Bundesinstitut für Berufsbildung
Die freie Verfügbarkeit der Online-Ausgabe dieser Publikation wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«.
BY-NC-ND

Weiterbildung für Ältere in KMU

Lutz Bellmann und *Ute Leber*

Zusammenfassung

Trotz der im Zeitverlauf gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung gibt es nach wie vor Bereiche der Weiterbildungsabstinenz. Hierzu gehören auf der Betriebsebene kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und auf der Personenebene Geringqualifizierte und Ältere. Betrachtet man ältere Beschäftigte in KMU, so treffen zwei „Risikofaktoren" aufeinander – mit der Folge einer besonders geringen Weiterbildungsteilnahme. Der Beitrag stellt empirische Befunde zur Weiterbildung Älterer in KMU vor und geht der Frage nach den Gründen der geringen Weiterbildungsbeteiligung beider Gruppen nach. Zudem werden Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung diskutiert, wobei insbesondere auf entsprechende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit eingegangen wird.

Abstract: Further Vocational Training for Older Employees in SMEs

Although participation in further training has, overall, risen, there are still some types of firms and persons who exhibit „training abstinence". The former include mainly small and medium sized enterprises (SMEs); the latter are often individuals who are low skilled or old. Older workers in SMEs are exposed to two „risk factors"; these lead to exceptionally low levels of training participation. The article presents empirical evidence on the incidence of further training amongst older employees in SMEs. It seeks to determine why older workers and the low skilled have participation rates in further training schemes that are below the average. Furthermore, measures, in particular those associated with the Federal Employment Office, to increase training participation are discussed.

1. Einführung

„Angesichts des demografischen Wandels mit seinem Doppeleffekt von alternden Unternehmensbelegschaften und ausbleibendem Fachkräftenachwuchs bekommt das Schlagwort vom ‚Lebenslangen Lernen' eine zentrale Bedeutung … Denn ein Mangel an Weiterbildung beeinträchtigt im Verlauf des Erwerbslebens sowohl die Produktivität der Belegschaften als auch die individuellen Weiterbeschäftigungschancen und führt daher mittelbar zu erhöhten Aufwendungen der Arbeitsmarktpolitik" (*Zimmermann* 2006).

Wie dieses Zitat deutlich macht, spielt die Weiterbildung vor dem Hintergrund einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung eine wichtige Rolle. Zwar besteht Einigkeit darin, dass Qualifizierungsmaßnahmen über den gesamten Erwerbsprozess hinweg durchgeführt werden sollten, doch kommt gerade auch der Weiterbildung Älterer in diesem Kontext eine große Bedeutung zu. Unternehmen werden künftig ihren Qualifikationsbedarf nicht mehr allein durch junge, frisch ausgebildete Fachkräfte decken können, sondern verstärkt auch ältere Mitarbeiter aktiv in den Prozess der betrieblichen Leistungserstellung einbeziehen müssen. Dies bedeutet aber, dass auch die älteren Mitarbeiter an den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten teilhaben müssen.

Im langfristigen Zeitverlauf ist die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland angestiegen, auch wenn sie in den letzten Jahren wieder stagniert. Im internationalen Vergleich nimmt die Bundesrepublik jedoch nach wie vor nur einen unteren Platz in der Rangliste der weiterbildungsaktiven Länder ein. Auch wenn es mittlerweile viele Personen und Unternehmen gibt, für die Weiterbildung zur Selbstverständlichkeit geworden ist, lassen sich dennoch Bereiche ausmachen, die durch eine weitgehende Weiterbildungsabstinenz gekennzeichnet sind. Auf der Individualebene gehören hierzu – neben Geringqualifizierten, Personen mit Migrationshintergrund und Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern – auch die Älteren. Auf der Betriebsebene dagegen wird von einem weit unterdurchschnittlichen Weiterbildungsengagement vor allem der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) berichtet. Als besonders problematisch ist es anzusehen, wenn verschiedene „Risikofaktoren" der Nichtteilnahme an Weiterbildung aufeinander treffen. Dies gilt auch für die Gruppe der älteren Beschäftigten in KMU – und dies um so mehr, als dass der Beschäftigtenanteil der älteren Arbeitnehmer in KMU vergleichsweise hoch ist.

Der vorliegende Beitrag macht es sich zur Aufgabe, einen näheren Einblick in die Weiterbildung Älterer in KMU zu geben. Es werden empirische Befunde hierzu vorgestellt und mögliche Ursachen der geringen Weiterbildungsbeteiligung beider Gruppen diskutiert. Zudem werden Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung vorgestellt. Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: Abschnitt 2. beschäftigt sich mit der Weiterbildung Älterer, bevor Abschnitt 3. auf die Weiterbildung in KMU eingeht. In Abschnitt 4. werden beide Merkmale miteinander kombiniert; Abschnitt 5. diskutiert Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Älterer in KMU, wobei insbesondere auf entsprechende Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit eingegangen wird. Abschnitt 6 fasst schließlich die zentralen Ergebnisse zusammen.

2. Weiterbildung Älterer

2.1 Empirische Befunde

Ältere stellen eine Risikogruppe im Bereich der beruflichen Weiterbildung dar – dies wurde in der Einführung bereits angemerkt. Vorliegende Untersuchungen auf der Basis verschiedener Datenquellen[1] zeigen, dass die Weiterbildungsbeteiligung in den mittleren Altersklassen zwar zunächst ansteigt, dann aber wieder deutlich zurückgeht. So lag etwa den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) zufolge die Teilnahmequote der 19- bis 34-Jährigen im Jahr 2003 bei 29 % und die der 35- bis 49-Jährigen bei 31 %. In der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen betrug sie dagegen nur noch 17 % (BMBF 2006).

Die geringe Teilnahmequote Älterer wirkt sich auch auf das zeitliche Volumen der Weiterbildung aus. Nach Angaben der OECD (2007) lag die durchschnittliche Anzahl der Teilnahmestunden an Weiterbildung in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen bei 159 Stunden, in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen aber nur bei 26 Stunden. Mit zunehmendem Alter nimmt die für Weiterbildungszwecke aufgebrachte Zeit danach ab – mit einem besonders starken Abfall des Weiterbildungsvolumens in der höchsten Altersgruppe (vgl. *Tabelle 1).*

Interessiert man sich speziell für das betriebliche Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere, so lassen sich die Daten des IAB-Betriebspanels heranziehen. Danach haben im Jahr 2006 nur 6 % der Betriebe mit älteren Beschäftigten (definiert als über 50-Jährige) angegeben, diese auch in Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen. Altersspezifische Weiterbildungsangebote wurden sogar nur von 1 % der Betriebe mit älteren Be-

[1] In Deutschland existiert keine umfassende Gesamtstatistik zur Weiterbildung, sondern es liegen verschiedene Erhebungen auf der Personen- und der Betriebs- bzw. Unternehmensebene vor. Zu einem Überblick über die einzelnen Datenquellen vgl. *Bellmann* (2003) oder *Seidel* (2006).

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.57.2.43 | Generated on 2025-07-14 09:48:57
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schäftigten durchgeführt. Verglichen mit einem Anteil von gut 40 % der Betriebe, die dem IAB-Betriebspanel zufolge im ersten Halbjahr 2005 Weiterbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten gefördert haben, erscheinen diese Werte äußerst gering.

Tabelle 1

Teilnahmestunden der beruflichen Weiterbildung nach Altersklassen

25 bis 34-Jährige	159
35 bis 44-Jährige	123
45 bis 54-Jährige	91
55 bis 64-Jährige	26

Quelle: OECD (2007).

2.2 Gründe für die geringe Weiterbildungsbeteiligung Älterer

Vor dem Hintergrund der skizzierten Befunde stellt sich die Frage, welche Faktoren die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung Älterer erklären können. Hierzu liegen verschiedene Studien vor, die auf die Bedeutung sowohl von angebots- als auch von nachfrageseitigen Größen hinweisen. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung Älterer kann danach also durch das Verhalten der Betriebe, aber auch das der Individuen selbst erklärt werden (vgl. z. B. *Schröder/Aust/Schiel* 2003, *Leber/Möller* 2007, *Wooden* u. a. 2001, *Geldermann* 2005).

Aus *betrieblicher Perspektive* können dabei folgende Faktoren eine Rolle spielen:

- Geht man von einem Nutzen-Kosten-Kalkül betrieblicher Weiterbildungsentscheidungen aus, so kommt der Länge der Auszahlungsperiode der Weiterbildungserträge eine wichtige Bedeutung zu (vgl. grundlegend *Becker* 1964). Da bei älteren Arbeitnehmern das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in nicht allzu ferner Zukunft liegt, wird eine Weiterbildung möglicherweise als nicht mehr lohnend angesehen. Diesem Argument kann allerdings zweierlei entgegen gehalten werden (vgl. OECD 1998, *Wooden* u. a. 2001): Zum einen wird darauf hingewiesen, dass die Halbwertszeit des Wissens angesichts technischer und organisatorischer Neuerungen sinkt, so dass sich auch die Weiterbildung Älterer noch rentieren kann. Zum anderen gibt es empirische Evidenz, dass die Mobilitätsneigung mit dem Alter abnimmt. Mit zunehmender Beschäftigungsstabilität erscheinen aber auch Weiterbildungsinvestitionen wieder lohnend. Zu berücksichtigen ist auch, dass sich die vorgestellten empirischen Befunde zur Weiterbildungsbeteiligung Älterer auf Personen ab 50 bzw. 55 Jahren beziehen. Gerade vor dem Hintergrund einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit bedeutet dies, dass die verbleibende Beschäftigungsdauer noch hinreichend lange sein kann.
- Ältere Mitarbeiter galten lange Zeit als weniger leistungsfähig als ihre jüngeren Kollegen. Gemäß dem sog. Defizit-Modell nimmt die Leistungsfähigkeit mit dem Alter ab. Inzwischen ist belegt, dass es zu einer Leistungsabnahme mit dem kalendarischen Alter per se nicht kommt. Vielmehr kann von einem Leistungswandel, d. h. von einer alterstypischen Verschiebung innerhalb einzelner Leistungsmerkmale, gesprochen werden (vgl. *Frerichs* 2005). Trotz dieser – mittlerweile nicht mehr ganz neuen – Erkenntnisse mag das Bild des wenig produktiven älteren Arbeitnehmers noch in manchen Köpfen der betrieblichen Personalverantwortlichen vorherrschen. Haben Betriebe z. B. in der Vergangenheit vereinzelt schlechte Erfahrungen mit älteren Beschäftigten gemacht, führt das möglicherweise dazu, dass dieses Bild auf alle Älteren übertragen wird. Unterstellt man wiederum ein Kosten-Nutzen-Kalkül der Unternehmen, so werden die Weiterbildungsinvestitionen auf jene Personengruppen konzentriert, die als besonders produktiv und leistungsfähig angesehen werden. Eine negative Sichtweise älteren Arbeitnehmern gegenüber kann dann zur Folge haben, dass diese bei den betrieblichen Qualifizierungsaktivitäten außen vor bleiben. Darauf, wie Betriebe die Leistungsfähigkeit ihrer älteren Beschäftigten einschätzen, wird im folgenden Abschnitt eingegangen.
- Neben der grundsätzlichen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft Älterer spielen im Zusammenhang mit der Weiterbildung auch die Lernfähigkeit und das Lernvermögen eine Rolle. Auch hier mögen manche Personalverantwortliche von einem anderen Lernverhalten Älterer im Vergleich zu den Jüngeren ausgehen (vgl. zur betrieblichen Einschätzung der Lernfähigkeit Älterer ebenfalls die Ausführungen im folgenden Abschnitt). Wird eine abnehmende Lernmotivation mit dem Alter unterstellt, führt dies eventuell dazu, dass Weiterbildungsangebote nicht getätigt werden. Altersspezifische Unterschiede in der Lernfähigkeit dagegen (z. B. Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung) können für spezielle Weiterbildungsveranstaltungen für Ältere sprechen. Solche spielen aber – wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels gezeigt haben – in der Praxis eine nur untergeordnete Rolle.
- Die geringe Bedeutung zielgruppenspezifischer Weiterbildungsangebote für Ältere hat möglicherweise damit zu tun, dass sich solche speziellen Maßnahmen erst ab einer bestimmten Anzahl an älteren Mitarbeitern lohnen. In diesem Zusammenhang dürften der Anteil an älteren Mitarbeitern im Betrieb sowie die Betriebsgröße eine Rolle spielen. Lohnt es sich für Betriebe nicht, eigene Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere anzubieten, so können externe Weiterbildungsveranstaltungen eine Alternative sein. Aber auch auf diese kann vielleicht nicht in jedem Fall zurückgegriffen werden. Mögliche Restriktionen können hier die mangelnden Informationen der Betriebe über vorhandene Angebote sein. Möglicherweise liegen oftmals auch keine passgenauen Angebote vor. Dabei dürfte das Angebot an externen Weiterbildungsveranstaltungen z. B. zwischen verschiedenen Regionen – und hier vor allem zwischen ländlichen Räumen und Ballungsgebieten – variieren.
- Ein weiterer Aspekt schließlich ist, dass sich viele Unternehmen der Herausforderungen des demografischen Wandels nur unzureichend bewusst sind. So zeigt eine Untersuchung des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB), dass der Großteil der Betriebe die Altersstruktur ihrer Belegschaft nicht kennt und keinen Zusammenhang zwischen Alter und Personalpolitik sieht. Weiterbildungsaktivitäten für Ältere werden von diesen Unternehmen vielleicht nicht als notwendig erachtet.

Aus der *individuellen Perspektive* der älteren Beschäftigten als potenzielle Weiterbildungsteilnehmer lassen sich folgende Gründe für eine geringere Beteiligung anführen:

- Ebenso wie aus betrieblicher Sicht kann auch aus individueller Perspektive der vergleichsweise kurze Zeithorizont der Beschäftigung eine Rolle spielen. Personen, die davon ausgehen, dass sie in der ihnen verbleibenden Erwerbszeit keinen hinreichenden Nutzen aus der Weiterbildung mehr ziehen können (sei dieser monetärer Art, z. B. in Form einer Lohn- bzw. Gehaltserhöhung, oder nicht-monetärer Art, z. B. in Form einer Änderung des Tätigkeitsfeldes oder des Aufgabenspektrums), bekunden möglicherweise kein Interesse an einer Weiterbildungsbeteiligung mehr oder nehmen ein entsprechendes betriebliches Angebot nicht an.
- Bei älteren Beschäftigten, die länger nicht gelernt haben, kann sich eine gewisse Lernentwöhnung einstellen. Diese kann sich darin äußern, dass die eigene Lernfähigkeit als gering eingeschätzt wird, aber auch darin, dass bestimmte Fertig- und Fähigkeiten durch Nichtgebrauch abhanden gekommen sind. Die Angst vor dem Lernen an sich, vor Misserfolg oder auch dem Einsatz bestimmter Medien können die

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.57.2.43 | Generated on 2025-07-14 09:48:57
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Folge sein und die Bereitschaft, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, entsprechend abnehmen. Wie vorliegende Studien zeigen, hängt die Lernkompetenz wesentlich von der Lernförderlichkeit der Arbeitsumgebung ab. Insbesondere wenn Arbeitnehmer über eine lange Zeit die gleiche, monotone Tätigkeit ausgeübt haben, wird es für sie immer schwieriger, Neues zu erlernen (vgl. z. B. *Geldermann* 2005). Weisen Ältere tatsächlich ein anderes Lernverhalten auf oder haben sie gewisse Hemmungen davor, sich an Weiterbildungsveranstaltungen zu beteiligen, so bieten sich auch hier wieder zielgruppenspezifische Angebote an. In der betrieblichen Realität sind diese aber nur wenig verbreitet.

- Untersuchungen zeigen, dass mit zunehmendem Alter oftmals eine gewisse Beharrungstendenz einsetzt (vgl. *Nienhüser* 2002). Danach sinkt die Fluktuationsneigung und wächst die Zufriedenheit mit dem bislang Erreichten. Die Bemühungen um berufliches Fortkommen werden zurückgefahren. Dies kann auch entsprechende Konsequenzen für die Motivation, sich weiterzubilden, haben.

2.3 Betriebliche Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer

Im vorangegangenen Abschnitt wurde dargelegt, dass – neben einer Reihe an weiteren Faktoren – auch der betrieblichen Einschätzung der Fähigkeiten Älterer eine gewisse Bedeutung im Hinblick auf das Weiterbildungsverhalten zukommen kann. So können Unternehmen weniger dazu geneigt sein, älteren Beschäftigten Weiterbildungsangebote zu unterbreiten, wenn sie davon ausgehen, dass diese weniger produktiv sind (und eine Weiterbildungsbeteiligung damit weniger Nutzen erbringt) oder eine geringere Lernfähigkeit oder -bereitschaft aufweisen.

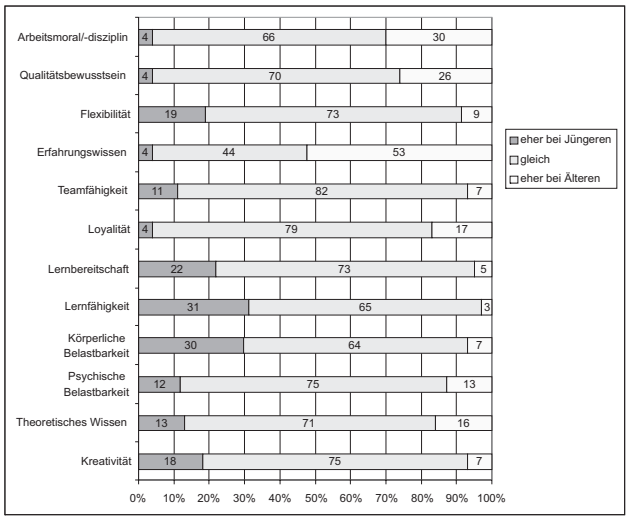
Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die Betriebe ihre älteren (im Vergleich zu den jüngeren) Mitarbeiter einschätzen. Auskunft hierüber können die Daten des IAB-Betriebspanels geben. In der Erhebung des Jahres 2002 wurden die Betriebe zunächst darum gebeten, eine Liste an Eigenschaften darauf hin zu beurteilen, ob sie aus ihrer Sicht „sehr wichtig", „wichtig" oder „weniger wichtig" für die Mehrheit der Arbeitsplätze sind. Sodann sollten sie diese Eigenschaften älteren und jüngeren Mitarbeitern zuordnen.

Betrachtet man zunächst die Wichtigkeit verschiedener Eigenschaften aus Sicht der Betriebe, so wird deutlich, dass Arbeitgeber Wert vor allem auf Eigenschaften wie Arbeitsmoral und -disziplin, Qualitätsbewusstsein, Flexibilität und Erfahrungswissen legen. Als weniger bedeutsam werden dagegen Eigenschaften wie physische und psychische Belastbarkeit, theoretisches Wissen und Kreativität eingeschätzt.

Fragt man sodann danach, ob diese Eigenschaften eher bei den älteren oder den jüngeren Mitarbeitern vermutet werden, so zeigt sich, dass den Älteren Vorteile gerade bei den Eigenschaften zugesprochen werden, die die Betriebe als relativ wichtig ansehen (vgl. *Abbildung 1*). Dies gilt etwa für die Eigenschaften Arbeitsmoral und -disziplin, Qualitätsbewusstsein und das Erfahrungswissen. Nachteile haben Ältere aus betrieblicher Perspektive demgegenüber bezüglich der Eigenschaften körperliche Belastbarkeit und Flexibilität.

Von besonderem Interesse für die vorliegende Fragstellung ist die Einschätzung der Eigenschaften Lernfähigkeit und Lernbereitschaft. Hier zeigt sich, dass die Betriebe relative Vorteile bei der Gruppe der Jüngeren sehen, Ältere also als weniger lernfähig und -bereit ansehen als ihre jüngeren Kollegen.

Es lässt sich somit festhalten, dass die Betriebe ihre älteren Mitarbeiter durchaus positiv einschätzen, aber bei Älteren und Jüngeren die Ausprägung unterschiedlicher Leistungsparameter betonen. Eine geringere Weiterbildungsbeteiligung Älterer aufgrund negativer Sichtweisen der Betriebe kann den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge per se nicht abgeleitet werden. Konsequenzen für das Weiterbildungsverhalten der Arbeitgeber kann aber möglicherweise die Einschätzung der Lernfähigkeit und -bereitschaft älterer im Vergleich zu jüngeren Mitarbeitern haben. Gerade der Befund, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter anders eingeschätzt wird als die jüngerer, könnte für das Angebot an zielgruppenspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen sprechen.



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002.

Abbildung 1: Betriebliche Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer (Eigenschaften sortiert nach ihrer Wichtigkeit)

3. Weiterbildung in KMU

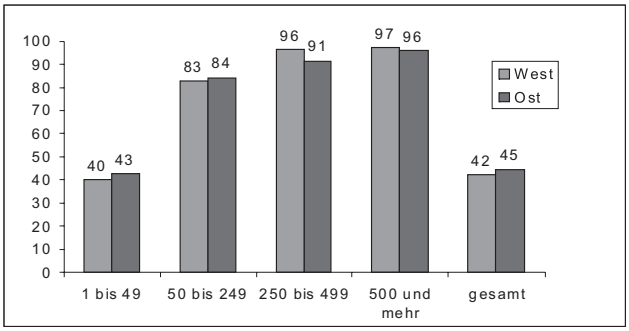
Wechselt man von der Personen- auf die Betriebsebene, so lassen sich KMU als ein weiterer Bereich der „Weiterbildungsabstinenz" ausmachen. Dies lässt sich anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2005 veranschaulichen, wonach das Angebot an Weiterbildung mit der Betriebsgröße deutlich ansteigt. Während von den Großbetrieben nahezu alle Weiterbildungsaktivitäten für ihre Beschäftigten fördern, trifft dies in der Gruppe der Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten auf nur etwa vier von zehn Betrieben zu (vgl. *Abbildung 2*).

Haben sich kleine Betriebe allerdings zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen entschieden, so beziehen sie einen verhältnismäßig hohen Belegschaftsanteil in diese Maßnahmen ein. So liegt die Weiterbildungsintensität (definiert als Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten der Weiterbildungsbetriebe) in den Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten bei 51 %, in den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten hingegen bei 21 % (vgl. *Tabelle 2*). Während in den weiterbildenden Kleinbetrieben also gut jeder zweite Mitarbeiter an den Qualifizierungsaktivitäten partizipiert, trifft dies in den weiterbildenden Großbetrieben auf nur etwa jeden fünften Mitarbeiter zu.

Dies „Wenn-schon-denn-schon" der kleineren Betriebe zeigt sich auch in der Betriebsbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zur Weiterbildung. KMU sparen danach nämlich nicht bei den Weiterbildungskosten, allerdings nur dann, wenn sie sich für Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung entschieden haben. So liegen sowohl die direkten als auch die indirekten Weiterbildungskosten je Mitarbeiter in den Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten über denen der größeren Betriebe (vgl. *Tabelle 3*).[2]

[2] Die direkten Weiterbildungskosten umfassen die Kosten für Lehrgänge, Unterrichtsmaterialien etc., die indirekten Kosten dagegen die Personalausfallkosten, die während der Zeit der Weiterbildungsbeteiligung entstehen.

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.57.2.43 | Generated on 2025-07-14 09:48:57
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005.

Abbildung 2: Betriebliches Angebot an Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 (Anteil der weiterbildenden Betriebe in %)

Tabelle 2

Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005

	alle Betriebe	Weiterbildungs-betriebe
1 bis 9 Besch.	21 %	51 %
10 bis 49 Besch.	23 %	35 %
50 bis 499 Besch.	21 %	24 %
500 bis 999 Besch.	20 %	21 %
Insgesamt	21 %	28 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005.

Tabelle 3

Kosten der betrieblichen Weiterbildung 2004

	direkte Kosten je Mitarbeiter	indirekte Kosten je Mitarbeiter	Gesamt-kosten je Mitarbeiter
1 bis 49 Besch.	421	730	1151
50 bis 249 Besch.	330	506	837
250 u.m. Besch.	345	560	905
Insgesamt	366	706	1072

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung (2005).

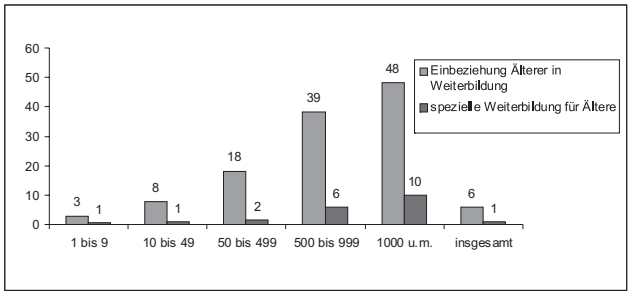
Warum beteiligen sich KMU nur unterdurchschnittlich an der Weiterbildung? Auch hierzu liegen verschiedene Untersuchungen vor, deren zentralen Ergebnisse sich wie folgt zusammenfassen lassen (vgl. etwa *Bellmann/Leber* 2006):

- Das Angebot an internen Weiterbildungsveranstaltungen ist erst ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl organisatorisch durchführbar bzw. wirtschaftlich vertretbar. Insofern macht es für KMU oftmals keinen Sinn, eigene Qualifizierungsaktivitäten durchzuführen.
- Eine Alternative sind externe Weiterbildungsveranstaltungen. Wie oben bereits angemerkt wurde, sind die Unternehmen über die vorhandenen Angebote oftmals nicht informiert. Dies gilt gerade für KMU, die häufig über keine eigene Personalabteilung bzw. -arbeit verfügen und somit schlechtere Möglichkeiten der Informationsbeschaffung haben.
- Die fehlende Personalentwicklung in KMU kann auch dazu führen, dass der Qualifikationsbedarf nicht bekannt ist und Weiterbildung in der Folge nicht als nötig erachtet wird.
- IN KMU stellt sich die Freistellung von Mitarbeitern zum Zwecke der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen oftmals schwieriger dar als in größeren Betrieben.

4. Weiterbildung Älterer in KMU

Auf der Personenebene sind es die Älteren, auf der Betriebsebene die kleinen und mittleren Unternehmen, die eine nur unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung fällt dann stärker ins Gewicht, wenn beide Merkmale miteinander kombiniert werden, treffen in diesem Fall doch zwei Risikofaktoren der Nichtteilnahme an Weiterbildung unmittelbar aufeinander.

Wie sich die Weiterbildung für Ältere in Betrieben verschiedener Größenklassen darstellt, kann anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2006 gezeigt werden (vgl. *Abbildung 3*). Danach nimmt insbesondere die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch das Angebot von altersspezifischen Weiterbildungsaktivitäten mit der Beschäftigtenzahl zu. Haben beispielsweise nur 3 % der Kleinbetriebe mit älteren Mitarbeitern angegeben, diese auch in Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen, so trifft dies auf fast die Hälfte der Großbetriebe zu. Verglichen mit einem Anteil von nahezu 100 % unter den Großbetrieben, die grundsätzlich Weiterbildung (für alle Beschäftigtengruppen) fördern, erscheint aber auch dieser Wert gering.



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006.

Abbildung 3: Betriebliche Weiterbildung für Ältere 2006

5. Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Älterer in KMU

Angesichts der geringen Weiterbildungsbeteiligung von Älteren und von KMU (bzw. von Älteren in KMU) stellt sich die Frage, wie diese erhöht werden kann. In der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion werden in diesem Zusammenhang verschiedene Ansätze diskutiert. Unter anderem wird vorgeschlagen, informelle, arbeitsintegrierte Lernaktivitäten (im Unterschied zu formellen, kursförmig organisierten Weiterbildungstypen) auszuweiten, da bei diesen von geringeren Zugangshürden sowohl seitens der Beschäftigten als auch der Betriebe ausgegangen wird (vgl. etwa *Brussig/Leber* 2005).

Eine weitere Möglichkeit, das Weiterbildungsengagement der genannten Gruppen zu erhöhen, wird in einer Intensivierung der Beratungsleistungen gesehen (vgl. etwa Expertenkommission 2004, *Schröder/Aust/Schiel* 2003). Oben wurde erwähnt, dass in dem unzureichenden Informationsstand der Betriebe und Beschäftigten über vorhandene Weiterbildungsmöglichkeiten eine Ursache für die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung zu sehen ist. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die im Vergleich zu Großbetrieben oftmals über keine systematische Personalarbeit verfügen. Zudem wird berichtet, dass auch der Nutzen einer Weiterbildungsbeteiligung vielfach falsch eingeschätzt wird. Um dem abzuhelfen, wird eine Intensivierung der Weiterbildungsberatung – z. B. in Form von betrieblichen Weiterbildungsverbünden – vorgeschlagen.

Ein Ausbau der Beratungsleistungen wird auch im Zusammenhang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels für die Unternehmen als sinnvoll erachtet. Oben wurde darauf hingewiesen, dass das mangelnde Weiterbildungsengagement der Betriebe älteren Arbeitnehmern gegenüber auch damit zusammenhängen kann, dass sich diese über die Herausforde-

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.57.2.43 | Generated on 2025-07-14 09:48:57
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rungen der demografischen Entwicklung nicht hinreichend bewusst sind. Auch wenn die Alterung der betrieblichen Belegschaften erst in einigen Jahren ihren Höhepunkt erreichen wird, ist man sich darin einig, dass die Betriebe bereits heute darauf vorbereitet sein sollten. Eine entsprechende Sensibilisierung der Unternehmen ist beispielsweise im Rahmen von Transferprojekten möglich, wie sie etwa durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert werden.[3]

Schließlich können auch finanzielle Maßnahmen die Anreize der Betriebe bzw. Individuen zur Weiterbildungsbeteiligung erhöhen. Eine besondere Bedeutung kommt in diesem Kontext den durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Weiterbildungsmaßnahmen zu. Wie *Tabelle 4* zeigt, ist die Anzahl der Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit der Einführung des 1. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, das am 1. 1. 2003 in Kraft trat, gesunken. Wesentlicher Inhalt der Novellierung war die Einführung von Bildungsgutscheinen und die Beschränkung der Teilnehmer auf Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte, für die eine Eingliederungswahrscheinlichkeit von mindestens 70 % prognostiziert werden konnte und die keine weiteren Vermittlungshemmnisse aufwiesen.

Tabelle 4

Entwicklung der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (Teilnahmebestand im Jahresdurchschnitt)

	2002	2003	2004	2005	2006
Insgesamt	339.918	259.922	184.418	114.350	118.762
Darunter Ältere (50+)	24.359	13.687	7.225	4.042	9.949
Anteil der Älteren	7,2 %	5,3 %	3,9 %	3,5 %	8,4 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Wie die Werte in der letzten Zeile der *Tabelle 4* zeigen, ist der Anteil der Älteren an den Weiterbildungsteilnehmern nach 2002 überproportional zurückgegangen, obwohl gerade Ältere nach § 417 SGB III einen Anspruch auf Förderung in Weiterbildungsmaßnahmen besitzen. Gefördert werden externe Weiterbildungsmaßnahmen von Älteren und Geringqualifizierten in KMU, die während der Arbeitszeit stattfinden und die Kenntnisse vermitteln, die über den für den Arbeitsplatz erforderlichen Bedarf hinausgehen. Die BA finanziert die Lehrgangskosten, der Betrieb das Arbeitsentgelt. Im Rahmen des Sonderprogramms WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) wurden die für die Weiterbildung Älterer (und Geringqualifizierter) zur Verfügung gestellten Mittel Anfang 2006 deutlich erhöht. Im Februar 2007 wurde zudem der Kreis der anspruchsberechtigten Personen auf Arbeitnehmer ab 45 Jahren (zuvor: ab 50 Jahren) in Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten (zuvor: 100 Beschäftigte) ausgeweitet.

Die geringe Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen in der Praxis ist unter anderem mit dem geringen Bekanntheitsgrad der Programme zu begründen. So zeigt die IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot (vgl. zu den folgenden Ergebnissen *Lott / Spitznagel* 2007), dass mehr als die Hälfte der Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten im Jahr 2006 die genannten Maßnahmen nicht kannte – was insofern bedenklich ist, als dass die Förderung der Weiterbildung älterer Beschäftigter nach § 417 SGB III in diesem Jahr ausschließlich an diese Betriebe gerichtet war. Um diesem Informationsproblem Abhilfe zu schaffen, setzt die BA seit Oktober 2007 spezielle Weiterbildungsberater ein.

Doch auch von den Betrieben, denen die Möglichkeiten zur Förderung von älteren Beschäftigten bekannt waren, hat ein nur geringer Anteil (24 %) den Befunden der IAB-Erhebung zufolge sie auch genutzt. Gefragt nach den Gründen hierfür zeigt sich, dass die meisten Betriebe keinen Bedarf für Weiterbildung sehen (78 %). Etwa ein Fünftel der Betriebe berichtete, die Fördermöglichkeiten nicht zu nutzen, weil es schwierig sei, die Mitarbeiter für die Zeit der Weiterbildung freizustellen. Weniger wichtige Hinderungsgründe waren dagegen der Verwaltungsaufwand sowie Organisationsprobleme der Weiterbildung.

6. Zusammenfassung

Trotz der gerade durch den demographischen Wandel noch weiter zunehmenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung, zeigen die Ergebnisse aus verschiedenen Erhebungen, dass auf der betrieblichen Ebene kleinere und mittlere Betriebe und auf der Personenebene ältere Erwerbstätige sich in wesentlich geringerem Umfang als andere Betriebe und Personengruppen an der beruflichen Weiterbildung beteiligen. Bei älteren Beschäftigten in KMU treffen zwei Bereiche der Weiterbildungsabstinenz aufeinander mit der Folge einer besonders geringen Weiterbildungsteilnahme.

Die unterdurchschnittliche Einbeziehung von älteren Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen kann auf die geringe verbleibende Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit zurückgeführt werden, die dazu führt, dass die Länge der Auszahlungsperiode der Weiterbildungserträge vergleichsweise kurz ist. Ob sich an dieser Stelle positive Effekte der Zurückdrängung von Vorruhestandsregelungen zeigen, bleibt abzuwarten. Weniger ins Gewicht fallen dürfte dagegen eine vermutete geringe Leistungsfähigkeit Älterer im Allgemeinen und in bestimmten Kompetenzbereichen.

Die Gründe für die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von KMU sind unter anderem in den relativ hohen Kosten von internen Trainingsmaßnahmen, die sich erst ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl lohnen, zu sehen. Hinzu kommen das Fehlen passgenauer externer Kurse und Veranstaltungen bzw. der Informationen darüber, die fehlende Professionalisierung der Personalarbeit in KMU, und die Probleme, die mit der Freistellung von Mitarbeitern für die Teilnahme an internen, insbesondere aber an externen Veranstaltungen verbunden sind.

Betrachtet man Ansätze zur Förderung der Weiterbildung Älterer in KMU, so können folgende Strategien diskutiert werden: Unmittelbar an den spezifischen Informationsproblemen der KMU im Weiterbildungsbereich setzen die Weiterbildungsberatung und die Sensibilisierung der Unternehmen hinsichtlich der zu erwartenden Herausforderungen des demographischen Wandels an. In Frage kommt auch eine finanzielle Förderung wie das Sonderprogramm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit, doch wird auch dieses – nicht zuletzt aufgrund mangelnder Informationen – nur unzureichend genutzt.

Literatur

Becker, G. S. (1964): Human Capital, New York.

Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland, Bielefeld.

Bellmann, L. / *Leber,* U. (2006): Weiterbildung in KMU. In: Weiß, M. (Hrsg.): Evidenzbasierte Bildungspolitik. Beiträge der Bildungsökonomie, Berlin, 115 – 130.

BMBF (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn / Berlin.

Brussig, Martin / *Leber,* Ute (2005): Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich. In: Zeitschrift für Personalforschung, 19(1), S. 5 – 24.

[3] Beispiele sind die Transferprojekte „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demografischer Wandel“ und „Werkzeuge für eine demografieorientierte Personalpolitik“ (vgl. www. demotrans.de).

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.57.2.43 | Generated on 2025-07-14 09:48:57
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht, Bielefeld.

Frerichs, F. (2005): Das Arbeitspotenzial älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb. In: Loebe, H. / Severing, E. (Hrsg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels, Bielefeld, S. 49 – 58.

Geldermann, B. (2005): Weiterbildung für die Älteren im Betrieb. In: Loebe, H. / Severing, E. (Hrsg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels, Bielefeld, 69 – 79.

Leber, U. / *Möller,* I. (2007): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. RatSWD working paper 12.

Lott, M. / *Spitznagel,* E. (2007): Wenig Betrieb auf neuen Wegen der Weiterbildung. IAB-Kurzbericht 23.

Nienhüser, W. (2002): Alternde Belegschaften – betriebliche Ressource oder Belastung. In: Behrend, C. (Hrsg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter, Opladen, S. 63 – 85.

OECD (1998): Work force ageing in OECD countries. In: OECD Employment Outlook, June 1998, S. 123 – 151.

Schröder, H. / *Schiel,* S. / *Aust,* F. (2003): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Bonn.

Seidel, S. (2006): Erhebungen zur Weiterbildung in Deutschland. Pfade durch den Statistikdschungel. In: Feller, G. (Hrsg.): Weiterbildungsmonitoring ganz öffentlich. Entwicklungen, Ergebnisse und Instrumente zur Darstellung lebenslangen Lernens, Bielefeld, S. 35 – 64.

Wooden, M. / *Vanden Heuvel,* A. / *Cully,* M. / *Curtain,* R. (2001): Barriers to Training for Older Workers and Possible Policy Solutions. Paper prepared for the Department of Education, Training and Youth Affairs.

Zimmermann, K. F. (2006): Lebenslange Weiterbildung ist Pflicht! In: IZA Compact, Oktober 2006, S. 12.

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.57.2.43 | Generated on 2025-07-14 09:48:57
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/