer Mitarbeiter (29,35%) festzustellen. Das Nicht-Handwerk ermöglicht darüber hinaus einem größeren Teil der Belegschaft Fachvorträge, unterscheidet dabei allerdings wie das Handwerk nicht nach dem Alter der Mitarbeiter. Vergleichend muss zudem festgestellt werden, dass selbstgesteuertes Lernen im Nicht-Handwerk häufiger stattfindet.

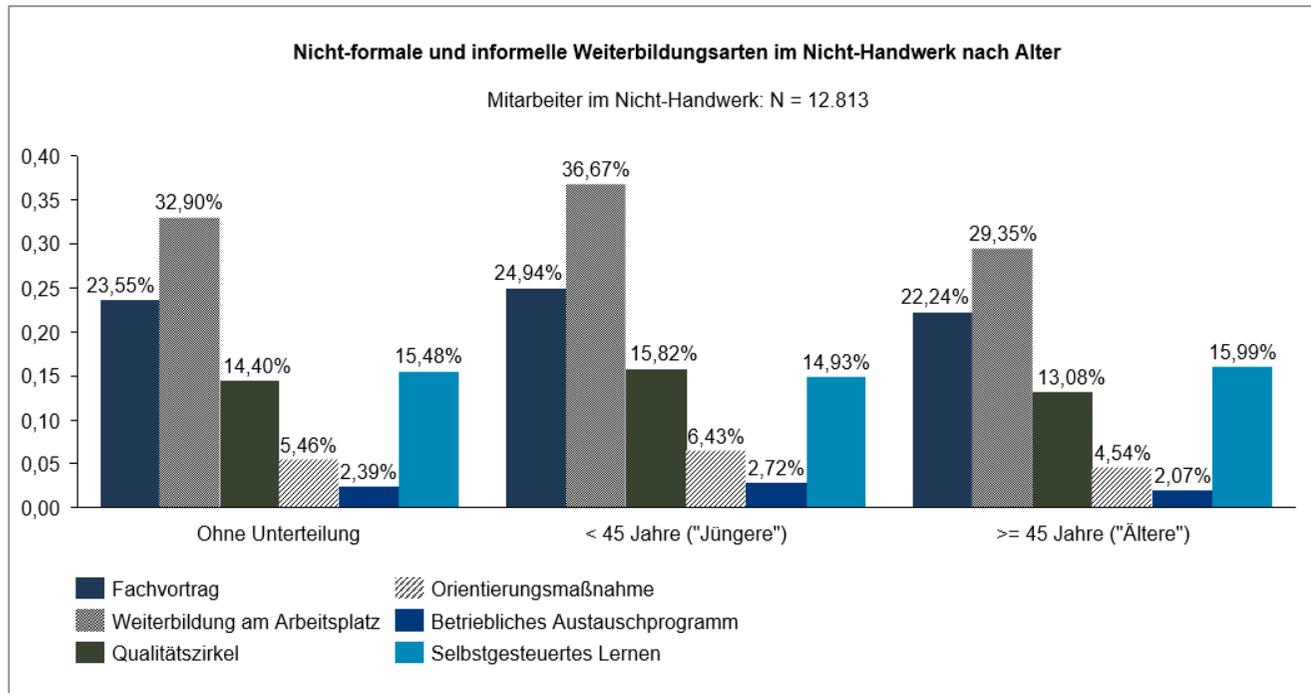


Abbildung 13: Nicht-formale und informelle Weiterbildungsarten bei jüngeren bzw. älteren Nicht-Handwerksmitarbeitern

Im Gegensatz zur **Intensität der Nutzung** formaler Weiterbildungsformen, die ein weitergebildeter Mitarbeiter im Handwerk sowie Nicht-Handwerk durchschnittlich etwa einmal jährlich erhält, liegt jene der nicht-formalen und informellen Weiterbildungsarten deutlich höher. Abbildung 14 eröffnet beispielsweise, dass jüngere Mitarbeiter im Handwerk besonders häufig selbstgesteuert lernen: Hier geben die weitergebildeten Befragten an, durchschnittlich etwa 9 Aktionen jährlich identifizieren zu können, in denen sie sich selbstorganisiert qualifiziert haben. Besonders häufig tritt diese Weiterbildungsform auch bei älteren Handwerksmitarbeitern mit ebenfalls ca. 9 Aktionen jährlich auf. Im Bereich der nicht-formalen und informellen Weiterbildungsformen fällt insgesamt über fast alle Arten hinweg auf, dass ältere Mitarbeiter im Handwerk, die in Weiterbildung einbezogen werden, eine intensivere Nutzung dieser Maßnahmen erleben. Unter Einbezug von Abbildung 15 können die Ergebnisse des Handwerks und des Nicht-Handwerks verglichen werden. Auffallend zeigt sich in der Gegenüberstellung, dass jüngere Mitarbeiter im Nicht-Handwerk häufiger als jene im Handwerk angeben, am Arbeitsplatz weitergebildet worden zu sein. Insgesamt scheint es so, als würden älteren Mitarbeitern im Nicht-Handwerk in intensiverem Umfang nicht-formale und informelle Weiterbildungen zu Gute kommen, als ihren gleichaltrigen Kollegen im Handwerk.

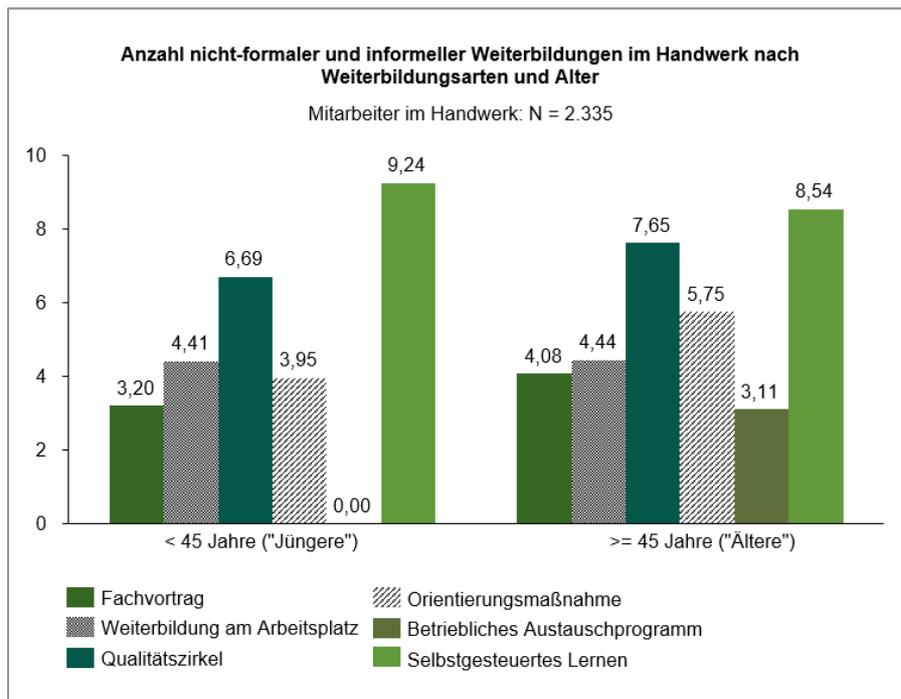


Abbildung 14: Häufigkeit der Nutzung nicht-formaler und informeller Weiterbildungsarten bei jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern

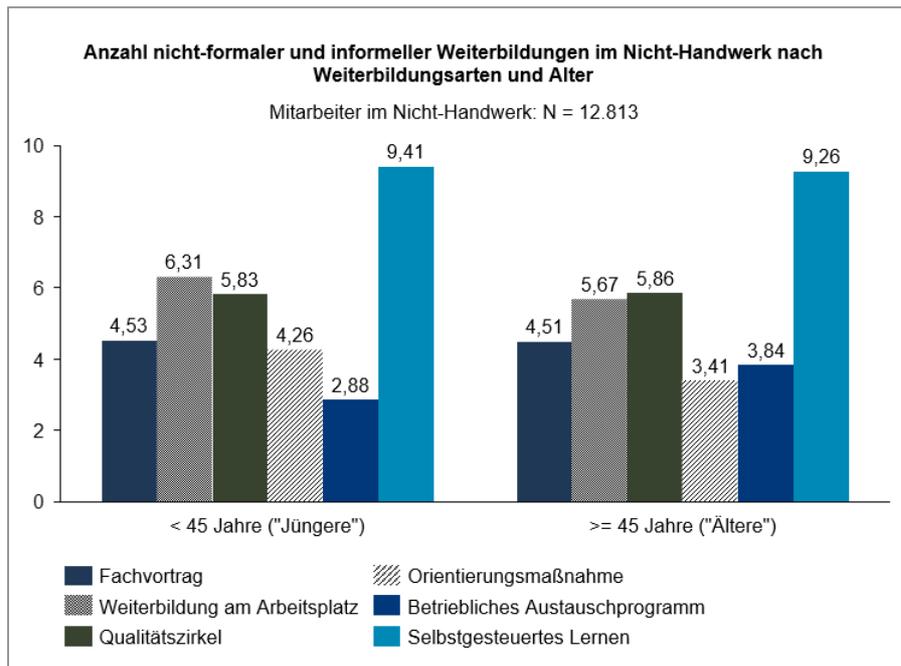


Abbildung 15: Häufigkeit der Nutzung nicht-formaler und informeller Weiterbildungsarten bei jüngeren bzw. älteren Nicht-Handwerksmitarbeitern

Weiterhin stellt sich die Frage, in welchem **Kontext** die bisher vorgestellten **formalen, nicht-formalen und informellen** Weiterbildungen im Handwerk und Nicht-Handwerk stattfanden.¹⁶⁷ Diesbezüglich kann unterschieden werden, ob diese bei einem externen Träger („externe Weiterbildung“) oder im und durch das Unternehmen selbst („interne Weiterbildung“) angeboten wurde. Abbildungen 16 und 17 zeigen im Hinblick auf die **externe Weiterbildung**, dass im Durchschnitt 23,07% der Beschäftigten im Nicht-Handwerk externe Weiterbildung erhalten haben, wobei jüngere Mitarbeiter mit 26,88% häufiger extern weitergebildet wurden, als ältere Mitarbeiter (19,49%). Im Vergleich dazu wurden über die Befragungsjahre 2006 bis 2010 hinweg Beschäftigte im Handwerk mit 20,26% geringfügig seltener als Nicht-Handwerksmitarbeiter in externe Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen. Während im Handwerk ebenfalls jüngere (21,41%) häufiger als ältere Mitarbeiter (19,19%) berichten, an externer Weiterbildung teilgenommen zu haben, bleibt vor allem die Quote an externer Weiterbildung von jüngeren Mitarbeitern im Handwerk hinter jener im Nicht-Handwerk zurück.

Verglichen mit den Ergebnissen zur externen Weiterbildung, wird die **interne Weiterbildung** im Handwerk (35,15%) sowie Nicht-Handwerk (38,37%) häufiger in Anspruch genommen. Interessant erscheint hier, dass in beiden Wirtschaftszweigen analog jüngere Beschäftigte, wie bereits bei der externen Weiterbildung, stärker von internen durchgeführten Maßnahmen profitieren, als ältere Angestellte dies tun.

¹⁶⁷ Für alle nun in dieser Studie folgenden Auswertungen wird nicht mehr unterschieden, ob es sich um formale, nicht-formale oder informelle Weiterbildungen handelt. Die Auswertungen beziehen sich demnach auf alle Weiterbildungen, an denen die Befragten teilgenommen haben.

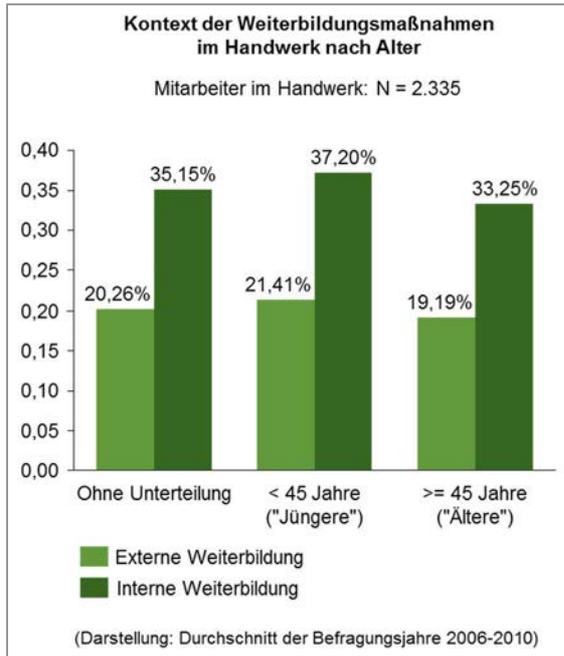


Abbildung 16: Kontext der Weiterbildungsmaßnahmen bei jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern

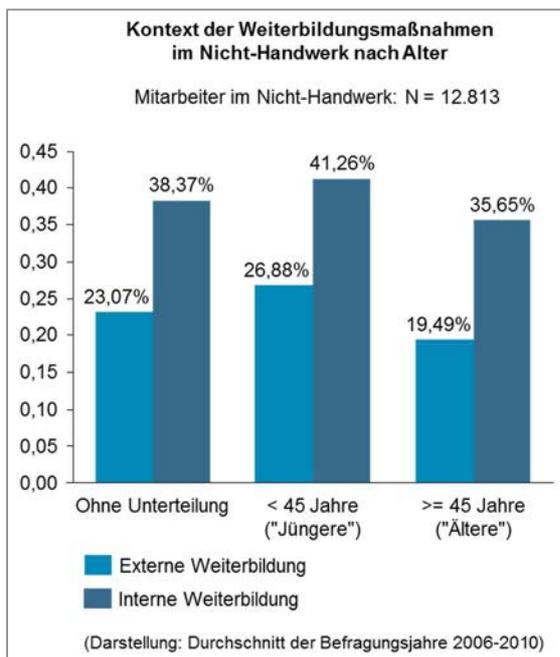


Abbildung 17: Kontext der Weiterbildungsmaßnahmen bei jüngeren bzw. älteren Nicht-Handwerksmitarbeitern

Ein wichtiger weiterer Indikator für die Intensität von Weiterbildungsmaßnahmen ist deren **Dauer**. Abbildung 18 gibt Aufschluss darüber, ob die Befragungsteilnehmer Weiterbildungen erhalten haben, die sich unter eine Woche, zwischen einer und unter vier Wochen oder über die Dauer von vier Wochen

hinaus erstreckten. Dabei wird nicht unterschieden, ob es sich um formale, nicht-formale bzw. informelle Weiterbildungsmaßnahmen handelt. Insgesamt summieren sich die in Abbildung 18 betrachteten Teilbereiche nicht zu 100% auf, da Weiterbildungsteilnehmer in einem Jahr durchschnittlich an mehreren Weiterbildungen teilgenommen haben können und somit die Dauer mehrerer Weiterbildungen evaluieren. Die Analysen zeigen, dass sich die Weiterbildungsteilnahme von 82,54% der 899 befragten Mitarbeiter des Handwerks **unter eine Woche** erstreckt hat. Im Vergleich dazu bestätigen dies über die Befragungsjahre hinweg lediglich 77,04% der Mitarbeiter des Nicht-Handwerks. Damit beansprucht das **Handwerk häufiger kürzer angelegte Weiterbildungsmaßnahmen**. Grundsätzlich überrascht der hohe Anteil kurzfristig angebotener Weiterbildungsmaßnahmen unter Beachtung der insgesamt hohen Weiterbildungsquoten im Bereich formaler, nicht-formaler und informeller Lernarrangements (vgl. Abbildung 11, 12) nicht. Zudem kann die Tendenz des Handwerks, Mitarbeiter häufiger innerhalb kompakterer Zeitdauern weiterzubilden, mit der kleinen Betriebsgröße dieser Unternehmen und der folglich größeren Abhängigkeit der Einbringung der Arbeitskraft aller Mitarbeiter in den operativen Betriebsablauf erklärt werden.

Kurzfristige Weiterbildungen unter einer Woche werden in etwa gleich häufig, sowohl für ältere als auch jüngere Beschäftigte des Handwerks, angeboten. Allerdings sind in beiden Altersgruppen Weiterbildungen, welche **über eine Zeitdauer von 4 Wochen und mehr** angelegt sind, häufiger vertreten als Weiterbildungen mit einer Dauer von einer bis unter vier Wochen. Gleiches bestätigt sich auch in den Daten der Mitarbeiter aus dem Nicht-Handwerk. Im Unterschied zum Nicht-Handwerk ist die Quote der Beschäftigten des Handwerks, die **langfristige Weiterbildungen** erhalten (≥ 4 Wochen), mit 14,27% allerdings etwa um 9 Prozentpunkte niedriger. Die Förderung der Mitarbeiter im Nicht-Handwerk mit langfristigen Weiterbildungen kommt aber verstärkt deren jüngeren Beschäftigten (26,33%) zugute.

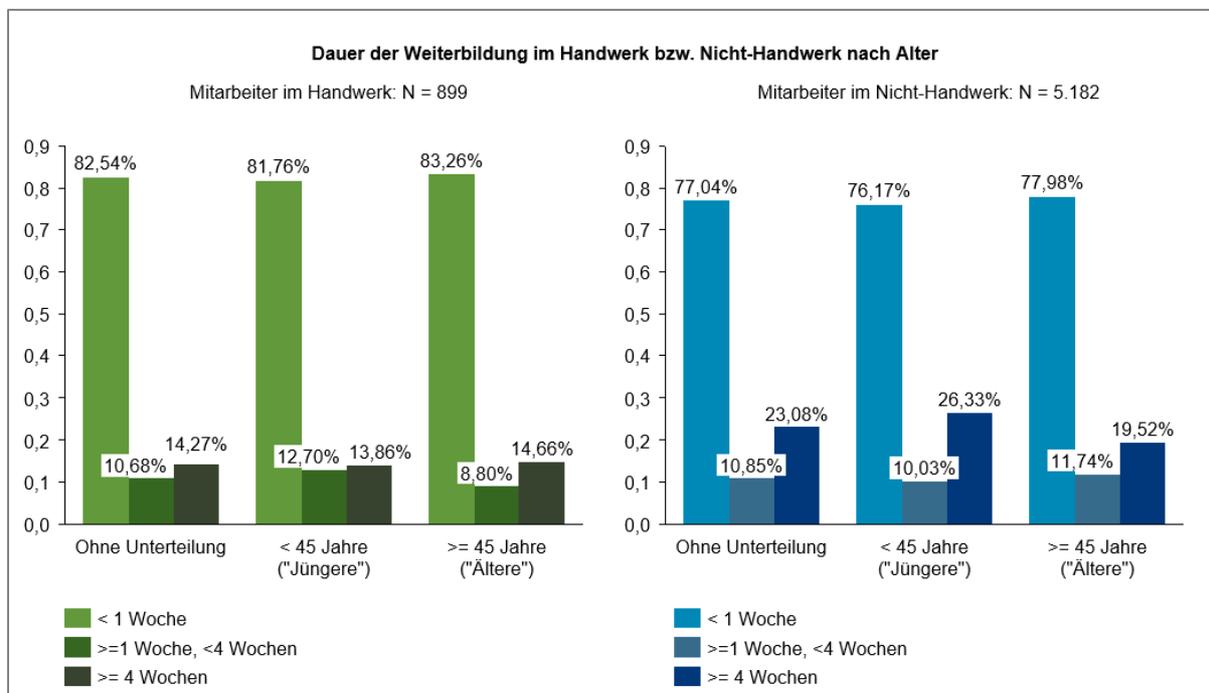


Abbildung 18: Weiterbildungsdauer von jüngeren bzw. älteren (Nicht-)Handwerksmitarbeitern

Zu den Analysen rund um das Angebot von Weiterbildung gehört thematisch auch die Untersuchung der Frage, auf welche Partei die **Initiative für die Maßnahme** zurückzuführen ist. Abbildung 19 beinhaltet die Auswertung über alle Weiterbildungsarten hinweg¹⁶⁸ und zeigt dabei, wie viel Prozent der Weiterbildungsteilnahmen über die Befragungsjahre 2006 bis 2010 hinweg durchschnittlich vom Unternehmen bzw. dem Mitarbeiter induziert wurden oder ob es sich um eine Pflichtweiterbildung handelte. Während ca. 20% der Weiterbildungen im Handwerk sowie Nicht-Handwerk verpflichtend zu absolvieren waren, zeigt sich im Nicht-Handwerk mit 47,18% im Vergleich zum Handwerk (41,49%) eine stärkere Tendenz, dass seitens des Mitarbeiters auf die Weiterbildung hingewirkt wird. Hingegen stellt sich heraus, dass auf **betrieblicher Seite** Handwerksunternehmen (52,39%) leicht mehr Weiterbildungen initiiert haben, als Unternehmen des Nicht-Handwerks (50,85%). In Bezug auf **Mitarbeiter unter 45 Jahren** zeigt sich im Handwerk eine Besonderheit: Die im Rahmen der Untersuchung befragten jüngeren Angestellten geben an, dass 55,89% ihrer erhaltenen Weiterbildungen auf den Wunsch des Unternehmens zurückzuführen sind, wohingegen lediglich 41,11% auf ihrer eigenen Initiative basieren. Somit kann festgestellt werden, dass das Handwerk in Punkto Weiterbildung speziell bei den jüngeren Beschäftigten versucht, diese tatkräftig zu fördern. Bei Unternehmen des Nicht-Handwerks zeichnet sich bei Mitarbeitern unter 45 Jahren ein völlig anderes Bild ab: Die realisierten Weiterbildungen finden in dieser Alterskohorte häufiger auf Initiative des Mitarbeiters (51,13%) als auf jener des Unternehmens (49,93%) statt. Betrachtet man Mitarbeiter des Handwerks und Nicht-Handwerks **ab 45 Jahren**, so geht die Veranlassung zur Weiterbildung in beiden Wirtschaftsbereichen häufiger vom Betrieb als vom Arbeitnehmer selbst aus.

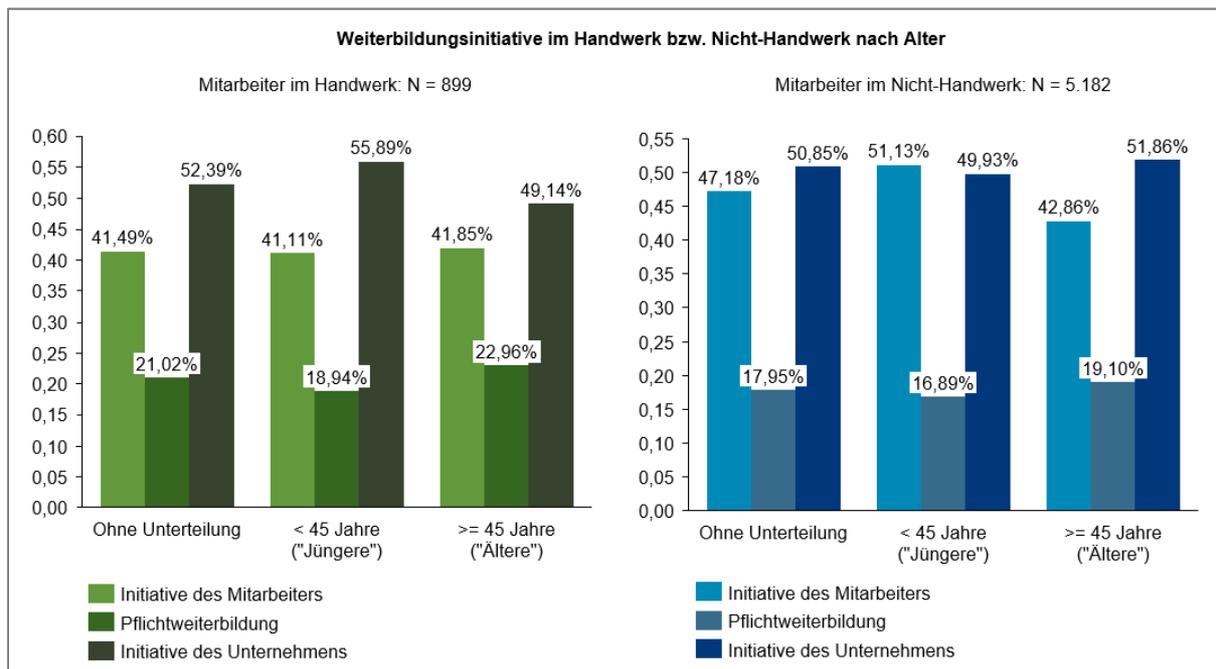


Abbildung 19: Initiator der Weiterbildung bei jüngeren bzw. älteren (Nicht-)Handwerksmitarbeitern

¹⁶⁸ Die in Abbildung 19 dargestellten Analysebereiche ergeben in Summe mehr als 100%, da Weiterbildungsteilnehmer in einem Jahr durchschnittlich an mehreren Weiterbildungen teilgenommen haben und somit die Weiterbildungsinitiative zu mehreren Weiterbildungen angeben.

Nicht nur die Initiative zur Weiterbildung, sondern auch die **Übernahme der Weiterbildungskosten** (vgl. Abbildung 20 und 21), kann ein Signal eines Unternehmens an seine Mitarbeiter darstellen. Hinsichtlich der Definition bzw. Systematisierung von Weiterbildungsmaßnahmen wurde bereits in Kapitel 2.1.3 die Untergliederung in betriebliche (Unternehmen als Träger der Weiterbildungskosten) und außerbetriebliche (Mitarbeiter bzw. Fiskus als Träger der Weiterbildungskosten) Aktivitäten eingeführt. Die Auswertungen im Rahmen dieser Untersuchung legen offen, dass, sowohl im Handwerk als auch im Nicht-Handwerk, **überwiegend betriebliche Weiterbildungen** stattfinden, da die Kosten vornehmlich durch die Unternehmen getragen werden (Handwerk: 93,31%; Nicht-Handwerk: 92,02%). Hierbei wird seitens der Unternehmen kein Unterschied gemacht, ob es sich um jüngere bzw. ältere Arbeitnehmer handelt. Außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen werden überwiegend durch die Mitarbeiter selbst finanziert, wobei vor allem jüngere Mitarbeiter des Nicht-Handwerks mit hohem Antriebe (20,11%) in ihre eigene Weiterbildung bzw. das eigene Vorankommen investieren.

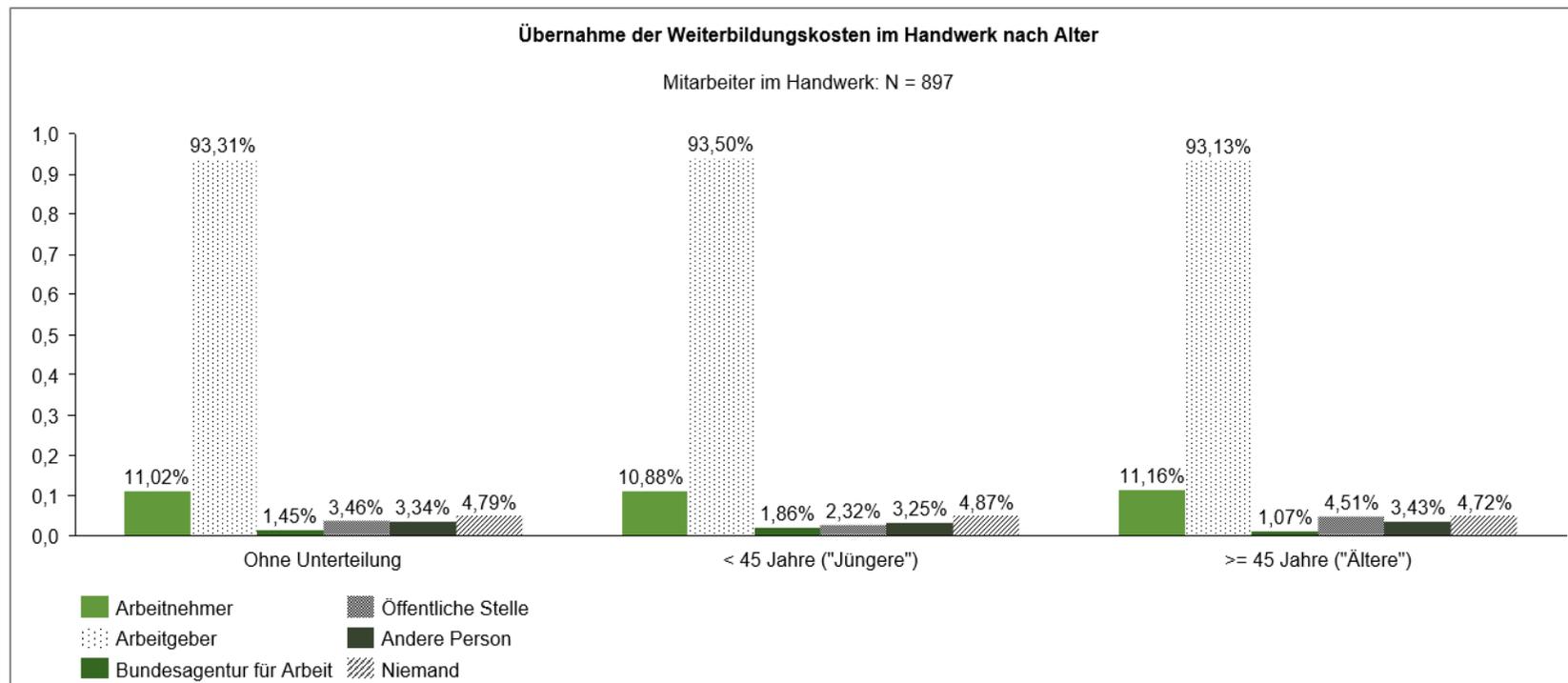


Abbildung 20: Träger der Weiterbildungskosten bei jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern

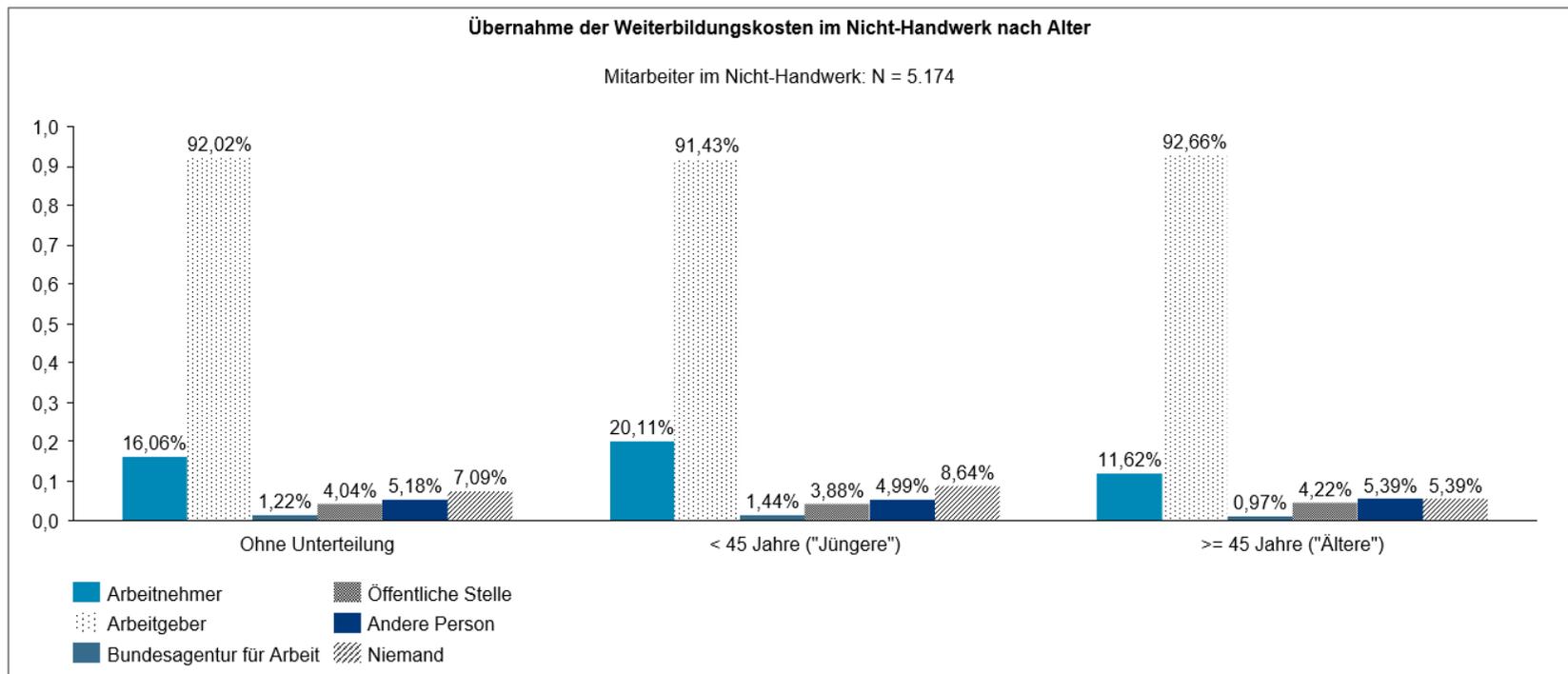


Abbildung 21: Träger der Weiterbildungskosten bei jüngeren bzw. älteren Nicht-Handwerksmitarbeitern

4.3 Auswertungen zu den Erwartungen, Schwerpunkten und Hemmnissen von Weiterbildung im Handwerk

Mit dem Fokus dieser Studie auf den Weiterbildungsaktivitäten älterer Mitarbeiter des Handwerks, sind Analysen hinsichtlich der unterschiedlichen mit Weiterbildung in Verbindung gebrachten **Ziele** älterer und jüngerer Beschäftigter besonders interessant. Die sowohl von Mitarbeitern des Handwerks (vgl. Abbildung 22) als auch von Mitarbeitern des Nicht-Handwerks (vgl. Abbildung 23) am häufigsten genannten Weiterbildungsziele stellen die bessere **Leistungsfähigkeit**, ein Entsprechen der **Erwartungen** sowie die Anpassung an **neue Anforderungen** dar. Diese Aspekte gelten ebenso als die wichtigsten drei Weiterbildungsziele, wenn jüngere und ältere Beschäftigte des Handwerks bzw. Nicht-Handwerks separat voneinander beleuchtet werden, wobei in beiden Wirtschaftsbereichen jüngere Mitarbeiter einen stärkeren Fokus auf das Weiterbildungsziel „Anpassung an neue Anforderungen“ und ältere Mitarbeiter auf das Ziel „den Erwartungen entsprechen“ richten. Signifikante Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten, unabhängig ob diese in- oder außerhalb des Handwerks arbeiten, zeigen sich allerdings in anderen Weiterbildungszielen: **Jüngeren Mitarbeitern** ist von sehr viel höherer Bedeutung als ihren älteren Kollegen, welche **Aufstiegschancen**, **Verdienstmöglichkeiten** oder **Sicherungs-chancen des Arbeitsplatzes** mit Weiterbildungsmaßnahmen in Verbindung stehen. Zudem geben im Handwerk jüngere Angestellte beispielsweise um 12 Prozentpunkte häufiger an, Weiterbildungsmaßnahmen zu nutzen, um sich beruflich neu zu orientieren.

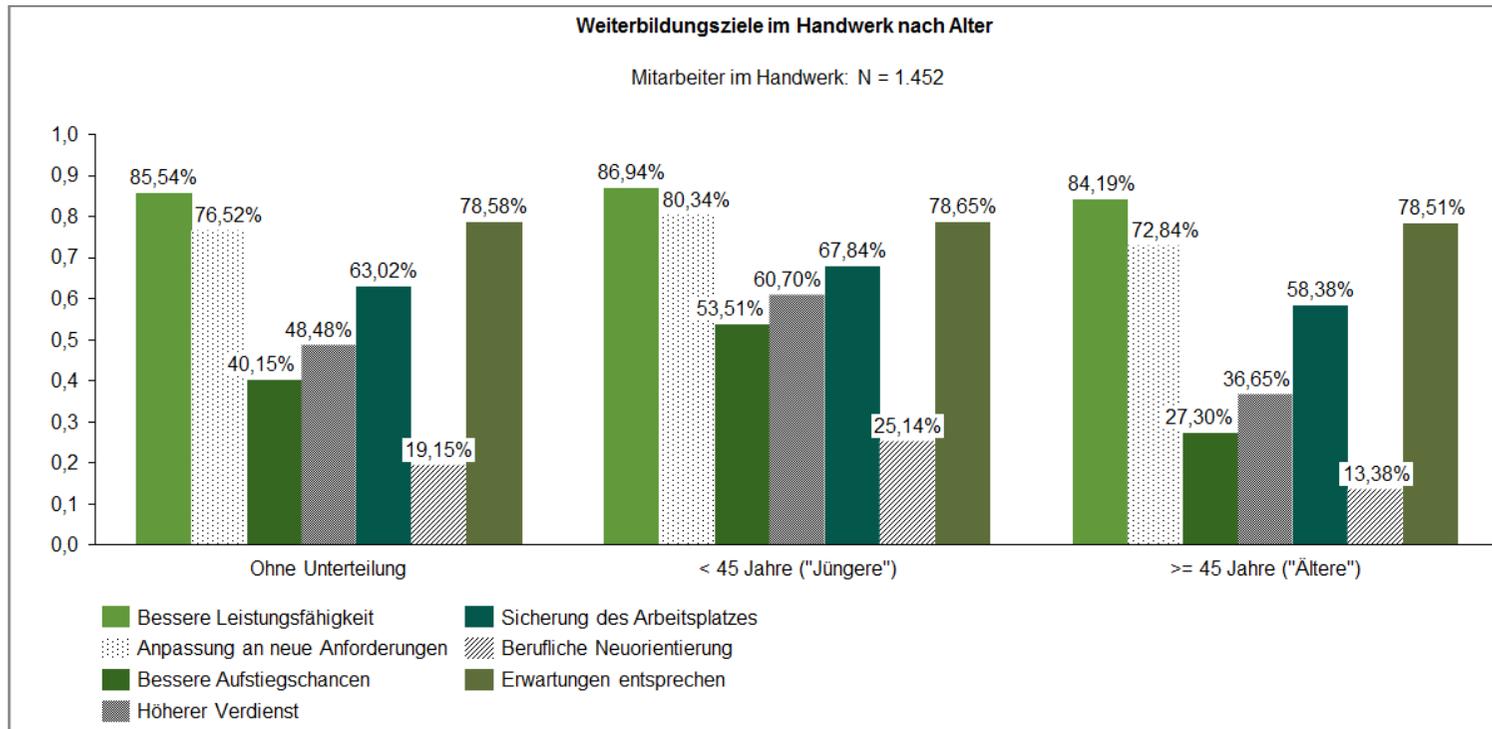


Abbildung 22: Weiterbildungsziele von jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern

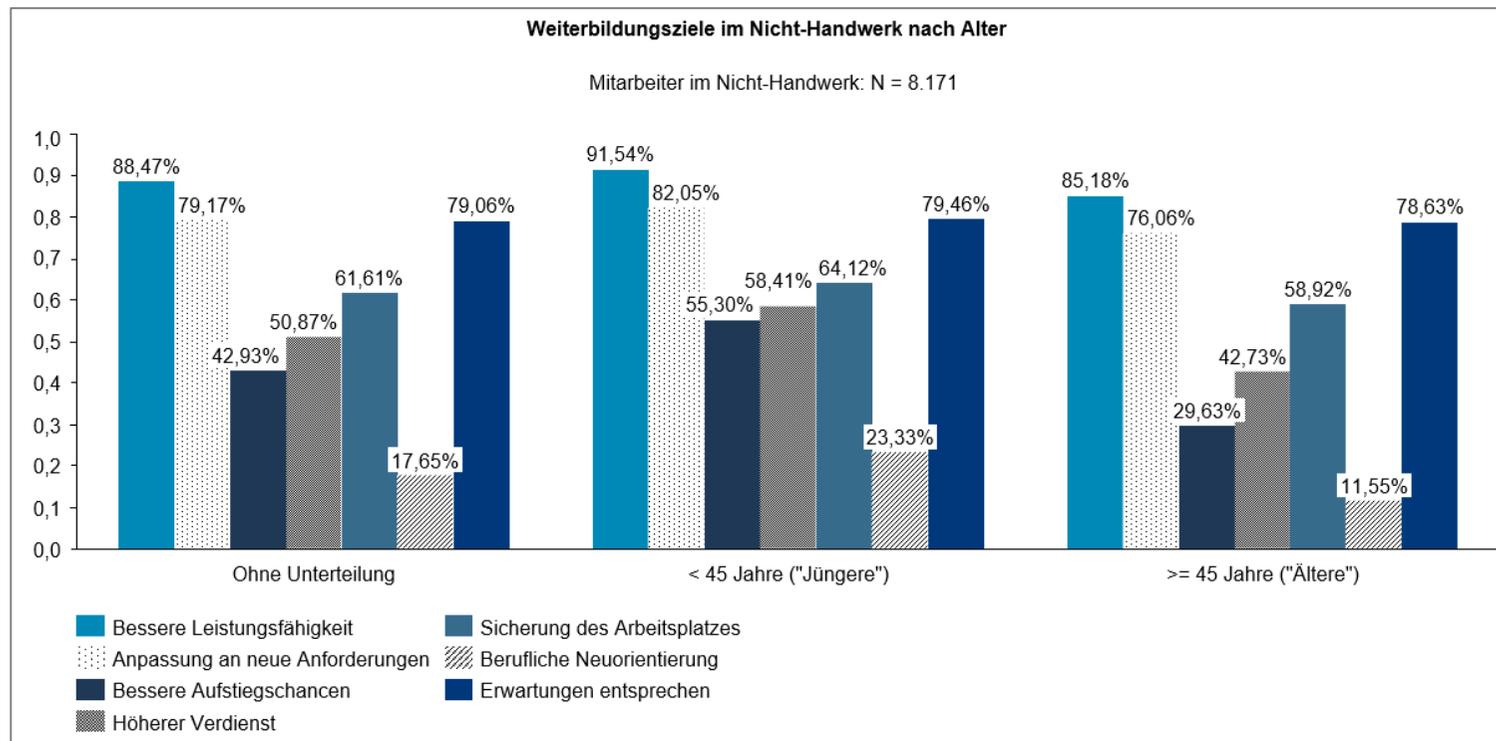


Abbildung 23: Weiterbildungsziele von jüngeren bzw. älteren Nicht-Handwerksmitarbeitern

Als ein Indikator für die passgenaue Auswahl und die Qualität der erfolgten Weiterbildung kann die Information dienen, ob sich die mit Weiterbildung in Verbindung gebrachten **Ziele** nach Abschluss dieser auch **realisiert haben**. Abbildungen 24 und 25 offenbaren, dass sich die vor der Weiterbildung gesteckten Ziele sowohl im Handwerk als auch im Nicht-Handwerk nur teilweise verwirklichen. Mit 58,63% (Handwerk) bzw. 62,90% (Nicht-Handwerk) bestätigen die Befragten, dass sich infolge der Weiterbildung eine bessere Leistungsfähigkeit eingestellt hat. Zudem konnten sie sich an neue Anforderungen anpassen sowie ihren Arbeitsplatz sichern. Stellt man die Antworten der Befragten zu den Weiterbildungszielen den Effekten der Maßnahmen gegenüber, zeigt sich eine Untererfüllung der Erwartungen von teilweise hohem Ausmaß. Gemäß der Auswertungen stellt sich bei Mitarbeitern des Handwerks sowie Nicht-Handwerks am häufigsten eine

Unzufriedenheit hinsichtlich des Weiterbildungsziels „höherer Verdienst“ ein, das im Handwerk beispielsweise 48,48% anstreben (vgl. Abbildung 22), aber lediglich 3,99% (vgl. Abbildung 24) realisieren können. Dabei können keine Anhaltspunkte identifiziert werden, dass ältere Mitarbeiter stärkere Abweichungen zwischen den gesteckten Zielen und den Auswirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen erfahren, als jüngere Mitarbeiter. Insofern kann aus den vorliegenden Daten speziell für die Konzeption von Weiterbildungsangeboten, die ältere Arbeitnehmer betreffen, kein Verbesserungspotential ermittelt werden, indem beispielsweise Optimierungsmöglichkeiten mit Bezug auf einzelne Zieldimensionen beleuchtet werden.

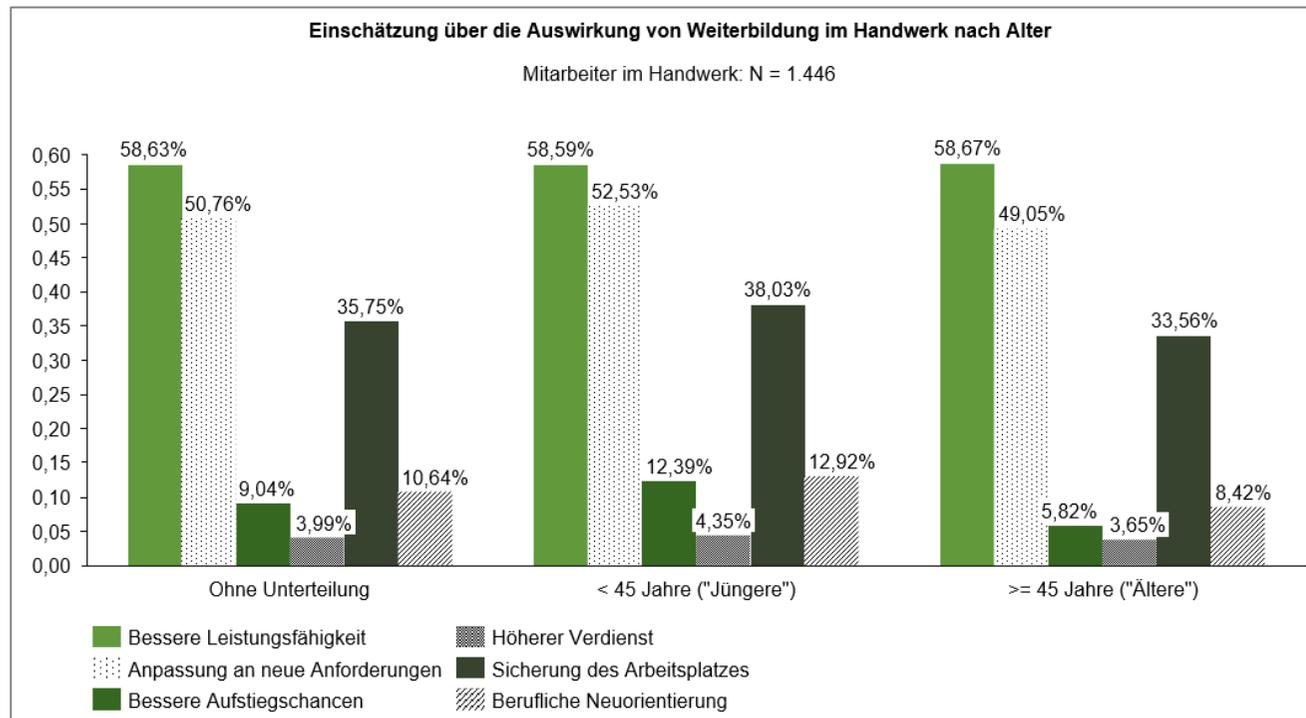


Abbildung 24: Effekte von Weiterbildung aus der Sicht jüngerer bzw. älterer Handwerksmitarbeiter

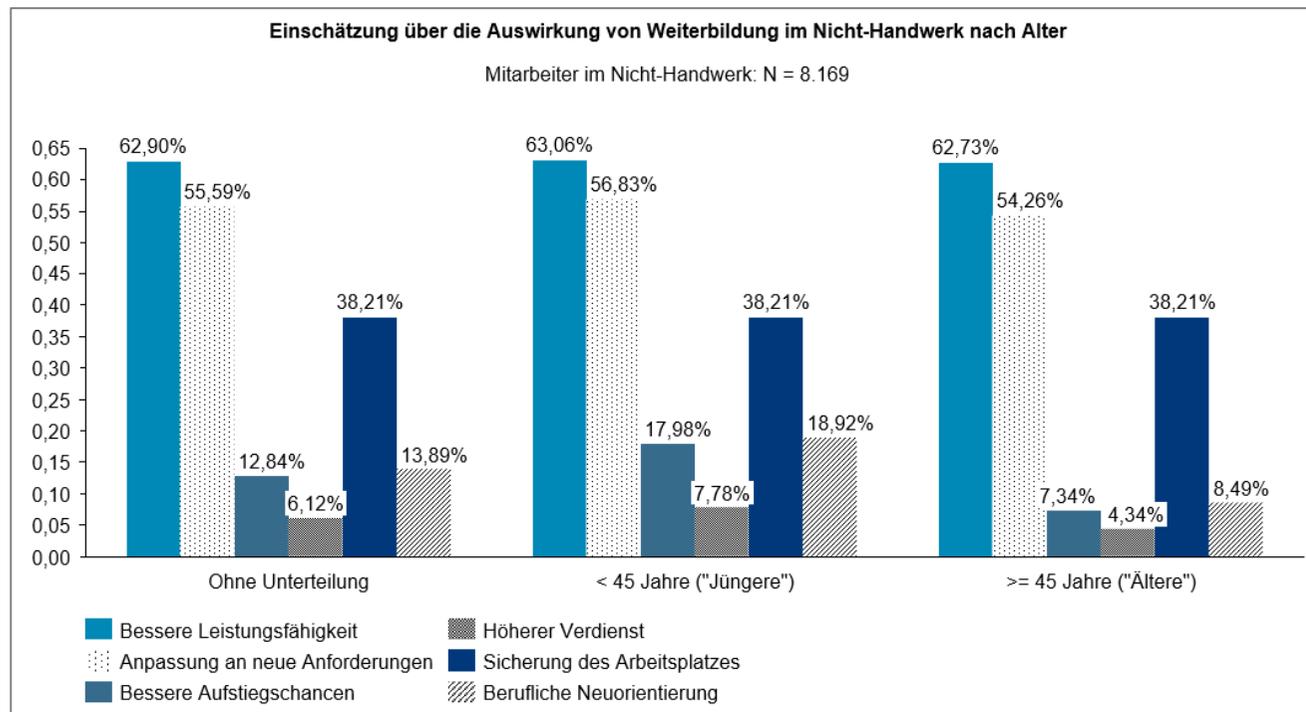


Abbildung 25: Effekte von Weiterbildung aus der Sicht jüngerer bzw. älterer Nicht-Handwerksmitarbeiter

Diejenigen Mitarbeiter, die in Weiterbildung einbezogen wurden, wurden im Rahmen der WELL-Befragung auch dazu interviewt, welche **Schwerpunkte** ihre jeweilige Weiterbildung abgedeckt hat. Die Befragten konnten dabei auch mehrere Schwerpunkte nennen, falls ihre Weiterbildung breiter angelegt war. Abbildung 26 enthält dabei alle Weiterbildungsarten, die im Handwerk stattgefunden haben, und unterscheidet nicht, ob es sich um formale, nicht-formale oder informelle Maßnahmen handelt. Wie Abbildung 26 zeigt, werden im Handwerk hauptsächlich Weiterbildungen mit technischem, EDV bzw. kommunikativen Bezug in Anspruch genommen. Aber auch der Ausbau bzw. die Erneuerung kaufmännischer Qualifikationen spielt im Handwerk mit 17,35% eine große Rolle. Mit seinem eher regionalen Bezug scheint es nicht überraschend, dass Handwerksmitarbeiter mit nur 2,11% bestätigen, an sprachlichen Weiterbildungen teilgenommen zu haben. Unterscheidet man, welche Schwerpunkte jüngere und ältere Beschäftigte im Handwerk nutzen, stellen technische Weiterbildungen immer noch den am stärksten beanspruchten Inhalt dar, wobei sich zeigt, dass vor allem jüngere Mitarbeiter darauf zurückgreifen. Auch bei der Nutzung kaufmännischer Weiterbildungen sind

jüngere Mitarbeiter stärker involviert, wohingegen ältere Beschäftigte im Handwerk stärker auf EDV-bezogene (24,03%) und kommunikative Weiterbildungen (20,82%) zurückgreifen.

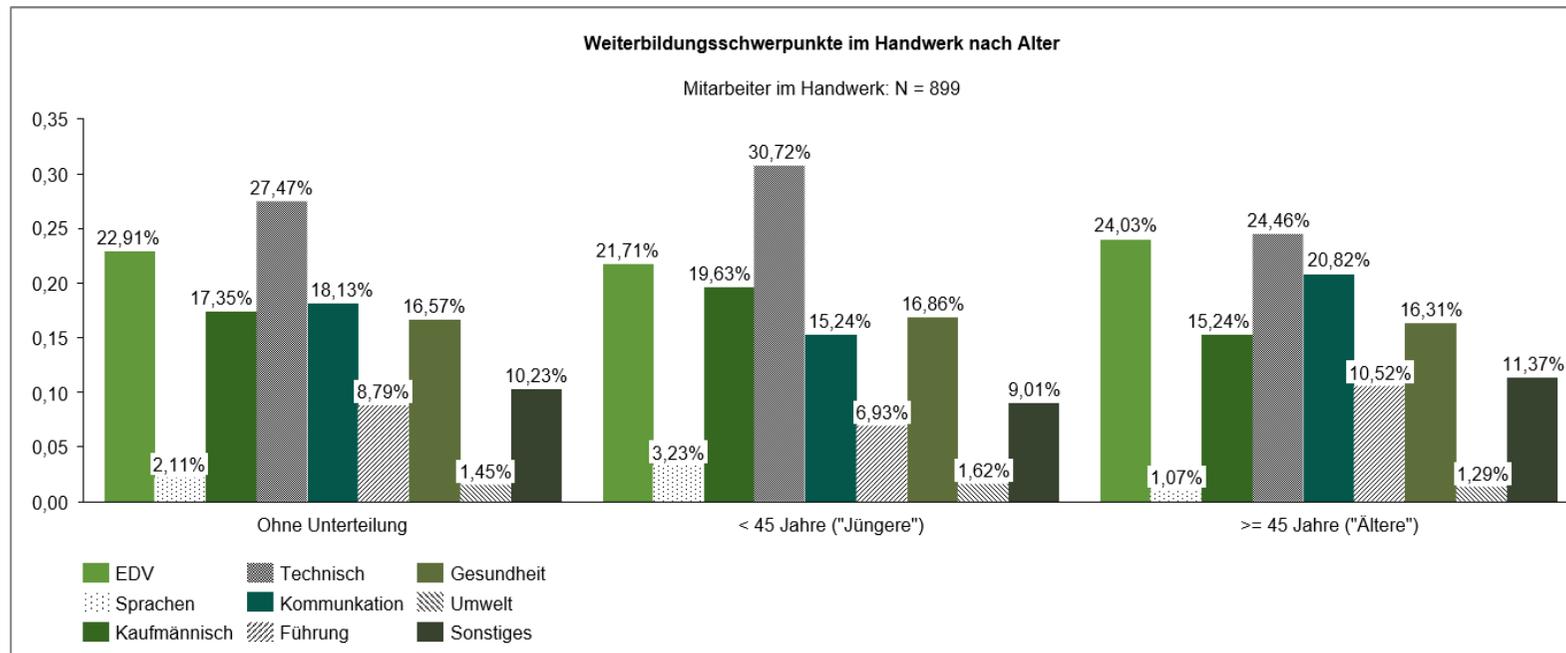


Abbildung 26: Weiterbildungsschwerpunkte bei jüngeren bzw. älteren Handwerksmitarbeitern

Im Nicht-Handwerk rangieren technische (22,49%) und EDV-betonte (20,12%) Weiterbildungen ebenfalls unter den hauptsächlich in Anspruch genommenen Weiterbildungen, allerdings gefolgt von Weiterbildungen mit einem gesundheitlichen Fokus (20,51%), denen im Nicht-Handwerk damit eine größere Bedeutung zugewiesen wird. Während im Handwerk leicht mehr Befragte angeben, an technischen, EDV oder kommunikationsfokussierten Weiterbildungen teilgenommen zu haben, weist das Nicht-Handwerk eine deutlich höhere Nutzung von Weiterbildungen im Bereich Sprachen, Führung und Gesundheit auf. In diesem Zusammenhang muss allerdings angemerkt werden, dass die insgesamt hohe Nutzung von Weiterbildungen mit einem gesundheitlichen Fokus im Nicht-Handwerk

dadurch resultiert, dass diese verstärkt durch jüngere Mitarbeiter verwendet werden. Im Gegensatz zu diesen nutzen allerdings ältere Nicht-Handwerksmitarbeiter in stärkerem Umfang Weiterbildungen rund um das Thema „EDV“.

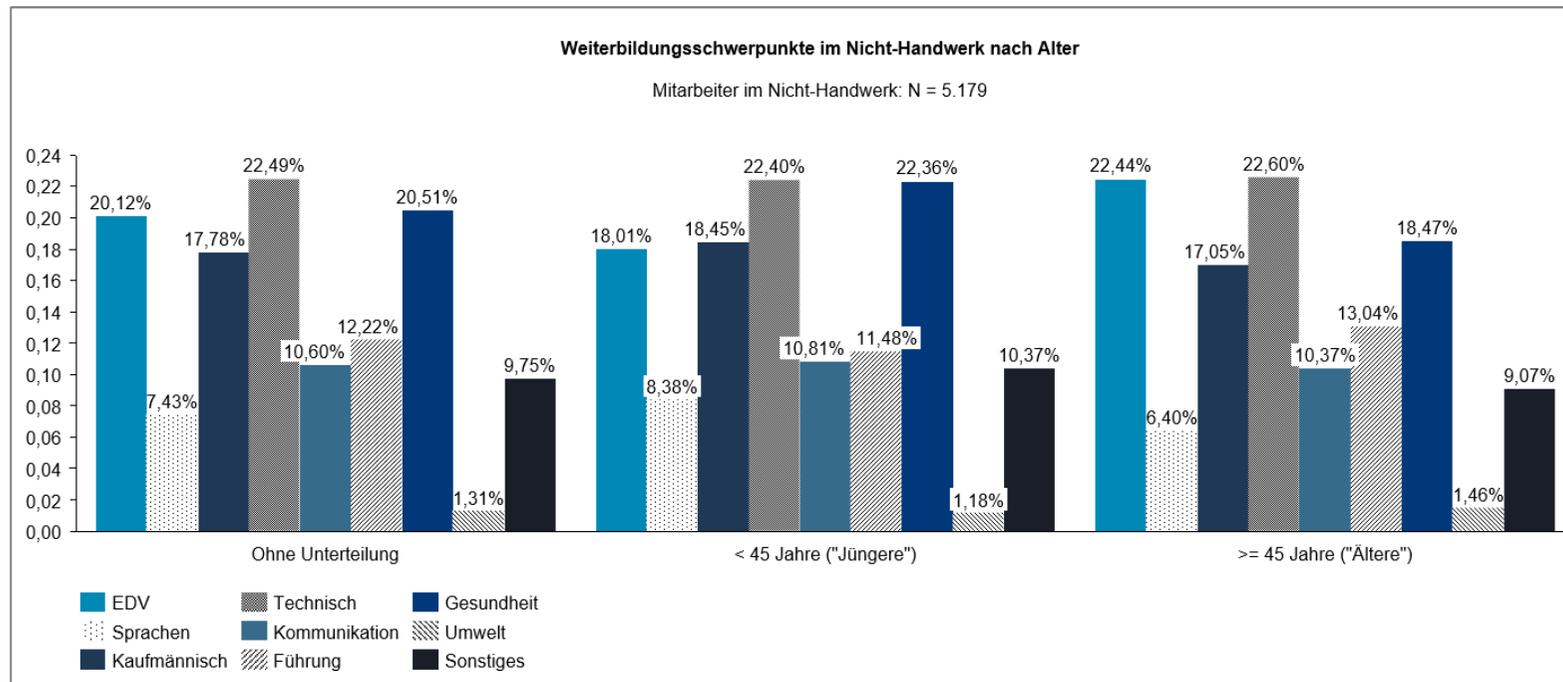


Abbildung 27: Weiterbildungsschwerpunkte bei jüngeren bzw. älteren Nicht-Handwerksmitarbeitern

Damit Bildungseinrichtungen und sonstige Anbieter von Weiterbildungen Informationen darüber erhalten, warum potentielle Weiterbildungsteilnehmer ihren Angeboten fern bleiben, soll im Rahmen dieser Studie auch analysiert werden, warum Angestellte der beiden Wirtschaftsbereiche nicht an Weiterbildung teilnehmen. Für die Ergebnisauswertung wurde dabei auf die Frage: „Haben Sie fest geplant, an einer bestimmten Weiterbildung (z.B. Seminar, Lehrgang, Kurs etc.) teilzunehmen, diese aber aus irgendwelchen Gründen doch nicht angetreten?“ der WELL-Befragung zurückgegriffen. Insofern spiegeln Abbildungen 28 bis 30 die **Absagequoten** in unterschiedlichen Kontexten wieder.

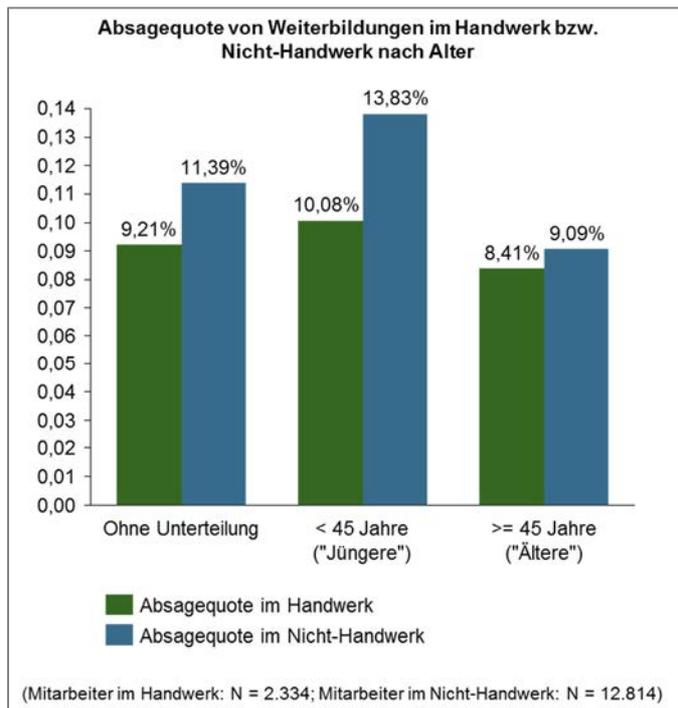


Abbildung 28: Häufigkeit der Absage von Weiterbildungen bei jüngeren bzw. älteren (Nicht-)Handwerksmitarbeitern

Abbildung 28 geht darauf ein, wie viele Mitarbeiter im Handwerk sowie Nicht-Handwerk überhaupt davon betroffen sind, eine geplante Weiterbildung letztlich nicht antreten zu können. Über die Befragungsjahre 2006 bis 2010 hinweg müssen durchschnittlich ca. 9,21% der Beschäftigten im Handwerk auf ihre Weiterbildung verzichten, im Nicht-Handwerk sind dies mit 11,39% über 2 Prozentpunkte mehr als im Handwerk. In beiden Wirtschaftsbereichen sind jüngere Mitarbeiter häufiger von Nicht-Teilnahmen betroffen. Dabei fällt auf, dass gerade im Nicht-Handwerk eine große Differenz zwischen den Nicht-Teilnahmequoten von jüngeren (13,83%) und älteren (9,09%) Beschäftigten liegt.

Mit diesem Erkenntnisstand als Ausgangsbasis ist soll weiterführend ermittelt werden, welche **Gründe** die von einer Absage betroffenen Befragten für ebenjene verantwortlich machen. Abbildung 29 unterscheidet dabei noch nicht nach dem Alter der Befragten, sondern gibt insgesamt für das Handwerk bzw. Nicht-Handwerk an, wie häufig ein bestimmter Grund zum Canceln einer Weiterbildung beiträgt. Dabei können die Befragten auch mehrere Gründe gleichzeitig nennen, weshalb sich die Werte aus den Abbildungen 29 und 30 zu über 100% aufsummieren. Den häufigsten (Teil-)Grund für das Nicht-Antreten einer Weiterbildung stellt im Handwerk (56,50%) sowie Nicht-Handwerk (50,59%) die Wahrnehmung der Betroffenen dar, die Weiterbildung sei nicht nötig, weil das Lernen am Arbeitsplatz ausreichen

würde. Der zweithäufigste Grund betrifft die Arbeitsorganisation in den Unternehmen des Handwerks und Nicht-Handwerks bzw. das private Zeitmanagement der Befragten: 39,11% (Handwerk) bzw. 38,05% (Nicht-Handwerk) geben an, ihnen hätte letztendlich die Zeit für die Weiterbildung gefehlt. Der dritthäufigste Absagegrund steht in Verbindung mit den Zielen von Weiterbildungsmaßnahmen: Ein Großteil der Befragten hat die Weiterbildung bereits im Vorfeld abgesagt, da erkannt wurde, dass die Weiterbildung nicht zum gewünschten beruflichen Aufstieg beiträgt. An vierter Stelle findet sich schließlich die Aussage der Befragten, dass die Weiterbildung nicht angetreten werden konnte, weil die Arbeit sonst liegengeblieben wäre. Dies deutet auf mangelnde bzw. fehlende Vertretungsregeln hin, die in der vorliegenden Stichprobe stärker im Nicht-Handwerk als im Handwerk vorzufinden sind. Für viele Angestellte spielt auch eine Rolle, ob die Weiterbildungsmaßnahme vom Betrieb finanziell bzw. zeitlich gefördert wird. Über 25% der Personen im Handwerk und Nicht-Handwerk, die auf ihre Weiterbildung verzichtet haben, geben an, dass die mangelnde Unterstützung vom Betrieb zur Absageentscheidung beigetragen hat. Gründe, die von Bildungseinrichtungen und sonstigen Anbietern von Weiterbildungen direkt beeinflussbar sind, wie beispielsweise zu hohe Kosten für die Weiterbildung oder ungünstige Veranstaltungszeiten bzw. -orte, spielen im Rahmen dieser Studie nur eine untergeordnete Rolle für die Weiterbildungsabsage.

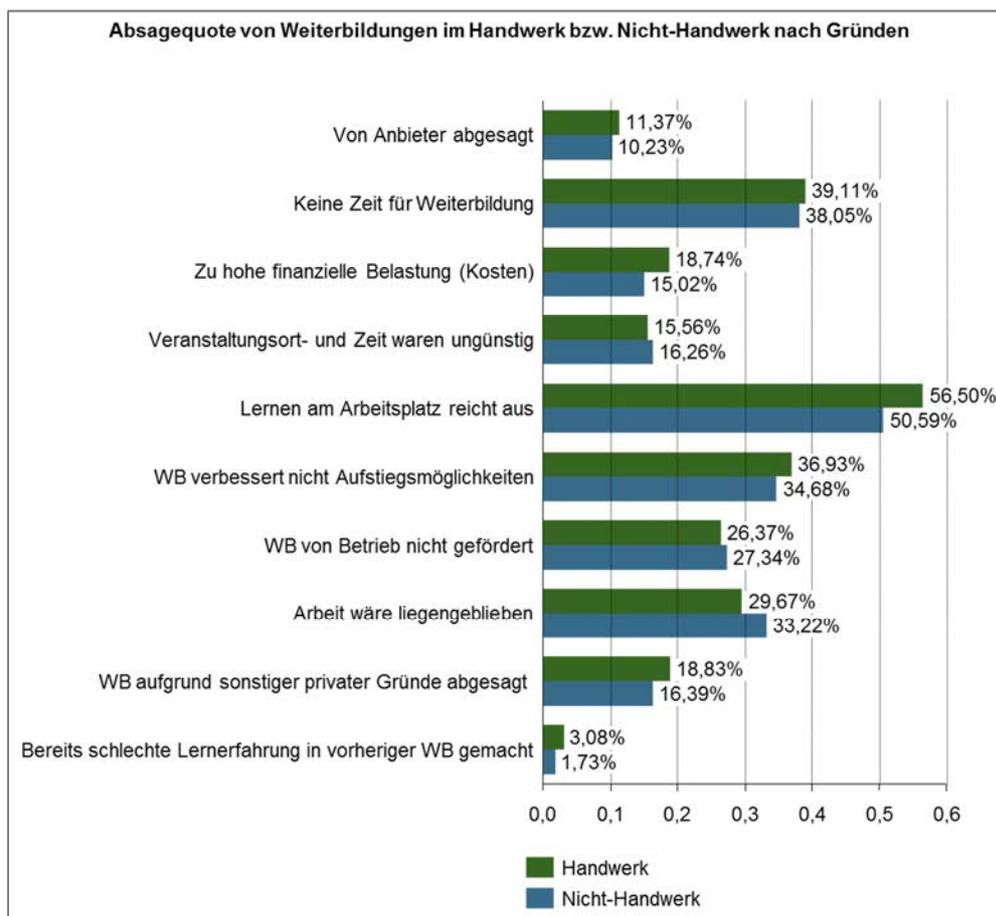


Abbildung 29: Absagegründe und -häufigkeit von Weiterbildungen im Handwerk bzw. Nicht-Handwerk

Weiterhin stellt sich die Frage, ob es **altersspezifische Absagegründe** in den Untersuchungsgruppen gibt. Wie im Folgenden ersichtlich (Abbildung 30), treten jüngere Arbeitnehmer im Handwerk sowie Nicht-Handwerk stärker mit den Absagegründen der fehlenden Zeit, des Liegenbleibens der Arbeit, der mangelnden Förderung, Kostenaspekten und Gründen mit Bezug auf den Veranstaltungsort bzw. die -zeit hervor. Ältere Arbeitnehmer hingegen betonen, dass für sie ein Ausreichen des Lernens am Arbeitsplatz sowie mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten infolge der Weiterbildung zum Nicht-Antreten der Weiterbildung beigetragen haben.

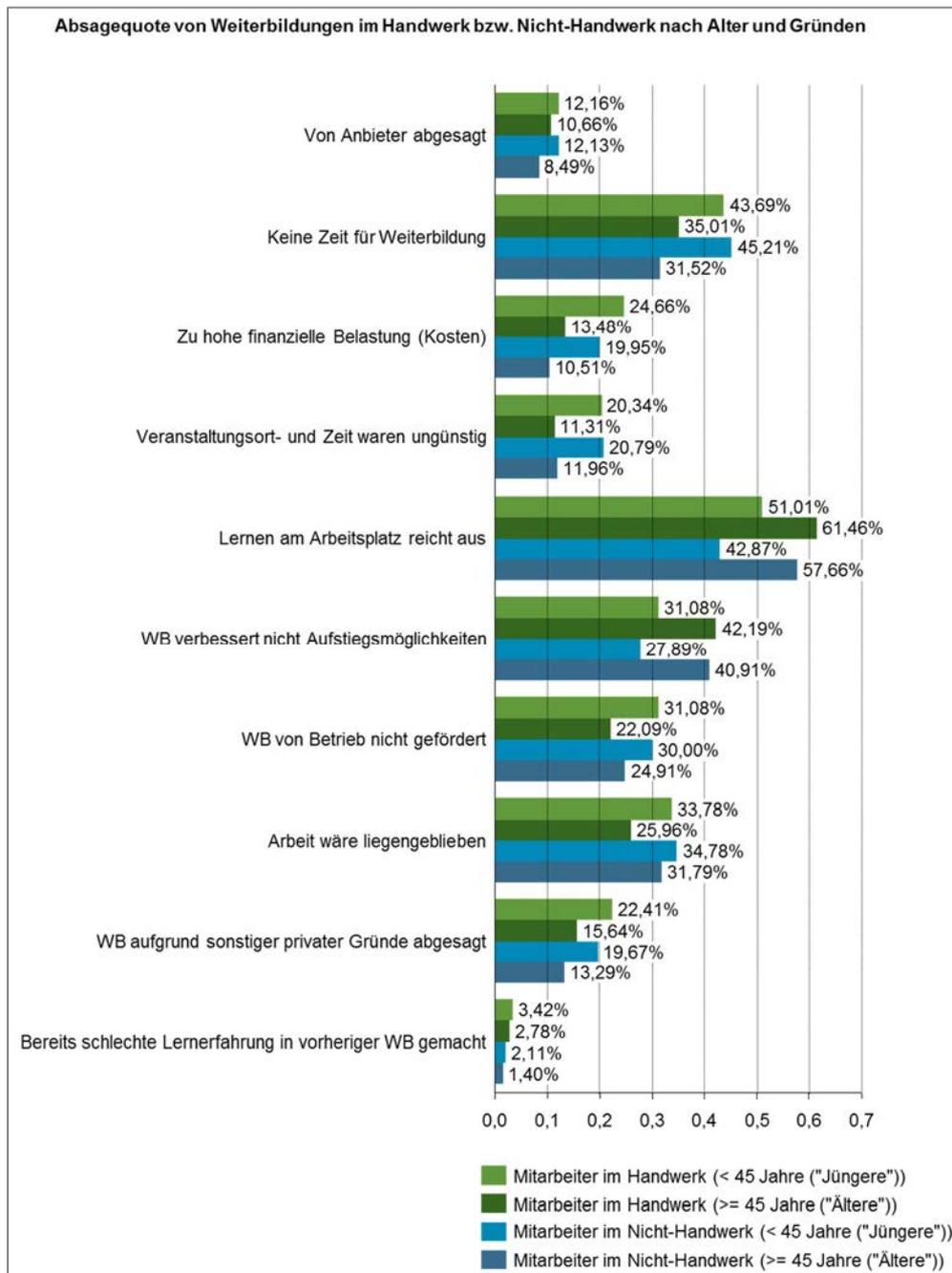


Abbildung 30: Absagegründe und -häufigkeit von Weiterbildungen bei jüngeren bzw. älteren (Nicht-)Handwerksmitarbeitern

5 Zusammenfassung der Erkenntnisse mit Fokus auf den älteren Arbeitnehmer im Handwerk

Im Zuge gesellschaftlicher und ökonomischer Veränderungen erfährt die Weiterbildung seit Jahren einen steten Bedeutungszuwachs.¹⁶⁹ Der **technologische Fortschritt**, die **Globalisierung**, **Digitalisierung** oder immer **kürzere Produktlebenszyklen** sind charakteristisch für eine kontinuierliche Beschleunigung, die von Individuen und Organisationen gleichermaßen ein hohes Maß an Wandlungsfähigkeit verlangt.¹⁷⁰ Lebenslanges Lernen nimmt vor diesem Hintergrund als Schlüsselqualifikation im globalen Wettbewerb eine wichtige Rolle ein.¹⁷¹ In den Industrieländern wird die hohe Relevanz der Weiterbildung zusätzlich durch einen Trend begünstigt, der weitreichende ökonomische und sozialpolitische Konsequenzen nach sich zieht und die berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer in den Vordergrund rückt – dem demografischen Wandel.

Während der **Fachkräftemangel** als eine Folgeerscheinung des demografischen Wandels mehrfach Gegenstand der öffentlichen Diskussion ist, erfährt der **Alterungsprozess der Belegschaften** vergleichsweise geringe mediale Aufmerksamkeit. Und doch gehen beide Ereignisse Hand in Hand: Analog zur Reduzierung der Personen im Erwerbsalter steigt das Durchschnittsalter der deutschen Belegschaften in einem Zeitraum von zehn Jahren um etwa zwei Lebensjahre an.¹⁷² So wird für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 erwartet, dass die Zahl der 50-64-jährigen Erwerbstätigen erstmals mit derjenigen der 30-49-Jährigen übereinstimmt. Langfristig impliziert dieser Trend, dass das Erwerbspersonenpotenzial der Zukunft zu einem erheblichen Teil aus Menschen über 50 Jahren besteht. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre misst dieser Altersgruppe weitere Gewichtung bei.

Vor diesem Hintergrund nahm sich die vorliegende Studie insbesondere der Mitarbeitergruppe der älteren Arbeitnehmer in Handwerksbetrieben an. Die **altersbezogene Einteilung der Personengruppen** wurde so vorgenommen, dass Beschäftigte **unter 45 Jahren** als „**jüngere Arbeitnehmer**“ und Beschäftigte **ab 45 Jahren** als „**ältere Arbeitnehmer**“ bezeichnet wurden. Um die wachsende Mitarbeitergruppe der älteren Arbeitnehmer bis zu einem Alter von 67 Jahren beschäftigungsfähig zu halten, sind Weiterbildungsmaßnahmen unabdingbar. Damit entsprechende Weiterbildungsangebote bedarfsgerecht ausgestaltet werden können, war für das Handwerk zunächst einmal der **Status-Quo des Weiterbildungsverhaltens in Bezug auf ältere Arbeitnehmer** zu eruieren, was dem Ziel der vorliegenden Studie entsprach. Insbesondere sollten das Weiterbildungsverhalten, die Determinanten der Weiterbildungsteilnahme, die Weiterbildungsziele und die Umstände, unter denen Weiterbildung im Handwerk stattfindet, ermittelt werden. Zum Status-Quo des Weiterbildungsverhaltens im Handwerk lagen bisher nur wenige Erkenntnisse vor, auf denen die vorliegende Studie aufbauen hätte können, jedoch existieren verschiedene Datenquellen, die auf ihre Nutzbarkeit für die empirischen Analysen dieser Untersuchung hin überprüft wurden.

Für die Zwecke dieser Studie wurde schließlich der Datensatz „**WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens**“ herangezogen. Bei diesem Datensatz handelt es sich um ein Panel, das aufgrund der Integration von Betriebs- und Personendaten die wohl **umfassendste Informationsgrundlage zum beruflichen Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und deren Arbeitnehmern in Deutschland** liefert. Das Stichprobendesign des WeLL-Datensatzes setzt sich aus zwei Teilen zusammen. In einem ersten Schritt wurden 149 Betriebe aus dem IAB-Betriebspanel (vgl. Tabelle 1, S.

¹⁶⁹ Vgl. BIBB (2013), S. 304.

¹⁷⁰ Vgl. Berthold (1997), S. 13.

¹⁷¹ Vgl. Raggatt et. al (1996), S. 2; Bellmann (2003), S. 15.

¹⁷² Vgl. Zwick (2012), S. 15.

21) anhand festgelegter Kriterien, wie der Betriebsgröße, der Branche, dem Standort und der Weiterbildungs- sowie Investitionsaktivität, ausgewählt.¹⁷³ Im Rahmen einer Längsschnittbefragung wurden insgesamt 7.930 Beschäftigte ebenjener Unternehmen von 2006 bis einschließlich 2010 einmal jährlich telefonisch zu ihrem beruflichen Weiterbildungsverhalten, ihrer Erwerbsbiografie und weiteren demografischen Angaben interviewt. Durch eine Verknüpfung der erhobenen Individualdaten mit den Daten aus dem IAB-Betriebspanel ergibt sich der sog. Linked-Employer-Employee-Datensatz, der umfassende Informationen über innerbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten vermittelt.¹⁷⁴ Wie bereits erwähnt, kann innerhalb des IAB-Betriebspanels eine Identifikation von Handwerksbetrieben erfolgen, so dass der Linked-Employer-Employee-Datensatz in seiner Gesamtheit schließlich eine beispiellose Möglichkeit bot, Analysen zum Weiterbildungsverhalten mittels verknüpfter Betriebs- und Beschäftigendaten im Handwerk durchzuführen. Die im Rahmen dieser Studie gewonnenen Auswertungen, Analysen und Ergebnisse basieren deshalb auf diesem Datensatz.

Für die Analysen der vorliegenden Studie wurden, über die Untersuchungsjahre 2006 bis 2010 hinweg, Weiterbildungsinformationen von 2.335 Beschäftigten des Handwerks sowie 12.817 Beschäftigten des Nicht-Handwerk verwendet. Diese Stichprobe umfasste in etwa gleich viele jüngere und ältere Arbeitnehmer aus dem Handwerk. Hinsichtlich des **Geschlechts** dominierten bei den Befragten im Handwerk männliche Teilnehmer. Da hinsichtlich des Geschlechts dieselbe Verteilung auch in der Stichprobe des Nicht-Handwerk vorzufinden war, konnte bei einem Vergleich der Auswertungen beider Wirtschaftszweige ausgeschlossen werden, dass unterschiedliche Ergebnisse aufgrund unterschiedlicher Stichprobenzusammensetzungen entstehen würden. Insgesamt wies ein Großteil der Befragten des Handwerks eine **Berufserfahrung** mit 20 Jahren und mehr auf. Im Vergleich zum Nicht-Handwerk zeigte sich, dass das Handwerk im Rahmen der zugrunde gelegten Stichprobe einen deutlich höheren Anteil an Beschäftigten aufwies, die eine lange **Betriebszugehörigkeit** von 20 Jahren und mehr besaßen.

Auf die Stichprobencharakterisierung aufbauend, fanden im Rahmen der Studie weiterführende Analysen statt, um schließlich die festgelegten Forschungsfragen beantworten zu können. Werden diese Ergebnisse nochmals insbesondere im Hinblick auf ältere Beschäftigte des Handwerks zusammengefasst, ergeben sich die nachfolgend aufgeführten **12 Hauptaussagen der Studie**:

- (1) Die **Quote formaler Weiterbildungsaktivitäten** von älteren Arbeitnehmern des Handwerks liegt bei ca. 38,50%.
- (2) Ältere Arbeitnehmer im Handwerk werden im Hinblick auf den Einbezug in **formale Weiterbildungsaktivitäten** gegenüber ihren jüngeren Kollegen **nicht benachteiligt**.
- (3) Ältere Arbeitnehmer im Handwerk werden seltener als jüngere Beschäftigte bei **nicht-formalen und informellen Weiterbildungen** berücksichtigt; häufigste Maßnahmen stellen für ältere Arbeitnehmer in diesem Bereich **direkte Weiterbildungen am Arbeitsplatz** sowie **Fachvorträge** dar.
- (4) Im Hinblick auf den **Kontext** der Weiterbildung erhalten ältere Mitarbeiter häufiger im und durch das Unternehmen selbst angebotene Weiterbildungen („**interne**“ **Weiterbildung**: 33,25%) als solche, die durch externe Träger („**externe**“ **Weiterbildung**: 19,19%) angeboten werden.
- (5) Ältere Mitarbeiter im Handwerk werden überwiegend mit einer **Dauer** von unter vier Wochen weitergebildet (83,26%).

¹⁷³ Vgl. Schmucker/Seth (2013), S. 7.

¹⁷⁴ Vgl. Huber/Schmucker (2012), S. 13.

- (6) Der **Anstoß für die Weiterbildung** geht bei älteren Mitarbeitern im Handwerk überwiegend vom Unternehmen aus (49,14%), während Handwerksbetriebe bei jüngeren Angestellten eine noch stärkere Initiative an den Tag legen (55,89%).
- (7) Bei ca. 93% der Weiterbildungen älterer Arbeitnehmer im Handwerk werden die **Kosten** vom Betrieb getragen. Damit werden ältere Beschäftigte im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen nicht schlechter gestellt.
- (8) Ältere Beschäftigte im Handwerk verbinden mit Weiterbildung überwiegend die **Ziele**, dadurch ihre Leistungsfähigkeit zu erhöhen, den Erwartungen zu entsprechen und sich an neue Anforderungen anpassen zu können.
- (9) Hinsichtlich der **Realisierung** der mit Weiterbildung in Verbindung gebrachten **Ziele** sind ältere Arbeitnehmer im Handwerk nach der Weiterbildung überwiegend darüber enttäuscht, angestrebte Verdienstziele, die Sicherung des Arbeitsplatzes oder die bessere Leistungsfähigkeit nicht (vollumfänglich) erreicht zu haben.
- (10) **Weiterbildungsschwerpunkte** älterer Arbeitnehmer im Handwerk bilden die Bereiche EDV, Technik und Kommunikation.
- (11) Mit einer **Absagequote** von 8,41% sind ältere Arbeitnehmer im Handwerk insgesamt am seltensten davon betroffen, an geplanten Weiterbildungen doch nicht teilnehmen zu können.
- (12) **Absagen** von Weiterbildungsmaßnahmen **begründen** ältere Arbeitnehmer im Handwerk damit, dass ihnen das Lernen am Arbeitsplatz ausreichen würde und sie zudem mit der Weiterbildung keine Verbesserung ihrer Aufstiegsmöglichkeiten herbeiführen könnten.

Literaturverzeichnis

- Adenauer, S. (2002):** Die Potenziale älterer Mitarbeiter im Betrieb erkennen und nutzen. In: Angewandte Arbeitswissenschaft 172, S. 1-18.
- Anger, C./Erdmann, V./Plünnecke, A./Stettes, O. (2012):** Bildung in der zweiten Lebenshälfte: Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte. In: Institut der deutschen Wirtschaft. Köln.
- Arnold, R./Gonon, P. (2006):** Einführung in die Betriebspädagogik. Verlag Barbara Budrich. Opladen/Bloomfield Hills.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2012):** Bildung in Deutschland: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2010):** Bildung in Deutschland: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.
- Baden, C./Beckmann, N./Schmid, A. (2010):** Betriebliche Weiterbildung in Hessen: Eine empirische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Älteren und Geringqualifizierten. Rainer Hampp Verlag. Mering.
- Bannwitz, J. (2008):** Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung – Ergebnisse des CVTS3. In: Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 4. Bonn.
- Barney, J. (1991):** Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. In: Journal of Management 17 (1), S. 99-120.
- Becker, B./Gerhart, B. (1996):** The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. In: Academy of Management Journal 39 (4), S. 779-801.
- Becker, G.S. (1975):** Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2nd edition. University of Chicago Press. Chicago.
- Becker, M. (2013):** Personalentwicklung – Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, 6. überarbeitete und aktuelle Auflage. Schäffer-Poeschel Verlag. Stuttgart.
- Becker, M. (1999):** Aufgaben und Organisation der betrieblichen Weiterbildung, 2. überarbeitete und ergänzte Auflage. Carl Hanser Verlag. München u.a.
- Becker, R./Hecken, A.E. (2011):** Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde. In: Becker R. (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. S. 367-410.
- Behringer F./Schönfeld G. (2013):** Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich: Ergebnisse der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3). In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 141. Bonn.

- Bellmann, L. (2003):** Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 2. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.
- Bellmann, L./Dummert, S./Leber, U. (2013):** Betriebliche Weiterbildung für Ältere - eine Längsschnittanalyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: Die Unternehmung - Swiss Journal of Business Research and Practice 67 (4), S. 311-330.
- Bellmann, L./Leber, U. (2005):** Berufliche Weiterbildungsforschung: Datenlage, Forschungsfragen und ausgewählte Ergebnisse. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 28 (2), S. 29-40.
- Bellmann, L./Leber, U./Stegmaier, J. (2007):** Betriebliche Personalpolitik und Weiterbildungsengagement gegenüber älteren Beschäftigten - Ein Überblick mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: Loebe H. /Severing E. (Hrsg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bertelsmann, Bielefeld, S. 81-98.
- Bernien, M. (1997):** Anforderungen an eine qualitative und quantitative Darstellung der beruflichen Kompetenzentwicklung. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '97: Berufliche Weiterbildung in der Transformation - Fakten und Visionen. Waxmann Verlag. Berlin. S. 17-84.
- Berthold, N. (1997):** Der Sozialstaat im Zeitalter der Globalisierung, 1. Auflage. Mohr Siebeck Verlag. Tübingen.
- Bilger, R./Gnahn, D./Hartmann, J./Kuper, H. (2013):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.
- Böckelmann, C./Mäder, K. (2007):** Fokus Personalentwicklung – Konzepte und ihre Anwendung im Bildungsbereich. Verlag Pestalozzianum. Zürich.
- Breisig, T. (1997):** Personalentwicklung und Qualifizierung als Handlungsfeld des Betriebsrats: Grundlagen – Maßnahmen – Betriebs- und Tarifvereinbarungen. Nomos Verlagsgesellschaft. Baden-Baden.
- Büchel, F./Pannenberg, M. (2004):** Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland: Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 37, Heft 2, S. 73-126.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2016):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorversion Stand 27. April 2016. In: BIBB-Datenreport. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2015):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. In: BIBB-Datenreport. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2014):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. In: BIBB-Datenreport. Bonn.

- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2013):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. In: BIBB-Datenreport. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.) (2012):** BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012. Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen (Fragebogen). Bonn/Dortmund.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ETB_2012_Fragebogen_Endversion.pdf, zugegriffen am: 18.07.2016.
- Bundesregierung (2010):** Video-Podcast der Bundeskanzlerin #38/10 vom 27.11.2010:
http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Podcast/2010/2010-11-27-Video-Podcast/links/2010-11-27-text.pdf?__blob=publicationFile, zugegriffen am: 05.07.2016.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2012):** <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61541/altersstruktur>, zugegriffen am 07.07.2016.
- Chalofsky, N. (1992):** A unifying definition for the human resource development profession. In: Human Resource Development Quarterly 3 (2), S. 175-182.
- Colbert, B.A. (2004):** The Complex Resource-Based-View: Implications for Theory and Practice in Strategic Human Resource Management. In: Academy of Management Review, 29 (3), S. 341-358.
- Colquitt, J.A./LePine, J.A./Noe, R.A. (2000):** Toward an Integrative Theory of Training Motivation: A Meta-Analytic Path Analysis of 20 Years of Research. In: Journal of Applied Psychology 85 (5), S. 678-707.
- Cunha, F./Heckmann, J.J./Lochner, L./Masterov, D. (2006):** Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation. In: Hanushek E. A./Welch F. (Hrsg.): Handbook of the economics of education. Amsterdam u.a, S. 697-812.
- De Grip, A./Sieben, I. (2005):** The effects of human resource management on small firms' productivity and employees' wage. In: Applied Economics 37 (9), S. 1047-1054.
- Dehnbostel, P. (2008):** Berufliche Weiterbildung: Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht. Edition Sigma. Berlin.
- Deutsche Handwerkszeitung (2013):** Handwerk – Viele Lehrstellen bleiben leer.
<http://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/viele-lehrstellen-bleiben-leer/150/3099/207680/>, zugegriffen am 04.07.2016.
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970):** Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen. Klett Verlag. Stuttgart.
- Dostal, W./Jansen, R. (2002):** Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland – 20 Jahre BIBB/IAB-Erhebungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35, Heft 2, S. 232-253.
- Eickhoff, M.T. (2003):** Untersuchungsbericht im Projekt „Qualifizierung von älteren Mitarbeitern im Handwerk unter besonderer Berücksichtigung des lebensbegleitenden Lernens“. Köln.

- Europäische Kommission (Hrsg.) (2001):** Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Generaldirektion Bildung und Kultur, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Mitteilung der Kommission, Brüssel. <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MitteilungDe.pdf>, zugegriffen am: 03.06.2016.
- Europäische Kommission (Hrsg.) (2000):** Memorandum über lebenslanges Lernen, SEK(2000) 1832. Brüssel. <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf>, zugegriffen am: 03.06.2016.
- Eurostat (Hrsg.) (2011):** Demography Report 2010: Older, more numerous and diverse Europeans. Luxemburg. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Luxemburg.
- Fischer, G./Janik, F./Müller, D./Schmucker, A. (2008):** Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. In: FDZ Methodenreport, Methodische Aspekte zu Arbeitsmarktdaten, No. 1/2008. Nürnberg.
- Friebe, J. (2010):** Exklusion und Inklusion älterer Menschen in Weiterbildung und Gesellschaft. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Inklusion und Weiterbildung: Reflexion zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld. S. 141-184.
- Garavan, T.N. (2007):** A Strategic Perspective on Human Resource Development. In: Advances in Developing Human Resources 9 (1), S. 11-30.
- Garavan, T.N./McGuire, D./O'Donnell, D. (2004):** Exploring Human Resource Development: A Level of Analysis Approach. In: Human Resource Development Review 3 (4), S. 417-441
- Gerhards C./Mohr, S./Friedrich, A./Troltsch, K./Christ, A. (2013):** BIBB-Qualifizierungspanel – Version 1. In: BIBB-FDZ Daten- und Methoden-bericht Nr. 2/2013.
- Gerlmaier, A. (2007):** Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit: Gesundheit und Prävention. In: Länge, T.W./Menke, B. (Hrsg.): Generation 40plus: Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld. S. 105-134.
- Göbel, C./Zwick, T. (2012):** Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers? In: Labour Economics 22, S. 80-93.
- Grund, C./Martin, J. (2013):** Determinants of further training – evidence for Germany. In: The International Journal of Human Resource Management 23 (17), S. 3536-3558.
- Hartung, S. (2013):** Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB, Nürnberg.
- Herrmann, N. (2008):** Erfolgspotenzial ältere Mitarbeiter: den demografischen Wandel souverän meistern. Carl Hanser Verlag. München.
- Heywood, J.S./Jirjahn, U./ Tsertsvardze, G. (2010):** Hiring older workers and employing older workers: German evidence. In: Journal of Population Economics 23 (2), S. 595-615.

- Huber, M./Schmucker, A. (2012):** Panel „WeLL“: Arbeitnehmerbefragung für das Projekt „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil lebenslangen Lernens“, Dokumentation für die Originaldaten Wellen 1-4. In: FDZ-Datenreport 03/2012. Nürnberg.
- Kanfer, R./Ackermann, P.L. (2004):** Aging, Adult Development, and Work Motivation. In: Academy of Management Review 29 (3), S. 440-458.
- Karl, D. (2009):** Arbeitsfähigkeit, ein ganzheitlicher, integrativer Ansatz. Peter Lang – Internationaler Verlag der Wissenschaften. Frankfurt am Main.
- Knowles, M.S./Holton E.F./Swanson R.A. (2005):** The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. 6th edition. Elsevier Butterworth-Heinemann. London.
- Kuper, H. (2011):** Quantitative Daten und Evaluationsforschung. In: Fuhr, T./Gonon, P./Hof, C. (Hrsg.): Erwachsenenbildung – Weiterbildung: Handbuch der Erziehungswissenschaft 4. Verlag Ferdinand Schöningh. Paderborn. S. 533-544.
- Kurtz, T. (2002):** Weiterbildung zwischen Beruf und Betrieb. Zum Verhältnis von Person, Organisation und Wissen. In: Zeitschrift für Pädagogik 48 (6), S. 879-897.
- Kurtz, T. (1998):** Professionen und professionelles Handeln. Soziologische Überlegungen zur Klärung einer Differenz. In: Peters, S. (Hrsg.): Professionalität und betriebliche Handlungslogik. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld. S. 105-122.
- Kuwan, H./Bilger, F./Gnahn, D./Seidel, S. (2006):** Berichtssystem Weiterbildung IX: Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin.
- Leber, U. (2002):** Betriebliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. In: Kistler, E./Mendius, H.G. (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung - Probleme, Fragen, erste Antworten. Fraunhofer IRB Verlag. S. 87-100.
- Leber, U. (2000):** Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge: Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1999. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33 (2), S. 229-241.
- Leber, U./Möller, I. (2008):** Weiterbildungsverhalten ausgewählter Personengruppen. In: Schmollers Jahrbuch – Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 128, S. 405-429.
- Lohmann, H./Spieß, C.K./Groh-Samberg, O./Schupp, J. (2008):** Analyse-potenziale des Sozioökonomischen Panels (SOEP) für die empirische Bildungsforschung. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 12 (2), S. 252-280.
- Lotze, S./Breiholz, H. (2002):** Zum neuen Erhebungsdesign des Mikrozensus, Teil 1. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Wirtschaft und Statistik (5). Wiesbaden. S. 359-366.
- Mentzel, W. (1997):** Unternehmenssicherung durch Personalentwicklung: Mitarbeiter motivieren, fördern und weiterbilden. 7. aktualisierte Auflage, Freiburg.

- Meyer-Timpe, U. (2001):** Weiterbildung: Ältere Mitarbeiter lernen dazu – zum Wohl der Arbeitgeber. In: Die Zeit, Nr. 11, S.29. vom 08.03.2001.
- Mohr, S./Gerhards, C./Troltsch, K./Christ, A. (2014):** BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung - Tabellenband zur Erhebung 2012. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Münch, J. (1993):** „Die“ Weiterbildung als begriffliches und bildungspolitisches Problem. In: Sommer, K.-H./Twardy, M. (Hrsg.): Berufliches Handeln, gesellschaftlicher Wandel, pädagogische Prinzipien. Stuttgarter Beiträge zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik Sonderband 3. Esslingen. S. 61-81.
- Neubäumer, R. (2008):** Warum bilden Unternehmen ihre Mitarbeiter weiter? Ein theoretischer Ansatz und empirische Ergebnisse aus der Sicht kleiner und mittlerer Unternehmen. In: Sozialer Fortschritt 57 (2), S. 34-39.
- Neuberger, O. (1994):** Personalentwicklung, 2. durchgesehene Auflage. Enke Verlag. Stuttgart.
- Neuhäuser, M./Gießelmann F. (2012):** Altern(s)gerechte Personalentwicklung. In: Schwuchow, K./Gutmann, J. (Hrsg.): Trendbuch Personalentwicklung 2012: Ausbildung – Weiterbildung – Management Development. Luchterhand Fachverlag. Köln. S. 305-312.
- Neumann, E. (1994):** Körperliche und geistige Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer aus entwicklungspsychologischer Sicht. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Bedeutung des demografischen Wandels – Erwerbsarbeit, berufliche Qualifizierung, Weiterbildung. Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 40, S. 65-95.
- Nuissl, E. (2010):** Weiterbildung/Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung, 3. durchgesehene Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. S. 405-420.
- Pack, J. (2002):** Herausforderungen der betrieblichen Personalpolitik durch alternde Belegschaften. In Götz K. (Hrsg.): Personalarbeit der Zukunft, S. 127-140. Rainer Hampp Verlag, Mering.
- Pannenberg, M. (2008):** Individuelle Erträge von Weiterbildung in KMU's und Großbetrieben: Evidenz für Westdeutschland. In: Sozialer Fortschritt 57 (2), S. 39-43.
- Raggatt, P./Edwards, R./Small, N. (1996):** The learning society: challenges and trends. Routledge publisher. London.
- Reich-Claasen, J. (2010):** Warum Erwachsene (nicht) an Weiterbildungsveranstaltungen partizipieren: Einstellungen und prägende Bildungserfahrungen als Regulative des Weiterbildungsverhaltens - Eine qualitativ explorative Untersuchung erwartungswidriger Teilnahme und Nichtteilnahme an Erwachsenenbildung, 1. Auflage. LIT Verlag. Berlin.
- Ridder, H. (2013):** Personalwirtschaftslehre, 4. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Kohlhammer Verlag. Stuttgart.
- Rohrbach-Schmidt, D./Hall, A. (2013):** BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. In: BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr. 1/2013. Bonn.

- Rosenblatt, B.v./Bilger, F. (2008):** Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007. TNS Infratest Sozialforschung. München.
- Rosenblatt, B.v./Gnahn, D. (2011):** Sektor „Betriebliche Weiterbildung“. In: Rosenblatt, B.v./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld. S. 123-138.
- Rudolphi, U. (2011):** Determinanten betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten im Branchenkontext: Mehrebenenanalysen auf Basis der CVTS3-Daten. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik. Wiesbaden. S. 261-273.
- Schanz, G. (1989):** Verhaltenswissenschaftliche Aspekte der Personalentwicklung. In: Riekohef, H.C. (Hrsg.): Strategien der Personalentwicklung, 2. erweiterte Auflage, Gabler Verlag: Wiesbaden. S. 3-21.
- Schiersmann, C. (2007):** Berufliche Weiterbildung, 1. Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.
- Schmidt, B. (2009):** Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer: Bildungsverhalten – Bildungsinteressen – Bildungsmotive, 1. Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.
- Schmidt-Lauff, S. (2012):** Betrieblich-berufliche Erwachsenenbildung. In: Sandfuchs, U./Melzer, W./Dühlmeier, B./Rausch, A. (Hrsg.): Handbuch Erziehung. Verlag Julius Klinkhardt. Bad Heilbrunn. S. 373-377.
- Schmucker, A./Seth, S. (2013):** WeLL-Befragungsdaten verknüpft mit administrativen Daten des IAB (WELL-ADIAB) 1975-2011. In: FDZ-Datenreport 04/2013. Nürnberg.
- Schultz, T.W. (1961):** Investment in Human Capital. In: The American Economic Review 51 (1), S. 1-17.
- Schupp, J. (2013):** Background and Overview. In: Rahmann, U./Schupp, J. (Hrsg.): SOEP Wave Report 2012. Berlin. S. 15-20.
- Seidel, S./Bretschneider, M./Kimmig, T./Neß, H./Noeres, H. (2008):** Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland im Rahmen der OECD Aktivität: „Recognition of non-formal and informal Learning.“ Bundesminis für Bildung und Forschung. Bonn.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2001):** Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung: Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.02.2001. Bonn.
http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf, zugegriffen am: 03.06.2016.
- Seyda, S./Werner, D. (2014):** IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung. In: IW-Trends Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 41 (4), S. 1-15.
- Seyda, S./Werner, D. (2012):** IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten. In: IW-Trends Vierteljahresschrift zur

empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 39 (1), S. 1-19.

- Shuk, B./Wollard, K. (2010):** Employee Engagement and HRD: A Seminal Review of the Foundations. In: Human Resource Development Review 9 (1), S. 89-110.
- Siegrist, J./Wahrendorf, M./Knesebeck, O.v.d./Jürges, H./Börsch-Supan, A. (2006):** Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees – baseline results from the SHARE Study. In: European Journal of Public Health, 17 (1), S. 62-68.
- Silverstein, M. (2008):** Meeting the Challenges of an Aging Workforce. In: American Journal of Industrial Medicine, 51 (4), S. 269-280.
- Sorg-Barth, C. (2000):** Professionalität betrieblicher Weiterbildner – eine Analyse der erforderlichen Kompetenzen. Verlag Dr. Kovač. Hamburg.
- Stamov-Roßnagel, C./Hertel, G. (2010):** Older workers' motivation: against the myth of general decline. In: Management Decision 48 (6), S. 894-906.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2015a):** Bevölkerung Deutschlands bis 2016. 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2015b):** Statistisches Jahrbuch.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013a):** Berufliche Weiterbildung in Unternehmen: Vierte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS4). Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013b):** Produzierendes Gewerbe. Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk. Fachserie 4, Reihe 7.2. abgerufen unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/UnternehmenHandwerk/Handwerkszaehlung/UnternehmenPersonenUmsatz2040720137004.pdf?__blob=publicationFile am 04.07.2016.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2012):** Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: Fachserie 1 Reihe 4.1.1. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2009):** Bevölkerung Deutschlands bis 2060: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausrechnung. Begleitheft zur Presse-konferenz. Wiesbaden.
- Stock-Homburg, R. (2013):** Personalmanagement: Theorien - Konzepte – Instrumente, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Springer Gabler Verlag. Wiesbaden.
- Swanson, R.A. (1995):** Human resource development: Performance is the key. In: Human Resource Development Quarterly 6 (2), S. 207-213.
- Swanson, R.A./Holton, E.F. (2009):** Foundations of Human Resource Development, 2nd edition. Berrett-Koehler Publishers. San Francisco.
- TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.) (2011):** Das IAB-Betriebspanel: Beschäftigungstrends: Arbeitgeberbefragung 2011 im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (Fragebogen). München. http://fdz.iab.de/de/FDZ_Establishment_Data/IAB_Establishment_Panel/IAB_Establishment_Panel_Working_Tools.aspx, zugegriffen am: 15.07.2016.

- TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.) (2008):** Das IAB-Betriebspanel: Beschäftigungstrends: Arbeitgeberbefragung 2008 im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (Fragebogen). München. http://fdz.iab.de/de/FDZ_Establishment_Data/IAB_Establishment_Panel/IAB_Establishment_Panel_Working_Tools.aspx, zugegriffen am: 15.07.2016.
- TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.) (2006):** Das IAB-Betriebspanel: Beschäftigungstrends: Arbeitgeberbefragung 2006 im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (Fragebogen). München. http://fdz.iab.de/de/FDZ_Establishment_Data/IAB_Establishment_Panel/IAB_Establishment_Panel_Working_Tools.aspx, zugegriffen am: 15.07.2016.
- TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.) (2002):** Das IAB-Betriebspanel: Beschäftigungstrends: Arbeitgeberbefragung 2002 im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit (Fragebogen). München. http://fdz.iab.de/de/FDZ_Establishment_Data/IAB_Establishment_Panel/IAB_Establishment_Panel_Working_Tools.aspx, zugegriffen am: 15.07.2016.
- TNS Infratest Sozialforschung/Bundesinstitut für Berufsforschung (Hrsg.) (2011):** Qualifizierung und Kompetenzentwicklung: Repräsentative Betriebsbefragung 2011 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) durchgeführt von TNS Infratest gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (Fragebogen). München/Bonn. <http://metadaten.bibb.de/metadaten/45>, zugegriffen am: 15.07.2016.
- Troltsch, K. (2013):** Berufliche Nachqualifizierung von zwei Millionen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss - Welche Bereitschaft gibt es in Betrieben? Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_fachbeitrag-nachqualifizierung.pdf, zugegriffen am: 14.07.2016.
- Voelpel, S./Leibold, M./Früchtenicht J. (2007):** Herausforderung 50 plus – Konzepte zum Management der Aging Workforce: Die Antwort auf das demographische Dilemma. Publicis Corporate Publishing/Wiley-VCH-Verlag. Erlangen.
- Warr, P./Fay, D. (2001):** Short report: Age and personal initiative at work. In: European Journal of Work and Organizational Psychology 10 (3), S. 343-353.
- Weiß, R. (2000):** Wettbewerbsfaktor Weiterbildung: Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. Beiträge zur Bildungs- und Gesellschaftspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 242. Köln.
- Wittig, P./Nöllenheidt, Ch./Brenscheidt, S. (2013):** Grundauswertung der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012 mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, 1. Auflage. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund u.a.
- Wright, P.M./Dunford, B.B./Snell, S.A. (2001):** Human resources and the resource based view of the firm. In: Journal of Management 27 (6), S. 701-721.
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (2014):** Strukturumfrage im Handwerk: Ergebnisse einer Umfrage unter Handwerksbetrieben im dritten Quartal 2013. Berlin. http://www.bkv-nord.de/media/archive4/news/ZDH_Strukturumfrage%202013.pdf, zugegriffen am: 04.07.2016.
- Zoch, B. (2008):** Beschäftigungssituation von älteren Arbeitnehmern im Handwerk. München.
- Zwick, T. (2012):** Effektivität der Weiterbildung aus Sicht älterer Beschäftigter. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung 41. Jahrgang, 1/2012, S. 15-18. Bonn.

Zwick, T. (2011): Why Training Older Employees is Less Effective. In: ZEW Discussion Paper No. 11-046. Mannheim.