

Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen

Projektbericht

Dipl. Volksw., Dipl. Pol. Nils Beckmann

Prof. Dr. Alfons Schmid

Februar 2009

HESSSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung





Vorwort

Die Wichtigkeit des lebensbegleitenden Lernens ist unbestritten. Viele Schritte sind bereits in die richtige Richtung unternommen worden. Dabei müssen vor allem auch die in geringerem Umfang in die Weiterbildung einbezogenen Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden. Das sind allen voran gering qualifizierte und ältere Beschäftigte ab 45 Jahren.

Vor diesem Hintergrund hat das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) - Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main - untersucht, weshalb bislang nur wenig Ältere und gering Qualifizierte an Fort- und Weiterbildung teilnehmen und wo Verbesserungen ansetzen sollten. Die Untersuchungsergebnisse liegen jetzt vor und verdeutlichen, dass an erster Stelle die Kommunikation zwischen den Betrieben und ihren bildungsfernen Beschäftigten verbessert werden muss. Wenn dies gelingt, besteht von Seiten der Beschäftigten durchaus die Bereitschaft für betriebliche Weiterbildung. Die Untersuchung zeigt, wie die Rahmenbedingungen aussehen sollten, damit eine erfolgreiche Weiterbildung stattfinden kann.

Zudem belegen die Ergebnisse, dass die zielgruppenspezifische Ausrichtung des Hessischen Wirtschaftsministeriums beispielsweise in Form von Qualifizierungsschecks oder von Qualifizierungsbeauftragten richtig und wichtig ist. Mit den Qualifizierungsschecks sollen Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen ab 45 Jahren oder ohne Berufsausbildung in der ausgeübten Tätigkeit zusätzliche Anreize zur Fort- und Weiterbildung gegeben werden. Mit Hilfe der Qualifizierungsbeauftragten in den einzelnen Landkreisen bzw. kreisfreien Städten sollen die dortigen kleinen und mittleren Unternehmen für die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung sensibilisiert werden. Damit sollen alle Beschäftigungspotentiale noch besser erschlossen werden und die Beschäftigten sollen auch neue Chancen bekommen, ihre Beschäftigungsfähigkeit längerfristig zu sichern. Die aus diesem Projekt gewonnenen Erkenntnisse werden bei der künftigen Gestaltung neuer zielgruppenadäquater Ansätze einfließen und dazu beitragen, Fehlentwicklungen frühzeitig vorzubeugen.

Dieter Posch

Hessischer Minister für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Inhaltsverzeichnis:

1	Einleitung	1
2	Stand der Forschung	5
2.1	„Bildungsferne“ Beschäftigte	5
2.2	Betriebe	6
2.3	Anreize und Bedingungen	7
2.4	Fazit	8
3	Konzeptionell-methodische Grundlagen	9
3.1	Untersuchungsschritte	9
3.2	Methodik	10
3.2.1	Repräsentative Betriebsbefragung hessischer Betriebe	10
3.2.2	Inhaltliche Schwerpunkte der Betriebsbefragung	12
3.2.3	Auswahl der Experten für die qualitativen Interviews	13
3.2.4	Auswahl von Interviewpartnern der jeweiligen Zielgruppe	14
3.2.4.1	Zugang	15
3.2.4.2	Anpassung des Untersuchungsdesigns	16
3.2.4.3	Sample	17
3.2.4.4	Interviewvorbereitung und –methodik	18
4	Ergebnisse der Betriebsbefragung	19
4.1	Aktuelle Situation Beschäftigter beider Zielgruppen in hessischen Betrieben	19
4.1.1	Ältere Beschäftigte	20
4.1.2	Geringqualifizierte Beschäftigte	22
4.1.3	Fazit	25
4.2	Weiterbildungsbedarfe älterer und geringqualifizierter Beschäftigten aus Sicht der hessischen Betriebe	26
4.3	Hemmnisse für eine höhere Weiterbildungsbeteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter	28
4.4	Anreize	35
4.4.1	Betriebsseitige Anreize für eine Ausweitung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten für ältere und geringqualifizierte Beschäftigte	36
4.4.2	Motivation älterer und geringqualifizierter Beschäftigter aus Sicht der Betriebe	40
4.4.3	Erfolgreiche Wege zur Erhöhung der Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	42
4.5	Zusammenfassung	43
5	Zusammenfassung der quantitativen Betriebsbefragung	45
6	Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Experteninterviews	50
6.1	Zugang zu älteren und geringqualifizierten Beschäftigten	51
6.2	Bedeutung der „Unternehmenskultur“	51
6.3	Beschäftigtenseitig zu setzende Anreize	52

7	Ergebnisse der Interviews mit „bildungsfernen“ Beschäftigten	54
7.1	Motivation und Anreize aus Sicht der „bildungsfernen“ Beschäftigten	55
7.1.1	Un- und Angelernte	55
7.1.2	Ältere	58
7.2	Hemmnisse	59
7.2.1	Un- und Angelernte	59
7.2.2	Ältere	63
7.3	Weitere relevante betriebliche Merkmale	65
7.4	Zusammenführung der Ergebnisse	66
8	Fazit und Ausblick	68
9	Literaturverzeichnis	73
Anhang 1: Fragebogen der Betriebsbefragung		i
Anhang 2: Leitfaden für die Expertenbefragung		vii
Anhang 3: Leitfaden für Beschäftigte, die in weiterbildenden Betrieben beschäftigt sind		viii
Anhang 4: Leitfaden für Beschäftigte, die in nicht weiterbildenden Betrieben beschäftigt sind		x

Abbildungsverzeichnis:

Abb. 3.1:	Personenbezogene Merkmalsstruktur und die Zahl der geplanten Interviews	15
Abb. 3.2:	Betriebsbezogene Merkmalsstruktur und die Zahl der geplanten Interviews	15
Abb. 4.1:	Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Beschäftigtengruppen in Prozent der jeweiligen Beschäftigtenanzahl.	20
Abb. 4.2:	Weiterbildungsquoten in hessischen Betrieben 2007 nach Altersgruppe und Wirtschaftszweigen, in Prozent der Beschäftigten.	21
Abb. 4.3:	Weiterbildungsquoten von Beschäftigten in hessischen Betrieben 2007 nach Altersgruppe und Betriebsgröße, in Prozent.	21
Abb. 4.4:	Weiterbildungsquoten von Beschäftigten in hessischen Betrieben 2007 nach Qualifikation und Wirtschaftszweigen, in Prozent.	22
Abb. 4.5:	Verteilung der Beschäftigten in hessischen Betrieben 2007 nach Geschlecht und Qualifikation, in Prozent.	23
Abb. 4.6:	Weiterbildungsquoten von Beschäftigten in hessischen Betrieben 2007 nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen, in Prozent.	23
Abb. 4.7:	Weiterbildungsquoten von Beschäftigten in hessischen Betrieben 2007 nach Qualifikation und Betriebsgröße, in Prozent.	24
Abb. 4.8:	Weiterbildungsquoten von Beschäftigten in hessischen Betrieben 2007 nach Geschlecht und Betriebsgröße, in Prozent.	25

Abb. 4.9: Qualifizierungsbedarfe bei Beschäftigten ausgewählter Alters- und Qualifikationsgruppen in Hessen, in Prozent der hessischen Betriebe, die 2007 Weiterbildungsmaßnahmen durchführten oder dies im Jahr 2008 vorhatten.	26
Abb. 4.10: Art des Qualifizierungsbedarfs bei ausgewählten Beschäftigtengruppen in Hessen, in Prozent der hessischen Betriebe, die 2007 Weiterbildungsmaßnahmen durchführten oder dies im Jahr 2008 vorhatten.	27
Abb. 4.11: Hemmnisse aus Sicht der hessischen Betriebe, die ein größeres Maß an Weiterbildung für die jeweilige Zielgruppe verhindern, in Prozent der weiterbildenden Betriebe in Hessen (Mehrfachnennungen möglich).	29
Abb. 4.12: Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach betrieblichem Weiterbildungsverhalten von geringqualifizierten Beschäftigten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).	30
Abb. 4.13: Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach betrieblichem Weiterbildungsverhalten von Beschäftigter im Alter von 55 und mehr Jahren, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).	30
Abb. 4.14: Umstände, unter denen hessische Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten für die Zielgruppen ausweiten würden, in Prozent der hessischen weiterbildenden Betriebe (Mehrfachnennungen möglich).	36
Abb. 4.15: Umstände, unter denen hessische Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten für die Zielgruppen ausweiten würden, in Prozent derjenigen Betriebe, die bezüglich der jeweiligen Beschäftigtengruppe das entsprechende Hemmnis genannt hatten.	37
Abb. 4.16: Anreize für ein größeres Maß an Weiterbildung in weiterbildenden Betrieben nach Weiterbildungsverhalten „bildungsferner“ Beschäftigter, 2008, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).	38
Abb. 4.17: Einschätzung der Motivation älterer (55+) und geringqualifizierter (GQ) Beschäftigter durch hessische Betriebe nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe im jeweiligen Wirtschaftszweig.	40
Abb. 4.18: Einschätzung der Motivation älterer Beschäftigter durch weiterbildende und ältere Beschäftigte weiterbildende Betriebe in Hessen, in Prozent der jeweiligen Betriebe.	41
Abb. 4.19: Einschätzung der Motivation geringqualifizierter Beschäftigter durch weiterbildende und geringqualifizierte Beschäftigte weiterbildende Betriebe in Hessen, in Prozent der jeweiligen Betriebe.	41
Abb. 4.20: Erfolgreiche Informationswege, um Beschäftigte auf Weiterbildungsmaßnahmen aufmerksam zu machen, in Prozent der antwortenden hessischen Betriebe (Mehrfachnennungen möglich).	42
Abb. 4.21: Erfolgreiche Anreize zur Erhöhung der Beteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, in Prozent der antwortenden hessischen Betriebe (Mehrfachnennungen möglich).	43

Tabellenverzeichnis:

Tab. 3.1	Verteilung der im Rahmen der Betriebsbefragung geführten Interviews mit hessischen Betrieben der einzelnen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.	11
Tab. 3.2	Verteilung der Betriebe in Hessen 2007.	11
Tab. 3.3	Verteilung der Beschäftigten in Hessen 2007.	12
Tab. 4.1	Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach Wirtschaftszweigen, in Prozent der Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs (Mehrfachnennungen möglich).	31
Tab. 4.2	Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach der Betriebsgröße, in Prozent der Betriebe der jeweiligen Betriebsgröße (Mehrfachnennungen möglich).	32
Tab. 4.3	Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung für ältere Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach Wirtschaftszweigen, in Prozent der Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs (Mehrfachnennungen möglich).	33
Tab. 4.4	Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung für ältere Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach der Betriebsgröße, in Prozent der Betriebe der jeweiligen Betriebsgröße (Mehrfachnennungen möglich).	33
Tab. 4.5	Anreize für eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten für bildungsferne Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 2008, Basis: weiterbildende Betriebe in Hessen (Mehrfachnennungen möglich).	39
Tab. 4.6	Anreize für eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten für bildungsferne Beschäftigte nach Betriebsgröße, Basis: weiterbildende Betriebe in Hessen (Mehrfachnennungen möglich).	39

1. Einleitung

Aufgrund des technologischen, strukturellen und wirtschaftlichen Wandels unterliegen die Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten ständigen Veränderungen. Von den Beschäftigten werden nicht nur ein breiteres Spektrum an Kompetenzen und Fähigkeiten erwartet, sondern auch höhere Qualifikationen. Folglich ist eine ständige Anpassung der Qualifikationen gefordert. Nur ein konstantes Humankapitalwachstum ist in der Lage, dauerhaft positive Wachstumsraten der Produktivität zu generieren (vgl. Stadler 2004, S. 16). Allerdings zeigen internationale Vergleiche, „dass Deutschland die wichtigste Ressource für seine wirtschaftliche Entwicklung aufs Spiel setzt“ (vgl. Expertenkommission 2004, S. 23). Dies zeigt sich z.B. bei den Beteiligungsrate der Erwerbsbevölkerung an beruflicher Weiterbildung. Im europäischen Vergleich liegen die deutschen Raten für Männer wie für Frauen deutlich unter dem EU-Durchschnitt, und zwar bei allen Altersgruppen (vgl. Europäische Kommission 2006, S. 96ff.). Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht impliziert dies nicht ausgeschöpfte Wachstumspotenziale. Bildungsinvestitionen "verbessern die Chancen der Arbeitssuchenden und verringern die Risiken der Beschäftigten, arbeitslos zu werden. Sie fördern Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, erleichtern den Strukturwandel und sind damit eine wichtige Voraussetzung für nachhaltiges Wirtschaftswachstum" (vgl. Lott/ Spitznagel 2007, S. 1).

Hinsichtlich der Beschäftigungschancen sind vor allem Geringqualifizierte und Ältere häufiger arbeitslos sind als die qualifizierten und die jüngeren Arbeitskräfte. So waren 2005 in den alten Bundesländern 26 % der Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss (ohne Auszubildende) arbeitslos, bei den Akademikern nur 4 % (vgl. Hummel/ Reinberg 2007, S. 1). Die Arbeitslosigkeit von Älteren ist ebenfalls überproportional hoch. Vor allem die Einstellungschancen bei Arbeitslosigkeit sind gering, ca. 35% der Langzeitarbeitslosen waren 2005 älter als 50 Jahre (vgl. BA 2006, S. 185). Angesichts der Gefahr der Verfestigung von Arbeitslosigkeit, eines regional und sektoral auftretenden Fachkräftemangels sowie der Konsequenzen des demographischen Wandels ist es erforderlich, das nicht ausgeschöpfte Lernpotenzial stärker zu fördern und bei diesen Beschäftigten auf einen kontinuierlichen Ausbau der beruflichen Qualifikationen hinzuwirken.

Die Teilnahme an Weiterbildung in Deutschland ist jedoch nicht nur insgesamt niedrig, sondern die Teilhabe am lebenslangen Lernen ist auch ungleich verteilt (vgl. Bellmann et al 2007). Gerade die beiden Gruppen un- und angelernter Beschäftigter und Ältere von 55 und mehr Jahren sind in der Weiterbildung unterrepräsentiert. Somit verschlechtert sich die ohnehin schlechtere Arbeitsmarktsituation dieser beiden Gruppen weiter (vgl. Hummel/ Reinberg 2007).

Die Weiterbildungsbeteiligung Älterer an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ist unterdurchschnittlich, obwohl die Betriebe die Kompetenzen Älterer positiv einschätzen. Spezielle Weiterbildungsangebote oder die altersgerechte Gestaltung von Fortbildungen spielen bei der Förderung der älteren Arbeitnehmer jedoch nur eine geringe Rolle (vgl. Schreiber 2005). Lediglich 13 % der Betriebe bieten spezielle Weiterbildungsangebote an und knapp 24 % berücksichtigen bei ihren Fortbildungen die Lernbedürfnisse der Älteren. Personalentwicklung

beschränkt sich bisher weitgehend auf Mitarbeiter unter 50 Jahren. Personen zwischen 35 und 49 Jahren nehmen doppelt so häufig an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teil wie 50- bis 64-Jährige (vgl. Expertenkommission 2004, S. 115). Eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2004 durchgeführte Betriebsbefragung ergab, dass lediglich 18 % der Betriebe einen ansteigenden Qualifizierungsbedarf bei über 50-Jährigen sehen, knapp 30 % halten eine Qualifizierung teilweise für erforderlich - und über 50 % sehen wenig oder keinen Handlungsbedarf (vgl. BIBB 2005). Von betrieblicher Seite besteht somit nur ein mäßiges Interesse an der Weiterqualifikation ihrer älteren Beschäftigten. Entsprechend gering fällt auch die Beteiligung älterer Beschäftigter an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen aus: Nach dem Berichtssystem Weiterbildung IX betrug der Anteil der 50- bis 64-jährigen in Deutschland, die im Jahr 2003 an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, lediglich 17 %; der Durchschnitt lag bei 26% (vgl. Kuwan et al 2006, S. 26.).

Ähnliches kann bezüglich der Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter konstatiert werden: Werden betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, so konzentrieren sich diese in erster Linie auf qualifizierte Beschäftigte, wie bspw. das IAB-Betriebspanel auch für Hessen bestätigt (vgl. Baden et al 2006, S. 116).

Hinzu kommt, dass der Schwerpunkt dieser Maßnahmen meist auf fachlichen Qualifikationen liegt; überfachliche Qualifikationen - soft skills - werden dagegen gerade in kleineren Betrieben häufig vernachlässigt (vgl. BAB 2007, S. 20). Dies führt zu einer zunehmenden Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Betriebe an die allgemeinen Qualifikationen („Schlüsselqualifikationen“) und der betrieblichen Weiterbildung. Diese ist bei den Geringqualifizierten besonders groß (vgl. z.B. Schmid/ Wagner 2002 und 2005; Wagner/ Schmid 2006). Dabei ist für die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit dieser geringqualifizierten Beschäftigten die Förderung der Schlüsselqualifikationen von ebenso großer Relevanz wie die Förderung der fachlichen Kompetenzen.

Für die Teilnahme an betrieblicher, aber vor allem an außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung ist die Freiwilligkeit und die eigene Motivation ein wesentlicher Faktor. Einerseits bestehen implizite Zwänge, wenn lebenslanges Lernen zunehmend von den Arbeitnehmern erwartet wird und es darüber hinaus für den Einzelnen letztendlich eine existenzielle Herausforderung ist, lebenslang an seiner „beruflichen Fitness“ zu arbeiten (vgl. Rump/ Szogas 2006, S. 48). Andererseits fehlt jedoch bei einem Großteil der Bildungsfernen diese Einsicht bzw. es bestehen unterschiedliche Barrieren, die die Teilnahme an Weiterbildung einschränken. So unterscheidet sich die eigen initiierte Teilnahme an Weiterbildung deutlich nach beruflicher Qualifikation oder Schulabschluss und nach dem Alter. Im Jahr 2003 nahmen den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung IX zufolge 62 % der Personen mit Hochschulabschluss an Weiterbildung insgesamt (beruflich und allgemein) teil, während es von der Gruppe der Personen ohne Berufsausbildung lediglich 23 % waren (vgl. Kuwan et al 2006, S. 29f.). Bei der beruflichen Weiterbildung ist die Differenz zwischen hoch und gering Qualifizierten ebenfalls stark ausgeprägt. 44 % der Personen mit Hochschulabschluss nahmen 2003 an beruflicher Weiterbildung teil, aber nur 11 % der Personen ohne Berufsausbildung (vgl. ebenda). Angesichts der veränderten

Zugangsmöglichkeiten zu Wissen und Informationen besteht die Gefahr, dass sich zwischen den bildungsfernen und bildungsnahen Gruppen die Kluft vergrößert (vgl. Kuwan 2002, S. 119).

Letztendlich hängt die Teilnahme an arbeitsweltbezogener Weiterbildung von individuellen Kosten-Nutzen-Überlegungen ab. Werte, Einstellungen, Lerninteresse und das Verwertungsinteresse, die in Zusammenhang mit dem Nutzen der Weiterbildung stehen, sind durch das jeweilige soziale Milieu des Einzelnen geprägt und bilden die Grundlage für die Motivationsstruktur. Die Motivation ist entscheidend dafür, ob sich ein Individuum für eine Weiterbildung entscheidet oder nicht. Dabei können auch Motive eine Rolle spielen, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Lerninteresse stehen, wie z.B. Kennen lernen anderer Menschen, soziale Akzeptanz, Wunsch oder Befehl von anderen (vgl. Brüning/ Kuwan 2002, S. 26). Wenn die eigene Motivation nicht ausreicht, um an Weiterbildung teilzunehmen und es aus wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gründen aber erwünscht ist, die Teilnahme der Bildungsfernen an der Weiterbildung zu erhöhen, bedarf es somit unterschiedlicher Anreize.

An diesem Befund über die geringe Weiterbildung Beschäftigter der beiden Zielgruppen setzt das Projekt „Betriebliche und berufliche Weiterbildung Bildungsferner in Hessen“ an. Die Zielsetzung richtet sich darauf, Anreize und Bedingungen zu eruieren, die zu einer besseren Beteiligung „Bildungsferner“ in hessischen Betrieben an beruflicher sowie betrieblicher Weiterbildung führen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten der Bildungsfernen zu erhöhen und ihr Arbeitslosigkeitsrisiko zu reduzieren.

„Bildungsferne“ sind nicht eindeutig definiert. Wer als bildungsfern eingestuft wird, ist abhängig von gesellschaftlichen Zielsetzungen, die sich in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Entwicklungen, politischen Wertorientierungen und beruflichen Anforderungen verändern (vgl. Brüning/ Kuwan 2002, S. 13). Häufig wird in diesem Zusammenhang zunächst auf den Begriff der „Bildung“ selbst verwiesen, die als „Ergebnis von Lernerfahrungen“ (vgl. Wiater 2005, S. 310) definiert werden kann (vgl. Loerwald 2007, S. 1). „Nicht allen können Lernerfahrungen in gleicher Qualität oder in gleichem Ausmaß zuteil werden bzw. nicht alle sind gleichermaßen in der Lage, die ihnen zuteil werdenden Lernerfahrungen bildungswirksam zu nutzen“ (vgl. ebenda). Ausgehend von dieser Definition wird – anknüpfend an die beschriebene geringe Weiterbildungsbeteiligung – im Rahmen dieses Projektes „Bildungsferne“ als Ergebnis einer unterdurchschnittlichen Teilhabe an Weiterbildung begriffen. Um präzise zielgerichtete Anreizsysteme eruieren zu können, ist es jedoch notwendig, die Zielgruppen einzuschränken und das Projekt nicht auf die Gesamtheit der Bildungsfernen zu beziehen: Zum einen findet im Rahmen dieses Projektes eine Beschränkung auf die oben näher beschriebenen Gruppen der Älteren und Geringqualifizierten statt. Insbesondere die ebenfalls häufig unter „Bildungsfernen“ subsumierten Personen mit Migrationshintergrund finden somit als eigene Zielgruppe keine Berücksichtigung. Darüber hinaus lag der Fokus auf solchen Personen, die in Betriebe integriert sind. Somit beziehen sich die hier getroffenen Aussagen auf ältere und geringqualifizierte Beschäftigte in hessischen Betrieben. Da zu vermuten ist, dass

unterschiedliche Anreizsysteme erforderlich sind, um die Beschäftigten zur Weiterbildung zu motivieren, erfolgt die Auswertung der Ergebnisse jeweils differenziert, um derartige Unterschiede herausarbeiten zu können. „Ältere“ und „Geringqualifizierte“ bedürfen jedoch einer näheren Definition, da diese Begriffe ebenfalls keineswegs trennscharf sind und unterschiedlich abgegrenzt werden: Unter „Älteren“ werden im Rahmen dieses Projektes – entsprechend dem *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)* – Personen verstanden, die ein Alter von 55 und mehr Jahren erreicht haben. Dabei wird außerdem ein struktureller Vergleich zur Altersgruppe von 45 bis 54 Jahren durchgeführt, um in den Auswertungen bezüglich der Weiterbildungssituation die in der Literatur häufig unterschiedlichen Abgrenzungen „Älterer“ berücksichtigen zu können.¹ „Geringqualifizierte“ Beschäftigte werden im Rahmen dieses Projektes mit Beschäftigten ohne Berufsabschluss gleichgesetzt.

Um zielgruppenspezifische Aussagen über geeignete Anreize für eine größere Beteiligung der beiden Beschäftigtengruppen machen zu können, wird auf ein mehrdimensionales Untersuchungsdesign zurückgegriffen: Die Hemmnisse und Anreize, die ein größeres betriebliches Engagement beeinflussen, müssen von den Betrieben selbst erfragt werden. Die konkrete Ausgestaltung von beschäftigtenseitig zu setzenden Anreizen bedarf wiederum einer Einschätzung durch die betroffenen Beschäftigten selbst. Dabei wurde im Rahmen dieses Projektes bezüglich der Befragung der Betriebe auf eine repräsentative Primärerhebung hessischer Betriebe zurückgegriffen. Einige der Faktoren, die die Weiterbildungsbeteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter nach den theoretischen und empirischen Ergebnissen zu beeinflussen scheinen, sind im Rahmen einer Betriebsbefragung nur schlecht abfragbar. Um auch zu diesen Aspekten erste Erkenntnisse gewinnen zu können, wurden im Rahmen des Projektes „Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen“ zusätzlich zur quantitativen Betriebsbefragung leitfadengestützte Experteninterviews geführt. Eine qualitative Befragung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter erfolgte in der zweiten Projektphase. Im Rahmen der Expertengespräche konnten jedoch auch erste Ansatzpunkte hinsichtlich der beschäftigtenseitig zu setzenden Anreize gefunden werden.

Kapitel 2 dieses Berichts gibt zunächst einen kurzen Überblick über den Stand der Forschung bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung von Seiten älterer und geringqualifizierter Beschäftigter sowie der Betriebe. In Kapitel 3 wird das aus der Fragestellung abgeleitete Untersuchungsdesign näher erläutert, wonach in Kapitel 4 die Ergebnisse der durchgeführten Betriebsbefragung vorgestellt werden. Kapitel 5 fasst diese Ergebnisse anschließend bezüglich der aus der Befragung ableitbaren Handlungsansätze differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen zusammen. Die Ergebnisse der geführten Expertengespräche sind Gegenstand von Kapitel 6. Hiernach werden in Kapitel 7 die Aussagen der im zweiten Projektabschnitt befragten „bildungsfernen“ Beschäftigten vorgestellt, worauf in Kapitel 8 die Erkenntnisse des gesamten Projektes zusammengefasst werden.

¹ So setzt bspw. Lachmayr (2006) „Ältere“ mit Personen im Alter von 45 und mehr Jahren gleich, das bereits aufgeführte Berichtssystem Weiterbildung IX untersucht die Personengruppe im Alter von 50 und mehr Jahren.

2 Gründe für die geringe Beteiligung „bildungsferner“ Beschäftigter

Ziel dieses Projektes ist es, Anreize und Bedingungen zu eruieren, die zu einer erhöhten Teilnahme „bildungsferner“ Beschäftigter führen. Sollen diese Anreize zielführend sein, müssen diese bei den Gründen des geringen Interesses seitens der Beschäftigten bzw. der Betriebe ansetzen. Für die geringe Beteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter an betrieblicher und beruflicher Bildung wird in der Literatur eine Reihe von Begründungsansätzen geliefert (für einen Überblick vgl. Timmermann 1999). Diese lassen sich nach den Kategorien Lernferne, fehlende innerbetriebliche Anreize sowie falsche Rahmenbedingungen zusammenfassen. Dabei muss bei beiden Zielgruppen von unterschiedlichen Gründen ausgegangen werden. Für das geringe Interesse seitens der Betriebe werden wiederum häufig humankapitaltheoretische Ansätze bzw. Kosten-Nutzen-Argumente angeführt (vgl. bspw. Leber 2000).

2.1 „Bildungsferne“ Beschäftigte

„Bildungsferne“ Beschäftigte zeichnen sich häufig durch negative Lernerfahrungen in Schule oder Ausbildung aus, sodass hier ein mangelndes Vertrauen in die eigene persönliche Lernfähigkeit, Ängste vor Misserfolg und Lernschwächen vorliegen (vgl. Kuwan 2002, S. 168ff., Barz/ Tippelt 2004, S. 117ff., Faulstich/ Bayer 2006, S. 7, Muralter 2005, S. 30). Bei Älteren bestehen zusätzlich vermehrt Ängste vor technischen Neuerungen, die – der eigentlichen Weiterbildung vorgeschaltet – zunächst abgebaut werden müssen (vgl. Adenauer 2002, S. 9). Bevor fachliche Inhalte erfolgreich vermittelt werden können, müssen deshalb zunächst vermehrt soziale und methodische Kompetenzen erworben werden, die zu einer Überwindung der Lernschwächen führen (Brüning/ Kuwan 2002, S. 50).

Misst der Beschäftigte der Weiterbildung keinen Wert an sich bei, so liegt auf der Hand, dass eine enge Verknüpfung der Teilnahme mit einem konkreten Nutzen besteht. Einen solchen lassen Weiterbildungsmaßnahmen für „bildungsferne“ Beschäftigte oftmals nicht erkennen (vgl. Ambos 2005, S. 14). Bestätigt wird dies durch Untersuchungen, die zeigen, dass der Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen sich bei dieser Beschäftigtengruppe nicht in einem höheren Lohn niederschlägt (vgl. Kuckulenz 2007, S. 139; Muralter 2005, S. 30). Ein positiver Einfluss der kontinuierlichen Weiterqualifizierung auf ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko wird von der Gruppe der geringqualifizierten Beschäftigten ebenfalls nur selten erkannt (vgl. Backes-Gellner et al 2007, S. 303); bei Älteren wird die Beschäftigungssicherheit durch den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen kaum erhöht (vgl. Burgert 2006).

Somit ist die geringe Weiterbildungsbeteiligung der beiden untersuchten Zielgruppen offenbar auf einige gemeinsame, aber auch auf zielgruppenspezifische Gründe zurückzuführen. Ein Fokus der Untersuchung über adäquate Anreize und Bedingungen für eine größere Beteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter wird auf der Herausarbeitung der diesbezüglichen Unterschiede zwischen diesen beiden Zielgruppen liegen.

2.2 Betriebe

Aus der betrieblichen Perspektive liegt ein mangelndes Interesse der Betriebe an der Weiterbildung von Beschäftigten meist darin begründet, dass der dadurch gewonnene Nutzen nicht die entstehenden Kosten rechtfertigt. Diese Kosten setzen sich wiederum zusammen aus direkten und indirekten Kosten: Während direkte Kosten tatsächliche betriebliche Aufwendungen darstellen, stellen indirekte Kosten kalkulatorische Beträge dar, die die Produktivitätsausfälle der Beschäftigten durch die Freistellung während der Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigen (vgl. Werner 2006, S. 8f.). Wie Werner (2006) zeigt, erreichen diese indirekten Kosten nahezu die doppelte Höhe der direkten Kosten. Insgesamt werden für das Jahr 2004 rund 1.000 € Weiterbildungskosten pro Teilnehmer errechnet. Dies verdeutlicht, dass, selbst wenn die direkt anfallenden (monetären) Kosten übernommen werden, dem Betrieb nicht zu vernachlässigende indirekte Kosten entstehen.

Der durch die Qualifizierung der Beschäftigten gezogene Nutzen besteht auf der anderen Seite aus der Ausschöpfung der gesteigerten Produktivität. Notwendig dafür ist, dass der Beschäftigte lange genug im Betrieb verbleibt, damit sich die Investition amortisiert (vgl. Leber 2000, S. 231).

Ausgehend von solchen Überlegungen wird im Fall älterer Beschäftigter das geringere betriebliche Engagement mit einem zu kurzen Amortisationszeitraum begründet (vgl. bspw. Büchel/ Pannenberg 2004). Bezüglich geringqualifizierter Beschäftigter wird wiederum auf die ausgeübten standardisierten Tätigkeiten rekurriert, die seltener inhaltlichen Veränderungen unterworfen sind (vgl. Dobischat et al 2003, S. 133). Dem geringeren Engagement folgt gleichzeitig eine weitere Verschlechterung der oben skizzierten Motivationsschwierigkeiten von Seiten der betroffenen Beschäftigten (vgl. Behringer 1999, S. 254).

Verhindert werden kann ein gewünschtes Engagement der Betriebe schließlich durch das Fehlen geeigneter Angebote, die die jeweiligen spezifischen Qualifizierungsanforderungen erfüllen könnten, sowie aufgrund fehlender Informationen über solche Angebote.

Hinsichtlich der Betriebsgröße des jeweiligen Betriebs sind darüber hinaus weitere Faktoren zu berücksichtigen, die die Entscheidung, in Kompetenzentwicklungsmaßnahmen zu investieren, beeinflussen. So weisen KMU im Vergleich zu Großbetrieben eine Reihe spezifischer Merkmale auf, die auch die Weiterbildung tangieren (vgl. Lachmayr 2006, S. 11f.): Dazu zählen die besondere Prägung kleiner Betriebe durch die Persönlichkeit der jeweiligen Unternehmer/innen, die geringeren Ressourcen für die Personalorganisation, die oftmals vorherrschende flache Hierarchie, sowie Ressourcenprobleme bei längeren Freistellungen aufgrund geringer Mitarbeiterzahlen und gleichzeitigem Zeitmangel und Druck des Tagesgeschäfts. Zusätzlich sehen die Verantwortlichen häufig die Gefahr der Abwanderung qualifizierter Mitarbeiter zu Konkurrenten oder in die Selbstständigkeit.

2.3 Anreize und Bedingungen

Ausgehend von den geschilderten Erkenntnissen über die gruppenspezifischen Gründe für geringe Weiterbildungsaktivitäten stellt sich die Frage nach den jeweils konkret zu setzenden Anreizen und Bedingungen, um eine höhere Weiterbildungsbeteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter zu erreichen. Die wesentlichen Faktoren, die Einfluss auf die Teilnahme an Weiterbildung ausüben und somit in Zusammenhang mit den Anreizen stehen, lassen sich in folgende Kategorien unterteilen:

- *Information* – Die fehlende Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt kann eine Barriere der Inanspruchnahme von Weiterbildung darstellen. Etwa die Hälfte der 19- bis 64-Jährigen in Deutschland glaubt, einen guten Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, wobei die beruflich höher Qualifizierten häufiger angeben, einen guten Überblick zu haben (vgl. Kuwan/ Thebis 2004, S. 179f.). Dies bedeutet aber auch im Gegenzug, dass über die Hälfte der Bildungsfernen unzureichend über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten informiert sind. Gleichzeitig kann auch seitens der Betriebe ein Informationsdefizit der Grund eines geringen Weiterbildungsengagements für die Zielgruppe darstellen. Ob dies der Fall ist und wo mangelnde Informationen ein Hemmnis für ein größeres Maß an Weiterbildung für „bildungsferne“ Beschäftigte darstellen, ist zu klären.
- *Methoden* – Insbesondere für die Motivation der Beschäftigten ist es wichtig, dass Angebote vorhanden sind, um den entsprechenden Lernschwächen adäquat begegnen zu können. Zwei von drei Nicht-Teilnehmern an Weiterbildung geben bspw. an, dass sie möglichst an konkreten Beispielen lernen wollen, um das Gelernte direkt einüben zu können und dass sie lieber unter Anleitung lernen (vgl. Expertenkommission 2004, S. VIII). Ob bezüglich der konkreten Vorstellungen bei den beiden Zielgruppen Unterschiede bestehen und welche dies sind, wird im Rahmen der qualitativen Befragung „bildungsferner“ Beschäftigter in einem Anschlussprojekt eruiert werden. Auch von Seiten der Betriebe ist zu vermuten, dass ein großes Interesse besteht, dass den beschäftigtenseitigen Qualifizierungsbedarfen durch den Besuch der Weiterbildungsmaßnahmen passgenau begegnet werden kann. Ob Betriebe in dem mangelnden entsprechenden Weiterbildungsangebot ein Hemmnis für ein größeres Maß an Weiterbildung für „bildungsferne“ Beschäftigte sehen, ist Gegenstand der Betriebsbefragung.
- *Staatliche Unterstützung* – Besonders zu der staatlichen Unterstützung führt die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens zahlreiche Instrumente auf, die als Anreize zur Weiterbildung dienen und an unterschiedlichen Stellen ansetzen:
 - *Finanzielle Anreize*, die sowohl beschäftigten- wie auch betriebsseitig die Weiterbildungsbeteiligung bildungsferner Beschäftigter fördern (bspw. Qualifizierungsschecks, Darlehen für Bildungszwecke, steuerliche Behandlung von Weiterbildungsmaßnahmen, etc.).

- *Rahmenbedingungen*, wie z.B. individuelle nachfragerfreundliche Bildungsberatung, Verbesserung der Qualitätssicherung, Entwicklung von zertifizierten Weiterbildungsmodulen etc.

2.4 Fazit

Der kurze Rekurs auf die Literatur bezüglich der geringen Beteiligung „bildungsferner“ Beschäftigter an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung gibt erste Hinweise darauf, welche Gründe für diese geringe Beteiligung seitens der Beschäftigten sowie der Betriebe vorliegen und wo entsprechende Anreize ansetzen müssten. Die Ergebnisse verschiedener Förderinstrumente zeigen jedoch, dass es offenbar einer Mischung verschiedener, auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittener Anreize bedarf, um eine höhere Weiterbildungsbeteiligung erzielen zu können (vgl. Muralter 2005, S. 39). So erreichen rein finanzielle Unterstützungsangebote Betriebe wie auch Beschäftigte nur in einem unzureichendem Maß (vgl. Lott/ Spitznagel 2007).

In diesem Projekt wurden daher zunächst die Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigtengruppen sowie verschiedener Betriebsgruppen hinsichtlich der konkret zu setzenden Anreize untersucht, wonach möglichst zielgruppenspezifische *Anreizsysteme* zu entwickeln wären, die zugeschnittene Anreize für jede der im Folgenden betrachteten Beschäftigten- und Betriebsgruppen in Hessen beinhalten.

3 Konzeptionell-methodische Grundlagen

Die Ausarbeitung beschäftigten- wie auch betriebsseitiger zielgruppenspezifischer Anreizsysteme bedarf eines mehrdimensionalen Untersuchungsdesigns. Ausgehend von den skizzierten Gründen für die geringe Beteiligung „bildungsferner“ Beschäftigter sind dabei folgende Teilfragestellungen zu untersuchen:

- Bezüglich der betrieblichen Weiterbildung muss geklärt werden, für welche Betriebe welche Faktoren darüber entscheiden, ältere und geringqualifizierte Beschäftigte unterdurchschnittlich in die Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen und unter welchen Umständen diese Betriebe bereit wären, sich stärker für die Qualifikation dieser beiden Gruppen zu engagieren.
- Beschäftigtenseitig sind die Gründe der geringen Motivation genauer auf Unterschiede zwischen älteren und geringqualifizierten Beschäftigten zu untersuchen und zielgruppenspezifische Ansatzpunkte zu eruieren, welche Anreize jeweils gesetzt werden müssen. Ein Fokus liegt hierbei auch auf solchen Aspekten, die zu einer höheren Beteiligung an außerbetrieblicher, beruflicher Weiterbildung beitragen können.
- Schließlich müssen die Rahmenbedingungen näher beleuchtet werden, unter denen Anreize überhaupt erst ihre Wirkung voll entfalten können. Dies gilt in erster Linie bezüglich der zur Verfügung stehenden adäquaten Weiterbildungsangebote sowie der darüber verfügbaren Informationen.

Im Fokus steht dabei auch, ob und wenn ja, in welchem Maße sich die vorhandenen theoretischen und empirischen Befunde auf Hessen übertragen lassen.

3.1 Untersuchungsschritte

Bezüglich der betrieblichen Weiterbildung stellen die Betriebe selbst die beste Informationsquelle dar. Um später die Ergebnisse detailliert nach den Hemmnissen und Anreizen für eine höhere Beteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter auswerten zu können, wurde eine repräsentative Primärerhebung hessischer Betriebe zum Thema Weiterbildung in Auftrag gegeben, die nicht nur die Inhalte dieses Projektes abdeckte, sondern auch dem Projekt „Betriebliche Weiterbildung in Hessen - Bestandsanalyse und Möglichkeiten zur Etablierung eines „Informationssystems Weiterbildung“ in Hessen“ als Datengrundlage diente.

Einige der Faktoren, die die Weiterbildungsbeteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter nach den theoretischen und empirischen Ergebnissen zu beeinflussen scheinen, sind im Rahmen einer Betriebsbefragung nur schlecht abfragbar. Hierzu gehören insbesondere die beschriebenen Faktoren in KMU, die sich auf die „Unternehmenskultur“ beziehen.

Um auch zu diesen Aspekten erste Erkenntnisse gewinnen zu können, wurden im Rahmen des Projektes „Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungserneuerung in Hessen“ zehn qualitative, leitfadengestützte Experteninterviews geführt. Gleichzeitig wurden die genannten Expertengespräche dazu genutzt, um auch hinsichtlich der beschäftigtenseitig zu setzenden Anreize für eine höhere Beteiligung an betrieblichen, aber auch *außerbetrieblichen* Weiterbildungsmaßnahmen - und vor allem der Unterschiede zwischen älteren und geringqualifizierten Beschäftigten - erste Anhaltspunkte zu erhalten.

3.2 Methodik

3.2.1 Repräsentative Betriebsbefragung hessischer Betriebe

Die beschriebenen Unterschiede bezüglich der Ressourcenausstattung der Betriebe (personeller oder finanzieller Art) bedingen eine Ausdifferenzierung nach Betriebsgrößenklassen. Der mit sektoral unterschiedlicher Geschwindigkeit ablaufende technologisch-organisatorische Wandel (mit unterschiedlichen Folgen für die Arbeitsanforderungen) fordert zudem eine Ausdifferenzierung nach Wirtschaftszweigen.

Bezüglich der Erfassung der Betriebsstruktur in Hessen wurde eine Ausdifferenzierung nach 6 Branchen und 4 Betriebsgrößenklassen gewählt. Die Branchendifferenzierung orientierte sich hierbei aus Vergleichbarkeitsgründen am IAB-Betriebspanel Hessen und umfasst:

- Verarbeitendes Gewerbe (WZ 15-37);
- Baugewerbe WZ (45);
- Handel und Reparatur (WZ 50-52);
- Dienstleistungen für Unternehmen (WZ 28-32);
- Sonstige Dienstleistungen (WZ 50, 60-67, 80, 85, 90, 92, 93);
- Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbszweck (WZ 75 und 91).

Die Einteilung in Betriebsgrößenklassen erfolgt ebenfalls analog der im IAB-Betriebspanel Hessen.

- Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte);
- Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte);
- Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte);
- Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte).

Die aus Förderprogrammperspektive wichtigen kleinen und mittleren Betriebe (KMU) lassen sich - entsprechend der EU Definition - durch die Zusammenfassung der ersten drei Größenklassen bilden.

Die Stichprobe für die Befragung wurde aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Diese basiert auf der Meldung der Betriebe zur Sozialversicherung und beinhaltet alle Betriebe, die zum Stichtag mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Gezogen wurde die Stichprobe von der Bundesagentur am 28.1.2008.

Insgesamt konnten Aussagen von 2.235 Betrieben zur betrieblichen Weiterbildung im Allgemeinen und für die beiden dargestellten Zielgruppen im Speziellen gewonnen werden.² Die Betriebsauswahl berücksichtigte dabei auch Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten, um die Gruppe der KMU gegenüber solchen Großbetrieben besser kontrastieren und Einflüsse der Betriebsgröße auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten trennschärfer ableiten zu können. Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über die Zahl der befragten Betriebe in den jeweiligen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen.

Tab. 3.1: Verteilung der im Rahmen der Betriebsbefragung geführten Interviews mit hessischen Betrieben der einzelnen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, absolut.

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	113	154	143	43	453
Baugewerbe	121	95	46	5	267
Handel und Reparatur	90	126	139	30	385
Dienstl. f. Unternehmen	93	136	89	40	358
Sonst. Dienstleistungen	99	130	99	27	355
Öff. Verwaltung, Org. o. E.	87	149	140	41	417
Gesamt	603	790	656	186	2.235

Somit können repräsentative Aussagen bezüglich hessischer Betriebe nach den genannten Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen und der Beschäftigten in diesen Betrieben getroffen werden. Die Tabellen 3.2 und 3.3 zeigen die Verteilung der Betriebe und Beschäftigten auf die genannten Sektoren und Betriebsgrößenklassen:

Tab. 3.2: Verteilung der Betriebe in Hessen 2007, absolut.

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	10.407	3.341	1.125	302	15.175
Baugewerbe	11.340	1.917	209	15	13.481
Handel und Reparatur	26.505	5.144	917	96	32.662
Dienstl. f. Unternehmen	23.795	3.772	1.044	169	28.780
Sonst. Dienstleistungen	40.199	6.592	1.653	353	48.797
Öff. Verwaltung, Org. o. E.	3.955	1.144	605	124	5.828
Gesamt	116.201	21.910	5.553	1.059	144.723

² Für Einzelheiten bezüglich Aufbau und Gestaltung des Fragebogens sowie zur Stichprobe und dem Hochrechnungsverfahren vgl. Baden/ Schmid 2008, Kapitel 4.

Tab. 3.3: Verteilung der Beschäftigten in Hessen 2007, absolut.

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	44.899	92.389	180.151	312.787	630.226
<i>davon Frauen</i>	16.355 (36,4%)	32.986 (35,7%)	49.353 (27,4%)	80.393 (25,7%)	179.087 (28,4%)
Baugewerbe	48.844	46.864	13.877	4.737	114.322
<i>davon Frauen</i>	6.273 (12,8%)	5.764 (12,3%)	603 (4,3%)	561 (11,8%)	13.201 (11,5%)
Handel und Reparatur	108.842	135.991	102.688	64.043	411.564
<i>davon Frauen</i>	54.333 (49,9%)	68.107 (50,1%)	51.143 (49,8%)	32.894 (51,4%)	206.477 (50,2%)
Dienstl. f. Unternehmen	73.528	108.070	98.352	144.784	424.733
<i>davon Frauen</i>	36.531 (49,7%)	46.593 (43,1%)	43.829 (44,6%)	57.601 (39,8%)	184.554 (43,5%)
Sonst. Dienstleistungen	152.118	200.633	216.725	228.317	797.793
<i>davon Frauen</i>	96.315 (63,3%)	120.891 (60,3%)	117.322 (54,1%)	133.009 (58,3%)	467.537 (58,6%)
Öff. Verwaltung, Org. o. E.	10.089	52.090	70.556	148.165	280.900
<i>davon Frauen</i>	5.646 (56,0%)	30.844 (59,2%)	41.668 (59,1%)	71.183 (48,0%)	149.341 (53,2%)
Gesamt	438.319	636.038	682.349	902.832	2.659.538
<i>davon Frauen</i>	215.453 (49,2%)	305.185 (48,0%)	303.918 (44,5%)	375.641 (41,6%)	1.200.197 (45,1%)

3.2.2 Inhaltliche Schwerpunkte der Betriebsbefragung

Ausgangspunkt des gesonderten Befragungsabschnitts zur Weiterbildungssituation älterer und geringqualifizierter Beschäftigter bildete die Frage, ob diese Beschäftigtengruppen aus Sicht des Betriebs spezifische Weiterbildungsbedarfe aufweisen, welcher Art diese sind und ob solchen Bedarfen durch spezielle Weiterbildungsangebote entsprochen wird.

Die Altersabgrenzung erfolgte zweistufig: Als „Ältere“ wurden Beschäftigte im Alter von 55 und mehr Jahren abgegrenzt; um auch Vergleichswerte für die ebenfalls häufig verwendeten Gruppen der „45+“ zur Verfügung zu haben, wurde bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung und der spezifischen Bedarfe auch die Altersgruppe „45 bis 54 Jahre“ gesondert erfasst. Diese zweistufige Altersabfrage wurde hinsichtlich der Hemmnisse und Anreize für ein größeres Maß an Weiterbildung für ältere und geringqualifizierte Beschäftigte jedoch aus Gründen des Befragungsaufwands für die befragten Betriebe sowie drohende Unschärfen im Antwortverhalten fallengelassen. „Geringqualifizierte“ Beschäftigte wurden im Verlauf der Befragung mit „Beschäftigten ohne Berufsausbildung“ gleichgesetzt.

Nach der Abfrage der spezifischen Bedarfe wurden die Betriebe konkret auf die Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildungsmaßnahmen für ältere und geringqualifizierte Beschäftigte angesprochen: Neben dem nicht vorhandenen Bedarf richteten sich die Fragen auch auf finanzielle Aspekte, die Motivation der Mitarbeiter, die Angebotssituation entsprechender Angebote, die Verweildauer sowie die Freistellung der Beschäftigten. Den angeführten Hemmnissen entsprechend zielte die Befragung auch auf konkrete Anreize bezüglich ihres Einflusses auf eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten für ältere und geringqualifizierte Beschäftigte.

Einen weiteren Bestandteil der Befragung bildete die betriebliche Einschätzung der Motivation der Zielgruppen, sich an Weiterbildungsangeboten zu beteiligen. Durch die differenzierten Auswertungsmöglichkeiten der repräsentativen Daten können somit gezielt branchen- wie auch betriebsgrößenspezifische Zielgruppen abgeleitet werden, für welche gezielte Anreize entwickelt werden können.

Schließlich wurden von Seiten der Betriebe Beispiele guter Praxis bezüglich der Informationsübermittlung über Weiterbildungsangebote und einer höheren Beteiligung von Beschäftigten beider Zielgruppen an Weiterbildungsangeboten durch Anreizsetzungen abgefragt. Ausgangspunkt der erfragten Anreize waren die oben dargestellten theoretischen und empirischen Erkenntnisse bezüglich der geringeren Motivation der beiden Zielgruppen. Hierdurch konnten erste Erkenntnisse über unterschiedliche Erfolgsaussichten bestimmter beschäftigtenseitiger Anreize durch die Betriebe gewonnen werden.

3.2.3 Auswahl der Experten für die qualitativen Interviews

Entsprechend der abzudeckenden Fragestellungen des Einflusses der „weichen Faktoren“ sowie der beschäftigtenseitig zu setzenden Anreize wurden als Gesprächspartner Vertreter verschiedener Akteure im Bereich Weiterbildung ausgewählt. Während Vertreter der Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammer (HWK), Betriebsräte sowie Qualifizierungsbeauftragte des Landes Hessen den ersten Themenkomplex schwerpunktmäßig abdecken sollten, wurde das Zugangsproblem und die seitens der Beschäftigten zu setzenden Anreize in erster Linie mit Betriebsräten und Weiterbildungsberatern erörtert. Die Anschrift der Institutionen erfolgte per E-Mail, worin um die Unterstützung des Projektes in Form eines 30 - 45-minütigen Interviews gebeten wurde, wobei eine kurze Projektbeschreibung das Anliegen konkretisierte. Insgesamt konnten so zehn Vertreter der genannten Institutionen als Gesprächspartner gewonnen werden. Dem jeweiligen Interview lag ein Leitfaden zugrunde, in dem die drei Themen mit einer kurzen thematischen Einordnung dargelegt wurden und der zu Beginn des Gesprächs den Interviewpartnern ausgehändigt wurde. Der Leitfaden ist diesem Dokument in Anhang 1 beigefügt. Zudem wurden die Gespräche digital aufgezeichnet, um die spätere Analyse der unterschiedlichen Aspekte der Gesprächspartner hinsichtlich der Fragestellungen zu erleichtern.

3.2.4 Auswahl von Interviewpartnern der jeweiligen Zielgruppe

Die Zusammensetzung der Stichprobe von „bildungsfernen“ Beschäftigten erfolgte auf der Basis von zwei inhaltlichen Dimensionen: der betrieblichen und der personenbezogenen. Aufgrund der Ergebnisse des ersten Projektabschnitts war davon auszugehen, dass sich sowohl betriebliche Strukturen und Rahmenbedingungen als auch persönliche Merkmale auf das konkrete Weiterbildungsverhalten bzw. das Nichtweiterbildungsverhalten von „bildungsfernen“ Beschäftigten auswirken.

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der vorangegangenen Module wurden die Betriebsgröße, die Branche und die regionale Verortung des Betriebs als Merkmale, die Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten haben können, identifiziert und als Differenzierungskriterien für die Stichprobe genutzt. Denn bspw. scheinen, je nachdem, ob es sich um einen Betrieb des Produzierenden Gewerbes oder der Dienstleistungsbranche handelt, jeweils unterschiedliche Anreizkombinationen erfolgversprechend zu sein. Darüber hinaus gibt es Anhaltspunkte dafür, dass sich verschiedene Betriebsgrößen unterschiedlich auf das Weiterbildungsverhalten der Bildungsfernen auswirken können. Aufgrund der Aussagen der Experten bezüglich der regional unterschiedlichen Netzwerke sollte in der Stichprobe darüber hinaus eine Unterscheidung nach städtischer und ländlicher Lage der Betriebe vorgenommen werden.

Neben diesen Kriterien sind noch persönliche Merkmale der Beschäftigten heranzuziehen, die ebenfalls bei der Strukturierung der Stichprobe Berücksichtigung finden sollten. Dies ist die Unterscheidung zwischen Un- und Angelernten, zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Älteren und Jüngern, wobei insbesondere die Situation der Älteren explizit in den Fokus genommen werden sollte. Hintergrund für diese Überlegungen sind die Ergebnisse der Experteninterviews im vorangegangenen Modul. Diese liefern deutliche Anhaltspunkte dafür, dass sich die Motivation zur Teilnahme an Weiterbildung zwischen Ungelernten und Angelernten sehr unterscheidet. Darüber hinaus erscheint es plausibel, von differentem Weiterbildungsverhalten bei ungelerten Männern und Frauen auszugehen, zumal Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße die verschiedenen Zeitstrukturen im Erwerbs- und Privatleben aufeinander beziehen müssen und deshalb Frauen häufiger geringere zeitliche Ressourcen für Weiterbildung haben als Männer. Schließlich ist auch das Alter noch ein weiteres personenbezogenes Merkmal, was hier aufgrund der wesentlich geringeren Weiterbildungsaktivität dieser Beschäftigtengruppe Berücksichtigung finden sollte.

Durch die möglichen Kombinationen dieser personenbezogenen und betrieblichen Strukturmerkmale ergibt sich eine Anzahl von 24 zu führenden Interviews mit „bildungsfernen“ Beschäftigten, die entsprechend der oben getroffenen Definition in den letzten zwei Jahren nicht an betrieblichen oder beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Die folgenden Graphiken zeigen jeweils die Struktur der personenbezogenen Merkmale und die der betrieblichen Eigenschaften auf.

Abb. 3.1: Personenbezogene Merkmalsstruktur und die Zahl der geplanten Interviews

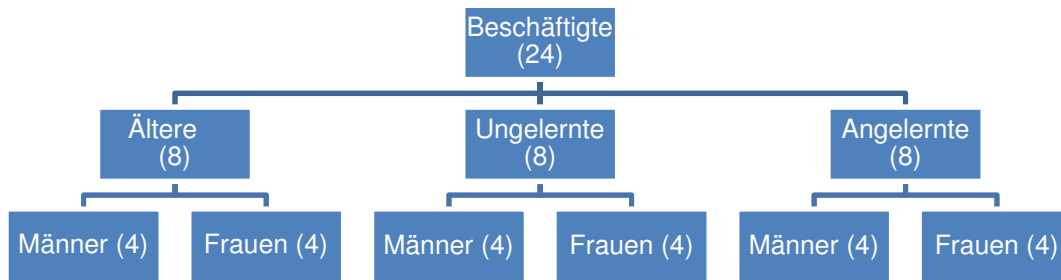
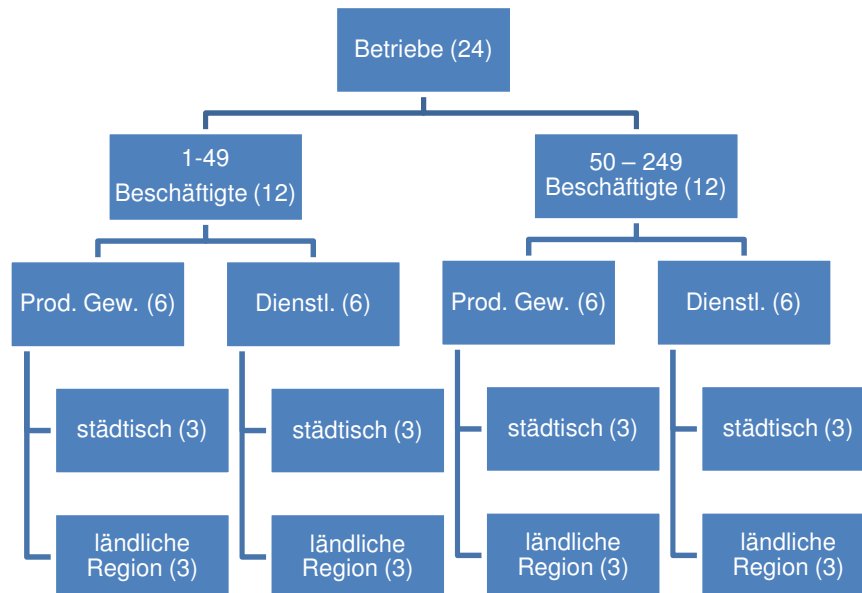


Abb. 3.2: Betriebsbezogene Merkmalsstruktur und die Zahl der geplanten Interviews



Im Prozess der Stichprobengenerierung wurden die beiden Strukturmuster miteinander kombiniert.

3.2.4.1 Zugang

Der Zugang zur beschriebenen Zielgruppe ist aus mehreren Gründen als schwierig zu bewerten. Zum einen gibt es für diese Gruppe weder eine spezifische Interessenvertretung noch spezielle Institutionen, die systematisch Zugriff auf „bildungsferne“ Beschäftigte hätten und diese gezielt über entsprechende Untersuchungen informieren oder um Unterstützung bitten könnten. Während sich hierdurch bereits die Ansprache der Zielgruppe schwierig gestaltet, wird eine positive Reaktion seitens „bildungsferner“ Beschäftigter zusätzlich dadurch erschwert, dass diese häufig aufgrund des niedrigen Bildungsniveaus kaum über

Kompetenzen in der Darstellung der eigenen Position in der Arbeitswelt verfügen und sich deshalb zu diesem Thema nicht äußern wollen. Im Fall älterer Beschäftigter stellt das Arbeitsleben häufig kein zentrales Thema mehr dar, sodass auf derartige Anfragen entsprechend nicht reagiert oder die Interviewbitte abgelehnt wird.

Schließlich müssen die betreffenden Personen bereit sein, gegenüber einer ihnen bis dahin fremden Person eigene Versäumnisse in Form von nicht erfolgter betrieblicher oder außerbetrieblicher Weiterbildung einzuräumen und sich damit auseinandersetzen, unter welchen Umständen sie persönlich zu einem anderen Weiterbildungsverhalten bereit wären. Ein Gespräch über eine derart persönliche Thematik setzt deshalb voraus, dass der oder die Interviewte ein gewisses Vertrauen in den Interviewer setzt, ohne diesen jedoch zu kennen.

Um all diese Hürden zu überwinden, war die Suche nach Gesprächspartnern mehrdimensional ausgerichtet: Die im Rahmen des ersten Projektabschnitts bereits interviewten Experten, die Zugang zu Betrieben haben, wurden erneut angefragt. Sie sollten die Informationen bezüglich des Projektes an die ihnen bekannten Betriebe weitergeben, um so die Zielgruppe zu erreichen. Bei diesen Vermittlern handelte es sich insbesondere um Ansprechpartner aus den Bereichen der Verbände und Kammern, Betriebsräte sowie Qualifizierungsbeauftragte des Landes Hessen. Experten aus dem Bereich der Gewerkschaften, der Weiterbildungsanbieter sowie der Beratungsstellen wurden auch angefragt, ob sie direkt einen Kontakt zu „bildungsfernen“ Beschäftigten vermitteln könnten. Da von Seiten aller interviewten Experten jedoch bereits vorab auf große Zugangsprobleme hingewiesen wurde, wurden noch weitere Multiplikatoren aus den Bereichen der Gewerkschaften sowie des Personaltransfers gewonnen, die sich ebenfalls bemühten, entsprechende Gesprächsteilnehmer ausfindig zu machen.

Dieser Schritt über eingeführte, den Beschäftigten bekannte Personen war nötig, um einen Vertrauensvorschuss bei den „bildungsfernen“ Beschäftigten zu erhalten. Als wichtig erwies sich in diesem Zusammenhang auch die Entscheidung für ein persönliches Interview mit einem recht offenen Gesprächsverlauf, bei dem die Leitthemen zwar durch einen Leitfaden vorgegeben wurden, der Erzählfluss seitens des Interviewers jedoch kaum unterbrochen wurde. Hierdurch bestand für die Gesprächsteilnehmer die Möglichkeit, über den Verlauf des Interviews mitzuentcheiden und so selbst zu steuern, wie stark auf einzelne Themen eingegangen werden sollte.

3.2.4.2 Anpassung des Untersuchungsdesigns

In einem ersten Schritt wurden zunächst fünf hinsichtlich der Branche und der regionalen Verortung des Firmensitzes kontrastierende Fälle ausgewählt, wonach die Akquise weiterer Interviewpartner parallel zu den Gesprächen erfolgte. Diese Parallelstruktur wurde gewählt, um bei der Fortführung der Auswahl bereits Erkenntnisse aus den ersten Interviews berücksichtigen und damit den Auswahlprozess optimiert steuern zu können.

Hinsichtlich der Betriebsgröße konnten zunächst lediglich Beschäftigte mittelgroßer Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten als Gesprächspartner gewonnen werden. Nachdem die Gespräche mit diesen fünf Beschäftigten geführt waren, zeichnete sich ab, dass weder die

Branche noch die regionale Lage des Firmensitzes einen Einfluss auf das Antwortverhalten der „bildungsfernen“ Beschäftigten hinsichtlich Anreizen und Hemmnissen zu haben scheint. Die Aussagen der älteren Beschäftigten, die in ihrem Berufsleben bereits Erfahrungen in Kleinst- und Kleinbetrieben aufwiesen, deuteten darüber hinaus darauf hin, dass auch die Betriebsgröße per se kaum Einfluss auf Anreize und Hemmnisse seitens der „bildungsfernen“ Beschäftigten ausübt. Daraufhin wurden weitere fünf Fälle nach den gleichen Auswahlkriterien differenziert als Gesprächspartner ausgewählt, um diese Thesen zu überprüfen.

Die Gespräche mit diesen Interviewpartnern verfestigten den Eindruck, dass andere das Weiterbildungsverhalten strukturierende Merkmale vorzuliegen scheinen als die zuvor angenommenen. Daraufhin wurde nach insgesamt zehn Interviews das Untersuchungsdesign diesen Umständen entsprechend angepasst: Um die während der Gespräche deutlich gewordenen Aspekte explorativ vertiefen zu können, wurde der Leitfaden für die folgenden Interviews um einige Impulsfragen erweitert und innerhalb des Gesprächs auf die hinter den jeweiligen Aussagen liegenden Aspekte bzw. Annahmen fokussiert.

Nach weiteren fünf Interviews konnte konstatiert werden, dass trotz aller persönlich unterschiedlichen Facetten hinsichtlich der Fragestellungen keine neuen Erkenntnisse aus den Interviews gezogen werden konnten und sich die Aussagen wiederholten. Deshalb wurde die Befragung an dieser Stelle abgebrochen und die gewonnene Zeit für eine intensivere Auswertung des verfügbaren Materials, als ursprünglich geplant, genutzt. Dies beinhaltete zunächst, die eruierten Gemeinsamkeiten in Themenblöcken zu gruppieren und die hierin getroffenen Aussagen hinsichtlich der Fragestellungen zu analysieren. Der gewonnene zeitliche Spielraum wurde dabei insbesondere genutzt, eine Kreuzvalidierung der Ergebnisse durchzuführen, um sicherzustellen, dass der tatsächliche Sinn der jeweiligen Aussagen erfasst wurde.³

3.2.4.3 Sample

Da sich im Prozess der Stichprobengenerierung gezeigt hatte, dass nur die personenseitigen und nicht die betriebsseitigen Differenzierungsmerkmale relevant für die Fragestellungen der Interviews sind, bildet sich dies in der Struktur der tatsächlich realisierten Stichprobe in folgender Weise ab: Fünf Befragte hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung, acht arbeiteten mehr als zwei Jahre in einem anderen als ihrem gelernten Beruf und waren somit angelernt, fünf Interviewpartner waren im Alter von 55 und mehr Jahren, unter welchen sich drei Geringqualifizierte befanden. Neun der Gesprächspartner waren männlich, sechs weiblich.

³ Beim Verfahren der Kreuzvalidierung wird das Interviewmaterial von zwei unabhängigen Personen ausgewertet. Die gewonnenen Ergebnisse werden im Anschluss verglichen, um auf diese Weise den tatsächlich gemeinten Sinn bzw. die wesentliche Grundstruktur systematisch erfassen zu können (vgl. Mayring 2000).

3.2.4.2 Interviewvorbereitung und -methodik

Um die Leitthemen vorgeben zu können, ohne die Ausführungen der Interviewpartner über die Maße einzuschränken, wurde bei den Gesprächen auf einen Leitfaden zurückgegriffen. Bei der Thematisierung der Gründe für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, ist es zunächst von großer Bedeutung, ob es sich bei dem jeweiligen Gesprächspartner um einen Beschäftigten handelt, dessen Arbeitgeber weiterbildungsaktiv ist oder ob seitens des Betriebs keinerlei Weiterbildungsangebote gemacht werden. Entsprechend wurden je nach Beschäftigtentyp unterschiedliche Leitfaden verwendet: Bei Beschäftigten, deren Arbeitgeber keinerlei Weiterbildungsaktivität aufweisen, lag der Schwerpunkt des Gesprächs auf Motivation und Möglichkeiten zur außerbetrieblichen Weiterbildung, während mit Interviewpartnern aus weiterbildungsaktiven Betrieben einerseits geklärt wurde, ob der Betrieb auch bezüglich der Zielgruppen weiterbildungsaktiv ist, bestimmte Beschäftigte bevorzugt behandelt werden oder ob und inwieweit eine Abwehrhaltung seitens der Beschäftigten selbst dazu führt, dass der Beschäftigte in den letzten zwei Jahren an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat und somit nach obiger Definition „bildungsfern“ ist.

Um einen möglichst flüssigen Gesprächsverlauf zu ermöglichen, wurden die geführten Interviews digital aufgezeichnet, sodass dem Gesprächspartner die volle Aufmerksamkeit zukommen konnte. Gleichzeitig ermöglichte dies, die Aussagen später im Anschluss an das jeweilige Interview nach einem erneuten Hören anhand eines am Leitfaden orientierten Auswertungsrasters zu dokumentieren sowie das genannte Verfahren der Kreuzvalidierung systematisch anwenden zu können.

4 Ergebnisse der Betriebsbefragung

Ziel der repräsentativen Befragung der hessischen Betriebe war es, betriebsseitige Faktoren zu eruieren, die darüber entscheiden, „bildungsferne“ Beschäftigte unterdurchschnittlich in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen und die Voraussetzungen dafür zu erfragen, unter denen die Betriebe bereit wären, sich stärker für die Qualifikation dieser Beschäftigten zu engagieren. Zunächst muss für eine solche Analyse eruiert werden, inwieweit die geringe Beteiligung „bildungsferner“ Beschäftigter auf bestimmte Branchen oder Betriebsgrößen beschränkt ist und ob Unterschiede zwischen den beiden betrachteten Beschäftigtengruppen hinsichtlich der zu setzenden Anreize erkennbar werden.

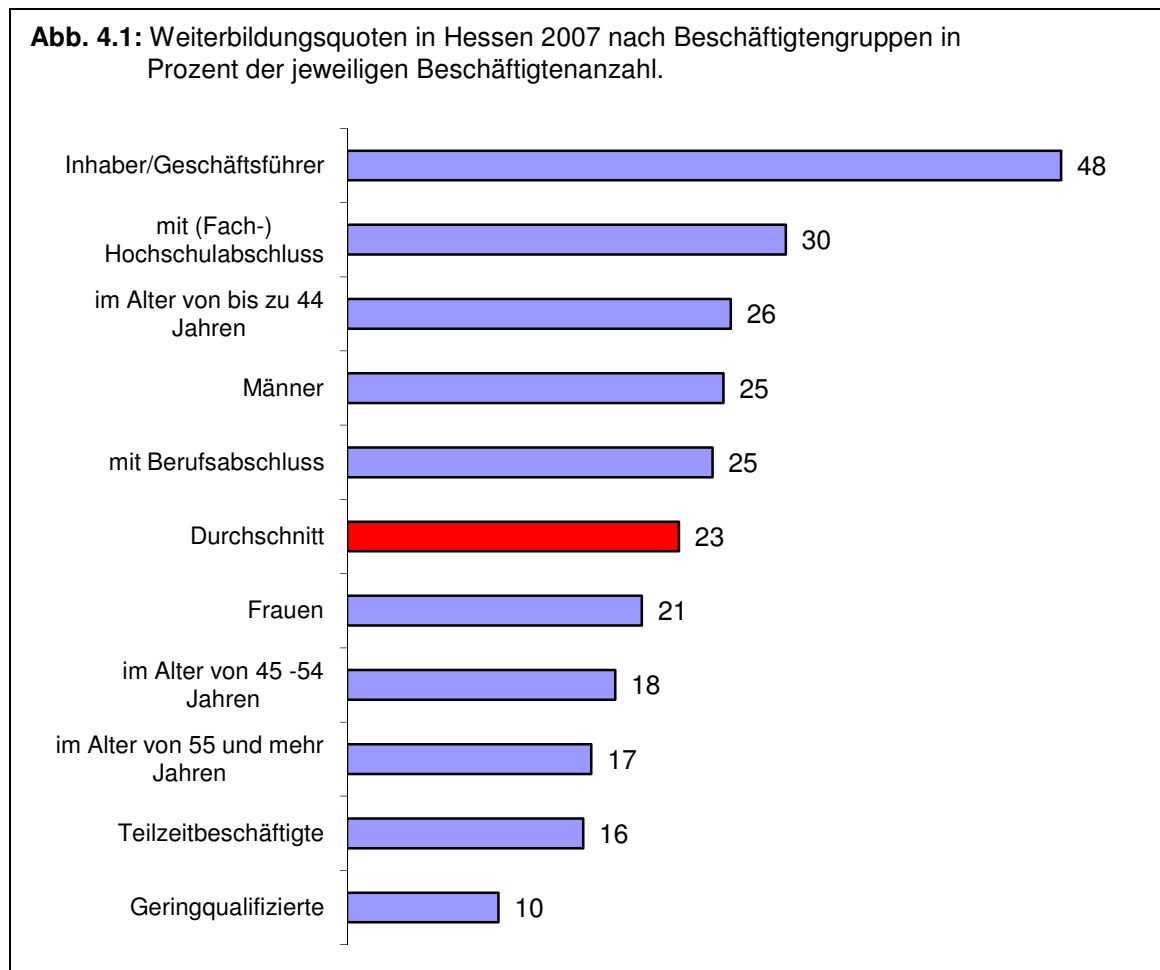
Dazu gibt Abschnitt 4.1 zunächst einen Überblick über die Weiterbildungssituation der beiden betrachteten Beschäftigtengruppen in hessischen Betrieben. Abschnitt 4.2 stellt anschließend die Qualifizierungsbedarfe beider Beschäftigtengruppen aus Sicht der hessischen Betriebe gegenüber. Abschnitt 4.3 greift die angesprochene Fragestellung der betriebsseitigen Faktoren einer unterdurchschnittlichen Beteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter auf, worauf in 4.4 die betrieblichen Aussagen bezüglich möglicher Anreize für eine größere Beteiligung „bildungsferner“ Beschäftigter näher beleuchtet werden.

4.1 Aktuelle Situation Beschäftigter beider Zielgruppen in hessischen Betrieben

Wie in Kapitel 1 ausgeführt, fällt die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung von Beschäftigten je nach Merkmalen wie Qualifikation, Alter und Geschlecht unterschiedlich aus. Dies wird auch durch die neusten Zahlen für Hessen bestätigt: Ein Vergleich der entsprechenden Beschäftigtengruppen zeigt, dass die im Rahmen dieses Projektes fokussierten Zielgruppen älterer und geringqualifizierter Beschäftigter die anteilig am seltensten weitergebildeten Beschäftigten sind. Wie in Abbildung 4.1 dargestellt, nahmen im Jahr 2007 nur etwa zehn Prozent der geringqualifizierten Beschäftigten in Hessen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil; im Vergleich dazu fällt die Beteiligung bei allen Beschäftigten mehr als doppelt so hoch aus (23%). Dabei stellen Geringqualifizierte etwa ein Fünftel aller hessischen Beschäftigten (22%), sodass von der dargestellten erheblich geringeren Weiterbildungsbeteiligung etwa 500.000 Beschäftigte in Hessen betroffen sind.

Bezüglich der Gruppe älterer Beschäftigter und der unterschiedlichen Abgrenzungen innerhalb unterschiedlicher Untersuchungen zeigt sich, dass sich die Gruppe der 45 bis 54 Jahre alten Beschäftigten bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung in Hessen kaum von der Gruppe der 55 Jahre und älteren Beschäftigten unterscheidet: Bereits ab einem Alter von 45 Jahren fällt die Weiterbildungsbeteiligung stark ab. Die Gruppe der 45- bis 54-jährigen Beschäftigten stellt mit etwa 27 Prozent aller Beschäftigten sogar eine noch größere Beschäftigtengruppe als die der Geringqualifizierten dar. Gemeinsam mit älteren Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren wächst der Anteil auf etwa 37 Prozent,

sodass von der beschriebenen geringen Weiterbildungsbeteiligung etwa eine Million der hessischen Beschäftigten betroffen sind.



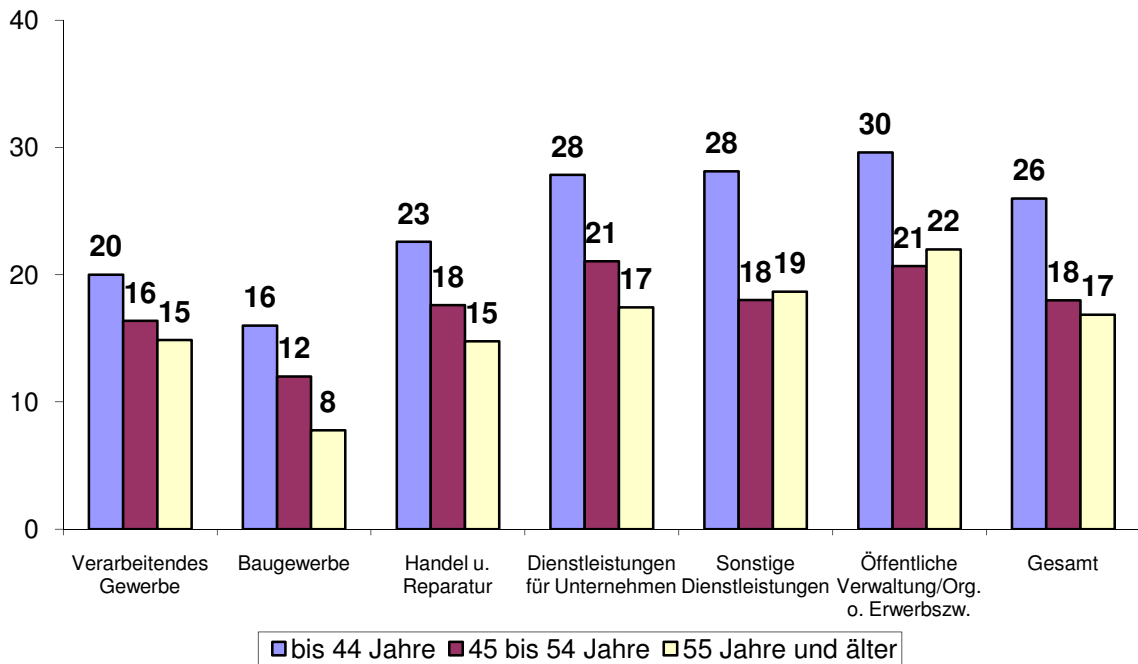
Quelle: eigene Betriebsbefragung⁴

4.1.1 Ältere Beschäftigte

Die nach Wirtschaftszweigen differenzierte Auswertung macht deutlich, dass die Gruppe der 45- bis 54-jährigen Beschäftigten in manchen Branchen in einem noch geringeren Umfang an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als die Gruppe der Älteren ab 55 Jahren. Während dies für die Bereiche der Sonstigen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung Gültigkeit besitzt, liegt im Verarbeitenden Gewerbe zwar eine vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung vor, diese ist jedoch über die drei Altersklassen relativ konstant. Im Gegensatz dazu wird im Baugewerbe schließlich deutlich, dass insbesondere Beschäftigte im Alter von 55 und mehr Jahren unterdurchschnittlich weitergebildet werden. Diese Aspekte sind später hinsichtlich der zu setzenden Anreize zu berücksichtigen.

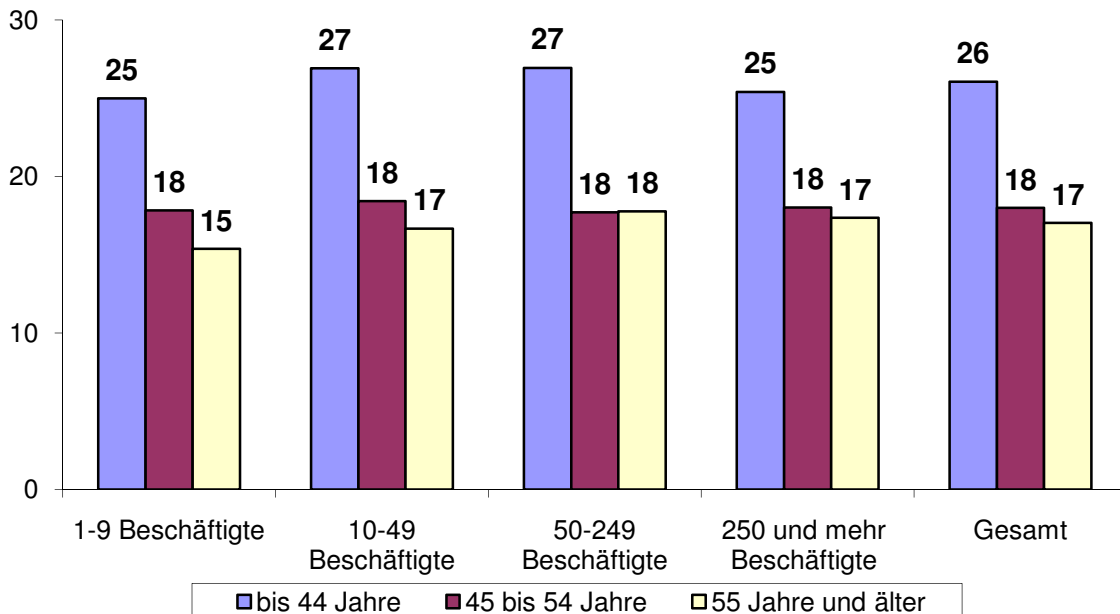
⁴ Dies gilt im Folgenden für alle Abbildungen und Tabellen entsprechend, falls keine abweichenden Angaben gemacht werden.

Abb. 4.2: Weiterbildungsquoten in hessischen Betrieben 2007 nach Altersgruppe und Wirtschaftszweigen, in Prozent der Beschäftigten.



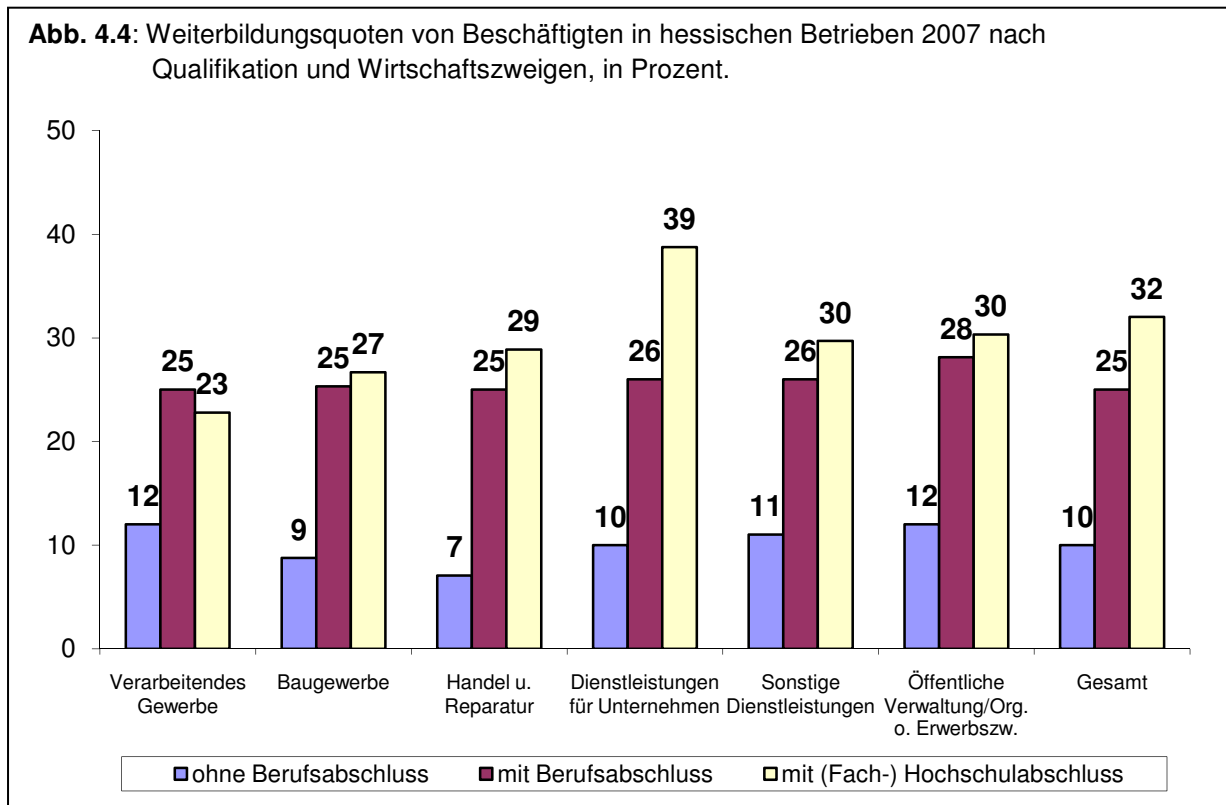
Während somit in den einzelnen Wirtschaftszweigen Unterschiede bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Altersgruppen deutlich wurden, ergibt sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen ein viel einheitlicheres Bild, wie Abbildung 4.3 zeigt. Die Jüngeren bis 44 Jahre werden ziemlich einheitlich erheblich mehr weiter gebildet als die beiden älteren Gruppen. Zwischen Letzteren bestehen kaum Unterschiede in der geringen Weiterbildungsbeteiligung.

Abb. 4.3: Weiterbildungsquoten von Beschäftigten in hessischen Betrieben 2007 nach Altersgruppe und Betriebsgröße, in Prozent.



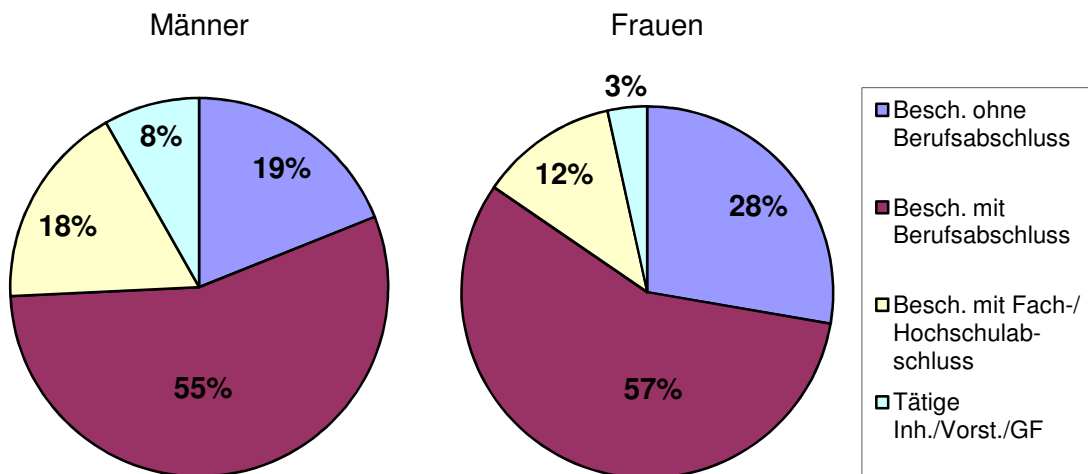
4.1.2 Geringqualifizierte Beschäftigte

Hinsichtlich der Qualifikation der Beschäftigten ist über alle Branchen die betriebliche Weiterbildung bei der Gruppe der Beschäftigten ohne Berufsabschluss (= Geringqualifizierte) stark unterdurchschnittlich. Auffallend ist der hohe Anteil der Hochqualifizierten beim Wirtschaftszweig Dienstleistungen für Unternehmen.



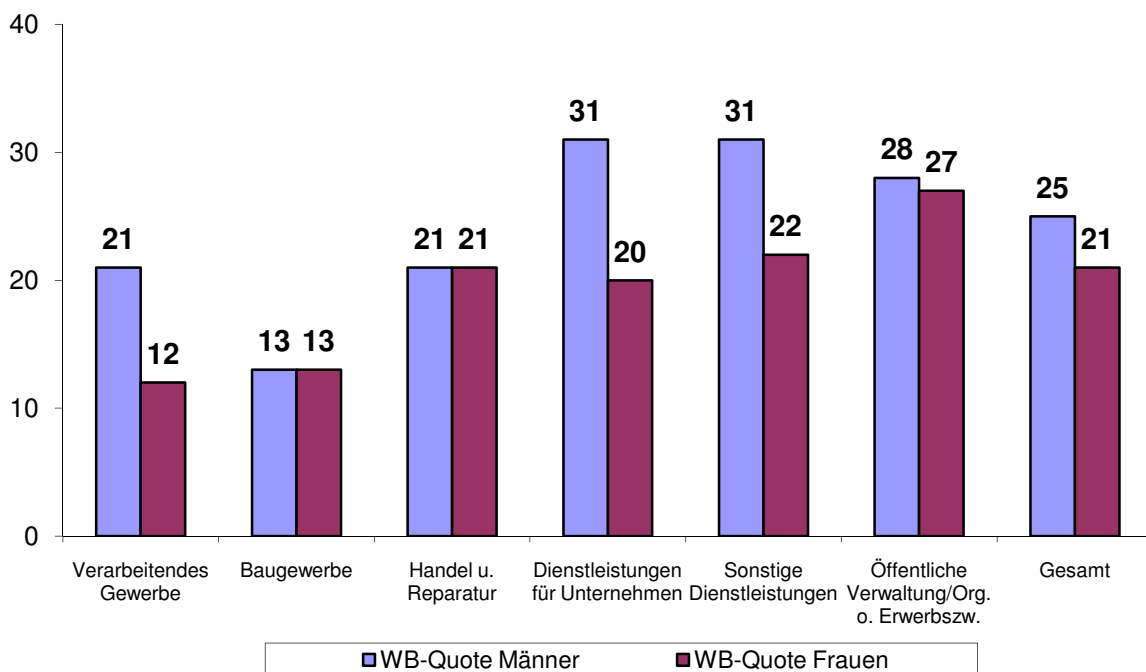
Die in Abbildung 4.4 dargestellte deutlich geringere Beteiligung geringqualifizierter Beschäftigter an betrieblicher Weiterbildung kann gleichzeitig als einer der Hauptgründe für die in Abbildung 4.1 gezeigte geringere Weiterbildungsbeteiligung weiblicher Beschäftigter angesehen werden, da Frauen überproportional in der Beschäftigtengruppe ohne Berufsabschluss vertreten sind.

Abb. 4.5: Verteilung der Beschäftigten in hessischen Betrieben 2007 nach Geschlecht und Qualifikation, in Prozent.

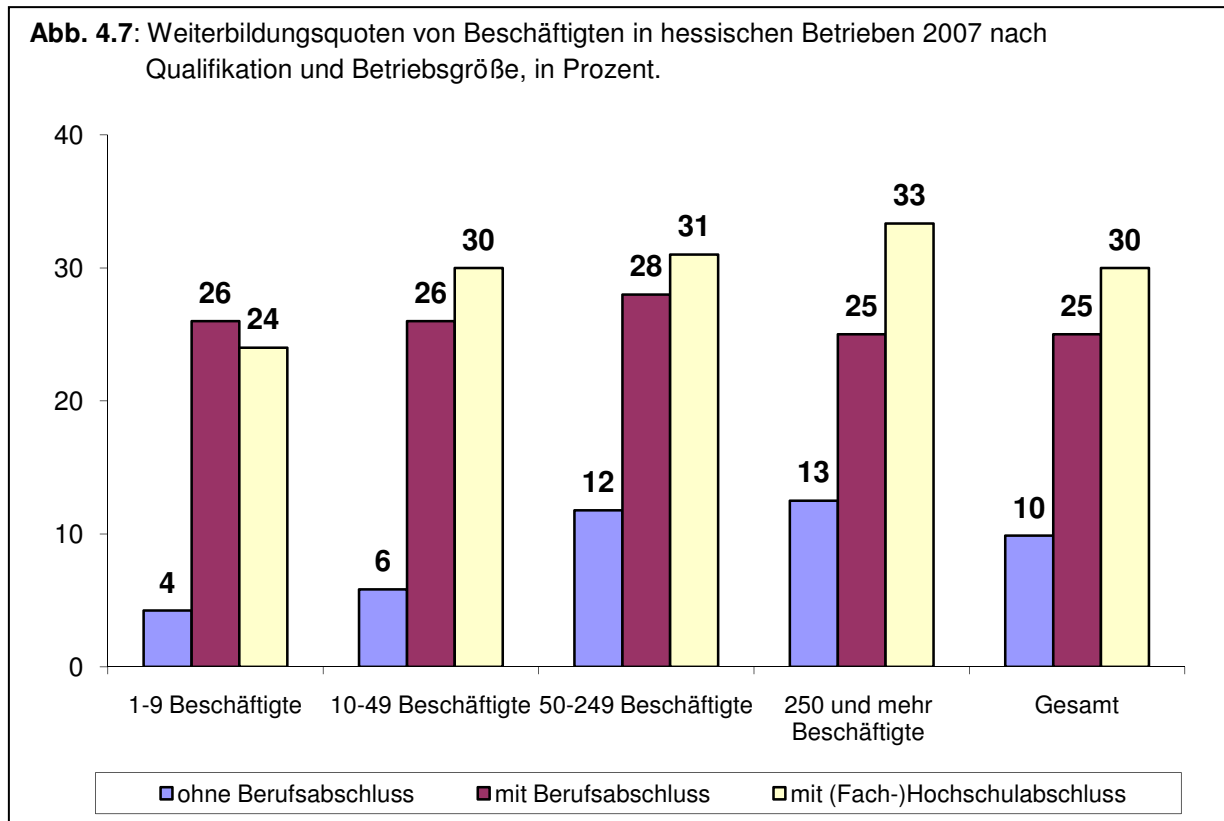


Entsprechend unterschiedlich fallen die in Abbildung 4.4 aufgezeigten Weiterbildungsquoten aus, wenn die Ergebnisse nach dem Geschlecht ausdifferenziert werden:

Abb. 4.6: Weiterbildungsquoten von Beschäftigten in hessischen Betrieben 2007 nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen, in Prozent.

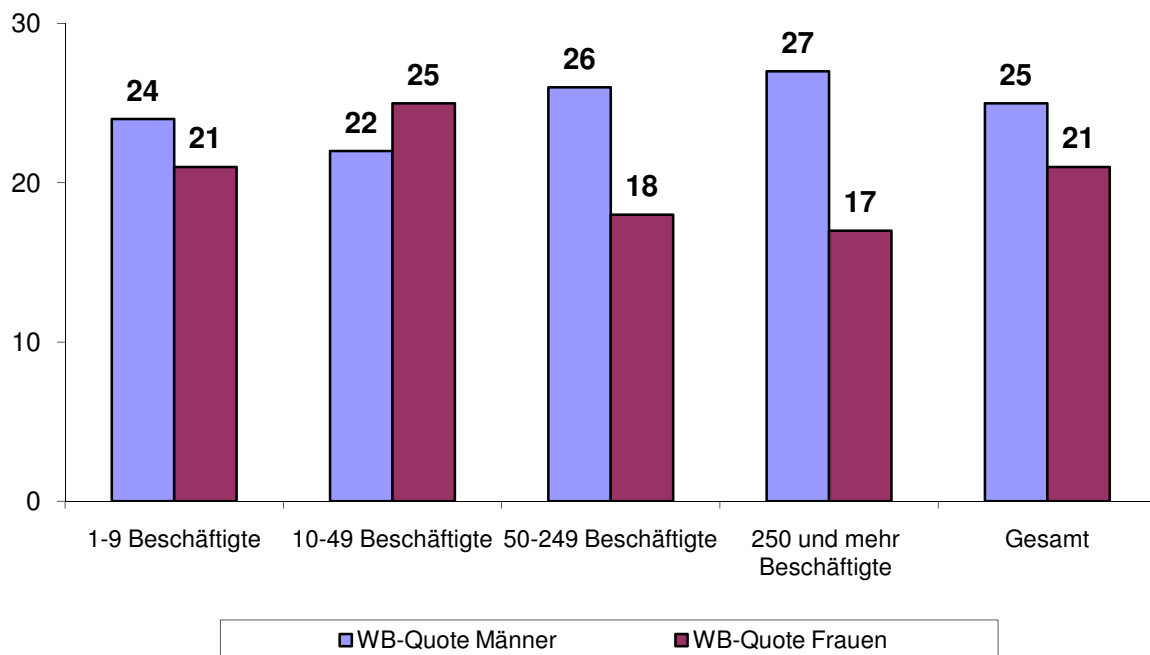


Werden die Daten nach der Betriebsgröße ausgewertet, so zeigt die Befragung zunächst einmal, dass geringqualifizierte Beschäftigte mit sinkender Betriebsgröße zu einem immer kleineren Teil weitergebildet werden. Auffällig ist dabei der Unterschied von Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten im Vergleich zu Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten, wie Abbildung 4.7 zeigt.



Bei einer weiteren Differenzierung nach dem Geschlecht der Beschäftigten werden erneut teilweise große Unterschiede hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen deutlich: Während in Betrieben mit 50 und Beschäftigten eine deutlich geringere Beteiligung der weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen ist, fällt die Weiterbildungsquote der weiblichen Beschäftigten in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten sogar höher aus als die der männlichen Beschäftigten.

Abb. 4.8: Weiterbildungsquoten von Beschäftigten in hessischen Betrieben 2007 nach Geschlecht und Betriebsgröße, in Prozent.



4.1.3 Fazit

Die bisher vorgestellten Ergebnisse der Betriebsbefragung geben einen ersten Einblick über die aktuelle Situation der beiden Zielgruppen in hessischen Betrieben; gleichzeitig werden erste Schwerpunkte hinsichtlich der zu setzenden Anreize für eine höhere Beteiligung dieser Beschäftigten deutlich:

- Die Weiterbildungssituation der Beschäftigten im Alter von 45 bis 54 Jahren stellt sich nur geringfügig besser dar als die der älteren Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren; in einigen Wirtschaftszweigen fallen die Weiterbildungsquoten der ersteren Gruppe sogar niedriger aus. Eine Ausweitung der später noch genauer zu definierenden Anreize auf die Altersgruppe ab 45 Jahren scheint vor diesem Hintergrund sinnvoll und geboten.
- Insbesondere der Dienstleistungsbereich zeichnet sich durch einen drastischen Einbruch der Weiterbildungsbeteiligung bei Beschäftigten ab 45 Jahren aus. Hier sind spezifische Anreize zur Beteiligung von Beschäftigten ab 45 Jahren angebracht, während im Verarbeitenden Gewerbe Anreize für eine insgesamt höhere Weiterbildungsbeteiligung nötig erscheinen. Im Baugewerbe sollte eine Ausrichtung der Anreize auf die älteren Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren erfolgen.

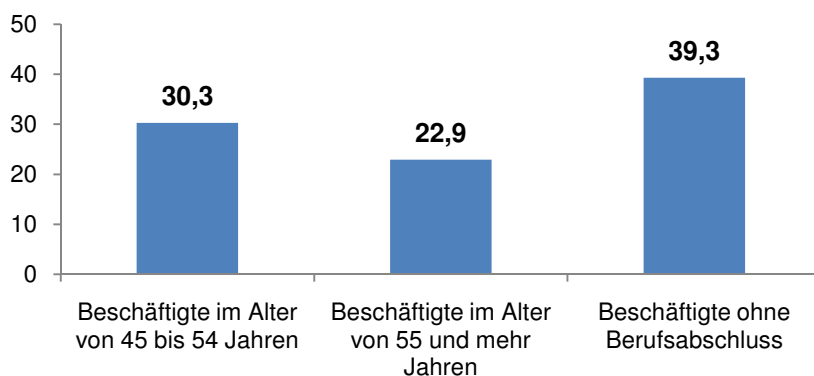
- Bezüglich geringqualifizierter Beschäftigter wird deutlich, dass Anreize für eine höhere Weiterbildungsbeteiligung nicht wirtschaftszweig-spezifisch, sondern gezielt an Klein- und Kleinstbetriebe mit 1 bis 49 Beschäftigten zu adressieren sind. Während sich die Weiterbildungsbeteiligung höherer Berufsbildungsgruppen zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen nicht strukturell unterscheiden, steigt der Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten, die an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, deutlich mit der Betriebsgröße an, wobei Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten sich diesbezüglich kaum von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten unterscheiden.

4.2 Weiterbildungsbedarfe älterer und geringqualifizierter Beschäftigter aus Sicht der hessischen Betriebe

Werden ältere und geringqualifizierte Beschäftigte unterdurchschnittlich in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einbezogen, so wird dies in der Literatur seitens der Betriebe auf ein schlechtes Kosten-Nutzen-Verhältnis zurückgeführt. Einerseits kann dies auf zu hohe Kosten, andererseits auf einen als zu gering eingeschätzten Nutzen zurückzuführen sein.

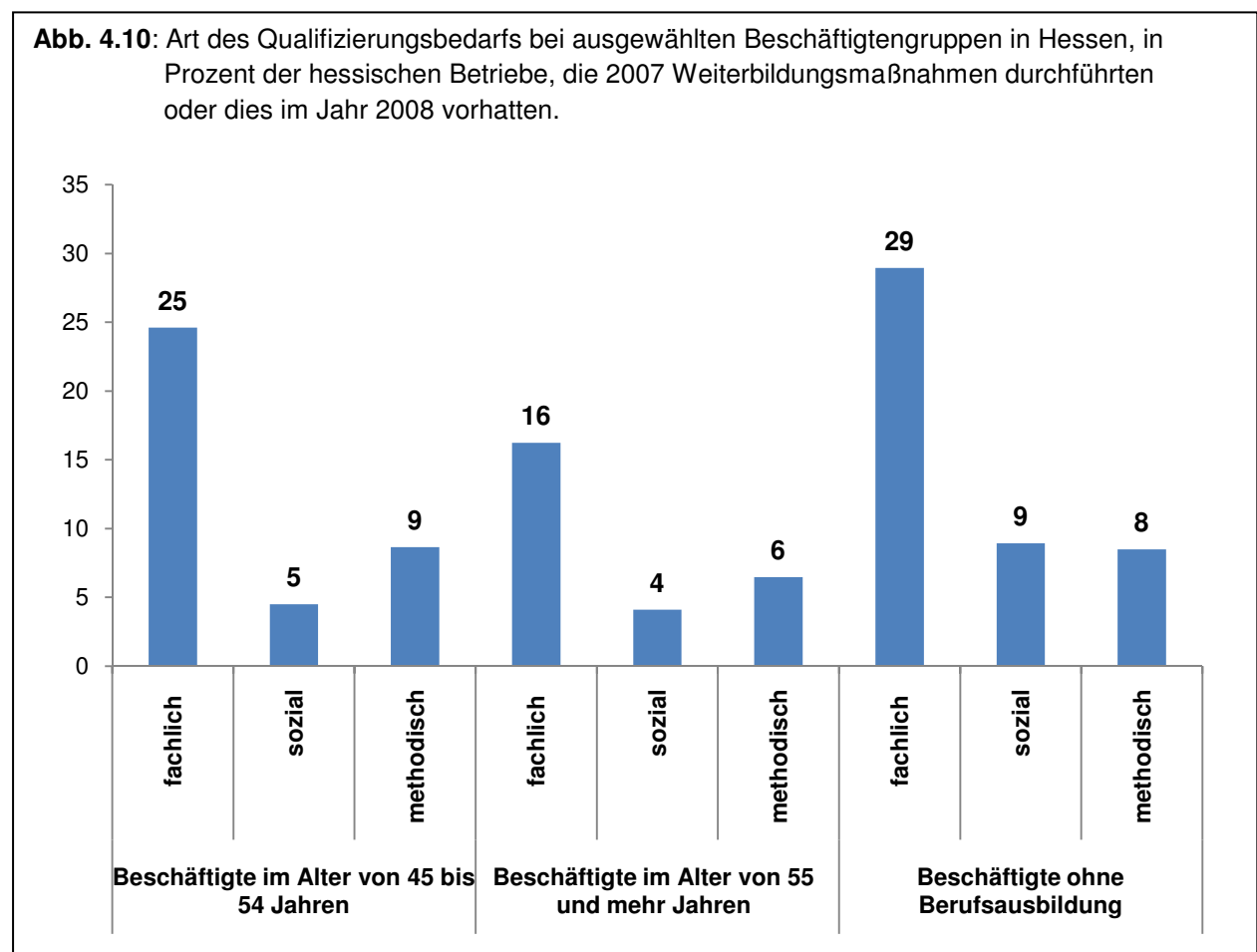
Wie in Kapitel 2 dargestellt, ist die Weiterbildung ihrer Beschäftigten für die Betriebe mit nicht zu vernachlässigenden direkten und indirekten Kosten verbunden. Betriebe werden daher nur dann in die Weiterbildung bestimmter Beschäftigtengruppen investieren, wenn betriebsseitig ein entsprechender Bedarf gesehen wird. Nach einem solchen Bedarf wurden im Rahmen der Betriebsbefragung deshalb alle Betriebe befragt, die angaben, im Jahr 2007 Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt zu haben oder solche zumindest für das Jahr 2008 für Beschäftigte im Alter von 45 bis 54 Jahren, ältere Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren und geringqualifizierte Beschäftigte planten. Etwa 30 Prozent dieser hessischen Betriebe bestätigten solche Qualifizierungsbedarfe für mindestens eine der drei Beschäftigtengruppen.

Abb. 4.9: Qualifizierungsbedarfe bei Beschäftigten ausgewählter Alters- und Qualifikationsgruppen in Hessen, in Prozent der hessischen Betriebe, die 2007 Weiterbildungsmaßnahmen durchführten oder dies im Jahr 2008 vorhatten.



Umgekehrt sieht demnach selbst die Mehrzahl *weiterbildender* Betriebe keinen Qualifizierungsbedarf bei den ausgewählten Beschäftigtengruppen. Hierin ist ein Begründungsansatz für die Schwierigkeiten der Anreizsetzungen auf Seiten der Betriebe in der Vergangenheit zu sehen.

Um eine Einschätzung über die Art des seitens der Betriebe erkannten Bedarfs zu erhalten, wurden die Betriebe weiterhin gebeten, den Bedarf näher zu konkretisieren. Zur Auswahl standen neben fehlenden fachlichen Kompetenzen auch die eingangs beschriebenen „weichen“ Faktoren in Form von sozialen und methodischen Kompetenzen. Wie Abbildung 4.8 zeigt, beziehen sich die seitens der Betriebe erkannten spezifischen Bedarfe in den meisten Fällen auf fachliche Qualifikationen; nur selten werden Qualifizierungsbedarfe auf sozialer oder methodischer Ebene festgestellt. Dies gilt für alle drei abgefragten Beschäftigtengruppen.



Die Ergebnisse können nun derart interpretiert werden, dass aus Sicht der Betriebe – entgegen der in Kapitel 1 formulierten These – den „weichen“ Faktoren gegenüber der fachlichen Kompetenzen auch bei den Beschäftigten der betrachteten Zielgruppen keine gleichberechtigte Bedeutung bei der Weiterbildung zukommt; gerade hinsichtlich geringqualifizierter Beschäftigter überwiegt nach Angaben der Betriebe der fachliche

Qualifizierungsbedarf. Dieses Ergebnis impliziert aber nicht, dass „weiche“ Faktoren keine Bedeutung hätten. Sie werden nur nicht von Betrieben primär vermittelt. Ein Grund dafür kann darin liegen, dass die Erträge für Finanzierung solcher Weiterbildungen von den Betrieben nicht so einfach amortisiert werden können.

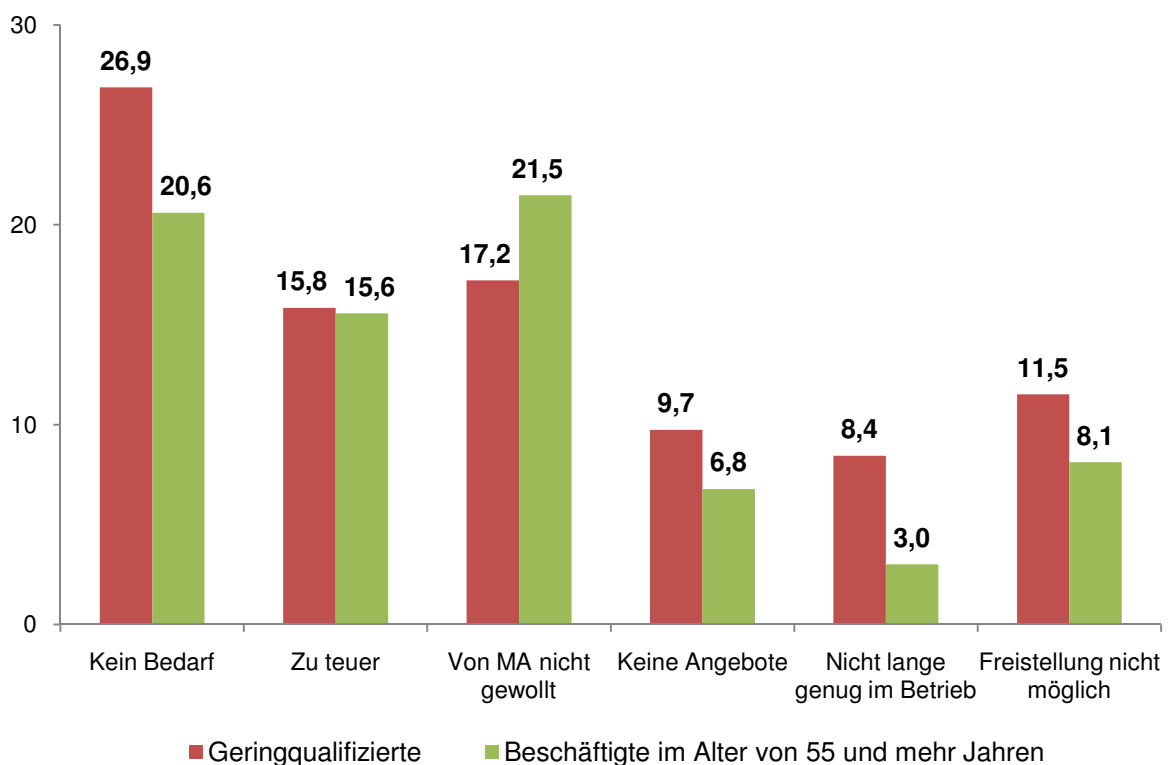
4.3 Hemmnisse für eine höhere Weiterbildungsbeteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter

Als ersten Schritt in Richtung der konkret zu setzenden Anreize wurden die hessischen Betriebe danach gefragt, welche Faktoren aus ihrer Sicht ein größeres Maß an Weiterbildung für geringqualifizierte und ältere Beschäftigte verhindern. Dabei wurde aus Gründen des Befragungsaufwands für die betrieblichen Gesprächsteilnehmer auf eine gesonderte Abfrage bezüglich der Beschäftigtengruppe im Alter von 45 bis 54 Jahren abgesehen. Ist im Folgenden von „älteren“ Beschäftigten die Rede, sind diese deshalb immer mit Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren gleichzusetzen. Gleichzeitig wurden nur Betriebe zu solchen Hemmnissen befragt, die angaben, im Jahr 2007 Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt zu haben bzw. dies zumindest im Jahr 2008 vorhatten.

Den Betrieben wurden sechs Antwortmöglichkeiten vorgegeben; zusätzlich bestand die Möglichkeit, unter „Sonstiges“ andere Hemmnisse zu nennen. Mit den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wurden alle in Abschnitt 3.2 dargestellten Gründe abgedeckt.

Wie Abbildung 4.11 zeigt, sehen die hessischen Betriebe das größte Hemmnis bezüglich geringqualifizierter Beschäftigter in einem nicht vorhandenen (Mehr-)Bedarf, gefolgt von der Antwort, dass dies von den entsprechenden Mitarbeiter nicht gewollt werde. Hinsichtlich der älteren Beschäftigten übersteigt die mangelnde Mitarbeitermotivation sogar den nicht vorhandenen Bedarf. Dies verdeutlicht die Bedeutung der beschäftigtenseitig zu setzenden Anreize: Zumindest aus Sicht der Betriebe liegt hier einer der Schlüssel zur Reduzierung der Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung für die beiden Zielgruppen. Die zu hohen Kosten folgen in beiden Fällen auf Platz drei. Auffallend ist die vergleichsweise hohe Zahl der Nennungen zu kurzer Verweildauer bezüglich geringqualifizierter Beschäftigter; bezüglich älterer Beschäftigter, für die dieses Argument aus der Humankapitaltheorie abgeleitet wurde (vgl. Abschnitt 2.2), scheint dies aus Sicht der Betriebe kaum ein Hemmnis darzustellen.

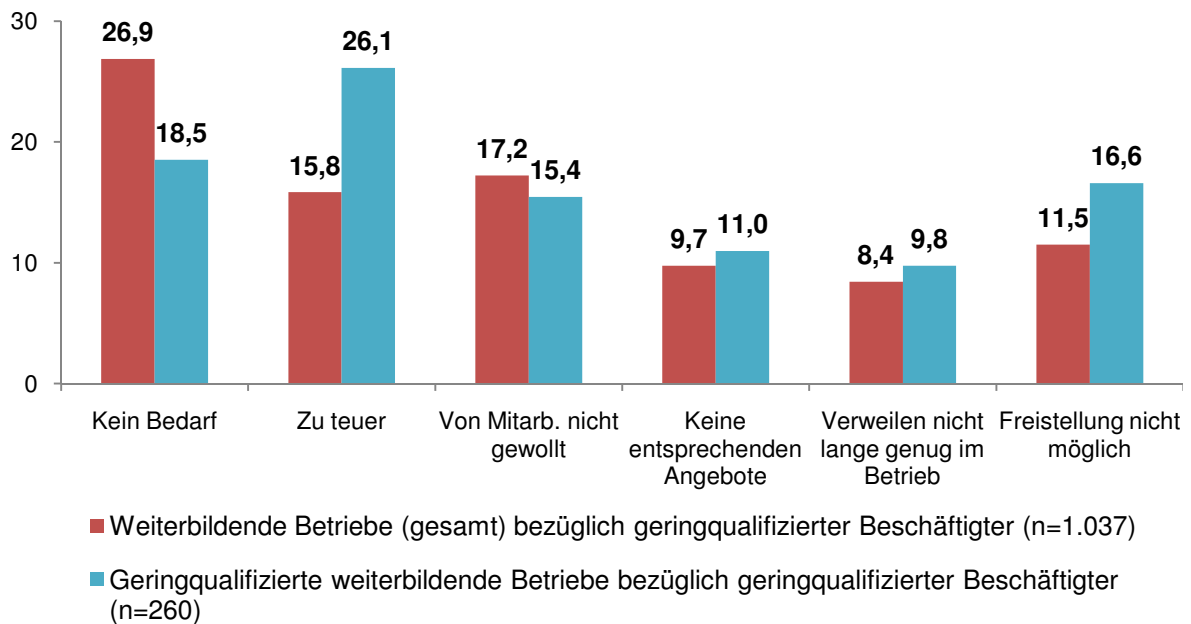
Abb. 4.11: Hemmnisse aus Sicht der hessischen Betriebe, die ein größeres Maß an Weiterbildung für die jeweilige Zielgruppe verhindern, in Prozent der weiterbildenden Betriebe in Hessen (Mehrfachnennungen möglich).



Die zu Anfang der Befragung gemachten Angaben bezüglich des Personalbestandes lassen nun eine Auswertung solcher Betriebe zu, die Beschäftigte der jeweiligen Zielgruppe bereits weiterbildeten, um zu untersuchen, ob sich dadurch die Bedeutung der Hemmnisse verändert. Wurde die Notwendigkeit einer Weiterqualifizierung der jeweiligen Zielgruppe einmal erkannt, so ist insbesondere zu erwarten, dass ein geringerer Anteil dieser Betriebe angibt, keinen (Mehr-)Bedarf zu haben. Sollen zielführende Anreizsysteme entwickelt werden, müssten solche Unterschiede Berücksichtigung finden.

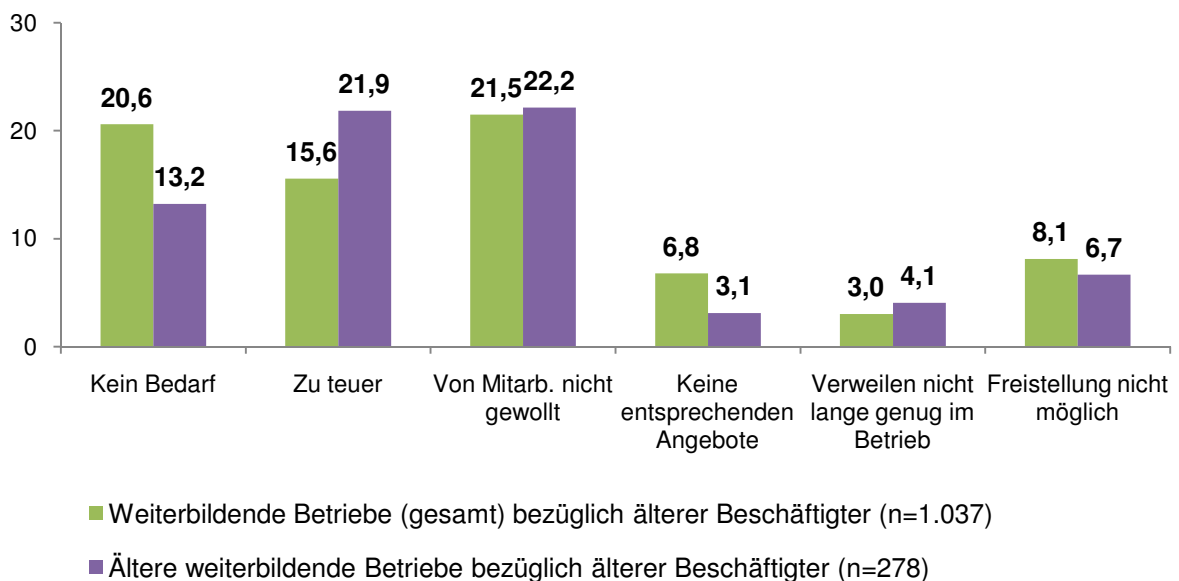
Die Abbildungen 4.12 und 4.13 stellen die Antworten dieser die Zielgruppen bereits weiterbildenden Betriebe den in Abbildung 4.9 dargestellten Ergebnissen gegenüber: Bezüglich beider Zielgruppen gewinnen die Kosten nun an Bedeutung, der nicht vorhandene Bedarf wird deutlich seltener genannt. Bezüglich der Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter wird das Problem der Freistellung von Betrieben, die diese Gruppe bereits weiterbilden, nun bedeutender eingeschätzt als die mangelnde Motivation der Beschäftigten.

Abb. 4.12: Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach betrieblichem Weiterbildungsverhalten von geringqualifizierten Beschäftigten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).



Werden ausschließlich Betriebe befragt, die bereits ältere Beschäftigte im Alter von 55 und mehr Jahren weiterbilden, fällt die *steigende* Nennung der geringen Mitarbeitermotivation als Hemmnis für ein größeres Maß an Weiterbildung auf.

Abb. 4.13: Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach betrieblichem Weiterbildungsverhalten von Beschäftigter im Alter von 55 und mehr Jahren, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).



Soll den von Seiten der hessischen Betriebe genannten Hemmnissen durch entsprechende Anreize begegnet werden, muss diesen Ergebnissen zufolge das bisherige Weiterbildungsverhalten der Betriebe bezogen auf die jeweilige Zielgruppe berücksichtigt werden. Finanzielle Unterstützungen werden voraussichtlich Hemmnisse eher bei Betrieben abbauen, die bereits Beschäftigte dieser Zielgruppe weiterbilden, als Betriebe dazu zu veranlassen, diese jeweilige Zielgruppe neu in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu integrieren.

Die Auswertungen der Antworten nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße machen zudem folgendes deutlich:

Bezüglich der Gruppe geringqualifizierter Beschäftigter sind es insbesondere Betriebe des Bereichs Handel und Reparatur, die überproportional auf die zu hohen Kosten als Hemmnis verweisen und demnach positive Effekte durch finanzielle Unterstützungen am wahrscheinlichsten erscheinen lassen. Beachtlich sind die Aussagen hinsichtlich der entsprechenden Angebote. Hier können zwei Gruppen unterschieden werden: Während etwa 14 Prozent Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, der Sonstigen Dienstleistungen und der öffentlichen Verwaltung hierin ein Hemmnis für ein höheres Weiterbildungsengagement für geringqualifizierte Beschäftigte sehen, liegt der Anteil bei den restlichen Betrieben im Durchschnitt bei unter fünf Prozent. Demnach sollten verstärkte Anstrengungen bei Betrieben der ersten Gruppe unternommen werden, diese über entsprechende Angebote zu informieren bzw. mit diesen passgenaue Angebote zu entwickeln.

Tab. 4.1: Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach Wirtschaftszweigen, in Prozent der Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs (Mehrfachnennungen möglich).

Geringqualifizierte Beschäftigte	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel & Reparatur	Unt.-Dienstl.	Sonstige Dienstl.	Öffentl. Verw.	Total
Kein Weiterbildungsbedarf	18,8	23,4	24,7	20,3	33,6	22,6	26,9
von Mitarb. nicht gewollt	20,0	17,7	12,2	11,7	19,1	28,4	17,2
Weiterbildung ist zu teuer	15,3	14,4	23,1	14,9	13,7	8,9	15,8
Können nicht freigestellt werden	10,4	9,3	7,8	9,8	15,4	6,6	11,5
keine entspr. Angebote	15,0	3,6	5,9	2,9	13,1	13,7	9,7
Mitarb. verweilen nicht lange genug im Betrieb	6,4	8,1	10,2	6,2	8,6	9,8	8,4

Die Auswertung nach der Betriebsgröße zeigt noch deutlichere Unterschiede in der Einschätzung der Hemmnis-Schwerpunkte auf als der Vergleich der Wirtschaftszweige: Ein Großteil der Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten verweist auf den nicht vorhandenen Bedarf, während die Mitarbeitermotivation und die Kosten bei Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten eine große Hürde für ein erhöhtes Maß an Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte zu sein scheinen. Auch die zu kurze Verweildauer erlangt bei diesen Betrieben eine überdurchschnittliche Bedeutung.

Ein Vergleich der KMU mit Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten zeigt außerdem die bei letzteren besonders seltenen finanziellen Hemmnisse, was die oben beschriebene These unterstützt, dass Großbetriebe aufgrund der größeren Ressourcen insbesondere für Planung und Organisation eine geringere Kostenproblematik aufweisen als KMU.

Tab. 4.2: Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach der Betriebsgröße, in Prozent der Betriebe der jeweiligen Betriebsgröße (Mehrfachnennungen möglich).

Geringqualifizierte Beschäftigte	1 – 9 Beschäftigte	10 – 49 Beschäftigte	50 – 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Total
Kein Weiterbildungsbedarf	31,4	17,4	22,5	21,8	26,9
von Mitarb. nicht gewollt	13,8	22,4	24,8	24,3	17,2
Weiterbildung ist zu teuer	13,1	23,0	18,1	5,4	15,8
Können nicht freigestellt werden	9,3	16,2	13,7	12,7	11,5
keine entspr. Angebote	8,6	12,1	11,2	10,8	9,7
Mitarb. verweilen nicht lange genug im Betrieb	6,6	11,0	13,6	10,6	8,4

Bezogen auf die älteren Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren zeigen sich im Vergleich zur Gruppe der geringqualifizierten Beschäftigten qualitative Unterschiede:

Das zuvor geäußerte Argument, es gebe keine entsprechenden Angebote, kommt im Verarbeitenden Gewerbe bezüglich älterer Beschäftigter kaum mehr Bedeutung zu. Dort wird dafür häufiger auf die Freistellungsproblematik der entsprechenden Beschäftigten verwiesen. Dafür wird von Betrieben des Baugewerbes nun relativ häufig auf die fehlenden Angebote verwiesen.

Tab. 4.3: Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung für ältere Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach Wirtschaftszweigen, in Prozent der Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs (Mehrfachnennungen möglich).

Ältere Beschäftigte (55 Jahre und älter)	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel & Reparatur	Unt.- Dienstl.	Sonstige Dienstl.	Öffentl. Verw.	Total
von Mitarb. nicht gewollt	28,1	24,2	17,9	16,4	21,4	33,4	21,5
Kein Weiterbildungsbedarf	23,3	33,4	17,3	19,0	20,7	19,0	20,6
Weiterbildung ist zu teuer	7,8	17,0	17,7	18,4	15,8	10,9	15,6
Können nicht freigestellt werden	16,1	8,9	5,1	4,3	9,4	8,7	8,1
keine entspr. Angebote	5,1	9,9	4,1	6,6	8,4	8,0	6,8
Mitarb. verweilen nicht lange genug im Betrieb	2,5	5,2	2,0	1,9	3,3	6,6	3,0

Noch deutlicher unterscheiden sich manche Aussagen der Betriebsgrößenklassen: Die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen erreichen nun bei Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten den höchsten Anteil der Nennungen unter allen Betriebsgrößenklassen; zuvor hinsichtlich geringqualifizierter fiel dieser Anteil unterdurchschnittlich aus. Bei Großbetrieben stellen diese Kosten auch bezüglich älterer Beschäftigter kaum ein Hemmnis dar. Das Motivationsproblem der älteren Beschäftigten wird einmal mehr am häufigsten von mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten genannt. Die zu kurze Verweildauer ist in jeder der betrachteten Betriebsgrößenklassen das am seltensten genannte Hemmnis.

Tab. 4.4: Hemmnisse für ein größeres Maß an Weiterbildung für ältere Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben in Hessen nach der Betriebsgröße, in Prozent der Betriebe der jeweiligen Betriebsgröße (Mehrfachnennungen möglich).

Ältere Beschäftigte (55 Jahre und älter)	1 – 9 Beschäftigte	10 – 49 Beschäftigte	50 – 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Total
von Mitarb. nicht gewollt	17,9	23,4	34,3	25,3	26,9
Kein Weiterbildungsbedarf	20,8	20,6	19,6	19,0	17,2
Weiterbildung ist zu teuer	18,0	13,3	10,0	4,5	15,8
Können nicht freigestellt werden	6,4	11,8	8,7	5,1	11,5
keine entspr. Angebote	6,5	7,6	6,7	5,6	9,7
Mitarb. verweilen nicht lange genug im Betrieb	2,5	3,1	5,5	4,0	8,4

Zwischenfazit

Ein erster Überblick über die Weiterbildungssituation älterer und geringqualifizierter Beschäftigter zeigte bereits Unterschiede hinsichtlich der zu setzenden Anreize, die im Verlauf dieses Kapitels hinsichtlich der Hemmnisse für ein größeres Maß an betrieblicher Weiterbildung für diese Beschäftigtengruppen weiter konkretisiert wurden:

- Bezüglich der Weiterbildungsbedarfe zu sozialen und methodischen Kompetenzen konnte gezeigt werden, dass solche bei keiner der betrachteten Beschäftigtengruppen durch die Betriebe festgestellt wurden. Die geringen Nennungen von fehlenden sozialen und methodischen Kompetenzen der drei Beschäftigtengruppen lassen die oben genannte These plausibel erscheinen, dass solche „weichen“ Faktoren bei der Konzeption betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen nur in sehr geringem Umfang im Blickfeld der Betriebe sind. Dementsprechend ist von Seiten der Betriebe nicht zu erwarten, dass solche Inhalte in ausreichendem Maß in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einfließen. Liegen seitens der Beschäftigten Defizite in diesen Bereichen vor, so müssen diese in außerbetrieblichen, beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen abgedeckt werden.
- Als größtes Hemmnis für ein größeres Maß an betrieblicher Weiterbildung für ältere und geringqualifizierte Beschäftigte wird von den hessischen Betrieben *insgesamt* der nicht vorhandene zusätzliche Bedarf angesehen. Werden ausschließlich Betriebe befragt, die die jeweilige Beschäftigtengruppe bereits in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einbezieht, so wird die Bedeutung der Kosten für die Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten deutlich: Vorher noch bei beiden Zielgruppen an dritter Stelle angesiedelt, nehmen die Kosten bezüglich geringqualifizierter Beschäftigter nun die „Spitzenposition“ ein. Weiterhin steigt die Bedeutung des Freistellungsproblems bei dieser Beschäftigtengruppe.
- Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die mangelnde Mitarbeitermotivation bezüglich älterer Beschäftigter ein größeres Hemmnis darstellt als bei geringqualifizierten Beschäftigten. Das eingangs theoretisch abgeleitete Argument der zu kurzen Verweildauer älterer Beschäftigter wird durch die Aussagen der hessischen Betriebe nicht bestätigt.
- Das fehlende adäquate Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen muss beim Verarbeitenden Gewerbe, den Betrieben der Sonstigen Dienstleistungen sowie im Bereich der öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck als ein bedeutendes Hemmnis betrachtet werden, geringqualifizierte Beschäftigte weiterzubilden. An dieser Stelle müssten vermehrt Informationsanstrengungen unternommen werden, während sich dieser Punkt bei Betrieben der verbleibenden Wirtschaftszweige als unbedeutend erwies. Als der mit Abstand am kostenorientiertesten stellte sich der Wirtschaftszweig Handel und Reparatur heraus, wo entsprechend finanzielle Anreize am angebrachtesten erscheinen. Gleiches gilt

für Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Eine finanzielle Unterstützung für Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten erscheint auch nach eigenen Angaben wenig zielführend.

- Die geringe Mitarbeitermotivation verhindert nach Angaben der Betriebe ein größeres Maß an Weiterbildung für ältere Beschäftigte im Alter von 55 und mehr Jahren insbesondere im Bereich der öffentlichen Verwaltung sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Hier müssen in Anbetracht der Häufigkeit der Nennungen speziell zugeschnittene Anreize entwickelt werden, um die Motivation der *Beschäftigten* zu steigern. Gleiches kann für mittelgroße Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten konstatiert werden. Dagegen gilt dies in den Bereichen Handel und Reparatur sowie der Unternehmensdienstleistungen sowie in Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten in erheblich geringerem Umfang. In solchen Kleinstbetrieben sollten dagegen vermehrt finanzielle Anreize ansetzen.

4.4 Anreize

Die durch die Betriebe genannten Hemmnisse sind nun Ausgangspunkt für die konkreten betriebsseitig zu setzenden Anreize, die die Betriebe dazu veranlassen würden, mehr in die Qualifizierung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter zu investieren. Es wurde danach gefragt, was konkret dazu führen könnte, dass die Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten für diese beiden Zielgruppen ausweiten würden.

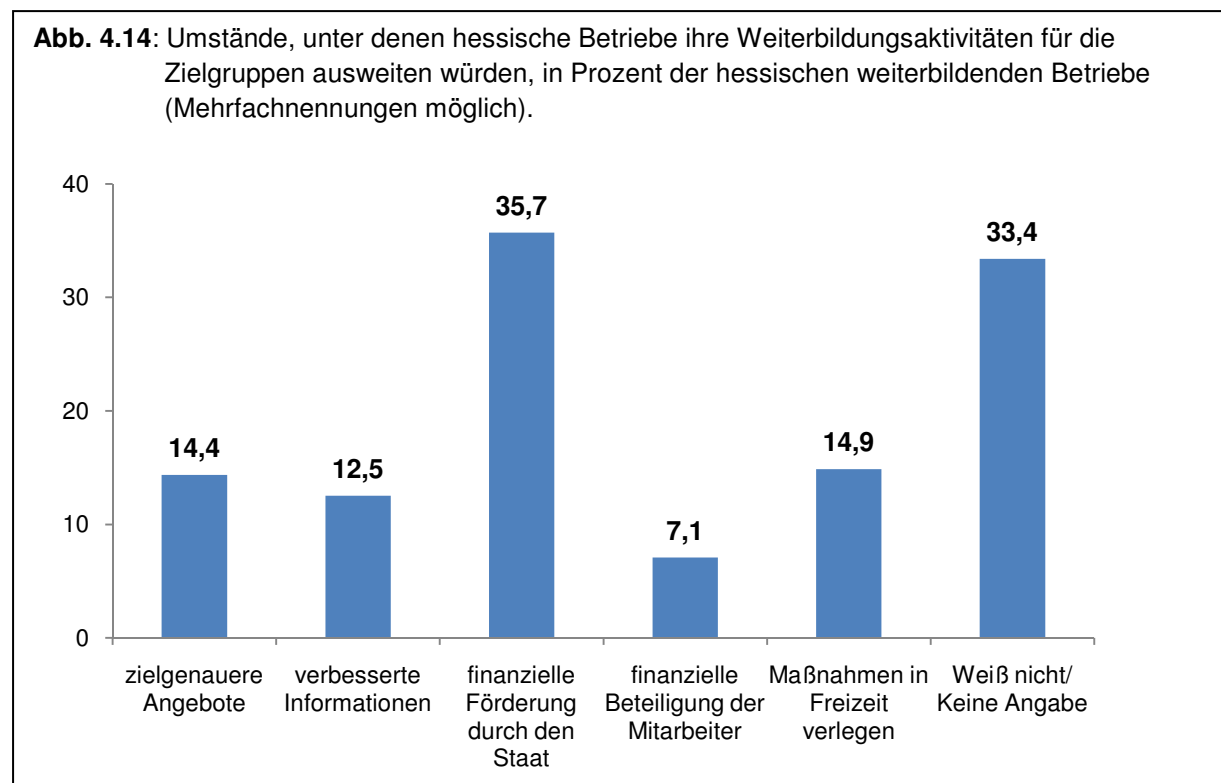
Dabei ging es um die Bewertung konkreter Vorschläge, die an den geschilderten Hemmnissen anknüpfen und die Rahmenbedingungen für Weiterbildungsmaßnahmen seitens des Betriebs verbessern würden. Genannte Ansatzpunkte waren zunächst eine Verbesserung des Weiterbildungsangebots sowie der entsprechenden Informationen. Dem Problem zu hoher *direkter* Kosten wurde mit zwei möglichen Anreizen Rechnung getragen: Zum einen könnte eine finanzielle Förderung entsprechender Angebote durch den Staat erfolgen, alternativ könnten die Kosten vom Betrieb vermehrt auf die weitergebildeten Beschäftigten verlagert werden. Schließlich sollten die Betriebe die Möglichkeit bewerten, die Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen in die Freizeit der Mitarbeiter zu verlegen, um damit der Freistellungsproblematik zu begegnen bzw. die *indirekten* Kosten zu senken. Ausgenommen waren Ansätze bezüglich des nicht vorhandenen Bedarfs sowie der zu kurzen Verweildauer. Bezüglich der mangelnden Mitarbeitermotivation wurden von den Betrieben Beispiele guter Praxis erfragt, die sich als erfolgreich erwiesen, die Beteiligung der Beschäftigten beider Zielgruppen zu erhöhen, sodass auch erste Anhaltspunkte über beschäftigtenseitig zu setzende Anreize vorliegen.

Die Frage nach konkreten Anreizen, die zu einer Ausweitung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten für ältere und geringqualifizierte Beschäftigten führen könnten, verfolgte zwei Zielsetzungen: Einerseits konnte hinsichtlich der Kostenproblematik die Sicht der Betriebe eingefangen werden, ob die Beschäftigten oder der Staat in der Verantwortung gesehen werden, diesem Hemmnis durch eine (teilweise) Übernahme der Kosten zu

begegnen. Wichtiger war es jedoch, einen Anhaltspunkt dafür zu bekommen, wie groß das Interesse der Betriebe ist, die Weiterbildungssituation der beiden Zielgruppen zu verbessern: Überwiegt der nicht vorhandene Bedarf einer Weiterqualifizierung der Beschäftigten die anderen Hemmnisse bei weitem, so könnten die Betriebe unter Umständen auch dann nicht gewillt sein, mehr in die Weiterbildung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter zu investieren, wenn unterschiedliche Anreize gesetzt würden, da durch das diesbezügliche Engagement zumindest ein erhöhter Organisationsaufwand entstünde.

4.4.1 Betriebsseitige Anreize für eine Ausweitung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten für ältere und geringqualifizierte Beschäftigte

Die hessischen Betriebe zeigten sich bezüglich der Umstände, unter denen sie die Weiterbildungsaktivitäten für ältere und geringqualifizierte Beschäftigte ausweiten würden, sehr kostenorientiert: So entfielen auf die finanziellen Anreize in Form einer finanziellen Unterstützung durch den Staat oder die Mitarbeiter fast die Hälfte aller Nennungen. Überraschend ist der hohe Anteil der Betriebe, die trotz der konkreten Antwortmöglichkeiten angaben, nicht zu wissen, unter welchen Umständen sie ihre Weiterbildungsaktivitäten ausweiten würden.



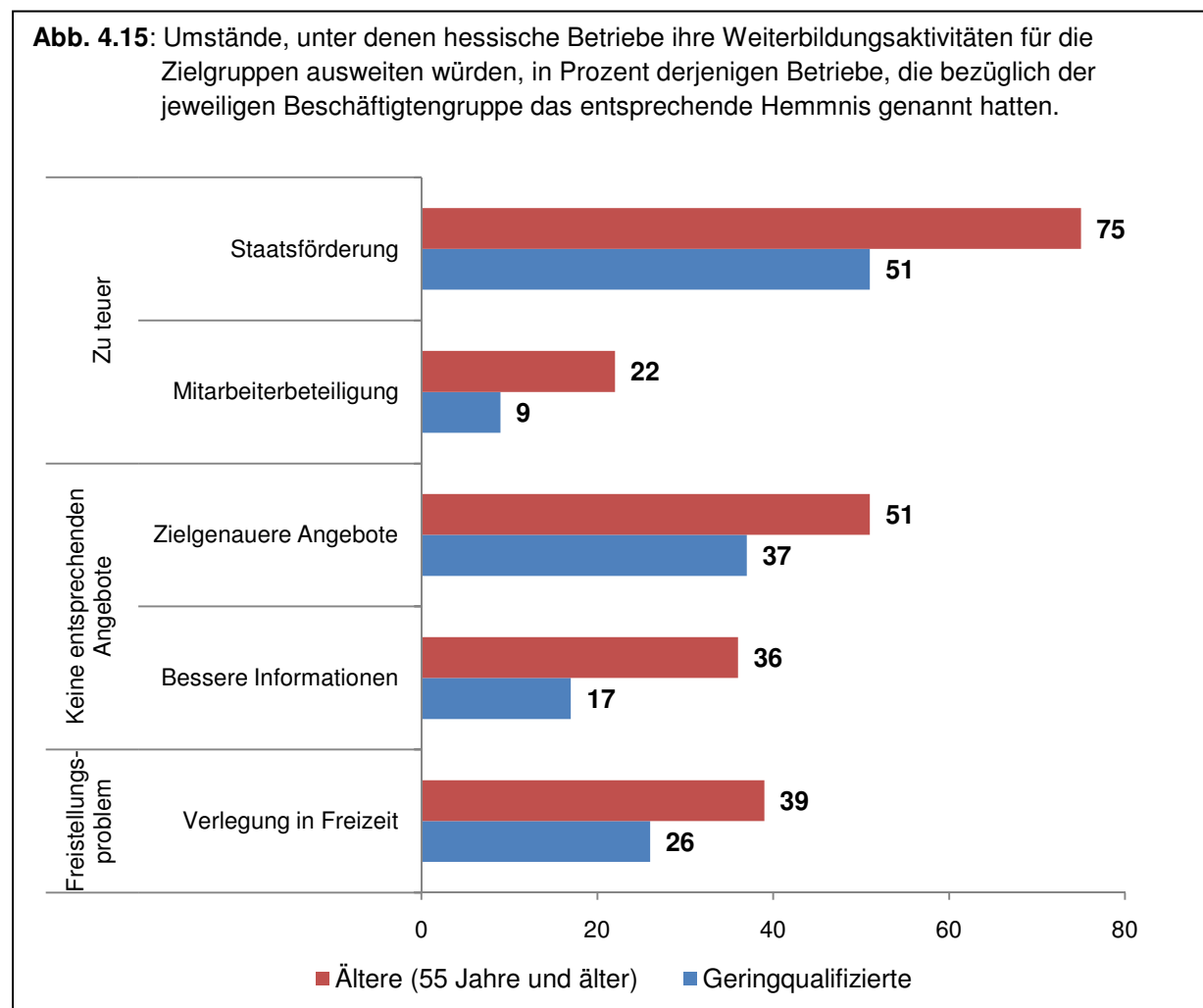
Die Häufigkeit der Antwort „Weiß nicht“ bzw. der nicht gemachten Angaben lässt erneut die Frage aufkommen, ob die Betriebe überhaupt ein Interesse daran haben, die Hemmnisse mit Hilfe von Anreizen abzubauen und die Weiterbildungsaktivitäten für Beschäftigte der beiden

Zielgruppen auszuweiten. Hierzu werden in Abb. 4.15 die Angaben zu den vorliegenden Hemmnissen den entsprechenden Anreizen gegenübergestellt.

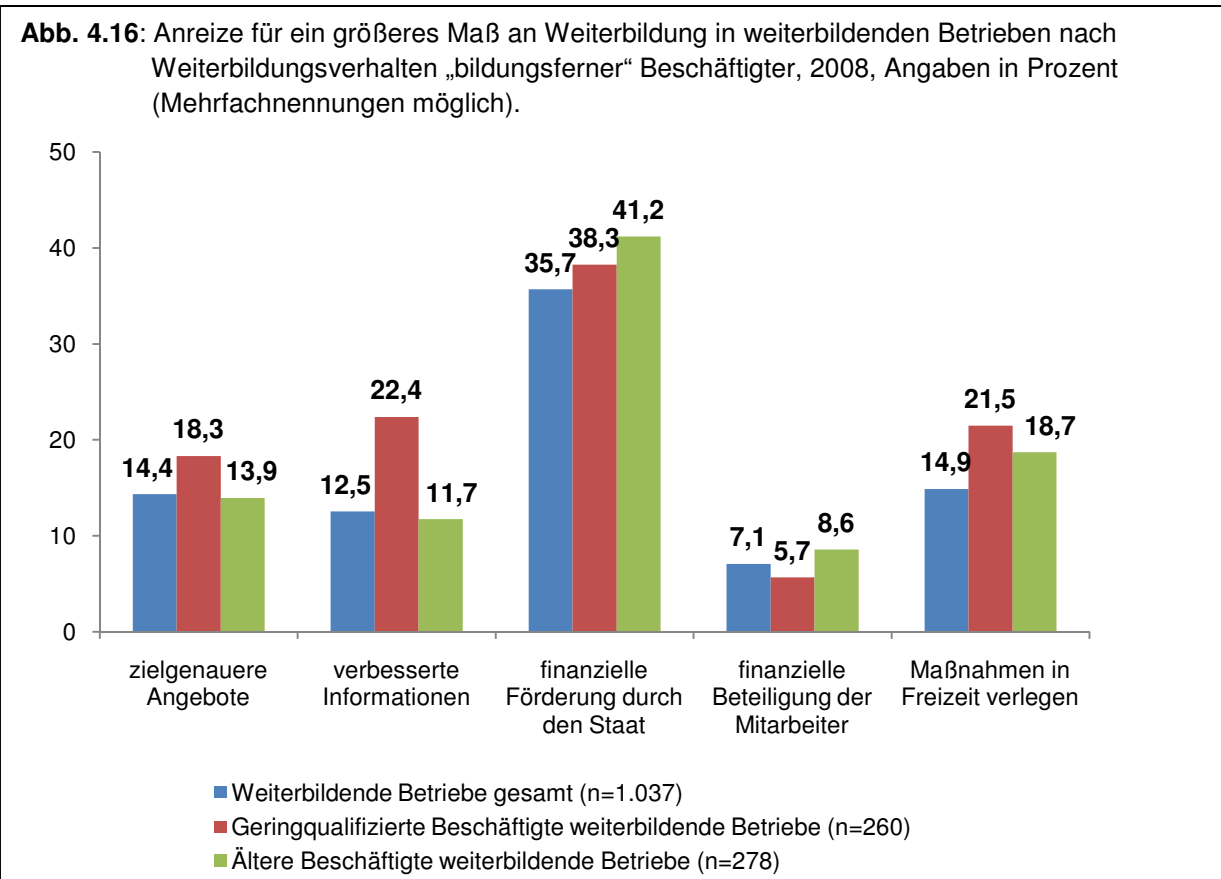
So werden die Antworten der Betriebe, die bei der jeweiligen Zielgruppe zu hohe Kosten als Hemmnis angaben, dahingehend ausgewertet, ob sie nach eigenen Angaben bei einer finanziellen Unterstützung durch den Staat oder die Beschäftigten auch ihr Engagement für die Zielgruppen ausdehnen würden. Dem unzureichenden Angebot werden entsprechend die Anreize „Bessere, zielgenauere Angebote“ sowie „Verbesserte Informationen über Angebote“ gegenübergestellt; dem Freistellungsproblem die „Verlegung der Weiterbildungsmaßnahmen in die Freizeit der Mitarbeiter“

Die Befragung zeigt, dass die Betriebe nach eigenen Angaben bezüglich der Weiterbildungsmaßnahmen älterer Beschäftigter auf entsprechende Anreize in stärkerem Maß reagieren würden als hinsichtlich geringqualifizierter Beschäftigter.

Als besonders aussichtsreich erscheint eine – hinreichend hohe – finanzielle Förderung durch den Staat; aber auch immerhin etwa die Hälfte der Betriebe, die fehlende entsprechende Angebote als Hemmnis für ein größeres Maß an Weiterbildung für ältere Beschäftigte angaben, würden diese Beschäftigten stärker fördern, wenn dieses Hemmnis beseitigt würde.



Werden die weiterbildenden Betriebe erneut nach ihrem Weiterbildungsverhalten der beiden Zielgruppen differenziert ausgewertet, zeigen sich einmal mehr einige spezifische Schwerpunkte: Zielgenauere Angebote und verbesserte Informationen über adäquate Weiterbildungsmaßnahmen würden nach eigenen Angaben einen überdurchschnittlichen Anteil der Betriebe, die geringqualifizierte Beschäftigte weiterbilden, veranlassen, ihre Weiterbildungsaktivitäten auszudehnen. Auch das Verlegen der Maßnahmen in die Freizeit der Beschäftigten würde bei beiden die Zielgruppen weiterbildenden Betriebsgruppen die Bereitschaft erhöhen, ihr diesbezügliches Engagement zu erhöhen.



Die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen verdeutlicht, dass insbesondere das Produzierende Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) auf ein geringeres Freistellungsproblem reagieren würde, Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung hingegen überproportional auf einen besseren Zugang zu geeigneten Angeboten.

Tab. 4.5: Anreize für eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten für bildungsferne Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 2008, Basis: weiterbildende Betriebe in Hessen (Mehrfachnennungen möglich).

	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel & Reparatur	Unt.-Dienstl.	Sonstige Dienstl.	Öffentl. Verw.	Total
Finanzielle Förderung durch den Staat	35,8	38,8	35,7	35,4	35,8	31,1	35,7
Maßnahmen in die Freizeit der Beschäftigten verlegen	18,0	20,2	17,4	14,4	12,1	10,0	14,9
Bessere, zielgenauere Angebote	15,1	10,4	15,7	18,0	11,8	19,2	14,3
Verbesserte Informationen über Angebote	11,3	9,2	12,0	7,1	15,7	16,8	12,5
Finanzielle Beteiligung der Beschäftigten	5,8	9,6	7,2	11,6	5,5	3,1	7,1

In der entsprechenden Auswertung nach der Betriebsgröße wird deutlich, dass offenbar Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten am aktivsten auf entsprechende Anreize reagieren würden: Ausnahmslos alle Antworten fallen hier überdurchschnittlich aus, wie Tabelle 4.6 zeigt:

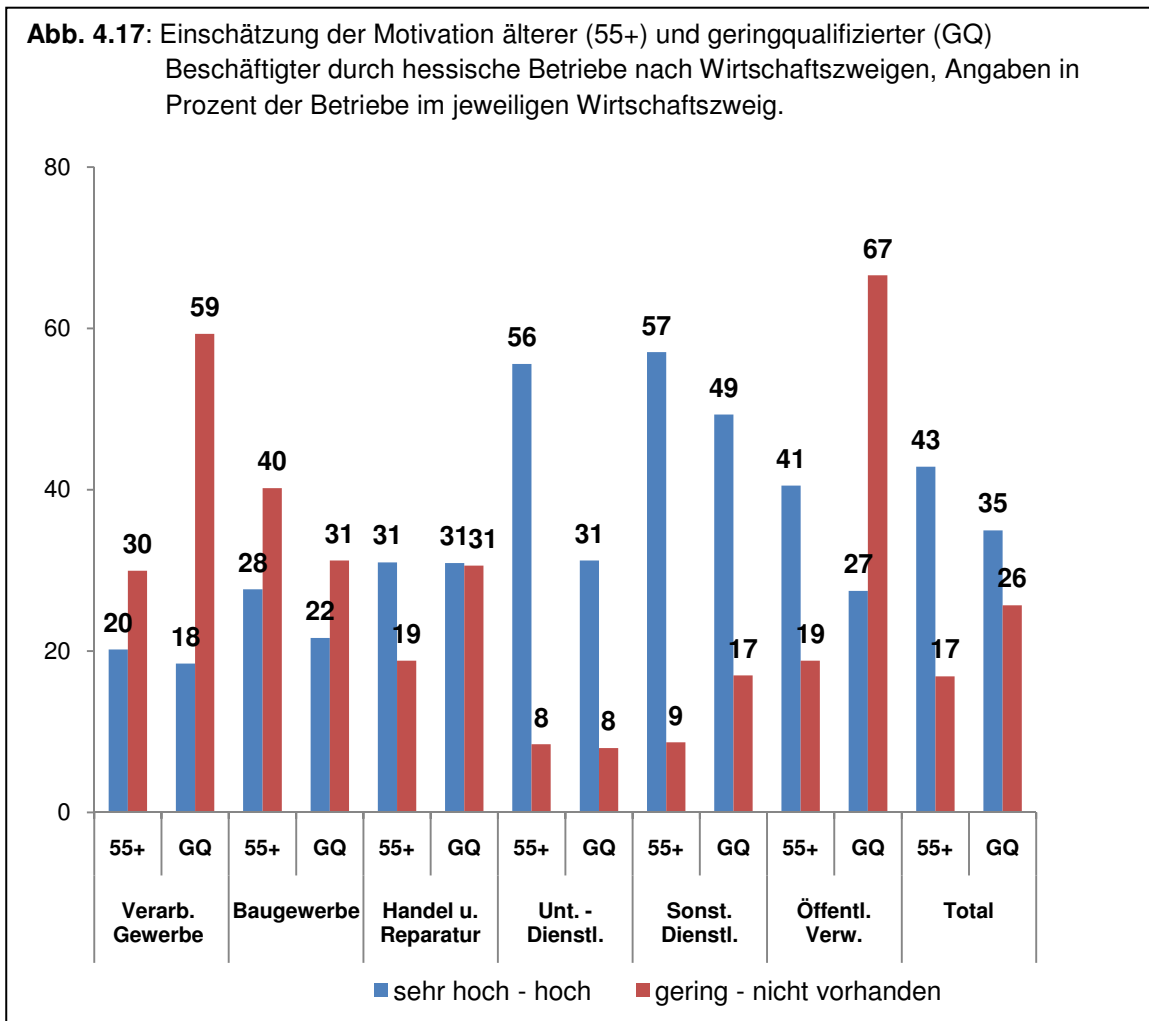
Tab. 4.6: Anreize für eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten für bildungsferne Beschäftigte nach Betriebsgröße, Basis: weiterbildende Betriebe in Hessen (Mehrfachnennungen möglich).

	1 – 9 Beschäftigte	10 – 49 Beschäftigte	50 – 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Total
Finanzielle Förderung durch den Staat	33,0	40,8	42,5	31,9	35,7
Maßnahmen in die Freizeit der Beschäftigten verlegen	13,2	18,1	18,7	16,4	14,9
Bessere, zielgenauere Angebote	12,3	17,1	21,9	18,6	14,4
Verbesserte Informationen über Angebote	11,4	14,1	16,3	14,6	12,5
Finanzielle Beteiligung der Beschäftigten	7,1	6,9	7,3	8,0	7,1

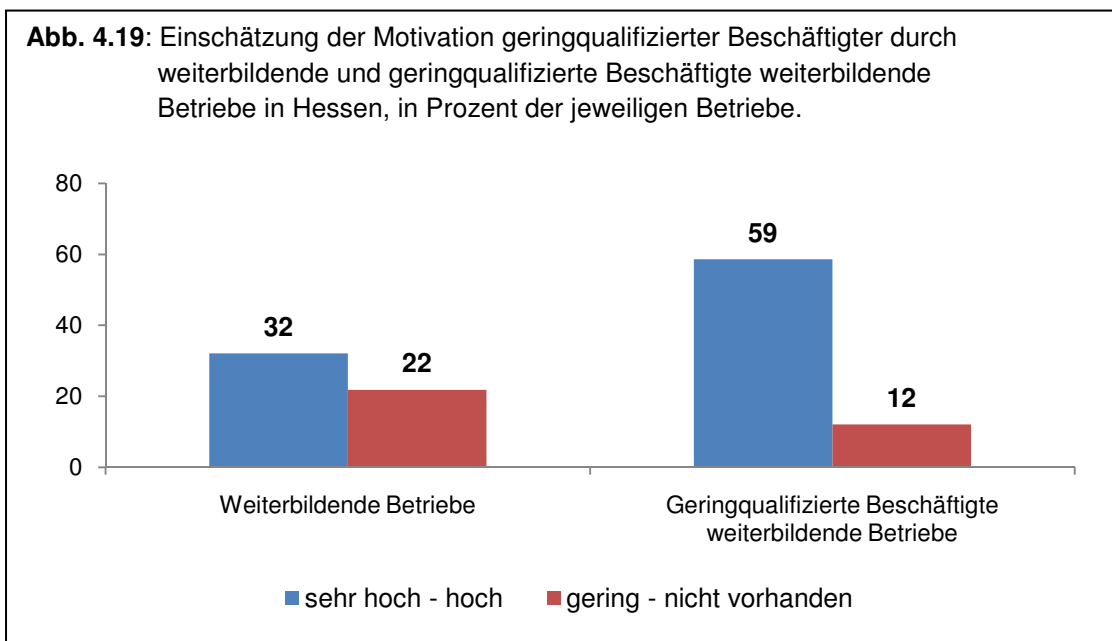
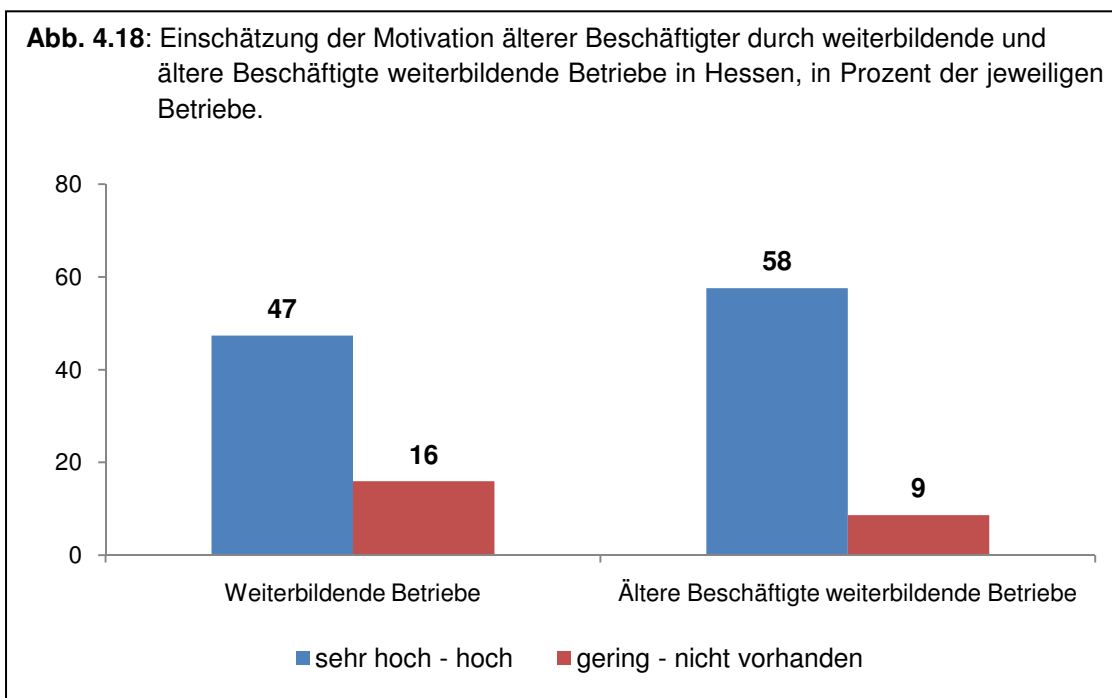
4.4.2 Motivation älterer und geringqualifizierter Beschäftigter aus Sicht der Betriebe

Abschließend wurden die Betriebe gebeten, die Weiterbildungsmotivation ihrer älteren und geringqualifizierten Beschäftigten einzuschätzen, sowie ihre Erfahrungen über erfolgreiche Informationswege betrieblicher Weiterbildungsangebote und erfolgreiche Anreize für eine höhere Beteiligung dieser Beschäftigten zu schildern. Hieraus ließen sich erste wichtige Anhaltspunkte über die beschäftigtenseitig zu setzenden Anreize ableiten.

Von Seiten der Betriebe wurde als ein wesentliches Hemmnis für die geringe Weiterbildungsbeteiligung „bildungsferner“ Beschäftigter die mangelnde Motivation seitens der betreffenden *Beschäftigten* genannt. Gleichwohl wird dabei die Motivation „bildungsferner“ Beschäftigter nicht in jedem Wirtschaftszweig als problematisch angesehen, wie Abbildung 4.17 zeigt. Insbesondere die Dienstleistungsbereiche äußerten sich wesentlich häufiger positiv über die Motivation Beschäftigter beider Zielgruppen, während das Verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich der Öffentlichen Verwaltung sehr oft Motivationsdefizite bei geringqualifizierten Beschäftigten bemängeln. Gerade dort, wo häufig solche Motivationsdefizite festgestellt werden, müssen wiederum beschäftigtenseitige Anreize ansetzen.



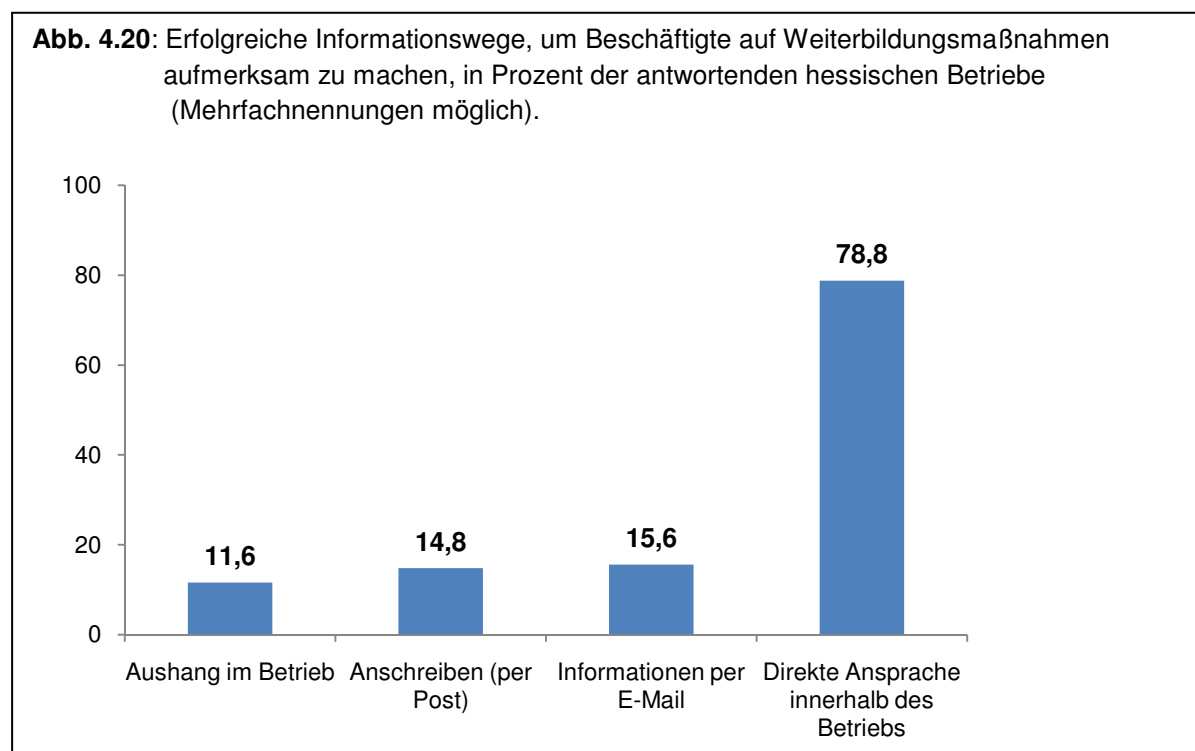
Differenziert man diese Ergebnisse nach dem Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe, so nimmt der Anteil der positiven Aussagen bezüglich der älteren Beschäftigten zu, wenn nur solche Betriebe betrachtet werden, die diese Beschäftigten auch schon weiterbilden. Gleichzeitig verringert sich der Anteil der negativen Aussagen um etwa die Hälfte (Abb. 4.18). Die gleiche Tendenz – wenn auch nicht so deutlich – kann für geringqualifizierte Beschäftigte konstatiert werden, wie Abbildung 4.19 zeigt.



Somit wird die Motivation der jeweiligen Beschäftigten von Betrieben, die diese weiterbilden, sehr viel positiver gesehen als im Durchschnitt aller Betriebe. Insbesondere die recht stark ansteigenden *positiven* Aussagen von Betrieben, die die jeweilige Beschäftigtengruppe weiterbildet, lassen sich vorsichtig dahingehend deuten, dass auch hier eine Art erste Hürde besteht, nach deren Überwindung – und somit ersten Erfahrungen mit betrieblicher Weiterbildung – die „bildungsfernen“ Beschäftigten motivierter sind als zuvor, was die in Kapitel 2 formulierte These der abzubauenen Lernentwöhnung unterstützt.

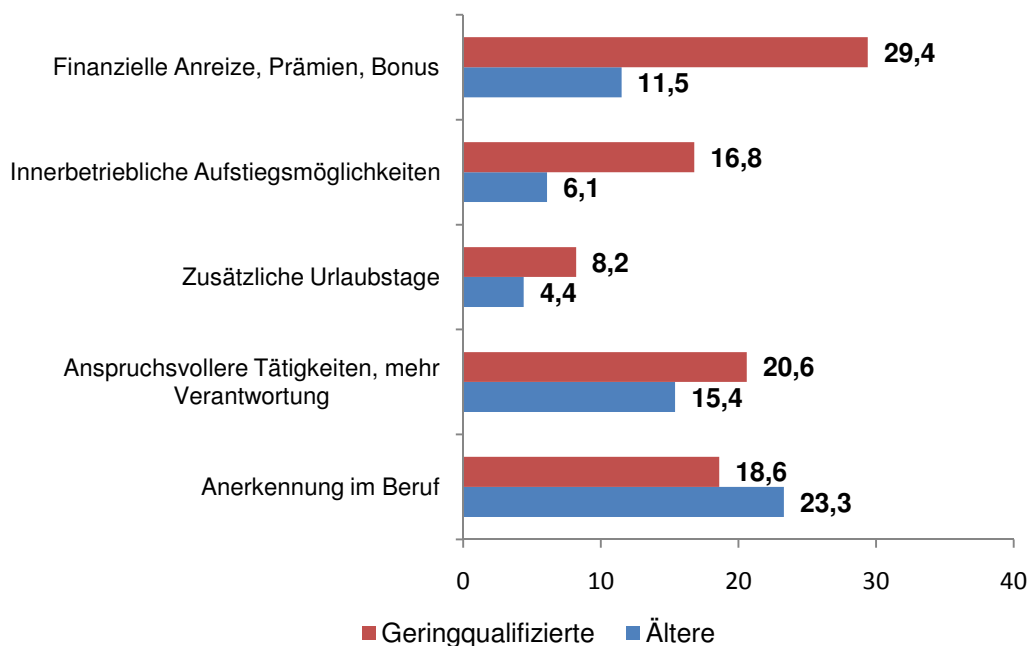
4.4.3 Erfolgreiche Wege zur Erhöhung der Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Zur Einschätzung erfolgreicher betrieblicher Ansätze, die zu einer größeren Beteiligung „bildungsferner“ Beschäftigter an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen führten, wurden zum einen entsprechende Informationswege und zum anderen betriebsseitige Anreize in Richtung der „bildungsfernen“ Beschäftigten erfragt. Wie Abbildung 4.20 zeigt, bewerteten die hessischen Betriebe die direkte Ansprache innerhalb des Betriebs mit Abstand als den am meisten Erfolg versprechenden Informationsweg. Neben den aufgeführten Antwortmöglichkeiten gaben die Betriebe vereinzelt noch das Intranet, Zeitschriften sowie spezielle Fortbildungskataloge an.



Abschließend wurden die positiven Erfahrungen mit Anreizen für eine Erhöhung der Beteiligung älterer bzw. geringqualifizierter Beschäftigter erfragt. Während sich bei geringqualifizierten Beschäftigten finanzielle Anreize und anspruchsvollere Tätigkeiten mit mehr Verantwortung bewährt zu haben scheinen, sind ältere Beschäftigte offenbar häufiger durch eine höhere Anerkennung im Beruf dazu zu bewegen, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Abb. 4.21: Erfolgreiche Anreize zur Erhöhung der Beteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, in Prozent der antwortenden hessischen Betriebe (Mehrfachnennungen möglich).



4.5 Zusammenfassung

Ausgehend von der ursprünglichen Fragestellung, welche Anreize gesetzt werden müssen, um eine höhere Beteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter zu erreichen, konnten durch die repräsentative Befragung der hessischen Betriebe wichtige Erkenntnisse bezüglich der betriebsseitig, aber auch beschäftigtenseitig konkret zu setzenden Anreize gewonnen werden:

- Bezüglich des Verhältnisses der abgefragten Anreize und den zuvor abgefragten Hemmnissen wurde folgendes deutlich: Insgesamt scheinen die hessischen Betriebe hinsichtlich *aller* Anreize zu einem höheren Anteil geneigt zu sein, ältere Beschäftigte vermehrt an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen als geringqualifizierte Beschäftigte. Die deutlichste Reaktion seitens der Betriebe ist hinsichtlich beider Beschäftigtengruppen auf entsprechend ausgestaltete finanzielle Unterstützungen – insbesondere von Seiten des Staates – zu erwarten. Mehr als die Hälfte der Betriebe, die zuvor bezüglich geringqualifizierter Beschäftigter die zu hohen Kosten als Hemmnis genannt hatten, würde diese Gruppe dann nach eigenen Angaben stärker

in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen; bezogen auf ältere Beschäftigte beträgt der entsprechende Anteil sogar 75%. Auch Anreize, die den fehlenden entsprechenden Angeboten und der Freistellungsproblematik begegnen würden, lassen eine gute Resonanz erhoffen.

- Mit solchen Anreizen ließen sich insbesondere mittelgroße Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten dazu bewegen, Beschäftigte der Zielgruppen stärker in die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen. Das Produzierende Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) würde vermehrt auf ein geringeres Freistellungsproblem reagieren, Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung hingegen überproportional auf einen besseren Zugang zu geeigneten Angeboten.
- Insbesondere für eine Steigerung der Motivation der Beschäftigten, aber auch hinsichtlich der Verlegung der Weiterbildungsmaßnahmen in die Freizeit der Beschäftigten oder die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten, müssen beschäftigtenseitig Anreize gesetzt werden, damit diese ihrerseits bereit sind, sich stärker an betrieblichen, aber auch außerbetrieblichen Maßnahmen zu beteiligen. Auch beschäftigtenseitig sind entsprechende Anreize zielgruppenspezifisch auszurichten, da die Motivation älterer und geringqualifizierter Beschäftigter offenbar sehr unterschiedlich ausfällt: Wie Abbildung 4.17 zeigt, müssen hierbei Geringqualifizierte im Produzierenden Gewerbe sowie in den Bereichen Handel und Reparatur und der öffentlichen Verwaltung in besonderem Maß erreicht werden. Ältere Beschäftigte scheinen insbesondere im Produzierenden Gewerbe durch zusätzliche externe Anreize motiviert werden zu müssen.
- Die Erfahrungen der hessischen Betriebe hinsichtlich der adäquaten Informationswege und innerbetrieblicher Anreize für Beschäftigte deuten an, dass der direkten Ansprache im Betrieb eine wesentliche Bedeutung zukommt, ältere und geringqualifizierte Beschäftigte über Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren. Damit diese Beschäftigten ihrerseits bereit sind, solche Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen, sind beschäftigtenseitig unterschiedliche Anreize zu setzen: Geringqualifizierte scheinen auf finanzielle Anreize sowie mit der Aussicht auf anspruchsvollere Tätigkeiten innerhalb des Betriebs motiviert werden zu können, ältere Beschäftigte vor allem durch Anerkennung im Beruf.

5 Zusammenfassung der quantitativen Betriebsbefragung

Ziel des Projektes „Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen“ ist es, Anreize und Bedingungen zu eruieren, die zu einer höheren Beteiligung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter in Hessen führen.

Der erste Untersuchungsschritt bestand in einer repräsentativen Befragung hessischer Betriebe zu ihrem Weiterbildungsverhalten sowie einer konkreten Abfrage der Hemmnisse und Anreize für ein größeres Maß an Weiterbildung für Beschäftigte dieser beiden Zielgruppen. Um erste Erkenntnisse über beschäftigtenseitig zu setzende Anreize zu erhalten, wurden die Betriebe um eine Einschätzung der Motivation ihrer älteren und geringqualifizierten Beschäftigten, sich an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen, gebeten. Schließlich wurden positive Erfahrungen seitens des Betriebs erfragt, wie ältere und geringqualifizierte Beschäftigte zu einer Teilnahme solcher Weiterbildungsmaßnahmen motiviert werden konnten.

Zunächst konnte gezeigt werden, dass wirtschaftszweigübergreifend sich die Weiterbildungssituation der 45- bis 54-jährigen Beschäftigten in den hessischen Betrieben meist nicht wesentlich von der Situation der Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren unterscheidet. Dies sollte bei der Ausgestaltung der zusetzenden Anreize generell Berücksichtigung finden.

Die umfangreiche Befragung ermöglichte detaillierte Auswertungen der betrieblichen Aussagen sowohl nach dem jeweiligen Wirtschaftszweig wie auch nach der Betriebsgröße. Im Folgenden werden die Ergebnisse - nach den beiden Zielgruppen getrennt und nach den Betriebsmerkmalen differenziert - zusammengefasst:

Produzierendes Gewerbe

Ältere Beschäftigte

- Die Aussagen der Betriebe des **Produzierenden Gewerbes** deuten darauf hin, dass zunächst vermehrt Anstrengungen unternommen werden müssen, das Interesse an betrieblicher Weiterbildung allgemein zu erhöhen, da hier die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten *jeden* Alters am geringsten ausfallen. Während im Verarbeitenden Gewerbe die Beteiligung mit zunehmendem Alter der Beschäftigten kaum zurückgeht, sollten im Baugewerbe verstärkt Anreize gesetzt werden, Beschäftigte ab 55 Jahren weiterzubilden.
- Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes äußern überdurchschnittlich häufig, Probleme mit der Freistellung von älteren Mitarbeitern zu haben, entsprechend häufig würde hier die Verlegung der entsprechenden Maßnahmen in die Freizeit der Beschäftigten begrüßt. Der Einfluss der Kosten für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen scheint dagegen gering zu sein; rein finanzielle Unterstützungen würden hier somit vermutlich nur unzureichend greifen.

- Allerdings muss bezüglich der Verlegung der Maßnahmen in die Freizeit der Beschäftigten bedacht werden, dass die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes die Motivation der Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren, sich verstärkt weiterzubilden, ohnehin schon recht negativ beurteilen. Hier wird es verstärkt darum gehen, die betrieblichen Anreize mit den Bedürfnissen der Beschäftigten abzustimmen.
- Das Baugewerbe hingegen verweist überdurchschnittlich häufig auf die zu hohen Kosten und fehlende Angebote als Hemmnis für ein größeres Maß an Weiterbildung für ältere Beschäftigte. Wie der Vergleich der Aussagen der Betriebe über Hemmnisse und Anreize zeigte, sind dies beides Gründe, bei denen durch entsprechende Anreize gute Chancen bestehen, dass die Barrieren verringert werden, was im Fall des Baugewerbes insbesondere auf finanzielle Unterstützungen vom Staat zuzutreffen scheint.

Geringqualifizierte Beschäftigte

- Im Produzierenden Gewerbe fällt hinsichtlich geringqualifizierter Beschäftigter zunächst der hohe Anteil an Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes auf, die hier als Hemmnis angaben, es gebe keine entsprechenden Angebote. Deutlich seltener als zuvor bezüglich älterer Beschäftigter führten diese Betriebe die geringe Beteiligung geringqualifizierter Beschäftigter auf den fehlenden Bedarf zurück; die Kosten gewinnen hier an Bedeutung. Im Baugewerbe sinkt die Bedeutung der fehlenden Angebote; die Freistellung wird hier jedoch häufiger angeführt. Im Produzierenden Gewerbe muss nach Aussagen der Betriebe darüber hinaus von einer besonders niedrigen Motivation der geringqualifizierten Beschäftigten ausgegangen werden.

Dienstleistungsnahe Branchen

Ältere Beschäftigte

- Betriebe der **dienstleistungsnahen Branchen** (Handel und Reparatur, Dienstleistungen für Unternehmen und Sonstige Dienstleistungen) machten insgesamt recht unterschiedliche Aussagen: In den Bereichen Handel und Reparatur sowie den Dienstleistungen für Unternehmen ließ sich ein mit steigendem Alter geringere Weiterbildungsbeteiligung beobachten, während diese Beteiligung in Betrieben der Sonstigen Dienstleistungen in der Beschäftigtengruppe „55+“ offenbar sogar leicht höher ausfällt. Entsprechend müssten Anreize bei Betrieben der Sonstigen Dienstleistungen die Gruppe der 45- bis 54-jährigen Beschäftigten besonders berücksichtigen.

- In allen drei Wirtschaftszweigen wurde die geringe Beteiligung älterer Beschäftigter nur in geringem Umfang bestimmten Hemmnissen zugeordnet; dies gilt in besonderem Maß für den Bereich Handel und Reparatur. Insbesondere der nicht vorhandene Bedarf und die fehlende Motivation der Mitarbeiter wurden wesentlich seltener genannt als im Produzierenden Gewerbe.
- Als sinnvolle Anreize wurden im Bereich Handel und Reparatur die Verlegung der Maßnahmen in die Freizeit genannt, was in Anbetracht der durch die Betriebe bescheinigten hohen Motivation der älteren Beschäftigten in diesem Bereich – unter Einbeziehung zusätzlicher beschäftigtenseitigen Anreize – ein gangbarer Weg erscheint. Die Betriebe der Dienstleistungen für Unternehmen und der Sonstigen Dienstleistungen verweisen in diesem Zusammenhang vermehrt auf bessere, zielgenauere Angebote bzw. entsprechende Informationen.

Geringqualifizierte Beschäftigte

- Im Bereich Handel und Reparatur werden im Zusammenhang mit geringqualifizierten Beschäftigten deutlich häufiger die Kosten als Hemmnis angeführt; die konkrete Ausgestaltung finanzieller Anreize sollte somit diese Betriebe besonders berücksichtigen. Bei Betrieben der Sonstigen Dienstleistungen muss durch adäquate Angebote und entsprechende Informationen dazu beigetragen werden, dass sich nicht nur der durch die Betriebe identifizierte Mangel an solchen Angeboten verringert, sondern auch der Weiterbildungsbedarf Geringqualifizierter dadurch evtl. etwas mehr ins Blickfeld rückt, da dieses wesentlich unter dem Durchschnitt liegt. Ebenfalls sollte der in diesem Bereich größeren Freistellungsproblematik vermehrt entgegengewirkt werden, indem bspw. für Beschäftigte besondere Anreize gesetzt werden, entsprechende Maßnahmen in ihrer Freizeit zu besuchen.
- Die hohe Motivation der geringqualifizierten Beschäftigten in den Unternehmensnahen und Sonstigen Dienstleistungen lassen hoffen, dass solche Verlegungen in die Freizeit der Mitarbeiter – immer unter der Voraussetzung entsprechender beschäftigtenseitiger Anreize – einen realistischen Weg zu einer höheren Beteiligung dieser Beschäftigtengruppe darstellen. Einzig im Bereich Handel und Reparatur scheinen diesbezüglich Zweifel angebracht.

Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck

Ältere Beschäftigte

- Im Bereich der **öffentlichen Verwaltung** bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck scheint es aufgrund der bereits ab einem Alter von 45 Jahren stark abfallenden Weiterbildungsbeteiligung ebenfalls angebracht, bei entsprechenden Anreizen diese Altersgruppe mit einzubeziehen. Allerdings zeichnet sich dieser Bereich durch eine in allen Altersklassen deutlich überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung aus. Gerade dieser Bereich wäre jedoch mit einem besseren Angebot bzw. entsprechenden Informationen zu einer größeren Beteiligung älterer Beschäftigter zu bewegen; zumal die positiven Antworten bezüglich Motivation der älteren Mitarbeiter hier auch überwiegen.

Geringqualifizierte Beschäftigte

- Bezüglich geringqualifizierter Beschäftigter wird im Bereich der öffentlichen Verwaltung die fehlende Mitarbeitermotivation als Hauptargument genannt, warum diese Beschäftigtengruppe nicht stärker in die Weiterbildungsmaßnahmen integriert sind. Dabei wird den entsprechenden Beschäftigten unter allen Wirtschaftszweigen die schlechteste Motivation bescheinigt: Etwa zwei Drittel der Antworten aus diesem Bereich bewerteten die Motivation als gering oder nicht vorhanden. Trotzdem wurde bei dieser Beschäftigtengruppe überdurchschnittlich häufig das fehlende adäquate Angebot bemängelt, was hier neben beschäftigtenseitigen Anreizen der wichtigste Ansatzpunkt für eine höhere Beteiligung zu sein scheint.

Betriebsgrößen

Ältere Beschäftigte

- Die **betriebsgrößenspezifische Auswertungen** zeigten, dass sich die Situation älterer Beschäftigter zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen kaum unterscheidet. Sehr wohl unterschieden sich hingegen die genannten Hemmnisse voneinander: Die Kosten werden mit sinkender Betriebsgröße anscheinend immer relevanter; bei Großbetrieben spielen diese entsprechend der eingangs formulierten These kaum mehr eine Rolle. Die fehlende Motivation der Mitarbeiter muss hingegen eher bei mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten als ein hemmender Faktor gesehen werden. Allerdings kann in dieser Betriebsgrößenklasse aufgrund des Antwortverhaltens bezüglich der zu setzenden Anreize auch insgesamt mit den größten Reaktionen auf solche Anreize gerechnet werden.

Geringqualifizierte Beschäftigte

- Auch hier werden Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen deutlich, aber auch zwischen den Zielgruppen: Die Kosten werden nun nicht mehr von Kleinstbetrieben am häufigsten aufgeführt, sondern am seltensten unter den KMU. Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten sind hier - in wesentlich größerem Umfang als zuvor hinsichtlich älterer Beschäftigter - die Adressaten für finanzielle Unterstützungen. Ein weiteres wesentliches Hemmnis stellt hier die Freistellungsproblematik dar. Bei mittelgroßen Betrieben hingegen scheint die Motivation der Mitarbeiter das größere Problem zu sein. Außerdem gewinnt in dieser Beschäftigtengruppe die zu kurze Verweildauer an Relevanz. Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten hingegen müssen zunächst in wesentlich größerem Umfang als bezüglich älterer Beschäftigter von der Sinnhaftigkeit der Weiterqualifizierung dieser Beschäftigtengruppe überzeugt werden.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Experteninterviews

Durch die quantitative Befragung der hessischen Betriebe konnten differenzierte Aussagen darüber getroffen werden, welche konkreten Anreize die hessischen Betriebe der einzelnen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen für sinnvoll erachten, um die Hemmnisse eines größeren Engagements in die Weiterbildung „bildungsferner“ Beschäftigter abzubauen. Gleichzeitig wurden betriebsseitig für sinnvoll erachtete Anreize für die betroffenen Beschäftigten deutlich, um die beschäftigtenseitige Motivation für eine höhere Weiterbildungsbeteiligung zu steigern.

Die im Rahmen des Projektes „Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen“ geführten Expertengespräche hatten die Funktion, die von den hessischen Betrieben erhobenen quantitativen Daten um verschiedene qualitative Aspekte zu ergänzen. Zum einen handelte es sich um den Einfluss der „Unternehmenskultur“ auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten hinsichtlich der beiden Zielgruppen. Wie in Abschnitt 2.2 beschrieben, werden solche Faktoren als Begründung für die geringere Weiterbildungsbeteiligung von KMU gegenüber Großbetrieben herangezogen. Hierbei handelt es sich zwar um innerbetriebliche Faktoren, diese sind jedoch schwer im Rahmen einer telefonischen Befragung wie der oben beschriebenen Betriebsbefragung abfragbar, weshalb dieses Thema in den Expertengesprächen erörtert wurde.

Sollen zielgruppenspezifische Anreizsysteme entwickelt werden, müssen dabei auch Handlungsansätze Berücksichtigung finden, die zu einem Bewusstseinswandel bei „bildungsfernen“ Beschäftigten bezüglich der Notwendigkeit der eigenen beruflichen Weiterqualifizierung und „Fitness“ beitragen können. Hierzu müssen zunächst Möglichkeiten des Zugangs zu älteren und geringqualifizierten Beschäftigten als *Gruppe* gefunden werden. Zum einen könnten dann zielführende Informationskampagnen initiiert werden, die diesen Beschäftigten die Bedeutung von Weiterbildung näherbringen, zum zweiten würde hierdurch die Suche nach Gesprächspartnern für eine qualitative Befragung der älteren und geringqualifizierten Beschäftigten im Laufe eines Folgeprojekts erheblich erleichtert. Zusätzlich wurden die Experten gebeten, eine erste Einschätzung darüber abzugeben, welche Anreize ihrer Meinung nach beschäftigtenseitig zu setzen wären, damit ältere und geringqualifizierte Beschäftigte ihrerseits motivierter wären, an betrieblicher sowie speziell hier auch *außer*-betrieblicher, beruflicher Weiterbildung teilzunehmen.

Mit Gesprächspartnern der IHK und HWK, Betriebsräten sowie Qualifizierungsbeauftragten des Landes Hessen wurde schwerpunktmäßig das Thema der Unternehmenskultur besprochen. Der Fokus der Gespräche mit Weiterbildungsberatern lag dagegen auf dem Zugangsproblem und den seitens der Beschäftigten zu setzenden Anreize. Die jeweils anderen Themen wurden im Laufe des Gesprächs jedoch ebenfalls thematisiert. Die aus den Gesprächen ableitbaren Ergebnisse hinsichtlich der Fragestellung dieses Projektes werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

6.1 Zugang zu älteren und geringqualifizierten Beschäftigten

Der Zugang zu „bildungsfernen“ Beschäftigten wurde im Rahmen aller Gespräche als eines der zentralen Probleme hinsichtlich gezielt ansprechender Informationskampagnen gesehen: Aufgrund der oben beschriebenen häufigen Lernferne dieser Beschäftigtengruppe greifen nach Aussage der Experten herkömmliche Informationsstrategien zu kurz, da von den Betroffenen Zeitungsartikel nicht gelesen und entsprechende Veranstaltungen nicht besucht würden. Hier sind auf die Zielgruppe zugeschnittene mediale Impulse vonnöten. Als Beispiel wurde die Einbindung der Thematik in eine Fernsehserie angeregt.

Ansonsten gelten die Betriebe als der adäquate Adressat für Informationen und Impulse für ein größeres Weiterbildungsinteresse der Zielgruppen. Dies verdeutlicht gleichzeitig die Bedeutung, die der erfolgreichen Anreizsetzung auf Seiten der Betriebe bei diesem Thema zukommt. *Innerhalb* der Betriebe sollte – falls vorhanden – eine enge Zusammenarbeit mit Betriebsräten angestrebt werden, da diese zu Beschäftigten der Zielgruppen häufig einen guten Kontakt pflegen und diese direkt ansprechen können, was, wie in Abschnitt 4.4.3 dargestellt, den erfolgreichsten Informationsweg darstellt, Beschäftigte auf Weiterbildungsangebote aufmerksam zu machen.

6.2 Bedeutung der „Unternehmenskultur“

Wie in Kapitel 2 dargestellt, werden für die geringen Weiterbildungsaktivitäten kleiner und mittlerer Unternehmen verschiedene betriebsinterne Gründe angeführt, die hier kurz unter der „Unternehmenskultur“ zusammengefasst wurden. Dazu gehören vor allem die Persönlichkeit und der besondere Einfluss des Unternehmers und die meist flache Hierarchie, die – gepaart mit dem oft größeren Druck des Tagesgeschäfts in KMU und den dort geringen zeitlichen Spielräumen, sich mit Personalentwicklungsstrategien auseinanderzusetzen – sich auf die Weiterbildungsaktivitäten dieser Betriebe auswirkt.

Die Gesprächsteilnehmer bestätigen die große Bedeutung der genannten Faktoren für die betriebliche Weiterbildungsentscheidung – speziell für ältere und geringqualifizierte Beschäftigte. Je kleiner der Betrieb, desto mehr würden Weiterbildungsmaßnahmen nur bei einem konkreten Sachzwang durchgeführt; „auf Vorrat“ bilde kaum ein Kleinst- oder Kleinbetrieb weiter. Die Ursache hierfür wird in der fehlenden langfristigen Personalentwicklungsstrategie dieser Unternehmen gesehen. Über eine solche entscheidet schließlich häufig der Unternehmer selbst, wobei laut der Gesprächsteilnehmer bei älteren Unternehmern ein wesentlich geringeres Interesse an solchen Strategien besteht.

Die oftmals flache Hierarchie innerhalb der KMU habe den Effekt, dass erforderliche Qualifizierungen bei qualifizierten Beschäftigten mit der nötigen Vermittlungskompetenz erfolgen, die die Inhalte dann bei Bedarf auf informellem Weg insbesondere an die geringqualifizierten Beschäftigten weitergeben. Somit bleiben geringqualifizierte Beschäftigte von solchen Weiterbildungen ausgenommen. Dies scheint insbesondere im Bereich des Handwerks der Fall zu sein. Dabei gilt zu bedenken, dass diese Beschäftigten zwar de facto

informell weitergebildet werden; dies allerdings im Fall eines Arbeitsplatzverlustes nicht belegbar ist.

Hier kommt es nach Aussagen der Gesprächspartner sehr auf spezifisch zugeschnittene Lösungsansätze an: Zunächst geht es gerade im Bereich kleiner Unternehmen darum, die Geschäftsleitung von den Chancen durch eine kontinuierliche Personalentwicklung im Allgemeinen und der Qualifizierung Beschäftigter der beiden Zielgruppen im Besonderen zu überzeugen. Auch wenn die Entscheidung des Betriebs, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten durchzuführen, von einer Vielzahl oft innerbetrieblicher Faktoren abhängt, wurde im Rahmen der Expertengespräche deutlich, dass insbesondere durch Netzwerke und Kooperationen unterschiedlicher regionaler Akteure bzw. Betriebe die Entscheidung für oder gegen Weiterbildung beeinflusst werden kann: Speziell kleine und mittelgroße Betriebe in eher ländlichen Regionen können durch die Anstrengungen betriebs-externer Akteure zusammengebracht werden, um sich – unter anderem – über das Thema Weiterbildung im Allgemeinen und vorausplanende Weiterbildungsstrategien im Speziellen auszutauschen. So können positive Erfahrungen von evtl. bereits bekannten Personalverantwortlichen oder Geschäftsführern aus dem räumlichen Umfeld an die Betriebe herangetragen werden. Erfolgt dies im Zusammenhang mit einem Beratungsangebot über konkrete Qualifizierungsangebote und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten, steigt die Chance, dass sich Betriebe neu für Weiterbildung ihrer Beschäftigten interessieren und engagieren. Gerade kleine und mittlere Betriebe sind bisher unzureichend über Fördermöglichkeiten der Weiterbildung von Beschäftigten informiert (vgl. Lott/ Spitznagel 2007, S. 5). Ein konkreter Handlungsansatz ist somit im Auf- bzw. Ausbau regionaler Netzwerke und Kooperationen durch verschiedene Akteure der Weiterbildung zu sehen, für den durch die Etablierung von Qualifizierungsbeauftragten als Koordinatoren der unterschiedlichen Aktivitäten und aufsuchender Beratungsarbeit bereits eine gute Basis gelegt werden konnte. Hierbei erweist es sich als sehr sinnvoll, wenn durch diese Koordinatoren auch konkrete Weiterbildungskurse angeboten werden, die dem Unternehmer oder der Geschäftsleitung das Thema Personalentwicklung näherbringen, so die Experten.

6.3 Beschäftigtenseitig zu setzende Anreize

Im Laufe der Gespräche mit den Experten wurde hinsichtlich der beschäftigtenseitig zu setzenden Anreize deutlich, dass hierbei „geringqualifizierte“ Beschäftigte weiter ausdifferenziert werden müssen. So unterscheiden sich die Motivationslagen – und somit auch die zu setzenden Anreize – zwischen ungelernten Beschäftigten und Beschäftigten in einer berufsfremden Tätigkeit offenbar strukturell: Bei **ungelernten Beschäftigten** liegt nach Aussage der Experten oftmals eine unzureichende Wahrnehmung der Bedeutung der eigenen Weiterqualifizierung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit vor. Offenbar sind insbesondere ungelernte Beschäftigte vermehrt der Meinung, dass es nicht nötig sei, sich weiter zu qualifizieren, da man bereits eine Arbeitsstelle gefunden habe. Dies wird insbesondere von den interviewten Experten der Bildungsberatung bestätigt. Um ungelernte Beschäftigte zu motivieren, sich – insbesondere auch unabhängig vom Betrieb – häufiger

aktiv weiterzubilden, bedarf es nach Meinung der Experten der vermehrten aufsuchenden Weiterbildungsberatung, verbunden mit langfristigen Strategien, dieser Beschäftigtengruppe die Wichtigkeit und Bedeutung der Weiterqualifizierung zum Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit zu verdeutlichen: Hier muss intensiv mit allen Akteuren dieses Feldes nach geeigneten Wegen gesucht werden, einen solchen Bewusstseinswandel zu unterstützen; trotz all der oben erwähnten Schwierigkeiten des Zugangs zu dieser Zielgruppe.

Bei Beschäftigten in einer **berufsfremden Tätigkeit** schätzen die Experten die Lernferne allgemein geringer ein. Im Vergleich zur Gruppe der ungelernten Beschäftigten werde die Notwendigkeit der Weiterqualifikation zumindest seitens der Beschäftigten eher anerkannt. Negativ auf die Motivation schlägt hier allerdings die Tatsache, meist ungewollt in einem anderen als dem erlernten Beruf arbeiten zu müssen. Den stärksten Anreiz dürfte in dieser Beschäftigtengruppe die Aussicht auf einen der ausgeübten Tätigkeit entsprechenden Berufsabschluss darstellen. Derartige Ambitionen werden jedoch häufig seitens des Betriebs nicht unterstützt, da – insbesondere in kleinen Betrieben – eine Abwanderung des Beschäftigten nach einem erfolgreichen Abschluss befürchtet wird. Hier kommt es somit auf betriebsseitig zu setzende Anreize bzw. zu entwickelnde Rahmenbedingungen an, die hier beiden Seiten entgegenkommen.

Ältere Beschäftigte schließlich müssten nach Aussage der Experten vor allem vom Konzept des lebenslangen Lernens überzeugt werden. Vielfach sei noch die "Frühverrentungsmentalität" vorhanden, aufgrund der ältere Beschäftigte – entsprechend eines Teils der Betriebe – der Meinung sind, der Aufwand einer Qualifizierungsmaßnahme lohne sich nicht mehr, weil man sowieso nicht bis zum vollen Renteneintrittsalter erwerbstätig sei. Gleichzeitig waren Arbeitsplatzwechsel die Ausnahme, sodass einmal erlernte Inhalte in Verbindung mit gesammeltem Erfahrungswissen ausreichend waren, um den Arbeitsalltag zu meistern. Als Ansatzpunkt wurde hier vor allem auf vermehrte aufsuchende Weiterbildungsberatung verwiesen, die in Verbindung mit entsprechenden *kostenlosen* Angeboten an den individuellen – auch nicht-beruflichen – Interessen der älteren Beschäftigten ansetzen sollten, damit diese Beschäftigten die eingangs beschriebene Lernferne überwinden und sich – auch außerhalb des Betriebs – kontinuierlich weiterbilden.

Insgesamt wurde im Laufe der Expertengespräche deutlich, dass auch beschäftigtenseitig vielfältige Gründe für die geringe Weiterbildungsaktivität vorliegen. Entsprechend müssen die älteren und geringqualifizierten Beschäftigten auf unterschiedliche Art unterstützt werden, damit eine höhere Beteiligung an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung erfolgt: Dabei spielt hier der konkrete Nutzen bzw. ein konkretes Ziel der einen oder anderen Qualifizierung eine noch größere Rolle als auf Seiten der Betriebe. Ist das Interesse am Lernen geweckt bzw. die Ängste davor abgebaut, so kommt es auf die niedrighschwellig erreichbaren Angebote und ausreichende finanzielle Unterstützung an, damit die entsprechenden Angebote auch genutzt werden und eine Beteiligung dieser Menschen am lebenslangen Lernen verwirklicht wird.

7 Ergebnisse der Interviews mit „bildungsfernen“ Beschäftigten

Das Auswertungsraster für die Interviews mit geringqualifizierten und älteren Beschäftigten orientierte sich zum einen an den im Laufe des Interviews angesprochenen Fragestellungen hinsichtlich Motivation, Anreizen und Hemmnissen für ein größeres Maß an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung:

- Sind „bildungsferne“ Beschäftigte prinzipiell bereit, sich in „größerem“ Maß weiterzubilden?
- Unter welchen genauen Bedingungen wäre dies der Fall?
- Welche inner- und außerbetrieblichen Faktoren wirken sich negativ auf die Weiterbildungsaktivität aus oder verhindern diese sogar?
- Welche externen Anreize würden beschäftigtenseitig eine größere Weiterbildungsaktivität fördern können?

Darüber hinaus wurden die Gespräche zusätzlich hinsichtlich folgender Aspekte ausgewertet:

- Welche Merkmale sind auf Seiten der Beschäftigten bezüglich der Wirksamkeit der verschiedenen Anreize zu berücksichtigen?
- Lassen die Aussagen der Beschäftigten Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten hinsichtlich der Motivation, der Hemmnisse und der Anreize für ein größeres Maß an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung vermuten?

Nachdem, wie in Abschnitt 3.2.4.2 beschrieben, eine Anpassung des Untersuchungsdesigns nötig wurde, lag ein weiterer Fokus der Gespräche darauf zu explorieren, ob andere strukturierende Merkmale als die zuvor angenommenen betrieblichen Unterscheidungskriterien (Betriebsgröße, Branche, regionale Lage) Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten des Betriebs, aber auch der Beschäftigten haben können.

Nach der Darstellung der Ergebnisse der Interviews bezüglich Motivation und Anreize sowie der vorliegenden Hemmnisse in den Abschnitten 7.1 und 7.2, fassen 7.3 und 7.4 die Ergebnisse unter der Perspektive obiger Fragestellungen für die einzelnen Zielgruppen zusammen.

7.1 Motivation und Anreize aus Sicht der „bildungsfernen“ Beschäftigten

Einen zentralen inhaltlichen Aspekt dieses qualitativen Teilprojektes stellte die Motivation der „bildungsfernen“ Beschäftigten dar: Wie in Abschnitt 2.1 dargelegt, kann aus theoretischer Perspektive eine mangelnde Motivation aus der in der Lernferne vieler „Bildungsferner“ begründeten höheren Schwelle für das Aufnehmen entsprechender Maßnahmen abgeleitet werden; zusätzlich weisen verschiedene Untersuchungen darauf hin, dass „bildungsferne“ Beschäftigte kaum einen direkten Nutzen sehen, den sie aus Weiterbildungsaktivitäten ziehen könnten, was sich in einer entsprechend niedrigen Motivation widerspiegelt.

Untermauert wurde diese theoretische Begründung der Weiterbildungsabstinenz „bildungsferner“ Beschäftigter durch die quantitative Betriebsbefragung des ersten Projektabschnitts, in der die Aussagen der Betriebe hinsichtlich geringqualifizierter und älterer Beschäftigter im Alter von 55 und mehr Jahren darauf hinwiesen, dass die fehlende Motivation der Beschäftigten ein zentrales Hemmnis für ein größeres Maß an betrieblicher Weiterbildung darstellt. Unterstützt wurde dies nochmals seitens der im Rahmen des ersten Projektabschnitts interviewten betrieblichen und betriebsnahen Experten. Bevor die Aussagen der befragten Beschäftigten präsentiert werden, kann als zentrales Ergebnis des zweiten Projektabschnitts festgehalten werden, dass diese These in den geführten Gesprächen mit „bildungsfernen“ Beschäftigten nicht bestätigt wurde: Lediglich bei der Gruppe der geringqualifizierten älteren Beschäftigten konnte eine mangelnde Motivation konstatiert werden; ansonsten zeigten sich die Gesprächspartner dem Thema Weiterbildung gegenüber sehr aufgeschlossen und motiviert Angebote wahrzunehmen. Allerdings bedarf es dazu bestimmter Rahmenbedingungen, die erfüllt sein müssen, so dass sich die Motivation tatsächlich im Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen niederschlägt. Diese Rahmenbedingungen werden im Folgenden genauer beschrieben.

Neben diesen Rahmenbedingungen konnten weitere zielgruppenspezifische Faktoren ausgemacht werden, die ein größeres Maß an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung für „bildungsferne“ Beschäftigte begünstigen oder erschweren. Diese sind Gegenstand des Abschnitts 7.2. Allerdings konnte hinsichtlich der genannten Fragestellungen keine strukturellen Unterschiede zwischen Ungelernten und Angelernten eruiert werden, wie dies aufgrund der Aussagen der interviewten Experten eigentlich zu erwarten war. Deshalb werden beide Gruppen – der Darstellung in Kapitel 1 bis 5 entsprechend – weiterhin gemeinsam in einer Gruppe der Un- und Angelernten zusammengefasst.

7.1.1 Un- und Angelernte *„Macht doch Spaß, wenn Du weißt, wie das abläuft“*

Die Aussagen der un- und angelernten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner lassen insgesamt darauf schließen, dass ein großer Teil dieser Beschäftigtengruppe motiviert und willens ist, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Während, wie oben beschrieben, seitens der Betriebe bestimmte Anreize vonnöten zu sein scheinen, um diese für ein größeres Maß an Weiterbildungsangeboten an die Beschäftigten der beiden Zielgruppen zu motivieren, wurde aus den Gesprächen mit Un- und Angelernten deutlich,

dass diese Beschäftigten vielmehr bestimmte Voraussetzungen und Rahmenbedingungen benötigen, um sich auf eine Weiterbildungsbeteiligung einlassen zu können.

1) *Eine starke inhaltliche Orientierung am beruflichen Alltag oder dem betrieblichen Ablauf*

Die Interviewpartner äußerten sehr häufig, dass sie über eine Weiterbildung gerne mehr Kenntnisse über innerbetriebliche Zusammenhänge erlangen wollten, um auf diese Weise die Bedeutung ihrer eigenen Tätigkeit besser einordnen zu können. Gerade im Fall dieser Zielgruppe scheint ein solches Verständnis auch die *Arbeitsmotivation* positiv zu beeinflussen: Bei der einleitenden Beschreibung der eigenen Tätigkeit wurde häufig die eigene *Funktion* innerhalb der jeweiligen Abteilung erläutert. Ein positiver Einfluss auf die eigene Arbeitshaltung wird insbesondere von solchen Interviewpartnern geäußert, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit früher bereits durch ihren Betrieb weitergebildet wurden: Sie empfanden es als große Wertschätzung, durch den Betrieb tiefer in die jeweilige Materie eingeführt zu werden und hatten durchweg eine sehr viel positivere Meinung über ihren Arbeitgeber als nicht weitergebildete Beschäftigte, die bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren. Gerade für geringqualifizierte Beschäftigte ist eine solche Bestätigung durch den Arbeitgeber von besonderer Bedeutung für die Arbeitsmotivation, da die Ausübung einfacher Tätigkeiten, die diese Beschäftigtengruppe in der Regel verrichtet, an sich nur selten mit Erfolgserlebnissen verbunden ist.

Aus Sicht nahezu aller Interviewpartner liegt es zusätzlich in der Verantwortung des Betriebs, den Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Dies hat seitens der Beschäftigten mit ihrer Wahrnehmung des Arbeitslebens und ihres Selbstverständnisses zu tun, wonach strikt zwischen der Arbeit und Privatleben getrennt wird: Sinnstiftend ist ausschließlich das Privatleben und dort verortete Aktivitäten und Interessen, nicht das Berufsleben. Die Erwerbsarbeit wird als notwendig angesehen, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können; eine Vermischung von beruflichen und privaten Inhalten ist in einem solchen Lebenskonzept nur in Ausnahmefällen vorgesehen. Hierin kann gleichzeitig ein zentraler Grund gesehen werden, warum selbst von interessierten und motivierten Beschäftigten Hinweise bzw. Informationen über entsprechende Angebote und Möglichkeiten außerhalb des betrieblichen Kontextes nur sehr unzureichend wahrgenommen werden: Selbst zielgruppenspezifisch ausgerichtete und aufbereitete Informationen in Form von Wurfsendungen, Inseraten in kostenlosen Printmedien oder bestimmter Charaktere in TV-Serien werden die Zielgruppen ohne den direkten betrieblichen Kontext nur sehr begrenzt erreichen, da diese Beschäftigten die im Privatbereich wahrgenommenen Informationen nicht auf das eigene Berufsleben beziehen.

Gleichzeitig wurde deutlich, dass von diesen Beschäftigten Inhalte, die nicht eindeutig mit dem beruflichen Alltag in Zusammenhang gebracht werden können, als „Ballast“ angesehen werden, den viele nicht bereit sind, „mit sich herumzutragen“. Hier wird mit anderen Worten die „Bildungsferne“ deutlich. Im Erlernen von neuen Inhalten wird an sich kein Nutzen

gesehen. Dies gilt in besonderem Maß für *soft skills*, auf die die meisten Befragten mit kompletter Ablehnung reagierten.

Insofern kommen hier also offenbar die Betriebe, die im Zuge der Betriebsbefragung hinsichtlich des Qualifizierungsbedarfs geringqualifizierter Beschäftigter zu einem Großteil auf fachliche Bedarfe hinwiesen (vgl. Abb. 4.8), und diese Beschäftigten selbst, die ihrerseits außerfachlichen Inhalten eher skeptisch gegenüber stehen, zur gleichen Einschätzung, wie entsprechende Maßnahmen inhaltlich auszurichten sind.

2) Begrenzter Aufwand für die Beschäftigten

Da somit Weiterbildungsmaßnahmen als Teil der Arbeitswelt wahrgenommen werden und gleichzeitig die Verdienstmöglichkeiten für un- und angelernte Beschäftigte eher gering sind, sind viele dieser Beschäftigten nicht bereit, sich an den *direkten* finanziellen Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Gleichzeitig signalisierte die Mehrzahl der Gesprächspartner die Bereitschaft, sich vor oder nach der eigentlichen Arbeitszeit innerhalb des Betriebs weiterbilden zu lassen, um dem Betrieb bezüglich der *indirekten* Kosten durch Freistellung der Beschäftigten entgegenzukommen. Die Weiterbildung am jeweiligen Arbeitsort hat dabei aus Sicht der Gesprächspartner mehrere Vorteile.

Zum einen scheint aufgrund des gewohnten Arbeitsumfeldes eine direkte Verbindung der vermittelten Inhalte mit dem Arbeitsalltag hergestellt zu werden: Auch wenn der Zusammenhang nicht direkt deutlich wird, wird eine solche Verbindung – im Gegensatz zu externen Schulungen – zunächst einmal unterstellt. Zusätzlich kann im Rahmen einer solchen Schulung das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Abteilung gestärkt werden; eine Qualifizierung einzelner, ausgewählter Mitarbeiter trägt hingegen zu einer „schlechten“ Stimmung zwischen den Beschäftigten bei, wie die Interviews zeigten.

Von einigen Befragten wurde zusätzlich das Argument angeführt, dass eine an die Arbeitszeit angeschlossene Weiterbildung in den betrieblichen Räumlichkeiten keine zusätzlichen Wege erfordere, die aufgrund eines fehlenden eigenen PKWs geplant werden müssten. Dies traf insbesondere auf weibliche Gesprächspartner zu.

Wären diese Bedingungen erfüllt, scheint die Mehrzahl der un- und angelernten Beschäftigten sogar großes Interesse an einer Erweiterung ihrer Kenntnisse zu haben. So äußerten sich viele der Interviewpartner dieser Zielgruppe enttäuscht oder verärgert über die fehlenden Angebote seitens des Betriebs; eine fehlende Motivation im engeren Sinne war hier kaum zu bemerken. Über die aufgeführten Rahmenbedingungen hinausreichende Anreize scheinen weder nötig noch zielführend zu sein. Gleichzeitig können diese Rahmenbedingungen offenbar nur sehr begrenzt durch finanzielle Anreize oder zusätzliche Urlaubstage ausgeglichen werden. Fehlt aus Sicht des Beschäftigten bspw. der direkte Bezug zur täglichen Arbeitspraxis, wie in einem geschilderten Fall bei einem Seminar über Kommunikation und Konfliktmanagement unter Mitarbeitern, so würde ein solches Angebot von den Beschäftigten auch dann abgelehnt, wenn zusätzliche Anreize angeboten würden.

Die Ergebnisse der Beschäftigteninterviews legen somit nahe, dass in vielen Fällen eine verzerrte Wahrnehmung beider Seiten dazu führt, dass von den Betrieben eine mangelnde Motivation beanstandet wird und ein Kommunikationsproblem vorliegt: Würden die konkreten Bedürfnisse der Beschäftigten durch den Betrieb selbst oder auch mit Hilfe externer Unterstützung ermittelt und die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen, wäre die Bereitschaft der n- und Angelernten, sich an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen, vermutlich höher als von vielen Betrieben angenommen. Dies erklärt auch die unterschiedlichen Aussagen bezüglich der Mitarbeitermotivation im Rahmen der Betriebsbefragung, wo Betriebe, die un- und angelernte Beschäftigte weiterbildeten, die Motivation dieser Beschäftigten wesentlich positiver bewerteten als Betriebe, die diese Gruppe nicht weiterbildeten (vgl. Abb. 4.17).

Die getätigten Aussagen bezüglich der Motivation Un- und Angelernter treffen allerdings lediglich auf *jüngere* Geringqualifizierte zu: Bei geringqualifizierten Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren war die bereits seitens der Experten genannte „Frühverrentungsmentalität“ (vgl. Abschnitt 6.3) sehr deutlich wahrzunehmen. Ein solches Denken konnte hier vereinzelt bereits bei Beschäftigten im Alter von unter 50 Jahren festgestellt werden. Darüber hinaus wirkt sich die geringe *betriebliche* Weiterbildungsaktivität auch bezüglich der jüngeren un- und angelernten Beschäftigten zusätzlich hemmend auf die Motivation und Weiterbildungsbereitschaft der Älteren aus. Sie konstatieren, wenn es überhaupt Weiterbildung für Un- und Angelernte gäbe, so sollte lieber Jüngeren der Vorzug gegeben werden, da diese „damit noch eher was anfangen können“. Man selbst „komme auch so klar“, da man sich ja schließlich auskenne in seinem Beruf, so die Einstellung. Insgesamt wurde deutlich, dass bei un- und angelernten Beschäftigten mit zunehmendem Alter das Privatleben weiter an Bedeutung gewinnt und berufliche Interessen immer weiter in den Hintergrund zu treten scheinen.

7.1.2 Ältere *„Man muss ja irgendwie weiterhin mitkommen“*

Auch ältere Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem höheren Bildungsabschluss scheinen insgesamt motiviert, an entsprechenden Weiterbildungen teilzunehmen; die seitens der geringqualifizierten Älteren geäußerte Einstellung, dass sich eine Qualifizierung aufgrund des bald bevorstehenden Ruhestandes nicht mehr lohne, war bei qualifizierten Älteren kaum vorhanden. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Betriebsbefragung, wo die Motivation älterer Beschäftigter durch die hessischen Betriebe deutlich positiver bewertet wurde als die Motivation geringqualifizierter Beschäftigter.

Hier kann auch die Bereitschaft, sich Inhalte auch außerhalb des Betriebes anzueignen, als größer angesehen werden als bei Un- und Angelernten. Das betriebsseitige Angebot des Besuchs von Kursen für Fortgeschrittene bzw. „Profis“ wurde häufig als große Anerkennung für die eigene Leistung wahrgenommen werden. Bei solchen qualifizierten Älteren scheinen zwei Aspekte für die Motivation entscheidend:

- a) Das Gefühl, als Fachmann seines Bereichs im Betrieb wahrgenommen zu werden sowie
- b) durch die Weiterqualifizierung in die Lage versetzt zu werden, das entsprechende Wissen auch an jüngere Kolleginnen und Kollegen weitergeben zu können.

Somit sollten bei dieser Beschäftigtengruppe auch bessere Möglichkeiten bestehen, zumindest teilweise allgemeinere Inhalte innerhalb der Qualifizierungsmaßnahme abdecken zu können, gleichwohl sich die Inhalte am beruflichen Alltag des Beschäftigten orientieren sollten: Auch wenn das Interesse an einer Weiterentwicklung der eigenen Qualifikationen bei dieser Beschäftigtengruppe vorhanden ist, ist dies offenbar wesentlich stärker mit dem aktuellen beruflichen Tätigkeitsfeld verknüpft als es bei jüngeren qualifizierten Beschäftigten der Fall ist. Mit anderen Worten bedarf es aus Sicht älterer Beschäftigter eines betrieblichen Grundes, um noch einmal „die Schulbank zu drücken“; auch hier geschieht Weiterbildung nicht um des Lernens selbst willen. Dies wurde insbesondere dann deutlich, wenn das Gespräch auf „neumodische“ Inhalte wie Führungsmanagement oder soft skills kam: Da seitens älterer Beschäftigter hierin offenbar in besonderem Maße kein Sinn oder ableitbarer Nutzen im beruflichen Alltag gesehen wird, reagieren viele mit einer strikten Ablehnung gegenüber derartigen Qualifizierungsmaßnahmen. Auch wenn also qualifizierte Ältere bereit und willens zu sein scheinen, das Konzept des lebenslangen Lernens in die Tat umzusetzen, geschieht dies offenbar trotzdem auf die aktuelle Tätigkeit bezogen und nicht in erster Linie, um sich persönlich weiterzuentwickeln.

In beiden Qualifikationsgruppen älterer Beschäftigter erscheinen spezifische Anreize nur bedingt geeignet: Die Gruppe der nicht motivierten älteren un- und angelernten können offenbar auch durch finanzielle oder andere Ausgleichs nicht für ein größeres Maß an betrieblicher oder beruflicher Weiterbildung begeistert werden. Die zweite Gruppe der älteren Fachkräfte schien bereits – falls die oben genannten Bedingungen erfüllt sind – ohne solche Anreize motiviert, sich sogar an den entstehenden indirekten und direkten Kosten für eine solche Qualifizierung zu beteiligen.

7.2 Hemmnisse

7.2.1 Un- und Angelernte *„Hätte keine Ahnung, wo ich da suchen sollte“*

Neben der bereits angesprochenen Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben wurden während der Gespräche weitere beschäftigten- wie auch betriebsseitige Hemmnisse deutlich, die ein größeres Maß an Weiterbildung für die Zielgruppe offenbar behindern. Die am häufigsten genannten Aspekte waren:

1) Fehlende Information und Informationskanäle

Einerseits konnten einige geringqualifizierte Gesprächspartner recht genau konkretisieren, welche Art der Qualifikation sie interessieren würde. Auf die Frage, welcher Weiterbildungsanbieter eine solche Qualifizierung denn durchführe oder auch, wo man

entsprechende Informationen einholen könnte, waren die Gesprächspartner andererseits durchweg überfragt: Keiner konnte auf Nachfrage eine konkrete Suchstrategie nennen, um an Informationen über geeignete Weiterbildungsangebote zu gelangen. Weiterbildungsberatungsstellen in der näheren Umgebung waren als Ansprechpartner ebenso wenig bekannt wie Anbieter entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen. Der vielversprechendste Weg schien eine Internetsuche per Suchmaschine („googeln“) zu sein.

Während also im ersten Projektabschnitt gerade solche Betriebe, die geringqualifizierte Beschäftigte weiterbilden, überdurchschnittlich häufig bessere Informationen über entsprechende Angebote als einen zentralen Anreiz für eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten für diese Beschäftigten bestätigten, wird ein solches Informationsdefizit seitens dieser Beschäftigtengruppe noch deutlicher. Die offensichtlich unzureichenden Kompetenzen geringqualifizierter Beschäftigter selbst Informationen einzuholen, verhindern gleichzeitig ein aktives Zugehen der Un- und Angelernten auf den oder die Verantwortlichen innerhalb des Betriebs, falls dieser selbst keine Informationen über geeignete Weiterbildungsangebote besitzt oder den spezifischen Beschäftigten nicht über solche Angebote informiert. Dies ist insofern von Brisanz, als der überwiegende Teil der geringqualifizierten Gesprächspartner die Chancen, einen konkreten Vorschlag für eine Fortbildungsveranstaltung von ihrem Vorgesetzten genehmigt zu bekommen, als sehr gut bezeichneten.

Hier bedarf es vermehrter Anstrengungen, damit die entsprechenden Informationen sowohl die Betriebe wie auch die Beschäftigten erreichen. Aufgrund der beschriebenen Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben bei dieser Zielgruppe scheint der Hauptansatzpunkt eine zugehende, aktive Beratung im betrieblichen Kontext zu sein, damit die Informationen seitens der geringqualifizierten Beschäftigten auch wahrgenommen werden. Dies deckt sich gleichzeitig mit den Aussagen der im Rahmen des ersten Projektabschnitts interviewten Experten. In eine solche Beratung sollten jedoch unbedingt gerade geringqualifizierte Beschäftigte direkt eingebunden werden, damit diese in die Lage versetzt werden, auch eigeninitiativ nach interessanten Weiterbildungsangeboten suchen zu können, falls der Betrieb dem Beschäftigten von sich aus keine Weiterbildungsangebote unterbreitet. Hier wäre zudem zu überlegen, ob nicht gerade in Fällen nicht weiterbildender Betriebe externe Weiterbildungsanbieter eine entsprechende aufsuchende Beratung in Betrieben vornehmen könnten. Dies hätte den Vorteil, dass versucht werden könnte, die Beschäftigten über eine persönliche Ansprache zu überzeugen, auch außerhalb der Betriebsstätte Weiterbildungen wahrzunehmen. Unserem Wissen nach liegen hierzu keine systematisch evaluierten Erfahrungen oder Modelle vor, auf welche zurückgegriffen werden könnte. Es bedürfte weitergehender Exploration und Erprobung solcher Möglichkeiten.

2) Negative Folgen befürchtet

Von einigen Beschäftigten der Zielgruppe wurden Bedenken geäußert, dass eine aktive Nachfrage bei Vorgesetzten nach Weiterbildungsangeboten negative Auswirkungen auf die weitere Beschäftigung im Betrieb haben könnte. Insbesondere wurde darauf verwiesen, dass Beschäftigte mit solchen Ansprüchen bspw. im Zuge eines Stellenabbaus eher betroffen sein könnten als andere. Dass diese Einschätzung tatsächlich in der betrieblichen Praxis zum Tragen kommen kann, konnte allerdings von keinem der Interviewpartner bestätigt werden. Aus diesem Grunde kann hier nicht beurteilt werden, inwieweit es sich um individuelle Rechtfertigungsstrategien für nicht wahrgenommene Weiterbildungen handelt oder ob tatsächlich hinsichtlich der Un- und Angelernten solch eine ‚Angst-Kultur‘ in den Betrieben besteht, die dann möglicherweise auch von Betrieben instrumentalisiert werden kann, um Weiterbildung zu vermeiden.

Gleichzeitig zeigt sich in diesem Phänomen ein weiterer Grund für die – offenbar teilweise unzutreffende – Wahrnehmung bezüglich der mangelnden Motivation geringqualifizierter Beschäftigter: Nach den Ergebnissen der Interviews mit Un- und Angelernten scheinen die Ursachen, dass diese Beschäftigten bezüglich ihrer beruflichen Entwicklung selten aktiv werden, vielschichtiger zu sein, als lediglich Lustlosigkeit.

3) Informelle Weiterbildung verhindert zertifizierte Weiterbildung

In den Interviews mit geringqualifizierten Beschäftigten wurde auf gezielte Nachfrage häufig von den Interviewpartnern darauf hingewiesen, dass sie durch Vorgesetzte gelegentlich neue Maschinen oder Arbeitsweisen gezeigt bekommen hätten. Während sich dies prinzipiell positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit auswirkt, ist dies gleichzeitig mit zwei Problemen verbunden:

Erstens wird eine solche Qualifikation „im laufenden Betrieb“ von den Beschäftigten nicht als Weiterbildung wahrgenommen und wirkt somit auch nicht motivierend. Selbst wenn sie erst kürzlich von einem Vorgesetzten oder einem erfahrenen Mitarbeiter an einer neuen Maschine eingearbeitet wurden, wird dies seitens der Beschäftigten nicht als besondere Qualifizierung empfunden. Dem entsprechend äußern die Interviewpartner, dass sie sich von den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ausgeschlossen fühlen. Anders bei betriebs-internen Schulungen bspw. zum Thema Arbeitssicherheit: Findet eine solche thematische Einführung zeitlich getrennt von der „eigentlichen Arbeit“ statt, kommt dem eine viel höhere Bedeutung zu; selbst wenn die Vermittlung der neuen Inhalte durch den gleichen Vorgesetzten oder Mitarbeiter geschieht, wie zuvor die Einarbeitung.

Hier wird mit anderen Worten ein weiteres Wahrnehmungsproblem zwischen Betrieb und geringqualifizierten Beschäftigten deutlich: Auch wenn bei dieser Zielgruppe häufig eine gewisse Lernferne vorliegen mag, so wird Weiterbildung gerade erst dann als eine solche angesehen, wenn diese einen gewissen formalen Charakter aufweist, der an einer Seminar-

oder Kursform festgemacht wird. Auch dies muss offenbar bei der Ausgestaltung passgenauer Angebote für Un- und Angelernte Berücksichtigung finden.

Ungeachtet der genauen Art der informellen Weiterbildung entsteht gleichzeitig ein Problem für die Beschäftigten: Während sich eine solche Qualifizierung prinzipiell positiv auf ihre Beschäftigungsfähigkeit auswirkt, bedarf es aus Sicht des Betriebs jedoch keiner zusätzlichen, dann zertifizierten Weiterbildungsmaßnahme mehr. Folglich verfügen die Beschäftigten bspw. im Fall eines Arbeitsplatzverlustes über keinerlei formalem Nachweis ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten. Das heißt, dass der Betrieb seinerseits sein Hauptziel – Produktivitätserhalt oder –steigerung der Beschäftigten – mittels informeller Weiterbildung unter Umständen gut und kostengünstig erreichen kann, während sich dadurch die Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt für den Beschäftigten im Falle einer Freisetzung nicht verbessern. Gerade hierin besteht jedoch wie eingangs gezeigt ein Hauptinteresse politischer Akteure, die Weiterbildungsbeteiligung der beiden Zielgruppen zu verbessern.

Diesem Problem könnte durch eine konsequente Zertifizierung der geschulten Inhalte begegnet werden, worin für den Betrieb zunächst allerdings kein direkter Nutzen läge. Vielmehr müsste dieser befürchten, dass die Beschäftigten hierdurch bessere Chancen hätten, sich anderweitig zu bewerben und den Betrieb verlassen. Hier wären demnach zusätzliche Anreize für den Betrieb nötig, soll eine solche Zertifizierung vorangetrieben werden. Denkbar wäre bspw. eine Zertifizierung des Betriebs ähnlich DIN EN ISO 9001 als Qualitätssiegel, die an eine Teilnahme der Beschäftigten einer *zertifizierten* Weiterbildungsmaßnahme geknüpft wäre und evtl. speziell die Zielgruppe der geringqualifizierten Beschäftigten berücksichtigen würde. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Beschäftigteninterviews ist gleichzeitig davon auszugehen, dass sich zertifizierte bzw. formalisierte Weiterbildung günstig auf die Arbeitshaltung der Beschäftigten auswirken können, bspw. in einer Abnahme der Krankheitstage o.ä. Dann könnte sogar von einem direkten Nutzen des Betriebs ausgegangen werden. Da unser Kenntnis nach über diese Zusammenhänge wenig bekannt ist, könnte erst eine systematische Exploration und Erprobung weiterführende Erkenntnisse liefern.

4) Kaum zeitlicher Spielraum bei Teilzeitbeschäftigten und in kleinen Abteilungen

Bei Teilzeitbeschäftigten scheint das relativ hohe Arbeitsaufkommen bzw. die hohe Arbeitsverdichtung häufig eine Freistellung für den Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu ermöglichen. Selbst in der Urlaubszeit bestehen nach Aussagen der Interviewpartner Schwierigkeiten, einen adäquaten Ersatz zu finden, um somit einen reibungslosen Betriebsablauf gewährleisten zu können.

Das Gleiche gilt für Beschäftigte in kleinen Abteilungen: Kann eine Tätigkeit vorübergehend nicht problemlos an einen Kollegen übergeben werden, verursachen selbst Freistellungen für eine kurze Zeit Probleme im Tagesgeschäft, die die jeweiligen Vorgesetzten zunächst einmal zu vermeiden versuchen. Mit anderen Worten scheint selbst in größeren Betrieben im Fall

kleiner Abteilungen ein ähnliches Freistellungsproblem vorzuliegen wie in Kleinstbetrieben. So unterschieden sich die Aussagen der Gesprächsteilnehmer deutlich voneinander, wenn es um die Frage der Freistellungsmöglichkeiten ging, obwohl sie beim gleichen Arbeitgeber, allerdings in verschiedenen Abteilungen beschäftigt waren.

Auch wenn die Weiterbildungsquote der Betriebe mit der Betriebsgröße steigt, entscheidet offenbar die Abteilungsgröße oder der Beschäftigungsumfang, ob die betreffenden Beschäftigten für eine Fortbildungsmaßnahme freigestellt werden oder nicht. Da Frauen häufiger in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen tätig sind als Männer, sind sie von den beschriebenen Beschränkungen bei der Freistellung überproportional oft betroffen. Da sie in den meisten Familien immer noch überwiegend für Kinderbetreuung und familiäre Aufgaben zuständig sind, sehen sie sich häufig damit konfrontiert, dass sie keine Zeit haben, um vor oder nach der Arbeitszeit an einer Weiterbildung teilnehmen zu können. Einige der weiblichen Interviewpartner verwiesen darauf, dass selbst im Falle der Offenheit weiblicher Beschäftigter, externe Kinderbetreuung während der Weiterbildung anzunehmen, sich keine geeigneten Betreuungsmaßnahmen finden lassen. Die Brisanz dieser Thematik wird in Zukunft noch zunehmen, da Frauen zunehmend stärker in die Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen eingebunden sein werden und diese Aufgaben mit Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen vereinbaren müssen. Dazu kommt noch in vielen Fällen ein weiterer Aspekt, wonach bei Weiterbildungen, die nicht direkt vor oder nach der Arbeitszeit stattfinden, zusätzliche Wege in Kauf genommen werden müssten. Auch hier sind Frauen überdurchschnittlich benachteiligt, da gerade weibliche Un- und Angelernte viel seltener Zugang zu einem Fahrzeug haben als Männer und sich dies insbesondere in ländlichen Regionen als wesentliches Hindernis darstellt. Wie Weiterbildung unter diesen Rahmenbedingungen für teilzeitbeschäftigte geringqualifizierte Frauen trotzdem stattfinden kann, ist derzeit noch eine offene Frage. Es bedarf weiterer Erüierungen und Erprobungen von Ansätzen, um hier praktikable Wege zu finden, die helfen, Chancengleichheit in der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung zu schaffen.

7.2.2 Ältere „*Mich hat man noch nie gefragt*“

Auch bezüglich der Hemmnisse für ein größeres Maß an betrieblicher oder beruflicher Weiterbildung muss zwischen jüngeren und älteren Geringqualifizierten unterschieden werden. Selbst wenn bei älteren geringqualifizierten Beschäftigten ebenfalls das Problem der fehlenden Information vorhanden ist, muss die fehlende Motivation als das Hauptproblem angesehen werden. Hinzu kommt, dass diese Gruppe auch selten Empfänger informeller Weiterbildung ist, sondern höchstens das eigene Erfahrungswissen an jüngere, unerfahrenere Kollegen weitergibt. Auch über diese vermittelnde Funktion scheinen diese Beschäftigten jedoch kaum motiviert werden zu können, selbst in den aktuellen Entwicklungen ihres betrieblichen Tätigkeitsbereichs geschult zu werden.

Bei den Gesprächen mit qualifizierten Älteren wurde im Zusammenhang mit hemmenden Faktoren lediglich auf die fehlenden betrieblichen Angebote verwiesen: Im Gegensatz zur Gruppe der Un- und Angelernten scheinen diese Beschäftigten einerseits noch sehr viel genauere Vorstellungen zu haben, welche Qualifizierungen nötig wären, um den aktuellen Arbeitsanforderungen besser gerecht werden zu können und wären zudem bezüglich der konkreten Ausgestaltung der Weiterbildungsmaßnahme weitaus flexibler: Während bei Geringqualifizierten wie beschrieben der Betrieb als Veranstaltungsort aus verschiedenen Gründen ein wesentlicher Faktor für die Motivation der Beschäftigten ist, sind qualifizierte Ältere durchaus auch bereit, für entsprechende Veranstaltungen größere Strecken zurückzulegen. Auf die eigene Initiative wirken sich die fehlenden Informationen weniger hemmend aus als bei den Un- und Angelernten, vielmehr stellt es sich als Barriere dar, wenn die qualifizierten Älteren den Nutzen der Weiterbildung *für sich selbst* nicht erkennen können. Interessant ist zudem, dass einige Befragten ihre Sorge äußerten, dass sie durch entsprechende Anfragen bei den Verantwortlichen innerhalb des Betriebs unangenehm auffallen könnten. Auch hier kann nicht bewertet werden, inwieweit dies eine individuelle Rechtfertigungsstrategie ist oder ein Indikator für die Angst um den Arbeitsplatz darstellt. Weitere Einsichten in diese Zusammenhänge wären sicherlich hilfreich, um auf die Motivationslage bezogene Angebote für Ältere entwickeln zu können.

Insgesamt scheint auch bei älteren Beschäftigten eine Einbindung der Betriebe ratsam zu sein, um diese Beschäftigten zur beruflichen Weiterbildung zu aktivieren: Zwar scheinen bei älteren Beschäftigten die Hemmnisse bezüglich Informationen über adäquate Angebote, räumliche Mobilität und inhaltliche Flexibilität im Vergleich zu Un- und Angelernten geringer zu sein, andererseits scheint die während der Gespräche durchaus zu verspürende Motivation nicht ausreichend zu sein, eigeninitiativ nach geeigneten Angeboten zu suchen. Gerade bei solchen Beschäftigten würde eine Würdigung der beruflichen Leistungen durch das Angebot einer Weiterbildungsmaßnahme vermutlich motivierend und auch produktivitätssteigernd wirken. Somit müssten die entsprechenden Anreize in erster Linie auf die Betriebe abzielen, damit diese ihre älteren Beschäftigten vermehrt Qualifizierungen zuteil werden lassen, wobei in größerem Umfang als bei geringqualifizierten Beschäftigten auch Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs oder auch der näheren Umgebung sowie eine Beteiligung an den dadurch entstehenden direkten und indirekten Kosten in Frage kommen.

7.3 Weitere relevante betriebliche Merkmale

Sowohl bei Älteren als auch bei den Un- und Angelernten ist deutlich geworden, dass sich beschäftigtenseitige, also personenbezogene Merkmale sowohl fördernd als auch hemmend auf die Wahrnehmung betrieblicher und beruflicher Weiterbildung auswirken können. Die Interviews haben zudem verdeutlicht, dass sich betriebliche Merkmale ebenfalls auf das Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten auswirken können. Dies sind nicht in erster Linie die Betriebsgröße, die Branche oder die regionale Verortung, wie die Ergebnisse der Betriebsbefragung vermuten ließen, sondern eher innerbetriebliche Faktoren wie die Größe einer Abteilung, der Arbeitszeitumfang (Teilzeit) oder die Kommunikationsstrukturen und -kulturen eines Unternehmens.

Insbesondere Beschäftigte mit eingeschränktem Beschäftigungsumfang haben ein zusätzliches Hemmnis, wenn es um die Umsetzung von Weiterbildung geht. Brisant ist, dass sich überproportional viele Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen befinden, weil sie nur auf diese Weise Erwerbsarbeit und familiäre Verpflichtungen miteinander verbinden können und sie deshalb im hier betrachteten Feld neben der qualifikatorischen (un- oder angelernt) eine weitere, geschlechtsspezifisch wirksame Barriere zu überwinden haben, wenn sie sich weiterbilden möchten. Zudem zeigt sich die Kommunikation bzw. die nicht gelingende Kommunikation, die an mehreren Beispielen der unterschiedlichen Wahrnehmungen von Betrieb und Beschäftigten hinsichtlich des gleichen Sachverhalts dargestellt wurde, als wesentliche Beschränkung für die tatsächliche Umsetzung von Weiterbildung. Hier würde sich sicherlich anbieten, über innerbetriebliche Aktivitäten zur deren Verbesserung nachzudenken. Allerdings erscheint es auch plausibel über die Einbeziehung Externer (Weiterbildungsberater, Weiterbildungsanbieter) in vielen Fällen eine Lösung bzw. Verbesserung zu erreichen.

Diese über das Interviewmaterial neu explorierten, tendenziell weichen betrieblichen Faktoren können in ihrer Wirksamkeit für die Aufnahme oder Verhinderung betrieblicher und beruflicher Weiterbildung von Bildungsfernen mit dem vorliegenden Material erst im Ansatz identifiziert werden. Mögliche Wechselwirkungen und daraus abgeleitete Steuerungsmöglichkeiten können erst durch eine vertiefte Exploration und praktische Erprobung genau bestimmt werden. Ein Ausblenden dieser Faktoren scheint nach dem vorliegenden Material wenig sinnvoll, weil damit zentrale Bestimmungsgründe für die Weiterbildung Bildungsferner nicht erfasst würden.

7.4 Zusammenführung der Ergebnisse

„Bildungsferne“ Beschäftigte scheinen insgesamt in wesentlich größerem Umfang für Weiterbildungsmaßnahmen motiviert zu sein, als dies von den Betrieben selbst oder den betriebsnahen Experten wahrgenommen wird. Es bedarf jedoch bei Beschäftigten beider Zielgruppen (Un-/Angelernte und Ältere) eines Anstoßes von außen sowie gewisser Rahmenbedingungen, deren konkrete Ausgestaltung sich je nach Zielgruppe unterscheiden, um die Motivation tatsächlich entfalten zu können.

Bezüglich **Un- und Angelernter** weisen die Aussagen der Interviewpartner deutlich darauf hin, dass der betriebliche Fokus ausschlaggebend für die Motivation ist: Würde diesen Beschäftigten von Seiten des Betriebs eine Qualifizierung angeboten werden, die inhaltlich mit dem betrieblichen Geschäfts- und persönlichen Tätigkeitsfeld verknüpft sind, scheinen *weitere Anreize eher nicht vonnöten*, um viele dieser Beschäftigten für eine solche Weiterbildungsmaßnahme zu motivieren. Bei solchen geringqualifizierten Beschäftigten ist der betriebliche Zugang deshalb von so großer Bedeutung, da sie den Betrieb – und nicht sich selbst – sehr deutlich in der Verantwortung sehen, sich um ihre Qualifizierung zu kümmern. Die beschriebene strikte Trennung von Arbeits- und Privatleben bei dieser Beschäftigtengruppe verhindert zudem eine Wahrnehmung von Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten außerhalb des betrieblichen Umfeldes sowie eine damit verbundene Bezugnahme auf die eigene Person. Schließlich kann durch eine Qualifizierungsmaßnahme vor oder nach der eigentlichen Arbeitszeit für die Beschäftigten einerseits ein direkter Bezug der vermittelten Inhalte auf die tägliche Arbeitserfahrung gewährleistet sowie eventuellen Mobilitätseinschränkungen entgegengewirkt werden.

Daher sollten die Bemühungen für ein größeres Maß an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung für diese Zielgruppe ihren Ausgangspunkt bei den Betrieben haben: Einerseits ist das Thema Weiterbildung mit dem Fokus des betrieblichen Nutzens weiterhin intensiv zu platzieren, um die betrieblichen Initiativen in diese Richtung voranzutreiben. Gleichzeitig zeichnet sich ein Bedarf an Weiterbildungsberatungen in Verbindung mit konkreten Vorschlägen an Weiterbildungsangeboten ab, wobei nach den Ergebnissen der Gespräche mit geringqualifizierten Beschäftigten diese unbedingt in die Analyse des Weiterbildungsbedarfs einzubinden sind, da hier zum einen teilweise bereits konkrete Vorstellungen über den persönlichen Qualifizierungsbedarf und Interessen vorhanden sind und zum anderen evtl. vorhandene ablehnende Haltungen gegenüber bestimmten Inhalten direkt in die Planung einfließen können.

Soll durch eine erhöhte Weiterbildungsbeteiligung nicht nur die *Beschäftigungsfähigkeit* dieser Zielgruppe beim aktuellen Arbeitgeber gefördert, sondern zugleich die *Arbeitsmarktfähigkeit* im Fall eines Wechsels unterstützt werden, so sind schließlich die Möglichkeiten einer Zertifizierung informeller Weiterbildungsaktivitäten innerhalb des Betriebs zu prüfen und zu fördern.

Überdies wurde im Verlauf der Interviews mit Beschäftigten der Zielgruppen deutlich, dass sich die Gruppe der älteren Beschäftigten wesentlich heterogener präsentierte als die der Geringqualifizierten: Bei den Bemühungen um ein größeres Maß an Weiterbildung der Zielgruppen sind nach den Ergebnissen dieser Untersuchung hinsichtlich zu berücksichtigender Rahmenbedingungen kaum Unterschiede zwischen Un- und Angelernten zu erwarten; sehr wohl jedoch zwischen qualifizierten und geringqualifizierten Älteren:

Qualifizierte ältere Beschäftigte im Alter von 55 und mehr Jahren scheinen auch für Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs motiviert werden zu können, wenn damit eine Aufwertung der eigenen beruflichen Leistung, bspw. in Form einer Veranstaltung für Spezialisten, verbunden ist. Allerdings gilt auch bei dieser Beschäftigtengruppe, dass ein Anstoß vonnöten scheint: Die Eigeninitiative unterbleibt hier offenbar aufgrund der nicht direkt empfundenen Notwendigkeit und nicht etwa wegen fehlendem Interesse oder mangelnder Motivation.

Somit sind nach den Ergebnissen dieser Untersuchung bei diesen Beschäftigten auch die Möglichkeiten einer Qualifizierung außerhalb des Betriebs größer als bei der zuvor dargestellten Gruppe der Geringqualifizierten. Zwar sollte die Initiative ebenfalls vom Betrieb ausgehen, die im Kontext des beruflichen Umfelds erbrachte Information über adäquate Weiterbildungsangebote, zusammen mit der dadurch verbundenen Anerkennung der eigenen Leistung für den Betrieb könnte jedoch für einen Großteil der qualifizierten Älteren als Anreiz ausreichen, auch an einer externen Veranstaltung in der Freizeit teilzunehmen. Auch eine Beteiligung an den direkten Kosten einer solchen Weiterbildungsmaßnahme scheint hier teilweise denkbar. Mit anderen Worten bedarf es auch hier über die reine Information hinaus eines Grundes, sich weiterzubilden; das Lernen geschieht nicht um des Lernens willen.

Geringqualifizierte Ältere schienen im Verlauf der Untersuchung die einzige Beschäftigtengruppe zu sein, auf die der Begriff „bildungsfern“ zutraf: Hier wurde eine extreme „Frühverrentungsmentalität“, verbunden mit einer großen Lernferne deutlich, die auch durch Anreize jeglicher Art kaum überwindbar scheint.

Nach den Ergebnissen der Untersuchung zeigen sich hinsichtlich der Motivation keine wesentlichen Unterschiede zwischen **Männern und Frauen**. Bezüglich der zu setzenden oben beschriebenen Anreize besteht ebenfalls weitgehende Übereinstimmung zwischen den Geschlechtern. Allerdings wird insbesondere mit Blick auf die Hemmnisse deutlich, dass geringqualifizierte Frauen, bedingt durch ihre überdurchschnittlich häufige Teilzeitbeschäftigung, zusätzliche Barrieren zu überwinden haben, um eine betriebliche oder berufliche Weiterbildung realisieren zu können.

8 Fazit und Ausblick

Ausgangspunkt des Projektes „Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen“ war der Befund einer überproportionalen Arbeitslosigkeit Älterer und Geringqualifizierter. Um vor dem Hintergrund des demographischen Wandels die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Beschäftigten zu erhalten und dem regional und sektoral auftretenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen die Beschäftigten kontinuierlich am lebenslangen Lernen beteiligt werden; andernfalls können sie nicht mehr dem fortschreitenden technologischen, strukturellen und wirtschaftlichen Wandel mithalten. Da die Motivation seitens der Betriebe wie auch der betreffenden Beschäftigten nicht ausreicht, sich ausreichend für die Qualifizierung letzterer zu engagieren, sind verschiedene Anreize zu setzen. Auf dem Weg zu zielgruppenspezifischen Anreizsystemen, die ein größeres Weiterbildungsengagement sowohl seitens der Betriebe wie auch der betroffenen Beschäftigten bewirken sollen, mussten im Laufe dieses Projektes die Gründe für das jeweilige Verhalten näher beleuchtet werden, bevor adäquate Anreize eruiert werden konnten. Die Auswertung der repräsentativen Befragung hessischer Betriebe bezüglich älterer und geringqualifizierter Beschäftigter verdeutlichte, dass Betriebe verschiedener Branchen und Betriebsgrößen unterschiedliche Hemmnisse sehen, ältere oder geringqualifizierte Beschäftigte in einem größeren Umfang als bisher in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen.

- Im gesamten **Produzierenden Gewerbe** sollten Anreize zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung insbesondere hinsichtlich des Alters der Beschäftigten ein breites Spektrum von Beschäftigten abdecken, da hier insgesamt eine vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung in hessischen Betrieben konstatiert werden muss. Gleichzeitig bewerten die Betriebe sowohl des Verarbeitenden Gewerbes wie auch des Baugewerbes die Motivation der geringqualifizierten Beschäftigten als besonders niedrig. Speziell im **Verarbeitenden Gewerbe** würde nach Angaben der Betriebe die Verlegung der Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte in die Freizeit der Beschäftigten begrüßt, da dies dem hier vordergründigen Freistellungsproblem begegnen würde. In Bezug auf geringqualifizierte Beschäftigte gewinnen passgenaue Angebote sowie finanzielle Anreize als Ansatzpunkt an Bedeutung. Besondere Aufmerksamkeit sollte älteren Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren im **Baugewerbe** zukommen, wo nach Angaben der Betriebe die hohe finanzielle Belastung sowie fehlende passgenaue Angebote ein Hemmnis für ein größeres Maß an Weiterbildung für diese Zielgruppe darstellen. Die Freistellung der Beschäftigten scheint hier bei geringqualifizierten Beschäftigten problematischer zu sein als es bei älteren Beschäftigten der Fall ist.

- Als sinnvolle Anreize in den **Dienstleistungsnahen Branchen** wurde von Betrieben des Bereichs **Handel und Reparatur** die Verlegung der Qualifizierung in die Freizeit der älteren Beschäftigten angesehen; bezüglich geringqualifizierter Beschäftigter scheinen verstärkte finanzielle Anreize angebracht. Die Bereiche der **Unternehmensnahen und der Sonstigen Dienstleistungen** bemängeln das Fehlen von Informationen und Angeboten, um den Qualifizierungsbedarfen älterer Beschäftigter adäquat begegnen zu können. Im Fall der Sonstigen Dienstleistungen sollten entsprechende Anreize die Gruppe der 45- bis 54-jährigen Beschäftigten in besonderem Maße berücksichtigen. Aufgrund der von den Betrieben dieser Wirtschaftszweige als sehr hoch eingeschätzten Motivation von geringqualifizierten Beschäftigten könnte eine stärkere Verlegung in die Freizeit ein gangbarer Weg sein, durch die Senkung der indirekten Kosten ein höheres betriebliches Weiterbildungsengagement hervorzurufen.
- Im Bereich der **öffentlichen Verwaltung** lassen die Aussagen der Betriebe vermehrte Informationsanstrengungen bezüglich Qualifizierungsangebote für Beschäftigte ab 45 Jahren ratsam erscheinen. Bezüglich geringqualifizierter Beschäftigter wird auf eine recht niedrige Motivation verwiesen sich weiterzubilden, sodass hier in besonderem Maße nach beschäftigtenseitigen Anreizen gesucht werden müsste, um hier die Beteiligung geringqualifizierter Beschäftigter zu erhöhen.

Im Laufe der im zweiten Projektabschnitt geführten Interviews mit Beschäftigten der Zielgruppen konnten wichtige Aspekte hinsichtlich der beschäftigtenseitig zu schaffenden Rahmenbedingungen eruiert werden, die eine höhere Weiterbildungsbeteiligung „bildungsferner“ Beschäftigten erwarten lassen.

In Kapitel 2 wurden theoretisch ableitbare Gründe für die geringe Beteiligung „bildungsferner“ Beschäftigter dargelegt: Die oftmals vorliegenden negativen Lernerfahrungen und das mangelnde Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, neue Inhalte zu erlernen, müssten zunächst durch soziale und methodische Kompetenzen ausgeglichen werden, damit fachliche Inhalte erfolgreich vermittelt werden können, so die Ausgangsthese.

Dies konnte im Rahmen der Gespräche mit „bildungsfernen“ Beschäftigten nicht bestätigt werden. Gerade gegenüber Qualifizierungen im Bereich soft skills und anderen nicht direkt mit fachlichen Inhalten zu verbindenden Angeboten standen sowohl geringqualifizierte wie auch ältere Beschäftigten sehr ablehnend gegenüber. Vielmehr stellte sich als unverzichtbare Bedingung, „bildungsferne“ Beschäftigte für Qualifizierungsangebote motivieren zu können, der unmittelbare betriebliche Kontext heraus, je nach Zielgruppe jedoch hinsichtlich verschiedener Aspekte.

Für Un- und Angelernte scheinen Weiterbildungsmaßnahmen nur im Falle einer konkreten Zuordnung der vermittelten Inhalte mit der täglichen Arbeit im Betrieb einen konkreten Nutzen erkennen zu lassen. Somit bestätigen diese Aussagen zunächst, dass bei der Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte dieser Zielgruppe das Lernen an konkreten Beispielen eine wichtige Rolle spielen sollte. Dies alleine ist nach Angaben der

Geringqualifizierten jedoch noch nicht ausreichend: Um für eine solche Qualifizierungsmaßnahme noch besser motiviert werden zu können, sollten sich die Weiterbildungsinhalte darauf beziehen, mehr Transparenz in Bezug auf die innerbetrieblichen Abläufe zu schaffen und zudem aufzeigen, welchen Beitrag der Beschäftigte bzw. dessen Abteilung für das Unternehmen leistet. Auf diese Weise würden diese Beschäftigten nach eigenen Angaben auch direkt im Arbeitsprozess umsetzbares Wissen gerne aufnehmen. Die Inhalte werden in einem Kontext gesehen, der einen selbst betreffe.

Dies ist deshalb von so großer Bedeutung, da gerade bei geringqualifizierten Beschäftigten eine strikte Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben deutlich wurde, wodurch eine Eigeninitiative bezüglich der beruflichen Qualifikation in den meisten Fällen verhindert wird: Die Wahrnehmung berufsrelevanter Themen und Informationen endet mit anderen Worten häufig mit dem „Feierabend“. So verfügte keiner der geringqualifizierten Gesprächsteilnehmer über Informationen zu adäquaten Angeboten oder zumindest entsprechende Informationskanäle. Für die Weiterbildungsakteure heißt dies, dass selbst eine optisch gut aufbereitete und in den entsprechenden Medien platzierte Präsentation solcher Informationen diese Zielgruppe nur sehr unzureichend erreicht, wenn dies außerhalb des betrieblichen Umfelds passiert.

Weiterhin lässt sich festhalten, dass aufgrund des häufig geringen Verdienstes entsprechende Qualifizierungsangebote für diese Beschäftigten kostenneutral sein sollten, sodass finanzielle Förderungen nicht als Anreiz im engeren Sinne fungieren, sondern vielmehr die nötigen Rahmenbedingungen schaffen müssen. Obwohl wie gezeigt geringqualifizierte Beschäftigte den Betrieb in der Verantwortung sehen, sie beruflich „fit“ zu halten, scheint die Bereitschaft für eine Durchführung der Weiterbildung in der Freizeit gleichzeitig relativ groß zu sein, falls bestimmte Mobilitätshemmnisse seitens der Beschäftigten Berücksichtigung finden.

Somit stellt der Betrieb den bedeutendsten Zugang zu geringqualifizierten Beschäftigten dar; mit allen damit verbundenen Einschränkungen. Kann ein Betrieb trotz einer entsprechenden aufsuchenden Beratung in Verbindung mit den jeweils konkret zu setzenden Anreizen und Informationen *nicht* dazu veranlasst werden, sich stärker für die berufliche Weiterbildung dieser Zielgruppe zu engagieren, so stellt der Betrieb dennoch den besten Informationskanal für die Beschäftigten dar: Unter diesen Umständen müssten sich die Bemühungen darauf konzentrieren, den Beschäftigten die Informationen über Dritte, bspw. Weiterbildungsanbieter, die den Betrieb aufsuchen und Informationen über den Betrieb vermittelt streuen, zukommen zu lassen. Evtl. könnte hier auch ein Aufgabenfeld regionaler Qualifizierungsberater liegen.

Es ist mit großer Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass bei einem Teil der bisher nicht weiterbildenden Betriebe durchaus Offenheit und Bereitschaft für Weiterbildung der Zielgruppe besteht, jedoch keine ausreichenden personellen Ressourcen vorhanden sind, um entsprechende Veranstaltungen zu planen und durchzuführen. Auch hier könnte eine Einbindung externer Weiterbildungsanbieter zielführend sein. Ein finanzieller Anreiz für die Betriebe, die solche Kooperationen eingehen, würde das Zustandekommen solcher

Angebote fördern. Die von den Betrieben thematisierte Freistellungsproblematik lässt sich vermutlich einfach lösen, da die Beschäftigten in der vorgelegten Untersuchung ihre Bereitschaft vor oder nach der Arbeitszeit Weiterbildungen wahrzunehmen deutlich gemacht haben. Grundsätzlich sollten darüber hinaus Möglichkeiten zur Zertifizierung informeller Weiterbildungsaktivitäten eruiert werden, um damit die formale Beschäftigungsfähigkeit Un- und Angelernter zu verbessern.

In dieser Untersuchung konnte nicht abschließend geklärt ist, welche Anreize notwendig sind, um Un- und Angelernte in Teilzeitbeschäftigung für Weiterbildung gewinnen zu können. Hier bedarf es weiterer Eruiierungen, um betriebs- und beschäftigtenseitige Anreize identifizieren zu können. Von solchen Anreizen könnten überproportional Frauen profitieren, da sich in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse meistens Frauen befinden.

Für ältere Fachkräfte im Alter von 55 und mehr Jahren stellt das betriebliche Angebot, eine Weiterbildungsmaßnahme zu besuchen, eine Aufwertung der eigenen Arbeitsleistung dar; eine persönliche Notwendigkeit wird jedoch häufig nicht gesehen, da ältere Beschäftigte meist über ein sehr großes Erfahrungswissen verfügen, welches zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen bisher ausreichte. Das bedeutet nicht, dass diese Beschäftigten per se kein Interesse an neuen Inhalten hätten; es bedarf vielmehr eines konkreten Grundes, warum diese neuen Inhalte erlernt werden sollen.

Auch hier steht idealerweise ein betriebliches Interesse im Vordergrund, wobei sich bei dieser Beschäftigtengruppe gegenüber Un- und Angelernten wesentlich größere Chancen abzeichneten, die Weiterbildungsmaßnahme außerhalb des Betriebs und außerhalb der Arbeitszeit stattfinden zu lassen, da hier die grundsätzliche Motivation vorhanden zu sein scheint und lediglich durch einen Anstoß „aktiviert“ werden müsste. Als eine Bedingung für den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme zeigte sich auch hier ein fachlicher Themenfokus; „neumodischen“ Inhalten wie „soft skills“ und Führungsmanagement wurde mit großer Skepsis begegnet.

Damit sich dieser erhöhte Spielraum für Weiterbildungsanbieter in einer erhöhten Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter niederschlägt, müssen die entsprechenden Informationen einmal mehr die Betriebe erreichen; von einer Eigeninitiative ist auch bei diesen „Bildungsfernen“ - wie gezeigt allerdings aus anderen Beweggründen - nur vereinzelt auszugehen.

Als kaum motivierbar stellte sich die Gruppe der geringqualifizierten Älteren dar: Selbst konkrete Angebote von betrieblicher Seite werden hier teilweise verweigert, da weder ein Interesse an neuen Inhalten besteht, noch ein Sinn in einer weiteren Qualifikation gesehen wurde. Bei diesen Beschäftigten kam die seitens der interviewten Experten erwähnte „Frühverrentungsmentalität“ in besonderem Ausmaß zum Vorschein.

Die Ergebnisse des zweiten Projektabschnitts zeigten insgesamt nochmals die Bedeutung der betriebsseitig zu setzenden Anreize auf, ohne die der Zugang zu den Betrieben als wichtigster Ausgangspunkt für Maßnahmen für ein größeres Maß an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung für „bildungsferne“ Beschäftigte nur schwer bewerkstelligt werden kann.

Künftig wird es darauf ankommen, die Kompetenzen, Ressourcen und Informationen der verschiedenen Akteure in diesem Feld besser als bisher zu verknüpfen: Weiterbildungsanbieter und -berater sollten nach Wegen suchen, vermehrt Zugang zu den Betrieben zu bekommen: Zum einen, um entsprechende Beratungen durchzuführen und passgenaue Angebote direkt bei den Betrieben zu platzieren und zum anderen, um durch diesen Zugang auch die Zielgruppen für dieses Thema erreichen zu können.

Dabei sollte insbesondere hinsichtlich Un- und Angelernter eine Ausweitung des Angebots von Schulungen innerhalb des Betriebs angestrebt werden: Auf diese Weise können Beschäftigte dieser Zielgruppe vermutlich in wesentlich größerem Umfang auch für nicht-betriebliche, berufliche Inhalte gewonnen werden, wenn bei der Konzeption entsprechender Maßnahmen die betrieblichen wie auch die beschäftigtenseitigen Interessen adäquat Berücksichtigung finden. Unterstützt werden müssen solche Kooperationen durch eine ausreichend hohe Förderung durch die politischen Akteure, wobei für ein größere Weiterbildungsbeteiligung der untersuchten Zielgruppen auch innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen als förderungswürdig angesehen werden müssen.

Ob sich die Schaffung günstigerer Rahmenbedingungen auch in einer erhöhten Weiterbildungsbeteiligung „bildungsferner“ Beschäftigter niederschlagen wird, kann aufgrund der Ergebnisse lediglich vermutet werden. Insbesondere die Kooperationsbereitschaft bisher nicht weiterbildender Betriebe, gemeinsam mit Weiterbildungsanbietern passgenaue Maßnahmen zu konzipieren bzw. die genauen Bedingungen hierfür sowie die genaue Ausgestaltung der Verbesserung des Informationsflusses mittels betrieblicher Kanäle bedürfen vertiefter Untersuchung und der Erprobung. Um schließlich auch die tatsächlich vorhandene Motivation Beschäftigter beider Zielgruppen eruieren zu können, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, sollten realistische Rahmenbedingungen geschaffen und die eruierten Anreize getestet werden. Nur so können Erkenntnisse über die realen Chancen einer Umsetzung der vorgestellten Empfehlungen gewonnen werden. Die aufgezeigten Handlungsansätze erscheinen jedoch ein gangbarer Weg hin zu einer erhöhten Weiterbildungsquote geringqualifizierter und älterer Beschäftigter.

9 Literaturverzeichnis

- Adenauer, S. 2002: Die Potenziale älterer Mitarbeiter im Betrieb erkennen und nutzen; verfügbar unter:
<http://www.ergonassist.de/Publikationen/Potenziale%20aelterer%20Mitarbeiter.pdf>.
- Ambos, I. 2005: Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Nationaler Report, http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf.
- BAB 2007: Tagungsdokumentation – Zentrale Aspekte der betrieblichen Weiterbildung von erwerbstätigen Personen über 45, verfügbar unter:
http://www.bab.at/agepowerment/07_02_16_ALTERNativen_Tagungsdokumentation.pdf
- Backes-Gellner, U. 2005: Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen, verfügbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_fachtagung_kosten-nutzen-finanzierung_workshop-1_backes-gellner-ppt.pdf.
- Backes-Gellner, U.; Mure, J.; Tuor, S.N. 2007: The Puzzle of Non-Participation in Training - An Empirical Study of Permanent vs. Occasional Non-Participation; in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Themenheft: The Economics of Apprenticeship and Further Training in Germany and Switzerland, Stuttgart.
- Baden, C.; Schmid, A. 2008: Betriebliche Weiterbildung in Hessen – Bestandsanalyse und Möglichkeiten zur Etablierung eines „Informationssystems Weiterbildung“ in Hessen, noch nicht veröffentlicht.
- Baden, C.; Beckmann, N.; Schmid, A. 2005: IAB-Betriebspanel Hessen 2005 – Abschlussbericht; verfügbar unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Panel/Hessen/Endbericht%20Hessen%202005.pdf>.
- Barz, H.; Tippelt, R. (Hrsg.) 2004: Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland; Lüneburg.
- Behringer, F. 1999: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung – Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen.
- Bellmann, L; Kistler, E.; Wahse, J. 2007: Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen; IAB-Kurzbericht Nr. 21/2007.
- BIBB 2005: Betriebe schätzen Ältere als Wissens- und Erfahrungsträger - einen vermehrten Qualifizierungsbedarf sehen nur wenige, <http://www.bibb.de/de/19999.htm>.
- Brüning, G. 2002: Benachteiligung in der Weiterbildung, in: Brüning, G.; Kuwan, H. (Hrsg.): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld.
- Büchel, F.; Pannenberg, M. 2004: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2/2004, S. 73 – 126.
- Bundesagentur für Arbeit 2006: Arbeitsmarkt 2005, Nürnberg.
http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt_2005_gesamt.pdf.

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2008: Berufsbildungsbericht 2008 – Vorversion, Berlin.
- Burgert, D. 2006: Betriebliche Weiterbildung und der Verbleib Älterer im Betrieb, FFB-Diskussionspapier Nr. 68, Lüneburg.
- Dobischat, R.; Seifert, H.; Ahlene, E. 2003: Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten, in: dies. (Hrsg.), Integration von Arbeit und Lernen, Berlin, S. 131–147.
- Europäische Kommission 2006: Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2005 compendium, Brüssel.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004: Der Weg in die Zukunft, Schlussbericht, Berlin.
- Faulstich, P.; Bayer, M. 2006: Lernwiderstände. Anlässe für Vermittlung und Beratung; Hamburg.
- Hummel, M.; Reinberg, A. 2007: Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos; IAB-Kurzbericht Nr. 18/2007.
- Krekel, E.M.; Walden, G. 2005: Teilnahme versus Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Was kostet und wem nützt sie?; verfügbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_fachtagung_kosten-nutzen-finanzierung_workshop-2_krekel-walden-ppt.pdf.
- Kuckulenz, A. 2007: Studies in continuing vocational training in Germany – An empirical assessment; Heidelberg, New York.
- Kuwan, H.; Bilger, F.; Gnahs, D.; Seidel, S. 2006: Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Berlin.
- Kuwan, H. (unter Mitarbeit von Angelika Graf-Cuiper und Anne Hackett) 2002: Weiterbildung von „bildungsfernen“ Gruppen, in: Brüning, G.; Kuwan, H., Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld.
- Kuwan, H.; Thebis, F. 2004: Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse zur Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, München.
- Lachmayr, N. 2006: Berufliche Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen über 45 in KMU - Chancen und Problemfelder; Wien, verfügbar unter: http://www.oeibf.at/TCgi/Images/oeibf/20061206111953_oeibf_05-18_Berufliche_Weiterbildung_von_MitarbeiterInnen_ueber_45_in_KMU.pdf
- Leber, U. 2000: Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge; Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/2000 des IAB, Nürnberg.
- Loerwald, D. 2007: Ökonomische Bildung für bildungsferne Milieus, APuZ 32-33/2007, S. 27-33.
- Lott, M.; Spitznagel, E. 2007: Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung; IAB-Kurzbericht Nr. 23/2007.

- Mayring Phillip (2000). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim.
- Meisel, K. 2002: Vorbemerkungen, in: Brüning, G.; Kuwan, H. (Hrsg.): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld.
- Muralter, D. 2005: Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik bei älteren ArbeitnehmerInnen: Ergebnisse eines AMS-Forschungsprojektes, in Steiner, K.; Sturm, R. 2005: Alte Hasen zum Alten Eisen?; Wien.
- Rump, J.; Szogas, C. 2006: In eigener Sache – Fit in die berufliche Zukunft, in: Konzertierte Aktion Weiterbildung e.V. (Hrsg.): Weiterbildung (K)eine Frage des Alters? Demographische Entwicklung und lebenslanges Lernen, Bonn.
- Schmid, A., Wagner, B. 2002, Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung am Beispiel der Region Rhein-Main, München, Mering 2002.
- Schmid, A.; Wagner, B. 2005: Endbericht des Modellprojekts „Allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung – Anforderungen der Betriebe“, Frankfurt 2005.
- Schreiber, A. 2005: Weiterbildung mit ergrauten Schläfen; verfügbar unter: http://inhalt.monster.de/7451_de_p1.asp.
- Schröder, H; Schiel, S.; Aust, F. 2004: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.), Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 5, Bielefeld.
- Stadler, M. 2004: Bildung, Innovationsdynamik und Produktivitätswachstum, Tübinger Diskussionsbeiträge, <http://www.uni-tuebingen.de/uni/w04/bibliothek/DiskBeitraege/280.pdf>.
- Timmermann, D. (Hrsg.) 1999: Berufliche Weiterbildung in europäischer Perspektive. Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F. Bd. 267; Berlin.
- Wagner, B.; Schmid, A. 2006: Qualifikation und Weiterbildung in der Region Rhein-Main, Ergebnisse der Wiederholungsbefragung, Frankfurt.
- Wagner, B.; Schmid, A.; v. d. Meden, B. 2007: Allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung, München und Mering.
- Werner, D. 2006: Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005, IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Heft 1/2006.
- Wiater, W. 2005: Bildung und Erziehung als Aufgabe der Schule, in: Apel, H.-J.; Sacher, W. (Hrsg.): Studienbuch Schulpädagogik, Bad Heilbrunn 2005, S. 301-326.

Anhang 1: Fragebogen der Betriebsbefragung

Weiterbildung in Hessen

I. Allgemeine Angaben zum Betrieb

(Hinweis Interviewer: vorab ausfüllen gemäß Liste)

Firma: _____

Postleitzahl bzw. Regierungsbezirk

Tel: _____

Ansprechpartner _____

Wirtschaftszweig: VG Bau Handel DfU sonst D. ÖD

Frage 1a:

Wie viele Beschäftigte hatte der Betrieb zum 31.12.2007?

Gesamtzahl Beschäftigte: _____

Und wie hoch ist der Anteil von Frauen? _____

Und wie hoch ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigten? _____

Und wie hoch ist der Anteil von Frauen bei diesen Teilzeitbeschäftigten? _____

Frage 1b:

Wie verteilen sich die Beschäftigten auf folgende Qualifikationsgruppen?

	Insgesamt	davon Frauen
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer	<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>
Beschäftigte ohne Berufsabschluss (z.B. An- und Ungelernte).....	<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>
Beschäftigte mit Berufsabschluss oder entspr. Berufserfahrung	<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>
Beschäftigte mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss	<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>

Frage 1c:

Wie viele der Gesamtbeschäftigten sind zwischen 45 und 54 Jahre alt?

Und wie viele der Gesamtbeschäftigten sind älter als 55 Jahre?

II. Betriebliche Weiterbildung 2007

Frage 2a:

Führte Ihr Betrieb im Jahr 2007 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch?

(d.h.: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für solche Maßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?)

ja *(weiter mit 2c)* nein *(weiter mit 2b)*

Frage 2b:

Warum führte der Betrieb 2007 keine Weiterbildungsmaßnahmen durch?

- Es gab keinen Weiterbildungsbedarf
- Weiterbildung ist zu teuer
- Es gab keine personellen Ressourcen für die Freistellung von Mitarbeitern
- Es gab keine geeigneten Angebote

Frage 2bb:

Planen Sie im Jahr 2008 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen?

- ja (weiter mit 4a)
- nein (Ende des Gesprächs)

Frage 2c:

Wir möchten nun einige Zahlen zu Ihren Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2007 erfassen. Können Sie Angaben über die Zahl der teilnehmenden Personen oder eher Angaben über die Teilnahmefälle machen?

(Informationen über Personen liegen dann vor, wenn Mitarbeiter, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen 2007 teilgenommen haben nur einmal gezählt werden. Werden sie mehrfach gezählt liegen Informationen über Teilnahmefälle vor)

- a) Personen
- b) Teilnahmefälle

Frage 2d:

Wie viele Teilnehmer oder Teilnahmefälle hatten die Weiterbildungsmaßnahmen 2007 insgesamt?

Und wie viele darunter waren Frauen?

Wie viele unter den gesamten Teilnehmern bzw. Teilnahmefällen waren Teilzeitbeschäftigte?

Wie viele unter den gesamten Teilnehmern bzw. Teilnahmefällen waren zwischen 45 und 54 Jahre alt?

Und wie viele unter den gesamten Teilnehmern bzw. Teilnahmefällen waren 55 Jahre oder älter?

Frage 2e: Wie verteilen sich die Teilnehmer bzw. Teilnahmefälle der Weiterbildungsmaßnahmen 2007 auf die folgenden Qualifikationsgruppen? (Angaben in Prozent oder absolut)

		<u>davon 45-54</u>	<u>davon 55+</u>
Beschäftigte ohne Berufsabschluss (z.B. An- und Ungelernte).....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beschäftigte mit Berufsabschluss oder entspr. Berufserfahrung	<input type="text"/>		
Beschäftigte mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss	<input type="text"/>		
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer	<input type="text"/>		

Frage 2f:

Weißbildungsmaßnahmen lassen sich grob unterteilen in fachspezifische Weiterbildung, soziale Qualifikation (wie Kommunikations- oder Teamfähigkeit) und methodische Kompetenzen (z.B. Projektmanagement, Lernfähigkeiten, gestalterische Fähigkeiten)

Welche Schwerpunkte setzen Sie bei den durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen 2007 bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss (z.B. An- und Ungelernte)?

Fachlich sozial methodisch keine Schwerpunktsetzung

und bei Beschäftigten mit Berufsabschluss oder entspr. Berufserfahrung?

Fachlich sozial methodisch keine Schwerpunktsetzung

Und wie war es bei Beschäftigten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss?

Fachlich sozial methodisch keine Schwerpunktsetzung

III Weiterbildungsbedarf und künftige Weiterbildungsaktivitäten

Frage 3a:

Können Sie mit den durchgeführten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Ihren betrieblichen Qualifizierungsbedarf decken?

- ja (weiter mit 3c)
 nein (weiter mit 3b)

Frage 3b:

Bei welchen Beschäftigtengruppen sehen Sie nicht gedeckten Qualifikationsbedarf?

- bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss (z.B. An- und Ungelernte)?
 bei Beschäftigte mit Berufsabschluss oder entspr. Berufserfahrung?
 bei Beschäftigten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss
 bei älteren Beschäftigten (55 oder älter)

Frage 3c:

Planen Sie im Jahr 2008 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen?

- ja (weiter mit 3d)
 nein (weiter mit 4a)

Frage 3d:

Wie wird sich der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zu 2007 entwickeln?

- er wird eher ansteigen
 er wird etwa gleich bleiben
 er wird eher sinken

Frage 3e:

Werden Sie dabei die Weiterbildungsaktivitäten für die folgenden Beschäftigtengruppen eher intensivieren oder eher einschränken?

	<i>Intensivieren</i>	<i>eher einschränken</i>	<i>eher gleich bleibend</i>
Beschäftigte ohne Berufsabschluss (z.B. An- und Ungelernte)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte mit Berufsabschluss oder entspr. Berufserfahrung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte im Alter zwischen 45 und 54 Jahren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ältere Beschäftigte (55 oder älter)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 3f:

Werden Sie Ihre Schwerpunkte der betrieblichen Weiterbildung im Hinblick auf die Verteilung fachliche / soziale / methodische Qualifikationen künftig verändern (z.B. mehr sozial anstatt fachliche Qualifikationen fördern etc)?

- ja nein (*weiter mit 4a*)

Frage 3g:

Und wie wird sich das für fachliche, soziale und methodische Weiterbildungsmaßnahmen auswirken?

	<i>werden ausgebaut</i>	<i>werden eingeschränkt</i>	<i>Keine Veränderung</i>
fachliche Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
soziale Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
methodische Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. Spezifische Fragen zu Älteren und Geringqualifizierten

Frage 4a:

Sehen Sie spezifische Weiterbildungsbedarfe bei Beschäftigten im Alter zwischen 45 und 54 Jahren?

- Ja nein

Und bei älteren Beschäftigten (55 Jahre und älter)?

- Ja nein

Und bei Beschäftigten ohne Berufsausbildung. Sehen Sie da spezifischen Bedarf?

- Ja nein

(Ausschließlich nein: weiter mit 4d)

Frage 4b:

Wenn ja, auf welchen der drei Gebiete – fachliche, soziale und methodische Qualifikationen – sehen Sie die spezifischen Bedarfe?

<i>bei 45-54-jährigen</i>	<i>bei Älteren (55+)</i>		<i>bei Geringqualifizierten</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	fachliche Qualifikationen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	soziale Qualifikationen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	methodische Qualifikationen	<input type="checkbox"/>

Frage 4c:

Begegnen Sie solchen spezifischen Bedarfen durch spezielle Weiterbildungsangebote...

für Beschäftigte im Alter zwischen 45 und 54 Jahren?

Ja nein

für ältere Beschäftigte (55 Jahre und älter)?

Ja nein

und für Beschäftigte ohne Berufsausbildung?

Ja nein

Frage 4d:

Welche der folgenden Hemmnisse behindern aus Ihrer Sicht ein größeres Maß an Weiterbildung für Geringqualifizierte und/oder Ältere (55 Jahre und älter) in Ihrem Betrieb?

<i>Bei Älteren</i>		<i>Bei Geringqualifizierten</i>
<input type="checkbox"/>	Es besteht kein Weiterbildungsbedarf	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Weiterbildung ist zu teuer	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Weiterbildung wird von den Mitarbeitern nicht gewollt	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Es gibt keine entsprechenden Angebote	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Verweilen nicht lange genug im Betrieb	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Können nicht freigestellt werden	<input type="checkbox"/>

Frage 4e:

Was könnte dazu führen, dass Sie Ihre Weiterbildungsaktivitäten für Ältere (55 Jahre und älter) oder Geringqualifizierte ausweiten?

- Bessere, zielgenauere Angebote
- Verbesserte Informationen über Weiterbildungsangebote
- Finanzielle Förderung der Angebote durch den Staat
- Finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter
- Weiterbildungsmaßnahmen in die Freizeit der Mitarbeiter verlegen

Frage 4f:

Wie schätzen Sie die Motivation von Älteren (55 Jahre und älter) und Geringqualifizierten in Ihrem Betrieb ein, sich an Weiterbildungsangeboten zu beteiligen?

	<i>Bei Älteren</i>	<i>Bei Geringqualifizierten</i>
Sehr hoch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hoch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine Motivation vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 4g:

Wenn Sie an Ihre persönlichen Erfahrungen hierzu denken:

Welche Informationswege erweisen sich als erfolgreich, Beschäftigte auf Weiterbildungsangebote aufmerksam zu machen?

- Aushang im Betrieb
- Anschreiben (per Post)
- Information per E-Mail
- direkte Ansprache durch bestimmte Ansprechpartner innerhalb des Betriebs
- Sonstiges, und zwar: _____

Frage 4h:

Und welche Anreize erweisen sich als erfolgreich, die Beteiligung geringqualifizierter bzw. älterer Beschäftigter (55 Jahre und älter) an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen?

<i>Bei Älteren</i>		<i>Bei Geringqualifizierten</i>
<input type="checkbox"/>	Finanzielle Anreize, Prämien, Bonus	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	zusätzliche Urlaubstage	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	anspruchsvollere Tätigkeiten, mehr Verantwortung	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Anerkennung im Beruf	<input type="checkbox"/>

Sonstiges und zwar: Bei Älteren: -----

Bei Geringqualifizierten: -----

Anhang 2:

Leitfaden für die Expertengespräche

Angaben zur Person:

Institution:

Aufgabenbereich:

Thema 1: *Gründe für geringere WB-Beteiligung „bildungsferner“ Beschäftigter*

- *Einstieg in das Thema:* Man liest ja in Studien häufig, dass insbesondere un- und angelernte und ältere Beschäftigte eine wesentlich geringere Beteiligung an beruflicher und betrieblicher WB aufweisen, als der „Durchschnitt“. Sind Sie der Meinung, dass die Gründe hierfür eher bei den Betrieben oder eher bei den Beschäftigten zu suchen sind? (Nach Unterschieden zwischen beiden Zielgruppen fragen)
- Welche innerbetrieblichen Faktoren üben Ihrer Ansicht nach Einfluss auf die betriebliche Entscheidung aus, sich für die Weiterbildung der Beschäftigten allgemein und älterer und geringqualifizierter Beschäftigter im Speziellen einzusetzen?

Thema 2: *Kontaktierung von Beschäftigten der Zielgruppen*

- Welche Wege sind zu beschreiten, um die Zielgruppen zu erreichen? (Sowohl als Gruppe wie auch als Einzelpersonen für qualitative Interviews)

Thema 3: *Anreize für höhere Beteiligung*

- Wie schätzen Sie die Chance ein, der geringen Beteiligung „von außen“ mit Anreizen zu begegnen?
- Welche wären für die beiden Zielgruppen Ihrer Meinung nach am sinnvollsten – beschäftigten- wie auch betriebsseitig? (Nach Unterschieden zwischen beiden Zielgruppen fragen)
- Anzusprechende konkrete Anreize bei Beschäftigten?

Anhang 3:

Leitfaden für Beschäftigte, die in weiterbildenden Betrieben beschäftigt sind

Einstieg: Bitte erzählen Sie doch einfach mal, seit wann Sie in dem Betrieb arbeiten und was Sie dort genau tun.

Wir haben ja bereits in unserem Telefonat kurz darüber gesprochen, dass der Betrieb, in dem Sie arbeiten, schon gelegentlich seinen Mitarbeitern Angebote macht, sich weiterzubilden. Wurden Sie denn in letzter Zeit seitens Ihres Betriebs gefragt, ob Sie an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen wollen?

- Falls ja: Was sollten Sie denn da lernen?
-> Klingt doch interessant...?
-> Aber wahrscheinlich sollte das samstags stattfinden, oder?
Wären die Kosten übernommen worden?
- Falls nein: Wie sieht es denn mit direkten Kollegen aus? Wissen Sie, ob die gefragt wurden?

Thema 1: Gründe für die Bildungsabstinenz:

- Betrieb bildet die jeweilige Gruppe nicht weiter
- Konkrete Ausgestaltung der betriebliche Angebote nicht passend (Freizeit, Eigenbeteiligung)
- Angebote inhaltlich nicht ansprechend
- Keine Informationen bezüglich betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen
- Gründe auf persönlicher Ebene (Kosten, Nutzen, Lernferne, ...)

Thema 2: Anreize bzw. Rahmenbedingungen, damit Teilnahme

- betrieblich vs. außerbetrieblich
- welche Inhalte (Interessen, damit Einstieg evtl. über soft skills und außerhalb des Betriebs)

Thema 3: Wir beschäftigen uns in unserem Projekt mit dem Thema Weiterbildung. Ist das für Sie überhaupt ein Thema; kommt Ihnen ab und zu in den Sinn: Das und jenes würde ich gerne lernen/ können?

Wie sieht es bezüglich Hobbies aus? Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

Würden Sie prinzipiell sagen, dass es schon sinnvoll wäre, sich weiterzubilden oder sind Sie eher der Meinung, dass das für Sie überhaupt nichts bringen würde (beruflich & persönlich)?

- Hier Ebene ermitteln, wo Anreize ansetzen müssten!
- Kosten (Zeit & Geld)
- Finanzieller Nutzen oder Aufstieg
- Lernferne
- Anerkennung (Lehrlingen/Neuen/Kollegen was zeigen...)

Danach: Art der Anreize für betrieblich vs. außer-betrieblich (abhängig von Antwort)

Anhang 4:

Leitfaden für Beschäftigte, die in nicht weiterbildenden Betrieben beschäftigt sind

Einstieg: Bitte erzählen Sie doch einfach mal, seit wann Sie in dem Betrieb arbeiten und was Sie dort genau tun.

Wir haben ja bereits in unserem Telefonat kurz darüber gesprochen, dass der Betrieb, in dem Sie arbeiten, seinen Mitarbeitern überhaupt keine Angebote macht, sich weiterzubilden. War das schon immer so?

Thema 1: Und wenn Ihr Chef sagen würde: Ich habe da ein Angebot für eine Weiterbildung, die passt genau auf Ihren Arbeitsplatz; hätten Sie da grundsätzlich Interesse? Es ist ja klar, dass der Arbeitgeber Ihnen dabei auch irgendwie entgegenkommen muss: Schließlich nutzt es ihm ja auch etwas, wenn Sie besser Bescheid wissen. Wie müsste er Ihnen denn entgegenkommen, damit Sie an der Maßnahme teilnehmen? Worauf kommt es genau an? (Inhalt, Geld, Freizeit, konkreter beruflicher Nutzen)

- Welche Inhalte müssten angeboten werden?

Thema 2: Warum nicht Weiterbildung außerhalb des Betriebs? (Kosten, Information, Angebot und zugehörige Ansatzpunkte bezüglich entsprechender Rahmenbedingungen)

- Unter welchen Umständen wäre Bereitschaft vorhanden?
- Aspekt der aufsuchenden Beratung; Information: Wo platzieren?
- Wie müsste man das Ganze denn Ihrer Meinung nach unterstützen, damit mehr Beschäftigte sich weiterbilden?

Thema 3: Wüssten Sie denn, wo Sie nach entsprechenden Angeboten suchen würden? Wo sollte sowas denn bekannt gemacht werden?