

Vera Demary / Lydia Malin / Susanne Seyda /  
Dirk Werner

# Berufliche Weiterbildung in Deutschland

Ein Vergleich von betrieblicher und  
individueller Perspektive

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://www.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14912-4 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45530-0 (E-Book|PDF)

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Grafik: Dorothe Harren

© 2013 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

[iwmedien@iwkoeln.de](mailto:iwmedien@iwkoeln.de)

[www.iwmedien.de](http://www.iwmedien.de)

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Theorie</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Weiterbildung – Definition und Bestandsaufnahme</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Weiterbildung aus betrieblicher Perspektive</b>	<b>13</b>
4.1	Einflussfaktoren auf Weiterbildung	13
4.1.1	Weiterbildungsaktivität	19
4.1.2	Weiterbildungsintensität	28
4.1.3	Anzahl der Weiterbildungsunterformen	33
4.2	Motive für Weiterbildung	37
4.3	Hemmnisse für Weiterbildung	40
4.4	Kosten betrieblicher Weiterbildung	43
4.5	Weiterbildungskultur	46
<b>5</b>	<b>Weiterbildung aus individueller Perspektive</b>	<b>49</b>
5.1	Einflussfaktoren auf Weiterbildung	49
5.2	Motive für Weiterbildung	54
5.3	Hemmnisse für Weiterbildung	57
5.4	Kosten beruflicher Weiterbildung	61
<b>6</b>	<b>Weiterbildung spezifischer Zielgruppen</b>	<b>67</b>
6.1	Ältere Arbeitnehmer	67
6.1.1	Betriebliche Perspektive	67
6.1.2	Individuelle Perspektive	69
6.2	An- und Ungelernte	73
6.2.1	Betriebliche Perspektive	73
6.2.2	Individuelle Perspektive	74
6.2.3	Teilqualifikationen und Modulbausteine	78
6.3	Personen mit Migrationshintergrund	79
6.3.1	Betriebliche Perspektive	79
6.3.2	Individuelle Perspektive	80
<b>7</b>	<b>Synopse und Handlungsempfehlungen</b>	<b>84</b>

<b>Literatur</b>	94
<b>Kurzdarstellung / Abstract</b>	101
<b>Die Autoren</b>	102

# 1

## Einleitung

Humankapital ist in Ländern wie Deutschland, in denen die wissensintensive Produktion von Waren und Dienstleistungen den Wohlstand sichert, die wichtigste Ressource zur Stärkung von Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Auch aus betrieblicher Perspektive hat somit die Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern oberste Priorität. Es wird jedoch zunehmend schwieriger, geeignetes Personal zu finden. Zahlreiche Unternehmen spüren bereits Rekrutierungsprobleme bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung, einem Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker) oder einem (Fach-)Hochschulabschluss (GIB, 2012). Demografisch bedingt wird sich diese Problematik noch verschärfen. Die Anzahl der insgesamt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen wird weiter abnehmen (Fuchs et al., 2011).

Eine mögliche Strategie der Anpassung an den demografischen Wandel mit dessen zurückgehendem Gesamtkontingent an Arbeitskräften besteht darin, die derzeitigen und künftigen Erwerbspersonen besser zu qualifizieren. Dies stellt das deutsche Bildungssystem vor vielfältige neue Aufgaben. Zum einen wird eine gute Qualifizierung in Schulen, Hochschulen und der (dualen) Berufsausbildung vor dem Hintergrund sinkender Schülerzahlen bedeutsamer. Um den Fachkräftebedarf decken zu können, ist es notwendig, möglichst alle jungen Leute zu einem Berufsabschluss zu führen. Zum anderen kommt der Qualifizierung von bereits Erwerbstätigen und von Arbeitslosen sowie der Aktivierung der stillen Reserve eine wichtige Rolle zu. Die Qualifizierung dieser Personengruppen kann geschehen über betriebliche Weiterbildung oder über individuelle berufsbezogene Weiterbildung. So gibt es zum Beispiel Anpassungsfortbildungen, die dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit oder dem Aufbau von Fertigkeiten dienen, und Aufstiegsfortbildungen wie die zertifizierten Meister- oder Technikerausbildungen. Ein Teil solcher Weiterbildungsmaßnahmen ist als modulare Qualifizierung – etwa in Form der Vermittlung von Teilqualifikationen – möglich, die vor allem An- und Ungelernten Chancen für einen Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet.

Auch in der öffentlichen Diskussion gewinnt das Thema Weiterbildung – neben Qualitätsverbesserungen in allgemeinbildenden Schulen und im Hochschulwesen – an Gewicht. Mit der Strategie von Lissabon hat sich die Europäische Union (EU) das Ziel gesetzt, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt

zu machen“ (Europäischer Rat, 2000). Die EU-Kommission fordert, dass „der erfolgreiche Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft mit einer Orientierung zum lebenslangen Lernen einhergehen muss“ (EU-Kommission, 2000).

Die berufliche Weiterbildung – als ein Kernelement des lebenslangen Lernens – wird in der vorliegenden Analyse näher untersucht. Dabei wird zunächst theoretisch dargelegt, warum sowohl Arbeitgeber als auch Individuen ein Interesse an Weiterbildung haben (Kapitel 2). Es folgen eine Definition der Weiterbildung und eine kurze Bestandsaufnahme des Weiterbildungsgeschehens in Deutschland (Kapitel 3). Im Anschluss werden aus betrieblicher Perspektive (Kapitel 4) und aus individueller Perspektive (Kapitel 5) folgende Aspekte dargestellt: die Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung, die Motive und Hemmnisse sowie die Ausgaben für Weiterbildung. Ein besonderes Augenmerk wird dann auf spezifische Personengruppen gelegt, die derzeit seltener in der Weiterbildung zu finden sind und teilweise besondere Anforderungen an entsprechende Maßnahmen stellen; dazu zählen ältere Personen, Geringqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund (Kapitel 6). Die Analyse schließt mit einer Gegenüberstellung der betrieblichen und der individuellen Perspektive, benennt Übereinstimmungen und Probleme und zeigt künftige Herausforderungen sowie Lösungsansätze auf (Kapitel 7).

## 2

## Theorie

Je nach Perspektive ist das Ziel von Aus- und Weiterbildung: dem Einzelnen eine berufliche Qualifizierung und berufliche Handlungskompetenz zu ermöglichen, eine ausreichende Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal für Unternehmen bereitzustellen oder eine gesamtgesellschaftlich optimale Humankapitalausstattung der Bevölkerung zu gewährleisten. Individuen und – bei der betrieblichen Weiterbildung – Arbeitgeber entscheiden sich gemäß der Humankapitaltheorie nach Becker (1964) genau dann für Bildungsinvestitionen, wenn der erwartete Nutzen oder Erlös der Investition höher ist als die Kosten der entsprechenden Maßnahme. Dieses rationale Kosten-Nutzen-Kalkül beeinflusst demnach auch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung.

Unternehmen verfolgen mit Bildungsinvestitionen primär das Ziel der Gewinnmaximierung. Weiterbildung trägt hierzu bei, wenn sich durch besser

qualifizierte Mitarbeiter Produktions- und Transaktionskosten reduzieren und/oder höhere Erlöse erreichen lassen. Auch personalpolitische Maßnahmen – etwa zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und der Mitarbeitermotivation – haben das Ziel, mithilfe motivierter, lernfreudiger und produktiver Mitarbeiter ein gutes Geschäftsergebnis zu verbuchen. Ein attraktives Angebot an Weiterbildung ermöglicht es zudem, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und neue Mitarbeiter anzuziehen – und dient somit indirekt auch der Gewinnmaximierung.

Aus Unternehmenssicht stellt sich nach der grundsätzlichen Entscheidung für eine Weiterbildung die Frage, in welche Art von Humankapital investiert werden soll. Aus humankapitaltheoretischer Sicht investieren Unternehmen ausschließlich in betriebspezifisches Humankapital, das nur im eigenen Unternehmen gewinnbringend eingesetzt werden kann. Denn bei Investitionen in allgemeines Humankapital, das sich auch anderswo nutzen lässt, besteht die Gefahr der Abwanderung von Arbeitskräften. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass auch allgemeine Weiterbildung in vielen Unternehmen gefördert wird (Müller, 2012). Denn unvollkommene Arbeitsmärkte (es besteht keine vollständige Konkurrenz) und komprimierte Lohnstrukturen (die Lohnhöhe spiegelt die Produktivität nicht wider, sondern ist bei Beschäftigten mit hoher Produktivität zu niedrig) führen dazu, dass sich auch die allgemeine Weiterbildung für den Arbeitgeber lohnen kann – dann nämlich, wenn sie die Grenzproduktivität (den Erlös der letzten Einheit eingesetzter Arbeit) erhöht, aber der Lohn nicht bis zur Grenzproduktivität angehoben werden muss (Acemoglu/Pischke, 1999).

Bindungsklauseln und Rückzahlungsvereinbarungen können ebenfalls zu betrieblichen Investitionen in allgemeine Weiterbildung beitragen. Bindungsklauseln sichern ab, dass weitergebildete Mitarbeiter nach der Teilnahme an einer Maßnahme im Unternehmen verbleiben und es Nutzen aus der Bildungsinvestition ziehen kann. Bei Vorliegen einer Rückzahlungsklausel muss der Mitarbeiter im Falle seines Abwanderns dem Unternehmen die arbeitgeberseitigen Kosten der besuchten Weiterbildungsmaßnahme (teilweise) zurückerstatten. Hinzu kommt, dass Weiterbildungsinhalte im Gegensatz zur allgemeinen Schul- und Berufsausbildung für andere Arbeitgeber schwerer vergleichbar sind und daher auch eine allgemeine Weiterbildung zumindest zum Teil einen spezifischen Charakter erhält (Bellmann et al., 2010).

Auch Individuen verbinden mit der Teilnahme an Weiterbildung Kosten-Nutzen-Überlegungen. Neben der finanziellen Motivation, durch eine Höherqualifikation die Einkommenschancen zu verbessern, spielen zahlreiche weitere Faktoren eine Rolle. Grundsätzlich gilt, dass Weiterbildungsmaß-

nahmen für den Einzelnen nicht nur einen, sondern mehrere erwünschte Effekte haben können (Weiß, 2006). Beruflicher Weiterbildung lassen sich aus individueller Sicht vor allem drei Vorteile zuordnen (Kuwan/Seidel, 2011; Beicht et al., 2006):

- **Erhalt/Verbesserung der Fähigkeit zur Aufgabenbewältigung.** Berufliche Weiterbildung kann dazu dienen, die Kompetenzen der Beschäftigten an veränderte Arbeitsanforderungen anzupassen. So können sie die auf sie zukommenden Arbeitsaufgaben weiterhin erfolgreich erfüllen.
- **Erhalt/Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.** Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme kann bei Mitarbeitern dazu beitragen, die Beschäftigung im Unternehmen zu sichern. Dies ist etwa dann der Fall, wenn der aktuelle Arbeitsbereich einer Person entfällt und sie durch ihre Weiterbildungsteilnahme in die Lage versetzt wird, andere Aufgaben im Betrieb zu übernehmen. Bei Arbeitslosen kann eine Weiterbildung, in der arbeitsmarktrelevante Kompetenzen erworben werden, die Aufnahme einer Beschäftigung ermöglichen.
- **Verbesserung der Karriereperspektiven.** Eignet sich ein Mitarbeiter durch Teilnahme an einer Maßnahme entsprechende zusätzliche Kompetenzen an, kann die Weiterbildung auch zu einem beruflichen Aufstieg führen.

Diese Vorteile der beruflichen Weiterbildung werden jedoch über die Bevölkerung hinweg nicht gleichmäßig realisiert, sondern nicht selten nur von bestimmten Bevölkerungsgruppen. Darüber hinaus beeinflusst eine Reihe von Faktoren die Entscheidung für eine Weiterbildung. Dazu zählen persönliche Präferenzen, aber auch die Einstellung des Arbeitgebers zum Thema Weiterbildung sowie die Rahmenbedingungen einer Maßnahme. Letztere können in direktem Zusammenhang stehen mit der Bedeutung der Weiterbildung für den Arbeitgeber, etwa wenn dieser eine finanzielle Beteiligung des Mitarbeiters an den Kosten wünscht.

### 3

## Weiterbildung – Definition und Bestandsaufnahme

Weiterbildung lässt sich definieren als organisiertes Lernen, das der Vertiefung, Erweiterung und Erneuerung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten dient (Deutscher Bildungsrat, 1970). Sie richtet sich an Personen, die eine erste Bildungsphase beendet haben und in der Regel eine Erwerbs- oder Familientätigkeit aufgenommen haben (Gnahs, 2010). Die Systematik



der Weiterbildung hat sich in den vergangenen Jahren in Deutschland stark gewandelt. Lange Zeit wurde im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung unterschieden (vgl. Weiß, 2006). Das Berichtssystem Weiterbildung war eine regelmäßige, repräsentative Befragung von Individuen zur Situation der Weiterbildung in Deutschland, die auf der bildungskettenorientierten Definition der Weiterbildung als „Fortsetzung (...) des Lernens nach Abschluss der Bildungsphase in der Jugend“ (BMBF, 2008) fußte. Es wurden dabei 19- bis 64-Jährige zu Themen wie Weiterbildungsbeteiligung, Veranstaltungsstrukturen oder Finanzierung der Weiterbildung befragt (Kuwan et al., 2006).

Im Jahr 2007 wurde in Deutschland erstmalig der Adult Education Survey (AES) durchgeführt (Rosenblatt/Bilger, 2008), der auf dem europäischen Weiterbildungskonzept basiert und das Berichtssystem Weiterbildung ersetzte. Der Ausgangspunkt der Befragungen ist jedoch gleich geblieben: Weiterbildung wird gleichgesetzt mit „individuellen Lernaktivitäten“ im Erwachsenenalter (Rosenblatt/Bilger, 2011a). Zu diesen Aktivitäten zählen Kurse und Lehrgänge, kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen (Vorträge, Seminare etc.), Schulungen am Arbeitsplatz (Unterweisungen, Trainings etc.) und Privatunterricht in der Freizeit.

Im AES wird Weiterbildung unterteilt in betriebliche Weiterbildung auf der einen Seite und individuelle Weiterbildung auf der anderen Seite (Rosenblatt/Bilger, 2011a). Betriebliche Weiterbildung wird mithilfe zweier Kriterien definiert: Die Maßnahme muss überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfinden und zumindest in Teilen betrieblich finanziert sein. Alle Maßnahmen, welche diese beiden Kriterien nicht erfüllen, fallen unter die individuelle Weiterbildung. Hierbei wiederum sind berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen zu unterscheiden. Erstere finden zwar in der Freizeit statt, erfolgen aber überwiegend aus beruflichen Gründen (etwa Erlernen einer Sprache, die für den Beruf hilfreich ist). Zu den nicht berufsbezogenen Maßnahmen zählen vor allem Veranstaltungen der allgemeinen oder politischen Bildung.

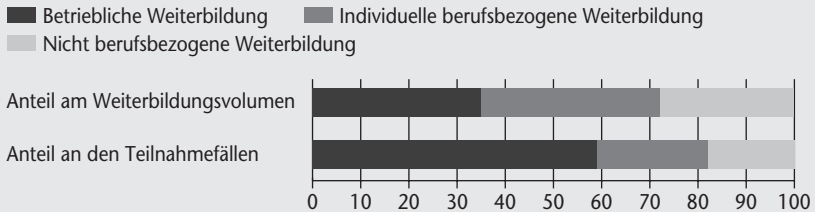
Im Rahmen der vorliegenden Analyse werden betriebliche Weiterbildung und individuelle berufsbezogene Weiterbildung zusammengefasst unter dem Begriff „berufliche Weiterbildung“. Damit werden all jene Maßnahmen berücksichtigt, die einen direkten oder indirekten Bezug zum beruflichen Alltag aufweisen.

Die Teilnahme an Weiterbildung lässt sich aus betrieblicher und aus individueller Sicht betrachten. Die dem AES 2010 zugrunde liegende Befragung

## Weiterbildungsteilnahme nach Art der Weiterbildung

Abbildung 1

von 18- bis 64-jährigen im Jahr 2010, in Prozent



Quelle: Rosenblatt/Bilger, 2011b

erfolgte zwischen März und Juni 2010. Die Individualdaten zeigen für Deutschland, dass bei den abgefragten Weiterbildungsaktivitäten – Fälle der Teilnehmer zwischen 18 und 64 Jahren, Maßnahme fand in den vorangegangenen zwölf Monaten statt – zusammengerechnet 82 Prozent der betrieblichen und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zuzuordnen sind (Abbildung 1).

Aus eigenen Berechnungen auf Basis von Rosenblatt/Bilger (2011a) ergibt sich: Knapp 72 Prozent dieser Aktivitäten fanden hauptsächlich in der Arbeitszeit statt oder wurden überwiegend vom Arbeitgeber finanziert und zählen somit zur betrieblichen Weiterbildung. Bezogen auf den Anteil der Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren haben 26 Prozent an betrieblicher und 12 Prozent an individueller berufsbezogener Weiterbildung teilgenommen – damit kommt man insgesamt für die berufliche Weiterbildung auf einen Anteil von 38 Prozent. Da einige Personen aber mehr als eine Maßnahme in Anspruch genommen haben, ist davon auszugehen, dass der Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung insgesamt etwas niedriger ist als 38 Prozent. Im Jahr 2007 gaben bundesweit 43 Prozent der 19- bis 64-Jährigen an, in den letzten zwölf Monaten eine Weiterbildung besucht zu haben (Rosenblatt/Bilger, 2011a, mit anderer Altersabgrenzung als im AES 2010). Im Vergleich von 16 europäischen Ländern liegt Deutschland damit auf Rang vier hinter den skandinavischen Ländern Schweden, Finnland und Norwegen, in denen sich zwischen 51 und 69 Prozent der Bevölkerung weitergebildet haben.

Bei Erhebungen zur Beteiligung an Maßnahmen wird häufig nicht danach unterschieden, um welche Art der Weiterbildung es sich handelt: um berufliche

Weiterbildung oder um Weiterbildung, die einem anderen Zweck dient. Die Ergebnisse zahlreicher Studien umfassen daher beides, sodass konkrete Aussagen zu beruflicher Weiterbildung schwierig sind. Dies stellt insofern nur ein geringes Problem dar, als die Mehrzahl der Menschen vor allem aus beruflichem Interesse an Weiterbildung teilnimmt: Mehr als vier von fünf Teilnehmern gaben dies im Jahr 2010 als Grund an (Rosenblatt/Bilger, 2011a). Es liegt daher nahe, dass Erhebungen, bei denen Individuen allgemein nach ihren Weiterbildungsaktivitäten befragt werden, insgesamt Ergebnisse hervorbringen, die einen großen Aussagegehalt auch für berufliche Weiterbildung im Speziellen aufweisen.

Aus der Sicht von Unternehmen wird meist dann von Weiterbildungsaktivitäten gesprochen, wenn sie Mitarbeitern eine Teilnahme an Maßnahmen ermöglichen. Notwendigerweise ist aus Unternehmenssicht nur betriebliche, nicht aber individuelle berufsbezogene Weiterbildung relevant. Im Rahmen der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) wird dazu ein breites Verständnis von Weiterbildung zugrunde gelegt: Betriebliche Weiterbildung schließt sowohl formelle Formen (Lehrgänge, Kurse, Seminare etc.) ein als auch Angebote wie Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder PC-gestütztes Lernen, die unter dem Begriff der informellen Weiterbildung zusammengefasst werden.

Andere Autoren (etwa Gnahs, 2008) zählen zur formalen Bildung nur solche Maßnahmen, die in einem institutionellen Rahmen stattfinden – also in Schulen, Hochschulen und ähnlichen Bildungseinrichtungen, in denen das Lernen durch professionelles Personal organisiert, gesteuert, bewertet und zertifiziert wird. Die Teile des Bildungssystems sind dabei aufeinander abgestimmt und hierarchisiert. Weiterbildung findet außerhalb dieses Rahmens statt und wird von diesen Autoren unterteilt in non-formale und informelle Bildung. Unter dem Begriff der non-formalen Bildung verstehen sie organisierte Bildungsprozesse, die außerhalb des Systems formaler Bildung stattfinden und Kompetenzen vermitteln, die unmittelbar im Berufs- oder Privatleben verwertet werden können. Die IW-Definition der formellen Weiterbildung entspricht dieser non-formalen Weiterbildung. Bezüglich des informellen Lernens, welches das intentionale Aneignen von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten jenseits von fremd organisierten Kontexten bezeichnet, gibt es keine Unterschiede in den Begriffen zwischen den IW-Studien und anderen Studien.

Maßnahmen zählen dann zur betrieblichen Weiterbildung, wenn sie komplett oder teilweise vom Unternehmen direkt oder indirekt finanziert werden. Hierzu gehören die finanzielle Beteiligung an den direkten Kosten (Teil-

nahmegebühren, Übernachtungskosten etc.), aber auch die Freistellung für Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit, da diese mit einem Arbeitsausfall einhergeht, den das Unternehmen trägt.

Das IW Köln führt die Befragung von Unternehmen zu deren Weiterbildungsaktivität alle drei Jahre durch. Die vorliegende siebte IW-Weiterbildungserhebung geschah wie die beiden Vorgängererhebungen per Online-Befragung. Im Herbst 2011 haben sich 2.254 Unternehmen daran beteiligt. Die Stichprobenziehung erfolgte repräsentativ bezogen auf die Gesamtwirtschaft, sodass die Ergebnisse auf Basis einer Größenklassen-Branchen-Matrix auf alle Unternehmen in Deutschland hochgerechnet werden konnten. Die Größenklassen wurden dabei wie folgt definiert: Kleine Unternehmen haben bis zu 49 Mitarbeiter, mittlere Unternehmen 50 bis 249 Mitarbeiter und große Unternehmen 250 und mehr Mitarbeiter. In den befragten Unternehmen waren Ende 2010 insgesamt 2,68 Millionen Beschäftigte (inklusive Auszubildende) oder knapp 9,5 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland tätig. Bezugsgröße der Umfrage waren Strukturdaten zu Stand und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2010.

Neben der IW-Weiterbildungserhebung liefern auch der Continuing Vocational Training Survey (CVTS)<sup>1</sup> der EU und das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) repräsentative Ergebnisse für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Die drei genannten Studien kommen bei einzelnen Indikatoren allerdings zu teilweise deutlich voneinander abweichenden Ergebnissen. So ermittelte das IW Köln, dass 83,2 Prozent aller Unternehmen im Jahr 2010 weiterbildungsaktiv waren, in der CVTS-Erhebung aus dem Jahr 2005 sind es dagegen nur 69,5 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2007). Diese Differenz ist zum Großteil zurückzuführen auf Unterschiede bei den Erhebungszeitpunkten, den Fragestellungen und den Erhebungsmerkmalen (für einen ausführlichen Vergleich der Befragungen vgl. Anger/Werner, 2009). Während sich das IAB-Betriebspanel als Mehr-Themen-Befragung auf die formelle Weiterbildung beschränkt (Bellmann et al., 2006) und für das Jahr 2008 eine Quote weiterbildungsaktiver Unternehmen von nur 49 Prozent ausweist (Bellmann/Leber, 2011), nehmen CVTS- und IW-Erhebung auch die informelle Weiterbildung in den Blick. Eine aktuelle Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) kommt auf 73,7 Prozent weiterbildungsaktive Unternehmen, wobei es sich hier ebenfalls nur um formelle Weiterbildung handelt (Müller, 2012).

---

<sup>1</sup> Bisher sind drei Wellen des CVTS verfügbar: Die erste Welle umfasst das Berichtsjahr 1993, die zweite Welle (CVTS2) das Berichtsjahr 1999 und die dritte Welle (CVTS3) das Berichtsjahr 2005.

## Formen betrieblicher Weiterbildung

Tabelle 1

im Jahr 2010, in Prozent der Unternehmen des jeweiligen Wirtschaftsbereichs

	Verarbeitendes Gewerbe	Unternehmens- nahe DL	Gesellschafts- nahe DL	Insgesamt
<b>Formelle WB insgesamt</b>	72,4	73,7	77,7	75,1
Eigene Lehrveranstaltungen	57,9	67,1	66,4	64,6
Externe Lehrveranstaltungen	59,0	62,3	64,9	62,7
<b>Informelle WB insgesamt</b>	71,7	78,6	80,2	77,8
Informationsveranstaltungen	64,9	69,6	70,2	68,8
Lernen im Prozess der Arbeit	62,4	70,3	69,6	68,2
Selbst gesteuertes Lernen mit Medien	52,6	69,7	63,5	63,0
<b>WB insgesamt</b>	80,5	83,8	84,2	83,2

WB: Weiterbildung; DL: Dienstleistungen.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

Die IW-Weiterbildungserhebung unterscheidet nach der Form der Weiterbildung (Tabelle 1). Informelle Weiterbildung, zu der hier Informationsveranstaltungen, das Lernen im Prozess der Arbeit und das selbst gesteuerte Lernen mit Medien (im Folgenden kurz: Lernen mit Medien) zählen, wird von 77,8 Prozent der Unternehmen angeboten. Etwas weniger häufig sind sie in der formellen Weiterbildung aktiv, wozu eigene und externe Lehrveranstaltungen gehören. Im Vergleich zu früheren Erhebungen (Lenske/Werner, 2009) spielen eigene Lehrveranstaltungen inzwischen eine etwas größere Rolle. Betrachtet man die Weiterbildungsaktivität nach Branchen, so sieht man, dass in den Bereichen der unternehmensnahen und gesellschaftsnahen Dienstleistungen mehr Weiterbildung stattfindet als im Verarbeitenden Gewerbe.

# 4

## Weiterbildung aus betrieblicher Perspektive

### 4.1 Einflussfaktoren auf Weiterbildung

Unternehmen fällen die Entscheidung für Investitionen in Weiterbildung im Allgemeinen anhand der erwarteten Erträge in Relation zu den Kosten bezogen auf die Nutzungsdauer. Hier sind zunächst mal die direkten Kosten der Bildungsmaßnahme zu nennen (Honorare, Teilnahmegebühren, Reise-

kosten, Übernachtungskosten etc.). Es fallen aber auch indirekte Kosten durch den Arbeitsausfall an, die eventuell noch um Ausgaben für eine Vertretung der teilnehmenden Person ergänzt werden müssen. Hinzu kommen Kosten für das Personal im Unternehmen, das sich mit der Planung und Organisation von Weiterbildung befasst.

Die Unternehmensgröße hat Einfluss auf die Investitionsneigung, weil Weiterbildung mit fixen Kosten verbunden ist, sodass große Unternehmen hier Skaleneffekte nutzen können, welche die Durchführung preiswerter machen. Besonders groß ist dieser Vorteil bei internen Maßnahmen (Kuckulenz/Meyer, 2006). Dieser Größeneffekt findet sich in den Daten des IAB-Betriebspanels (Bellmann et al., 2011), des CVTS (Käpplinger, 2007; Rudolphi, 2011), in früheren IW-Erhebungen (Anger/Werner, 2009) sowie im Mannheimer Innovationspanel (Kuckulenz/Meyer, 2006).

Die Höhe der erwarteten Weiterbildungserträge im Unternehmen wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst: Haben Mitarbeiter ein gutes Qualifikationsniveau, so gilt dies als Signal dafür, dass eine Weiterbildung voraussichtlich erfolgreich sein wird (Behringer et al., 2009), da diesen Beschäftigten eine hohe Lernbereitschaft und Wissensbegierde zugesprochen wird. Unternehmen erwarten bei dieser Mitarbeitergruppe zudem aufgrund der höheren Lernhaltigkeit<sup>2</sup> der Arbeitsplatzanforderungen eine bessere Verwertbarkeit der Weiterbildung im Arbeitsprozess und damit höhere Weiterbildungsrenditen (Becker, 1975). Ferner besteht aus Unternehmenssicht ein starker Anreiz, bereits gut qualifizierte Mitarbeiter fortzubilden, weil bei diesen die Differenz zwischen der durch die Weiterbildung gestiegenen Grenzproduktivität und dem Lohn bei einer komprimierten Lohnstruktur größer ist als bei weniger gut qualifizierten Mitarbeitern (Acemoglu/Pischke, 1999). In zahlreichen Untersuchungen zeigt sich, dass mit höherem Qualifikationsniveau der Mitarbeiter sowohl die Weiterbildungsaktivität (das Unternehmen ermöglicht Weiterbildung) und die Weiterbildungsintensität (zeitlicher Umfang der Maßnahmen) steigen als auch der Anteil der teilnehmenden Beschäftigten wächst (Brussig/Leber, 2005b; Dobischat et al., 2002; Gerlach/Jirjahn, 2001; Düll/Bellmann, 1998).

Speziell Produkt- und Prozessinnovationen erfordern Weiterbildung, um Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten an die neue Technologie oder Arbeitsweise anzupassen. Eine starke Innovationsorientierung

---

<sup>2</sup> Mit dem Begriff der Lernhaltigkeit bezeichnet man die Lernmöglichkeiten, die eine Arbeitsaufgabe beinhaltet und die in der Auseinandersetzung mit der Aufgabe bewusst oder unbewusst wahrgenommen werden.

eines Unternehmens geht mit höheren Weiterbildungserlösen einher, denn neue Produkte und Produktionsverfahren lassen sich mit qualifizierten Mitarbeitern reibungsloser und schneller einführen. Der Zusammenhang zwischen Innovationen und dem Weiterbildungsengagement wird von zahlreichen Studien belegt (Neubäumer, 2008; Düll/Bellmann, 1998; Rudolphi, 2011; Kuckulenz/Meyer, 2006; Behringer/Descamps, 2009).

Betriebsräte haben in Deutschland die Möglichkeit, mitzubestimmen über betriebliche Bildungsmaßnahmen, beispielsweise über deren Inhalte und Zielgruppen (§§ 96 bis 98 Betriebsverfassungsgesetz). Die Wirkung von Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen auf die Investition in Weiterbildung ist theoretisch nicht eindeutig: Negativ wirkt, dass sie größere Lohnaufschläge zur Honorierung einer Weiterbildungsteilnahme fordern; positiv wirkt, dass sie zu einer geringeren Personalfuktuation und zu niedrigeren arbeits-spezifischen Transaktionskosten beitragen. Laut BIBB-FluCT-Erhebung haben weiterbildungsaktive Unternehmen eine niedrigere Fluktuationsrate als andere Unternehmen (Müller, 2012) – ein Befund, den Brussig/Leber (2005a) für informelle Weiterbildung erzielen. Stegmaier (2011) findet einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitskräftefluktuation und Weiterbildung bei Hochqualifizierten. Die vorliegenden Studien für Deutschland ermitteln alle einen positiven Effekt der Existenz eines Betriebsrats auf die Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen (Lehmann, 2011; Bellmann/Ellguth, 2006; Hübler, 2003). Darüber hinaus kommt sowohl Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen als auch Tarifverträgen eine stabilisierende Funktion zu.

Auch die Existenz eines Tarifvertrags kann also das Weiterbildungsengagement beeinflussen. Zum einen sind in einigen Tarifverträgen spezielle Weiterbildungsvereinbarungen enthalten (Busse/Seifert, 2009). Zum anderen wirkt ein Tarifvertrag insofern stabilisierend, als er die qualifikationsadäquate Vergütung und somit die Aufstiegsmöglichkeiten regelt, die durch Weiterbildung eröffnet werden. Diese positive Funktion eines Tarifvertrags belegen Bellmann/Gerner (2012) und Neubäumer (2008). Allerdings gibt es auch Studien, die keinen solchen Effekt finden (Käpplinger, 2007; Lehmann, 2011).

Die Nutzungsdauer der Erträge von Weiterbildung beziehungsweise die Amortisationsdauer der Weiterbildungsinvestition wird unter anderem vom Zeitpunkt des Ausscheidens des betreffenden Mitarbeiters aus dem Unternehmen bestimmt. Bindungsklauseln stellen einen Weg dar, um die Amortisation der Investition sicherzustellen. Rückzahlungsvereinbarungen verhindern ebenfalls, dass die getätigte Investition aus Sicht des Unternehmens

unrentabel wird. Neben der Kündigung durch den Mitarbeiter besteht die Möglichkeit betriebsbedingter Kündigungen, welche die Unternehmen davon abhalten kann, in Weiterbildung zu investieren.

Die Nutzungsdauer ist auch vom Alter des Mitarbeiters abhängig. Je älter er ist, desto größer ist das Risiko, dass sich die Investition nicht (mehr) rentiert. Daher haben Unternehmen einen geringeren Anreiz, in die Weiterbildung älterer Beschäftigter zu investieren. Dies kann sogar dann zutreffen, wenn diese Mitarbeiter eigentlich einen besonders hohen Bedarf an Weiterbildung haben, weil ihr Wissen mittlerweile veraltet ist. In der Untersuchung von Burgert (2007) finden sich vereinzelte Hinweise, aber kein durchgängig robuster Zusammenhang in Bezug darauf, dass die Wahrscheinlichkeit von Weiterbildungsmaßnahmen sinkt, wenn der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten steigt. Dieser uneinheitliche Befund kann darauf zurückzuführen sein, dass die Gruppe der Älteren in vier Altersklassen (51 bis 55 Jahre, 56 bis 60 Jahre, 61 bis 65 Jahre, älter als 65 Jahre) unterteilt ist. Allaart et al. (2009) hingegen verwenden nur eine Altersklasse für die älteren Mitarbeiter und zeigen eindeutig, dass mit wachsendem Anteil von Mitarbeitern, die 50 Jahre oder älter sind, die Teilnahmequote an internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen in deutschen Betrieben abnimmt. Dostie/Léger (2011) betrachten die Teilnahme von älteren Beschäftigten an formeller Weiterbildung in Form von Unterricht. Ihre Untersuchung für Kanada ergibt, dass der weiterbildungsbedingte Lohnzuwachs mit zunehmendem Alter nur wenig zurückgeht, während der Produktivitätszuwachs durch Weiterbildung mit dem Alter drastisch fällt, sodass die Anreize der Unternehmen, ihre älteren Beschäftigten weiterzubilden, geringer sind als bei jüngeren Beschäftigten.

Auf die betriebliche Weiterbildungsaktivität kann ferner die aktuelle Geschäftsentwicklung einen Einfluss haben (Anger/Werner, 2009). Wachsende Unternehmen zeichnen sich häufig dadurch aus, dass sie innovative Produkte und Verfahren entwickeln, neue Märkte erschließen, überdurchschnittlich viele neue Mitarbeiter einstellen, ihre Arbeitsorganisation ändern und demzufolge einen höheren Qualifikationsbedarf aufweisen. Gleichzeitig verfügen sie meist über mehr finanzielle Mittel für Weiterbildung. Schrumpfende Unternehmen hingegen versuchen, ihre hochqualifizierten Kernbelegschaften zu halten, und schieben Investitionen in Weiterbildung zunächst auf. Dauert die negative Umsatzentwicklung an, dürfte sich das Investitionsmotiv noch abschwächen und vom Kostensenkungsmotiv überlagert werden, sodass Weiterbildungskapazitäten abgebaut werden. Langfristig führen permanente Umsatzrückgänge auch zu einem Beschäftigungsabbau. Das Risiko einer



Investition in die eigenen Arbeitnehmer ist in wirtschaftlich ungünstigen Zeiten größer, da die Gefahr besteht, Arbeitsverhältnisse beenden zu müssen. Stegmaier (2011) weist anhand des IAB-Betriebspanels nach, dass eine schlechte Ertragslage im Vorjahr mit einer geringeren Weiterbildungsaktivität für Hochqualifizierte einhergeht; für Geringqualifizierte findet er keinen Zusammenhang.

Die IW-Weiterbildungserhebung ermöglicht es, die Einflussfaktoren auf das Weiterbildungsverhalten der Unternehmen differenziert zu analysieren. In die Erhebung wurden die oben genannten und als relevant identifizierten Einflussfaktoren einbezogen, um ein aussagekräftiges Bild zeichnen zu können. Als abhängige Variablen werden folgende Größen betrachtet:

- Die **Weiterbildungsaktivität** gibt an, ob ein Unternehmen seinen Mitarbeitern Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht – das heißt: sie anbietet, finanziert und/oder die Mitarbeiter dafür freistellt (Abschnitt 4.1.1).
- Die **Weiterbildungsintensität** wird gemessen am Stundenumfang, den ein Mitarbeiter durchschnittlich in firmeneigenen und externen Lehrveranstaltungen sowie in Informationsveranstaltungen verbringt (Abschnitt 4.1.2).
- Die **Anzahl der Weiterbildungsunterformen** ist die Summe der verschiedenen Maßnahmen der Weiterbildung (Übersicht 1), die ein Unternehmen seinen Mitarbeitern anbietet (Abschnitt 4.1.3).

## Formen und Unterformen der Weiterbildung

Übersicht 1

### Eigene Lehrveranstaltungen

Seminare, Vollzeitlehrgänge, berufsbegleitende Teilzeitlehrgänge, sonstige eigene Lehrveranstaltungen.

### Externe Lehrveranstaltungen

Seminare, Vollzeitlehrgänge, berufsbegleitende Teilzeitlehrgänge, sonstige externe Lehrveranstaltungen.

### Informationsveranstaltungen

Fachvorträge, Fachtagungen/Kongresse, Erfahrungsaustauschkreise/Ausschüsse, Fachmessen, sonstige Informationsveranstaltungen.

### Lernen im Prozess der Arbeit

Unterweisungen/Schulungen am Arbeitsplatz durch Kollegen/Vorgesetzte, Unterweisungen/Schulungen durch externe Trainer, Job-Rotation/Austauschprogramme, Auslandsaufenthalte, arbeitsnahe Workshops, Qualitätszirkel, sonstige Formen des Lernens in der Arbeitssituation.

### Selbst gesteuertes Lernen mit Medien

Lektüre von Fachzeitschriften, computergestütztes Lernen, Arbeiten mit Leittexten/Selbstlernprogrammen und Ähnlichem, sonstige Formen des selbst gesteuerten Lernens.

Eigene Zusammenstellung

# Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsaktivität der Unternehmen (I)

Tabelle 2

im Jahr 2010, logistische Regression, Odds Ratios

	EigLV	ExtLV	InfoV	LiPA	LmM
Unternehmensgröße (Referenz: kleine Unternehmen)					
Große Unternehmen	2,916*** (0,861)	1,983* (0,709)	1,819*** (0,266)	1,239 (0,630)	1,671** (0,410)
Mittlere Unternehmen	1,790*** (0,174)	1,895*** (0,286)	1,575*** (0,199)	1,429** (0,256)	1,743** (0,488)
Mitglied in Handwerkskammer (ja: 1)	0,659** (0,129)	0,499** (0,152)	0,826 (0,238)	0,685 (0,192)	0,631*** (0,102)
Wirtschaftsbereiche (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe)					
Unternehmensnahe DL	1,207* (0,137)	1,102 (0,247)	1,258* (0,157)	1,261 (0,305)	1,439 (0,486)
Gesellschaftsnahe DL	1,703*** (0,251)	1,596*** (0,282)	1,259** (0,122)	2,020*** (0,307)	1,732*** (0,268)
Qualifikationsstruktur (metrisch)					
Anteil Geringqualifizierte	0,991* (0,005)	0,988*** (0,003)	0,990** (0,004)	0,991** (0,005)	0,989*** (0,003)
Anteil Fortgebildete	1,008 (0,007)	1,008 (0,006)	1,005* (0,003)	1,002 (0,004)	1,010* (0,006)
Anteil Akademiker	1,005** (0,002)	1,006* (0,003)	1,006** (0,002)	1,008 (0,006)	1,013*** (0,004)
Altersstruktur (ja: 1)					
Anteil Ältere über 25 Prozent	0,771 (0,147)	1,05 (0,143)	1,229 (0,157)	0,853 (0,141)	0,921 (0,129)
Anteil Jüngere über 15 Prozent	1,286* (0,181)	1,405* (0,257)	1,313 (0,239)	1,583** (0,369)	1,248 (0,221)
Institutionelle Regelungen (ja: 1)					
Betriebsrat	1,300 (0,285)	2,884*** (0,928)	2,317*** (0,383)	5,444*** -2,406	1,535* (0,380)
Alternative Interessenvertretung	1,018 (0,258)	1,359 (0,310)	1,642** (0,325)	2,028** (0,566)	1,215 (0,483)
Flächentarifvertrag	1,308 (0,219)	2,086*** (0,377)	1,147 (0,153)	1,537* (0,385)	1,633** (0,396)
Firmentarifvertrag	1,386 (0,290)	0,758 (0,134)	0,946 (0,186)	1,073 (0,273)	1,927*** (0,478)
Tarifvertrag mit WB	0,961 (0,354)	2,195* (0,935)	1,758** (0,430)	1,597 -1,063	2,634** -1,296
Betriebsvereinbarung zur WB	1,300 (0,418)	1,340 (0,434)	0,760 (0,162)	3,091* -1,858	1,770 (0,633)
Alternative Regelungen zur WB	1,998*** (0,277)	2,015*** (0,397)	1,410*** (0,183)	2,446*** (0,570)	2,792*** (0,699)
Rückzahlungsvereinbarungen	2,086*** (0,555)	2,393*** (0,422)	1,601** (0,295)	3,956*** -1,192	1,710*** (0,356)
Bindungsklauseln	1,635*** (0,296)	1,499** (0,277)	1,400*** (0,155)	1,868 (0,723)	1,279 (0,264)

Innovationen (ja: 1)					
Neue Produkte oder DL	1,465*** (0,120)	1,603* (0,392)	1,451** (0,213)	1,565** (0,337)	1,607** (0,297)
Verbesserte Produkte oder DL	1,482*** (0,216)	1,242 (0,351)	0,995 (0,101)	1,497 (0,551)	1,231 (0,275)
Neue Verfahren	1,029 (0,166)	1,248 (0,188)	1,318 (0,243)	0,588*** (0,089)	0,874 (0,167)
Verbesserte Verfahren	1,257 (0,195)	0,753 (0,174)	1,212 (0,204)	1,272 (0,231)	1,110 (0,243)
Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung (Referenz: konstanter Umsatz/konstante Beschäftigung)					
Umsatzrückgang	0,901 (0,0902)	0,951 (0,210)	0,838 (0,138)	0,752*** (0,080)	0,705* (0,126)
Umsatzzuwachs	0,790** (0,0927)	1,143 (0,259)	0,999 (0,189)	0,944 (0,249)	0,817 (0,163)
Beschäftigungsrückgang	0,942 (0,156)	1,408 (0,304)	0,838 (0,196)	1,000 (0,206)	0,864 (0,192)
Beschäftigungszuwachs	1,518* (0,324)	1,648*** (0,264)	1,146 (0,172)	2,356*** (0,731)	1,418* (0,279)
Westdeutschland (ja: 1)	1,057 (0,236)	0,525*** (0,093)	0,933 (0,098)	0,565*** (0,110)	0,673 (0,171)
Fallzahl	1.439	1.405	1.395	1.389	1.384
Pseudo-R <sup>2</sup>	0,204	0,261	0,157	0,306	0,223

\*\*\*/\*\*/\*: signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau; cluster-robuste Berechnungen, da Stichprobenziehung auf Basis einer Größenklassen-Branchen-Matrix erfolgte; robuste Standardfehler in Klammern; WB: Weiterbildung; DL: Dienstleistungen; EigLV: eigene Lehrveranstaltungen; ExtLV: externe Lehrveranstaltungen; InfoV: Informationsveranstaltungen; LiPA: Lernen im Prozess der Arbeit; LmM: selbst gesteuertes Lernen mit Medien.  
Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

#### 4.1.1 Weiterbildungsaktivität

Für die Analyse der Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen Weiterbildung ermöglicht, wurden die Daten der IW-Weiterbildungserhebung getrennt für die in Übersicht 1 genannten fünf Weiterbildungsformen untersucht (Tabelle 2). Neben den im vorangegangenen Abschnitt vorgestellten Einflussfaktoren wurden drei Branchenvariablen (Verarbeitendes Gewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, gesellschaftsnahe Dienstleistungen), eine Ost/West-Dummyvariable und eine Dummyvariable für die Zugehörigkeit zum Handwerk als Kontrollvariablen aufgenommen. Die Berechnungen basieren auf bivariaten logistischen Regressionen.

Kleine Unternehmen bieten alle Weiterbildungsformen seltener an als mittlere und große Unternehmen (mit Ausnahme des Lernens im Prozess der Arbeit, wo zwischen kleinen und großen Unternehmen keine Unterschiede bestehen). Dies deckt sich mit Befunden zahlreicher anderer Studien. Unternehmen, die zum Handwerk zählen, offerieren seltener eigene und externe Lehrveranstaltungen sowie das Lernen mit Medien. Dieser Zusammenhang besteht auch nach Kontrolle für Unternehmensgröße und Branche.

Die Wirtschaftsbereiche weisen unterschiedlich starke Weiterbildungsaktivitäten auf. Die Zugehörigkeit zur Branche der gesellschaftsnahen Dienstleistungen erhöht im Vergleich zu der zum Verarbeitenden Gewerbe für alle Formen der Weiterbildung die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen weiterbildungsaktiv ist. Die Zugehörigkeit zu den unternehmensnahen Dienstleistungen führt bei eigenen Lehrveranstaltungen und Informationsveranstaltungen zu einer vermehrten Weiterbildungsbeteiligung. Hiermit werden andere Studien bestätigt, die herausstellen, dass in bestimmten Dienstleistungsbranchen eine höhere Weiterbildungsaktivität und auch -intensität zu finden ist als im Verarbeitenden Gewerbe (Behringer/Descamps, 2009; Zwick 2004; 2006).

Wird die Qualifikationsstruktur betrachtet, so zeigt die IW-Weiterbildungserhebung, dass mit zunehmender Qualifikation der Mitarbeiter tendenziell auch die Wahrscheinlichkeit wächst, dass Unternehmen Weiterbildung ermöglichen. So steht bei allen fünf Weiterbildungsformen ein hoher Anteil an Geringqualifizierten in einem negativen Zusammenhang zur Weiterbildungsaktivität, während ein hoher Anteil an Akademikern mit einer größeren Wahrscheinlichkeit für Weiterbildung einhergeht. Die einzige Ausnahme ist das Lernen im Prozess der Arbeit, wo kein Effekt des Akademikeranteils feststellbar ist. Der Anteil der Mitarbeiter, die über einen Fortbildungsabschluss (zum Beispiel Meister oder Techniker) verfügen, wirkt sich bei Informationsveranstaltungen und beim Lernen mit Medien positiv aus.

Die Altersstruktur hat einen partiellen Einfluss darauf, ob ein Unternehmen Weiterbildung ermöglicht oder nicht: Ein Anteil älterer Beschäftigter (über 50 Jahre) von mehr als 25 Prozent hat keinen Einfluss; dies gilt übrigens auch für andere Spezifikationen des Anteils Älterer inklusive der Berücksichtigung des Anteils Älterer als metrische Variable. Hingegen steigert ein Anteil an jüngeren Mitarbeitern (unter 25 Jahre) von über 15 Prozent das Angebot von eigenen und externen Lehrveranstaltungen sowie vom Lernen im Prozess der Arbeit.

In durchweg positivem Zusammenhang zur Weiterbildungswahrscheinlichkeit stehen die Innovationsaktivitäten, wenn dabei neue Produkte oder Dienstleistungen eingeführt wurden. Verbesserte Produkte oder Dienstleistungen dagegen erhöhen lediglich die Wahrscheinlichkeit, dass eigene Lehrveranstaltungen angeboten werden. Neue oder verbesserte Verfahren erweisen sich mehrheitlich als nicht bedeutsam für die Weiterbildungsaktivität.

Die Existenz eines Betriebsrats wirkt bei vier der fünf Weiterbildungsformen positiv auf deren Angebot (Ausnahme: kein Effekt auf eigene Lehr-

veranstaltungen). Bei einer alternativen Interessenvertretung gilt dies für zwei Weiterbildungsformen: Informationsveranstaltungen und Lernen im Prozess der Arbeit. Dieser Befund steht in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Bellmann/Ellguth (2006) und Bellmann et al. (2011), die einen solchen Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats und den Weiterbildungsaktivitäten ebenfalls finden.

Unterliegt das Unternehmen einem Flächentarifvertrag, so erhöht dies bei folgenden drei Weiterbildungsformen die Wahrscheinlichkeit, dass sie angeboten werden: externe Lehrveranstaltungen, Lernen im Prozess der Arbeit und Lernen mit Medien. Firmentarifverträge haben einen positiven Einfluss auf das Lernen mit Medien. Hier bestätigen sich die Befunde von Bellmann et al. (2011) und Bellmann/Gerner (2012).

Die Festschreibung von Weiterbildung in Tarifverträgen stärkt das Engagement ebenfalls bei drei Weiterbildungsformen: externe Lehrveranstaltungen, Informationsveranstaltungen und Lernen mit Medien. Betriebsvereinbarungen, die zwingend für alle Mitarbeiter gelten, erhöhen die Chance, dass Arbeitgeber das Lernen im Prozess der Arbeit unterstützen. Alternative Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung, die freiwillig getroffen werden und nicht für alle Mitarbeiter gelten müssen, sind bei allen fünf Formen mit mehr Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens verbunden.

Auch Rückzahlungsvereinbarungen und Bindungsklauseln gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, dass das Unternehmen Weiterbildung anbietet. Bei Bindungsklauseln gilt dies für eigene und externe Lehrveranstaltungen sowie für Informationsveranstaltungen. Bei Rückzahlungsvereinbarungen umgreift es alle fünf Formen – und das, obwohl für das Lernen in der Arbeitssituation und für das selbst gesteuerte Lernen mit Medien keine direkten Kosten anfallen, die zurückgezahlt werden könnten. Möglicherweise erhöhen Rückzahlungsvereinbarungen insgesamt die Bereitschaft der Unternehmen, in Weiterbildung zu investieren.

Die Entwicklung des Umsatzes als ein Indikator der Geschäftsentwicklung hat partiellen Einfluss auf das Weiterbildungsengagement: Ein Umsatzrückgang wirkt negativ auf das Lernen im Prozess der Arbeit und das Lernen mit Medien. Ein Umsatzzuwachs reduziert das Angebot an eigenen Lehrveranstaltungen – vielleicht weil bei guter Auftragslage weniger Zeit für formelle Weiterbildung zur Verfügung steht. Insgesamt ergibt sich bei der Umsatzentwicklung kein eindeutiges Bild, unter anderem weil bezogen auf die Umsatzentwicklung eine Entscheidung für Weiterbildung häufig zeitverzögert getroffen wird.

Mit steigender Mitarbeiterzahl wächst die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildung offeriert wird (Ausnahme: kein Effekt auf Informationsveranstaltungen). Dies belegt, dass wachsende Unternehmen in der Regel einen höheren Bedarf an Weiterbildung haben; neue Produkte, neue Märkte und neue Arbeitsorganisationen erfordern qualifiziertere Mitarbeiter. Ein Rückgang der Beschäftigtenzahl hat hingegen keine Auswirkungen auf das Weiterbildungsengagement.

Unternehmen in Westdeutschland bieten seltener externe Lehrveranstaltungen und die Möglichkeit des Lernens im Prozess der Arbeit an als Unternehmen in Ostdeutschland. Dieses Resultat steht im Einklang mit deskriptiven Untersuchungen von Bellmann/Leber (2009), die ergeben, dass in Ostdeutschland weniger in die Erstausbildung, dafür aber mehr in die Weiterbildung investiert wird als in Westdeutschland.

In Tabelle 3 findet sich ein Vergleich der Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung mit denen ausgewählter anderer Studien, welche die Einflussfaktoren auf die betriebliche Weiterbildung untersuchen. Dabei wird zum einen die Vielzahl an signifikanten Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsaktivität deutlich. Zum anderen zeigt sich, dass sich eine Reihe von Resultaten als sehr robust erweist und in unterschiedlichen Datensätzen und Modellen Bestand hat.

## Einflussfaktoren betrieblicher Weiterbildung

Tabelle 3

Überblick über ausgewählte Studien

	IW Köln	Rudolphi, 2011	Kuckulenz/Meyer, 2006	Bellmann/Gerner, 2012	Lehmann, 2011
Abhängige Variable	WB-Aktivität (ja/nein), separat für 5 Formen	WB-Aktivität (ja/nein), 5 Modelle	Unternehmen hat WB-Aufwendungen (ja/nein), 2 Modelle	WB-Aktivität (ja/nein)	Freistellung von Mitarbeitern zur WB und anteilige Kostenübernahme
Erhebungsjahr(e)	2010	2005	1999–2002	2003, 2005, 2007	2003–2009
Datenbasis	IW-Weiterbildungserhebung 2011	CVTS3	Mannheimer Innovationspanel	IAB-Betriebspanel	
Unternehmensgröße	+	+	+		
Teil einer Unternehmensgruppe			+(1)		
Anteil Frauen		–(1)		+	ns
Anteil Azubis		+	+	+	+

Anteil Ältere	ns	ns			
Anteil Jüngere	+ (3)	-			
Anteil Teilzeitbeschäftigte			-	-	ns
Anteil Geringqualifizierte	-				
Anteil Fortgebildete	+ (2)				
Anteil Hochqualifizierte	+ (4)		+	+	+
Anteil befristet Beschäftigte					-
Anteil einfache Tätigkeiten					+
Anteil qualifizierte Tätigkeiten					+
Betriebsrat	+ (4)			+	+
Alternative Interessenvertretung	+ (2)				
Rückzahlungsvereinbarungen	+				
Bindungsklauseln	+ (3)				
Tarifvertrag	+ (3)			+	ns
Tarifvertrag mit WB	+ (3)				
Betriebsvereinbarung zur WB	+ (1)				
Alternative Regelungen zur WB	+				
Innovationen	neue Produkte/DL: +; neue Verfahren: + (1)	+	Produktinnovation: +; Prozessinnovation: +		
Bruttoinvestitionen je Mitarbeiter			ns	+	+
IKT-Investitionen			+	+	
Beschäftigungsentwicklung	positive Entwicklung: + (4)	ns		Kündigungen: -; Neueinstellungen: ns	ns
Umsatzzuwachs	+ (1)			+	
Umsatzrückgang	- (2)				
Umsatzerwartung				+	
Export				+	
Westdeutschland	- (2)		+ (1)		ns

+/-: signifikant positiver/negativer Zusammenhang; ns: kein signifikanter Zusammenhang; Zahl in Klammern: Anzahl der Formen/Modelle, für die der Zusammenhang zutrifft; keine Zahl: gilt für alle Modelle; leeres Feld: Variable wurde nicht berücksichtigt; WB: Weiterbildung; IKT: Informations- und Kommunikationstechnologie.  
Eigene Zusammenstellung

## Exkurs: Branchen

Um weitere Unterschiede zwischen den bereits genannten drei Branchen (zu deren Untergliederung vgl. Übersicht 2) herauszuarbeiten, wurden separate Berechnungen für sie durchgeführt. Damit lässt sich feststellen, ob die Einflussfaktoren bei ihnen eine unterschiedlich starke Bedeutung haben. Es wurden bei jeder Branche für alle fünf Weiterbildungsformen multivariate logistische Regressionen durchgeführt (Tabelle 4). Die einbezogenen Einflussfaktoren sind identisch mit denen im oben dargestellten Gesamtmodell.

### Branchenzuordnung

Übersicht 2

#### Verarbeitendes Gewerbe

Chemie-, Gummi- und Kunststoffindustrie, Metallerzeugung und -bearbeitung, Maschinenbau, Elektroindustrie, Fahrzeugbau, andere Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, Bauwirtschaft.

#### Unternehmensnahe Dienstleistungen

Verkehr, Logistik, Nachrichtenübermittlung, Großhandel, wirtschaftsnahe Dienste (zum Beispiel Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung, Vermietung beweglicher Sachen, Arbeitnehmerüberlassung, Reinigung, Bewachung, Architekten und Ingenieure), Banken, Versicherungen, Finanzdienstleistungen, Datenverarbeitung und Datenbanken, Forschung und Entwicklung.

#### Gesellschaftsnahe Dienstleistungen

Einzelhandel, Gastgewerbe, gesellschaftsbezogene Dienste (zum Beispiel Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Dienstleistungen im Bereich Kultur, Sport und Unterhaltung, Abwasser und Abfallbeseitigung, sonstige Entsorgung).

Eigene Zusammenstellung

Für alle drei Wirtschaftsbereiche gilt, dass mit zunehmender Unternehmensgröße ein Unternehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit Weiterbildung anbietet. Bei gesellschaftsnahen Dienstleistern ist dies aber nur für die formelle Weiterbildung der Fall. Die Zugehörigkeit zum Handwerk wirkt bei unternehmensnahen Dienstleistern mehrheitlich negativ (Ausnahme: kein Effekt auf das Lernen mit Medien), während sie im Verarbeitenden Gewerbe lediglich für das Lernen mit Medien einen negativen Zusammenhang aufweist. Bei gesellschaftsnahen Dienstleistern wächst mit der Zugehörigkeit zum Handwerk bei zwei Formen von Weiterbildung die Wahrscheinlichkeit eines Angebots.

Grundsätzlich nimmt in allen drei Wirtschaftsbereichen mit steigender Mitarbeiterqualifikation die Weiterbildungsaktivität der Unternehmen zu. Es bestehen folgende Unterschiede zwischen den Branchen: Beim Verarbeitenden Gewerbe findet sich ein solcher Zusammenhang nur bei wenigen Weiterbildungsformen. Bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern existiert ein



# Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsaktivität der Unternehmen (II)

Tabelle 4

nach Wirtschaftsbereich, im Jahr 2010, logistische Regression

	Verarbeitendes Gewerbe		Unternehmensnahe DL		Gesellschaftsnahe DL	
	+	-	+	-	+	-
Unternehmensgröße (Referenz: kleine Unternehmen)	EigLV ExtLV InfoV LiPA LmM		EigLV ExtLV InfoV LiPA		EigLV ExtLV	
Mitglied in Handwerkskammer (ja: 1)		LmM		EigLV ExtLV InfoV LiPA	EigLV LiPA	
Anteil Geringqualifizierte		ExtLV LmM		EigLV ExtLV InfoV LiPA LmM		InfoV
Anteil Fortgebildete	InfoV				EigLV ExtLV LiPA	
Anteil Akademiker			ExtLV InfoV LiPA LmM			
Anteil Ältere über 25 Prozent		EigLV LiPA	LmM		InfoV	LiPA
Anteil Jüngere über 15 Prozent	LiPA		EigLV		InfoV LmM	
Betriebsrat	ExtLV InfoV LiPA		LiPA		EigLV ExtLV InfoV	
Alternative Interessenvertretung	InfoV LiPA				InfoV	
Flächentarifvertrag	ExtLV InfoV LmM				EigLV	
Firmentarifvertrag	LmM	ExtLV	ExtLV LiPA LmM		EigLV InfoV	
Tarifvertrag mit WB	InfoV			LiPA		
Betriebsvereinbarung zur WB	LiPA		LmM		EigLV	
Alternative Regelungen zur WB	EigLV ExtLV LiPA LmM		EigLV ExtLV InfoV LiPA LmM		EigLV ExtLV LiPA LmM	

	Verarbeitendes Gewerbe		Unternehmensnahe DL		Gesellschaftsnahe DL	
	+	-	+	-	+	-
Rückzahlungsvereinbarungen	EigLV ExtLV InfoV LiPA		LiPA		LiPA	
Bindungsklauseln	EigLV ExtLV LiPA		InfoV		EigLV	
Neue Produkte oder DL	EigLV InfoV LmM		EigLV InfoV		LiPA	
Verbesserte Produkte oder DL	EigLV			ExtLV	EigLV ExtLV LmM	
Neue Verfahren	ExtLV	LiPA		LiPA		LmM
Verbesserte Verfahren						
Umsatzrückgang (Referenz: konstanter Umsatz)		InfoV				
Umsatzzuwachs (Referenz: konstanter Umsatz)	LiPA					InfoV LmM
Beschäftigungsrückgang (Referenz: konstante Beschäftigung)			InfoV		ExtLV	
Beschäftigungszuwachs (Referenz: konstante Beschäftigung)	EigLV ExtLV InfoV LiPA LmM		ExtLV LiPA		LiPA	
Westdeutschland		ExtLV LiPA LmM		EigLV		EigLV ExtLV

+/-: signifikant positiver/negativer Zusammenhang; EigLV: eigene Lehrveranstaltungen; ExtLV: externe Lehrveranstaltungen; InfoV: Informationsveranstaltungen; LiPA: Lernen im Prozess der Arbeit; LmM: selbst gesteuertes Lernen mit Medien; WB: Weiterbildung; DL: Dienstleistungen.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

positiver Zusammenhang zwischen dem Anteil der Mitarbeiter mit Fortbildungsabschluss und drei der fünf Formen. Bei den unternehmensnahen Dienstleistern ist der Befund am klarsten: Ein hoher Anteil Akademiker erhöht die Aktivität bei vier Formen (Ausnahme: kein Effekt auf eigene Lehrveranstaltungen) und ein hoher Anteil Geringqualifizierter senkt sie bei allen fünf Formen.

Die Altersstruktur hat nur in wenigen Fällen einen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine bestimmte Weiterbildungsform angeboten wird. Ein Anteil an jungen Mitarbeitern von mehr als 15 Prozent steht im Verarbeitenden Gewerbe in einem positiven Zusammenhang mit dem Lernen im Prozess der Arbeit und bei unternehmensnahen Dienstleistern mit eigenen Lehrveranstaltungen. Bei gesellschaftsnahen Dienstleistern wirkt er positiv auf das Angebot von zwei informellen Weiterbildungsformen.

Während ein hoher Anteil älterer Mitarbeiter im Gesamtsample keinen Einfluss ausübte, bestehen bei den einzelnen Branchen unterschiedliche Wirkungsrichtungen. Im Verarbeitenden Gewerbe hat er auf zwei Weiterbildungsformen einen negativen Effekt, bei den unternehmensnahen Dienstleistern wirkt er positiv auf das Lernen mit Medien. Dieses Ergebnis entspricht dem von Anger et al. (2012), die für die Industrie und die industrienahen Dienstleistungsbranchen ebenfalls negative Effekte eines hohen Anteils an älteren Mitarbeitern auf die Wahrscheinlichkeit für Weiterbildung ausmachen. Bei gesellschaftsnahen Dienstleistern gibt es keinen eindeutigen Effekt.

Die Existenz eines Betriebsrats hat sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern einen positiven Einfluss auf drei Weiterbildungsformen, bei den unternehmensnahen Dienstleistern hingegen nur auf das Lernen im Prozess der Arbeit. Eine alternative Interessenvertretung wirkt sich im Verarbeitenden Gewerbe positiv auf lediglich zwei Formen aus und bei den gesellschaftsnahen Dienstleistungen auf eine Form.

Bei allen drei Wirtschaftsbereichen erkennt man, dass Innovationen einen Anlass für Weiterbildung darstellen. Während im Verarbeitenden Gewerbe und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen positiv mit der Weiterbildungsaktivität zusammenhängt, gilt dies bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern für die Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen. Die Einführung neuer Verfahren wirkt in allen drei Branchen bremsend auf je eine informelle Form der Weiterbildung (Lernen im Prozess der Arbeit oder Lernen mit Medien). Dies ist nachvollziehbar, da neue Verfahren oft so komplex sind, dass man sie sich nicht per Learning-by-Doing selbst beibringen kann, sondern eine strukturierte Anleitung benötigt.

Die Frage, ob ein Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht, ist nur für wenige Weiterbildungsformen relevant. Die Existenz eines Flächentarifvertrags hat im Verarbeitenden Gewerbe auf drei Formen einen positiven Effekt, bei den gesellschaftsnahen Dienstleistungen auf eine Form. Firmentarifverträge geben über die drei Branchen hinweg etwas häufiger Anlass zur Weiterbildung als Flächentarifverträge. Konkretere Regelungen in Form eines

Tarifvertrags mit Vereinbarungen zur Weiterbildung haben kaum Einfluss: Ein solcher Vertrag wirkt im Verarbeitenden Gewerbe positiv, bei den unternehmensnahen Dienstleistern dagegen negativ auf je eine Form, bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern hat er gar keinen Effekt. Auch Betriebsvereinbarungen, die für alle Mitarbeiter gelten, zeigen selten Wirkung – in allen drei Branchen nur auf jeweils eine Weiterbildungsform. Alternative Regelungen, die nicht für alle Mitarbeiter zu gelten brauchen, schlagen sich dagegen besonders oft positiv nieder: Bei den unternehmensnahen Dienstleistern erhöht die Existenz solcher Regelungen die Wahrscheinlichkeit für alle fünf Formen der Weiterbildung, im Verarbeitenden Gewerbe und bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern für je vier Formen (Ausnahmen: jeweils kein Effekt bei den Informationsveranstaltungen).

Rückzahlungsvereinbarungen und Bindungsklauseln steigern das Weiterbildungsangebot im Verarbeitenden Gewerbe häufiger als in den beiden Dienstleistungsbereichen. So wirken Rückzahlungsvereinbarungen im Verarbeitenden Gewerbe positiv auf vier Weiterbildungsformen (Ausnahme: kein Effekt beim Lernen mit Medien), bei den Dienstleistern jeweils nur auf das Lernen im Prozess der Arbeit. Bindungsklauseln stehen im Verarbeitenden Gewerbe in positivem Zusammenhang mit drei Formen, bei den Dienstleistern nur mit je einer Form.

Ein Beschäftigungszuwachs erhöht im Verarbeitenden Gewerbe für alle fünf Weiterbildungsformen die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Unternehmen praktiziert werden. Bei den unternehmensnahen Dienstleistern trifft dies nur für zwei Formen zu, bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern lediglich für eine Form. Ein Beschäftigungsrückgang hat beim Verarbeitenden Gewerbe keinen Effekt; bei den unternehmensnahen und gesellschaftsnahen Dienstleistern ist ein positiver Zusammenhang zu je einer Weiterbildungsform zu verzeichnen.

Unternehmen in Westdeutschland bieten in allen drei Wirtschaftsbereichen seltener als in Ostdeutschland bestimmte Formen der Weiterbildung an – beim Verarbeitenden Gewerbe sind dies externe Lehrveranstaltungen, Lernen im Prozess der Arbeit und Lernen mit Medien, bei den unternehmensnahen Dienstleistern betrifft es eigene Lehrveranstaltungen und bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern eigene und externe Lehrveranstaltungen.

#### **4.1.2 Weiterbildungsintensität**

Neben der in Abschnitt 4.1.1 behandelten Frage, ob Unternehmen weiterbildungsaktiv sind, ist die Frage zu stellen, welche Faktoren die Intensität beeinflussen, mit der Unternehmen ihre Mitarbeiter weiterqualifizieren. Dem kommt eine noch größere Bedeutung zu, denn es entscheidet über das Aus-

maß, in dem Weiterbildung betrieben wird und damit Kompetenzzuwachs bei Beschäftigten stattfindet. Die Intensität wird anhand der durchschnittlichen Stundenzahl gemessen, welche die Mitarbeiter weiterbildungsaktiver Unternehmen in Weiterbildung verbringen. Es werden für die Analyse der Einflussfaktoren auf die Intensität Kleinste-Quadrate-Schätzungen vorgenommen, in denen die logarithmierten Stundenzahlen, welche die Mitarbeiter für die drei organisierten Formen der Weiterbildung – eigene Lehrveranstaltungen, externe Lehrveranstaltungen und Informationsveranstaltungen – aufwenden, als abhängige Variablen verwendet werden (Tabelle 5).

Die Unternehmensgröße hat durchgängig einen signifikanten Einfluss auf den Stundenumfang, in dem Beschäftigte an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen: Unter Kontrolle für alle anderen Faktoren geht eine steigende Unternehmensgröße mit sinkenden Stundenzahlen bei eigenen und externen Lehrveranstaltungen sowie bei Informationsveranstaltungen einher. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass kleine Unternehmen somit zwar einen höheren Stundenumfang ermöglichen, sie aber Weiterbildung generell deutlich seltener anbieten. Die Zugehörigkeit zum Handwerk hat keinen Einfluss. Im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe investieren unternehmensnahe und gesellschaftsnahe Dienstleister mehr Stunden in alle drei hier betrachteten Weiterbildungsformen (Ausnahme: kein Effekt für gesellschaftsnahe Dienstleister bei externen Lehrveranstaltungen).

Die Qualifikationsstruktur beeinflusst ebenfalls die Weiterbildungsintensität. Ein großer Anteil an Akademikern lässt die Stundenzahl bei allen drei Formen der organisierten Weiterbildung steigen. Ein hoher Anteil an Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss geht bei eigenen und externen Lehrveranstaltungen mit höheren Stundenzahlen einher, ein großer Anteil an Geringqualifizierten mit niedrigeren Stundenzahlen bei externen Lehrveranstaltungen. Von der Altersstruktur der Belegschaft gehen dagegen keine Effekte aus – auch dann nicht, wenn sie metrisch kodiert wird.

Die Existenz eines Betriebsrats wirkt sich positiv bei eigenen Lehrveranstaltungen aus und hat sonst keinen Effekt. Eine alternative Interessenvertretung und Flächen- oder Firmentarifverträge haben keinen Einfluss auf den Stundenumfang an Weiterbildung. Eine Betriebsvereinbarung erhöht die Stundenzahl bei eigenen Lehrveranstaltungen und alternative Regelungen zur Weiterbildung die bei Informationsveranstaltungen. Rückzahlungsvereinbarungen zeigen einen negativen Zusammenhang zur Stundenzahl eigener Lehrveranstaltungen; Bindungsklauseln stehen in positiver Korrelation zum Umfang von eigenen Lehrveranstaltungen und Informationsveranstaltungen.

# Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsintensität der Unternehmen

Tabelle 5

in eigenen/externen Lehrveranstaltungen und Informationsveranstaltungen verbrachte Stundenzahl je Mitarbeiter im Jahr 2010, Kleinste-Quadrate-Schätzung

	Teilnehmerstunden eigene Lehrveranstaltungen	Teilnehmerstunden externe Lehrveranstaltungen	Teilnehmerstunden Informationsveranstaltungen
Unternehmensgröße (Referenz: kleine Unternehmen)			
Große Unternehmen	-0,590** (0,218)	-1,064*** (0,247)	-1,376*** (0,230)
Mittlere Unternehmen	-0,483*** (0,101)	-0,578*** (0,108)	-0,836*** (0,127)
Mitglied in Handwerkskammer (ja: 1)	0,064 (0,189)	0,090 (0,166)	-0,101 (0,193)
Wirtschaftsbereiche (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe)			
Unternehmensnahe DL	0,347** (0,125)	0,323*** (0,081)	0,335** (0,149)
Gesellschaftsnahe DL	0,437*** (0,097)	0,273 (0,186)	0,278* (0,156)
Qualifikationsstruktur (metrisch)			
Anteil Geringqualifizierte	-0,003 (0,003)	-0,008** (0,004)	-0,002 (0,003)
Anteil Fortgebildete	0,014*** (0,004)	0,016*** (0,002)	0,006 (0,005)
Anteil Akademiker	0,009** (0,003)	0,006** (0,003)	0,007*** (0,002)
Altersstruktur (ja: 1)			
Anteil Ältere über 25 Prozent	0,059 (0,072)	-0,006 (0,069)	0,074 (0,081)
Anteil Jüngere über 15 Prozent	-0,014 (0,126)	0,090 (0,101)	0,189 (0,109)
Institutionelle Regelungen (ja: 1)			
Betriebsrat	0,276** (0,113)	0,207 (0,217)	0,131 (0,143)
Alternative Interessenvertretung	-0,126 (0,174)	-0,094 (0,163)	-0,017 (0,216)
Flächentarifvertrag	-0,006 (0,104)	0,142 (0,181)	-0,048 (0,112)
Firmentarifvertrag	-0,050 (0,123)	-0,025 (0,097)	-0,196 (0,146)
Tarifvertrag mit WB	0,172 (0,263)	0,132 (0,201)	0,016 (0,178)
Betriebsvereinbarung zur WB	0,337** (0,157)	-0,118 (0,142)	-0,140 (0,165)

Alternative Regelungen zur WB	0,129 (0,106)	-0,076 (0,097)	0,223* (0,122)
Rückzahlungsvereinbarungen	-0,306* (0,158)	0,111 (0,136)	-0,122 (0,131)
Bindungsklauseln	0,317*** (0,100)	0,146 (0,183)	0,375*** (0,114)
Innovationen (ja: 1)			
Neue Produkte oder DL	0,065 (0,078)	0,131 (0,113)	0,013 (0,138)
Verbesserte Produkte oder DL	-0,010 (0,144)	-0,020 (0,146)	0,009 (0,117)
Neue Verfahren	-0,128 (0,167)	-0,107 (0,146)	0,070 (0,175)
Verbesserte Verfahren	0,120 (0,105)	0,102 (0,145)	0,028 (0,111)
Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung (Referenz: konstanter Umsatz/konstante Beschäftigung)			
Umsatzrückgang	-0,139 (0,160)	-0,087 (0,226)	0,114 (0,200)
Umsatzzuwachs	0,164 (0,173)	0,054 (0,194)	0,250 (0,152)
Beschäftigungsrückgang	0,259 (0,191)	-0,056 (0,192)	-0,161 (0,182)
Beschäftigungszuwachs	0,187** (0,066)	-0,042 (0,070)	-0,109 (0,128)
Westdeutschland (ja: 1)	0,031 (0,154)	-0,193 (0,132)	-0,096 (0,116)
Fallzahl	646	711	644
R <sup>2</sup>	0,103	0,129	0,174
***/**/*: signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau; cluster-robuste Berechnung, da Stichprobenziehung auf Basis einer Größenklassen-Branchen-Matrix erfolgte; robuste Standardfehler in Klammern; logarithmierte Stundenzahlen; WB: Weiterbildung; DL: Dienstleistungen. Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen			

Die Innovationstätigkeit eines Unternehmens hat keine signifikanten Effekte auf die Weiterbildungsintensität. Dies gilt auch für die Umsatzentwicklung. Ein Beschäftigungszuwachs bedingt ein höheres Stundenvolumen bei eigenen Lehrveranstaltungen.

Ein Einfluss des Standorts (West-/Ostdeutschland) zeigt sich bei der Weiterbildungsintensität nicht. Dieser Befund aus der IW-Weiterbildungserhebung bestätigt für die formelle Weiterbildung die Studie von Brussig/Leber (2005b). Hingegen ergibt diese Studie einen positiven Effekt auf die Intensität informeller Weiterbildung, wenn der Standort in Westdeutschland liegt. Dieser Unterschied zwischen den beiden Untersuchungen lässt sich auf zwei Gründe

# Einflussfaktoren auf die Intensität betrieblicher Weiterbildung

Tabelle 6

Überblick über ausgewählte Studien

	IW Köln	Rudolphi, 2011	Bellmann/Gerner, 2012	Brussig/Leber, 2005b <sup>1</sup>	
Abhängige Variable	Stunden je Mitarbeiter in WB bei Weiterbildungsaktiven Unternehmen, 3 Formen	Anteil der Mitarbeiter in WB, 2 Modelle	Anteil der Mitarbeiter in WB	Index aus der Anzahl der Maßnahmen (maximal 7) multipliziert mit der Anzahl der Beschäftigtengruppen (maximal 4)	
Erhebungsjahr(e)	2010	2005	2003, 2005, 2007	2002	
Datenbasis	IW-Weiterbildungserhebung 2011	CVTS3	IAB-Betriebspanel	Zentrum für Sozialforschung Halle, Kompetenzentwicklung in deutschen Betrieben	
				formelle WB	informelle WB
Unternehmensgröße	–	–			
Anteil Frauen		ns	ns		
Anteil Azubis		ns	–		
Anteil Ältere	ns	– (1)			
Anteil Jüngere	ns	ns			
Anteil Teilzeitschäftige			+	–	ns
Anteil Geringqualifizierte	– (1)				
Anteil Fortgebildete	+ (2)				
Anteil Hochqualifizierte	+		+	+	+
Anteil befristet Beschäftigte				ns	ns
Betriebsrat/Gremium der Arbeitnehmervertretung	+ (1)	ns	+		
Betriebsvereinbarung/alternative Regelungen zur WB	+ (2)				
Tarifvertrag	ns		+		
Tarifvertrag mit WB	ns				
Rückzahlungsvereinbarungen	– (1)				
Bindungsklauseln	+ (2)				



Innovationen	ns	+		technische Änderungen: ns; neue Materialien/Produkte, organisatorische Änderungen: +	technische Änderungen, neue Materialien/Produkte, organisatorische Änderungen: +
IKT-Investitionen			+		
Beschäftigungsentwicklung	Beschäftigungszuwachs: + (1)	ns	Abgangsrate: +; Zugangsrate: -	Abgangsrate: -	Abgangsrate: -
Umsatzzuwachs	ns		+		
Umsatzerwartung			+		
Export			ns		
Westdeutschland	ns				+

+/-: signifikant positiver/negativer Zusammenhang; ns: kein signifikanter Zusammenhang; Zahl in Klammern: Anzahl der Formen/Modelle, für die der Zusammenhang zutrifft; keine Zahl: gilt für alle Modelle; leeres Feld: Variable wurde nicht berücksichtigt; WB: Weiterbildung; IKT: Informations- und Kommunikationstechnologie. <sup>1</sup> Weitere Kontrollvariablen: weiche Faktoren wie Kooperationsfähigkeit, Mitwirkung an Entscheidungen etc. sowie Rekrutierungsprobleme.  
Eigene Zusammenstellung

zurückführen: Zum einen erfasst die IW-Weiterbildungserhebung nur Informationsveranstaltungen, während Brussig/Leber (2005b) auch andere informelle Formen der Weiterbildung aufnehmen. Zum anderen ist die Intensität der Weiterbildung bei Brussig/Leber (2005b) über einen Index definiert, der sich aus der Anzahl der angebotenen Maßnahmen und der Anzahl der Beschäftigtengruppen ergibt.

Tabelle 6 ermöglicht einen Vergleich der Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung mit denen anderer Studien. Auch für die Weiterbildungsintensität gilt – ähnlich wie für die Weiterbildungsaktivität –, dass eine Vielzahl an Einflussfaktoren untersucht und viele übereinstimmende Befunde ermittelt wurden.

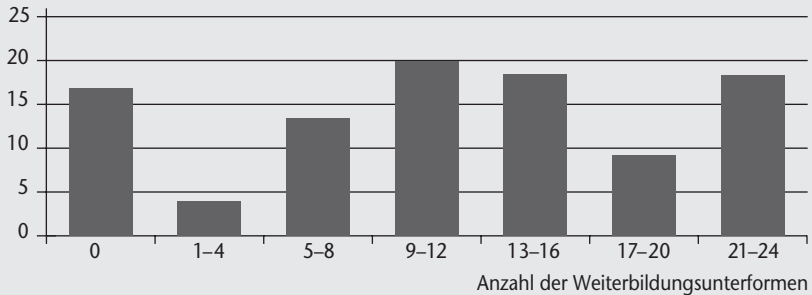
#### 4.1.3 Anzahl der Weiterbildungsunterformen

Als dritter Indikator für Weiterbildung wurde die Anzahl der Unterformen an Weiterbildung, die ein Unternehmen anbietet, näher analysiert. Dazu wurde eine gruppierte Variable gebildet, welche die 24 abgefragten Unterformen in sechs Gruppen einteilt. In Abbildung 2 ist der jeweilige Anteil der Unternehmen dargestellt, die eine bestimmte Anzahl an Unterformen ermöglichen.

## Weiterbildungsunterformen bei Unternehmen

Abbildung 2

Anteil der Unternehmen im Jahr 2010 nach Anzahl der angebotenen Weiterbildungsunterformen, in Prozent



Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

Eine hohe Anzahl verschiedener Weiterbildungsunterformen in einem Unternehmen kann auf eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Bildung hindeuten (Moraal/Schönfeld, 2012). Sie lässt sich auch als Vielfalt von Weiterbildung im Sinne einer breiten betrieblichen Lernkultur interpretieren. Je differenzierter die Möglichkeiten sind, desto eher kann auf die jeweiligen Bedürfnisse einzelner Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen eingegangen werden.

Um die Einflussfaktoren zu ermitteln, die dazu führen, dass ein Unternehmen viele Maßnahmen anbietet, wurde eine geordnete logistische Regression berechnet. Die erklärenden Variablen sind dieselben wie in den bereits dargelegten Modellen. Die Ergebnisse der Berechnung sind folgende: Je größer ein Unternehmen ist, desto mehr Weiterbildungsformen bietet es an (Tabelle 7). Unternehmen, die zum Handwerk zählen, offerieren unabhängig von ihrer Größe tendenziell weniger Unterformen. Bei gesellschaftsnahen Dienstleistern sind mehr Unterformen zu finden als bei Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes; für unternehmensnahe Dienstleister gilt dies nicht. Es zeigt sich ferner ein deutlicher Effekt hinsichtlich der Qualifikation der Beschäftigten. Je höher der Anteil qualifizierterer Mitarbeiter (Fortgebildete und Akademiker) im Vergleich zum Anteil der Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung ist, umso mehr Unterformen werden praktiziert. Ein hoher Anteil an Geringqualifizierten führt hingegen zu einer kleineren Anzahl an verschiedenen Maßnahmen. Ein Effekt der Altersstruktur tritt nur bei einem hohen Anteil an jungen Mitarbeitern auf – dieser vergrößert die Anzahl der Unterformen. Der Anteil älterer Mitarbeiter im Unternehmen hat keinen Effekt.

# Einflussfaktoren auf die Anzahl der angebotenen Weiterbildungsunterformen

Tabelle 7

im Jahr 2010, geordnete logistische Regression

	Anzahl Unterformen	
	Odds Ratios	Robuster Standardfehler
Unternehmensgröße (Referenz: kleine Unternehmen)		
Große Unternehmen	2,286***	0,406
Mittlere Unternehmen	1,874***	0,242
Mitglied in Handwerkskammer (ja: 1)	0,624**	0,130
Wirtschaftsbereiche (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe)		
Unternehmensnahe DL	1,187	0,128
Gesellschaftsnahe DL	1,743***	0,180
Qualifikationsstruktur (metrisch)		
Anteil Geringqualifizierte	0,992**	0,003
Anteil Fortgebildete	1,009**	0,003
Anteil Akademiker	1,007***	0,002
Altersstruktur (ja: 1)		
Anteil Ältere über 25 Prozent	0,915	0,099
Anteil Jüngere über 15 Prozent	1,257**	0,137
Institutionelle Regelungen (ja: 1)		
Betriebsrat	1,743***	0,158
Alternative Interessenvertretung	1,389**	0,210
Flächentarifvertrag	1,097	0,128
Firmentarifvertrag	1,027	0,128
Tarifvertrag mit WB	1,657***	0,248
Betriebsvereinbarung zur WB	1,628***	0,210
Alternative Regelungen zur WB	1,834***	0,180
Rückzahlungsvereinbarungen	1,511***	0,176
Bindungsklauseln	1,535***	0,116
Innovationen (ja: 1)		
Neue Produkte oder DL	1,500***	0,185
Verbesserte Produkte oder DL	1,244**	0,116
Neue Verfahren	1,348***	0,147
Verbesserte Verfahren	1,171	0,121
Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung (Referenz: konstanter Umsatz/konstante Beschäftigung)		
Umsatzrückgang	0,883	0,199
Umsatzzuwachs	0,997	0,127
Beschäftigungsrückgang	1,040	0,139
Beschäftigungszuwachs	1,320***	0,140
Westdeutschland (ja: 1)	0,901	0,093
Fallzahl	1.458	

	Wert	Robuster Standardfehler
Sprungstelle 1	-0,662	0,261
Sprungstelle 2	-0,294	0,266
Sprungstelle 3	0,654	0,229
Sprungstelle 4	1,827	0,246
Sprungstelle 5	3,101	0,247
Sprungstelle 6	4,532	0,345
Pseudo-R <sup>2</sup>	0,114	

\*\*\*: signifikant auf dem 1-/5-Prozent-Niveau; cluster-robuste Berechnungen, da Stichprobenziehung auf Basis einer Größenklassen-Branchen-Matrix erfolgte; WB: Weiterbildung; DL: Dienstleistungen.  
 Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

Sowohl die Existenz eines Betriebsrats als auch die einer alternativen Interessenvertretung erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass mehr Unterformen im Unternehmen angeboten werden. Die Gültigkeit eines Flächen- oder Firmentarifvertrags beeinflusst die Anzahl der Unterformen nicht. Spezielle Regelungen zur Weiterbildung – Tarifvertrag mit entsprechenden Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und alternative Regelungen – gehen mit einem vielseitigeren Angebot an Weiterbildung einher. Für Bindungsklauseln und Rückzahlungsvereinbarungen gilt dies ebenfalls.

Die Innovationstätigkeit eines Unternehmens steht teilweise in einem positiven Zusammenhang zur Anzahl der Unterformen. Neue oder verbesserte Produkte und Dienstleistungen sowie neue Verfahren wirken positiv. Verbesserte Verfahren zeigen hingegen ebenso wenig Einfluss wie die Umsatzentwicklung oder ein Beschäftigungsrückgang. Eine gestiegene Mitarbeiterzahl hat jedoch wiederum einen positiven Effekt.

Zusammenfassend lassen sich für die Einflussfaktoren auf die drei Indikatoren der IW-Weiterbildungserhebung – Weiterbildungsaktivität, Weiterbildungsintensität, Anzahl der Weiterbildungsunterformen – folgende wichtige Ergebnisse festhalten:

- Die Unternehmensgröße steht in einem positiven Zusammenhang zur Weiterbildungsaktivität und zur Anzahl der angebotenen Maßnahmen. Bei der Weiterbildungsintensität zeigt sich ein negativer Zusammenhang – kleine Unternehmen ermöglichen einen höheren Stundenumfang als mittelgroße und große Unternehmen.
- Je höher die Qualifikation der Mitarbeiter ist, desto mehr Unternehmen sind weiterbildungsaktiv, umso zeitintensiver erfolgt die Weiterbildung und desto mehr Unterformen werden angeboten.
- Betriebsrat und alternative Interessenvertretung wirken stärkend auf die Weiterbildungsaktivität von Unternehmen, wobei es zwischen Weiterbildungs-

angebot und Betriebsrat häufiger einen positiven Zusammenhang gibt als zwischen Weiterbildungsangebot und alternativer Interessenvertretung. Hier scheinen die Verbindlichkeit und die Rechte, die Betriebsräte besitzen, denen von unverbindlicheren Mitarbeitervertretungen überlegen zu sein. Im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen wurde dieser Zusammenhang allerdings nicht festgestellt.

- Alternative Regelungen auf Unternehmensebene stehen zur Weiterbildungsaktivität bei allen fünf Weiterbildungsformen in einem positiven Zusammenhang, während dies bei Betriebsvereinbarungen nur bei einer Form der Fall ist. Obwohl sich beim Stundenumfang und bei der Anzahl angebotener Maßnahmen kaum Unterschiede ergeben, lässt sich sagen, dass alternative Regelungen offenbar einen größeren Wirkungskreis haben als Betriebsvereinbarungen. Freiwillige Regelungen sind damit wirkungsvoller als verbindliche Vereinbarungen für die gesamte Belegschaft. Jedoch sind hier Selektionseffekte zu beachten, da vor allem die Unternehmen, die weiterbildungsaktiv sind, solche Regelungen aufstellen.
- Hinsichtlich der Altersstruktur findet sich im Gesamtsample kein Einfluss eines hohen Anteils an älteren Mitarbeitern. Bei der Branchenbetrachtung zeigt sich im Verarbeitenden Gewerbe ein teils negativer Zusammenhang zwischen einem hohen Anteil Älterer und der Weiterbildungsaktivität. Ein hoher Anteil an jüngeren Mitarbeitern geht mit mehr Weiterbildungsaktivität und mit einer größeren Anzahl an Weiterbildungsunterformen einher. Dies kann Ausdruck einer intensiveren betrieblichen Lernkultur sein.
- Die Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen wirkt sich stärkend darauf aus, ob ein Unternehmen weiterbildungsaktiv ist und wie viele verschiedene Maßnahmen es den Beschäftigten ermöglicht. Zur Weiterbildungsintensität besteht hingegen kein Zusammenhang.

## 4.2 Motive für Weiterbildung

Zum einen bieten Unternehmen ihren Mitarbeitern Weiterbildung an, um positive betriebswirtschaftliche Effekte zu erzeugen, etwa durch die Generierung innovationsrelevanter Qualifikationen. Zum anderen spielen vor dem Hintergrund bestehender oder drohender Fachkräftengpässe personalpolitische Überlegungen eine Rolle, etwa in Form der Frage, wie sich Mitarbeiter gewinnen oder stärker binden lassen.

Wenn Unternehmen ihren Blick vorrangig auf betriebswirtschaftliche Kennziffern richten, erhoffen sie sich laut IW-Weiterbildungserhebung, dass Weiterbildung zur Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg beiträgt

(86,8 Prozent; Tabelle 8) sowie die Leistungsfähigkeit und Produktivität der Mitarbeiter erhöht (84,8 Prozent). In fast acht von zehn Unternehmen soll die Innovationsfähigkeit durch Weiterbildung gesichert werden. Weniger relevant ist Weiterbildung hingegen bei der Einführung neuer Technologien und/oder veränderter Arbeitsprozesse (61,1 Prozent), da nicht jedes Unternehmen im Beobachtungsjahr eine Reorganisation durchlaufen hat.

Weiterbildung wird nicht nur angeboten, weil konkrete Veränderungen im Unternehmen dies erfordern, sondern sie wird ebenso als eine permanente Aufgabe begriffen: Für rund zwei Drittel der Befragten ist Weiterbildung Bestandteil einer strategischen Personalplanung. Wenn Unternehmen aus personalpolitischen Gründen aktiv werden, zielen sie vor allem auf angemessene Förderung der Kompetenzen der Mitarbeiter ab (87,9 Prozent). Positive Effekte auf die Motivation und die Arbeitszufriedenheit erhoffen sich rund acht von zehn Unternehmen. Personalpolitische Motive spielen folglich eine ähnlich wichtige Rolle wie vorrangig betriebswirtschaftlich ausgerichtete Motive.

Ferner nutzen rund 70 Prozent der Unternehmen Weiterbildung als Instrument der Mitarbeiterbindung und 56 Prozent wollen sich mit entsprechenden Angeboten auf dem externen Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeber positionieren. Die Attraktivität eines Unternehmens ist – neben finanziellen Faktoren – ein wichtiger Punkt im Wettbewerb um Fachkräfte. Zudem beabsichtigten knapp zwei Drittel der Befragten, durch Weiterbildungsmaßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter zu erhöhen. Dies signalisiert, dass die Unternehmen zur Fachkräftesicherung grundsätzlich auch jene Gruppen in den Blick nehmen, die im Allgemeinen eine geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. So soll vorhandenes Know-how bewahrt und aktualisiert werden, wodurch die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter steigt.

Um zu analysieren, welche Einflussfaktoren es bedingen, dass ein Unternehmen ein bestimmtes Motiv für Weiterbildung nennt, wurden multivariate Berechnungen durchgeführt, in denen die einzelnen Motive die abhängigen Variablen darstellen. (Als erklärende Variable wurden die in Abschnitt 4.1 erläuterten Variablen verwendet.) Mit diesem Verfahren lässt sich ermitteln, welche Merkmale von Unternehmen damit korrespondieren, dass Motive signifikant häufiger oder seltener genannt werden. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse genannt.

Auf den Unternehmenserfolg gerichtete Motive scheinen für alle Größenklassen im gleichen Umfang wichtig zu sein. Unterschiede, die auf die Unter-

# Motive der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung

Tabelle 8

im Jahr 2010, Angaben in Prozent

	Ja	Nein
<b>Auf den Unternehmens- und Innovationserfolg gerichtet</b>		
Die Resultate von WB tragen zur Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg bei.	86,8	5,5
Durch WB steigt die Leistungsfähigkeit und Produktivität unserer Mitarbeiter.	84,8	7,9
WB trägt zur Sicherung der Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens bei.	79,3	11,4
Durch die Einführung neuer Technologien und/oder veränderter Arbeitsprozesse entsteht Qualifizierungsbedarf bei den Mitarbeitern.	61,1	29,5
<b>Personalpolitisch motiviert</b>		
Mit WB können wir die Kompetenzen der Mitarbeiter angemessen fördern.	87,9	4,9
WB erhöht die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter.	80,8	11,7
WB trägt zur Mitarbeiterbindung bei.	68,7	23,8
WB ist ein zentraler Bestandteil unserer strategischen Personalplanung.	65,2	27,2
WB erhöht die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter, sodass wir wertvolles Wissen und Erfahrungen länger im Unternehmen nutzen können.	62,8	29,1
WB erhöht die Attraktivität des Unternehmens für neue Mitarbeiter und erleichtert die Rekrutierung.	56,0	35,4

N = 2.100; Rest zu 100: Weiß nicht/Keine Angabe; WB: Weiterbildung.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

nehmensgröße zurückzuführen sind, finden sich lediglich im Bereich personalpolitischer Motive. Verglichen mit großen Unternehmen nennen kleine Unternehmen alle personalpolitischen Motive seltener (Ausnahme: die Beschäftigungsfähigkeit Älterer, die für kleine ebenso wichtig ist wie für große). Auch für mittlere Unternehmen haben personalpolitische Motive eine geringere Relevanz als für große, wenn auch keine so geringe wie für kleine Unternehmen.

Ferner lassen sich branchenspezifische Unterschiede bei der Nennung von Weiterbildungsmotiven feststellen. Im Verarbeitenden Gewerbe wird die Einführung neuer Technologien und/oder veränderter Arbeitsprozesse häufiger als Motiv genannt, da sich in dieser Branche mehr innovative Unternehmen befinden (Erdmann et al., 2012). Unternehmensnahe Dienstleister zielen dagegen eher auf die Steigerung der Produktivität und der Mitarbeiterbindung ab. Bei gesellschaftsnahen Dienstleistern stehen personalpolitische Aspekte im Vordergrund, zum Beispiel die Motivation und Arbeitszufriedenheit, die Mitarbeiterbindung, die Attraktivität für neue Mitarbeiter und die strategische Personalplanung. Diese Beobachtung ist dadurch zu erklären, dass einige Unternehmen im Bereich der gesellschaftsnahen Dienstleistungen

(etwa Pflegeeinrichtungen) typischerweise viele Beschäftigte aus Berufen benötigen, die überdurchschnittlich stark von Fachkräftengpässen betroffen sind (Erdmann/Seyda, 2012).

Des Weiteren zeigt sich, dass jene Unternehmen, in denen ein Betriebsrat, betriebsinterne Regelungen zur Weiterbildung oder ein Tarifvertrag mit entsprechenden Vereinbarungen existieren, öfter personalpolitische Motive für Weiterbildung anführen. Sie alle stimmen außerdem häufiger der Aussage zu, dass Weiterbildung ein zentraler Bestandteil ihrer strategischen Personalplanung sei.

Darüber hinaus wurde abgefragt, ob das Fehlen geeigneter Ausbildungsberufe dazu führe, dass im Unternehmen benötigte Kompetenzen (teilweise) durch Weiterbildung vermittelt werden müssten. Diese Aussage bejahen 38,5 Prozent aller Unternehmen. Sie stammen vor allem aus dem Bereich gesellschaftsnaher Dienstleistungen, haben häufiger als andere Unternehmen eine Betriebsvereinbarung, alternative Regelungen zur Weiterbildung und Bindungsklauseln. Außerdem sind sie öfter dadurch gekennzeichnet, dass sie ihre Arbeitsprozesse verbessert haben.

Ein hoher Anteil älterer Mitarbeiter geht damit einher, dass die Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens durch Weiterbildung seltener eine Rolle spielt, hingegen das Motiv, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter erhöhen zu wollen, an Bedeutung gewinnt. Auf diese Weise kann bereits im Unternehmen vorhandenes Wissen länger genutzt werden. Des Weiteren hat die Beschäftigungsfähigkeit Älterer für Handwerksbetriebe eine größere Wichtigkeit als für die Industrie.

### **4.3 Hemmnisse für Weiterbildung**

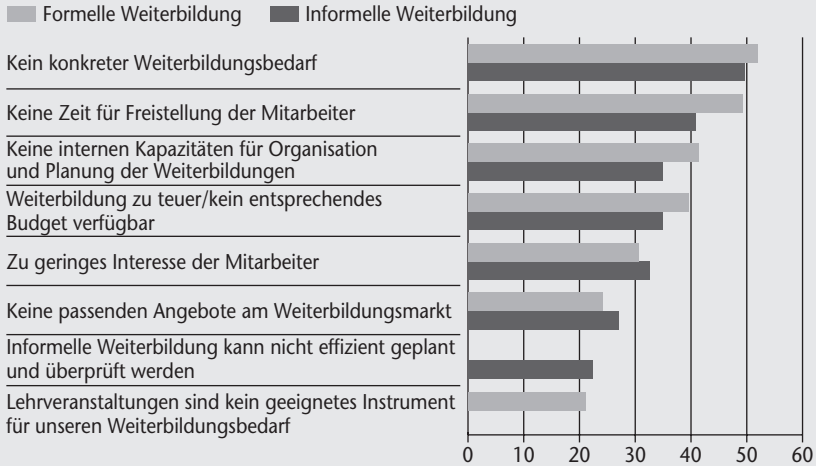
Bei jedem zweiten Unternehmen, das keine Weiterbildung anbietet, geschieht dies deswegen, weil es – sowohl mit Blick auf formelle wie auch auf informelle Weiterbildung – keinen konkreten Bedarf hat (Abbildung 3). Dies umfasst auch Unternehmen, die einen eventuell bestehenden Bedarf oder die Bedeutung von Weiterbildung für die eigene Zukunftssicherung nicht erkennen. Knapp 50 Prozent der nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen verzichten auf formelle und gut 40 Prozent auf informelle Weiterbildung, weil Mitarbeiter nicht freigestellt werden können. Damit sind die zwei wichtigsten in der IW-Weiterbildungserhebung festgestellten Hemmnisse identisch mit denen aus dem CVTS (Schmidt, 2007). Laut IW-Weiterbildungserhebung fehlen ferner in gut 40 Prozent der Unternehmen die internen Kapazitäten für Planung und Organisation von formeller Weiterbildung oder die dafür



## Hemmnisse betrieblicher Weiterbildung bei Unternehmen

Abbildung 3

Anteil zustimmender Unternehmen im Jahr 2010, in Prozent



Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

erforderlichen finanziellen Mittel. Bei informeller Weiterbildung liegt der entsprechende Wert bei knapp 35 Prozent. Die Durchführung von Maßnahmen scheidet also oftmals an der Kostenbelastung – auch dies ist einer der am meisten genannten Gründe in der CVTS-Erhebung. Weil formelle Weiterbildung mit größeren direkten Kosten einhergeht, wird dieses Hemmnis häufiger genannt als bei informeller Weiterbildung.

Etwa jedes Dritte der Unternehmen berichtet darüber hinaus von zu geringem Interesse der Mitarbeiter an Weiterbildung und ungefähr jedes Vierte konnte am Markt nicht die passenden Angebote finden. In mehr als 20 Prozent der Unternehmen wird keine informelle Weiterbildung offeriert, weil diese sich nach Aussage der Befragten nicht effizient planen und überprüfen lässt. Und ebenfalls gut jedes fünfte Unternehmen sieht Lehrveranstaltungen als ungeeignet an, um den eigenen Weiterbildungsbedarf zu bedienen.

Wie bei den Motiven wurden auch bei den Hemmnissen für formelle und informelle Weiterbildung multivariate Regressionen durchgeführt. So lässt sich feststellen, welche Merkmale von Unternehmen es bedingen, dass Hemmnisse signifikant häufiger oder seltener genannt werden. Kleine Unternehmen geben öfter als mittlere und große an, keinen Weiterbildungsbedarf zu haben.

Da sowohl für die Branche und die Qualifikations- und Altersstruktur der Beschäftigten kontrolliert wurde als auch für Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung, ist dieser Befund wohl weniger auf die Größe als auf Folgendes zurückzuführen: Kleine Unternehmen erkennen möglicherweise aufgrund einer mangelnden strategischen Personalplanung und geringerer Kapazitäten im Bereich der Personalentwicklung den langfristigen Qualifikationsbedarf nicht. Analysen von Stegmaier (2011) zeigen, dass in kleinen Unternehmen der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnehmen, niedriger ist als in mittleren und großen Unternehmen. Daher kann die Hypothese zurückgewiesen werden, dass sich der geringere Bedarf in kleinen Unternehmen daraus ergibt, dass deren Mitarbeiter zwar im gleichen zeitlichen Abstand weitergebildet werden wie in großen Unternehmen, sich aber bei geringerer Mitarbeiterzahl in kleinen Unternehmen rein rechnerisch ein geringerer Bedarf ableitet. Mittleren Unternehmen dagegen mangelt es häufiger als kleinen an den finanziellen und – bei der formellen Weiterbildung – an den zeitlichen Ressourcen. Dieser Befund spiegelt sich auch darin wider, dass die mittleren Unternehmen pro Kopf am wenigsten für Weiterbildung ausgeben.

Handwerksunternehmen geben häufiger als Industrieunternehmen an, dass sie auf formelle und informelle Weiterbildung verzichten, weil ihre Mitarbeiter ein zu geringes Interesse daran zeigen. Dies ist insofern aufschlussreich, als die Handwerkszugehörigkeit auch nach der Kontrolle für Unternehmensgröße, Qualifikations- und Altersstruktur einen signifikanten Zusammenhang mit der Nennung dieses Hemmnisses aufweist. Gleiches gilt für das Hemmnis „Keine Zeit für Freistellung der Mitarbeiter“. Eventuell lassen sich diese Ergebnisse erklären mit einer im Handwerk kurzfristigeren Planung in Abhängigkeit von der Auftragslage.

Darüber hinaus gibt es Unterschiede, die sich auf die Branchenzugehörigkeit zurückführen lassen: Unternehmen aus dem Bereich der gesellschaftsnahen Dienstleistungen geben seltener als solche des Verarbeitenden Gewerbes an, keinen Bedarf an formeller oder informeller Weiterbildung zu haben. Unternehmensnahe Dienstleister dagegen nennen öfter als Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes folgende Hemmnisse: Sie finden für formelle Weiterbildung keine passenden Angebote am Markt, sie haben keine Zeit für die Freistellung der Mitarbeiter oder Weiterbildung ist ihnen zu teuer.

Auch die Zusammensetzung der Belegschaft hat Einfluss darauf, aus welchen Gründen ein Unternehmen Mitarbeiter nicht weiterbildet. Ein hoher Anteil an Geringqualifizierten wie auch an Akademikern führt dazu, dass Unternehmen vermehrt sagen, keine passenden Angebote für formelle

Weiterbildung zu finden. Es lässt sich vermuten, dass das derzeitige Angebot noch stark auf die klassischen Facharbeiter ausgerichtet ist. Gegebenenfalls ist eine verstärkte Modularisierung von Teilqualifikationen ein Ansatz, um speziell für die Gruppe der Geringqualifizierten geeignete Angebote zur Weiterbildung zu schaffen. Bei den Hochqualifizierten ist es denkbar, dass deren Bedarfe so speziell sind, dass Standardangebote diese nicht decken können, sondern die Angebote individuell angepasst oder für den Einzelfall entwickelt werden müssen. Darüber hinaus geben auch Unternehmen mit einem hohen Anteil älterer oder jüngerer Mitarbeiter an, dass keine passenden Angebote für formelle Weiterbildung existieren sowie dass die Mitarbeiter ein zu geringes Interesse zeigen. Letzteres lässt sich für ältere Mitarbeiter anhand der Humankapitaltheorie erläutern: Weil Ältere niedrigere Weiterbildungsrenditen erwarten, haben sie ein schwächeres Interesse an Weiterbildung.

Ferner wurden alle Unternehmen in der IW-Weiterbildungserhebung gebeten, Stellung zu beziehen zu der Aussage „Es ist häufig kostengünstiger, neue Mitarbeiter einzustellen, die die gesuchten Qualifikationen aufweisen, als bereits beschäftigte Mitarbeiter weiterzubilden“. Diese Aussage bejahen 15 Prozent der Unternehmen. Diese entstammen eher dem Handwerk als der Industrie, sind eher Dienstleister als Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und haben einen vergleichsweise hohen Anteil an Geringqualifizierten oder an Akademikern. Ein Flächentarifvertrag wirkt sich negativ auf die Zustimmung zu der genannten Aussage aus. Auch Unternehmen, die neue Produkte oder Dienstleistungen eingeführt haben, bejahten sie seltener, Unternehmen mit einem Beschäftigungszuwachs hingegen häufiger.

#### **4.4 Kosten betrieblicher Weiterbildung**

Die Weiterbildungskosten werden in direkte und indirekte Kosten unterteilt. Zu den direkten Kosten zählen Honorare, Lehrgangs- und Teilnehmergebühren, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten, Medien und Lernmaterialien sowie Mieten. Die indirekten Kosten entstehen durch den Ausfall von Arbeitsstunden der teilnehmenden Mitarbeiter (für die Ermittlung der Kosten vgl. Seyda/Werner, 2012).

Insgesamt haben die befragten Unternehmen im Jahr 2010 je Mitarbeiter (ohne Auszubildende) durchschnittlich 1.035 Euro für Weiterbildung aufgewendet (Tabelle 9). Rund 30,4 Prozent oder 314 Euro entfielen auf direkte Kosten (ohne Weiterbildungspersonal). Die Ausgaben für Weiterbildungsorganisation in Form von Weiterbildungspersonal gehören ebenfalls zu den

## Kosten betrieblicher Weiterbildung (I)

Tabelle 9

Direkte und indirekte Kosten im Jahr 2010 je Mitarbeiter (ohne Auszubildende)  
nach Weiterbildungsform, in Euro (gerundet)

	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Insgesamt
Eigene Lehrveranstaltungen	97	224	321
Externe Lehrveranstaltungen	151	200	350
Informationsveranstaltungen	24	79	103
Lernen im Prozess der Arbeit	24	89	112
Selbst gesteuertes Lernen mit Medien	10	32	43
Sonstige Weiterbildungsaufwendungen	9	–	9
Weiterbildungspersonal	97	–	97
Insgesamt	411	624	1.035

N = 2.254.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

direkten Kosten und machten gut 9 Prozent oder 97 Euro aus. Mehr als 60 Prozent oder 624 Euro der Weiterbildungskosten entstanden indirekt, also durch den Ausfall von Arbeitsstunden.

Vergleicht man die Kosten der beiden Weiterbildungsarten, bestätigt sich der Befund der vorherigen IW-Erhebungen: Die Kosten der formellen Weiterbildung sind höher als diejenigen der informellen Weiterbildung. Dies liegt zum einen am größeren Stundenvolumen bei formeller Weiterbildung insgesamt und zum anderen an den geringeren direkten Kosten bei informeller Weiterbildung.

Ein Vergleich mit anderen Erhebungen ist nur teilweise möglich. Der CVTS3 weist für Lehrveranstaltungen Kosten von 504 Euro aus, während es bei der IW-Weiterbildungserhebung für eigene und externe Lehrveranstaltungen zusammen 671 Euro sind. Dieser Unterschied ist bedingt durch die indirekten Kosten, welche in der IW-Weiterbildungserhebung mit 424 Euro höher ausfallen als in der CVTS-Erhebung, wo sie nur 267 Euro betragen. Dies dürfte unter anderem an der unterschiedlichen Methodik bei der Ermittlung der Kosten für die Lohnfortzahlung während der Weiterbildung liegen. Im CVTS3 wurden die durchschnittlichen Personalkosten der Unternehmen erfragt, während in der IW-Weiterbildungserhebung die durchschnittlichen Arbeitskosten aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen angesetzt wurden, nachdem sich die Bruttolohn- und -gehaltssumme der Unternehmen als zu fehleranfällig erwiesen hatte.

Betriebliche Weiterbildung nutzt einerseits dem Unternehmen, weil die Mitarbeiter dank verbesserter Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten den

Unternehmenserfolg steigern können. Andererseits erhöhen sich die Chancen der Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt, weil die erworbenen Kompetenzen ihr Humankapital vergrößern, sofern es sich nicht um eine rein betriebs-spezifische Qualifikation handelt. Daher wird seit langem die Frage nach einer angemessenen Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten der Weiterbildung diskutiert.

Die IW-Weiterbildungserhebung ergänzt den Befund aus dem IAB-Betriebspanel, wonach sich nur etwa ein Viertel der Mitarbeiter an den direkten Kosten betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen finanziell beteiligt (Bellmann/Leber, 2010, 19). In der IW-Weiterbildungserhebung fordern auch lediglich 17,4 Prozent der Unternehmen, dass die Mitarbeiter dies stärker tun sollten. Hier gibt es allerdings branchenspezifische Unterschiede: Im Verarbeitenden Gewerbe möchten 20,9 Prozent der Unternehmen mehr finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter, bei den unternehmensnahen Dienstleistern sind es nur 16,5 Prozent und bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern 16,3 Prozent.

Bei den Kosten nach Wirtschaftsbereichen gibt es ebenfalls deutliche Unterschiede (Tabelle 10). Am meisten – mit 1.469 Euro je Mitarbeiter und Jahr – investieren unternehmensnahe Dienstleister. Hierzu zählen viele Unternehmen, die wissensintensive Dienstleistungen anbieten. Dies setzt zum einen eine hohe Qualifikation der Beschäftigten voraus und diese wiederum steht in einem positiven Zusammenhang mit der Weiterbildungsaktivität. Zum anderen erfordert die wissensintensive Produktion regelmäßige Weiterbildung. Nur gut die Hälfte des genannten Betrags – 787 Euro je Mitarbeiter – wenden Unternehmen aus dem Bereich gesellschaftsnaher Dienstleistungen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter auf. Im Verarbeitenden Gewerbe sind es 879 Euro. Auch der CVTS zeigt – mit einer tieferen Brancheneinteilung –, dass unternehmensnahe Dienstleister relativ viel in Weiterbildung investieren, während das Verarbeitende Gewerbe und die gesellschaftsnahen Dienstleister weniger Geld dafür ausgeben (BMAS et al., 2012).

Die direkten Kosten betragen im Verarbeitenden Gewerbe und in den gesellschaftsnahen Dienstleistungen rund 35 Prozent der Gesamtkosten, in den unternehmensnahen Dienstleistungen hingegen nur rund 25 Prozent (Tabelle 10). Auch die Anteile formeller und informeller Weiterbildung unterscheiden sich zwischen den Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe entfällt etwa ein Fünftel der Ausgaben auf die informelle Weiterbildung, in den beiden anderen Branchen sind es gut ein Viertel der Ausgaben. Hier bestätigt sich, dass das Verarbeitende Gewerbe stärker auf formelle Weiterbildung setzt.

## Kosten betrieblicher Weiterbildung (II)

Tabelle 10

Direkte und indirekte Kosten im Jahr 2010 je Mitarbeiter (ohne Auszubildende) nach Weiterbildungsform und Wirtschaftsbereich, in Euro (gerundet)

	Verarbeitendes Gewerbe			Unternehmensnahe DL			Gesellschaftsnahe DL		
	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Insgesamt	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Insgesamt	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Insgesamt
Eigene Lehrveranstaltungen	117	220	337	92	291	383	82	167	249
Externe Lehrveranstaltungen	129	134	263	188	365	554	136	111	247
Informationsveranstaltungen	21	49	70	32	105	137	20	84	104
Lernen im Prozess der Arbeit	23	56	79	32	164	196	16	51	68
Selbst gesteuertes Lernen mit Medien	10	14	23	11	54	66	10	30	40
Sonstige Weiterbildungsaufwendungen	10	–	10	13	–	13	5	–	5
Weiterbildungspersonal	–	96	96	–	121	121	–	75	75
Insgesamt	310	569	879	369	1.100	1.469	269	518	787

N = 2.254; DL: Dienstleistungen.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

## 4.5 Weiterbildungskultur

Über die konkreten Weiterbildungsaktivitäten hinaus wurden die Befragten gebeten, einige Aussagen bezüglich der Umsetzung von Weiterbildung in ihrem Unternehmen zu beurteilen. Die Einstellung der Unternehmensführungen zum Thema spiegelt sich auch in deren Engagement wider. In Unternehmen, die eine positive Einstellung zur Weiterbildung haben, erfolgt diese mit höherer Intensität und in größerem Umfang. Hinweise auf die Dimensionen einer solchen Weiterbildungskultur liefern drei Aussagen, zu denen die Unternehmen Stellung beziehen sollten:

- Weiterbildung ist zentraler Bestandteil unserer strategischen Personalplanung.
- Unser Unternehmen ermöglicht es grundsätzlich jedem Mitarbeiter, sich betrieblich weiterzubilden.
- Weiterbildung wird bei uns gemeinsam mit den Mitarbeitern individuell geplant.

## Weiterbildungskultur in Unternehmen

Tabelle 11

Zustimmung zu der jeweiligen Aussage, in Prozent

Weiterbildung ...	Verarbeitendes Gewerbe	Unternehmens- nahe DL	Gesellschafts- nahe DL	Insgesamt
... ist Teil der strategischen Personalplanung.	57,2	72,1	73,1	69,2
... wird grundsätzlich jedem Mitarbeiter gewährt.	65,4	74,7	83,9	76,7
... wird gemeinsam individuell geplant.	53,3	66,6	71,7	65,9

DL: Dienstleistungen.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

Insgesamt bejahen gut 69 Prozent der Unternehmen, dass Weiterbildung Bestandteil ihrer strategischen Personalplanung ist (Tabelle 11). Bei dieser Variablen existiert ein deutlicher Zusammenhang zur Unternehmensgröße: Je größer das Unternehmen ist, desto eher nimmt es eine strategische Personalplanung vor. Fast 77 Prozent der Unternehmen gewähren jedem Mitarbeiter Weiterbildung; hier bestehen keine Unterschiede zwischen den Größenklassen. Knapp 66 Prozent planen Weiterbildung nach individuellen Bedürfnissen; hier schneiden kleine und mittlere Unternehmen schwächer ab als Großunternehmen, zwischen den kleinen und mittleren gibt es keine Unterschiede. In der Branchenbetrachtung ergibt sich, dass alle drei Dimensionen der Weiterbildungskultur im Verarbeitenden Gewerbe seltener genannt werden als im Dienstleistungsbereich.

Unternehmen ermöglichen in größerem Umfang Weiterbildung, wenn Weiterbildung integraler Bestandteil der strategischen Personalplanung ist (Tabelle 12). Der Stundenumfang je Mitarbeiter ist bei Unternehmen, für die das zutrifft, mit 33 Stunden um knapp zehn Stunden höher als in anderen Unternehmen. Die Abweichungen liegen vorwiegend im Bereich der formellen Weiterbildung; bei den Informationsveranstaltungen bestehen hingegen kaum Differenzen. Ähnliches zeigt sich auch bei den anderen beiden Einstellungsfragen. In Unternehmen, die jedem Mitarbeiter Weiterbildung ermöglichen, und in Unternehmen, die sie individuell planen, verbringen die Mitarbeiter eine höhere Stundenzahl in Weiterbildungsmaßnahmen.

Diese Zusammenhänge gelten auch bei der Branchenbetrachtung. Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe und aus den unternehmensnahen Dienstleistungen, die eine positive Weiterbildungskultur aufweisen, investieren mehr Stunden in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Im Bereich der

## Weiterbildungskultur und Stundenumfang

Tabelle 12

Stundenzahl in Weiterbildung je Mitarbeiter bei Unternehmen, die der jeweiligen Aussage zustimmen, im Jahr 2010

Weiterbildung ...	Verarbeitendes Gewerbe	Unternehmensnahe DL	Gesellschaftsnahe DL	Insgesamt
... ist Teil der strategischen Personalplanung.	22,9	50,0	32,3	33,0
... ist nicht Teil der strategischen Personalplanung.	16,1	13,1	21,2	23,1
... wird grundsätzlich jedem Mitarbeiter gewährt.	20,9	44,8	21,1	28,3
... wird nicht jedem Mitarbeiter gewährt.	15,8	22,7	22,0	19,8
... wird gemeinsam individuell geplant.	20,9	47,1	21,2	29,2
... wird nicht gemeinsam individuell geplant.	17,2	21,5	22,0	20,1

DL: Dienstleistungen.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

gesellschaftsnahen Dienstleistungen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht beziehungsweise ist bei der Frage nach der strategischen Personalplanung nicht signifikant.

Die Charakteristika von Unternehmen mit ausgeprägter Weiterbildungskultur lassen sich wiederum anhand multivariater Schätzungen ermitteln. Hierfür wurde dasselbe Modell verwendet wie bei den bisherigen Analysen. Weiterbildungskultur wurde auf zwei Weisen definiert: In einer Variante hat ein Unternehmen dann eine solche, wenn es alle drei genannten Dimensionen von Weiterbildungskultur aufweist. Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass kleine Unternehmen häufiger keine strategische Personalplanung haben, wurde auch eine Variante einbezogen, wonach ein Unternehmen dann eine Weiterbildungskultur hat, wenn es lediglich zwei der drei Aussagen bejaht. Die Ergebnisse der Regressionen unterscheiden sich jedoch kaum.

Ob ein Unternehmen durch eine Weiterbildungskultur gekennzeichnet ist oder nicht, hängt nicht von dessen Größe ab. Unternehmen mit einer solchen Kultur (Berücksichtigung von drei Dimensionen) sind häufiger Unternehmen der gesellschaftsnahen Dienstleistungen als des Verarbeitenden Gewerbes, haben einen hohen Anteil an Akademikern und an Mitarbeitern mit Fortbildungsabschluss, besitzen eine Interessenvertretung, eine Betriebsvereinbarung oder alternative Regelungen zur Weiterbildung und haben ihre Verfahren verbessert. Zudem haben die Unternehmen häufiger einen Betriebsrat,



unterliegen einem Flächentarifvertrag, weisen einen geringeren Anteil an Geringqualifizierten auf und sind häufiger in Ostdeutschland angesiedelt. Rückzahlungsvereinbarungen stehen nur in einem positiven Zusammenhang zur Weiterbildungskultur, wenn diese anhand von lediglich zwei Dimensionen bestimmt wurde.

## 5

## Weiterbildung aus individueller Perspektive

### 5.1 Einflussfaktoren auf Weiterbildung

Aus individueller Perspektive gibt es zahlreiche Faktoren, welche die Teilnahme an beruflicher und speziell an betrieblicher Weiterbildung beeinflussen können. Mehrere Analysen unterschiedlicher Datensätze, die zu verschiedenen Zeitpunkten erhoben wurden, kommen für Deutschland meist zu ähnlichen Ergebnissen im Hinblick darauf, welche Einflussfaktoren in besonderem Maße relevant sind.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird zuallererst durch den Erwerbsstatus bestimmt. Dieser entscheidet einerseits darüber, ob überhaupt ein Zugang besteht zu betrieblicher Weiterbildung, die den größten Anteil an der beruflichen Weiterbildung ausmacht. Andererseits existieren bestimmte Formen der Förderung beruflicher Weiterbildung, die Arbeitslosen vorbehalten sind. Aufgrund ihres Zugangs zu betrieblicher Weiterbildung beteiligt sich knapp die Hälfte der Erwerbstätigen an Weiterbildung (Bilger/Rosenblatt, 2011). Bei Arbeitslosen sind es lediglich 28 Prozent. Gleichzeitig ist aber die Weiterbildungsintensität mit 70 Stunden pro Kopf und Jahr bei Arbeitslosen deutlich höher als bei Erwerbstätigen mit 34 Stunden (Rosenblatt/Bilger, 2011a). Die Gruppe der sonstigen Nichterwerbstätigen weist mit 24 Stunden die geringste Weiterbildungsintensität auf und mit einer Beteiligung von 20 Prozent auch die geringste Partizipation an Weiterbildung insgesamt.

Studien zeigen ferner, dass kein allgemeiner kausaler Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme existiert. Lediglich bei Personen jüngerer und mittlerer Altersklassen erweist sich, dass Frauen seltener an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als Männer (Leber/Möller, 2008; Lois, 2005). Ferner lässt sich bei männlichen Geringqualifizierten eine größere Wahrscheinlichkeit feststellen, dass sie an

beruflicher Weiterbildung teilnehmen, als bei weiblichen (Reinowski/Sauer-  
mann, 2008). Erlinghagen/Scheller (2011) finden zudem einen Zusammenhang  
zwischen dem Geschlecht und der beruflichen Weiterbildung bei Erwerbstätigen  
ohne Migrationshintergrund: Frauen nehmen bei sonst gleichen Voraus-  
setzungen häufiger daran teil als Männer. Bei Leber/Möller (2008) zeigt sich  
ein Einfluss des Geschlechts nur für Deutsche; hier jedoch nehmen Frauen  
seltener teil als Männer.

Zu den im Folgenden dargestellten Studien und Erläuterungen ist jeweils  
Tabelle 13 heranzuziehen. Bei Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund ist  
es unwahrscheinlicher, dass sie sich in Maßnahmen der beruflichen Weiter-  
bildung befinden, als bei Personen ohne solchen Hintergrund. Nach Hart-  
mann/Kuwan (2011) ist die Stärke dieses Zusammenhangs jedoch abhängig  
vom Alter. Bei Erwerbstätigen von 18 bis 29 Jahren gibt es – anders als bei  
den älteren Gruppen – keine herkunftsspezifischen Unterschiede hinsichtlich  
der Wahrscheinlichkeit, in beruflicher Weiterbildung zu sein.

Sowohl höhere Schulabschlüsse als auch ein Berufsabschluss wirken sich  
positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung aus. So zeigen etwa Hubert/Wolf  
(2007), dass bei Personen mit (Fach-)Hochschulreife eine um 10 Prozent höhere  
Wahrscheinlichkeit vorhanden ist, dass sie an Maßnahmen der beruflichen  
Weiterbildung teilnehmen, als bei solchen mit mittlerem Schulabschluss. Ein  
Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss vergrößert die Wahrscheinlichkeit  
um 72 Prozent gegenüber Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.  
Die Autoren finden zudem einen Zusammenhang zum ausgeübten Beruf be-  
ziehungsweise zur Berufsgruppe: Die Neigung, die Chance zu beruflicher  
Weiterbildung wahrzunehmen, ist umso stärker, je größer die Anforderungen  
im Job sind und je höher der Status des ausgeübten Berufs ist. Die Untersuchung  
von Hartmann/Kuwan (2011) stützt dies. Sie kommen zu dem Resultat, dass  
bei leitenden Angestellten mit Führungsaufgaben eine um 181 Prozent höhere  
Wahrscheinlichkeit besteht, eine berufliche Weiterbildung zu absolvieren, als  
bei an- oder ungelernten Arbeitern. Bei Beamten liegt dieser Wert sogar um  
189 Prozent höher. Ferner zeigen sowohl Hubert/Wolf (2007) als auch Büchel/  
Pannenberg (2004), dass eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst allgemein  
die Wahrscheinlichkeit beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen steigert. Er-  
werbstätige in der Industrie besuchen solche Maßnahmen im Übrigen seltener  
als Erwerbstätige in Dienstleistungsbranchen (Hubert/Wolf, 2007).

Die Beschäftigungsform hat ebenfalls einen Effekt auf die Teilnahmewahr-  
scheinlichkeit. Durch die Beschäftigung in Teilzeit wird diese verringert  
(Büchel/Pannenberg, 2004). Ein Grund dafür könnte darin liegen, dass Wei-

terbildung dann schwerer zeitlich zu organisieren ist. Auch eine Befristung wirkt negativ, weil bei befristet Beschäftigten die Gefahr von Abwanderung oder Fluktuation größer ist, womit die Investition unrentabel wird (Hartmann/Kuwan, 2011).

Darüber hinaus wird die Weiterbildungsbeteiligung Einzelner von der Unternehmensgröße determiniert. Je größer das Unternehmen ist, desto höher ist sie. Dies könnte zusammenhängen mit den in größeren Unternehmen eher zur Verfügung stehenden Ressourcen für die Weiterbildungsplanung und die Mitarbeiterqualifizierung sowie mit der Existenz gesonderter Weiterbildungsbudgets. Ferner scheint es in diesen Unternehmen einfacher zu sein, Mitarbeiter für die Dauer der Weiterbildung zumindest zum Teil freizustellen und Stellvertretungen zu organisieren.

Der Einfluss des Alters als Einflussfaktor ist nicht eindeutig. Während Hartmann/Kuwan (2011) und Wilkens/Leber (2003) einem vergleichsweise höheren Alter eine größere Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildung zuordnen können, finden Hubert/Wolf (2007) und Büchel/Pannenberg (2004) eine geringere Wahrscheinlichkeit. Neben Faktoren wie dem Befragungskonzept und -zeitpunkt, der Methodik und der Definition von (beruflicher) Weiterbildung dürfte vor allem die Abgrenzung der Altersgruppen entscheidend für diese Unterschiede sein. So hat die Untersuchung von Hartmann/Kuwan (2011) auf Basis der Daten des AES 2010 ergeben, dass bei der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen die Chance, an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, größer ist als bei der Vergleichsgruppe der 18- bis 29-Jährigen. Bei Büchel/Pannenberg (2004) dagegen ist es unwahrscheinlicher, dass Personen im Alter von 45 bis 64 Jahren an Weiterbildung teilnehmen, als Personen im Alter von 20 bis 44 Jahren. Der wesentliche Teil der Gruppe, die bei Hartmann/Kuwan zu den Älteren gehörte, zählt bei Büchel/Pannenberg zu den Jüngeren; es gibt lediglich eine Überschneidung von fünf Jahrgängen.

Die Determinanten für die Teilnahme unterscheiden sich zwischen der beruflichen und der betrieblichen Weiterbildung nur geringfügig in der Höhe der Effekte, nicht jedoch in ihrer Struktur (Hartmann/Kuwan, 2011). Für abhängig Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulreife liegt die Chance, eine Maßnahme der betrieblichen Weiterbildung zu absolvieren, um 70 Prozent höher als bei Personen mit maximal Hauptschulabschluss; bei beruflicher Weiterbildung gab es eine um 66 Prozent höhere Teilnahmechance. Der geringfügige Unterschied liegt darin begründet, dass bei betrieblicher Weiterbildung das Unternehmen zumindest einen Teil der Kosten trägt, weil es dabei einen noch

# Einflussfaktoren auf die Weiterbildung aus individueller Perspektive

Tabelle 13

Überblick über ausgewählte Studien

	Hartmann/ Kuwan, 2011 <sup>1</sup>	Hubert/Wolf, 2007 <sup>2</sup>	Büchel/Pannen- berg, 2004	Wilkens/Leber, 2003
Abhängige Variable	Teilnahme Erwerbstätiger an beruflicher WB	Teilnahme Erwerbstätiger an beruflicher WB	Teilnahme Erwerbstätiger an beruflicher WB	Teilnahme Erwerbstätiger an beruflicher WB
Erhebungsjahr	2010	2003	2000	2000
Datenbasis	AES	Mikrozensus	SOEP	SOEP
Alter, in Jahren	Referenz:			linear
	18 bis 29	36 bis 45	20 bis 44	
	30 bis 49: +; 30 bis 64 mit Migrationshinter- grund: –	45 bis 55, über 55: –	45 bis 64: –	+
Geschlecht	ns	ns	ns	ns
Migrationshintergrund/ ausländische Staats- bürgerschaft	30 bis 64 Jahre: –	–	Westdeutsch- land: –	–
Schulabschluss	Referenz:			
	mit und ohne Hauptschul- abschluss	(Fach-) Hochschulreife		kein Schulab- schluss
	Kein Schulabschluss	–		
	Hauptschule	–		
	Realschule	+	–	
(Fach-)Hochschulreife	+			+
Beruflicher Abschluss	Referenz:			
	kein beruflicher Abschluss	mit beruflichem Abschluss	kein beruflicher Abschluss	kein beruflicher Abschluss
	Kein beruflicher Abschluss	–		
	Berufsausbildung	+		
	Meister/Techniker/ Fachschule	+	+	+
(Fach-)Hochschule	+	+	+	+
Stellung im Beruf	Referenz:			
	vollzeiterwerbs- tätige an-/unge- lernte Arbeiter		Arbeiter	einfache Tätigkeit
	Arbeiter	TZ: –		
Angestellte	VZ, TZ: +		+	

Beamte	VZ, TZ: +			
Selbstständige	VZ, TZ: +		+	
Fachkräfte				+
Sachbearbeiter/untere Führungsebene	VZ, TZ: +			+
Führungskräfte	VZ, TZ: +			+
Teilzeit		-	-	-
Befristeter Arbeitsvertrag	betriebliche WB: -			-
Arbeitslosigkeitserfahrung	berufliche WB: -			
Unternehmensgröße	+	+	Großbetriebe (ab 200 Beschäftigte): +	
Wirtschaftsbereiche (Referenz: Dienstleistungssektor)				
Landwirtschaft		-		
Industrie		-		
Öffentlicher Dienst	+	+	+	

+/-: signifikant positiver/negativer Zusammenhang; ns: kein signifikanter Zusammenhang; leeres Feld: Variable wurde nicht berücksichtigt; WB: Weiterbildung; TZ: Teilzeit; VT: Vollzeit. <sup>1</sup> Bei dieser Studie wurde darüber hinaus für die Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen kontrolliert. <sup>2</sup> Bei dieser Studie wurde darüber hinaus für die Berufsgruppen kontrolliert.  
Eigene Zusammenstellung

größeren Nutzen erzielt als bei beruflicher Weiterbildung allgemein (Hartmann/Kuwan, 2011). Hintergrund ist zum einen, dass betriebliche Weiterbildung nicht nur eine Teilmenge der beruflichen Weiterbildung ist, sondern mit mehr als 70 Prozent auch den Großteil der beruflichen Weiterbildung darstellt (eigene Berechnung auf Basis von Rosenblatt/Bilger, 2011a). Zum anderen machen die abhängig Beschäftigten knapp 84 Prozent der Erwerbstätigen aus (eigene Berechnung auf Basis von Statistisches Bundesamt, 2011). Große strukturelle Abweichungen sind deswegen kaum zu erwarten.

Neben den in Tabelle 13 verglichenen Studien werden die Determinanten der individuellen Weiterbildungsbeteiligung in zahlreichen anderen Untersuchungen analysiert. Antoni (2011) beispielsweise findet auf Basis von Daten aus dem ALWA-Datensatz („Arbeiten und Lernen im Wandel“) des IAB einen Hinweis darauf, dass es für Personen aus bildungsfernen Schichten unwahrscheinlicher ist, eine berufliche Weiterbildung zu durchlaufen, als für Personen aus bildungsnahen Schichten. Der sozioökonomische Hintergrund lässt sich hierbei über das erreichte Bildungsniveau der Eltern oder über deren berufliche Ausbildung definieren. Der Erwerb von Kompetenzen mithilfe beruflicher Weiterbildung wird also auch im Erwachsenenalter noch stark vom familiären Hintergrund bestimmt.

Die Ergebnisse bei den Einflussfaktoren auf die Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb eines Zeitraums – typischerweise innerhalb von zwölf Monaten – unterscheiden sich etwas von den Ergebnissen bei den Determinanten der Weiterbildungsteilnahme. Hubert/Wolf (2007) belegen zum Beispiel, dass die besuchten Maßnahmen bei Frauen um rund 9 Prozent kürzer sind als bei Männern. Beicht et al. (2006) finden dagegen in Bezug auf das Geschlecht kaum eine Differenz in der Gesamtdauer. Hubert/Wolf (2007) kommen zu dem Resultat, dass Personen mit Migrationshintergrund zwar seltener mithilfe beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen qualifiziert werden, jedoch im Hinblick auf deren Dauer keine Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen. Auch das Arbeiten in einer bestimmten Branche oder im öffentlichen Dienst führt nicht zu einem unterschiedlich großen Zeitumfang. Der berufliche Abschluss beeinflusst den Weiterbildungsumfang ebenfalls nicht, während der schulische Abschluss in positivem Zusammenhang steht: Je höher der Schulabschluss, desto länger sind die Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Alter und Umfang ermitteln Hubert/Wolf (2007) eine mit steigendem Alter sinkende Weiterbildungsdauer.

## 5.2 Motive für Weiterbildung

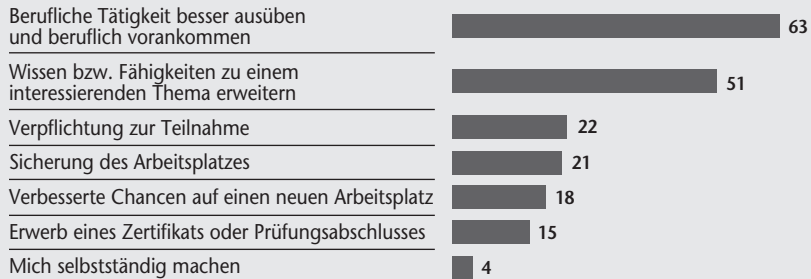
Aus individueller Perspektive gibt es zahlreiche Motive für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. In den meisten Untersuchungen dazu wird nicht explizit nach den Gründen für berufliche Weiterbildung gefragt, sondern es werden allgemein die Gründe erhoben, welche die Individuen für eine Weiterbildungsteilnahme haben. Die Motive für berufliche beziehungsweise betriebliche Weiterbildung sind darin zwar enthalten, lassen sich aber oftmals nicht scharf trennen von denjenigen für nicht berufsbezogene Weiterbildung (eine Ausnahme stellen Beicht et al., 2006 dar). Daher konnten die unten dargestellten Gründe für berufliche Weiterbildung teilweise lediglich aus den Zielbeschreibungen abgeleitet werden.

Zu den folgenden Ausführungen ist – soweit nicht anders angegeben – Abbildung 4 heranzuziehen. Für Weiterbildung ist es für Individuen vorrangig von Bedeutung, dass damit die berufliche Tätigkeit besser ausgeübt werden kann oder berufliches Vorankommen ermöglicht wird; 63 Prozent der befragten Weiterbildungsteilnehmer geben dies als Motiv an. Die hohe Zustimmung resultiert sicherlich auch daraus, dass mit der betreffenden Aussage zwei Aspekte gleichzeitig angesprochen werden. Der allgemeineren Aussage, sich weiterzubilden, um das Wissen beziehungsweise die Fähigkeiten

## Individuelle Motive für Weiterbildung

Abbildung 4

im Jahr 2010, in Prozent (Mehrfachantworten)



Teilnahmefälle an Weiterbildung innerhalb der letzten zwölf Monate (AES 2010).  
Quelle: Kuwan/Seidel, 2011, 159 ff.

zu einem interessierenden Thema zu erweitern, stimmt nur etwas mehr als die Hälfte zu. Das überragende Teilnahmemotiv scheint also der Wunsch zu sein, sich beruflich fortzuentwickeln. Dies gilt vor allem für die betriebliche Weiterbildung, für welche dieser Grund deutlich häufiger genannt wird als für individuelle berufsbezogene Weiterbildung. Der Abstand beträgt 15 Prozentpunkte.

Eine Studie des BIBB mit Daten aus dem Jahr 2002 kommt zu etwas davon abweichenden Ergebnissen (Beicht et al., 2006). Hier ist das Ziel der persönlichen Weiterentwicklung ähnlich wichtig wie die Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit. Beide Items werden von rund 90 Prozent der befragten Weiterbildungsteilnehmer als sehr wichtig oder eher wichtig eingestuft. Personen, die ausschließlich an nicht betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, messen generell allen Zielen eine höhere Bedeutung bei als Personen, die ausschließlich an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben. Dies gilt vor allem in Bezug auf die persönliche Weiterentwicklung und die Hoffnung auf interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeiten (Beicht et al., 2006).

Im AES 2010 gab gut jeder fünfte Teilnehmer von Weiterbildung als Ziel an, so den eigenen Arbeitsplatz sichern zu wollen. In der BIBB-Studie (Beicht et al., 2006) wurde das Ziel der Absicherung gegen Arbeitsplatzverlust von 30 Prozent der Befragten als sehr wichtig und von weiteren 20 Prozent als eher wichtig eingestuft. Weiterbildung kann aus individueller Sicht also auch dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dienen. Dass sie tatsächlich einen Einfluss darauf hat, lässt sich empirisch nachweisen: So haben Weitergebildete

zwischen 20 und 44 Jahren in Westdeutschland ein um 2 Prozentpunkte geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko als Gleichaltrige, die nicht an Weiterbildung teilgenommen haben; in Ostdeutschland sind es sogar 5 Prozentpunkte (Büchel/Pannenberg, 2004). Besonders für Arbeitslose ist die Weiterqualifizierung von hoher Relevanz; knapp 70 Prozent der arbeitslosen Weiterbildungsteilnehmer äußerten als Motiv, damit die Chancen auf eine Beschäftigung erhöhen zu wollen (Kuwan/Seidel, 2011).

Zur Sicherung des Arbeitsplatzes kann es auch beitragen, wenn Mitarbeiter durch den Arbeitgeber zur Weiterbildung verpflichtet werden. Dies ist immerhin bei mehr als jedem Fünften der im AES 2010 befragten Weiterbildungsteilnehmer der Fall. Die Verpflichtung erfolgt vor allem, um die Kompetenzen von Mitarbeitern an die aktuellen Arbeitsanforderungen anzupassen. Eine besondere Rolle spielt dies etwa beim Umgang mit Maschinen. Gibt es hier Neuerungen, kann eine Weiterbildung zur Handhabung der neuen Technik notwendig sein. Auch wenn ein Mitarbeiter selbst keine Notwendigkeit erkennt, ist eine Verpflichtung denkbar. Besonders häufig kommt eine Verpflichtung zur Teilnahme an Weiterbildung bei Personen mit niedriger Schulbildung vor (Kuwan/Seidel, 2011).

Auch der Erhalt eines Teilnahmenachweises kann für den Einzelnen ein Motiv darstellen. Zum einen dienen Zertifikate und Zeugnisse als ein Signal für die Kompetenzen – und damit für die Produktivität des Betreffenden (Spence, 1973). Im Bewerbungsprozess kann dies die Chance erhöhen, den gewünschten Arbeitsplatz zu erhalten. Zum anderen sind in einigen Bereichen (etwa in den reglementierten Berufen) Zertifikate für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten erforderlich. Dazu zählt zum Beispiel in den Gewerken der Anlage A der Handwerksordnung der Meisterbrief in der Regel als Voraussetzung, um einen Handwerksbetrieb zu führen. Der Erwerb eines Zertifikats oder Prüfungsabschlusses spielt für nur 15 Prozent der im AES 2010 Befragten eine Rolle (Kuwan/Seidel, 2011). Dies geht Hand in Hand mit der Beobachtung, dass im Jahr 2010 lediglich rund ein Viertel der Weiterbildungsmaßnahmen mit der Verleihung eines Zertifikats verknüpft war (TNS Infratest Sozialforschung et al., 2011). Zwei von fünf Weiterbildungsmaßnahmen endeten ohne Zertifikat oder ohne Teilnahmebescheinigung. Die Mehrzahl der Teilnehmer strebt demnach vorrangig nach zusätzlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten anstatt nach Belegen darüber.

Anders stellt sich dies dar bei der Gruppe der Arbeitslosen, welche die Maßnahmen am häufigsten mit einem Zertifikat abschließen. Bei ihnen ist im Gegensatz zum Großteil der Weiterbildungsteilnehmer ein baldiger Be-



werbungsprozess zu erwarten (Bilger/Gnahn, 2011). Zudem fördert die Bundesagentur für Arbeit (BA) für Arbeitslose nur solche Maßnahmen, bei denen der Weiterbildungsträger ein Zeugnis erteilt zum erreichten Abschluss und zum Inhalt des vermittelten Lehrstoffs. Dies ergibt sich aus der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV).

Auch das Ziel, sich beruflich selbstständig zu machen, ist ein mögliches Motiv für Weiterbildung. Es kann sowohl bei Personen vorliegen, die auf diese Weise den Weg aus der Arbeitslosigkeit zurück in Beschäftigung erreichen möchten, als auch bei (angehenden) Meistern, die sich aus einer Angestelltentätigkeit heraus selbstständig machen wollen. Dieses Motiv wird jedoch im AES 2010 – mit nur 4 Prozent der Teilnehmer – vergleichsweise selten genannt. Hierbei ist es vor allem für Personen zwischen 18 und 24 Jahren von Bedeutung: In dieser Altersgruppe der Jüngeren nennen es immerhin 9 Prozent der Teilnehmer, während es bei den 55- bis 64-Jährigen lediglich 2 Prozent sind. In der Studie des BIBB hingegen geben – mit 15 Prozent – mehr Befragte an, mithilfe der Weiterbildung die Voraussetzungen für berufliche Selbstständigkeit schaffen zu wollen (Beicht et al., 2006).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die individuellen Motive für Weiterbildung primär berufsbezogen sind und darauf abzielen, durch den Ausbau der Kompetenzen die eigenen Karrierechancen zu verbessern oder den eigenen Arbeitsplatz zu sichern. Einige Beschäftigte werden jedoch auch durch ihre Arbeitgeber zur Teilnahme an Weiterbildung verpflichtet, um die Fähigkeiten dem technischen Fortschritt anzupassen. Neben dem Kompetenzerwerb für sich betrachtet kann es für eine Weiterbildungsbeteiligung ebenfalls ausschlaggebend sein, Zertifikate zu erwerben, da diese vor allem potenziellen neuen Arbeitgebern eine höhere individuelle Produktivität signalisieren.

### **5.3 Hemmnisse für Weiterbildung**

Für die Nichtteilnahme an Weiterbildung sind ebenfalls viele Gründe relevant. Diese können im privaten Bereich liegen, aber auch direkt mit der beruflichen Situation verknüpft sein. Aufschluss über die Barrieren bei beruflicher Weiterbildung gibt das Projekt „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“ (WeLL), für das Arbeitnehmer zwischen den Jahren 2007 und 2010 in vier Wellen (vgl. dazu Huber/Schmucker, 2012) zu ihrem Weiterbildungsverhalten befragt wurden. Da die Befragung entwickelt wurde, um innerbetriebliche Zusammenhänge bei der Weiterbildungsaktivität zu beleuchten, sind die Ergebnisse nicht repräsentativ und daher mit entsprechender Umsicht zu interpretieren.

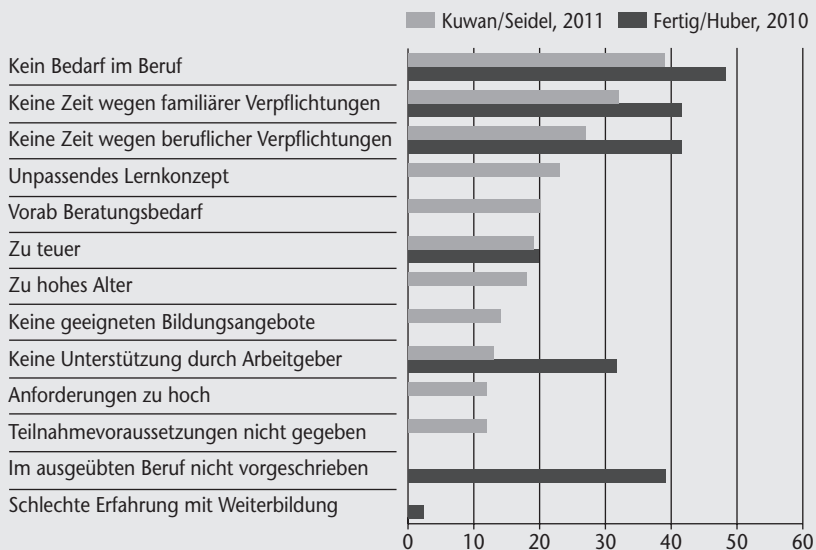
Repräsentative Befunde liefert hingegen wiederum der AES 2010. Dafür wurden dort allerdings nicht die Teilnahmehemmnisse für berufliche Weiterbildung abgefragt. Stattdessen wurde allgemein erhoben, weshalb eine Teilnahme an einer Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahme in den letzten zwölf Monaten nicht stattgefunden hat (Kuwan/Seidel, 2011). Einige Angaben lassen sich aber sogleich der nicht berufsbezogenen Weiterbildung zuordnen und können deshalb vernachlässigt werden. Dazu zählt zum Beispiel die Aussage: „Privat hatte ich keinen Bedarf an Weiterbildung“.

Beiden genannten Erhebungen ist gemein, dass der am häufigsten genannte Grund dafür, keine Weiterbildung absolviert zu haben, der mangelnde Bedarf im Beruf ist (Abbildung 5). Zwei von fünf Nichtteilnehmern (Kuwan/Seidel, 2011) beziehungsweise fast die Hälfte von ihnen (Fertig/Huber, 2010) geben diesen Grund an. Hierbei liegt die Wahrscheinlichkeit, die eigene Qualifikation für ausreichend zu halten, in der ersten WeLL-Erhebung bei älteren Beschäftigten um fast 12 Prozent höher als bei jüngeren (Fertig/Huber, 2010). Auch stimmen in Deutschland geborene Arbeitnehmer dieser

## Individuelle Hemmnisse bei Weiterbildung<sup>1</sup>

Abbildung 5

in Prozent (Mehrfachantworten)



<sup>1</sup> Fertig/Huber, 2010: keine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Jahren 2006 und 2007 (WeLL 2007); Kuwan/Seidel, 2011: keine Teilnahme an Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen in den vorangegangenen zwölf Monaten (AES 2010).

Quellen: Fertig/Huber, 2010; Kuwan/Seidel, 2011

Aussage häufiger zu als solche, die im Ausland geboren wurden. Bei Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen und mit einem (Fach-)Hochschulabschluss kommt die Selbsteinschätzung, bereits passgenau qualifiziert zu sein, seltener vor als bei anderen Beschäftigten.

Ein weiteres wichtiges Hemmnis für die Teilnahme an (beruflicher) Weiterbildung besteht in Zeitmangel, der entweder familiärer oder beruflicher Natur sein kann und der – je nach Befragung – von 27 bis fast 42 Prozent der Befragten angeführt wird. Familiäre Verpflichtungen als Hemmnis deuten darauf hin, dass zumindest ein Teil der jeweiligen Maßnahme in der Freizeit zu absolvieren gewesen wäre. Auch eine zu hohe finanzielle Belastung stellt eine nennenswerte Barriere dar: In beiden Erhebungen gibt fast ein Fünftel der Befragten als Grund für die Nichtteilnahme an, dass die Weiterbildung zu teuer gewesen sei.

Sowohl die zeitlichen als auch die finanziellen Restriktionen bei den Nichtteilnehmern geben Anlass zu der Vermutung, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung durch ein noch stärkeres Engagement der Unternehmen oder durch mehr öffentliche finanzielle Förderung intensiviert werden könnte. Dies muss nicht notwendigerweise mit höheren direkten Kosten einhergehen, sondern kann auch indirekt durch die Freistellung von Mitarbeitern geschehen. Auch der Befund, dass fast ein Drittel der in der ersten WeLL-Erhebung Befragten angibt, keine berufliche Weiterbildung betrieben zu haben, weil die Unterstützung des Arbeitgebers gefehlt habe, untermauert diese These (Fertig/Huber, 2010). Allerdings liegen zur finanziellen Situation der Befragten keine ausreichenden Informationen vor, um diese Aussagen hinreichend belegen zu können.

Büchel/Pannenberg (2004) zeigen, dass ältere Arbeitnehmer seltener Zeitmangel oder finanzielle Gründe für die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung nennen als jüngere (Tabelle 14). Auch für Arbeitnehmer in Teilzeit und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst sind dies seltener Barrieren. Im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen nennen dagegen 12 Prozent mehr Frauen mit Kindern in Westdeutschland diese Hemmnisse. Um jüngere Mitarbeiter, Eltern und Vollzeitbeschäftigte gezielt zu unterstützen, sind somit andere Angebote von Unternehmensseite sinnvoll als bei anderen Mitarbeitern. Dazu könnten Kostenübernahmen oder Freistellungen zählen.

Eines der Motive für berufliche Weiterbildung besteht in der Verpflichtung zur Teilnahme. Entsprechend geben zwei von fünf Befragten der ersten WeLL-Erhebung an, nicht an beruflicher Weiterbildung partizipiert zu haben, weil keine Verpflichtung dazu bestand (vgl. Abbildung 5). Für einen nicht zu

vernachlässigenden Personenkreis scheint berufliche Weiterbildung demnach kein erstrebenswertes Ziel zu sein, sondern lediglich ein Muss, das der Arbeitgeber vorschreibt. Fertig/Huber (2010) belegen zudem, dass – verglichen mit anderen Erwerbstätigen – Arbeiter und Minijobber eine um fast 15 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit haben, nicht an Weiterbildung teilzunehmen, weil sie nicht vorgeschrieben ist (Tabelle 14). Auch in Deutschland geborene Arbeitnehmer, Frauen und Ältere nehmen aus diesem Grund häufiger nicht teil. Befristet Beschäftigte hingegen führen dieses Hemmnis um rund 13 Prozent seltener an als unbefristet Beschäftigte. Eine Weiterbildungskultur auf

## **Einflussfaktoren der Nichtteilnahme an Weiterbildung** Tabelle 14

Überblick über ausgewählte Studien

	<b>Fertig/Huber, 2010</b>		<b>Büchel/Pannenberg, 2004</b>
Abhängige Variable	Zustimmung zur Aussage „Keine Teilnahme an beruflicher WB, da Qualifikationen ausreichend“	Zustimmung zur Aussage „Keine Teilnahme an beruflicher WB, da nicht vorgeschrieben“	Keine Teilnahme an beruflicher WB aufgrund von Zeitmangel/finanziellen Gründen
Erhebungsjahr	2007		2000
Datenbasis	WeLL		SOEP
Alter, in Jahren	+	+	45 bis 64 (Referenz: 20 bis 44): –
Geschlecht		weiblich (Referenz: männlich): +	weiblich (Referenz: männlich): ns
Kind(er)			Frau mit Kind(ern) in Westdeutschland (Referenz: Frauen ohne Kinder und Männer): +
Migrationshintergrund	nicht in Deutschland geboren (Referenz: in Deutschland geboren): –	nicht in Deutschland geboren (Referenz: in Deutschland geboren): –	ns
Beruflicher Abschluss	(Fach-)Hochschule (Referenz: kein (Fach-) Hochschulabschluss): –		
Erwerbsstatus		Arbeiter/Minijobber (Referenz: alle anderen): +	Teilzeit (Referenz: Vollzeit): –
Arbeitsvertrag	befristeter Arbeitsvertrag (Referenz: unbefristeter Arbeitsvertrag): –	befristeter Arbeitsvertrag (Referenz: unbefristeter Arbeitsvertrag): –	
Wirtschaftsbereich			öffentlicher Dienst (Referenz: privater Sektor): –

+/-: signifikant positiver/negativer Zusammenhang; ns: kein signifikanter Zusammenhang; leeres Feld: Variable wurde nicht berücksichtigt; WB: Weiterbildung.  
Eigene Zusammenstellung

individueller Ebene, in welcher der Einzelne die Vorteile von Weiterbildung im Sinne eines kontinuierlichen lebensbegleitenden Lernens zu schätzen weiß, scheint folglich in einigen Personengruppen noch nicht verankert zu sein. Mit Blick auf sie könnte es hilfreich sein, die Vorteile einer beruflichen Weiterbildung stärker herauszustellen und für diese zu werben.

Auch nicht passgenaue Angebote sind eine Barriere für den Zugang zu Weiterbildung (vgl. Abbildung 5). So geben im AES 2010 zwischen 12 und 23 Prozent der Nichtteilnehmer folgende Hinderungsgründe an: ein unpassendes Lernkonzept, ein bestehender Beratungsbedarf vor einer Teilnahme, keine geeigneten Bildungsangebote sowie nicht gegebene Teilnahmevoraussetzungen (Kuwan/Seidel, 2011). Schlechte Erfahrungen mit Weiterbildung spielen dagegen nur in Ausnahmefällen eine Rolle; lediglich rund 2 Prozent der Befragten in der ersten WeLL-Erhebung nennen dieses Hemmnis (Fertig/Huber, 2010).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sowohl im AES 2010 als auch im Rahmen der ersten WeLL-Studie von den Individuen am häufigsten „kein Bedarf“ als Barriere berufsbezogener Weiterbildung angegeben wurde. Besonders häufig wurde dieser Aussage von älteren und von in Deutschland geborenen Beschäftigten zugestimmt; von Personen mit befristetem Arbeitsvertrag oder (Fach-)Hochschulabschluss dagegen wurde sie seltener bejaht. Weitere Hemmnisse berufsbezogener Weiterbildung waren fehlende zeitliche oder finanzielle Ressourcen sowie eine mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber. Darüber hinaus wurden das Fehlen einer Verpflichtung zur Teilnahme und ein Mangel an passgenauen Angeboten als Gründe angeführt. Schlechte Weiterbildungserfahrungen scheinen hingegen keine ausschlaggebende Rolle zu spielen.

## **5.4 Kosten beruflicher Weiterbildung**

Die individuellen Kosten beruflicher Weiterbildung werden in Anlehnung an Beicht et al. (2006) als die Summe aller direkten und indirekten Bruttokosten definiert, welche für die individuelle berufsbezogene Weiterbildung anfallen, auch wenn diese nachträglich durch andere Akteure (etwa Unternehmen) refinanziert werden (Übersicht 3). Direkte Kosten sind dabei beispielsweise Teilnahmegebühren, Fahrtkosten und Aufwendungen für Arbeitsmaterialien sowie Ausgaben für eine auswärtige Unterkunft. Indirekte Kosten bestehen dagegen zum Großteil aus sogenannten Opportunitätskosten, etwa aus entgangenem Arbeitslohn oder einem Freizeitverlust (Beicht et al., 2006). In Abgrenzung zu Nettokosten, bei denen die Erträge von Weiterbildung

## Kosten und Refinanzierung beruflicher Weiterbildung Übersicht 3

Individuelle Kosten		Refinanzierung	
Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Direkte Kosten	Indirekte Kosten
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahmegebühren</li> <li>• Lern- und Arbeitsmittel</li> <li>• Fahrtkosten</li> <li>• Auswärtige Unterkunft</li> <li>• Kinderbetreuung</li> <li>• Prüfungsgebühren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einkommensverlust</li> <li>• Aufgabe oder Einschränkung der Erwerbstätigkeit</li> <li>• Verzicht auf Nebentätigkeit</li> <li>• Verzicht auf bezahlte Überstunden</li> <li>• Unbezahlter Urlaub</li> <li>• Freizeitverlust</li> <li>• Maßnahmendauer</li> <li>• Vor-/Nachbereitung</li> <li>• Fahrtzeit</li> <li>• Unbezahlte Überstunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bundesagentur für Arbeit nach SGB III</li> <li>• Meister-BAföG</li> <li>• Arbeitgeber</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterhaltsgeld nach SGB III</li> <li>• Unterhaltsbeitrag des Meister-BAföG</li> <li>• Zuschüsse zum Lebensunterhalt von sonstigen Stellen</li> </ul>

Quelle: Beicht et al., 2006, 48

(etwa weiterbildungsinduzierte Gehaltszuwächse) in Abzug gebracht werden, beziehen sich Bruttokosten auf den reinen Ressourcenverbrauch (Hummelsheim, 2010). Weil eine monetäre Quantifizierung der Erträge einzelner Weiterbildungsmaßnahmen kaum möglich ist, werden im Folgenden ausschließlich Bruttokosten betrachtet.

Die exakte Quantifizierung der individuellen Weiterbildungskosten gestaltet sich ausgesprochen schwierig, weil keine einheitliche Weiterbildungsfinanzstatistik existiert (Hummelsheim, 2010). Zudem gibt es nur sehr wenige Studien, bei denen diese Kosten umfangreich erfasst sind und eine adäquate Stichprobengröße eine Hochrechnung der Kosten erlaubt. Aus diesem Grund wird auch heute noch auf die wenigen umfangreicheren Untersuchungen – zum Beispiel die IW-Studie mit dem Bezugsjahr 1999 und die BIBB-Studie mit dem Bezugsjahr 2002 – zurückgegriffen, auch wenn diese bereits älteren Datums sind (Hummelsheim, 2010). Die neuesten Angaben zu den individuellen Kosten beruflicher Weiterbildung finden sich in Publikationen auf Basis des AES 2010. Diese Daten sind jedoch deutlich weniger aussagekräftig, weil dort nur die direkten Kosten erfasst wurden und darüber hinaus – wie auch bei der IW-Studie – keine multivariate Überprüfung deskriptiver Befunde vorgenommen wurde.

Die IW-Erhebung aus dem Jahr 1999 (Weiß, 2001) kommt zu dem Ergebnis, dass Personen, die an Weiterbildung teilgenommen und diese zumindest partiell selbst finanziert haben, im Erhebungsjahr im Durchschnitt 1.105 Euro aus ihren privaten Mitteln aufgewendet haben (Tabelle 15). Über die Hälfte

aller Befragten gibt jedoch an, dass für sie keinerlei Kosten entstanden sind; nur gut 35 Prozent haben die Weiterbildungskosten vollständig selbst getragen. Für das Jahr 2002 entstanden laut BIBB-Studie (Beicht et al., 2006) pro Teilnehmer insgesamt Kosten von durchschnittlich 723 Euro. Dieser Wert fällt jedoch schon deshalb niedriger aus, weil er den Durchschnittswert für alle Personen darstellt, die an Weiterbildung teilgenommen haben – unabhängig davon, ob real Kosten individuell zu tragen waren oder nicht. Werden auch hier nur die direkten Kosten derjenigen betrachtet, die auch einen Eigenbeitrag leisten mussten, liegt der Wert bei 920 Euro pro Teilnehmer. Der niedrigste Betrag in Höhe von 521 Euro an direkten Kosten pro Teilnehmer mit Eigenbeitrag wurde im Rahmen des AES 2010 ermittelt (Gnahn/Rosenblatt, 2011). Dort entstanden zudem für nur 25 Prozent der Befragten überhaupt individuell zu tragende Kosten; im Bereich der betrieblichen Weiterbildung waren es sogar nur 9 Prozent, da hier in den meisten Fällen die Arbeitgeber die Kosten in voller Höhe übernahmen.

Neben den Individuen ist in allen drei Studien der Arbeitgeber der wichtigste Finanzier von Weiterbildung. Aus den Daten des AES 2010 ergab sich diesbezüglich, dass der Arbeitgeber in 78 Prozent der Fälle die Weiterbildungskosten voll oder teilweise getragen hat (Gnahn/Rosenblatt, 2011). Erst mit weitem Abstand folgen öffentliche Geldgeber wie die BA und sonstige Geldgeber (etwa Kirchen). Die Bedeutung des jeweiligen Finanziers ist unter anderem vom Erwerbsstatus der Betroffenen abhängig, denn Arbeitgeber

## Individuelle Kosten der Weiterbildung (I)

Tabelle 15

Überblick über ausgewählte Studien

	IW Köln	BIBB	AES
Erhebungsjahr	1999	2002	2010
Erfasste Weiterbildungsart	Formelle und informelle WB	Berufliche WB	Betriebliche WB, individuelle berufsbezogene und nicht berufsbezogene WB
Stichprobengröße, in Personen	1.000	2.792	7.035
Direkte Kosten pro Jahr und Teilnehmer, in Euro	126 <sup>1,2</sup>	375	261
Direkte Kosten pro Jahr pro Teilnehmer mit Eigenbeitrag, in Euro	1.105 <sup>2</sup>	920	521
Anteil Teilnehmer ohne Eigenbeitrag, in Prozent	52	45	75

WB: Weiterbildung. <sup>1</sup> Bezogen auf alle Befragten. <sup>2</sup> Umgerechnet von D-Mark in Euro (1 Euro = 1,95583 D-Mark), gerundet.  
 Quellen: Beicht et al., 2006; Gnahn/Rosenblatt, 2011; Weiß, 2001

finanzieren die Weiterbildung von abhängig Beschäftigten, während bei Arbeitslosen häufig die BA die Kosten trägt. Die Höhe der individuellen Kosten wird daher auch davon beeinflusst, ob es sich um betriebliche Weiterbildung handelt oder nicht. Weil bei betrieblicher Weiterbildung die Arbeitgeber den Großteil der Kosten übernehmen, ist sie mit 285 Euro pro Teilnehmer für Individuen deutlich günstiger als die nicht betriebliche Weiterbildung mit 856 Euro pro Teilnehmer – gemeint ist hier jeweils die Summe aus direkten und indirekten Kosten (Beicht et al., 2006). Auch laut Gnahs/Rosenblatt (2011) sind die individuellen Kosten bei nicht betrieblichen Maßnahmen am höchsten.

Wird die Struktur der individuellen Kostenbeiträge differenzierter betrachtet, so wird deutlich, dass fast die Hälfte der individuellen Aufwendungen aus Teilnahmegebühren (direkte Kosten) und Einkommensverlusten (indirekte Kosten) besteht (Tabelle 16). Weitere direkte Kosten ergeben sich etwa in Form von Fahrtkosten, aus Anschaffungen von klassischen Lern- und Arbeitsmitteln und von technischen Geräten sowie aus Unterkunft und Verpflegung (Beicht et al., 2006, 54).

## Individuelle Kosten der Weiterbildung (II)

Tabelle 16

im Jahr 2002

	in Euro	in Prozent
Indirekte Kosten (Einkommensverlust)	127	25
Teilnahmegebühren	116	23
Fahrtkosten	75	15
Klassische Lern- und Arbeitsmittel	57	11
Anschaffung von PC, Laptop oder Notebook	35	7
Sonstige Kosten für computergestütztes Lernen	32	6
Auswärtige Unterkunft	28	6
Auswärtige Mahlzeiten	19	4
Sonstiges	14	3

Quelle: Beicht et al., 2006, 54

Wie der Umfang der Weiterbildung ist auch die Höhe der individuellen Eigenbeiträge von soziodemografischen Merkmalen wie dem Bildungsstand, dem Erwerbsstatus und der Stellung im Beruf abhängig.

Im Rahmen deskriptiver Auswertungen zeigen alle drei genannten Studien einen geschlechtsspezifischen Unterschied auf: Frauen haben weniger individuelle Weiterbildungskosten als Männer. Laut AES 2010 nehmen Frauen zwar häufiger als Männer an Weiterbildungsmaßnahmen teil, bei denen sie



selbst Kosten tragen müssen (30 versus 21 Prozent). Wenn aber Kosten selbst zu tragen sind, liegt der durchschnittlich pro Jahr zu zahlende Betrag bei Männern mit 682 Euro um fast 300 Euro höher als bei Frauen mit 403 Euro. Auch Beicht et al. (2006) kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen öfter einen Eigenbeitrag leisten, dieser jedoch bei Männern (1.067 Euro) deutlich größer ausfällt als bei Frauen (719 Euro). Dieser Befund ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren, da die geschlechtsspezifische Differenz bei der multivariaten Überprüfung nicht signifikant war. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich demnach eher auf andere Merkmale zurückführen, die mit dem Geschlecht verbunden sind. Zum Beispiel haben Männer häufiger eine höhere berufliche Stellung und verfügen über ein größeres Einkommen, sodass sie an teureren Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (können) (Beicht et al., 2006).

In Bezug auf den Einfluss des Alters lässt sich keine klare Aussage treffen. Hier kommen die genannten Studien sogar zu gegensätzlichen Resultaten. Während bei der IW-Studie die 30- bis 39-Jährigen die höchsten Aufwendungen für berufliche Weiterbildung tätigen und dann mit zunehmendem Alter eine kontinuierliche Abnahme der individuellen Investitionen zu beobachten ist, zeigt sich auf Basis der AES-Daten, dass die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen die geringsten Aufwendungen hat – lediglich die über 55-Jährigen investieren noch weniger. Die deskriptiven Auswertungen der BIBB-Studie wiederum weisen in der ältesten Gruppe sogar die höchsten Weiterbildungskosten auf. Aus der multivariaten Analyse ergibt sich jedoch, dass tendenziell eher ein signifikant negativer Alterseffekt besteht. Dies lässt darauf schließen, dass auf den ersten Blick positive Effekte eher auf andere – mit dem Alter verbundene – Merkmale zurückzuführen sein dürften. Zum Beispiel verfügen ältere Personen häufiger über eine höhere Stellung im Beruf oder ein höheres Einkommen. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass jüngere Menschen auch deshalb einen größeren Eigenbeitrag leisten, weil sie sich in einer Phase beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsprozesse befinden, in der vergleichsweise hohe Investitionen in die eigene Qualifizierung durchaus üblich sind (Beicht et al., 2006).

Je höher der Schulabschluss ist, desto höher ist laut allen drei Studien der individuelle Kostenbeitrag für berufliche Weiterbildung. Auch multivariat lässt sich dieser positive Zusammenhang nachweisen. Für die berufliche Ausbildung dagegen kann der deskriptive Befund, dass mit steigender Berufsqualifikation auch der individuelle Kostenbeitrag zunimmt, multivariat nicht bestätigt werden.

Erwerbstätige haben durch die Anbindung an einen Betrieb bessere Re-finanzierungsmöglichkeiten und daher steht der Erwerbsstatus in deutlicher Beziehung zur Kostenhöhe. Allerdings werden auch hier die deskriptiven Ergebnisse nicht vollständig durch die multivariate Analyse des BIBB gestützt. Während sowohl bei Gnahs/Rosenblatt (2011) als auch bei Beicht et al. (2006) Arbeitslose deskriptiv den geringsten Eigenbeitrag leisten, weisen laut Re-gressionsanalyse die Vollzeitbeschäftigten den geringsten Eigenbeitrag auf. Konsens besteht dagegen hinsichtlich der Nichterwerbstätigen, die in Vorbe-reitung auf den beruflichen (Wieder-)Einstieg deutlich mehr für Weiterbildung ausgeben als Arbeitslose und Vollzeitbeschäftigte.

Die individuellen Weiterbildungskosten sind ferner von der Stellung im Beruf abhängig. Hier zeigt sich sowohl im Rahmen der IW-Studie als auch der BIBB-Studie, dass Selbstständige den größten Eigenbeitrag leisten; dies ist insofern nicht verwunderlich, als sie die Weiterbildungskosten in voller Höhe selbst zu tragen haben. Dass Arbeiter in geringerem Umfang in Weiter-bildung investieren als Angestellte, lässt sich multivariat nicht bestätigen.

Weitere Einflussgrößen sind die Betriebsgröße, das persönliche Einkommen und der Migrationsstatus. Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrieben zahlen einen deutlich höheren Eigenbeitrag für Weiterbildung als Beschäftigte in Großbetrieben (Beicht et al., 2006). Ferner wächst der individuelle Beitrag mit steigendem Einkommen (Gnahs/Rosenblatt, 2011; Beicht et al., 2006). Angaben zu den Kosten nach Migrationsstatus sind lediglich im AES zu finden; hier ergibt sich, dass Deutsche ohne Migrationshintergrund für Weiter-bildung den größten Betrag aufwenden, dicht gefolgt von Ausländern. Deutsche mit Migrationshintergrund geben pro Kopf jährlich am wenigsten für berufliche Weiterbildung aus. Eine multivariate Überprüfung dieser Er-gebnisse liegt leider nicht vor, weshalb nicht ausgeschlossen werden kann, dass die geringeren Weiterbildungsinvestitionen von Deutschen mit Migra-tionshintergrund auf Strukturmerkmale dieser Gruppe zurückzuführen sind, beispielsweise auf einen niedrigeren Bildungsstand oder auf ein geringeres Einkommen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Höhe der finanziellen Eigen-leistung bei beruflicher Weiterbildung wesentlich beeinflusst wird vom Schul-abschluss, von der Höhe des persönlichen Einkommens und von der Stellung im Beruf. Dabei gilt, dass Hochqualifizierte mehr in ihre berufliche Weiter-bildung investieren als Geringqualifizierte, Selbstständige mehr als Angestell-te und Nichterwerbstätige in Vorbereitung auf den beruflichen (Wieder-) Einstieg mehr als Arbeitslose und Vollzeitbeschäftigte. Bezüglich des Alters

sind die Ergebnisse nicht eindeutig. Die multivariate Analyse des BIBB deutet jedoch eher auf einen negativen Alterseffekt hin. Bei der Refinanzierung individueller Weiterbildungskosten spielen die Arbeitgeber die allerwichtigste Rolle. Erst mit großem Abstand folgen staatliche Finanziere wie die BA. Die Bedeutung des jeweiligen Finanziers ist allerdings stark vom Erwerbsstatus abhängig, denn während die Kosten von Angestellten in erster Linie durch den jeweiligen Arbeitgeber getragen werden, ist die BA der wichtigste Kostenträger bei der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen.

## 6

## Weiterbildung spezifischer Zielgruppen

In der IW-Weiterbildungserhebung stimmen zwei Drittel der Unternehmen der Aussage zu, dass der Fachkräftemangel eine verstärkte betriebliche Weiterbildung erfordert. Inwieweit sich die Bedeutsamkeit dieser Erkenntnis bei den Unternehmen in der Breite bereits durchgesetzt hat, lässt sich näher beleuchten anhand der Fragen zur Weiterbildung spezifischer Zielgruppen. Angesichts des zahlenmäßigen Rückgangs von beruflich und akademisch qualifizierten Arbeitskräften gewinnt die Integration von bislang weniger im Fokus stehenden Beschäftigtengruppen an Bedeutung. Zu diesen zählen beispielsweise ältere Mitarbeiter, An- und Ungelernte sowie Personen mit Migrationshintergrund. Diese drei Zielgruppen von Weiterbildung sollen im Folgenden untersucht werden.

### 6.1 Ältere Arbeitnehmer

#### 6.1.1 Betriebliche Perspektive

Knapp 35 Prozent der Unternehmen beurteilen in der IW-Weiterbildungserhebung die Aussage „Für spezifische Zielgruppen (zum Beispiel Ältere, An- und Ungelernte) sind speziell auf diese zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahmen der richtige Weg, sie adäquat zu qualifizieren“ als zutreffend. Knapp 46 Prozent stimmen nicht zu. Demnach sind mehr Unternehmen der Auffassung, dass Weiterbildungsangebote grundsätzlich für alle Beschäftigtengruppen zugänglich sein sollten und keine Sonderformen notwendig sind.

Obwohl ein gutes Drittel zielgruppenspezifische Weiterbildungen grundsätzlich befürwortet, bieten lediglich 7 Prozent Maßnahmen für bestimmte

Personenkreise an. Dem IAB-Betriebspanel zufolge führte im Jahr 2008 sogar nur 1 Prozent aller Betriebe spezifische Angebote für Ältere durch (Bellmann/Leber, 2011). Altersgemischte Teams kamen dem IAB-Betriebspanel zufolge im Jahr 2006 immerhin in 5 Prozent der Betriebe vor und in den Jahren 2002 und 2008 in je 6 Prozent der Betriebe.

Das Bild der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer ist gemischt (Tabelle 17). Auf der einen Seite bestätigt der Befund, dass lediglich knapp 16 Prozent der Unternehmen Weiterbildung bei älteren Mitarbeitern für weniger lohnend halten als bei jüngeren, die bereits dargestellte Motivlage, nach der Unternehmen durch Weiterbildung die Beschäftigungsfähigkeit Älterer erhalten wollen. Auf der anderen Seite ist zielgruppenorientierte Weiterbildung hierfür offenbar nicht das erste Mittel der Wahl. Denn mehr als die Hälfte der Unternehmen stimmt der Aussage zu, wonach die Arbeit in altersgemischten Teams mehr Vorteile bietet als spezifische Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Die breite Akzeptanz altersgemischter Teams kann damit zusammenhängen, dass der gegenseitige Wissenstransfer in solchen Teams den Bedürfnissen älterer Mitarbeiter mehr entgegenkommt als herkömmliche, insbesondere formelle Qualifizierungsmaßnahmen (Göbel/Zwick, 2010; Stettes, 2011). Die Wahl ungeeigneter Maßnahmen könnte auch erklären, dass immerhin gut jedes dritte Unternehmen von Schwierigkeiten berichtet, ältere Beschäftigte zur Weiterbildung zu motivieren. Ältere lernen anders als Jüngere und bevorzugen Formen und Inhalte des Lernens, die stärker auf bereits erworbenen Fähigkeiten aufbauen (Zwick, 2012).

Dieses gemischte Bild bei älteren Mitarbeitern zeigt sich auch darin, dass für Deutschland bisher nicht belegt werden konnte, dass weiterqualifizierte Ältere auch länger im Betrieb verweilen. So stellen Bellmann et al. (2009)

## Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer

Tabelle 17

im Jahr 2010, in Prozent der befragten Unternehmen

	Trifft zu	Trifft nicht zu
Wir bieten spezifische WB für ältere Mitarbeiter an.	6,8	81,1
Das Arbeiten in altersgemischten Teams bietet mehr Vorteile als spezifische WB für Ältere.	52,3	26,8
Ältere Mitarbeiter sind schwerer für WB zu motivieren als jüngere.	37,7	46,3
WB älterer Mitarbeiter lohnt sich seltener als bei jüngeren, weil sie nicht mehr so lange im Unternehmen tätig sind.	15,9	66,9

N = 1.578; Rest zu 100: Weiß nicht/Keine Angabe; WB: Weiterbildung.  
Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

anhand des IAB-Betriebspanels sogar fest, dass bei Unternehmen, die spezifische Weiterbildung für Ältere anbieten, die älteren Arbeitnehmer in Westdeutschland sowie in Großbetrieben in Gesamtdeutschland mit einer höheren Wahrscheinlichkeit das Arbeitsverhältnis beenden. Dieser unerwartete Befund ließe sich durch häufigere Wechsel vor allem westdeutscher Beschäftigter in einen anderen Betrieb oder in den Ruhestand erklären. Auch Burgert (2007) findet keinen Effekt der Weiterbildung in Richtung eines längeren Verbleibs Älterer im Unternehmen. Für die Niederlande können Picchio/Ours (2011) mit Daten des Europäischen Haushaltspanels dagegen einen solchen positiven Zusammenhang zeigen.

Weitere Analysen auf Basis der IW-Weiterbildungserhebung ergeben, dass Unternehmen mit einem hohen Anteil an älteren Mitarbeitern tendenziell eher spezifische Weiterbildung für diese Personengruppe offerieren als Unternehmen mit geringeren Anteilen. Dies bestätigt einen Befund von Anger et al. (2012), die für das Verarbeitende Gewerbe und die industrienahen Dienstleitungen ebenfalls einen positiven Zusammenhang zwischen dem Anteil älterer Mitarbeiter und dem Angebot an spezifischer Weiterbildung ausmachen.

### **6.1.2 Individuelle Perspektive**

Im Durchschnitt nehmen 20 Prozent der 55- bis 64-Jährigen an betrieblicher Weiterbildung teil, 8 Prozent betreiben individuelle berufsbezogene Weiterbildung (Gnahn/Rosenblatt, 2011). Bei den Befragten über alle Altersklassen hinweg sind es mit 26 Prozent und 12 Prozent jeweils mehr. Auch wenn sich somit deskriptiv erweist, dass die Weiterbildungsteilnahme mit zunehmendem Alter abflaut, findet sich in multivariaten Analysen, die neben dem Alter auch andere Determinanten berücksichtigen, kein eindeutiger Einfluss des Alters (vgl. Abschnitt 4.1). Diese Abweichung im Befund liegt unter anderem an Unterschieden beim Design der Studien, bei den Datenquellen sowie bei der Abgrenzung der Altersgruppen. Vor allem Letzteres ist für die Bestimmung von Effekten des Alters auf die Weiterbildungsbeteiligung problematisch. Während in einigen Studien „Ältere“ alle Personen zwischen 40 und 65 Jahren umfassen (Lois, 2005; Schmidt, 2009), werden sie in anderen Arbeiten abgegrenzt als 45- bis 65-Jährige (Anger et al., 2012) oder als 50- bis 65-Jährige (Leber/Möller, 2008).

Insgesamt lässt sich nicht klar bestimmen, ob die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen oder speziell der betrieblichen Weiterbildung mit steigendem Alter zu- oder abnimmt oder gleich bleibt. Es gibt lediglich Belege dafür, dass eine allgemeine Abnahme der Weiterbil-

dungsbeteiligung mit dem Alter, sofern sie denn besteht, primär in den letzten Jahren vor dem Berufsaustritt beziehungsweise dem Renteneintritt stattfindet (Schmidt, 2009) und nicht in der Gruppe der jüngeren Alten.

Was sich jedoch nachweisen lässt, ist, dass es zwischen Jüngeren und Älteren Unterschiede in Bezug auf die gewählte Form der Weiterbildung gibt (Tabelle 18). So besuchen fast 27 Prozent der Erwerbstätigen zwischen 30 und 44 Jahren Fachmessen oder Kongresse, aber nur etwa 22 Prozent derjenigen zwischen 45 und 65 Jahren tun dies. Auch an berufsbezogenen Kursen nehmen die Älteren deutlich seltener teil. Bei Weiterbildung in Form des Lesens von Fachzeitschriften und Fachbüchern dagegen bestehen kaum Unterschiede: Gut 45 Prozent der Jüngeren und gut 44 Prozent der Älteren bilden sich so weiter. Deutliche Unterschiede existieren dann wieder bei der Dauer besuchter Kurse oder Lehrgänge: Jüngere nehmen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen im Umfang von durchschnittlich knapp 44 Tagen pro Jahr in Anspruch, bei den Älteren sind es nur knapp 28 Tage.

## Weiterbildung bei Jüngeren und Älteren

Tabelle 18

von 2005 bis 2008

	30- bis 44-Jährige	45- bis 65-Jährige
Regelmäßiges Lesen von Fachzeitschriften und Fachbüchern, in Prozent	45,2	44,4
Besuch von Fachmessen oder Kongressen, in Prozent	26,7	21,7
Teilnahme an berufsbezogenen Kursen, in Prozent	35,5	29,6
Durchschnittliche Anzahl an Kursen	4,0	4,2
Durchschnittliche Dauer, in Tagen	43,8	27,8

Quelle: Anger et al., 2012

Ältere verfolgen mit beruflicher Weiterbildung besonders oft das Ziel, ihre Kompetenzen an die sich ändernden Anforderungen der eigenen Tätigkeit anzupassen (Anpassungsweiterbildung); mehr als 75 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer zwischen 45 und 65 Jahren geben diesen Grund an (Anger et al., 2012). Bei den Jüngeren spielt dies nur in rund 62 Prozent der Fälle eine Rolle. Auch für den Fall, dass die Gruppe der Älteren auf die 50- bis 64-Jährigen beschränkt wird, bleibt das vorrangige Ziel beruflicher Weiterbildung, die eigene Arbeit nach der Teilnahme besser bewältigen zu können (Lois, 2007).

Weiterbildung mit dem allgemeinen Ziel der Aufrechterhaltung oder Verbesserung der beruflichen Situation verliert dagegen mit zunehmendem Alter an Bedeutung (Beicht et al., 2006): Für 55- bis 64-Jährige spielt die Sicherung des Arbeitsplatzes keine so große Rolle mehr. Das Motiv, die Chancen auf

eine andere Beschäftigung zu erhöhen, wird bereits ab 45 Jahren deutlich seltener genannt. Für jüngere Weiterbildungsteilnehmer liegt der Fokus häufiger auf der Qualifizierung für einen beruflichen Aufstieg (Aufstiegsweiterbildung) – bei ihnen trifft dies auf knapp 27 Prozent der Teilnehmer zu, bei den Älteren lediglich auf rund 16 Prozent (Anger et al., 2012). Beicht et al. (2006) zeigen, dass Ziele wie die Verbesserung der Aufstiegschancen oder des Verdiensts schon ab 35 Jahren negativ durch das Alter beeinflusst werden, da sich Ältere hier einen deutlich niedrigeren Nutzen versprechen (Beicht et al., 2006; Schmidt, 2009). Ältere Arbeitnehmer müssen also anders für Weiterbildung und das lebenslange Lernen motiviert werden als jüngere.

Die Determinanten der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sind für jüngere und ältere Personen in einigen Fällen zwar ähnlich, es gibt jedoch auch Unterschiede (Tabelle 19). Während beispielsweise das Geschlecht als Einflussfaktor auf die Teilnahme bei Jüngeren zumindest in einigen Studien einen Einfluss ausübt, ist es in höherem Alter nicht mehr relevant (Leber/Möller, 2008; Lois, 2005).<sup>3</sup> Zwischen älteren Männern und Frauen lässt sich auch laut Schmidt (2009, 202) kein Unterschied in der Wahrscheinlichkeit feststellen, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Eine ausländische Staatsangehörigkeit, die bei Leber/Möller (2008) bei 19- bis 49-Jährigen einen negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit hat, eine berufliche Weiterbildung zu absolvieren, hat bei Personen zwischen 50 und 65 Jahren keinen Effekt.

Zu den Bestimmungsfaktoren der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, die ausschließlich für unter 50-Jährige signifikant sind, zählen außerdem – Leber/Möller (2008) zufolge – ein mittlerer Schulabschluss oder kein Schulabschluss (wirken negativ). Laut Lois (2005) wirkt für unter 40-Jährige eine Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft, der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und im Großhandel negativ, in Verbänden aber positiv. Umgekehrt ist es im Maschinen- und Fahrzeugbau, in der Elektronik und Feinmechanik sowie in der Forschung und Entwicklung: Eine Beschäftigung in diesen Branchen hat keinen Effekt auf die Beteiligung jüngerer Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung, wirkt sich aber bei Älteren positiv aus. Der Autor zeigt zudem, dass sich das Nettoeinkommen erst im Alter von 40 bis 65 Jahren signifikant positiv auf die Beteiligungswahrscheinlichkeit niederschlägt.

Anhand der vorliegenden Studien nicht eindeutig bestimmbar ist der Effekt eines Meister-, Techniker- oder Fachschulabschlusses bei älteren Erwerbstätigen. Leber/Möller (2008) kommen zu dem Ergebnis, dass ein solcher

---

<sup>3</sup> Bei der Betrachtung über alle Altersklassen hinweg findet sich kein Einfluss des Geschlechts.

# Unterschiede in den Einflussfaktoren auf die Weiterbildung bei jüngeren und Älteren

Tabelle 19

Überblick über ausgewählte Studien

	Leber/Möller, 2008		Lois, 2005	
Abhängige Variable	Weiterbildungsteilnahme			
Erhebungsjahr	2004		2002	
Datenbasis	Mikrozensus			
<b>Alter, in Jahren</b>	<b>19 bis 49</b>	<b>50 bis 65</b>	<b>19 bis 39</b>	<b>40 bis 65</b>
Geschlecht	Referenz:			
	männlich		weiblich	
	-	ns	+	ns
Staatsangehörigkeit (Referenz: deutsch)	-	ns		
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt	-	ns		
Schulabschluss (Referenz: (Fach-)Hochschulreife)				
Kein Schulabschluss	-	ns		
Hauptschule	-	-		
Realschule/POS	-	ns		
Beruflicher Abschluss (Referenz: (Fach-)Hochschule)				
Kein beruflicher Abschluss	-	-	-	-
Berufsausbildung	-	-	+	+
Meister/Techniker/Fachschule	+	ns	ns	+
Erwerbsstatus	Referenz:			
	Beamte		Selbstständige	
Arbeiter	-	-	-	-
Angestellte	-	-	-	ns
Nettoeinkommen			ns	+
Wirtschaftsbereich (Referenz: private Haushalte)				
Land-/Forstwirtschaft			-	ns
Nahrung-/Genussmittel			-	ns
Chemische Industrie			+	+
Maschinen-/Fahrzeugbau			ns	+
Elektronik/Feinmechanik			ns	+
Baugewerbe			-	-
Großhandel			-	ns
Einzelhandel			-	-
Verkehr/Nachrichtenübermittlung			-	+
Banken/Versicherungen			+	+
Forschung/Entwicklung			ns	+
Unternehmensdienstleistungen			+	+
Öffentliche Verwaltung			+	+



Verbände			+	ns
Bildung/Erziehung/Unterricht			+	+
Gesundheitswesen			+	+
Sozialwesen			+	+

Grau hinterlegt: Unterschiede hinsichtlich der beiden Altersgruppen; +/-: signifikant positiver/negativer Zusammenhang; ns: kein signifikanter Zusammenhang; leeres Feld: Variable wurde nicht berücksichtigt; POS: Polytechnische Oberschule (DDR).  
 Quellen: Leber/Möller, 2008; Lois, 2005

Abschluss bei Älteren keinen Einfluss ausübt auf die Wahrscheinlichkeit, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, wohl aber bei Jüngeren. Bei Lois (2005) stellt sich dies genau andersherum dar: Hier hat der Abschluss bei Jüngeren keinen signifikanten Effekt, bewirkt jedoch bei älteren eine erhöhte Teilnahmewahrscheinlichkeit. Dieser Unterschied dürfte sich aus der Methodik der beiden Studien ergeben. Zwar ist die Datenquelle in beiden Fällen der Mikrozensus, aber zum einen stammen die Daten aus verschiedenen Jahren und zum anderen wurden in den Studien unterschiedliche Modelle mit unterschiedlichen Altersabgrenzungen geschätzt.

## 6.2 An- und Ungelernte

### 6.2.1 Betriebliche Perspektive

Die Möglichkeit, dass An- und Ungelernte dank Weiterbildung qualifizierte Tätigkeiten ausüben können, schöpfen laut IW-Weiterbildungserhebung bereits gut 43 Prozent der Unternehmen aus (Tabelle 20). Eine systematische Weiterbildung dieser Gruppe in Form einer schrittweisen Qualifizierung bis zum Berufsabschluss ermöglichen immerhin fast 20 Prozent der Unternehmen. Da es sich hierbei um umfangreiche Qualifizierungen mit hohem Zeitbedarf handelt, dürften die Kosten viele andere Unternehmen noch davon abhalten, sich in diesem Bereich zu engagieren. Ferner ist fast ein Drittel der Unternehmen bereit, Geringqualifizierte durch Angebote in der Grundbildung am Arbeitsplatz zu fördern, damit diese die Lese- und Schreibkompetenzen erlernen, die in der modernen Arbeitswelt erforderlich sind (Klein/Schöpfer-Grabe, 2012). Die Kosten der Weiterbildung dieser Zielgruppe sind nur für ungefähr jedes fünfte Unternehmen ein entscheidendes Motiv, auf Maßnahmen für An- und Ungelernte zu verzichten. Bei einer fast gleich großen Menge an Unternehmen ist der Verzicht zurückzuführen auf ein mangelndes Interesse seitens der betreffenden Mitarbeiter. Trotz der also relativ positiven Haltung gegenüber der Weiterbildung von An- und Ungelernten bleibt die Beteiligung von Geringqualifizierten deutlich hinter jener von Höherqualifizierten zurück (BIBB, 2011).

## Weiterbildung für An- und Ungelernte

Tabelle 20

im Jahr 2010, in Prozent der befragten Unternehmen

	Trifft zu	Trifft nicht zu
Dank WB können An- und Ungelernte auch qualifizierte Tätigkeiten ausüben.	43,4	31,4
Die Kosten der WB An- und Ungelernter übersteigen häufig den konkreten Nutzen für das Unternehmen.	20,5	49,1
An- und Ungelernte zeigen weniger Interesse an WB als besser qualifizierte Mitarbeiter.	20,4	47,8
Wir ermöglichen An- und Ungelernten, sich durch WB schrittweise bis zum Berufsabschluss zu qualifizieren.	19,2	65,4
Wir bieten spezifische WB für An- und Ungelernte an.	16,3	69,8

N = 1.578; Rest zu 100: Weiß nicht/Keine Angabe; WB: Weiterbildung.  
Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2011; eigene Berechnungen

Auch wenn An- und Ungelernte häufig noch nicht als potenzielle Fachkräfte angesehen werden, vertreten immerhin knapp 21 Prozent der Unternehmen die Auffassung, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten künftig zunehmen wird. In Bezug auf Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung liegt der Anteil der zustimmenden Unternehmen deutlich höher (35,6 Prozent), in Bezug auf Mitarbeiter mit (Fach-)Hochschulstudium hingegen niedriger (18,6 Prozent). Dies spricht dafür, dass Unternehmen die Beschäftigten mit Berufsabschluss als wichtigste Zielgruppe für Weiterbildung betrachten und dass sie dort zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen praktizieren, wo sie den größten betrieblichen Nutzen und die größten Potenziale sehen. Dabei spielt auch eine Rolle, dass Mitarbeiter mit Berufsabschluss rund zwei Drittel aller Beschäftigten ausmachen. Weitere Analysen auf Basis der IW-Weiterbildungserhebung ergeben, dass Unternehmen mit einem hohen Anteil an geringqualifizierten Mitarbeitern tendenziell eher spezifische Weiterbildung für diese Personengruppe anbieten als solche mit einem geringen Anteil.

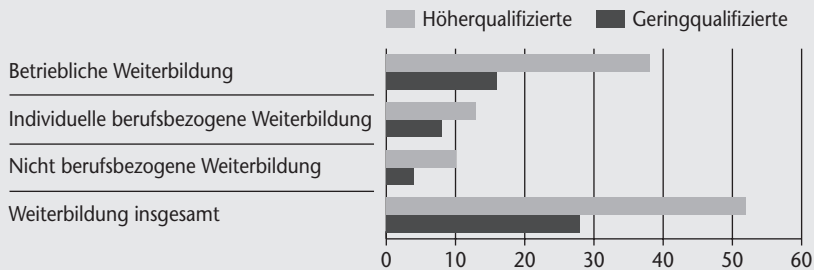
### 6.2.2 Individuelle Perspektive

Formal Geringqualifizierte nehmen seltener an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil als Personen mit einer höheren Qualifikation (Abbildung 6). Unter Geringqualifizierten werden im AES Personen verstanden, die keinen Berufsabschluss besitzen und sich auch nicht in Ausbildung befinden (Seidel/Hartmann, 2011). Bezogen auf alle 18- bis 64-Jährigen absolvierten innerhalb der vorangegangenen zwölf Monate nur 22 Prozent der

## Weiterbildung nach Qualifikationsniveau

Abbildung 6

im Jahr 2010, in Prozent (Mehrfachantworten)



18- bis 64-jährige Erwerbstätige; Teilnahme in den letzten zwölf Monaten (AES 2010); Höherqualifizierte: mindestens mit abgeschlossener Berufsausbildung.  
Quelle: Seidel/Hartmann, 2011

Geringqualifizierten eine Weiterbildung, aber 45 Prozent derjenigen, die mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung hatten.

Außerdem ist festzustellen, dass Geringqualifizierte sowohl betriebliche, als auch individuelle berufsbezogene Weiterbildung seltener als Höherqualifizierte in Anspruch nehmen. Lediglich 16 Prozent von ihnen nutzten eine betriebliche Weiterbildung und 8 Prozent individuelle berufsbezogene Maßnahmen. Bei Höherqualifizierten sind diese Anteile mit 38 Prozent und 13 Prozent deutlich größer. Die Weiterbildungsbeteiligung bei Arbeitslosen ist in beiden Qualifikationsgruppen geringer, das Verhältnis jedoch bleibt bestehen (Seidel/Hartmann, 2011).

Geringqualifizierte besuchen jedoch sehr viel öfter als Höherqualifizierte Weiterbildungsmaßnahmen, die von der Arbeitsagentur angeboten und finanziert werden (Tabelle 21). Dass bei ihnen zudem der Stundenumfang der Weiterbildung mit 116 Stunden im Jahr 2010 deutlich über dem der Höherqualifizierten (80 Stunden) lag, ist darauf zurückzuführen, dass sie häufiger arbeitslos sind und somit mehr Zeit für Weiterbildung aufwenden können oder darin spezifisch gefördert werden.

Außerdem erhalten Geringqualifizierte für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme häufiger als Höherqualifizierte einen Nachweis. Ferner ist bei den von Geringqualifizierten besuchten Maßnahmen deren erfolgreiche Absolvierung öfter für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten gesetzlich vorgeschrieben. Das deutet darauf hin, dass die durch die Teilnahme erworbenen Zertifikate etwa zum Bedienen von Maschinen oder Führen von Fahrzeugen notwendig sind (Seidel/Hartmann, 2011).

## Unterschiede in der Weiterbildung nach Qualifikationsniveau

Tabelle 21

im Jahr 2010, in Prozent der Weiterbildungsteilnehmer (18- bis 64-jährige)

	Geringqualifizierte	Höherqualifizierte
Nachweis für Weiterbildung	67	58
Arbeitsverwaltung ist Anbieter der Weiterbildung	18	3
Gesetzlich für die Ausübung der Tätigkeit vorgeschrieben	21	15
Kosten vollständig selbst getragen	27	20
Erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten können genutzt werden	82	85
Aufgrund der Weiterbildung kann ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden	37	16
Weiterbildungsvolumen, in Stunden	116	80

Quelle: Seidel/Hartmann, 2011

Die Kosten der Weiterbildung tragen Geringqualifizierte in 27 Prozent der Fälle komplett selbst (Tabelle 21). Bei den Höherqualifizierten ist dies nur in jedem fünften Fall so. Hier scheint ein Ansatzpunkt zu liegen, um die Situation Geringqualifizierter zu verbessern. Gerade für diese Gruppe ist die Teilnahme an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung sinnvoll, da bereits kleinere Erweiterungen der Kompetenzen zu umfangreichen Verbesserungen bei der Einsetzbarkeit im Beruf führen können. Eine stärkere Förderung Geringqualifizierter könnte dazu beitragen, deren Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und in der Folge deren Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Die positiven Effekte, die eine berufliche Weiterbildung haben kann, sind Geringqualifizierten durchaus bewusst: Häufiger als Höherqualifizierte verbinden sie mit der Teilnahme an einer Maßnahme den Wunsch, einen neuen Arbeitsplatz – aus der Beschäftigung oder der Arbeitslosigkeit heraus – finden zu können.

Gerade für Geringqualifizierte stellt eine Weiterbildungsteilnahme jedoch oftmals eine Herausforderung dar. In vielen Fällen haben sie sich über Jahre nicht weiterqualifiziert und sind daher lernentwöhnt. So stimmt gut ein Drittel der Nichtteilnehmer, die maximal einen Hauptschulabschluss besitzen, der Aussage zu, nicht an Weiterbildung teilgenommen zu haben, weil sie sich nicht damit anfreunden konnten, wieder wie in der Schule zu lernen (Kuwan/Seidel, 2011). Bei den Nichtteilnehmern mit höheren Schulabschlüssen sind es hingegen nur 9 Prozent.

Die Weiterbildungswahrscheinlichkeit geringqualifizierter Beschäftigter wird durch verschiedene Determinanten bestimmt. Die Studie von Reinowski/

# Einflussfaktoren für die Weiterbildungswahrscheinlichkeit geringqualifizierter Beschäftigter<sup>1</sup>

Übersicht 4

im Jahr 2004, 25- bis 49-Jährige, nur signifikante Effekte

Positiver Einfluss	Negativer Einfluss
<ul style="list-style-type: none"><li>• Befristeter Arbeitsvertrag</li><li>• Dauer der Betriebszugehörigkeit</li><li>• Überstunden</li><li>• Männliches Geschlecht</li><li>• Meister, Techniker, Fachschule, Hochschule</li><li>• Firmengröße mehr als 49 Mitarbeiter</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teilzeitbeschäftigung</li><li>• Minijob-Beschäftigung</li><li>• Einfache Agrarberufe, einfache manuelle Berufe</li><li>• Ausländische Staatsbürgerschaft</li><li>• Kein Berufsabschluss</li></ul>

Quelle: Reinowski/Sauermann, 2008

Sauermann (2008) auf Basis des Mikrozensus definiert eine geringqualifizierte Person als eine Person, die in einfachen Agrarberufen, einfachen manuellen Berufen, einfachen Dienstleistungs- oder einfachen Verwaltungsberufen tätig ist. Laut dieser Studie haben männliche Geringqualifizierte eine höhere Wahrscheinlichkeit als weibliche, eine berufliche Weiterbildung zu absolvieren. Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Beschäftigung in einem größeren Unternehmen sowie Überstunden haben einen positiven Einfluss (Übersicht 4).

Weil die in der Studie von Reinowski/Sauermann (2008) verwendete Definition von Geringqualifizierten nicht an formalen Abschlüssen orientiert ist, können auch beispielsweise Personen mit Fortbildungsabschluss zu dieser Gruppe gehören, die dann jedoch unterhalb ihres Qualifikationsniveaus tätig sind. Solche Personen, die Tätigkeiten Geringqualifizierter ausüben, scheinen dennoch einen größeren Wert für das Unternehmen aufzuweisen, denn sie bilden sich häufiger weiter. Dies entspricht den Ergebnissen aus Abschnitt 4.1. Ähnliches gilt bei den negativen Zusammenhängen: Wie schon bei den Erwerbstätigen insgesamt festzustellen war, verringern auch bei Geringqualifizierten eine ausländische Staatsbürgerschaft sowie die Beschäftigung in Teilzeit die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung.

Geringqualifizierte, die keinen Berufsabschluss haben, geben als Motiv für ihre Weiterbildungsteilnahme häufiger als (Fach-)Hochschulabsolventen an, dass sie sich davon bessere Chancen für den beruflichen Aufstieg erhoffen (Beicht et al., 2006). Der Aufstieg dürfte sich in diesem Fall vor allem auf eine Übernahme qualifizierter Tätigkeiten beziehen, die Personen ohne einen solchen Abschluss seltener übertragen bekommen.

Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für geringqualifizierte Arbeitslose können im Rahmen des IFlaS-Programms (Initiative zur Flankierung des Strukturwandels) der BA gefördert werden. Als geringqualifiziert gelten hier

Arbeitslose ohne Berufsabschluss sowie Arbeitslose mit Berufsabschluss, die mehr als vier Jahre in einer an- oder ungelerten Tätigkeit beschäftigt waren (BA, 2012). Ziel des Förderprogramms ist der Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen und (Teil-)Qualifikationen. Die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer IFlaS-Maßnahme steigt bei Vorhandensein eines Migrationshintergrunds, eines Wohnsitzes in Ostdeutschland und bei vorhandenen Computerkenntnissen (Fertig/Osiander, 2012). Ein negativer Zusammenhang resultiert beispielsweise dann, wenn eine Person die deutsche Staatsangehörigkeit, einen berufsqualifizierenden Abschluss oder einen Schwerbehindertenstatus hat. Die Teilnahmewahrscheinlichkeit wächst ferner bei häufiger Arbeitslosigkeit – mit jeder Episode der Arbeitslosigkeit um 5 Prozentpunkte. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass mit den IFlaS-Maßnahmen deren Zielgruppe erreicht wird (Fertig/Osiander, 2012).

### **6.2.3 Teilqualifikationen und Modulbausteine**

Viele Unternehmen schrecken zurück vor einer formalen Qualifizierung an- und ungelerner Mitarbeiter bis zum Berufsabschluss, weil dies mit hohen Kosten verbunden ist. An- und Ungelernte wiederum, die nicht mehr im typischen Alter für eine Berufsausbildung sind, scheuen oftmals eine solche, weil sie Probleme mit dem Lernen haben und weil eine Ausbildung nicht selten mit der Aufgabe der aktuellen Tätigkeit und folglich mit einem Verlust von Einkommen einhergeht. Die Möglichkeit eines schrittweisen Vorankommens in Form von Teilqualifikationen oder von Modulbausteinen eines anerkannten Ausbildungsberufs kann daher eine gute Möglichkeit sein, An- und Ungelernte weiterzuqualifizieren und stärker zu motivieren.

Teilqualifikationen und Modulbausteine sind als Bestandteile von Ausbildungsberufen konzipiert, die auf Basis der geltenden Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufs entwickelt wurden. Sie können einzeln geprüft und zertifiziert werden und sie müssen nicht alle aufeinanderfolgend absolviert werden. Sie richten sich an An- und Ungelernte, insbesondere an arbeitslose und beschäftigte Personen ohne Berufsabschluss, an Personen mit einem nicht verwertbaren Berufsabschluss und an Personen mit einem in Deutschland nicht anerkannten Berufsabschluss.

Es gibt derzeit eine wachsende Zahl an Projekten zur schrittweisen Qualifizierung, zum Beispiel die Teilqualifikationen der BA, die modulare Nachqualifizierung der bayerischen Arbeitgeberverbände oder andere regionale Projekte. Diese Ansätze konnten sich etablieren, weil die modulare Qualifizierung sowohl für An- und Ungelernte als auch für Unternehmen viele Vorteile bietet.

Den An- und Ungelernten erlaubt der Einsatz von Modulbausteinen eine zielgerechte Qualifizierung. Berufliche Vorerfahrungen lassen sich berücksichtigen, sodass der Weg zum Berufsabschluss verkürzt werden kann. Da die Module einzeln dokumentiert und zertifiziert werden, erhöht sich die Transparenz hinsichtlich der erworbenen Kenntnisse und damit steigt auch die Motivation der Teilnehmer.

Ein Vorteil für die Unternehmen ist die bedarfsgerechte und flexible Einsetzbarkeit von Modulbausteinen. So kann der vorhandene Mitarbeiterstamm passgenau auf die Bedürfnisse der Betriebe hin qualifiziert werden. Zudem lassen sich betriebspezifische Inhalte in die Module integrieren. Weil die Einarbeitung von Mitarbeitern in künftige Aufgabenbereiche schon während der Weiterbildung erfolgt, werden Ausfallzeiten verkürzt und das Lernen im Arbeitsprozess ermöglicht. Diese praktische Anwendung wirkt sich wiederum positiv auf die häufig lernentwöhnten An- und Ungelernten aus. Der Einsatz von Modulbausteinen wird zudem durch mehrere Fördermöglichkeiten unterstützt, beispielsweise durch WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen), IFlaS oder durch Bildungsgutscheine im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW). Die modulare Qualifizierung eröffnet für An- und Ungelernte ferner die Option zu einer externen Prüfung und damit den Weg zum formalen Berufsabschluss (f-bb, 2011).

## **6.3 Personen mit Migrationshintergrund**

### **6.3.1 Betriebliche Perspektive**

Zwar bieten nur knapp 7 Prozent der Unternehmen spezifische Weiterbildung für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund an, jedoch bilden gut 10 Prozent der Unternehmen Mitarbeiter mit ausländischem Berufsabschluss weiter, um sie adäquat einsetzen zu können. Dieser vermeintliche Widerspruch lässt sich dadurch auflösen, dass es sich hierbei nicht um spezielle, auf die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund ausgerichtete Weiterbildungsprogramme (etwa mit Sprachkursen) handelt, sondern um individuelle, auf die Kompetenzen des einzelnen Mitarbeiters zugeschnittene Maßnahmen.

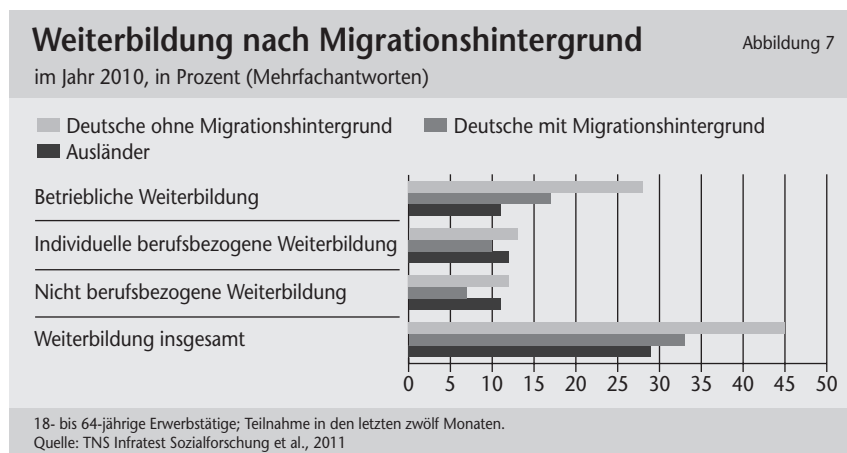
Fehlende Informationen über die Qualifikationen von Bewerbern mit ausländischen Berufsabschlüssen stellen ein Hindernis für die Rekrutierung dieser Personengruppe dar. Gelingt es mit dem im April 2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (kurz: Anerkennungsgesetz), die vorhandenen Qualifikationen zu erfassen, so können in einem zweiten Schritt

mit Weiterbildungsmaßnahmen mögliche wesentliche Defizite behoben werden, die sich im Vergleich zu den deutschen Referenzqualifikationen ergeben. Hierfür kann sich die Nutzung einer modularisierten Nachqualifizierung ebenfalls eignen (vgl. Abschnitt 6.2.3), wenn vor allem noch fehlende Teilqualifikationen erworben werden sollen.

### 6.3.2 Individuelle Perspektive

Eine ausländische Herkunft kann einen Einfluss auf die Beteiligung an (beruflicher) Weiterbildung haben. Dabei wird im Allgemeinen zwischen zwei Dimensionen unterschieden: Einige Studien differenzieren nach Staatsangehörigkeit, also zwischen Deutschen und Ausländern (zum Beispiel Leber/Möller, 2008). Andere verwenden als Merkmal den Migrationshintergrund (zum Beispiel Erlinghagen/Scheller, 2011). Der von TNS Infratest Sozialforschung et al. (2011) ausgewertete AES 2010 umfasst beide Dimensionen und erlaubt damit die Unterscheidung zwischen drei Gruppen, deren Weiterbildungsteilnahme untersucht wird (Abbildung 7).

Deutsche mit Migrationshintergrund sowie Ausländer nehmen weniger häufig an Weiterbildung teil als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Dies gilt sowohl für Weiterbildung allgemein als auch für betriebliche Weiterbildung. So partizipieren zum Beispiel 28 Prozent der deutschen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund an betrieblicher Weiterbildung, aber lediglich 17 Prozent der Deutschen mit Migrationshintergrund und sogar nur 11 Prozent der Ausländer. Bei individueller berufsbezogener und bei nicht berufsbezogener Weiterbildung sind die Abstände nicht so deutlich. Neben den Daten des AES 2010

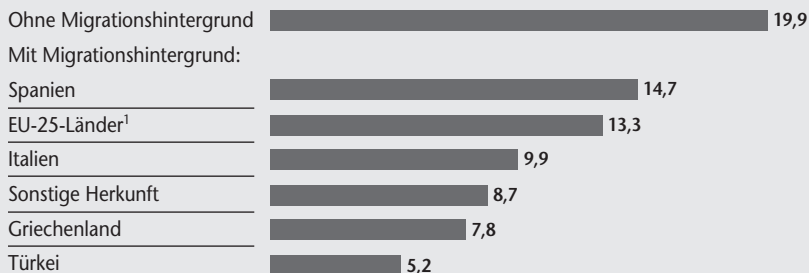




## Teilnahme an Weiterbildung nach Herkunft

Abbildung 8

im Jahr 2005, in Prozent



15- bis 64-jährige Erwerbstätige; Teilnahmefälle (Mikrozensus 2005).

<sup>1</sup> Ohne Griechenland, Italien und Spanien.

Quelle: Erlinghagen/Scheller, 2011

belegen auch Auswertungen des Mikrozensus das Ergebnis, dass Personen mit Migrationshintergrund seltener eine (berufliche) Weiterbildung absolvieren als Personen ohne einen solchen Hintergrund (Leber/Möller, 2008).

Für das Jahr 2005 zeigen Erlinghagen/Scheller (2011) anhand von Mikrozensus-Auswertungen, wie sich die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in Deutschland für die vorangegangenen zwölf Monate nach Herkunftsland unterscheidet (Abbildung 8). Die Personen ohne Migrationshintergrund kamen in dieser Befragung auf eine Teilnahmequote von nur knapp einem Fünftel. Die deutliche Differenz zum Ergebnis des AES 2010 (vgl. Abbildung 7) lässt sich unter anderem erklären durch den zeitlichen Abstand beider Befragungen und durch die im AES genauere Abgrenzung des Migrationshintergrunds; im Mikrozensus lassen sich beispielsweise Aussiedler nicht genau erfassen (Erlinghagen/Scheller, 2011). Jedoch erlauben die Daten des Mikrozensus einen nach Herkunftsland differenzierten Blick auf die Teilnahme von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung. Diese variiert stark. Am seltensten beteiligen sich Erwerbstätige mit türkischem, am häufigsten solche mit spanischem Migrationshintergrund – der Teilnehmeranteil liegt bei den Letztgenannten fast dreimal so hoch wie bei den Erstgenannten.

Die Einflussfaktoren auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung unterscheiden sich bei Erwerbstätigen mit und ohne Migrationshintergrund beziehungsweise ausländischer Staatsangehörigkeit in einigen Aspekten (Tabelle 22). In Bezug auf das Geschlecht dieser Erwerbstätigen finden sowohl Erlinghagen/Scheller (2011) als auch Leber/Möller (2008) keinen signifikanten Zusammen-

hang zur Weiterbildungsteilnahme. Für Personen ohne Migrationshintergrund beziehungsweise für Deutsche ist jedoch ein solcher Zusammenhang nachweisbar. Leber/Möller (2008) belegen zum Beispiel, dass deutsche Frauen signifikant seltener eine Weiterbildung absolvieren als deutsche Männer. Bei ausländischen Männern und Frauen existiert dieser Zusammenhang nicht. Dies scheint den Ergebnissen in Abschnitt 4.1 zu widersprechen, ist jedoch dadurch zu erklären, dass bei Erlinghagen/Scheller (2011) sowie bei Leber/Möller (2008) nach Migrationshintergrund beziehungsweise nach Staatsbürgerschaft getrennt untersucht wird, während die Studien in Abschnitt 4.1 dies nicht tun. Das Geschlecht hat demnach nur einen Einfluss bei den Deutschen, scheint jedoch bezogen auf alle Personen keinen signifikanten Einfluss zu haben. Leber/Möller (2008) belegen darüber hinaus, dass Deutsche mit zunehmendem Alter häufiger an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, können dies für Ausländer aber nicht bestätigen. Sowohl das Geschlecht als auch das Alter scheinen hier bei ausländischen Erwerbstätigen somit keine Rolle zu spielen.

Auch berufliche Abschlüsse sind keine Determinanten für die Weiterbildungsbeteiligung ausländischer, wohl aber für die deutscher Erwerbstätiger (Leber/Möller, 2008). Der Zusammenhang zu einer Tätigkeit in Teilzeit oder flexiblen Arbeitszeiten lässt sich von den Autoren ebenfalls nur für Deutsche zeigen. Erlinghagen/Scheller (2011) belegen zudem, dass die Betriebsgröße zwar eine positive Wirkung auf die Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund hat, aber keinen Effekt bei denjenigen mit einem solchen Hintergrund. Weitere Faktoren, die bei Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund keinen Einfluss haben, bei den übrigen Erwerbstätigen hingegen schon, sind der Familienstand „alleinstehend“ und die Lage des Betriebs in Ostdeutschland.

Es lässt sich festhalten, dass sich einige Bestimmungsfaktoren der Weiterbildungsteilnahme bei Personen mit und ohne Migrationshintergrund beziehungsweise mit und ohne ausländische Staatsangehörigkeit identisch auswirken und den in Abschnitt 4.1 aufgeführten Determinanten entsprechen. Es bestehen diesbezüglich aber auch Unterschiede zwischen beiden Gruppen, die vor allem durch eigene Migrationserfahrung und durch eine ausländische Staatsbürgerschaft erklärt werden können (Erlinghagen/Scheller, 2011). Es zeigt sich zum Beispiel für Erwerbstätige aus Griechenland, dass der negative Effekt der Herkunft auf die Weiterbildungsteilnahme nur signifikant ist für jene ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die zudem eine eigene Migrationserfahrung haben. Personen aus der Türkei dagegen besuchen unabhängig von der Staatsangehörigkeit signifikant seltener Maßnahmen der beruflichen

# Unterschiede in den Einflussfaktoren der Teilnahme an Weiterbildung bei Personen mit und ohne Migrationshintergrund

Tabelle 22

Überblick über ausgewählte Studien

	Erlinghagen/Scheller, 2011		Leber/Möller, 2008	
Abhängige Variable	Weiterbildungsteilnahme			
Erhebungsjahr	2005		2004	
Datenbasis	Mikrozensus			
<b>Unterscheidung</b>	ohne	mit	deutsche	ausländische
	<b>Migrationshintergrund</b>		<b>Staatsangehörigkeit</b>	
Alter	+	+	+	ns
Geschlecht	Referenz:			
	weiblich		männlich	
	-	ns	-	ns
Familienstand (Referenz: Paar ohne Kinder)				
Paar mit Kindern	-	-		
Alleinstehend	+	ns		
Schulabschluss (Referenz: (Fach-)Hochschulreife)				
Kein Schulabschluss			-	-
Hauptschule			-	-
Realschule/POS			-	ns
Beruflicher Abschluss	Referenz:			
	Berufsausbildung		(Fach-)Hochschule	
Kein beruflicher Abschluss	-	-	-	ns
Berufsausbildung			-	ns
Meister/Techniker/Fachschule	+	+	ns	ns
(Fach-)Hochschule	+	+		
Teilzeitbeschäftigung			-	ns
Flexible Arbeitszeiten			+	ns
Unternehmensgröße (Referenz: kleine Unternehmen)				
Große Unternehmen	+	ns		
Ostdeutschland	-	ns		

Grau hinterlegt: Unterschiede hinsichtlich der beiden Bevölkerungsgruppen; +/-: signifikant positiver/negativer Zusammenhang; ns: kein signifikanter Zusammenhang; leeres Feld: Variable wurde nicht berücksichtigt; POS: Polytechnische Oberschule (DDR). Eigene Zusammenstellung

Weiterbildung, wenn sie eine eigene Migrationserfahrung aufweisen. Bei Erwerbstätigen aus den Folgegenerationen bleibt dieser negative Effekt bestehen, wenn sie keine deutsche Staatsangehörigkeit haben. Keine negativen Herkunftseffekte lassen sich bei Personen aus Spanien feststellen. Bei sämtlichen Herkunftsgruppen existiert kein Unterschied gegenüber der übrigen

Bevölkerung, wenn die deutsche Staatsangehörigkeit vorliegt und keine eigene Migrationserfahrung gemacht wurde. Dies wird durch Analysen mithilfe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) bestätigt (Öztürk, 2009): Wird für Einflussfaktoren wie Schulabschluss und Stellung im Beruf kontrolliert, hat der Migrationshintergrund ab der zweiten Generation keinen Einfluss mehr auf die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.

## 7

## Synopse und Handlungsempfehlungen

Die vergleichende Betrachtung der betrieblichen und der individuellen Perspektive liefert ein komplexes Bild der Weiterbildung. Neben zahlreichen Gemeinsamkeiten zwischen beiden Perspektiven werden auch Widersprüche und Inkompatibilitäten deutlich. Daher sollen in diesem Kapitel die Ergebnisse beider Seiten gespiegelt werden, um Chancen und Probleme aufzuzeigen, Forschungslücken darzustellen und Handlungsempfehlungen zu geben. Auf dieser Basis lassen sich dann Hindernisse für eine größere Weiterbildungsbeziehung aus dem Weg räumen und vorhandene Potenziale besser ausschöpfen. Denn in Zeiten zunehmender Fachkräftengpässe wird Weiterbildung immer wichtiger.

### **Entscheidung für Weiterbildung positiv verstärken**

Die Betrachtung der Einflussfaktoren auf die Entscheidung von Unternehmen und Individuen, Weiterbildung durchzuführen, offenbart eine Reihe von Gemeinsamkeiten. Sowohl die Unternehmens- als auch die Individualbefragungen kommen zu dem Ergebnis, dass mit steigender Qualifikation die Bereitschaft zur Weiterbildung wächst. Auch die Unternehmensgröße wirkt sich aus – je größer das Unternehmen, desto eher ermöglicht es seinen Beschäftigten Weiterbildung und umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mitarbeiter an einer entsprechenden Maßnahme teilnimmt. Hinsichtlich der Weiterbildungsintensität zeigt sich hingegen, dass kleine Unternehmen, die sich für Weiterbildung entschieden haben, ihre Belegschaft signifikant länger und damit intensiver schulen als mittlere und große Unternehmen. Durch das konkrete Aufzeigen von Vorteilen und Erträgen kann dieses Engagement noch gestärkt werden.

Auch der Erwerbsstatus eines Mitarbeiters weist in der Mehrheit der Studien in dieselbe Richtung: Eine Teilzeittätigkeit beziehungsweise ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten wirkt sich bremsend auf die Weiterbildungsaktivität aus. Eine Befristung von Arbeitsverhältnissen steht ebenfalls in einem negativen Zusammenhang zur Weiterbildungswahrscheinlichkeit. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit zeigt sich die Tendenz, dass im Dienstleistungsbereich – speziell bei den gesellschaftsnahen Dienstleistungen – mehr Weiterbildung stattfindet als in anderen Branchen. Ein gemeinsames Ergebnis der Befragungen von Unternehmen und Individuen besteht auch darin, dass der Effekt des Durchschnittsalters der Belegschaft nicht eindeutig ist. Angesichts des demografischen Wandels und der zunehmenden Fachkräfteengpässe muss sichergestellt werden, dass auch ältere Kollegen intensiv in die Weiterbildung eingebunden werden. Dazu sind die Voraussetzungen aufgrund der deutlich gestiegenen Erwerbsquoten Älterer und infolge der unattraktiveren Frühverrentungsregelungen inzwischen wesentlich günstiger geworden.

Bei den Befragungen von Personen erweist es sich, dass das Geschlecht keinen eindeutigen Einfluss auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hat. Lediglich wenn Personen mit und ohne Migrationshintergrund beziehungsweise mit und ohne ausländische(r) Staatsbürgerschaft getrennt voneinander untersucht werden, existiert ein signifikanter Zusammenhang, und zwar zwischen dem Geschlecht von Nicht-Migranten/Deutschen und der Weiterbildungsbeteiligung. Dieser weist bei den beiden herangezogenen Studien jedoch in unterschiedliche Richtungen. Auch bei Unternehmensbefragungen wirkt sich der Anteil der Frauen an der Belegschaft nicht eindeutig aus – entweder findet sich ein positiver oder gar kein Effekt. Somit scheint es hier keine offensichtliche Benachteiligung eines Geschlechts zu geben. Werden die individuellen Kosten für Weiterbildung betrachtet, so lässt sich feststellen, dass Frauen häufiger als Männer Maßnahmen nutzen, die einen privaten Finanzierungsanteil erfordern. Allerdings ist dieser Beitrag niedriger als derjenige, den Männer zur Weiterbildungsfinanzierung einsetzen. Ferner findet bei Frauen ein größerer Anteil der Maßnahmen in der Freizeit statt. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass zur Förderung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Frauen und Männern möglicherweise unterschiedliche Anreize greifen. Während bei Frauen eine Freistellung von ihrer Arbeitstätigkeit eher zielführend zu sein scheint, könnte bei Männern eine stärkere Übernahme der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber oder den Staat hilfreich sein.

## **Interessen von Unternehmen und Individuen austarieren**

Die Motive für Weiterbildung lassen sich auf betrieblicher Ebene unterscheiden in solche, die unmittelbar auf den Unternehmenserfolg zielen, und in solche, die primär personalpolitisch ausgerichtet sind. Das Motiv für Weiterbildung, das sowohl von Unternehmen als auch von Individuen am häufigsten genannt wird, ist die Erhöhung der Kompetenzen. An zweiter Stelle steht der Bereich Motivation, Arbeitszufriedenheit und Interesse: Unternehmen wollen durch Weiterbildung ihre Mitarbeiter motivieren und deren Arbeitszufriedenheit erhöhen. Individuen möchten sich zu einem Thema fortentwickeln, das sie interessiert. Unternehmen und Individuen weisen somit einen Gleichklang bei einigen Motiven für Weiterbildung auf. Bei einem anderen wichtigen Motiv (Gewinnsteigerung beziehungsweise Einkommenszuwachs) sowie bei Hemmnissen (Zeit und Kosten) bestehen Differenzen zwischen den beiden Seiten, die es auszutarieren gilt. Im Folgenden wird – gestützt auf die vorliegenden empirischen Ergebnisse – dargestellt, welche Handlungsmöglichkeiten bestehen, um sowohl das betriebliche als auch das individuelle Engagement in der Weiterbildung weiter zu fördern.

## **Mit Betriebsräten und durch Tarifverträge Klarheit über die Verteilung von Weiterbildungserlösen schaffen**

Sowohl Unternehmen als auch Individuen nennen die Erhöhung des Gewinns beziehungsweise des Einkommens als Grund für Weiterbildung. Hier besteht die Gefahr, dass bei der Zielerreichung Verteilungskonflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entstehen. Betriebsräte und Tarifverträge vermitteln an dieser Schnittstelle zwischen den Interessen und bestimmen mit, wie die Erlöse von Weiterbildungsmaßnahmen zwischen den beiden Seiten aufgeteilt werden. Die Tatsache, dass tarifgebundene Unternehmen und solche mit Betriebsrat – kontrolliert für alle anderen Faktoren wie etwa die Unternehmensgröße – häufiger weiterbildungsaktiv sind, deutet darauf hin, dass die Sicherheit über die Verteilung der Erlöse von Weiterbildung ein wichtiger Aspekt für Unternehmen wie auch für Individuen ist.

## **Vereinbarungen zur Weiterbildung schließen**

Die Ergebnisse legen nahe, dass Vereinbarungen zur Weiterbildung im weitesten Sinne mit einem höheren Engagement der Unternehmen einhergehen. Studien zeigen, dass von den bestehenden Tarifverträgen, in denen Weiterbildung verankert ist, positive Einflüsse auf die Beteiligung von Unternehmen ausgegangen sind. Dass sich noch kaum Einflüsse auf den Umfang

der Maßnahmen gefunden haben (Bahn Müller/Hoppe, 2012), könnte unter anderem daran liegen, dass solche Tarifverträge bislang eher in Branchen geschlossen wurden, die bereits eine ausgeprägte Weiterbildungskultur aufweisen – womit Selektionseffekte auftreten.

Es zeichnet sich ab, dass freiwillige Vereinbarungen wie alternative Regelungen im Unternehmen oder Tarifverträge mit speziellen Vereinbarungen zielführender sind als zum Beispiel Betriebsvereinbarungen, die einen Anspruch aller Mitarbeiter auf Weiterbildung generieren. Denn Unternehmen, die nicht über solche Betriebsvereinbarungen verfügen, sondern über alternative Regelungen zur Weiterbildung, sind häufiger weiterbildungsaktiv. Weil das Charakteristikum von alternativen Regelungen jedoch gerade deren Freiwilligkeit ist, lässt sich hier nur schwer eine Handlungsempfehlung ableiten, die über die allgemeine Empfehlung von Weiterbildung hinausgeht. Es ist zudem davon auszugehen, dass es auch hier Selektionseffekte gibt: Gerade jene Unternehmen, welche die Wertigkeit von Weiterbildung erkannt haben und sie ihren Mitarbeitern ermöglichen, schließen dazu entsprechende Vereinbarungen ab.

### **Zeitressourcen für Weiterbildung schaffen**

Neben fehlendem Bedarf als Grund für den Verzicht auf Weiterbildung geben sowohl Unternehmen als auch Individuen als zweiten wichtigen Grund an, dass sie sich die Freistellung von Beschäftigten beziehungsweise das Absolvieren einer Weiterbildung zeitlich nicht erlauben können. Zeit stellt somit den zentralen Engpassfaktor dar und wird als Hinderungsgrund noch häufiger genannt als die Kosten. Unternehmen und Individuen sind im Allgemeinen willens, ihren finanziellen Beitrag zur Weiterbildung zu leisten. Ein großer Teil der direkten und indirekten Kosten wird von den Unternehmen getragen.

Insgesamt zeigt sich, dass beide Seiten – Unternehmen und Individuen – bereit sind, in Weiterbildung zu investieren. Mitarbeiter bringen dabei oft auch ihre Freizeit ein. Ein Drittel der in Maßnahmen verbrachten Zeit fällt heute bereits in die Freizeit, in Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern sind es sogar rund 41 Prozent (Seyda/Werner, 2012). Für die Zukunft ist absehbar, dass sich die Verteilung von Weiterbildungsmaßnahmen weiter in Richtung Freizeit verschieben wird. So fordert nur etwa jedes fünfte Unternehmen eine stärkere finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten, aber rund jedes zweite Unternehmen befürwortet einen stärkeren Freizeiteinsatz. Mehr als die Hälfte der Individuen (52 Prozent) stimmt der Aussage zu, wonach man sich darauf einstellen sollte, für die eigene Weiterbildung selbst etwas zu zahlen. Daten über die Bereitschaft, mehr Freizeit einzubringen, liegen nicht vor.

Gleichwohl geben mehr als 30 Prozent der Befragten an, aus familiären Gründen nicht an Weiterbildung teilgenommen zu haben. Würde die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfinden, könnte zumindest der erwerbstätige Teil dieser Personengruppe sich häufiger weiterbilden.

Laut BMWi-Qualifizierungsmonitor 2011 sind kleine Unternehmen eher bereit, die Kosten für Weiterbildung (teilweise) zu übernehmen, anstatt Beschäftigte freizustellen (GIB, 2012). Hier scheinen Mitarbeiter im Tagesgeschäft schwerer ersetzbar zu sein. Neben vorhandenen Förderprogrammen zur Weiterbildungsfinanzierung könnten daher Beratungsangebote für kleine Unternehmen diese bei der Organisation der Maßnahmen effektiv unterstützen. Zudem ließe sich der Konflikt um den Zeiteinsatz beispielsweise dadurch entschärfen, dass Unternehmen diejenigen Arbeitnehmer, die Weiterbildung verstärkt in der Freizeit absolvieren, angemessen an den Erträgen partizipieren lassen.

### **Beteiligung Älterer durch betriebliche Weiterbildungskultur fördern**

Ältere absolvieren seltener eine formelle Weiterbildung und setzen weniger Zeit für Weiterbildung ein als Jüngere. Knapp ein Drittel der Unternehmen beklagt ein zu geringes Interesse der Beschäftigten, wobei Unternehmen mit einem hohen Anteil älterer Mitarbeiter dieses Hemmnis signifikant häufiger nennen. Als Pendant dazu geben 18 Prozent der Individuen an, dass sie sich zu alt für eine Weiterbildungsmaßnahme fühlen (Kuwan/Seidel, 2011). Ein wesentlicher Unterschied zu jüngeren Personen besteht auch in den Motiven: Während für Jüngere die Sicherung des Arbeitsplatzes, die Chance auf eine anspruchsvollere Tätigkeit oder die Verbesserung der Aufstiegschancen einen wesentlichen Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität haben, sind diese Gründe bei Älteren nicht mehr signifikant. Das bedeutet auch, dass die Unternehmen im Rahmen des lebenslangen Lernens Ältere auf andere Weise motivieren müssen als Jüngere.

Angebote für Ältere sollten vor allem die bei ihnen gegebenen Lernvoraussetzungen berücksichtigen, um sie zu motivieren und die Erträge von Weiterbildung gemeinsam realisieren zu können. Ältere Personen haben häufig jahrelang eher in der beruflichen Praxis als in Lehrgängen oder Ähnlichem gelernt und finden sich daher nur schwer in klassische Maßnahmen ein. Passgenaue Angebote für Ältere berücksichtigen dies im Rahmen der Lehr- und Lernmethoden und der Inhalte, indem auf der umfangreichen Berufserfahrung aufgesetzt wird. Auch altersgemischte Teams eignen sich gut zur Kompetenzerweiterung. Die betriebliche Lernkultur kann die Vorausset-



zungen für Ältere entscheidend verbessern: Gelingt es, regelmäßig alle Mitarbeiter weiterzubilden und das beständige Lernen im Berufsleben als selbstverständlich zu etablieren, dann fällt es den Älteren leichter, sich weiterzubilden, weil sie nicht lernentwöhnt sind.

### **Geringqualifizierten den Zugang zu Weiterbildung erleichtern**

Bei Geringqualifizierten besteht ein besonders hoher Bedarf an Weiterbildung. Oftmals verfügen sie über keine oder eine veraltete formale Qualifikation oder ihr berufliches Know-how wurde durch die Übernahme einer fachfremden Tätigkeit entwertet. Eine Weiterbildung kann speziell bei An- und Ungelernten in hohem Maße dazu beitragen, deren Kompetenzen und deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Allerdings zeigen Studien, dass Geringqualifizierte seltener an Weiterbildung teilnehmen als andere Personengruppen. Dies gilt vor allem, wenn sie arbeitslos sind – obwohl sie gerade dann ihre Beschäftigungsfähigkeit mithilfe von Weiterbildung so weit verbessern könnten, dass ihnen der Einstieg in den Arbeitsmarkt leichter gelingt. Mit Blick auf die Betriebe ergibt sich ein ähnliches Bild: Unternehmen mit einem hohen Anteil von An- und Ungelernten sind seltener weiterbildungsaktiv. Gleichzeitig geben diese Unternehmen als Hemmnis für Weiterbildung häufiger als andere Unternehmen an, dass passgenaue Angebote fehlen.

Trotz allem tragen Geringqualifizierte bei Weiterbildung einen größeren privaten Finanzierungsanteil als Höherqualifizierte. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sie seltener erwerbstätig sind und daher weniger oft Weiterbildungsmaßnahmen absolvieren, die der Arbeitgeber finanziert. Es zeigt sich hier aber auch, dass Geringqualifizierte bereit sind, sich an den Kosten der Weiterbildung zu beteiligen und Verantwortung für ihre berufliche Qualifizierung zu übernehmen. Für formal Geringqualifizierte gilt jedoch in besonderem Maße, dass eine Förderung von Weiterbildung ihnen dabei hilft, sie noch stärker für den Arbeitsmarkt zu aktivieren.

Äußerst erfolgversprechend ist dabei die Qualifizierung in Modulen, die eine schrittweise Erweiterung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten ermöglicht. Auch aus Unternehmenssicht ist dies vorteilhaft, lassen sich doch auf diese Weise An- und Ungelernte dem unternehmerischen Bedarf gemäß passgenauer qualifizieren und anschließend flexibler einsetzen. Die Weiterbildung Geringqualifizierter wird mit zahlreichen öffentlichen Förderprogrammen finanziell unterstützt. Gerade diese Vielfalt an Programmen stellt jedoch eine Herausforderung für Unternehmen und Geringqualifizierte gleichermaßen dar, da sie das passende Programm finden und die Förderung beantragen müssen.

## **Weiterbildung von Migranten fördern**

Studien zur individuellen Weiterbildung ergeben, dass Personen mit Migrationshintergrund seltener eine Weiterbildung absolvieren als Personen ohne einen solchen Hintergrund. Bei den Migranten variiert darüber hinaus die Beteiligung stark nach deren Herkunftsland. Es lässt sich aber zeigen, dass für Personen sämtlicher Herkunftsgruppen dann kein Unterschied gegenüber der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund vorliegt, wenn sie die deutsche Staatsangehörigkeit haben und keine eigene Migrationserfahrung aufweisen. Trotzdem besteht zumindest bei manchen weiterbildungsaktiven Unternehmen der Bedarf, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund mithilfe von speziellen Kursen (teils mit dem Schwerpunkt Sprachförderung) weiterzubilden: 7 Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen bieten dies an. Arbeitslose Migranten, die aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse Schwierigkeiten haben, eine Beschäftigung zu finden, unterstützt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge durch Maßnahmen der Sprachförderung und der beruflichen Qualifizierung mit dem Ziel ihrer Arbeitsmarktintegration.

Aus Unternehmenssicht ist es zunächst einmal kein Problem, wenn Mitarbeiter über einen Migrationshintergrund verfügen. Im Gegenteil kann dies eine Bereicherung durch Vielfalt darstellen. Schwierigkeiten können jedoch dann entstehen, wenn ausländische Abschlüsse nicht eingeschätzt werden können. Jedes zehnte weiterbildungsaktive Unternehmen bildet Personen mit Migrationshintergrund und ausländischen Berufsabschlüssen daher zunächst weiter, um sie anschließend adäquat einsetzen zu können. Seit April 2012 besteht im Rahmen des „Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ für die Einzelnen ein Rechtsanspruch auf die Bewertung solcher Berufsabschlüsse. Um den zuständigen Stellen diese Bewertung zu erleichtern und interessierten Unternehmen einen Überblick zu geben über ausländische Berufsabschlüsse, stellt das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie geförderte BQ-Portal Informationen zu ausländischen Qualifikationen und zu den Berufsbildungssystemen anderer Länder zusammen.

Aufgrund der neuen gesetzlichen Regelung haben alle Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen einen Rechtsanspruch auf eine Bewertung ihrer Qualifikationen (gemessen an einem deutschen Referenzberuf). Weiterbildung kommt dann eine besondere Rolle zu, wenn keine vollständige Anerkennung des betreffenden ausländischen Abschlusses erfolgt, sondern lediglich eine Teilanerkennung. Die modulare Qualifizierung kann hier einen wertvollen Beitrag leisten, indem sich Personen mit solchen Abschlüssen

individuell weiterqualifizieren können, ohne alle bereits erlernten Inhalte wiederholen zu müssen. Allerdings gilt für solche passgenauen und modular aufgebauten Ansätze, dass das entsprechende Angebot bislang vergleichsweise intransparent ist, sodass hier mehr Klarheit zu schaffen und vorhandene Angebotslücken zu schließen sind.

### **Markttransparenz bei Weiterbildungsangeboten erhöhen**

Der Weiterbildungsmarkt scheint – zumindest für einen Teil der potenziellen Nachfrager – unübersichtlich zu sein und trotz seiner Vielfalt nicht immer das Richtige zu bieten. So beklagt etwa ein Viertel der nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen, dass keine passenden Angebote existieren oder dass Lehrveranstaltungen kein geeignetes Instrument für ihren Weiterbildungsbedarf darstellen. Ganz ähnlich argumentieren die Individuen, wenn sie auf Weiterbildung verzichten. Wie intensiv sie sich informiert haben und welche Erfahrungen mit Weiterbildung sie besitzen, ist hier aber unklar.

Zahlreiche Datenbanken stellen Interessierten Informationen über die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Allerdings sind die dort dargestellten Maßnahmen häufig bezüglich ihrer Inhalte und Qualität nicht vergleichbar, sodass sich Verbesserungsbedarf bei den Beratungs- und den Förderangeboten ergibt. Aber auch die Weiterbildungsanbieter scheinen den Bedarf der Nachfrager nicht immer zu kennen oder ihn nicht mit vertretbarem Aufwand regional oder berufsbezogen bündeln zu können. Daher stellt sich die Frage, wie vorhandene Markttransparenzen künftig weiter ausgebaut werden können, um mehr Passgenauigkeit zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Weiterbildungsmarkt zu gewährleisten.

Das Hemmnis, dass es keine passenden Weiterbildungsangebote gibt, nennen sowohl Unternehmen, bei denen ein hoher Anteil an Geringqualifizierten tätig ist, als auch Unternehmen, die viele Akademiker beschäftigen, vergleichsweise oft. Dies ist ein Hinweis darauf, dass sich Weiterbildung bislang noch überwiegend an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung als größter Erwerbstätigengruppe orientiert und weniger Angebote für andere Qualifikationsgruppen vorhanden sind. Besonders relevant ist dies für An- und Ungelernte, da sie insgesamt deutlich seltener an Weiterbildung teilnehmen und häufig mehrere Risikofaktoren aufweisen (weniger Angebote, geringere Motivation der Personen und der Unternehmen). Hinzu kommt, dass die Nachfrage nach Beratungsdienstleistungen zur beruflichen Weiterbildung augenscheinlich nicht immer befriedigt wird. So geben immerhin 20 Prozent der Nichtteilnehmer an beruflicher Weiterbildung an, dass fehlende

Beratung der Grund für ihre Nichtteilnahme war. Diese Beratungsleistung kann teilweise auch durch den Arbeitgeber erbracht werden. Unternehmen mit lebendiger Weiterbildungskultur bieten ihren Mitarbeitern etwa regelmäßige Qualifizierungsgespräche an und ermitteln mit ihnen gemeinsam den individuellen Weiterbildungsbedarf. Im Anschluss daran ist dann ein passendes Weiterbildungsangebot am Markt zu finden oder betriebsintern zu organisieren.

Alternativ sind externe Beratungsstellen gefragt, die nach Möglichkeit unabhängig von einzelnen Weiterbildungsträgern informieren sollten. Neben den Arbeitsagenturen, die eine Bildungsberatung im Rahmen ihres Auftrags auf Basis des SGB III anbieten, sind es vor allem Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern oder Bildungswerke von Verbänden, die Interessierte zum Thema Weiterbildung beraten. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat die Stiftung Warentest im Herbst 2012 verschiedene Beratungsstellen für Weiterbildung getestet (BMBF, 2012). Sie kam zu dem Ergebnis, dass eine umfassende Beratung häufig daran scheitert, dass zu viel informiert und zu wenig individuell beraten wird. Hier scheint es noch Nachbesserungsbedarf zu geben.

### **Finanzielle Förderung von Weiterbildung transparenter gestalten**

Dass Weiterbildung gerade vor dem Hintergrund des lebensbegleitenden Lernens eine immer wichtigere Rolle einnimmt, schlägt sich auch darin nieder, dass es zahlreiche Förderprogramme gibt, mit denen staatliche Stellen berufliche Weiterbildung unterstützen. Diese vielfältigen Programme (WeGebAU, FbW, Bildungsprämie etc.) für unterschiedliche Zielgruppen mit verschiedenen Voraussetzungen und Weiterbildungsbedarfen sind grundsätzlich positiv zu bewerten, unterstützen sie doch Individuen und Unternehmen dabei, sich aktiv an Weiterbildung zu beteiligen. Auf diese Weise lassen sich die Kompetenzen der Betroffenen erweitern oder auf dem aktuellen Stand halten. Dennoch stellt die große Anzahl an Förderprogrammen Individuen und Unternehmen auch vor die schwierige Aufgabe, jeweils zu prüfen, welches Programm für die Förderung infrage kommt und ob überhaupt die Förder Voraussetzungen gegeben sind. Diesbezüglich ist Beratungsbedarf vorhanden, um die notwendige Transparenz zu schaffen und die relevanten Personengruppen gezielter ansprechen und für Weiterbildung motivieren zu können.

### **Weiterbildung als kontinuierlichen Prozess gestalten**

Als eines der wichtigsten Hemmnisse bei Weiterbildung wird sowohl von Individuen als auch von Unternehmen genannt, dass kein Bedarf an Weiter-

bildung besteht. Diese Aussage lässt sich dahingehend interpretieren, dass ein Teil der Befragten für Weiterbildung einen konkreten Anlass benötigt und Weiterbildung nicht als einen kontinuierlichen, lebensbegleitenden Prozess versteht. Eine solche Auffassung kann auch durch eine kurzsichtige Personalplanung entstehen – denn wenn ein Unternehmen sich nicht klar macht, welche Aufgaben es in den nächsten Jahren zu bewältigen hat, dann kann es seine Mitarbeiter auch nicht mit Weiterbildung darauf vorbereiten. Ähnliches trifft auch für die Individuen zu. Wenn sie keine berufliche Karriere- und Laufbahnplanung vornehmen, können sie ihre Weiterbildung nicht kontinuierlich darauf ausrichten.

Grundsätzlich gilt, dass Unternehmen und Individuen sich unter ökonomischen Gesichtspunkten immer dann für Weiterbildung entscheiden, wenn der Nutzen größer ist als die Kosten. Da sich der Effekt der Weiterbildung aber nicht immer als konkreter Geldbetrag ausdrücken lässt und nicht zu isolieren ist von den vielen anderen Wirkungsfaktoren auf den unternehmerischen oder persönlichen Gewinn, gibt es hier Interpretationsspielraum, wie eine einzelne Weiterbildungsmaßnahme zu bewerten ist. Daher sollte Weiterbildung eher als Grundsatzentscheidung einer strategischen betrieblichen Personalpolitik und einer individuellen Karriereförderung getroffen und realisiert werden. Denn eine kontinuierliche Weiterbildung von Mitarbeitern hat auch den Effekt, dass diese an das Lernen gewöhnt bleiben und sich flexibler, motivierter und innovativer auf neue Anforderungen im Beruf einstellen können.

## Literatur

**Acemoglu, Daron / Pischke, Jörn-Steffen**, 1999, Beyond Becker: Training in imperfect labour markets, in: *Economic Journal*, Vol. 109, No. 3, S. F112–F142

**Allaart, Piet / Bellmann, Lutz / Leber, Ute**, 2009, Company-provided further training in Germany and the Netherlands, in: *Empirical Research in Vocational Education and Training*, Vol. 1, No. 2, S. 103–121

**Anger, Christina / Demary, Vera / Plünnecke, Axel / Stettes, Oliver**, 2012, Bildung in der zweiten Lebenshälfte. Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte, *IW-Analysen*, Nr. 85, Köln

**Anger, Christina / Werner, Dirk**, 2009, Ergebnisse von CVTS und IW-Weiterbildungserhebung für Deutschland im Vergleich, in: *Betriebliche Weiterbildung. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven*, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Beiheft 22, S. 125–148

**Antoni, Manfred**, 2011, Lifelong learning inequality? The relevance of family background for on-the-job training, *IAB Discussion Paper*, No. 9, Nürnberg

**BA – Bundesagentur für Arbeit**, 2012, Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS), URL: <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-SAT/Erfurt/AA/Institutionen/Generische-Dokumente/IFlas.pdf> [Stand: 2012-11-20]

**Bahn Müller, Reinhard / Hoppe, Markus**, 2012, Von den Mühen der Ebene. Wirkungen tariflicher Weiterbildungsregelungen im öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs im Vergleich, in: *Industrielle Beziehungen*, 19. Jg., Nr. 1, S. 7–30

**Becker, Gary S.**, 1964, *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York

**Becker, Gary S.**, 1975, *Human Capital*, Chicago

**Behringer, Friederike / Descamps, Renaud**, 2009, Determinants of employer-provided training. A comparative analysis of Germany and France, in: *Betriebliche Weiterbildung. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven*, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Beiheft 22, S. 93–124

**Behringer, Friederike / Kampmann, Jara / Käßlinger, Bernd**, 2009, Theoretische Erklärungsansätze zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, in: *Betriebliche Weiterbildung. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven*, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Beiheft 22, S. 15–34

**Beicht, Ursula / Krekel, Elisabeth M. / Walden, Günter**, 2006, Berufliche Weiterbildung. Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden?, *Berichte zur beruflichen Bildung*, Nr. 274, Bielefeld

**Bellmann, Lutz et al.**, 2006, Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, *IAB-Forschungsbericht*, Nr. 11, Nürnberg

- Bellmann, Lutz / Ellguth, Peter**, 2006, Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226, Nr. 5, S. 487–504
- Bellmann, Lutz / Gerner, Hans-Dieter**, 2012, Further Training and Company-Level Pacts for Employment in Germany, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 232, Nr. 2, S. 98–115
- Bellmann, Lutz / Hohendanner, Christian / Hujer, Reinhard**, 2011, Regional Determinants of Employer-Provided Further Training, in: Schmollers Jahrbuch, 131. Jg., Nr. 4, S. 581–598
- Bellmann, Lutz / Krekel, Elisabeth M. / Stegmaier, Jens**, 2010, Aus- und Weiterbildung: Komplemente oder Substitute? Zur Bildungsbeteiligung kleinerer und mittlerer Betriebe in Deutschland, in: REPORT, Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 33. Jg., Nr. 1, S. 41–54
- Bellmann, Lutz / Leber, Ute**, 2009, Betriebliche Aus- und Weiterbildung. Nachwuchs-pflege schwer gemacht, in: IAB-Forum, Nr. 2/2009, S. 48–54
- Bellmann, Lutz / Leber, Ute**, 2010, Betriebliche Weiterbildung. In der Krise bleibt das Bild zwiespältig, in: IAB-Forum, Nr. 1/2010, S. 16–19
- Bellmann, Lutz / Leber, Ute**, 2011, Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, in: Sozialer Fortschritt, 60. Jg., Nr. 8, S. 168–175
- Bellmann, Lutz / Pahnke, André / Stegmaier, Jens**, 2009, Betriebliche Weiterbildung und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, in: Empirische Pädagogik, 23. Jg., Nr. 4, S. 431–459
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung**, 2011, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, Bonn
- Bilger, Frauke / Gnahn, Dieter**, 2011, Sektor „Individuelle berufsbezogene Weiterbildung“, in: Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke (Hrsg.), Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, Bielefeld, S. 139–147
- Bilger, Frauke / Rosenblatt, Bernhard von**, 2011, Aktuelle Entwicklung. Trends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen, in: Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke (Hrsg.), Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, Bielefeld, S. 61–69
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales / ESF – Europäischer Sozialfonds für Deutschland / weiter bilden – Initiative für berufsbegleitende Bildung**, 2012, Zusammenfassung CVTS3-Studie, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, URL: <https://www.wir-gestalten-berufsbildung.de> [Stand: 2012-10-31]
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung**, 2008, Weiterbildung, URL: <http://www.bmbf.de/de/1366.php> [Stand: 2012-08-02]
- BMBF**, 2012, So ratlos wie zuvor, URL: <http://www.bmbf.de/de/17996.php> [Stand: 2012-10-08]
- Brussig, Martin / Leber, Ute**, 2005a, Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich, in: Zeitschrift für Personalforschung, 19. Jg., Nr. 1, S. 5–24

- Brussig, Martin / Leber, Ute**, 2005b, Formelle und informelle Weiterbildung im Ost-West-Vergleich, in: Bellmann, Lutz / Sadowski, Dieter (Hrsg.), Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 295, Nürnberg, S. 123–143
- Büchel, Felix / Pannenberg, Markus**, 2004, Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 37. Jg., Nr. 2, S. 73–126
- Burgert, Derik**, 2007, Betriebliche Weiterbildung und Verbleib Älterer im Betrieb, Research Note des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Nr. 2, Berlin
- Busse, Gerd / Seifert, Hartmut**, 2009, Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Eine explorative Studie, Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Düsseldorf
- Deutscher Bildungsrat**, 1970, Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturanalysen für das Bildungswesen, Stuttgart
- Dobischat, Rainer / Seifert, Hartmut / Ahlene, Eva**, 2002, Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten. Ein Politikfeld mit wachsendem Handlungs- und Gestaltungsbedarf, in: WSI-Mitteilungen, 56. Jg., Nr. 1, S. 25–31
- Dostie, Benoit / Léger, Pierre T.**, 2011, Firm-Sponsored Classroom Training. Is It Worth It for Older Workers?, IZA Discussion Paper, No. 6123, Bonn
- Düll, Herbert / Bellmann, Lutz**, 1998, Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg., Nr. 2, S. 205–225
- Erdmann, Vera / Koppel, Oliver / Plünnecke, Axel**, 2012, Innovationsmonitor. Die Innovationskraft Deutschlands im internationalen Vergleich, IW-Analysen, Nr. 79, Köln
- Erdmann, Vera / Seyda, Susanne**, 2012, Fachkräfte sichern. Engpassanalyse 2012, Berlin
- Erlinghagen, Marcel / Scheller, Friedrich**, 2011, Migrationshintergrund und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, in: Berger, Peter A. / Hank, Karsten / Tölke, Angelika (Hrsg.), Reproduktion von Ungleichheit durch Arbeit und Familie. Sozialstrukturanalyse, Heidelberg, S. 301–325
- EU-Kommission**, 2000, Memorandum über Lebenslanges Lernen, URL: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf> [Stand: 2012-10-09]
- Europäischer Rat**, 2000, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, 23./24.3.2000, URL: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_de.htm#top](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm#top) [Stand: 2012-10-09]
- f-bb** – Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, 2011, Umsetzungshilfen für berufliche Nachqualifizierung. Nachqualifizierungsangebote in der Region entwickeln, erproben und verankern, Leitfadens für die Bildungspraxis, Bd. 54, Bielefeld
- Fertig, Michael / Huber, Martina**, 2010, Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Nicht nur eine Frage des Geldes, in: IAB-Forum, Nr. 1/2010, S. 24–29



- Fertig, Michael / Osiander, Christopher**, 2012, Selektivität beim Zugang in Weiterbildungsmaßnahmen. Die Bedeutung individueller und struktureller Faktoren am Beispiel der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“, IAB Discussion Paper, No. 19, Nürnberg
- Fuchs, Johann / Söhnlein, Doris / Weber, Brigitte**, 2011, Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten, IAB-Kurzbericht, Nr. 16, Nürnberg
- Gerlach, Knut / Jirjahn, Uwe**, 2001, Employer Provided Training: Evidence from German Establishment Data, in: Schmollers Jahrbuch, 121. Jg., Nr. 2, S. 139–164
- GIB – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung**, 2012, Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Ergebnisbericht zur Welle Herbst 2011, Köln
- Gnahn, Dieter**, 2008, „Weiterbildung“ und „adult learning“ – deutsche und europäische Begriffswelten, in: Gnahn, Dieter / Kuwan, Helmut / Seidel, Sabine (Hrsg.), Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Bd. 2, Berichtskonzepte auf dem Prüfstand, Bielefeld, S. 25–34
- Gnahn, Dieter**, 2010, Berichtssysteme und Weiterbildungsstatistik, in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Trends der Weiterbildung, DIE-Trendanalyse 2010, Bielefeld, S. 25–33
- Gnahn, Dieter / Rosenblatt, Bernhard von**, 2011, Individuelle Kosten der Weiterbildung, in: Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke (Hrsg.), Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, Bielefeld, S. 185–190
- Göbel, Christian / Zwick, Thomas**, 2010, Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers?, ZEW Discussion Paper, No. 10-069, Mannheim
- Hartmann, Josef / Kuwan, Helmut**, 2011, Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung: multivariate Analysen, in: Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke (Hrsg.), Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, Bielefeld, S. 70–79
- Huber, Martina / Schmucker, Alexandra**, 2012, Panel „WeLL“. Arbeitnehmerbefragung für das Projekt „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“, Dokumentation für die Originaldaten, Wellen 1–4, FDZ-Datenreport, Nr. 03/2012, Nürnberg
- Hubert, Tobias / Wolf, Christof**, 2007, Determinanten der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger. Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus 2003, in: Zeitschrift für Soziologie, 36. Jg., Nr. 6, S. 473–493
- Hübler, Olaf**, 2003, Zum Einfluss des Betriebsrats in mittelgroßen Unternehmen auf Investitionen, Löhne, Produktivität und Renten. Empirische Befunde, in: Goldschmidt, Nils (Hrsg.), Wunderbare Wirtschaftswelt. Die New Economy und ihre Herausforderungen, Baden-Baden, S. 77–94
- Hummelsheim, Stefan**, 2010, Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland, Bielefeld

- Käpplinger**, Bernd, 2007, Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung, Research Note des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Nr. 6, Berlin
- Klein**, Helmut E. / **Schöpfer-Grabe**, Sigrid, 2012, Grundbildung und Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten. Betriebliche Anforderungen und arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen, in: *IW-Trends*, 39. Jg., Nr. 2, S. 71–84
- Kuckulenz**, Anja / **Meyer**, Jenny, 2006, Die Entscheidung über betriebliche Weiterbildungsinvestitionen. Eine empirische Analyse mit dem Mannheimer Innovationspanel, ZEW Discussion Paper, No. 06-089, Mannheim
- Kuwan**, Helmut / **Bilger**, Frauke / **Gnahn**, Dieter / **Seidel**, Sabine, 2006, Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation für Deutschland, Bonn
- Kuwan**, Helmut / **Seidel**, Sabine, 2011, Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive, in: Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke (Hrsg.), *Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES*, Bielefeld, S. 159–172
- Leber**, Ute / **Möller**, Iris, 2008, Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen, in: *Schmollers Jahrbuch*, 128. Jg., Nr. 3, S. 405–429
- Lehmann**, Christian, 2011, Betriebsräte und ihr Einfluss auf arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungsmaßnahmen, in: *Zeitschrift für Personalforschung*, 25. Jg., Nr. 3, S. 225–246
- Lenske**, Werner / **Werner**, Dirk, 2009, Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung. Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008, in: *IW-Trends*, 36. Jg., Nr. 1, S. 51–66
- Lois**, Daniel, 2005, Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger. Die Messung im Mikrozensus und der Einfluss soziodemografischer Variabler, Beitrag zur 4. Nutzerkonferenz „Forschung mit dem Mikrozensus: Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt“, Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim
- Lois**, Daniel, 2007, Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger, in: *Arbeit*, 16. Jg., Nr. 1, S. 5–22
- Moraal**, Dick / **Schönfeld**, Gudrun, 2012, Berufliche Aus- und Weiterbildung in Unternehmen, in: *WSI-Mitteilungen*, 65. Jg., Nr. 5, S. 329–337
- Müller**, Normann, 2012, Weiterbildung und Belegschaftsfluktuation in deutschen Betrieben, in: *WSI-Mitteilungen*, 65. Jg., Nr. 7, S. 365–373
- Neubäumer**, Renate, 2008, Warum bilden Unternehmen ihre Mitarbeiter weiter? Ein theoretischer Ansatz und empirische Ergebnisse aus Sicht kleiner und mittlerer Unternehmen, in: *Sozialer Fortschritt*, 57. Jg., Nr. 2, S. 34–39
- Öztürk**, Halit, 2009, Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Nr. 5, S. 24–30
- Picchio**, Matteo / **Ours**, Jan C. van, 2011, Retaining through Training. Even for Older Workers, IZA Discussion Paper, No. 5591, Bonn

- Reinowski, Eva / Sauermann, Jan**, 2008, Hat die Befristung von Arbeitsverträgen einen Einfluss auf die berufliche Weiterbildung geringqualifiziert beschäftigter Personen?, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 41. Jg., Nr. 4, S. 489–499
- Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke**, 2008, Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007, Bielefeld
- Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke**, 2011a, Weiterbildungsbeteiligung und welche Lernaktivitäten dahinter stehen, in: Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke (Hrsg.), Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, Bielefeld, S. 23–48
- Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke**, 2011b, Zeitlicher Umfang der Weiterbildungsaktivitäten, in: Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke (Hrsg.), Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, Bielefeld, S. 49–60
- Rudolphi, Ulrike**, 2011, Determinanten betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten im Branchenkontext. Mehrebenenanalysen auf Basis der CVTS3-Daten, in: Wirtschaft und Statistik, Nr. 3, S. 261–273
- Schmidt, Bernhard**, 2009, Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer. Bildungsverhalten, Bildungsinvestitionen, Bildungsmotive, Wiesbaden
- Schmidt, Daniel**, 2007, Gestaltung und Organisation der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen 2005, in: Wirtschaft und Statistik, Nr. 12, S. 1226–1235
- Seidel, Sabine / Hartmann, Josef**, 2011, Weiterbildung Geringqualifizierter, in: Rosenblatt, Bernhard von / Bilger, Frauke (Hrsg.), Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, Bielefeld, S. 85–91
- Seyda, Susanne / Werner, Dirk**, 2012, IW-Weiterbildungserhebung 2011. Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten, in: IW-Trends, 39. Jg., Nr. 1, S. 37–54
- Spence, Michael**, 1973, Job Market Signaling, in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3, S. 355–374
- Statistisches Bundesamt**, 2007, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3), Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt**, 2011, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2010, Wiesbaden
- Stegmaier, Jens**, 2011, Empirische Analysen zur betrieblichen Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung der Betriebsgröße, Erlangen
- Stettes, Oliver**, 2011, Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, IW-Positionen, Nr. 44, Köln
- TNS Infratest Sozialforschung / Bilger, Frauke / Rosenblatt, Bernhard von**, 2011, Weiterbildungsverhalten in Deutschland, AES 2010 Trendbericht, Bonn
- Weiß, Reinhold**, 2001, Weiterbildung in Eigenverantwortung. Ergebnisse einer telefonischen Befragung, Köln

**Weiß**, Reinhold, 2006, Weiterbildung. Qualitätssicherung und Nachfrageorientierung, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Bildungsfinanzierung und Bildungsregulierung in Deutschland. Eine bildungsökonomische Reformagenda, Köln, S. 227–266

**Wilkens**, Ingrid / **Leber**, Ute, 2003, Partizipation an beruflicher Weiterbildung. Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36. Jg., Nr. 3, S. 329–337

**Zwick**, Thomas, 2004, Training. A Strategic Enterprise Decision?, in: Fandel, Günter / Backes-Gellner, Uschi / Schlüter, Manfred / Staufenbiel, Jörg (Hrsg.), Modern Concepts of the Theory of the Firm, Berlin, S. 355–366

**Zwick**, Thomas, 2006, The Impact of Training Intensity on Establishment Productivity, in: Industrial Relations, Vol. 45, No. 1, S. 26–46

**Zwick**, Thomas, 2012, Effektivität der Weiterbildung aus Sicht älterer Beschäftigter, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41. Jg., Nr. 1, S. 15–18

## **Kurzdarstellung**

Es existieren vielfältige Einflussfaktoren auf die betriebliche und die individuelle Entscheidung, zeitliche und finanzielle Ressourcen in Weiterbildung einzubringen. Beim wichtigsten Motiv – der Erhöhung der Kompetenzen – unterscheiden sich die Unternehmen und die Individuen kaum. Bei den Hemmnissen wird deutlich, dass vor allem der Faktor „Zeit“ für beide Seiten knapp ist. Allgemein gilt, dass der Weiterbildung und insgesamt dem lebenslangen Lernen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine besondere Bedeutung für die Fachkräftesicherung zukommt. Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Mitarbeitern darüber, wie der Erlös einer Weiterbildung aufgeteilt wird, können helfen, die Bereitschaft zu erhöhen, in diese zu investieren. Damit passgenaue Angebote identifiziert und unnötige Qualifizierungen vermieden werden, muss der Weiterbildungsmarkt an Transparenz gewinnen. Speziell für Zielgruppen wie An- und Ungelernte bedarf es einer stärkeren Modularisierung der Angebote, um möglichst spezifische Maßnahmen bereitstellen zu können, welche sowohl die Kompetenzen der Mitarbeiter als auch den Bedarf der Unternehmen berücksichtigen.

## **Abstract**

Many different factors influence the decisions of companies and individuals to invest time and financial resources in further training. On the most important motive – increasing skills – there are hardly any differences between individuals and firms. As far as obstacles are concerned, it is clear that for both sides it is time which is in short supply. In view of demographic trends, it is generally accepted that further training and, indeed, lifelong learning in general are particularly important for ensuring the supply of skilled workers. Agreements between companies and employees about how the return on their investment in further training is to be shared can help increase willingness to make the commitment. If corporate clients and individual participants are to be able to indentify courses which exactly match their needs and thus avoid wasting effort and expense on unnecessary qualifications, the market for further training needs to become more transparent. Particularly for such target groups as semi- and unskilled workers, training courses also need to be more modular, to make them as specific as possible and take into account both the needs of companies and the competencies of their staff.

## Die Autoren

Dr. rer. pol. **Vera Demary**, geboren 1981 in Gütersloh; Studium der Volkswirtschaftslehre in Paderborn, St. John's (Kanada) und Rotterdam sowie Promotion in Köln; seit 2009 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Economist im Kompetenzfeld „Berufliche Bildung“.

**Lydia Malin**, geboren 1982 in Essen; Studium der Sozialwissenschaften in Düsseldorf sowie der Soziologie und der empirischen Sozialforschung in Köln; seit 2012 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, studentische Mitarbeiterin im Kompetenzfeld „Berufliche Bildung“.

Dr. rer. oec. **Susanne Seyda**, geboren 1972 in Köln; Studium der Volkswirtschaftslehre in Köln sowie Promotion in Bochum; seit 2002 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Senior Economist im Kompetenzfeld „Berufliche Bildung“.

Dipl.-Volkswirt **Dirk Werner**, geboren 1968 in Wuppertal; Studium der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik in Köln; seit 1996 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Leiter des Kompetenzfelds „Berufliche Bildung“, seit 2005 stellvertretender Leiter des Wissenschaftsbereichs „Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik“, seit 2008 zudem Geschäftsführer der Institut der deutschen Wirtschaft Köln JUNIOR gGmbH.