



**Arbeitsmarktservice
Österreich**

Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen

Projektleitung AMS:

Maria Hofstätter, Sabine Putz

Projektleitung ibw:

Kurt Schmid

Autoren: Kurt Schmid, Norbert Kailer

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Wien, September 2008

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Maria Hofstätter, Volker Eickhoff

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78-0

ISBN 978-3-85495-...

Inhaltsverzeichnis

1	Executive Summary	5
2	Overview und methodische Vorbemerkungen	17
3	Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ Personen im internationalen Vergleich	19
3.1	LLL-Strukturindikator	19
3.2	Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen im internationalen Vergleich.....	20
3.3	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen im internationalen Vergleich.....	25
3.4	Erwerbsquote und non-formale Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ Personen im internationalen Vergleich	28
4	Weiterbildung „älterer“ Personen in Österreich	30
4.1	Demografisch bedingte Effekte zur Bedeutung der Weiterbildung älterer Personen	30
4.2	„Active Ageing“ – Aktives Altern und Bildung	33
4.3	Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen	34
4.3.1	Altersspezifische Qualifikationsstruktur der Bevölkerung	36
4.3.2	Grundlegende Facts & Figures zum Weiterbildungsverhalten	37
4.3.3	Einflussfaktoren beruflich und privat motivierter Weiterbildungspartizipation	42
4.4	Resümee zur Weiterbildung älterer Personen.....	43
5	Weiterbildung „älterer“ ArbeitnehmerInnen in Österreich	44
5.1	Hintergrundinformationen zur Weiterbildung „älterer“ ArbeitnehmerInnen	44
5.1.1	Altersspezifische Qualifikationsstruktur der ArbeitnehmerInnen.....	44
5.1.2	Grundlegende Facts & Figures zur Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen	45
5.1.3	Brancheneffekte & betriebliche Personalentwicklungspolitiken	49
5.1.4	Einflussfaktoren beruflich motivierter Weiterbildungspartizipation von ArbeitnehmerInnen	54
5.1.5	Häufigkeit von Kursbesuchen laut Mikrozensus 2003	56
5.1.6	Häufigkeit von Kursbesuchen der WIFI-KursteilnehmerInnen	57
5.2	Weiterbildungsinteresse & Weiterbildungsmotive.....	61
5.2.1	Interesse an Weiterbildung und Realisierungsgrad bei ArbeitnehmerInnen... 61	
5.2.2	Motive und Motivationslagen laut Mikrozensus 2003	62
5.2.3	Motive und Motivationslagen für eine WIFI-Kursteilnahme	64
5.2.4	Kontexteinflüsse für eine berufliche Weiterbildungsteilnahme: Eigeninitiative und Absprache / Abstimmung mit dem Arbeitgeber.....	70
5.3	Gibt es alterstypische Unterschiede hinsichtlich der Kursinhalte?	73
5.4	Gibt es alterstypische Unterschiede hinsichtlich der Kursanbieter bei denen Weiterbildung belegt wird?	75
5.5	Auswirkungen beruflich motivierter Weiterbildungsaktivitäten.....	76
5.5.1	Auswirkungen gemäß Mikrozensus 2003.....	76
5.5.2	Auswirkungen einer WIFI-Kursteilnahme	78
5.5.3	Einkommenseffekte aufgrund einer WIFI-Kursteilnahme	85
5.5.4	Hinweise zum Nutzeneffekt von WIFI-Kursen für die Unternehmen.....	89
5.6	Resümee zur Beteiligung, den Motiven und den Auswirkungen von Weiterbildung „älterer“ ArbeitnehmerInnen	90
5.7	Finanzierungsaspekte	93
5.7.1	Kursbesuchzeiten	93
5.7.2	Kurskostenträger	95
5.7.3	Finanzierung externer WIFI-Kurse.....	101
5.8	Informelles Lernen älterer ArbeitnehmerInnen	110
5.9	Resümee zu Finanzierungsaspekten der Weiterbildung und dem informellen Lernen „älterer“ ArbeitnehmerInnen	120

5.10	Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen aus der Sicht der Unternehmen	123
5.10.1	Ab wann ist man aus Sicht der Unternehmen ein/e ältere ArbeitnehmerIn? 126	
5.10.2	Zukünftiger Weiterbildungsbedarf aus Unternehmenssicht	128
5.10.3	Wie lange ist aus Sicht der Unternehmen Weiterbildung für ältere Beschäftigte noch sinnvoll / wichtig?	132
5.10.4	Erfahrungen der Unternehmen bzgl. der Weiterbildung älterer Beschäftigter	134
5.10.5	Wie schätzen Unternehmen die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter ein?	143
5.10.6	Betriebliche Weiterbildungspolitik	146
5.10.7	Welche spezifischen Programme / Angebote gibt es in diesen Betrieben für ältere ArbeitnehmerInnen?	150
5.10.8	Mögliche sinnvolle Initiativen seitens der öffentlichen Hand zur Hebung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen	152
5.10.9	Resümee aus der Unternehmensbefragung	153
6	Weiterbildungsinactive „ältere“ ArbeitnehmerInnen in Österreich	158
6.1.1	Informationen anhand des Mikrozensus 2003	159
6.1.2	Informationen anhand der Primärerhebung: Berufliche Weiterbildung während der letzten fünf Jahre	161
6.1.3	Informationen anhand der Primärerhebung: Nichtteilnahmegründe an beruflicher Weiterbildung	164
6.1.4	Informationen anhand der Primärerhebung: Potential an aktivierbaren ArbeitnehmerInnen für eine berufliche Weiterbildung	171
6.1.5	Informationen anhand der Primärerhebung: Einkommensentwicklung von nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen	175
6.1.6	Informationen anhand der Primärerhebung: Informelles Lernen von nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen	176
6.1.7	Resümee zur Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung von älteren ArbeitnehmerInnen	178
7	Internationale Maßnahmenanalyse zum Thema Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ ArbeitnehmerInnen	181
7.1	Kampagnen, landesweite und regionale Förder-Programme	181
7.2	Netzwerke	186
7.3	Regionale Programme	187
7.4	Finanzielle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen	191
7.5	Bildungsgutscheine und -schecks	193
7.6	Unternehmensbeispiele für die Berücksichtigung demografischer Aspekte in der strategischen Personalentwicklung	199
7.7	Fokus: Multiplikatoren, Stakeholder, Vorgesetzte, UnternehmensleiterInnen, BetriebsrätInnen, PersonalmanagerInnen und PersonalentwicklerInnen	202
7.8	Sonstige Hilfestellungen	203
7.9	Resümee zur Maßnahmenanalyse	204
8	Resümee aus der Studie und Handlungsoptionen / -felder aus ExpertInnen-Sicht zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ ArbeitnehmerInnen	206
8.1	Resümee aus den statistischen Analysen und der internationalen Maßnahmenanalyse	206
8.2	Handlungsoptionen / -felder aus ExpertInnen-Sicht	216
9	ANHANG A	226
9.1	Hintergrundinformationen zu den internationalen Daten	226
9.2	Hintergrundinformationen zur WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008	227
9.3	Hintergrundinformationen zur Unternehmensbefragung	237
9.4	Hintergrundinformationen zur ibw-Nichtweiterbildungsaktiven-Befragung	252
10	ANHANG B	257

1 Executive Summary

Kernthema der Studie ist die Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich. Zusätzlich werden anhand einer internationalen Maßnahmenanalyse und ExpertInnen-Interviews Optionen zu einer Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ ArbeitnehmerInnen abgeleitet.

Folgende **stilisierte Fakten zur Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen/ArbeitnehmerInnen** zeigen sich aus einer **internationalen Metaperspektive**:

- In allen Ländern sinken die Weiterbildungsbeteiligungsquoten mit fortschreitendem Alter.
- Es bestehen relativ ausgeprägte Unterschiede zwischen den Ländern bzgl. der diversen Beteiligungquoten.
- Die Beteiligung an formaler Weiterbildung ist in allen Ländern bei älteren Personen deutlich „unwichtiger“ als non-formale Weiterbildung bzw. informelles Lernen.
- Skandinavische Länder und die Schweiz liegen bei den meisten Indikatoren zur Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen im Spitzenfeld.
- Österreich ist im Ländervergleich sehr unterschiedlich positioniert: Die Beteiligung Älterer an formaler Bildung ist in Österreich sehr niedrig; bei der nicht-formellen Bildung liegt Österreich im Mittelfeld und bei der informellen Bildungsbeteiligung nimmt Österreich die Spitzenposition ein (dies aber nur aufgrund der hohen Werte beim Bildungsfunk).

Die internationale Perspektive wirft auch Fragen bezüglich des **Zusammenhangs zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Beschäftigung** auf, da für die meisten europäischen Staaten keine Korrelation zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Erwerbsbeteiligung älterer Personen festgestellt werden kann. Nationalen Regelungen zum Pensionsantrittsalter, die Nettoersatzrate (Verhältnis zwischen Pension und Letztbezug aus der Erwerbstätigkeit), die Arbeitsmarktsituation für ältere Personen etc. dürften demnach zumeist deutlich größere Wirkungen auf die Beschäftigungsrate älterer Personen haben als die Weiterbildungsbeteiligungsquote. Eine Ausnahme stellen die skandinavischen Länder und die Schweiz dar, die sich durch eine hohe Weiterbildungsbeteiligung in Kombination mit einer hohen Beschäftigtenquote Älterer auszeichnen. Dies deutet darauf hin, dass forcierte Anstrengungen in Richtung einer deutlichen Hebung der beruflichen Weiterbildung Älterer sehr wohl auch Auswirkungen auf deren Beschäftigungsquote haben können¹.

Was lässt sich zur Weiterbildung älterer Personen in **Österreich** sagen? Aus einer demografischen Perspektive zeigt sich, dass die absolute und relative Zunahme der über 45-Jährigen eine Herausforderung für die Qualifikationsstrukturerneuerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter darstellt, da in dieser Altersgruppe ein sukzessiver Rückgang der beruflich (und privat) motivierten Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten ist. Einerseits wird Weiterbildung im Segment der „älteren Personen“ also immer wichtiger – andererseits zeichnet sich diese Altersgruppe aber durch eine sinkende Weiterbildungsbeteiligung aus.

¹ Hier stellt sich aber auch die Frage nach der Kausalität der Zusammenhänge: Ist es so, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung auch höhere Weiterbildungsbeteiligung nach sich zieht oder genau umgekehrt, d.h., dass eine höhere Weiterbildungsbeteiligung auch die Employability und somit die Erwerbsquote älterer Personen erhöht.

Ein grundsätzlich ähnlicher „altersbedingter“ Verlauf der Weiterbildungsbeteiligung ist auch bei den **ArbeitnehmerInnen** gegeben, wenngleich die (insb. beruflich motivierte) Weiterbildungsbeteiligung in allen Altersgruppen etwas höher ist als in der Gesamtbevölkerung. Zwar geht bei ArbeitnehmerInnen ab etwa dem 45. Lebensjahr die Beteiligung ebenfalls zurück – bei den weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen liegt aber auch in den älteren Kohorten der Schwerpunkt bei berufsbezogenen Kursen (rund drei Viertel aller Teilnahmen sind berufsbezogen und es zeigen sich keine „Alterseffekte“)².

Welche „altersbedingten“ Effekte sind überhaupt beobachtbar? Die auffälligsten Unterschiede zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen betreffen das Interesse und die Beteiligung an Weiterbildung, welche ab etwa dem 45. Lebensjahr sukzessive zurückgehen. Außerdem sind noch – jedoch in einem vergleichsweise deutlich geringerem Ausmaß – folgende Effekte beobachtbar:

- Kursinhalte verändern sich: Mit dem Alter nimmt die Kursbelegung in den Themenfeldern EDV (Computerbedienung) und Sprachkurse zu.
- Kursqualität (Indikator aus Kursdauer und Kurskosten) verändert sich: So belegen bspw. ältere WIFI-KursteilnehmerInnen häufiger kürzere und kostengünstigere Kurse.
- Ab dem 55. Lebensjahr wird berufliche Weiterbildung immer weniger in einem innerbetrieblichen Setting durchgeführt.
- Weiterbildungsmotive ändern sich: Wissensaktualisierung spielt mit steigendem Alter eine immer wichtiger werdende Rolle. Dagegen ist eine Verbesserung der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten tendenziell für jüngere Personen bedeutsamer. Das Motiv der Sicherung der Beschäftigung durch Weiterbildung nimmt interessanterweise mit dem Alter tendenziell ab.
- Lohneffekte: Einerseits sinkt die Realisierungschance beruflicher Weiterbildung im Sinne ihres Effekts ein höheres Einkommen zu erzielen mit dem Alter ab – andererseits, erzielt man aber aufgrund der Kursteilnahme ein höheres Einkommen, dann ist dieser Einkommenssteigerungseffekt bei älteren KursteilnehmerInnen im Durchschnitt sogar größer.
- Finanzierungsformen ändern sich: Leicht steigende Tendenz zu privater Finanzierung und ein steigender Anteil nicht geförderter KursteilnehmerInnen (primär aufgrund des rückgängigen Anteils der Förderungen durch den Arbeitgeber).
- Unterschiedliche Formen des informellen Lernens werden wichtiger.

Keine bzw. nur marginale „altersbedingte“ Effekte konnten festgestellt werden hinsichtlich:

- Realisierungsgrad (d.h. Anteil der weiterbildungsaktiven an den weiterbildungsinteressierten ArbeitnehmerInnen)
- Grobstruktur der Auswirkungen einer Weiterbildungsteilnahme
- Anteile öffentlicher Förderungen
- Ausmaß von Kursbesuchen während der Arbeitszeit
- Förderwahrscheinlichkeit (eines Kursbesuchs während der Arbeitszeit, einer (teilweisen) Kurskostenübernahme durch den Arbeitgeber, einer öffentlichen Förderung)
- Ausmaß informellen Lernens

Auf einer Metaebene zeigen sich aber auch Unterschiede nach dem Geschlecht, dem formalen Bildungsabschluss, der beruflichen Stellung, dem Migrationshintergrund und ob eine

² Für die Gesamtbevölkerung zeigt sich ab dem 55. Lebensjahr eine deutliche Verschiebung der Kursinhalte in Richtung privat motivierter bzw. freizeitbezogener Zwecke.

betriebliche Weiterbildungsinfrastruktur vorhanden ist. Und diese Effekte sind oftmals stärker ausgeprägt als die „altersbedingten“ Effekte. Insbesondere auffallend an den Teilnahmequoten von ArbeitnehmerInnen an berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten sind die deutlichen **Branchenunterschiede**. Einerseits deutet dies auf unterschiedliche branchentypische Zugangsmöglichkeiten hin – andererseits spiegeln sich darin aber auch offensichtlich unterschiedliche branchenspezifische Bedarfslagen wider. Zudem ist ein interessanter Effekt beobachtbar: In Branchen mit einem hohen Anteil an beruflich weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen ist tendenziell auch die Weiterbildungsquote der älteren ArbeitnehmerInnen höher. Die Branchen unterscheiden sich auch was das Vorhandensein einer betrieblichen Weiterbildungsinfrastruktur (d.h. Weiterbildungsprogramme und -förderungen bzw. betriebsinterne Weiterbildungseinrichtungen bspw. in Form von Schulungszentren) betrifft. Und von dieser geht einen positiver Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung der ArbeitnehmerInnen aus. Dieser Effekt ist aber nur für ArbeitnehmerInnen bis zum 55. Lebensjahr stark ausgeprägt. Danach (d.h. für ArbeitnehmerInnen 55+) sind nur mehr marginale Effekte beobachtbar. Offensichtlich reichen also betriebliche Weiterbildungsstrukturen für sich genommen nicht aus um die berufliche Weiterbildungspartizipation von älteren ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen.

Bemerkenswerterweise können aber „klassische“ Einflussgrößen wie sozio-demografischer Hintergrund oder betriebliches Umfeld/Branchenzugehörigkeit nur einen vergleichsweise geringen Prozentsatz der beobachtbaren Variation im Weiterbildungsverhalten der ArbeitnehmerInnen erklären. Und auch **das chronologische Alter ist für sich selbst genommen, keine wirklich erklärende Variable**. Kenntnisse und Wissen infolge informellen Lernens, die Qualifikationsanforderungen im Beruf, das betriebliche Umfeld (insbesondere die Einstellung und Angebote seitens des Arbeitgebers gegenüber der Weiterbildung älterer Beschäftigter) und auch die persönlichen biografischen Erfahrungen (im Beruf, mit Weiterbildung) intervenieren offenbar in einer komplexen Weise mit dem chronologischen Alter. Simple stereotype Zuschreibungen (bspw. zur Lernfähigkeit „älterer“ Personen) gehen daher am Kern vorbei und tragen wenig zum Verständnis des – auf der Metaebene beobachtbaren – Rückgangs der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen bei. Lediglich für den unmittelbaren Zeitraum vor der Pensionierung kann ein deutlicher Rückgang des Interesses sowie der wahrgenommenen Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung beobachtet werden. Dies bestätigt sich auch durch die Unternehmensbefragung in der seitens der Arbeitgeber immer wieder diese Erfahrung mit älteren MitarbeiterInnen geäußert wurde. Gerade die engen Zusammenhänge zwischen formalem Bildungsniveau bzw. der beruflichen Stellung der/s Arbeitnehmers/in und dem Ausmaß informeller Lernaktivitäten können auch als Hinweise für die Bedeutung lernfördernder beruflicher Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsanforderungen („*conducive learning environment*“) interpretiert werden.

Zur Sichtweise der Unternehmen

Was sind nun die Meinungen und Erfahrungen der Unternehmen zur Weiterbildung „älterer“ ArbeitnehmerInnen? Anhand einer eigens für diese Studie durchgeführten Primärerhebung (bei Betrieben, die ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren beschäftigen) lässt sich abschätzen, dass **rund ein Drittel der österreichischen Betriebe MitarbeiterInnen hat, die älter als 45 Jahre sind**. Anteilsmäßig ist bei den Kleinstbetrieben die Beschäftigung von Personen über 45 Jahren zwar seltener – wenn aber Personen aus dieser Altersgruppe beschäftigt werden,

dann ist deren Anteil an den Gesamtbeschäftigten in den Kleinstbetrieben deutlich größer als in größeren Betrieben. Auch zwischen den Branchen sind deutliche Unterschiede feststellbar.

Seitens der Unternehmen wird man zumeist **ab etwa 50 Jahren als ältere/r ArbeitnehmerIn angesehen**. Die Unternehmen erwarten in den nächsten Jahren einen generell **steigenden Weiterbildungsbedarf**. Und dieser betrifft in gleichem Maße auch die über 50-Jährigen. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen ist der Meinung, dass Weiterbildung bis relativ knapp oder sogar unmittelbar vor dem Pensionsantritt noch wichtig/sinnvoll ist. Und der Großteil der Unternehmen ist auch überzeugt, dass sich **Weiterbildung älterer Beschäftigter aus betrieblicher Sicht rentiert**. Auf der Branchenebene zeigen sich aber oftmals deutliche unterschiedliche Einschätzungen zu diesen Aspekten.

Rund zwei Drittel der Unternehmen sind aufgrund ihrer Erfahrungen der Ansicht, dass...

- üblicherweise die Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter niedriger ist als jene der jüngeren MitarbeiterInnen
- ältere Beschäftigte generell schwerer zu motivieren sind an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen
- sich der inhaltliche Weiterbildungsbedarf zwischen diesen beiden Altersgruppen unterscheidet
- spezielle Anreize nötig sind, damit sich ältere ArbeitnehmerInnen weiterbilden.

Zwischen diesen Dimensionen gibt es zwar Zusammenhänge – bspw. in der Form, dass Unternehmen, die eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter angaben, oftmals auch der Ansicht sind, dass diese schwerer zu motivieren sind an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und man daher ggf. spezielle Anreize benötigt. Die betriebliche Realität ist aber komplexer und heterogener, als dass sich ein simples Bild im Sinne direkter Übereinstimmung zwischen diesen vier Dimensionen zeichnen ließe. Das hat möglicherweise auch mit unterschiedlichen formalen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und mit divergierenden Ansprüchen an die qualitative Dimension von Weiterbildungsmaßnahmen zu tun. Dies kann aus den ausgeprägten Branchenunterschieden hinsichtlich der diversen Erfahrungen der Unternehmen bezüglich der Weiterbildung älterer Beschäftigter abgeleitet werden.

Im Kern lassen sich vier **unternehmerische Begründungslinien einer attestierten niedrigeren Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsmotivation älterer Beschäftigter** festmachen. Demnach...

- sehen ältere ArbeitnehmerInnen oftmals keinen Sinn mehr in Weiterbildungsaktivitäten, da sie diese entweder nicht mehr als notwendig erachten oder weil sie meinen sie rentieren sich für sie nicht mehr (insb. bei ArbeitnehmerInnen knapp vor der Pensionierung)
- berufen sich ältere ArbeitnehmerInnen oft auf ihre Erfahrung und meinen ihre Qualifikation/ihr Wissen reiche aus
- gibt es oft Schwellen- und Versagensängste in Zusammenhang mit Weiterbildung (insbesondere was die neuen Technologien betrifft)
- ist ein Nachlassen der Motivation feststellbar (u.a. auch eine gewisse „Ausgelaugtheit“/„Bequemlichkeit“).

Der primäre Ansatzpunkt ältere Beschäftigte zu motivieren an Weiterbildung teilzunehmen, wird in **finanziellen Anreizen** (in Form eines höheren Gehaltes/einer Prämie) gesehen. Viele

Betriebe betonten auch, dass es noch Aufstiegsmöglichkeiten für weiterbildungsaktive ältere Beschäftigte geben sollte, bzw. dass eine Arbeitsplatzsicherheit auch von einer Weiterbildungsteilnahme abhängt. Ein weiteres Mittel wird im **Motivieren/Überzeugen im Gespräch** gesehen. Weitere genannte Anreize aus Unternehmenssicht sind: Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit, Kurskostenübernahme durch das Unternehmen, „Abgeltung“ der Kursteilnahme durch mehr Freizeit, Arbeitserleichterung aber auch altersgemischte Teams. Auffallend ist, dass **nur eine Minderheit der Unternehmen für eine Intervention seitens der öffentlichen Hand (in Form öffentlicher Förderungen) plädierte**. Und von nur wenigen Betrieben wurde angesprochen, dass es zuwenig attraktive Weiterbildungs-/Kursangebote gäbe. Die meisten Unternehmen sind demnach der Meinung, dass sie selbst für das Setzen/Anbieten adäquater Anreize verantwortlich sind.

Als **besonders für ältere Beschäftigte relevante Weiterbildungsinhalte** stehen EDV-PC-Computerkenntnisse, mithin der Bereich der neuen Technologien (Internet), auf der Prioritätenliste der Unternehmen ganz oben. Aber auch fachspezifische Weiterbildung (Fach- und Produktkenntnisse) sowie teilweise Fremdsprachenkenntnisse sind von besonderer Relevanz. Im Bereich der Soft-Skills wurden genannt: Kommunikation/Rhetorik (und dies auch im innerbetrieblichen Kontext), Motivation und Mitarbeiterführung.

Die **Einschätzung der Unternehmen zur Frage der Lernfähigkeit älterer Beschäftigter** ist grob gesprochen zweigeteilt: Etwa die Hälfte der Betriebe ist der Ansicht, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter niedriger ist als jene der jüngeren. Die andere Hälfte der Unternehmen sieht dagegen keine Unterschiede hinsichtlich der Lernfähigkeit in den beiden Altersgruppen. Die Einschätzung der Unternehmen zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter streut nicht nur stark zwischen den Branchen sondern auch innerhalb ein und derselben Branche. Es gibt Indikatoren dafür, dass offensichtlich noch relativ weit verbreitete Vorstellungen vorherrschen, was eine vermeintlich niedrigere Lernfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen betrifft.

Weiterbildung von MitarbeiterInnen wird hauptsächlich in Form einer (zumindest teilweisen) Kostenübernahme und auch durch eine Kursteilnahme während der Arbeitszeit bzw. teilweise während der Arbeitszeit unterstützt. Die Abstimmung mit dem/r ArbeitnehmerIn über Kursinhalte und Teilnahmebedingungen ist auch weit verbreitet³. Relativierend muss aber angeführt werden, dass dieses positive Bild betrieblicher Weiterbildungspolitik keine Aussagen über das tatsächliche Ausmaß an Weiterbildung (im Sinne der Weiterbildungsbeteiligung, Häufigkeit etc.) impliziert. Der **Großteil der Betriebe sieht Weiterbildung aber primär in der Verantwortung der MitarbeiterInnen selbst**.

Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte unterscheiden sich in den meisten Unternehmen grundsätzlich nicht von jenen für jüngere MitarbeiterInnen. Ein Fünftel der Betriebe bietet aber doch spezielle Formen der Weiterbildung für ältere Beschäftigte an. Die Heterogenität betrieblicher Weiterbildungs“politiken“ wird auch von der Unternehmensgröße sowie der Branchenzugehörigkeit beeinflusst. Für den in dieser Studie relevanten Fokus auf ältere ArbeitnehmerInnen lässt sich ein Betriebsgrößeneffekt feststellen: Je mehr Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte mit jenen für jüngere MitarbeiterInnen grundsätzlich ident sind. Und Unternehmen im Bank- & Versicherungswesen sowie dem KFZ-

³ Dies ist ein interessanter Unterschied zu den Aussagen der WIFI-KursteilnehmerInnen.

Bereich stimmen dieser Grundausrichtung überdurchschnittlich öfter zu als Betriebe in den Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Verkehr & Nachrichten.

In 60% aller Unternehmen gibt es spezifischen Programme/Angebote für ältere ArbeitnehmerInnen. Die häufigsten Formen sind (altersadäquate) Arbeitszeitflexibilität sowie altersgemischte Teams. Aber auch spezifische Bildungsprogramme für ältere MitarbeiterInnen und Gesundheitsprogramme/-angebote für diese Mitarbeitergruppe kommen in rund einem Fünftel der Unternehmen vor.

Im Ausbau/in der Erhöhung der finanziellen **Förderungen** (auch für Betriebe) sehen über die Hälfte der Betriebe das primäre Instrument öffentlicher Initiative zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen. Es gibt aber auch eine Reihe von Unternehmen, die entweder der Meinung sind, dass es bereits ein genügend breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen sowie an finanziellen Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen gibt, oder sich generell gegen eine Involvierung der öffentlichen Hand in diesem Bereich aussprechen.

Weiterbildungsinaktive ArbeitnehmerInnen

Für diese Studie wurde auch eine eigene Primärerhebung bei während der letzten fünf Jahre nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen durchgeführt. Im Vergleich zum Mikrozensus 2003 (einjähriger Beobachtungszeitraum) zeigt sich, dass **ArbeitnehmerInnen in einem offensichtlich deutlich höheren Ausmaß berufliche Weiterbildungsaktivität durchführen** als man aufgrund eines relativ kurzen Beobachtungszeitraumes annehmen würde. Und dieses höhere Ausmaß an beruflicher Weiterbildung zeigt sich in allen Altersgruppen.

Die Gründe dafür, dass ArbeitnehmerInnen während der letzten fünf Jahre an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, hängen offenbar mit sehr individuellen Konstellationen zusammen. Und es ist **primär nicht das chronologische Alter, womit die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen erklärt werden könnte.** Lediglich für ArbeitnehmerInnen mit einer zeitlichen Nähe zur Pensionierung zeigt sich ein Zusammenhang von Nichtteilnahme und „Alter“. Dabei ist es aber wiederum nicht das „Alter an sich“, sondern es wird keine Notwendigkeit/kein Bedarf an beruflicher Weiterbildung mehr geortet.

Aus dem Antwortverhalten der während der letzten fünf Jahre nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen zur Frage **was notwendig wäre/was sie motivieren könnte** berufliche Weiterbildungsaktivitäten zu setzen, kann der Schluss gezogen werden, dass es eigentlich keine altersspezifischen oder alterstypischen Erfordernisse gibt. Vielmehr geht es darum die individuelle Situation des/r älteren Arbeitnehmers/in zu berücksichtigen – und diese Voraussetzung gilt grundsätzlich „genauso“ für jüngere nicht weiterbildungsaktive ArbeitnehmerInnen.

Wichtige Anreizfaktoren können in einem höheren Gehalt, einem beruflichen Aufstieg, einem interessanteren beruflichen Tätigkeits- bzw. Aufgabengebiet aber auch in der Sicherung des Arbeitsplatzes verortet werden. Wichtig ist dabei die Verlässlichkeit mit der der/die ArbeitnehmerIn davon ausgehen kann, dass nach erfolgter Weiterbildungsteilnahme diese Effekte eintreten. Der Absprache/Abstimmung zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem

Arbeitgeber über eine berufliche Weiterbildungsteilnahme sowie deren Auswirkungen kommt daher eine wichtige Rolle zu. Und auch im **Abbau „struktureller“ Hinderungsgründe** in den Feldern Weiterbildungsfinanzierung, Zeitmanagement und inhaltlich/zeitlich passender Angebote (auch im Sinne individueller Ausgangsvoraussetzungen) liegt durchaus ein Potential zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen. Und dies gilt wiederum für alle Altersgruppen.

Basisdeterminanten für die Ausgestaltung neuer Maßnahmen – Ergebnisse der internationalen Maßnahmenanalyse

Welche erfolgreichen bzw. erfolgversprechenden Ansätze gibt es, die eine Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen zum Ziel haben. Anhand einer nationalen und internationalen Maßnahmenanalyse wurde dieser Frage nachgegangen und folgende Basisdeterminanten für die Ausgestaltung neuer Maßnahmen in diesem Bereich können abgeleitet werden.

Die Palette von Unterstützungsmaßnahmen und Instrumenten ist durch die Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze im Rahmen von geförderten Pilotprojekten und Programmen in den letzten Jahren deutlich verbreitert worden. Dabei werden nicht nur **didaktische Innovationen** im traditionellen Schwerpunkt – Weiterbildungskurse und -seminare speziell für die Zielgruppe 50+ – entwickelt und erprobt, sondern die Leistungspalette wird deutlich auch in den Bereich **Beratung** (Berufswahlberatung, Laufbahnberatung, Kompetenzberatung, persönliche Beratung usw.) erweitert. Als besonders wichtig wird dabei das Instrument des Entwicklungsplanes (persönlicher Entwicklungsplan, Bildungsplan, elderly plan usw.) eingeschätzt. Es werden auch zunehmend **neue Formen der Kooperation zwischen Unternehmen und Bildungsträgern** entwickelt (bspw. Unterstützung von Betriebsverantwortlichen bei der Erstellung betrieblicher Personalentwicklungskonzepte). Hervorgehoben wird hinsichtlich der Zielgruppe KMU, dass diese vorwiegend durch die Arbeit an ihren betriebs-spezifischen aktuellen Problemen zur Mitarbeit motiviert werden können. D.h. es sind in intensiven Beratungen **maßgeschneiderte Lösungen** zu entwickeln.

Die **zunehmende Bedeutung von nicht-organisierter Weiterbildung** (z.B. die Kompetenzentwicklung in den vielfältigen Formen des on-the-job-Trainings, die Kooperation mit Herstellerunternehmen im Zuge innovativer Formen von Kundens Schulung, selbstgesteuerte Lerngruppen und Lerntandems) wird insbesondere vor dem Hintergrund des Lerntransfers und der Akzeptanz in der Zielgruppe älterer ArbeitnehmerInnen hervorgehoben.

Trotz der breiten Maßnahmenpalette liegen nach wie vor **nur wenige aussagekräftige Evaluationsdaten** über die (langfristige) Wirkung einzelner Instrumente und Ansätze vor. Einzelstudien zeigen auch Akzeptanzunterschiede zwischen einzelnen Förderprogrammen auf. Aufgrund der Fülle der Unterstützungsangebote wird auf die Bedeutung einer Systematisierung und Abstimmung von Förderansätzen, auf Erhöhung der Angebotstransparenz, Abbau erforderlicher „Projektbürokratie“ und eine Intensivierung von Wirkungsforschung hingewiesen.

Insbesondere im Aufbau von Supportstrukturen in den Unternehmen, inkl. **Sensibilisierung und Qualifizierung von Weiterbildungspersonal, Führungskräften und anderen Schlüsselpersonen und Betriebsräten**, wird ein wichtiger Ansatz zur nachhaltigen Implementierung gesehen.

Handlungsoptionen/-felder aus ExpertInnen-Sicht

Ergänzend zur internationalen Maßnahmenanalyse und zur Auswertung statistischer Erhebungen wurde eine Serie von Intensivinterviews mit ExpertInnen durchgeführt, welche sich in Training, Coaching, Beratung, Bildungsmanagement, Management von einschlägigen Forschungsprojekten und Modellprojekten mit dem Themenbereich der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen in Unternehmen, in NPOs oder Weiterbildungs-, Beratungs- und Forschungseinrichtungen befassen. Als Fazit lässt sich festhalten:

Seitens der ExpertInnen wird die **Notwendigkeit einer differenzierteren Betrachtung** betont. Neben Erhebungsproblemen betrieblicher Weiterbildungsstatistiken (fehlende Repräsentativität einzelner Erhebungen, Nichtbeteiligung insbesondere von KMU, Unterbewertung der vielfältigen Formen des **on-the-job-Training** bzw. des informellen Lernens) wird besonders darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse insbesondere nach der Branche, nach beruflichen Positionen deutlich differenziert werden müssen. Aber auch die **individuelle Heterogenität** in Bezug auf den Einfluss des Bildungsniveaus und der Intensität und Konstanz bisheriger Weiterbildungsaktivitäten ist zu berücksichtigen: MitarbeiterInnen mit niedrigem Ausbildungsniveau und solche, die sich seit Schulabschluss nicht oder kaum weitergebildet haben, sind am wenigsten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen motiviert bzw. bei diesen sind Lernschwierigkeiten und -ängste am ausgeprägtesten.

Zusätzlich wird auf die **dynamische Entwicklung der altersabhängigen Weiterbildungsbeteiligung** hingewiesen. Demnach nehmen zunehmend auch ältere MitarbeiterInnen an Weiterbildungsseminaren teil, was einerseits auf veränderte betriebliche Rahmenbedingungen (die immer deutlicher in den Blickpunkt rückenden Auswirkungen der demografischen Entwicklung sowie verstärkte Rekrutierungsprobleme spielen hierbei eine Rolle), andererseits auf neue Weiterbildungsangebote und das deutlichere Wahrnehmen des Zusammenhanges von Employability und Jobsicherheit (sowie die öffentlichen Diskussionen zur Verlängerung der Lebensarbeitsdauer) zurückgeführt wird. Aufgrund von Outplacement und verstärktem Outsourcing sowie von Frühpensionierungsaktionen wird auch ein Trend zum Selbständigwerden nach Ausscheiden aus der unselbständigen Erwerbstätigkeit beobachtet.

Einflussfaktoren auf die Motivation zur (betrieblichen) Weiterbildung und Ansatzpunkte zur Beeinflussung der Weiterbildungsmotivation

Wird eine fehlende Weiterbildungsmotivation wahrgenommen, ist es besonders wichtig, den **Nutzen** aus der Absolvierung der Weiterbildung **transparent zu machen**. D.h. es ist neben den betrieblichen Vorteilen insbesondere auch individueller Nutzen aufzuzeigen. Da dieser u.U. den Betreffenden nicht bewusst ist, wird insbesondere von Trainern und PersonalentwicklungsleiterInnen auf die Bedeutung von **Vorbereitungsgesprächen** hingewiesen. Insbesondere für strategisch wichtige, längerdauernde Weiterbildungsgänge werden in größeren Unternehmen auch formelle „**Entwicklungsvereinbarungen**“ zwischen Vorgesetzten, Teilnehmern und Personal(entwicklungs)abteilung abgeschlossen. Der Nutzen solcher Beratungsgespräche wird dabei auf beiden Seiten gesehen: Durch entsprechende Gespräche und Vereinbarungen werden beiderseitig **Erwartungen geklärt**, konkrete Ziele werden vereinbart, was auch den erwarteten Nutzen verdeutlicht und damit die Entsende- und Teilnahmemotivation erhöhen kann.

Von den befragten ExpertInnen wurde eine zunehmende Gruppe von älteren Mitarbeitern mit hoher Weiterbildungsmotivation identifiziert. Dabei handelt es sich insbesondere um Personen, die nicht eine Führungs-, sondern eine **Fachkarriere** anstreben und deshalb auch im Alter 45+ an fachlich spezialisierten Intensivweiterbildungen interessiert sind. Entsprechende Bestrebungen können auch von den Unternehmen selbst durch das Angebot entsprechender Karrierewege und durch Schaffung entsprechender Spezialistenpositionen (Ansprechpartner für Spezialfragen, nebenamtliche Trainer in diesem Fachgebiet) unterstützt werden.

Von großer Bedeutung ist auch die **Vorbereitung auf die dritte Lebensphase nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen**: Sieht jemand den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben als „Abschlusspunkt“ an, ist er bereits Jahre vorher wenig motiviert, sich weiterzubilden. Anders verhält es sich dagegen, wenn durch eine Vorbereitung die Lebensplanung nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen geklärt ist. Als besonders wirksam werden Angebote, wie z.B. mid-career-workshops, Coaching usw. gesehen, in dem sich die Personen in der Mitte oder gegen Ende ihrer betrieblichen Laufbahn mit der weiteren Entwicklung im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens gezielt auseinandersetzen und Optionen für die Zeit nach Beendigung des Erwerbslebens entwickeln können. Je deutlicher solche Optionen für Tätigkeiten auch nach Beendigung der Tätigkeit im Unternehmen bestehen (z.B. ehrenamtliche Tätigkeit, Konsulent für das bisherige Unternehmen, Suche einer Marktnische, um als Unternehmer mit dem bisherigen Arbeitgeber kooperieren zu können), desto höher ist auch die Bereitschaft, das Kompetenzprofil zu erhalten bzw. noch zu verbessern und an Weiterbildung teilzunehmen.

Unterschiedlich ist die Einstellung der ExpertInnen zur Frage, ob ein **spezielles Angebotsprogramm für ältere Mitarbeiter** (z.B. „Programm 45+“) entwickelt werden sollte. Befürworter heben hervor, dass ein spezielles Rahmenprogramm einen höheren Bekanntheitsgrad in größeren Unternehmen haben wird und auch überzeugender das Commitment des Unternehmens dokumentiert und damit motiviert. Solche Programme können aber auch als diskriminierend erlebt werden. In diesem Zusammenhang wird von Unternehmen auch bewusst die Strategie verfolgt, **keine Sonderveranstaltungen** anzubieten. Bei der Erstellung solcher Rahmenprogramme und -konzepte soll dabei nicht nur auf inhaltliche und didaktische Aspekte eingegangen werden, sondern auch Rahmenbedingungen wie z.B. Zeitregelungen, Kostenübernahme, Frage der zukünftigen Beschäftigungsperspektive für die TeilnehmerInnen müssen angesprochen werden. Als Alternative zu speziellen Alters-Programmen wird der Ansatz gesehen, diese Themata nicht separiert, sondern integriert in die bestehenden Programme einzubinden und dort zu behandeln.

Als wesentliche Unterstützungsmaßnahme wird auch eine entsprechende **Trainerausbildung** gesehen. Bevorzugt wird dabei weniger eine Ausbildung zum Trainer speziell für Ältere als vielmehr eine **Berücksichtigung von Altersaspekten in der methodisch-didaktischen Gestaltung von Lernprogrammen für alle Trainer/BeraterInnen**.

Gestaltung betrieblicher Bildungsarbeit (Organisation, Management, Methodik und Didaktik, Inhalte, Zielgruppen etc.), um ältere Arbeitnehmer besser zu erreichen

Vor allem die vielfältigen Formen des **on-the-job-Training** (wie job rotation, Einführung am Arbeitsplatz, Feldbegleitung, Tandemlernen, Produktschulungen durch Hersteller, diverse Formen der Einschulung/Unterweisung an Arbeitsplätzen, selbstgesteuertes Lernen/Selbst-

studium, selbstgesteuertes Kleingruppenlernen, kollegiale Beratung etc.) werden als geeignete Ausgangsbasis für die Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen bewertet. Insbesondere wird dabei der **höhere Lern- und „Transfereffekt“ (d.h. intensivere Umsetzung des Gelernten am Arbeitsplatz) hervorgehoben**, was eine stärkere Konzentration auf diese Lernformen gerade wegen ihrer Beliebtheit bei praxiserfahrenen älteren Mitarbeitern nahe legt.

„Alles, was *beteiligtend ist, erfahrungsreflexiv ist, begünstigt ältere Arbeitnehmer*“. Dabei wird auch betont, dass gerade bei älteren Arbeitnehmern didaktisch „niederschwellig“ angesetzt werden soll, d.h. ohne Überbetonung neuer Lernmethoden⁴. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass z.B. gezielt neue Lernorte, interessante Umgebung, interessante Themen (z.B. auch Sportangebote) eingesetzt werden können, um solche **psychologischen Teilnahme-schwellen abzubauen**.

Als **besonders geeignete Lernstrategien** werden **Lernen vor Ort** und **Lernen in kleinen Gruppen** angesehen. Als fördernd werden hervorgehoben:

- praxisorientiertes Lernen, Arbeit an Praxisproblemstellungen, Praxisprojekte, Lernen von PraktikerInnen
- Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch
- Teamwork und Lernpartnerschaften
- Familiengerechte Weiterbildungszeiten

Besonders wichtig ist die **Berücksichtigung lernpsychologischer Erkenntnisse**: „*Ältere lernen anders als Jüngere, nicht mehr über das Kurzzeitgedächtnis, sondern übers Langzeitgedächtnis. Darauf muss man Rücksicht nehmen*“. Längere Pausen und Entspannungsmöglichkeiten sollen geboten werden. Von Trainerseite wird auch hervorgehoben, dass die Konzentrationsfähigkeit systematisch gefördert werden muss.

Als hemmend werden Tendenzen einer „Verschulung“ gerade bei älteren MitarbeiterInnen angesprochen. Weiterbildung sollte stärker die **Eigenverantwortung** betonen. Insbesondere bei wenig lernerfahrenen Personen und Personen in Berufen mit wenig herausfordernden, repetitiven Aufgaben ist es wichtig, am Selbstbewusstsein zu arbeiten und dieses zu entwickeln. Für diese Gruppe werden auch die ausgeprägtesten methodisch-didaktischen Herausforderungen gesehen.

Fördernd wirkt auch der **Einsatz von Lernpartnerschaften**. Dies kann sowohl innerhalb von Veranstaltungen geschehen als auch außerhalb (z.B. Ältere als Paten für neu Eintretende, aber auch Tandemlernen durch gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern (intergenerationales Lernen). Diese Lernform kann einerseits zur **Weitergabe von Wissen** an jüngere MitarbeiterInnen dienen, umgekehrt aber auch zur Wissensvermittlung an die älteren MitarbeiterInnen, z.B. im Bereich neuer Technologien, verwendet werden. Nicht zuletzt wird im gezielten Einsatz von älteren MitarbeiterInnen als Paten, Mentoren oder Trainer ebenfalls eine Möglichkeit gesehen, diese selbst damit auch zu einer vertieften Beschäftigung mit der jeweiligen Materie anzuregen.

⁴ Beim Einsatz **neuer Lerntechnologien** (computergestütztes Lernen, e-learning-packages, EDV-gestützte Simulationen, Videoconferencing etc.) wird insbesondere bei älteren TeilnehmerInnen auf eine mögliche „*Technikängstlichkeit*“ hingewiesen. Es ist damit die Frage, ob z.B. computergestütztes Lernen und e-learning tatsächlich so gerne angenommen wird. Empfohlen wird eher eine Kombination mit Präsenzzeiten und individuellen Beratungsmöglichkeiten.

Als **inhaltliche Interessen** älterer Arbeitnehmer wurden z.B. Themen aus den Bereichen Selbstmanagement, Worklife-Balance und betriebliche Gesundheitsförderung hervorgehoben: Stressmanagement und -prävention, Burnout-Prävention, Vorbereitung auf Pensionierung, Productive Aging, Worklife Balance-Workshops, Gesund und fit im Beruf sind einige der öfter genannten Seminarthematika.

Unternehmensinterne und externe Rahmenbedingungen, welche die Gestaltung der Weiterbildungsarbeit und die individuelle Motivation zur Weiterbildung beeinflussen

Im negativ besetzten **Bild von Arbeit und Lernen** wird ein wichtiges Motivationshemmnis gesehen: „*Dieses Bild muss allmählich geändert werden – hin in Richtung produktives altersgerechtes Arbeiten.*“ „*Die Vorstellung von „Ausgelernt sein“ muss ersetzt werden durch ein Bild von lebensbegleitendem Lernen*“. Entsprechend wird es als sinnvoll gesehen, hier mit **Motivationskampagnen** anzusetzen. Das Bild einer mit dem Alter sinkenden Leistungsfähigkeit sollte durch Gegenbeispiele (cases of good practice aus Unternehmen, testimonials, auch wissenschaftliche Erkenntnisse zB. aus der Lernpsychologie oder Arbeitswissenschaft). Gerade **geförderte Modellprojekte** im Bereich altersgerechte und alternsgerechte Arbeitsgestaltung (unter Einschluss von Weiterbildung) können hier als **Multiplikatoren** eingesetzt werden (die dabei erarbeiteten Erfahrungen, Praxisberichte, Instrumente und Konzepte sollten weiteren Unternehmen möglichst kostenfrei zur Verfügung gestellt werden). Auch einschlägige Preise/Wettbewerbe wie Nestor oder Minerva wirken dementsprechend.

Als zentrale betriebliche Rahmenbedingung fungiert die **Lernkultur im Unternehmen**. Dabei wird z.B. die Vorbildwirkung von Vorgesetzten, insbesondere der Leitungsebene, betont. Kontinuierlich betriebener Weiterbildung wird der größte Motivations- und Umsetzungseffekt zugeschrieben. Dasselbe gilt für bewusst **lernförderlich gestaltete Arbeitsplätze und Laufbahnen**. Genannt wurden dabei z.B. job rotation, Teamzusammensetzung nach Kompetenz- und Altersgesichtspunkten zum intergenerationalen Lerntransfer und die Koppelung von Kompetenzentwicklung und betrieblicher Laufbahn. Betont wird zudem der Aspekt der Einbettung von Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung on- und off-the-job in umfassendere betriebliche „age management“-Konzepte.

Finanzierung von Weiterbildung: Gerade in Kleinbetrieben spielen Zeitprobleme, insbesondere das Stellvertretungsproblem, sowie Finanzierungsprobleme eine zentrale Rolle. Dies ist bei der Preisgestaltung bzw. bei Förderungsprogrammen zu berücksichtigen.

Ein geringer **Informationsstand** über Weiterbildungsangebote wirkt ebenfalls hemmend, wobei darauf hingewiesen wird, dass dies auch mit geringeren Suchaktivitäten der Personen zusammenhängt und nicht allein durch Ausbau des Informationsangebotes (Broschüren, Weiterbildungsdatenbank) etc. abgebaut werden kann.

Die ExpertInnen führten eine Reihe von Möglichkeiten zum indirekten Einwirken durch **Anreize zur Verbesserung der Qualität des betrieblichen Weiterbildungsmanagements** an. Genannt wurden u.a. die Förderung von Modellprojekten in Unternehmen oder Preise für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten insbesondere für ältere ArbeitnehmerInnen, wie z.B. Minerva oder Nestor, sowie entsprechende Trainer- und Coach-Ausbildungen. Ziel ist die Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes mit durchgehend lebensphasenorientierten Entwicklungsangeboten (u.a. Einschulung, individuelle Entwicklungsprojekte, Coa-

ching, phasenspezifische Angebote, Erleichterung des Wiedereinstieges, Vorbereitung auf den Ruhestand, intergenerationale Zusammenarbeit und Lern-Tandems usw.).

Finanzielle Anreize werden sowohl für Unternehmen (Förderung von innovativen Weiterbildungsprojekten für ältere Mitarbeiter, finanzielle Zuschüsse für Weiterbildungsaufwendungen für ältere Mitarbeiter) als auch für Einzelpersonen selbst (ermäßigte Kursbeiträge bei externen Einrichtungen etc.) als sinnvoll gesehen. Es werden aber auch Förderbeschränkungen (z.B. keine Förderung für Akademiker oder 65+) kritisiert. In diesem Zusammenhang werden auch Einrichtungen wie Arbeitsstiftungen usw. positiv gesehen, weil sie eine längere Beobachtungszeit für neue Mitarbeiter ermöglichen.

Weitere Vorschläge gehen in Richtung zusätzlicher Vorteile durch Besuch von (anerkannten) Weiterbildungsmaßnahmen, wie z.B. verbesserter Kündigungsschutz oder verlängerte Arbeitslosenunterstützung.

Bezogen auf externe Weiterbildungsanbieter (aber auch für Unternehmen) wird die **Kombination von Qualifizierungsmaßnahmen mit Einzelberatung** als besonders sinnvoll hervorgehoben. Wichtig ist dabei insbesondere der geschützte Rahmen, in dem Laufbahn- und Qualifizierungsberatung stattfindet, „*denn dann sind die Betroffenen offener für Veränderungen*“.

2 Overview und methodische Vorbemerkungen

Kernthema der Studie ist die Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich.

Die Studie strukturiert sich entlang der folgenden Kapitel:

- Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ Personen im internationalen Vergleich
- Weiterbildung „älterer“ Personen in Österreich
- Weiterbildung „älterer“ ArbeitnehmerInnen in Österreich
- Weiterbildungsinaktive „ältere“ ArbeitnehmerInnen in Österreich
- Internationale Maßnahmenanalyse zum Thema Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ ArbeitnehmerInnen
- Handlungsoptionen/-felder aus ExpertInnen-Sicht zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ ArbeitnehmerInnen

Es gibt keine verbindliche Definition darüber, ab wann man ein/e ältere/r Person/ArbeitnehmerIn ist. Der EU-Lissabon-Benchmark spricht von einer Beschäftigungsquote von 50% der Älteren im Jahr 2010 und versteht darunter die Altersgruppe 55 bis 64 Jahre. Viele Studien und Statistiken verwenden hingegen das 50. oder sogar das 45. Lebensjahr als Schwellenwert. Und aus Unternehmensbefragungen zum Rekrutierungsverhalten ist bekannt, dass es nicht wenige Unternehmen gibt, die zögern überhaupt BewerberInnen ab 35 Jahren einzustellen. Auch speziell auf ältere ArbeitnehmerInnen abzielende Förderinstrumente und -maßnahmen setzen oftmals mit dem Alter 50 ein.

Daher wird für diese Studie auch ähnlich eklektizistisch vorgegangen. Dies ist zum einen darin begründet, dass in diversen Datensätzen nur auf bestimmte vorgegebene Alterskategorisierungen zurückgegriffen werden kann. Zum zweiten wurde aber versucht – dort wo es möglich ist – differenziertere altersspezifische Analysen durchzuführen⁵. Zumeist zeigt sich, dass ab dem 45. Lebensjahr Änderungen in den jeweilig betrachteten Indikatoren einsetzen. Und diese Änderungen werden mit steigendem Lebensalter ausgeprägter. Daher – und da der Fokus der Studie auf der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen liegt – werden in dieser Studie auch zumeist die unter 45-Jährigen den Altersgruppen 45+, 50+ sowie 55+ gegenübergestellt.

Eine wichtige **Vorbemerkung** vorab:

Obwohl eine Korrelation zwischen dem Alter und der Teilnahme am lebenslangen Lernen (LLL) besteht, muss darauf hingewiesen werden, dass das chronologische Alter für sich selbst genommen keine erklärende Variable ist. Andere Einflüsse wie formales Qualifikationsniveau, Kenntnisse und Wissen infolge informellen Lernens, die Qualifikationsanforderungen im Beruf, das Interesse an Weiterbildung, das betriebliche Umfeld (insb. die Einstellung und Angebote seitens des Arbeitgebers gegenüber der Weiterbildung älterer Beschäftigter) und insbesondere auch die persönlichen biografischen Erfahrungen (im Beruf, mit

⁵ Die Grenzen einer altersdifferenzierten Auswertung liegen im Stichprobenumfang und daher der Zellbesetzung.

Weiterbildung) intervenieren in einer komplexen Weise mit dem chronologischen Alter und erst vor diesem Hintergrund können Erklärungen zum Rückgang der Weiterbildungsbeteiligungsquote älterer Personen abgeleitet werden.

Zur Analyse der Weiterbildungsaktivitäten älterer ArbeitnehmerInnen wurden diverse Daten- und Informationsquellen herangezogen. Dies begründet sich aus der Tatsache, dass jeder Datensatz nur gewisse Informationen bereitstellt. Als Kerngerüst der empirischen Analysen wurde das Mikrozensus 2003 ad-hoc-Modul „*Lebenslanges Lernen*“ verwendet. Es stellt die rezenteste und vom Stichprobenumfang breiteste Datenbasis zum Thema Weiterbildung dar. Zusatzinformationen konnten auch aus drei ibw-Primärerhebungen aus dem Frühjahr/Sommer 2008 gezogen werden. Dabei handelt es sich um eine WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung (die insbesondere auf Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung abzielte), eine ibw-Unternehmensbefragung zum Thema „ältere“ Beschäftigte und um eine Individualbefragung von während der letzten fünf Jahre nicht weiterbildungsaktiven Personen. Die Fragebögen sowie die Befragungsdesigns sind im Anhang A wiedergegeben.

Ein Hinweis zur verwendeten **Begrifflichkeit**:

Unter ArbeitnehmerIn werden in dieser Studie unselbstständig erwerbstätige Personen (inkl. Arbeitslose und Personen in Karenz) verstanden.

Formale/formelle Weiterbildung bezeichnet die allgemeine oder berufliche (Weiter-)Bildung im regulären Schulsystem, an Universitäten und Hochschulen.

Nonformale/nicht-formelle Weiterbildung umfasst organisierte Angebote in der Form von Kursen, Seminaren, Schulungen, u.a. von Einrichtungen, die nicht dem formalen Bildungssystem zuzurechnen sind.

Informelles Lernen: Die Aktivitäten des informellen Lernens sind dadurch gekennzeichnet, dass sich der Lernende bewusst für sie entscheidet, sie selbstständig organisiert und durchführt, ohne dass eine Lehrperson bzw. eine Bildungseinrichtung beteiligt ist. Zu den Aktivitäten des informellen Lernens zählen Selbststudium durch Nutzung von Fachliteratur, Nutzung von Lernangeboten im Internet, Lernen durch Bildungs-/Informationssendungen in Rundfunk und Fernsehen, Audio- oder Videokassetten, Nutzung von Computerprogrammen zum Lernen (z.B. Lern-Software auf CD-ROMs), Besuch von Einrichtungen, die Bildungsinhalte vermitteln (z.B. Bibliotheken, Museen, Ausstellungen) und der arbeitsbezogene Wissensaustausch mit KollegInnen.

Das **Projektteam** setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

Mag. Kurt Schmid: ibw-Projektleiter und Autor der Studie

Mag. Helmut Hafner: wissenschaftlicher Mitarbeiter am ibw

Prof. Norbert Kailer (Johannes Kepler Universität Linz): Internationale Maßnahmenanalyse und Autor dieses Kapitels

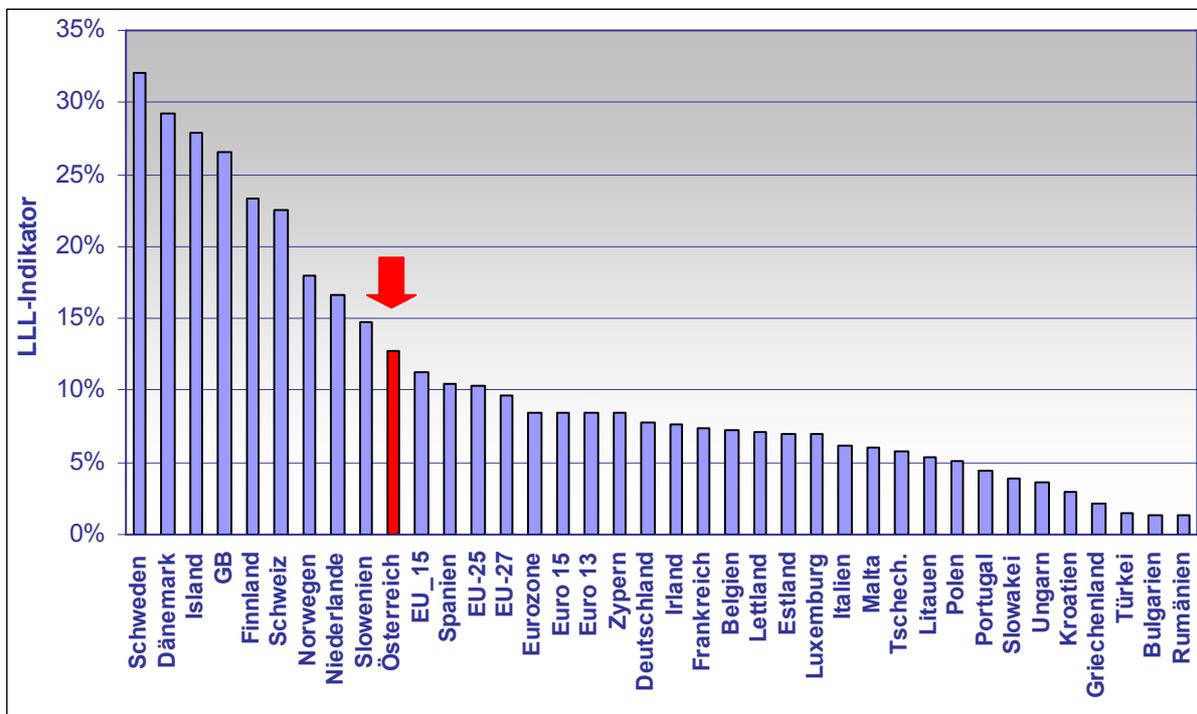
3 Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ Personen im internationalen Vergleich

Als Hintergrundfolie zur Thematik soll eingangs die Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen im internationalen Vergleich anhand diverser Indikatoren dargestellt werden. Die österreichische Position ist dabei nicht nur im Sinne eines internationalen Benchmarkings von Interesse, sondern zeigt, dass es Länder gibt, in denen die Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ Personen deutlich höher liegt. Auf einer Metaebene lässt sich daher der Schluss ableiten, dass hinsichtlich einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen durchaus nicht unbeträchtliche Spielräume bestehen.

3.1 LLL-Strukturindikator

Der am häufigsten verwendete Indikator zur Teilnahme am Lebenslangen Lernen bezieht sich die auf Bildungsbeteiligung der Bevölkerung im Haupterwerbsalter in den letzten vier Wochen vor der Erhebung⁶. Österreich liegt mit 12,8% sowohl über dem Mittelwert der EU-25 von 10,3% als auch über dem Zielwert bis 2010 von 12,5%. Den Spitzenwert nehmen die skandinavischen Länder und das Vereinigte Königreich ein.

Abb. 1: LLL-Strukturindikator im europäischen Vergleich (2007) – Bildungsbeteiligung in den letzten 4 Wochen vor der Erhebung (25 bis 64 Jahre)



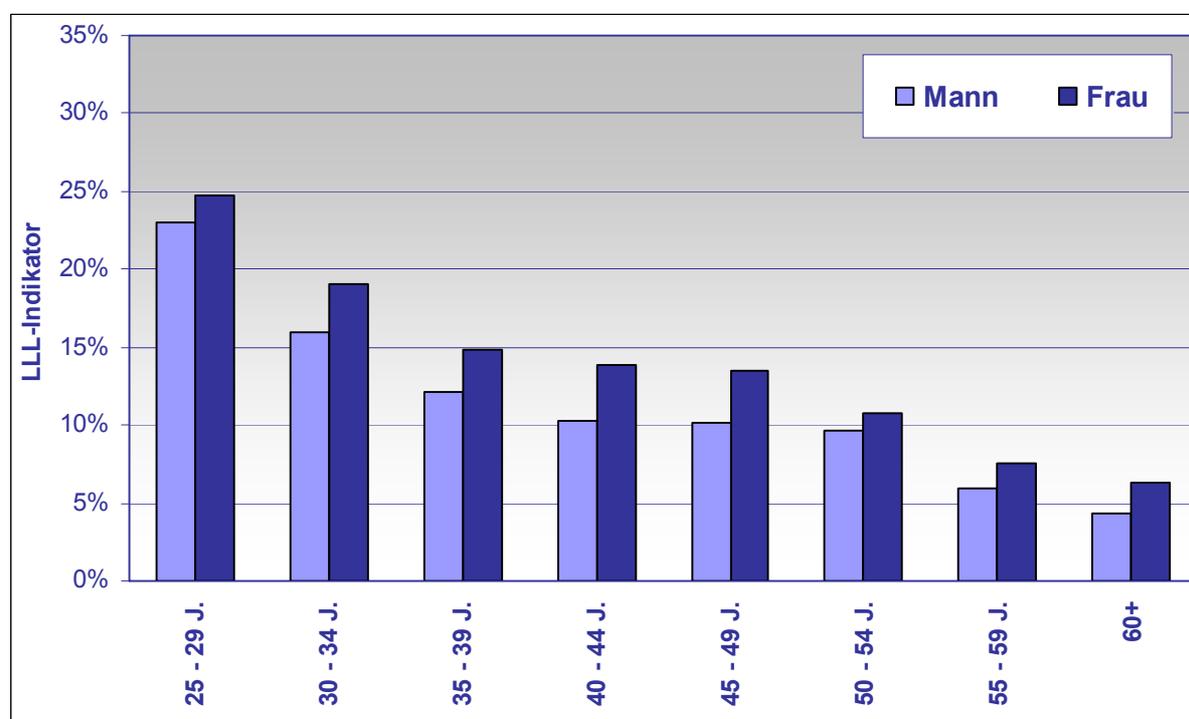
Quelle: Eurostat; Werte für 2007; Wert für Schweden, GB, Kroatien, Schweiz und Island: 2006, ibw-Darstellung

⁶ Lebenslanges Lernen bezieht sich auf Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die angegeben haben, dass sie vier Wochen vor der Erhebung an einer Ausbildung bzw. einem Unterricht teilgenommen haben. Datenbasis ist die EU-Arbeitskräfteerhebung.

Der Wert für Österreich ist im Vergleich mit diesen Ländern allerdings differenziert zu betrachten. Im Gegensatz zu anderen Ländern (etwa Vereinigtes Königreich) findet in Österreich die Berufsausbildung primär im Rahmen der Erstausbildung statt (Lehrlingsausbildung und berufsbildendes Schulwesen). Der Weiterbildung kommt in diesem Zusammenhang eher eine ergänzende Rolle zu. Direkte Vergleiche zwischen Ländern sind daher nur sehr bedingt zulässig. Dennoch sollten die Werte wirtschaftlich erfolgreicher Länder wie Schweden, Dänemark oder eben des Vereinigten Königreichs ein anzustrebender Benchmark sein.

Für Österreich gibt es eine Indikatorberechnung nach Altersgruppen seitens der Statistik Austria. Wie Abb. 2 verdeutlicht geht mit steigendem Alter eine sinkende Bildungsbeteiligung einher. Auffallend ist auch, dass die Bildungsbeteiligung der Frauen immer über jener der Männer liegt.

Abb. 2: LLL-Strukturindikator für Österreich (2007): nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: Statistik Austria; ibw-Darstellung

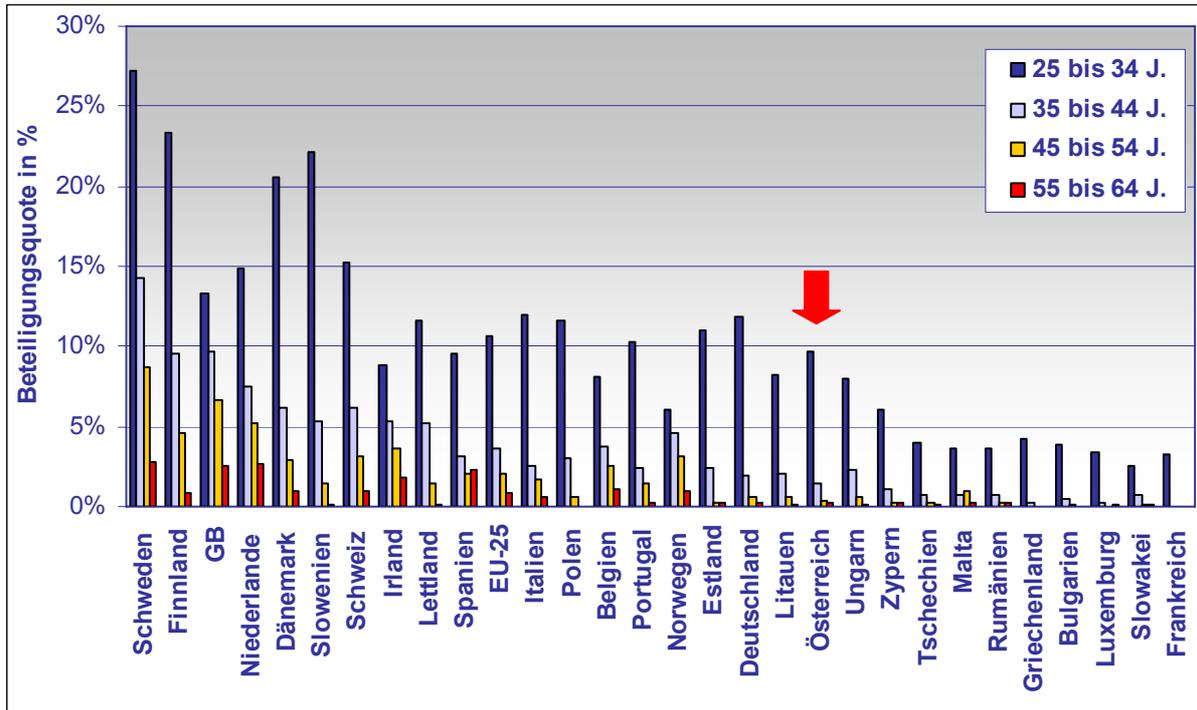
3.2 Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen im internationalen Vergleich

Hinsichtlich der **Teilnahme an formaler Bildung** (allgemeine oder berufliche (Weiter-) Bildung im regulären Schulsystem, an Universitäten und Hochschulen) gehört Österreich zu den Ländern mit eher niedrigen Beteiligungsquoten (vgl. Abb. 3).

Für die gegenständliche Studie ist es natürlich von primärem Interesse wie sich die Teilnahme an formaler Bildung bei den älteren Kohorten darstellt. Die Teilnahme an allgemeiner oder beruflicher (Weiter-)Bildung im regulären Schulsystem, an Universitäten und Hochschulen ist erwartungsgemäß in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen von geringer Bedeutung. Auch hier gehört Österreich zum Schlusslicht (vgl. Abb. 4). Nicht einmal ein halbes Prozent der jeweiligen Altersgruppe nimmt an formalen Bildungsprozessen teil. Der Vergleich mit den Spitzenländern ist auffallend.

Abb. 3: Teilnahme an formaler Bildung, nach Altersgruppen (2003)

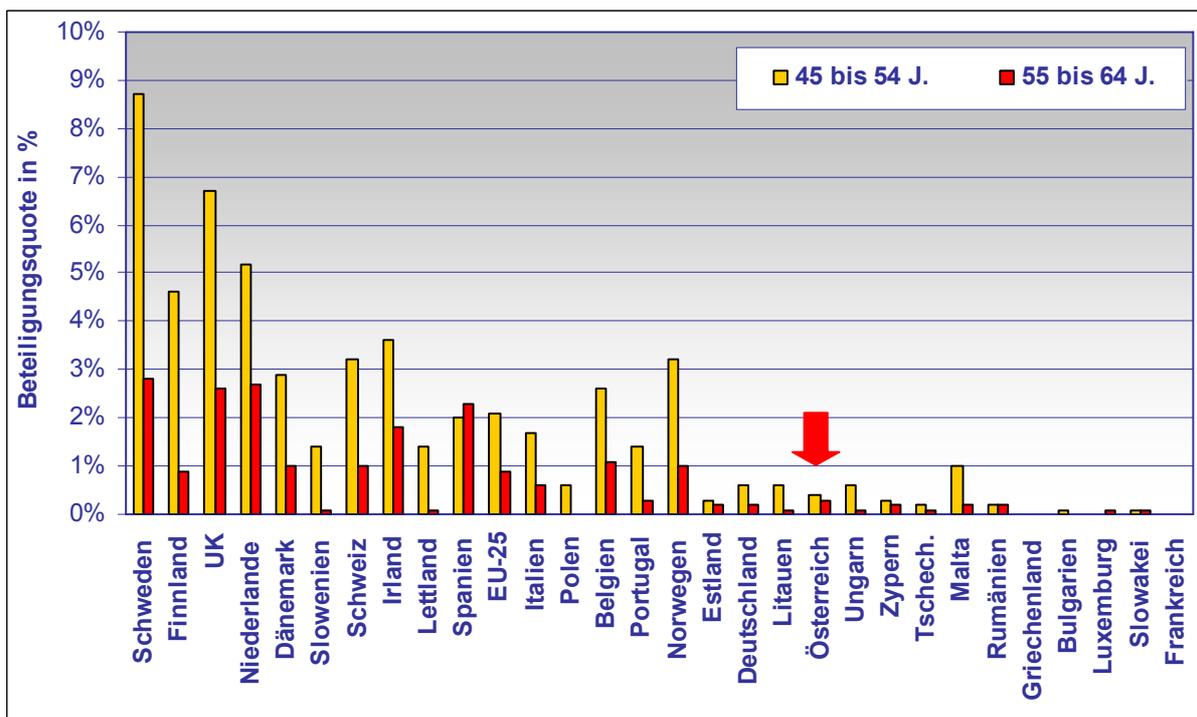
Rangreihung der Länder nach dem Anteil aller Personen an formaler Bildung



Quelle: Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS) 2003; ibw-Darstellung

Abb. 4: Teilnahme an formaler Bildung, in den Altersgruppen ab 45 Jahren (2003)

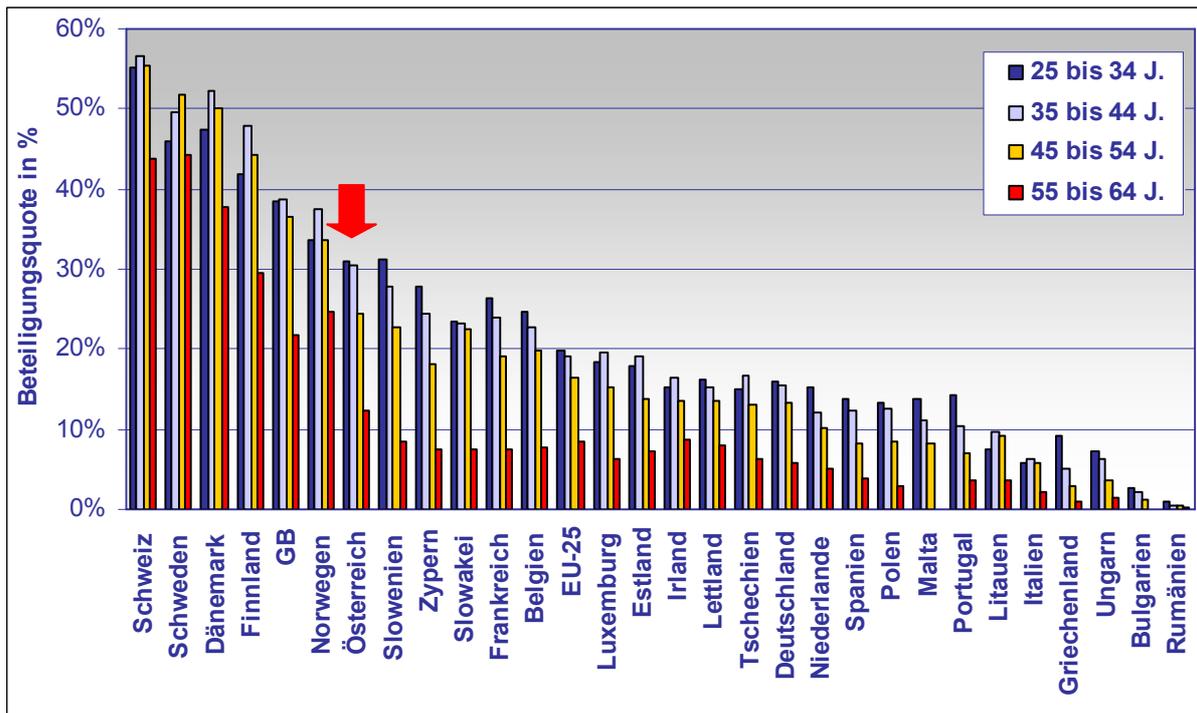
Rangreihung der Länder nach dem Anteil aller Personen an formaler Bildung



Quelle: Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS) 2003; ibw-Darstellung

Österreich liegt hinsichtlich der Teilnahmequoten der über 25-Jährigen Bevölkerung an **nicht-formeller Bildung** (organisierten Angebote in der Form von Kursen, Seminaren, Schulungen, u.a. von Einrichtungen, die nicht dem formalen Bildungssystem zuzurechnen sind) zwar über dem EU-Durchschnitt, aber doch deutlich hinter den Spitzenländern (vgl. Abb. 5).

Abb. 5: Teilnahme an nicht-formeller Bildung, nach Altersgruppen (2003)
Rangreihung der Länder nach dem Anteil aller Personen ab 25 Jahren an nicht-formeller Bildung



Quelle: Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS) 2003; ibw-Darstellung

Sieht man sich die Beteiligungsquoten in den beiden Altersgruppen 45 bis 54 Jahre sowie 55 bis 64 Jahre an (vgl. Abb. 6) dann erkennt man ganz deutlich, dass insbesondere in der Gruppe 55+ die Beteiligung an non-formeller Bildung in Österreich sehr niedrig ist (12%). Einerseits trifft dieser Befund für die meisten EU-Staaten genauso zu – andererseits wird aber auch deutlich, dass es einige Topperformer-Länder mit Beteiligungsquoten um die 40% gibt. Neben den skandinavischen Ländern ist hier auch die Schweiz zu nennen.

Bei der durchschnittlichen Stundenzahl je TeilnehmerIn an nicht-formeller Bildung (vgl. Abb. 7) nimmt Österreich den 5. Rang ein. Auch sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen in Österreich vergleichsweise gering.

Abb. 6: Teilnahme an nicht-formeller Bildung, in den Altersgruppen ab 45 Jahren (2003)
Rangreihung der Länder nach dem Anteil aller Personen ab 25 Jahren an nicht-formeller Bildung

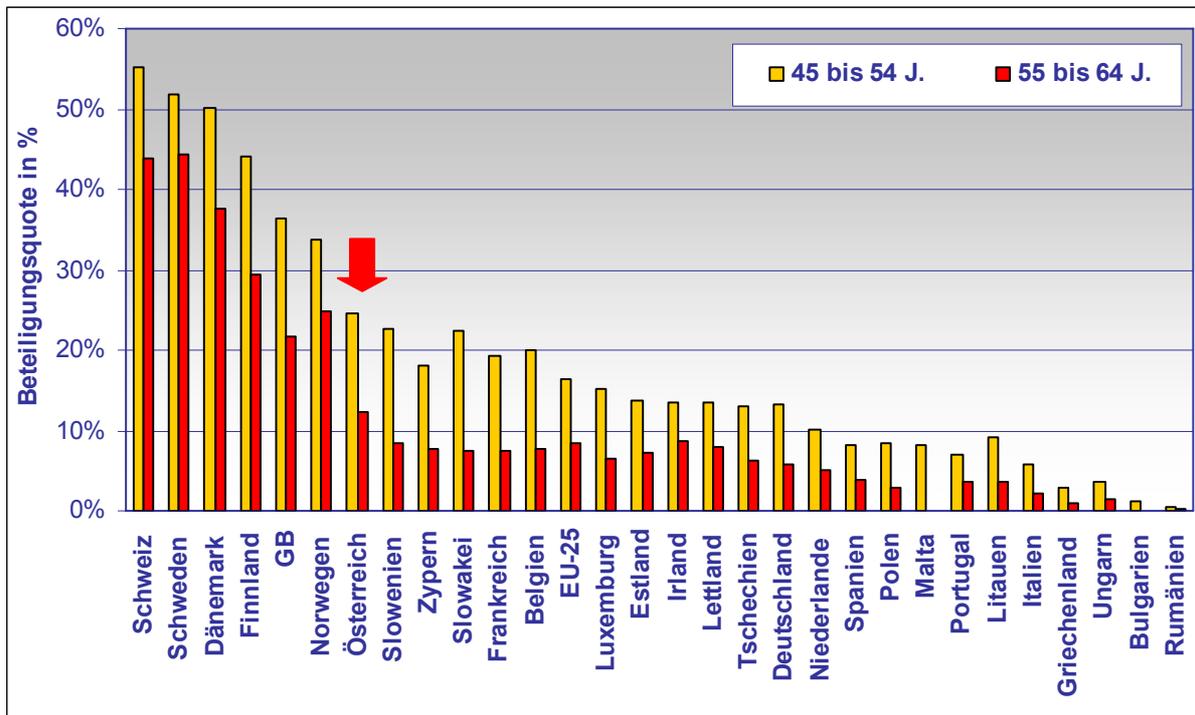
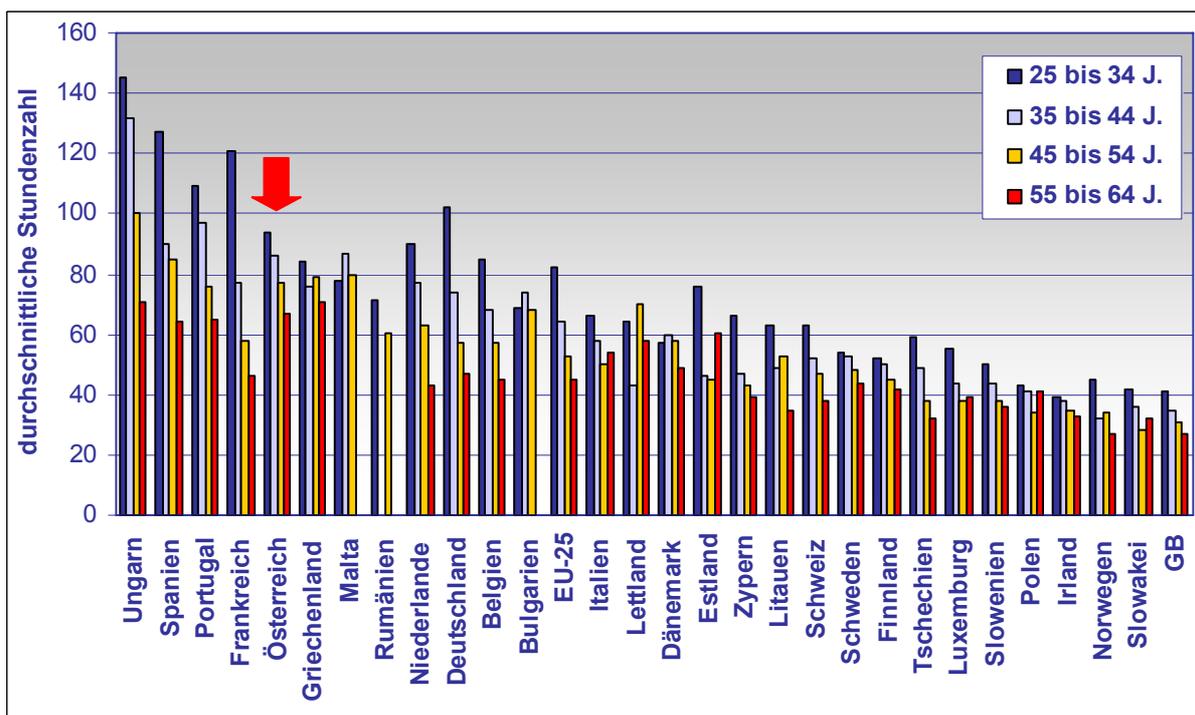
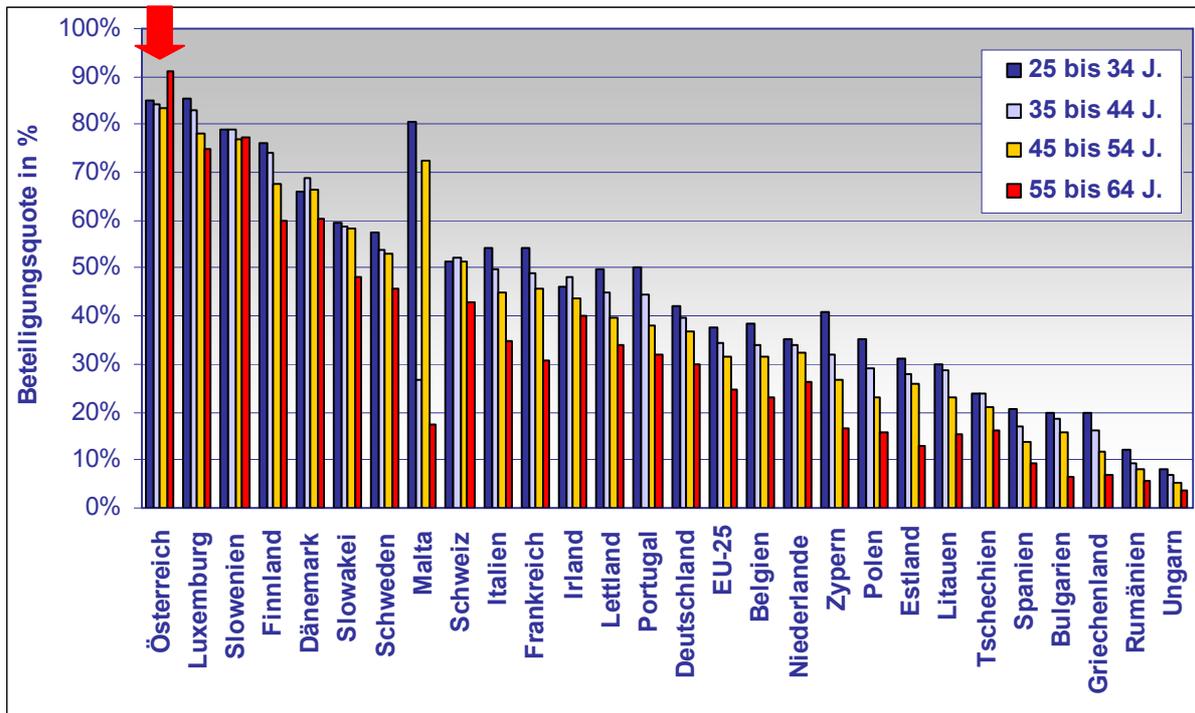


Abb. 7: Durchschnittliche Stundenzahl je TeilnehmerIn an nicht-formeller Bildung nach dem Alter (2003)
Rangreihung der Länder nach der durchschnittlichen Stundenzahl aller TeilnehmerInnen an nicht-formeller Bildung



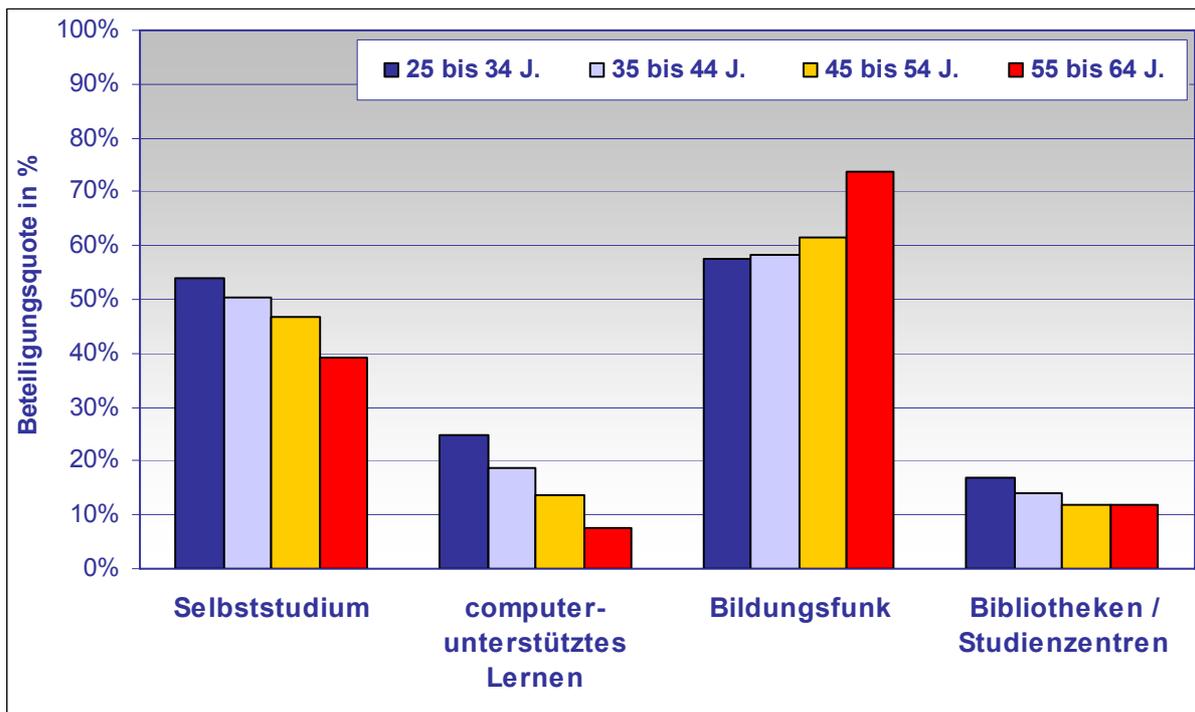
Quelle für beide Abbildungen: Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS) 2003; ibw-Darstellung

Abb. 8: Teilnahme am informellen Lernen, nach Altersgruppen (2003)
 Rangreihung der Länder nach dem Anteil aller Personen ab 25 Jahren am informellen Lernen



Quelle: Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS) 2003; ibw-Darstellung

Abb. 9: Teilnahme am informellen Lernen in Österreich, nach Lernformen und nach Altersgruppen (2003)



Quelle: Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS) 2003; ibw-Darstellung

Österreich weist im internationalen Vergleich die höchste Beteiligungsqute am **informellen Lernen**⁷ auf (vgl. Abb. 8). Und dies in allen Altersgruppen. Zudem liegen die altersspezifischen Beteiligungsquten in Österreich praktisch gleich hoch, was in keinem anderen Vergleichsland der Fall ist (Beteiligungsquten sinken üblicherweise mit steigendem Alter).

Dieser positive Befund muss aber relativiert werden. So zeigt sich, dass Österreichs Führungsposition primär durch die hohen Beteiligungsquten zum Aspekt Bildungsfunk bewirkt werden. Dagegen weist Österreich niedrige Beteiligungsquten bei den Aspekten computerunterstütztes Lernen sowie dem Lernen in Bibliotheken/Studienzentren auf. Interessanterweise hat aber Österreich eine der höchsten Beteiligungsquten international beim Selbststudium (vgl. Abb. 9).

Als **Fazit** kann festgehalten werden, dass...

- in allen Ländern die Weiterbildungsbeteiligungsquten mit fortschreitendem Alter sinken
- relativ ausgeprägte Unterschiede zwischen den Ländern bzgl. der diversen Beteiligungsquten bestehen
- die Beteiligung an formaler Weiterbildung in allen Ländern bei älteren Personen deutlich „unwichtiger“ als non-formales bzw. informelles Lernen ist
- die skandinavischen Länder und die Schweiz bei den meisten Indikatoren im Spitzenfeld liegen
- Österreich dagegen im Ländervergleich sehr unterschiedlich positioniert ist: Die Beteiligung Älterer an formaler Bildung ist in Österreich sehr niedrig; bei der nicht-formellen Bildung liegt Österreich im Mittelfeld und bei der informellen Bildungsbeteiligung nimmt Österreich die Spitzenposition ein (dies aber nur aufgrund der hohen Werte beim Bildungsfunk).

3.3 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen im internationalen Vergleich

Ein Drittel aller Beschäftigten haben in Österreich laut CVTS-3 an Weiterbildungskursen teilgenommen⁸. Österreich liegt damit im Mittelfeld der EU. In allen Ländern ist die Teilnahmequote der älteren ArbeitnehmerInnen (hier die Gruppe 55+) deutlich niedriger als jene der jüngeren Alterskohorten (vgl. Abb. 10).

Die Unternehmensgröße ist in allen Ländern eine wichtige Determinante hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten: Je größer das Unternehmen desto höher die Beteiligungsquten. Gleichzeitig ist – unabhängig von der Unternehmensgröße – die Beteiligungsqute für jüngere Beschäftigte durchwegs höher als für die Gruppe der 55+ (vgl. Abb. 11).

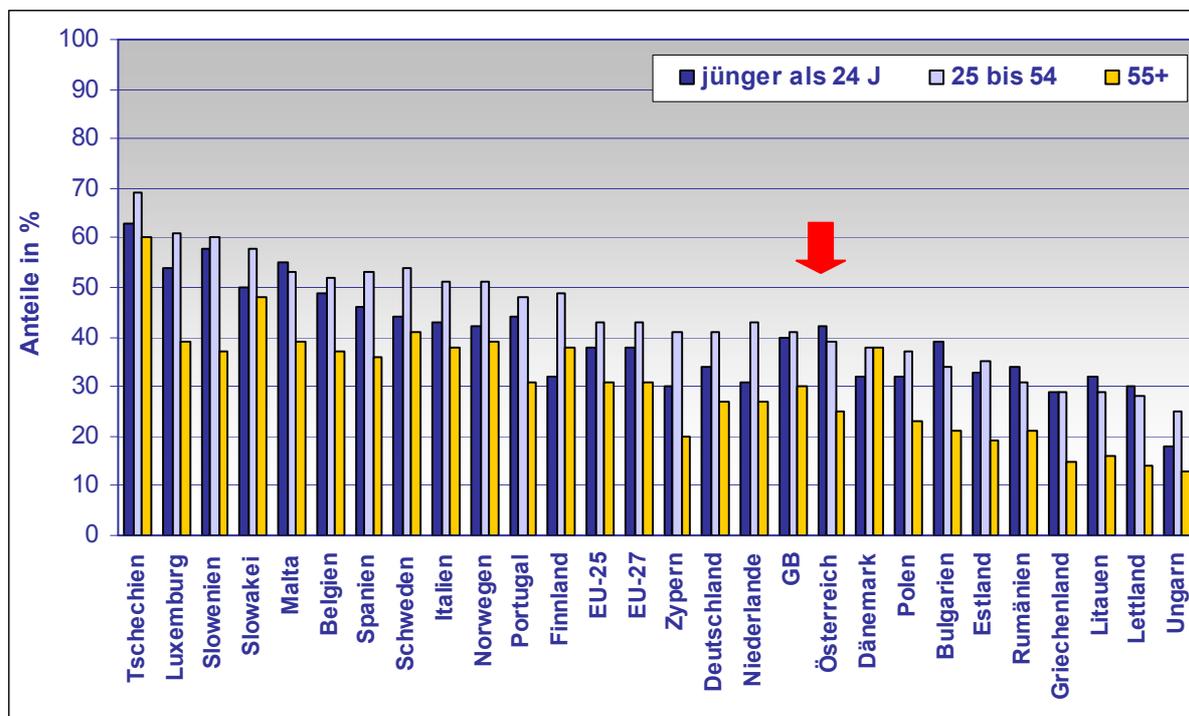
Liegen die Weiterbildungsbeteiligungsquten der Altersgruppe 25 bis 54 Jahre für Österreich noch im EU-weiten Durchschnitt (bezogen auf die jeweiligen Unternehmensgrößen) so fällt für die Gruppe 55+ auf, dass in Österreich im Vergleich zum EU-Schnitt die Beteiligung in

⁷ Zur Definition informellen Lernens siehe Seite 18.

⁸ Beim CVTS-3 handelt es sich um die dritte Europäische Erhebung über betriebliche Bildung. Sie wurde im Jahr 2005 durchgeführt.

den KMUs (bis 250 Beschäftigte) deutlich niedriger ist. Dagegen hat Österreich einen höheren Anteil an weiterbildungsaktiven Beschäftigten in dieser Altersgruppe in den Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte).

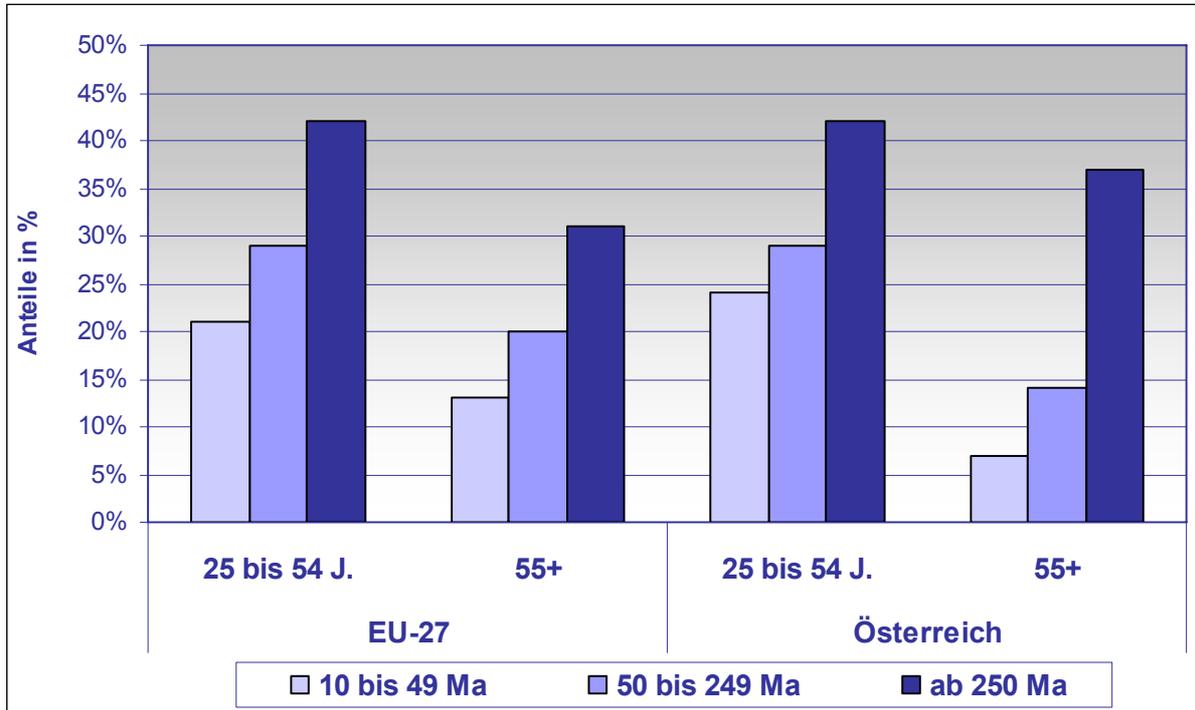
Abb. 10: Prozentualer Anteil der Beschäftigten (in allen Unternehmen⁹), welche an Weiterbildungskursen teilnehmen, nach dem Alter
Rangreihung der Länder nach dem Anteil aller weiterbildungsaktiven Beschäftigten



Quelle: Eurostat, CVTS-3; ibw-Darstellung

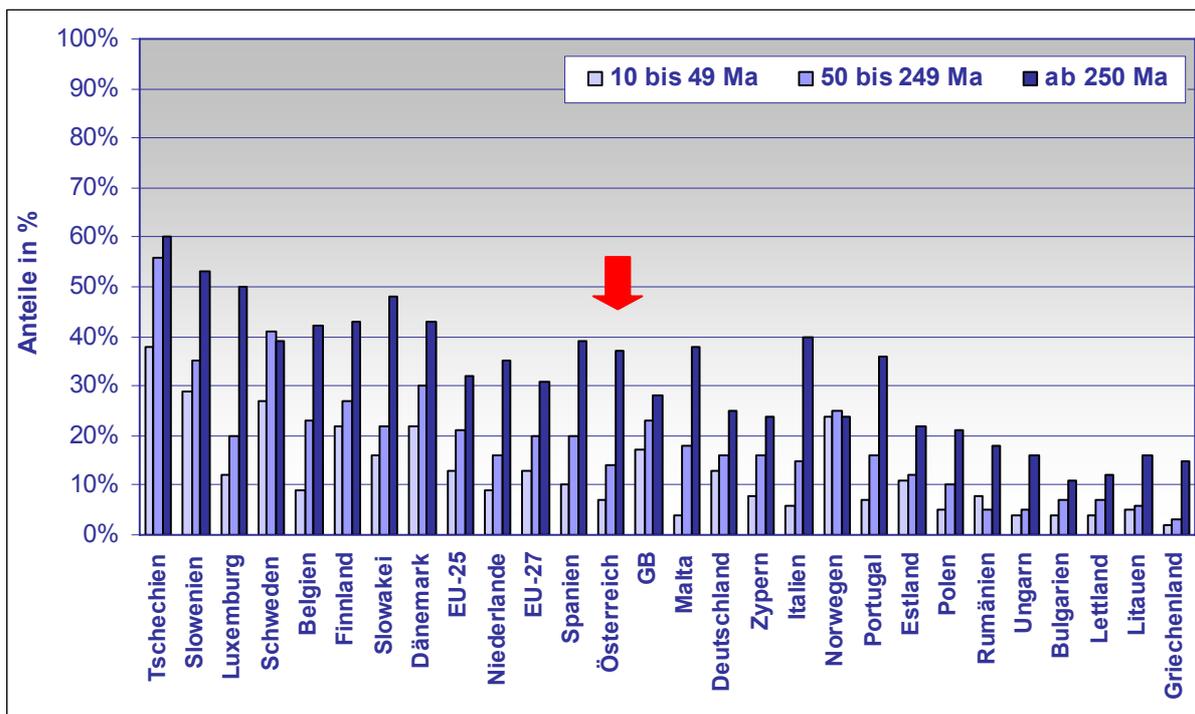
⁹ D.h. sowohl Unternehmen die Weiterbildung durchführen als auch solche in denen kein einziger Beschäftigter weiterbildungsaktiv ist.

Abb. 11: Prozentualer Anteil der Beschäftigten (in allen Unternehmen), welche an Weiterbildungskursen teilnehmen, nach der Unternehmensgröße und dem Alter: EU-27 versus Österreich



Quelle: Eurostat, CVTS-3; ibw-Darstellung

Abb. 12: Prozentualer Anteil der Beschäftigten 55+ (in allen Unternehmen), welche an Weiterbildungskursen teilnehmen, nach der Unternehmensgröße
Rangreihung der Länder nach dem Anteil aller weiterbildungsaktiven Beschäftigten



Quelle: Eurostat, CVTS-3; ibw-Darstellung

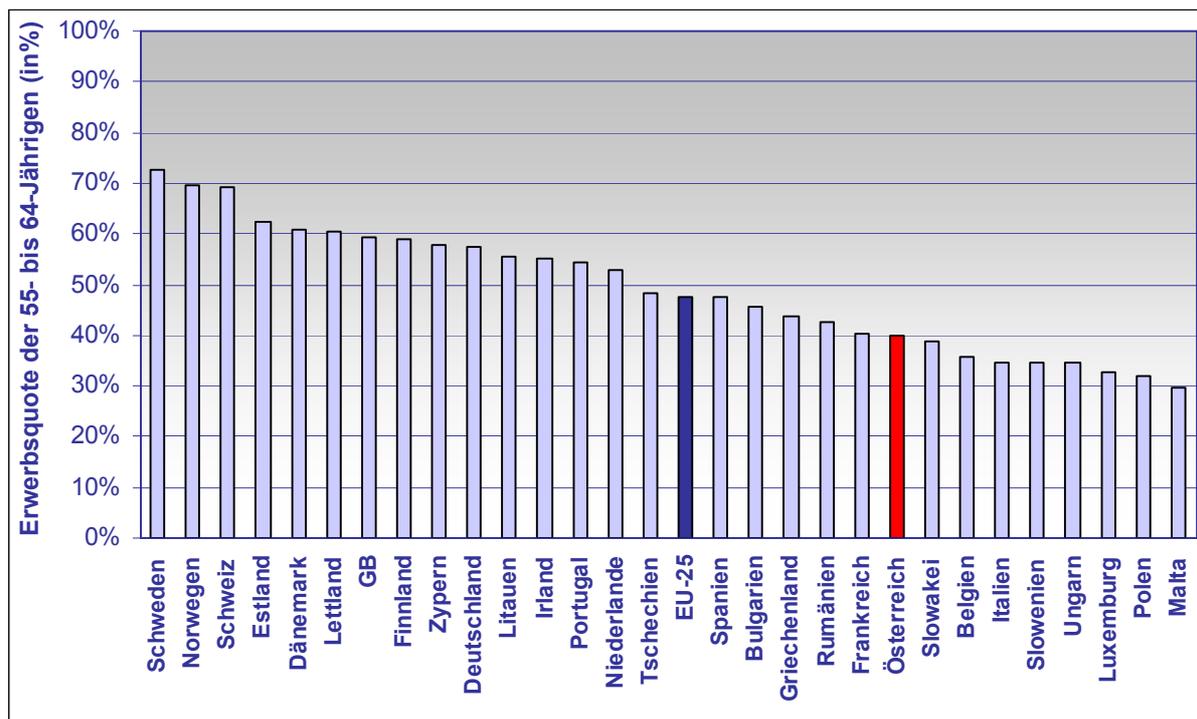
Im Ländervergleich haben die Tschechische Republik, Slowenien, Luxemburg, Belgien, Finnland, Slowakei und Dänemark einen höheren Anteil an weiterbildungsaktiven 55+ Beschäftigten als Österreich. Im Bereich Österreichs liegen Spanien, Schweden, Malta, Italien, Portugal und die Niederlande (vgl. Abb. 12).

3.4 Erwerbsquote und non-formale Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ Personen im internationalen Vergleich

In der öffentlichen Diskussion wird immer wieder der Zusammenhang zwischen Qualifizierung und ihre Bedeutung für die Employability betont. Demzufolge kommt der beruflichen Weiterbildung gerade „älterer“ Personen / ArbeitnehmerInnen eine große Bedeutung zu.

Im internationalen Vergleich liegt die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen in Österreich mit gegenwärtig knapp 40% deutlich unter dem EU-25 Durchschnitt von 48% (vgl. Abb. 13). Zudem ist Österreich damit auch weit vom Lissabon-Ziel, nämlich bis 2010 eine Beschäftigtenquote in dieser Altersgruppe von 50% zu erreichen, entfernt.

Abb. 13: Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen in Europa



Quelle: Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS) 2006 und 2007; ibw-Darstellung

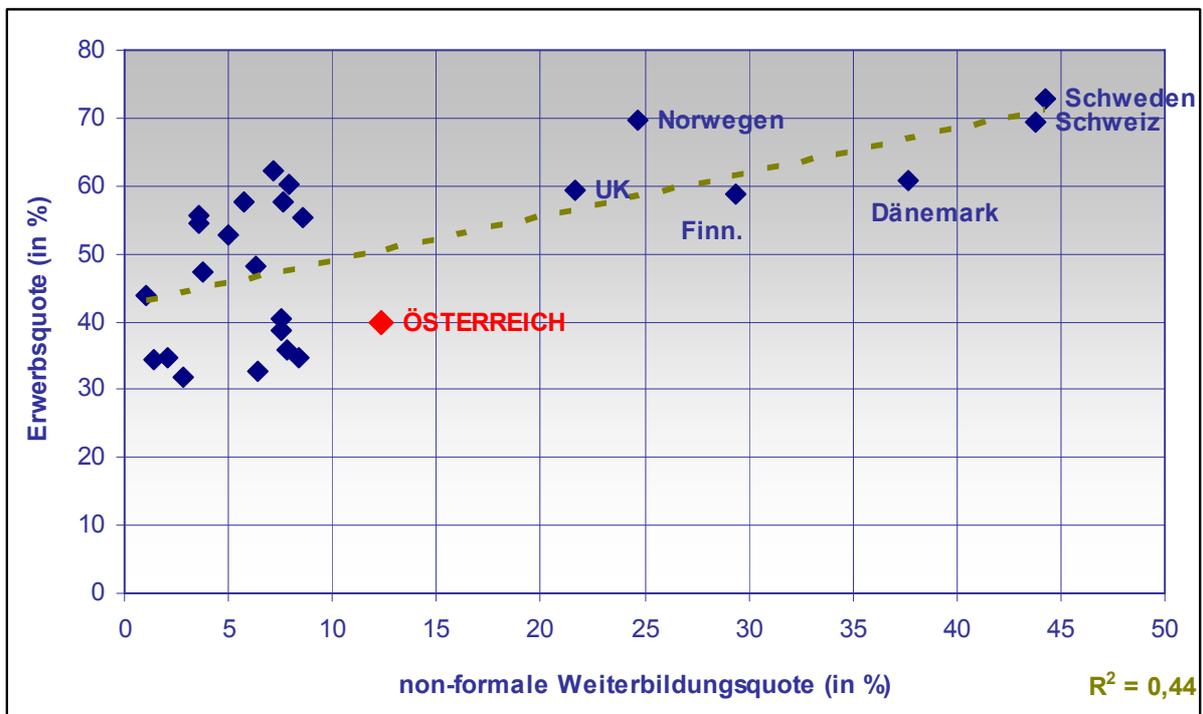
Welches Bild ergibt sich, wenn man nun für ältere Personen die Erwerbsquote der non-formalen Weiterbildungsquote gegenüberstellt? Wie Abbildung 14 zeigt, lassen sich zwei Gruppen beobachten. Es gibt einige wenige Länder (insb. die skandinavischen Staaten, die Schweiz und das Vereinigte Königreich) mit deutlich überdurchschnittlicher non-formaler Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen, die auch eine sehr hohe Beschäftigtenquote in dieser Altersgruppe aufweisen.

In der Mehrheit der europäischen Länder liegt die non-formale Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen aber rund um den EU-Durchschnittswert von 8,5%. Österreich hat eine etwas über dem EU-Durchschnitt liegende Weiterbildungsbeteiligungsquote – dennoch gehört es zu den Ländern mit einer sehr niedrigen Beschäftigtenquote älterer Personen.

Die Abbildung wirft auch Fragen nach dem Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Beschäftigung auf. So kann innerhalb der Ländergruppe mit einer non-formalen Weiterbildungsbeteiligungsquote, die nicht höher liegt als jene Österreichs, überhaupt keine Korrelation mit der Erwerbsquote festgestellt werden. Der in der Abbildung ablesbare positive Zusammenhang zwischen diesen beiden Größen resultiert nur aus der Inklusion der skandinavischen Länder und der Schweiz. Zudem stellt sich die Frage der Kausalität: Ist es so, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung auch höhere Weiterbildungsbeteiligung nach sich zieht oder genau umgekehrt, d.h. dass eine höhere Weiterbildungsbeteiligung auch die Employability und somit die Erwerbsquote älterer Personen erhöht.

In den meisten Ländern dürften also die nationalen Regelungen zum Pensionsantrittsalter, die Nettoersatzrate (Verhältnis zwischen Pension und Letztbezug aus der Erwerbstätigkeit), die Arbeitsmarktsituation für ältere Personen etc. deutlich größere Wirkungen auf die Beschäftigungsrate älterer Personen haben als deren Weiterbildungsbeteiligungsquote. Das bedeutet aber nicht, dass forcierte Anstrengungen in Richtung einer deutlichen Hebung der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen ohne Auswirkungen blieben, wie sich am Beispiel der skandinavischen Länder zeigt.

Abb. 14: Erwerbsquoten und non-formale Weiterbildungsbeteiligungsquoten der 55- bis 64-Jährigen in Europa



Quelle: Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS) 2005, 2006 bzw. 2007; ibw-Darstellung

Anmerkung: Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden in der Abbildung nur wenige Länder namentlich ausgewiesen. Die Länderwerte sind im Anhang A als Tabelle A-1 dargestellt.

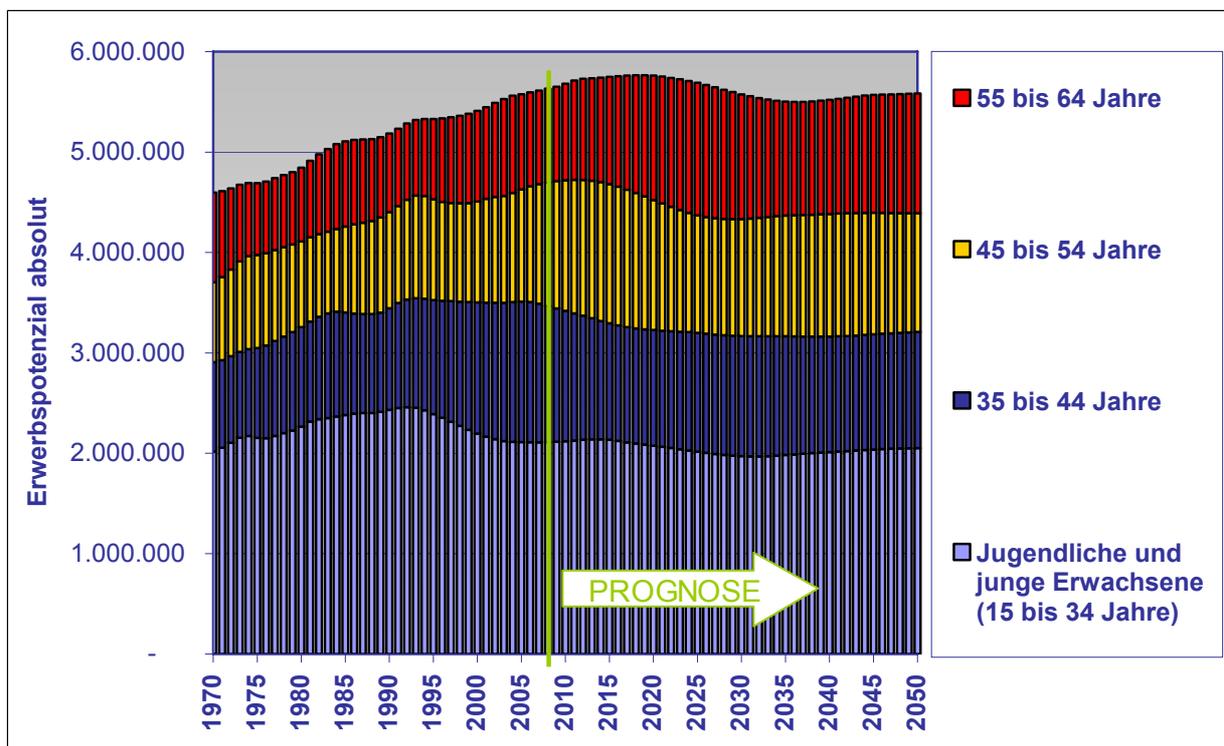
4 Weiterbildung „älterer“ Personen in Österreich

4.1 Demografisch bedingte Effekte zur Bedeutung der Weiterbildung älterer Personen

Wie in den meisten anderen Mitgliedsstaaten der EU zeigt die österreichische Bevölkerungspyramide eine Alterung der Bevölkerungsstruktur. Seit Mitte der 1970er Jahre ist ein Rückgang der Geburtenrate zu verzeichnen¹⁰. Dies schlägt sich auch beim Erwerbspotential nieder. Die Eingliederung der geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boom Generation in den Arbeitsmarkt erfolgte in den 1980er Jahren. Diese Personen sind heute rund 40 bis 50 Jahre alt.

Seit den 1970er Jahren ist das Erwerbspotential (Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren) sukzessive angestiegen (vgl. Abb. 15). Gemäß Hauptszenario der Statistik Austria Bevölkerungsprojektion ist bis ~2018 mit einem weiteren Anstieg um 2,4% (oder 134.000 Personen) zu rechnen. Danach wird ein Rückgang prognostiziert, sodass im Jahr 2050 das Erwerbspotential bei rund 5,6 Mio. Personen liegen dürfte.

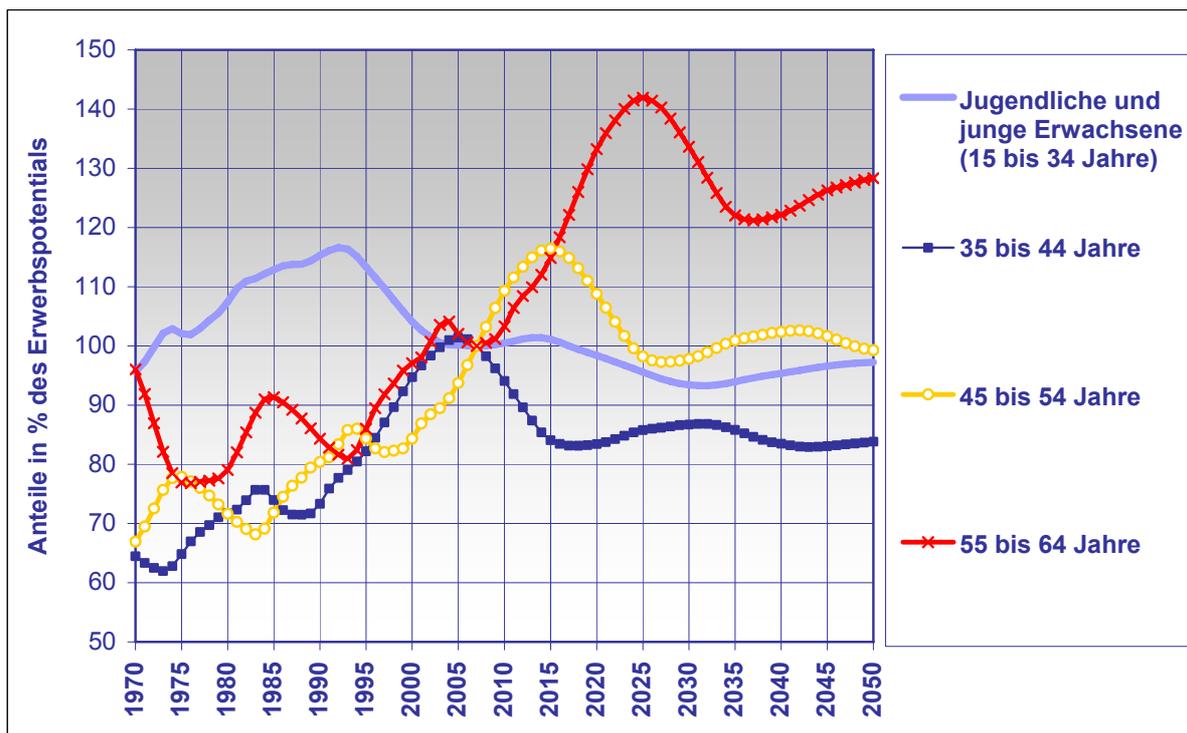
Abb. 15: Bevölkerungsentwicklung im Haupterwerbsalter (15 bis 64 Jahre) nach Altersgruppen



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung & -projektion (Hauptszenario); ibw-Berechnungen

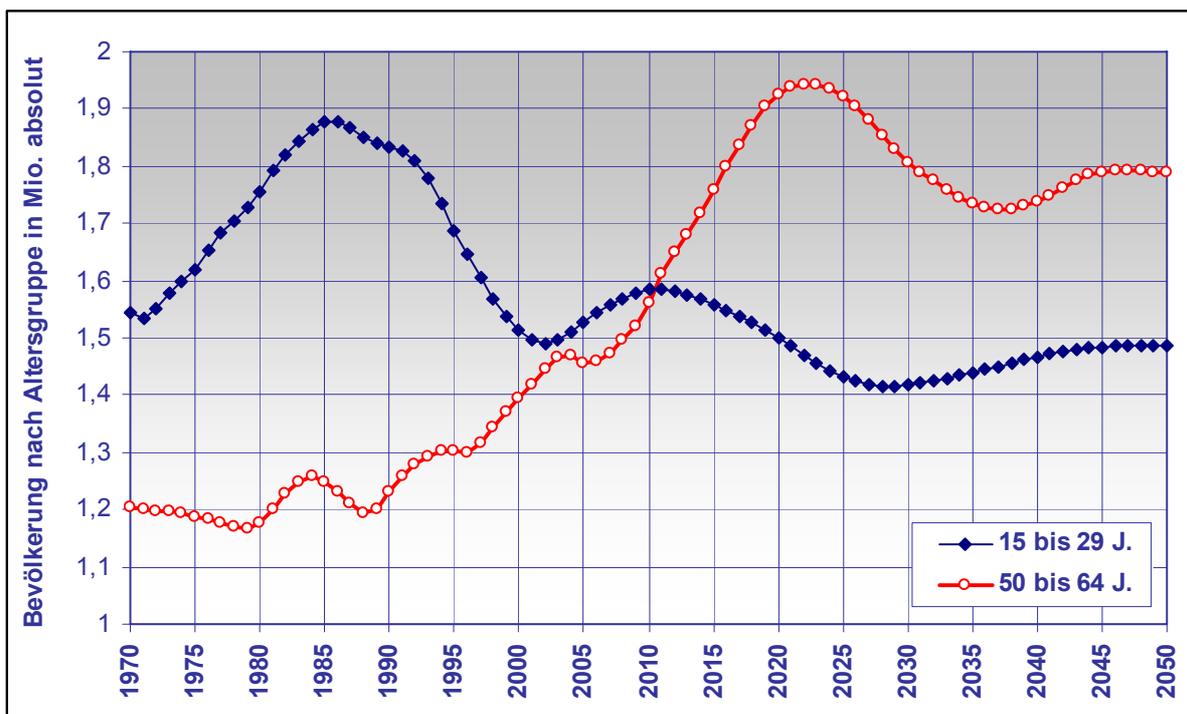
¹⁰ Dass die Bevölkerung trotzdem wächst, ist allein durch die Zuwanderung bedingt (vgl. Statistik Austria 2003). Vor allem der Ende der 1980er Jahre im Zuge der Ostöffnung und der Jugoslawienkrise erfolgte starke Zustrom nach Österreich bedeutet eine gewisse dämpfende Wirkung hinsichtlich des Alterungsprozesses.

Abb. 16: Indexentwicklung des Erwerbspotentials nach Altersgruppen (2007=100)



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung & -projektion (Hauptszenario); ibw-Berechnungen

Abb. 17: Bevölkerungsentwicklung in Absolutzahlen (in Millionen) für die Altersgruppen 15 bis 29 Jahre sowie 50 bis 64 Jahre im Zeitablauf



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung & -projektion (Hauptszenario); ibw-Berechnungen

Anhand der Abbildung 16 wird ein zweiter wesentlicher Aspekt der demografischen Entwicklung deutlich – die Alterung des Erwerbspotentials: Die über 45-Jährigen steigen sowohl absolut als auch relativ (bezogen auf das Erwerbspotential) gesehen an – alle jüngeren Alterskohorten gehen zurück. Der Anstieg ist besonders markant für die Altersgruppe 55+.

Prägnant lassen sich diese Effekte auch an der Gegenüberstellung der demografischen Entwicklung der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen und jener der 50- bis 64-Jährigen zeigen (vgl. Abb. 17). Ab 2010 wird demnach mengenmäßig die „junge“ Altersgruppe zum ersten Mal kleiner sein als die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen. Und diese Entwicklung wird sich voraussichtlich bis 2025 deutlich verschärfen. 2050 sollten dann im Erwerbspotential rund 1,8 Millionen ältere (50+) Personen sein – dem stünden rund 1,5 Mio. jüngere Personen (15 bis 29 Jahre) gegenüber¹¹.

Welche bildungspolitischen Implikationen ergeben sich aus den (bislang gezeigten) zu erwartenden demografischen Entwicklungen?

Betrachtet man den Zeitraum seit Beginn der 1970er Jahre, dann erkennt man, dass hinsichtlich der jungen Kohorten der wesentliche, demografisch bedingte Struktureffekt schon passiert ist! Für die Zukunft kann man davon ausgehen, dass das rein demografisch induzierte „Erneuerungspotential“ für die Qualifikation des Erwerbspotentials grob gesprochen weiter zurückgehen wird, wenngleich dieser Trend im Vergleich zur Vergangenheit (Baby-Boomer) an Dynamik verlieren wird.

Dies bedeutet aber auch, dass eine Steigerung des „Erneuerungspotentials“ durch den Zustrom der jungen Kohorten praktisch ausschließlich durch eine „Intensivierung“ der Ausbildungsleistung des Erstausbildungssystems erreicht werden kann. Bildungspolitischer Handlungsbedarf kann dabei vor allem bezüglich der Schülerleistungen am Ende der Pflichtschulzeit (Stichwort PISA) sowie hinsichtlich der Ausschöpfung der Potentialreserven (möglichst) aller Jugendlichen und insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund geortet werden.

Da sich auch die Jahrgangsstärken der 35- bis 44-Jährigen in der Zukunft rückläufig entwickeln werden, kommt der (beruflichen) Weiterbildung als zweiter Komponente der Qualifikation eine wesentliche Funktion zu. Neben einer Erhöhung der Beteiligungsquoten im Bereich der Anpassungs- aber auch Höherqualifizierung ist dabei insbesondere auch die ergänzende und nachholende Ausbildung im Segment der Fachkräfte sowie für zugewanderte Arbeitskräfte anzusprechen.

Der Alterungsprozess des Erwerbspotentials ist zudem getragen durch die Zunahme der über 45-Jährigen. Dadurch tritt auch die Bedeutung der dritten Komponente hinsichtlich der Qualifikationsstrukturerneuerung deutlich zutage: **Weiterbildung im Segment der „älteren ArbeitnehmerInnen“ wird immer wichtiger**¹².

¹¹ Vom Rostocker Zentrum zur Erforschung des demografischen Wandels wurde kürzlich ein online-Tool entwickelt, das europaweit auf regionaler Ebene die Herausforderung durch den demografischen Wandel anhand von vier Indikatoren darstellt: Arbeitsangebot, Humankapital, Arbeitsproduktivität und F&E-Performance. <http://www.demographic-risk-map.eu/>

¹² Näheres zu Konsequenzen für das Erstausbildungssystem ist folgendem Beitrag zu entnehmen: Schmid, K. (2008): Demografischer Wandel als Herausforderung für das österreichische Qualifizierungssystem. Wirtschaftspolitische Blätter 4/2007. Manz Verlag. Wien

4.2 „Active Ageing“ – Aktives Altern und Bildung

Der Begriff *Active Ageing* kommt ursprünglich aus dem Bereich der Gerontologie und hatte die Wahrung der aktiven Rolle Älterer in der Gesellschaft als Ziel. „Älteren sollte es ermöglicht werden, länger eine autonome, selbstbestimmte Rolle in der Gesellschaft zu spielen.“ (Götz¹³ 2005). Mittlerweile überspannt der Begriff einen weiten Bereich der Politikfelder: Gesundheitspolitik, Arbeitsmarkt-/ Beschäftigungs-/Pensionspolitik bis hin zur Bildungspolitik und zur betrieblichen Personalpolitik. Götz (2005) verweist auch auf zwei Dimensionen dieses Begriffs, die von den unterschiedlichen politischen Akteuren unterschiedlich akzentuiert werden: Die „produktivistische“ Dimension fokussiert auf die Erhaltung/ Erhöhung der produktiven Kapazität älterer Menschen (nicht zuletzt bspw. im Arbeits- und Weiterbildungskontext). Bei der „partizipativen“ Dimension handelt es sich im Kern um einen „Aktivitätsansatz“, bei dem umfassender die Partizipation älterer Menschen am sozialen, ökonomischen, kulturellen und politischen Leben im Vordergrund steht.

Ohne weiter näher auf diese Aspekte einzugehen soll nur kurz der Aspekt Altern und Lernfähigkeit/Lernmotivation angesprochen werden. Grundsätzlich kann ein Paradigmenwechsel vom sogenannten Defizitmodell zum Kompensationsmodell beobachtet werden. Das Defizitmodell postuliert positive und negative altersspezifische Zuschreibungsmuster (bspw.: Ältere haben eine geringere Leistungs- und Weiterbildungsbereitschaft, sind weniger flexibel/anpassungsbereit etc., sie haben mehr Berufserfahrung und Erfahrungswissen, sind zuverlässiger etc.) und kann als klassisches Stärken-/Schwächenmodell interpretiert werden. Zwar noch weitgehend in der öffentlichen Meinung (und oftmals auch als Selbstbilder bei älteren ArbeitnehmerInnen) verbreitet ist dieses Modell mittlerweile in der Fachliteratur weitgehend vom Kompensationsmodell abgelöst worden. Im Kern geht es um eine differenziertere Betrachtungsweise, die versucht stereotype Zuschreibungen zu vermeiden. Insbesondere betont es den Aspekt, dass die meisten körperlichen und geistigen Funktionen nicht zwangsläufig mit dem Alter einem Abbau unterliegen sondern vielmehr durch geeignete Maßnahmen positiv beeinflusst werden können. Ein geraffter Überblick zu den beiden Ansätzen ist bspw. in Lachmayr (2006) enthalten¹⁴. So zeigen empirische Untersuchungen, dass Weiterbildung und intellektuelle Aktivitäten den biologischen Alterungsprozess verlangsamen. Es lässt sich etwa die positive Wirkung von kontinuierlicher mentaler Stimulation auf die Erhaltung der Gesundheit nachweisen. Neurologische Forschungen zeigen weiters, dass mentales Training die intellektuellen Fähigkeiten positiv beeinflusst, indem etwa Gedächtnisverluste verringert bzw. rückgängig gemacht werden können¹⁵.

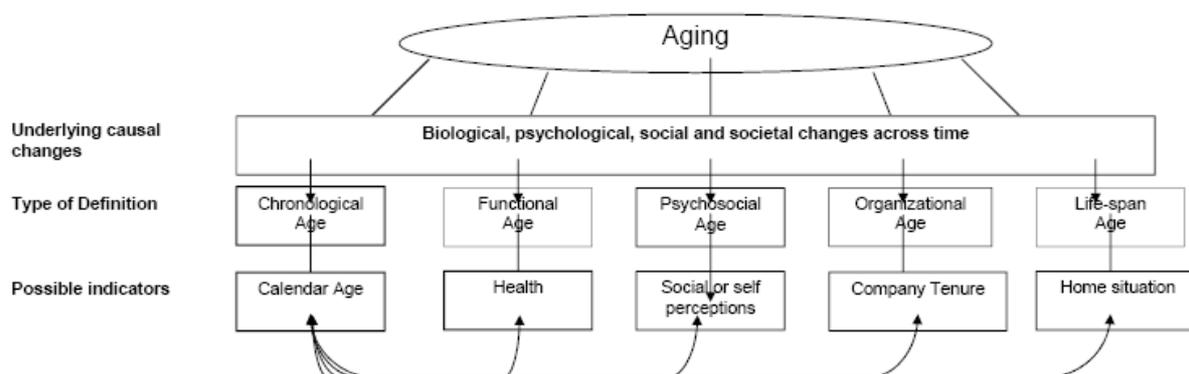
Diese differenzierte Betrachtungsweise schlägt sich auch darin nieder, dass der Heterogenität unterschiedlicher Lebensrealitäten Rechnung getragen wird. Daher wird vermehrt das Konzept „Alter“ an sich thematisiert. So unterscheidet bspw. Schalk (2008) verschiedenste Dimensionen/Aspekte des Alters (und korrespondierende Indikatoren) die auf eine Person zutreffen können – vgl. dazu die nachstehende Abbildung 18.

¹³ Götz Rudolf, 2005: Active Ageing. Recherchestudie zu good practice im Auftrag des AMS Österreich. ösb Consulting.

¹⁴ Norbert Lachmayr (2006): Berufliche Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen über 45 in KMU. Hrsg. Öbf.

¹⁵ Arbeitsgruppe Weiterbildung im Alter: Weiterbildung im Alter – Positionen und Perspektiven. Strobl/Wien 2007, S/20.

Abb. 18: Dimensionen / Aspekte des Alters (und korrespondierende Indikatoren)



Quelle: René Schalk: The role of matching individual and organizational needs in the employment relationship as a facilitating factor enabling longer working lives. Paper prepared for: Working at old age – Emerging theories and empirical perspectives on ageing and work Cedefop, Thessaloniki, 29-30 September 2008.

Obwohl also empirisch gesehen eine Korrelation zwischen dem chronologischen Alter und der Teilnahme am lebenslangen Lernen besteht, muss darauf hingewiesen werden, dass das chronologische Alter für sich selbst genommen keine erklärende Variable ist. Andere Einflüsse wie formales Qualifikationsniveau, Kenntnisse und Wissen infolge informellen Lernens, die Qualifikationsanforderungen im Beruf, das Interesse an Weiterbildung, das betriebliche Umfeld (insb. die Einstellung und Angebote seitens des Arbeitgebers gegenüber der Weiterbildung älterer Beschäftigter) und insbesondere auch die persönlichen biografischen Erfahrungen (im Beruf, mit Weiterbildung) intervenieren in einer komplexen Weise mit dem chronologischen Alter und erst vor diesem Hintergrund können Erklärungen zum Rückgang der Weiterbildungsbeteiligungsquote älterer Personen abgeleitet werden. Wie diese Studie u.a. auch zeigt, können die „klassischen“ Einflussgrößen wie sozio-demografischer Hintergrund oder betriebliches Umfeld nur einen vergleichsweise geringen Prozentsatz der beobachtbaren Variation im Weiterbildungsverhalten der Personen erklären (vgl. dazu auch Seite 42). Dies verweist darauf, dass derartige Modelle wesentliche Einflussparameter der Weiterbildungsbeteiligung nicht abbilden können. So ist aus (zumeist qualitativ angelegten) Weiterbildungsmotivationsstudien und aus Life-History-Analysen bekannt, wie wichtig bspw. die Lernerfahrung der Vergangenheit für die Weiterbildungsteilnahme „im Alter“ ist. Derartige Informationen liegen aber in Datensätzen zumeist nicht bzw. nur rudimentär vor. Auch in den für diese Studie verwendeten Datensätzen können leider diese Aspekte nicht wirklich abgebildet werden. Hier wären zukünftige Forschungsarbeiten, basierend auf dafür speziell gestalteten Primärerhebungen notwendig.

4.3 Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen

In diesem Kapitel werden Ergebnisse der ibw-Sonderauswertung des Mikrozensus 2003 LLL präsentiert. Der Schwerpunkt liegt auf einem Vergleich der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in den verschiedenen Altersgruppen und möglichen Erklärungsfaktoren für diese Unterschiede.

Aus einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive ist im Allgemeinen mit dem Begriff „Active-Aging“ der längere (produktive) Verbleib älterer Personen im Erwerbsleben gemeint. Diese

Verortung ist in der sozialwissenschaftlichen Literatur nicht unumstritten¹⁶. Dennoch soll sie ein erster Anhaltspunkt für ein tiefer gehendes Verstehen der Darstellungen und Argumentationen dieses Kapitels sein.

Zahlreiche empirische Studien und Statistiken betonen den Zusammenhang zwischen Bildung (im weitesten Sinn) und (nachhaltiger) Beschäftigungsfähigkeit¹⁷. Wie sich aus den in diesem Zwischenbericht dargestellten Auswertungen leicht schlussfolgern lässt, spielt Bildung im Ansatz des Active Agings eine zentrale Rolle. Für eine solche sprechen unter anderem ökonomische (z.B. Beschäftigungsfähigkeit, Kaufkraft), soziale (z.B. Prävention gegen soziale Marginalisierung), psychologische (z.B. Wahrung persönlicher Autonomie, Aufrechterhalten mentaler Fähigkeiten) sowie medizinische (z.B. Lebenserwartung, Gesundheit). Umso dringender stellt sich die Frage, warum die (Weiter-)Bildungsquote älterer Personen auffällig unter jener der jüngeren liegt.

Diese Beobachtung sollte zunächst aus der „Vogelperspektive“ betrachtet werden:

Tendenziell erhalten Beschäftigte mit der meisten Berufserfahrung bzw. den höheren formalen Bildungsabschlüssen (und betrieblichen Positionen) in einem höheren Ausmaß Weiterbildung. Und darüber hinaus sind jene auch in den Berufspositionen tätig, die am meisten Weiterbildung erfordern (vgl. dazu Long 2001 sowie Lynch 1991)¹⁸. Dies wirft auch Fragen hinsichtlich Gleichheits- und Effizienzaspekten auf: Spiegelt die unterschiedliche Weiterbildungsintensität der Beschäftigtengruppen Weiterbildungshemmnisse wider (Rationalisierungshypothese) oder ist sie Ausdruck für eine effiziente ökonomische Allokation von Weiterbildung (Hypothese des komparativen Vorteils)? Die empirischen Studien lieferten bislang keine eindeutige Antwort auf diese Fragen (vgl. Long 2001).

In diesem Zusammenhang ist die These einer, von der jeweiligen lebensphasenbedingten Prioritätensetzung von Arbeit und beruflicher Weiterbildung erwähnenswert. Wie Birke/Manninen 2005 für den EU-Raum und Hafner 2005 für Österreich hervorheben, hängt die berufliche Weiterbildungsbereitschaft sehr stark davon ab, welche Rolle der Erwerbsarbeit in Hinblick auf die private Lebensgestaltung eingeräumt wird¹⁹. Die StudienautorInnen kommen

¹⁶ Ein aktueller Überblick über die politischen und sozialwissenschaftlichen Diskurse zu diesem Thema findet sich in der schon zitierten Studie von Götz (2005).

¹⁷ Stellvertretend dafür eine aktuelle Studie der AK Niederösterreich: Günter Kastner. *Arbeitslosigkeit & Bildung - Jugendliche und Erwachsene / 1997 – 2002 – 2007 / Niederösterreich – Österreich*. Wien, Mai 2008. Ein Überblick über die politischen Diskussionen zu dieser Thematik: Helmut Hafner. *Erzählte Aufklärung einer inszenierten Moderne – das Lebensbegleitende Lernen als Fallbeispiel eines politischen Narrativs*. Einen Blick über die Grenzen Österreichs: Barbara Birke, Jyri Manninen (Hg.) *Lifelong learning and european reality. Learning motivation of lower qualified workers – qualitative studies in eight European countries*. Helsinki/Wien 2005.

¹⁸ Long, M. (2001): *Training and economic return to workers*. in: *Return on investment in training - research readings* (Hrsg. Andrew Smith), NCVER.

Long, M. (2001): *The effect of firm-based training on earnings*. Working Paper No.37, Centre for the Economics of Education and Training CEET, Melbourne.

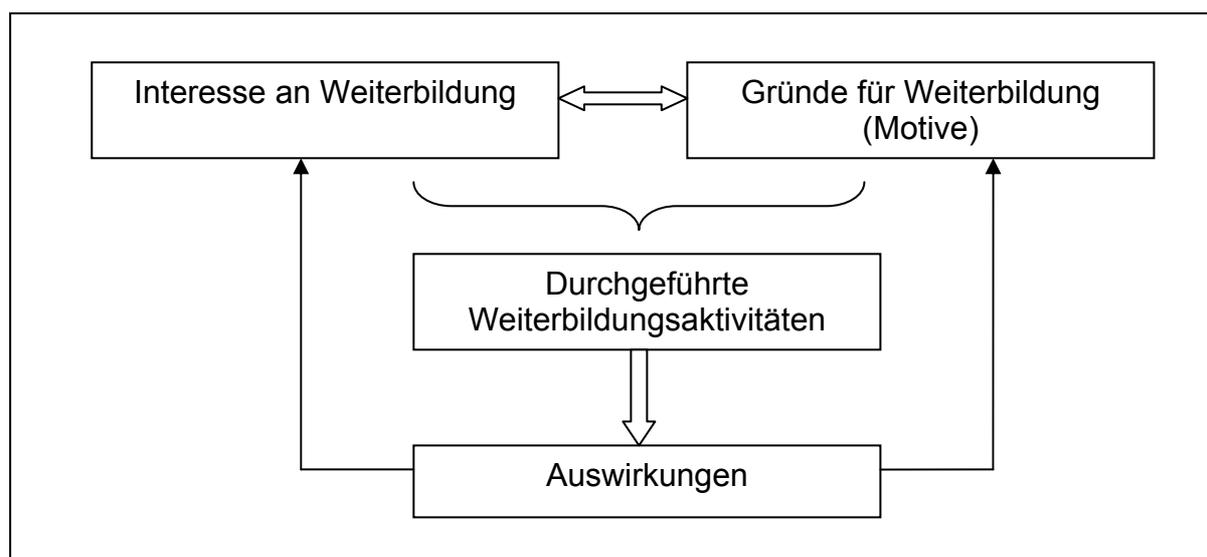
Lynch, L.M. (1991): *The Role of Off-the Job vs. On-the-Job Training for the Mobility of Young Women Workers*. *American Economic Review* Vol. 81.

Lynch, L.M. (1991b): *The Impact of Private sector Training on Race and Gender Wage Differentials and the Career Patterns of Young Workers*. Final Report submitted to the U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.

¹⁹ vgl. dazu Barbara Birke, Jyri Manninen (Hg.) *Lifelong learning and european reality. Learning motivation of lower qualified workers – qualitative studies in eight European countries*. Helsinki/Wien 2005. Helmut Hafner. *Österreichischer Länderbericht zum Projekt MOTIVATION LLL. Motivation zur Weiterbildung Geringqualifizierter*. Wien 2005.

zu dem Schluss, dass besonders ältere geringqualifizierte Erwerbstätige ihre private Lebensgestaltung (z.B. ausgedrückt durch private Freizeitbeschäftigungen oder familiäre Verpflichtungen) deutlich wichtiger als die berufliche Tätigkeit einstufen und hinsichtlich einer Substitution privater Zeitressourcen durch berufliche Weiterbildungsaktivitäten dementsprechend zurückhaltend gegenüberstehen. Allerdings müssen diese Haltungen in einem engen Zusammenhang mit der gegenüber älterer Geringqualifizierten ebenfalls zurückhaltenden betrieblicher Weiterbildungspolitik betrachtet werden. So gesehen, unterstreichen diese Ergebnisse die weiter oben genannte Rationalisierungshypothese.²⁰

Die in diesem Kapitel thematisierten Ergebnisse des Mikrozensus 2003 ad-hoc Moduls LLL werden nach folgendem Schema dargestellt:



Quelle: ibw-Darstellung

4.3.1 Altersspezifische Qualifikationsstruktur der Bevölkerung

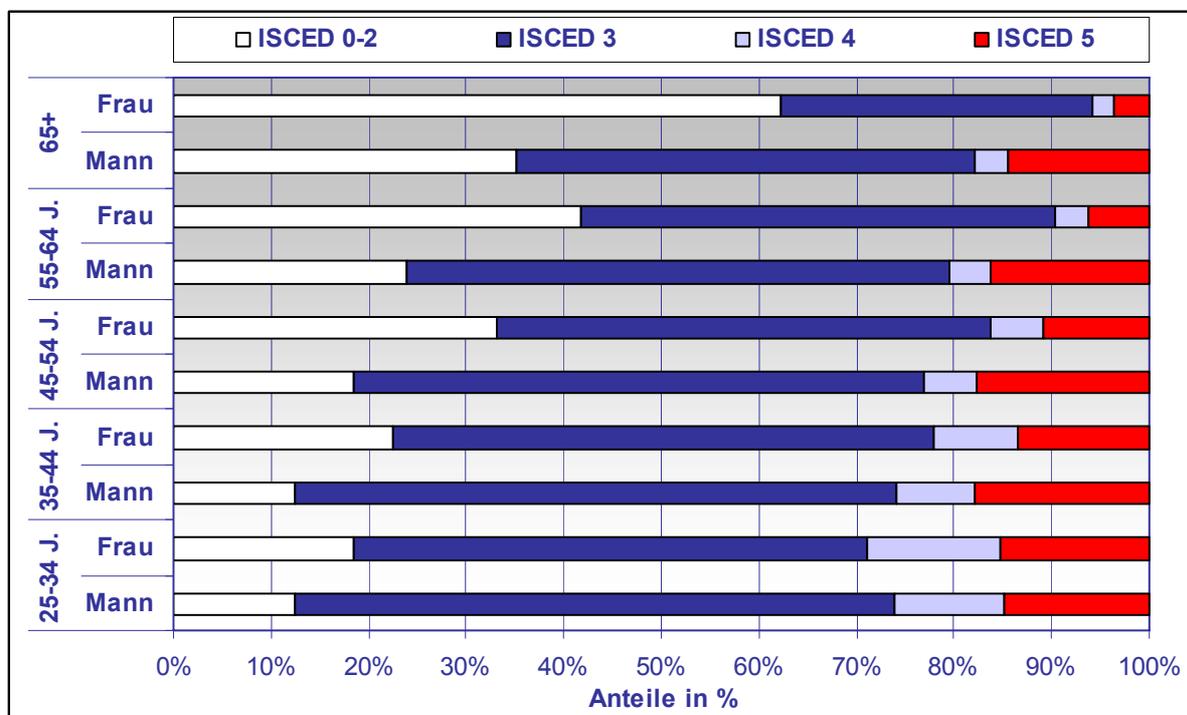
Da die Weiterbildungsbeteiligung – wie noch gezeigt wird – u.a. stark vom formalen Bildungsniveau beeinflusst wird, soll vorab die altersspezifische Qualifikationsstruktur anhand formaler Abschlüsse näher betrachtet werden. Im Wesentlichen sind folgende Tendenzen beobachtbar (vgl. Abb. 19):

- Die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte hat sich in sinkenden Anteilen von Personen mit nicht über die Pflichtschule hinausgehendem formalem Bildungsabschluss niedergeschlagen, je jünger die betrachtete Alterskohorte ist.
- In allen Altersgruppen verfügen anteilmäßig mehr Männer als Frauen über eine höchste abgeschlossene Schulbildung, die über die reine Pflichtschule hinausreicht. Und auch ihr Akademikeranteil ist durchwegs höher.
- Diese „Bildungsschere“ öffnet sich mit steigendem Alter, was eine Widerspiegelung der während der letzten Jahrzehnte vergleichsweise stärkeren Bildungsexpansion bei den Frauen ist.

²⁰ Aus der Sicht der (befragten) Unternehmen ist dagegen die Hypothese des komparativen Vorteils die wichtigste Erklärung, weil berufliche Weiterbildung für ältere geringqualifizierte Erwerbstätige als betrieblich „ineffizient“ gesehen wird.

- Die Bildungsexpansion auf dem Hochschullektor hat sich insbesondere positiv bei den Frauen niedergeschlagen – bei den Männern liegt der Akademikeranteil hingegen in allen Altersgruppen „stabil“ zwischen 14 und 17%.

Abb. 19: Altersspezifische Qualifikationsstruktur (höchste abgeschlossene Schulbildung) nach Altersklassen und Geschlecht



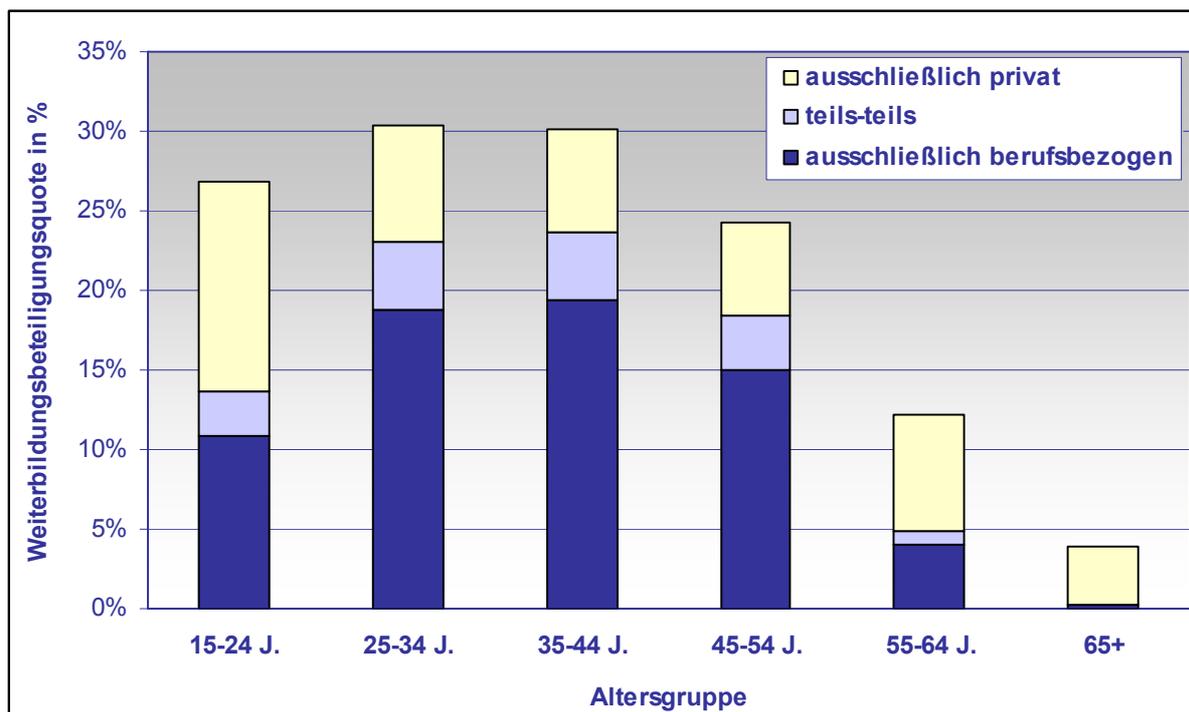
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

4.3.2 Grundlegende Facts & Figures zum Weiterbildungsverhalten

Laut Mikrozensus 2003 haben insgesamt 22% der Wohnbevölkerung über 15 Jahren in den letzten 12 Monaten an non-formalen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Das sind hochgerechnet 1.436.500 ÖsterreicherInnen. Dabei stand der Besuch berufsbezogener Kurse deutlich im Vordergrund: 783.600 Personen haben in dieser Zeit ausschließlich berufliche Kurse besucht, 473.500 nahmen ausschließlich an privaten Kursen teil und ein kleinerer Teil (179.400) gab an, sowohl an beruflichen als auch privaten Kursen und Schulungen teilgenommen zu haben. Insgesamt haben damit 12% der Wohnbevölkerung über 15 Jahre berufliche Kurse besucht, 7% private und 3% bildeten sich auf beide Arten weiter.

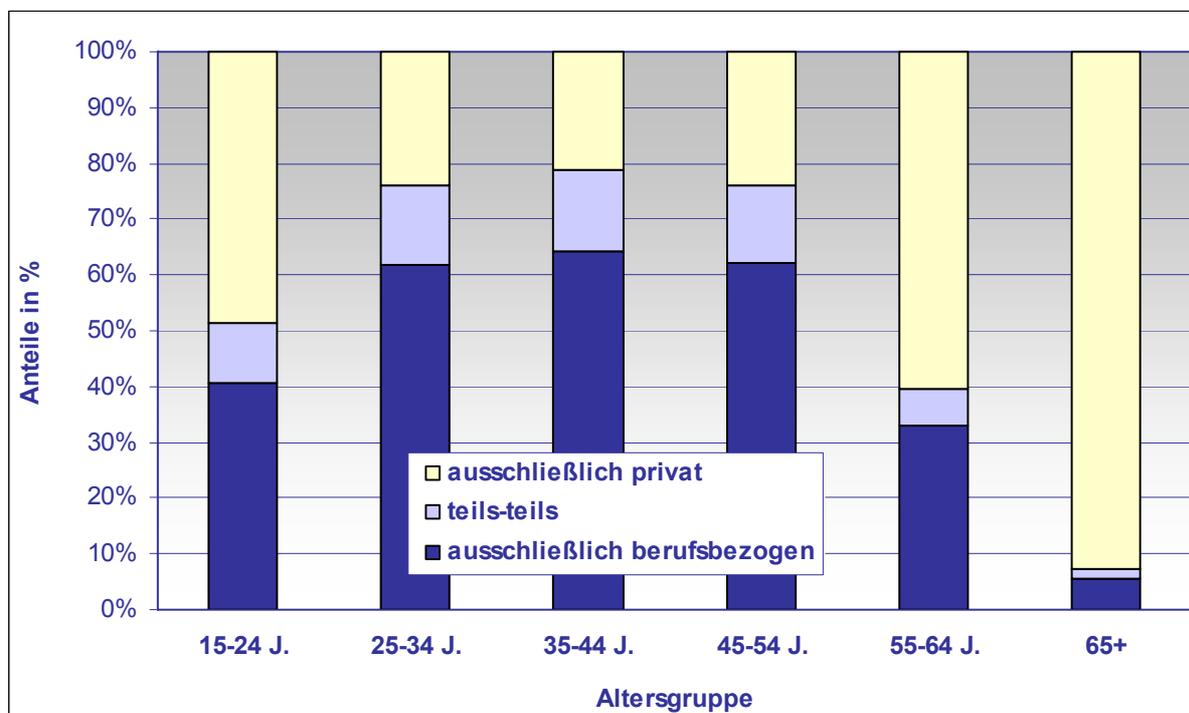
Abbildung 20 zeigt, dass ab dem 45. Lebensjahr mit steigendem Alter die Weiterbildungsbeteiligungsquote zurückgeht. Und ab etwa dem 55. Lebensjahr kann eine deutliche Verschiebung der Kursinhalte in Richtung privater bzw. freizeitbezogener Zwecken festgestellt werden (vgl. Abb. 21).

Abb. 20: Altersspezifische non-formale Weiterbildungsbeteiligungsquoten nach inhaltlichen Aspekten in den letzten 12 Monaten



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Abb. 21: Altersspezifische Verteilungen non-formaler Weiterbildung nach inhaltlichen Aspekten in den letzten 12 Monaten

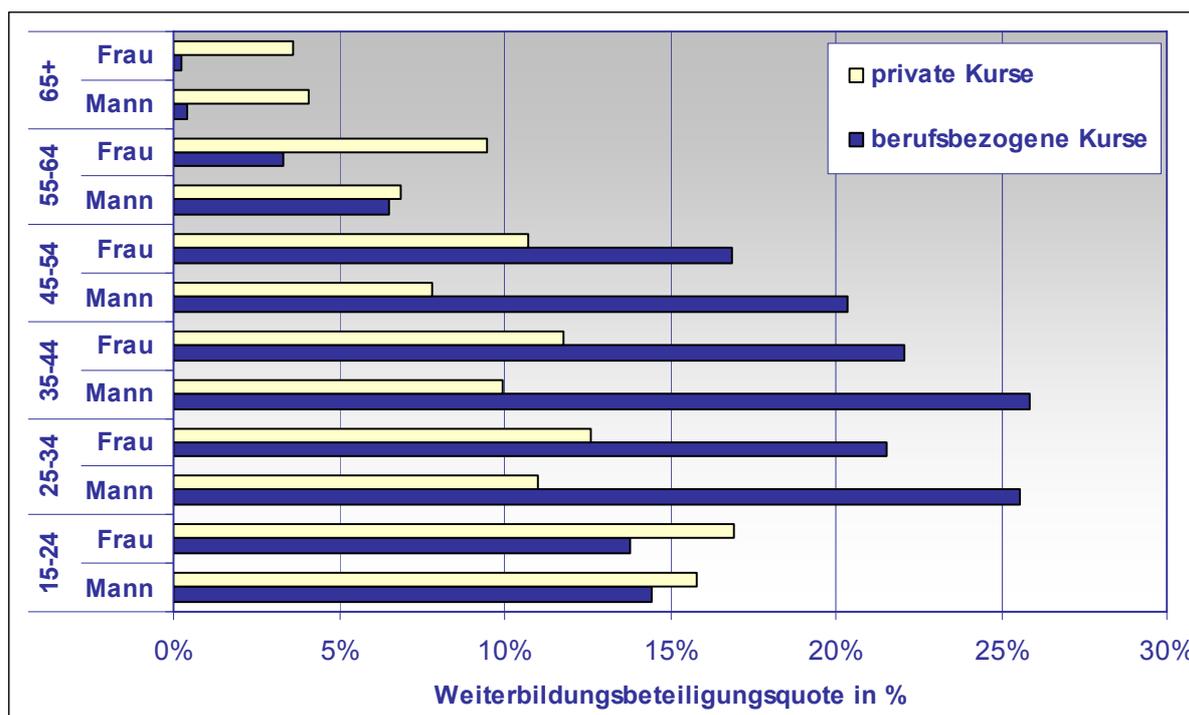


Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Einer Studie von Kerschbaumer et al. (2006) zufolge, wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von einem komplexen Faktorenbündel bestimmt, welches sich aus den Faktoren Bildung, Alter, Geschlecht, berufliche Stellung und strukturellen Merkmalen des Arbeitgeberbetriebs zusammensetzt²¹. Eine Auswertung der Daten des hier verwendeten Mikrozensus 2003 nach Altersgruppen zeigt vor allem die „Stärke“ des Geschlechts als teilnahme-relevantem Faktor (vgl. Abb. 22):

Grundsätzlich nehmen in allen betrachteten Altersgruppen deutlich mehr Männer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als Frauen – in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sogar doppelt so viele. Der Verlauf der männlichen berufsbezogenen Teilnahmequote erreicht zwischen den Altersgruppen der 25- bis 44-Jährigen ihren Höhepunkt und sinkt dann sukzessive bis auf etwa fünf Prozent der Personen in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen ab. Ein ähnlicher Verlauf findet sich auch bei den weiblichen berufsbezogenen Teilnehmerquoten. Allerdings liegt diese im Schnitt um ca. fünf Prozentpunkte niedriger als die der Männer.

Abb. 22: Geschlechtstypische Teilnahmequoten an non-formalen Weiterbildungsaktivitäten (Kurse, Schulungen u.ä.) in den letzten 12 Monaten in % des Geschlechts der jeweiligen Altersgruppe



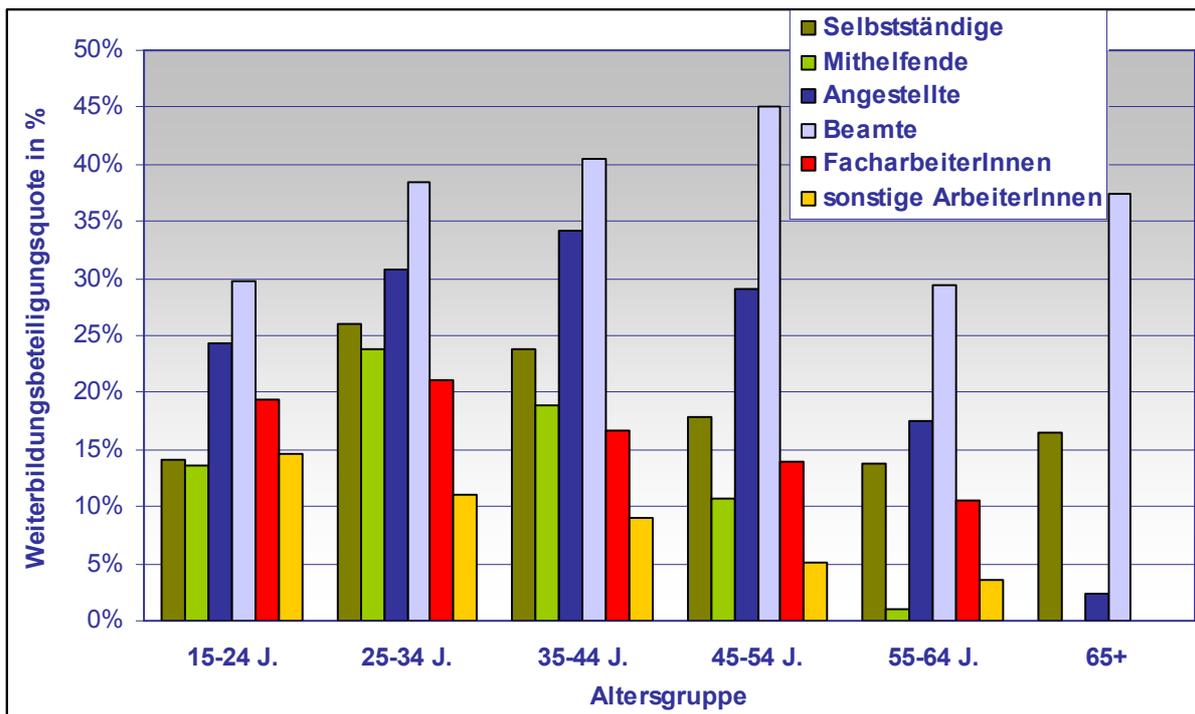
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen; (Mehrfachantworten)

Im Verlauf der Teilnehmerquoten bei nichtberuflichen (= privaten) Weiterbildungsaktivitäten kehrt sich dieses Geschlechterverhältnis in vielen Bereichen um: Zum Einen nehmen anteilmäßig mehr Frauen als Männer an Kursveranstaltungen teil. Zum Anderen sinkt die Teilnehmerquote bei Frauen in diesem Bereich ab der Altersgruppe der 35- bis 64-Jährigen weniger stark als die der Männer. Eine, in den folgenden Ausführungen nicht dargestellte

²¹ Arno Kerschbaumer, Daniel Ithaler, Dietmar Paier. Berufliche Weiterbildung in Wien. Graz, Dezember 2008. Die zitierten Zusammenhänge beziehen sich grundsätzlich zwar auf den Wirtschafts- und Sozialraum Wien, haben ihre „Gültigkeit“ aber auch in anderen sozialen Zusammenhängen.

Auswertung der Daten konnte ebenso aufzeigen, dass vor allem Frauen mit Pflichtschulabschluss das größte Interesse und die höchste Beteiligung an privaten Weiterbildungsaktivitäten haben. Demnach wird die Frage, ob jemand berufliche oder private Weiterbildung in Anspruch nimmt, wesentlich durch den Bildungsstand und der damit korrespondierenden beruflichen Stellung bestimmt. Es überrascht daher nicht, dass Angestellte und BeamtInnen in allen Altersgruppen die höchsten TeilnehmerInnenquoten an beruflicher Weiterbildung aufweisen (vgl. Abb. 23).

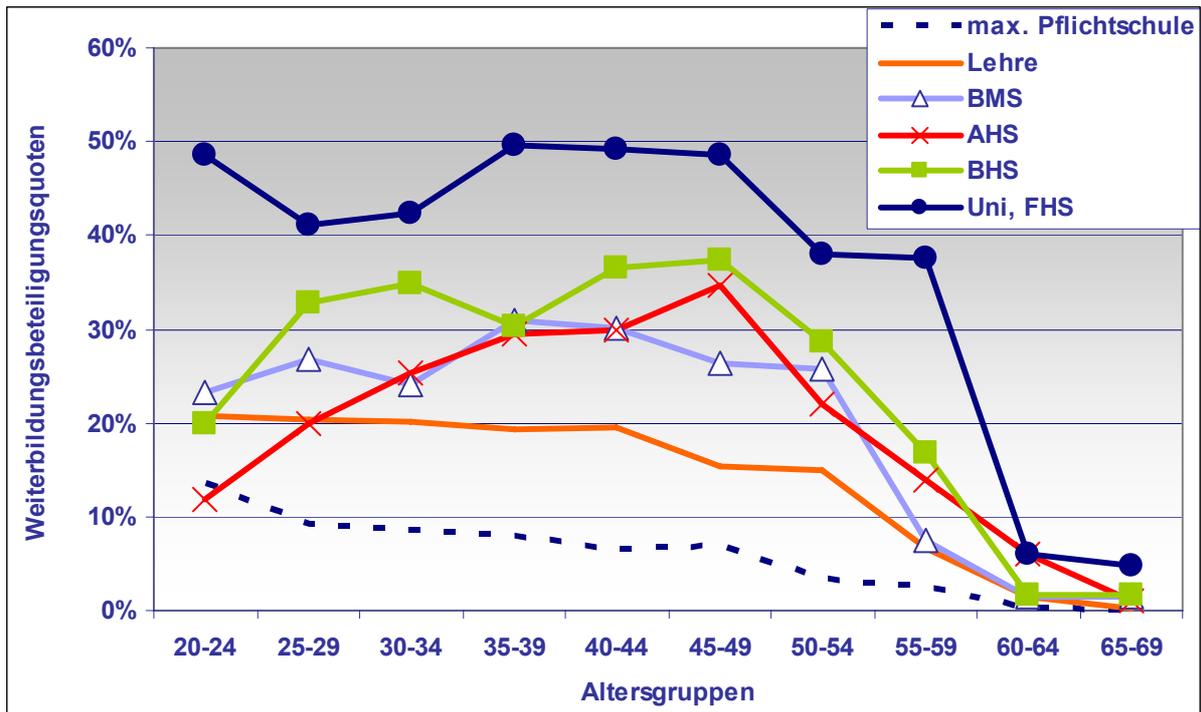
Abb. 23: Teilnahmequoten an berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten (Kurse, Schulungen u.ä.) in den letzten 12 Monaten und der Stellung im Beruf in % der jeweiligen Altersgruppe



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

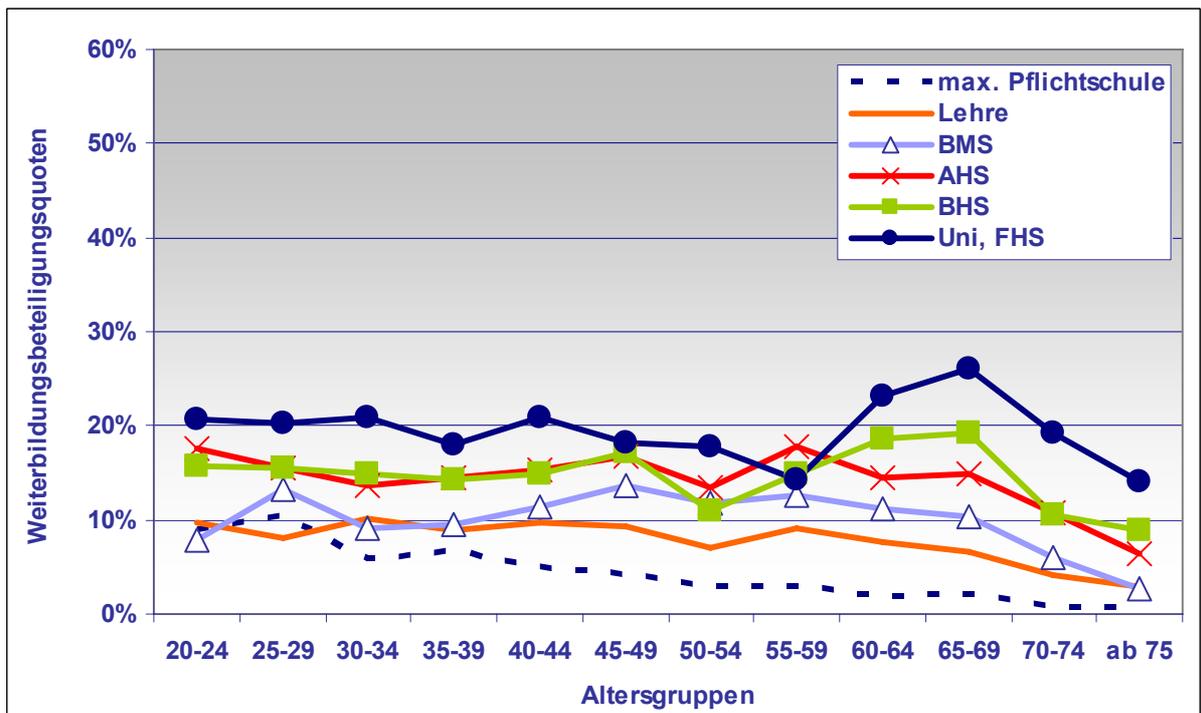
Ein weiterer wesentlicher Einflussfaktor, der die Weiterbildungsbeteiligung „bestimmt“, ist die formale (Erst-)Ausbildung. Non-formale berufsbezogene Weiterbildung (vgl. Abb. 24) bricht nach dem 50. Lebensjahr abrupt ab. Demgegenüber zeigen die Quoten privater Weiterbildung einen gänzlich anderen Verlauf (vgl. Abb. 25). Insbesondere bei den formal höher qualifizierten Personengruppen liegen sie in den Altersgruppen, die sich im Rentenalter befinden, sogar höher als zuvor.

Abb. 24: Weiterbildungsquoten nach dem Alter und der höchsten formalen Ausbildung: Teilnahme an berufsbezogenen Kursen, Schulungen etc. in den letzten 12 Monaten



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Abb. 25: Weiterbildungsquoten nach dem Alter und der höchsten formalen Ausbildung: Teilnahme an privaten Kursen, Schulungen etc. in den letzten 12 Monaten



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

4.3.3 Einflussfaktoren beruflich und privat motivierter Weiterbildungspartizipation

Welche Faktoren können die Weiterbildungspartizipation „erklären“? Diese Frage wurde von Lassnigg et al. (2006) anhand eines Logit-Modells des Mikrozensus 2003 erörtert²². Die Analysen für beruflich motivierte Weiterbildung zeigen demnach folgende Effekte:

- Nach Altersgruppen betrachtet zeigen sich zwischen 20 und 50 Jahren keine signifikanten Beteiligungsunterschiede. In den älteren Gruppen geht aber die Teilnahmewahrscheinlichkeit signifikant zurück.
- Frauen haben eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung als Männer
- Nicht-österreichische Staatsbürgerschaft reduziert ebenfalls signifikant und noch viel deutlicher die Teilnahmewahrscheinlichkeit
- Mit höheren beruflichen Positionen geht eine höhere berufliche Weiterbildungsbeteiligung einher
- Analog wirkt der Bildungsstand: je höher die formalen Bildungsabschlüsse desto größer die Wahrscheinlichkeit der beruflichen Weiterbildungsteilnahme
- Das Vorhandensein einer betrieblichen Weiterbildungsinfrastruktur erhöht die Weiterbildungswahrscheinlichkeit²³
- Von der Betriebsgröße gehen keine signifikanten Effekte aus

Quelle: zitiert nach Lassnigg et al. (2006), S/43ff

Diese Einflussfaktoren können rund ein Drittel (für das Modell der Gesamtbevölkerung) bzw. ein Fünftel (für das Modell der Erwerbstätigen, also inklusive der betrieblichen Weiterbildungsinfrastruktur sowie der Unternehmensgröße) der Beteiligungsunterschiede erklären. Leider wurden von den AutorInnen keine Brancheneffekte mit in die Schätzgleichung aufgenommen.

Im Kern spiegelt dieses Ergebnis die auch aus internationalen empirischen Untersuchungen immer wieder festgestellten Einflussfaktoren Bildungsstand, Geschlecht, Nationalität, berufliche Stellung, formales Erstausbildungsniveau, betriebliche Weiterbildungsinfrastruktur und eben das Alter (aber erst ab etwa 50 Jahren) wider.

Grundsätzlich zeigen sich bei privat motivierter Weiterbildung ähnliche Effekte, wenngleich die Erklärungsgüte des Modells deutlich niedriger ist (nur rund 10% der Beteiligungsunterschiede bzgl. privat motivierter Weiterbildung können durch das Modell erklärt werden). Vor allem die berufliche Position spielt eine geringere Rolle – und Bildung und Alter wirken ebenfalls weniger deutlich (Lassnigg et al. 2006, S/51).

Auffallend an diesen Ergebnissen ist, dass die „klassischen“ Einflussgrößen sozio-demografischer Hintergrund sowie betriebliches Umfeld nur einen vergleichsweise geringen Prozentsatz der beobachtbaren Variation im Weiterbildungsverhalten der Personen erklären können. Dies verweist darauf, dass derartige Modelle wesentliche Einflussparameter der Weiterbil-

²² Lassnigg Lorenz, Vogtenhuber Stefan, Steiner Peter M. (2006): Weiterbildung in Österreich. Finanzierung, Beteiligung und Wirkungen. IHS-Studie.

²³ Das Vorhandensein einer Lehrlingsausbildung verringert jedoch die Teilnahmewahrscheinlichkeit der übrigen Beschäftigten.

dungsbeteiligung nicht abbilden können. Aus Weiterbildungsmotivationsstudien und aus Life-History-Analysen ist bekannt, dass informelles Lernen (insb. auch lernfördernde berufliche Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsanforderungen – „*conducive learning environment*“), das betriebliche Umfeld (insb. die Einstellung und Angebote seitens des Arbeitgebers gegenüber der Weiterbildung älterer Beschäftigter) und nicht zuletzt die persönlichen biografischen Erfahrungen (im Beruf, mit Weiterbildung) in einer komplexen Weise mit dem chronologischen Alter interagieren. Derartige Informationen liegen aber in Datensätzen zumeist nicht, und wenn doch, dann nur rudimentär, vor.

4.4 Resümee zur Weiterbildung älterer Personen

Die Bevölkerungsprojektionen sagen für die Zukunft eine Alterung des Erwerbspotentials voraus. Die absolute und relative Zunahme der über 45-Jährigen stellt Herausforderungen für die Qualifikationsstrukturernuerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter dar, da für diese Altersgruppe ein sukzessiver Rückgang der beruflich (und privat) motivierten Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten ist. Einerseits wird Weiterbildung im Segment der „älteren Personen“ also immer wichtiger – andererseits zeichnet sich diese Altersgruppe aber durch eine sinkende Weiterbildungsbeteiligung aus. Zudem kann ab dem 55. Lebensjahr eine deutliche Verschiebung der Kursinhalte in Richtung privat motivierter bzw. freizeitbezogener Zwecke festgestellt werden.

Die Beteiligungsquoten an Weiterbildung zeigen neben alters- und gendertypischen Effekten auch Unterschiede nach dem formalen Bildungsabschluss, der beruflichen Stellung, dem Migrationshintergrund und ob eine betriebliche Weiterbildungsinfrastruktur vorhanden ist. Bemerkenswerterweise können aber „klassische“ Einflussgrößen wie sozio-demografischer Hintergrund oder betriebliches Umfeld nur einen vergleichsweise geringen Prozentsatz der beobachtbaren Variation im Weiterbildungsverhalten der Personen erklären. Und auch das chronologische Alter ist – für sich selbst genommen – keine wirklich erklärende Variable. Kenntnisse und Wissen infolge informellen Lernens, die Qualifikationsanforderungen im Beruf, das betriebliche Umfeld (insb. die Einstellung und Angebote seitens des Arbeitgebers gegenüber der Weiterbildung älterer Beschäftigter) und auch die persönlichen biografischen Erfahrungen (im Beruf, mit Weiterbildung) intervenieren in einer komplexen Weise mit dem chronologischen Alter. Simple stereotype Zuschreibungen (bspw. zur Lernfähigkeit „älterer“ Personen) gehen daher am Kern vorbei und tragen wenig zum Verständnis des – auf der Metaebene beobachtbaren – Rückgangs der Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen bei.

5 Weiterbildung „älterer“ ArbeitnehmerInnen in Österreich

Nachdem im vorigen Kapitel als Hintergrundfolie wesentliche Aspekte zur Weiterbildung älterer Personen dargestellt wurden, wird nunmehr die Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen beleuchtet. Unter ArbeitnehmerIn werden in dieser Studie unselbstständig erwerbstätige Personen (inkl. Arbeitslose und Personen in Karenz) verstanden.

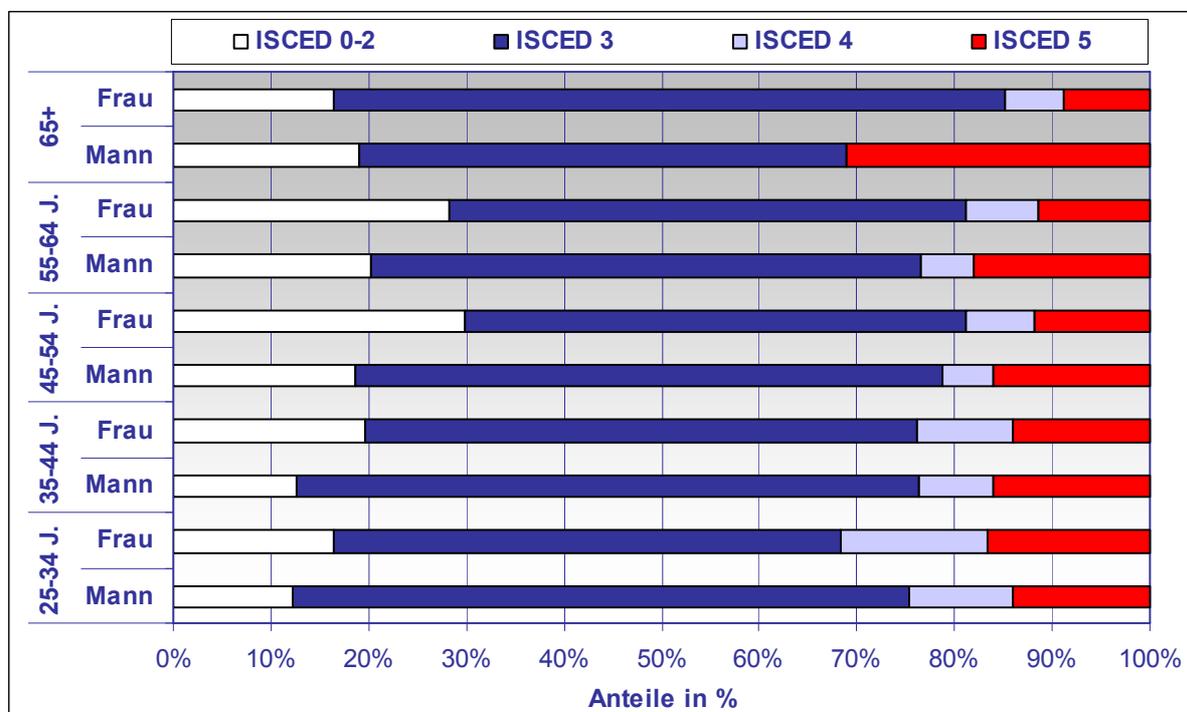
Die ersten Subkapitel sind analog dem vorigen Abschnitt angelegt um auch einen Vergleich der Situation älterer ArbeitnehmerInnen mit jener der Gesamtbevölkerung ziehen zu können. Danach werden ibw-Detailanalysen zu diversen weiteren Aspekten der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen präsentiert.

5.1 Hintergrundinformationen zur Weiterbildung „älterer“ ArbeitnehmerInnen

5.1.1 Altersspezifische Qualifikationsstruktur der ArbeitnehmerInnen

Wie setzt sich nun die Qualifikationsstruktur der ArbeitnehmerInnen nach Altersgruppen betrachtet zusammen? Abbildung 26 präsentiert die altersgruppenspezifische Qualifikationsstruktur der ArbeitnehmerInnen. Grob gesprochen sind sehr ähnliche Tendenzen wie für die Gesamtbevölkerung beobachtbar (vgl. dazu auch die Ausführungen auf Seite 37).

Abb. 26: Altersspezifische Qualifikationsstruktur (höchste abgeschlossene Schulbildung) nach Altersklassen und Geschlecht

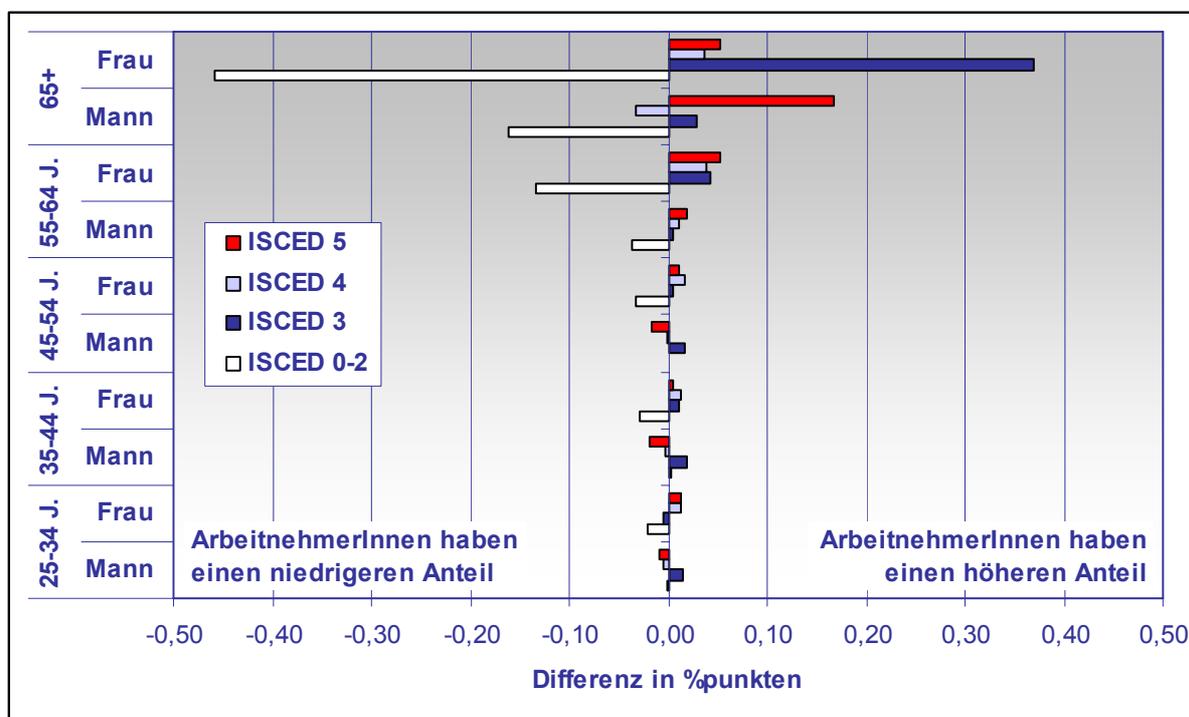


Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Was aber auffällt ist, dass bis etwa 55 Jahre die Unterschiede hinsichtlich der Qualifikationsstrukturen der Gesamtbevölkerung und jener der ArbeitnehmerInnen praktisch identisch sind (ArbeitnehmerInnen haben lediglich einen etwas geringeren Anteil an formal Niedrigqualifi-

zierten). In der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre treten aber die Unterschiede deutlicher zutage – und dies insbesondere bei den Frauen: Hier haben ArbeitnehmerInnen einen deutlich niedrigeren Anteil an formal Niedrigqualifizierten und korrespondierend sind die Anteil der Höherqualifizierten größer (vgl. Abb. 27). Ganz besonders ausgeprägt ist dieser Effekt in der Altersgruppe 65+. Wie schon angeführt sind nur mehr wenige Personen in dieser Altersgruppe erwerbstätig (insb. unselbstständig erwerbstätig). Leider liegen im Mikrozensus keine Angaben zur Einkommenssituation vor. Aufgrund der Struktur kann aber gefolgert werden, dass sich ArbeitnehmerInnen 65+ größtenteils aus Personen zusammensetzen, für die primär nicht die finanzielle Notwendigkeit sondern andere Motive (wie etwa Befriedigung durch weitere Berufstätigkeit, Aufrechterhaltung sozialer Kontakte durch die Berufstätigkeit etc.) ausschlaggebend für ihre über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinausgehende Erwerbstätigkeit sein dürften.

Abb. 27: Altersspezifische Unterschiede (Differenz in %punkten) in der Qualifikationsstruktur (höchste abgeschlossene Schulbildung) zwischen ArbeitnehmerInnen und der Gesamtbevölkerung; nach Altersklassen und Geschlecht



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

5.1.2 Grundlegende Facts & Figures zur Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen

Wie schon für die Gesamtbevölkerung gezeigt, kann auch bei den ArbeitnehmerInnen ab dem 45. Lebensjahr ein Rückgang der Weiterbildungsbeteiligungsquoten festgestellt werden²⁴ (vgl. Abb. 28). Was aber besonders auffällt ist, dass der Anteil berufsbezogener Kurse bei den jüngsten ArbeitnehmerInnen und bei den AlternehmerInnen ab 55 Jahren deutlich höher ist als es dieser bei der Gesamtbevölkerung war (vgl. Abb. 29): Im Schnitt

²⁴ Die Weiterbildungsbeteiligungsquote der ArbeitnehmerInnen liegt in allen Altersgruppen um ca. 5%punkte über jener der Gesamtbevölkerung.

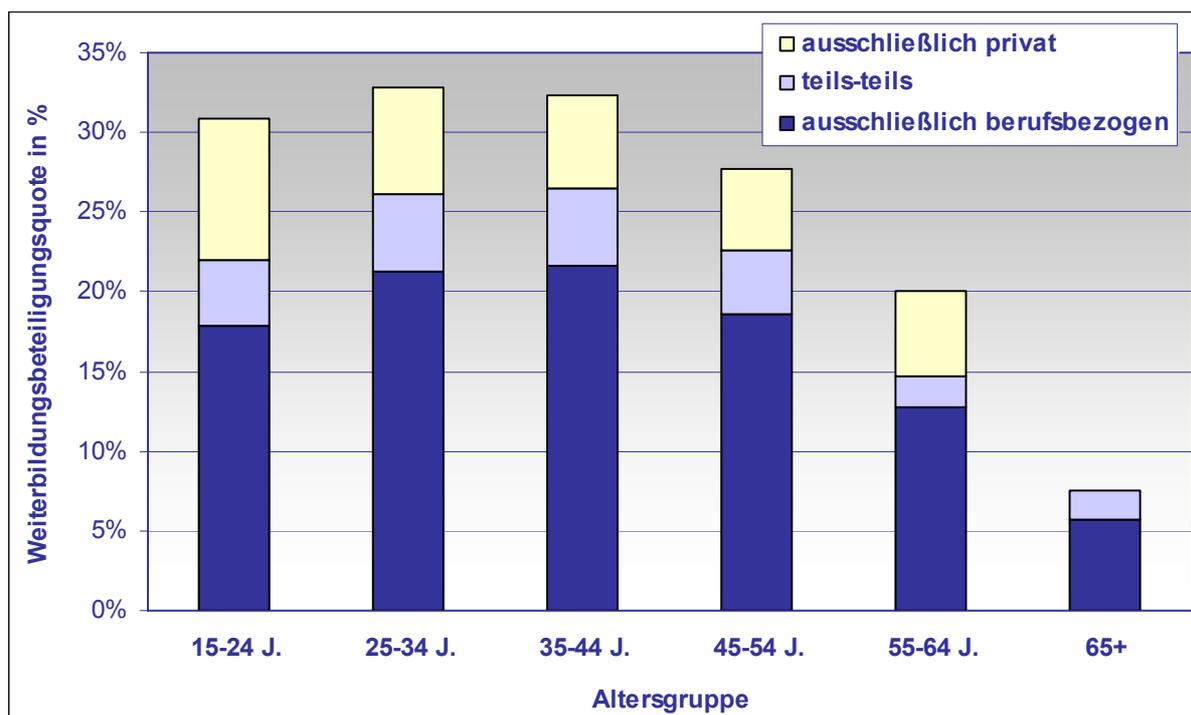
sind fast zwei Drittel aller Kursbesuche ausschließlich beruflich motiviert und weitere rund 15% zumindest teilweise beruflich motiviert. Die Weiterbildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen 55+ ist daher primär beruflich motiviert – nur eine Minderheit gab ausschließlich private Zwecke an (im Gegensatz dazu konnte in der Gesamtbevölkerung in etwa ab dem 55. Lebensjahr eine deutliche Verschiebung der Kursinhalte in Richtung private bzw. freizeitbezogene Zwecke festgestellt werden).

Ebenfalls im Gegensatz zur Gesamtbevölkerung können bei den ArbeitnehmerInnen keine gendertypischen Unterschiede in der Teilnahmequote an berufsbezogenen Kursen festgestellt werden (Ausnahme Altersgruppe 65+) – vgl. Abb. 30. Bei den privatbezogenen Kursen sind dagegen – wie auch in der Gesamtbevölkerung – die Frauen teilnahmeaktiver (Ausnahme Altersgruppe 65+).

Ein weiterer wesentlicher Einflussfaktor der die Weiterbildungsbeteiligung bei ArbeitnehmerInnen „bestimmt“ ist die formale (Erst-)Ausbildung. Die Effekte bei den ArbeitnehmerInnen sind analog zu jenen in der Gesamtbevölkerung: Je höher die formale Erstausbildung desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme. Non-formale berufsbezogene Weiterbildung (vgl. Abb. 31) geht ab dem 50. Lebensjahr sukzessive zurück. Die beruflichen Weiterbildungsquoten liegen bei den ArbeitnehmerInnen – wie zu erwarten war – in allen Altersgruppen etwas über jenen der Gesamtbevölkerung. Und, je höher das formale Erstausbildungsniveau desto größer ist tendenziell auch die Differenz zwischen den Weiterbildungsquoten der ArbeitnehmerInnen zu jener der Gesamtbevölkerung.

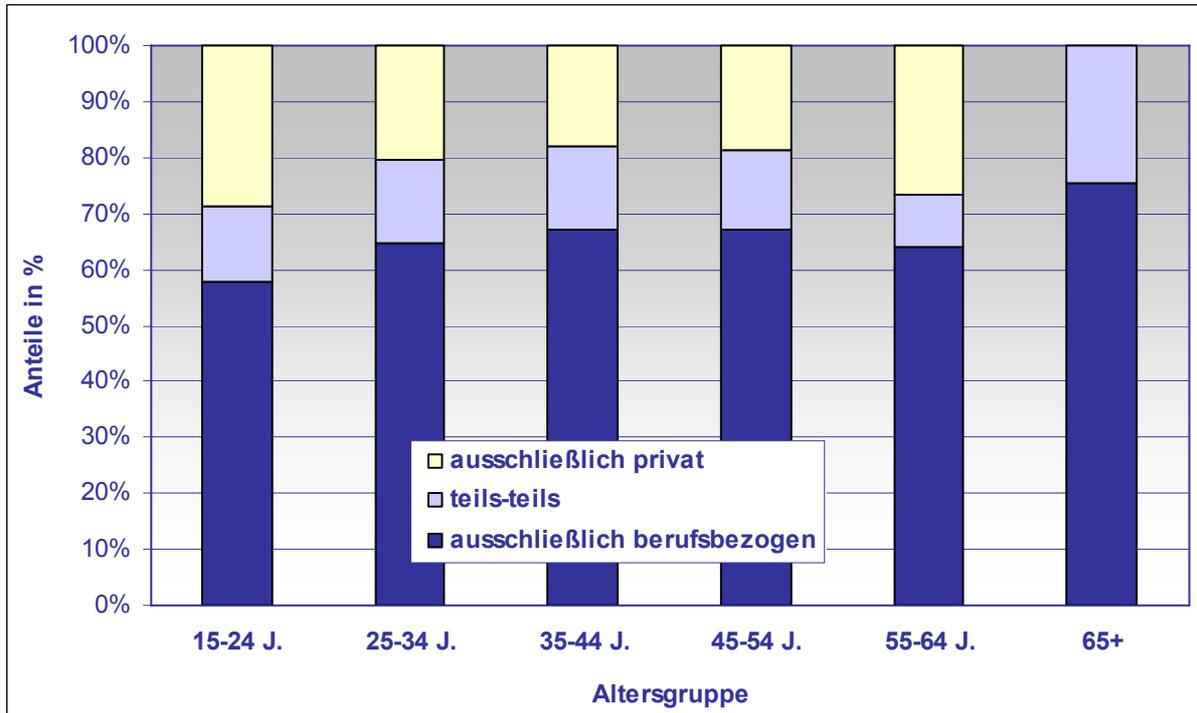
Demgegenüber zeigen die Quoten privater Weiterbildung – wie auch in der Gesamtbevölkerung beobachtbar – auch bei den ArbeitnehmerInnen einen gänzlich anderen Verlauf (vgl. Abb. 32).

Abb. 28: Altersspezifische non-formale Weiterbildungsbeteiligungsquoten der ArbeitnehmerInnen nach inhaltlichen Aspekten in den letzten 12 Monaten



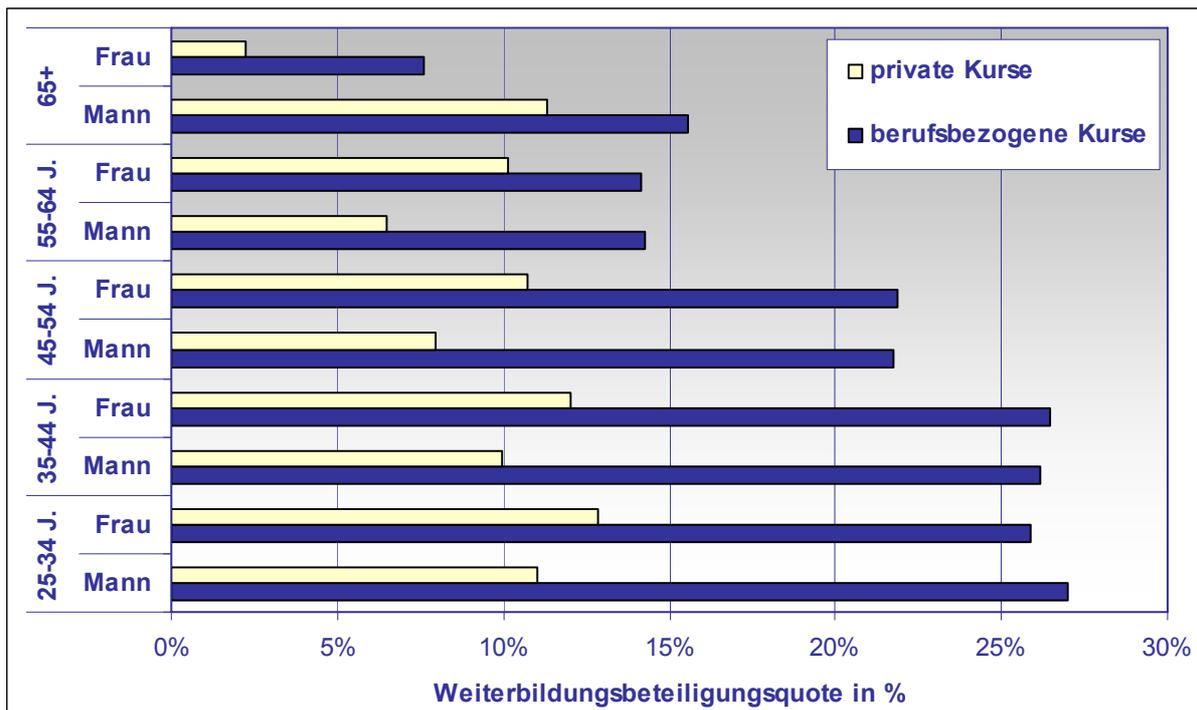
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Abb. 29: Altersspezifische Verteilungen non-formaler Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen nach inhaltlichen Aspekten in den letzten 12 Monaten



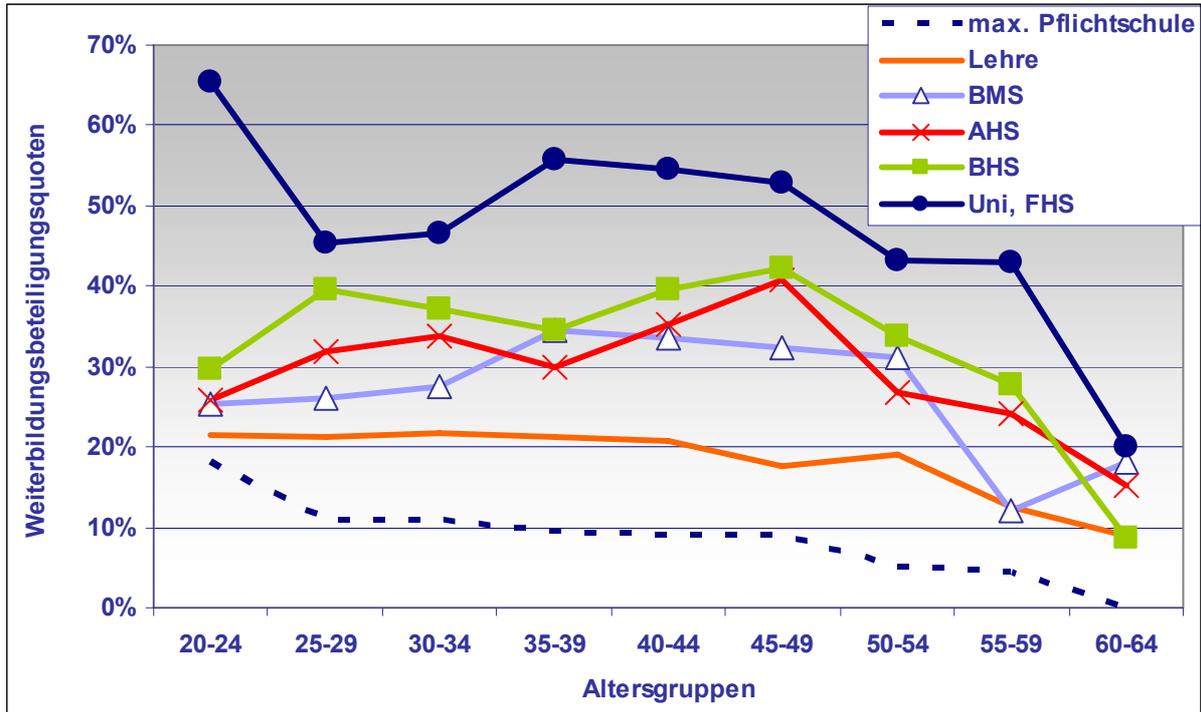
Quelle für beide Abbildungen: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Abb. 30: Geschlechtstypische Teilnahmequoten an non-formalen Weiterbildungsaktivitäten (Kurse, Schulungen u.ä.) der ArbeitnehmerInnen in den letzten 12 Monaten in % des Geschlechts der jeweiligen Altersgruppe



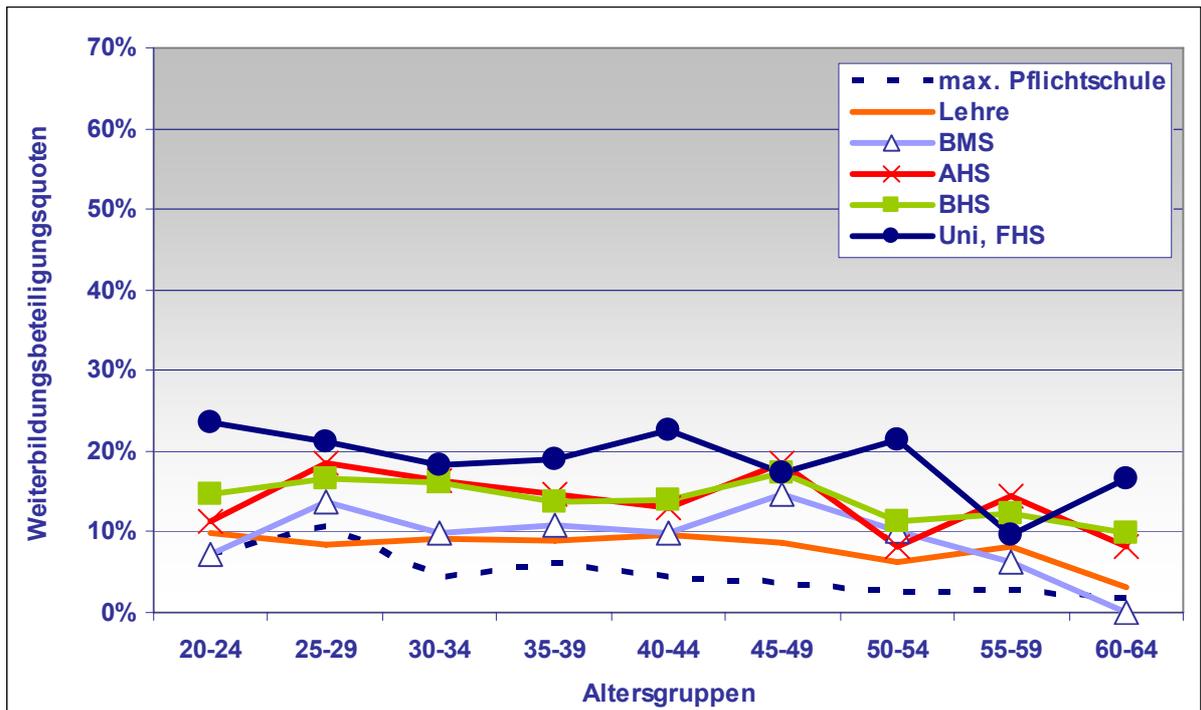
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen; (Mehrfachantworten)

Abb. 31: Weiterbildungsquoten der ArbeitnehmerInnen nach dem Alter und der höchsten formalen Ausbildung: Teilnahme an berufsbezogenen Kursen, Schulungen etc. in den letzten 12 Monaten



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Abb. 32: Weiterbildungsquoten der ArbeitnehmerInnen nach dem Alter und der höchsten formalen Ausbildung: Teilnahme an privaten Kursen, Schulungen etc. in den letzten 12 Monaten

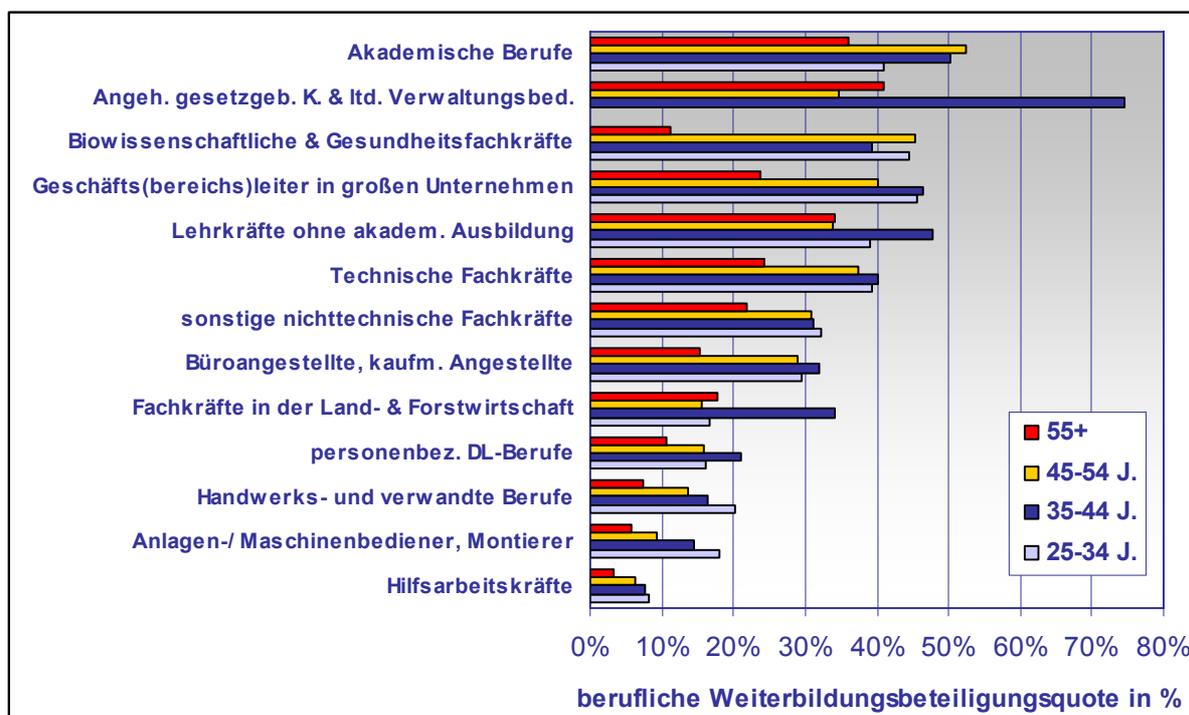


Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Formales Bildungsniveau korreliert auch stark mit der beruflichen Stellung. Daher zeigen sich auch nach der beruflichen Stellung deutliche Einflüsse auf die berufsbezogene Weiterbildungsteilnahme (vgl. Abb. 33). Und diese Rangreihung ist über alle Altersgruppen hinweg im Wesentlichen konsistent. D.h., dass analog zu den Unterschieden der Teilnahmequoten bei jüngeren ArbeitnehmerInnen (bspw. zwischen akademischen Berufen und Hilfsarbeitskräften) auch die älteren ArbeitnehmerInnen in akademischen Berufen eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligungsquote haben als ältere Hilfsarbeitskräfte.

Zudem kann die berufliche Stellung auch als Indikator für lernfördernde berufliche Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsanforderungen („*conducive learning environment*“) interpretiert werden. In diesen unterschiedlichen Beteiligungsquoten spiegeln sich aber auch unterschiedliche, durch die berufliche Stellung bedingte, Zugangschancen zu Weiterbildung und zu „Belohnungseffekten“ wider²⁵.

Abb. 33: Weiterbildungsquoten der ArbeitnehmerInnen nach dem Alter und der beruflichen Stellung (ISCO-Berufsobergruppen): Teilnahme an berufsbezogenen Kursen, Schulungen etc. in den letzten 12 Monaten



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

5.1.3 Brancheneffekte & betriebliche Personalentwicklungspolitiken

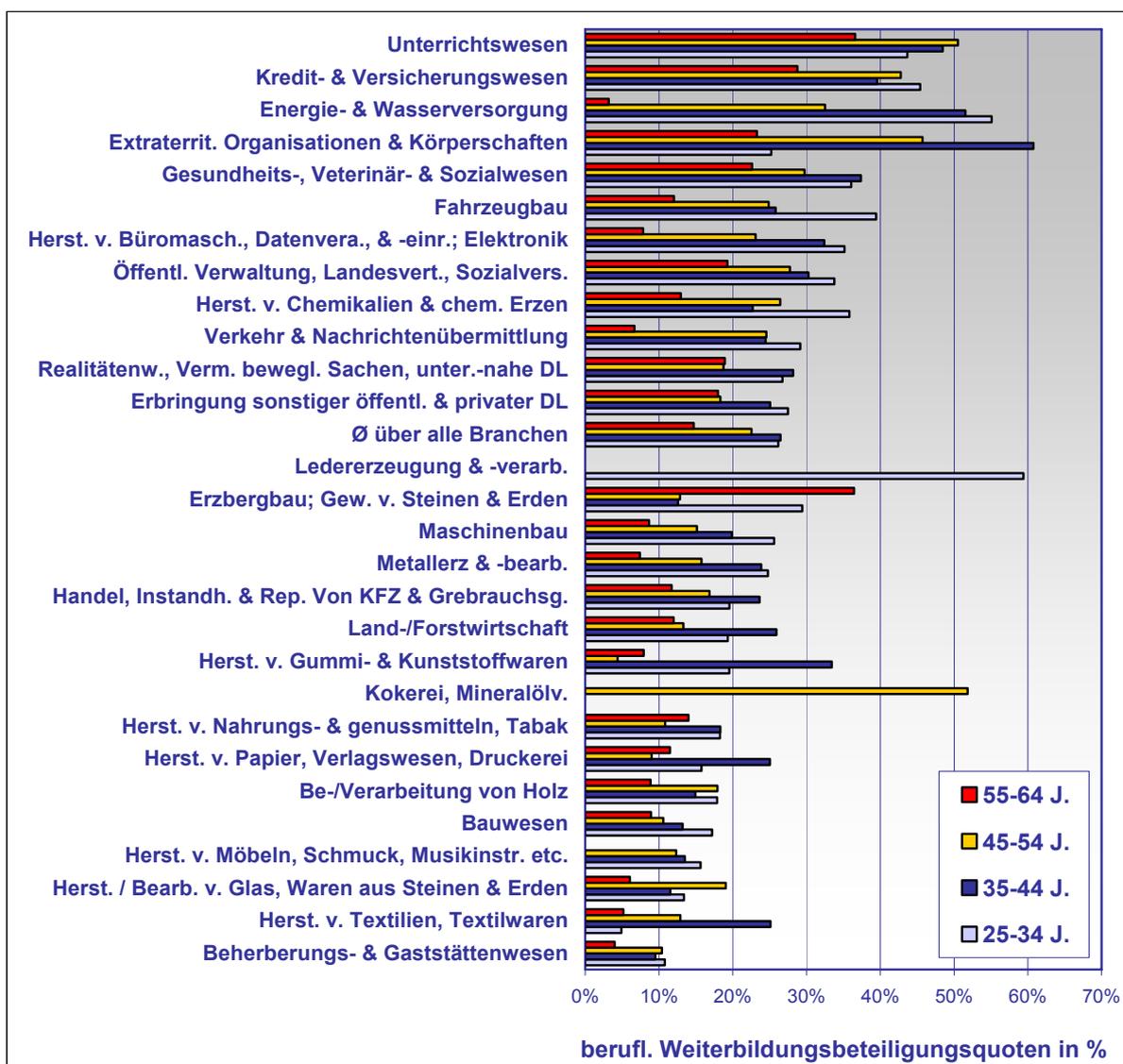
Betrachtet man die branchenspezifischen Ausprägungen der TeilnehmerInnenquoten an beruflicher Weiterbildung (vgl. Abb. 34), dann fallen als erstes die großen Branchenunterschiede auf. Dies verweist auf zwei Aspekte: Einerseits deuten sich unterschiedliche bran-

²⁵ Belohnungseffekte drücken aus, dass die vom Unternehmen finanzierte Weiterbildungsteilnahme nicht primär investiven Charakter hat, sondern hauptsächlich als Gratifikation für verdiente MitarbeiterInnen angewandt wird – vgl. dazu bspw. Wittpoth, Jürgen (1997): Grenzfall Weiterbildung. In: Lenzen, D. und Luhmann, N.: Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft 1344. Frankfurt am Main.

chentypische Zugangsmöglichkeiten an – andererseits spiegeln sich auch offensichtlich unterschiedliche branchenspezifische Bedarfslagen wider; insbesondere was den Aspekt der Anpassungsweiterbildung betrifft.

Im Schnitt über alle Branchen haben etwa ein Viertel aller ArbeitnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung teilgenommen. In praktisch allen Branchen lässt sich auch das alterstypische Muster der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen ablesen: Etwa bis zum 30. Lebensjahr steigt die Weiterbildungsbeteiligung deutlich an („Startphase“) und erreicht zwischen dem 31. und 44. Lebensjahr einen Höhepunkt („Spitze“). Ab dann setzt ein deutlicher Rückgang ein („Rückgangphase“).

Abb. 34: Teilnahmequoten an berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten (Kurse, Schulungen u.ä.) von ArbeitnehmerInnen in den letzten 12 Monaten in % der jeweiligen Altersgruppe; nach Branchen
Rangreihung der Branchen nach der gesamten beruflichen Weiterbildungsbeteiligungsquote der ArbeitnehmerInnen



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen
 Anmerkung: Die Teilnahmequoten errechnen sich als Anteil der ArbeitnehmerInnen mit ausschließlich oder zumindest teilweise beruflich motivierter Weiterbildungsteilnahme an allen ArbeitnehmerInnen.

Die Branchen unterscheiden sich auch deutlich was die beruflichen Weiterbildungsquoten der älteren ArbeitnehmerInnen betrifft: Vergleicht man bspw. das Kredit- und Versicherungswesen mit dem Bauwesen, dann fallen die eklatanten Unterschiede auf. Tendenziell kann festgestellt werden, dass in Branchen mit einem hohen Anteil an beruflich weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen auch die Weiterbildungsquote der älteren ArbeitnehmerInnen höher ist, was als Hinweis auf unterschiedliche branchenspezifische Bedarfslagen interpretiert werden kann (positiver Korrelationskoeffizient $r = 0,58$).

Betriebliche PE-Politiken

Eine wichtige „Determinante“ ist dabei, ob es in dem Betrieb eine Weiterbildungsinfrastruktur gibt. Im Schnitt über alle Branchen und Altersgruppen der ArbeitnehmerInnen gaben rund zwei Drittel aller ArbeitnehmerInnen an, dass es in „ihrem“ Unternehmen eine betriebliche Weiterbildungsinfrastruktur (d.h. Weiterbildungsprogramme und -förderungen bzw. betriebsinterne Weiterbildungseinrichtungen bspw. in Form von Schulungszentren) gibt. Die Branchen unterscheiden sich aber deutlich bezüglich dieses Anteils (vgl. Abb. 35).

Wie wichtig eine derartige betriebliche Weiterbildungsinfrastruktur für die Weiterbildungspartizipation der ArbeitnehmerInnen ist, lässt sich daran ablesen, dass der Anteil weiterbildungsaktiver ArbeitnehmerInnen positiv mit diesem betrieblichen Weiterbildungsinfrastrukturindikator korreliert (Korrelationskoeffizient $r = 0,63$).

Analysiert man diesen Zusammenhang nach den Altersgruppen²⁶, dann zeigt sich, dass diese hohe Korrelation bis zur Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen feststellbar ist. Für die Altersgruppe der ArbeitnehmerInnen 55+ lässt sich aber nur mehr ein sehr niedriger Zusammenhang feststellen ($r = 0,15$). Das Vorhandensein einer betrieblichen Weiterbildungsinfrastruktur hat demnach zumeist nur eine marginale positive Auswirkung hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung von älteren ArbeitnehmerInnen 55+. Dies verweist darauf, dass offensichtlich betriebliche Strukturen für sich genommen nicht ausreichen um die berufliche Weiterbildungspartizipation von älteren ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen.

Leider bietet der Mikrozensus 2003 keine weiteren Informationen zur betrieblichen Weiterbildungspolitik an. Und auch nach der Unternehmensgröße lässt sich nicht wirklich eine Differenzierung vornehmen, da nur für Unternehmen bis 50 Beschäftigte Betriebsgrößenkategorien vorliegen (alle Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen sind als Gesamtgruppe kodiert). Diesbezüglich können aber aus der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008 weitere wichtige Informationen abgeleitet werden.

Demnach gibt es in drei Viertel aller Unternehmen (in denen die WIFI-KursteilnehmerInnen zum Zeitpunkt ihrer Kursteilnahme beschäftigt waren) eine Form der Personalentwicklungspolitik (vgl. Abb. 36).

Rund die Hälfte der WIFI-KursteilnehmerInnen gab an, dass in ihrem Unternehmen als Personalentwicklungspolitik Mitarbeitergespräche geführt werden. Bei ebenfalls fast der Hälfte

²⁶ D.h. dem Anteil weiterbildungsaktiver ArbeitnehmerInnen je Branche und Altersgruppe wird der Anteil der ArbeitnehmerInnen je Branche und Altersgruppe, die angaben, dass in ihrem Unternehmen eine betriebliche Weiterbildungsinfrastruktur besteht, gegenübergestellt.

der TeilnehmerInnen gab es Weiterbildungsprogramme/-förderungen²⁷. Eine eigene Personalentwicklungsabteilung ist in 29% dieser Betriebe vorhanden. Und immerhin bei 15% der KursteilnehmerInnen ist als betriebliche Personalentwicklungspolitik das Gehalt gekoppelt an eine Weiterbildungsteilnahme.

Männliche Kursteilnehmer sind eher in Unternehmen beschäftigt, die eine dieser Formen der Personalentwicklungspolitik haben.

Abb. 35: Branchentypische Anteile an ArbeitnehmerInnen in deren Unternehmen es eine betriebliche Weiterbildungsinfrastruktur gibt
Branchenspezifische Rangreihung



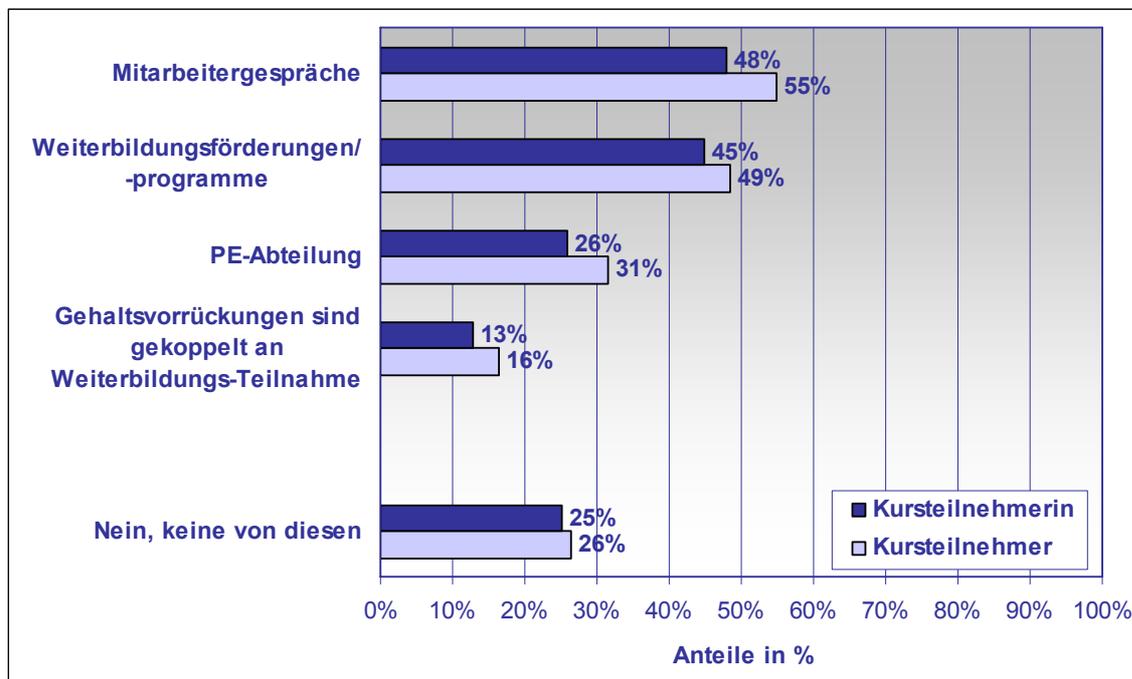
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Anmerkung: Branchentypische Anteile der ArbeitnehmerInnen (an allen ArbeitnehmerInnen in der jeweiligen Branche), die angaben, dass es in „ihrem“ Unternehmen eine betriebliche Weiterbildungsinfrastruktur gibt.

²⁷ Die Größenordnung ist also grob gesprochen mit den Werten des Mikrozensus 2003 vergleichbar. Daher sollten auch die übrigen Aspekte betrieblicher Personalentwicklungspolitiken durchaus für die Unternehmenslandschaft in ihrer Grundstruktur repräsentativ sein.

Abb. 36: Anteil der WIFI-KursteilnehmerInnen, die angaben, dass in ihrem Unternehmen folgende Personalentwicklungspolitiken gibt: Nach dem Geschlecht der KursteilnehmerInnen

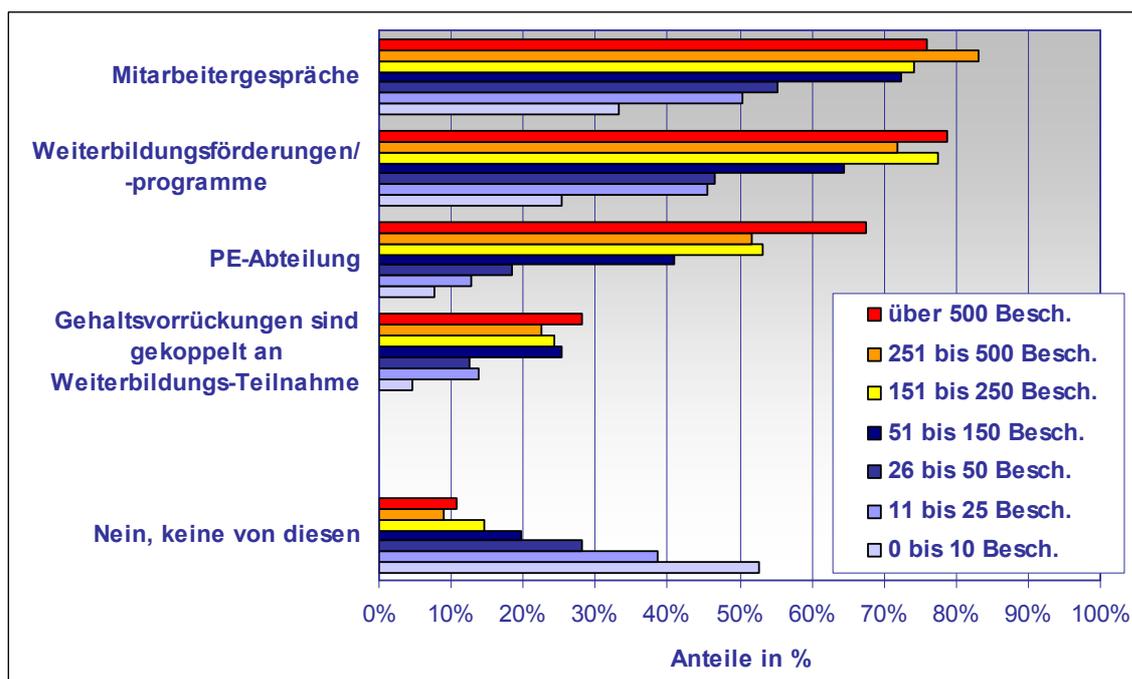
Rangreihung; Mehrfachantworten waren möglich



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Abb. 37: Anteil der WIFI-KursteilnehmerInnen, die angaben, dass in ihrem Unternehmen (während des Kursbesuchs) folgende Personalentwicklungspolitiken gibt: Nach der Unternehmensgröße

Rangreihung; Mehrfachantworten waren möglich



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Wie zu erwarten war ist das Ausmaß dieser Personalentwicklungspolitiken stark von der Unternehmensgröße geprägt (vgl. Abb. 37). Je größer das Unternehmen, desto wahrscheinlicher ist es, dass es eine der angeführten Formen der PE-Politiken gibt.

5.1.4 Einflussfaktoren beruflich motivierter Weiterbildungspartizipation von ArbeitnehmerInnen

Welche Faktoren können die Weiterbildungspartizipation von ArbeitnehmerInnen „erklären“? Analog der schon zitierten Analyse von Lassnigg et al. (2006) wurde ein eigenes Logit-Modell für die Gruppe der ArbeitnehmerInnen gerechnet. Zusätzlich wurden auch Brancheneffekte sowie Teilzeitbeschäftigung als potentielle Einflussfaktoren in das Schätzmodell aufgenommen. Die Analysen für beruflich motivierte Weiterbildung zeigen demnach folgende Effekte (vgl. Tabelle 1):

- Nach Altersgruppen betrachtet zeigt sich bis zum 54. Lebensjahr ein mäßiger, sukzessiver Rückgang der Wahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. In der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen reduziert sich die Teilnahmewahrscheinlichkeit auf rund 40% (Verglichen mit der Referenzaltersgruppe der 20- bis 34-Jährigen). Und in der Altersgruppe 65+ beträgt die Teilnahmewahrscheinlichkeit nur mehr 10%
- Frauen haben eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung als Männer (90%)
- Teilzeitbeschäftigung sowie eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft reduzieren ebenfalls signifikant die Teilnahmewahrscheinlichkeiten (jeweils rund 83%)
- Mit höheren beruflichen Positionen geht eine höhere berufliche Weiterbildungsbeteiligung einher (FacharbeiterInnen haben eine 1,5fache, Angestellte und Beamte eine rund 2,5 Mal so hohe Wahrscheinlichkeit der beruflichen Weiterbildungsteilnahme als die Referenzgruppe der „sonstigen ArbeiterInnen“)
- Analog wirkt der Bildungsstand: je höher die formalen Bildungsabschlüsse desto größer die Wahrscheinlichkeit der beruflichen Weiterbildungsteilnahme
- Das Vorhandensein einer betrieblichen Weiterbildungsinfrastruktur erhöht die Weiterbildungswahrscheinlichkeit deutlich, nämlich um das 2,7fache²⁸
- Und es sind auch ausgeprägte signifikante Branchenunterschiede feststellbar. Dies kann, wie schon angeführt, einerseits an unterschiedlichen branchentypischen Zugangsmöglichkeiten zu beruflicher Weiterbildung liegen – andererseits dürften sich hier aber auch unterschiedliche branchenspezifische Bedarfslagen widerspiegeln

Diese Variablen erklären rund 20% der Beteiligungsunterschiede. In 71% der Fälle konnte das Modell korrekt „vorhersagen“, ob der/die ArbeitnehmerIn an beruflicher Weiterbildung teilnimmt oder nicht, was an sich einen guten Fit darstellt.

Grundsätzlich zeigt die Analyse der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen ein sehr ähnliches Ergebnis, wie wenn man die Gesamtbevölkerung oder die Erwerbstätigen betrachtet. Das hier angewandte Schätzmodell zeigt auch, dass Brancheneffekte sowie eine Teilzeitbeschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung mit einwirken.

²⁸ Das Vorhandensein einer Lehrlingsausbildung hat dagegen praktisch keine Auswirkung.

Tabelle 1: Logistische Regression: Effekte sozio-ökonomischer und betrieblicher Variablen sowie der Branchen auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

	Exp (β)	Sig.
Konstante	0,066	0,000
Geschlecht (Ref.: Mann)		
Frau	0,911	0,000
Beschäftigungsausmaß (Ref.: Vollzeit beschäftigt)		
Teilzeit beschäftigt	0,827	0,000
Berufliche Position (Ref.: sonstige ArbeitnehmerInnen)		
Angestellte	2,502	0,000
Beamte	2,743	0,000
FacharbeiterInnen	1,598	0,000
Bildungsstand (Ref.: Pflichtschulabschluss)		
Lehre	1,424	0,000
BMS (Berufsbildende mittlere Schule)	1,377	0,000
AHS (Allgemeinbildende höhere Schule)	1,596	0,000
BHS (Berufsbildende höhere Schule) inkl. Kollegs	1,666	0,000
Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule)	2,586	0,000
Alter (Ref.: 20-34 Jahre)		
35 bis 44 J.	0,966	0,000
45 bis 54 J.	0,826	0,000
55 bis 64 J.	0,388	0,000
65+	0,110	0,000
Staatsbürgerschaft (Ref.: Österreich)		
Andere Staatsbürgerschaft	0,822	0,000
Lehrlingsausbildung (Ref.: keine Lehrlingsausbildung)		
Lehrbetrieb	1,017	0,000
Betriebl. Weiterbildungsinfrastruktur (Ref.: Betrieb hat keine WB-Infrastruktur)		
Betriebl. Weiterbildungsinfrastruktur	2,734	0,000

Anmerkung: Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Tabelle 1: Fortsetzung

	Exp (β)	Sig.
Wirtschaftsklassen (Ref.: Land- & Forstwirtschaft)		
Fischerei / Fischzucht	0,059	0,000
Kohlebergbau, Torfgewinnung, Gew. von Erdöl & Erdgas	0,013	0,000
Erzbergbau, Gew. v. Steinen & Erden, sonst. Bergbau	1,312	0,000
Herst. v. Nahrungs- & Genussmitteln, Tabakverarbeitung	0,626	0,000
Herst. v. Textilien, Textilwaren	0,709	0,000
Ledererzeugung u. -verarbeitung	2,461	0,000
Be- & Verarbeitung v. Holz (exkl. Möbel)	0,744	0,000
Herst. / Verarb. v. Papier; Verlagswesen, Druckerei	0,515	0,000
Kokerei, Mineralölv., Ver. v. Spalt- & Brutstoffen	0,599	0,000
Herst. v. Chemikalien & chem. Erzen	1,016	0,454
Herst. v. Gummi- & Kunststoffwaren	0,639	0,000
Herst. / Bearb. v. Glas, Waren aus Steinen & Erden	0,713	0,000
Metallerzeugung & -bearb., Herst. v. Metallerzeugnissen	0,711	0,000
Maschinenbau	0,712	0,000
Herst. v. Büromasch., Datenverarb.- & -einr., Elektrotechnik	0,909	0,000
Fahrzeugbau	1,243	0,000
Herst. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr., Sportg., Spielwaren	0,799	0,000
Energie- & Wasserversorgung	1,138	0,000
Bauwesen	0,633	0,000
Handel; Instandh. & Rep. v. KFZ & Gebrauchsgegenst.	0,657	0,000
Beherbergungs- & Gaststättenwesen	0,501	0,000
Verkehr & Nachrichtenübermittlung	0,763	0,000
Kredit- & Versicherungswesen	1,205	0,000
Realitätenw., Verm. bew. Sachen, unternehmensnahe DL	0,689	0,000
Öffentl. Verwaltung, Landesvert.; Sozialversicherung	0,648	0,000
Unterrichtswesen	1,328	0,000
Gesundheits-, Veterinär- & Sozialwesen	0,962	0,021
Erbringung v. sonst. öffentl. & pers. DL	0,836	0,000
Private Haushalte	0,324	0,000
Extraterritoriale Organ. & Körperschaften	1,036	0,409

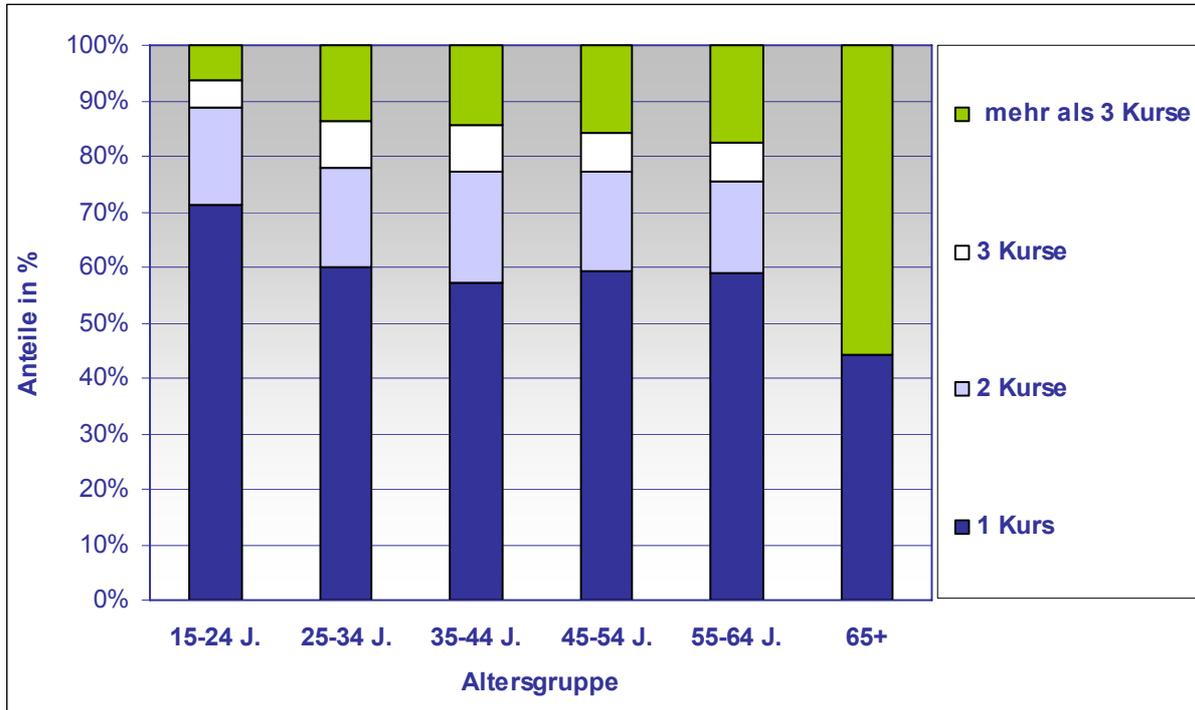
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

5.1.5 Häufigkeit von Kursbesuchen laut Mikrozensus 2003

Nach der Häufigkeit der während der letzten 12 Monate besuchten Weiterbildungsmaßnahmen – als Indikator der Weiterbildungsintensität weiterbildungsaktiver ArbeitnehmerInnen – zeigt sich ein sehr stabiles Muster: Der Großteil (~ 60%) der weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen besuchte innerhalb des Beobachtungsjahres einen Kurs, rund 15% besuchten zwei Kurse und weitere rund 25 % besuchten mehr als zwei Kurse (vgl. Abb. 38).

Ab dem 50. Lebensalter geht also die Weiterbildungsbeteiligung der ArbeitnehmerInnen deutlich zurück (dh. anteilmäßig nehmen immer weniger Personen an Weiterbildung teil) – die Weiterbildungsaktivitäten bzw. die -intensität (gemessen an der Anzahl der besuchten Kurse) der nach wie vor weiterbildungsaktiven Personen bleiben aber auch mit zunehmendem Alter auf einem doch sehr hohen Niveau aufrecht.

Abb. 38: Altersspezifische Verteilung der Anzahl der von ArbeitnehmerInnen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen (beruflich und privat motivierte Kurse) in den letzten 12 Monaten



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

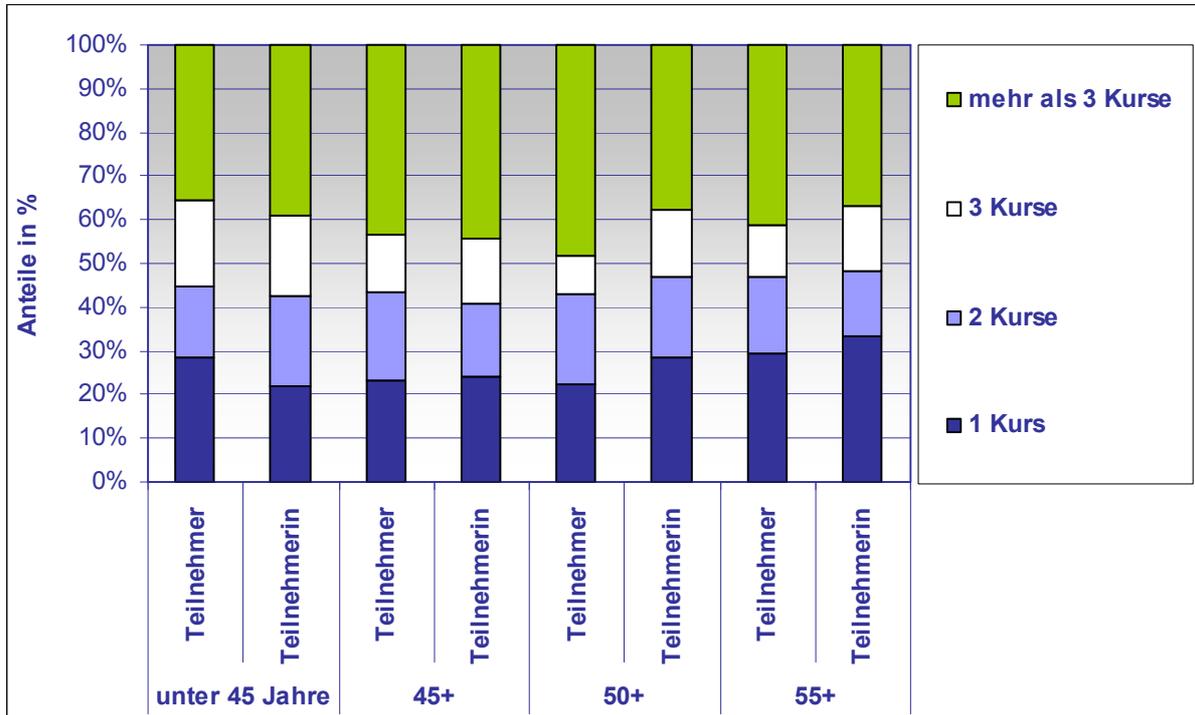
5.1.6 Häufigkeit von Kursbesuchen der WIFI-KursteilnehmerInnen

Im Unterschied zum Mikrozensus 2003 wurde in der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung die Weiterbildungsaktivität während der letzten drei Jahre erhoben – d.h. die Weiterbildungsaktivitäten wurden über einen längeren Zeitraum betrachtet. Der Vorteil dieses Ansatzes besteht darin, dass dadurch jährliche Schwankungen hinsichtlich der Weiterbildungsaktivität ausglich werden.

Demnach haben im Schnitt WIFI-KursteilnehmerInnen während der letzten drei Jahre an vier Weiterbildungskursen teilgenommen (dabei spielte es keine Rolle wo, dh. bei welchem Weiterbildungsanbieter der Kurs besucht wurde). Ab dem 55. Lebensjahr geht die Mehrfachteilnahme an Kursen zwar etwas zurück – aber auch hier sind die Unterschiede nach Altersgruppen nur gering ausgeprägt. Dies kann als Hinweis auf die anhaltend hohe Weiterbildungsaktivität/-intensität jener Personen interpretiert werden, die grundsätzlich weiterbildungsaktiv sind. Und diese scheint mit dem Alter nur geringfügig abzunehmen. Zudem sind in den jeweiligen Altersgruppen ebenfalls nur marginale Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellbar (vgl. Abb. 39).

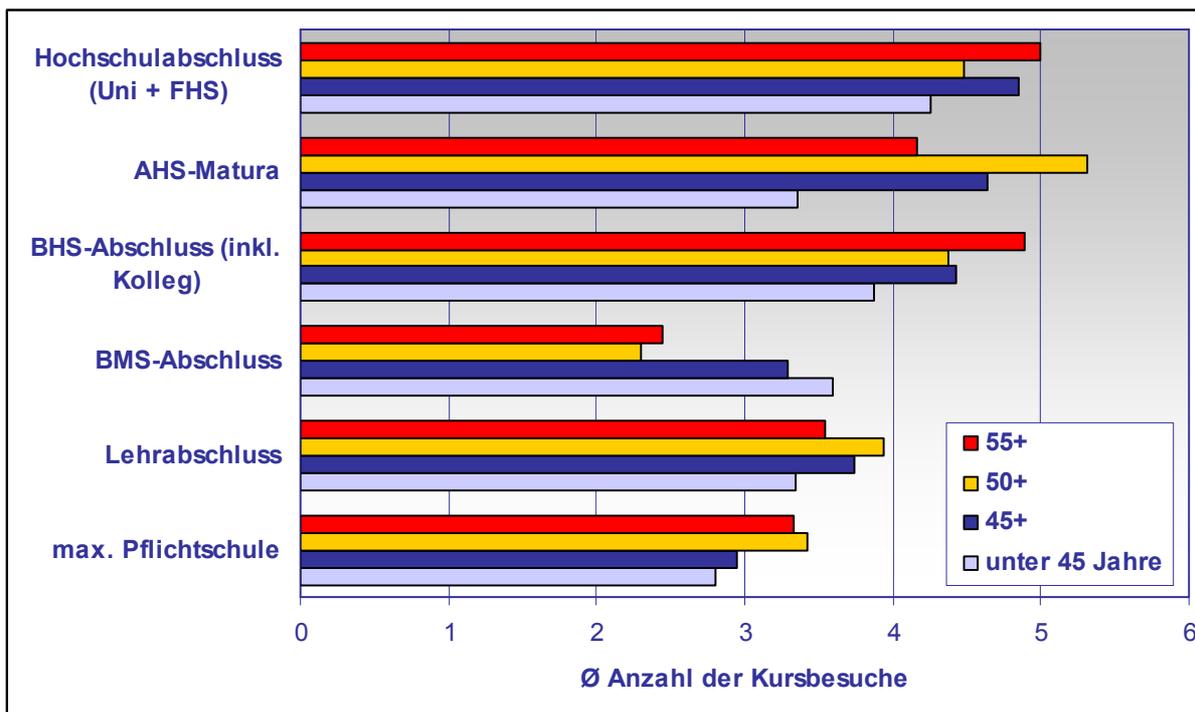
Im Vergleich mit den Ergebnissen des Mikrozensus 2003 deutet sich hier also an, dass es sich bei den WIFI-KursteilnehmerInnen um eine sehr weiterbildungsaktive Gruppe handelt.

Abb. 39: Verteilung der Anzahl der Kursbesuche von WIFI-KursteilnehmerInnen während der letzten drei Jahre; nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Abb. 40: Durchschnittliche Anzahl der Kursbesuche während der letzten drei Jahre von WIFI-KursteilnehmerInnen; nach Altersgruppen und dem höchsten formalen Bildungsabschluss

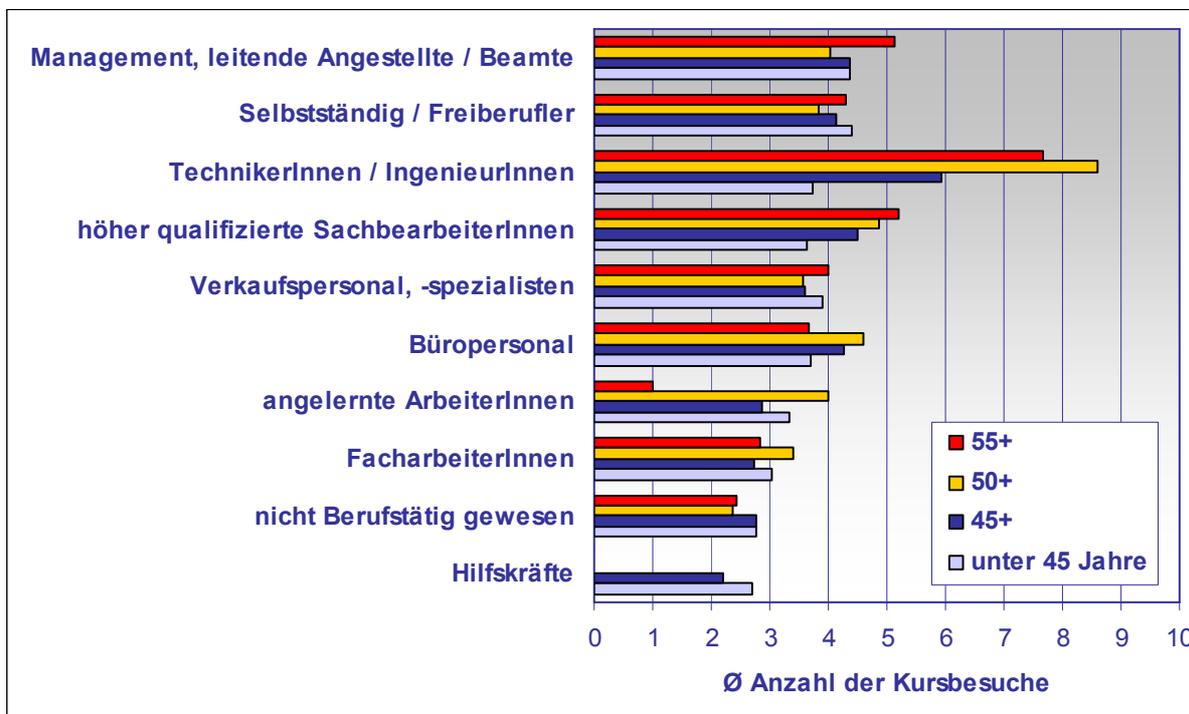


Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Abbildung 40 verdeutlicht, dass mit höheren formalen Bildungsabschlüssen auch die Weiterbildungsaktivität/-intensität (im Sinne der durchschnittlichen Anzahl besuchter Weiterbildungskurse) ansteigt. Innerhalb einer „Bildungsschicht“ sind aber vergleichsweise nur geringe Unterschiede nach den Altersgruppen feststellbar – und wenn, dann ein tendenzieller Anstieg der durchschnittlichen Anzahl besuchter Kurse mit steigendem Alter der KursteilnehmerInnen (geschlechtstypische Unterschiede sind nur marginal beobachtbar und werden daher nicht dargestellt).

Auch zwischen der beruflichen Stellung und der durchschnittlichen Anzahl der Kursbesuche gibt es einen Zusammenhang (vgl. Abb. 41). Eine höhere Durchschnittszahl der Kursbesuche nach beruflicher Stellung ist assoziiert mit einer höheren mittleren Anzahl an Kursbesuchen in den jeweiligen Altersgruppen. So belegten bspw. im Schnitt FacharbeiterInnen während der letzten drei Jahre drei Weiterbildungskurse – im Management oder bei den Selbstständigen/Freiberuflern waren es aber im Mittel vier Kurse, die besucht wurden. Und dies jeweils in allen Altersgruppen. In den meisten beruflichen Positionen unterscheidet sich diese Maßzahl zwischen den einzelnen Altersgruppen nur geringfügig. Lediglich bei den TechnikerInnen und den höher qualifizierten SachbearbeiterInnen ist sogar ein Anstieg der mittleren Anzahl der Kursbesuche mit dem Alter feststellbar.

Abb. 41: Verteilung der Anzahl der Kursbesuche während der letzten drei Jahre nach der (gegenwärtigen) beruflichen Stellung der KursteilnehmerInnen
Rangreihung der beruflichen Stellung nach der durchschnittlichen Anzahl der Kursbesuche über alle Altersgruppen



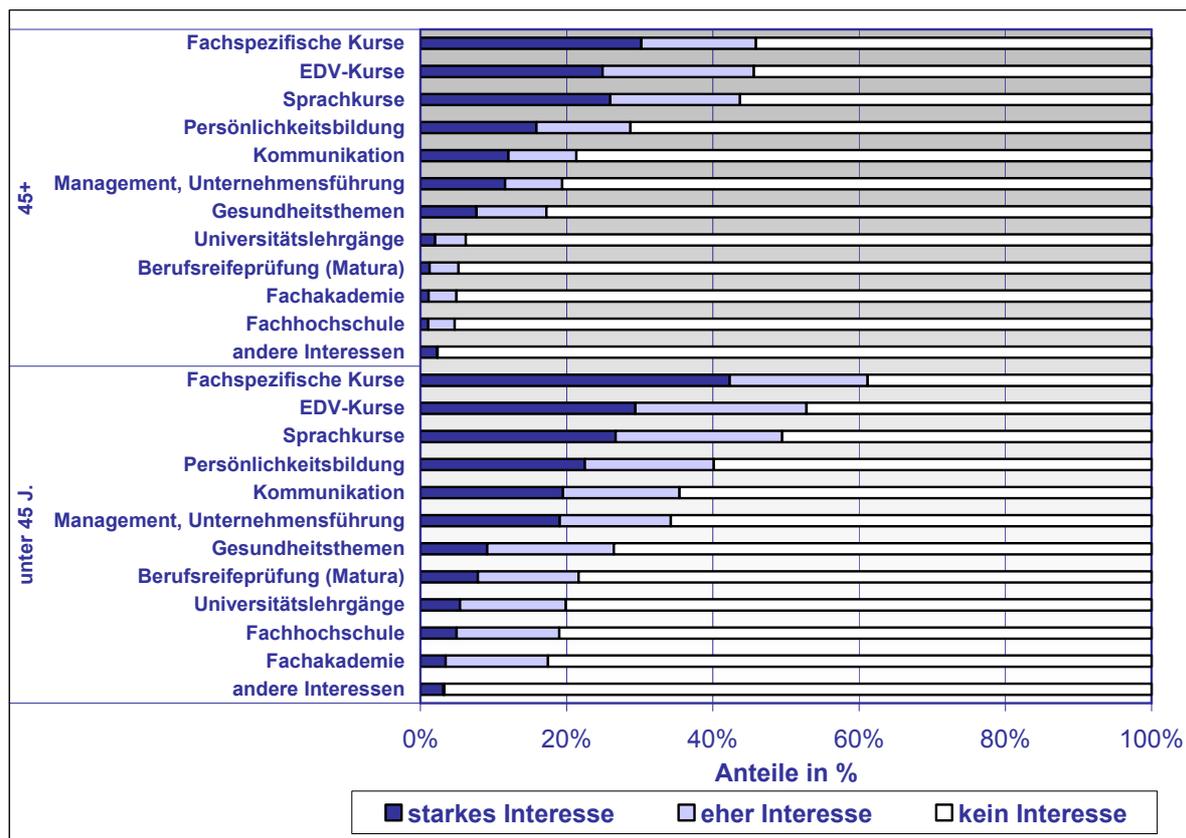
Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Ein weiterer Indikator dafür, dass es sich bei KursteilnehmerInnen oftmals um sehr weiterbildungsaktive Personen (im Sinn einer mehrmaligen Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während des Lebens) handelt, kann aus einer WIFI-KursteilnehmerInnenbefragung des Jahres 2003 abgelesen werden. Demnach bekundeten 90% aller KursteilnehmerInnen, dass

sie auch in Zukunft an Weiterbildung interessiert sind. Mit einem Anteil von 87% weiterbildungsinteressierter Personen ist das Weiterbildungsinteresse in der Gruppe der 45+ praktisch gleich hoch.

Abbildung 42 zeigt, dass auch die grundsätzliche inhaltliche Interessensstruktur zwischen den beiden Altersgruppen durchaus vergleichbar ist. Die Gruppe 45+ zeigt lediglich ein geringeres Interesse an formalen Höherqualifizierungsschienen (Universitätslehrgänge etc.).

Abb. 42: Zukünftiges Weiterbildungsinteresse: Gruppe der unter 45-Jährigen versus 45+
Rangreihung innerhalb der Altersgruppe nach dem Anteil „starkes + eher“ Interesse



Quelle: ibw-Sonderauswertung der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2003

Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich

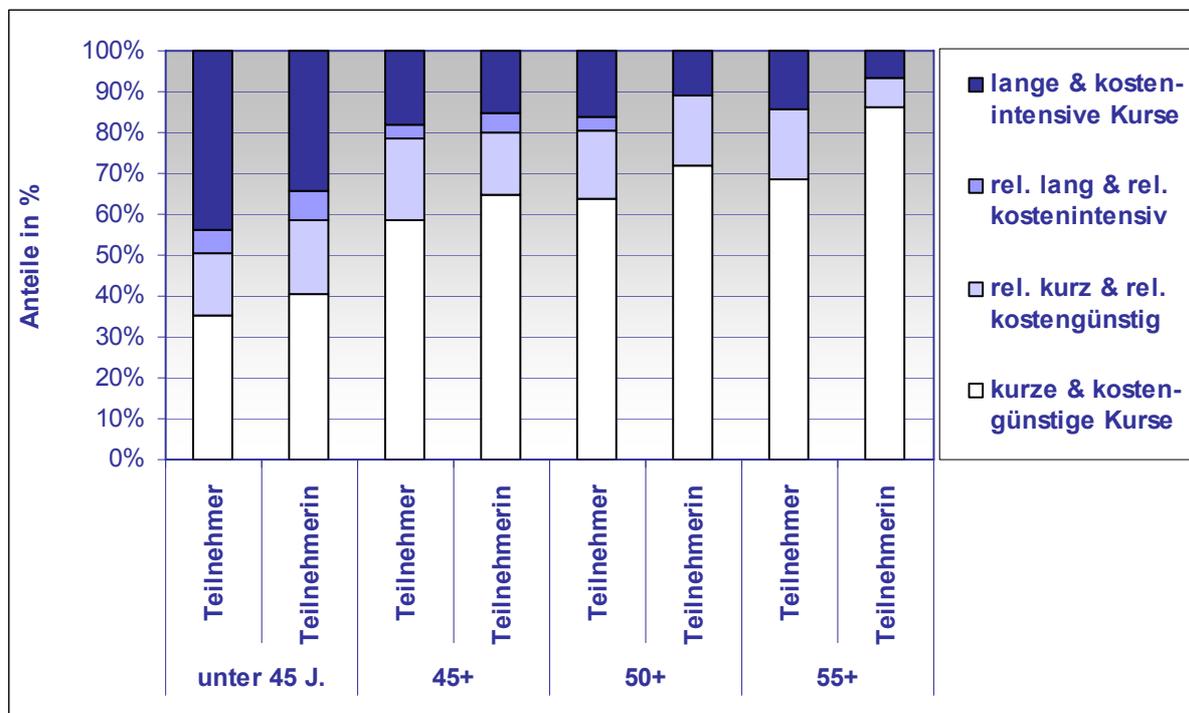
Die Anzahl der Kurse ist aber nur ein grober Indikator für die Weiterbildungsaktivität. Eine Person, die an zwei relativ kurz dauernden Kursen teilnimmt hätte demnach eine höhere Weiterbildungsaktivität als jemand, der an einem länger dauernden Kurs teilnimmt. Und die Dauer bzw. die Kosten eines Kurses hängen nicht unbedingt mit der Qualität des Kurses zusammen. Um auch diesen Aspekt zu beleuchten wurde ein gemeinsamer Indikator aus der Kursdauer sowie den Kurskosten gebildet²⁹.

Betrachtet man die alterstypische Verteilung der Kursteilnahme nach diesem Qualitätsindex (vgl. Abb. 43), dann zeigt sich, dass ältere KursteilnehmerInnen viel häufiger kurze und

²⁹ Implizite Annahme hinter der Bildung dieses Indikators ist, dass sowohl mit einer längeren Kursdauer als auch mit einem höheren Preis tendenziell die Qualität des Kurses positiv korrelieren sollte. Kursdauer und Kurskosten weisen eine hohe signifikant positive partielle Korrelation von 0,725 auf (Kontrollvariable WIFI-Geschäftsfeld).

kostengünstige Kurse belegten als die TeilnehmerInnen unter 45 Jahren. Und in jeder Altersgruppe kann ein gewisser Gendereffekt festgestellt werden. Demnach belegen weibliche Kursteilnehmer eher kürzere und kostengünstigere Kurse als ihre männlichen Kollegen.

Abb. 43: Verteilung der TeilnehmerInnen an WIFI-Kursen nach dem Qualitätsindex (Kursdauer * Kurskosten); nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

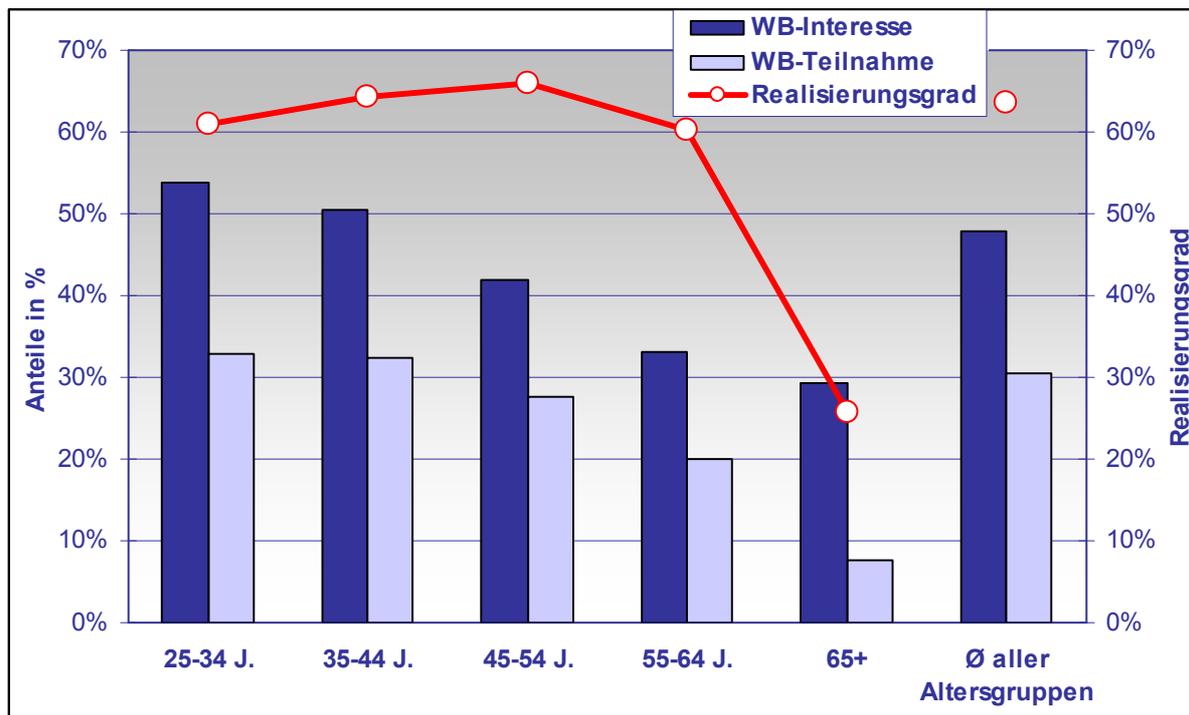
5.2 Weiterbildungsinteresse & Weiterbildungsmotive

5.2.1 Interesse an Weiterbildung und Realisierungsgrad bei ArbeitnehmerInnen

Die Motivation zu beruflicher oder privater Weiterbildung setzt natürlich ein dementsprechendes Interesse voraus. Aus der anschließenden Abbildung 44 geht deutlich ein ab etwa dem 50. Lebensjahr sinkendes Interesse an Weiterbildung hervor³⁰. Stellt man dem die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung gegenüber, dann erkennt man, dass im Schnitt etwa zwei Drittel der weiterbildungsinteressierten ArbeitnehmerInnen auch tatsächlich Weiterbildungsmaßnahmen getätigt haben. Aus einer Altersperspektive ist bemerkenswert, dass dieser Realisierungsgrad des Weiterbildungsinteresses (Anteil der Weiterbildungsaktiven an den Weiterbildungsinteressierten) erst ab dem 65. Lebensjahr drastisch zurückgeht.

³⁰ Aus dem Erhebungsbogen des verwendeten Mikrozensus geht nicht hervor, ob sich diese Frage auf berufliche oder private Weiterbildung bezieht. Für die Argumentation wird davon ausgegangen, dass die Frage eher auf ein grundsätzliches Interesse abzielt.

Abb. 44: Interesse an Weiterbildung, tatsächliche Weiterbildungsteilnahme und Realisierungsgrad des Weiterbildungsinteresses von ArbeitnehmerInnen in % der jeweiligen Altersklassen



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Im Kapitel 6 wird anhand einer eigenen, vom ibw durchgeführten, Befragung näher auf die Gründe eingegangen, warum berufstätige (ältere) Personen in den letzten fünf Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

5.2.2 Motive und Motivationslagen laut Mikrozensus 2003

Zentrale altersabhängige Motive für Aktivitäten im Rahmen der beruflichen Weiterbildung sind für ArbeitnehmerInnen die Weiterentwicklung der betrieblichen Position (nimmt mit dem Alter ab) sowie die Auffrischung/Aktualisierung veralteter Kenntnisse (vgl. Abb. 45). Erwartungsgemäß spielt das Argument der Wissensaktualisierung mit steigendem Alter eine immer wichtiger werdende Rolle als Weiterbildungsmotiv. Dagegen ist eine Verbesserung der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten tendenziell für jüngere Personen ein wichtiges Motiv. Das Motiv der Sicherung der Beschäftigung durch Weiterbildung nimmt interessanterweise mit dem Alter tendenziell ab.

Die größten Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Motive ihrer beruflichen Weiterbildungsteilnahme (vgl. Abb. 46) sind in der Weiterentwicklung der betrieblichen Position zu orten. Dieses Motiv ist in allen Altersgruppen bei den Männern stärker ausgeprägt. Und auch Sicherung der Beschäftigung sowie Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten ist bei den Männern ein wichtigerer Beweggrund als bei Frauen.

Bei allen anderen Motiven unterscheiden sich die Geschlechter nur marginal – und wenn, dann sind sie zumeist für Frauen etwas wichtiger als für Männer. Bemerkenswert ist, dass die gendertypischen Unterschiede über alle Altersgruppen hinweg beobachtet werden können.

Abb. 45: Weiterbildungsrelevante Motive der ArbeitnehmerInnen für berufliche Weiterbildung (Kurse, Schulungen u.ä.) in %
 Rangreihung nach der Bedeutung für alle Altersgruppen

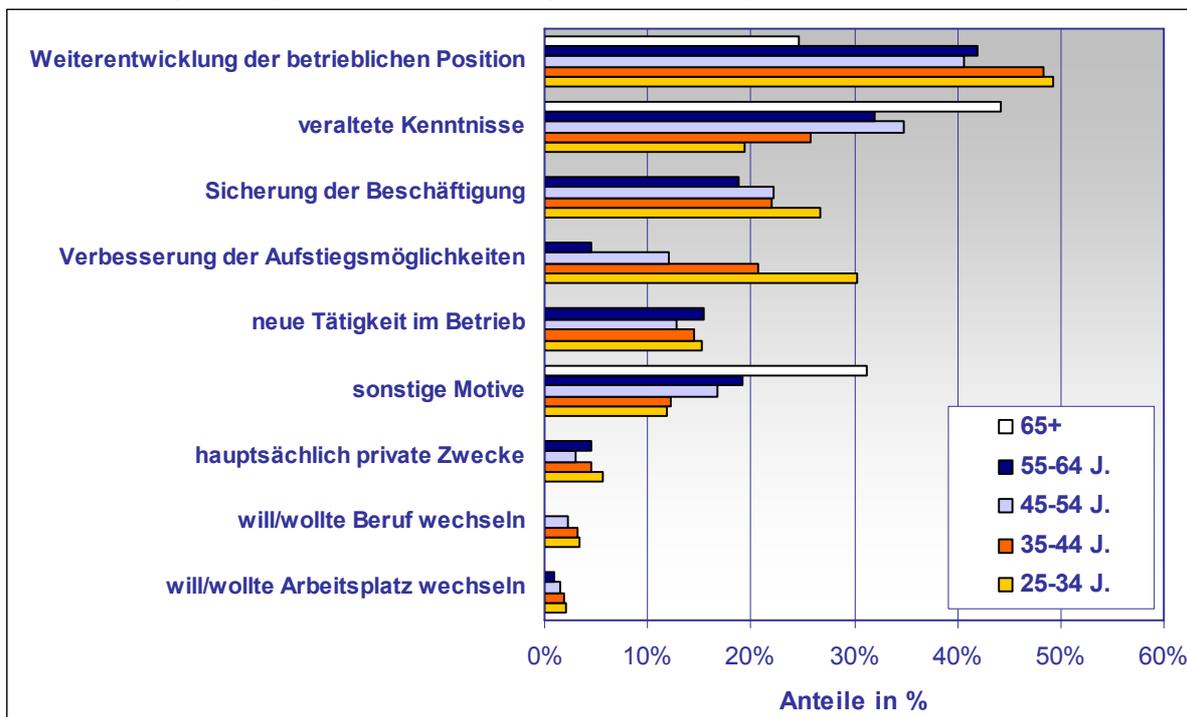
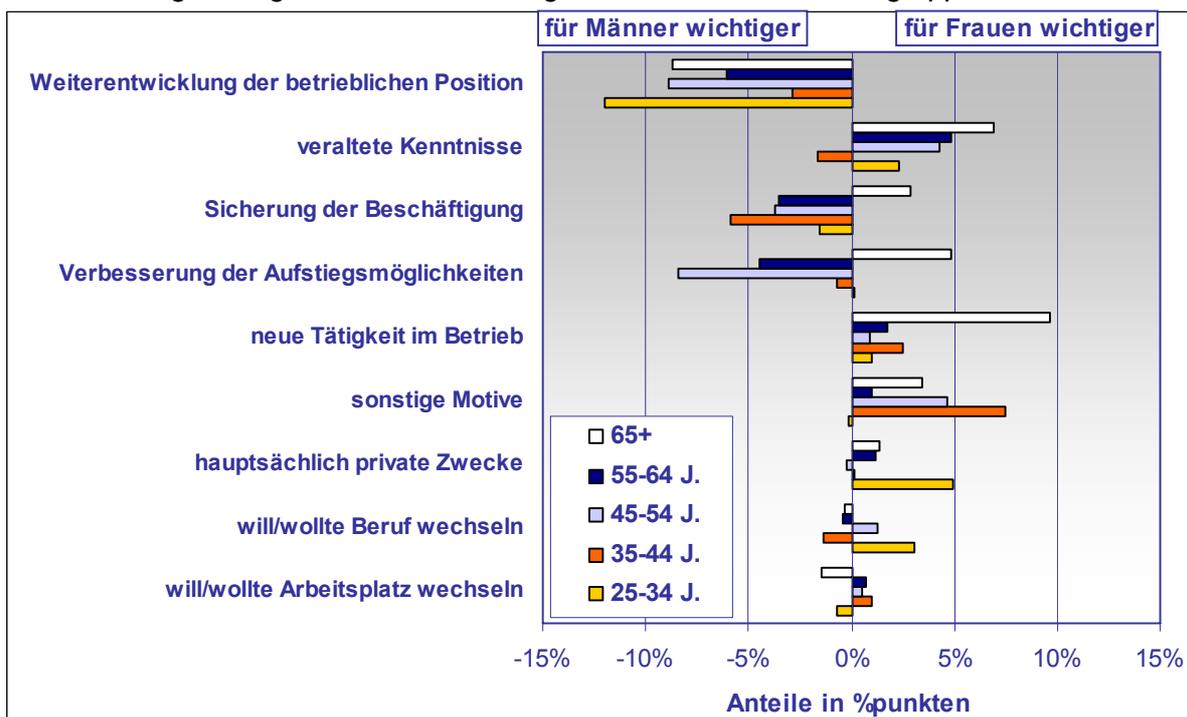


Abb. 46: Gendereffekte: Differenz (in %punkten) zwischen den Geschlechtern bzgl. der Anteile an Nennungen weiterbildungsrelevanter Motive für berufliche Weiterbildung (Kurse, Schulungen u.ä.)
 Rangreihung nach der Bedeutung der Motive für alle Altersgruppen



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen; Mehrfachantworten waren möglich

5.2.3 Motive und Motivationslagen für eine WIFI-Kursteilnahme

Die Teilnahme an WIFI-Kursen ist hauptsächlich beruflich motiviert. Daher lassen sich an diesem Datensatz sehr gut die Beweggründe für berufliche Weiterbildungsaktivitäten ablesen. Im Unterschied zum Mikrozensus 2003 wurde dabei u.a. auch explizit erfragt inwieweit Gehaltssteigerungsmotive, aber auch das inhaltliche/thematische Interesse sowie generell „die Freude am Lernen“ relevant sind. Zudem wurden im Unterschied zum Mikrozensus 2003 die WIFI-KursteilnehmerInnen gebeten eine explizite Wertigkeit der diversen möglichen Motive anzugeben (anhand einer dreistufigen Skala „trifft zu“ – „war nicht so wichtig“ – „trifft überhaupt nicht zu“).

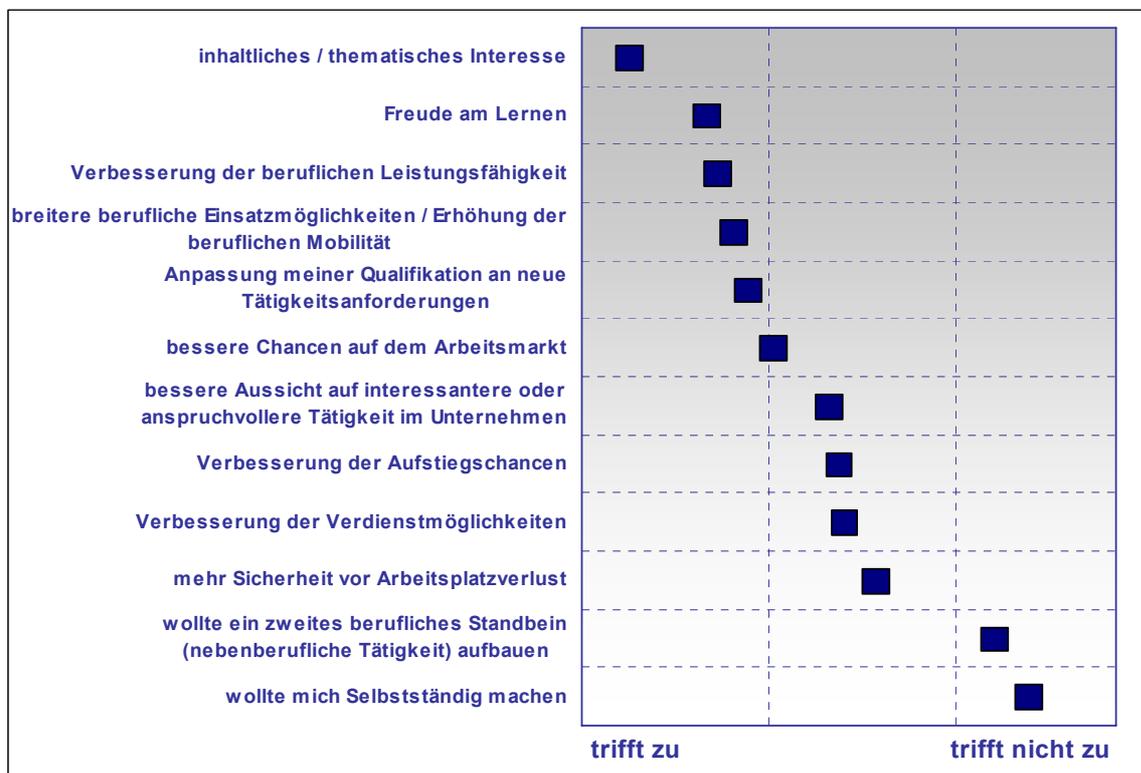
Bevor näher auf alters- und geschlechtstypische Unterschiede hinsichtlich der Motive für eine WIFI-Kursteilnahme eingegangen wird, wird vorab die Bedeutung der Einzelmotive dargestellt (vgl. Abb. 47). Auf den ersten Blick ist die relativ breite Streuung der Bedeutung der Motive für einen Kursbesuch auffallend.

Vorherrschend ist das inhaltliche und thematische Interesse. Aber auch Freude am Lernen sowie Qualifikationsanpassungsmotive und der Wunsch in einem breiteren beruflichen Einsatzbereich agieren zu können spielen eine ausgeprägte Rolle.

Aufstiegs- und Einkommensverbesserungs- sowie Arbeitsplatzsicherungsmotive spielen dabei eine zweitrangige Rolle bzw. sind nur bei etwa der Hälfte der KursteilnehmerInnen ein Hauptmotiv.

Für nur eine kleine Gruppe von KursteilnehmerInnen geht es darum, sich ein zweites berufliches Standbein zu schaffen bzw. sich für eine Selbstständigkeit vorzubereiten.

Abb. 47: Motive für eine WIFI-Kursteilnahme (Mittelwerte)



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Gibt es alterstypische Unterschiede in den Motiven?

Mit den Ausnahmen inhaltliches/thematisches Interesse sowie der Freude am Lernen wurden alle anderen Motive bei den Altersgruppen über 45 Jahre deutlich unwichtiger eingestuft als in der Altersgruppe der unter 45-Jährigen (vgl. Abb. 48). Und auffallend ist auch, dass die Bedeutung dieser Motive mit steigendem Alter sukzessive abnimmt. Aufgrund der hohen beruflichen Bezogenheit der Motive ist dies auch nicht verwunderlich. Interessanterweise maßen die älteren KursteilnehmerInnen auch dem Motiv „mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust“ eine geringere Bedeutung bei als die jüngere Kohorte. Bei Motiven wie „Aufstiegschancen verbessern“ oder „Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten“ war dies zu erwarten, da mit dem Näherrücken des Pensionierungszeitpunktes die Wahrscheinlichkeit einer Realisierung derartiger Motive unwahrscheinlicher wird und diese daher auch als Motiv an Bedeutung verlieren. Dass aber Arbeitsplatzsicherheit als Motiv für eine Weiterbildungsteilnahme bei den älteren KursteilnehmerInnen unwichtiger ist als bei den jüngeren, überrascht doch.

Freude am Lernen dürfte ein eminent wichtiges Motiv für die Kursteilnahme älterer Personen sein. Die entsprechenden Mittelwerte liegen sogar über jenen der KursteilnehmerInnen unter 45 Jahre. Beim inhaltlichen/thematischen Interesse zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Beide Motive stellen demnach wichtige Schlüssel motive für eine Weiterbildungsbeteiligung dar.

Grundsätzlich ist auch die sehr ähnliche Abfolge der Wertigkeiten für die jeweiligen Altersgruppen auffallend.

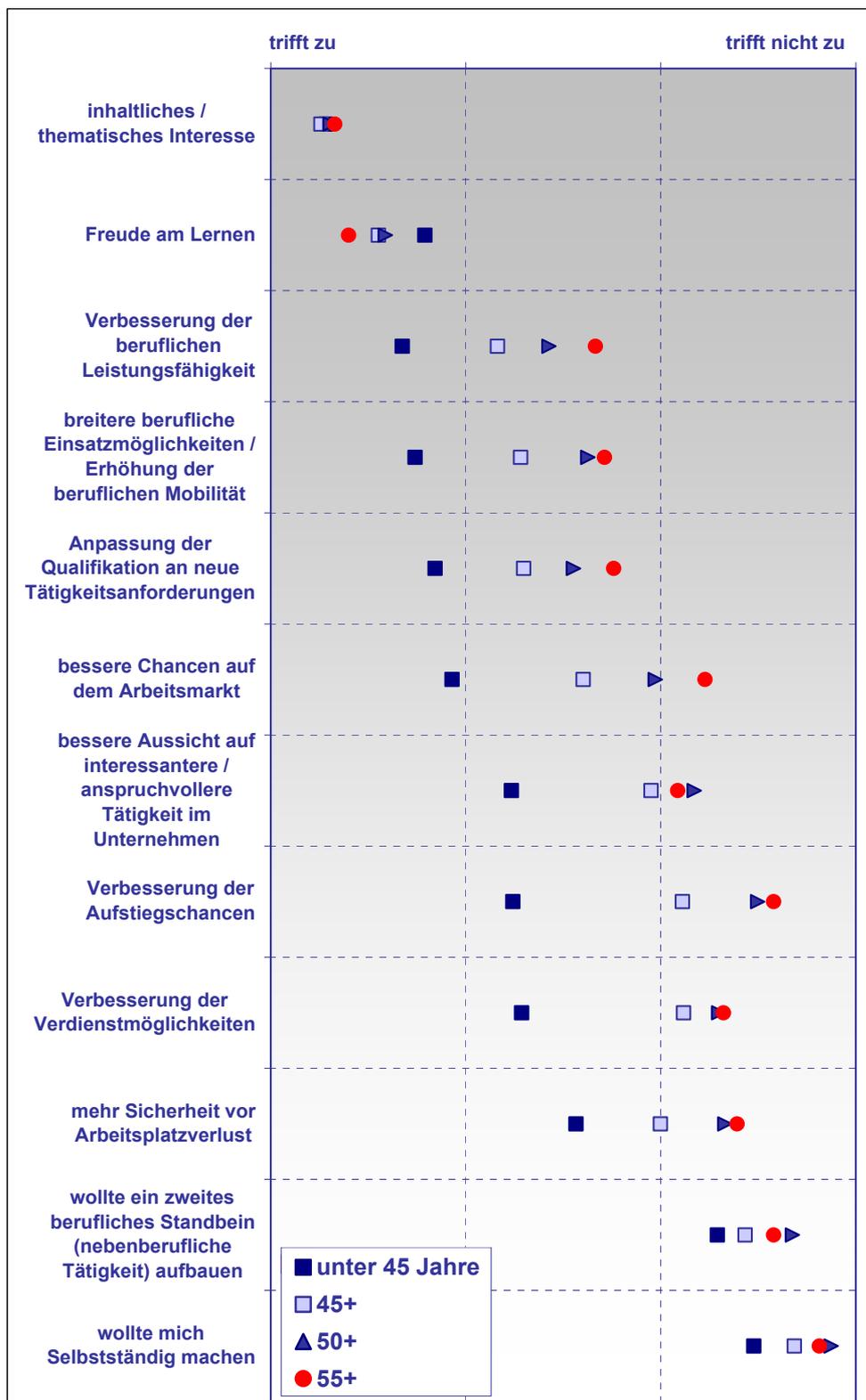
Gibt es gender- und alterstypische Unterschiede in den Motiven?

Abbildung 49 präsentiert das Ergebnis. Mit den Ausnahmen inhaltliches/thematisches Interesse sowie der Freude am Lernen gaben weibliche Kursteilnehmerinnen im Vergleich zu den männlichen Teilnehmern in ihrer jeweiligen Altersgruppe zumeist an, dass die abgefragten Kurs motive für sie etwas weniger wichtig sind. Ob dies eine Widerspiegelung einer höheren Skepsis hinsichtlich möglicher Realisierungen im beruflichen Kontext ist oder ob es sich dabei um eine generell höhere Reserviertheit im Antwortverhalten handelt lässt sich nicht feststellen. Grundsätzlich ist aber die sehr ähnliche Abfolge der Wertigkeiten auffallend.

Der **Vergleich der Motivstruktur von WIFI-KursteilnehmerInnen mit dem Ergebnis des Mikrozensus 2003** offenbart eine hohe Übereinstimmung: So ist bspw. im Mikrozensus 2003 auch die „Verbesserung der Aufstiegschancen“ oder die „Sicherung der Beschäftigung“ für „nur“ jeweils ein Fünftel der weiterbildungsaktiven Personen ein explizites Teilnahmemotiv – und auch bei den WIFI-KursteilnehmerInnen spielt es im Rahmen der Motivationsstruktur nur eine zweitrangige Rolle bzw. ist nur bei etwa der Hälfte der KursteilnehmerInnen ein Hauptmotiv.

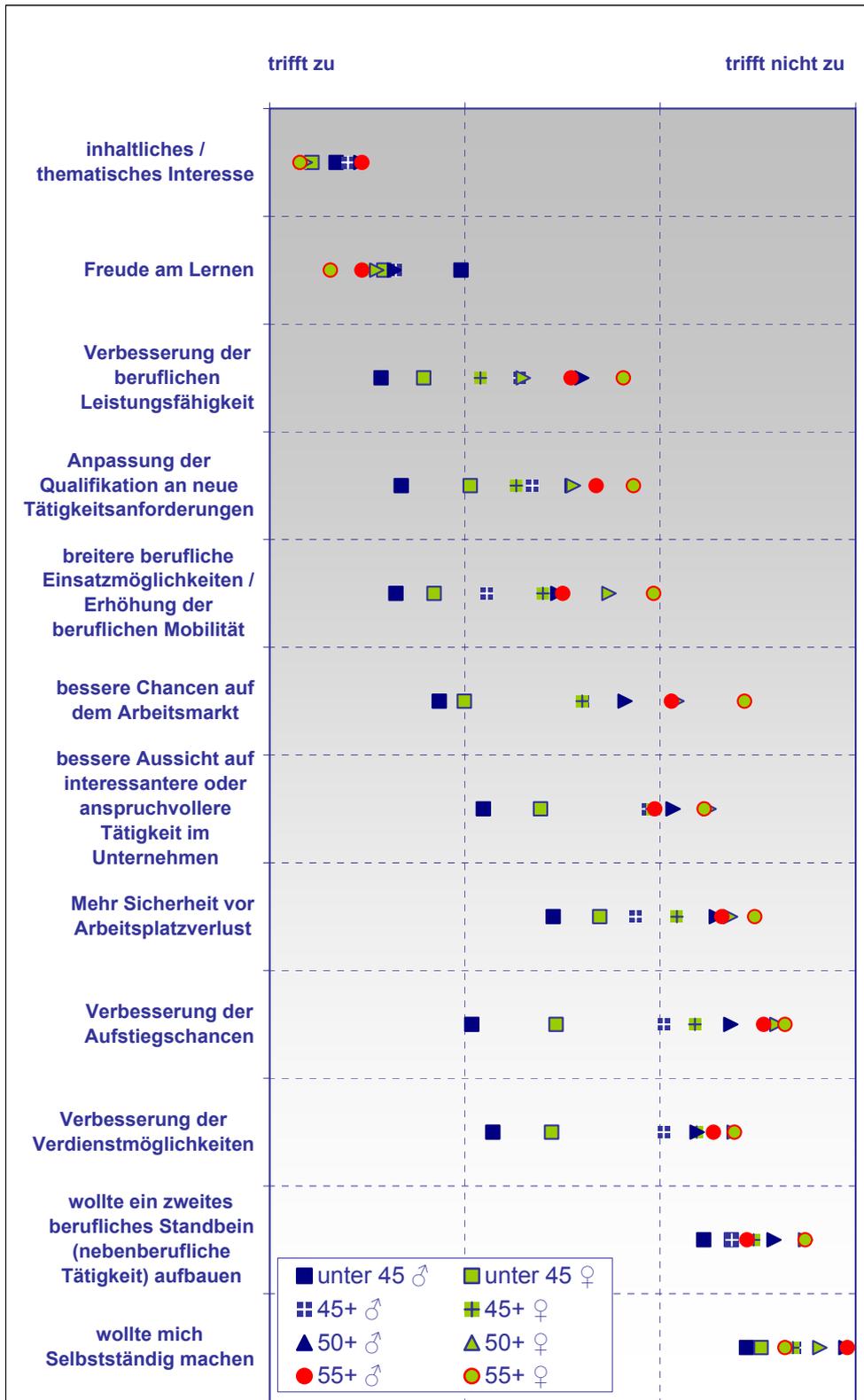
Beide Erhebungen stimmen auch überein was die „Weiterentwicklung der betrieblichen Position“ betrifft (vergleichbar mit den Motiven „breitere berufliche Einsatzmöglichkeit“ sowie „bessere Aussichten auf interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeiten im Unternehmen“ bei den WIFI-KursteilnehmerInnen).

Abb. 48: Alterstypische Motive für eine WIFI-Kursteilnahme (Mittelwerte)
Rangreihung nach der Bedeutung über alle KursteilnehmerInnen



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Abb. 49: Alters- und geschlechtstypische Motive für eine WIFI-Kursteilnahme (Mittelwerte)
Rangreihung nach der Bedeutung über alle KursteilnehmerInnen



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

In beiden Befragungen geht es nur einer vergleichsweise kleinen Gruppe von weiterbildungsaktiven Personen bzw. KursteilnehmerInnen darum, sich ein zweites berufliches Standbein zu schaffen, sich für eine Selbstständigkeit vorzubereiten, oder den Beruf bzw. den Arbeitsplatz zu wechseln.

Interessanterweise maßen die älteren KursteilnehmerInnen in beiden Erhebungen dem Motiv „Mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust“ eine geringere Bedeutung bei als die jüngere Kohorte. Es dürfte sich demnach um ein stabiles altersabhängiges Phänomen handeln.

Und diese Motive verlieren mit fortschreitendem Lebensalter der weiterbildungsaktiven Personen bzw. KursteilnehmerInnen an Bedeutung.

Lediglich zum Thema Anpassungsqualifikation („veraltete Kenntnisse“ im Mikrozensus und „Anpassung der Qualifikation an neue Tätigkeitsanforderungen“ bei den WIFI-KursteilnehmerInnen) lässt sich ein unterschiedliches Ergebnis feststellen. Nimmt im Mikrozensus die Bedeutung dieses Kursmotivs mit steigendem Lebensalter zu, so ist bei den WIFI-KursteilnehmerInnen der genau gegenteilige Effekt beobachtbar³¹.

Beide Befragungen zeigen auch Unterschiede hinsichtlich des Genderaspekts: Im Mikrozensus ist für anteilmäßig deutlich mehr Männer als Frauen die Weiterentwicklung der betrieblichen Position wichtig. Und auch Sicherung der Beschäftigung sowie Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten ist bei den Männern ein wichtigerer Beweggrund als bei Frauen. Bei allen anderen Motiven unterscheiden sich die Geschlechter nur marginal – und wenn, dann sind sie zumeist für Frauen etwas wichtiger als für Männer. In der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung konnten diese Effekte nicht festgestellt werden. Mit den Ausnahmen inhaltliches/thematisches Interesse sowie der Freude am Lernen gaben weibliche Kursteilnehmer im Vergleich zu den männlichen Teilnehmern in ihrer jeweiligen Altersgruppe zumeist an, dass die abgefragten Kursmotive für sie etwas weniger wichtig sind.

Die WIFI-Kursteilnehmer-Befragung offenbart zudem die hohe Bedeutung die ein grundsätzliches inhaltliches/thematisches Interesse und generell die Freude am Lernen für eine Weiterbildungsbeteiligung haben. Und dies vor allem (auch) bei älteren KursteilnehmerInnen. Zudem zeigt sich, dass Gehaltssteigerungsmotive oftmals nicht so wichtig sind wie vermutet wird. Für nur etwa die Hälfte der WIFI-KursteilnehmerInnen waren sie nämlich ein wichtiger Beweggrund.

Zumeist werden mehrere Motive gleichzeitig verfolgt

Üblicherweise setzten sich die **Motivationslagen** für eine Kursteilnahme aus mehreren Motiven gleichzeitig zusammen. D.h. bei den meisten KursteilnehmerInnen gab es nicht nur ein Motiv, sondern gleichzeitig mehrere, die für die Kursteilnahme wichtig waren. So gaben

³¹ Ein möglicher Grund für dieses unterschiedliche Resultat kann in der unterschiedlichen Frageformulierung liegen. Möglicherweise interpretierten viele WIFI-KursteilnehmerInnen den Zusatz „an neue Tätigkeitsanforderungen“ im Sinne einer neuen/andersgearteten beruflichen Tätigkeit und nicht – wie von uns intendiert – als Qualifizierungsbedarfe aufgrund technologischen/betriebsorganisatorischen Wandels. Für eine adäquatere Frageformulierung des Mikrozensus spricht auch das Ergebnis einer im Jahr 2003 durchgeführten WIFI-TeilnehmerInnen-Befragung. In dieser bekundeten 20% der unter 45-, aber 30% der über 45-Jährigen, dass „über aktuelle Entwicklungen am Laufenden sein“ für sei ein wichtiges Teilnahmemotiv war. Andererseits zeigt aber die Unternehmensbefragung, dass sich ältere ArbeitnehmerInnen oft auf ihre Erfahrung berufen und meinen, dass ihre Qualifikation / ihr Wissen ausreicht (vgl. dazu auch Seite 139).

nur 3% der KursteilnehmerInnen an, dass lediglich ein einziges Motiv für die Kursteilnahme von Bedeutung war. Für 70% der Befragten waren mehr als vier Motive von großer Bedeutung. Welches sind nun die vorherrschenden Motivationslagen (d.h. Bündel aus Einzelmotiven), die für die Kursteilnahme von Bedeutung waren bzw. wie stark ist der Zusammenhang zwischen den Einzelmotiven?

Grob gesprochen können vier unterschiedliche Motivationslagen extrahiert werden: Von besonderer Bedeutung für alle KursteilnehmerInnen ist die **intrinsische Motivation**, also das inhaltliche/thematische Interesse sowie generell die Freude am Lernen³². Die zweite Motivationslage ist stark von **Aufstiegsmotiven** (höheres Gehalt, „Karriere“, interessantere/anspruchsvollere Tätigkeiten) geprägt. Die dritte Motivationslage zentriert um **Qualifikationsanpassungsmotive** (Arbeitsplatzsicherung, Anpassung an neue Tätigkeiten etc.) und als vierte Gruppe können jene Motive angesehen werden, die **spezielle Bedarfslagen** (selbstständig machen, zweites berufliches Standbein aufbauen) betreffen³³. Bemerkenswert ist dabei, dass sich die beiden ersten Motivationslagen (Aufstiegs motive und Qualifikationsanpassungsmotive) sehr stark „überlappen“. Führt man nämlich eine Faktorenanalyse durch, dann zeigt sich, dass alle Einzelmotive, die zu diesen beiden Faktoren gezählt werden können, Faktorladungen zwischen 0,6 und 0,8 aufweisen. D.h. offensichtlich ist mit dem Qualifikationsanpassungsmotiv zumeist auch die Hoffnung verbunden, dass die Weiterbildung zu einem beruflichen Aufstieg führt. Und die mögliche Realisierung des Aufstiegsmotivs setzt voraus, dass es durch die Kursteilnahme zu einer Qualifikationsanpassung/-erneuerung kommt.

Gibt es alters- und geschlechtstypische Unterschiede in den Motivationslagen?

Eine nach dem Geschlecht der KursteilnehmerInnen getrennt durchgeführte Faktorenanalyse zeigte keine auffälligen Unterschiede hinsichtlich der Motivationslagen zwischen männlichen und weiblichen KursteilnehmerInnen (vgl. dazu die rotierten Komponentenmatrizen im Anhang A, Tabelle A-2a und A-2b).

Mit zunehmendem Alter der KursteilnehmerInnen fokussieren sich die Motive: Waren nämlich in der Altersgruppe der unter 45-Jährigen noch im Schnitt sechs bis sieben Einzelmotive wichtig für die Kursteilnahme, so reduziert sich diese Durchschnittszahl sukzessive auf etwa vier Einzelmotive in der Gruppe 55+.

Und auch bezüglich der Motivationslagen zwischen den Altersgruppen zeigen sich Unterschiede: Bei den unter 45-Jährigen ist das bislang beschriebene Muster vorherrschend (vgl. dazu auch die rotierte Komponentenmatrix im Anhang A, Tabelle A-3a). Bei den über 55-Jährigen zeigte sich aber hinsichtlich der Zusammensetzung des Qualifikationsanpassungs- und des Aufstiegsmotivs eine unterschiedliche Zusammensetzung der Einzelmotive (vgl. dazu auch die rotierte Komponentenmatrix im Anhang A, Tabelle A-3b): Eine Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit sowie die Anpassung der Qualifikation an neue Tätigkeitsanforderungen geht einher mit dem Wunsch nach breiteren beruflichen Einsatzmöglichkeiten sowie interessanteren oder anspruchsvolleren Tätigkeiten (Komponente 1). Und in der zweiten Komponente laden die Einzelmotive Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten

³² Diese beiden Motive sind unkorreliert mit allen anderen Motiven. Bei diesen beiden Motiven handelt es sich um Aspekte, denen praktisch alle TeilnehmerInnen eine hohe Bedeutung beimaßen.

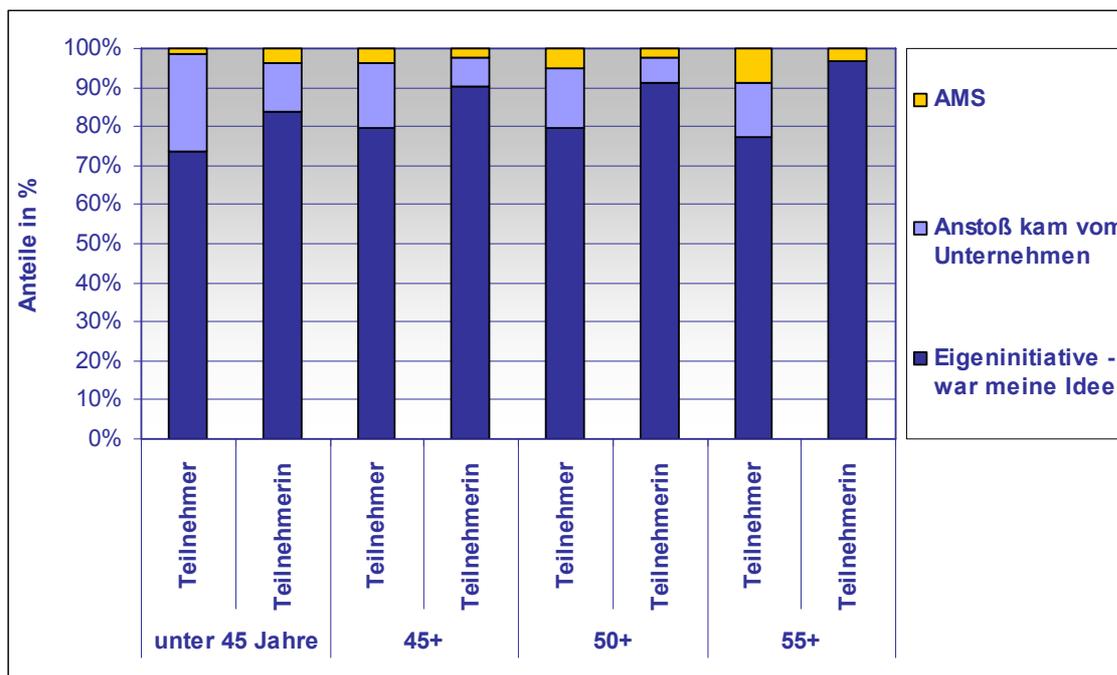
³³ Zu methodischen Aspekten der Extrahierung dieser Motivationslagen vgl. Schmid und Koller (2008).

sowie der Aufstiegschancen, der Aufbau eines zweiten (nebenberuflichen) Standbeins, das Arbeitsplatzsicherungsmotiv, das Motiv sich selbstständig zu machen sowie generell bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu haben sehr hoch. Demnach dürfte ein Teil der älteren WIFI-KursteilnehmerInnen den Kursbesuch primär deshalb durchführen um auf neue Tätigkeitsanforderungen zu reagieren bzw. im Rahmen der bestehenden Beschäftigung interessantere Aufgaben zu übernehmen. Der andere Teil der älteren KursteilnehmerInnen hat entweder ausgeprägte Aufstiegs motive und/oder sieht durch die Kursteilnahme erhöhte Chancen am Arbeitsmarkt (neben der Arbeitsplatzsicherheit können diese u.a. auch im Aufbau eines nebenberuflichen Standbeins oder einer Selbstständigkeit liegen).

5.2.4 Kontexteinflüsse für eine berufliche Weiterbildungsteilnahme: Eigeninitiative und Absprache / Abstimmung mit dem Arbeitgeber

In der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung wurden zwei weitere, für eine Weiterbildungsbeteiligung relevante, Kontextvariablen erhoben. So basiert bei externen WIFI-Kursen die Teilnahme primär auf der **Eigeninitiative**: 80% der KursteilnehmerInnen sagten dies. Für 17% kam der Anstoß seitens des Unternehmens und für 3% vom AMS. Bei weiblichen Kursteilnehmern ist die Eigeninitiative sogar noch etwas stärker ausgeprägt als bei männlichen Kursteilnehmern. Ein Alterseffekt kann nicht wirklich festgestellt werden (vgl. Abb. 50).

Abb. 50: Anstoß zur Kursteilnahme; nach Altersgruppen und Geschlecht



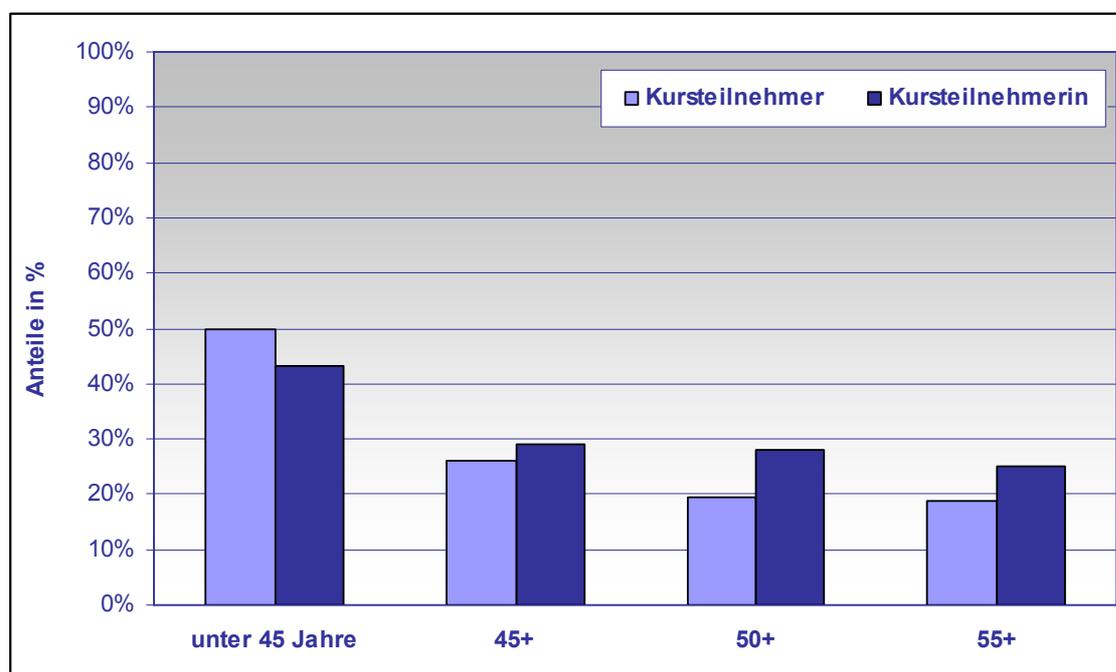
Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Eine Sonderauswertung zeigt aber einen Bildungseffekt auf: Mit steigendem formalem Bildungsabschluss nimmt der Anteil der KursteilnehmerInnen, die bekundeten, dass die Kursteilnahme auf der Eigeninitiative beruhte, zu. So beruht bei drei Viertel aller KursteilnehmerInnen mit nicht über die Pflichtschule hinausgehendem Bildungsabschluss die Kursteilnahme auf der Eigeninitiative – bei den HochschulabsolventInnen waren es 95%. Dieses Muster ist in allen Altersgruppen beobachtbar. Und auch die berufliche Position hat einen Einfluss: Bei zwei Drittel der TechnikerInnen, angelernten ArbeiterInnen und der Facharbei-

terInnen war die Eigeninitiative ausschlaggebend für den Kursbesuch – bei allen anderen beruflichen Position lag dieser Anteil bei über 80%.

Der hohe Grad der Eigeninitiative bezüglich des Kursbesuches korrespondiert mit einem relativ **geringen Ausmaß an Absprache/Abstimmung mit dem Arbeitgeber über den Kursbesuch** (vgl. Abb. 51). So hat sich nicht einmal die Hälfte (43%) der KursteilnehmerInnen vorab mit ihrem Arbeitgeber über den Kursbesuch abgesprochen/abgestimmt. In der Altersgruppe der unter 45-Jährigen sind Absprachen mit dem Arbeitgeber häufiger als bei den älteren WIFI-KursteilnehmerInnen. Interessanterweise ist bei den älteren KursteilnehmerInnen eine Absprache/Abstimmung mit dem Unternehmen über die Kursteilnahme bei den Frauen etwas häufiger als bei den Männern.

Abb. 51: Absprache/Abstimmung vor Kursantritt mit dem Arbeitgeber; nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Die meiste Kommunikation mit dem Arbeitgeber über den Kursbesuch ist bei inhaltlichen Aspekten des Kursbesuches gegeben: Etwa ein Drittel aller KursteilnehmerInnen hat mit dem Arbeitgeber über die inhaltliche Ausrichtung des Kurses gesprochen bzw. sich abgestimmt. Etwa ein Fünftel hat sich mit ihrem Arbeitgeber über Karriereaspekte bzw. eine Änderung des beruflichen Aufgabengebietes abgesprochen/abgestimmt. Beim Thema Gehalt waren es noch weniger (14%) – vgl. Abb. 52. Bei allen Aspekten ist ein Alterseffekt feststellbar: Bei den über 45-Jährigen ist eine Absprache/Abstimmung mit dem Arbeitgeber deutlich seltener.

KursteilnehmerInnen, die HochschulabsolventInnen oder AHS-MaturantInnen sind, haben eine niedrigere Wahrscheinlichkeit: rund 33%), dass es mit dem Arbeitgeber zu einem dieser Aspekte zu einer Absprache/Abstimmung kam als alle anderen KursteilnehmerInnen (rund 45%). Und auch die berufliche Position übt einen Einfluss aus: Hilfskräfte, Verkaufspersonal und Manager / leitende Angestellte / Beamte haben eine niedrigere Wahrscheinlichkeit einer Absprache/Abstimmung mit dem Arbeitgeber als alle anderen beruflichen Positionen.

Abb. 52: Absprache/Abstimmung vor Kursantritt mit dem Arbeitgeber; nach Altersgruppen und Geschlecht
Anteil der WIFI-KursteilnehmerInnen, die angaben, dass sie sich vor der Kursteilnahme mit ihrem Arbeitgeber abgesprochen / abgestimmt haben

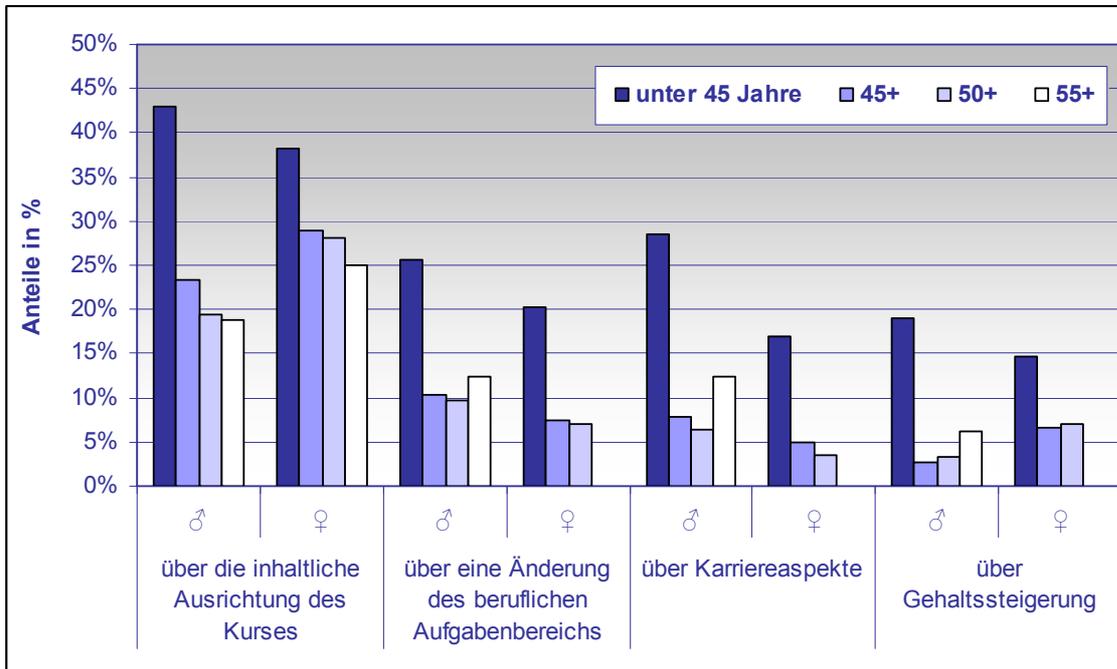
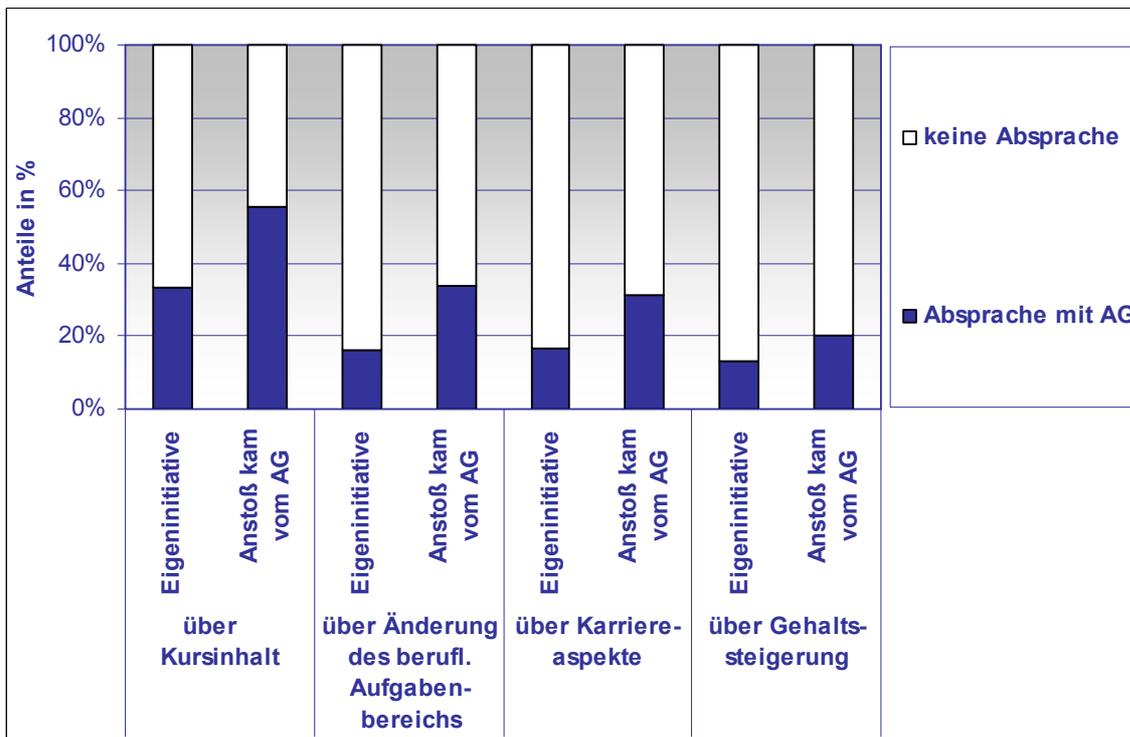


Abb. 53: Absprache/Abstimmung vor Kursantritt mit dem Arbeitgeber; Verteilung nach der Abhängigkeit davon, ob die Kursteilnahme auf der Eigeninitiative beruht oder ob der Anstoß vom Arbeitgeber kam



Quelle für beide Abbildungen: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008;
 Anmerkung: AG...Arbeitgeber

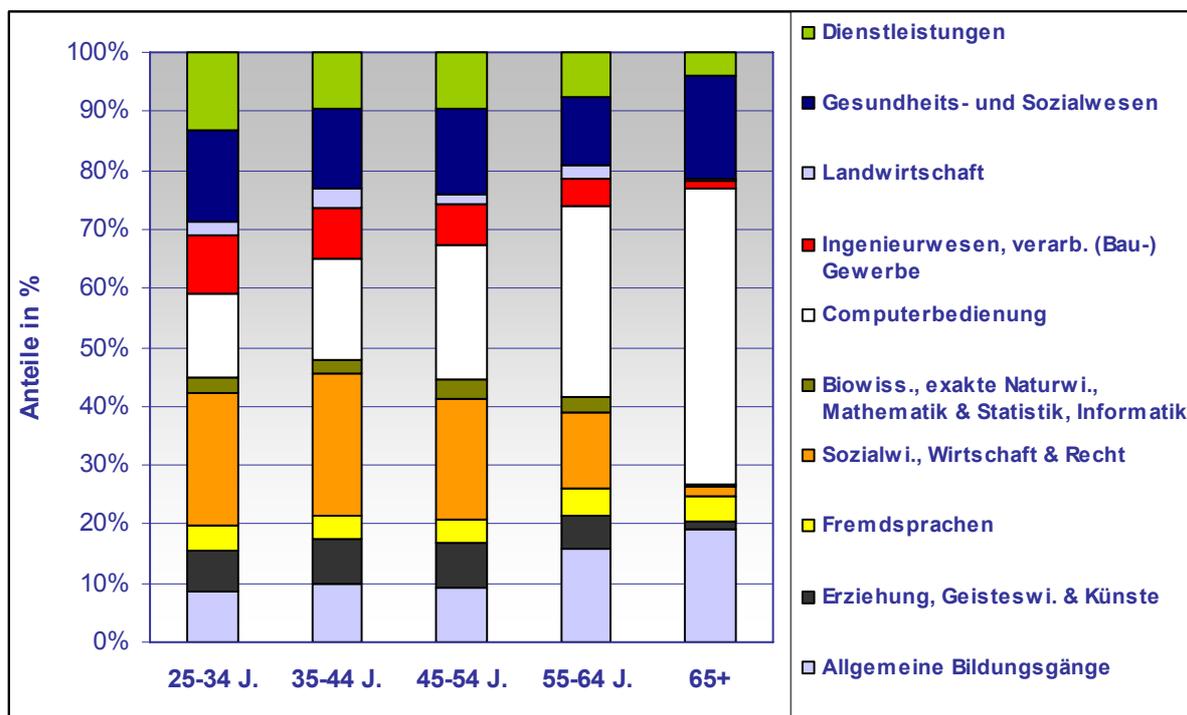
Zwar erhöht sich der Anteil der Absprachen/Abstimmungen mit dem Arbeitgeber über die Kursteilnahme im Falle, dass der Anstoß für die Kursteilnahme vom Arbeitgeber kam (vgl. Abb. 53). Dennoch ist auffällig, dass falls überhaupt dann primär auch nur über den Kursinhalt (und nur selten über die anderen Themen wie Karriere-/Gehaltsaspekte) gesprochen wurde. Dieses Muster lässt sich in allen Altersgruppen beobachten³⁴.

5.3 Gibt es alterstypische Unterschiede hinsichtlich der Kursinhalte?

Im Mikrozensus 2003 liegen Informationen zu den belegten Inhalten beruflicher und privater Weiterbildung vor. Und auch anhand der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008 kann eine Abschätzung hinsichtlich einer unterschiedlichen Kursbelegung nach dem Alter vorgenommen werden (Indikator: WIFI-Geschäftsfeldeinteilung).

Wie die Mikrozensusauswertungen zeigen unterscheidet sich die inhaltliche Kursbelegung nach dem Alter der KursteilnehmerInnen deutlich (vgl. Abb. 54). Weiterbildungskurse im Bereich der Computerbedienung nehmen mit dem Alter deutlich zu. Und allgemeine Bildungsgänge sowie Kurse im Feld Gesundheits- und Sozialwesen nehmen ab der Altersgruppe 55+ bzw. 65+ zu. Korrespondierend sind die Rückgänge der Kurse in den meisten anderen Themenfeldern. Dieses zeitliche Veränderungsmuster kann bei beiden Geschlechtern festgestellt werden (vgl. Abb. 55).

Abb. 54: Verteilung der KursteilnehmerInnen nach dem Kursinhalt; nach Altersgruppen

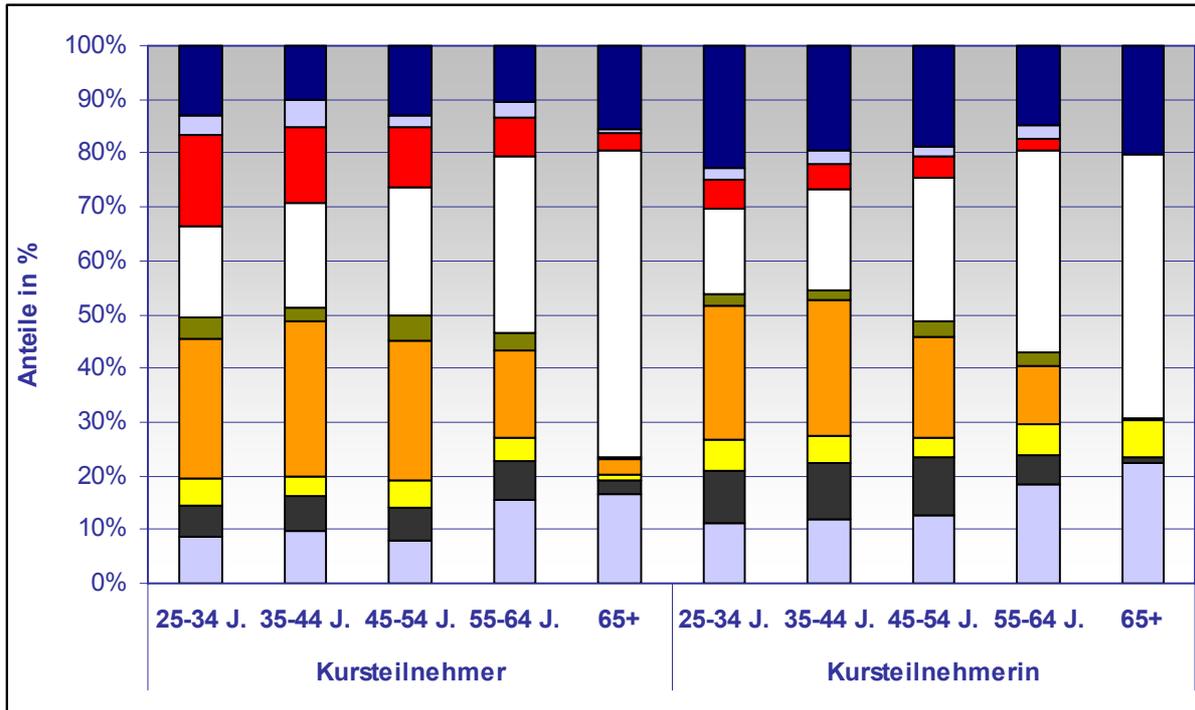


Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Anmerkung: Im Mikrozensus wurden die Kursinhalte der letzten drei Kursbesuche abgefragt. Die Abbildung zeigt die Verteilung dieser drei Kurse zusammengefasst.

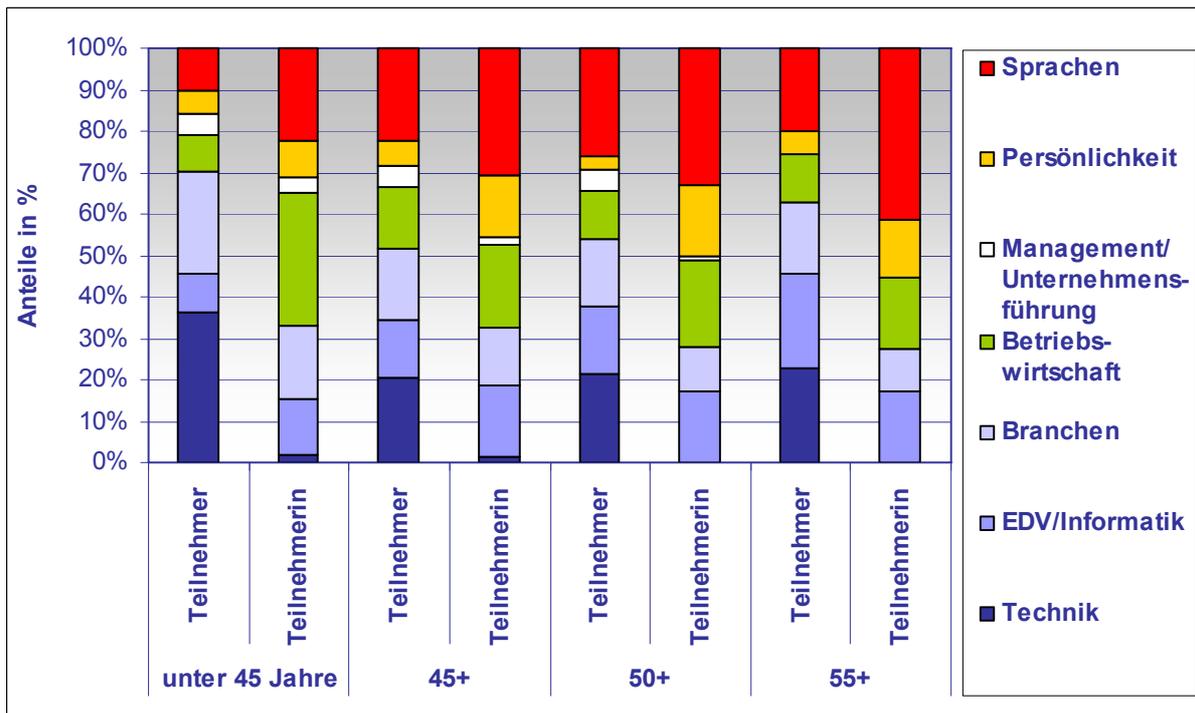
³⁴ Die Gründe dafür, dass keine Absprache/Abstimmung mit dem Arbeitgeber stattfand, wurden nicht abgefragt. Bei KursteilnehmerInnen aus dem Management bzw. HochschulabsolventInnen ist der niedrigere Anteil aufgrund ihrer leitenden Funktionen aber selbsterklärend.

Abb. 55: Verteilung der KursteilnehmerInnen nach dem Kursinhalt; nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen
Anmerkung: Legende wie in Abbildung 54

Abb. 56: Verteilung der KursteilnehmerInnen nach dem Kursinhalt (WIFI-Geschäftsfeld); nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

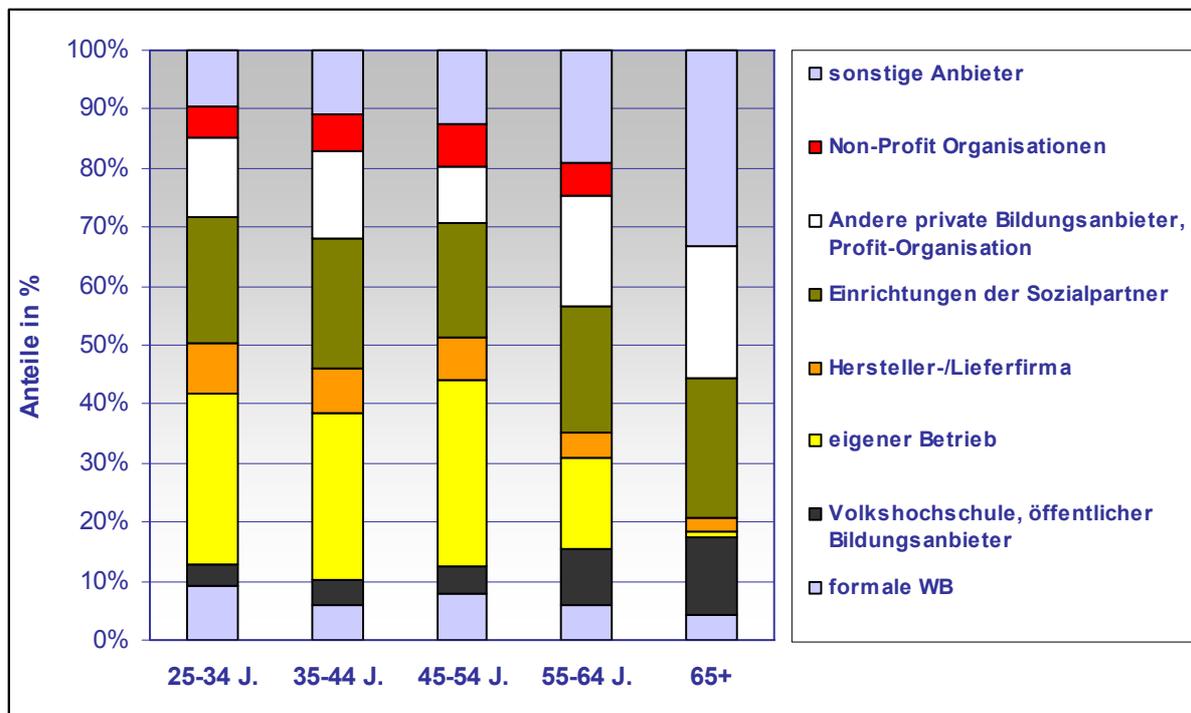
Anhand der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008 zeigt sich, dass mit dem Alter die relative Häufigkeit der Sprachkurse und von EDV-/Informatikkursen zunimmt (vgl. Abb. 56). Hier tritt der Genderaspekt unterschiedlicher Kursbelegung nach dem Kursinhalt stärker zutage: Männliche Kursteilnehmer belegen häufiger Kurse in den WIFI-Geschäftsfeldern Technik, EDV/Informatik und Branchen – weibliche Kursteilnehmerinnen besuchen hingegen deutlich häufiger Kurse zu Themen der Betriebswirtschaft, Persönlichkeit und Sprachen.

5.4 Gibt es alterstypische Unterschiede hinsichtlich der Kursanbieter bei denen Weiterbildung belegt wird?

Im Mikrozensus 2003 liegen auch Informationen zu den Kursanbietern bzw. zu den Kursorten vor, an dem die zuletzt durchgeführte Weiterbildungsmaßnahme stattfand. Bis zum Alter von etwa 55 Jahren ist die Verteilung der Lernorte/Weiterbildungsträger stabil (vgl. Abb. 57). Demnach findet Weiterbildung in einem innerbetrieblichen Setting (inkl. bei Hersteller-/Lieferfirmen) rund 35 bis 38% statt. Knapp 10% der Kurse finden im formalen Weiterbildungsbereich statt (an öffentlichen Schulen, Universitäten, Fachhochschulen). In den Einrichtungen der Sozialpartner finden etwa 20% der Kurse statt.

Danach geht der Anteil der betriebsintern durchgeführten Weiterbildung zurück. Korrespondierend steigen die Anteile der anderen Lernorte (mit Ausnahme des formalen Weiterbildungsbereichs) – insbesondere bei den „sonstigen Anbietern“, den privaten profitorientierten Anbietern sowie auch bei den Volkshochschulen (und anderen öffentlichen Anbietern) an.

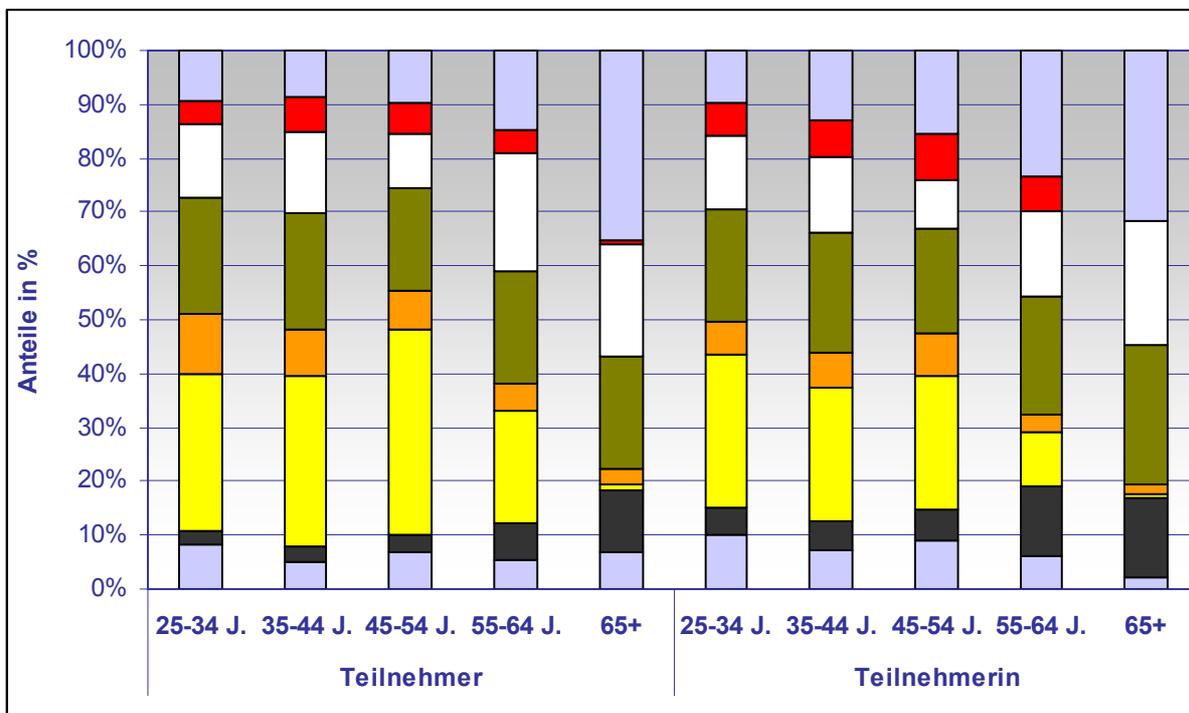
Abb. 57: Verteilung der KursteilnehmerInnen nach dem Kursort / dem Weiterbildungsträger; nach Altersgruppen



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen
 Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Verteilung des zuletzt besuchten Kurses.
 Formale Weiterbildung: an Schulen, Universitäten, Fachhochschulen

Dieses zeitliche Veränderungsmuster kann bei beiden Geschlechtern festgestellt werden (vgl. Abb. 58). Innerbetriebliche Weiterbildung hat aber bei den männlichen Kursteilnehmern in allen Altersgruppen bis zum offiziellen Pensionsantrittsalter einen höheren Anteil als bei den Frauen.

Abb. 58: Verteilung der KursteilnehmerInnen nach dem Kursort / dem Weiterbildungsträger; nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Anmerkungen:

Die Abbildung zeigt die Verteilung des zuletzt besuchten Kurses. Legende wie in Abbildung 57.

5.5 Auswirkungen beruflich motivierter Weiterbildungsaktivitäten

Nachdem Motive und Motivationslagen von weiterbildungsaktiven (älteren) ArbeitnehmerInnen beleuchtet wurden, stehen nun die Nutzenaspekte aus der Weiterbildungsteilnahme im Zentrum der Analysen.

5.5.1 Auswirkungen gemäß Mikrozensus 2003

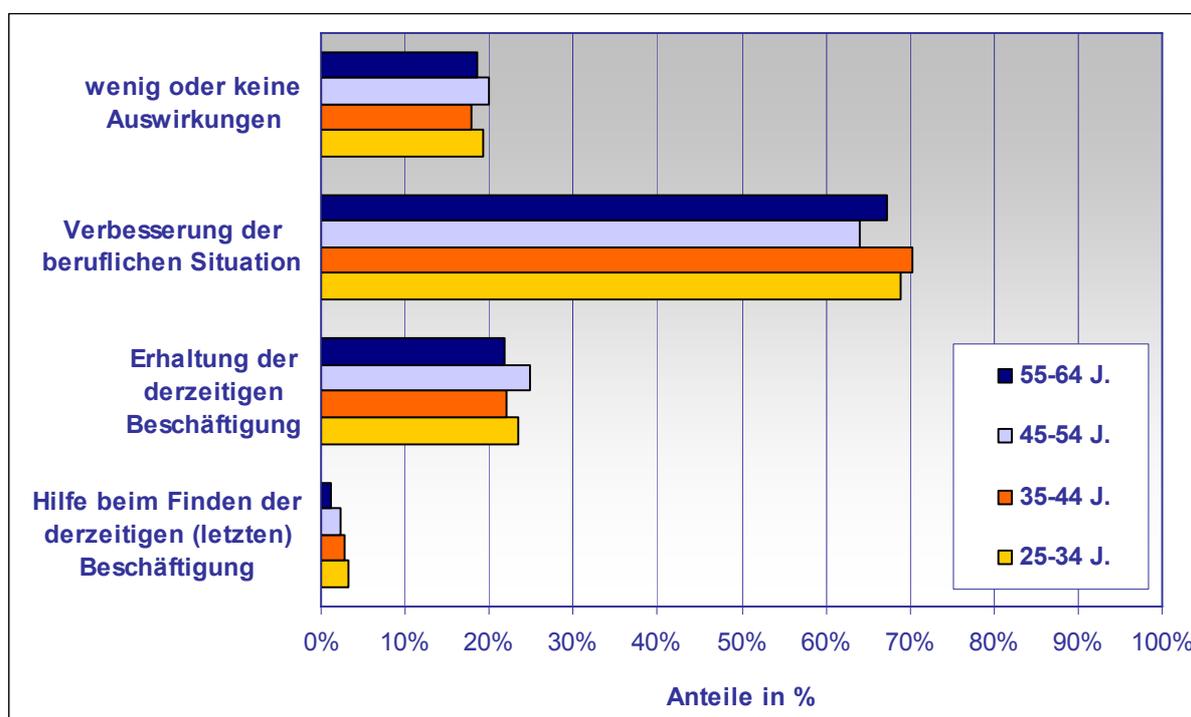
Rund 80% der TeilnehmerInnen an beruflich motivierter Weiterbildung bekundeten laut Mikrozensus 2003 positive Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit – nur etwa ein Fünftel sieht keine Auswirkungen (vgl. Abb. 59). Leider gibt es im Datensatz keine Informationen zu Einkommensaspekten bzw. Aufstiegs-/Kariereffekten. Und auch zu rein privat motivierten Kursen gibt es keine Angaben hinsichtlich möglicher Auswirkungen auf die berufliche Situation.

Als wichtigste Auswirkung der Weiterbildungsteilnahme wird quer über alle Altersgruppen die Verbesserung der beruflichen Situation bewertet: Etwa zwei Drittel der weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen gaben diese Auswirkung an.

Ein Viertel gab an, dass die Kursteilnahme zur Erhaltung der derzeitigen Beschäftigung beigetragen hat und nur für eine Minderheit stellte sie eine Hilfe beim Finden der derzeitigen Beschäftigung dar.

Bemerkenswert ist auch, dass diese Effekte in allen Altersgruppen bis 64 Jahre praktisch in einem gleichen Ausmaß gelten. Als Fazit lässt sich der Schluss ziehen, dass berufliche Weiterbildung auch für ältere Personen/ArbeitnehmerInnen positive Auswirkungen auf ihre berufliche Situation hat, die mit jenen der jüngeren WeiterbildungsteilnehmerInnen durchaus vergleichbar sind.

Abb. 59: Altersgruppentypische Auswirkungen beruflich motivierter Weiterbildungsteilnahmen auf die berufliche Situation von ArbeitnehmerInnen
Mehrfachantworten waren möglich



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

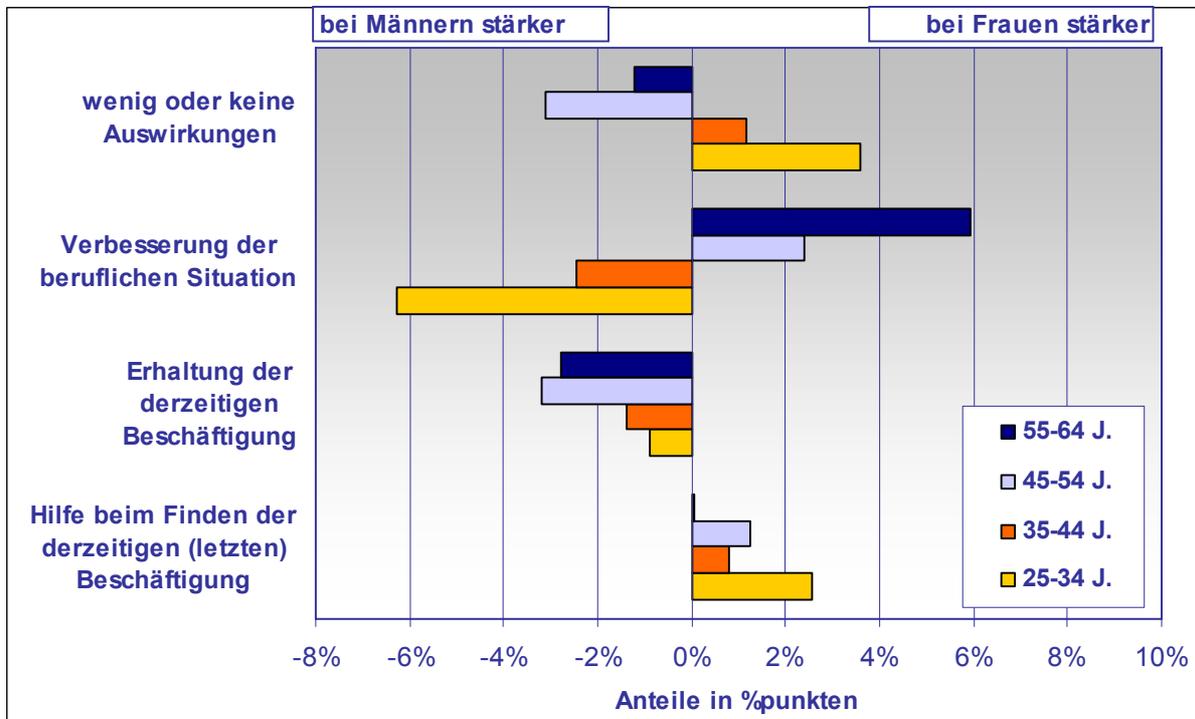
Anmerkung: Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachantworten summieren sich die Balken auf über 100%. Aufgrund der sehr kleinen Fallbesetzung in der Altersgruppe 65+ wurden die Antworten nicht in die Abbildung aufgenommen.

Analysiert man aber die Auswirkungen hinsichtlich des Genderaspekts, dann zeigen sich Unterschiede (vgl. Abb. 60). So wurde von Arbeitnehmerinnen unter 45 Jahren viel stärker bekundet, dass die berufliche Weiterbildung keine oder nur eine geringe Auswirkung auf ihre berufliche Situation hatte – im Gegensatz dazu ist dies bei männlichen Arbeitnehmern ab 45 Jahren der Fall. Dafür war der Beitrag der Weiterbildung bei ihnen etwas hilfreicher bei der Arbeitsplatzsuche. Männer unter 45 Jahren bekundeten stärkere Auswirkungen hinsichtlich der Verbesserung der beruflichen Position – bei den Altersgruppen ab 45 Jahren war dies aber für Frauen der Fall.

Der Beitrag der Weiterbildungsteilnahme zum Erhalt der derzeitigen Beschäftigung wurde in allen Altersgruppen von Männern stärker betont (mit einem steigenden Alterseffekt). Dem

gegenüber sehen Frauen in allen Altersgruppen stärkere Auswirkungen der Kursteilnahme hinsichtlich des Findens einer Beschäftigung.

Abb. 60: Gendereffekte: Differenz (in %punkten) zwischen den Geschlechtern bzgl. der Anteile an Nennungen bzgl. der Auswirkungen beruflicher Weiterbildung (Kurse, Schulungen u.ä.) auf die berufliche Situation



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Anmerkung: Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachantworten summieren sich die Balken auf über 100%.

Aufgrund der teilweise unterschiedlichen Frageformulierungen zu den Motiven und Auswirkungen beruflicher Weiterbildung ist es schwierig beide Aspekte gegenüberzustellen, d.h. einen auf die Ausgangsmotive bezogenen „Realisierungsgrad“ abzuschätzen.

5.5.2 Auswirkungen einer WIFI-Kursteilnahme

Die im Sommer 2008 durchgeführte Befragung von WIFI-KursteilnehmerInnen des Wintersemesters 2006/07 erhob neben Motiven und Finanzierungsaspekten der Weiterbildungsteilnahme an externen WIFI-Kursen (also kein FIT – firmeninternes Training) explizit auch die Auswirkungen dieser Kursteilnahme. Seit dem Kursabschluss ist im Normalfall also zumindest ein Jahr vergangen. Daher kann man auch die Auswirkungen der Kursteilnahme auf die berufliche Situation erheben.

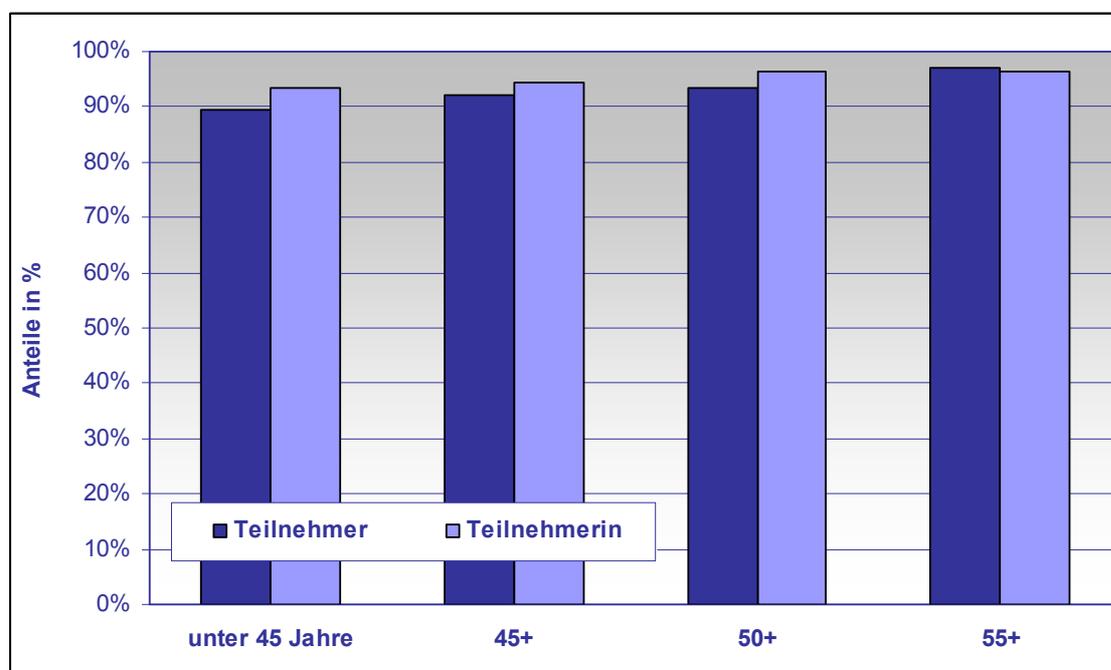
Ein wesentliches Feature dieser WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung (auch im Unterschied zum Mikrozensus 2003) besteht darin, dass u.a. explizite Einkommensinformationen vorliegen, die eine Abschätzung der durch den Kurs induzierten „Rendite“ ermöglichen. Darüber hinaus liegt auch die Selbsteinschätzung der Befragten vor, ob der Kurs einen direkten Einfluss auf diverse Auswirkungen (zB. in Form eines höheren Gehaltes) hatte. Somit können Kausalitätsaspekte thematisiert werden. Der Kern der Befragung betrifft Aspekte individueller

Nutzererträge – d.h. welchen Nutzen hatten Individuen (und nicht Betriebe bzw. die Gesellschaft) von Weiterbildungsmaßnahmen.

Hohe Erfolgsquoten im Sinne positiv bestandener Kursabschlüsse

92% der WIFI-KursteilnehmerInnen des Wintersemesters 2006/07 haben den Kurs auch erfolgreich abgeschlossen (vgl. Abb. 61). Weibliche TeilnehmerInnen haben eine geringfügig höhere Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Kursabschlusses. Und auch ältere KursteilnehmerInnen haben eine geringfügig höhere Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Kursabschlusses. Dieses Ergebnis ist in Zusammenhang mit der oftmals geäußerten Ansicht/Meinung einer vermeintlich geringeren Lernfähigkeit älterer Menschen von Bedeutung. Die Ergebnisse der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung widersprechen einer derartigen Auffassung eindeutig.

Abb. 61: Erfolgsquoten (erfolgreiche Kursabschlüsse bezogen auf alle KursteilnehmerInnen); nach Altersgruppen und Geschlecht

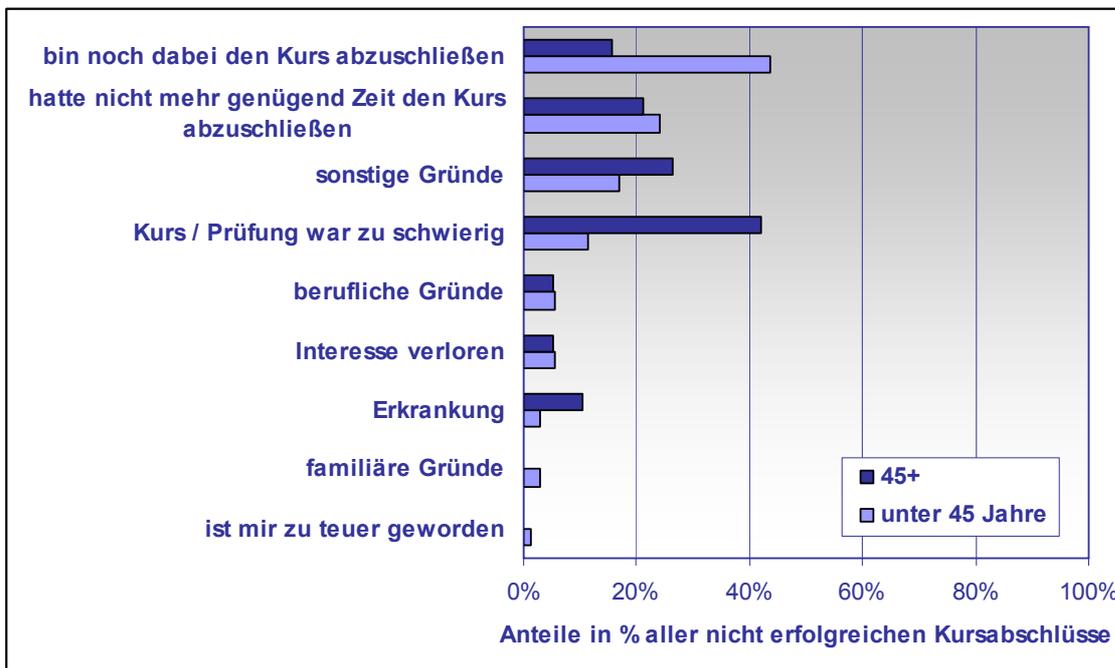


Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

36% all jener, die den Kurs nicht erfolgreich abgeschlossen haben, sind noch dabei ihn abzuschließen (vgl. Abb. 62). Für die restlichen zwei Drittel gibt es ein breites Spektrum der Ursachen für den Nichtabschluss (von zeitlichen, familiären und beruflichen Gründen bis dazu, dass der Kurs / die Prüfung zu schwierig war). Demnach kann man davon ausgehen, dass nur etwa 5% aller KursteilnehmerInnen den Kurs nicht erfolgreich abschließen.

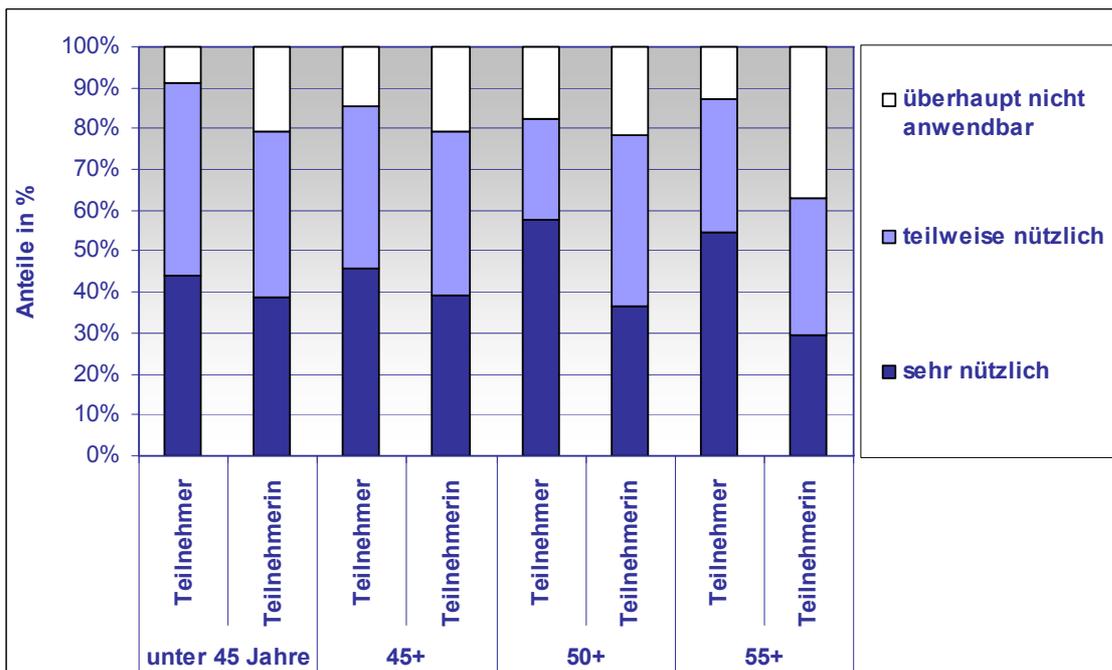
Die einzigen Unterschiede zwischen der Altersgruppe der unter 45- Jährigen und den 45+ warum der Kurs nicht erfolgreich abgeschlossen wurde zeigen sich beim Aspekt der Schwierigkeit (des Kurses selbst oder der Prüfung) und darin, ob die Person noch dabei ist den Kurs abzuschließen.

Abb. 62: Verteilung der Gründe warum der Kurs bislang noch nicht erfolgreich abgeschlossen wurde; unter 45- versus über 45-Jährige
 Rangreihung nach dem Anteil in % der Nicht-AbsolventInnen



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Abb. 63: Verteilung der Aussagen von WIFI-KursabsolventInnen zur Nützlichkeit der vermittelten Kenntnisse im beruflichen Kontext



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Hohe Nützlichkeit der vermittelten Kenntnisse für die berufliche Tätigkeit

Auf die Frage „In wie weit konnten Sie die durch den WIFI-Kurs vermittelten Kenntnisse für Ihre gegenwärtige Tätigkeit / Beruf nützen?“ ergibt sich ein eindeutiges Bild (vgl. Abb. 63).

Für fast die Hälfte der WIFI-KursabsolventInnen ist der Kurs in ihrem aktuellen/gegenwärtigen Arbeitskontext sehr nützlich und für weitere rund 40% ist der Kurs zumindest teilweise nützlich. Lediglich für 15% sind die vermittelten Kenntnisse im beruflichen Kontext überhaupt nicht anwendbar (dabei muss man aber auch bedenken, dass gerade in dieser Gruppe KursteilnehmerInnen sind, die überwiegend aus privaten Interessen am WIFI-Kurs teilgenommen haben sowie Personen, die gegenwärtig nicht berufstätig sind – insbesondere bei den über 55-Jährigen weiblichen Kursteilnehmerinnen ist dies der Fall). Weibliche Kursteilnehmerinnen bekunden einen etwas niedrigeren Nützlichkeitsgrad als ihre männlichen Kollegen (dies lässt sich teilweise durch ihre etwas höheren Anteil an derzeit nicht berufstätigen Personen erklären).

Auch nach den Altersgruppen betrachtet zeigt sich eine hohe Nützlichkeit bis in die Altersgruppe 55+ hinein (der hohe Anteil bei den über 55-jährigen weiblichen Kursteilnehmer, die die vermittelten Kenntnisse aus dem Kurs überhaupt nicht anwenden können erklärt sich überwiegend aus deren Nichterwerbsstatus).

Hohe Zufriedenheit mit den WIFI-Kursen

Diese hohe Nützlichkeit spiegelt sich auch in der Bewertung der WIFI-Kurse wider: Gemessen anhand einer Schulnotenskala sind die KursteilnehmerInnen hoch zufrieden mit den Kursen. Im Durchschnitt bewerten die KursteilnehmerInnen die Kurse mit einer Note zwischen „sehr gut“ und „gut“. Nur 3% der KursteilnehmerInnen vergaben die Schulnote genügend bzw. nicht genügend (ein Fünftel dieser Gruppe hat den Kurs bislang noch nicht erfolgreich abgeschlossen). Es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede nach dem Geschlecht oder der Altersgruppe.

Gesamteinschätzung des Kurses:	Note 1,7 (Mittelwert)
Mit dem Kursinhalt:	Note 1,7 (Mittelwert)
Mit den Vortragenden:	Note 1,6 (Mittelwert)

Auswirkungen von WIFI-Kursen sind vielfältig

Neben der Frage des Nutzens der Kursteilnahme im Sinne der Anwendbarkeit der vermittelten Kenntnisse und Qualifikationen im aktuellen/gegenwärtigen Arbeitskontext ist auch von Interesse ob der Kurs weitere Auswirkungen hatte. Diese reichen von der Absicherung der Beschäftigung bzw. der Aktualisierung eigener Kenntnisse über interessantere berufliche Tätigkeiten bis zu einer besseren beruflichen Position („Karriere“) sowie höherem Einkommen (vgl. Abb. 64).

Oftmals ziehen WIFI-KursabsolventInnen mehrere Nutzen gleichzeitig aus dem Kurs.

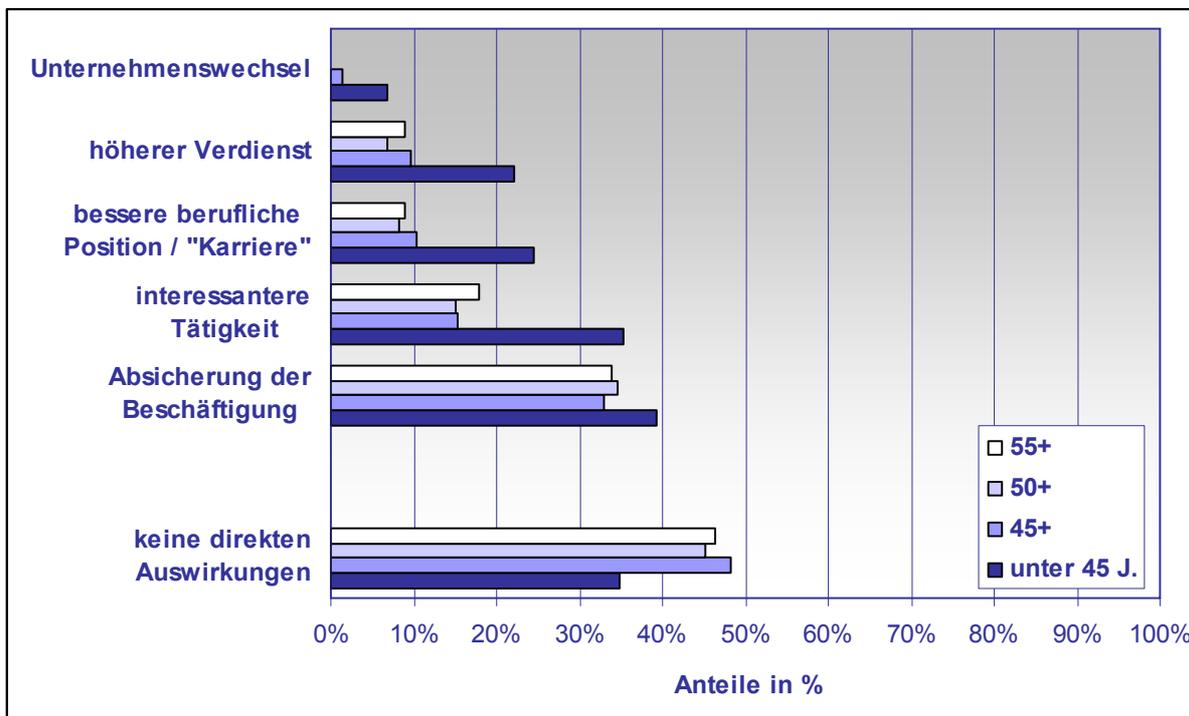
Grundsätzlich zeigt sich, dass anteilmäßig weniger ältere (45+) als jüngere (unter 45 Jahre) KursteilnehmerInnen direkte Auswirkungen ihrer Kursteilnahme sehen. Spiegelbildlich ist das Ergebnis für die Kategorie „keine Auswirkungen“: Hier ist der Anteil bei den älteren (ab der Altersgruppe 45+) größer als bei den jüngeren (unter 45 Jahre) WIFI-KursteilnehmerInnen.

Die anteilmäßig meisten KursteilnehmerInnen sind der Meinung, dass der Kurs zur Absicherung ihrer Beschäftigung beigetragen hat. Hier gibt es nur geringe Unterschiede zwischen den Altersgruppen.

Auswirkungen hinsichtlich einer interessanteren Tätigkeit, einer besseren beruflichen Position sowie eines höheren Verdienstes wurden im Vergleich dazu von weniger KursteilnehmerInnen bekundet. Für diese Auswirkungen sind deutliche Unterschiede insbesondere zwischen den jüngeren (unter 45 Jahre) und allen anderen älteren (45+, 50+, 55+) Altersgruppen feststellbar.

Die Gefahr, dass Weiterbildung zu einem Unternehmenswechsel führt und dass Unternehmen daher eine allfällige Kostenbeteiligung (in Form von zur Verfügung gestellter Arbeitszeit für die Kursteilnahme bzw. (Mit-)Finanzierung der direkten Kurskosten) „verlieren“ ist zwiespältig zu bewerten: Einerseits gaben nur 5% der WIFI-KursabsolventInnen an, dass die Kursteilnahme einen direkten Effekt in Bezug auf den Unternehmenswechsel hatte – andererseits hat aber rund ein Fünftel der KursteilnehmerInnen den Arbeitgeber gewechselt. Bei älteren KursteilnehmerInnen ist diese „Gefahr“ geringer: Zum einen wechselten weniger ältere KursteilnehmerInnen das Unternehmen (rund 10% in den Altersgruppen ab 45 Jahren) und zum zweiten war die Weiterbildungsteilnahme bei nur 1% von ihnen der Grund für den Wechsel des Arbeitgebers.

Abb. 64: Anteil der WIFI-KursteilnehmerInnen, die einen direkten Einfluss des Kurses in Bezug auf diverse Nutzenaspekte sieht



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

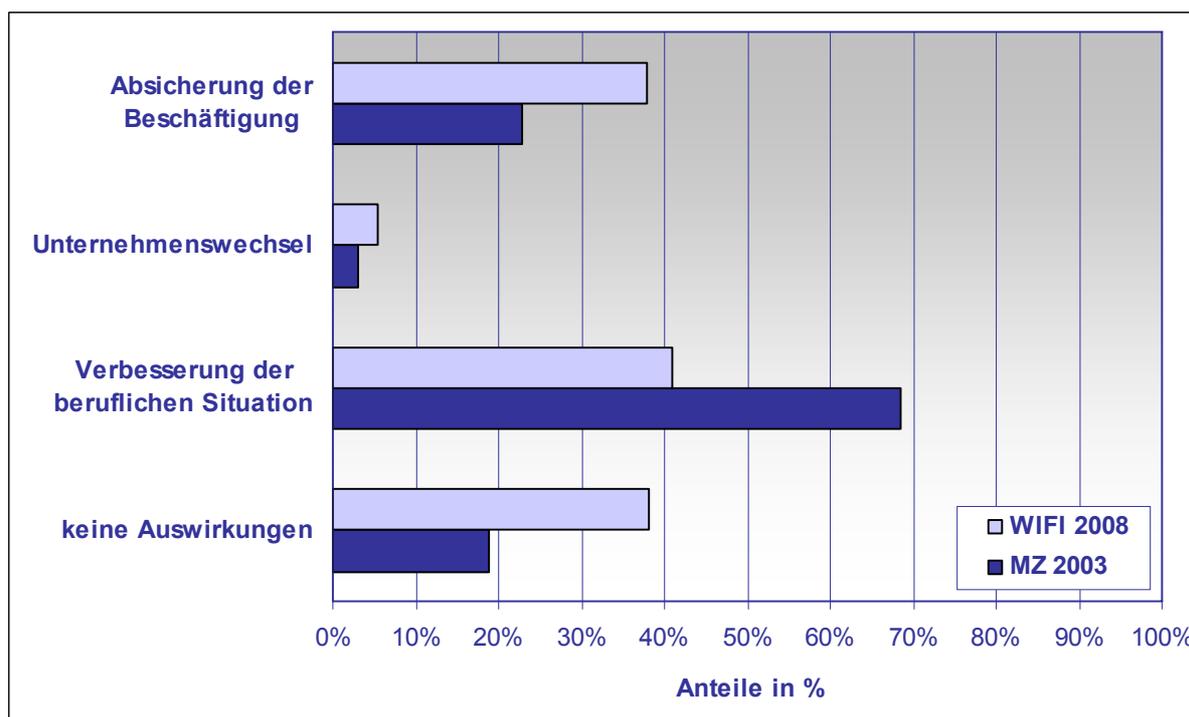
Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachantwortmöglichkeiten summieren sich die Balken auf über 100%

Im Vergleich zu den Ergebnissen des Mikrozensus 2003 fällt auf, dass ein etwa doppelt so hoher Anteil der WIFI-KursteilnehmerInnen keine Auswirkungen bekundet (20% versus 38%) – vgl. Abbildung 65, in der die WIFI-Kursbefragungskategorien zu den Auswirkungen der

Weiterbildungsteilnahme analog dem Mikrozensus zusammengefasst wurden. Dies dürfte zum Einen mit der etwas unterschiedlichen Fragestellung zusammenhängen: Beim Mikrozensus wurde erfragt, ob die Weiterbildungsmaßnahme „wenig oder keine Auswirkungen hatte“ – in der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung war die Frage schärfer formuliert: „keine direkten Auswirkungen“. Zum zweiten wurde im Mikrozensus generell nach einer allfälligen „Verbesserung der beruflichen Situation“ gefragt. In der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung wurden dagegen die diversen Aspekte (Gehaltsverbesserung, bessere berufliche Position/„Karriere“, interessantere berufliche Tätigkeit) einzeln abgefragt. Vermutlich bedingt eine solche Fragestellung eine kritischere Selbstreflexion und führt daher zu einer niedrigeren Zustimmungsrate. An einem unterschiedlichen Mehrfachantwortverhalten kann es nicht liegen – dessen Ausmaß ist nämlich in beiden Befragungen fast ident.

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte kann festgehalten werden, dass WIFI-KursteilnehmerInnen die Auswirkungen ihrer Weiterbildungsteilnahme stärker in der Absicherung ihrer Beschäftigung als in einer Verbesserung ihrer beruflichen Situation sehen.

Abb. 65: Vergleich der Auswirkungen beruflicher Weiterbildung anhand der Ergebnisse des Mikrozensus 2003 und der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung: Anteil der KursteilnehmerInnen, die die jeweilige Auswirkung bekundeten, bezogen auf alle KursteilnehmerInnen



Quellen: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen; ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

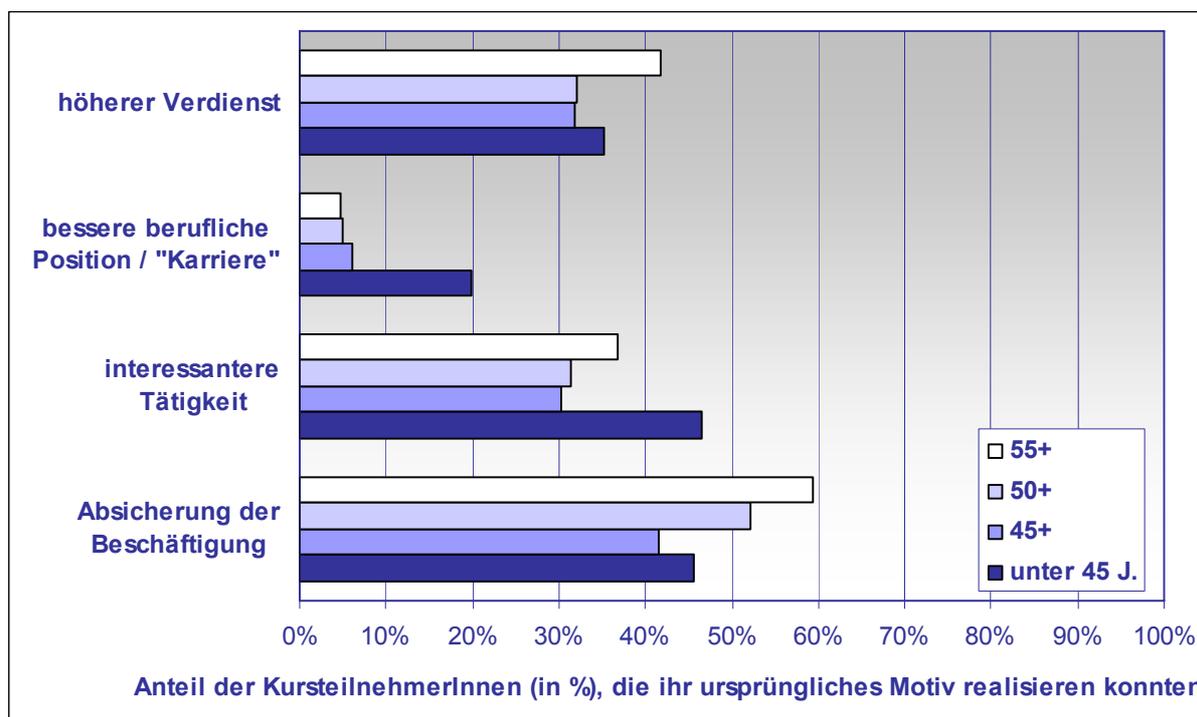
Anmerkungen: Um eine Vergleichbarkeit der beiden Datensätze herzustellen wurden die Auswirkungskategorien der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung Gehaltsverbesserung, bessere berufliche Position/„Karriere“, interessantere berufliche Tätigkeit zur Metakategorie „Verbesserung der beruflichen Situation“ zusammengefasst. Sie sollte damit im Wesentlichen der Mikrozensus-Kategorie entsprechen. Die WIFI-Kategorie Unternehmenswechsel entspricht grob der Mikrozensuskategorie „Hilfe beim Finden der derzeitigen/letzten Beschäftigung.“

Ein Feature der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung besteht in der direkten Vergleichbarkeit der Motive und Auswirkungen. Bezogen auf die ursprünglichen Motive für die WIFI-Kursteilnahme kann ein hoher Realisierungsgrad festgestellt werden (vgl. Abb. 66):

- Rund die Hälfte aller KursteilnehmerInnen, deren Motiv die Absicherung ihres Jobs bzw. das „auf dem Laufenden bleiben“ war, gaben an, dass sie dieses Ziel realisieren konnten³⁵.
- Für rund ein Drittel der KursteilnehmerInnen haben sich entsprechend ihrem Motiv interessantere berufliche Tätigkeiten ergeben.
- Nur vergleichsweise wenige KursteilnehmerInnen konnten entsprechend ihrem Motiv die berufliche Position verbessern.
- Aber immerhin ein Drittel konnte entsprechend ihrem Ausgangsmotiv auch ein höheres Einkommensniveau realisieren.
- Aus der Perspektive älterer ArbeitnehmerInnen ist bemerkenswert, dass – mit Ausnahme der Verbesserung der beruflichen Position – sich keine drastischen Unterschiede zur Gruppe der unter 45-Jährigen TeilnehmerInnen zeigen. Der Realisierungsgrad (bezogen auf das Ausgangsmotiv) also durchaus auch bei älteren weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen nicht hinter jenem der jüngeren abfällt.

Abb. 66: Realisierungsgrad der Kursmotive; nach Altersgruppen

Anteil der WIFI-KursteilnehmerInnen, die angaben, dass sie ihr ursprüngliches Motiv realisieren konnten



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

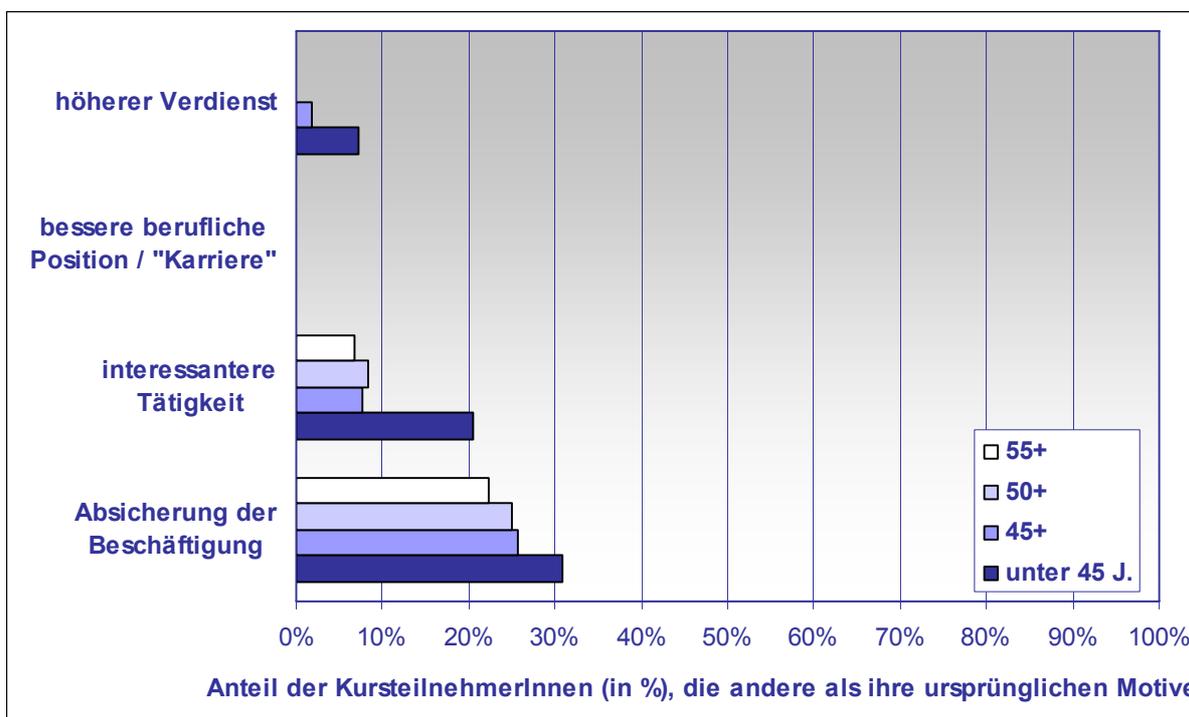
Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachantwortmöglichkeiten summieren sich die Balken auf über 100%

³⁵ Fast alle empirischen Studien zum Einfluss beruflicher Weiterbildung auf die Beschäftigungsstabilität bzw. das Arbeitslosigkeitsrisiko kommen zu dem Ergebnis, dass berufliche Weiterbildung in der Lage ist, das individuelle Entlassungsrisiko zu senken (vgl. dazu Schmid, K. und Koller, W. 2008: „Zum Nutzen der Weiterbildung. Internationaler Literaturreview und individuelle Weiterbildungserträge von TeilnehmerInnen an WIFI-Kursen“. ibw-Forschungsbericht Nr. 144, 2008). Die Ergebnisse der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008 deuten in dieselbe Richtung.

Es gibt aber auch viele KursteilnehmerInnen, die darüber hinaus auch noch andere Auswirkungen der Kursteilnahme bekundeten. Deren ursprüngliche/s Motiv/e also zwar anders gelagert war/en, die aber Auswirkungen angaben.

Demnach sehen zusätzlich etwa ein Viertel dieser KursteilnehmerInnen Auswirkungen der Kursteilnahme in Bezug auf eine Absicherung ihrer Beschäftigung bzw. der Aktualisierung ihrer Kenntnisse. Rund 16% haben nun eine interessantere Tätigkeit und 5% der KursteilnehmerInnen verdient jetzt mehr – obwohl dies nicht ihre Kursteilnahmemotive waren (vgl. Abb. 67).

Abb. 67: Realisierungsgrad ohne entsprechendes Kursmotiv; nach Altersgruppen
Anteil der WIFI-KursteilnehmerInnen, die angaben, dass sie andere als ihre ursprünglichen Motive realisieren konnten



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

5.5.3 Einkommenseffekte aufgrund einer WIFI-Kursteilnahme

Mit der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung liegt ein Datensatz vor, der auch Einkommensinformationen enthält, die eine Abschätzung der durch den WIFI-Kurs induzierten Einkommensveränderung ermöglicht.

Wie schon gezeigt wurde, gab rund ein Fünftel aller WIFI-KursteilnehmerInnen an, dass sie einen Einkommenszuwachs aufgrund des Kursbesuchs realisieren konnten. In den Altersgruppen ab 45 Jahren macht dieser Anteil zwischen 7 und 9% aus.

WIFI-KursabsolventInnen des Wintersemesters 2006/07 haben im Schnitt gegenwärtig ein um 11% höheres Einkommen als vor der Kursteilnahme.

Vergleicht man das aktuelle Einkommen mit jenem unmittelbar vor der Kursteilnahme, dann lassen sich monetäre Nutzenerträge (Weiterbildungsrenditen) schätzen. Bevor diese Ergeb-

nisse präsentiert werden noch ein methodischer Hinweis: Für all jene TeilnehmerInnen, die angaben, dass sich ihr Einkommen nicht verändert hat, wurde eine durchschnittliche Einkommenssteigerung von 3,5% (aufgrund der jährlichen kollektivvertraglichen Regelungen zur Anhebung der Ist-Löhne) imputiert. Um auch den Einfluss der Änderungen der Wochenarbeitszeit zu berücksichtigen wurden die Einkommensveränderungen auf die aktuelle Wochenarbeitszeit bezogen³⁶. D.h. die nachstehenden Angaben sind als Veränderung der Stundenlöhne zu interpretieren.

Demnach sind die Einkommen im Schnitt (über alle KursteilnehmerInnen) um 11% gestiegen (vgl. Tab. 2). Nach Altersgruppen betrachtet zeigen sich Unterschiede, die auch mit dem Frauenanteil in der jeweiligen Altersgruppe zusammenhängen. So lag in jenen Altersgruppen, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil an KursteilnehmerInnen hatten (Altersgruppen 45+ sowie 50+), die durchschnittliche Einkommenssteigerung nur bei etwa der Hälfte des Gesamtdurchschnitts bzw. jener der Altersgruppe 55+.

Tabelle 2: Einkommenssteigerung der WIFI-KursteilnehmerInnen in % des Einkommens vor Kursbeginn (bezogen auf die Stundenlöhne) und Frauenanteil; nach Altersgruppen

	Altersgruppen				
	alle TN	< 45 J.	45+	50+	55+
Ø Einkommenssteigerung	11%	13%	6%	7%	12%
Frauenanteil an allen KursteilnehmerInnen	50%	48%	59%	57%	45%

Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Die Einkommenssteigerungen können aber nicht allein auf den WIFI-Kurs zurückgeführt werden. Denn man kann davon ausgehen, dass es sich bei der Gruppe weiterbildungsaktiver Personen um eine Gruppe handelt, bei der ein überdurchschnittliches Ausmaß an Motivation, Ehrgeiz, Fleiß etc. vorherrscht und dass diese Eigenschaften bzw. Verhaltensmuster auch im „üblichen“ beruflichen Kontext gegeben sind und daher auch sonst (d.h. auch im Fall, dass sie keinen Kurs absolviert hätten) zu Gehaltssteigerungen geführt hätten.

Es stellt sich somit die Frage nach der adäquaten Kontrollgruppe mit der die Einkommensveränderungen der WIFI-KursteilnehmerInnen verglichen werden können. Als Kontrollgruppe bieten sich die während der letzten fünf Jahre weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen an. Deren Einkommensentwicklung in den letzten zwei Jahren lag bei durchschnittlich 8%, was eine jährliche Einkommenssteigerung von rund 4% ergibt (vgl. dazu auch Seite 175). Im Vergleich dazu sind die Einkommen der WIFI-KursteilnehmerInnen im Schnitt fast dreimal so stark gestiegen.

³⁶ Würde man eine allfällige Änderung der Wochenarbeitszeit nicht berücksichtigen, dann ergäben sich Fehleinschätzungen bzgl. der Einkommensveränderungen. Bspw. würde für den Fall, dass das Einkommen vor und nach dem Kurs gleich hoch ist bei einer Reduktion der Wochenarbeitszeit von 40 auf 30 Stunden bei Nichtberücksichtigung dieser Arbeitszeitveränderung eine Einkommensveränderung von 0 ergeben. Unter Berücksichtigung der Arbeitszeitveränderung ergibt sich aber eine Einkommenssteigerung von 33%.

Für ein Fünftel der Absolventen ist WIFI-Kursteilnahme ursächlich für die Einkommenserhöhung.

Die Befragung enthält aber auch die Einschätzung ob der WIFI-Kurs direkt kausal zur Einkommenserhöhung geführt hat. Aus dem Vergleich der Aussagen lässt sich die finanzielle Wirkung von Kursen abschätzen:

Wie Tabelle 3 zeigt, gaben 18% der KursteilnehmerInnen an, dass der WIFI-Kurs direkt zu einer Gehaltserhöhung von durchschnittlich 23% beigetragen hat. Die „Kontrollgruppe“ jener Teilnehmer, die (subjektiv) von keinem direkten monetären Effekt des Kurses ausgehen, kommt auf eine Gehaltserhöhung von durchschnittlich 9%. Man kann also davon ausgehen, dass für jene TeilnehmerInnen, die eine Einkommenssteigerung hatten, die „Rendite“ aufgrund des WIFI-Kurses durchschnittlich 14% beträgt (für die eigentliche Kontrollgruppe, nämlich die Erwerbsbevölkerung im Gesamten, kann von einer Einkommenserhöhung zwischen 3-5% ausgegangen werden, die sich primär aufgrund der kollektivvertraglichen Anhebung der Löhne ergibt. Wie schon angeführt lag die durchschnittliche Einkommensentwicklung der während der letzten fünf Jahre weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen bei rund 4%). Für WIFI-KursteilnehmerInnen, die einen direkten Einfluss der Weiterbildungsteilnahme auf ihr Einkommen angaben, lag demnach die Einkommenssteigerung beim rund Fünffachen verglichen mit der Einkommensentwicklung weiterbildungsinaktiver ArbeitnehmerInnen.

Tabelle 3: Einkommenssteigerung in % des Einkommens vor Kursbeginn (bezogen auf die Stundenlöhne)

KursteilnehmerInnen, die sagten, dass ...	Ø Einkommenssteigerung
... WIFI-Kurs keinen Einfluss hatte	9%
... WIFI-Kurs einen Einfluss hatte	23%
=> "Rendite" aufgrund des WIFI-Kurses	14%
Weiterbildungsinaktive ArbeitnehmerInnen	4%

Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008; ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

In allen Altersgruppen kann festgestellt werden, dass die Einkommenssteigerungen jener KursteilnehmerInnen, die angaben, dass der Kurs einen direkten Einfluss hatte deutlich über den durchschnittlichen Einkommenssteigerungen der anderen KursteilnehmerInnen liegen (vgl. Tabelle 4). Nach Altersgruppen betrachtet zeigen sich deutlich unterschiedliche „Rendite“-Effekte: Diese fallen umso größer aus je älter der/die KursteilnehmerIn ist. Auf der anderen Seite sinkt – wie schon gezeigt wurde – mit steigendem Alter der Anteil der KursteilnehmerInnen, die direkte Einkommenseffekte aufgrund der Kursteilnahme angaben. Hier zeichnet sich ein Bild ab, das man aus der Weiterbildungsbeteiligung formal gering qualifizierter Personen kennt: Einerseits ist deren Weiterbildungsbeteiligung niedriger – andererseits sind die Effekte aber größer. Ähnliches lässt sich oftmals auch für Frauen feststellen.

Die Einkommenssteigerungen unterscheiden sich dagegen nicht sehr zwischen den Altersgruppen für jene, die keinen direkten Einfluss des Kurses auf ihre Einkommensentwicklung angaben: +10% für die unter 45-Jährigen gegenüber +5 bis +9% für die Altersgruppen ab 45 Jahren.

Tabelle 4: Einkommenssteigerung in % des Einkommens vor Kursbeginn (bezogen auf die Stundenlöhne); nach Altersgruppen

KursteilnehmerInnen, die sagten, dass ...	Ø Einkommenssteigerung			
	< 45 J.	45+	50+	55+
... WIFI-Kurs keinen Einfluss hatte	10%	5%	5%	9%
... WIFI-Kurs einen Einfluss hatte	23%	23%	40%	52%
=> "Rendite" aufgrund des WIFI-Kurses	13%	21%	35%	43%
Weiterbildungs <u>in</u> aktive ArbeitnehmerInnen	5%	5%	3%	3%

Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008; ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Für die Einkommenseffekte älterer KursteilnehmerInnen konnten aufgrund der zu geringen Fallzahlen keine gendertypischen „Renditen“ berechnet werden. Zu gendertypischen Effekten allgemein (d.h. ohne Berücksichtigung der Altersgruppen) vgl. Schmid und Koller (2008): Demnach fiel die durchschnittliche Einkommenssteigerung bei jenen TeilnehmerInnen, die keinen Einfluss des WIFI-Kurses auf ihre Einkommensentwicklung sehen, in etwa gleich aus (Männer durchschnittlich 10% – Frauen im Schnitt 8%). Deutlich sind aber die Unterschiede, falls ein Einfluss des WIFI-Kurses konstatiert wurde: Das männliche Einkommen stieg im Durchschnitt um 18% – dasjenige der Frauen sogar um 30%. Aus dem Vergleich der beiden Gruppen können gendertypische „Renditen“ abgeleitet werden. Diese fallen für weibliche Kursteilnehmer mit durchschnittlich 22% deutlich höher aus als für die männlichen Teilnehmer (9%). Hierbei ist aber auch zu berücksichtigen, dass anteilmäßig mehr Männer als Frauen eine direkte Wirkung des Kurses auf ihre Einkommen angaben: So gaben 20% der männlichen und 15% der weiblichen KursteilnehmerInnen an, dass die Einkommensveränderung direkt mit dem WIFI-Kurs zusammenhängt.

Wie ebenfalls in Schmid und Koller (2008) gezeigt wird, zeigen sich auch unterschiedliche Einkommenseffekte nach dem Kursinhalt und der Kursqualität (Index aus Kursdauer * Kurskosten). Je länger und kostenintensiver ein Kurs war, desto größer ist zum einen die Wahrscheinlichkeit, dass ein Einkommenseffekt erzielt wurde und desto höher fiel auch die Einkommenssteigerung aus. Bemerkenswert ist auch, dass WIFI-Kurse für alle beruflichen Positionen Einkommenseffekte generieren können.

Erklärungsfaktoren der Einkommenszuwächse

Gibt es Faktoren, die Einkommenssteigerungen erklären können? Zur Beantwortung dieser Frage wurde in Schmid und Koller (2008) ein multivariates Regressionsmodell (Logit-Modell) gerechnet. Es zeigte sich, dass eine Abstimmung/Absprache mit dem Arbeitgeber über den Kurs vor der Kursteilnahme einen stark positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Einkommenssteigerung hat. Das gleiche gilt für einen Unternehmenswechsel. Teilzeit-

beschäftigte ArbeitnehmerInnen und KursteilnehmerInnen, die den Kurs während der Arbeitszeit besuchten, haben dagegen eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit ein höheres Einkommen aus der Kursteilnahme zu lukrieren. Statistisch nicht signifikant waren u.a. das Geschlecht des/r Teilnehmers/in sowie das Alter.

Ob eine Kurskostenübernahme durch den Arbeitgeber stattfand, hat ebenfalls keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass es zu einer Einkommenssteigerung kam. Auch die Betriebszugehörigkeitsdauer sowie die Unternehmensgröße haben keinen signifikanten Einfluss. Desgleichen sind keine signifikanten Wirkungen bezüglich der Selbsteinschätzung des durch den Kurs vermittelten Nutzens für die gegenwärtige berufliche Tätigkeit extrahierbar. Auch vom Kursinhalt (Indikator WIFI-Geschäftsfeld) her unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit einer Einkommenssteigerung nicht (positiv formuliert bedeutet dies, dass alle Themenfelder potentiell die gleichen Einkommenssteigerungswahrscheinlichkeit haben)³⁷.

5.5.4 Hinweise zum Nutzeneffekt von WIFI-Kursen für die Unternehmen

WIFI-Kurse generieren auch Nutzeneffekte für die Unternehmen

Wie gezeigt wurde, liegen die Einkommenssteigerungen für die hier betrachtete Gruppe der externen WIFI-KursabsolventInnen deutlich über den kollektivvertraglichen Lohnabschlüssen bzw. Steigerungen, die sich aufgrund von Senioritätsentlohnung ergeben. Unternehmen sind aber nur bereit derartige Lohnerhöhungen zu zahlen, wenn sie sich davon auch einen Nutzen für das Unternehmen versprechen (z.B. in Form von Produktivitätssteigerungen/ Erhöhung des Innovationspotentials etc. durch die besser qualifizierten MitarbeiterInnen).

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass es sich bei Weiterbildung um eine „Win-Win-Situation“ handelt: sowohl Arbeitnehmer als auch Unternehmen profitieren. Offen ist die Frage in welchem Verhältnis sich der Nutzenzuwachs zwischen beiden aufteilt. Internationale empirische Studien kommen zumeist zu dem Ergebnis, dass die Produktivitätszuwächse für das Unternehmen über den Einkommenszuwachsen der weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen liegen (dabei werden aber „nur“ monetäre Effekte berücksichtigt, nicht-monetäre Effekte wie Arbeitsplatzsicherheit, Verbreiterung des beruflichen Tätigkeitsportfolios, Zufriedenheit etc. seitens der ArbeitnehmerInnen bleiben dabei unberücksichtigt).

Einen weiteren Beleg dafür, dass auch Unternehmen aus externen WIFI-Kursen Nutzen ziehen, kann aus den schon präsentierten Ergebnissen abgeleitet werden: Obwohl die Kursteilnahme primär auf der Eigeninitiative der ArbeitnehmerInnen fußt, haben bei einem Drittel der KursteilnehmerInnen die Unternehmen zur Gänze die Kurskosten getragen und bei weiteren 10% haben sie sich zumindest teilweise an den Kurskosten beteiligt. Und bei 22% der KursteilnehmerInnen fand der Kurs entweder zur Gänze oder teilweise während der Arbeitszeiten statt. Hinsichtlich der beiden Altersgruppen lassen sich nur eher geringfügige Unterschiede erkennen: So übernimmt das Unternehmen in der Gruppe 45+ geringfügig öfters die direkte Kursfinanzierung – dafür ist aber der Anteil der während der Arbeitszeit besuchten Kurse etwas niedriger als bei den jüngeren WIFI-KursteilnehmerInnen.

³⁷ Lediglich für Kurse im Geschäftsfeld Branchen lässt sich ein signifikant negativer Einfluss auf die Einkommenssteigerungswahrscheinlichkeit feststellen.

5.6 Resümee zur Beteiligung, den Motiven und den Auswirkungen von Weiterbildung „älterer“ ArbeitnehmerInnen

Welches Zwischenresümee kann aus den bisherigen Analysen zur Weiterbildungsbeteiligung, den Motiven der Teilnahme sowie zu den Auswirkungen der Teilnahme bei der Gruppe der ArbeitnehmerInnen gezogen werden?

Der Vergleich der **Weiterbildungsbeteiligung** zwischen der Gesamtbevölkerung und der Gruppe der ArbeitnehmerInnen zeigt, dass diese in allen Altersgruppen für letztere etwas höher und stärker beruflich motiviert/berufsbezogen ist. Zwar geht bei ArbeitnehmerInnen ab etwa dem 45. Lebensjahr die Beteiligung ebenfalls zurück – bei den weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen liegt aber auch in den älteren Kohorten der Schwerpunkt bei berufsbezogenen Kursen (rund drei Viertel aller Teilnahmen sind berufsbezogen und es zeigen sich keine „Alterseffekte“)³⁸. Bemerkenswerter Weise sind bei der berufsbezogenen Weiterbildungsteilnahme von ArbeitnehmerInnen keine Gendereffekte in den Altersgruppen beobachtbar. Des Weiteren unterscheiden sich ältere und jüngere weiterbildungsaktive ArbeitnehmerInnen praktisch nicht was die Anzahl der besuchten Kurse (Indikator für Weiterbildungsintensität) betrifft³⁹. Hinsichtlich der Kursqualität (Indikator aus Kursdauer und Kurskosten) deuten sich aber Alterseffekte an: Ältere WIFI-KursteilnehmerInnen belegen häufiger kürzere und kostengünstigere Kurse als jüngere KursteilnehmerInnen (ein analoger Gendereffekt ist für weibliche Kursteilnehmer feststellbar). Und auch die Kursinhalte ändern sich: Mit dem Alter nimmt die Kursbelegung in den Themenfeldern EDV (Computerbedienung) und Sprachkurse zu. Bis zum 55. Lebensjahr kann eine stabile Verteilung der Lernorte beobachtet werden. Knapp 40% der Weiterbildungsmaßnahmen werden im innerbetrieblichen Setting durchgeführt. Danach sinkt dieser Anteil sukzessive ab.

Auffallend an den Teilnahmequoten von ArbeitnehmerInnen an berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten sind die deutlichen Branchenunterschiede. Einerseits deutet dies auf unterschiedliche branchentypische Zugangsmöglichkeiten hin – andererseits spiegeln sich darin aber auch offensichtlich unterschiedliche branchenspezifische Bedarfslagen wider. Zudem ist ein interessanter Effekt beobachtbar: Die branchentypischen Teilnahmequoten älterer ArbeitnehmerInnen korrelieren sehr stark mit den branchentypischen Teilnahmequoten aller ArbeitnehmerInnen. D.h., dass tendenziell in Branchen mit einem hohen Anteil an beruflich weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen auch die Weiterbildungsquote der älteren ArbeitnehmerInnen höher ist.

Die Branchen unterscheiden sich auch was das Vorhandensein einer betrieblichen Weiterbildungsinfrastruktur (d.h. Weiterbildungsprogramme und -förderungen bzw. betriebsinterne Weiterbildungseinrichtungen bspw. in Form von Schulungszentren) betrifft⁴⁰. Von dieser geht einen positiver Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung der ArbeitnehmerInnen aus. Dieser Effekt ist aber nur für ArbeitnehmerInnen bis zum 55. Lebensjahr stark ausgeprägt. Danach

³⁸ Für die Gesamtbevölkerung zeigt sich ab dem 55. Lebensjahr eine deutliche Verschiebung der Kursinhalte in Richtung privat motivierter bzw. freizeitbezogener Zwecke.

³⁹ Die Anzahl besuchter Kurse variiert nach den sozio-ökonomischen Hintergrundvariablen der weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen. Diese Variation ist in allen Altersgruppen beobachtbar.

⁴⁰ Anhand der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung zeigt sich auch ein Unternehmensgrößeneffekt bezüglich des Vorhandenseins diverser betrieblicher Weiterbildungs-/Personalpolitiken. Mit der Unternehmensgröße steigt der Anteil an Betrieben, die derartige Angebote für ihre Beschäftigten bereitstellen.

(d.h. für ArbeitnehmerInnen 55+) sind nur mehr marginale Effekte beobachtbar. Offensichtlich reichen also betriebliche Weiterbildungsstrukturen für sich genommen nicht aus um die berufliche Weiterbildungspartizipation von älteren ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen.

Ein multivariates Schätzmodell zu den Einflussfaktoren für die Weiterbildungspartizipation von ArbeitnehmerInnen kommt im Wesentlichen zu analogen Ergebnissen: Auch bei den ArbeitnehmerInnen zeigen sich Effekte der „klassischen“ Einflussgrößen wie sozio-demografischer Hintergrund, betriebliches Umfeld, Branche, Teilzeitbeschäftigung sowie des chronologischen Alters. Und auch bei den ArbeitnehmerInnen können diese Einflussgrößen nur einen vergleichsweise geringen Prozentsatz der beobachtbaren Variation im Weiterbildungsverhalten erklären.

Mit fortschreitendem Alter kann ein sukzessives Abnehmen des **Interesses** und auch der Weiterbildungsteilnahme beobachtet werden. Der Realisierungsgrad (Anteil der weiterbildungsaktiven an den weiterbildungsinteressierten ArbeitnehmerInnen) geht aber erst ab dem 65. Lebensjahr deutlich zurück⁴¹. Zentrale **Motive/Motivationslagen** für die Weiterbildungsteilnahme der ArbeitnehmerInnen sind Qualifikationsanpassung (Arbeitsplatzsicherung, Anpassung an neue Tätigkeiten etc.) und/oder der berufliche Aufstieg (höheres Gehalt, „Karriere“, interessantere/anspruchsvollere Tätigkeit). Bei vielen KursteilnehmerInnen „überlappen“ sich diese Motivationslagen: So ist mit dem Qualifikationsanpassungsmotiv zumeist auch die Hoffnung verbunden, dass die Weiterbildung zu einem beruflichen Aufstieg führt. Die mögliche Realisierung des Aufstiegsmotivs setzt voraus, dass es durch die Kursteilnahme zu einer Qualifikationsanpassung/-erneuerung kommt. Die WIFI-Kursteilnehmerbefragung offenbart zudem die Bedeutung die ein grundsätzliches inhaltliches/ thematisches Interesse und generell die Freude am Lernen für eine Weiterbildungsbeteiligung haben. Und dies vor allem (auch) bei älteren KursteilnehmerInnen. Zudem zeigte sich, dass Gehaltssteigerungsmotive oftmals nicht so wichtig sind wie vermutet wird.

Zentrale altersabhängige Motive für Aktivitäten im Rahmen der beruflichen Weiterbildung sind für ArbeitnehmerInnen die Weiterentwicklung der betrieblichen Position sowie die Auffrischung/Aktualisierung veralteter Kenntnisse. Erwartungsgemäß spielt das Argument der Wissensaktualisierung mit steigendem Alter eine immer wichtiger werdende Rolle als Weiterbildungsmotiv. Dagegen ist eine Verbesserung der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten tendenziell für jüngere Personen ein wichtiges Motiv. Das Motiv der Sicherung der Beschäftigung durch Weiterbildung nimmt interessanterweise mit dem Alter tendenziell ab⁴².

Laut Mikrozensus 2003 bekundete die überwiegende Mehrheit (80%) der TeilnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung positive **Auswirkungen** auf ihre berufliche Tätigkeit. Und dies überwiegend hinsichtlich einer Verbesserung der beruflichen Situation. Etwa ein Viertel sieht (auch) positive Auswirkungen im Sinne einer Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit. Interes-

⁴¹ Rund zwei Drittel der weiterbildungsinteressierten ArbeitnehmerInnen führten auch tatsächlich Weiterbildungsmaßnahmen durch.

⁴² Die größten Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Motive ihrer beruflichen Weiterbildungsteilnahme sind in der Weiterentwicklung der betrieblichen Position zu verorten. Dieses Motiv ist in allen Altersgruppen bei den Männern stärker ausgeprägt. Und auch Sicherung der Beschäftigung sowie Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten ist bei den Männern ein wichtigerer Beweggrund als bei Frauen.

santerweise können zwar Gender-, aber keine Alterseffekte bezüglich der Auswirkungen festgestellt werden⁴³.

Die Mikrozensus-Abfragekategorien sind leider nur sehr grob und es liegen auch keine Informationen zu allfälligen Lohneffekten vor. Am Beispiel der WIFI-KursteilnehmerInnen lassen sich differenzierte Analysen zur Auswirkung des Kursbesuches machen. Generell wird von ihnen die hohe Nützlichkeit der durch den Kursbesuch vermittelten Kenntnisse für die berufliche Tätigkeit betont (und dies auch für KursteilnehmerInnen 55+). Zum Aspekt der Lohneffekte zeigt sich, dass WIFI-KursteilnehmerInnen ein Jahr nach der Kursteilnahme ein um durchschnittlich 11% höheres Einkommen hatten als vor dem Kursbesuch. Im Vergleich dazu lag das mittlere jährliche Einkommenswachstum bei während der letzten fünf Jahre weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen nur bei 4-5%. Die Einkommenssteigerungen können aber nicht allein auf den Kurs zurückgeführt werden. Denn man kann davon ausgehen, dass es sich bei der Gruppe weiterbildungsaktiver Personen um eine Gruppe handelt, bei der ein überdurchschnittliches Ausmaß an Motivation, Ehrgeiz, Fleiß etc. vorherrscht und dass diese Eigenschaften bzw. Verhaltensmuster auch im „üblichen“ beruflichen Kontext gegeben sind und daher auch sonst (d.h. auch im Fall, dass sie keinen WIFI-Kurs absolviert hätten) zu Gehaltssteigerungen geführt hätten.

Einen direkten Einfluss der WIFI-Kursteilnahme auf ihre Einkommensentwicklung gab rund ein Fünftel der KursteilnehmerInnen an. Für diese Gruppe lag die durchschnittliche Einkommenssteigerung bei rund 23%. In allen Altersgruppen kann festgestellt werden, dass die Einkommenssteigerungen jener KursteilnehmerInnen, die angaben, dass der Kurs einen direkten Einfluss hatte deutlich über den durchschnittlichen Einkommenssteigerungen der anderen KursteilnehmerInnen liegen. Und nach Altersgruppen betrachtet zeigen sich deutlich unterschiedliche „Rendite“-Effekte: Diese fallen umso größer aus je älter der/die KursteilnehmerIn ist. Auf der anderen Seite sinkt mit steigendem Alter der Anteil der KursteilnehmerInnen, die direkte Einkommenseffekte aufgrund der Kursteilnahme angaben. Hier zeichnet sich ein Bild ab, das man aus der Weiterbildungsbeteiligung formal gering qualifizierten Personen kennt: Einerseits ist deren Weiterbildungsbeteiligung niedriger – andererseits sind die Effekte aber größer.

Einen interessanten Aspekt hinsichtlich der unterschiedlichen Auswirkung von Weiterbildung verfolgten Bassanini und Martin (2004)⁴⁴. Basierend auf Daten des Europäischen Haushaltspanels kommen sie zu dem Ergebnis, dass sich Weiterbildung für junge bzw. für höher qualifizierte ArbeitnehmerInnen primär in Lohneffekten niederschlägt. Ältere bzw. niedrig qualifizierte ArbeitnehmerInnen hingegen primär von Weiterbildung in Form einer erhöhten Beschäftigungssicherheit (Reduktion des Arbeitslosigkeitsrisikos) profitieren. Anhand der WIFI-KursteilnehmerInnen kann dies nur teilweise nachvollzogen werden: Zwar zeigen sich auch bei ihnen höhere Lohneffekte bei den Jüngeren (im Sinne des Anteils der KursteilnehmerInnen, die einen direkten Lohneffekt angaben) – nicht jedoch nach der Höhe

⁴³ Arbeitnehmerinnen unter 45 Jahren sind viel stärker der Ansicht, dass die berufliche Weiterbildung keine oder nur eine geringe Auswirkung auf ihre berufliche Situation hatte – im Gegensatz dazu ist dies bei männlichen Arbeitnehmern ab 45 Jahren der Fall. Dafür war der Beitrag der Weiterbildung bei ihnen etwas hilfreicher bei der Arbeitsplatzsuche. Männer unter 45 Jahren bekundeten stärkere Auswirkungen hinsichtlich der Verbesserung der beruflichen Position – bei den Altersgruppen ab 45 Jahren war dies aber für Frauen der Fall.

⁴⁴ Bassanini, A. und Martin, S. (2005): Training, Wages and Employment Security: An Empirical Analysis on European Data. Mimeo Université d'Evry.

der Einkommenssteigerung. Und hinsichtlich der Erhöhung der Beschäftigungssicherheit konnten keine Alterseffekte ausgemacht werden.

Am Beispiel der WIFI-KursteilnehmerInnen zeigt sich auch die hohe Bedeutung der Eigeninitiative für einen externen Kursbesuch und auch das geringe Ausmaß an Absprache/Abstimmung mit dem Arbeitgeber vor der Weiterbildungsteilnahme. Neben Unterschieden nach dem Geschlecht, der beruflichen Stellung und des formalen Bildungsniveaus findet eine derartige Kommunikation bei älteren ArbeitnehmerInnen weniger häufig statt als bei den jüngeren. Dies ist insofern auch von Bedeutung, als sich zeigen lässt, dass eine Absprache/Abstimmung mit dem Arbeitgeber deutlich die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Einkommenszuwächse aufgrund der Kursteilnahme lukriert werden können.

5.7 Finanzierungsaspekte

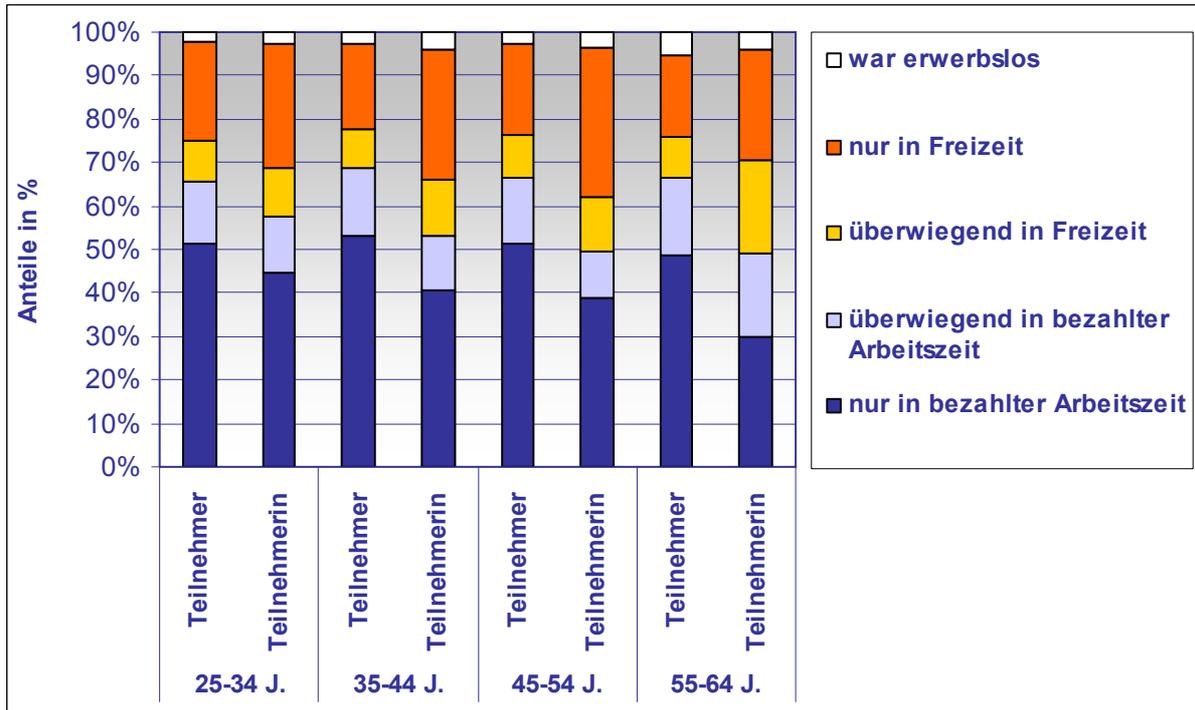
Die in diesem Subkapitel analysierten Finanzierungsaspekte betreffen Fragen der Kurskostenträgerschaft (also wer bezahlt die Kurse), der Höhe der Ausgaben für die Kurse sowie das Ausmaß öffentlicher Förderungen (also Förderanteile sowie Höhe der Förderungen).

5.7.1 Kursbesuchszeiten

Weiterbildungskurse werden von den ArbeitnehmerInnen grob gesprochen zur Hälfte während der Freizeit und zur anderen Hälfte während der Arbeitszeit besucht (vgl. Abb. 68). Die Verteilung ist nach dem Alter betrachtet sehr stabil. Weibliche KursteilnehmerInnen haben in allen Altersgruppen einen vergleichsweise höheren Anteil an Kursbesuchen während der Freizeit als männliche Kursteilnehmer. Auch nach der beruflichen Stellung unterscheiden sich die Verteilungen nicht sehr (vgl. Abb. 69).

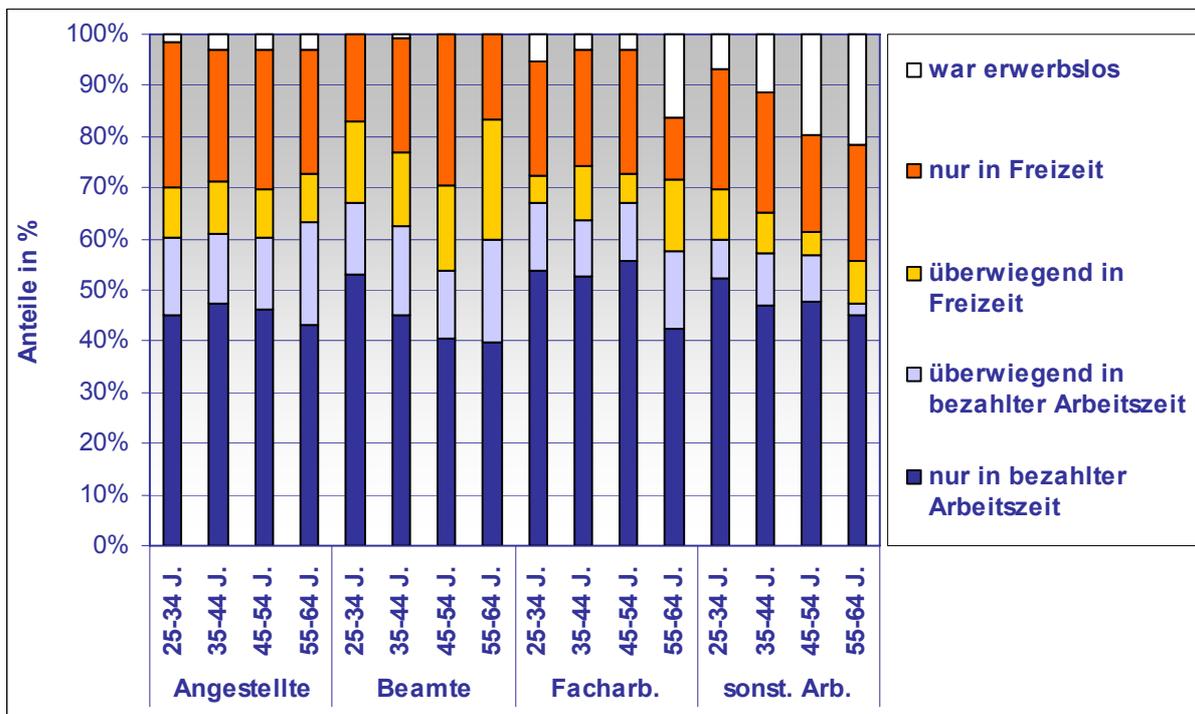
Die Verteilung der Kursbesuchszeiten hat auch direkte monetäre Implikationen. So fallen für Kurse die während der Arbeitszeit besucht werden für das Unternehmen implizite Kosten an (im Sinne von Opportunitätskosten aufgrund entfallener produktiver Arbeitszeit), die als Form einer Unternehmensfinanzierung zu betrachten sind.

Abb. 68: Verteilung der Kursbesuchszeiten von ArbeitnehmerInnen; nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen
Anmerkung: Summe der drei letzten Kurse.

Abb. 69: Alterstypische Verteilungen der Kursbesuchszeiten von ArbeitnehmerInnen; nach beruflicher Stellung und Geschlecht



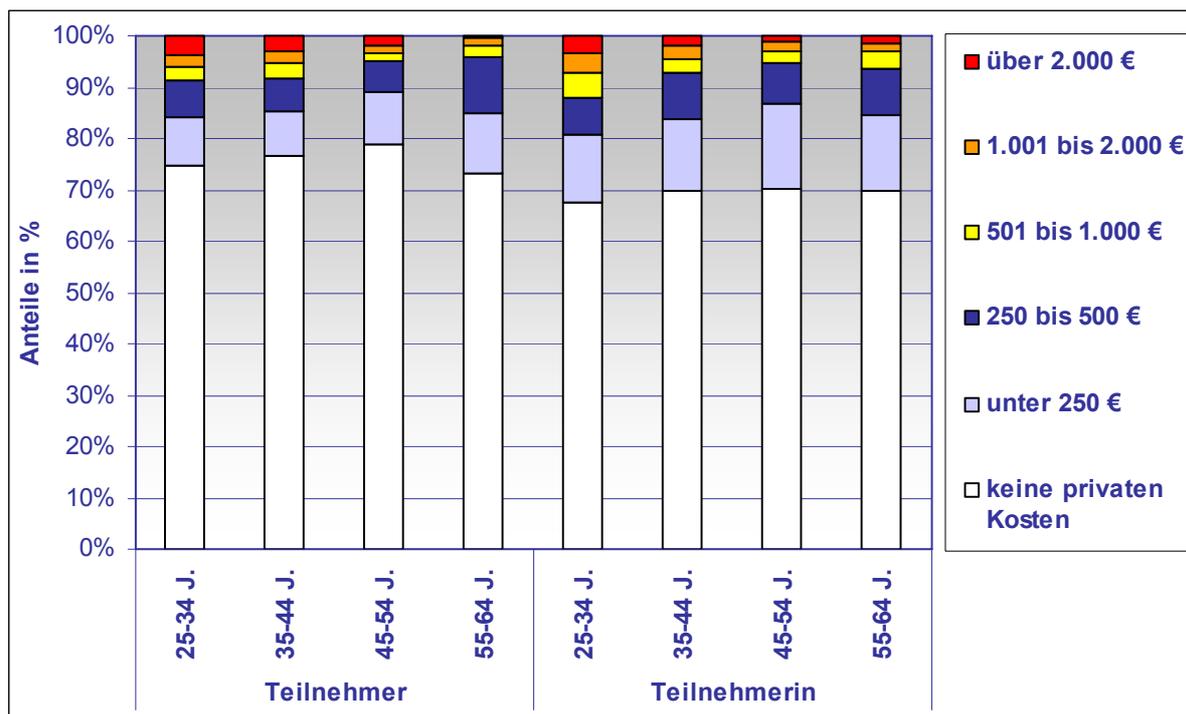
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen
Anmerkung: Summe der drei letzten Kurse.

5.7.2 Kurskostenträger

Wer hat nun die Kurskosten hauptsächlich getragen? Der Mikrozensus 2003 stellt dazu einige Informationen bereit.

So sind für rund 70% der ArbeitnehmerInnen keine **persönlichen direkten Kosten** für ihre berufsbezogenen Kurse angefallen (vgl. Abb. 70). Ein geringer Alterseffekt kann nur für männliche Kursteilnehmer festgestellt werden.

Abb. 70: Verteilung der privaten Kursausgaben für berufliche Weiterbildung nach der Ausgabenhöhe; nach Altersgruppen und Geschlecht

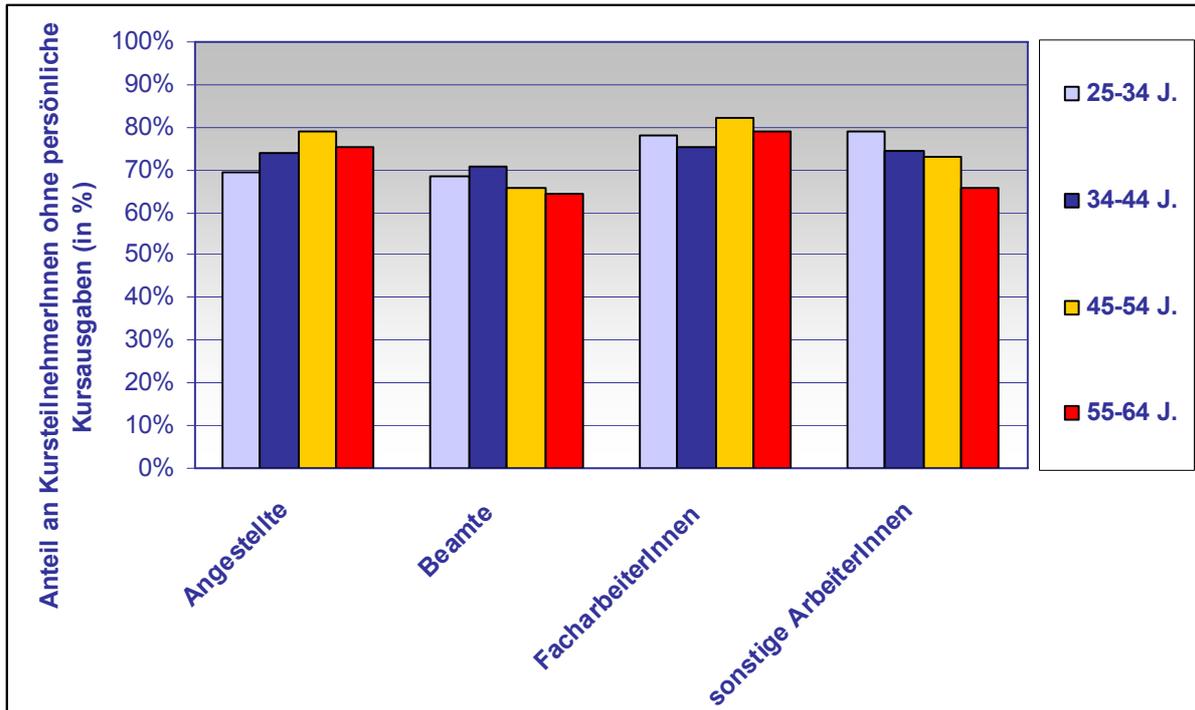


Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Der Anteil der KursteilnehmerInnen, die keine persönlichen direkten Kosten zu tragen hatten variiert nach der beruflichen Stellung nicht sehr stark. So hatten 74% der Angestellten, 68% der Beamten und jeweils 74% der FacharbeiterInnen bzw. der sonstigen ArbeiterInnen keine direkten Kurskosten zu tragen (vgl. Abb. 71). Bei Angestellten und FacharbeiterInnen ist ein geringer Alterseffekte im Sinne steigender Anteile von TeilnehmerInnen, die keine persönlichen Kursausgaben hatten, festzustellen. Bei den Beamten und den sonstigen ArbeiterInnen wird ein gering ausgeprägter gegenteiliger Effekt sichtbar.

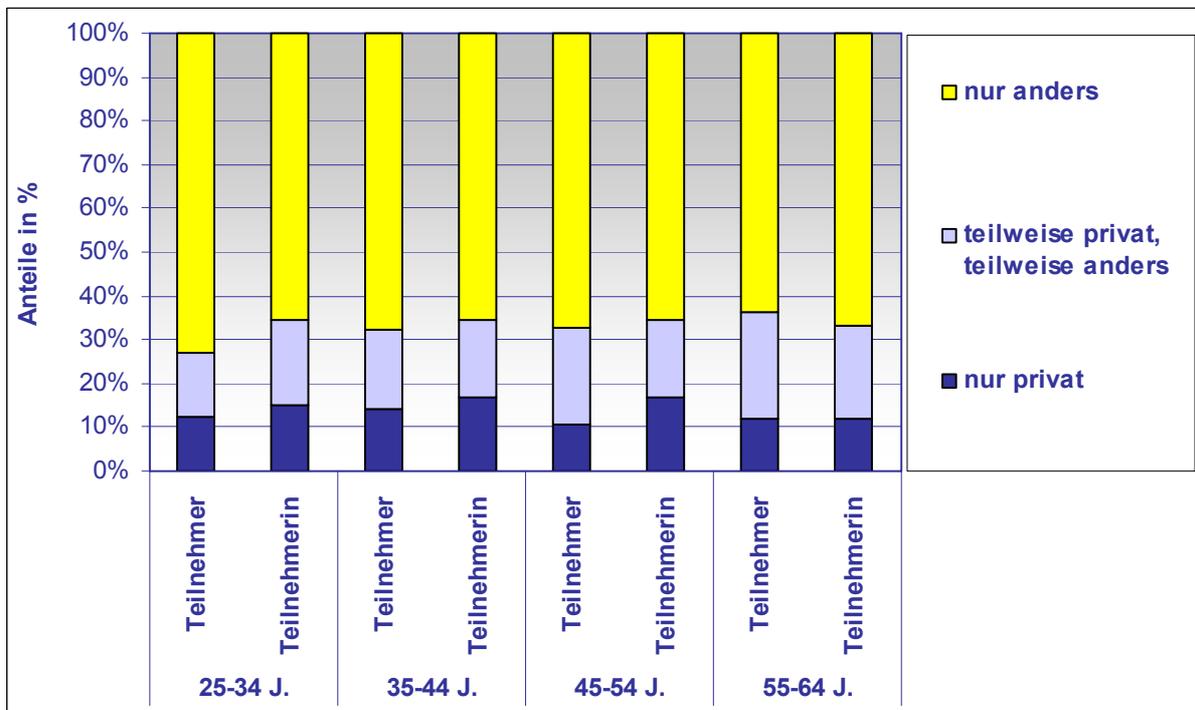
Bezüglich der alterstypischen Verteilungen der Kurskostenträgerschaft (hauptsächlich beruflich motivierter Kursteilnahmen) können für ArbeitnehmerInnen bis 64 Jahren keine wesentlichen Unterschiede ausgemacht werden – es ist nur eine leicht steigende Tendenz zu privater Finanzierung mit dem Alter feststellbar (vgl. Abb. 72). Auch zwischen den Geschlechtern sind die Unterschiede gering. Frauen finanzieren sich in allen Altersgruppen zu einem etwas höheren Anteil als Männer die Kurse selbst.

Abb. 71: Anteil der TeilnehmerInnen, die keine persönlichen Kurskosten zu tragen hatten; nach Altersgruppen und beruflicher Stellung



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Abb. 72: Kurskostenträger hauptsächlich beruflich motivierter Kursteilnahmen: Altersgruppen-spezifische und geschlechtstypische Verteilungen für ArbeitnehmerInnen

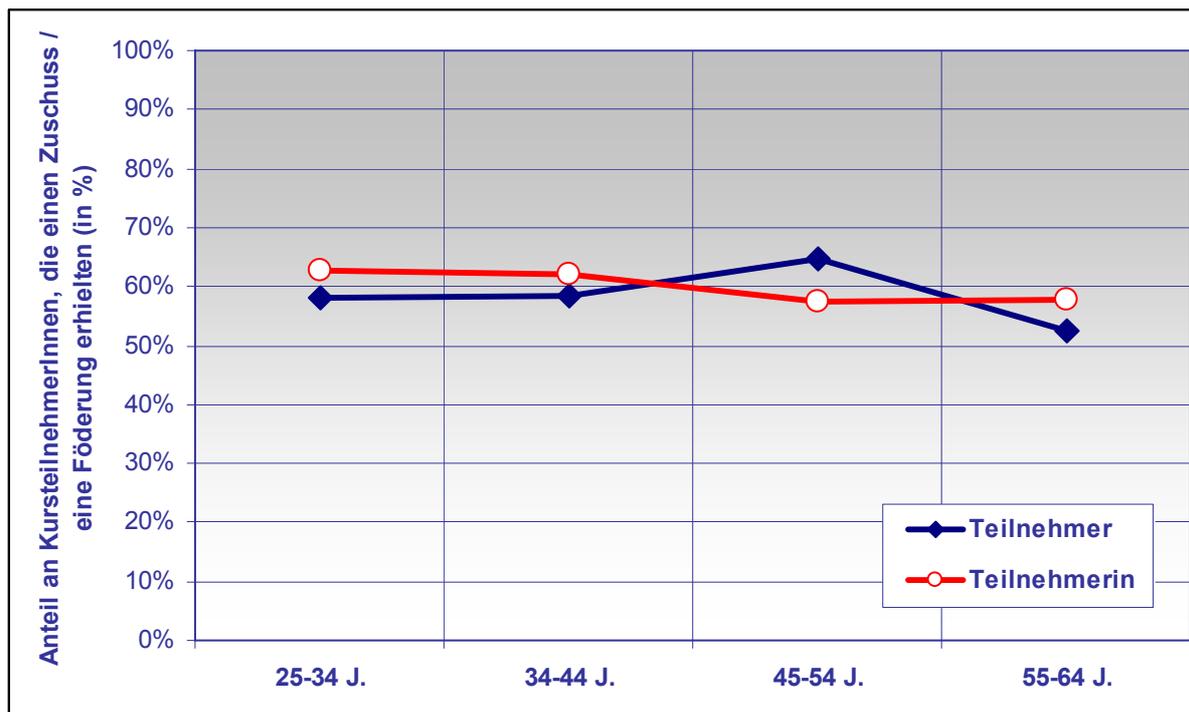


Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Anmerkung: Summe der drei letzten Kurse, falls diese hauptsächlich beruflich motiviert waren. Die Kategorie „nur anders“ setzt sich aus diversen Kurskostenträgern wie bspw. dem Betrieb, dem AMS etc. zusammen.

Der Mikrozensus 2003 enthält auch Angaben darüber ob die Person einen Zuschuss/eine Förderung erhalten hat und von wem diese finanziellen Mittel kamen. Leider gibt es aber keine Angaben über die Höhe dieser Zuschüsse. Daher können nur die Anteile der KursteilnehmerInnen berechnet werden, die eine finanzielle Unterstützung erhielten. Für rund 60% der KursteilnehmerInnen war dies der Fall (vgl. Abb. 73). Alters- und geschlechtstypische Effekte sind nur sehr gering ausgeprägt.

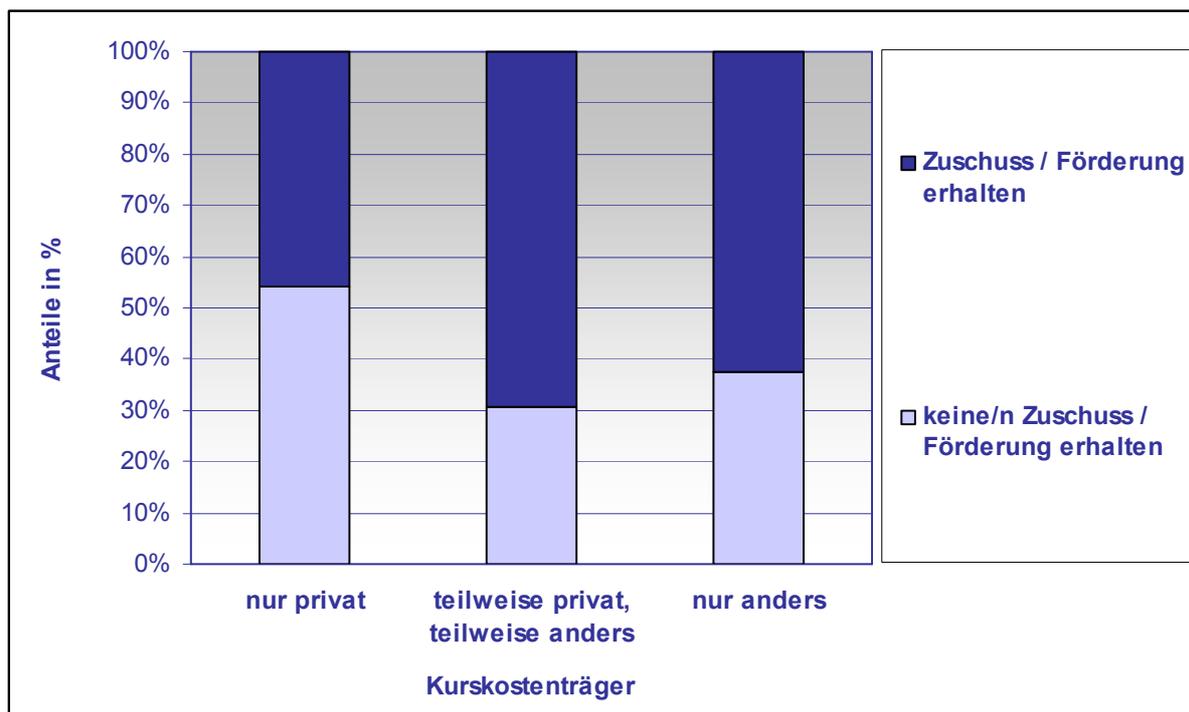
Abb. 73: Anteil der TeilnehmerInnen, die einen Zuschuss/eine Förderung zur Kursfinanzierung erhielten; nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Demnach haben also rund 40% der KursteilnehmerInnen keine finanziellen Zuschüsse/Förderungen erhalten. Wie Lassnigg et al. (2006) anmerken, steht dieses Ergebnis in einem Widerspruch zur Aussage, dass für rund 70% der TeilnehmerInnen keine direkten Kurskosten angefallen sind und daher „nur“ rund 30% überhaupt finanzielle Ausgaben hatten. Vermutlich hat die Art der Fragestellung zu Unklarheiten geführt. So sagte fast die Hälfte aller KursteilnehmerInnen, die angaben, dass die Kursteilnahme nur von ihnen privat finanziert wurde auch, dass sie einen Zuschuss/eine Förderung erhielten, was ein logischer Widerspruch ist. 30% der KursteilnehmerInnen, die angaben, dass ihre Kursteilnahme „teilweise anders“ finanziert wurde gaben zugleich an, dass sie keine Förderung/keinen Zuschuss erhielten, was ebenfalls einen Widerspruch darstellt. Und fast 40% der KursteilnehmerInnen, die angaben, dass der Kurs „nur anders“ finanziert wurde, sagten gleichzeitig auch, dass sie keinen Zuschuss/keine Förderung erhielten, was wiederum einen logischen Widerspruch darstellt (vgl. Abb. 74).

Abb. 74: Zuschuss-/Förderungsausmaß nach der Kurskostenträgerschaft; für hauptsächlich beruflich motivierte Kursteilnahmen



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

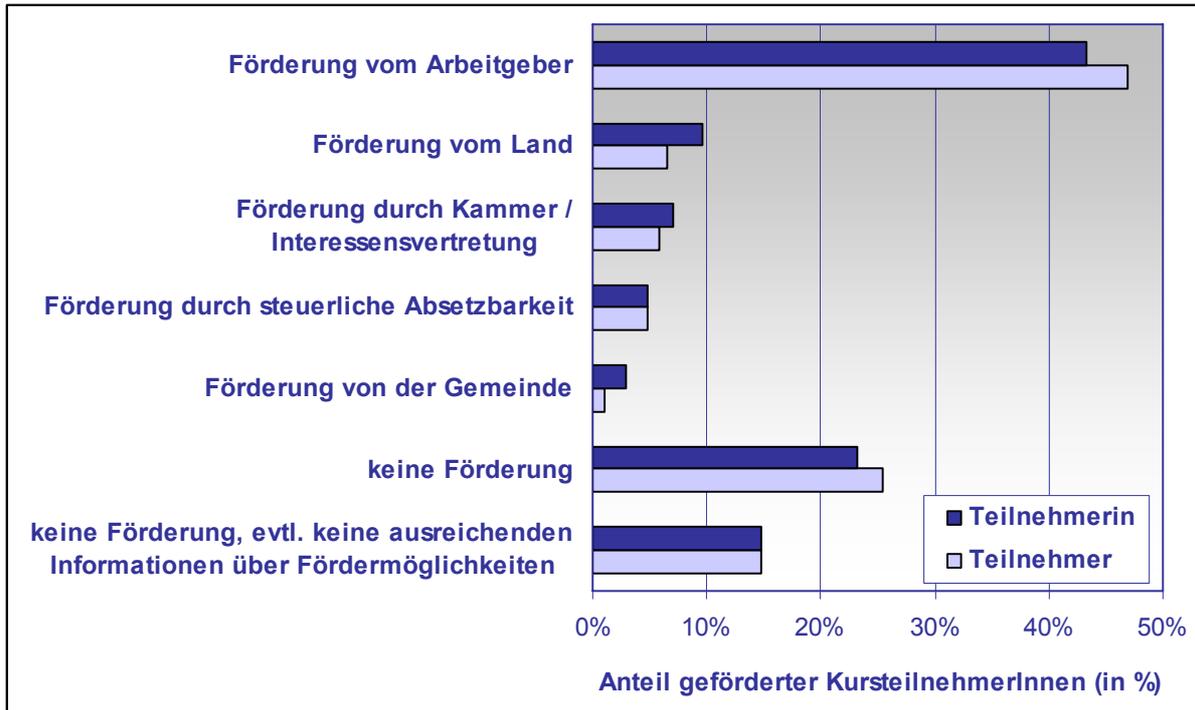
Aus diesem Grund können die beiden Informationen zur Kurskostenträgerschaft und zur Förderung/Bezuschussung nicht konsistent miteinander verschränkt werden. Dennoch sollen kurz die Anteile geförderter KursteilnehmerInnen nach den Fördergebern dargestellt werden. Bei aller Vorsicht aufgrund der Dateninkonsistenz sollte sich doch die wesentliche Grundstruktur widerspiegeln.

Der wichtigste Fördergeber ist demnach der Arbeitgeber/das Unternehmen: Fast die Hälfte (45%) der KursteilnehmerInnen erhielt einen finanziellen Zuschuss von diesem. Alle anderen Fördergeber rangieren erst weit dahinter. Ihre Anteile liegen bei maximal 10%. Ein Viertel der KursteilnehmerInnen erhielt überhaupt keine finanziellen Förderungen/Zuschüsse (vgl. Abb. 75).

Geschlechtstypische Effekte sind nur marginal ausgeprägt: Der Anteil der Förderung seitens des Arbeitgebers ist bei männlichen Teilnehmern etwas höher – dafür erhielten tendenziell etwas mehr weibliche TeilnehmerInnen öffentliche Förderungen.

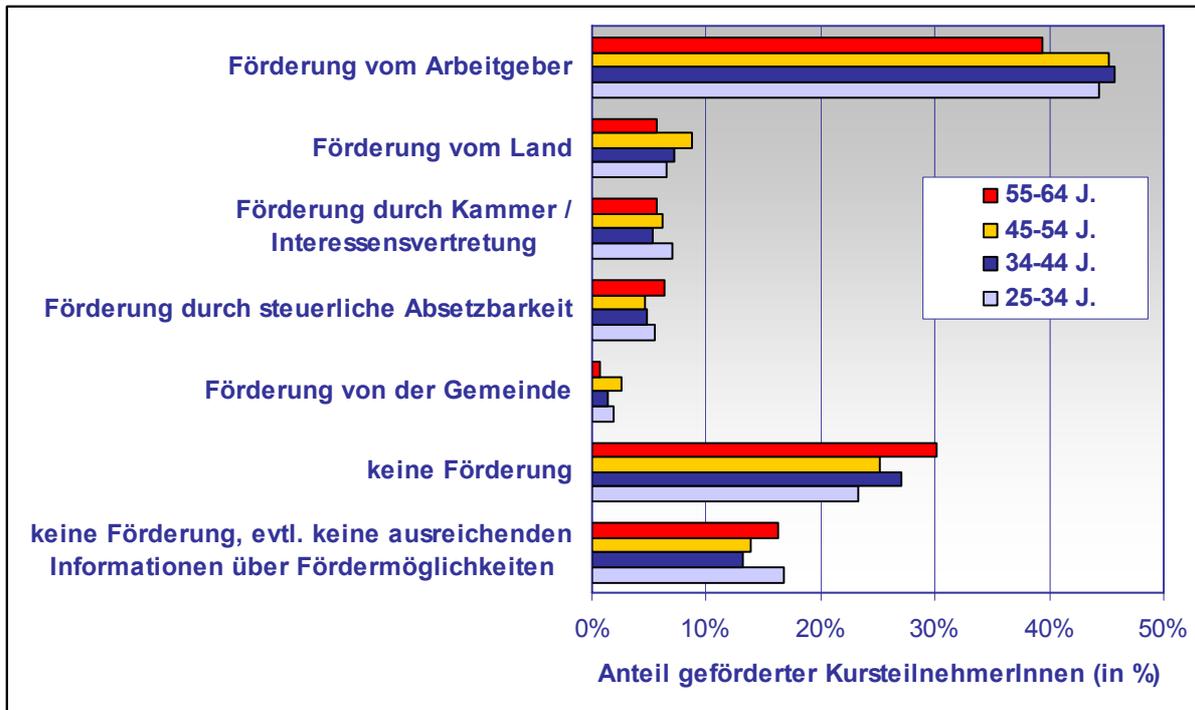
Aus einer Altersperspektive lässt sich festhalten, dass mit steigendem Alter der Anteil nicht geförderter KursteilnehmerInnen ansteigt. Dies ist primär auf den rückgängigen Anteil der Förderungen durch den Arbeitgeber zurückzuführen. Die Anteile öffentlicher Förderungen sind hingegen in den Altersgruppen stabil (vgl. Abb. 76).

Abb. 75: Anteil geförderter ArbeitnehmerInnen für hauptsächlich beruflich motivierte Kurse nach dem Fördergeber (in % aller KursteilnehmerInnen); nach dem Geschlecht



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachangaben waren möglich; ibw-Auswertungen

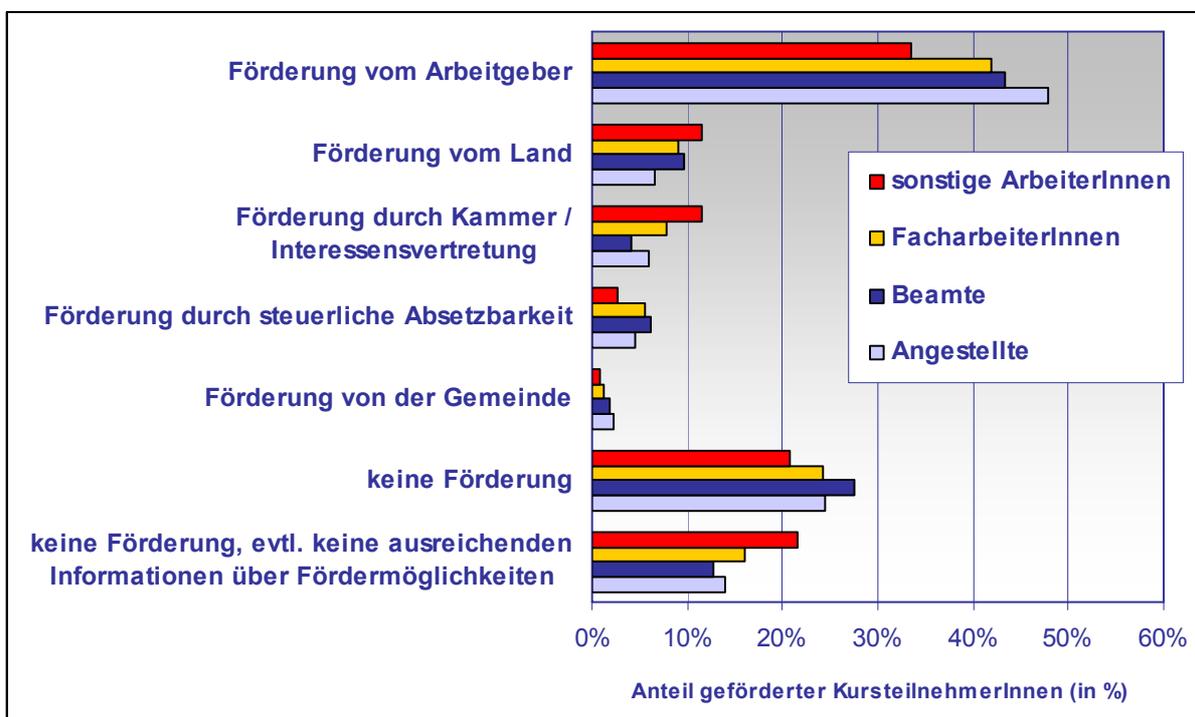
Abb. 76: Anteil geförderter ArbeitnehmerInnen für hauptsächlich beruflich motivierte Kurse nach dem Fördergeber (in % aller KursteilnehmerInnen); nach Altersgruppen



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachangaben waren möglich; ibw-Auswertungen

Nach der beruflichen Stellung lassen sich einige Unterschiede hinsichtlich des Anteils der jeweiligen Fördergeber ausmachen (vgl. Abb. 77). So werden die Kursausgaben bei Angestellten und Beamten zu einem höheren Anteil durch den Arbeitgeber (mit)finanziert als bei den FacharbeiterInnen und sonstigen ArbeiterInnen. Bei den Förderungen seitens des Landes und der Interessensvertretungen ist der gegenteilige Effekt erkennbar. Mit der beruflichen Position steigt auch der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die keine Förderung erhielten. Hingegen sinkt der Anteil an Personen, die deshalb keine Förderung erhielten, weil ggf. keine ausreichenden Informationen über Fördermöglichkeiten vorlagen. Dies weist auf Informationsdefizite hin, die mit der beruflichen Stellung und generell mit Bildungsniveau zusammenhängen dürften.

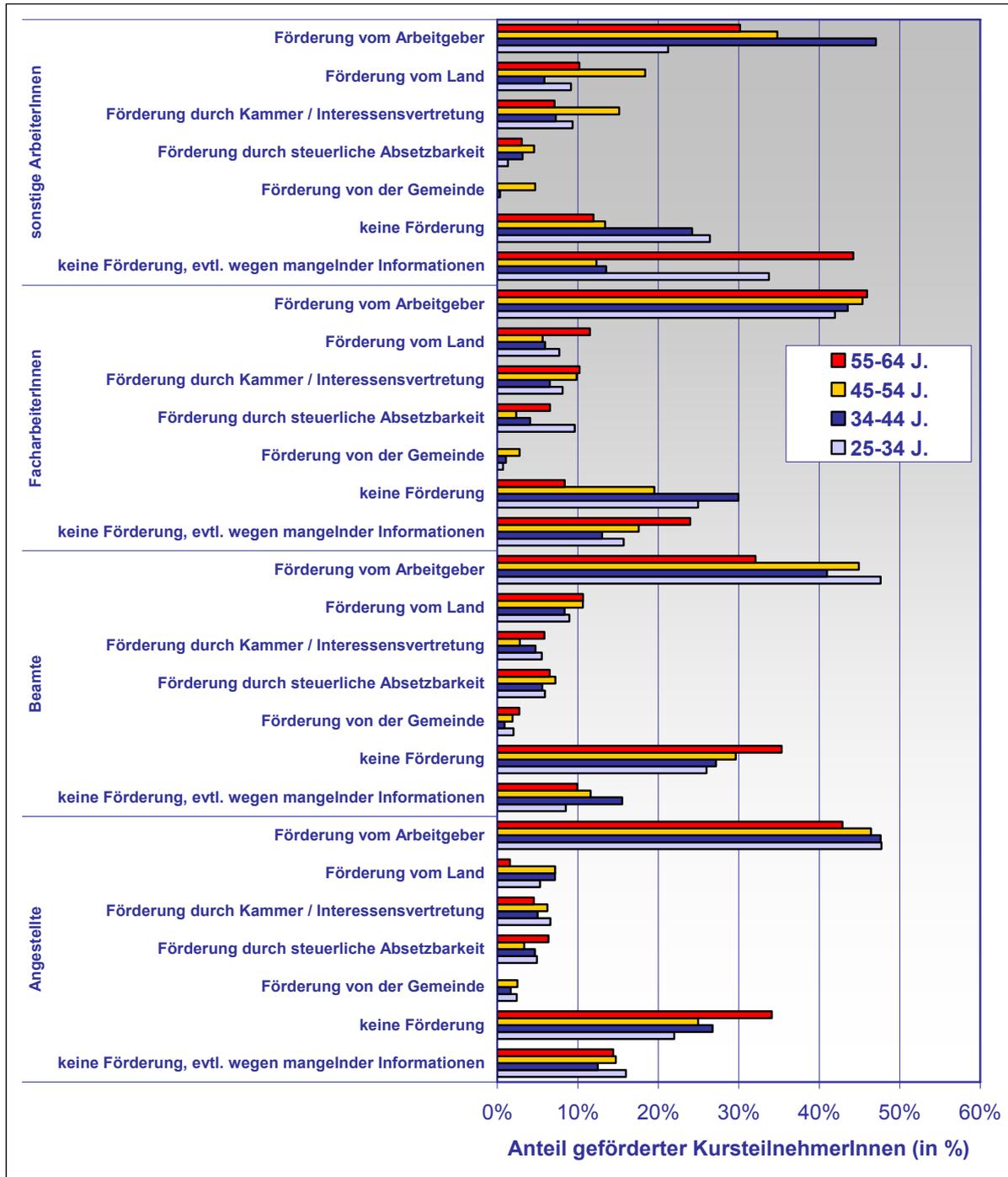
Abb. 77: Anteil geförderter ArbeitnehmerInnen für hauptsächlich beruflich motivierte Kurse nach dem Fördergeber (in % aller KursteilnehmerInnen); nach beruflicher Stellung



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachangaben waren möglich; ibw-Auswertungen

Nach Altersgruppen und beruflicher Stellung betrachtet (vgl. Abb. 78) zeigt sich ein interessantes Spezifikum: FacharbeiterInnen sind die einzige Gruppe von ArbeitnehmerInnen bei denen der Anteil der Förderung durch den Arbeitgeber mit dem Alter ansteigt.

Abb. 78: Anteil geförderter ArbeitnehmerInnen für hauptsächlich beruflich motivierte Kurse nach dem Fördergeber (in % aller KursteilnehmerInnen); nach Altersgruppen und beruflicher Stellung



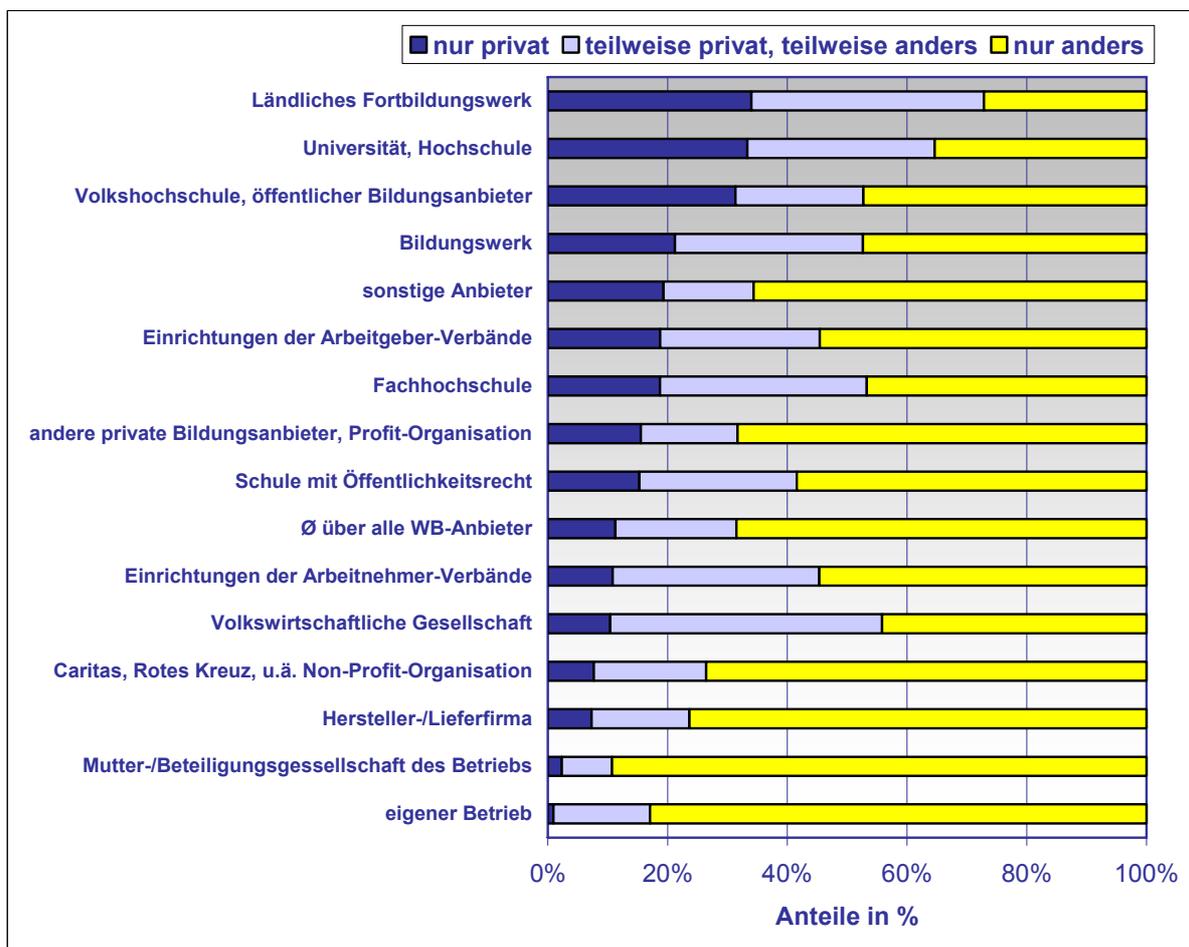
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachangaben waren möglich; ibw-Auswertungen

5.7.3 Finanzierung externer WIFI-Kurse

Wie schon angeführt, enthält der Mikrozensus 2003 keine Angaben über die Höhe der Zuschüsse/Förderungen seitens der diversen Fördergeber. Daher müssen die bislang präsentierten Ergebnisse zu den Zuschüssen/Förderungen auch mit Vorsicht interpretiert werden. Sie sagen nämlich noch nichts über die finanzielle Förderhöhe aus. Da im Mikrozensus 2003 auch keine Einkommensinformationen vorliegen, können anhand dieses Daten-

satzes keine Aussagen zur finanziellen „Belastung“ der weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen durch deren Kursfinanzierung getroffen werden. Hinweise dazu stellt aber die WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008 bereit. Neben Angaben zur Einkommenssituation unmittelbar vor sowie ein Jahr nach dem Kursbesuch wurden auch die Kurskosten selbst, Basisinformationen zur Kurskostenträgerschaft, die öffentlichen Förderträger sowie deren Förderhöhen erhoben. Mithin kann ein umfassenderes Bild der Finanzierung externer WIFI-Kursteilnahmen gezeichnet werden (vgl. dazu auch Schmid und Koller 2008). Diese Finanzierungsstruktur kann in groben Zügen vermutlich als durchaus übertragbar auf den Bereich externer und hauptsächlich beruflich motivierter Weiterbildung bei privaten Weiterbildungsanbietern bzw. in den Weiterbildungsinstitutionen der Sozialpartner durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen angesehen werden. Inwieweit diese Struktur aber für den Gesamtbereich beruflicher Weiterbildung in Form externer Kurse repräsentativ ist, ist eine offene Frage. Bspw. werden externe WIFI-Kurse zu einem deutlich höheren Ausmaß in der Freizeit des/r ArbeitnehmerIn durchgeführt als dies im Mikrozensus bei Betrachtung aller Weiterbildungsaktivitäten (d.h. bei allen Weiterbildungsanbietern/-trägern) der Fall ist. Und auch die nachstehende Abbildung 79 zeigt die durchaus unterschiedlichen Finanzierungsstrukturen in Abhängigkeit der Weiterbildungsanbieter bei denen der Kurs besucht wurde.

Abb. 79: Verteilung der Kurskostenträger des letzten berufsbezogenen Kurses; nach dem Weiterbildungsanbieter bei dem der Kurs besucht wurde
Rangreihung nach dem Anteil nur privater Kurskostenträgerschaft



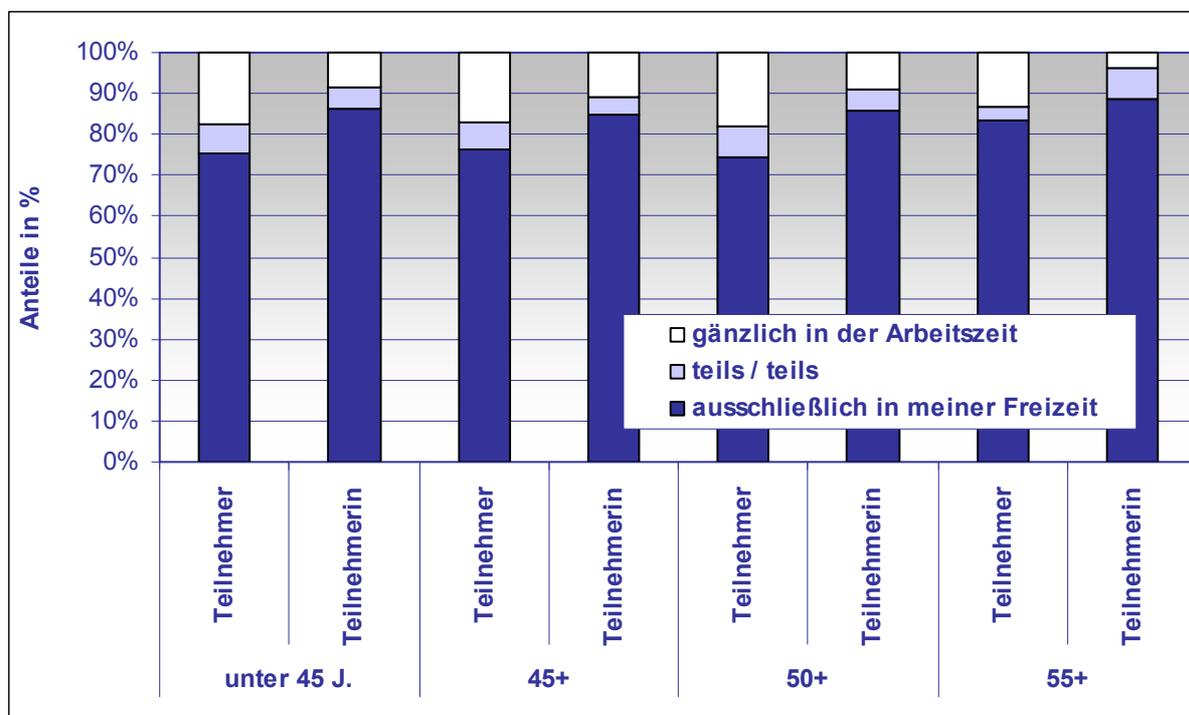
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Eine extensive Darstellung der Finanzierungsaspekte externer WIFI-Kurse ist in Schmid und Koller (2008) enthalten. Hier werden daher nur die Hauptergebnisse zusammengefasst und vorrangig unter einem altersspezifischen Blickwinkel präsentiert.

Charakteristisch für WIFI-Kurse ist deren **gemischte Ressourcenaufbringung**. So leisten Unternehmen einen wichtigen Beitrag in Form direkter Kursfinanzierung und/oder in der Bereitstellung von Arbeitszeit⁴⁵. ArbeitnehmerInnen leisten dagegen einen wichtigen Beitrag in Form des Verzichts auf Freizeit und in Form direkter Kursausgaben⁴⁶.

Wie die Abbildung 80 zeigt, kann eine steigende Tendenz der ausschließlich in der Freizeit besuchten Kurse mit dem Alter festgestellt werden. Weibliche Kursteilnehmer haben in allen Altersgruppen einen geringeren Anteil an Kursbesuchen während der Arbeitszeit als ihre männlichen Kollegen.

Abb. 80: Alterstypische Verteilungen der Kurszeiten von externen WIFI-Kursen; nach dem Geschlecht



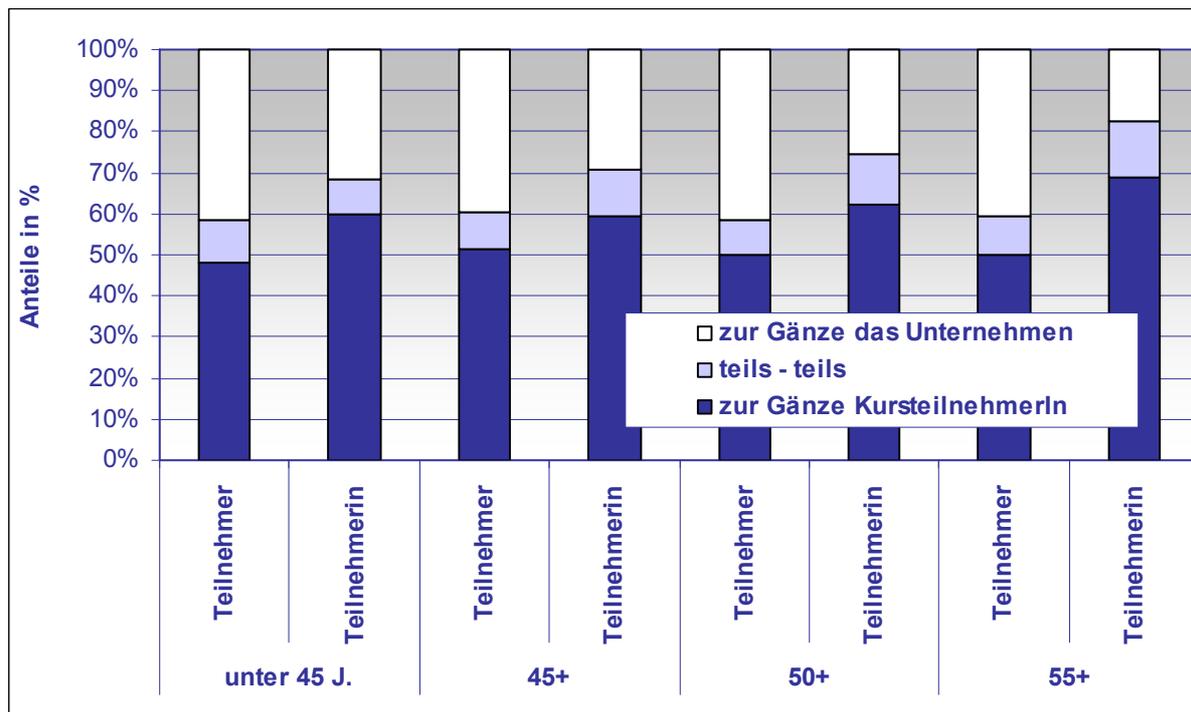
Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Bei männlichen Kursteilnehmern lässt sich kein Alterseffekt hinsichtlich der Kurskostenträgerschaft feststellen: In allen Altersgruppen beträgt der Anteil der eigenfinanzierten Kurse 50%. Bei weiblichen KursteilnehmerInnen ist aber ein steigender Alterseffekt gegeben. Zudem finanzieren sich in allen Altersgruppen Frauen zu einem höheren Ausmaß den Kurs selbst (vgl. Abb. 81).

⁴⁵ Bei etwa einem Drittel der KursteilnehmerInnen hat das Unternehmen zur Gänze die Kurskosten getragen und bei weiteren 10% hat es sich zumindest teilweise daran beteiligt. Bei 22% fand der Kurs entweder zur Gänze oder zumindest teilweise während der Arbeitszeit statt.

⁴⁶ Etwa drei Viertel der ArbeitnehmerInnen haben den Kurs ausschließlich in ihrer Freizeit besucht und rund 55% haben sich den Kurs zumindest teilweise selbst finanziert.

Abb. 81: Alterstypische Verteilungen der Kurskostenträgerschaft von externen WIFI-Kursen; nach dem Geschlecht



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

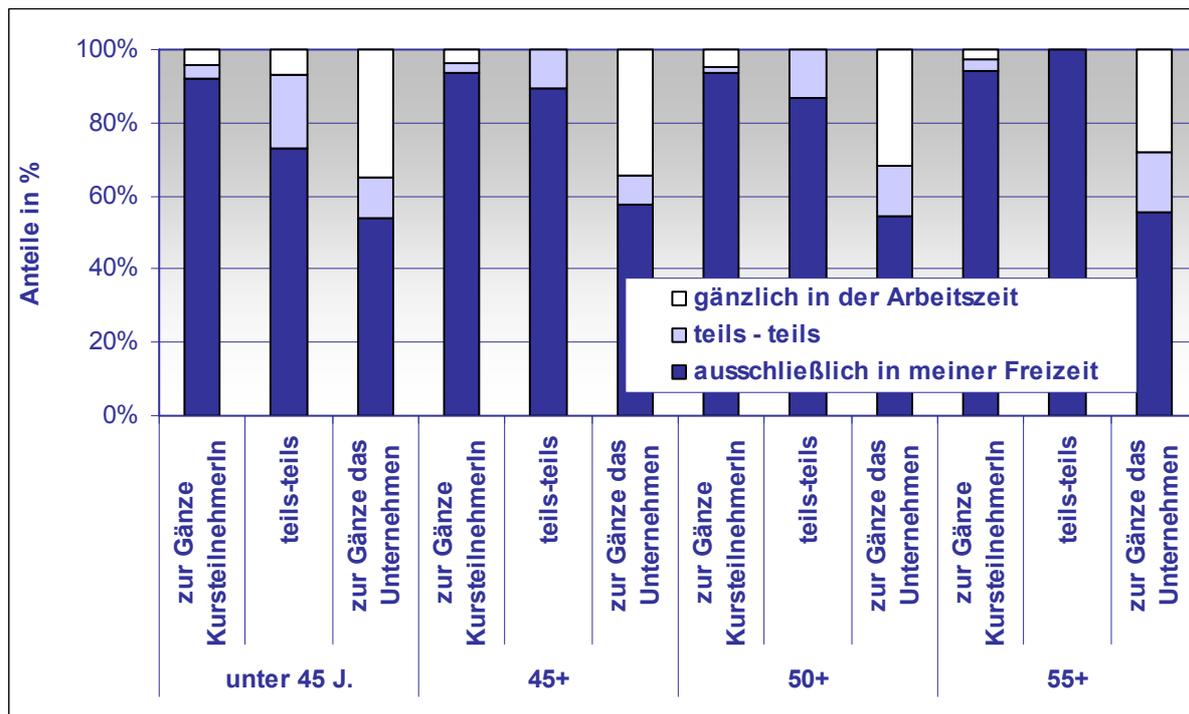
Von Interesse ist auch die Kombination aus Finanzierung und Kurszeiten (vgl. Abb. 82). So zeigt sich, dass KursteilnehmerInnen, die sich zur Gänze den Kurs selbst finanzierten, diesen praktisch ausschließlich in ihrer Freizeit besuchen. Diesbezüglich sind keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen feststellbar.

Im Gegensatz dazu ist es bei einer vollständigen Kursfinanzierung durch das Unternehmen auch durchaus üblich, dass der Kurs während der Arbeitszeit besucht wurde. Über die Hälfte der Kursteilnahmen, die von Firmen zur Gänze finanziert werden, finden aber während der Freizeit statt. Unterschiede zwischen den Altersgruppen lassen sich nur dahingehend feststellen, dass die Anteile der Kursbesuche die teilweise während der Freizeit stattfinden mit fortschreitendem Alter etwas größer werden. Korrespondierend dazu gehen die alterstypischen Anteile der Kursteilnahmen „gänzlich während der Arbeitszeit“ etwa zurück.

Wird die Kursteilnahme durch eine Mischform finanziert (also sowohl durch den/die KursteilnehmerIn als auch durch das Unternehmen), dann ist die häufigste Form des Kursbesuches jener in der Freizeit. Mit fortschreitendem Alter steigt der Anteil der gänzlich in der Freizeit besuchten Kurse an.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass bezüglich der Ressourcenaufbringung externer WIFI-Kurse die Alterseffekte nicht sehr ausgeprägt sind: Es ist lediglich eine leicht steigende Tendenz zu vermehrt in der Freizeit besuchten Kurse sowie zu einer Eigenfinanzierung feststellbar. Bemerkenswert ist auch, dass die Gendereffekte stärker ausgeprägt sind als die Alterseffekte.

Abb. 82: Kombination aus Kurskostenträgerschaft und Kurszeiten: Altersgruppentypische Verteilungen



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Und auch **öffentliche Förderungen** liefern einen wichtigen Beitrag zu den direkten Kurskosten. So erhielten 43% aller KursteilnehmerInnen Zuschüsse zu den Kurskosten in Form öffentlicher Förderungen. Weibliche Kursteilnehmer haben in allen Altersgruppen einen höheren Anteil an Förderungen. Ein Alterseffekt bei männlichen Kursteilnehmern ist bis zum 50. Lebensjahr feststellbar. Die Altersgruppen 50+ bzw. 55+ unterscheiden sich aber nicht mehr. Bei den weiblichen Kursteilnehmern haben über 45-Jährige einen um rund 10%punkte niedrigeren öffentlichen Förderanteil. In den Altersgruppen ab 45+ kann dann bei ihnen auch kein Alterseffekt mehr festgestellt werden (vgl. Abb. 83).

Die durchschnittliche Höhe dieser Förderungen⁴⁷ beträgt 620 €. Bei den männlichen Kursteilnehmern lag die durchschnittliche Höhe mit 710 € deutlich über der der Frauen mit 550 €.

⁴⁷ Leider hat nur rund ein Drittel der geförderten KursteilnehmerInnen auch konkrete Angaben zur Förderhöhe gemacht. Dort wo keine derartigen Informationen vorlagen wurden anhand eines eigenen Modells, das die Förderschienen AK-Bildungsbonus sowie die nieder- und oberösterreichische Landesförderung nachvollzieht, die Förderhöhen geschätzt. Es konnten somit Informationen zu den wichtigsten (im Sinne von am häufigsten vorkommend als auch mit Bezug auf den Förderumfang/die Förderhöhe) Förderungsschienen in die Analyse miteinbezogen werden. Eine Schätzung der Höhen der steuerlichen Absetzbarkeit war dagegen nicht möglich.

AK Bildungsbonus: Förderhöhe bis zu 40% pro Kurs, maximal € 100,- jährlich

OÖ-Bildungskonto: Das Bildungskonto ist ein Förderungsfond für ArbeitnehmerInnen in Oberösterreich. Das Förderungsausmaß beträgt in der Regel 50% der Kosten für Kurse zur beruflichen Weiterbildung, dazu zählen z.B. auch Sprach- und EDV-Kurse. Genaue Richtlinien (u.a. Abhängigkeit der Förderhöhe vom Alter und vom formalen Bildungsabschluss; maximale Förderhöhe) sind auf der WIFI-Homepage unter <http://www.ooe.wifi.at/detailbild.asp?newsID=194> abrufbar.

NÖ-Bildungsförderung: ist ähnlich strukturiert wie das OÖ-Bildungskonto; nähere Informationen sind ebenfalls auf der angeführten WIFI-Homepage abrufbar.

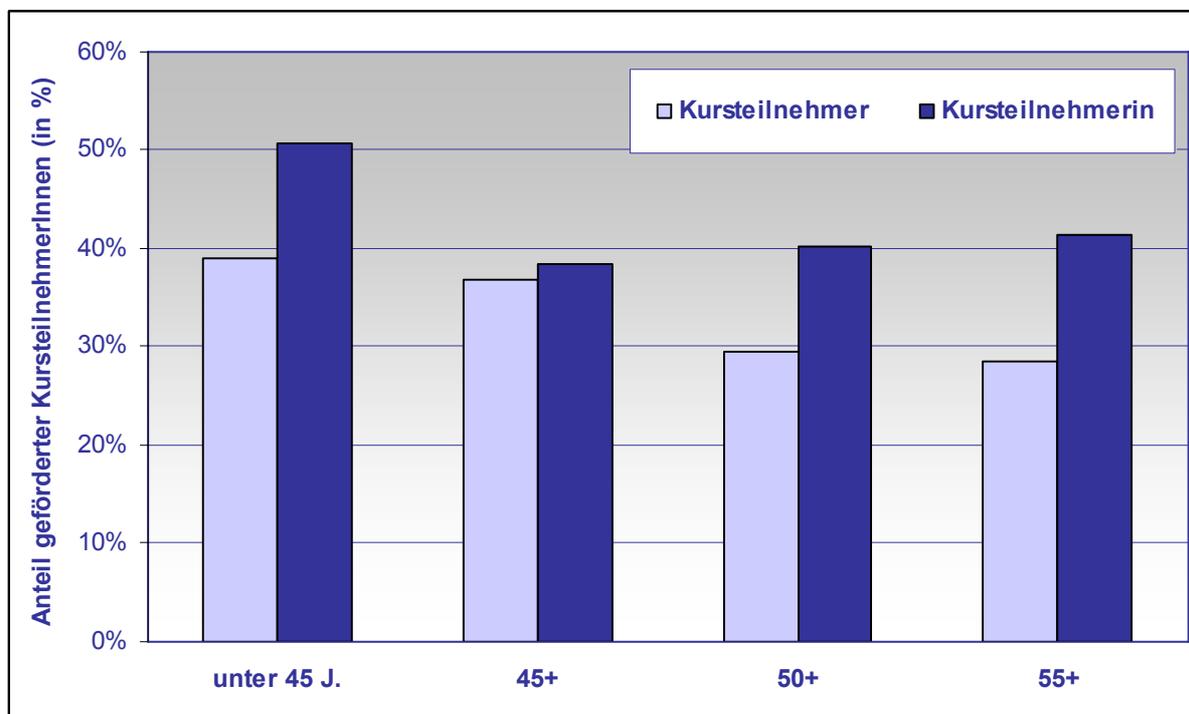
Im Schnitt wurden bei diesem Personenkreis (also den geförderten KursteilnehmerInnen) knapp 2/3 (64%) der direkten Kurskosten gefördert. Es zeigen sich diesbezüglich praktisch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern (durchschnittlicher Förderanteil an den Kurskosten bei den Männern: 64% – bei den Frauen: 65%).

Die durchschnittlichen Förderhöhen nach Altersgruppen betragen:

Unter 45-Jährige:	650 €
45+	520 €
50+	380 €
55+	410 €

Mit steigendem Alter nehmen also die durchschnittlichen Förderhöhen ab. Dies hängt aber auch mit den sinkenden durchschnittlichen Kurskosten bei steigendem Alter der KursteilnehmerInnen zusammen. Bezogen auf die jeweiligen Altersgruppen werden zwischen zwei Drittel und rund 80% der direkten Kurskosten gefördert.

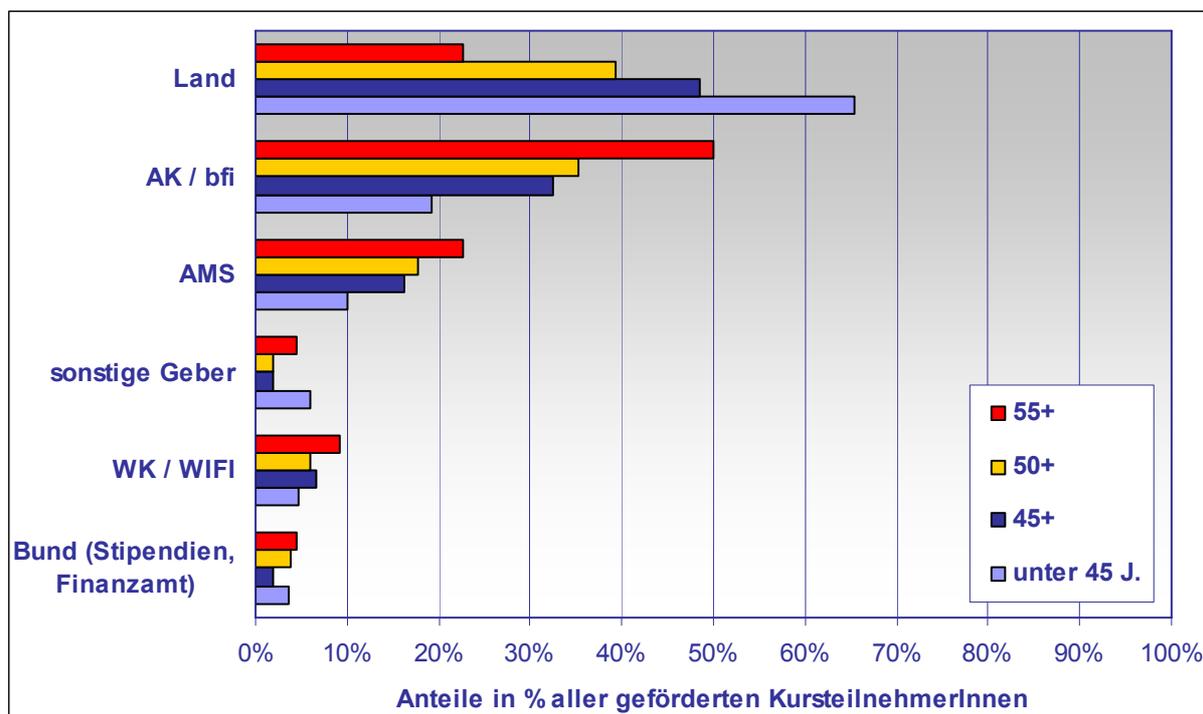
Abb. 83: Anteil geförderter KursteilnehmerInnen, nach Altersgruppen



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Wer sind nun die öffentlichen **Fördergeber**? Hier zeigen sich interessante Alterseffekte. Über alle Förderungen betrachtet stellen Landesförderungen den wichtigsten Fördergeber dar. Aber nach Altersgruppen betrachtet nimmt der Anteil des Landes als Fördergeber mit steigendem Alter ab. Dagegen gewinnen die AK/das bfi sowie das AMS an Bedeutung. Dahinter rangieren alle anderen potentiellen Geber (vgl. Abb. 84). Aufgrund von Mehrfachförderungen lassen sich keine sinnvollen durchschnittlichen Förderhöhen nach Fördergeber berechnen.

Abb. 84: Anteil der Fördergeber an allen geförderten KursteilnehmerInnen; nach Altersgruppen
 Rangreihung nach dem Anteil an allen geförderten KursteilnehmerInnen



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich, daher summieren sich die Balken auf über 100%

Berücksichtigt man die vollständige oder teilweise **Kurskostenübernahme durch die Arbeitgeber sowie die diversen Förderungen** seitens der Länder bzw. den AK-Bildungsbonus, dann lässt sich eine Schätzung erstellen, wie hoch die persönlichen Ausgaben für die Kurskosten waren. Demnach betragen die durchschnittlichen von dem/r KursteilnehmerIn selbst aufgetragenen Kurskosten 390 €. Männliche Kursteilnehmer geben im Schnitt 400 € – weibliche Kursteilnehmer 370 € aus (vgl. Tabelle 5).

Wie die Tabelle 5 auch zeigt, tragen offensichtlich die Förderungen dazu bei, dass vom geförderten Personenkreis länger dauernde/teurere Kurse belegt werden. So betragen die Gesamtkurskosten bei nicht geförderten KursteilnehmerInnen im Schnitt 780 € – bei den geförderten KursteilnehmerInnen aber 970 €! Die mittlere Kursdauer bei nicht geförderten KursteilnehmerInnen beträgt im Schnitt 92 Stunden – bei den geförderten KursteilnehmerInnen aber 140 Stunden!

Trotz der Förderungen tätigten geförderte KursteilnehmerInnen im Schnitt höhere persönliche Ausgaben für die Kurskosten als nicht-geförderte TeilnehmerInnen. Bei ersteren lagen diese im Schnitt bei 370 € – bei letzteren bei 400 €.

Diese Effekte lassen sich für alle Altersgruppen feststellen. Lediglich bei den durchschnittlichen persönlichen Ausgaben waren diese in den Altersgruppen 45+ und 50+ bei den nicht geförderten TeilnehmerInnen höher als bei den geförderten TeilnehmerInnen.

Tabelle 5: Mittlere Kurskosten, Kursdauer und persönliche Ausgaben für Kurskosten in Abhängigkeit einer Förderung sowie nach Altersgruppen der TeilnehmerInnen

	Zusammen	Ø Kurskosten (in €)	
		nicht geförderte TeilnehmerInnen	geförderte TeilnehmerInnen
unter 45 J.	973	905	1.064
45+	499	430	616
50+	435	377	540
Zusammen	857	776	969

	Zusammen	Ø Kursdauer (in Stunden)	
		nicht geförderte TeilnehmerInnen	geförderte TeilnehmerInnen
unter 45 J.	133	112	160
45+	51	40	69
50+	47	39	62
Zusammen	112	92	141

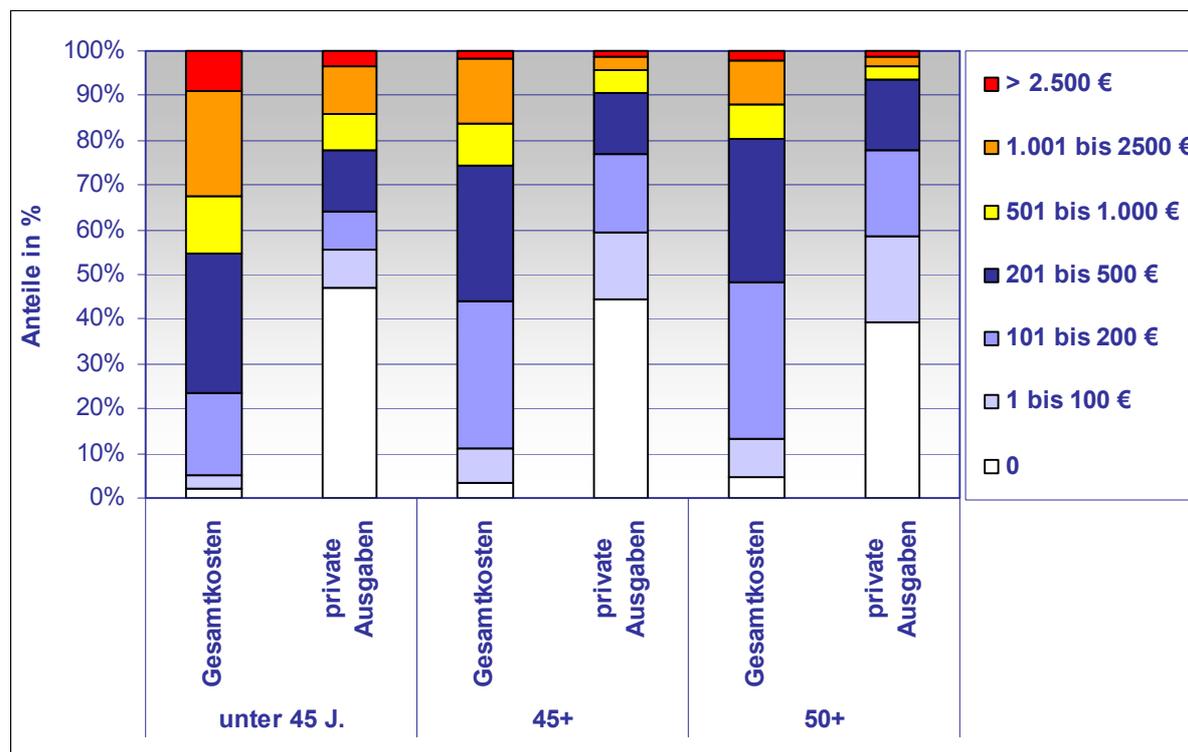
	Zusammen	Ø private Ausgaben für den Kurs (in €)	
		nicht geförderte TeilnehmerInnen	geförderte TeilnehmerInnen
unter 45 J.	447	435	462
45+	199	221	164
50+	187	200	162
Zusammen	386	374	399

Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Ein wichtiger Effekt der Förderungen zeigt sich, wenn man die Verteilungen der Gesamtkurskosten und der privaten Ausgaben für den Kurs (also jener, bei der schon die Förderungen abgezogen wurden) gegenüberstellt (vgl. Abb. 85). So fallen für praktisch alle WIFI-Kurse Kurskosten an (der Anteil der KursteilnehmerInnen mit 0 € an den Gesamtkurskosten liegt bei ~2%). Bei den privaten Ausgaben für die WIFI-Kurse sieht man aber, dass etwa die Hälfte aller KursteilnehmerInnen keine Kurskosten selbst tragen dürfte. D.h. dass aufgrund der Förderungen die Kurse für rund die Hälfte der KursteilnehmerInnen de facto gratis sind. Und bei weiteren rund 20% lagen die persönlichen Ausgaben für den Kurs unter 200 €. Somit entfallen für „nur“ ein Drittel der KursteilnehmerInnen direkte persönliche Ausgaben, die über 200 € liegen.

Die Abbildung verdeutlicht auch, dass sich die Gesamtkostenstrukturen zwischen den Altersgruppen primär zwischen jenen unter 45 Jahren und den Altersgruppen darüber (45+, 50+) unterscheiden. Dies konnte schon an den unterschiedlichen mittleren Gesamtkurskosten der Altersgruppen abgelesen werden (vgl. Tabelle 5). Und dass der Effekt der Förderungen bzgl. der direkten privaten Kursausgaben in allen Altersgruppen sehr groß ist. Auch in den Altersgruppen 45+ bzw. 50+ fallen für rund 40% der TeilnehmerInnen de facto keine Kurskosten an. Und für weitere knapp 40% liegen sie unter 200 €. Lediglich rund 20% haben direkte Kursausgaben über diesem Betrag.

Abb. 85: Verteilungen der Gesamtkurskosten sowie der privaten Ausgaben für den Kurs nach den Altersgruppen der TeilnehmerInnen



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Förderwahrscheinlichkeiten für externe WIFI-Kurse

Unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit für ältere KursteilnehmerInnen von jener der jüngeren, dass...

- sie vom Unternehmen finanziell unterstützt werden?
- sie den Kurs während der Arbeitszeit besuchen können?
- sie öffentliche Förderungen in Anspruch nehmen?

Zu all diesen Fragen wurden logistische Regressionsmodelle gerechnet (zu näheren Details vgl. Schmid und Koller 2008). Dabei stellte sich heraus, dass für all diese Fragen das Alter keine signifikante Einflussgröße ist. Die „bestimmenden“ Faktoren liegen in anderen Bereichen. Nämlich – für die ersten beiden Fragen – ob es zu einer Abstimmung/Abprache mit dem Arbeitgeber zum Kursbesuch kam, der Kursqualität (je länger und kostenintensiver ein Kurs war, desto größer auch die Wahrscheinlichkeit einer (zumindest teilweisen) Kursfinanzierung seitens des Arbeitgebers) und/oder des Kursbesuchs während der Arbeitszeit und des Kursinhaltes.

Zur Frage der öffentlichen Förderwahrscheinlichkeit kann festgestellt werden, dass diese für KursteilnehmerInnen, die den Kurs seitens des Arbeitgebers (zumindest teilweise) finanziert bekamen oder wenn der Kurs während der Arbeitszeit besucht werden konnte deutlich niedriger ist. Und auch die Einkommenslage (sowie die soziale Schichtzugehörigkeit) sind signifikante Einflussfaktoren: Je höher die soziale Schichtzugehörigkeit, desto niedriger ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung und je höher der Anteil der Kurskosten (vor der Förderung) am Einkommen, desto wahrscheinlicher ist die Inanspruchnahme der Förderung.

Als Fazit lässt sich festhalten: Das Alter ist zu all diesen drei Aspekten der Förderwahrscheinlichkeit keine signifikante Erklärungsvariable! Relativierend muss aber angeführt werden, dass aufgrund der Datenlage (Selbst-)Selektionseffekte nicht ausgeschlossen werden können. D.h. jemand wollte zwar einen WIFI-Kurs machen, da sich der Arbeitgeber aber nicht an der Kursfinanzierung beteiligt hat oder der Kurs nicht während der Arbeitszeit besucht werden konnte, wurde aber von einem Kursbesuch Abstand genommen. Aufgrund des hohen Anteils an WIFI-KursteilnehmerInnen, die sagten, dass der Kurs auf ihrer Eigeninitiative beruht bzw. sie keine Absprache/Abstimmung hinsichtlich des Kursbesuchs mit dem Arbeitgeber vorgenommen hatten, dürfte dieser (Selbst-)Selektionseffekt aber gering sein und daher das Ergebnis nicht grundlegend verzerren.

Zum Zusammenhang zwischen Einkommenslagen und Kursausgaben

Abschließend soll noch thematisiert werden, inwieweit das Einkommen bestimmend für die Höhe der Kursausgaben ist. Oder anders formuliert: wählen einkommensschwächere Personen billigere WIFI-Kurse? Wie Schmid und Koller (2008) ausführlich zeigen, ist dies nicht der Fall. Öffentliche Förderungen und eine allfällige Kurskostenübernahme durch den Arbeitgeber tragen also demnach wesentlich dazu bei, dass sich die Kurswahl (im Sinne der Gesamtkurskosten) von einkommensschwächeren Personen praktisch nicht von jener unterscheidet, die finanziell besser ausgestattet sind – oder kurz gesagt: einkommensschwächere Personen wählen offensichtlich nicht „billigere“ Kurse.

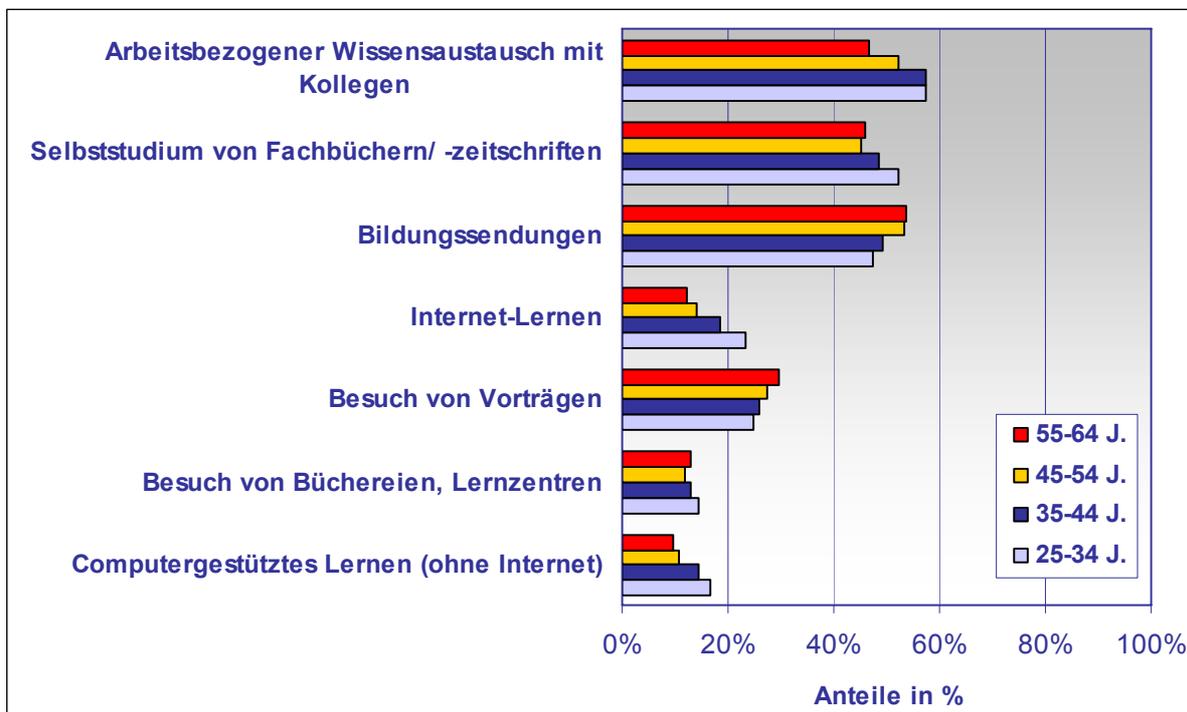
5.8 Informelles Lernen älterer ArbeitnehmerInnen

Im Mikrozensus 2003 sind auch Informationen über informelle Lernaktivitäten enthalten.

Für ArbeitnehmerInnen ist der arbeitsbezogene Wissensaustausch mit Kollegen die am häufigsten angewandte informelle Lernform. Gleich danach kommen das Selbststudium von Fachbüchern und -zeitschriften sowie Bildungssendungen. Alle anderen informellen Lernformen wie Internet-Lernen, Besuch von Vorträgen, Besuch von Büchereien oder Lernzentren sowie computergestütztes Lernen werden von deutlich weniger ArbeitnehmerInnen angewandt (vgl. Abb. 86).

Die alterstypischen Unterschiede innerhalb einer spezifischen Lernform sind grundsätzlich relativ gering. Es zeigen sich aber teilweise unterschiedliche Trends: So kann beim arbeitsbezogenen Wissensaustausch mit Kollegen, beim Selbststudium von Fachbüchern/-zeitschriften und beim computergestützten Lernen/Internet-Lernen eine tendenzielle Abnahme mit steigendem Alter beobachtet werden. Hingegen nehmen Bildungssendungen und der Besuch von Vorträgen mit dem Alter zu. Beim Besuch von Büchereien und Lernzentren kann kein Alterseffekt festgestellt werden.

Abb. 86: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der Art der Lernform: Alterstypische Anteile bezogen auf alle ArbeitnehmerInnen
 Rangreihung nach der Art der Lernform aller ArbeitnehmerInnen



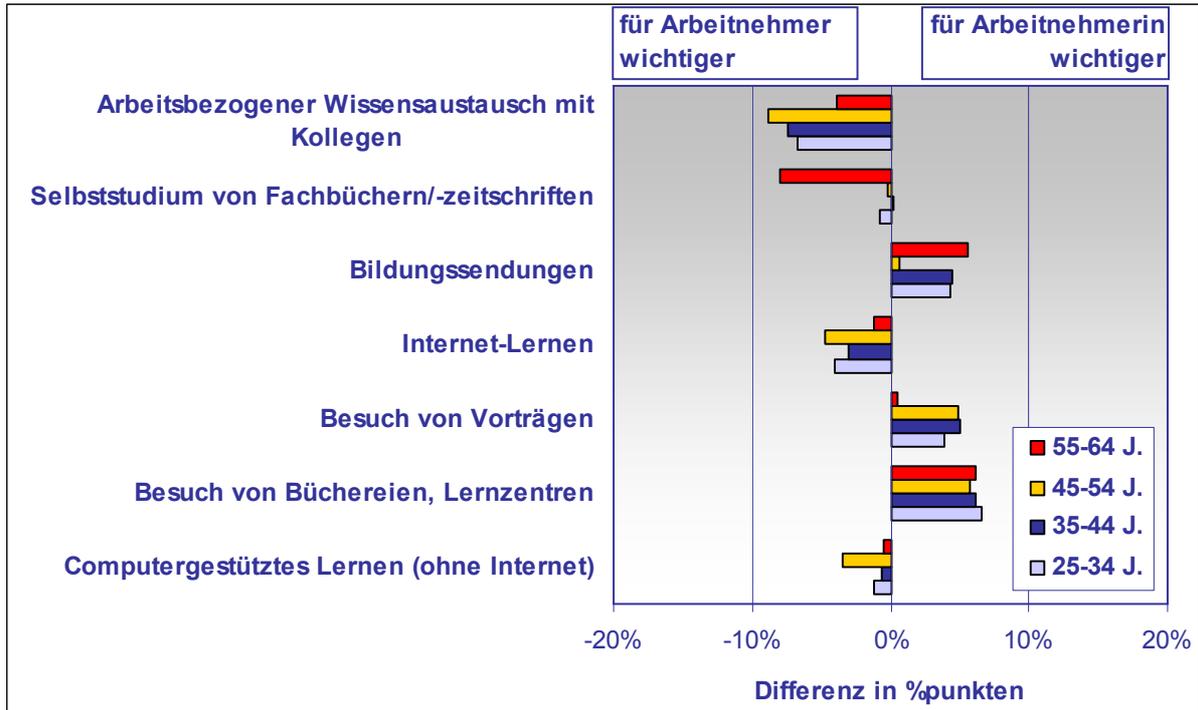
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Für männliche Arbeitnehmer ist der arbeitsbezogene Wissensaustausch etwas häufiger (wichtiger) als für Arbeitnehmerinnen. Auch beim Internet-Lernen sowie computerunterstützten Lernen haben erstere etwas höhere Anteile. Hingegen werden Bildungssendungen mehr von Frauen konsumiert. Und auch der Besuch von Vorträgen sowie Büchereien und Lernzentren ist bei ihnen etwas häufiger. Diese gendertypischen Effekte sind für alle Altersgruppen beobachtbar (vgl. Abb. 87).

Aber auch das Bildungsniveau (im Sinne des höchsten formalen Bildungsabschlusses) und die berufliche Stellung sind wichtige Einflussfaktoren: Je höher der formale Bildungsabschluss, desto größer ist der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die auf diese Weise informell lernen. Einzige Ausnahme ist der Bildungsfunk: Hier ist praktisch kein Unterschied zwischen den Bildungsebenen feststellbar. Ähnliches gilt für die berufliche Stellung.

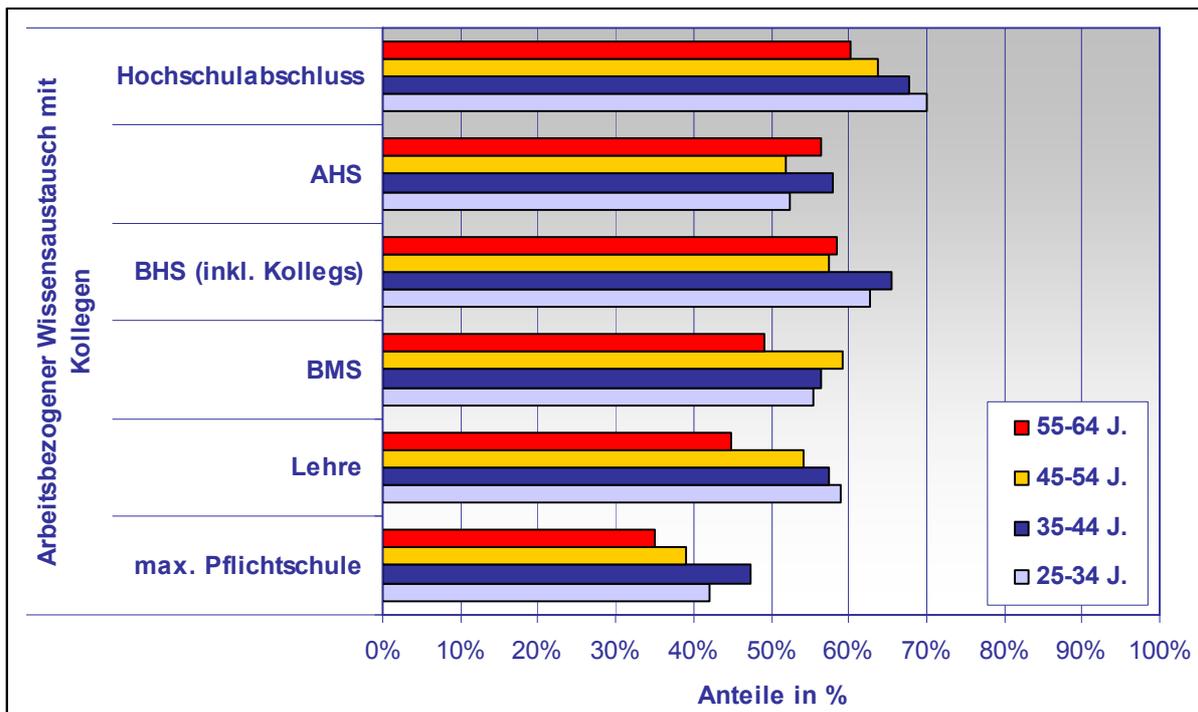
Wie groß dieser „Erstausbildungseffekt“ ist, soll an den drei – für die berufliche Weiterbildung – wichtigen Lernformen „arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Kollegen“, „Selbststudium der Fachliteratur“ und der „Besuch von Vorträgen“ gezeigt werden (vgl. dazu die Abbildungen 88a bis 88c). Man erkennt deutlich, dass für die Lernformen „Selbststudium durch Fachliteratur“ sowie für den „Besuch von Vorträgen“ der Erstausbildungseffekt stärker als der Alterseffekt ist. Beim arbeitsbezogenen Wissensaustausch mit Kollegen sind beide Effekte in etwa gleich stark. Beim Besuch von Vorträgen ist sogar ein positiver Alterseffekt feststellbar.

Abb. 87: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der Art der Lernform und dem Geschlecht: Alterstypische Differenz (in %punkten)
 Rangreihung nach der Art der Lernform aller ArbeitnehmerInnen



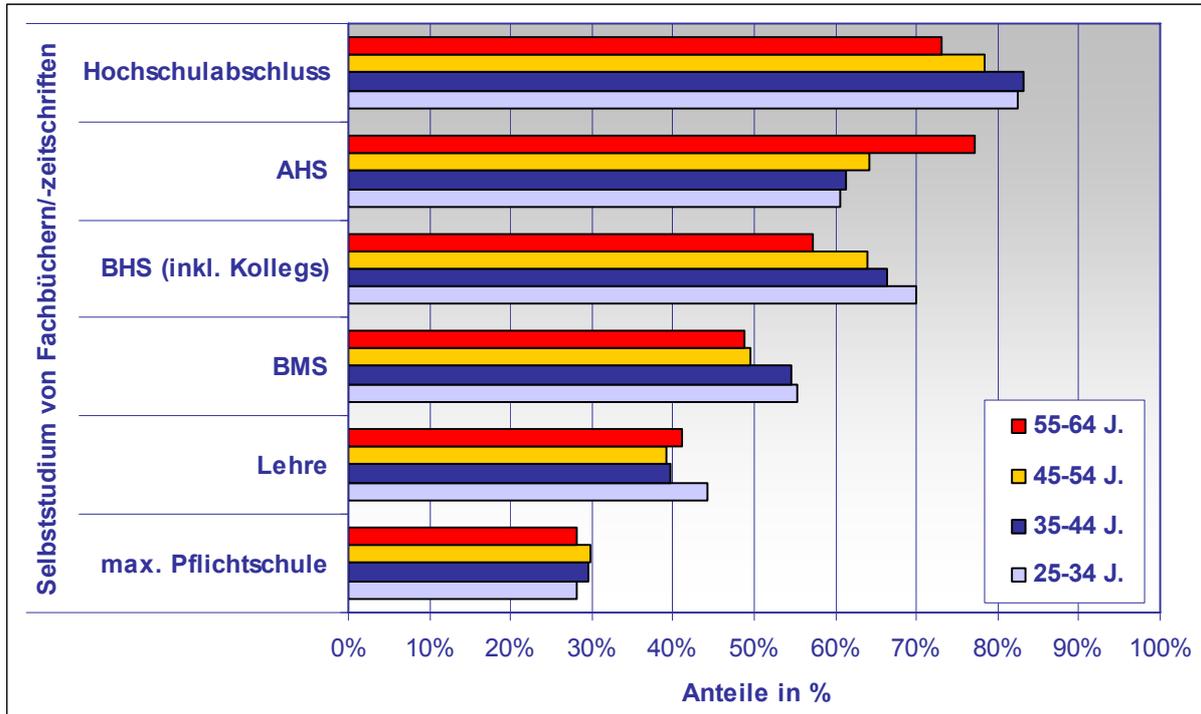
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Abb. 88a: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der höchsten formalen Bildung: Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Kollegen
 Alterstypische Anteile nach dem höchsten formalen Bildungsabschluss



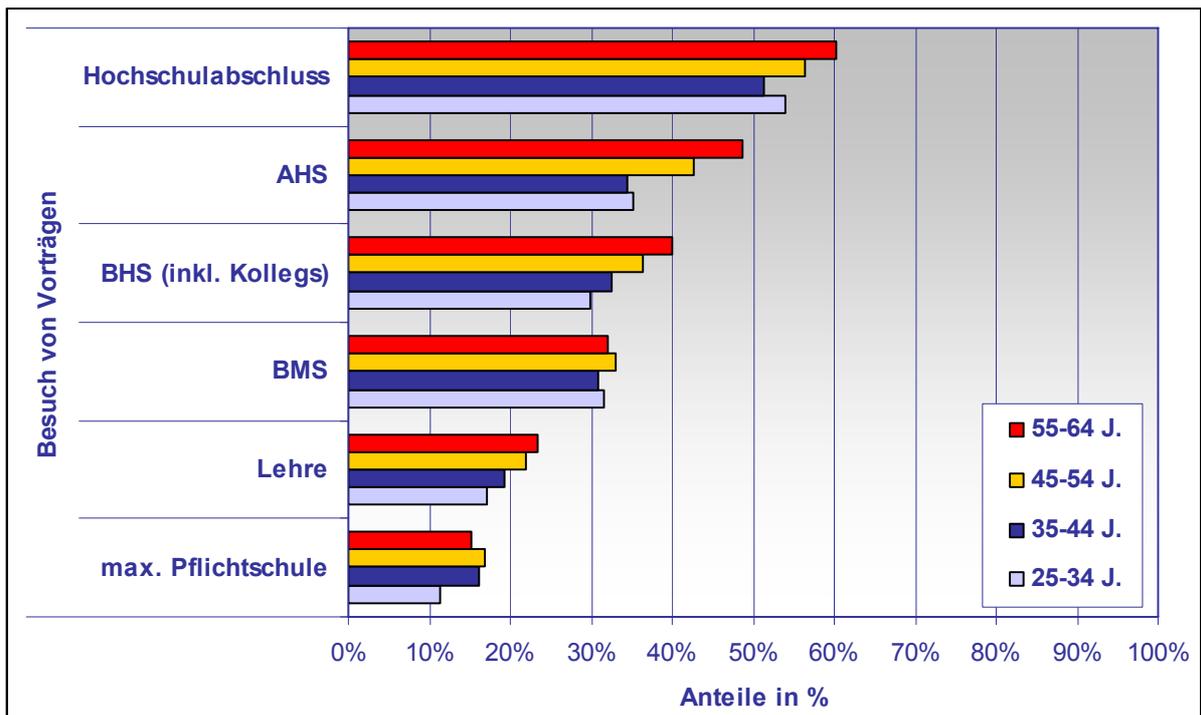
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Abb. 88b: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der höchsten formalen Bildung:
Selbststudium der Fachliteratur
Alterstypische Anteile nach dem höchsten formalen Bildungsabschluss



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Abb. 88c: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der höchsten formalen Bildung:
Besuch von Vorträgen
Alterstypische Anteile nach dem höchsten formalen Bildungsabschluss



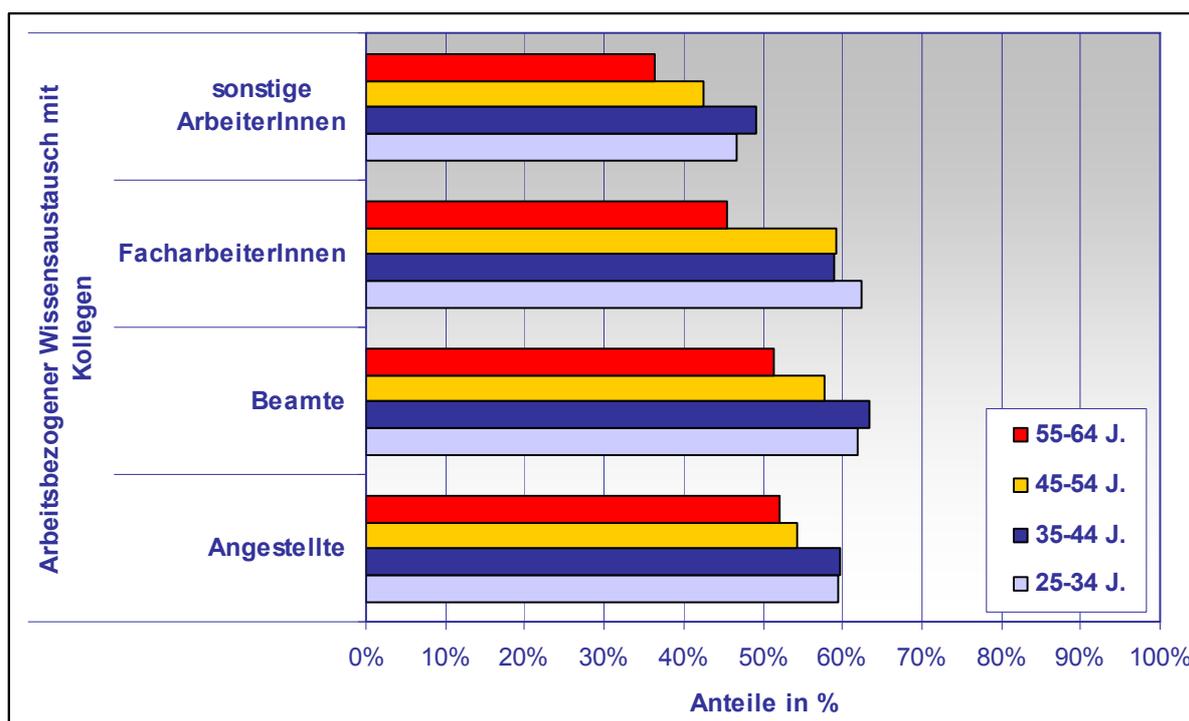
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Die Effekte der beruflichen Stellung werden ebenfalls anhand der drei – für die berufliche Weiterbildung – wichtigen Lernformen arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Kollegen, Selbststudium der Fachliteratur und der Besuch von Vorträgen dargestellt (vgl. dazu die Abbildungen 90a bis 90c). Differenzierte Darstellungen der beruflichen Stellung nach den ISCO-Berufsobergruppen sind im Anhang A als Abbildungen A-1a bis A-1b wiedergegeben.

Bei den Angestellten und Beamten bilden sich anteilmäßig mehr ArbeitnehmerInnen durch das Selbststudium der Fachliteratur weiter und sie besuchen auch mehr Vorträge als dies bei FacharbeiterInnen oder den sonstigen ArbeiterInnen der Fall ist. Hinsichtlich des arbeitsbezogenen Wissensaustauschs mit Kollegen sind die Unterschiede zwischen den ArbeitnehmerInnen nach der beruflichen Stellung nicht so stark ausgeprägt.

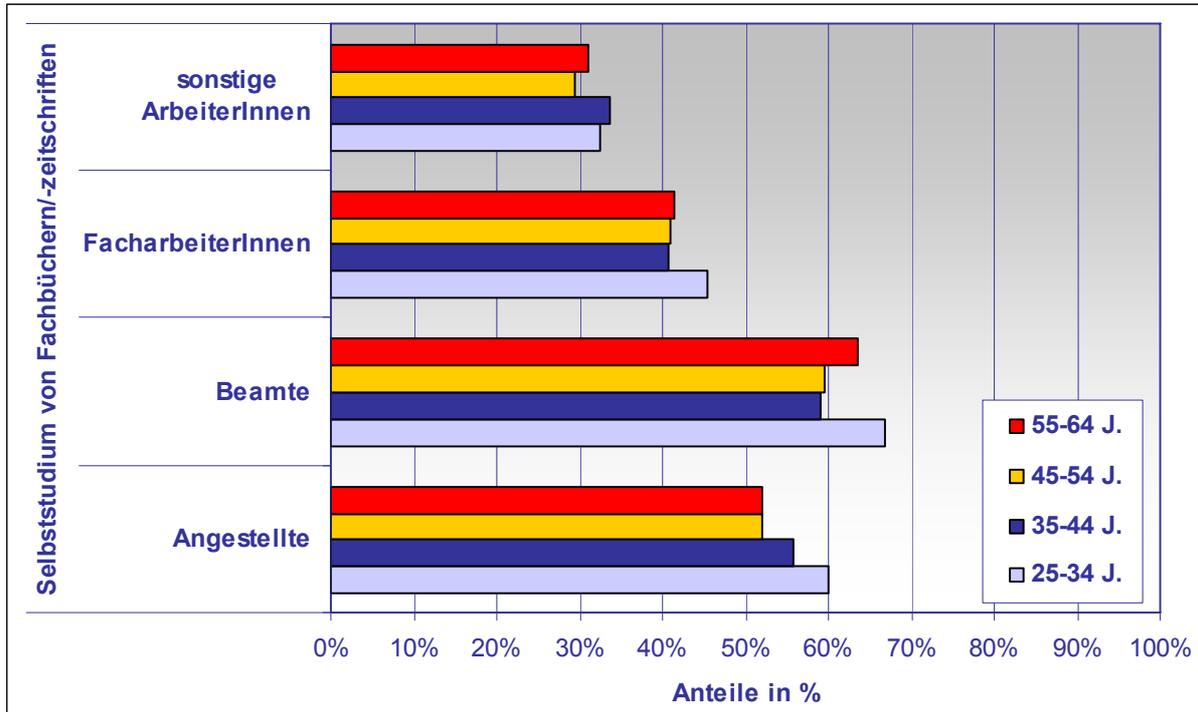
Wie schon bei der non-formalen Weiterbildung zeigt sich auch beim informellen Lernen der enge Zusammenhang zwischen formalem Bildungsniveau und der beruflichen Stellung der/s Arbeitnehmers/in. Zudem kann die berufliche Stellung auch als Indikator für lernfördernde berufliche Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsanforderungen („*conducive learning environment*“) interpretiert werden.

Abb. 90a: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der beruflichen Stellung: Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Kollegen
Alterstypische Anteile nach der beruflichen Stellung



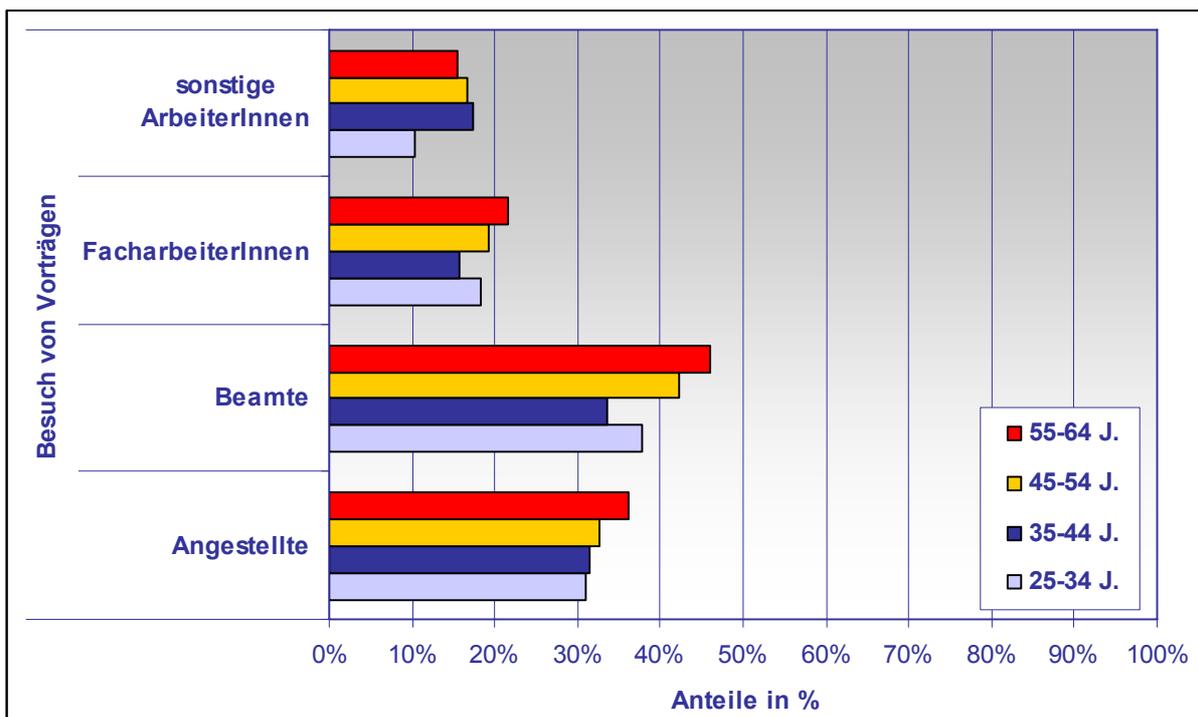
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Abb. 90b: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der beruflichen Stellung: Selbststudium der Fachliteratur
Alterstypische Anteile nach der beruflichen Stellung



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Abb. 90c: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der beruflichen Stellung: Besuch von Vorträgen
Alterstypische Anteile nach der beruflichen Stellung



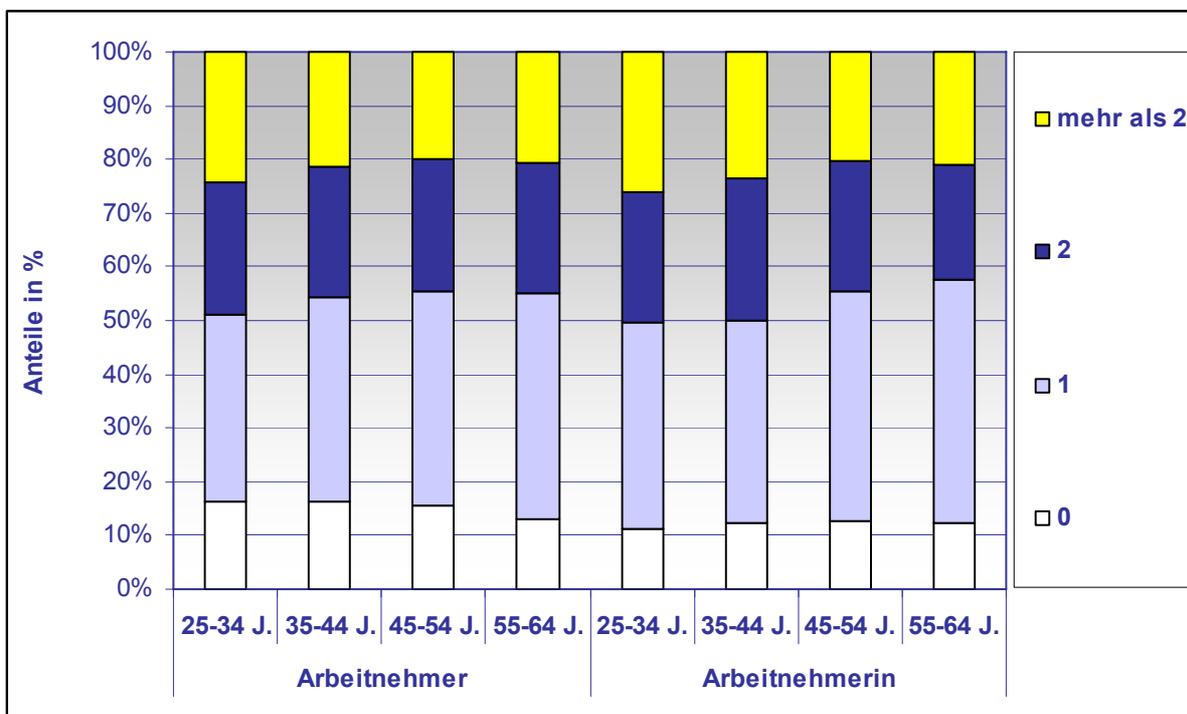
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Selbstverständlich kann eine Person zugleich auch mehrere informelle Lernformen durchführen. Als Indikator für das Ausmaß an informellen Lernaktivitäten wurde auf der individuellen Ebene die Anzahl der von der Person angegebenen informellen Lernformen kumuliert. Es zeigt sich, dass nur 16% der männlichen und 13% der weiblichen ArbeitnehmerInnen keine einzige informelle Lernform angaben (vgl. Abb. 91). Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass zumindest irgendeine Form informellen Lernens im beruflichen Alltag der meisten ArbeitnehmerInnen verankert ist.

Rund 40% der ArbeitnehmerInnen gaben eine, 25% gaben zwei und die restlichen 20% gaben mehr als zwei informelle Lernformen an. Nach dem Geschlecht lassen sich keine nennenswerten Unterschiede feststellen.

Mit dem Alter geht nur ein tendenziell geringfügiger Rückgang der Anteile von ArbeitnehmerInnen mit zwei oder mehr informellen Lernformen einher.

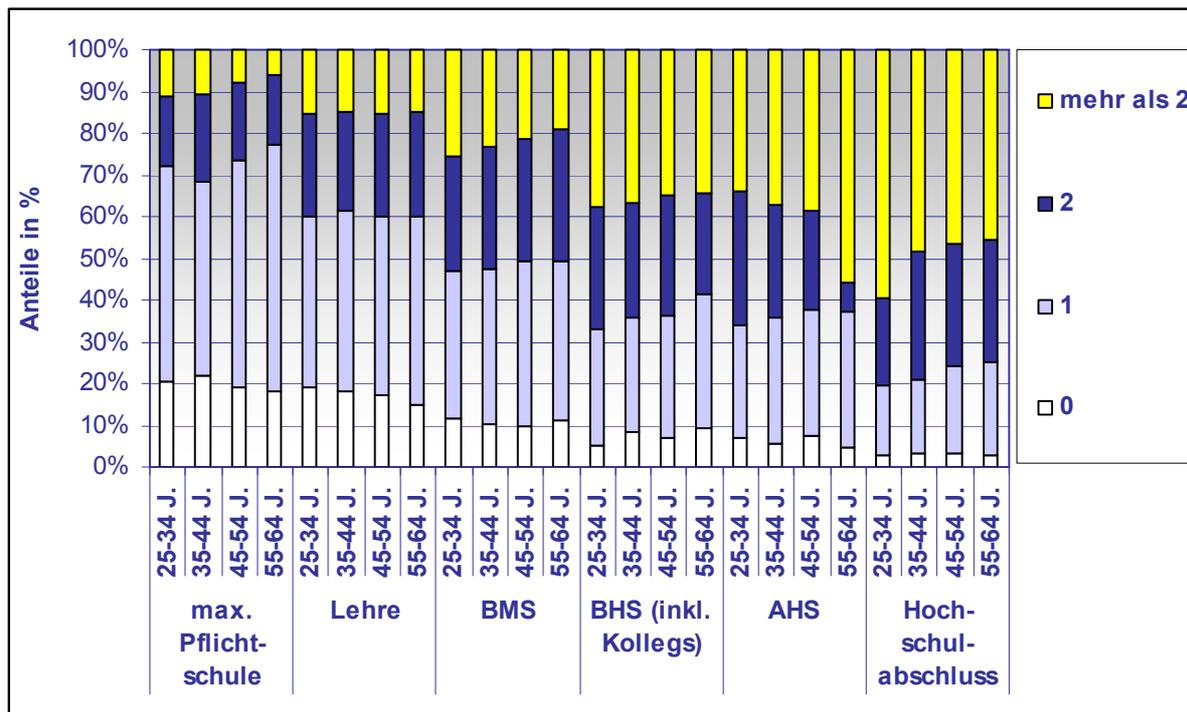
Abb. 91: Gender- und alterstypische Verteilungen informeller Lernaktivitäten der ArbeitnehmerInnen nach dem Ausmaß



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Mit höheren formalen Bildungsabschlüssen gehen auch steigende Anteile an mehreren zugleich getätigten informellen Lernformen einher (vgl. Abb. 92). Innerhalb jeder Bildungsstufe ist der schon beschriebene Alterseffekt beobachtbar.

Abb. 92: Alterstypische Verteilungen informeller Lernaktivitäten der ArbeitnehmerInnen nach dem Ausmaß in Abhängigkeit des höchsten formalen Bildungsabschlusses



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

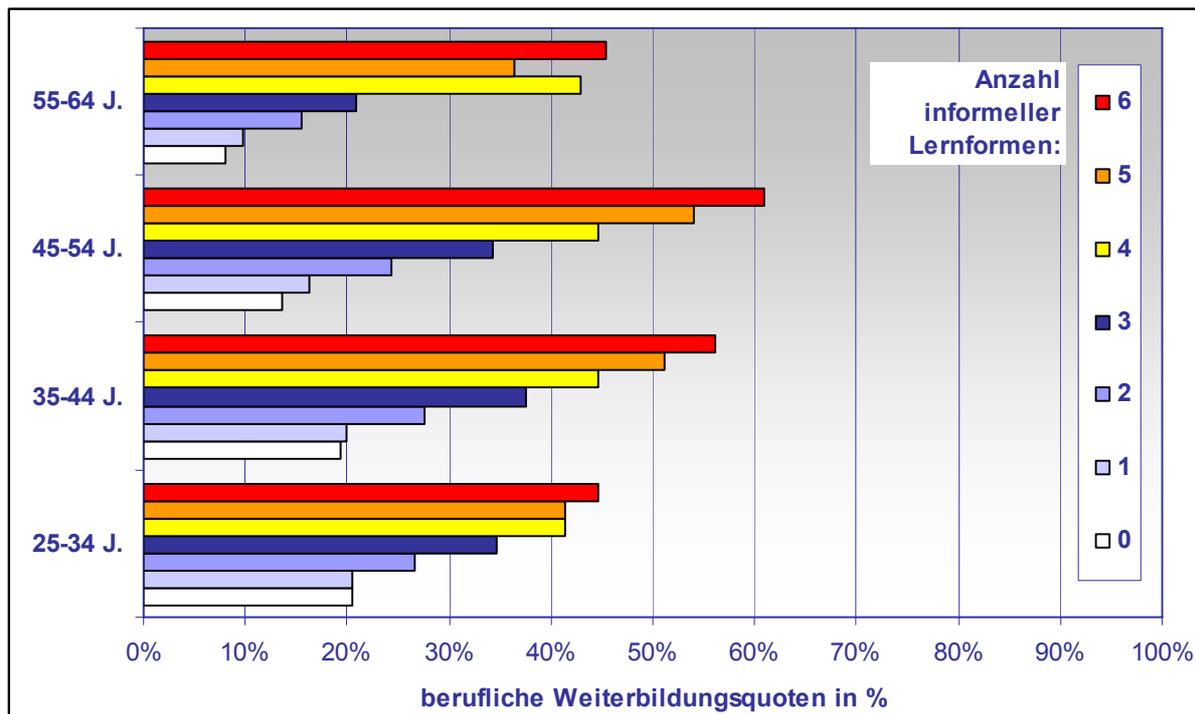
Zusammenhang zwischen non-formaler und informeller Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen

Je mehr informelle Lernaktivitäten ein/e ArbeitnehmerIn tätigt, desto größer ist auch die berufliche Weiterbildungsbeteiligungsquote (vgl. Abb. 93). Dieser Effekt kann für alle Altersgruppen festgestellt werden. Dieser kumulierte informelle Lerneffekt ist deutlich stärker ausgeprägt als der Alterseffekt.

Zu beachten ist aber, dass dies noch keine Kausalität impliziert: Wie Lassnigg et al. (2006) in ihren Auswertungen anführen, kann durch informelles Lernen das Interesse / der Bedarf an nicht formaler Weiterbildung geweckt werden oder aber durch nicht formelle Weiterbildungsbeteiligung wird auch informelles Lernen gefördert.

Lassnigg et al. (2006) haben anhand eines logistischen Regression getestet, ob sich bei Kontrolle der Hintergrundvariablen ein Effekt von der Beteiligung an non-formaler Weiterbildung auf die Intensität des informellen Lernens ergibt. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass sowohl von der beruflichen als auch der privaten Weiterbildung (sowie von der Anzahl der besuchten Kurse) ein signifikanter Effekt auf die Intensität informellen Lernens ausgeht. „Vor allem bei Mehrfachbesuch von Kursen erhöht sich das informelle Lernen sehr deutlich“ (Lassnigg et al. 2006, S/73).

Abb. 93: Alterstypische Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung in Abhängigkeit der Anzahl informeller Lernaktivitäten der ArbeitnehmerInnen



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Ein weiterer Hinweis darauf, dass der Zusammenhang zwischen nicht formaler beruflicher Weiterbildung und dem informellen Lernen komplementärer Natur sein dürfte lässt sich aus der Gegenüberstellung der WIFI-Teilnehmerbefragung mit der Befragung der während der letzten fünf Jahre weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen ziehen. In beiden Befragungen wurden idente Fragen nach dem Ausmaß informeller Lernaktivitäten gestellt⁴⁸.

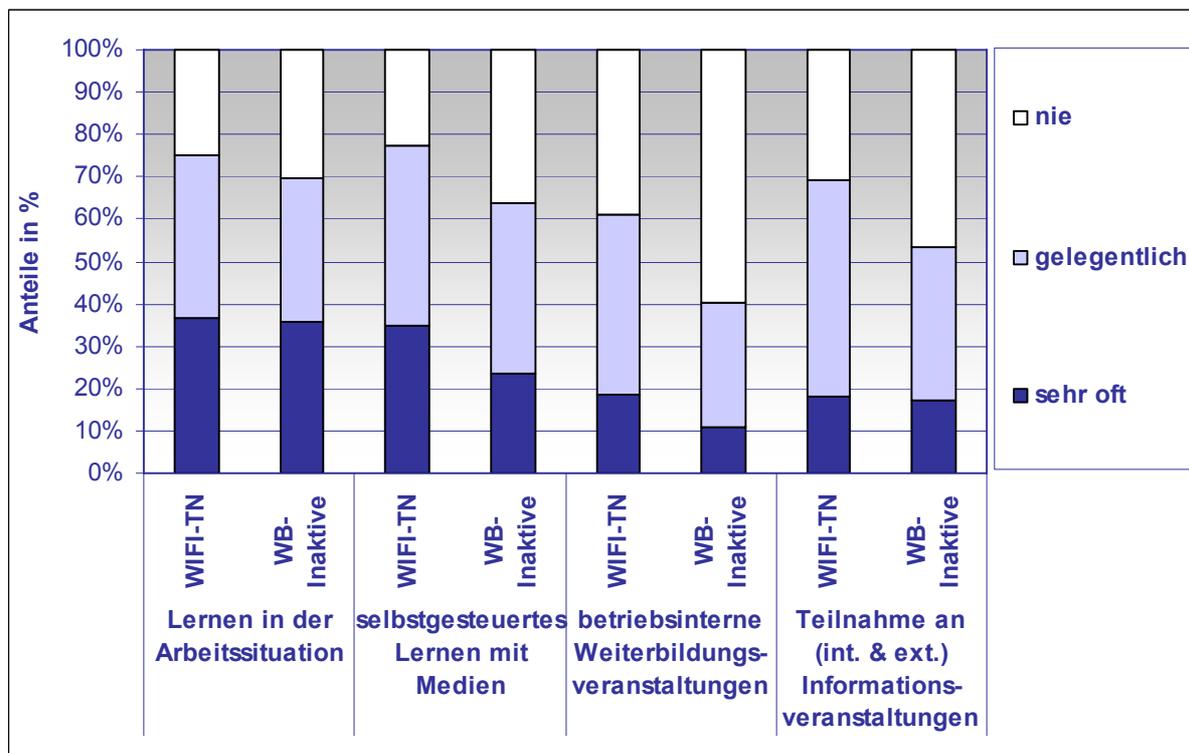
Wie Abbildung 94 zeigt, unterscheiden sich beide Gruppen nicht was das Lernen in der Arbeitssituation betrifft. Bei allen anderen Formen informellen Lernens sind aber die Anteile „sehr oft“ und „gelegentlich“ bei den WIFI-KursteilnehmerInnen größer als bei den weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen. Anteilsmäßig mehr WIFI-KursteilnehmerInnen lernen demnach auch auf informelle Art und Weise als dies bei den weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen der Fall ist.

Wäre der Zusammenhang zwischen non-formaler Weiterbildung und dem informellen Lernen substitutiver Art (also informelles Lernen „ersetzt“ bzw. wird an Stelle von non-formaler Weiterbildung getätigt), dann hätte sich ein genau gegenteiliger Effekt zeigen „müssen“. Dass nämlich bspw. selbstgesteuertes Lernen mit Medien oder der Besuch betriebsinterner Weiterbildungsveranstaltungen für die Gruppe der weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen deutlich wichtiger gewesen wäre als für die WIFI-KursteilnehmerInnen, was eben nicht der Fall ist. Auf einer Metaebene kann also von einem komplementären Zusammenhang zwi-

⁴⁸ Der „Mehrwert“ gegenüber den Mikrozensus 2003 Angaben liegt darin, dass das Ausmaß informellen Lernens anhand einer dreistufigen Skala abgefragt wurde und nicht nur – wie im Mikrozensus – durch eine dichotome Variable. Dieser Ansatz liefert daher einen besseren Indikator für die Intensität informellen Lernens.

schen non-formaler Weiterbildung und informellem Lernen ausgegangen werden. Dies bedeutet aber nicht, dass nicht oftmals auf individueller Ebene sehr wohl informelles Lernen bewusst anstelle non-formaler Weiterbildungsaktivitäten stattfindet.

Abb. 94: Relative Häufigkeiten des informellen Lernens nach Lernarten für WIFI-KursteilnehmerInnen und weiterbildungsinaktive ArbeitnehmerInnen
Mehrfachantworten waren möglich



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008, ibw-Befragung weiterbildungsinaktiver Personen 2008

Anmerkungen:

Lernen in der Arbeitssituation:

(zB. Unterweisung/Schulung am Arbeitsplatz durch Kollegen, Trainer oder Vorgesetzte – job rotation – organisiertes Einarbeiten und Anlernen – arbeitsnahe Workshops (z.B. zur Organisationsentwicklung) – Qualitätszirkel/Lernstatt/Lerninseln etc.)

selbstgesteuertes Lernen mit Medien:

(zB. Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern – Arbeit mit Selbstlernprogrammen – Fernunterricht – computergestütztes Training (CBT) / Lernen offline am PC – Web Based Training (WBT) / Lernen online im Internet/Intranet etc.)

betriebsinterne Lehrveranstaltungen (Seminare und Lehrgänge):

Gemeint sind Maßnahmen, bei denen die Verantwortung für die Ziele, Inhalte und Organisation beim Unternehmen selbst liegt und an denen ausschließlich oder überwiegend MitarbeiterInnen des Unternehmens teilnehmen. Der Veranstaltungsort kann innerhalb, aber auch außerhalb des Unternehmens liegen (z.B. in Seminarhotels). Referenten können MitarbeiterInnen oder externe Dozenten sein.

Teilnahme an Informationsveranstaltungen (intern und extern):

(zB. Fachvorträge – Fachtagungen/Kongresse/Symposien/Kolloquien – Erfahrungsaustauschkreise – Fachmessen – sonstige Informationsveranstaltungen)

5.9 Resümee zu Finanzierungsaspekten der Weiterbildung und dem informellen Lernen „älterer“ ArbeitnehmerInnen

Die **Kursbesuche** berufsbezogener Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen finden laut Mikrozensus 2003 grob gesprochen zur Hälfte während der Freizeit und zur anderen Hälfte während der Arbeitszeit statt. Diese Verteilung ist nach dem Alter betrachtet sehr stabil. Weibliche Kursteilnehmer haben aber in allen Altersgruppen einen vergleichsweise höheren Anteil an Kursbesuchen während der Freizeit als männliche Kursteilnehmer.

Bei rund 70% der ArbeitnehmerInnen sind für ihre berufsbezogenen Kurse keine **persönlichen direkten Kosten** angefallen. Diesbezüglich kann ein geringer Alterseffekt nur für männliche Kursteilnehmer festgestellt werden.

Bezüglich der alterstypischen Verteilungen der **Kurskostenträgerschaft** können für ArbeitnehmerInnen bis 64 Jahre keine wesentlichen Unterschiede ausgemacht werden – es ist nur eine leicht steigende Tendenz zu privater Finanzierung mit dem Alter feststellbar. Etwa 15% aller Kurse werden ausschließlich privat und weitere rund 20% zumindest teilweise privat finanziert. Auch zwischen den Geschlechtern sind die Unterschiede gering. Frauen finanzieren sich in allen Altersgruppen aber zu einem etwas höheren Anteil als Männer die Kurse selbst.

Rund 60% der KursteilnehmerInnen erhielten **Zuschüsse zur Kursfinanzierung**. Der wichtigste Fördergeber ist der Arbeitgeber / das Unternehmen: Fast die Hälfte (45%) der KursteilnehmerInnen erhielt einen finanziellen Zuschuss von diesem. Alle anderen Fördergeber rangieren erst weit dahinter. Ein Viertel der KursteilnehmerInnen erhielt überhaupt keine finanziellen Förderungen/Zuschüsse. Geschlechtstypische Effekte sind nur marginal ausgeprägt: Der Anteil der Förderung seitens des Arbeitgebers ist bei männlichen Teilnehmern etwas höher – dafür erhielten tendenziell etwas mehr weibliche TeilnehmerInnen öffentliche Förderungen. Aus einer Altersperspektive lässt sich festhalten, dass mit steigendem Alter der Anteil nicht geförderter KursteilnehmerInnen ansteigt. Dies ist primär auf den rückgängigen Anteil der Förderungen durch den Arbeitgeber zurückzuführen. Die Anteile öffentlicher Förderungen sind hingegen in den Altersgruppen stabil. Größere Unterschiede sind nach der beruflichen Stellung gegeben: So werden die Kursausgaben bei Angestellten und Beamten zu einem höheren Anteil durch den Arbeitgeber (mit)finanziert als bei den FacharbeiterInnen und sonstigen ArbeiterInnen. Bei den Förderungen seitens des Landes und der Interessensvertretungen ist der gegenteilige Effekt erkennbar. Mit der beruflichen Position steigt auch der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die keine Förderung erhielten.

Wie die Auswertungen zeigen, sind also hinsichtlich der diversen Finanzierungsaspekte nur folgende, gering ausgeprägte Alterseffekte beobachtbar: Eine leicht steigende Tendenz zu privater Finanzierung und ein steigender Anteil nicht geförderter KursteilnehmerInnen (primär aufgrund des rückgängigen Anteils der Förderungen durch den Arbeitgeber).

Leider gibt es im Mikrozensus-Datensatz Inkonsistenzen zu den Informationen zur Kurskostenträgerschaft und zur Förderung/Bezuschussung. Zudem sind keine Förderhöhen bekannt. Aus der **WIFI-KursteilnehmerInnen**-Befragung lassen sich aber folgende Schlüsse ziehen.

Auch für externe WIFI-Kurse ist deren **gemischte Ressourcenaufbringung** charakteristisch. So leisten Unternehmen einen wichtigen Beitrag in Form direkter Kursfinanzierung

und/oder in der Bereitstellung von Arbeitszeit⁴⁹. ArbeitnehmerInnen leisten hingegen einen wichtigen Beitrag in Form des Verzichts auf Freizeit und in Form direkter Kursausgaben⁵⁰. Im Vergleich zum Mikrozensus (der alle berufsbezogene Weiterbildungsteilnahmen umfasst, d.h. bspw. auch betriebsinterne Kurse) werden externe WIFI-Kurse von den ArbeitnehmerInnen in einem deutlich höheren Ausmaß während deren Freizeit besucht. Hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitgeber an den Kurskosten zeigen sich aber praktisch keine Unterschiede. Dafür ist der Anteil öffentlicher Förderungen bei WIFI-KursteilnehmerInnen deutlich höher.

Im Kern lassen sich auch bei den externen WIFI-Kursen nur **gering ausgeprägte Alters-effekte** feststellen: Es ist lediglich eine leicht steigende Tendenz zu vermehrt in der Freizeit besuchten Kursen sowie zu einer Eigenfinanzierung feststellbar. Die ausgeprägtesten Alters-effekte sind bei den öffentlichen Fördergebern beobachtbar: Der Anteil der durch Landes-förderungen bezuschussten KursteilnehmerInnen sinkt mit dem Alter sukzessive ab. Ein gegenläufiger Alterseffekt zeigt sich dafür bei den Förderungen durch die Interessensvertretungen (insb. der AK) sowie durch das AMS.

Aufgrund der Informationen zu Kursausgaben, Förderhöhen und der individuellen Einkommenssituation der KursteilnehmerInnen zeigt sich, dass die durchschnittlichen öffentlichen Förderhöhen mit dem Alter abnehmen, was aber auf die auch mit dem Alter sukzessive rückläufigen mittleren Kurskosten zurückzuführen ist (zudem sinkt auch die durchschnittliche Kursdauer mit dem Alter). In allen Altersgruppen bewirken die Förderungen (Kurskosten-übernahme durch Arbeitgeber plus allfällige öffentliche Förderungen) aber, dass geförderte KursteilnehmerInnen tendenziell länger dauernde und kostenintensivere Kurse belegen als nicht geförderte KursteilnehmerInnen. Trotz dieser Förderungen haben geförderte KursteilnehmerInnen im Schnitt etwas höhere persönliche Kursausgaben als nicht geförderte TeilnehmerInnen. Die Förderwirkung geht demnach in Richtung qualitativ höherwertiger und kostenintensiverer Kurse und gleichzeitig tragen die FördernehmerInnen offensichtlich einen Teil dieser höheren Kosten mit. Die Förderwirkung zeigt sich auch im Anteil der KursteilnehmerInnen, die keine direkten Kursausgaben hatten. Für rund 40% der KursteilnehmerInnen fallen nämlich keine direkten Kurskosten an und für weitere 40% liegen die Ausgaben unter 200 €. Öffentliche Förderungen und eine allfällige Kurskostenübernahme durch den Arbeitgeber tragen auch dazu bei, dass sich die Kurswahl (im Sinne der Gesamtkurskosten) von einkommensschwächeren Personen praktisch nicht von jener unterscheidet, die finanziell besser ausgestattet sind – oder kurz gesagt: einkommensschwächere Personen wählen offensichtlich nicht „billigere“ Kurse.

Es wurde auch untersucht, ob sich die Förderwahrscheinlichkeit (eines Kursbesuchs während der Arbeitszeit, einer (teilweisen) Kurskostenübernahme durch den Arbeitgeber, Inanspruchnahme öffentlicher Förderungen) für externe WIFI-Kurse nach dem Alter der KursteilnehmerInnen unterscheidet. Es stellte sich heraus, dass das Alter zu allen drei Aspekten keine signifikante Erklärungsvariable ist. Die „bestimmenden“ Faktoren liegen in anderen Bereichen. Nämlich – für die ersten beiden Fragen – ob es zu einer Abstimmung/ Absprache

⁴⁹ Bei etwa einem Drittel der KursteilnehmerInnen hat das Unternehmen zur Gänze die Kurskosten getragen und bei weiteren 10% hat es sich zumindest teilweise daran beteiligt. Bei 22% fand der Kurs entweder zur Gänze oder zumindest teilweise während der Arbeitszeit statt.

⁵⁰ Etwa drei Viertel der ArbeitnehmerInnen haben den Kurs ausschließlich in ihrer Freizeit besucht und rund 55% haben sich den Kurs zumindest teilweise selbst finanziert.

mit dem Arbeitgeber zum Kursbesuch kam, der Kursqualität (je länger und kostenintensiver ein Kurs war, desto größer auch die Wahrscheinlichkeit einer (zumindest teilweisen) Kursfinanzierung seitens des Arbeitgebers) und/oder des Kursbesuchs während der Arbeitszeit und des Kursinhaltes.

Zur Frage der öffentlichen Förderwahrscheinlichkeit kann festgestellt werden, dass diese für KursteilnehmerInnen deutlich niedriger ist, die den Kurs seitens des Arbeitgebers (zumindest teilweise) finanziert bekamen oder wenn der Kurs während der Arbeitszeit besucht werden konnte. Auch die Einkommenslage (sowie die soziale Schichtzugehörigkeit) sind signifikante Einflussfaktoren: Je höher die soziale Schichtzugehörigkeit, desto niedriger ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung und je höher der Anteil der Kurskosten (vor der Förderung) am Einkommen, desto wahrscheinlicher ist die Inanspruchnahme der Förderung.

Weiterbildung vollzieht sich nicht nur im Rahmen formaler und non-formaler Settings, sondern ganz wesentlich auf informelle Art und Weise. **Informelles Lernen** ist dadurch gekennzeichnet, dass sich der Lernende bewusst für sie entscheidet, sie selbstständig organisiert und durchführt, ohne dass eine Lehrperson bzw. eine Bildungseinrichtung beteiligt ist. Zu den Aktivitäten des informellen Lernens zählen Selbststudium durch Nutzung von Fachliteratur, Nutzung von Lernangeboten im Internet, Lernen durch Bildungs-/Informationssendungen in Rundfunk und Fernsehen, Audio- oder Videokassetten, Nutzung von Computerprogrammen zum Lernen, Besuch von Bibliotheken, Museen, Ausstellungen und der arbeitsbezogene Wissensaustausch mit KollegInnen.

Gewisse Alterseffekte lassen sich zwar hinsichtlich der unterschiedlichen Formen informellen Lernens feststellen, es muss aber betont werden, dass die Effekte die vom Bildungsniveau und der beruflichen Stellung ausgehen viel stärker ausgeprägt sind als die Alterseffekte. Gerade die engen Zusammenhänge zwischen formalem Bildungsniveau bzw. der beruflichen Stellung der/s Arbeitnehmers/in und dem Ausmaß informeller Lernaktivitäten können auch als Hinweise für die Bedeutung lernfördernder beruflicher Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsanforderungen („*conducive learning environment*“) interpretiert werden.

Dies verweist wiederum darauf, dass dem Alter per se nur eine geringe Erklärungskraft für die beobachtbare Heterogenität in der Weiterbildungsbeteiligung und -intensität von ArbeitnehmerInnen zukommt. Zudem bedeutet ein höheres Lebensalter nicht automatisch, dass informelles Lernen in allen Formen zurückgeht. So besucht ein höherer Anteil älterer ArbeitnehmerInnen bspw. Vorträge oder sieht sich Bildungssendungen an als dies in den jüngeren Kohorten der Fall ist.

Bezeichnend ist auch, dass je mehr informelle Lernaktivitäten ein/e ArbeitnehmerIn tätigt, desto größer ist auch die berufliche Weiterbildungsbeteiligungsquote⁵¹. Und dieser Effekt kann für alle Altersgruppen festgestellt werden, wobei dieser kumulierte informelle Lerneffekt deutlich stärker ausgeprägt ist als der Alterseffekt. Auf einer Metaebene kann also von einem komplementären Zusammenhang zwischen non-formaler Weiterbildung und informellem Lernen ausgegangen werden (d.h. beide Formen ergänzen sich). Dies bedeutet aber nicht,

⁵¹ Dies impliziert aber noch keine Kausalität: Durch informelles Lernen kann das Interesse / der Bedarf an nicht formaler Weiterbildung geweckt werden oder aber durch nicht formelle Weiterbildungsbeteiligung wird auch informelles Lernen gefördert.

dass nicht oftmals auf individueller Ebene sehr wohl informelles Lernen bewusst anstelle non-formaler Weiterbildungsaktivitäten stattfindet.

5.10 Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen aus der Sicht der Unternehmen

Die im Sommer 2008 durchgeführte Unternehmensbefragung hat das Ziel, empirisch fundierte Informationen zum Weiterbildungsverhalten älterer ArbeitnehmerInnen und insbesondere der Hemmfaktoren aus Sicht der Unternehmen zu gewinnen. Welche Erfahrungen haben Unternehmen hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung und -motivation ihrer älteren ArbeitnehmerInnen gemacht? Welche Anreize setzen sie für diese Gruppe? Welche öffentlichen Interventionen könnten ihres Erachtens zu einer Steigerung der Teilnahme älterer ArbeitnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung beitragen?

Die Ergebnisse dieses Blocks basieren auf einer repräsentativen Zufallsbefragung von Unternehmen anhand telefonischer Interviews⁵². Bedacht genommen wurde auf einen breiten Unternehmensgrößen- und Branchenmix. Um eine ausreichend große Fallzahl von größeren Betrieben zu erhalten, wurde eine Quotenstichprobe durchgeführt. Um Gesamtaussagen zur Sichtweise aller Unternehmen vornehmen zu können wurde die Stichprobe anhand der Leistungs- und Strukturstatistik 2005 der Statistik Austria gewichtet. Als Gewichtungsfaktoren wurden die Branchenstruktur sowie vier Beschäftigungsgrößenklassen verwendet (für öffentliche Betriebe wurde die Arbeitsstättenzählung 2001 herangezogen, da seitdem keine Angaben zur Anzahl derartiger Betriebe vorliegen).

Insgesamt wurde 452 Betrieben die Eingangsfrage gestellt, ob der Betrieb MitarbeiterInnen beschäftigt, die älter als 45 Jahre sind. 235 haben dies bejaht. Diese Fallzahlen sind bei Aussagen zu diversen Subgruppen (bspw. Brancheneffekte) immer mit zu berücksichtigen. D.h. die Aussagen sind im Sinne von Tendenzen zu interpretieren und nicht als „harte“ empirische „Maßzahlen“.

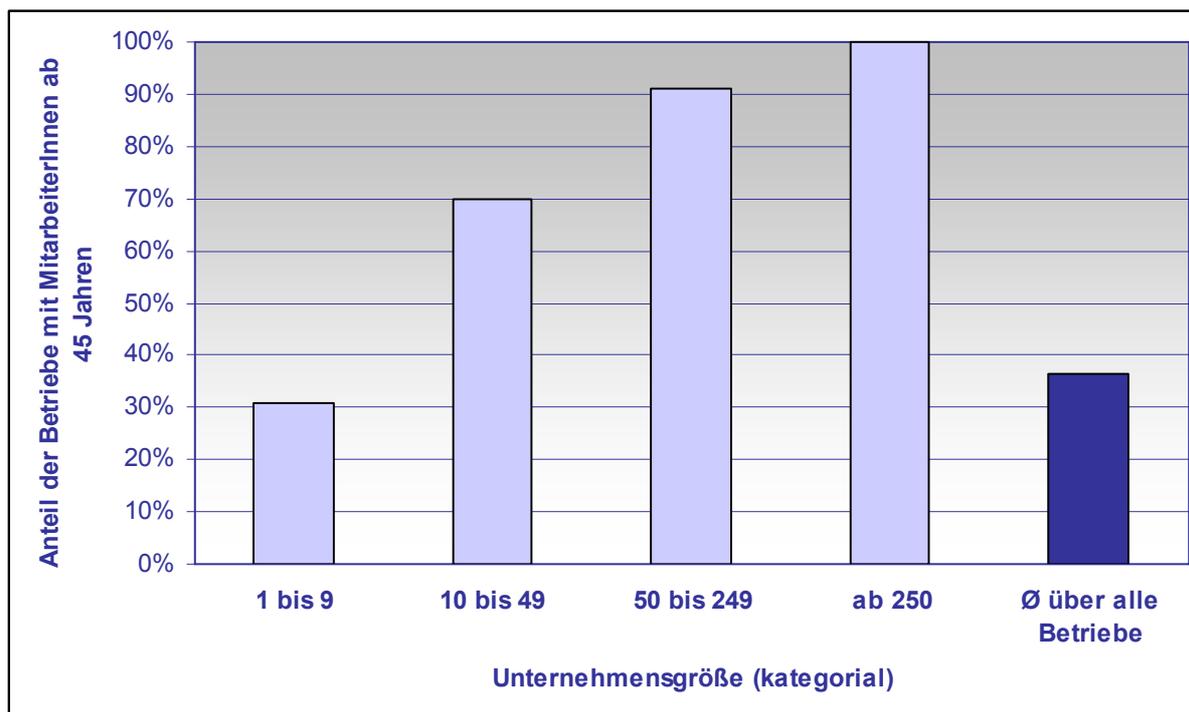
Betriebe mit Beschäftigten ab 45 Jahren

Die Hochrechnung ergibt einen Anteil von 36% der Betriebe, die MitarbeiterInnen haben, die älter als 45 Jahre sind. Auffallend ist der Unternehmensgrößeneffekt: So beschäftigen praktisch alle Großbetriebe „ältere“ MitarbeiterInnen – bei den Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) sind es dagegen „nur“ rund ein Drittel der Betriebe, die Personen in dieser Altersgruppe beschäftigen. Aber schon bei den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten steigt dieser Anteil sprunghaft auf rund 70% an (vgl. Abb. 95).

Auch ein Branchenstruktureffekt ist festzustellen (vgl. Abb. 96). Verglichen mit dem Gesamtdurchschnitt über alle Unternehmen haben anteilmäßig weniger Betriebe in den Branchen Beherbergung & Gastronomie, den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie dem Bank- und Versicherungswesen Beschäftigte, die über 45 Jahre alt sind. Im Gegensatz dazu beschäftigen rund die Hälfte der Betriebe in der Sachgütererzeugung Personen dieser Altersgruppe.

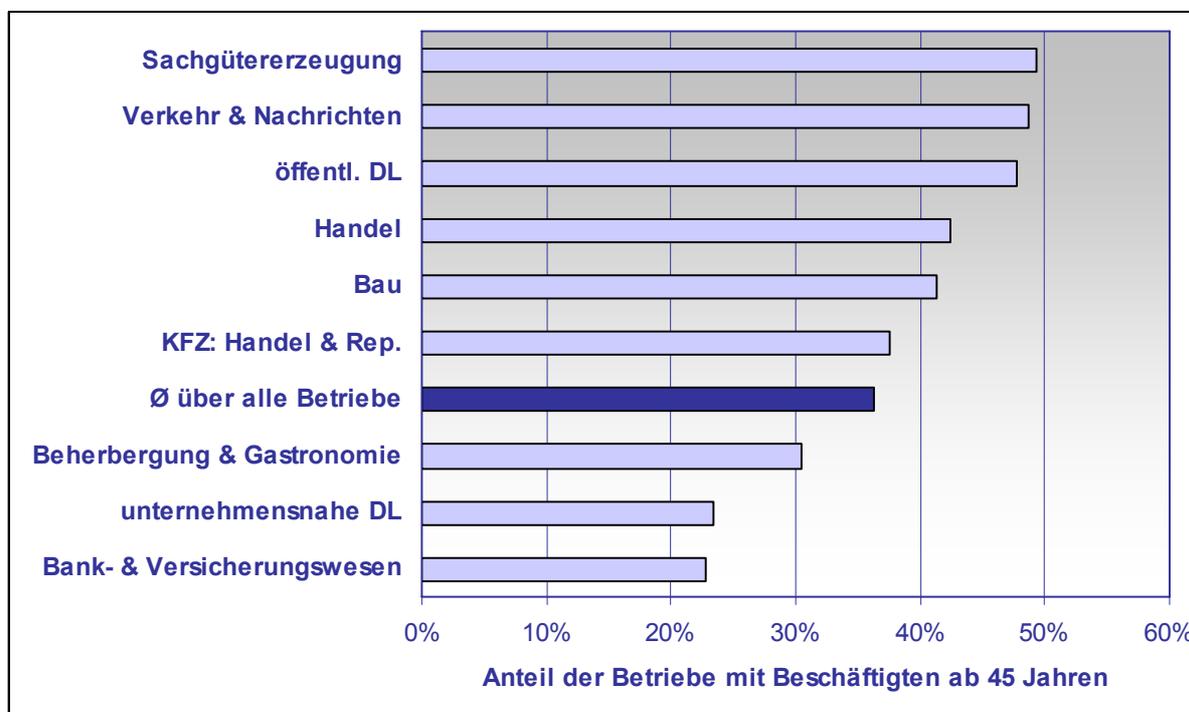
⁵² Der verwendete Fragebogen ist im Anhang wiedergegeben. Der Fragebogen wurde bewusst kurz gehalten um eine möglichst hohe Teilnahme zu gewährleisten.

Abb. 95: Anteil der Betriebe, die Personen ab 45 Jahren beschäftigen; nach der Unternehmensgröße



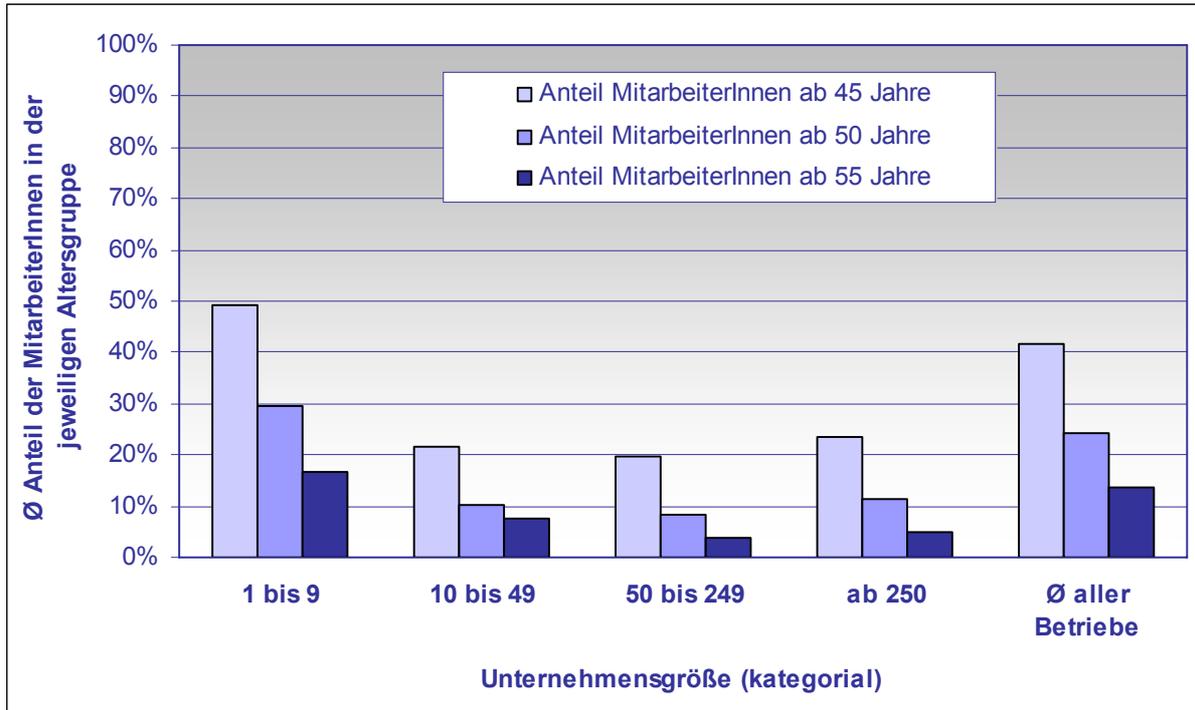
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 96: Anteil der Betriebe, die Personen ab 45 Jahren beschäftigen; nach der Branche



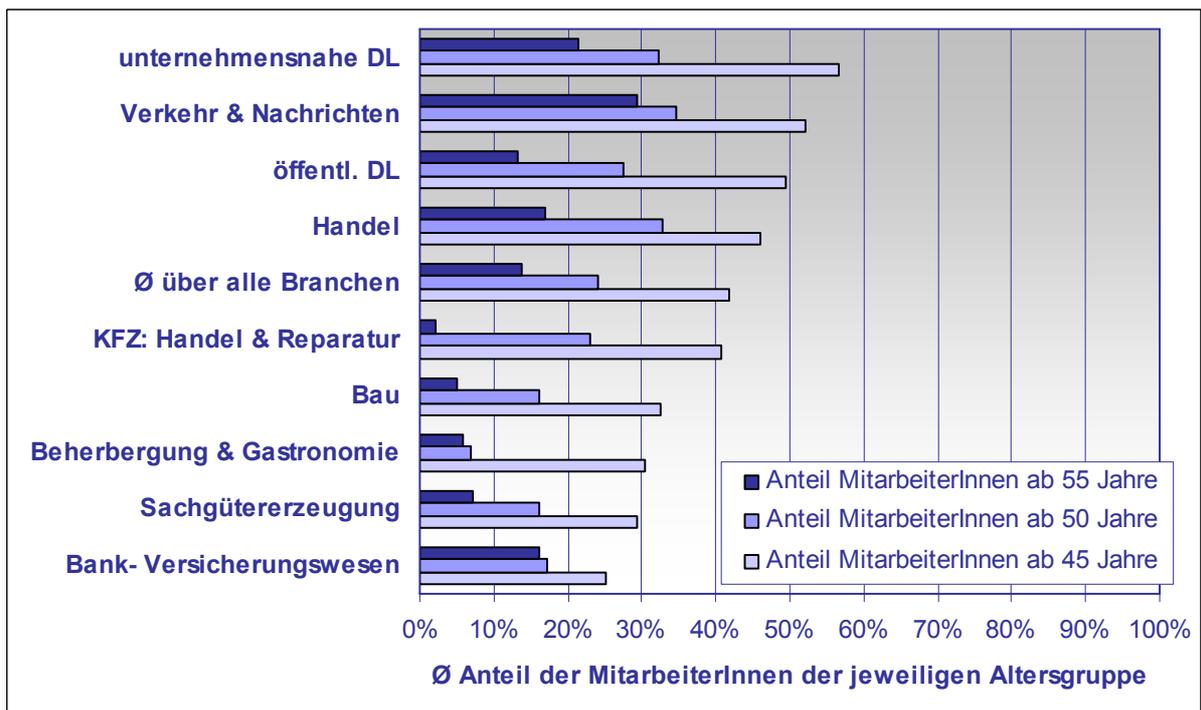
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 97: Durchschnittlicher Anteil von MitarbeiterInnen, die älter als 45 Jahre sind (bezogen auf alle Beschäftigten in jenen Betrieben, die ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigen); nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 98: Durchschnittlicher Anteil von MitarbeiterInnen, die älter als 45 Jahre sind (bezogen auf alle Beschäftigten in jenen Betrieben, die ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigen); nach der Branche; Rangreihung nach dem Anteil der über 45-Jährigen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Im Schnitt sind pro Betrieb, die ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren beschäftigen, etwa 40% aller Beschäftigten älter als 45 Jahre. Rund ein Viertel ist älter als 50 Jahre und 14% sind älter als 55 (vgl. Abb. 97). Auch hier sind Unterschiede nach der Unternehmensgröße feststellbar: Kleinstbetriebe (bis 9 MitarbeiterInnen) haben einen im Schnitt deutlich höheren Anteil dieser älteren Beschäftigtengruppen an ihren Beschäftigten als die „größeren“ Unternehmen. Kombiniert mit dem zuvor festgestellten Anteil der Betriebe, die überhaupt Beschäftigte ab 45 Jahren haben, bedeutet dies, dass zwar anteilmäßig bei den Kleinstbetrieben die Beschäftigung von Personen über 45 Jahren seltener ist – wenn aber Personen aus dieser Altersgruppe beschäftigt werden, dann ist deren Anteil an den Gesamtbeschäftigten in den Kleinstbetrieben deutlich größer als in größeren Betrieben. Auch zwischen den Branchen sind deutliche Unterschiede feststellbar (vgl. Abb. 98).

Alle folgenden Auswertungen und Aussagen beziehen sich nur auf jene Betriebe, die ältere ArbeitnehmerInnen (ab 45 Jahre) beschäftigen!

5.10.1 Ab wann ist man aus Sicht der Unternehmen ein/e ältere ArbeitnehmerIn?

Bevor wir diverse Aspekte zur Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen aus Sicht der Unternehmen abgefragt haben, haben wir die Frage gestellt, ab welchem Alter die Unternehmen Beschäftigte eigentlich als „ältere“ ArbeitnehmerInnen einstufen.

Demnach werden seitens der Betriebe, Beschäftigte im Schnitt ab rund 50 Jahren zur Kategorie der „älteren“ ArbeitnehmerInnen gezählt. Die Bandbreite der Branchendurchschnittswerte liegt zwischen 48 und 52 Jahren und divergiert daher nur geringfügig (vgl. Abb. 99).

Dies bedeutet, dass im Durchschnitt Unternehmen MitarbeiterInnen, die rund zehn bis fünfzehn Jahre vor dem Pensionsantritt stehen als „ältere“ Beschäftigte einstufen. Betrachtet man die Bandbreite der Individualaussagen der Unternehmen, dann zeigt sich aber eine relativ große Streuung: Die niedrigsten Werte der Unternehmenseinschätzungen lagen bei rund 35 Jahren – die höchsten bei 60 Jahren. Unter dem Begriff „ältere“ ArbeitnehmerIn werden demnach von den Unternehmen oftmals sehr unterschiedliche Altersgruppen verstanden⁵³.

Grob gesagt kann man demnach festhalten, dass die Mehrheit der Unternehmen Beschäftigte ab etwa 50 Jahren als ältere ArbeitnehmerInnen ansieht – obgleich es auch etliche Betriebe gibt, die unter diesem Begriff sehr unterschiedliche Altersgruppen assoziieren.

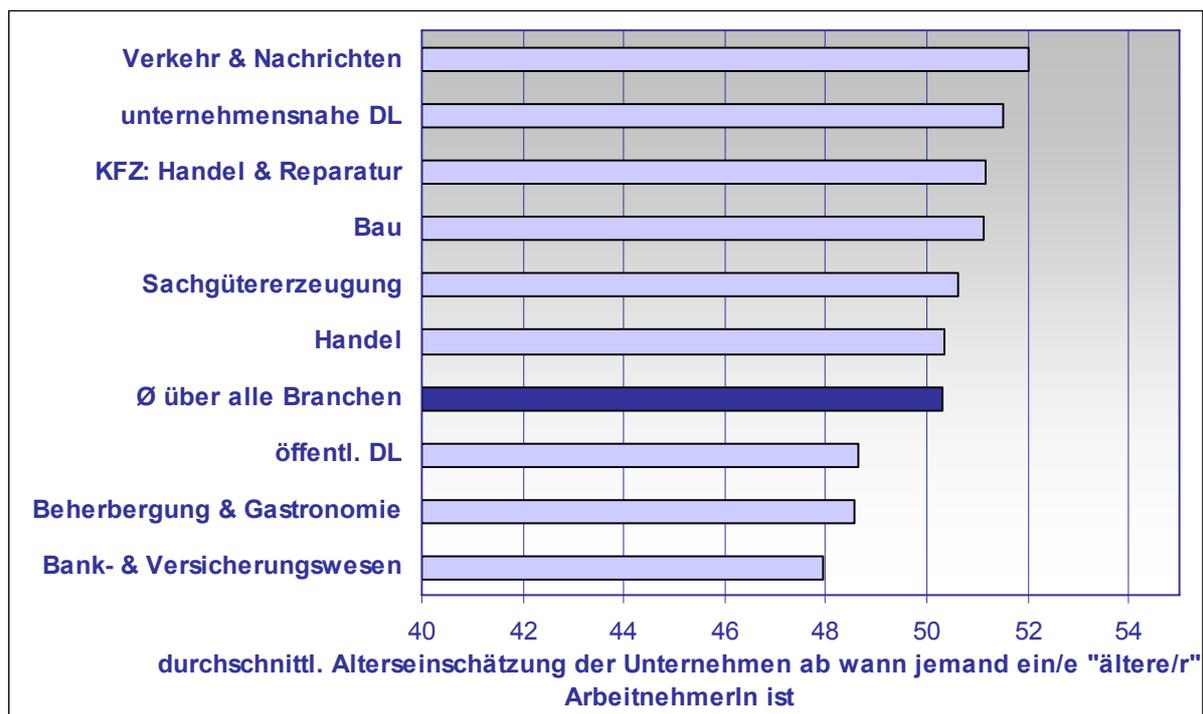
Die Einschätzung der österreichischen Unternehmen korrespondiert gut mit den Ergebnissen einer deutschen Studie⁵⁴. In dieser lag der Mittelwert der Unternehmenseinschätzungen bei 55 bis 58 Jahren. Dies ist zwar um rund zehn Jahre höher als in der ibw-Befragung, die Frage war allerdings in der deutschen Studie „schärfer“ gestellt: „Ab welchem Alter sehen Sie Beschäftigte ihres Betriebes als alt an“. Auch die deutsche Studie stellte gewisse Branchenunterschiede fest⁵⁵.

⁵³ Aus Unternehmensbefragungen zum Rekrutierungsverhalten ist bekannt, dass es nicht wenige Unternehmen gibt, die zögern überhaupt BewerberInnen ab 35 Jahren einzustellen.

⁵⁴ Baigger, J.F. / Geldermann, B. / Schulze, F. (2003): Zur Situation älterer Beschäftigter in Betrieben der Region Nürnberg. bfz Bildungsforschung Nürnberg.

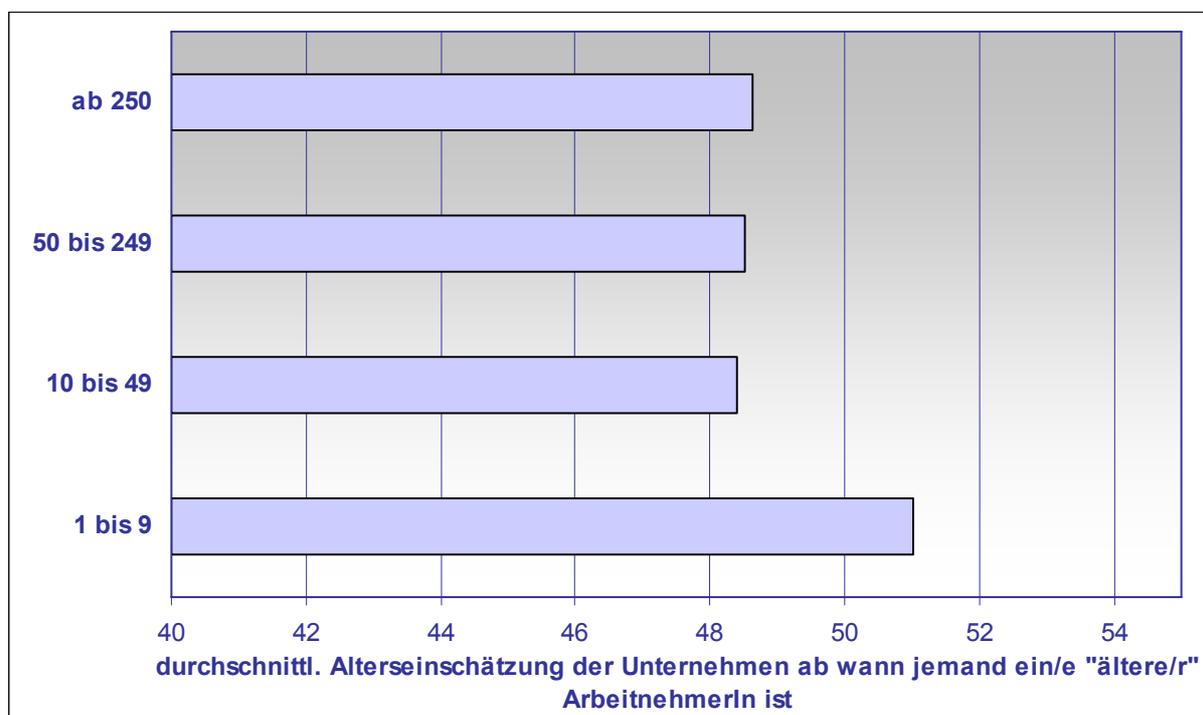
⁵⁵ Leider trifft die Studie keine Aussagen zur Bandbreite der Unternehmenseinschätzungen.

Abb. 99: Durchschnittliche Alterseinschätzung der Unternehmen, ab wann jemand als „ältere/r“ ArbeitnehmerIn angesehen wird; nach den Branchen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 100: Durchschnittliche Alterseinschätzung der Unternehmen, ab wann jemand als „ältere/r“ ArbeitnehmerIn angesehen wird; nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Nach der Unternehmensgröße betrachtet zeigt sich, dass die Einschätzung der Kleinunternehmen (bis 9 MitarbeiterInnen) im Schnitt etwas über allen anderen Unternehmen liegt: Bei ersteren werden Beschäftigte ab etwa 51 Jahren als „ältere“ ArbeitnehmerInnen eingestuft – bei den anderen schon ab rund 48 Jahren (vgl. Abb. 100).

Da vor der Unternehmensbefragung keine Informationen vorlagen, ab wann Unternehmen Beschäftigte als ältere ArbeitnehmerInnen ansehen, wurde für die weitere Befragung explizit darauf hingewiesen, dass diese sich auf Beschäftigte beziehen, die älter als 50 Jahre sind⁵⁶. Die nachstehenden Aussagen beziehen sich somit auf Betriebe, die erstens überhaupt **ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren beschäftigen und zweitens werden unter dem Begriff „ältere“ ArbeitnehmerInnen jene Beschäftigten verstanden, die älter als 50 Jahre sind.**

5.10.2 Zukünftiger Weiterbildungsbedarf aus Unternehmenssicht

Wie wird sich der Weiterbildungsbedarf in den Unternehmen in den nächsten Jahren entwickeln?

In den Unternehmen, die ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigen, lassen sich bemerkenswerterweise keine Unterschiede feststellen, was den Weiterbildungsbedarf für die Gruppe der Beschäftigten unter 50 Jahre und jene der Gruppe 50+ betrifft (vgl. Abb. 101):

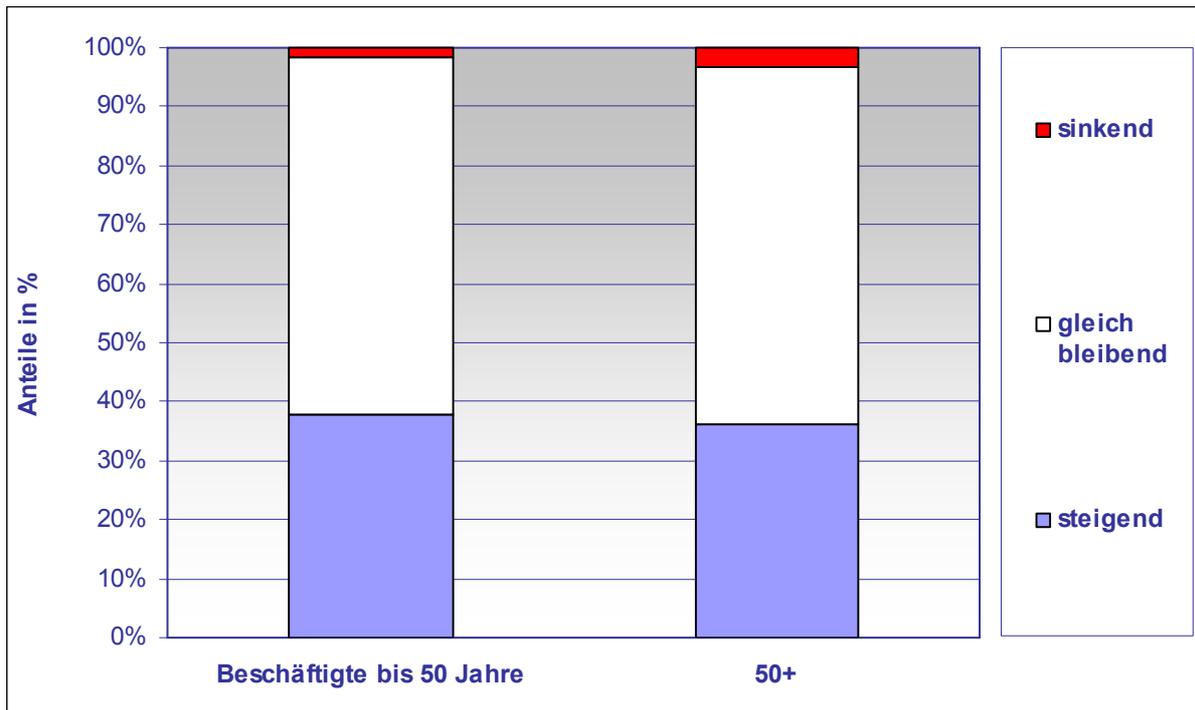
- Jeweils ein gutes Drittel der Unternehmen ist der Ansicht, dass der betriebliche Weiterbildungsbedarf sowohl der Beschäftigten unter 50 Jahren als auch jener für die Gruppe 50+ in den nächsten Jahren steigen wird.
- Die Mehrheit der Unternehmen (61%) geht von einem gleich bleibenden Weiterbildungsbedarf aus.
- Nur eine Minderheit von rund 2-3% der Betriebe sieht einen zukünftig sinkenden Weiterbildungsbedarf.

In Summe bedeutet dies einen im Vergleich zur aktuellen Situation steigenden Weiterbildungsbedarf in den nächsten Jahren – und dies sowohl bei den unter 50-Jährigen als auch für die Beschäftigten 50+.

Auch nach der Unternehmensgröße betrachtet zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede (vgl. Abb. 102): Sowohl was den Weiterbildungsbedarf innerhalb einer Unternehmensgrößenkategorie zwischen den unter 50-Jährigen und der Gruppe 50+ betrifft als auch hinsichtlich des Weiterbildungsbedarfs zwischen den vier Unternehmensgrößenklassen betrifft.

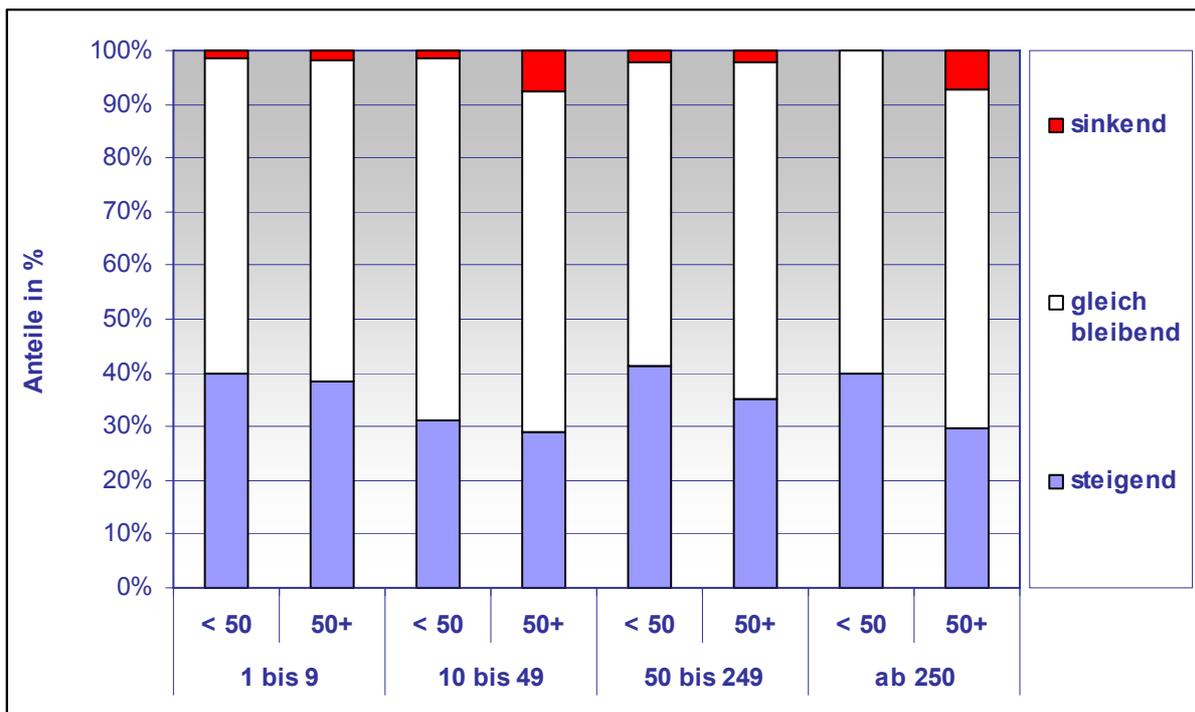
⁵⁶ Die Einschätzung der Unternehmen ab welchem Alter diese Beschäftigte als „ältere“ ArbeitnehmerInnen ansehen und die a priori ibw-Festlegung des Begriffs für die weitere Befragung stimmen also sehr gut überein.

Abb. 101: Betrieblicher Weiterbildungsbedarf in den nächsten Jahren; für die beiden Altersgruppen der unter 50-Jährigen sowie der Gruppe 50+



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

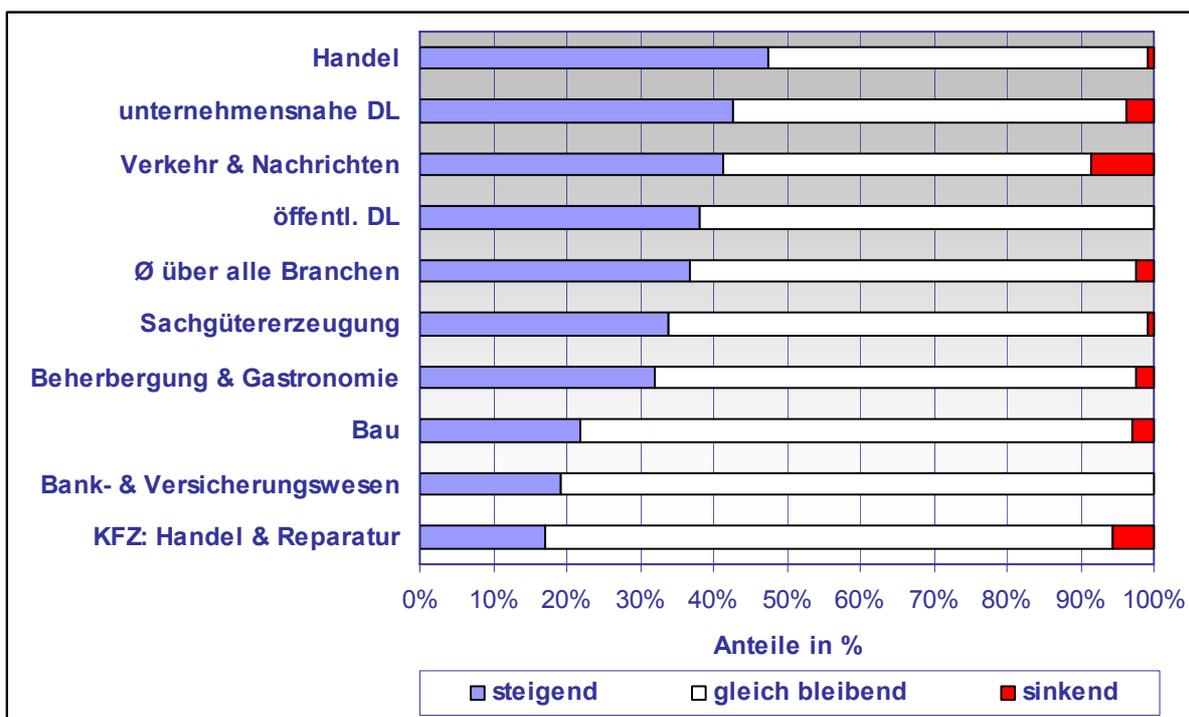
Abb. 102: Betrieblicher Weiterbildungsbedarf in den nächsten Jahren; für die beiden Altersgruppen der unter 50-Jährigen sowie der Gruppe 50+; nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Auf der Branchenebene deuten sich jedoch unterschiedliche Erwartungshaltungen der Unternehmen hinsichtlich des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs an (vgl. Abb. 103): Die Bandbreite reicht von rund der Hälfte der Betriebe im Handel die davon ausgehen, dass der Weiterbildungsbedarf steigen wird, bis zum Bau, Bank- & Versicherungswesen sowie KFZ-Bereich, in denen dies nur rund ein Fünftel der Unternehmen erwarten.

Abb. 103: Betrieblicher Weiterbildungsbedarf in den nächsten Jahren; nach Branchen
Rangreihung nach dem Anteil „steigen“



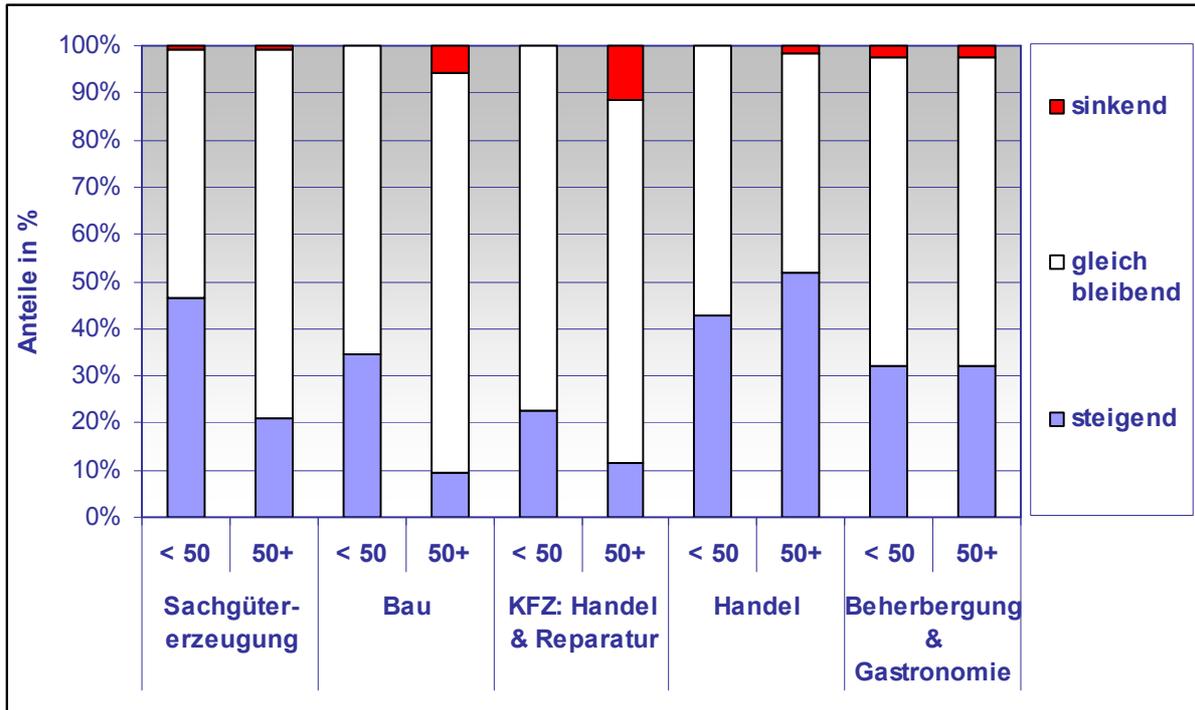
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Auf der Branchenebene deuten sich auch – zumindest bei einigen Branchen – unterschiedliche Erwartungshaltungen der Unternehmen hinsichtlich des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs für die beiden Altersgruppen an (vgl. Abb. 104a & 104b): In der Sachgütererzeugung und im Bau sowie tendenziell im KFZ-Bereich sowie im Bank- & Versicherungswesen ist der Anteil der Unternehmen, die einen steigenden Weiterbildungsbedarf bekunden, bei den unter 50-Jährigen größer als in der Altersgruppe 50+. Im Handel und den unternehmensnahen Dienstleistungen ist es tendenziell umgekehrt.

Als **Fazit** lässt sich festhalten, dass für die nächsten Jahre auf einer Metaebene ein steigender Weiterbildungsbedarf seitens der Unternehmen erwartet wird (knapp 40% der Unternehmen sehen einen steigenden, der überwiegende „Rest“ einen gleich bleibenden Weiterbildungsbedarf). Hinsichtlich der Unternehmensgröße und den beiden Altersgruppen (unter 50-Jährige und 50+) sind auf dieser Ebene keine unterschiedlichen Erwartungen seitens der Unternehmen erkennbar.

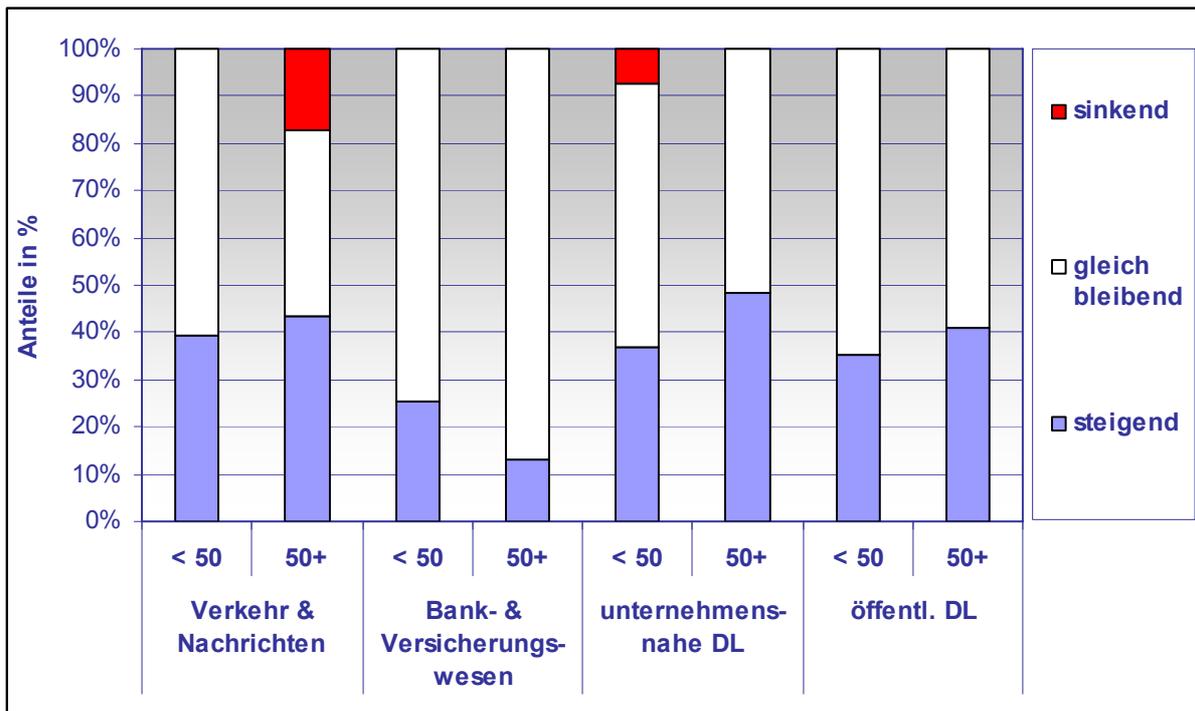
Auf Branchenebene ist aber die Erwartungshaltung hinsichtlich des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs unterschiedlich ausgeprägt: Und dies teilweise auch was die beiden „Subgruppen“ der unter 50-Jährigen und der 50+ betrifft.

Abb. 104a: Betrieblicher Weiterbildungsbedarf in den nächsten Jahren; für die beiden Altersgruppen der unter 50-Jährigen sowie der Gruppe 50+; nach Branchen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 104b: Betrieblicher Weiterbildungsbedarf in den nächsten Jahren; für die beiden Altersgruppen der unter 50-Jährigen sowie der Gruppe 50+; nach Branchen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

5.10.3 Wie lange ist aus Sicht der Unternehmen Weiterbildung für ältere Beschäftigte noch sinnvoll / wichtig?

Interessiert hat uns auch die Einschätzung der Unternehmen, bis wie lange vor Pensionsantritt ihrer Meinung nach Weiterbildung noch wichtig/sinnvoll ist.

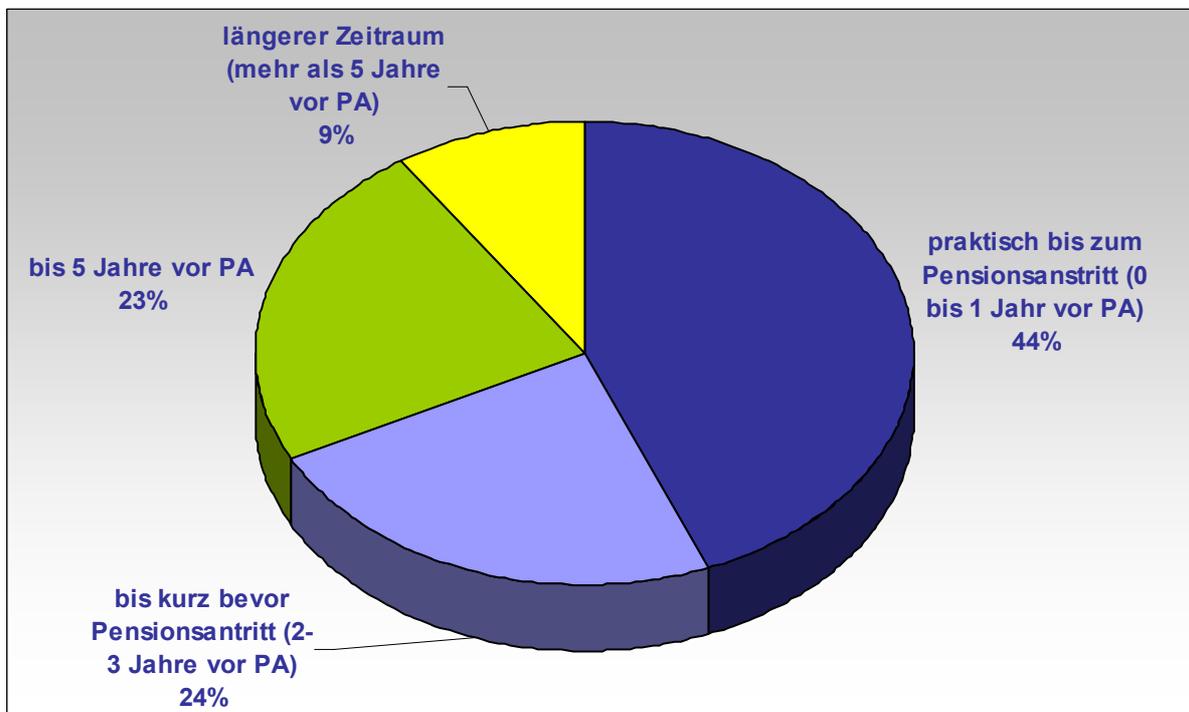
Fast die Hälfte der Unternehmen meint, dass Weiterbildung bis unmittelbar vor Pensionsantritt (d.h. maximal ein Jahr vor diesem) durchaus wichtig und sinnvoll ist. Und ein weiteres Viertel findet, dass zumindest bis kurz vor Pensionsantritt (zwischen 2-3 Jahren vor diesem) Weiterbildung von Bedeutung ist. Etwa ein knappes Viertel der Unternehmen meinte hingegen, dass sich Weiterbildung nur bis etwa fünf Jahre vor der Pensionierung lohnt und knapp 10% sind der Ansicht, dass Weiterbildung schon vorher (mehr als fünf Jahre vor Pensionsantritt) nicht mehr wichtig/sinnvoll ist – vgl. Abb. 105.

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen ist also der Meinung, dass Weiterbildung bis relativ knapp oder sogar unmittelbar vor dem Pensionsantritt noch wichtig/sinnvoll ist. Nur eine Minderheit geht hingegen davon aus, dass Weiterbildung schon früher (also mehrere Jahre vor Pensionsantritt) nicht mehr von Bedeutung ist.

Nach der Betriebsgröße betrachtet unterscheiden sich die Einschätzungen der Unternehmen zu dieser Frage nicht sehr – lediglich bei den Großbetrieben deutet sich eine höhere Wertigkeit von Weiterbildung bis kurz vor dem Pensionsantritt an (vgl. Abb. 106).

Auf der Branchenebene zeigen sich aber deutliche Unterschiede (vgl. Abb.107).

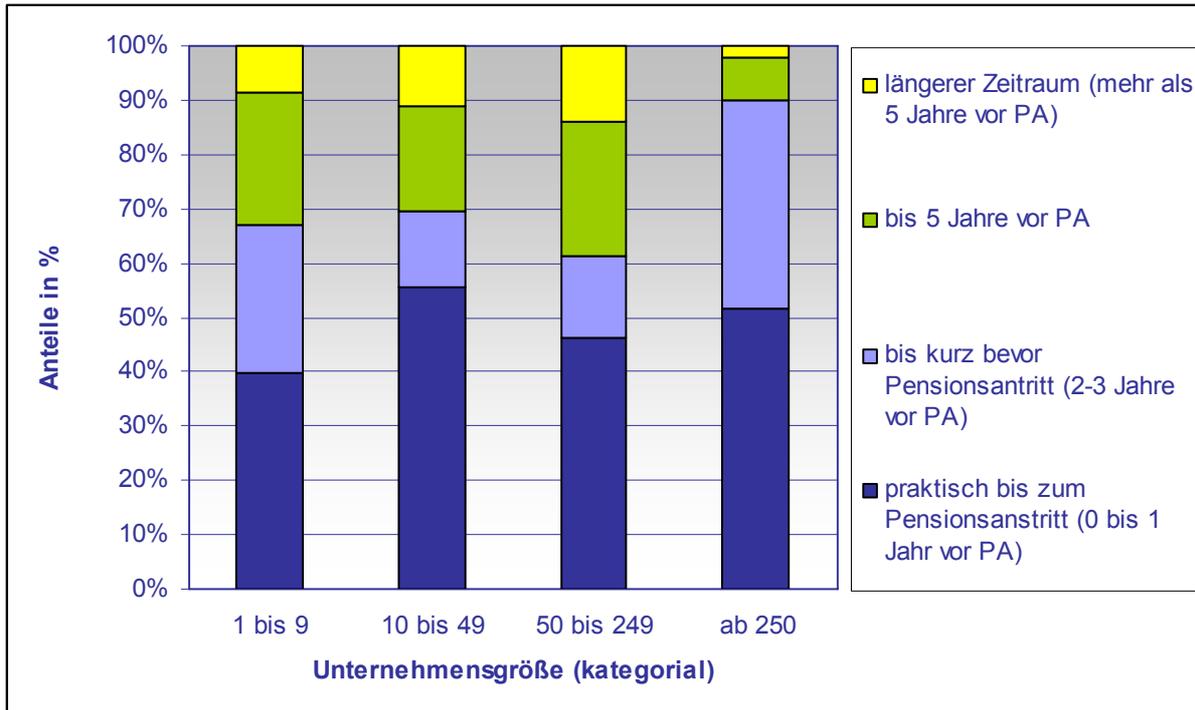
Abb. 105: Verteilung der Unternehmensansichten bis zu welchem Zeitpunkt vor dem Pensionsantritt Weiterbildung wichtig/sinnvoll ist



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

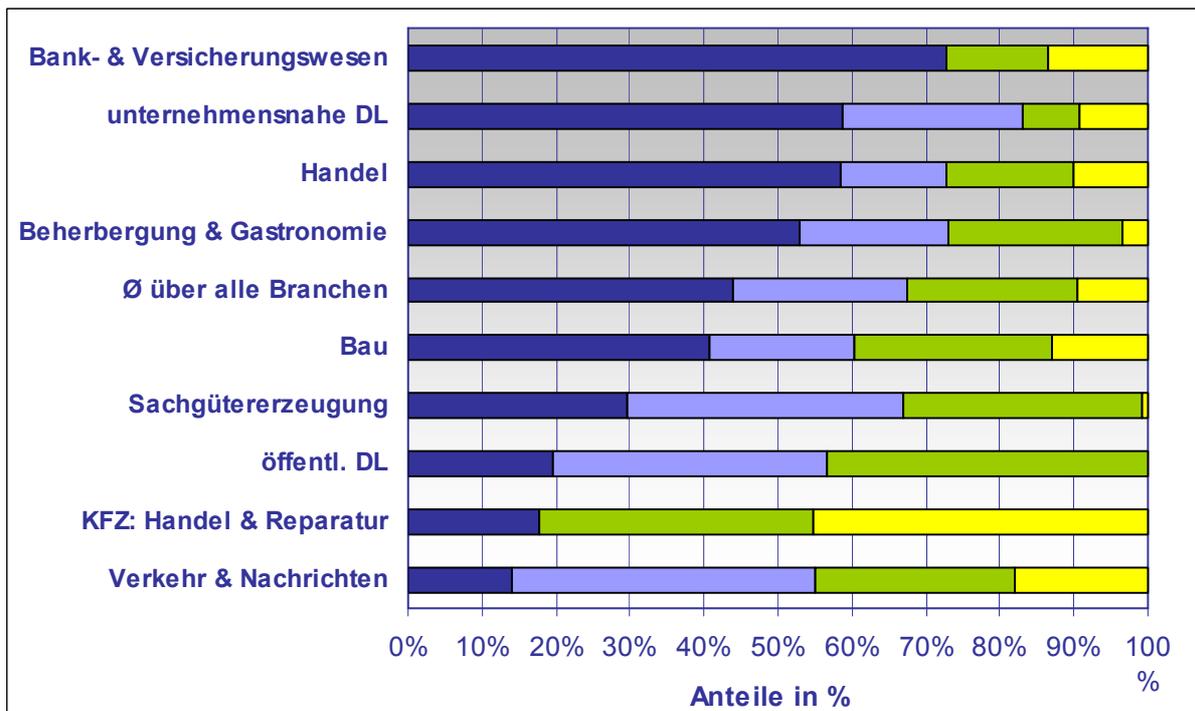
Anmerkung: PA...Pensionsantritt

Abb. 106: Verteilung der Unternehmensansichten bis zu welchem Zeitpunkt vor dem Pensionsantritt Weiterbildung wichtig/sinnvoll ist; nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 107: Verteilung der Unternehmensansichten bis zu welchem Zeitpunkt vor dem Pensionsantritt Weiterbildung wichtig/sinnvoll ist; nach Branchen
Rangreihung nach dem Anteil „praktisch bis zum Pensionsantritt“



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Anmerkung: Legende analog Abb. 106

5.10.4 Erfahrungen der Unternehmen bzgl. der Weiterbildung älterer Beschäftigter

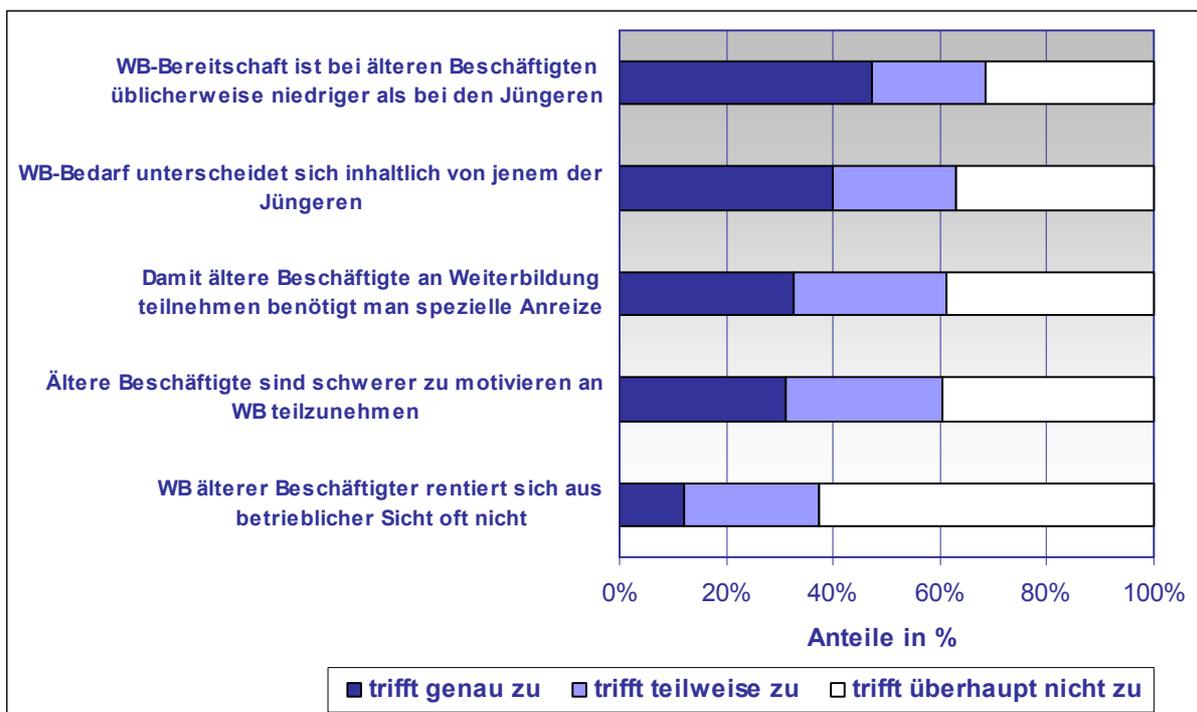
Welche Erfahrungen haben nun Unternehmen bezüglich der Weiterbildung älterer Beschäftigter in ihrem Betrieb gemacht?

Auf den ersten Blick sieht es so aus als ob man grob gesprochen von einer Zweiteilung der Unternehmenserfahrungen sprechen könnte (vgl. Abb. 108): Ein Teil der Unternehmen (rund zwei Drittel) wäre demnach der Ansicht, dass üblicherweise die Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter niedriger ist als die der jüngeren MitarbeiterInnen. Und auch der inhaltliche Weiterbildungsbedarf würde sich demnach zwischen diesen beiden Altersgruppen unterscheiden. Zudem wird die Meinung vertreten, dass spezielle Anreize nötig wären damit sich ältere ArbeitnehmerInnen weiterbilden und dass sie generell schwerer zu motivieren wären an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die andere Gruppe der Unternehmen sieht das alles nicht so, sondern betont, dass hinsichtlich dieser abgefragten Aspekte kein Unterschied zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen bestehen würde.

Bemerkenswert sind die Unternehmenserfahrungen hinsichtlich des betrieblichen Rentabilitätseffekts von Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen: Über 60% der Betriebe vertreten die Meinung, dass sich Weiterbildung in ältere Beschäftigte sehr wohl rentiert und nur rund 10% sehen dies dezidiert nicht so (weitere rund 25% der Betriebe konstatieren, dass die Rentabilität nicht eindeutig positiv oder negativ ist).

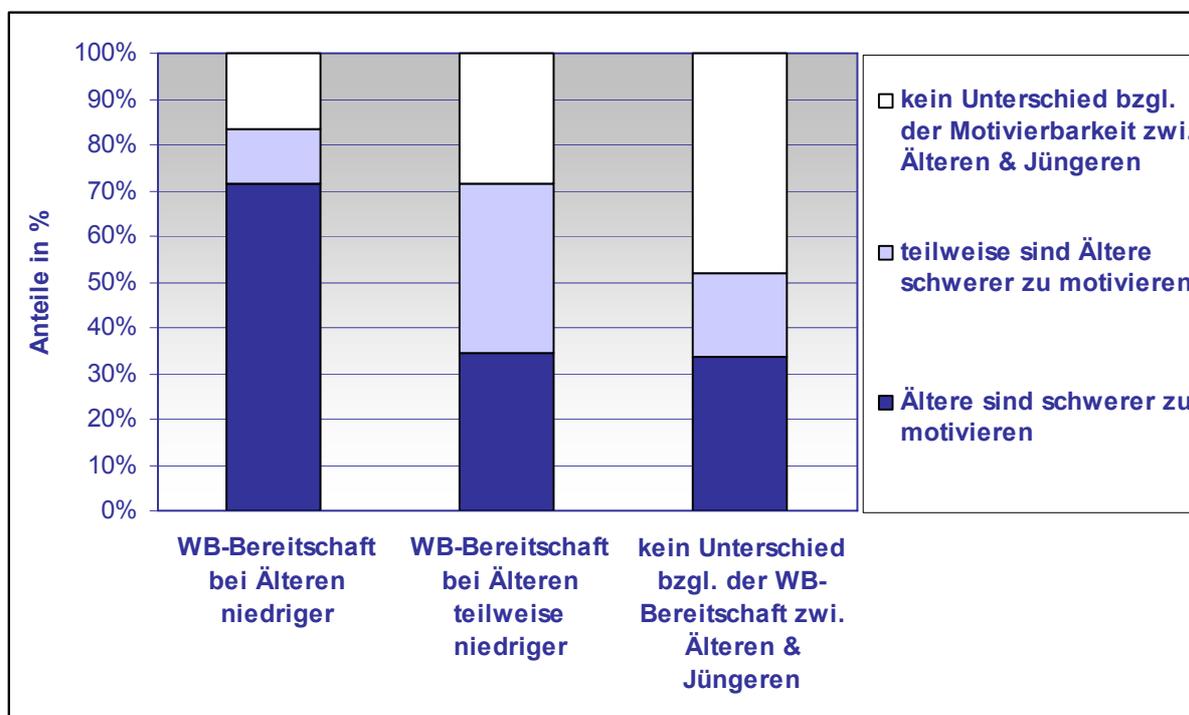
Abb. 108: Verteilung der Unternehmensansichten zu diversen Aspekten der Weiterbildung älterer Beschäftigter
Rangreihung nach dem Anteil „trifft genau zu“



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Die Situation ist aber komplexer, da die diversen Erfahrungsdimensionen/-aspekte nicht so eindeutig miteinander korrespondieren als dass man wirklich von einer Zweiteilung der Unternehmenserfahrungen im Sinne der skizzierten „Blöcke“ sprechen könnte. Dies sei an folgendem Beispiel verdeutlicht (vgl. Abb. 109): So sind zwar rund 70% jener Unternehmen, die der Meinung sind, dass die Weiterbildungsbereitschaft bei älteren Beschäftigten üblicherweise niedriger ist als bei Jüngeren auch der Ansicht, dass Ältere schwerer zu motivieren sind an Weiterbildung teilzunehmen. Aber knapp 20% sind nicht dieser Meinung sondern sehen keinen Unterschied zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten was deren Motivierbarkeit betrifft. Und bei jenen Unternehmen, die keinen Unterschied zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen sehen was deren Weiterbildungsbereitschaft betrifft, ist die Hälfte der Ansicht, dass auch kein Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen besteht was die Motivierbarkeit an Weiterbildung teilzunehmen anbelangt – ein Drittel hat aber die Erfahrung gemacht, dass Ältere sehr wohl schwieriger zu motivieren sind.

Abb. 109: Verteilung der Unternehmensansichten zur Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsmotivation älterer Beschäftigter



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Anhand einer Korrelationsanalyse lassen sich die Zusammenhänge zwischen diesen fünf Aspekten aber abschätzen⁵⁷: Der größte Zusammenhang besteht demnach zwischen der Einschätzung, dass die Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter niedriger ist und dass sie schwerer zu motivieren sind ($r = 0,66$). Auch die Aussagen zur Weiterbildungsbereitschaft und jene, dass man spezielle Anreize zur Weiterbildungsteilnahme älterer Beschäftigter benötigt, korrelieren relativ hoch ($r = 0,33$). Dies dürfte insbesondere durch den Zusammenhang zwischen Weiterbildungsmotivation und diesen Anreizen bedingt sein ($r = 0,45$). Von Bedeutung ist dabei auch der spezifisch auf Ältere abgestimmte Weiterbildungsinhalt, der Anreize zur Weiterbildungsteilnahme setzt ($r = 0,30$). Weiterbildungsbereitschaft

⁵⁷ Zwischen all diesen Aspekten konnten hoch signifikante Korrelationen festgestellt werden.

und Weiterbildungsmotivation korrelieren dagegen nur schwach mit den Weiterbildungsinhalten ($r = 0,12$ bzw. $r = 0,13$). Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass zum einen spezifisch abgestimmte Weiterbildungsinhalte für ältere Beschäftigte aus Unternehmenssicht zumeist nicht ausreichen um einen Einfluss auf die Weiterbildungsmotivation sowie die Weiterbildungsbereitschaft dieser Beschäftigtengruppe zu haben. Erst in Kombination mit spezifischen Anreizen liefern sie einen Beitrag zur Hebung von Motivation und Bereitschaft. Und zum zweiten vertreten viele Unternehmen die Ansicht, dass sich der Weiterbildungsbedarf älterer Beschäftigter nicht von jenem der Jüngeren unterscheidet und daher können von spezifisch auf Ältere abgestimmten Weiterbildungsinhalten auch keine Effekte hinsichtlich Weiterbildungsmotivation und -bereitschaft ausgehen.

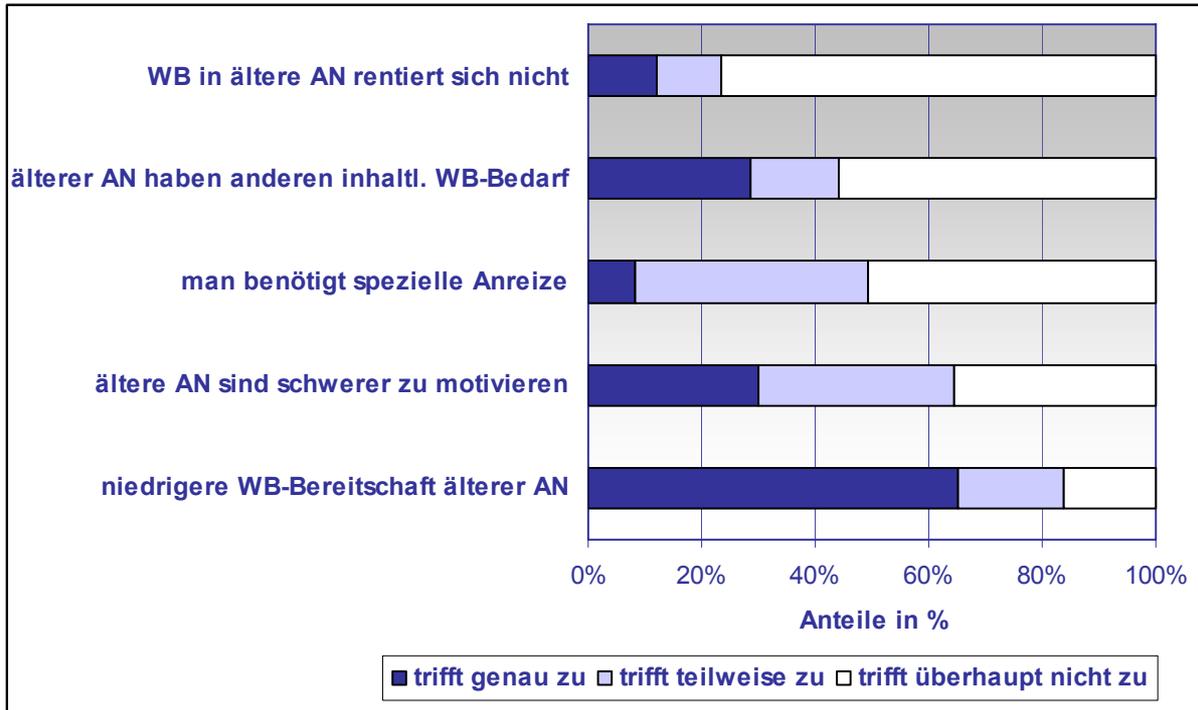
Der erste Eindruck einer „simplen“ Zweiteilung der Unternehmenserfahrungen hinsichtlich der Weiterbildung älterer Beschäftigter in jene Unternehmen, die eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft, eine schwierigere Motivierbarkeit und einen inhaltlich unterschiedlichen Weiterbildungsbedarf bei älteren Beschäftigten orten und jene Betriebe, die keine Unterschiede hinsichtlich dieser Aspekte zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen sehen, muss also dahingehend modifiziert werden als zwar die jeweiligen Aussagen miteinander korrelieren, die Korrelationen aber nicht so stark ausgeprägt sind als dass die eingangs skizzierte simple Dualität in der „Realität“ zutreffen würde. D.h. die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen, die bspw. eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft bei ihren Beschäftigten orten auch der Meinung sind, dass diese schwieriger zu motivieren sind an Weiterbildung teilzunehmen, ist zwar hoch – nichts desto trotz gibt es aber auch viele Betriebe, die zwar auch eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft bei ihren älteren MitarbeiterInnen sehen aber dennoch keine Motivierungsprobleme haben. Bei allen anderen Aspekten bzw. Kombinationen dieser Aspekte verhält es sich analog. Als Sukkus lässt sich der Schluss ziehen, dass die Erfahrungen der Unternehmen zur Weiterbildung älterer Beschäftigter differenziert sind und nicht auf einen vereinfachenden Nenner gebracht werden können.

Ein möglicher wichtiger Einflussfaktor dürften dabei die unterschiedlichen formalen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und auch divergierende Ansprüche an die qualitative Dimension von Weiterbildungsmaßnahmen sein. Dies kann aus den ausgeprägten Branchenunterschieden hinsichtlich der diversen Erfahrungen der Unternehmen bezüglich der Weiterbildung älterer Beschäftigter abgeleitet werden⁵⁸ (vgl. Abbildungen A-2 bis A-6 im Anhang A). Beispielhaft sei dies anhand der drei Branchen Bau, Bank- & Versicherungswesen sowie den öffentlichen Dienstleistungen dargestellt (vgl. Abb. 110a bis 110c).

Die Einschätzung ob sich die Weiterbildung älterer Beschäftigter aus betrieblicher Sicht rentiert, hängt überwiegend nicht von den Einschätzungen der Unternehmen hinsichtlich der bisher erörterten Erfahrungen ab (alle diesbezüglichen Korrelationskoeffizienten liegen bei maximal 0,08). Dies bedeutet, dass praktisch unabhängig davon wie das Unternehmen die Weiterbildungsbereitschaft und die Teilnahmemotivation zu Weiterbildungsmaßnahmen der älteren Beschäftigten einstuft und auch unabhängig davon ob der Betrieb meint, dass spezielle Anreize nötig sind sowie dass auf allfällige Unterschiede bzgl. des Weiterbildungsinhaltes geachtet werden muss, die Rentabilitätseinschätzung getroffen wurde. Und diese Rentabilitätseinschätzung ist, wie schon gezeigt wurde, bei den meisten Betrieben sehr positiv.

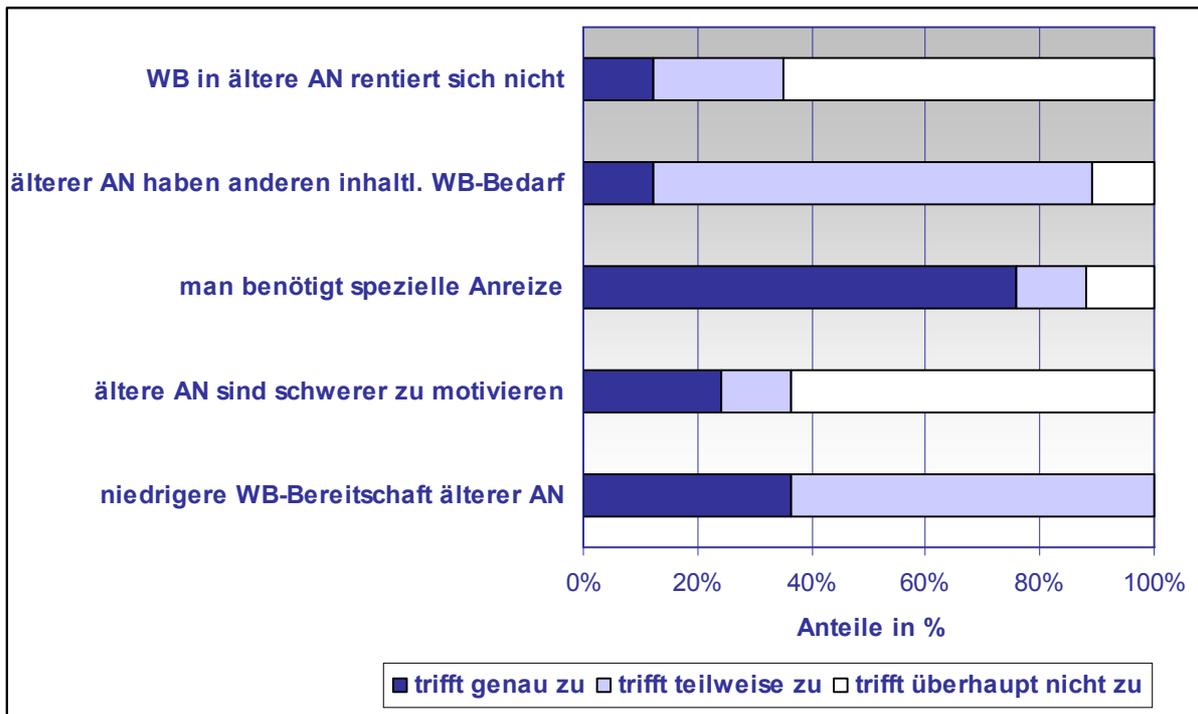
⁵⁸ Unternehmensgrößeneffekte konnten dagegen nicht festgestellt werden.

Abb. 110a: Verteilung der Unternehmensansichten zu diversen Aspekten der Weiterbildung älterer Beschäftigter: Bau



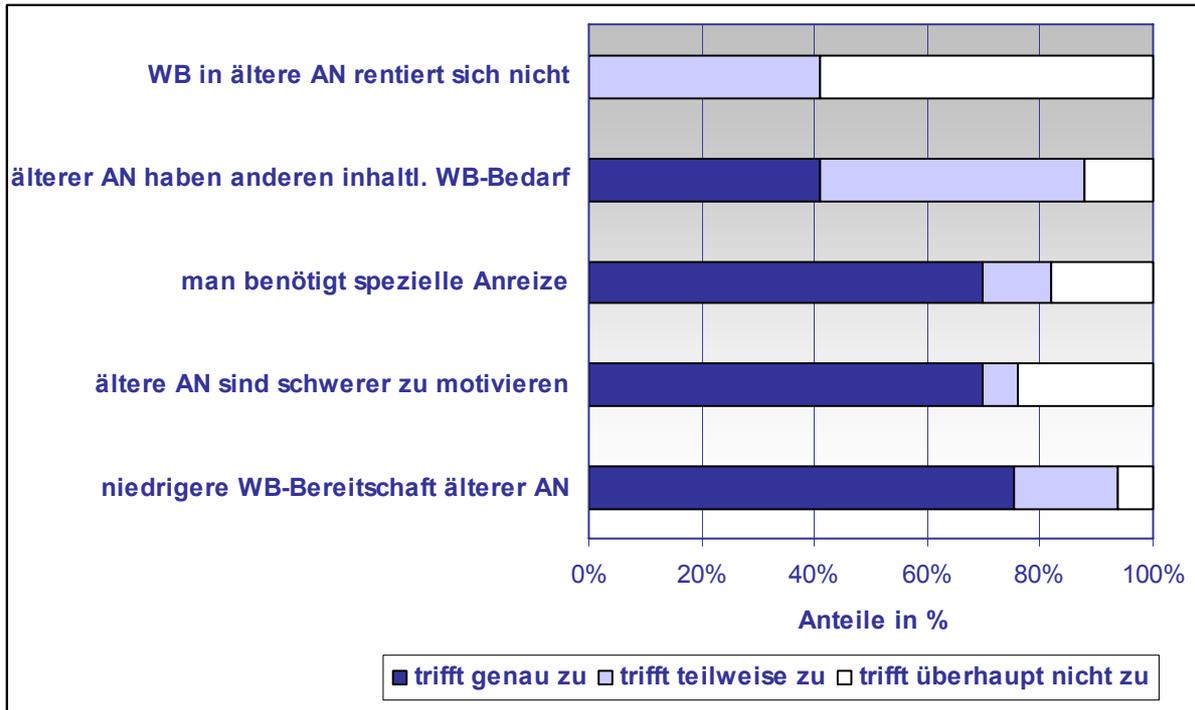
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 110b: Verteilung der Unternehmensansichten zu diversen Aspekten der Weiterbildung älterer Beschäftigter: Bank- & Versicherungswesen



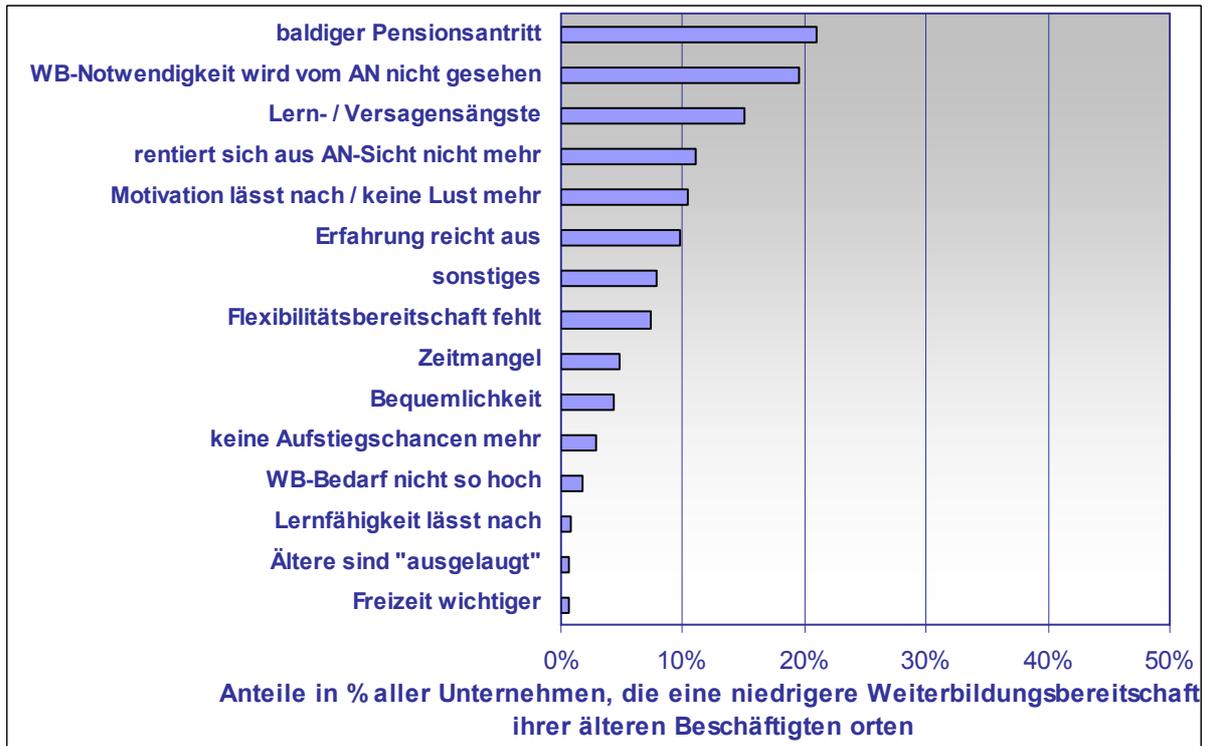
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 110c: Verteilung der Unternehmensansichten zu diversen Aspekten der Weiterbildung älterer Beschäftigter: öffentliche Dienstleistungen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 111: Gründe aus Unternehmenssicht, warum die Weiterbildungsbereitschaft bei älteren Beschäftigten üblicherweise niedriger ist als bei jüngeren: Anteil der Unternehmen, die den jeweiligen Grund anführten, an allen Unternehmen, die eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft ihrer älteren Beschäftigten orten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008; Rangreihung; Mehrfachantworten waren möglich

Welche **Gründe für eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft** älterer Beschäftigter wurden nun von jenen Unternehmen genannt, die diese Erfahrung gemacht haben? Im Kern lassen sich (anhand der offen gestellten Frage) vier Begründungslinien festmachen (vgl. Abb. 111): Zum einen meinen die Unternehmen, dass ältere ArbeitnehmerInnen oftmals keinen Sinn mehr in Weiterbildungsaktivitäten sehen, da sie diese entweder nicht mehr als notwendig erachten oder weil sie sich nicht mehr rentieren. Insbesondere im Zusammenhang mit Beschäftigten, die kurz vor der Pensionierung stehen wurde dies angeführt. Ein zweiter Punkt betrifft eine gewisse Inflexibilität, die die Unternehmen wahrnehmen. Dies betrifft den Widerstand sich auf neue Herausforderungen einzustellen (ältere ArbeitnehmerInnen berufen sich demnach oft auf ihre Erfahrung) und auch die Einstellung seitens der Beschäftigten, dass ihre Qualifikation/ihr Wissen ausreicht. Als dritten Aspekt wurden Schwellen- und Versagensängste in Zusammenhang mit Weiterbildung genannt (insbesondere was die neuen Technologien betrifft). Und viertens, wird ein Nachlassen der Motivation genannt (u.a. auch eine gewisse „Ausgelaugtheit“/„Bequemlichkeit“). Interessanterweise wurde von nur wenigen Unternehmen angeführt, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter nachlässt (vgl. zu diesem Aspekt auch das nachfolgende Subkapitel auf Seite 143).

Was sind die **Gründe** aus Unternehmenssicht dafür, dass **ältere Beschäftigte schwerer zu motivieren sind an Weiterbildung teilzunehmen** (wiederum offene Fragestellung und bezogen auf jene Unternehmen, die diese Erfahrung gemacht haben)? Im Wesentlichen wurden von den Unternehmen dieselben Gründe genannt, die aus ihrer Sicht auch für die üblicherweise niedrigere Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter verantwortlich zeichnen (auf eine grafische Darstellung der Gründe für die schwerere Motivierbarkeit älterer Beschäftigter wurde daher verzichtet).

Welche speziellen Anreize benötigt man aus Unternehmenssicht, damit ältere Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen (offene Fragestellung)? Ein Drittel jener Unternehmen, die der Ansicht sind, dass man spezielle Anreize benötigt, meint, dass finanzielle Anreize (in Form eines höheren Gehaltes/einer Prämie) das geeignete Mittel sind damit ältere Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen. Viele die diesen Anreiz nannten betonten auch, dass es noch Aufstiegsmöglichkeiten für weiterbildungsaktive ältere Beschäftigte geben sollte. Sehr wichtig ist auch, dass seitens der Betriebe vermittelt wird, dass eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit auch von einer Weiterbildungsteilnahme abhängt. Ein weiteres Mittel wird im Motivieren/Überzeugen im Gespräch gesehen. Weitere genannte Anreize aus Unternehmenssicht sind: Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit, Kurskostenübernahme durch das Unternehmen, „Abgeltung“ der Kursteilnahme durch mehr Freizeit, Arbeitserleichterung aber auch altersgemischte Teams (vgl. Abb. 112).

Auffallend an den Unternehmensaussagen ist, dass nur relativ wenige Unternehmen für eine Intervention seitens der öffentlichen Hand plädierten (der Anteil der Betriebe, die sich für öffentliche Förderungen aussprachen liegt unter 10%). Nur von wenigen Betrieben wurde angesprochen, dass es zu wenige attraktive Weiterbildungs-/Kursangebote gäbe. Im Kern können die Aussagen auch dahingehend interpretiert werden, dass die meisten Unternehmen der Meinung sind, sie selbst sind für das Setzen/Anbieten adäquater Anreize verantwortlich.

Abb. 112: Spezielle Anreize, die aus Unternehmenssicht benötigt werden, damit ältere Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen: Anteil der Unternehmen, die den jeweiligen Grund anführten, an allen Unternehmen, die spezielle Anreize für notwendig erachten

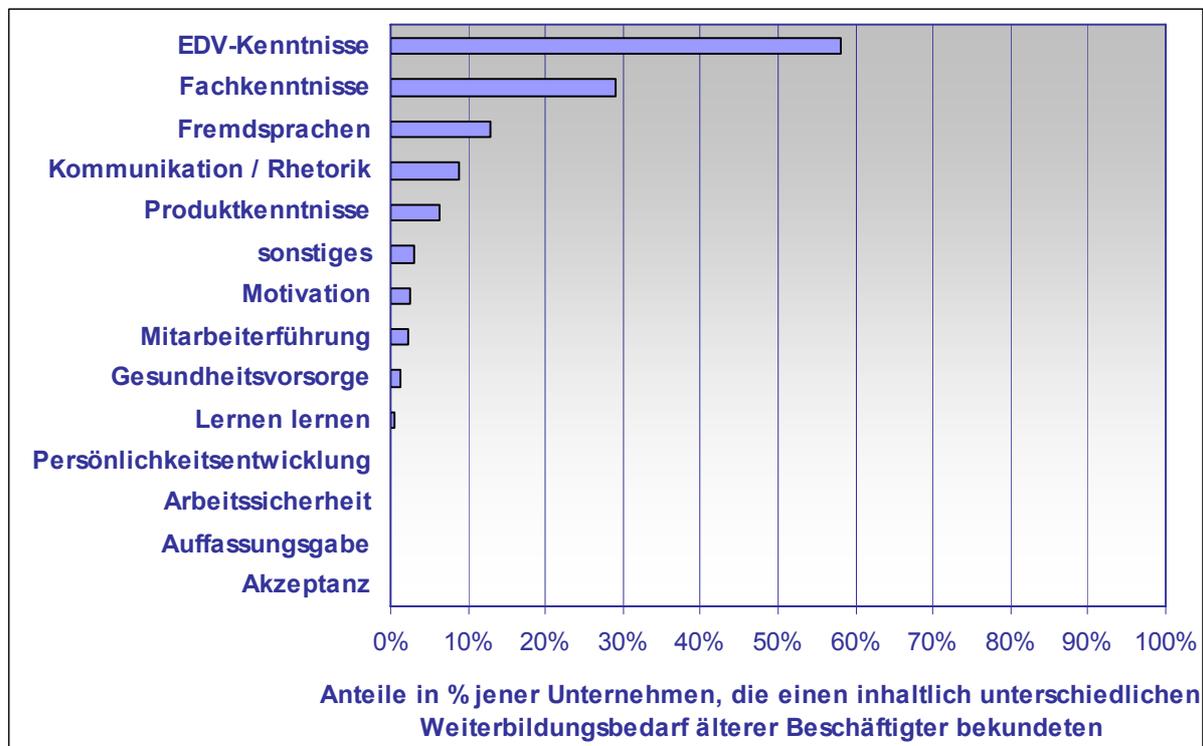
Rangreihung; Mehrfachantworten waren möglich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Welche Weiterbildungsinhalte sind aus Unternehmenssicht **besonders relevant für ältere Beschäftigte** (offene Fragestellung)? EDV-/PC-/Computerkenntnisse – mithin der Bereich der neuen Technologien (Internet) – stehen auf der Prioritätenliste der Unternehmen ganz oben was die besonders für ältere MitarbeiterInnen relevanten Weiterbildungsinhalte betrifft. Rund ein Drittel der Unternehmen – die einen inhaltlich unterschiedlichen Weiterbildungsbedarf älterer MitarbeiterInnen bekundeten – betont auch, dass fachspezifische Weiterbildung (Fach- und Produktkenntnisse) besonderes relevant ist. Und auch Fremdsprachenkenntnisse sind gefragt. Im Bereich der Soft-Skills wurden genannt: Kommunikation/Rhetorik (auch im innerbetrieblichen Kontext), Motivation und Mitarbeiterführung (vgl. Abb. 113).

Abb. 113: Besonders relevante Weiterbildungsinhalte für ältere Beschäftigte aus Sicht der Unternehmen: Anteil der Unternehmen, die den jeweiligen Grund anführten an allen Unternehmen, die einen inhaltlich unterschiedlichen Weiterbildungsbedarf bei ihren älteren MitarbeiterInnen bekundeten
Rangreihung; Mehrfachantworten waren möglich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Als **Fazit** lässt sich festhalten, dass rund zwei Drittel der Unternehmen der Ansicht sind, dass...

- üblicherweise die Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter niedriger ist als jene der jüngeren MitarbeiterInnen
- ältere Beschäftigte generell schwerer zu motivieren sind an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen
- sich der inhaltliche Weiterbildungsbedarf zwischen diesen beiden Altersgruppen unterscheidet
- spezielle Anreize nötig sind, damit sich ältere ArbeitnehmerInnen weiterbilden

Zwischen diesen Dimensionen gibt es zwar Zusammenhänge – bspw. in der Form, dass Unternehmen, die eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter angaben, oftmals auch der Ansicht sind, dass diese schwerer zu motivieren sind an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und man daher ggf. spezielle Anreize benötigt. Die betriebliche Realität ist aber komplexer und heterogener, als dass sich ein simples Bild im Sinne direkter Übereinstimmung zwischen diesen vier Dimensionen zeichnen ließe. Das hat möglicherweise auch mit unterschiedlichen formalen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und mit divergierenden Ansprüchen an die qualitative Dimension von Weiterbildungsmaßnahmen zu tun. Dies kann aus den ausgeprägten Branchenunterschieden hinsichtlich der diversen Erfahrungen der Unternehmen bezüglich der Weiterbildung älterer Beschäftigter abgeleitet werden.

Die Einschätzung ob sich die Weiterbildung älterer Beschäftigter aus betrieblicher Sicht rentiert, hängt überwiegend nicht von den Einschätzungen der Unternehmen hinsichtlich ihrer Erfahrungen ab, was die Weiterbildungsbereitschaft und die Teilnahmemotivation zu Weiterbildungsmaßnahmen der älteren Beschäftigten betrifft und sie ist auch unabhängig davon ob der Betrieb meint, dass spezielle Anreize nötig sind sowie dass auf allfällige Unterschiede bzgl. des Weiterbildungsinhaltes geachtet werden muss. Die Rentabilitätseinschätzung ist bei den meisten Betrieben sehr positiv (über 60% der Betriebe vertreten die Meinung, dass sich Weiterbildung in ältere Beschäftigte sehr wohl rentiert und nur rund 10% sehen dies dezidiert nicht so. Weitere rund 25% der Betriebe konstatieren, dass die Rentabilität nicht eindeutig positiv oder negativ ist).

Welche Gründe für eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsmotivation älterer Beschäftigter wurden nun von jenen Unternehmen genannt, die diese Erfahrung gemacht haben? Im Kern lassen sich vier Begründungslinien festmachen: Zum einen meinen die Unternehmen, dass ältere ArbeitnehmerInnen oftmals keinen Sinn mehr in Weiterbildungsaktivitäten sehen, da sie diese entweder nicht mehr als notwendig erachten oder weil sie sich nicht mehr rentieren. Insbesondere der Zusammenhang mit der baldigen Pensionierung wurde dabei angeführt. Ein zweiter Punkt betrifft eine gewisse Inflexibilität, die die Unternehmen wahrnehmen. Dies betrifft den Widerstand sich auf neue Herausforderungen einzustellen (ältere ArbeitnehmerInnen berufen sich demnach oft auf ihre Erfahrung) und auch die Einstellung seitens der Beschäftigten, dass ihre Qualifikation/ihr Wissen ausreicht. Als dritten Aspekt wurden Schwellen- und Versagensängste in Zusammenhang mit Weiterbildung genannt (insbesondere was die neuen Technologien betrifft). Und viertens, wird ein Nachlassen der Motivation genannt (u.a. auch eine gewisse „Ausgelaugtheit“/Bequemlichkeit). Interessanterweise wurde von nur wenigen Unternehmen angeführt, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter nachlässt.

Der primäre Ansatzpunkt damit ältere Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen wird in finanziellen Anreizen (in Form eines höheren Gehaltes/einer Prämie) gesehen. Viele Betriebe betonten auch, dass es noch Aufstiegsmöglichkeiten für weiterbildungsaktive ältere Beschäftigte geben sollte bzw. dass eine Arbeitsplatzsicherheit auch von einer Weiterbildungsteilnahme abhängt. Ein weiteres Mittel wird im Motivieren/Überzeugen im Gespräch gesehen. Weitere genannte Anreize aus Unternehmenssicht sind: Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit, Kurskostenübernahme durch das Unternehmen, „Abgeltung“ der Kursteilnahme durch mehr Freizeit, Arbeitserleichterung aber auch altersgemischte Teams. Auffallend ist, dass nur eine Minderheit der Unternehmen für eine Intervention seitens der öffentlichen Hand (in Form öffentlicher Förderungen) plädierte. Und von nur wenigen Betrieben wurde angesprochen, dass es zuwenig attraktive Weiterbildungs-/Kursangebote gäbe. Die meisten Unternehmen sind demnach der Meinung, dass sie selbst für das Setzen/Anbieten adäquater Anreize verantwortlich sind.

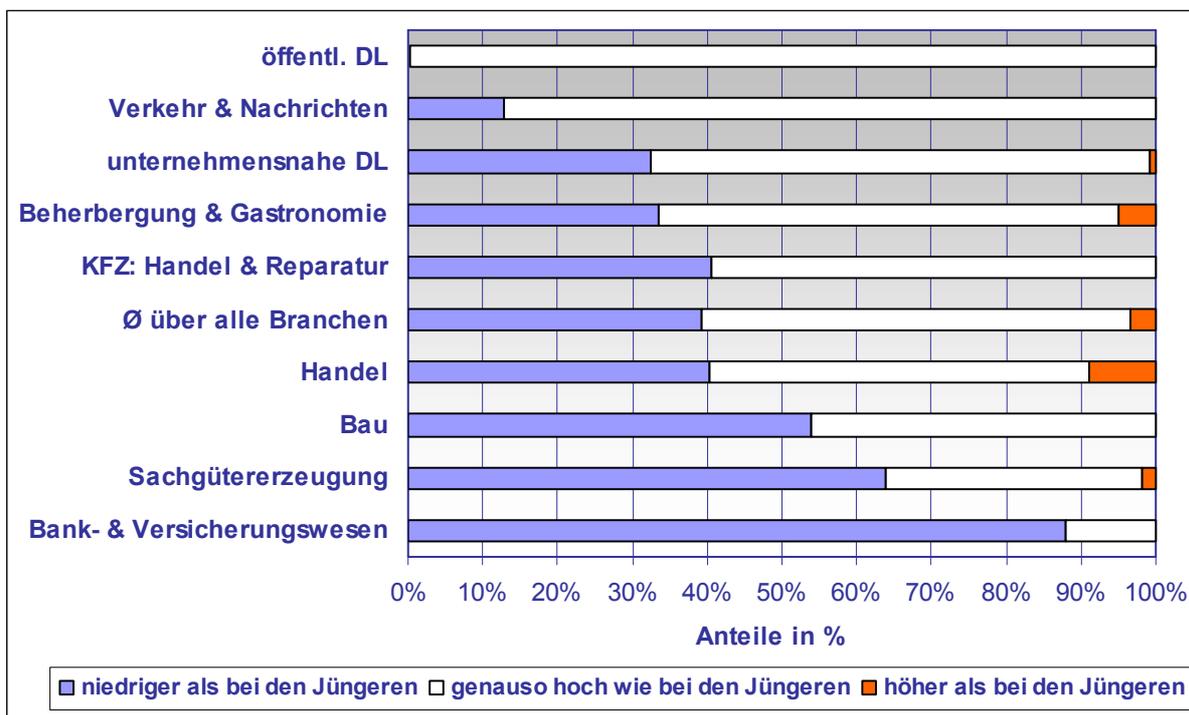
EDV-/PC-/Computerkenntnisse – mithin der Bereich der neuen Technologien (Internet) – stehen auf der Prioritätenliste der Unternehmen ganz oben was die besonders für ältere MitarbeiterInnen relevanten Weiterbildungsinhalte betrifft. Aber auch fachspezifische Weiterbildung (Fach- und Produktkenntnisse) sowie teilweise Fremdsprachenkenntnisse sind von besonderer Relevanz. Im Bereich der Soft-Skills wurden genannt: Kommunikation/Rhetorik (auch im innerbetrieblichen Kontext), Motivation und Mitarbeiterführung.

5.10.5 Wie schätzen Unternehmen die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter ein?

Rund 55% aller Unternehmen sind aufgrund ihrer Erfahrungen der Meinung, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter zumeist genauso hoch wie bei Jüngeren ist. 40% finden aber, dass sie niedriger als bei den Jüngeren ist. Nur rund 5% sagten aus, dass sie höher als bei Jüngeren ist (vgl. Abb. 114).

Hier zeichnet sich eine deutliche Bipolarisierung der Unternehmenserfahrungen bzw. Ansichten ab.

Abb. 114: Verteilung der Unternehmensansichten zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter
Rangreihung nach dem Anteil „genauso hoch wie bei den Jüngeren“



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

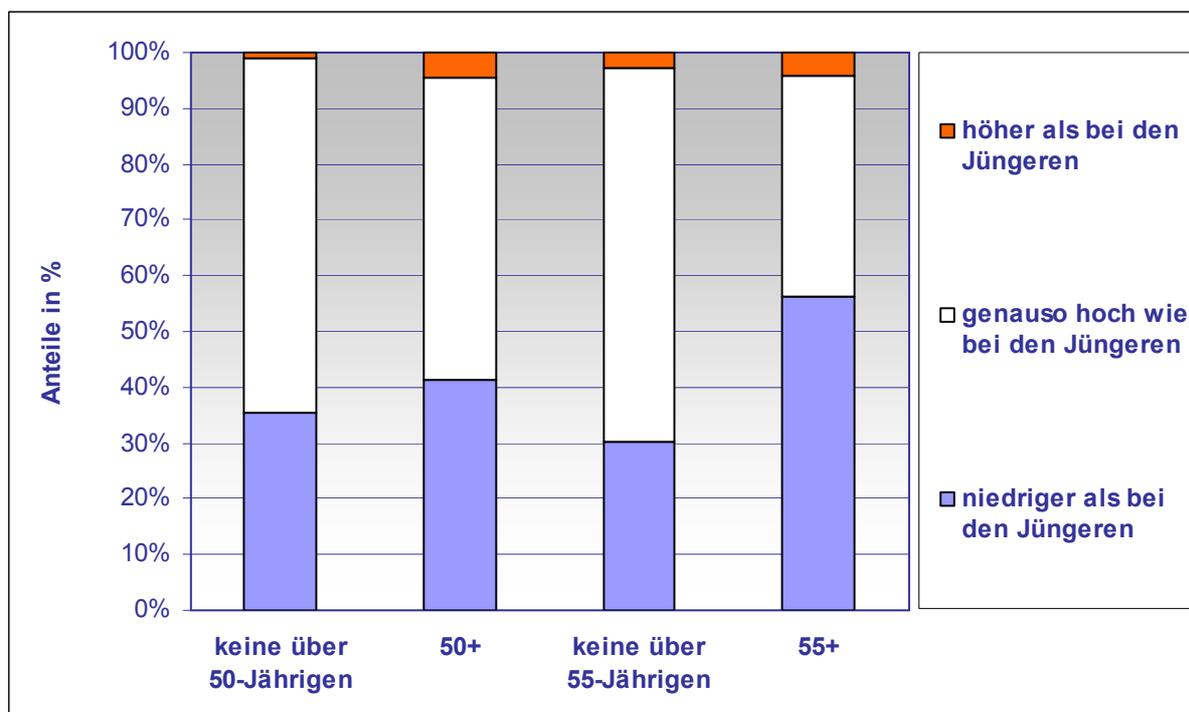
Dies wird auch deutlich, wenn man die Unternehmenseinschätzungen auf Branchenebene betrachtet (vgl. ebenfalls Abb. 114). Die Extrempole reichen von den öffentlichen Dienstleistungen, in den praktisch alle Unternehmen gesagt haben, dass sich die Lernfähigkeit zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten zumeist nicht unterscheidet, bis zum Bank- & Versicherungswesen, in dem fast 90% der Betriebe bekundeten, dass die Lernfähigkeit bei den älteren Beschäftigten zumeist niedriger ist als bei den Jüngeren.

Die Unternehmenseinschätzungen bezüglich der Lernfähigkeit älterer Beschäftigter zeigen keine auffälligen/systematischen Unterschiede nach der Unternehmensgröße.

Auf einer Metaebene kann ein gewisser Zusammenhang zwischen der unterschiedlichen Einschätzung der Betriebe zur Lernfähigkeit mit dem unterschiedlichen Anteil an den diversen Subgruppen älterer ArbeitnehmerInnen festgestellt werden. So unterscheidet sich die Unternehmenseinschätzung nur geringfügig zwischen jenen Betrieben, die keine über 50-Jährigen beschäftigen zu jenen, die über 50-Jährige MitarbeiterInnen haben. Bei den Betrieben mit über 55-Jährigen ist der Anteil der Unternehmen, die den älteren Beschäftigten eine

niedrigere Lernfähigkeit attestieren aber deutlich höher als bei den Unternehmen, die keine über 55-Jährigen beschäftigen (vgl. Abb. 115).

Abb. 115: Verteilung der Unternehmensansichten zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter: Unternehmen, die keine über 50-Jährigen beschäftigen versus Unternehmen mit MitarbeiterInnen 50+ sowie Unternehmen, die keine über 55-Jährigen beschäftigen versus Unternehmen mit MitarbeiterInnen 55+



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

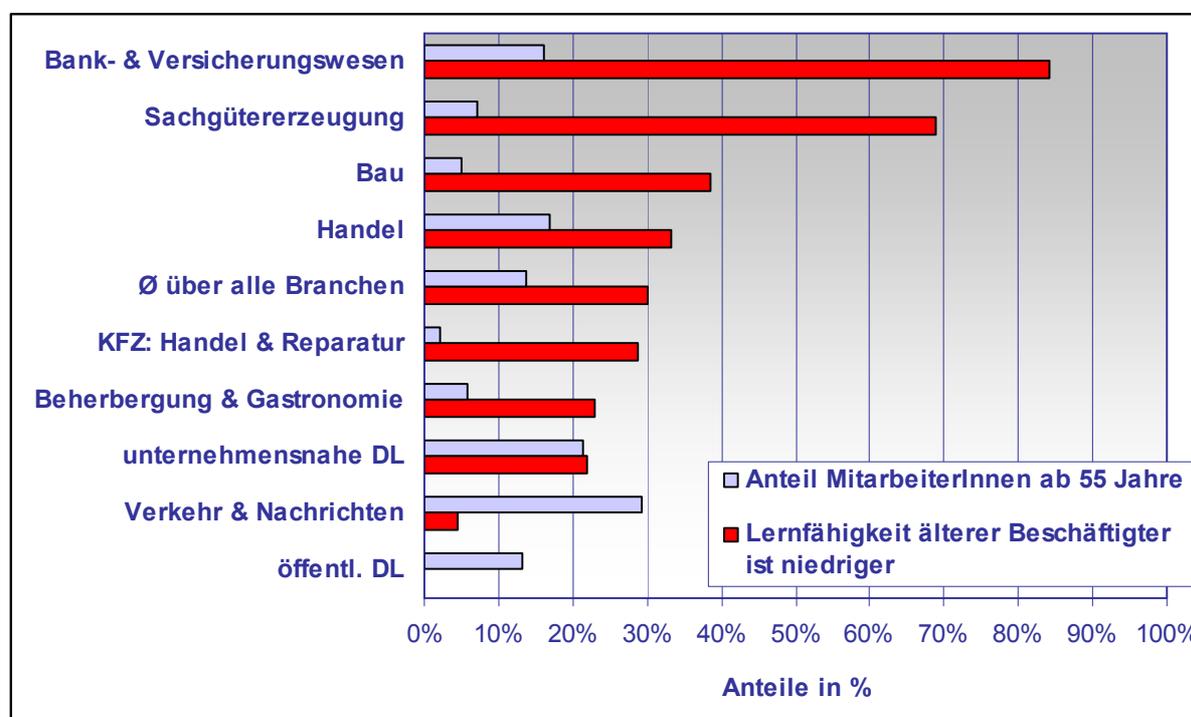
Dies deutet auf betriebliche Erfahrungen hin, dass bei Beschäftigten ab 55 Jahren die Lernfähigkeit abnimmt. Relativierend muss aber angemerkt werden, dass es sich dabei auch um eine Zuschreibung/Interpretation seitens der Unternehmen handeln kann. Und zwar in dem Sinne, als eine niedrigere Weiterbildungsmotivation/-beteiligung in der Gruppe 50+ bzw. 55+ von vielen Unternehmen in einen kausalen Zusammenhang mit einer (vermeintlich) niedrigeren Lernfähigkeit dieser Altersgruppen gestellt wird. Inwieweit korrespondiert eine niedrigere Weiterbildungsmotivation/-bereitschaft in der Gruppe 50+ bzw. 55+ mit der betrieblichen Einschätzung einer niedrigeren Lernfähigkeit? Die Korrelation zwischen der Einschätzung zur Lernfähigkeit mit den beiden Variablen ist zwar positiv und hoch signifikant, mit einem Korrelationskoeffizienten von 0,20 (für die Weiterbildungsmotivation) bzw. 0,12 (für die Weiterbildungsbereitschaft) aber niedrig. Ein gewisser Einfluss der Unternehmenserfahrungen zur Weiterbildungsbereitschaft sowie der Weiterbildungsmotivation auf die Aussagen der Betriebe zur Lernfähigkeit kann somit festgestellt werden – der Einfluss ist aber nicht so groß/ausgeprägt als dass damit die Streuung der Unternehmensantworten erklärbar wäre⁵⁹.

⁵⁹ Noch deutlicher wird dies sichtbar, wenn man jeweils separate Korrelationen für die Unternehmen mit Beschäftigten ab 55 Jahren und für jene Unternehmen, die keine Beschäftigten ab 55 Jahren haben, durchführt. In ersteren Unternehmen sinken die jeweiligen Korrelationskoeffizienten für den Zusammenhang zwischen Lernfähigkeit und Weiterbildungsbereitschaft auf 0,05 und für den Zusammenhang zwischen Lernfähigkeit und Weiterbildungsmotivation auf 0,06 ab (jeweils hoch signifikant). Demnach lässt sich in Unternehmen mit Beschäftigten ab 55 Jahren praktisch kein

Die Einschätzung jener Unternehmen, die älteren Beschäftigten eine niedrigere Lernfähigkeit attestieren, begründet sich also überwiegend nicht auf den direkten Erfahrungen dieser Unternehmen was eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft bzw. -motivation dieser Beschäftigtengruppe in ihrem Betrieb betrifft. Dies verweist darauf, dass offensichtlich noch relativ weit verbreitete Vorstellungen vorherrschen, was eine vermeintlich niedrigere Lernfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen betrifft.

Interessanterweise hängt die unterschiedliche Einschätzung der Betriebe in den Branchen zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter aber nicht (bzw. nur sehr bedingt⁶⁰) mit dem unterschiedlichen Anteil an den diversen Subgruppen älterer ArbeitnehmerInnen in den Branchen – insbesondere mit der Gruppe 55+ – zusammen (vgl. Abb. 116).

Abb. 116: Anteil Beschäftigter ab 55 Jahren in den Branchen und Anteil der Unternehmen, die älteren MitarbeiterInnen eine niedrigere Lernfähigkeit attestieren
Rangreihung der Branchen nach ihrem Anteil an Beschäftigten der Altersgruppe 55+



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Offensichtlich hängen die branchentypischen Unterschiede der Unternehmenseinschätzungen zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter auch nicht mit der unterschiedlichen formalen Qualifikationsstruktur der MitarbeiterInnen zusammenhängen. So sind bspw. rund 80% der Unternehmen im Bank- & Versicherungswesen der Ansicht, dass ihre älteren Beschäftigten eine niedrigere Lernfähigkeit als ihre jüngeren MitarbeiterInnen haben. Und dies ist eine

Zusammenhang zwischen der Unternehmenseinschätzung der Lernfähigkeit älterer Beschäftigter mit der konkreten Weiterbildungsmotivation/-bereitschaft dieser Altersgruppe feststellen. Die Unternehmenseinschätzung begründet sich daher nicht auf betriebliche Erfahrungen einer allfällig niedrigeren Weiterbildungsmotivation/-bereitschaft seitens der älteren Beschäftigten.

⁶⁰ Die betriebliche Einschätzung zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter korreliert zwar hoch signifikant, aber nur schwach positiv mit den Anteilen an MitarbeiterInnen 50+ bzw. 55+ in den Betrieben ($r = 0,12$ bzw. $0,18$).

Branche mit einem typischerweise hohen formalen Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Demgegenüber ist der Anteil der Betriebe im Bau oder in der Beherbergung/Gastronomie – also in Branchen mit einem zum Bank- & Versicherungswesen vergleichsweise niedrigeren formalen Qualifikationsniveau der Beschäftigten – die ihren älteren MitarbeiterInnen eine niedrigere Lernfähigkeit attestieren deutlich geringer.

Möglicherweise hängt die branchentypische unterschiedliche Einschätzung der Unternehmen zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter mit dem Anspruchsniveau an Weiterbildung zusammen. So ist davon auszugehen, dass berufliche Weiterbildung typischerweise in Bank- & Versicherungswesen sowie in der Sachgütererzeugung höhere Anforderungen stellt als bspw. im Bau oder in der Beherbergung/Gastronomie. Der vorliegende Datensatz kann leider diese möglichen Zusammenhänge nicht weiter analysieren. Hier wäre aber weitere spezifische Forschung – auf Basis eines eigenen Datensatzes/einer spezifischen Primärerhebung – sicherlich zielführend.

Als **Fazit** lässt sich festhalten, dass die Einschätzung der Unternehmen zur Frage der Lernfähigkeit älterer Beschäftigter grob gesprochen zweigeteilt ist: In etwa die Hälfte der Betriebe ist der Ansicht, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter niedriger ist als jene der jüngeren. Die andere Hälfte der Unternehmen sieht aber keine Unterschiede hinsichtlich der Lernfähigkeit der beiden Altersgruppen.

Auffallend sind die großen Unterschiede der Einschätzung der Unternehmen zur Lernfähigkeit älterer MitarbeiterInnen zwischen den Branchen. Diese lassen sich auf Basis des vorliegenden Datensatzes nicht wirklich erklären. So ist zwar ein geringfügiger Zusammenhang zwischen dem Anteil der Beschäftigten über 55 Jahren und der Unternehmenseinschätzung feststellbar – dieser Zusammenhang kann aber nur einen geringen Teil der Unternehmensstreuung erklären. Vermutlich spielen branchentypisch unterschiedliche formale Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und insbesondere auch branchentypisch unterschiedliche Anspruchsniveaus an Weiterbildung/Qualifizierungsbedarfe eine große Rolle.

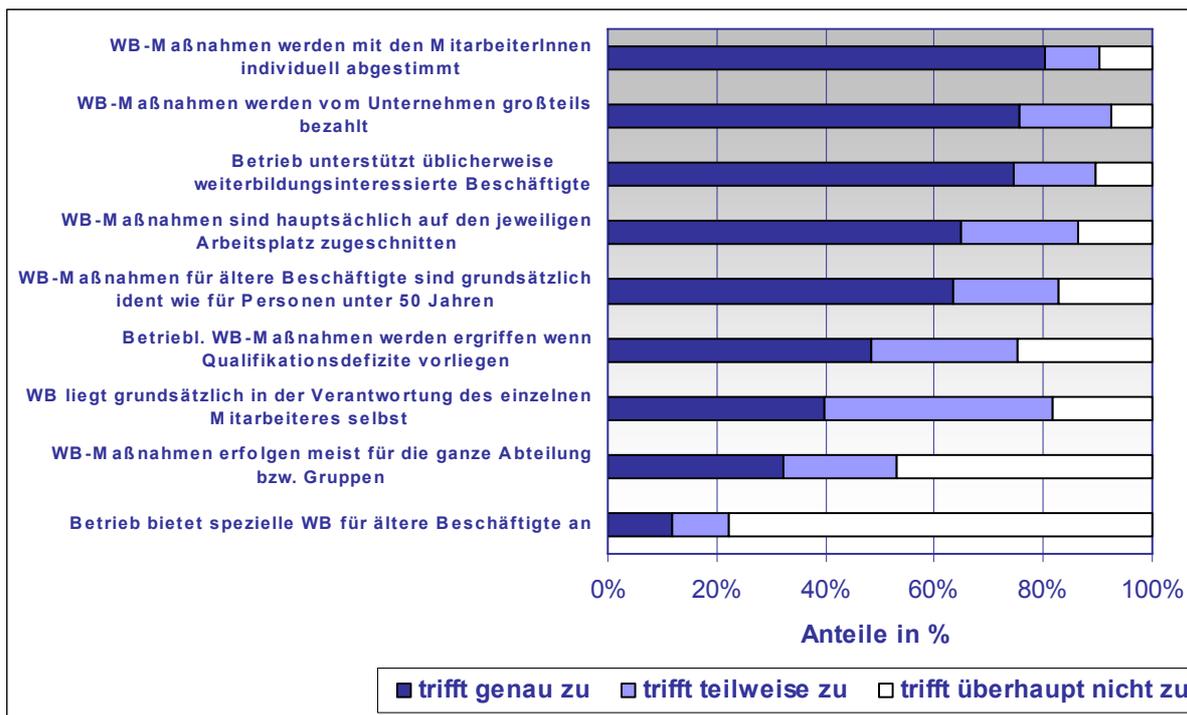
Es lassen sich also zwei Effekte beobachten: Die Einschätzung der Unternehmen zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter streut nicht nur stark zwischen den Branchen sondern auch innerhalb ein und derselben Branche.

Zur Einschätzung jener Unternehmen, die älteren Beschäftigten eine niedrigere Lernfähigkeit attestieren muss relativierend angemerkt werden, dass es sich dabei überwiegend auch um Zuschreibungen/Interpretationen seitens der Unternehmen handelt. Denn diese Einschätzung gründet sich überwiegend nicht auf direkten Erfahrungen der Unternehmen was eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft bzw. -motivation dieser Beschäftigtengruppe in ihrem Betrieb betrifft. Dies verweist darauf, dass offensichtlich noch relativ weit verbreitete Vorstellungen vorherrschen, was eine vermeintlich niedrigere Lernfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen betrifft.

5.10.6 Betriebliche Weiterbildungspolitik

Als Hintergrundfolie wurden auch die Einstellungen der Unternehmen zu ihrer betrieblichen Weiterbildungs“politik“ erhoben. Darüber hinaus war von Interesse, ob sich Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen/-angebote feststellen lassen. Abbildung 117 präsentiert die Ergebnisse.

Abb. 117: Verteilung der Unternehmensantworten zu Fragen ihrer Weiterbildungs“politik“



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Demnach werden von der überwiegenden Mehrheit der Betriebe (rund 80-90%) Weiterbildungsmaßnahmen mit den MitarbeiterInnen individuell abgestimmt sowie vom Unternehmen großteils bezahlt (für den zweiten Aspekt ist ein positiver Betriebsgrößeneffekt feststellbar – vgl. Abb. A-13 im Anhang A). Die Betriebe gaben auch an, dass sie üblicherweise weiterbildungsinteressierte Beschäftigte unterstützen⁶¹ (auch für diesen Aspekt ist ein positiver Betriebsgrößeneffekt feststellbar – vgl. Abb. A-8 im Anhang A).

Im Großteil der Betriebe (60-80%) sind Weiterbildungsmaßnahmen hauptsächlich auf den jeweiligen Arbeitsplatz zugeschnitten.

Ein ähnlich hoher Prozentsatz der Unternehmen gab an, dass sich **Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte** grundsätzlich nicht von jenen für jüngere MitarbeiterInnen unterscheiden (interessanterweise konnte auch hier ein positiver Betriebsgrößeneffekt festgestellt werden – vgl. Abb. A-14 im Anhang A). Dies korrespondiert mit der („Kontrollfrage“), ob der Betrieb spezielle Formen der Weiterbildung für ältere Beschäftigte anbietet (dem stimmten nur rund 20% der Unternehmen zu).

Für 40% der Betriebe liegt Weiterbildung aber doch grundsätzlich in der Verantwortung des/r einzelnen Mitarbeiters/in und für weitere rund 40% trifft dies zumindest teilweise zu. Zu diesem Aspekt ist ein ausgeprägter Unternehmensgrößeneffekt feststellbar: Mit steigender

⁶¹ Die Formen dieser Unterstützung liegen hauptsächlich in einer teilweisen oder vollständigen Kurskostenübernahme und darin, dass die Weiterbildungsmaßnahme während der Arbeitszeit besucht werden kann oder dass flexible Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit getroffen werden. Darüber hinaus bieten etliche Unternehmen auch innerbetriebliche Weiterbildung an. Vergleichsweise wenige Unternehmen nannten auf die offene Frage nach den betrieblichen Unterstützungsformen, dass erfolgreiche Weiterbildung mit Aufstiegschancen bzw. Gehaltssteigerungen verknüpft sind.

Unternehmensgröße sinkt der Anteil der Unternehmen, die die Hauptverantwortung für Weiterbildung bei den MitarbeiterInnen festmachen (vgl. Abb. A-7 im Anhang A).

Qualifizierungsmaßnahmen für ganze Abteilungen/Gruppen von Beschäftigten werden von rund einem Drittel der Betriebe zumeist und von weiteren 15% zumindest teilweise angewandt (auch hier ist erwartungsgemäß ein positiver Betriebsgrößeneffekt feststellbar – vgl. Abb. A-11 im Anhang A).

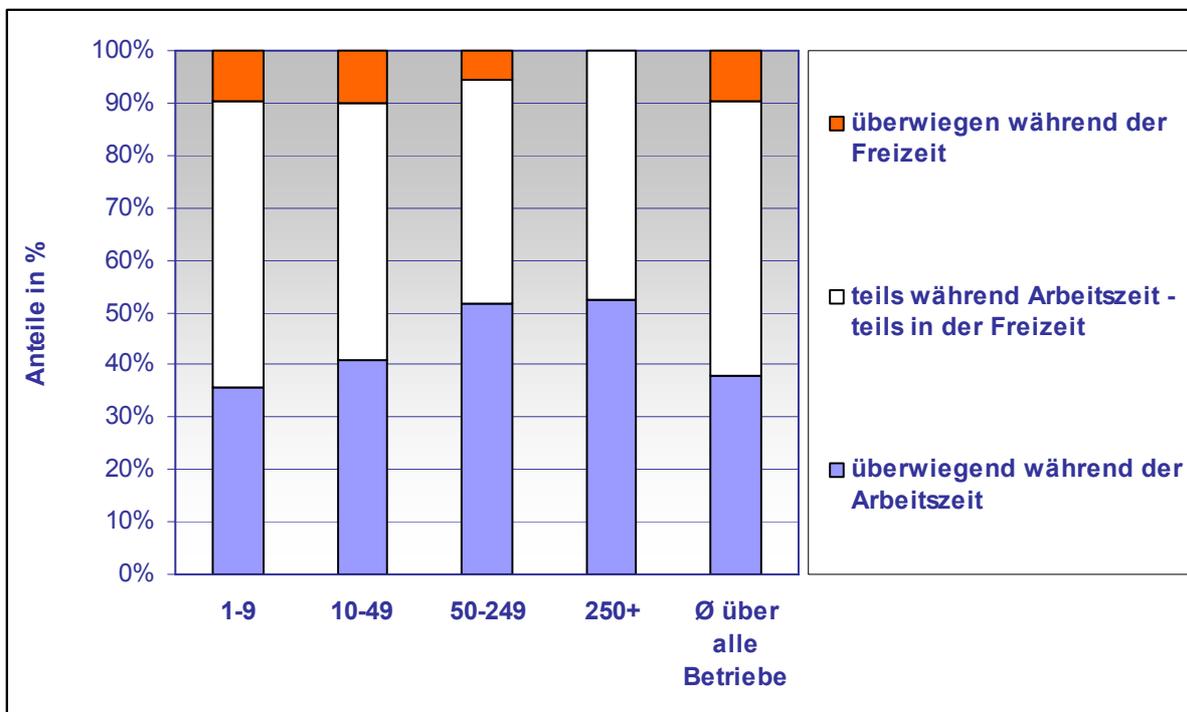
Zu all diesen Aspekten betrieblicher Weiterbildungs“politik“ sind oftmals auch ausgeprägte Branchenunterschiede feststellbar – vgl. dazu die Abbildungen A-16 bis A-24 im Anhang A.

In knapp 40% aller Betriebe findet Weiterbildung üblicherweise während der Arbeitszeit statt. Und in weiteren rund 50% der Unternehmen findet sie zumindest teilweise während der Arbeitszeit statt. Nur 10% aller Unternehmen gaben an, dass Weiterbildung üblicherweise während der Freizeit der ArbeitnehmerInnen durchgeführt wird (vgl. Abb. 118).

Mit steigender Unternehmensgröße steigt auch der Anteil der Betriebe in denen die Weiterbildung überwiegend während der Arbeitszeit stattfindet (vgl. ebenfalls Abb. 118).

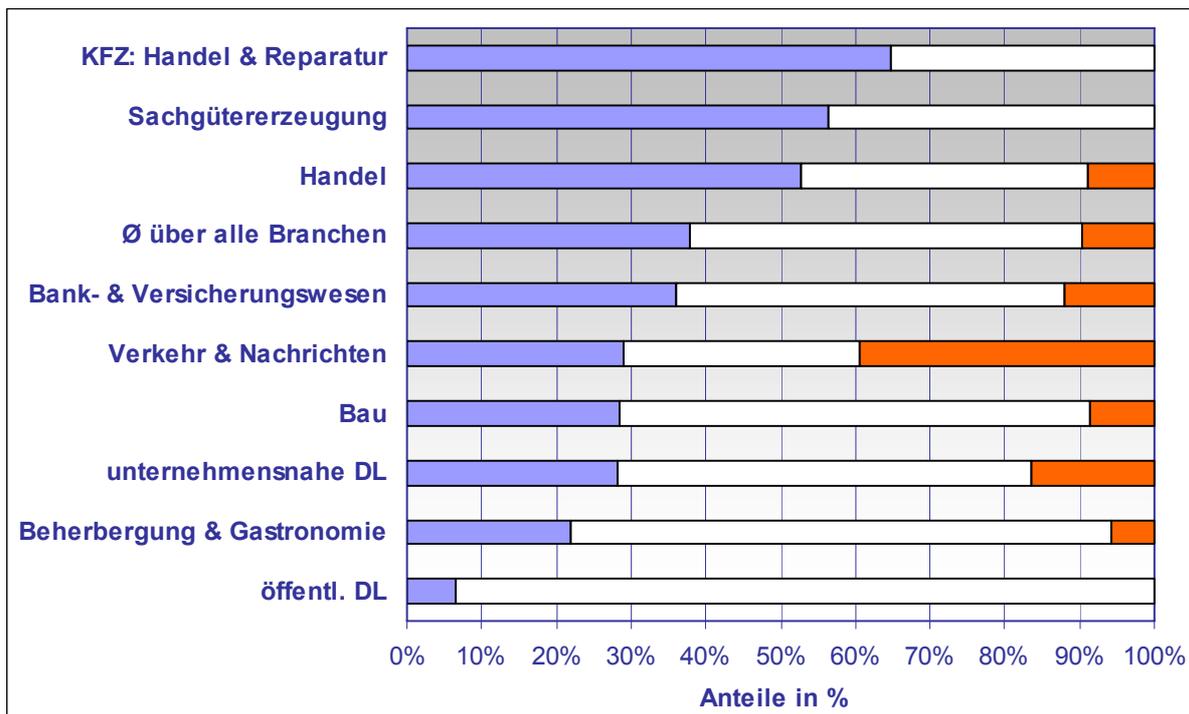
Ausgeprägte Unterschiede wann Weiterbildung üblicherweise stattfindet können zwischen den Branchen festgestellt werden (vgl. Abb. 119).

Abb. 118: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage, wann Weiterbildung überwiegend stattfindet; nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 119: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage, wann Weiterbildung überwiegend stattfindet; nach den Branchen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008; Anmerkung: Legende wie in Abb. 113

Als **Fazit** kann festgehalten werden, dass seitens der Unternehmen auffallend aktiv Weiterbildung von MitarbeiterInnen unterstützt wird. Dies geschieht hauptsächlich in Form einer (zumindest teilweisen) Kostenübernahme und auch durch eine Kursteilnahme während der Arbeitszeit bzw. teilweise während der Arbeitszeit. Die Abstimmung mit dem/r ArbeitnehmerIn über Kursinhalte und Teilnahmebedingungen ist auch weit verbreitet. Relativierend muss aber angeführt werden, dass dieses positive Bild betrieblicher Weiterbildungspolitik keine Aussagen über das tatsächliche Ausmaß an Weiterbildung (im Sinne der Weiterbildungsbeteiligung, Häufigkeit etc.) impliziert.

Der Großteil der Betriebe sieht Weiterbildung aber doch primär in der Verantwortung der MitarbeiterInnen selbst. Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte unterscheiden sich in den meisten Unternehmen grundsätzlich nicht von jenen für jüngere MitarbeiterInnen. Ein Fünftel der Betriebe bietet aber doch spezielle Formen der Weiterbildung für ältere Beschäftigte an.

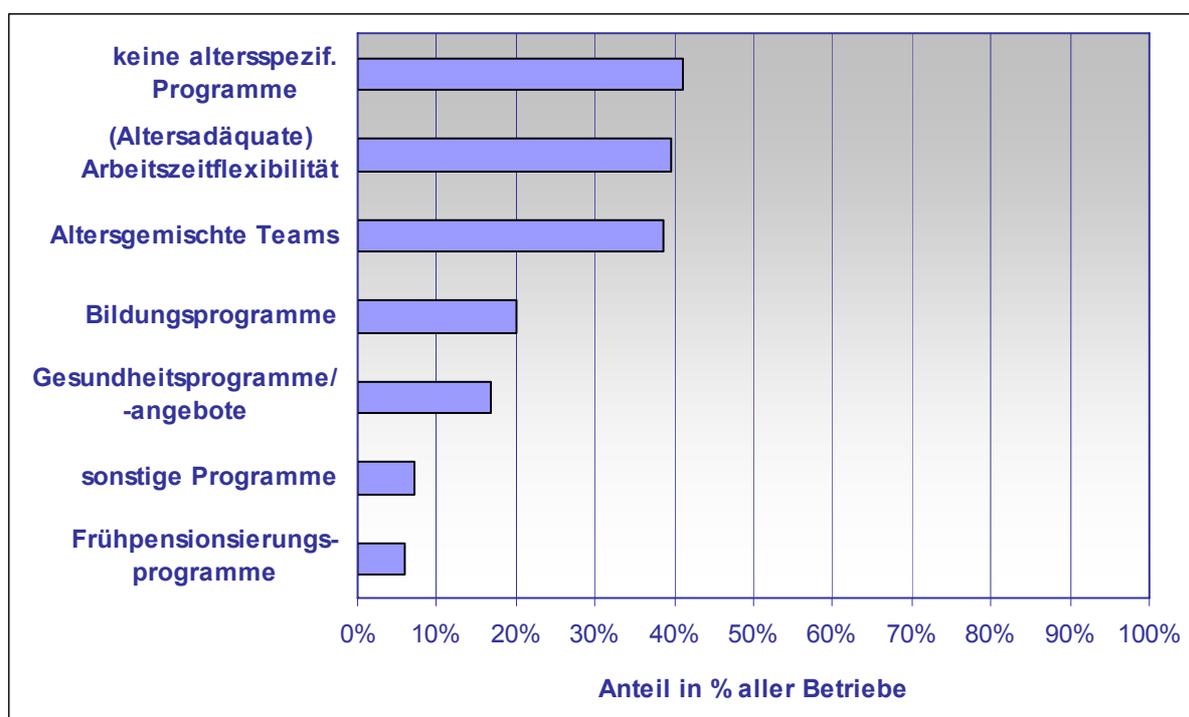
Die Heterogenität betrieblicher Weiterbildungs“politiken“ wird auch von der Unternehmensgröße sowie der Branchenzugehörigkeit beeinflusst. Für den in dieser Studie relevanten Fokus auf ältere ArbeitnehmerInnen lässt sich ein Betriebsgrößeneffekt bei der Frage, ob sich Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte grundsätzlich von jenen der Jüngeren unterscheiden feststellen: Je mehr Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte grundsätzlich ident mit jenen für jüngere MitarbeiterInnen sind. Und Unternehmen im Bank- & Versicherungswesen sowie dem KFZ-Bereich stimmen dieser Grundausrichtung überdurchschnittlich öfter zu als Betriebe in den Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Verkehr & Nachrichten.

5.10.7 Welche spezifischen Programme/Angebote gibt es in diesen Betrieben für ältere ArbeitnehmerInnen?

40% aller Unternehmen gaben an, dass in ihrem Betrieb keine spezifischen Programme/Angebote für ältere ArbeitnehmerInnen bestehen (vgl. Abb. 120).

In 40% der Betriebe gibt es (altersadäquate) Arbeitszeitflexibilität. Derselbe Prozentsatz an Betrieben gab an, dass altersgemischte Teams bestehen. In 20% gibt es spezifische Bildungsprogramme für ältere MitarbeiterInnen und in fast 20% gibt es auch Gesundheitsprogramme/-angebote für diese Mitarbeitergruppe. Frühpensionierungsprogramme liegen in nicht einmal 10% der Unternehmen auf.

Abb. 120: Anteil der Betriebe mit diversen Programmen/Angeboten für ältere ArbeitnehmerInnen; *Mehrfachangaben waren möglich*

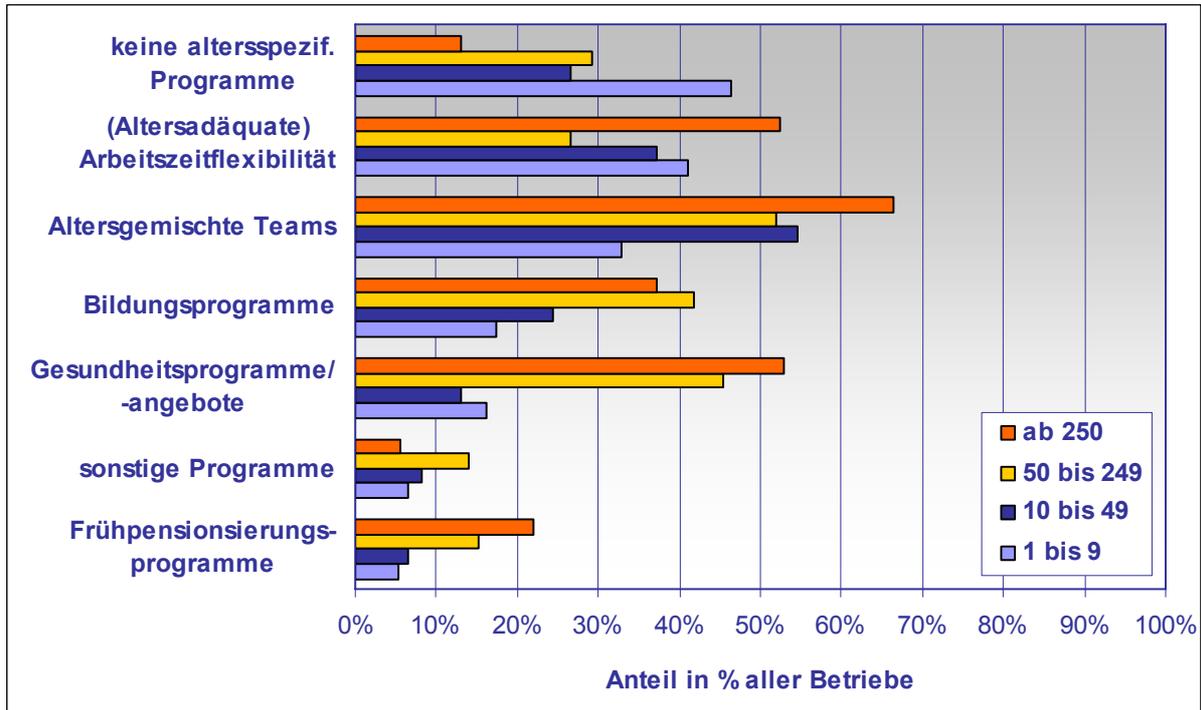


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Die Betriebe unterscheiden sich nach der Unternehmensgröße ob bzw. welche Programme für ältere Beschäftigte angeboten werden (vgl. Abb. 121). Zum einen ist der Anteil der Betriebe, die überhaupt keine Programme/Angebote für ältere ArbeitnehmerInnen haben bei den Kleinbetrieben deutlich höher als bei den größeren Unternehmen (in beinahe 90% der Großunternehmen ab 250 MitarbeiterInnen, aber in nur rund der Hälfte der Kleinstbetriebe mit maximal neun Beschäftigten gibt es derartige Programme/Angebote). Mit der Betriebsgröße steigt somit die Wahrscheinlichkeit, dass es auch Angebote/Programme für ältere ArbeitnehmerInnen gibt. Und dieses Muster zeigt sich bei allen möglichen Programmen/Angeboten für ältere Beschäftigte. D.h. alle von uns abgefragten Angebote/Programme haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie von den größeren Unternehmen angeboten werden als dass sie in Kleinbetrieben vorkommen.

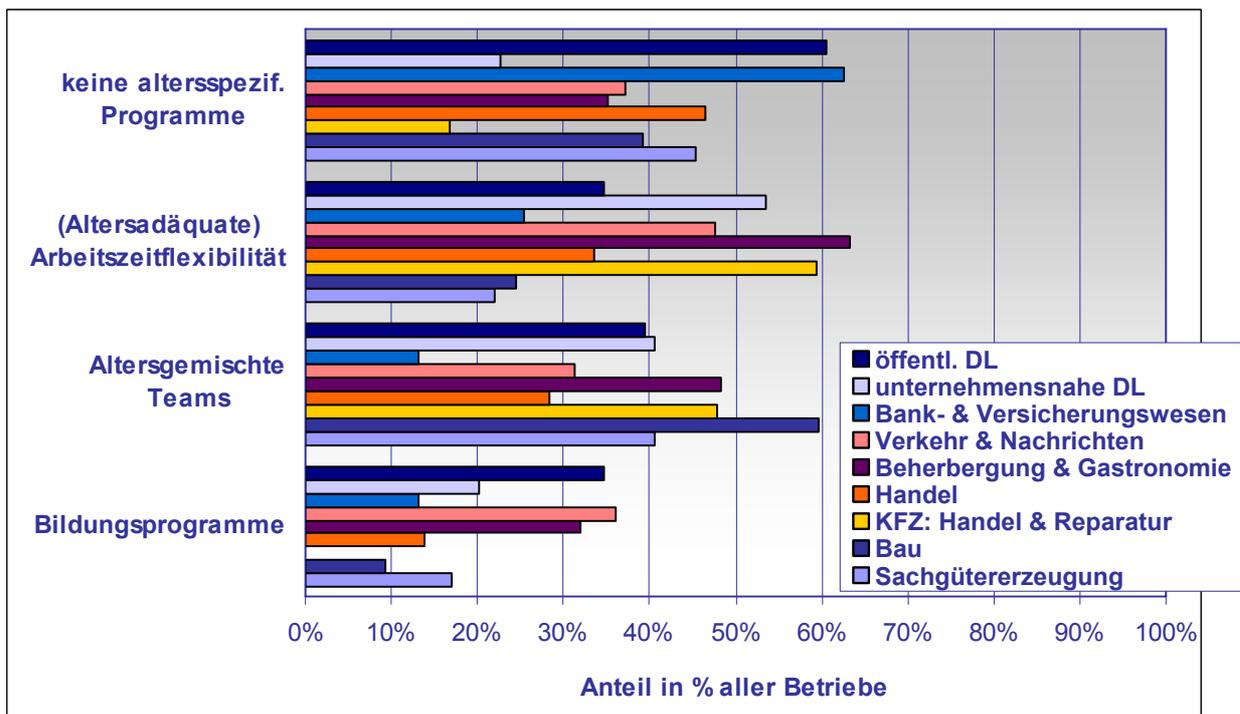
Und auch zwischen den Branchen sind deutliche Unterschiede feststellbar (vgl. Abbildungen 122a & b).

Abb. 121: Anteil der Betriebe mit diversen Programmen/Angeboten für ältere ArbeitnehmerInnen; nach der Unternehmensgröße; *Mehrfachangaben waren möglich*



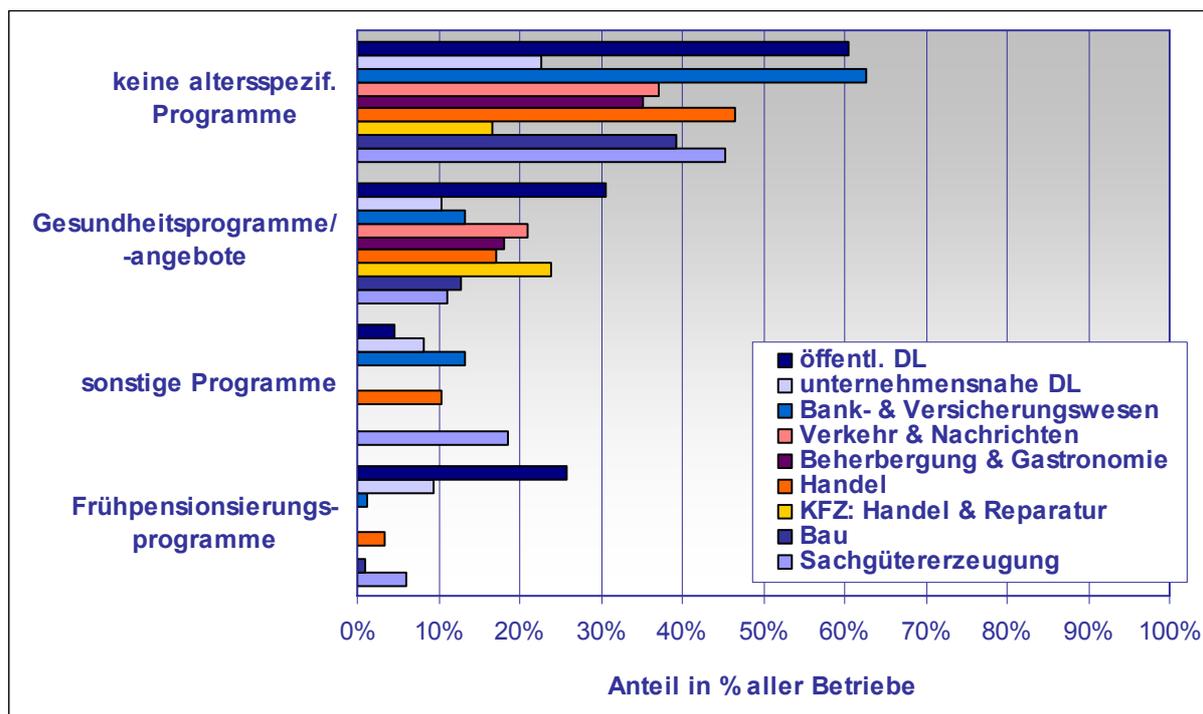
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 122a: Anteil der Betriebe mit diversen Programmen/Angeboten für ältere ArbeitnehmerInnen; nach Branchen; *Mehrfachangaben waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. 122b: Anteil der Betriebe mit diversen Programmen/Angeboten für ältere ArbeitnehmerInnen; nach Branchen; Mehrfachangaben waren möglich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

5.10.8 Mögliche sinnvolle Initiativen seitens der öffentlichen Hand zur Hebung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen

Welche Maßnahmen sollten seitens der öffentlichen Hand aus Sicht der Betriebe gesetzt werden um die Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen zu erhöhen? Diese Frage wurde bewusst offen gestellt um die von Antwortvorgaben unbeeinflusste Sichtweise der Unternehmen zu erhalten.

Im Ausbau / in der Erhöhung der finanziellen Förderungen (auch für Betriebe) sehen über die Hälfte der Betriebe das primäre Instrument öffentlicher Initiative zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen⁶² (vgl. Abb. 123).

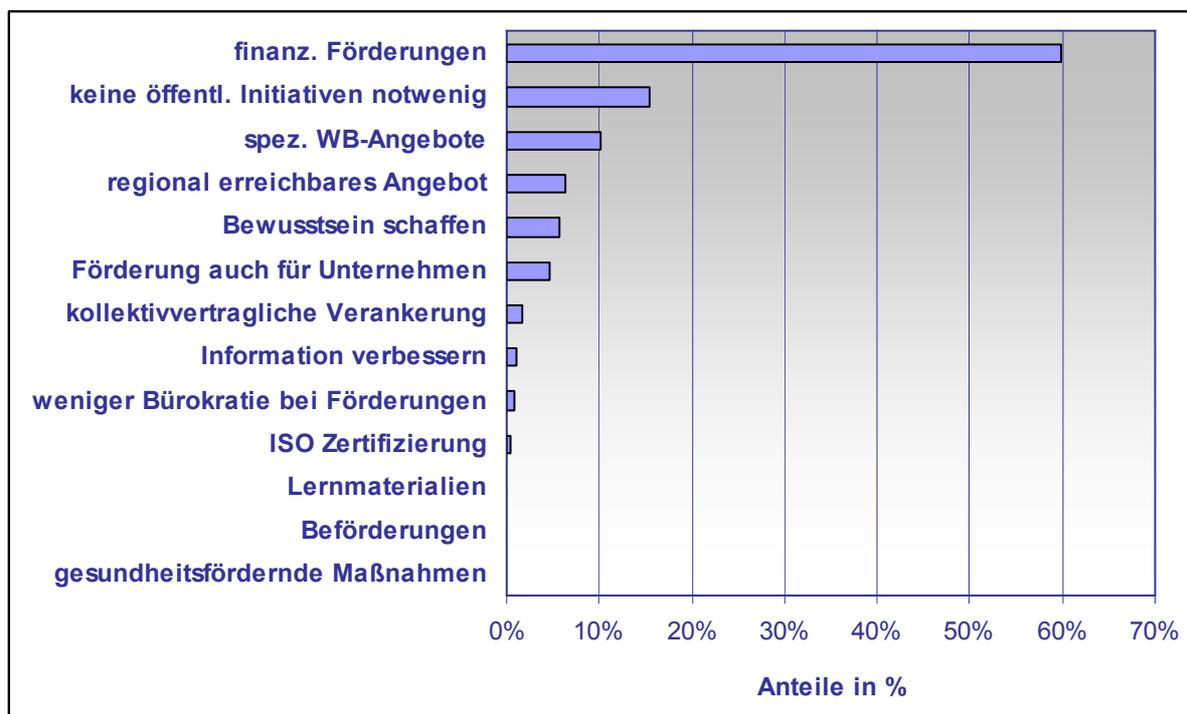
Es gibt aber auch eine Reihe von Unternehmen, die entweder der Meinung sind, dass es bereits ein genügend breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen sowie an finanziellen Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen gibt oder die sich generell gegen eine Involvement der öffentlichen Hand in diesem Bereich aussprechen.

Rund 10% der Unternehmen plädieren für einen Ausbau spezieller Weiterbildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen. Auch hinsichtlich eines besseren zeitlichen und regional erreichbaren Angebots wurden Aussagen getroffen.

Alle anderen Nennungen liegen unter der 10%-Marke.

⁶² Aus den Antworten der Betriebe geht zumeist nicht eindeutig hervor für wen die finanzielle Förderung gedacht ist: für den/die ArbeitnehmerIn oder das Unternehmen. Deziert für eine Erhöhung der betrieblichen Förderung haben sich 5% der Unternehmen ausgesprochen.

Abb. 123: Initiativen seitens der öffentlichen Hand: Anteil der Betriebe, die sich für die jeweilige Maßnahme ausgesprochen haben
Mehrfachangaben waren möglich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

5.10.9 Resümee aus der Unternehmensbefragung

Rund ein Drittel der österreichischen Betriebe hat MitarbeiterInnen, die älter als 45 Jahre sind. Auffallend ist der Unternehmensgrößeneffekt: So beschäftigen praktisch alle Großbetriebe „ältere“ MitarbeiterInnen – bei den Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) sind es dagegen „nur“ rund ein Drittel der Betriebe, die Personen in dieser Altersgruppe beschäftigen. Auch ein Branchenstruktureffekt ist festzustellen.

Im Schnitt sind pro Betrieb, die ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren beschäftigen, etwa 40% aller Beschäftigten älter als 45 Jahre alt. Rund ein Viertel ist älter als 50 Jahre und 14% sind älter als 55. Auch hier sind Unterschiede nach der Unternehmensgröße feststellbar: Kleinstbetriebe (bis 9 MitarbeiterInnen) haben einen im Schnitt deutlich höheren Anteil dieser älteren Gruppen an ihren Beschäftigten als die „größeren“ Unternehmen. Kombiniert mit dem zuvor festgestellten Anteil der Betriebe die überhaupt Beschäftigte ab 45 Jahren haben bedeutet dies, dass zwar anteilmäßig bei den Kleinstbetrieben die Beschäftigung von Personen über 45 Jahren seltener ist – wenn aber Personen aus dieser Altersgruppe beschäftigt werden, dann ist deren Anteil an den Gesamtbeschäftigten in den Kleinstbetrieben deutlich größer als in größeren Betrieben. Auch zwischen den Branchen sind deutliche Unterschiede feststellbar.

Alle nachstehenden Aussagen geben die Sichtweise der Unternehmen wider:

- Ab 50 Jahren wird man als ältere/r ArbeitnehmerIn angesehen

Die Mehrheit der Unternehmen sieht Beschäftigte ab etwa 50 Jahren als ältere ArbeitnehmerInnen an – obgleich es auch etliche Betriebe gibt, die mit diesem Begriff sehr unterschiedliche Altersgruppen assoziieren.

Alle folgenden Aussagen beziehen sich auf Betriebe, die erstens überhaupt ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren beschäftigen und zweitens werden unter dem Begriff „ältere“ ArbeitnehmerInnen jene Beschäftigten verstanden, die älter als 50 Jahre sind.

➤ Unternehmen erwarten einen steigenden Weiterbildungsbedarf

Seitens der Unternehmen wird in den nächsten Jahren generell ein steigender Weiterbildungsbedarf erwartet (knapp 40% der Unternehmen sehen einen steigenden, der überwiegende „Rest“ einen gleich bleibenden Weiterbildungsbedarf). Dieser betrifft beide Altersgruppen (unter 50-Jährige und 50+) gleichermaßen. Der zukünftige Weiterbildungsbedarf unterscheidet sich aber was die einzelnen Branchen betrifft. Und dies teilweise auch was die beiden „Subgruppen“ der unter 50-Jährigen und der Gruppe 50+ betrifft.

➤ Weiterbildung ist bis knapp/unmittelbar vor dem Pensionsantritt noch wichtig/sinnvoll

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen ist der Meinung, dass Weiterbildung bis relativ knapp oder sogar unmittelbar vor dem Pensionsantritt noch wichtig/sinnvoll ist. Nur eine Minderheit geht hingegen davon aus, dass Weiterbildung schon früher (also mehrere Jahre vor Pensionsantritt) nicht mehr von Bedeutung ist. Nach der Betriebsgröße betrachtet unterscheiden sich die Einschätzungen der Unternehmen zu dieser Frage nicht sehr – lediglich bei den Großbetrieben deutet sich eine höhere Wertigkeit von Weiterbildung bis kurz vor dem Pensionsantritt an. Auf der Branchenebene zeigen sich aber deutliche Unterschiede.

➤ Zwei Drittel der Unternehmen attestieren älteren Beschäftigten eine geringere Weiterbildungsaffinität

Rund zwei Drittel der Unternehmen sind aufgrund ihrer Erfahrungen der Ansicht, dass...

- üblicherweise die Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter niedriger ist als jene der jüngeren MitarbeiterInnen
- ältere Beschäftigte generell schwerer zu motivieren sind an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen
- sich der inhaltliche Weiterbildungsbedarf zwischen diesen beiden Altersgruppen unterscheidet
- spezielle Anreize nötig sind, damit sich ältere ArbeitnehmerInnen weiterbilden.

Zwischen diesen Dimensionen gibt es zwar Zusammenhänge – bspw. in der Form, dass Unternehmen, die eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter angaben, oftmals auch der Ansicht sind, dass diese schwerer zu motivieren sind an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und man daher ggf. spezielle Anreize benötigt. Die betriebliche Realität ist aber komplexer und heterogener, als dass sich ein simples Bild im Sinne direkter Übereinstimmung zwischen diesen vier Dimensionen zeichnen ließe. Das hat möglicherweise auch mit unterschiedlichen formalen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und mit divergierenden Ansprüchen an die qualitative Dimension von Weiterbildungsmaßnahmen zu tun. Dies kann aus den ausgeprägten Branchenunterschieden hinsichtlich der diversen Erfahrungen der Unternehmen bezüglich der Weiterbildung älterer Beschäftigter abgeleitet werden.

➤ Ein Großteil der Unternehmen ist überzeugt, dass sich Weiterbildung älterer Beschäftigter aus betrieblicher Sicht rentiert

Die Einschätzung ob sich die Weiterbildung älterer Beschäftigter aus betrieblicher Sicht rentiert, hängt überwiegend nicht von den Einschätzungen der Unternehmen hinsichtlich ihrer Erfahrungen ab, was die Weiterbildungsbereitschaft und die Teilnahmemotivation zu Weiterbildungsmaßnahmen der älteren Beschäftigten betrifft und sie ist auch unabhängig davon ob der Betrieb meint, dass spezielle Anreize nötig sind sowie dass auf allfällige Unterschiede bzgl. des Weiterbildungsinhaltes geachtet werden muss. Die Rentabilitätseinschätzung ist bei den meisten Betrieben sehr positiv (über 60% der Betriebe vertreten die Meinung, dass sich Weiterbildung in ältere Beschäftigte sehr wohl rentiert und nur rund 10% sehen dies dezidiert nicht so. Weitere rund 25% der Betriebe konstatieren, dass die Rentabilität nicht eindeutig positiv oder negativ ist).

➤ Gründe niedrigerer Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsmotivation älterer Beschäftigter aus Unternehmenssicht

Im Kern lassen sich vier Begründungslinien festmachen: Zum einen meinen die Unternehmen, dass ältere ArbeitnehmerInnen oftmals keinen Sinn mehr in Weiterbildungsaktivitäten sehen, da sie diese entweder nicht mehr als notwendig erachten oder weil sie sich nicht mehr rentieren. Insbesondere der Zusammenhang mit der baldigen Pensionierung wurde dabei angeführt. Ein zweiter Punkt betrifft eine gewisse Inflexibilität, die die Unternehmen wahrnehmen. Dies betrifft den Widerstand sich auf neue Herausforderungen einzustellen (ältere ArbeitnehmerInnen berufen sich demnach oft auf ihre Erfahrung) und auch die Einstellung seitens der Beschäftigten, dass ihre Qualifikation/ihr Wissen ausreicht. Als dritten Aspekt wurden Schwellen- und Versagensängste in Zusammenhang mit Weiterbildung genannt (insbesondere was die neuen Technologien betrifft). Und viertens, wird ein Nachlassen der Motivation genannt (u.a. auch eine gewisse „Ausgelaugtheit“/Bequemlichkeit). Interessanterweise wurde von nur wenigen Unternehmen angeführt, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter nachlässt.

➤ Spezielle Anreize zur damit ältere Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen

Der primäre Ansatzpunkt ältere Beschäftigte zu motivieren an Weiterbildung teilzunehmen wird in finanziellen Anreizen (in Form eines höheren Gehaltes/einer Prämie) gesehen. Viele Betriebe betonten auch, dass es noch Aufstiegsmöglichkeiten für weiterbildungsaktive ältere Beschäftigte geben sollte bzw. dass eine Arbeitsplatzsicherheit auch von einer Weiterbildungsteilnahme abhängt. Ein weiteres Mittel wird im Motivieren/Überzeugen im Gespräch gesehen. Weitere genannte Anreize aus Unternehmenssicht sind: Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit, Kurskostenübernahme durch das Unternehmen, „Abgeltung“ der Kursteilnahme durch mehr Freizeit, Arbeitserleichterung aber auch altersgemischte Teams. Auffallend ist, dass nur eine Minderheit der Unternehmen für eine Intervention seitens der öffentlichen Hand (in Form öffentlicher Förderungen) plädierte. Und von nur wenigen Betrieben wurde angesprochen, dass es zuwenig attraktive Weiterbildungs-/Kursangebote gäbe. Die meisten Unternehmen sind demnach der Meinung, dass sie selbst für das Setzen/Anbieten adäquater Anreize verantwortlich sind.

➤ Besonders für ältere Beschäftigte relevante Weiterbildungsinhalte

EDV-/PC-/Computerkenntnisse – mithin der Bereich der neuen Technologien (Internet) – stehen auf der Prioritätenliste der Unternehmen ganz oben was die besonders für ältere MitarbeiterInnen relevanten Weiterbildungsinhalte betrifft. Aber auch fachspezifische Weiterbildung (Fach- und Produktkenntnisse) sowie teilweise Fremdsprachenkenntnisse sind von

besonderer Relevanz. Im Bereich der Soft-Skills wurden genannt: Kommunikation/Rhetorik (und dies auch im innerbetrieblichen Kontext), Motivation und Mitarbeiterführung.

➤ Die Sichtweise der Unternehmen zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter ist heterogen
Die Einschätzung der Unternehmen zur Frage der Lernfähigkeit älterer Beschäftigter ist grob gesprochen zweigeteilt: Etwa die Hälfte der Betriebe ist der Ansicht, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigte niedriger ist als jene der Jüngeren. Die andere Hälfte der Unternehmen sieht dagegen keine Unterschiede hinsichtlich der Lernfähigkeit in den beiden Altersgruppen. Die Einschätzung der Unternehmen zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter streut nicht nur stark zwischen den Branchen sondern auch innerhalb ein und derselben Branche. Es gibt Indikatoren dafür, dass offensichtlich noch relativ weit verbreitete Vorstellungen vorherrschen, was eine vermeintlich niedrigere Lernfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen betrifft.

➤ Weiterbildung liegt primär in der Verantwortung der MitarbeiterInnen selbst – Unternehmen bieten aber Unterstützung an

Weiterbildung von MitarbeiterInnen wird hauptsächlich in Form einer (zumindest teilweisen) Kostenübernahme und auch durch eine Kursteilnahme während der Arbeitszeit bzw. teilweise während der Arbeitszeit unterstützt. Die Abstimmung mit dem/r ArbeitnehmerIn über Kursinhalte und Teilnahmebedingungen ist auch weit verbreitet. Relativierend muss aber angeführt werden, dass dieses positive Bild betrieblicher Weiterbildungspolitik keine Aussagen über das tatsächliche Ausmaß an Weiterbildung (im Sinne der Weiterbildungsbeteiligung, Häufigkeit etc.) impliziert. Der Großteil der Betriebe sieht Weiterbildung aber primär in der Verantwortung der MitarbeiterInnen selbst.

➤ Ein Fünftel der Unternehmen bietet spezielle Formen der Weiterbildung für ältere Beschäftigte an

Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte unterscheiden sich in den meisten Unternehmen grundsätzlich nicht von jenen für jüngere MitarbeiterInnen. Ein Fünftel der Betriebe bietet aber doch spezielle Formen der Weiterbildung für ältere Beschäftigte an. Die Heterogenität betrieblicher Weiterbildungs“politiken“ wird auch von der Unternehmensgröße sowie der Branchenzugehörigkeit beeinflusst. Für den in dieser Studie relevanten Fokus auf ältere ArbeitnehmerInnen lässt sich ein Betriebsgrößeneffekt bei der Frage, ob sich Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte grundsätzlich von jenen der Jüngeren unterscheiden feststellen: Je mehr Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte mit jenen für jüngere MitarbeiterInnen grundsätzlich ident sind. Und Unternehmen im Bank- & Versicherungswesen sowie dem KFZ-Bereich stimmen dieser Grundausrichtung überdurchschnittlich öfter zu als Betriebe in den Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Verkehr & Nachrichten.

➤ In 60% aller Unternehmen gibt es spezifische Programme/Angebote für ältere ArbeitnehmerInnen

In 40% der Betriebe gibt es (altersadäquate) Arbeitszeitflexibilität. Derselbe Prozentsatz an Betrieben gab an, dass altersgemischte Teams bestehen. In 20% gibt es spezifische Bildungsprogramme für ältere MitarbeiterInnen und in fast 20% gibt es auch Gesundheitsprogramme/-angebote für diese Mitarbeitergruppe. Frühpensionierungsprogramme liegen in nicht einmal 10% der Unternehmen auf. Die Betriebe unterscheiden sich nach der Unternehmensgröße ob bzw. welche Programme für ältere Beschäftigte angeboten werden. Zum

einen ist der Anteil der Betriebe, die überhaupt keine Programme/Angebote für ältere ArbeitnehmerInnen haben bei den Kleinbetrieben deutlich höher als bei den größeren Unternehmen (in beinahe 90% der Großunternehmen ab 250 MitarbeiterInnen, aber in nur rund der Hälfte der Kleinstbetriebe mit maximal neun Beschäftigten gibt es derartige Programme/Angebote). Mit der Betriebsgröße steigt somit die Wahrscheinlichkeit, dass es auch Angebote/Programme für ältere ArbeitnehmerInnen gibt. Dieses Muster zeigt sich bei allen möglichen Programmen/Angeboten für ältere Beschäftigte. Auch ausgeprägte Branchenunterschiede sind feststellbar.

➤ Öffentliche Interventionen zur Hebung der Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter
Im Ausbau/in der Erhöhung der finanziellen Förderungen (auch für Betriebe) sehen über die Hälfte der Betriebe das primäre Instrument öffentlicher Initiative zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen. Es gibt aber auch eine Reihe von Unternehmen, die entweder der Meinung sind, dass es bereits ein genügend breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen sowie an finanziellen Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen gibt, oder sich generell gegen eine Involvierung der öffentlichen Hand in diesem Bereich aussprechen. Rund 10% der Unternehmen plädieren für einen Ausbau spezieller Weiterbildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen. Auch hinsichtlich eines besseren zeitlichen und regional erreichbaren Angebots wurden Aussagen getroffen.

6 Weiterbildungsinaktive „ältere“ ArbeitnehmerInnen in Österreich

In diesem Kapitel stehen Fragen über die Gründe der Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen im Zentrum des Interesses. Diese Weiterbildungs“abstinenz“ kann unterschiedliche Ursachen haben:

- Weiterbildungshemmnisse: d.h. die Person will/würde zwar an Weiterbildungskursen teilnehmen, aufgrund „externer“ Umstände ist es aber nicht möglich: zB. Kurs ist zu teuer (liquidity constraint), Kosten-Nutzenverhältnis passt nicht, Unsicherheit besteht darüber was der Kurs bringt, keine Zeit wegen Arbeit und/oder Kinderbetreuung, mangelndes adäquates Weiterbildungsangebot, mangelnde Information etc.
- Person sieht keine Veranlassung an Kursen teilzunehmen...
 - weil sie sich über andere Formen sowieso weiterbildet (informelles Lernen)
 - weil sie der Meinung ist, dass für die berufliche Tätigkeit keine Weiterbildung benötigt wird/die Kenntnisse ausreichen
 - weil sie kein Interesse an Weiterbildung hat
- Person hat Vorbehalte „privater Natur“: Angst vor Versagen/Prüfungen, fühlt sich zu alt/nicht genügend gebildet um an Kursen teilzunehmen etc.

Da im Mikrozensus 2003 nur ansatzweise Informationen zu diesen Fragen vorliegen, wurde im Sommer 2008 eine eigene Primärerhebung durchgeführt. Die Primärerhebung versuchte diese Aspekte empirisch zu erfassen und auch Informationen einzuholen, welche Maßnahmen förderlich für eine Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung wären/sein könnten.

Rund 660 Personen wurden auf Basis einer Zufallsauswahl österreichweit befragt und es wurde erhoben ob sie in den letzten fünf Jahren (zumindest während eines kurzen Zeitraumes) berufstätig waren und ob sie an beruflicher Weiterbildung in Form von externen und/oder betriebsinternen Kursen teilgenommen haben⁶³. Dieses sogenannte Strukturfile ermöglicht eine Abschätzung des Ausmaßes des Personenkreises der über einen längeren Zeitraum hinweg nicht weiterbildungsaktiv war.

Für jene Personen, die in den letzten fünf Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben (Samplegröße 232 Befragte) wurden dann die Gründe für die Nichtteilnahme sowie mögliche Ansatzpunkte oder Voraussetzungen/Notwendigkeiten für eine zukünftige Weiterbildungsbeteiligung anhand einer Fragebatterie erhoben. Der Stichprobenumfang der älteren ArbeitnehmerInnen beträgt: 135 Befragte waren älter als 45 Jahre, 100 Befragte älter als 50 Jahre. Die telefonische Befragung wurde auch bei Personen unter 45 Jahren durchgeführt. Aus dem Vergleich der Altersgruppen lassen sich Rückschlüsse hinsichtlich altersbedingter Unterschiede der Nichtteilnahmegründe sowie der möglicher erfolgversprechender Förder-/Unterstützungsansätze ziehen.

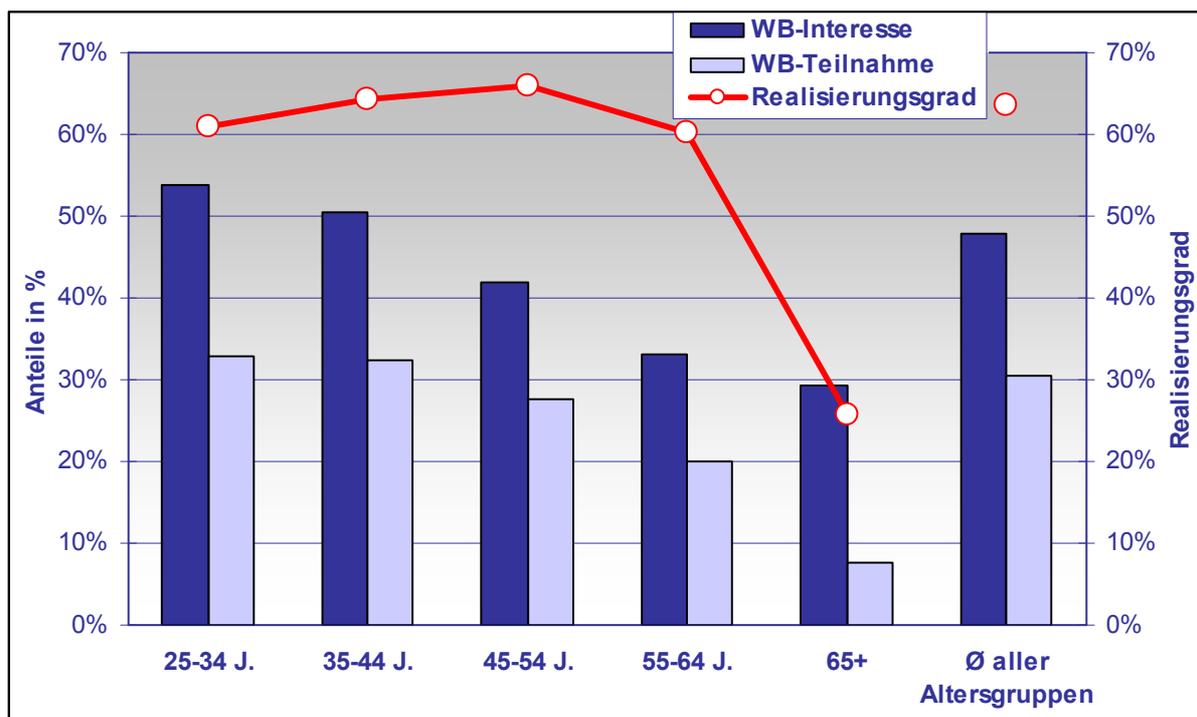
⁶³ Da in der Stichprobe ältere Arbeitnehmerinnen überrepräsentiert und ArbeitnehmerInnen mit nicht über die Pflichtschule hinausgehendem Abschluss unterrepräsentiert waren, wurde eine Gewichtung anhand der Kriterien Geschlecht, höchster formaler Bildungsabschluss sowie dem Alter (unter 40- sowie über 40-Jährige) vorgenommen. Die präsentierten Ergebnisse basieren auf diesem gewichteten Datensatz.

Das Kapitel ist folgendermaßen strukturiert: Zuerst werden die im Mikrozensus 2003 zur Verfügung stehenden Informationen ausgewertet (Subkapitel 6.1.1). Danach werden die Ergebnisse der Primärerhebung dargestellt.

6.1.1 Informationen anhand des Mikrozensus 2003

Die Motivation zu beruflicher oder privater Weiterbildung setzt natürlich ein dementsprechendes Interesse voraus. Aus der anschließenden Abbildung 124 geht deutlich ein ab etwa dem 50. Lebensjahr sinkendes Interesse an Weiterbildung hervor⁶⁴. Stellt man dem die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung gegenüber, dann erkennt man, dass im Schnitt etwa zwei Drittel der weiterbildungsinteressierten ArbeitnehmerInnen auch tatsächlich Weiterbildungsmaßnahmen getätigt haben. Aus einer Altersperspektive ist bemerkenswert, dass dieser Realisierungsgrad des Weiterbildungsinteresses (Anteil der Weiterbildungsaktiven an den Weiterbildungsinteressierten) erst ab dem 65. Lebensjahr drastisch zurückgeht.

Abb. 124: Interesse an Weiterbildung, tatsächliche Weiterbildungsteilnahme und Realisierungsgrad des Weiterbildungsinteresses von ArbeitnehmerInnen in % der jeweiligen Altersklassen



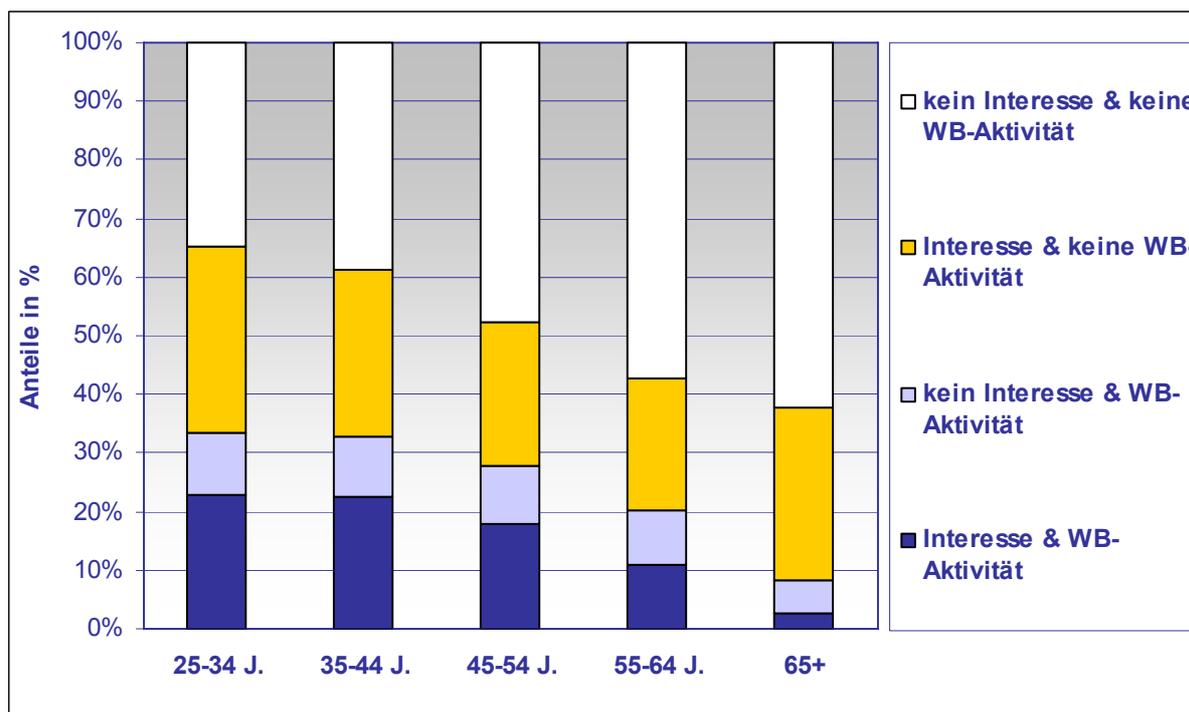
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen;

Kategorisiert man die ArbeitnehmerInnen anhand der diversen Informationen ihres Weiterbildungsinteresses sowie ihrer tatsächlichen Weiterbildungsbeteiligung kann man vier „Idealtypen“ extrahieren. Von primärem Interesse sind hierbei jene ArbeitnehmerInnen, die angaben, dass sie zwar ein Interesse an Weiterbildung haben, zum Zeitpunkt der Befragung aber während der letzten 12 Monate keine Teilnahme an non-formaler Weiterbildung angaben (vgl. Abb. 125): Sie können als Schätzgröße für ein zusätzlich mobilisierbares Weiter-

⁶⁴ Aus dem Erhebungsbogen des verwendeten Mikrozensus geht nicht hervor, ob sich diese Frage auf berufliche oder private Weiterbildung bezieht. Für die Argumentation wird davon ausgegangen, dass die Frage eher auf ein grundsätzliches Interesse abzielt.

bildungspotential eingestuft werden. In den jüngeren Alterskohorten bis etwa 44 Jahre machen sie rund 30% der jeweiligen gesamten Altersgruppe aus. Mit steigendem Lebensalter gehen auch ihre Anteile zurück (auf etwa 23% bei den 55- bis 64-Jährigen sowie 11% bei den 65+). In Absolutzahlen macht diese Gruppe rund 800.000 Personen aus (25- bis 64-Jährige). Und in der Altersgruppe 55+ sind es immerhin auch noch rund 50.000 ArbeitnehmerInnen.

Abb. 125: Verteilungen diverser „Weiterbildungstypen“ von ArbeitnehmerInnen; nach Altersgruppen

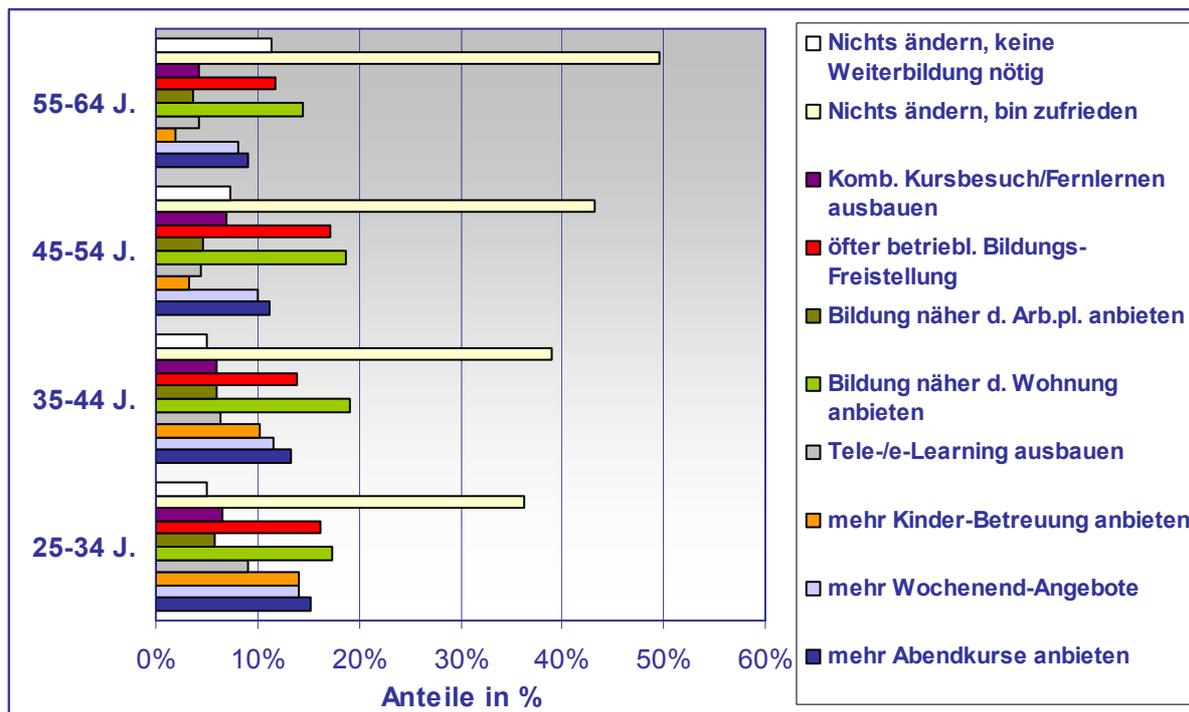


Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen;

Welche Maßnahmen würden es für diese Gruppe der weiterbildungsinteressierten jedoch während des letzten Jahres nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen erleichtern, Zeit für Weiterbildung zu haben? Abbildung 126 zeigt, dass etwa die Hälfte keine Veränderungswünsche hat bzw. meint, dass sie keine Weiterbildung benötigt. Für die andere Hälfte der potenziell weiterbildungsmotivierbaren ArbeitnehmerInnen zeigt sich dagegen ein breites Spektrum an gewünschten Erleichterungsmöglichkeiten: Sie reichen von einem verstärkten Angebot an Abend-/Wochenendkursen und an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, einem leichter erreichbaren Bildungsangebot, dem Ausbau des Tele-Learnings/der Kombination aus Kursbesuch und Fernlernen bis hin zu vermehrter betrieblicher Bildungs-Freistellung.

Abbildung 126 verdeutlicht auch, dass sich die Altersgruppen was die Bedeutung der einzelnen Möglichkeiten zur Erleichterung der Weiterbildungsteilnahme betrifft nur marginal unterscheiden. Lediglich der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots verliert erwartungsgemäß deutlich an Bedeutung.

Abb. 126: Altersspezifische Meinungen zur Frage welche Veränderungen es erleichtern würden, Zeit für Weiterbildung zu haben: Gruppe der während der letzten 12 Monate weiterbildungsinteressierten jedoch nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen; Mehrfachantworten waren möglich

6.1.2 Informationen anhand der Primärerhebung: Berufliche Weiterbildung während der letzten fünf Jahre

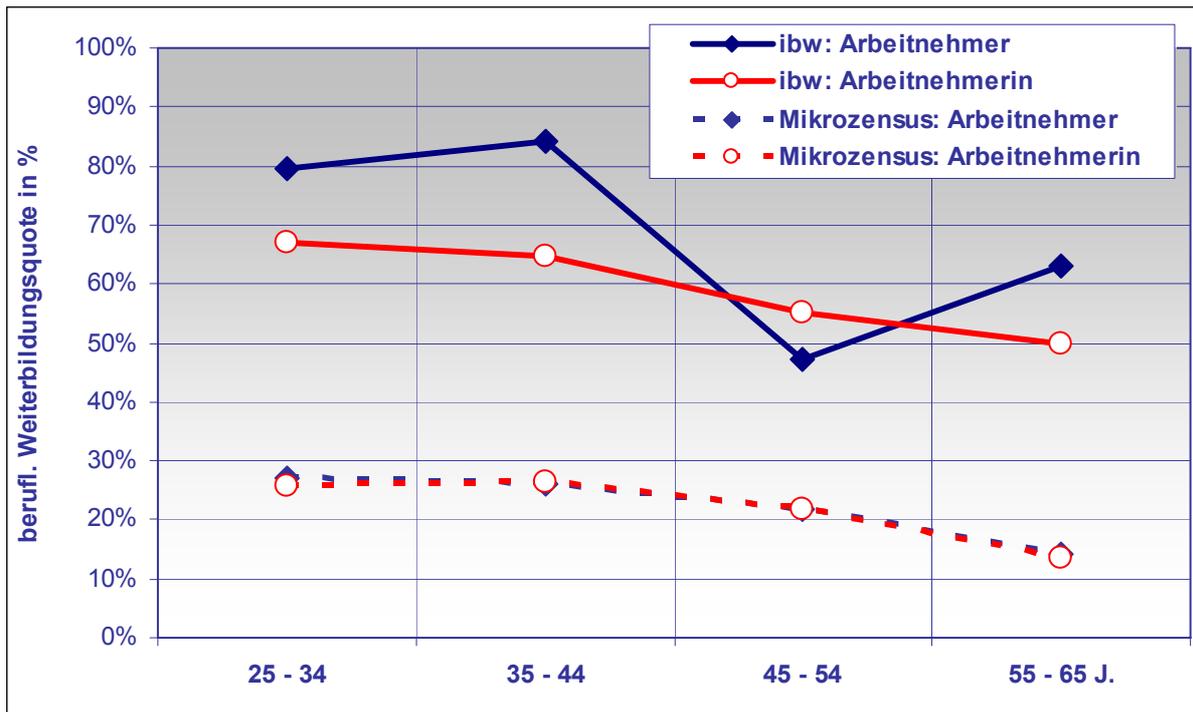
Sieht man sich die Anteile jener ArbeitnehmerInnen an, die angaben, dass sie während der letzten fünf Jahre an beruflicher Weiterbildung (betriebsextern oder betriebsintern) in Form von Kursen, Seminaren etc. teilgenommen haben, dann zeigt sich ein sehr hohes Niveau der Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Abb. 127). Demnach haben in den jüngeren Kohorten etwa zwei Drittel der Frauen und rund 80% der Männer zumindest einmal an beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Die Teilnahmequoten liegen für die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen deutlich niedriger (bei rund 50%) und es zeigen sich auch keine geschlechtstypischen Unterschiede. Die Teilnahmequote der ArbeitnehmerInnen 55+ liegt in etwa so hoch wie jene der 45- bis 54-Jährigen (bei Männern deutet sich sogar eine etwas höhere berufliche Weiterbildungsbeteiligung an⁶⁵).

Der Vergleich mit den Mikrozensus 2003 Ergebnissen ist auffallend. Der Niveauunterschied erklärt sich aus dem längeren Beobachtungszeitraum der ibw-Befragung (die Wahrscheinlichkeit zumindest einmal während der letzten fünf Jahren an beruflicher Weiterbildung teil-

⁶⁵ Dies dürfte mit der höheren beruflichen Wiedereinstiegsquote älterer männlicher Arbeitnehmer im Falle einer Arbeitslosigkeit zu tun haben. Im Falle einer Arbeitslosigkeit für Frauen ab 55 Jahren ist davon auszugehen, dass sie stärker als Männer den Übergang in den Ruhestand „wählen“. Ein Indikator dafür ist auch, dass das tatsächliche Pensionsantrittsalter bei Frauen um einige Jahre niedriger ist als bei Männern. In der Abbildung werden nur jene ArbeitnehmerInnen betrachtet, die während der letzten fünf Jahre zumindest irgendwann einmal berufstätig waren. Unter der Annahme, dass die RespondentInnen auch AMS-Requalifizierungsmaßnahmen als berufliche Weiterbildung angegeben haben, lässt sich die höhere Weiterbildungsquote der Männer 55+ durch diesen Selektionseffekt erklären.

genommen zu haben ist in einem Fünfjahreszeitraum höher als bei der Betrachtung „nur“ des letzten Jahres). In der ibw-Befragung ist aber der Gendereffekt in jüngeren Alterskohorten deutlich stärker ausgeprägt. Zwar sinkt auch in der ibw-Befragung die Teilnahmequote ab dem 45. Lebensjahr ab, bemerkenswert ist aber, dass die Quote bei den über 55-Jährigen nicht niedriger liegt als in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen. Dies deutet darauf hin, dass auch in der Altersgruppe 55+ noch durchaus umfangreiche berufliche Weiterbildungsaktivitäten gesetzt werden.

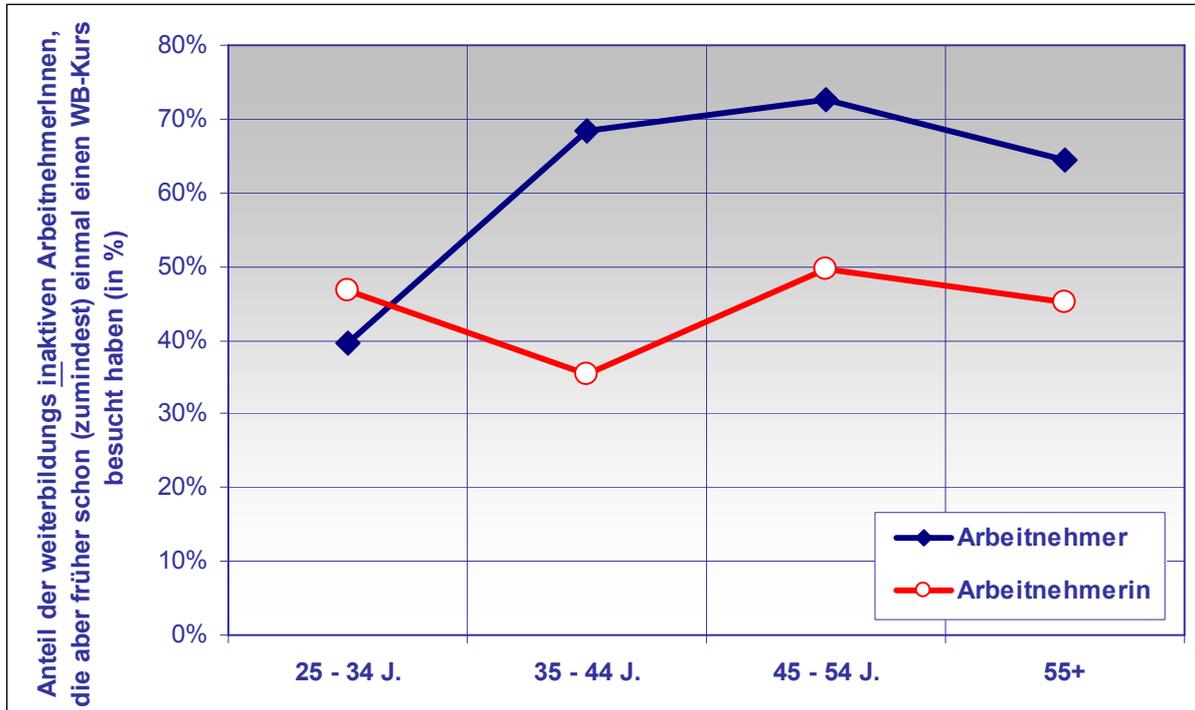
Abb. 127: Geschlechts- und alterstypische berufliche Weiterbildungsquoten von ArbeitnehmerInnen



Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008; Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; ibw-Auswertungen

Wie problematisch es ist eine Typisierung/Charakterisierung von Personen/ArbeitnehmerInnen als weiterbildungsaktiv oder nicht weiterbildungsaktiv vorzunehmen, lässt sich anhand der Abbildung 128 zeigen. Demnach hat rund die Hälfte (55%) der Befragten, die während der letzten fünf Jahre an keinen externen oder betriebsinternen Weiterbildungskursen teilgenommen hat, vor diesem Zeitraum aber schon (zumindest) einmal einen Weiterbildungskurs besucht. Die Frage zum Ausmaß der Weiterbildungsaktivität hängt also ganz entscheidend davon ab, auf welchen Zeitraum man sich bezieht. Die Abbildung zeigt auch das schon bekannte Bild der alters“abhängigen“ Beteiligungsquoten sowie die tendenziell niedrigeren Beteiligung von weiblichen Arbeitnehmern.

Abb. 128: Anteil der in den letzten fünf Jahren weiterbildungsinaktiven Personen, die aber davor schon (zumindest) einmal einen Weiterbildungskurs besucht haben; nach Altersgruppen und dem Geschlecht



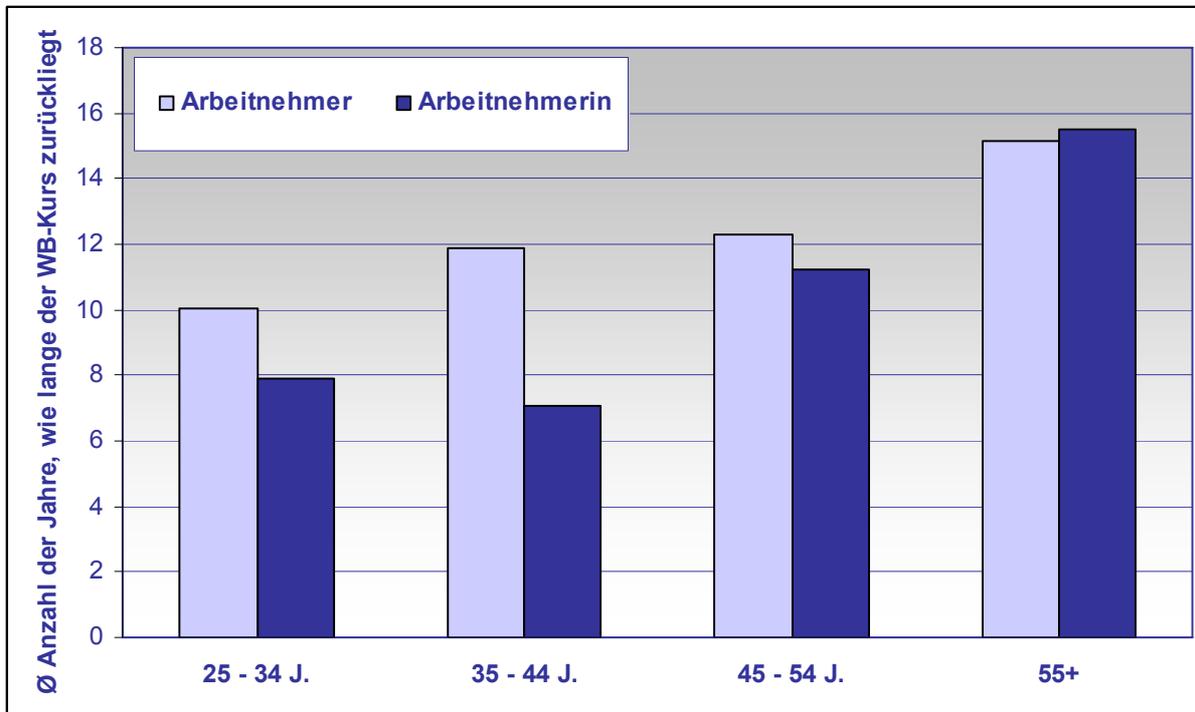
Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Fasst man die Informationen aus dem Strukturfile und der Befragung der weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen zusammen, dann zeigt sich, dass rund ein Drittel aller ArbeitnehmerInnen während der letzten fünf Jahre als weiterbildungsinaktiv eingestuft werden kann. Aus diesem Personenkreis hat aber rund die Hälfte davor schon (zumindest) einmal an einem Weiterbildungskurs teilgenommen. D.h. dass nur etwa ein Sechstel (rund 15%) aller ArbeitnehmerInnen noch nie einen Weiterbildungskurs besucht hat.

Bei während der letzten fünf Jahre nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen, die aber davor schon einmal einen Weiterbildungskurs besucht haben, lag dieser Kursbesuch im Mittel über alle ArbeitnehmerInnen rund zwölf Jahre zurück. Wie Abbildung 129 zeigt, ist ein Alterseffekt zu beobachten. Bei älteren ArbeitnehmerInnen lag dieser Kursbesuch im Schnitt um zwei bis vier Jahre länger zurück als bei den jüngeren ArbeitnehmerInnen. In den jüngeren Kohorten lag dieser Kursbesuch bei den Arbeitnehmerinnen nicht so lange zurück wie bei den Arbeitnehmern.

Zwei Drittel dieser ArbeitnehmerInnen bekundeten eine hohe Zufriedenheit mit dem damaligen Kursbesuch (auf einer Schulnotenskala von 1 bis 5 wurden die Noten 1 bzw. 2 vergeben).

Abb. 129: Durchschnittliche Anzahl der Jahre, wie lang der letzte Weiterbildungskursbesuch zurückliegt. Für die Gruppe der ArbeitnehmerInnen, die während der letzten fünf Jahre an keiner Weiterbildung teilgenommen, die aber davor schon einmal einen Weiterbildungskurs besucht haben; nach Altersgruppen und dem Geschlecht



Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Als Fazit kann der Schluss gezogen werden, dass bei der Einschätzung der Weiterbildungsbeteiligung immer auch der zugrundeliegende Beobachtungszeitraum mitreflektiert werden muss. Da sich üblicherweise nur ein eher kleiner Personenkreis jedes Jahr weiterbildet, zeichnet ein längerer Beobachtungszeitraum ein vermutlich besseres/adäquateres Bild darüber, wie groß überhaupt der Anteil weiterbildungsaktiver Personen (hier ArbeitnehmerInnen) ist. Der Nachteil eines längeren Beobachtungszeitraumes liegt darin, dass er die Weiterbildungsbeteiligung tendenziell überzeichnet (man muss sich „nur“ einmal während der fünf Beobachtungsjahre beruflich weitergebildet haben, damit man als weiterbildungsaktiv eingestuft wird).

6.1.3 Informationen anhand der Primärerhebung: Nichtteilnahmegründe an beruflicher Weiterbildung

Was waren nun die Gründe dafür, dass ArbeitnehmerInnen während der letzten fünf Jahre an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben? Um dies zu eruieren wurden eine Vielzahl an möglichen Gründen angeführt und die BefragungsteilnehmerInnen gebeten anhand einer dreistufigen Skala (trifft genau zu – trifft teilweise zu – trifft überhaupt nicht zu) ihre Einschätzung abzugeben inwieweit diese für sie zutreffen. Abbildung 130 präsentiert das Ergebnis (Mittelwerte der Einstufungen).

Das auffallende an Abbildung 130 ist, dass es offenbar keine spezifischen Gründe gibt, warum der/die ArbeitnehmerIn während der letzten fünf Jahre an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat. Lediglich die Aussagen, dass kein Bedarf an beruflicher Weiterbildung gesehen wird, da die Kenntnisse ausreichen und dass eher informelle Lernformen

bevorzugt werden haben einen höheren Zustimmungswert. Auch die Ansicht, dass keine berufliche Weiterbildung mehr notwendig ist, da der/die ArbeitnehmerIn in Bälde in Pension geht oder dass aufgrund der beruflichen Auslastung keine Zeit für Weiterbildung besteht, haben auch noch halbwegs hohe Zustimmungswerte.

Bemerkenswert ist auch der Zustimmungswert zur Aussage, dass es eigentlich keinen besonderen Grund für die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung gibt.

Die Darstellung anhand des Mittelwerts der Einstufungen liefert zwar einen guten groben Überblick, sie verdeckt aber die Heterogenität der Individualaussagen. Daher wurden in Abbildung 131 auch die relativen Häufigkeiten der Antworten dargestellt. Man erkennt deutlich, dass rund 40% der Befragten deshalb an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, weil sie keinen Bedarf danach orten, da ihrer Meinung nach ihre Kenntnisse ausreichen (weitere 20% der Befragten gaben an, dass dies für sie zumindest teilweise zutrifft). Ein in etwa gleich hoher Anteil bildet sich informell weiter⁶⁶. Für rund 40% stellen zeitliche Restriktionen das Haupthindernis für eine Weiterbildungsteilnahme dar. Und für ein Drittel sind die Kurse zu teuer bzw. sie vermissen die Unterstützung seitens des Arbeitgebers. Ebenfalls rund ein Drittel hegt Zweifel ob ein Kurs für sie selbst „etwas bringt“.

Bis auf die Aussage „ich brauche keine Weiterbildung mehr, da ich bald in Pension gehe“ unterscheiden sich ältere ArbeitnehmerInnen (50+) von den jüngeren zumeist nur marginal (vgl. Abb. 132). Tendenziell spiegeln sich in den Antworten die schon beobachteten Effekte wider: Dass nämlich ältere ArbeitnehmerInnen stärker in einem informellen Setting lernen, sie eher der Ansicht sind, dass sie keine Weiterbildung mehr benötigen, da ihre Kenntnisse ausreichen oder sie meinen dafür zu alt zu sein. Betont muss aber werden, dass die Differenz zwischen den Aussagen der jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen relativ gering ist – nur bei der Frage nach dem Zusammenhang zwischen Pensionierung und Weiterbildung macht die Differenz zwischen den beiden Altersgruppen einen Skalenwert (auf der dreistufigen Skala) aus.

Gendertypische Unterschiede sind noch geringer ausgeprägt (vgl. Abb. 133). Hier spielen Kinderbetreuungs- bzw. familiäre Verpflichtungen bei den weiblichen Arbeitnehmern eine etwas größere Rolle als bei den Männern.

Dieses Ergebnis verweist darauf, dass offenbar sehr individuelle Konstellationen für eine Nichtteilnahme vorliegen dürften. Und dass es primär nicht das chronologische Alter ist, womit die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen erklärt werden könnte. Lediglich für ArbeitnehmerInnen mit einer zeitlichen Nähe zur Pensionierung zeigt sich ein Zusammenhang von Nichtteilnahme und „Alter“.

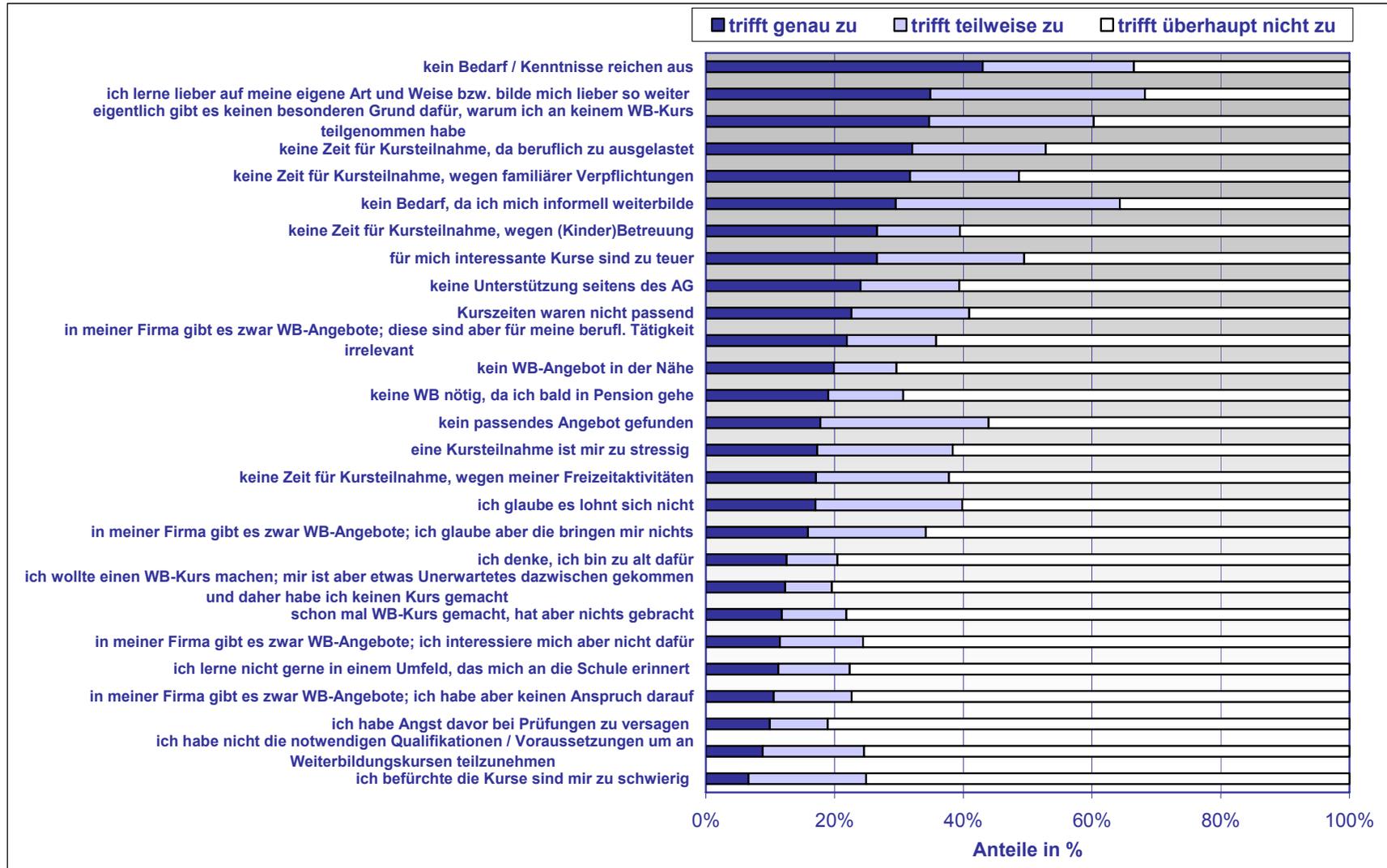
⁶⁶ Bemerkenswert ist, dass zwei Drittel der Befragten, die keinen Weiterbildungsbedarf sehen, da sie meinen, dass ihre Kenntnisse ausreichen, sich informell weiterbilden. Ein Drittel jener, die sich informell weiterbilden orten demnach offenbar einen Weiterbildungsbedarf im Sinne eines non-formalen Settings (d.h. im Wesentlichen einer Kursteilnahme).

Abb. 130: Gründe dafür, dass der/die ArbeitnehmerIn in den letzten fünf Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat
Rangreihung nach dem Mittelwert der Einstufungen



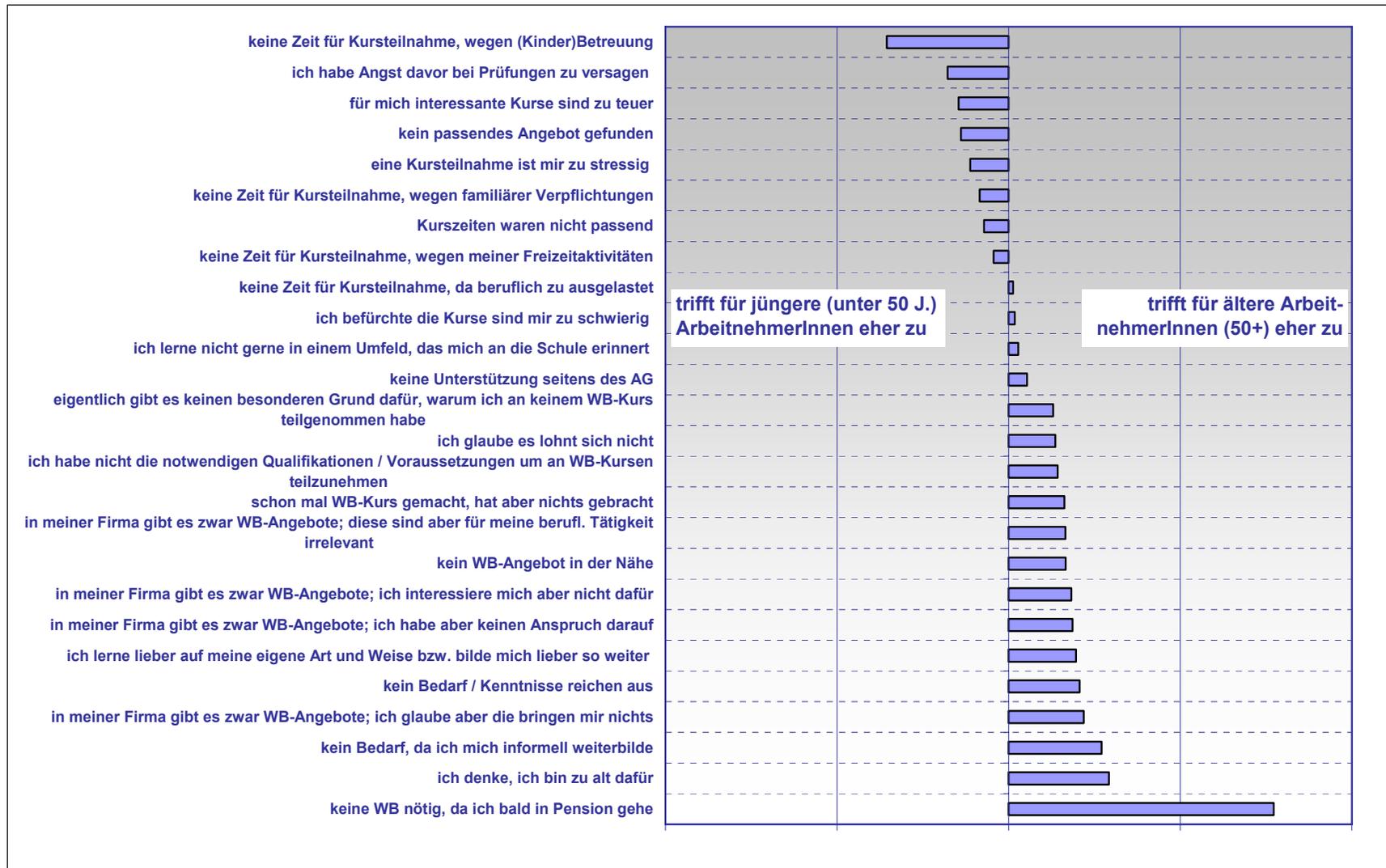
Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Abb. 131: Gründe dafür, dass der/die ArbeitnehmerIn in den letzten fünf Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat
Rangreihung nach dem Anteil „trifft genau zu“



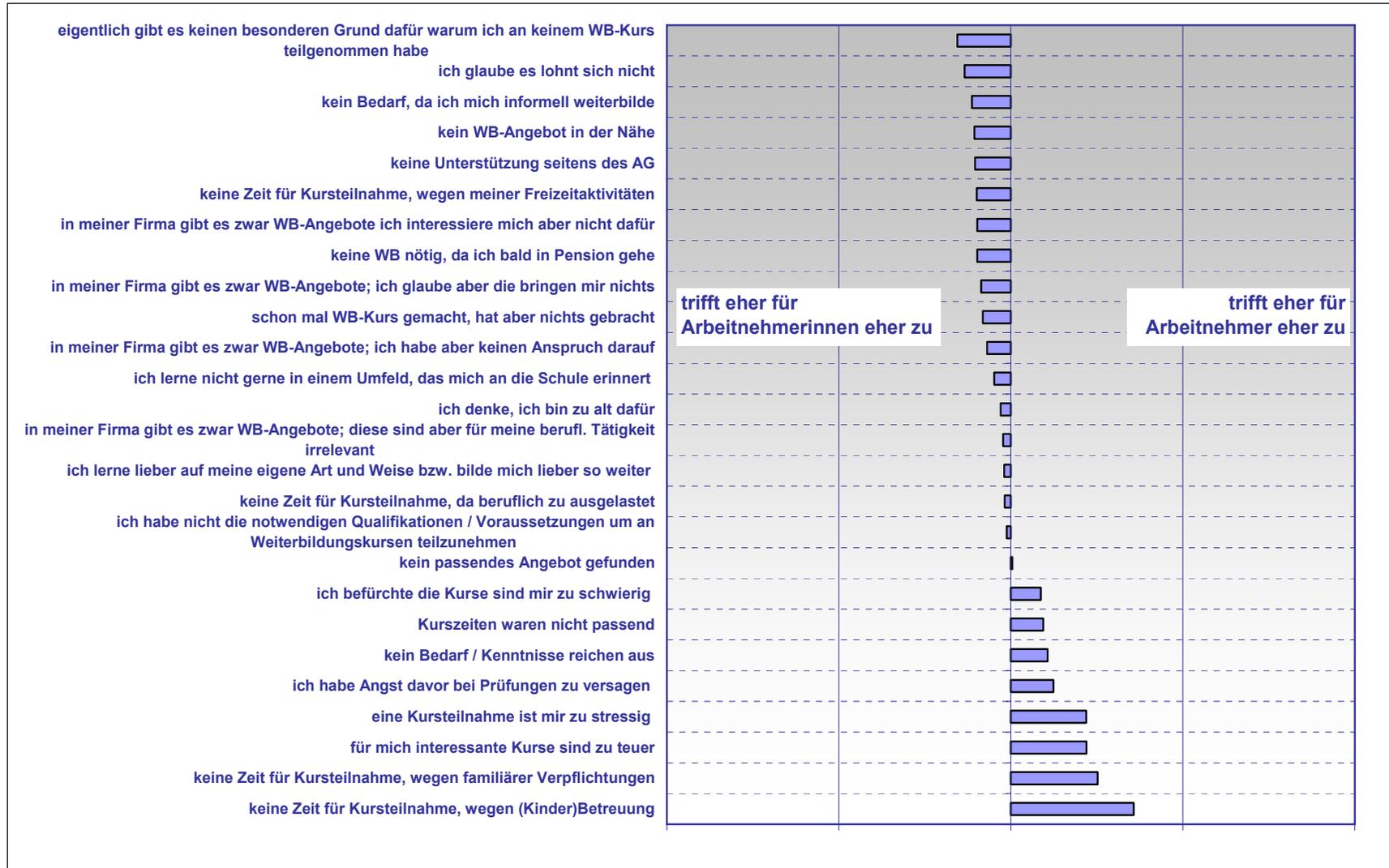
Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Abb. 132: Alterstypische Differenz der Einstufungen von Gründe, warum der/die ArbeitnehmerIn in den letzten fünf Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat



Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Abb. 133: Geschlechtstypische Differenz der Einstufungen von Gründen, warum der/die ArbeitnehmerIn in den letzten fünf Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat

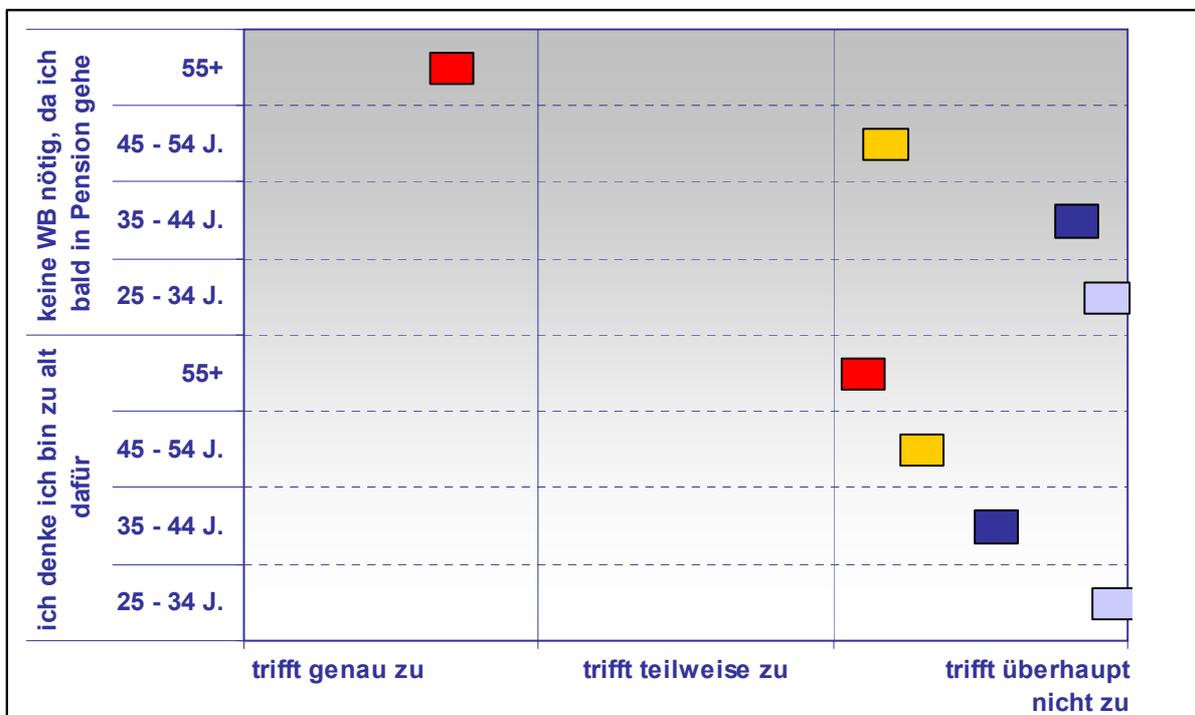


Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Zwei Aussagen bezogen sich direkt auf den Altersaspekt: Zum einen die Aussage „ich denke ich bin zu alt dafür“ und zum zweiten „ich brauche keine Weiterbildung mehr, da ich bald in Pension gehe“. Sie sollen daher näher betrachtet werden.

Wie die Abbildung 134 zeigt, ist die Ansicht, dass keine Weiterbildung mehr notwendig ist, da die Person in Bälde in den Ruhestand übertritt, nur in der Altersgruppe der 55+ ein relevanter Grund für die Nichtteilnahme an Weiterbildung. Bemerkenswert ist aber, dass dabei das Alter an sich keine (bzw. zumeist nur eine sehr geringe) Rolle spielen dürfte, da die Aussage „ich denke ich bin zu alt dafür“ auch von der Mehrheit der älteren ArbeitnehmerInnen abgelehnt wird. Es wird also vielmehr keine Notwendigkeit/kein Bedarf mehr geortet und deshalb auch keine Weiterbildungsaktivitäten im Sinne von Kursteilnahmen gesetzt. Zwischen den Geschlechtern zeigten sich praktisch keine Unterschiede.

Abb. 134 Zustimmungsgrad (Mittelwert) zu den Aussagen „Ich brauche keine Weiterbildung mehr, da ich bald in Pension gehen“ sowie „ich denke ich bin zu alt für Weiterbildung“; nach Altersgruppen



Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

In Hinblick auf die Hebung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen ist also ableitbar, dass es ganz besonders darum geht die Sinnhaftigkeit/den Nutzen von beruflicher Weiterbildung (auch bis relativ nahe zum Pensionierungszeitpunkt) zu verdeutlichen. Dies kann als eine notwendige (aber nicht hinreichende) Bedingung einer Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung für diese Personengruppe festgehalten werden.

6.1.4 Informationen anhand der Primärerhebung: Potential an aktivierbaren ArbeitnehmerInnen für eine berufliche Weiterbildung

Die BefragungsteilnehmerInnen wurden auch gebeten uns mitzuteilen was notwendig wäre, damit sie an beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Was würde sie zu einer Kursteilnahme motivieren? (wiederum Einstufung diverser Antwortvorgaben anhand der dreistufigen Skala).

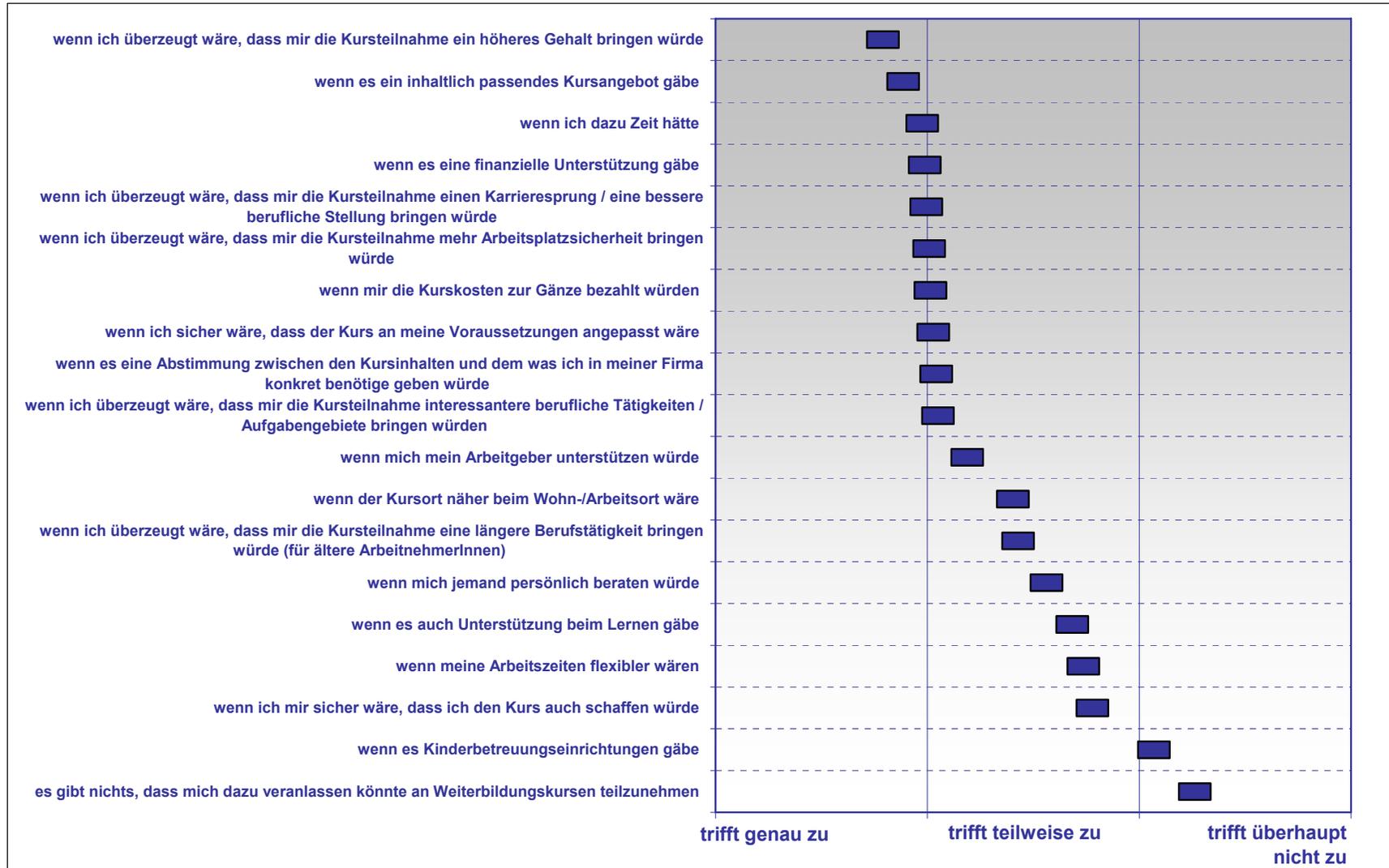
Das vermutlich auffallendste Ergebnis ist, dass nur eine Minderheit der nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen sagte, dass es „eigentlich nichts gibt, was sie dazu veranlassen könnte an Weiterbildungskursen teilzunehmen“. Nur 17% der Befragten stimmten dieser Meinung vollständig zu (vgl. Abb. 135). Hier zeigen sich nur geringe Unterschiede nach den Altersgruppen. Weibliche Arbeitnehmer tendierten eher dazu dieser Ansicht zuzustimmen – in der überwiegenden Zahl der Fälle lehnten sie diese Ansicht aber genauso ab wie männliche Arbeitnehmer (vgl. Abb. 137). Bei aller Vorsicht, da sich hier auch ggf. sozial erwünschtes Antwortverhalten widerspiegelt, kann dieses Ergebnis aber dennoch als Hinweis für ein nicht unbeträchtliches Potential an grundsätzlich aktivierbaren ArbeitnehmerInnen interpretiert werden.

Aus den Aussagen können Motivatoren extrahiert werden, die zum einen monetäre und laufbahnorientierte Aspekte umkreisen. Demnach wären ein höheres Gehalt, ein beruflicher Aufstieg, ein interessanteres berufliches Tätigkeits- bzw. Aufgabengebiet aber auch die Sicherung des Arbeitsplatzes wichtige Anreizfaktoren. Hier spielt auch die Verlässlichkeit mit der der/die ArbeitnehmerIn davon ausgehen kann, dass nach erfolgter Weiterbildungsteilnahme diese Effekte eintreten eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Grundvoraussetzung dafür wäre eine Absprache/Abstimmung zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem Arbeitgeber über eine berufliche Weiterbildungsteilnahme sowie deren Effekte im betrieblichen Setting. Wie die WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung zeigte, dürften derartige Absprachen aber nur eher selten stattfinden (vgl. dazu auch Seite 70). Eine Forcierung des innerbetrieblichen Dialogs wäre hier sicher anzuraten.

Zum zweiten zeigt sich, dass auch im Abbau „struktureller“ Hinderungsgründe in den Feldern Weiterbildungsfinanzierung, Zeitmanagement und inhaltlich passender Angebote (auch im Sinne individueller Ausgangsvoraussetzungen) durchaus Potential zu einer Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen liegen sollte.

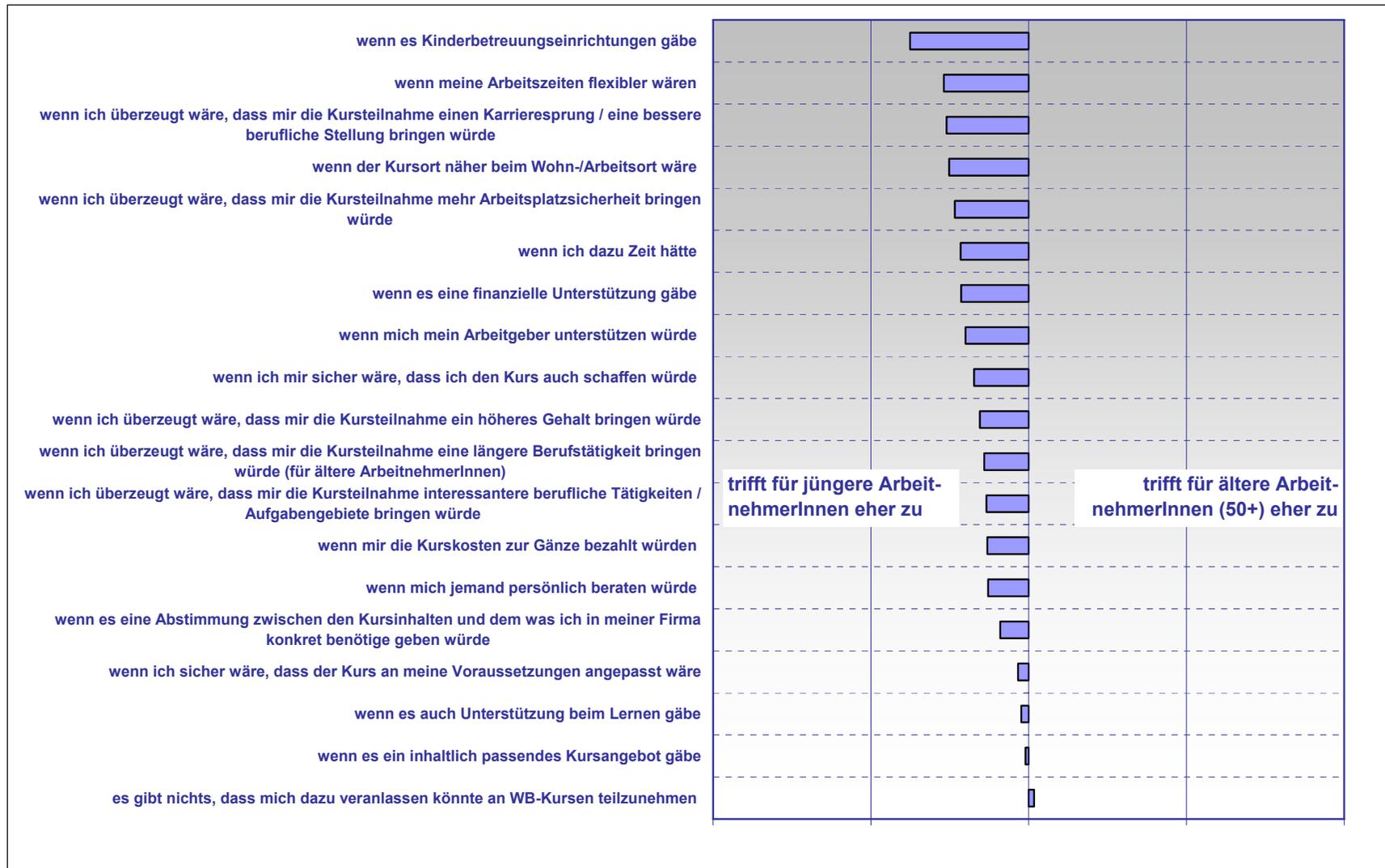
Der Zustimmungsgrad zu all diesen möglichen Motivierungsaspekten bzw. Notwendigkeiten/Voraussetzungen, dass eine berufliche Weiterbildung getätigt wird ist zumeist bei den jüngeren (d.h. unter 50-Jährigen) ArbeitnehmerInnen und bei den weiblichen ArbeitnehmerInnen etwas höher als für ältere bzw. männliche Arbeitnehmer (vgl. Abb. 136 und 137). Aus dem Blickwinkel der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen kann daher wiederum der Schluss gezogen werden, dass es eigentlich keine altersspezifischen oder alterstypischen Erfordernisse gibt. Vielmehr geht es darum, die individuelle Situation des/r älteren ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen – und dies grundsätzlich „genauso“ wie es bei den jüngeren ArbeitnehmerInnen von Bedeutung wäre.

Abb. 135: Was wäre notwendig, damit die befragte Person an beruflichen Weiterbildungskursen teilnimmt
Rangreihung nach dem Mittelwert der Einstufungen



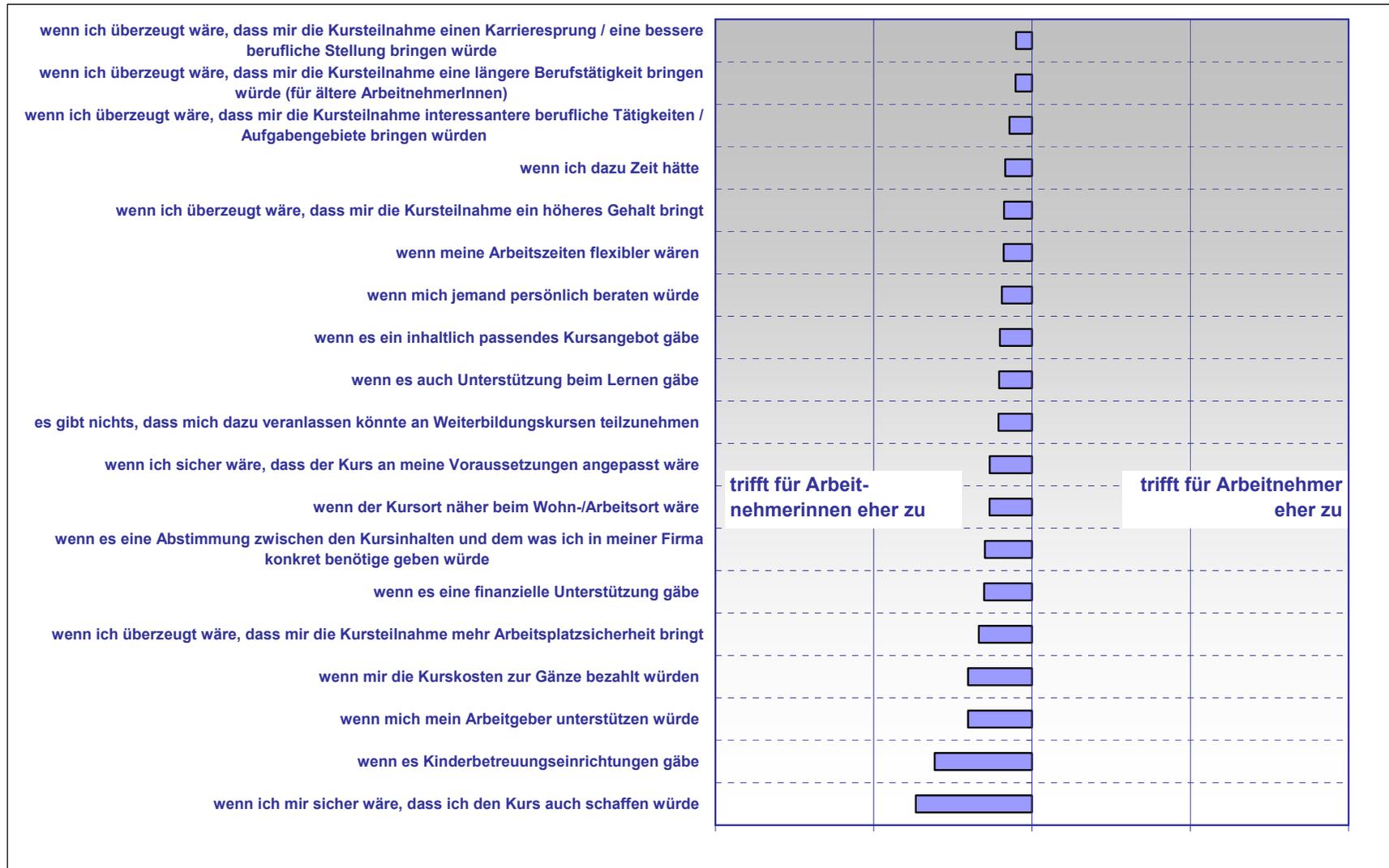
Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Abb. 136: Was wäre notwendig, damit die befragte Person an beruflichen Weiterbildungskursen teilnimmt: Alterstypische Differenz der Einstufungen



Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Abb. 137: Was wäre notwendig, damit die befragte Person an beruflichen Weiterbildungskursen teilnimmt: Gendertypische Differenz der Einstufungen



Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

6.1.5 Informationen anhand der Primärerhebung: Einkommensentwicklung von nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen

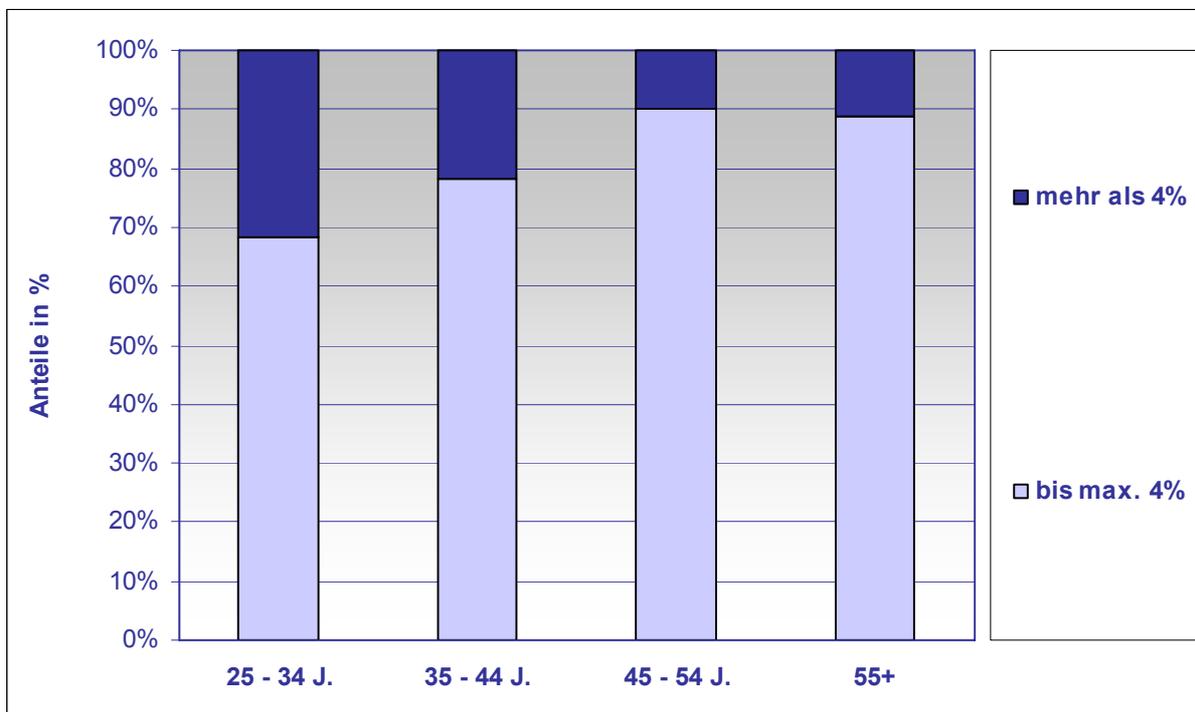
Die Befragung hat auch erhoben wie stark die Einkommen der nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen während der letzten beiden Jahre gestiegen sind. Über alle Altersgruppen betrachtet ergibt sich eine jährliche Einkommenssteigerung von rund 4-5%. Für beide Geschlechter liegen die mittleren Einkommenssteigerungen in den älteren Altersgruppen unter denjenigen der jüngeren Kohorte (vgl. Tab. 6).

Tabelle 6: Jährliche Einkommenssteigerung von während der letzten fünf Jahre weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen; nach Altersgruppen und Geschlecht

	Altersgruppen				
	alle	< 45 J.	45+	50+	55+
Arbeitnehmer	5%	6%	4%	3%	3%
Arbeitnehmerin	4%	3%	5%	3%	4%
Ø Einkommenssteigerung	5%	5%	5%	3%	3%

Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Abb. 138: Verteilung der jährlichen Einkommenszuwächse nicht weiterbildungsaktiver ArbeitnehmerInnen; nach Altersgruppen



Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Sieht man sich die altersgruppentypische Verteilungen der Einkommenszuwächse genauer an, dann zeigt sich, dass diese für die überwiegende Mehrheit im Bereich der nominellen kollektivvertraglichen Steigerungen (bis maximal 4%) lagen (vgl. Abb. 138). Insbesondere bei den älteren nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen liegt der Anteil der Personen, die

darüber hinausgehende Gehaltszuwächse verzeichnen konnten, bei nur rund 10%. In den jüngeren Kohorten konnten zwischen einem Fünftel und einem Drittel der ArbeitnehmerInnen höhere Zuwächse lukrieren.

Wie schon bei den monetären Auswirkungen einer Weiterbildungsteilnahme dargestellt (vgl. Seite 85ff), liegt die mittlere Einkommensentwicklung von WIFI-KursteilnehmerInnen dagegen bei rund 11% und somit deutlich höher. Und für jene rund 20% KursteilnehmerInnen, die angaben, dass der Kurs direkt zur Einkommenssteigerung beigetragen hat, waren die Einkommen ein Jahr nach der Kursteilnahme sogar um rund 23% höher als vor dem Kurs. Aus dem Vergleich mit der Einkommensentwicklung der nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen kann der Schluss gezogen werden, dass sich berufliche Weiterbildung auch monetär im Sinne eines höheren Gehalts rentiert. Sei es in der Form, dass dem Arbeitgeber eine höhere Motivation/Engagement signalisiert wird, dass sich ggf. bei Gehaltsverhandlungen positiv auswirkt – oder sei es durch direkt auf die Kursteilnahme zurückführbare Einkommenssteigerungen.

6.1.6 Informationen anhand der Primärerhebung: Informelles Lernen von nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen

Weiterbildungsinaktiv bedeutet aber nicht, dass der/die ArbeitnehmerIn überhaupt keine Lernaktivitäten durchführt. Das Ausmaß an informellem Lernen und dessen Bedeutung für die berufliche Qualifizierung ist für die Gruppe nicht zu unterschätzen, wie Abbildung 139 verdeutlicht⁶⁷. Bis auf betriebsinterne Weiterbildungsveranstaltungen zeichnet sich eine etwas geringere Aktivität informellen Lernens bei den ArbeitnehmerInnen ab.

Analysiert man das Ausmaß informeller Lernaktivitäten nach dem Alter (vgl. Abb. 140), dann zeigen sich überraschende Effekte. Beim Lernen in der Arbeitssituation zeichnet sich für die Altersgruppe 55+ eine geringere Aktivität ab als in den jüngeren Kohorten. Bei den betriebsinternen Weiterbildungsveranstaltungen kann überhaupt kein Alterseffekt festgestellt werden. Die Teilnahme an (internen und externen) Informationsveranstaltungen steigt mit dem Alter und selbstgesteuertes Lernen mit Medien ist in der Altersgruppe 55+ genauso verbreitet wie in der jüngsten Kohorte. Als Fazit lässt sich sagen, dass informelles Lernen mit dem Alter offenbar nicht „zwangsläufig“ abnimmt, sondern oftmals auch noch an Bedeutung gewinnt.

Das vorher getroffene Fazit bestätigt sich, wenn man die kumulierten informellen Lernaktivitäten analysiert (vgl. Abb. 141). Die Verteilung der Altersgruppe der weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen 55+ ist praktisch identisch mit jener der jüngsten Kohorte und hat einen deutlich geringeren Anteil an ArbeitnehmerInnen, die angaben, dass sie überhaupt keine einzige der vier möglichen informellen Lernformen ausüben. In dieser Abbildung wurden nur jene Einstufungen als Lernaktiv gezählt, für die der/die RespondentIn sagte, dass sie „sehr oft“ üblich ist⁶⁸.

⁶⁷ Wie der Vergleich mit den WIFI-KursteilnehmerInnen zeigt (vgl. Subkapitel 5.8) unterscheiden sich die Verteilungen der Antworten zum Lernen in der Arbeitssituation nicht zwischen den weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen und den WIFI-KursteilnehmerInnen. Für alle anderen informellen Lernformen kann aber eine etwas geringere Beteiligung der weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu den WIFI-KursteilnehmerInnen festgestellt werden.

⁶⁸ Eine alternative Spezifikation anhand eines Index (sehr oft = 1; gelegentlich = 0,5 und nie = 0) ergibt grundsätzlich dasselbe Bild. Die im Haupttext getroffene Aussage ändert sich also nicht, wenn man auch die Antworten der gelegentlichen durchgeführten informellen Lernaktivitäten mit berücksichtigt.

Abb. 139: Relative Häufigkeiten des informellen Lernens nach Lernarten für weiterbildungsinaktive ArbeitnehmerInnen
Mehrfachantworten waren möglich

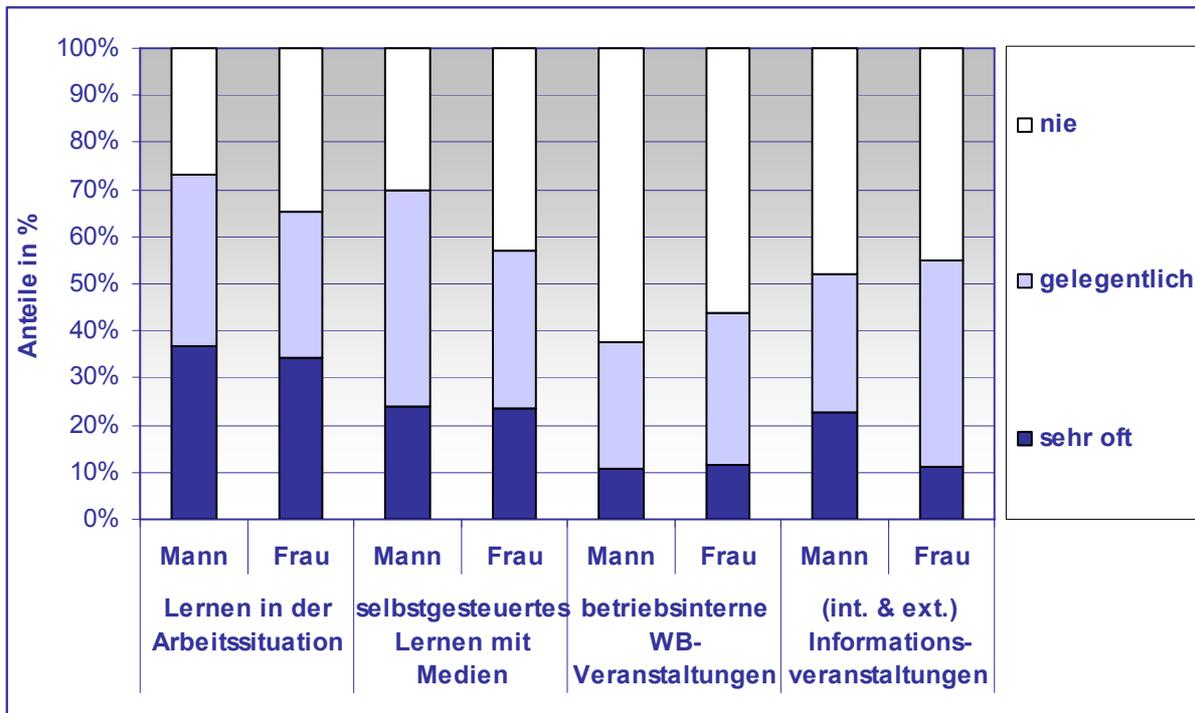
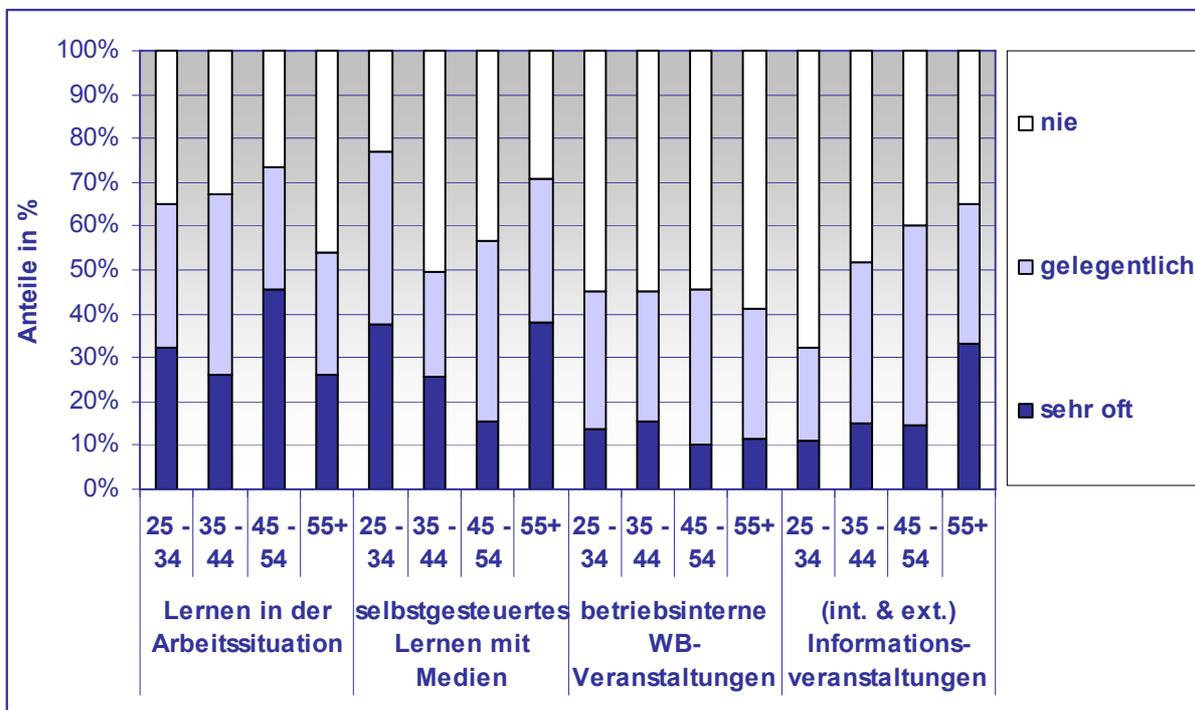
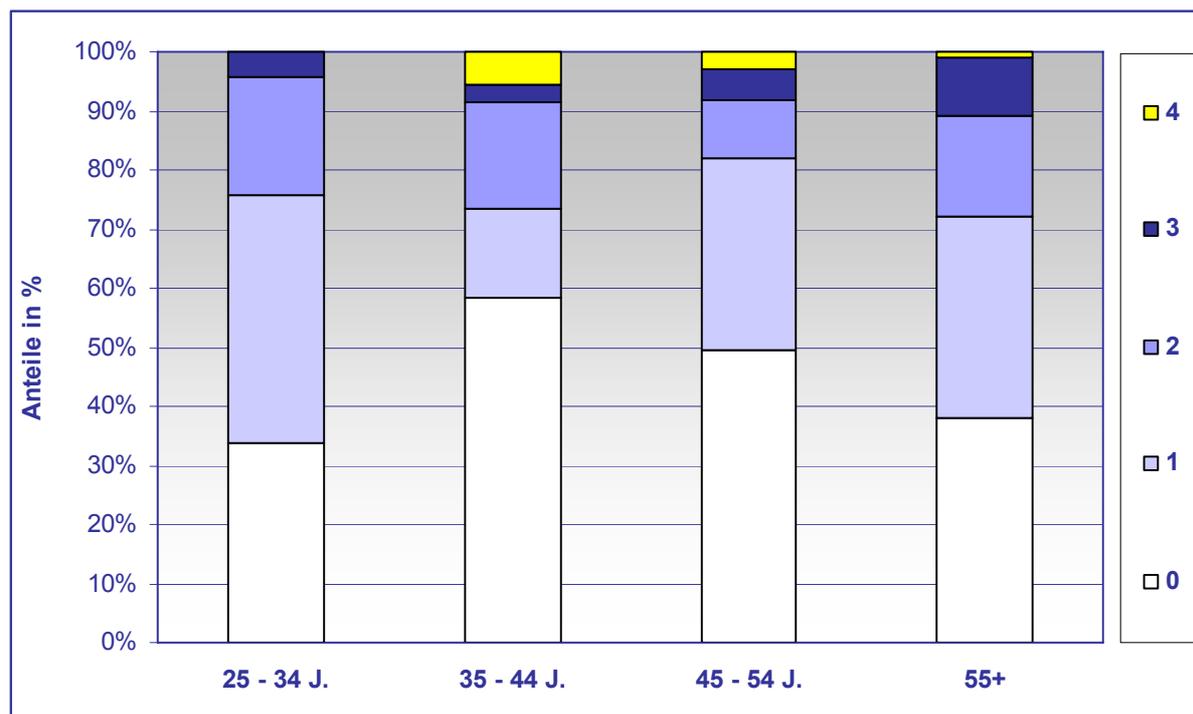


Abb. 140: Relative Häufigkeiten des informellen Lernens nach Lernarten für weiterbildungsinaktive ArbeitnehmerInnen; nach Altersgruppen
Mehrfachantworten waren möglich



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

Abb. 141: Alterstypische Verteilungen informeller Lernaktivitäten der ArbeitnehmerInnen nach dem Ausmaß



Quelle: ibw-Befragung nichtweiterbildungsaktiver Personen 2008

6.1.7 Resümee zur Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung von älteren ArbeitnehmerInnen

Anhand des Mikrozensus 2003 zeigt sich ein mit fortschreitendem Alter sukzessives Abnehmen des Interesses an Weiterbildung und auch der Weiterbildungsteilnahme selbst. Der **Realisierungsgrad** (Anteil der weiterbildungsaktiven an den weiterbildungsinteressierten ArbeitnehmerInnen) geht aber erst ab dem 65. Lebensjahr deutlich zurück. Rund ein Viertel der ArbeitnehmerInnen 55+ ist demnach grundsätzlich weiterbildungsinteressiert, hat aber in den letzten zwölf Monaten an keiner non-formalen Weiterbildung teilgenommen. In Absolutzahlen sind das etwa 50.000 ältere ArbeitnehmerInnen, die grundsätzlich „mobilisierbar“ wären⁶⁹. Rund die Hälfte von ihnen gab aber an, dass sie Weiterbildung für sich selbst entweder als nicht notwendig erachten oder aber, dass ihre Nichtteilnahme an Weiterbildung nicht durch strukturelle Hemmnisse begründet ist. Für die andere Hälfte der potenziell weiterbildungsmotivierbaren ArbeitnehmerInnen gibt es hingegen ein breites Spektrum an Optionen, das eine Weiterbildungsteilnahme erleichtern würde: Ein verstärktes Angebot an Abend-/Wochenendkursen sowie an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, ein leichter erreichbares Bildungsangebot, ein Ausbau des Tele-Learnings/der Kombination aus Kursbesuch und Fernlernen sowie vermehrte betriebliche Bildungs-Freistellung⁷⁰.

Die Abgrenzung/Unterscheidung ab wann man von weiterbildungsaktiv oder -inaktiv sprechen kann ist schwierig. Neben den Dimensionen formale, non-formale Weiterbildung sowie

⁶⁹ Über alle Altersgruppen hinweg sind es rund 800.000 ArbeitnehmerInnen, die ein Weiterbildungsinteresse bekundeten, aber im letzten Jahr vor der Befragung an keinen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hatten.

⁷⁰ Ältere und jüngere ArbeitnehmerInnen unterscheiden sich bezüglich der Wertigkeit dieser Optionen praktisch nicht. Lediglich der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots verliert mit fortschreitendem Alter erwartungsgemäß deutlich an Bedeutung.

informelles Lernen spielt auch der Zeitraum in dem derartige Weiterbildungsaktivitäten beobachtet werden eine Rolle. Da sich üblicherweise nur ein eher kleiner Personenkreis jedes Jahr weiterbildet, zeichnet ein längerer **Beobachtungszeitraum** ein vermutlich besseres/adäquateres Bild darüber, wie groß überhaupt der Anteil weiterbildungsaktiver Personen (hier ArbeitnehmerInnen) ist. Der Nachteil eines längeren Beobachtungszeitraumes liegt darin, dass er die Weiterbildungsbeteiligung tendenziell überzeichnet⁷¹.

Demnach haben in den jüngeren Kohorten etwa zwei Drittel der Frauen und rund 80% der Männer zumindest einmal während der letzten fünf Jahre an beruflicher Weiterbildung (in Form betriebsexterner oder -interner Kurse, Seminare etc.) teilgenommen⁷². Die Teilnahmequoten liegen für die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen niedriger (bei rund 50%). Die Teilnahmequote der ArbeitnehmerInnen 55+ liegt in etwa so hoch wie jene der 45- bis 54-Jährigen. Und nur rund 15% aller ArbeitnehmerInnen besuchte während ihres bisherigen Berufslebens noch nie einen Weiterbildungskurs. Im Vergleich zum Mikrozensus 2003 (einjähriger Beobachtungszeitraum) lässt sich der Schluss ziehen, dass **ArbeitnehmerInnen in einem offensichtlich deutlich höheren Ausmaß berufliche Weiterbildungsaktivität durchführen** als man aufgrund eines relativ kurzen Beobachtungszeitraumes annehmen würde. Dieses höhere Ausmaß an beruflicher Weiterbildung zeigt sich in allen Altersgruppen.

Die Gründe dafür, dass ArbeitnehmerInnen während der letzten fünf Jahre an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, hängen offenbar mit sehr individuellen Konstellationen zusammen. Und es ist **primär nicht das chronologische Alter, womit die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen erklärt werden könnte**. Lediglich für ArbeitnehmerInnen mit einer zeitlichen Nähe zur Pensionierung zeigt sich ein Zusammenhang von Nichtteilnahme und „Alter“. Dabei ist es aber wiederum nicht das „Alter an sich“, sondern es wird keine Notwendigkeit/kein Bedarf an beruflicher Weiterbildung mehr geortet.

Aus dem Antwortverhalten der während der letzten fünf Jahre nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen zur Frage **was notwendig wäre/was sie motivieren könnte** berufliche Weiterbildungsaktivitäten zu setzen, kann der Schluss gezogen werden, dass es eigentlich keine altersspezifischen oder alterstypischen Erfordernisse gibt. Vielmehr geht es darum die individuelle Situation des/r älteren Arbeitnehmers/in zu berücksichtigen – und diese Voraussetzung gilt grundsätzlich „genauso“ für jüngere nicht weiterbildungsaktive ArbeitnehmerInnen.

Wichtige Anreizfaktoren können in einem höheren Gehalt, einem beruflichen Aufstieg, einem interessanteren beruflichen Tätigkeits- bzw. Aufgabengebiet aber auch in der Sicherung des Arbeitsplatzes geortet werden. Wichtig ist dabei die Verlässlichkeit mit der der/die ArbeitnehmerIn davon ausgehen kann, dass nach erfolgter Weiterbildungsteilnahme diese Effekte eintreten. Der Absprache/Abstimmung zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem Arbeitgeber über eine berufliche Weiterbildungsteilnahme sowie deren Auswirkungen kommt daher eine wichtige Rolle zu.

⁷¹ Man muss sich „nur“ einmal während der fünf Beobachtungsjahre beruflich weitergebildet haben, damit man als weiterbildungsaktiv eingestuft wird.

⁷² Ergebnis auf Basis der ibw-Primärerhebung von weiterbildungsinaktiven Personen im Sommer 2008.

Auch im **Abbau „struktureller“ Hinderungsgründe** in den Feldern Weiterbildungsfinanzierung, Zeitmanagement und inhaltlich passender Angebote (auch im Sinne individueller Ausgangsvoraussetzungen) liegt durchaus ein Potential zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen. Und dies gilt wiederum für alle Altersgruppen.

Anhand der **Einkommensentwicklung** von während der letzten fünf Jahre nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen zeigt sich, dass diese für die überwiegende Mehrheit im Bereich der nominellen kollektivvertraglichen Steigerungen (bis maximal 4%) lagen. Insbesondere bei den älteren nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen liegt der Anteil der Personen die darüber hinausgehende Gehaltszuwächse verzeichnen konnten bei nur rund 10%. In den jüngeren Kohorten konnten zwischen einem Fünftel und einem Drittel der ArbeitnehmerInnen höhere Zuwächse lukrieren.

Informelles Lernen ist auch bei weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen eine durchaus wichtige Lernform und aus dem Ausmaß informellen Lernens kann auf dessen hohe Bedeutung für die Aufrechterhaltung der beruflichen Qualifizierung geschlossen werden. Es zeigt sich, dass informelles Lernen mit dem Alter nicht „zwangsläufig“ abnimmt, sondern oftmals noch an Bedeutung gewinnt.

7 Internationale Maßnahmenanalyse zum Thema Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ ArbeitnehmerInnen

Inhaltlich setzt sich dieser Abschnitt das Ziel anhand einer nationalen und internationalen Maßnahmenanalyse eine Identifikation erfolgreicher bzw. erfolgversprechender Ansätze, die eine Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen zum Ziel haben vorzunehmen. Davon abgeleitet werden für Österreich Basisdeterminanten für die Ausgestaltung neuer Maßnahmen in diesem Bereich.

Methodisch basiert dieses Modul auf einer extensiven internationalen Literaturrecherche. Zusätzlich werden mit rund 10 nationalen sowie internationalen ExpertInnen anhand qualitativer Interviews relevante Informationen und Erfahrungsberichte zur Thematik eingeholt.

Die diversen Maßnahmen in den analysierten Ländern werden nachstehend der folgenden Systematik zugeordnet:

- Kampagnen, landesweite und regionale Förder-Programme
- Netzwerke
- Regionale Programme
- Finanzielle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen
- Bildungsgutscheine und -schecks
- Unternehmensbeispiele für die Berücksichtigung demografischer Aspekte in der strategischen Personalentwicklung
- Fokus: Multiplikatoren, Stakeholder, Vorgesetzte, Unternehmensleiter, Betriebsräte, Personalmanager und PersonalentwicklerInnen
- Sonstige Hilfestellungen

7.1 Kampagnen, landesweite und regionale Förder-Programme

Von besonderer Bedeutung sind z.B. in Deutschland die Unterstützung des Aufbaues regionaler Bildungsnetzwerke durch das **Projekt „Lernende Regionen“**⁷³, gefördert durch das BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung)⁷⁴ (BMBF 2004). Themenbereiche dieser Kooperationsprojekte waren z.B. Verbesserung der Markttransparenz, Bildungsberatung, Qualitätssicherung, Anerkennung informeller Kompetenzen, Erleichterung von Übergängen im Bildungssystem, die Erschließung neuer Lernorte, die Zusammenarbeit mit KMU und Bildungsmarketing).

⁷³ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung von Förderrichtlinien zum Programm – Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (PT-DLR) ; www.lernende-regionen.info

⁷⁴ Im Zeitraum 2006-2007 wurden regionale Netzwerke für lebenslanges Lernen gefördert; mit der Förderrichtlinie 2007 konnten bereits bestehende Bildungsnetzwerke eine Weiterführung ihrer Modellprojekte beantragen (www.lernende-regionen.info/foerderung).

Auf *Landesebene* sei beispielhaft das auf KMU ausgerichtete **Förderprogramm „Innovation Weiterbildung“** des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW erwähnt.⁷⁵

Ein wichtiges Ziel dieser Förderprogramme ist es, die Angebotsstrukturen im Bereich Weiterbildung regional bzw. bundesweit nachhaltig zu verbessern und damit die Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen zu verbessern. Im Rahmen einzelner durchgeführter Teilprojekte dieser Programme wird auch auf die Problematik des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen auf Bildungsnachfrage und -angebotsstruktur eingegangen.

Im Folgenden wird speziell auf Programme eingegangen in deren Fokus die *Zielgruppe älterer ArbeitnehmerInnen* steht.

Perspektive 50 Plus⁷⁶ (D)

Bereits 2005 nahm sich die große Koalition in Deutschland vor, die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer zu einem Hauptthema ihrer Politik zu machen. Dazu zählt die schrittweise Anhebung des Pensionseintrittsalters auf 67 Jahre und die Schaffung von mehr Jobs für ältere ArbeitnehmerInnen. Ein wichtiger Aspekt von Perspektive 50 Plus ist, *dass von den einzelnen Regionen starke Impulse ausgehen müssen*. Dies wurde durch das deutsche Bundesprogramm „Perspektive 50 Plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“ gezielt gefördert. In speziellen Programmen vor Ort soll die Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen mit innovativen und kreativen Maßnahmen verbessert werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert das Programm „Perspektive50plus“. Ziel ist die Beschäftigungsförderung und die *Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser über 50* bzw. deren berufliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Start dieses Bundesprogrammes war 2005 mit einer Laufzeit von zwei Jahren.

Auf Grund des Modellcharakters des Bundesprogramms arbeiten die Beschäftigungspakte nur in einigen Regionen Deutschlands und nicht flächendeckend. Das Programm ist *Bestandteil der Initiative 50plus* zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen, um einem zu frühen Ausscheiden älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsleben entgegenzuwirken und eine bessere Wiedereingliederung älterer Arbeitssuchender zu unterstützen.

Das Fördervolumen des BMAS für Projekte im Programm *Perspektive50plus* beträgt 250 Millionen Euro. Durch individuelle Betreuung sollen *ältere Langzeitarbeitslose* stellenbezogen qualifiziert und mittels Betriebspraktika gezielt auf eine Beschäftigung vorbereitet werden. Die Teilprojekte beinhalten z.B.

- beschäftigungsfördernde Strategien zur Unterstützung bei der Personalauswahl
- bedarfsorientierte Individual-Beratung und -Qualifizierung
- Angebote der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung
- altersspezifische Existenzgründungsberatung

⁷⁵ In den Förderrunden 2004 bis 2006 des NRW-Programmes wurden insgesamt 60 Teilprojekte bewilligt und gefördert. Siehe dazu: Förder Richtlinien Innovation Weiterbildung NRW, Förderschwerpunkt Transfer.

⁷⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bundesprogramm „Perspektive 50 plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“; www.perspektive50plus.de

- Unterstützung von BGF-Maßnahmen in Unternehmen
- Förderung von berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen oder bei externen Bildungsanbietern

62 verschiedene Projekte wurden aus einem Ideenwettbewerb ausgewählt und prämiert. Sie werden nun im Rahmen des Bundesprogrammes über zwei Jahre lang bei der eigenverantwortlichen Umsetzung ihrer Ideen mit insgesamt 240 Millionen Euro unterstützt.⁷⁷

Taskforce Ouderen en Arbeid (NL)

Diese Taskforce wurde im Jahr 2001 durch das niederländische Arbeits- und Sozialministerium ins Leben gerufen, um das Bewusstsein für eine immer älter werdende Erwerbsbevölkerung zu stärken. Dabei arbeiteten bekannte Persönlichkeiten aus Arbeitgeberorganisationen, Wissenschaftler, Abgeordnete, Gewerkschafter, Unternehmensleiter usw. (Schönfeld 2006, Bertelsmann 2006). Das Ziel war, *Good-Practice Beispiele für ein altersgerechtes Human Resource Management* zu sammeln und *Empfehlungen für politische Entscheidungsträger* zu erarbeiten. Aus dieser Initiative entstanden weitere Initiativen, wie zum Beispiel „*Senior Power – Werken met ervaring*“, „*Werkwijzer*“ oder „*Age Proof*“⁷⁸

FIN-PAW: Finnish National Programme for Aging Workers (FIN)⁷⁹

Das vom IKOMI-Komitee vorgelegte „Finnische Nationale Programm für alternde ArbeitnehmerInnen (FINPAW)“ lief von 1998 bis 2002. Ziel des Programmes waren die Förderung der Beschäftigung von Personen 45+ und die Reduzierung von Ausschluss und vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt. Ein Schwerpunkt lag auf der *Sensibilisierung* der Öffentlichkeit. Eine Besonderheit war die *übergreifende Zusammenarbeit verschiedener Institutionen*. Das Programmbudget umfasste 4,2 Mio. Euro. FINPAW zielte nicht nur auf ältere ArbeitnehmerInnen selbst, sondern auch auf ManagerInnen, Vorgesetzte, Lehrende, Beschäftigte in Arbeitsämtern und Arbeitsinspektoraten ab. Zu Programmbeginn wurde ein Handbuch mit speziellen Fortbildungsmaßnahmen und Good Practice für Ältere herausgegeben. Ein wichtiges Anliegen war die Förderung flexibler Arbeitszeiten, z.B. mit Einführung von Sabbaticals und einer Bildungskarenz.

Im *Teilbereich Qualifikation* trat 1998 ein Gesetz in Kraft, das die *selbstinitiierte Weiterbildung von Arbeitslosen* unterstützt. Sie erhalten eine Beihilfe in Höhe des Arbeitslosengeldes. Das Gesetz über die Beihilfe zur Erwachsenenbildung zielt auf beschäftigte ArbeitnehmerInnen. Die Weiterbildung wird für 1,5 Jahre für bestimmte definierte Schulungsmaßnahmen gewährt und besteht aus einer Beihilfe und einem staatlich garantierten Studiendarlehen.

FINPAW wurde von einem *umfassenden Monitoringsystem* begleitet und extern evaluiert (Arnkil u.a. 2002). Die FINPAW-Evaluation aus 2002 zeigte, dass das Angebot reichhaltiger geworden ist, wobei aber das Grundproblem einer geringen Weiterbildungsteilnahme der Älteren, insbesondere der Gruppe 55+, weiter bestehen bleibt. Über die Hälfte dieser Gruppe hat nur die Schulpflicht absolviert, weswegen aktuelle Programme wie z.B. NOSTO speziell

⁷⁷ Vgl. <http://www.erfahrung-ist-zukunft.de/Webs/EiZ/Content/DE/Artikel/Neuigkeiten/20051130-bundesprogramm-perspektive-50plus,layoutVariant=Druckansicht.html>

⁷⁸ Vgl. (www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_18963_19097_2.pdf), Forum 3/2006.

⁷⁹ Vgl. ausführlich: Götz u.a. 2006, S. 28ff.

auf die Vermittlung grundlegender Kompetenzen für diese Gruppe fokussieren. Insgesamt konnte die Evaluation den Einfluss von FINPAW auf die Angebotsentwicklung nicht nachweisen (Götz u.a. 2006, S/31).

In der darauf folgenden Periode war zunehmend eine Fokusverschiebung von Gesundheitsthemen traditioneller Art hin zur allgemeinen Arbeitsplatzentwicklung unter Betonung des Themas Altersmanagement (Age Management) gegeben. Die folgenden Programme zeichnen sich durch einen stärker lebenszyklusorientierten Ansatz mit Einbeziehung aller Altersgruppen aus. So lief 2003 bis 2006 das „VETO-Programm“ mit einem breiten Ansatzspektrum:

- Qualität des Arbeitslebens und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Betriebliche Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation
- Vielfältiges Arbeitsleben und Chancengleichheit
- Soziale Sicherheit und Lebensarbeitszeit

Entwicklungspartnerschaft TEP Equal Elderly (A)

Territoriale Beschäftigungspakte (siehe www.pakte.at) sind vertraglich vereinbarte regionale Partnerschaften zur Verknüpfung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit anderen Politikbereichen, um zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage in den Regionen beizutragen. Sie sind in Österreich im Schwerpunkt 5 des OP Beschäftigung 2007-2013 (ESF) verankert (Scoppetta u.a. 2007, S/38ff.). 2005 schlossen sich die Pakte zur sektoralen, österreichweiten EP „TEP Equal Elderly“ zusammen, um gemeinsam Lösungen für die Zielgruppe der Älteren in ihren jeweiligen Regionen zu entwickeln. (www.elderly.at). Es sollen sowohl ältere Arbeitslose in Beschäftigung gebracht werden als auch ältere ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung verbleiben. In beiden Säulen wird das Instrument der „Elderly Plans“ eingesetzt. Dies sind maßgeschneiderte Maßnahmen, Methoden und Vereinbarungen, um ältere ArbeitnehmerInnen verstärkt in Arbeit zu bringen bzw. zu halten. Ziel ist die Herstellung einer altersneutralen HR-Politik und Unternehmenskultur in den Unternehmen bzw. auf Ebene von Arbeitssuchenden Maßnahmen, die eine Reintegration in den Arbeitsprozess zielgruppengerecht unterstützen.⁸⁰

Auf Ebene der Unternehmen wurden Beratungs- und Sensibilisierungsaktivitäten zum Thema Personalentwicklung, insbesondere für KMU, durchgeführt. Beispiele sind (siehe Scoppetta u.a. 2007, S/40ff.):

- In der Steiermark das Modul „Erfahrung gesucht“: Personen über 45 Jahren werden mittels Einzel- und Gruppencoaching arbeitsmarkt- und bewerbungsfit gemacht. Parallel dazu wurden mit Unternehmen Beratungen hinsichtlich einer Generationenbalance im Unternehmen und die Nutzung des Potentials von Personen über 45 durchgeführt (Unternehmensimage, Mitarbeiterrecruiting und Personalentwicklung)
- Das Salzburger Modul „Sichtwechsel“ entwickelte Maßnahmen für die Zielgruppe älterer Arbeitnehmerinnen und der Sensibilisierung von Unternehmen hinsichtlich Verbleib und Reintegration dieser Zielgruppe. Es wurden Kurse für Frauen sowie Workshops in Unternehmen durchgeführt. Eine wichtige Erfahrung war dabei, dass diese Beratung sehr individuell ausgelegt werden musste.

⁸⁰ siehe Scoppetta u.a. 2007, www.elderly.at.

- Im Modul „Erfahrung hat Zukunft“ werden KMU in Wien dahingehend unterstützt, dass die Bedingungen in ihrem Betrieb so gestaltet werden, dass Arbeitsvermögen und -fähigkeit älterer MitarbeiterInnen erhalten und gefördert werden kann und dass ein entsprechender Wissenstransfer zur Förderung Jüngerer erfolgen kann. Durchgeführt wurde eine Kombination von fachlichen Inputs und Prozessberatung für KMU von 6 bis 200 Mitarbeitern. Dabei sollte die „Beteiligungskompetenz“ der teilnehmenden KMU so gefördert werden, dass sie nach Beratungsende die Maßnahmen selbständig umsetzen können. Es zeigte sich, dass die Motivation zur Teilnahme nicht aus dem generellen demografischen Umbruch kam, sondern aus unternehmensspezifischen Fragestellungen. Wichtigste Themenfelder waren: Information und Sensibilisierung, Wissenssicherung und -weitergabe, lebensphasengerechte Qualifizierung über die gesamte Erwerbsdauer und die Gestaltung altersadäquater Arbeitsplätze.
- Die Ergebnisse der drei Module wurden in einer „*Elderly Toolbox*“ mit Instrumenten und Anwendungserfahrungen allen TEPs und weiteren Interessierten zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wurden Workshops durchgeführt.
- Zusätzlich wurde das *thematische Netzwerk „ALTERnativen“* zur Verbreitung und Vernetzung genutzt. Es setzt sich aus den *EQUAL-Entwicklungspartnerschaften AGEpowerment, U-Turn, G-P-S (Generationen-Stärken-Potentiale) und TEP Equal Elderly* zusammen. In thematischen Workshops wurden Fragen von Sensibilisierungsmaßnahmen, genderspezifische PE-Konzepte, Selbst- und Fremdbild und Motivation älterer ArbeitnehmerInnen behandelt.
- Ebenso erfolgte eine Beteiligung am transnationalen Netzwerk LIFE TIME (mit Partnern aus D, NL und I). Schwerpunkt war die Sensibilisierung von MultiplikatorInnen vor allem in KMU sowie die spezifischen Anforderungen an die Gestaltung der Weiterbildung.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die österreichischen Pakte das Thema Alter in unterschiedlicher Form (z.B. konsultierend, umsetzend, strategisch), mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten (in Beschäftigung halten bzw. bringen) und auf unterschiedlicher Ebene behandeln. Im Rahmen von TEP Equal Elderly kooperieren die einzelnen Beschäftigungspakte in den einzelnen Bundesländern (Scopetta u.a. 2007, S/47).

Initiative „Arbeit und Alter“ (A)

Gemeinsames Ziel der Initiative ist die Sicherung der Produktivität älter werdender MitarbeiterInnen. Die Wissensdatenbank „Arbeit und Alter“ wird von Industriellenvereinigung, Arbeiterkammer Wien, Österreichischem Gewerkschaftsbund und Wirtschaftskammer Wien geschaffen. Durch Sammeln und Aufarbeiten erfolgreicher Beispiele und internationaler Erfahrungen soll im Sinne einer virtuellen Unternehmensberatung für lebensaltersgerechte Reorganisation ein Informationsinstrument für Unternehmensführung, Personalverantwortliche, Betriebsräte und Unternehmensberater geschaffen werden, welches wertvolle Anregung und konkrete Maßnahmenvorschläge für eigene Maßnahmen zur Verfügung stellt.⁸¹

⁸¹ siehe www.arbeitundalter.at

7.2 Netzwerke

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)⁸² (D)

In diesem deutschlandweit größten Netzwerk werden umfangreiche Aktivitäten wie Projekte und Arbeitskreise im Bereich des lebenslangen Lernens initiiert und durchgeführt. Kooperationspartner von INQA sind z.B. Bund, Länder, Sozialversicherungsträger, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Stiftungen und Unternehmen.

Die Beteiligten der Initiative der Qualität (INQA) sehen die Förderung der Qualität der Arbeit als eine „wichtige zukunftsweisende Aufgabe und gemeinsame Herausforderung“ an. Es soll versucht werden, „die Interessen der Menschen an positiven, gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen mit der Notwendigkeit wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze“ zu verbinden.⁸³

Haupthandlungsfelder von INQA sind:

- Initiieren und Durchführen einer breiten gesellschaftlichen Debatte zum Thema der Zukunft der Arbeit mit dem Ziel, das öffentliche Bewusstsein für die Gestaltungswünsche und -erfordernisse der Arbeitswelt von morgen zu schärfen
- Vereinbarung zu praxisrelevanten branchenbezogenen Aktivitäten und Erarbeitung gemeinsamer Konzepte zur weiteren Verbesserung der Arbeit und entsprechende Maßnahmen
- branchenübergreifende Aktivitäten zur Gestaltung der Arbeit (z.B. Ermittlung und Abbau psychischer Fehlbelastungen)
- die Entwicklung geeigneter Verfahren und Instrumente
- die Verbreitung von „Good-Practice-Beispielen“ insbesondere mit Blick auf KMU⁸⁴

Die zwei Hauptbausteine von INQA sind

- *Förderung von Projekten*
- *Thematische Initiativkreise (TIK)* unter dem gemeinsamen INQA-Dach, welche innovative Aktivitäten initiieren, konzipieren und durchführen, sowie das gewonnene Gestaltungswissen für die Praxis aufbereiten und umsetzen.

Jeder einzelne Initiativkreis bildet eine eigene Plattform für thematisch Interessierte. Derzeit arbeiten Initiativkreise für:

- Lebenslanges Lernen
- Neue Qualität der Büroarbeit
- Traumatische Ereignisse
- Anwendungssicherheit bei chemischen Produkten
- Körper, Geist, Arbeit
- Neue Qualität des Bauens
- Gesund Pflegen
- Arbeitssysteme in der Produktion
- Fit für den Wettbewerb – Neue Wege für den Mittelstand

⁸² vgl. INQA 2006; www.inqa.de.

⁸³ vgl. INQA: „Gemeinsame Erklärung zur Initiative Neue Qualität der Arbeit“, S. 1 (www.inqa.de).

⁸⁴ vgl. dazu die INQA-Datenbank „Praxisbeispiele und Best-Practice-Lösungen zur Unterstützung im Unternehmen“ (www.inqa.de).

- Integrierte Prävention in der Arbeitswelt – Neue Wege zur Bekämpfung der chronischen obstruktiven Lungenkrankheiten
- *30,40,50plus – Älterwerden in Beschäftigung*

2004 begann die *Kampagne „30-40-50plus – Gesund arbeiten bis ins Alter“*. Im Rahmen der „Initiative 50plus“ sollen betriebliche Hilfen für die Bewältigung des demografischen Wandels in der Praxis weiter bekannt machen. Schwerpunkte bilden u.a. Qualifizierung und Gesundheitsschutz.

In der *INQA-Datenbank* werden Strategien von Unternehmen und cases of best practice im Umgang mit dem demografischen Wandel gespeichert und zugänglich gemacht.

Ergänzende Projekte sind der Ideenwettbewerb *„Perspektive 50plus – Beschäftigungspakete für Ältere in den Regionen“* sowie das *„Bundesprogramm 30.000 Zusatzjobs für Ältere“*.

7.3 Regionale Programme

Die hier vorgestellten Programme sollen die Breite der Vorgehensweisen, Zielsetzungen und Zielgruppen der einzelnen Programme exemplarisch verdeutlichen.

AgeQual (D)

Dieses Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) lief von 2004 bis 2006. Es zielte auf die betriebliche Weiterbildung Älterer in KMU und die Entwicklung von regionalen Supportstrukturen. Dabei wurde international ein Vergleich mit Beispiel-Regionen im Hinblick auf Beschäftigungsstrukturen, Maßnahmen und Regionalstrukturen erstellt (u.a. wurde vom österreichischen Kooperationspartner der Wiener Raum analysiert). Neben Regional-Analysen wurden Maßnahmen und Instrumente entwickelt, um Unterstützung bei der beruflichen Qualifizierung Älterer zu geben.

Aktive Positionierung 50+ (D)

Dieses Projekt des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft – BOW e.V. (<http://www.bow-online.de/>) lief von 2004 bis 2006. Ziel war die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und die Verlängerung der Erwerbstätigkeit von in KMU arbeitenden Personen 50+.

Eingesetzt wurden Sensibilisierungsmaßnahmen für die Unternehmen hinsichtlich der Ressourcen der Personengruppe 50+. Durchgeführt wurden Workshops für Beschäftigte und für Personalverantwortliche, Coaching für initiierte Veränderungsprozesse und zur Initiierung von Mentoring-Systemen, sowie Weiterbildungsmaßnahmen zur Aktualisierung beruflichen und außerberuflichen Wissens.

ALBA – Alternde Belegschaften – Aktionen zur konstruktiven Bewältigung des demographischen Wandels⁸⁵ (D)

Dieses Kooperationsprojekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)

⁸⁵ www.alba-nrw.de

(www.iwkoeln.de, www.boeckler.de) hatte zum Ziel, ein *Set von Instrumenten zur Sensibilisierung von KMU für die betrieblichen Folgen des demografischen Wandels zu entwickeln*. Die Informationen und Instrumente stammten dabei aus vorliegenden Projekten, wurden systematisiert und in einer „*Toolbox*“ aufbereitet. Zusätzlich wurden Informationsmaterialien sowie ein *Internetauftritt* erstellt. Weiteres Ziel war die Vermittlung der Erfahrungen in KMU anhand eines Transferkonzeptes.

AQUA – altersgerechte Qualifizierung⁸⁶ (D)

Dieses Projekt des Forschungsinstitutes Betriebliche Bildung (f-bb) der BFZ Bildungsforschung der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft GmbH in Nürnberg (www.f-bb.de, www.bildungsforschung.bfz.de) lief von 2002 bis 2007.

Ausgangspunkt war die Überlegung, dass eine dauerhafte Einbeziehung von Älteren in Weiterbildungsmaßnahmen *spezieller neuer Lehr- und Lernformen* bedarf, die auch für *Ältere mit langjähriger Praxiserfahrung* geeignet sind. Im Rahmen von AQUA wurden solche Modelle entwickelt, erprobt und ihre Implementierung unterstützt. Dies umfasst die Erprobung von Lernformen, die (auch) für Ältere verschiedener Zielgruppen geeignet sind, Trainingskonzepte für Inhalte wie Innovation, Gesundheit etc., die auch für Ältere geeignet sind, sowie eine Sensibilisierung der Verantwortlichen in den Betrieben.

Beschäftigungsfähigkeit sichern – Potentiale alternder Belegschaften der Metall- und Elektroindustrie (D)

Dieses Projekt der IG Metall, des Unternehmensverbands der Metallindustrie Dortmund (www.uv-do.de) in Kooperation mit zwei Beratungsunternehmen von 2005 – 2007 verfolgte ebenfalls eine Sensibilisierung der Betriebe für Leistungspotentiale Älterer. Durchgeführt wurde eine empirische Studie hinsichtlich der Kompetenz- und Erfahrungsvorteile älterer Erwerbstätiger im Vergleich mit Jüngeren sowie die Entwicklung von Lösungskonzepten zur Beschäftigungssicherung für Ältere in der Metall- und Elektrobranche. Es erfolgte eine Erprobung in Modellunternehmen. Ein wichtiger Schwerpunkt war die Erstellung von „Erfolgsgeschichten“ sowie eine breit angelegte Sensibilisierungskampagne, in der auch *cases of good practice* von altersgerechtem Personalmanagement eingesetzt wurden. Insbesondere wurde versucht, das Instrument eines *integrierten Altersstruktur- und Kompetenzprofilings als Personalentwicklungsinstrument* in den Unternehmen zu etablieren.

Erfahrung zählt (D)

Schwerpunkte des Projektes der „Bildungsvilla“ des Technologiezentrums Siegen (www.bildungsvilla.de) mit Laufzeit 2005 bis 2008 ist die Entwicklung von Methoden zur Sicherung von Unternehmens-Know-How und zur stärkeren Einbindung von Älteren in betrieblich-berufliche Qualifizierung in KMU. Zusätzlich sollte eine Know-How-Sicherung gerade in „alternden Unternehmen“ durch Unterstützung des Know-How-Transfers, durch Lernbegleitung und -beratung erfolgen.

⁸⁶ www.aqua-nordbayern.de

Mit Erfahrung Zukunft meistern⁸⁷ (D)

Dieses Projekt des Forschungsinstitutes Betriebliche Bildung (f-bb) der BFZ Bildungsforschung der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft GmbH in Nürnberg (www.f-bb.de, www.bildungsforschung.bfz.de) lief von 2005 bis 2007. Zehn bayrische Unternehmen wurden bei der Entwicklung eines betriebsspezifischen personalpolitischen Konzeptes auf Basis einer Altersstrukturanalyse beraten und begleitet. Dabei wurde zuerst die Altersstrukturanalyse durchgeführt, das betriebliche Konzept entwickelt, sowie dann Verbesserungsmaßnahmen, z.B. in den Bereichen Arbeitsorganisation, BGF und Training durchgeführt. Ziel war einerseits die Entwicklung erprobter Beratungs- und Qualifizierungskonzepte sowie die Sensibilisierung von Unternehmensverantwortlichen anhand von „demografiefesten Personalkonzepten“ von Beispielsbetrieben.

InSchaIAN - Innovation in Schmieden durch altersgerechte Arbeitsgestaltung in NRW (InSchaIAN)⁸⁸ (D)

Dieses Projekt der IG Metall mit der Sozialforschungsstelle und Beratungsunternehmen lief von 2006 bis 2007. Ziel war die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit in Schmiede-Unternehmen in Nordrhein-Westfalen. In 6 Unternehmen wurde ein Konzept entwickelt, wie die Altersentwicklung in den nächsten 10 Jahren zu einer Erhöhung der Innovationsfähigkeit und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit führen kann. Eingesetzt wurden betriebsspezifisch angepasste Instrumente der Arbeitsgestaltung und des Personal- und Gesundheitsmanagements sowie der Demografieforschung. Es soll ein Branchenvorgehen entwickelt werden, das auf andere Branchen übertragbar ist. Ergebnisse waren dokumentierte Praxisbeispiele und ein Vorgehensmodell für die Branche zur altersgerechten Restrukturierung, ein Leitfaden für Betriebsräte und ein Controlling-Tool.

Personalentwicklung – Demographie⁸⁹ (D)

Dieses Projekt wurde 2006 bis 2008 durch den Verein für Wirtschaftsförderung Osnabrück (www.wfo.de) durchgeführt. Ziel war es, zur Bewusstseinsbildung in den Unternehmen der Region beizutragen und Führungskräfte sowie Mitarbeiter für den demographischen Wandel zu sensibilisieren. Dazu wurde ein Arbeitskreis aus 12 Unternehmen zum Erfahrungsaustausch gegründet, die Unternehmen wurden begleitend beraten und eine branchenspezifische Publikation über demografischen Wandel im Einzelhandel wurde erarbeitet.

Pro-Fit 50 Plus⁹⁰ (D)

Dieses Projekt führt die Universität Duisburg-Essen gemeinsam mit der UnternehmerHaus AG (<http://www.unternehmerhaus-ag.de>) seit 2005 durch.

Regionale Unternehmen können sich beraten und ihre *Qualifikationsstruktur* sowie die Qualifikationen ihrer Beschäftigten *analysieren* lassen. Eingesetzt werden z.B. Potentialanalysen, Altersstrukturanalysen, Belastungsanalysen, Qualifikationsanalysen, Anforderungs- und Belastungsprofile usw.

⁸⁷ siehe www.m-e-z.de

⁸⁸ vgl. www2.igmetall.de/homepages/zweigbuero-stahl/projekte.html.

⁸⁹ vgl. www.wfo.de/5895.asp

⁹⁰ vgl. www.unternehmerhaus-ag.de

Promet – Erfahrene Produktionsmitarbeiter entwickeln ihre Medienkompetenz

Dieses Projekt der BFZ Bildungsforschung der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft GmbH in Nürnberg (www.bildungsforschung.bfz.de) lief von 2005 bis 2006. Zentral ist dabei die Sensibilisierung von Unternehmen und Mitarbeitern für die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und die zentrale Rolle von *Medienkompetenz auch im Produktionsbereich*. Aufbauend auf Qualifikationsbedarfsstudien bei älteren Arbeitern in der Produktion wurden Trainingskonzepte mit spezifischen Inhalten (z.B. Gesundheit, Ergonomie) erstellt.

WeisE – Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben⁹¹

In diesem Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB, www.bibb.de) von 2005 bis 2007 wurden betriebliche Weiterbildungskonzepte hinsichtlich ihrer Eignung für die betrieblichen und persönlichen Anforderungen älterer Arbeitnehmer untersucht, es wurde eine Betriebsbefragung durchgeführt, es erfolgte eine Dissemination durch Beiträge, Vorträge usw.. Zudem wurden *Kriterien für die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer* entwickelt.

WAGE (Winning Age, Getting Future) (A)⁹²

Arbeiterkammer OÖ, Wirtschaftskammer OÖ und Land Oberösterreich setzen gemeinsam mit nationalen und transnationalen PartnerInnen das Projekt „Älter werden, Zukunft haben“ (WAGE – Winning Age, Getting Future) um. Das Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds und dem Land OÖ finanziert.

WAGE ist ein auf die Entwicklung und Erprobung neuer Modelle für Altersmanagement und Informations- und Erfahrungsaustausch mit transnationalen Projektpartner/-innen ausgerichtetes Sozialpartnerprojekt. Ziel ist die Bewusstseins- und Verhaltensänderung bei Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen. In den vier Themenschwerpunkten

- Innovative Arbeitsbedingungen
- Empowerment
- Multiplikatoren
- Thematisierung

werden neun sozialpartnerschaftlich entwickelte und aufeinander abgestimmte Aktionen in der Modellregion OÖ umgesetzt. Der breite regionale und transnationale Sozialpartner-Konsens fördert den Wissens- und Erfahrungsaustausch und die nachhaltige Verankerung der Ergebnisse.

Nach eineinhalb Jahren Projektumsetzung in ausgewählten Pilot-Unternehmen zeigt sich, dass jedes Unternehmen individuelle Lösungen zum Thema Altersmanagement brauchen wird. *Es gibt keine Patentrezepte, sondern eine Fülle von Modellen und Anregungen, die auf den jeweiligen Firmenkontext abgestimmt werden müssen*. Die Projektpartner müssen damit darauf achten, für welche Zielgruppen Produkte angeboten und weiter entwickelt werden. Die Projektumsetzung zeigte auch, dass betriebliche Maßnahmen sehr vielseitig sein

⁹¹ www.bibb.de/de/wlk11792.htm

⁹² vgl. www.wage.at

können. Das Spektrum reicht vom Thema Arbeitszeit, Qualifikation, Jobrotation, Gesundheit bis hin zu Ergonomie am Arbeitsplatz.

Als Fundament für die Projektumsetzung dient den Sozialpartnern Oberösterreichs die Idee des finnischen Projektpartners Prof. Ilmarinen vom „*Haus der Arbeitsfähigkeit*“ (Ilmarinen/ Tempel 2002, S/339). Dieses Konzept bedeutet, dass auf mehreren Ebenen angesetzt werden muss, um die Arbeitsfähigkeit – verstanden als Balance zwischen persönlichen Ressourcen und altersgerechten Arbeitsbedingungen - zu erhalten:

- **Arbeit** (Arbeitsumgebung, Inhalte, Anforderungen, Management und Führung)
- **Werte** (Einstellungen und Motivation)
- **Kompetenz** (Kenntnisse und Fähigkeiten)
- **Gesundheit** (Leistungsfähigkeit)

Um Arbeitsfähigkeit zu erhalten, sind *neue Konzepte der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen* erforderlich. Da sich im Laufe des Arbeitslebens Kompetenzen verändern, sollte *aktives Altersmanagement bereits bei jüngeren Personen beginnen*.

Im Rahmen der Projektschwerpunkte wurde eine Reihe von Teilprojekten bearbeitet, wie z.B.

- Empowerment: Erstellung einer Beratungs- und Bildungsdrehscheibe für ältere Beschäftigte des BFI OÖ und die Entwicklung altersgerechter Didaktik und Methodik des WIFI OÖ.
- Sensibilisierung von MultiplikatorInnen: Betriebsräte, Führungskräfte, Personalverantwortliche
- Betriebsindividuelle Maßnahmen: Modelle zielgruppenorientierten Altersmanagements, Verbundberatung von KMU
- Thematisierung: Einrichtung einer Wanderausstellung, einer Kulturinitiative, des Preises „Minvera“ für Unternehmen mit Maßnahmen im aktiven Altersmanagement.

7.4 Finanzielle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen

Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (AltBeschVerbG) (D)⁹³

2007 ist das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (Alt-BeschVerbG) in Kraft getreten. Nunmehr können KMU bis 250 Mitarbeitern (vorher: 100) die Kosten der beruflichen Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeiter von der Agentur für Arbeit erstattet erhalten.

Voraussetzungen

- Bei Maßnahmenbeginn 45+
- Weiterhin im Unternehmen beschäftigt (Lohn- und Gehaltsanspruch)
- Freistellung durch Arbeitgeber
- Inhalte müssen über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Ausbildung hinausgehen
- Maßnahmendurchführung durch zertifizierte Träger

⁹³ vgl. Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (AltBeschVerbG), G.v. 19.4.2007, BGBl I S. 538, Geltung ab 1.5.2007.

Bei Erfüllung der Kriterien kann die Bundesagentur für Arbeit die vollständigen Weiterbildungskosten, im Einzelfall inkl. Kosten auswärtiger Übernachtungen übernehmen. Neu ist, dass die Arbeitnehmer einen *Bildungsgutschein* analog zur Weiterbildungsförderung für Arbeitslose erhalten. Bei Besuch längerdauernder Maßnahmen kann durch die Bundesagentur das *Instrument „Jobrotation“* eingesetzt werden. Durch eine *Subvention für eingestellte Vertreter von Weiterbildungsteilnehmern* soll die Bereitschaft zur Freistellung erhöht werden. Die Subvention kann für die Weiterbildungslaufzeit (max. 12 Monate) gewährt werden und beträgt zwischen 50 % bis 100 % des regelmäßig gezahlten tariflichen oder ortsüblichen Lohnes/Gehaltes inkl. SV-Beitrag (Kolf 2007).

Fachkursförderung Baden-Württemberg⁹⁴ (D)

Die Fachkurse sollen Kenntnisse und Fertigkeiten zur Anpassung an den technischen und betrieblichen Strukturwandel in den Unternehmen vermitteln. *Zielgruppe sind Bildungseinrichtungen von Wirtschaftsorganisationen in NRW*, die solche Kurse veranstalten. Gefördert werden Lehrgänge von 6 bis 240 Unterrichtsstunden. Inhouse- und Firmenseminare können nicht gefördert werden, die Teilnehmezahl bei externen Kursen ist auf 20 pro eingesetzten Vortragenden beschränkt. Es wird ein Zuschuss von 30 % auf die Teilnahmegebühr gewährt. Teilnehmende über 50 Jahren erhalten einen *erhöhten Zuschuss* von 50 %.

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer ArbeitnehmerInnen in Unternehmen (WeGebAU)⁹⁵ (D)

Es handelt sich hier um einen Arbeitsentgeltzuschuss an den Arbeitgeber nach dem Sozialgesetzbuch SGB III. Das Programm ist an Beschäftigte ausgerichtet, die entweder *gering qualifiziert* oder *älter* (d.h. über 45 Jahre) sind. Mit der Möglichkeit des Erwerbs einer Teilqualifikation oder des Nachholens eines fehlenden Berufsabschlusses soll eine Weiterbildung ermöglicht werden, ohne das Beschäftigungsverhältnis kündigen zu müssen. Dadurch soll die Entstehung von Arbeitslosigkeit vermieden, qualifikationsbedingte Entlassungen verhindert und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Dies dient gleichzeitig auch als Beitrag zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Anspruch auf finanzielle Förderung hat jeder Arbeitgeber. Bei der Zielgruppe Geringqualifizierter gibt es keine Einschränkungen, bei Qualifizierung älterer Arbeitnehmer darf das Unternehmen *max. 250 Mitarbeiter* haben. Die Förderung erfolgt durch den Staat, die Durchführung erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Förderdauer hängt vom Zeitraum ab, in dem aufgrund der Weiterbildung keine Arbeitsleistung erbracht wird.

- Geringqualifizierten Beschäftigten (d.h. ohne Berufsabschluss bzw. langjährige Arbeit unterhalb des Niveaus ihres Berufsabschlusses) werden die Lehrgangskosten und ggf. weitere anfallende Kosten erstattet.
- Unternehmen können für die Dauer der Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter einen *Arbeitsentgeltzuschuss* (inkl. SV-Beiträgen) zur Kompensation der Arbeitsausfallzeiten erhalten.

⁹⁴ Siehe im Detail www.förderdatenbank.de, www.fortbildung-bw.de bzw. das Merkblatt Fachkursförderung des Wirtschaftsministeriums des Landes BaWü, Stand 2006.

⁹⁵ Bundesagentur für Arbeit. Programm WeGebAU 2007 Informationsblatt; Chancen für Ältere und Geringqualifizierte in Unternehmen; www.arbeitsagentur.de

- *Ältere Beschäftigte* werden durch *Zuschüsse zu den Lehrgangskosten* für auswärtige Lehrgänge gefördert, in dringlichen Fällen auch Unterbringungskosten; jedoch werden keine Arbeitsausfallkosten übernommen.

Das WeGebAU-Programm lief in dieser Form bis Ende 2007. Das Programm wird trotz einer Kostenerstattung für Unternehmen bis zu 100 % wenig in Anspruch genommen, wobei das Antragsverfahren gegenüber dem Bildungsscheck deutlich formalisierter ist (Voß u.a. 2007, S/48ff).

Fit for Work – No Matter of Age (D)

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurde vom Bildungs- und Wissenschaftsministerium beauftragt das Pilotprogramm „Fit for Work – No Matter of the Age: Professional Qualification, Human Resource Development and Organisational Development“ durchzuführen. In diesem Programm werden innovative Lösungen zur inner- bzw. überbetrieblichen Weiterbildung gefördert (Voigt 2007).

ETPs - Employer Training Pilots (GB)

Dieses Programm ist ein Pilotprojekt zur betrieblichen Freistellung zwecks der Weiterbildung. Dabei geht es vor allem darum, dass man den Arbeitgebern ein Anreiz gibt, um seine weniger qualifizierten bzw. gebildeten Mitarbeiter eine Ausbildung zu ermöglichen. Arbeitgeber, die ihre Mitarbeiter bei einem Kurs teilnehmen lassen, erhalten eine Kostenrückerstattung für deren Freistellung von der Arbeit (Cuddy/Leney 2005, S/50).

New-Deal 50 plus Programm (GB)

Dieses Programm beruht auf dem Leitgedanken „Welfare to Work“, was „Arbeit statt Sozialhilfe“ bedeutet. Angesprochen werden bei dieser Maßnahme Personen über 50 Jahren, die mehr als ein halbes Jahr Arbeitslosenunterstützung bekommen haben. Personen die diesen Kriterien entsprechen müssen verpflichtend an New Deal 50 plus Programm teilnehmen. Das Programm beinhaltet eine Verbesserung der beruflichen Qualifikationen, Hilfestellung bei der Arbeitssuche durch Beratung, Praktika und staatlich bezuschusste Beschäftigungsmöglichkeiten. Dadurch wird versucht den Betroffenen eine dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen bzw. einen Einstieg in eine höher qualifizierte Tätigkeit zu erreichen (Cuddy/Leney 2005, Fishman, Meager 1999, Napuk 2002). Für ältere Personen werden spezielle *persönliche Berater* der Arbeitsämter eingesetzt. Zusätzlich wird über einen *Coaching-Dienst* ein Qualifikationspass über die erworbenen Befähigungen ausgestellt.

7.5 Bildungsgutscheine und -schecks

In Deutschland diskutiert wird das System der Bildungsgutscheine. Dabei sollen alle BürgerInnen eine bestimmte Anzahl an Bildungsgutscheinen vom Staat erhalten, die sie bei Weiterbildungseinrichtungen ihrer Wahl einlösen können. Die vorgeschlagenen Systeme unterscheiden sich im Detail erheblich. So kann der Gutschein zur Bezuschussung einer Weiterbildung dienen, es gibt aber auch die Möglichkeit, dass damit nur ein bestimmtes Weiterbildungsangebot abgerufen werden kann. Es gibt auch die Möglichkeit einer einkommens-

abhängigen Staffelung bzw. einer Beschränkung auf Zielgruppen. Dem Weiterbildungsanbieter – der meist wiederum bestimmte Kriterien erfüllen muss – dient der Gutschein zur Refinanzierung. Er reicht ihn bei einer dafür vorgesehen Einrichtung ein.

Bildungsgutscheine der Agenturen für Arbeit (D)

Mit Inkrafttreten des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt am 1. Januar 2003 können die Agenturen für Arbeit bei Vorliegen der Förderungsvoraussetzungen Bildungsgutscheine für zuvor individuell festgestellte Bildungsbedarfe ausgeben. Der Bildungsgutschein weist unter anderem das Bildungsziel, die zum Erreichen des Bildungsziels erforderliche Dauer, den regionalen Geltungsbereich und die Gültigkeitsdauer (max. 3 Monate). Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen kann der Bildungsinteressent den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger seiner Wahl einlösen. Die Maßnahme muss für die Weiterbildungsförderung zugelassen sein (Zertifizierung, Zulassungsbescheid der Agentur für Arbeit).

Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen⁹⁶ (D)

Damit werden eine Reihe von Zielen verfolgt, wie

- Verbesserung der Weiterbildung für Beschäftigte in KMU
- Verbesserung (über)betrieblicher Beschäftigungsfähigkeit
- Stimulierung betrieblicher und privater Bildungsinvestitionen
- Verringerung von Weiterbildungsdisparitäten
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU

Zielgruppen sind sowohl Betriebe als auch Beschäftigte:

- *Betrieblicher Zugang:* „Beschäftigte in Unternehmen in NRW mit 1 – 250 Beschäftigten können den Scheck im Rahmen ihrer betrieblichen Personalentwicklung nutzen
- *Individueller Zugang:* Berufstätige mit Wohnsitz oder Arbeitsstätte in NRW können den Bildungsscheck für individuelle Weiterbildungsbedarfe (z.B. bei beruflicher Um- oder Neuorientierung) nutzen

Ausgenommen sind Lehrlinge (Auszubildende) und die Inhaberebene. *Existenzgründer* können bis zu 5 Jahre nach der Gründung Bildungsschecks für die eigene Weiterbildung erhalten.

Voraussetzung für den Erwerb eines Bildungsschecks ist es, dass die Beschäftigten im laufenden und im vorangegangenen Jahr an keiner betrieblich veranlassten Weiterbildung teilgenommen haben dürfen. Die Ausgabe der Bildungsschecks erfolgt im Zuge von Beratungsgesprächen bei einer der NRW-weit 200 Bildungsscheckberatungsstellen (z.B. Industrie- und Handelskammer, Volkshochschule, Wirtschaftsförderungsstellen, Weiterbildungsnetzwerke). Das Beratungsgespräch klärt inhaltliche Fragen und Qualifizierungsziele.

Förderfähig sind *Weiterbildungen zum Erwerb fachlicher Kenntnisse* (z.B. Schweißerscheine) sowie von *überfachlichen Kenntnissen* (z.B. Rhetorik, Fremdsprachen usw.), ebenso Maßnahmen zur Gesunderhaltung bei der Arbeit (z.B. Rückenschulen, Entspannungstechniken usw.), sofern ein expliziter beruflicher Kontext vorliegt. Hobbykurse für Frei-

⁹⁶ Quelle: GIB – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in NRW: Bildungsscheck NRW – Informationen für Weiterbildungsanbieter, Juni 2007 (www.gib.nrw.de).

zeit und Erholung können nicht über den Bildungsscheck gefördert werden. Die Beratung findet neutral sowie träger- und einrichtungsunabhängig statt. Es werden im Rahmen des Gespräches mehrere Weiterbildungsanbieter für das angestrebte Qualifizierungsziel ermittelt und in den Bildungsscheck eingetragen. Die Teilnehmenden können sich selbst für einen dieser Anbieter entscheiden. Die Auswahl der Bildungsanbieter erfolgt anhand von Leitlinien und Auswahlkriterien des Landes NRW. Üblicherweise sind das Anbieter, die über eine gesetzliche Anerkennung gem. § 15 Weiterbildungsgesetz (WbG) oder ein anerkanntes Qualitätsmanagementsystem (z.B. Zertifizierungen nach ISO 9000ff, EFQM, LQW 2 oder CERTQUA, Gütesiegelverbund Weiterbildung etc.) verfügen.

Pro Zugang (betrieblich/individuell) können maximal zwei Bildungsschecks für jeden Beschäftigten in einem Kalenderjahr ausgestellt werden. Insgesamt ist die Zahl der Bildungsschecks pro Unternehmen auf max. 20 im Kalenderjahr begrenzt. Die Höhe der Förderzuschüsse beträgt in der Regel 50 % der Weiterbildungskosten, jedoch maximal 500 € pro Weiterbildung. Die andere Hälfte der Kosten, bzw. den verbleibenden Betrag übernehmen die Teilnehmenden selbst bzw. der Betrieb. Die Förderung bezieht sich dabei auf die reinen Weiterbildungskosten, d.h. Reise- und Arbeitsausfallzeitkosten werden nicht gefördert. Prüfungsgebühren können mit dem Bildungsscheck abgedeckt werden. Gefördert wird das Programm vom Land NRW mit einer Ko-finanzierung aus dem Europäischen Sozialfond (ESF). Das Bildungsscheck-Programm ist zunächst bis Ende 2008 befristet.

Der Bildungsscheck NRW findet eine gute Resonanz bei nachfragenden Unternehmen und Beschäftigten. Nach einem Jahr Laufzeit wurden bereits über 100.000 Bildungsschecks ausgeben (Stand März 2007). Dabei wird beim Beratungsgespräch der Bildungsscheck direkt ausgestellt und ausgegeben. Aufgrund der hohen Anzahl von über 200 Beratungsstellen NRW-weit ist auch eine gute räumliche Verfügbarkeit gegeben. Allerdings werden die bildungsferneren Gruppen der Älteren, Geringqualifizierten und Personen mit Migrationshintergrund seltener erreicht, sodass für diese Personen – ebenso wie für den Themenbereich Gesundheits- und Arbeitsschutz – zusätzliche Aufschließungsmaßnahmen bei Personen und Unternehmen gesetzt werden müssten. Es liegen zudem keine Informationen vor, ob es sich tatsächlich um zusätzliche Weiterbildungen handelt oder nur um Re-Finanzierungen bzw. zeitliche Vorverlagerung geplanter Weiterbildung, ebenso liegen keine Infos über die tatsächliche Einlösung der Bildungsschecks vor (Voß u.a. 2007, S/48ff).

AK-Bildungsbonus der Arbeiterkammer (A)

Mitglieder der Arbeiterkammer erhalten den „AK-Bildungsbonus“ (jährlich bis zu 100 Euro), einlösbar bei bestimmten Weiterbildungsträgern (z.B. BFI, WIFI, VHS). Je nach Bundesland variieren die Bestimmungen.

Bildungssparen⁹⁷ (D)

Durch „Weiterbildungssparen“ als neuem Finanzierungsinstrument beruflicher Weiterbildung soll möglichst jedem Menschen die Finanzierung von beruflicher Weiterbildung ermöglicht werden. Der Fokus liegt auf Geringverdienenden, die sich bisher ohne finanzielle Unterstüt-

⁹⁷ vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Wachstumspotenzial der Weiterbildung nutzen. Eckpunktepapier zur Einführung des Weiterbildungssparens. Bonn/Berlin 2007 (<http://www.bmbf.de>)

zung nicht weiterbilden konnten. Das Modell ist auch für Personen interessant, die bisher ihre Weiterbildung steuerlich nicht absetzen konnten, weil ihr zu versteuerndes Einkommen zu niedrig ist bzw. ihre Bildungsaufwendungen unterhalb des Pauschbetrages liegen (BMBF 2007).

Ein entsprechendes Modell wurde von den Gutachtern Prof. Rürup und Prof. Dohmen entwickelt (Rührupp/Kohlmeier 2007, Dohmen u.a. 2007). Es beinhaltet folgende Elemente:

- Weiterbildungsprämie
- Entnahme aus dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG)
- Weiterbildungsdarlehen

2007 verabschiedete das deutsche Kabinett das von den Gutachtern vorgeschlagene Modell im Kern. Es umfasst dabei alle drei miteinander kombinierbaren Elemente. Zudem soll eine Bildungsberatung obligatorisch sein.

„Für das Weiterbildungssparen erfüllt die Beratung folgende Funktion:

- Information über Bildungsangebote, Transparenz des Bildungsmarktes,
- Bestätigung der Relevanz des Bildungszieles für Beschäftigungsfähigkeit,
- Klärung der Angebotsqualität,
- Orientierung über die Finanzierungsoptionen.
- flächendeckende Ausgabe und (Teil-)Abwicklung“⁹⁸

Es können ausschließlich Einzelpersonen eine Förderung beantragen; die Maßnahme soll jedoch dem beruflichen Fortkommen der Einzelnen dienen. Es gibt drei Möglichkeiten zur Förderung:

a) Weiterbildungsprämie

Die Förderung beträgt maximal 154 Euro für die Einkommensgruppen bis zu 17.900 € für Alleinstehende bzw. 35.800 € für Verheiratete. Sie soll allen Beschäftigten gewährt werden, wenn diese die gleiche Summe selbst noch einmal aus eigenen Mitteln aufbringen.

b) Entnahme aus dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG)

Die zweite Möglichkeit der Weiterbildungsfinanzierung ist eine vorzeitige Entnahme aus dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG). Je nach Sparbetrag und Zinssatz stehen bei den geltenden Konditionen des Vermögensbildungsgesetzes nach einem Jahr rund 500 Euro, nach sieben Jahren 3.500 bis 4.000 Euro zur Verfügung. Der angesparte Betrag kann schon vor Ablauf der Sperrfrist für die Weiterbildung genutzt werden, ohne dass die Arbeitnehmer-sparzulage entfällt.

c) Weiterbildungsdarlehen

Als dritte Möglichkeit gibt es ein zinsgünstiges Weiterbildungsdarlehen, mit dem nach obligatorischer Beratung ohne individuelle Bonitätsprüfung, Mittel für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden.

Fördergeber ist bei der Weiterbildungsprämie zu 50% der ESF (die zweite Hälfte wird von den Teilnehmenden getragen); die Förderperiode endet 2013 mit dem Auslaufen des ESF.

⁹⁸ vgl. BMWF: „Wachstumspotenzial der Weiterbildung nutzen. Eckpunktepapier zur Einführung des Weiterbildungssparens“, Bonn/Berlin 2007, S/5.

Die Programmdurchführung übernimmt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Bildungskonto (NL)

Auch in den Niederlanden wurden aufgrund eines Förderprogramms Bildungskonten ins Leben gerufen. Die einzelnen Projekte sind bei Unternehmen, regionalen Qualifizierungsorganisationen oder in den verbreiteten Weiterbildungsfonds der Niederlande angesiedelt und werden von dort geregelt. Von der Regierung werden die Kosten der Modellprojekte, die Lernkonten für Beschäftigte und auch für Arbeitssuchende gefördert. Dabei beträgt der Zuschuss von der Regierung pro individuellem Lernkonto 450 €. Die Voraussetzung dafür ist, dass die Beschäftigten oder auch die Arbeitssuchenden selbst einen eigenen Betrag ansparen und mit in das Konto einbringen – entweder in Form von baren Geldmitteln oder in Form von Urlaubstagen.⁹⁹

Lernzeitkonten¹⁰⁰ (D)

Durch die Einrichtung von Lernzeitkonten sollen Zeitkontingente für die Weiterbildung geschaffen werden, die sich bedarfsgerecht während des gesamten Erwerbslebens nutzen lassen können.

Bei Lernzeitkonten bilden Arbeitszeitkonten die Basis, eine tarifliche oder individuell vereinbarte Arbeitszeit „variabel zu bewirtschaften“ (ebd. S/1). Lernzeitkonten können an bestehende Weiterbildungsansprüche anknüpfen (z.B. Bildungsurlaubsgesetze der Länder, tarifvertragliche Regelungen, betriebliche Vereinbarungen) und berücksichtigen Mehr-/ Minderarbeit in Form von Zeitguthaben/-schulden, wobei auch Arbeitgeber und -nehmer Zeiten auf das Lernkonto einbringen können. Die Gestaltungsformen variieren, ebenso die Möglichkeit der Verwendung für betriebliche und/oder individuelle Weiterbildung.

Lernzeitkonten sind bisher in ca. 11% der westdeutschen Betriebe eingeführt. Diese sind tendenziell weiterbildungsaktiver i.S. einer höheren Beteiligungsquote der Beschäftigten; sie haben die Weiterbildung auch häufiger reguliert (z.B. Regelungen im Rahmen von Tarifverträgen) und bieten entsprechend auch mehr Weiterbildung für gering Qualifizierte an.¹⁰¹ In Kleinbetrieben ist aufgrund der dünnen Personaldecke und der Überstundenproblematik oft nur wenig Möglichkeit gegeben, Überstunden – zB. durch Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen – abzubauen. Dies weist darauf hin, dass zumindest begleitend auch eine stärkere Flexibilität bei den Weiterbildungsangeboten (Modularisierung, Blockveranstaltungen, E-Learning usw.) erforderlich ist (Voß u.a. 2007, S/48ff).

Individual Learning Accounts (ILAs) (GB)

Der Individual Learning Account ist ein unerlässlicher Bestandteil für die Kampagne zum lebenslangen Lernen in Großbritannien. Dieser Account ist ein Sparkonto, welcher für die persönliche Weiterbildung eingeführt wurde. Der Hauptzweck eines solchen Kontos ist aus

⁹⁹ vgl. www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/Projekt-Abschlussbericht_Investive_Arbeitszeitpolitik.pdf

¹⁰⁰ vgl. Neue Erfolgsstrategien für Betriebsräte - berufliche Qualifizierung mit JobRotation realisieren. Ein Projekt der IG Metall in Kooperation mit dem Bundesverband JobRotation (www.igmetall.jobrotation.de).

¹⁰¹ vgl. Neue Erfolgsstrategien für Betriebsräte, a.a.O., S. 1

der Sicht des Staates, dass sich die Bevölkerung wieder vermehrt für Weiterbildung interessiert und aus Sicht der Kursteilnehmer, dass sie nach der Eröffnung eines solchen Kontos einen Anspruch auf eine Reihe von Ermäßigungen bei den Lernkosten, vorausgesetzt, dass sie einen Eigenanteil in Höhe von mindestens 37 Euro übernehmen (Balzer 2000, Cuddy/Leney 2005, S/77). Seit 2000 können Bildungskonten eröffnet werden.

Small Firm Development Account (GB)

Das Programm zielt auf die Förderung und Betreuung der Qualifizierung in KMU unter 50 Beschäftigte. 2001 wurde der Account als regionales Projekt in Leicestershire und Lincolnshire eingeführt. Um öffentliche Förderungen zu erhalten, muss ein Unternehmen im Centre for Enterprise (CfE) registriert sein und dort ein Weiterbildungskonto einrichten lassen.¹⁰²

Danach wird die Unternehmung von einem *Qualifizierungsberater* des CfE besucht und bestellt einen *internen Training Champion*, der die Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens verfassen und weiter entwickeln soll. Dieser sogenannte Training Champion ist ein Mitarbeiter, der nicht in der Leitungsebene muss. Er bekommt zu Beginn die Aufgabe unter der Anleitung des Qualifizierungsberaters einen Workshop durchzuführen, wobei das Ziel die Erhebung des Qualifizierungsbedarf seines Unternehmens sowie die Aufstellung eines Qualifizierungs- und Entwicklungsplans ist. Wenn der Qualifizierungs- und Entwicklungsplan als erfolgsversprechend bewertet wird, erhält das Unternehmen zur Deckung der Kosten des Trainingsplans 500 £ erstattet. Nach der erfolgreichen Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen erhält das Unternehmen durch das CfE 50% der Kosten, maximal jedoch 150 £ pro Mitarbeiter, retour.

Beratung für Betriebe durch das Arbeitsmarktservice (A)

Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB):

AMS und ESF unterstützen Unternehmen dabei, lebenszyklusorientierte Bildungspläne zu erarbeiten und unterstützt auch den Aufbau von Qualifizierungsverbänden, d.h. von Netzwerken, die gemeinsam Qualifizierungen für die MitarbeiterInnen planen und durchführen und somit Synergien nutzen.

In der neuen ESF-Förderperiode 2007 – 2013 finden lebenszyklusorientierte, auf das Lebensalter abgestimmte Maßnahmen wie z.B. QBB Eingang in sämtliche ESF-cofinanzierte Instrumente.

- Altersstrukturanalyse der Belegschaft zur Identifikation alterskritischer Arbeitsplätze
- Evaluierung bestehender Qualifizierungsstrategien und Erarbeitung lebenszyklusorientierter Bildungspläne als Basis für eine zielgerichtete MitarbeiterInnen-Qualifizierung.

Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB) :

FBB seit 2007 ins Regelinstrumentarium des AMS übernommen. Ziel ist es, Betriebe und ihre MitarbeiterInnen im Zuge von Umstrukturierungen sowie beim Management von Flexibilitätspotentialen und Kapazitätsschwankungen zu unterstützen und Arbeitsplätze zu sichern. FBB richtet sich an mittlere und größere Unternehmen mit i.d.R. mehr als 50 MitarbeiterInnen.

¹⁰² vgl. DfES 2002, S/15 entnommen in: Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission, S. 153

nen. Sie werden bei der Entwicklung von Qualifizierungsmodellen sowie in weiteren Handlungsfeldern der Personalwirtschaft unterstützt: Qualifikation, Organisation, Diversity-Management, Productive Ageing. Letzteres hilft, die Leistungspotentiale von Mitarbeitern, die sich im Laufe der Jahre verändern, optimal zu unterstützen und zu nutzen.

7.6 Unternehmensbeispiele für die Berücksichtigung demografischer Aspekte in der strategischen Personalentwicklung

Im Folgenden werden exemplarisch Unternehmen vorgestellt, welche demografische Aspekte in ihrer strategischen Personalentwicklung berücksichtigen, bzw. wichtige Einzelinstrumente innerhalb ihres Gesamt-PE-Konzeptes beschrieben.

DekaBank: Lebenszyklusorientiertes Personalmanagement (D)

Die DekaBank beschäftigt rund 3.400 Mitarbeiter mit Sitz in Frankfurt/Main und Berlin. Das durchschnittliche Lebensalter der Beschäftigten beträgt 37,7 Jahre. Die DekaBank hat relativ wenige junge und ältere Beschäftigte, die zahlenmäßig größte Altersgruppe ist die der 35- bis 39-Jährigen. Angesichts der demografischen Entwicklung hat sich die Bank entschieden, ihre *Personalarbeit strategisch an den arbeits- und lebenszyklischen Bedürfnissen der Beschäftigten auszurichten* und hat für das Personalmanagement einen lebensphasenbezogenen Ansatz gewählt. Dieser orientiert sich am beruflichen Lebenszyklus eines Mitarbeiters und umfasst alle Personalentwicklungsmaßnahmen, die zur gezielten Entwicklung dienen, wie z.B.:

- Potentialanalyse
- Anforderungsprofil
- Coaching
- Aus- und Weiterbildung
- Karriereplanung
- Mentoring
- Nachfolgeregelung

Die lebenszyklusorientierte Personalentwicklung ist sowohl mitarbeiter- als auch unternehmerorientiert. Sie zielt auf die permanente Weiterentwicklung der Mitarbeiter ab, um deren Leistungsbereitschaft und -vermögen zu fördern.

Die DekaBank hat aufgrund der Altersstrukturanalyse und der Stellenanforderungsprofile die gegenwärtige betriebliche Situation mit der künftigen in 10, 15 und 20 Jahren verglichen und daraus Handlungsfelder mit konkreten Maßnahmen abgeleitet, wie z.B.

- Spezielle Rekrutierungsmaßnahmen
- Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Spezielle Nachwuchsförderung durch Verbindung von dualer Ausbildung und akademischer Qualifizierung (berufsbegleitendes Bachelorstudium in Kooperation mit einschlägigen Hochschulen) sowie neue Ausbildungsgänge, z.B. zum Investmentfondskaufmann

Deutsche Bank AG – „Know-how-Tandems“ und andere Lernpartnerschaften

Im Rahmen der „intergenerativen Personalpolitik“ setzt die DB eine breite Maßnahmenpalette ein:

- Laufend neue Teamstrukturen für befristete Projekteinsätze
- Ergänzende Workshops für Betreuer (z.B. „Kurswechsel Generationenmix“)
- Projekt „Experienced Professional“: Ziel ist Sicherung und Weitergabe des Erfahrungswissens, Ältere werden gleichzeitig mit neuen Einsatzformen und Zusammenarbeit mit Jüngeren vertraut gemacht.

Vier Modelle der *intergenerativen Lernpartnerschaften* werden eingesetzt:

- **Der x%-Job:** Ein erfahrener Mitarbeiter verbringt einen zuvor definierten Teil der Arbeitszeit in einem Bereich außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches, um aufgabenrelevante Erfahrungen zu sammeln und neues Wissen aufzubauen.
- **Intergenerative Teams:** Bei der Zusammenstellung eines Projektteams wird darauf geachtet, dass jüngere und langjährig erfahrene Mitarbeiter zusammenarbeiten.
- **Experience-Sharing:** Nutzung von personengebundenem Wissen und Erfahrung aus fachfremden Bereichen zur Ergänzung von Leistungsprofilen in Projekten.
- **Know-how-Tandems:** Enge Zusammenarbeit eines erfahrenen mit einem weniger erfahrenen Mitarbeiter mit dem Ziel der Kundenüberleitung zur Optimierung der Betreuungsqualität.

Siemens – „KOMPASS-Prozess“

Durch den „Siemens-KOMPASS-Prozess“ sollen Personen 40+, die mit ihrer beruflichen Situation und Entwicklungsperspektive unzufrieden sind, darin unterstützt werden, mehr Verantwortung für die Gestaltung der eigenen Arbeitsaufgaben zu übernehmen und ihre Leistungspotentiale in Übereinstimmung mit Mitarbeiter- und Unternehmenszielen zu nutzen.

In einer Vorbereitungsphase analysieren die Teilnehmer ihre bisherige Lebenslinie und erhalten Feedback über ihre Stärken und Schwächen. Aufgrund einer Potentialanalyse und der Aufstellung eines persönlichen Gestaltungsplanes werden konkrete Handlungsschritte erarbeitet. Die darauffolgenden persönlichen Veränderungsprojekte finden auf mehreren Ebenen statt: Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen, Wahrnehmung neuer Aufgaben im bisherigen Arbeitsbereich, Tätigkeitswechsel innerhalb des Unternehmens, externer Wechsel sowie Veränderungen im privaten Lebensumfeld. Die betriebsbezogenen Vorhaben werden mit Führungskräften und dem Personalmanagement auf ihre Realisierbarkeit geprüft. Nach vier Monaten findet eine Follow-up-Veranstaltung statt und die erreichten Ergebnisse werden mit den angestrebten Zielen verglichen.

Voestalpine AG – Konzernweites LIFE-Programm

Der weltweit tätige voestalpine-Konzern hat einen hohen Personalanteil 45+ (in den nächsten 10 Jahren gehen 50 Prozent der Beschäftigten in Rente). Gleichzeitig ist die Arbeit in der Produktion durch hohe körperliche, gesundheitliche (Nachtschichtarbeit) und mentale Anforderungen gekennzeichnet, Daher wurde das Programm LIFE gestartet und verfolgt folgende Ziele:

- Neue Unternehmenskultur schaffen mit neuer Ausrichtung der Personalarbeit und der Unternehmensleitlinien

- Die Nachhaltigkeit der Belegschaft soll durch die Strategie der Generationenbalance gesichert werden (Drei-Generationen-Unternehmen)
- Anheben der Beschäftigungsdauer älterer, erfahrener Mitarbeiter
- Nachhaltige Integration von jungen weiblichen und männlichen Nachwuchskräften
- Intergenerativer Wissenstransfer, ergonomische Ausrichtung der Arbeitsplätze
- Übersicht über die Kosten durch krankheitsbedingte Fehlzeiten ermitteln

Der Wissenstransfer wird z.B. durch *Know-How-Tandem-Modelle* gefördert. Bei Technologie- und Programmierprojekten wurden z.B. Zweierteams gebildet. Die jüngeren Beschäftigten programmierten und die älteren übernahmen die Kundenbetreuung und soziale Steuerung.

Tesco „Mature Entrant Programme“ (GB)

Dieses Programm wurde gegen Ende der 80er von der Supermarktkette Tesco gestartet. Schon damals wurden fast 5.000 Frauen und Männer im Alter zwischen 55 und 70 Jahre eingestellt. Der Anteil der über 55-jährigen betrug damals 6–7%. Der Motivationsfaktor auch einer älteren Generation eine Chance im Arbeitsleben zu gewährleisten, liegt einerseits darin, dass die Führungsebene festgestellt hatte, dass Frauen und Männer im fortgeschrittenen Alter weniger Fortbildung benötigen, da ihr Umgang mit Kunden von vornherein den Vorstellungen des Unternehmens entsprach. Auf der anderen Seite führte die größere Standhaftigkeit, die höhere Zuverlässigkeit, geringere Ausfallzeiten und eine größere Genauigkeit, die diese Altersgruppe im Vergleich mit ihren jüngeren Kollegen aufweist, dazu, verstärkt Personen höheren Alters einzustellen (vgl. Vogt 2007).

HBOS plc (NL)

Dieses Programm wurde im Jahr 2001 aus einer Fusionierung von zwei Banken gegründet und hat den Code of Practice on Age Diversity in Employment übernommen. Das Ziel, das gesetzt wurde ist die „beste und höchstmotivierte Belegschaft zu haben“. Dies beinhaltet eine Generationen-Balance im Bezug auf eine Chancengleichheit für alle. HBOS haben festgestellt, dass sich der demografische Wandel nicht nur auf die Belegschaft, sondern auch auf die Kundschaft auswirkt. Dadurch legt der Finanzdienstleister Wert darauf, dass die MitarbeiterInnen das Profil der Gesellschaft reflektieren, in der sie beschäftigt sind. Die HBOS vertritt die Ansicht, dass es unabkömmlich ist, auf eine gute Mischung von jüngeren und älteren Mitarbeitern zu achten, um so ein breites Kundensegment abdecken zu können. Es wurde eine Menge von Good-Practice-Aktivitäten eingeführt. Dazu gehören ein Trainingsvideo mit dem Titel „Fair’s Fair“, Richtlinien für Manager zum Thema „Ältere“, Roadshows zum Thema „Alter“ und die Vorteile einer altersgemischten Belegschaft und Kundschaft, Fragen zum Geburtsdatum und Alter wurden aus den Bewerbungsunterlagen gestrichen usw. (vgl. Vogt 2007).

7.7 Fokus: Multiplikatoren, Stakeholder, Vorgesetzte, UnternehmensleiterInnen, BetriebsrätInnen, PersonalmanagerInnen und PersonalentwicklerInnen

In einer Reihe von Programmen erfolgt ergänzend eine Sensibilisierung bzw. Kompetenzentwicklung von Schlüsselpersonen und Multiplikatoren, wie z.B. Vorgesetzte, Unternehmensleitung, Personalverantwortliche, Betriebsräte usw.

***rebequa (Regionale Beratung und Qualifizierung in Nordrhein-Westfalen)*¹⁰³ (D)**

Dieses Projekt von Healthpro GmbH, Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen, sowie der Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks (LGH) läuft seit 2005. Ziel ist die Qualifizierung von Senior-Trainern und -Beratern im Handwerk zu „*Demografie-Beratern*“ sowie die daran anschließende Beratung von Unternehmen. Die Beratungen werden dabei auf die spezielle sozio-demografische Situation von 11 Regionen in NRW abgestimmt. Durchgeführt werden eine Beraterausbildung, Aktionstage, Qualifizierungen und Unternehmensberatungen.

***Betriebliche Kompetenzentwicklung in Klein- und Jungunternehmen*¹⁰⁴ (A)**

Dieses Projekt der WIFI-Unternehmer-Akademie der Wirtschaftskammer OÖ (www.ooe.wifi.at/uak) in Kooperation mit Institut für Unternehmensgründung und -entwicklung der Universität Linz (www.iug.jku.at) wurde 2006 – 2008 durchgeführt und wird durch EFRE und Land OÖ gefördert.

Ziel ist

- die Bereitstellung von speziell für Kleinst- und Kleinbetriebe maßgeschneiderte Instrumente zur Planung und Durchführung betrieblicher Weiterbildung
- Die Erhebung der PE-Bedarfe oö. Kleinbetriebe
- Erfahrungsaustausch zwischen Jungunternehmen und KMU hinsichtlich PE-Themata

Dabei wurden sowohl einschlägige PE-Instrumente entwickelt als auch Cases of Best Practice ihrer Umsetzung in Kleinbetrieben. Ziel ist die Entwicklung eines kleinbetriebsspezifisch angepassten Personalentwicklungskonzeptes für alle Unternehmensangehörigen. Dabei wird die Frage der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie der Qualifikation und des Einsatzes älterer Mitarbeiter in eigenen Instrumenten behandelt. Bisher nahmen an Informationsveranstaltungen sowie in speziellen, meist in Unternehmen selbst abgehaltenen Workshops deutlich über 1.000 KMU-InhaberInnen teil.

¹⁰³ www.rebequa.de

¹⁰⁴ siehe im Detail: www.ooe.wifi.at/uak, www.iug.jku.at/forschungsprojekte

Ausbildung „Training Champions“ (GB)

Im Rahmen des Small Firm Development Account (GB) werden in KMU unter 50 Mitarbeitern sogenannte internen Training Champions festgelegt. Diese sollen die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen steuern und weiterentwickeln. Diese Personen sind Mitarbeiter, die nicht in der Leitungsebene sein müssen. Sie sollen unter Anleitung eines externen Qualifizierungsberaters selbst den Weiterbildungsbedarf erheben und einen Qualifizierungs- und Entwicklungsplan durchführen. Bei positiver Begutachten erfolgt eine teilweise Kostenerstattung für Trainingsplan und Qualifizierungsmaßnahmen (s.o.).

Kompetenzorientierte Laufbahnberatung¹⁰⁵ (A)

Auf der Basis der von Lang von Wins entwickelten Kompetenzbilanzierungsinstrumente werden an der Zukunftswerkstatt Tirol Kompetenzbilanzierungsberater für kompetenzorientierte Laufbahnberatung (Lang von Wins/Triebel 2006) ausgebildet und zertifiziert. Dieses strukturierte Verfahren wird in Einzel- und Gruppencoachings durchgeführt, wobei Erfahrungen mit der Beratung von Arbeitssuchenden bzw. Beschäftigten aus Tirol vorliegen. Dieses Verfahren ist qualitativ ausgerichtet.

KODE® Kompetenzbilanzierungsberatung (D)

Auf Basis der bereits seit Jahren international in Wirtschaft und Verwaltung eingesetzten Kompetenz-Tests KODE® und KODE-X® (Heyse/Erpenbeck 2007) werden Zertifizierungskurse zum Einsatz dieser EDV-gestützten Software durchgeführt. Das quantitative Verfahren wird durch qualitative Verfahren ergänzt und kann in Einzel- und Gruppencoachinggesprächen eingesetzt werden. Auch Berater der Bundesagentur für Arbeit wurden 2008 zum Einsatz dieses Verfahrens im Zuge ihrer Bildungs- und Laufbahnberatung ausgebildet. In Deutschland sind eine Reihe von CeKoms (Centrum für Kompetenzbilanzierung) eingerichtet, die diese Verfahren einsetzen (vgl. z.B. www.cekom-nrw.de).

7.8 Sonstige Hilfestellungen

In praktisch allen Ländern werden von Projekten oder Ministerien Unternehmen, Beratungs- und Bildungsanbieter sowie NPOs mit **Preisen** ausgezeichnet, die sich mit dem Thema aktives Altersmanagement auseinandersetzen und konkrete Maßnahmen dazu gesetzt haben. So wird z.B. in Österreich vom Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz der „Nestor“-Preis verliehen. Auch in den Niederlanden werden Unternehmen ausgezeichnet, welche in die Ausbildung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer MitarbeiterInnen investieren; Weiterbildung soll dadurch zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Unternehmenskultur werden (Vogt 2007). Auch im Rahmen von generell für Weiterbildungsarbeit verliehenen Auszeichnungen wird dem Thema Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen Beachtung geschenkt, bzw. es werden diesbezüglich Sonderpreise verliehen. Als Beispiel sei der österreichische Staatspreis für lebensbegleitendes Lernen im betrieblichen Kontext („Knewledge“-Staatspreis) genannt (vgl. knowledge.at).

¹⁰⁵ siehe im Detail www.zukunftwerkstatt.at

Darüber hinaus sind in einer Reihe von Projekten Leitfäden und Praxishilfen sowie meist in Datenbanken dokumentierte PE-Instrumente und Betriebsfälle entwickelt worden. Exemplarische Beispiele für entsprechende Portale sind im Anhang B zusammengestellt.

7.9 Resümee zur Maßnahmenanalyse

- In den letzten Jahren hat die Anzahl der Forschungsprojekte, Bücher, Kongresse und Praxishilfen zum Thema demografischer Wandel international markant zugenommen. Dabei wird auch dem Themenbereich der (Re-)Qualifizierung älterer unselbständig Beschäftigter, (Langzeit)-Arbeitsloser sowie älterer GründerInnen hohes Augenmerk geschenkt.
- Mit der deutlichen intensivierten Diskussion über die Auswirkungen des demografischen Wandels u.a. für die Arbeitswelt auf politischer Ebene hat die Anzahl von geförderten Programmen, Projekten, Kampagnen, Netzwerken usw. zugenommen – von EU-Ebene über Bundes- und Landesprogramme bis auf lokale Ebene.
- Die Palette von Unterstützungsmaßnahmen und Instrumenten ist durch die Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze im Rahmen von geförderten Pilotprojekten und Programmen in den letzten Jahren deutlich verbreitert worden. Dabei werden nicht nur didaktische Innovationen im traditionellen Schwerpunkt – Weiterbildungskurse und -seminare speziell für die Zielgruppe 50+ – entwickelt und erprobt, sondern die Leistungspalette wird deutlich auch in den Bereich Beratung (Berufswahlberatung, Laufbahnberatung, Kompetenzberatung, persönliche Beratung usw.) erweitert. Dabei werden Instrumente sowohl für die Hand der Berater/TrainerInnen als auch für Personalentwicklungsverantwortliche in Unternehmen, insbesondere in KMU, entwickelt. Als besonders wichtig wird dabei das Instrument des Entwicklungsplanes (persönlicher Entwicklungsplan, Bildungsplan, elderly plan usw.) eingeschätzt. Es werden auch zunehmend neue Formen der Kooperation zwischen Unternehmen und Bildungsträgern entwickelt.
- Die zunehmende Bedeutung von nicht-organisierter Weiterbildung (z.B. die Kompetenzentwicklung in den vielfältigen Formen des on-the-job-Trainings, die Kooperation mit Herstellerunternehmen im Zuge innovativer Formen von Kundens Schulung, selbstgesteuerte Lerngruppen und Lerntandems) wird insbesondere vor dem Hintergrund des Lerntransfers und der Akzeptanz in der Zielgruppe älterer ArbeitnehmerInnen hervorgehoben.
- Trotz der breiten Maßnahmenpalette liegen nach wie vor nur wenige aussagekräftige Evaluationsdaten über die (langfristige) Wirkung einzelner Instrumente und Ansätze vor. Auch die eher wenigen veröffentlichten umfassenden Evaluationen einzelner Ansätze weisen auf erhebliche Probleme bei der Feststellung von Wirkungseffekten hin. Dies erschwert die Beurteilung, welche (neuen) Projektbeispiele tatsächlich als cases of best practice gelten können und ggf. auch in andere Länder transferiert werden sollten. Einzelstudien zeigen auch Akzeptanzunterschiede zwischen einzelnen Förderprogrammen auf.
- Tendenziell ist – z.B. in Deutschland – ein Trend von institutioneller Förderung des Angebotes hin zur Unterstützung von Projekten und Programmen zu bemerken.

- In den Projekten, die auf eine Unterstützung von Unternehmen, insbesondere von KMU, abzielen, steht in den meisten Fällen Qualifizierungsberatung und Weiterbildungsberatung sowie Unterstützung von Betriebsverantwortlichen bei der Erstellung betrieblicher Personalentwicklungskonzepte im Vordergrund. Unterstützend dazu werden im Projekt entwickelte Instrumente und cases of best practice meist in Datenbanken zusammengefasst und Projektportale sollen Vernetzungs- und Disseminationsaktivitäten unterstützen. Damit ist für InteressentInnen bereits eine Fülle von Instrumentarien verfügbar.
- Hervorgehoben wird hinsichtlich der Zielgruppe KMU, dass diese vorwiegend durch die Arbeit an ihren betriebspezifischen aktuellen Problemen zur Mitarbeit motiviert werden können. D.h. es sind in intensiven Beratungen maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln.
- Betont wird die Notwendigkeit eines längerfristigen Kontaktes zwischen externen Anbietern und Experten und Unternehmen, um die notwendige Vertrauensbasis zu schaffen und auch in der Implementierungsphase unterstützen zu können.
- Dabei stellen insbesondere die zeitlichen Begrenzungen von Projekten, Fluktuation von Projektpersonal und die selektive Partnerauswahl (es wird vorwiegend mit bereits weiterbildungsaktiven Unternehmen gearbeitet) Probleme dar.
- Aufgrund der Fülle der Unterstützungsangebote wird auf die Bedeutung einer Systematisierung und Abstimmung von Förderansätzen, auf Erhöhung der Angebots-transparenz, Abbau erforderlicher „Projektbürokratie“ und eine Intensivierung von Wirkungsforschung hingewiesen.
- Insbesondere im Aufbau von Supportstrukturen in den Unternehmen, inkl. Sensibilisierung und Qualifizierung von Weiterbildungspersonal, Führungskräften und anderen Schlüsselpersonen und Betriebsräten, wird ein wichtiger Ansatz zur nachhaltigen Implementierung gesehen.

8 Resümee aus der Studie und Handlungsoptionen/-felder aus ExpertInnen-Sicht zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung „älterer“ ArbeitnehmerInnen

8.1 Resümee aus den statistischen Analysen und der internationalen Maßnahmenanalyse

Folgende **stilisierte Fakten zur Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen/ArbeitnehmerInnen** zeigen sich aus einer **internationalen Metaperspektive**:

- In allen Ländern sinken die Weiterbildungsbeteiligungsquoten mit fortschreitendem Alter.
- Es bestehen relativ ausgeprägte Unterschiede zwischen den Ländern bzgl. der diversen Beteiligungsquoten.
- Die Beteiligung an formaler Weiterbildung ist in allen Ländern bei älteren Personen deutlich „unwichtiger“ als non-formale Weiterbildung bzw. informelles Lernen.
- Skandinavische Länder und die Schweiz liegen bei den meisten Indikatoren zur Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen im Spitzenfeld.
- Österreich ist im Ländervergleich sehr unterschiedlich positioniert: Beteiligung Älterer an formaler Bildung ist in Österreich sehr niedrig; bei der nicht-formellen Bildung liegt Österreich im Mittelfeld und bei der informellen Bildungsbeteiligung nimmt Österreich die Spitzenposition ein (dies aber nur aufgrund der hohen Werte beim Bildungsfunk).

Die internationale Perspektive wirft auch Fragen bezüglich des **Zusammenhangs zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Beschäftigung** auf, da für die meisten europäischen Staaten keine Korrelation zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Erwerbsbeteiligung älterer Personen festgestellt werden kann. In den meisten Ländern dürften demnach die nationalen Regelungen zum Pensionsantrittsalter, die Nettoersatzrate (Verhältnis zwischen Pension und Letztbezug aus der Erwerbstätigkeit), die Arbeitsmarktsituation für ältere Personen etc. deutlich größere Wirkungen auf die Beschäftigungsrate älterer Personen haben als die Weiterbildungsbeteiligungsquote der Älteren. Eine Ausnahme stellen die skandinavischen Länder und die Schweiz dar, die sich durch eine hohe Weiterbildungsbeteiligung in Kombination mit einer hohen Beschäftigtenquote Älterer auszeichnen. Dies deutet darauf hin, dass forcierte Anstrengungen in Richtung einer deutlichen Hebung der beruflichen Weiterbildung Älterer sehr wohl auch Auswirkungen auf deren Beschäftigungsquote haben können¹⁰⁶.

Was lässt sich zur Weiterbildung älterer Personen in **Österreich** sagen? Aus einer demografischen Perspektive zeigt sich, dass die absolute und relative Zunahme der über 45-Jährigen eine Herausforderung für die Qualifikationsstrukturerneuerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter darstellt, da in dieser Altersgruppe ein sukzessiver Rückgang der beruflich (und privat) motivierten Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten ist. Einerseits wird Weiterbildung im Segment der „älteren Personen“ also immer wichtiger – andererseits zeichnet sich diese Altersgruppe aber durch eine sinkende Weiterbildungsbeteiligung aus.

¹⁰⁶ Hier stellt sich aber auch die Frage nach der Kausalität der Zusammenhänge: Ist es so, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung auch höhere Weiterbildungsbeteiligung nach sich zieht oder genau umgekehrt, d.h., dass eine höhere Weiterbildungsbeteiligung auch die Employability und somit die Erwerbsquote älterer Personen erhöht.

Ein grundsätzlich ähnlicher „altersbedingter“ Verlauf der Weiterbildungsbeteiligung ist auch bei den **ArbeitnehmerInnen** gegeben, wenngleich die (insb. beruflich motivierte) Weiterbildungsbeteiligung in allen Altersgruppen etwas höher ist als in der Gesamtbevölkerung. Zwar geht bei ArbeitnehmerInnen ab etwa dem 45. Lebensjahr die Beteiligung ebenfalls zurück – bei den weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen liegt aber auch in den älteren Kohorten der Schwerpunkt bei berufsbezogenen Kursen (rund drei Viertel aller Teilnahmen sind berufsbezogen und es zeigen sich keine „Alterseffekte“)¹⁰⁷. Hinsichtlich der Kursqualität (Indikator aus Kursdauer und Kurskosten) deuten sich aber Alterseffekte an: So belegen ältere WIFI-KursteilnehmerInnen häufiger kürzere und kostengünstigere Kurse als jüngere KursteilnehmerInnen. Und auch die Kursinhalte ändern sich: Mit dem Alter nimmt die Kursbelegung in den Themenfeldern EDV (Computerbedienung) und Sprachkurse zu.

Bis zum 55. Lebensjahr kann eine stabile Verteilung der Lernorte beobachtet werden. Knapp 40% der Weiterbildungsmaßnahmen werden im innerbetrieblichen Setting durchgeführt. Danach sinkt dieser Anteil sukzessive ab. Auffallend an den Teilnahmequoten von ArbeitnehmerInnen an berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten sind die deutlichen Branchenunterschiede. Einerseits deutet dies auf unterschiedliche branchentypische Zugangsmöglichkeiten hin – andererseits spiegeln sich darin aber auch offensichtlich unterschiedliche branchenspezifische Bedarfslagen wider. Zudem ist ein interessanter Effekt beobachtbar: In Branchen mit einem hohen Anteil an beruflich weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen, ist tendenziell auch die Weiterbildungsquote der älteren ArbeitnehmerInnen höher.

Die Branchen unterscheiden sich auch was das Vorhandensein einer betrieblichen Weiterbildungsinfrastruktur (d.h. Weiterbildungsprogramme und -förderungen bzw. betriebsinterne Weiterbildungseinrichtungen bspw. in Form von Schulungszentren) betrifft¹⁰⁸. Und von dieser geht ein positiver Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung der ArbeitnehmerInnen aus. Dieser Effekt ist aber nur für ArbeitnehmerInnen bis zum 55. Lebensjahr stark ausgeprägt. Danach (d.h. für ArbeitnehmerInnen 55+) sind nur mehr marginale Effekte beobachtbar. Offensichtlich reichen also betriebliche Weiterbildungsstrukturen für sich genommen nicht aus um die berufliche Weiterbildungspartizipation von älteren ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen.

Auf einer Metaebene zeigen sich – neben diesen alterstypischen Effekten – aber auch Unterschiede nach dem Geschlecht, dem formalen Bildungsabschluss, der beruflichen Stellung, dem Migrationshintergrund und ob eine betriebliche Weiterbildungsinfrastruktur vorhanden ist. Und diese Effekte sind oftmals stärker ausgeprägt als die „altersbedingten“ Effekte. Bemerkenswerterweise können aber „klassische“ Einflussgrößen wie sozio-demografischer Hintergrund oder betriebliches Umfeld/Branchenzugehörigkeit nur einen vergleichsweise geringen Prozentsatz der beobachtbaren Variation im Weiterbildungsverhalten der ArbeitnehmerInnen erklären. Und auch **das chronologische Alter ist für sich selbst genommen keine wirklich erklärende Variable**. Kenntnisse und Wissen infolge informellen Lernens, die Qualifikationsanforderungen im Beruf, das betriebliche Umfeld (insb. die Einstellung und Angebote seitens des Arbeitgebers gegenüber der Weiterbildung älterer

¹⁰⁷ Für die Gesamtbevölkerung zeigt sich ab dem 55. Lebensjahr eine deutliche Verschiebung der Kursinhalte in Richtung privat motivierter bzw. freizeitbezogener Zwecke.

¹⁰⁸ Anhand der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung zeigt sich auch ein Unternehmensgrößeneffekt bezüglich des Vorhandenseins diverser betrieblicher Weiterbildungs-/Personalpolitiken. Mit der Unternehmensgröße steigt der Anteil an Betrieben, die derartige Angebote für ihre Beschäftigten bereitstellen.

Beschäftigter) und auch die persönlichen biografischen Erfahrungen (im Beruf, mit Weiterbildung) intervenieren in einer komplexen Weise mit dem chronologischen Alter. Simple stereotype Zuschreibungen (bspw. zur Lernfähigkeit „älterer“ Personen) gehen daher am Kern vorbei und tragen wenig zum Verständnis des – auf der Metaebene beobachtbaren – Rückgangs der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen bei. Lediglich für den unmittelbaren Zeitraum vor der Pensionierung kann ein deutlicher Rückgang des Interesses sowie der wahrgenommenen Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung beobachtet werden. Dies bestätigt sich auch durch die Unternehmensbefragung in der seitens der Arbeitgeber immer wieder diese Erfahrung mit älteren MitarbeiterInnen geäußert wurde.

Aus den Analysen zu den Motiven einer Weiterbildungsteilnahme offenbart sich die zentrale Bedeutung, die ein grundsätzliches inhaltliches/thematisches Interesse und generell die Freude am Lernen für eine Weiterbildungsbeteiligung haben. Und dies vor allem (auch) bei älteren KursteilnehmerInnen. Mit steigendem Alter kann zwar ein sukzessives Abnehmen des **Interesses** und auch der Weiterbildungsteilnahme beobachtet werden. Der Realisierungsgrad (Anteil der weiterbildungsaktiven an den weiterbildungsinteressierten ArbeitnehmerInnen) geht aber erst ab dem 65. Lebensjahr deutlich zurück¹⁰⁹.

Zentrale **Motive/Motivationslagen** für die Weiterbildungsteilnahme der ArbeitnehmerInnen sind Qualifikationsanpassung (Arbeitsplatzsicherung, Anpassung an neue Tätigkeiten etc.) und/oder der berufliche Aufstieg (höheres Gehalt, „Karriere“, interessantere/anspruchsvollere Tätigkeit). Bei vielen KursteilnehmerInnen „überlappen“ sich diese Motivationslagen: So ist mit dem Qualifikationsanpassungsmotiv zumeist auch die Hoffnung verbunden, dass die Weiterbildung zu einem beruflichen Aufstieg führt. Und die mögliche Realisierung des Aufstiegsmotivs setzt voraus, dass es durch die Kursteilnahme zu einer Qualifikationsanpassung/-erneuerung kommt. Zudem zeigte sich, dass Gehaltssteigerungsmotive oftmals nicht so wichtig sind als wie vermutet wird.

Zentrale „**altersabhängige**“ **Motive** für Aktivitäten im Rahmen der beruflichen Weiterbildung sind für ArbeitnehmerInnen die Weiterentwicklung der betrieblichen Position sowie die Auffrischung/Aktualisierung veralteter Kenntnisse. Erwartungsgemäß spielt das Argument der Wissensaktualisierung mit steigendem Alter eine immer wichtiger werdende Rolle als Weiterbildungsmotiv. Dagegen ist eine Verbesserung der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten tendenziell für jüngere Personen ein wichtiges Motiv. Das Motiv der Sicherung der Beschäftigung durch Weiterbildung nimmt interessanterweise mit dem Alter tendenziell ab.

Laut Mikrozensus 2003 bekundete die überwiegende Mehrheit (80%) der TeilnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung positive **Auswirkungen** auf ihre berufliche Tätigkeit. Und dies überwiegend hinsichtlich einer Verbesserung der beruflichen Situation. Etwa ein Viertel sieht (auch) positive Auswirkungen im Sinne einer Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit. Interessanterweise können zwar Gender- aber **keine Alterseffekte bezüglich der Auswirkungen** festgestellt werden.

Am Beispiel der WIFI-KursteilnehmerInnen lassen sich **differenzierte Analysen zur Auswirkung des Kursbesuches** machen. Generell wird von ihnen die hohe Nützlichkeit der durch den Kursbesuch vermittelten Kenntnisse für die berufliche Tätigkeit betont (und dies auch für KursteilnehmerInnen 55+). Zum Aspekt der **Lohneffekte** zeigt sich, dass WIFI-

¹⁰⁹ Rund zwei Drittel der weiterbildungsinteressierten ArbeitnehmerInnen führten auch tatsächlich Weiterbildungsmaßnahmen durch.

KursteilnehmerInnen ein Jahr nach der Kursteilnahme ein um durchschnittlich 11% höheres Einkommen hatten als vor dem Kursbesuch. Im Vergleich dazu lag das mittlere jährliche Einkommenswachstum bei während der letzten fünf Jahre weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen nur bei 4-5%. Die Einkommenssteigerungen können aber nicht allein auf den WIFI-Kurs zurückgeführt werden. Denn man kann davon ausgehen, dass es sich bei der Gruppe weiterbildungsaktiver Personen um eine Gruppe handelt, bei der ein überdurchschnittliches Ausmaß an Motivation, Ehrgeiz, Fleiß etc. vorherrscht und dass diese Eigenschaften bzw. Verhaltensmuster auch im „üblichen“ beruflichen Kontext gegeben sind und daher auch sonst (d.h. auch im Fall, dass sie keinen WIFI-Kurs absolviert hätten) zu Gehaltssteigerungen geführt hätten.

Einen direkten Einfluss der WIFI-Kursteilnahme auf ihre Einkommensentwicklung gaben rund ein Fünftel der KursteilnehmerInnen an. Für diese Gruppe lag die durchschnittliche Einkommenssteigerung bei rund 23%. In allen Altersgruppen kann festgestellt werden, dass die Einkommenssteigerungen jener KursteilnehmerInnen, die angaben, dass der Kurs einen direkten Einfluss hatte, deutlich über den durchschnittlichen Einkommenssteigerungen der anderen KursteilnehmerInnen liegen. Und nach Altersgruppen betrachtet zeigen sich deutlich unterschiedliche „**Rendite**“-**Effekte**: Einerseits sinkt die Realisierungschance beruflicher Weiterbildung im Sinne ihres Effekts ein höheres Einkommen zu erzielen mit dem Alter ab – andererseits, erzielt man aber aufgrund der Kursteilnahme ein höheres Einkommen, dann ist dieser Einkommenssteigerungseffekt bei älteren KursteilnehmerInnen sogar größer. Die Analyse ergab auch, dass es insbesondere auf zwei Rahmenbedingungen ankommt, dass überhaupt ein Einkommenseffekt erzielt wird und wie hoch dieser ausfällt. Zum einen ist dies die Abstimmung/Absprache über die Kursteilnahme/die Kursinhalte mit dem Arbeitgeber schon vor Kursbeginn¹¹⁰. Und zum zweiten hängt es auch von der Kursqualität ab (längere und kostenintensivere Kurse haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass Einkommenseffekte erzielt werden).

Betrachtet man **Finanzierungsaspekte** der Weiterbildung, dann ist deren **gemischte Ressourcenaufbringung** charakteristisch. So leisten Unternehmen einen wichtigen Beitrag in Form direkter Kursfinanzierung und/oder in der Bereitstellung von Arbeitszeit. ArbeitnehmerInnen leisten dagegen einen wichtigen Beitrag in Form des Verzichts auf Freizeit und in Form direkter Kursausgaben. Und auch öffentliche Förderungen spielen keine unwesentliche Rolle.

Aus einer **Altersperspektive** lassen sich nur folgende **gering ausgeprägte Effekte** beobachten: Eine leicht steigende Tendenz zu privater Finanzierung und ein steigender Anteil nicht geförderter KursteilnehmerInnen (primär aufgrund des rückgängigen Anteils der Förderungen durch den Arbeitgeber). Die Anteile öffentlicher Förderungen sind dagegen in den Altersgruppen stabil¹¹¹. Das Ausmaß von Kursbesuchen während der Arbeitszeit ist aber nach dem Alter betrachtet sehr stabil (rund die Hälfte der berufsbezogenen Kursbesuche

¹¹⁰ Am Beispiel der WIFI-KursteilnehmerInnen zeigt sich auch das geringe Ausmaß an Absprache/Abstimmung mit dem Arbeitgeber vor der Weiterbildungsteilnahme. Neben Unterschieden nach dem Geschlecht, der beruflichen Stellung und des formalen Bildungsniveaus findet eine derartige Kommunikation bei älteren ArbeitnehmerInnen weniger häufig statt als bei den Jüngeren.

¹¹¹ Bei TeilnehmerInnen an externen WIFI-Kursen sinkt dagegen der Anteil der durch Landesförderungen bezuschusster KursteilnehmerInnen mit dem Alter sukzessive ab. Ein gegenläufiger Alterseffekt zeigt dafür bei den Förderungen durch die Interessensvertretungen (insb. der AK) sowie durch das AMS.

findet während der Arbeitszeit statt). Neben (ebenfalls relativ gering ausgeprägten) Gendereffekten sind insbesondere nach der beruflichen Stellung deutlich unterschiedliche Finanzierungsmodi gegeben.

Es wurde auch untersucht ob sich die **Förderwahrscheinlichkeit** (eines Kursbesuchs während der Arbeitszeit, einer (teilweisen) Kurskostenübernahme durch den Arbeitgeber, Inanspruchnahme öffentlicher Förderungen) für externe WIFI-Kurse nach dem Alter der KursteilnehmerInnen unterscheidet. Es stellte sich heraus, dass **das Alter** zu allen drei Aspekten **keine signifikante Erklärungsvariable** ist. Die „bestimmenden“ Faktoren liegen in anderen Bereichen. Nämlich – für die ersten beiden Fragen – ob es zu einer Abstimmung/Absprache mit dem Arbeitgeber zum Kursbesuch kam, der Kursqualität (je länger und kostenintensiver ein Kurs war, desto größer auch die Wahrscheinlichkeit einer (zumindest teilweisen) Kursfinanzierung seitens des Arbeitgebers) und/oder des Kursbesuchs während der Arbeitszeit und des Kursinhaltes. Und zur Frage der öffentlichen Förderwahrscheinlichkeit kann festgestellt werden, dass diese deutlich niedriger ist für KursteilnehmerInnen, die den Kurs seitens des Arbeitgebers (zumindest teilweise) finanziert bekamen oder wenn der Kurs während der Arbeitszeit besucht werden konnte. Und auch die Einkommenslage (sowie die soziale Schichtzugehörigkeit) sind signifikante Einflussfaktoren: Je höher die soziale Schichtzugehörigkeit, desto niedriger ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung und je höher der Anteil der Kurskosten (vor der Förderung) am Einkommen, desto wahrscheinlicher ist die Inanspruchnahme der Förderung.

Weiterbildung vollzieht sich nicht nur im Rahmen formaler und non-formaler Settings, sondern ganz Wesentlich auf informelle Art und Weise. **Informelles Lernen** ist dadurch gekennzeichnet, dass sich der Lernende bewusst für sie entscheidet, sie selbstständig organisiert und durchführt, ohne dass eine Lehrperson bzw. eine Bildungseinrichtung beteiligt ist. Zu den Aktivitäten des informellen Lernens zählen Selbststudium durch Nutzung von Fachliteratur, Nutzung von Lernangeboten im Internet, Lernen durch Bildungs-/Informationssendungen in Rundfunk und Fernsehen, Audio- oder Videokassetten, Nutzung von Computerprogrammen zum Lernen, Besuch von Bibliotheken, Museen, Ausstellungen und der arbeitsbezogene Wissensaustausch mit KollegInnen.

Gewisse Alterseffekte lassen sich zwar hinsichtlich der unterschiedlichen Formen informellen Lernens feststellen, es muss aber betont werden, dass die Effekte die vom Bildungsniveau und der beruflichen Stellung ausgehen viel stärker ausgeprägt sind als die Alterseffekte. Gerade die engen Zusammenhänge zwischen formalem Bildungsniveau bzw. der beruflichen Stellung der/s Arbeitnehmers/in und dem Ausmaß informeller Lernaktivitäten können auch als Hinweise für die Bedeutung lernfördernder beruflicher Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsanforderungen („*conducive learning environment*“) interpretiert werden.

Dies verweist wiederum darauf, dass dem Alter per se nur eine geringe Erklärungskraft für die beobachtbare Heterogenität in der Weiterbildungsbeteiligung und -intensität von ArbeitnehmerInnen zukommt. Zudem bedeutet ein höheres Lebensalter nicht automatisch, dass in allen Formen informellen Lernens zurückgeht. So besucht ein höherer Anteil älterer ArbeitnehmerInnen bspw. Vorträge oder sieht sich Bildungssendungen an als dies in den jüngeren Kohorten der Fall ist.

Was sind nun die **Meinungen und Erfahrungen der Unternehmen** zur Weiterbildung „älterer“ ArbeitnehmerInnen?

Anhand einer eigens für diese Studie durchgeführten Primärerhebung (bei Betrieben, die ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren beschäftigen) lässt sich abschätzen, dass **rund ein Drittel der österreichischen Betriebe MitarbeiterInnen hat, die älter als 45 Jahre sind**. Im Schnitt sind pro Betrieb, die ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren beschäftigen, etwa 40% aller Beschäftigten älter als 45 Jahre alt. Rund ein Viertel ist älter als 50 Jahre und 14% sind älter als 55. Anteilsmäßig ist bei den Kleinstbetrieben die Beschäftigung von Personen über 45 Jahren zwar seltener – wenn aber Personen aus dieser Altersgruppe beschäftigt werden, dann ist deren Anteil an den Gesamtbeschäftigten in den Kleinstbetrieben deutlich größer als in größeren Betrieben. Auch zwischen den Branchen sind deutliche Unterschiede feststellbar.

Seitens der Unternehmen wird man **ab etwa 50 Jahren als ältere/r ArbeitnehmerIn angesehen** (es gibt aber etliche Betriebe, die mit diesem Begriff sehr unterschiedliche Altersgruppen assoziieren).

Seitens der Unternehmen wird in den nächsten Jahren **generell ein steigender Weiterbildungsbedarf** erwartet. Und dieser **betrifft beide Altersgruppen (unter 50-Jährige und 50+) gleichermaßen**. Der zukünftige Weiterbildungsbedarf unterscheidet sich aber was die einzelnen Branchen betrifft. Und dies teilweise auch was die beiden „Subgruppen“ der unter 50-Jährigen und der 50+ betrifft.

Die überwiegende **Mehrheit** der Unternehmen **ist der Meinung, dass Weiterbildung bis relativ knapp oder sogar unmittelbar vor dem Pensionsantritt noch wichtig/sinnvoll ist**. Auf der Branchenebene zeigen sich aber deutliche Unterschiede. Und der Großteil der Unternehmen ist auch **überzeugt, dass sich Weiterbildung älterer Beschäftigter aus betrieblicher Sicht rentiert**.

Rund zwei Drittel der Unternehmen sind aufgrund ihrer Erfahrungen der Ansicht, dass...

- üblicherweise die Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter niedriger ist als jene der jüngeren MitarbeiterInnen
- ältere Beschäftigte generell schwerer zu motivieren sind an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen
- sich der inhaltliche Weiterbildungsbedarf zwischen diesen beiden Altersgruppen unterscheidet
- spezielle Anreize nötig sind, damit sich ältere ArbeitnehmerInnen weiterbilden.

Zwischen diesen Dimensionen gibt es zwar Zusammenhänge – bspw. in der Form, dass Unternehmen die eine niedrigere Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter angaben oftmals auch der Ansicht sind, dass diese schwerer zu motivieren sind an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und man daher ggf. spezielle Anreize benötigt. Die betriebliche Realität ist aber komplexer und heterogener, als dass sich ein simples Bild im Sinne direkter Übereinstimmung zwischen diesen vier Dimensionen zeichnen ließe. Das hat möglicherweise auch mit unterschiedlichen formalen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und mit divergierenden Ansprüchen an die qualitative Dimension von Weiterbildungsmaßnahmen zu tun. Dies kann aus den ausgeprägten Branchenunterschieden hinsichtlich der diversen

Erfahrungen der Unternehmen bezüglich der Weiterbildung älterer Beschäftigter abgeleitet werden.

Im Kern lassen sich vier **unternehmerische Begründungslinien einer attestierten niedrigeren Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsmotivation älterer Beschäftigter** festmachen: Zum einen meinen die Unternehmen, dass ältere ArbeitnehmerInnen oftmals keinen Sinn mehr in Weiterbildungsaktivitäten sehen, da sie diese entweder nicht mehr als notwendig erachten oder weil sie sich nicht mehr rentieren. Insbesondere der Zusammenhang mit der baldigen Pensionierung wurde dabei angeführt. Ein zweiter Punkt betrifft eine gewisse Inflexibilität, die die Unternehmen wahrnehmen. Dies betrifft den Widerstand sich auf neue Herausforderungen einzustellen (ältere ArbeitnehmerInnen berufen sich demnach oft auf ihre Erfahrung) und auch die Einstellung seitens der Beschäftigten, dass ihre Qualifikation/ihr Wissen ausreicht. Als dritten Aspekt wurden Schwellen- und Versagensängste in Zusammenhang mit Weiterbildung genannt (insbesondere was die neuen Technologien betrifft). Und viertens wird ein Nachlassen der Motivation genannt (u.a. auch eine gewisse „Ausgelaugtheit“/Bequemlichkeit). Interessanterweise wurde von nur wenigen Unternehmen angeführt, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter nachlässt.

Der primäre Ansatzpunkt damit ältere Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen wird in **finanziellen Anreizen** (in Form eines höheren Gehaltes/einer Prämie) gesehen. Viele Betriebe betonten auch, dass es noch Aufstiegsmöglichkeiten für weiterbildungsaktive ältere Beschäftigte geben sollte bzw. dass eine Arbeitsplatzsicherheit auch von einer Weiterbildungsteilnahme abhängt. Ein weiteres Mittel wird im **Motivieren/Überzeugen im Gespräch** gesehen. Weitere genannte Anreize aus Unternehmenssicht sind: Weiterbildungsteilnahme während der Arbeitszeit, Kurskostenübernahme durch das Unternehmen, „Abgeltung“ der Kursteilnahme durch mehr Freizeit, Arbeitserleichterung aber auch altersgemischte Teams. Auffallend ist, dass **nur eine Minderheit der Unternehmen für eine Intervention seitens der öffentlichen Hand (in Form öffentlicher Förderungen) plädierte**. Und von nur wenigen Betrieben wurde angesprochen, dass es zu wenig attraktive Weiterbildungs-/Kursangebote gäbe. Die meisten Unternehmen sind demnach der Meinung, dass sie selbst für das Setzen/Anbieten adäquater Anreize verantwortlich sind.

Als **besonders für ältere Beschäftigte relevante Weiterbildungsinhalte** stehen EDV-PC-Computerkenntnisse, mithin der Bereich der neuen Technologien (Internet), auf der Prioritätenliste der Unternehmen ganz oben. Aber auch fachspezifische Weiterbildung (Fach- und Produktkenntnisse) sowie teilweise Fremdsprachenkenntnisse sind von besonderer Relevanz. Im Bereich der Soft-Skills wurden genannt: Kommunikation/Rhetorik (und dies auch im innerbetrieblichen Kontext), Motivation und Mitarbeiterführung.

Die **Einschätzung der Unternehmen zur Frage der Lernfähigkeit älterer Beschäftigter** ist grob gesprochen zweigeteilt: Etwa die Hälfte der Betriebe ist der Ansicht, dass die Lernfähigkeit älterer Beschäftigter niedriger ist als jene der Jüngeren. Die andere Hälfte der Unternehmen sieht dagegen keine Unterschiede hinsichtlich der Lernfähigkeit in den beiden Altersgruppen. Die Einschätzung der Unternehmen zur Lernfähigkeit älterer Beschäftigter streut nicht nur stark zwischen den Branchen sondern auch innerhalb ein und derselben Branche. Es gibt Indikatoren dafür, dass offensichtlich noch relativ weit verbreitete Vorstellungen vorherrschen, was eine vermeintlich niedrigere Lernfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen betrifft.

Weiterbildung von MitarbeiterInnen wird hauptsächlich in Form einer (zumindest teilweisen) Kostenübernahme und auch durch eine Kursteilnahme während der Arbeitszeit bzw. teilweise während der Arbeitszeit unterstützt. Die Abstimmung mit dem/r ArbeitnehmerIn über Kursinhalte und Teilnahmebedingungen ist auch weit verbreitet¹¹². Relativierend muss aber angeführt werden, dass dieses positive Bild betrieblicher Weiterbildungspolitik keine Aussagen über das tatsächliche Ausmaß an Weiterbildung (im Sinne der Weiterbildungsbeteiligung, Häufigkeit etc.) impliziert. Der **Großteil der Betriebe sieht Weiterbildung aber primär in der Verantwortung der MitarbeiterInnen selbst.**

Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte unterscheiden sich in den meisten Unternehmen grundsätzlich nicht von jenen für jüngere MitarbeiterInnen. Ein Fünftel der Betriebe bietet aber doch spezielle Formen der Weiterbildung für ältere Beschäftigte an. Die Heterogenität betrieblicher Weiterbildungs“politiken“ wird auch von der Unternehmensgröße sowie der Branchenzugehörigkeit beeinflusst. Für den in dieser Studie relevanten Fokus auf ältere ArbeitnehmerInnen lässt sich ein Betriebsgrößeneffekt bei der Frage, ob sich Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte grundsätzlich von jenen der Jüngeren unterscheiden feststellen: Je mehr Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte grundsätzlich ident mit jenen für jüngere MitarbeiterInnen sind. Und Unternehmen im Bank- & Versicherungswesen sowie dem KFZ-Bereich stimmen dieser Grundausrichtung überdurchschnittlich öfter zu als Betriebe in den Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Verkehr & Nachrichten.

In 60% aller Unternehmen gibt es spezifische Programme/Angebote für ältere ArbeitnehmerInnen. Die häufigsten Formen sind (altersadäquate) Arbeitszeitflexibilität sowie altersgemischte Teams. Aber auch spezifische Bildungsprogramme für ältere MitarbeiterInnen und Gesundheitsprogramme/-angebote für diese MitarbeiterInnengruppe kommen in rund einem Fünftel der Unternehmen vor. Die Betriebe unterscheiden sich nach der Unternehmensgröße und nach der Branchenzugehörigkeit ob bzw. welche Programme für ältere Beschäftigte angeboten werden (der Anteil der Betriebe, die überhaupt keine Programme/Angebote für ältere ArbeitnehmerInnen haben ist bei den Kleinbetrieben deutlich höher als bei den größeren Unternehmen).

Im Ausbau/in der Erhöhung der finanziellen Förderungen (auch für Betriebe) sehen über die Hälfte der Betriebe das primäre **Instrument öffentlicher Initiative zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen.** Es gibt aber auch eine Reihe von Unternehmen, die entweder der Meinung sind, dass es bereits ein genügend breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen sowie an finanziellen Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen gibt oder die sich generell gegen eine Involvierung der öffentlichen Hand in diesem Bereich aussprechen. Rund 10% der Unternehmen plädieren für einen Ausbau spezieller Weiterbildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen. Auch hinsichtlich eines besseren zeitlichen und regional erreichbaren Angebots wurden Aussagen getroffen.

Für diese Studie wurde auch eine eigene Primärerhebung bei während der letzten fünf Jahre **nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen** durchgeführt. Demnach haben in den jüngeren Kohorten etwa zwei Drittel der Frauen und rund 80% der Männer zumindest einmal

¹¹² Dies ist ein interessanter Unterschied zu den Aussagen der WIFI-KursteilnehmerInnen.

während der letzten fünf Jahre an beruflicher Weiterbildung (in Form betriebsexterner oder -interner Kurse, Seminare etc.) teilgenommen. Die Teilnahmequoten liegen für die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen niedriger (bei rund 50%). Die Teilnahmequote der ArbeitnehmerInnen 55+ liegt in etwa so hoch wie jene der 45- bis 54-Jährigen. Und nur rund 15% aller ArbeitnehmerInnen hat während ihres bisherigen Berufslebens noch nie einen Weiterbildungskurs besucht. Im Vergleich zum Mikrozensus 2003 (einjähriger Beobachtungszeitraum) lässt sich der Schluss ziehen, dass **ArbeitnehmerInnen in einem offensichtlich deutlich höheren Ausmaß berufliche Weiterbildungsaktivität durchführen** als man aufgrund eines relativ kurzen Beobachtungszeitraumes annehmen würde. Und dieses höhere Ausmaß an beruflicher Weiterbildung zeigt sich in allen Altersgruppen.

Die Gründe dafür, dass ArbeitnehmerInnen während der letzten fünf Jahre an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, hängen offenbar mit sehr individuellen Konstellationen zusammen. Und es ist **primär nicht das chronologische Alter, womit die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen erklärt werden könnte**. Lediglich für ArbeitnehmerInnen mit einer zeitlichen Nähe zur Pensionierung zeigt sich ein Zusammenhang von Nichtteilnahme und „Alter“. Dabei ist es aber wiederum nicht das „Alter an sich“, sondern es wird keine Notwendigkeit/kein Bedarf an beruflicher Weiterbildung mehr geortet.

Aus dem Antwortverhalten der während der letzten fünf Jahre nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen zur Frage **was notwendig wäre/was sie motivieren könnte** berufliche Weiterbildungsaktivitäten zu setzen, kann der Schluss gezogen werden, dass es eigentlich keine altersspezifischen oder alterstypischen Erfordernisse gibt. Vielmehr geht es darum die individuelle Situation des/r älteren Arbeitnehmers/in zu berücksichtigen – und diese Voraussetzung gilt grundsätzlich „genauso“ für jüngere nicht weiterbildungsaktive ArbeitnehmerInnen.

Wichtige Anreizfaktoren können in einem höheren Gehalt, einem beruflichen Aufstieg, einem interessanteren beruflichen Tätigkeits- bzw. Aufgabengebiet aber auch in der Sicherung des Arbeitsplatzes verortet werden. Wichtig ist dabei die Verlässlichkeit mit der der/die ArbeitnehmerIn davon ausgehen kann, dass nach erfolgter Weiterbildungsteilnahme diese Effekte eintreten. Der Absprache/Abstimmung zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem Arbeitgeber über eine berufliche Weiterbildungsteilnahme sowie deren Auswirkungen kommt daher eine wichtige Rolle zu. Und auch im **Abbau „struktureller“ Hinderungsgründe** in den Feldern Weiterbildungsfinanzierung, Zeitmanagement und inhaltlich passender Angebote (auch im Sinne individueller Ausgangsvoraussetzungen) liegt durchaus ein Potential zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von ArbeitnehmerInnen. Und dies gilt wiederum für alle Altersgruppen¹¹³.

Informelles Lernen ist auch bei weiterbildungsinaktiven ArbeitnehmerInnen eine durchaus wichtige Lernform und aus dem Ausmaß informellen Lernens kann auf dessen hohe Bedeu-

¹¹³ Im Kern deckt sich dies mit Hinweisen aus dem Mikrozensus 2003: Grundsätzlich weiterbildungsinteressierte, aber im letzten Jahr nicht weiterbildungsaktive ArbeitnehmerInnen plädierten für ein verstärktes Angebot an Abend-/Wochenendkursen sowie an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, ein leichter erreichbares Bildungsangebot, einen Ausbau des Tele-Learnings/der Kombination aus Kursbesuch und Fernlernen sowie für eine vermehrte betriebliche Bildungsfreistellung. Ältere und jüngere ArbeitnehmerInnen unterscheiden sich bezüglich der Wertigkeit dieser Optionen praktisch nicht. Lediglich der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots verliert mit fortschreitendem Alter erwartungsgemäß deutlich an Bedeutung.

tung für die Aufrechterhaltung der beruflichen Qualifizierung geschlossen werden. Und es zeigt sich, dass informelles Lernen mit dem Alter nicht „zwangsläufig“ abnimmt, sondern oftmals noch an Bedeutung gewinnt.

Anhand der **Einkommensentwicklung** von während der letzten fünf Jahre nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen zeigt sich, dass diese für die überwiegende Mehrheit im Bereich der nominellen kollektivvertraglichen Steigerungen (bis maximal 4%) lagen. Insbesondere bei den älteren nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen liegt der Anteil der Personen die darüber hinausgehende Gehaltszuwächse verzeichnen konnten bei nur rund 10%. In den jüngeren Kohorten konnten zwischen einem Fünftel und einem Drittel der ArbeitnehmerInnen höhere Zuwächse lukrieren. Aus dem Vergleich mit den deutlich höheren Einkommenszuwächsen von WIFI-KursteilnehmerInnen lässt sich die Bedeutung beruflicher Weiterbildungsteilnahme auch unter dem Gesichtspunkt der Einkommensentwicklung hervorheben.

Welche **erfolgreichen bzw. erfolgversprechenden Ansätze** gibt es, die eine **Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen** zum Ziel haben. Anhand einer nationalen und internationalen Maßnahmenanalyse wurde dieser Frage nachgegangen und folgende **Basisdeterminanten für die Ausgestaltung neuer Maßnahmen** in diesem Bereich können abgeleitet werden.

In den letzten Jahren kann nicht nur eine deutliche Zunahme an Forschungsprojekten, Bücher, Kongresse und Praxishilfen zum Thema beobachtet werden, sondern auch die Anzahl von geförderten Programmen, Projekten, Kampagnen, Netzwerken usw. ist angestiegen – von EU-Ebene über Bundes- und Landesprogramme bis auf die lokale Ebene.

Die Palette von Unterstützungsmaßnahmen und Instrumenten ist durch die Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze im Rahmen von geförderten Pilotprojekten und Programmen in den letzten Jahren deutlich verbreitert worden. Dabei werden nicht nur **didaktische Innovationen** im traditionellen Schwerpunkt – Weiterbildungskurse und -seminare speziell für die Zielgruppe 50+ – entwickelt und erprobt, sondern die Leistungspalette wird deutlich auch in den Bereich **Beratung** (Berufswahlberatung, Laufbahnberatung, Kompetenzberatung, persönliche Beratung usw.) erweitert. Dabei werden Instrumente sowohl für die Hand der BeraterInnen/TrainerInnen als auch für Personalentwicklungsverantwortliche in Unternehmen, insbesondere in KMU, entwickelt. Als besonders wichtig wird dabei das Instrument des Entwicklungsplanes (persönlicher Entwicklungsplan, Bildungsplan, elderly plan usw.) eingeschätzt. Es werden auch zunehmend neue Formen der Kooperation zwischen Unternehmen und Bildungsträgern entwickelt.

Die **zunehmende Bedeutung von nicht-organisierter Weiterbildung** (z.B. die Kompetenzentwicklung in den vielfältigen Formen des on-the-job-Trainings, die Kooperation mit Herstellerunternehmen im Zuge innovativer Formen von Kundens Schulung, selbstgesteuerte Lerngruppen und Lerntandems) wird insbesondere vor dem Hintergrund des Lerntransfers und der Akzeptanz in der Zielgruppe älterer ArbeitnehmerInnen hervorgehoben.

Trotz der breiten Maßnahmenpalette liegen nach wie vor **nur wenige aussagekräftige Evaluationsdaten** über die (langfristige) Wirkung einzelner Instrumente und Ansätze vor. Auch die eher wenigen veröffentlichten umfassenden Evaluationen einzelner Ansätze weisen auf erhebliche Probleme bei der Feststellung von Wirkungseffekten hin. Dies erschwert die

Beurteilung, welche (neuen) Projektbeispiele tatsächlich als cases of best practice gelten können und ggf. auch in andere Länder transferiert werden sollten. Einzelstudien zeigen auch Akzeptanzunterschiede zwischen einzelnen Förderprogrammen auf.

Tendenziell ist – z.B. in Deutschland – ein Trend von institutioneller Förderung des Angebotes hin zur Unterstützung von Projekten und Programmen zu bemerken.

In den Projekten, die auf eine Unterstützung von Unternehmen, insbesondere von KMU, abzielen, steht in den meisten Fällen Qualifizierungsberatung und Weiterbildungsberatung sowie **Unterstützung von Betriebsverantwortlichen bei der Erstellung betrieblicher Personalentwicklungskonzepte** im Vordergrund. Unterstützend dazu werden im Projekt entwickelte Instrumente und cases of best practice meist in Datenbanken zusammengefasst und Projektportale sollen Vernetzungs- und Disseminationsaktivitäten unterstützen. Damit ist für InteressentInnen bereits eine Fülle von Instrumentarien verfügbar.

Hervorgehoben wird hinsichtlich der Zielgruppe KMU, dass diese vorwiegend durch die Arbeit an ihren betriebspezifischen aktuellen Problemen zur Mitarbeit motiviert werden können. D.h. es sind in intensiven Beratungen **maßgeschneiderte Lösungen** zu entwickeln.

Betont wird die Notwendigkeit eines längerfristigen Kontaktes zwischen externen Anbietern und Experten und Unternehmen, um die notwendige Vertrauensbasis zu schaffen und auch in der Implementierungsphase unterstützen zu können. Dabei stellen insbesondere die zeitlichen Begrenzungen von Projekten, Fluktuation von Projektpersonal und die selektive Partnerauswahl (es wird vorwiegend mit bereits weiterbildungsaktiven Unternehmen gearbeitet) Probleme dar.

Aufgrund der Fülle der Unterstützungsangebote wird auf die Bedeutung einer **Systematisierung und Abstimmung von Förderansätzen, auf Erhöhung der Angebotstransparenz, Abbau erforderlicher „Projektbürokratie“ und eine Intensivierung von Wirkungsforschung** hingewiesen.

Insbesondere im Aufbau von Supportstrukturen in den Unternehmen, inkl. Sensibilisierung und Qualifizierung von Weiterbildungspersonal, Führungskräften und anderen Schlüsselpersonen und Betriebsräten, wird ein wichtiger Ansatz zur nachhaltigen Implementierung gesehen.

8.2 Handlungsoptionen/-felder aus ExpertInnen-Sicht

Ergänzend zur Maßnahmenanalyse und zur Auswertung statistischer Erhebungen wurde eine Serie von Intensivinterviews mit ExpertInnen durchgeführt, welche sich in Training, Coaching, Beratung, Bildungsmanagement, Management von einschlägigen Forschungsprojekten und Modellprojekten mit dem Themenbereich der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen in Unternehmen, in NPOs oder Weiterbildungs-, Beratungs- und Forschungseinrichtungen befassen.

Befragt wurden 8 Experten und 5 Expertinnen aus Österreich, Deutschland, Schweiz und Liechtenstein.

Die Interviews erfolgten mündlich bzw. telefonisch unter Verwendung eines Fragenkataloges, wobei teilweise ergänzende Informationen per e-mail und Internetrecherche eingeholt wurden.

Die Interviews fokussierten auf Praxiserfahrungen und Empfehlungen der ExpertInnen in folgenden Bereichen:

- Zusammenhang Weiterbildungsmotivation und -beteiligung und Lebensalter
- Einflussfaktoren auf die Motivation zur (betrieblichen) Weiterbildung und daraus ableitbare Ansatzpunkte zur Beeinflussung der Weiterbildungsmotivation
- Gestaltungsempfehlungen für die betriebliche Bildungsarbeit (Organisation, Management, Methodik und Didaktik, Inhalte, Zielgruppenbildung, etc.), um ältere ArbeitnehmerInnen besser zu erreichen
- Rahmenbedingungen, welche die Gestaltung der Bildungsarbeit und die individuelle Motivation zur Weiterbildung beeinflussen
- Externe und betriebliche Maßnahmen zur Veränderung der Rahmenbedingungen, um eine intensivere Weiterbildungsbeteiligung zu erreichen

Im Folgenden werden die Ergebnisse thematisch zusammengefasst.

Weiterbildungsmotivation und -beteiligung und Lebensalter

Zum Thema Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung mit dem Lebensalter liegt eine Reihe von empirischen Befunden und statistischen Erhebungen vor, die etwa ab der Altersgruppe 40-50 Jahre einen deutlichen Rückgang an der Beteiligung an (betrieblichen) Weiterbildungsveranstaltungen belegen. Den befragten ExpertInnen sind entsprechende Studien aus Publikationen und Veranstaltungen durchaus bekannt (für die eigenen Organisationen liegen keine entsprechenden betrieblichen Aufzeichnungen oder Statistiken vor).

Die Einschätzung solcher Befunde reicht dabei von (tendenzieller) Zustimmung (z.B. *„Ältere MitarbeiterInnen sind, insbesondere in einem hemmenden betrieblichen Kontext, frustrierter“*; *„ausreichende Kompetenz für die Routinetätigkeit, Trägheit, neue Perspektiven nach dem Beruf tun sich auf, man hängt nicht mehr so sehr am Beruf – all das wirkt weiterbildungshemmend“*) bis zu *„dazu müssten betriebliche Altersstrukturanalysen angefertigt werden“* oder *„das ist eine krasse Fehleinschätzung“*.

Betont wird die **Notwendigkeit einer differenzierteren Betrachtung**. Begründet wird dies z.B. mit Erhebungsproblemen betrieblicher Weiterbildungsstatistiken (fehlende Repräsentativität einzelner Erhebungen, Nichtbeteiligung insbesondere von KMU etc.), was die Aussagekraft der Befunde verringert. Andererseits wird darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse insbesondere nach der Branche (unterschiedliche Weiterbildungsaktivität der Branchen), nach beruflichen Positionen (intensivere Weiterbildung für Schlüsselkräfte, im Bereich EDV oder Verkauf, bei Führungskräftenachwuchs) deutlich differenziert werden müssten. Es wird auch kritisch vermerkt, dass solchen Globalaussagen eher wenig Bedeutung zukommt bzw. dass deren Verbreitung eher motivationshemmend wirken kann. Gerade bei Führungskräften wird der Übergang in die dritte Lebensphase nach Ausscheiden aus dem Beruf als wesentlich problematischer erlebt als auf der Arbeiterebene. *„Je bewusster sich jemand mit der dritten Lebensphase auseinandersetzt, desto eher ist er auch bereit, seine Kompetenzen aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln und auch noch über 40 gezielt Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen.“*

Die Interviewten weisen auf eine zunehmend bedeutende Gruppe von älteren ArbeitnehmerInnen mit hoher Weiterbildungsmotivation hin: „Spätzünder“, die als ältere ArbeitnehmerInnen gezielt höherwertige Weiterbildungen anstreben. Dabei handelt es sich z.B. um Fachkräfte, die nicht (mehr) eine Führungskarriere, sondern vielmehr eine Fachkarriere als Fachspezialist im Unternehmen anstreben und entsprechende Spezialausbildungen besuchen. Von Unternehmensseite werden dabei Instrumente wie Arbeitszeitreduktion, Rückzahlungsvereinbarungen oder Einsatz von Urlaubstagen zur Weiterbildung verwendet.

Als wesentlich wird von ExpertInnen die **verwendete Definition von Weiterbildung** hervorgehoben. In den Weiterbildungsstatistiken werden meist lediglich Teilnahmezahlen und -stunden bei vom Unternehmen organisierten Kurse und Seminare aufgezeichnet. Außerhalb der Betrachtung bleiben damit meist Informationsveranstaltungen sowie Kurzveranstaltungen und -vorträge, vor allem aber die vielfältigen Formen des **on-the-job-Training** (wie job rotation, Einführung am Arbeitsplatz, Feldbegleitung, Tandemlernen, Produktschulungen durch Hersteller, diverse Formen der Einschulung/Unterweisung an Arbeitsplätzen, selbstgesteuertes Lernen/Selbststudium, selbstgesteuertes Kleingruppenlernen, kollegiale Beratung etc.). Dabei wird darauf verwiesen, dass gerade diese Formen einerseits umfangsmäßig – wenn auch nur grob geschätzt – wahrscheinlich den größten Anteil des „Lernvolumens“ ausmachen. Insbesondere wird von TrainerInnen/BeraterInnen und PersonalentwicklerInnen der höhere Lerneffekt und „*Transfereffekt*“ (d.h. intensivere Umsetzung des Gelernten am Arbeitsplatz) hervorgehoben, was eine stärkere Konzentration auf diese Lernformen gerade wegen ihrer Beliebtheit bei praxiserfahrenen älteren MitarbeiterInnen nahe legt.

Zusätzlich wird auf die **dynamische Entwicklung der altersabhängigen Weiterbildungsbeteiligung** hingewiesen: „*in den letzten Jahren nehmen zunehmend auch ältere Mitarbeiter an unseren Weiterbildungsseminaren teil*“. Auch bei externen Instituten sowie in der Weiterbildung von Start-Up-Unternehmern wird dieser Trend beobachtet, der einerseits auf veränderte betriebliche Rahmenbedingungen, andererseits auf neue Weiterbildungsangebote und das deutlichere „*Wahrnehmen des Zusammenhanges von Employability und Jobsicherheit*“ zurückgeführt wird. „*Gerade Ältere sind wegen der Sorge, aus dem Arbeitsmarkt heraus zu fallen, aus Vorsicht heraus bereitwilliger zur Teilnahme an Weiterbildung*“. Aufgrund von Outplacement und verstärktem Outsourcing sowie von Frühpensionierungsaktionen wird auch ein Trend zum Selbständigwerden nach Ausscheiden aus der unselbständigen Erwerbstätigkeit beobachtet. Auch für diese älteren GründerInnen sind berufliche Erfahrung und Fachwissen zentral wichtig, wodurch sich ihre Weiterbildungsbereitschaft und -teilnahme deutlich erhöht.

Betont wird auch, dass allein aufgrund der immer deutlicher in den Blickpunkt rückenden Auswirkungen der demografischen Entwicklung alleine („*demografische Bombe*“) nicht nur das zukünftig verstärkte Rekrutierungsproblem und aufgrund der geänderten gesetzlichen Bestimmungen auch die Verlängerung der Lebensarbeitsdauer als wichtige Auslöser gesehen werden. „*Ältere werden zu einer wichtigen Arbeitsmarktgruppe, daraus ergibt sich von selbst eine Sensibilisierung der Unternehmen*“.

Von Anbieterseite wird jedoch auch vom Eindruck berichtet, dass z.B. die Topperformer von Unternehmen eher weniger in Weiterbildungsmaßnahmen entsendet werden als ältere Personen, „*bei denen es nicht ganz so rund läuft*“.

Beobachtet wird auch eine zunehmende persönliche Umorientierung in der Altersgruppe 40-50, welche mit Umschulungsmaßnahmen (z.B. Eintritt in Arbeitsstiftungen) einhergeht oder in größeren Unternehmen zu einer aktiven Nachfrage nach neuen Weiterbildungen, auch auf Spezialistenniveau, führt.

Einflussfaktoren auf die Motivation zur (betrieblichen) Weiterbildung und Ansatzpunkte zur Beeinflussung der Weiterbildungsmotivation

Bezogen auf die einzelnen ArbeitnehmerInnen wird vor allem auf den Einfluss des Bildungsniveaus und der Intensität und Konstanz bisheriger Weiterbildungsaktivitäten Bezug genommen: MitarbeiterInnen mit niedrigem Ausbildungsniveau und solche, die sich seit Schulabschluss nicht oder kaum weitergebildet haben, sind am wenigsten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen motiviert bzw. bei diesen sind Lernschwierigkeiten und -ängste am ausgeprägtesten.

Wird eine fehlende Weiterbildungsmotivation wahrgenommen, ist es besonders wichtig, den **Nutzen** aus der Absolvierung der Weiterbildung transparent zu machen. *„Wichtig ist es, zu zeigen, welche Vorteile und Gewinne jemand aus der Teilnahme hat“*. D.h. es ist neben den betrieblichen Vorteilen insbesondere auch individueller Nutzen aufzuzeigen. Da dieser u.U. den Betreffenden nicht bewusst ist, wird insbesondere von TrainerInnen und PersonalentwicklungsleiterInnen auf die Bedeutung von **Vorbereitungsgesprächen** hingewiesen. Insbesondere mittlere und größere Unternehmen haben regelmäßige MitarbeiterInnen-gespräche eingeführt, in deren Rahmen auch auf die Frage der individuellen Weiterbildung und -entwicklung eingegangen wird. Dies wird als zentrales Instrument angesehen. Wichtig ist dabei insbesondere die regelmäßige Wiederholung dieser Gespräche. Insbesondere für strategisch wichtige, längerdauernde Weiterbildungsgänge werden in größeren Unternehmen auch formelle **„Entwicklungsvereinbarungen“** zwischen Vorgesetzten, TeilnehmerInnen und Personal (entwicklungs)abteilung abgeschlossen.

Der Nutzen solcher Beratungsgespräche wird dabei auf beiden Seiten gesehen: Durch entsprechende Gespräche und Vereinbarungen werden beiderseitig **Erwartungen geklärt**, konkrete Ziele werden vereinbart, was auch den erwarteten Nutzen verdeutlicht und damit die Entscheide- und Teilnahmemotivation erhöhen kann: *„Visionen und Möglichkeiten zur Umsetzung sind sehr förderlich.“*

Dabei wird von den befragten ExpertInnen auch eine zunehmende Gruppe von älteren Mitarbeitern mit hoher Weiterbildungsmotivation identifiziert. Dabei handelt es sich insbesondere um Personen, die nicht eine Führungs-, sondern eine **Fachkarriere** anstreben und deshalb auch im Alter 45+ an fachlich spezialisierten Intensivweiterbildungen interessiert sind. Entsprechende Bestrebungen werden auch von den Unternehmen selbst durch das Angebot entsprechender Karrierewege und durch Schaffung entsprechender Spezialistenpositionen (Ansprechpartner für Spezialfragen, nebenamtliche TrainerInnen in diesem Fachgebiet) unterstützt.

Die Weiterbildungsmotivation wird somit erhöht, wenn gerade mit **MitarbeiterInnen in der Mitte ihrer Laufbahn**, die sich umorientieren möchten oder zwischen Fach- und Führungskarriere entscheiden müssen, in individuellen Coachings eine bestimmte Laufbahnoption entwickelt wird, welche z.B. nach Abschluss der jeweiligen Weiterbildung zum Tragen

kommt. *„Mit dem erfolgreichen Weiterbildungsabschluss ist die Zusage einer gehaltlichen Weiterentwicklung oder der Übernahme einer bestimmten Position verbunden.“*

Dies kann auch weniger formell mit einer gezielten Hebung des Images einer „Spezialistenstellung“ verbunden sein: *„Ältere MitarbeiterInnen, die spezielle Fachweiterbildungen besuchen, versuchen wir gezielt zum „Spezialisten“ für dieses Fachgebiet im Unternehmen aufzubauen; d.h. sie sind dann Ansprechpartner für Probleme in diesem Bereich oder werden für Vorträge und Beratungen herangezogen und auch entsprechend im Unternehmen bekanntgemacht.“*

Dabei wird von Coachseite auch die Bedeutung der Vorbereitung auf die dritte Lebensphase nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen thematisiert: Sieht jemand den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben als „Abschlusspunkt“ an, ist er bereits Jahre vorher wenig motiviert, sich weiterzubilden, *„weil man für das Leben in der Pension keine Weiterbildung braucht“*. Dies gilt unabhängig vom Lebensalter, d.h. auch bei Frühpensionierungsregelungen. Anders verhält es sich dagegen, wenn durch eine Vorbereitung die Lebensplanung nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen geklärt ist. So gibt es z.B. bei einigen Großunternehmen die Möglichkeit, in speziellen Tochtergesellschaften weiterzuarbeiten oder als Konsulent für das Unternehmen in bestimmten Nischen, *„die im Unternehmen niemand, der auf der payroll steht, bisher aus Kosten- oder Zeitgründen besetzt hat“*, zur Verfügung zu stehen. D.h. es geht darum, innovative Angebote für das (ehemalige) Unternehmen zu entwickeln, die für dieses von Nutzen sind. Es können auch Tätigkeiten z.B. im Sozialbereich geplant werden. Damit steigt jedoch die Motivation, seine Kompetenzen aufrechtzuerhalten und auch in den letzten Jahren des Berufslebens noch weiterzuentwickeln. Es ist deshalb im Interesse des Unternehmens, insbesondere für seine Führungskräfte entsprechende **Vorbereitungswshops und -coaching** (z.B. „Fit mit 50+, Vorbereitung auf die dritte Lebensphase“) anzubieten und auch entsprechende Karriereoptionen zur weiteren Zusammenarbeit nach dem Ausscheiden zu entwickeln.

Von Unternehmensseite wird auch davon berichtet, dass es nach absolvierter Weiterbildung auch öfters vorkommt, dass Personen sich nicht nur im Unternehmen umorientieren, sondern auch in ein anderes Unternehmen wechseln bzw. sich selbständig machen. Dies wird u.U. aber auch bewusst in Kauf genommen.

Sehr häufig angesprochen wird auch die Frage des **Verpflichtungscharakters** von Weiterbildung. Einerseits wird argumentiert, dass für das Erreichen bestimmter Positionen eine bestimmte Fach- und Führungskompetenz und damit die vorherige Absolvierung entsprechender Fach- bzw. Führungsausbildungen unerlässlich ist und deshalb für die aufstiegsinteressierten Personen verpflichtend gemacht werden sollte. *„Vorgesetzte und Nachwuchsführungskräfte müssen ein Beispiel für Weiterbildungsaktivität geben“*.

Eine generelle Vorgabe von Mindest-Weiterbildungszeiten (z.B. mindestens 5 Seminartage pro Jahr) unternehmensweit für alle Unternehmensangehörigen hat den Vorteil, dass damit die Bedeutung kontinuierlicher Weiterbildung betont wird. Damit wird auch die Befürchtung, dass ein geäußerter Weiterbildungsbedarf als potenziell arbeitsplatzgefährdendes Kompetenzdefizit gesehen wird, abgebaut. Hingewiesen wird auf die Wichtigkeit, dass alle Unternehmensangehörigen, insbesondere sowohl die Geringqualifizierten als auch die Unternehmensspitze selbst, in diese Verpflichtung einbezogen wird. *„Ältere MitarbeiterInnen verhalten sich bei Weiterbildung mit Verpflichtungscharakter einsichtiger als jüngere, da sie beide*

Seiten – sowohl die Interessen des Unternehmens als auch die eigenen – sehen. Es steht für sie im Vordergrund, das Beste daraus zu machen“.

In Unternehmen wird auch der Mittelweg genannt, einerseits besonders wichtige Themen und Inhalte für verpflichtende Weiterbildung festzulegen, darüber hinaus aber auch in einem gewissen Ausmaß frei wählbare (oder zumindest aus einem bestimmten Programmekatalog frei wählbare) freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen für InteressentInnen anzubieten.

Unterschiedlich ist die Einstellung zur Frage, ob ein **spezielles Angebotsprogramm für ältere MitarbeiterInnen** (z.B. „Programm 45+“) entwickelt werden sollte. Befürworter heben hervor, dass ein spezielles Rahmenprogramm einen höheren Bekanntheitsgrad in größeren Unternehmen haben wird und auch überzeugender das Commitment des Unternehmens dokumentiert und damit motiviert. Kritisch gesehen wird dagegen der mögliche Eindruck einer „Ghettoisierung“ oder „Ausgrenzung aus dem Normalprogramm für die Belegschaft“.

Sowohl Bildungsanbieter als auch betriebliche TrainerInnen weisen darauf hin, dass solche Programme als diskriminierend erlebt werden können („ich gehöre schon zur schätzenswerten Gruppe“). In diesem Zusammenhang wird von Unternehmen auch bewusst die Strategie verfolgt, **keine Sonderveranstaltungen** anzubieten. *„Bei unseren Programmen gibt es keine Altersbeschränkungen, wir legen Wert auf eine altersmäßige Durchmischung“.* Bei der Erstellung solcher Rahmenprogramme und -konzepte soll dabei nicht nur auf inhaltliche und didaktische Aspekte eingegangen werden, sondern auch Rahmenbedingungen wie z.B. Zeitregelungen, Kostenübernahme, Fragen der zukünftigen Beschäftigungsperspektive für die TeilnehmerInnen müssen angesprochen werden.

Als Alternative zu speziellen Alters-Programmen wird der Ansatz gesehen, diese Themata nicht in einem separierten Seminar, sondern integriert in die bestehenden Programme einzubinden und dort zu behandeln. *„Überall dort Reflexionsmöglichkeiten zum Thema productive aging einbauen, wo es besondere Angebote gibt, die aber allen zugänglich sind, wie z.B. körperliche Fitness, Hebetchnik, Worklife Balance.“*

Gerade Unternehmen, die bemüht sind, ihre Schlüsselkräfte im Zuge eines **retention managements** gezielt im Unternehmen zu halten, setzen dazu eine breite Maßnahmenpalette ein, die z.B. variable Gehaltsbestandteile, Sozialleistungen, gezielte Informationspolitik, gemeinsame Freizeitveranstaltungen, aber eben auch spezifische Weiterbildung in Verbindung mit entsprechenden Karrieremöglichkeiten umfasst. Hier ist mit einer hohen Nachfrage der älteren Fach- und Führungskräfte nach diesem Angeboten zu rechnen.

Als wesentliche Unterstützungsmaßnahme wird auch eine entsprechende **Trainerausbildung** gesehen. Einigen Befragten sind auch entsprechende Ausbildungen bekannt (z.B. im Rahmen des WAGE-Projektes). Bevorzugt wird dabei weniger eine Ausbildung zum Trainer speziell für Ältere als vielmehr eine Berücksichtigung von Altersaspekten in der methodisch-didaktischen Gestaltung von Lernprogrammen für alle TrainerInnen/BeraterInnen.

Gestaltung betrieblicher Bildungsarbeit (Organisation, Management, Methodik und Didaktik, Inhalte, Zielgruppen etc.), um ältere ArbeitnehmerInnen besser zu erreichen

Insbesondere bezogen auf die Zielgruppe der (eher) weiterbildungsabstinenten MitarbeiterInnen mit geringer Weiterbildungserfahrung werden die ausgeprägtesten methodisch-didaktischen Herausforderungen gesehen. Dies beginnt bei oft übersehenen „Kleinigkeiten“

„Ältere sollten sich im Seminarraum nach vorne setzen, weil sie schlechter hören oder sehen, Ausdrücke nicht kennen. Aber es will sich ja auch aus Angst keiner nach vorne setzen“) und setzt sich mit Lernängsten fort (*„die Leute kommen teilweise sehr gestresst und mit der Angst, dass sie `aufgeblattet` werden“*).

Gerade bei MitarbeiterInnen mit familiären Verpflichtungen spielt die Frage der **zeitlichen Gestaltung** der Maßnahmen eine besondere Rolle. Wochenend- und Abendveranstaltungen führen aus der Erfahrung heraus oft zu Problemen. Damit hängt auch der Veranstaltungsort und damit verbunden die Wegstrecke und Anreisezeit zusammen. *„Bei MitarbeiterInnen mit Familien wird durch Weiterbildung oft die Freizeit beschnitten. Die Zeiten müssten entsprechend angepasst werden. Auch die Wegstrecke spielt eine Rolle, es soll möglichst wenig weit gefahren werden. Die Geldfrage spielt demgegenüber eine geringere Rolle.“*

Meist wird arbeitsplatzbezogene Weiterbildung in der Arbeitszeit bzw. am Arbeitsplatz durchgeführt (inklusive Herstellerschulungen), während aufstiegsbezogene Trainings (z.B. für Führungskräfte) auch teils in der Freizeit durchgeführt wird (typischerweise Freitag-Samstag-Blockveranstaltungen).

Auch weitere häufig genannte methodisch-didaktische Ansätze aus der Unternehmenspraxis decken sich mit der in der Fachliteratur fokussierten Problemlage. Als **besonders geeignete Lernstrategien** werden Lernen vor Ort und Lernen in kleinen Gruppen angesehen. Als fördernd werden hervorgehoben:

- praxisorientiertes Lernen, Arbeit an Praxisproblemstellungen, Praxisprojekte, Lernen von PraktikerInnen
- Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch
- Teamwork und Lernpartnerschaften
- Familiengerechte Weiterbildungszeiten

„Alles, was beteiligend ist, erfahrungsreflexiv ist, begünstigt ältere ArbeitnehmerInnen“. Dabei wird auch betont, dass gerade bei älteren ArbeitnehmerInnen didaktisch „niederschwellig“ angesetzt werden soll, d.h. ohne Überbetonung neuer Lernmethoden: *„Angebote sollen niederschwelliger sein im Sinne eines einfachen Einstieges. Je älter, umso lieber Tisch und Sessel“*. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass z.B. gezielt neue Lernorte, interessante Umgebung, interessante Themen (z.B. auch Sportangebote) eingesetzt werden können, um solche psychologischen Teilnahmeschwellen abzubauen.

Als besonders wirksam werden Angebote, wie z.B. mid-career-workshops, Coaching usw. gesehen, in dem sich die Personen in der Mitte oder gegen Ende ihrer betrieblichen Laufbahn mit der weiteren Entwicklung im Unternehmen oder ausserhalb des Unternehmens gezielt auseinandersetzen und Optionen für die Zeit nach Beendigung des Erwerbslebens entwickeln können. Je deutlicher solche Optionen für Tätigkeiten auch nach Beendigung der Tätigkeit im Unternehmen bestehen (z.B. ehrenamtliche Tätigkeit, Konsulent für das bisherige Unternehmen, Suche einer Marktnische, um als Unternehmer mit dem bisherigen Arbeitgeber kooperieren zu können), desto höher ist auch die Bereitschaft, das Kompetenzprofil zu erhalten bzw. noch zu verbessern und an Weiterbildung teilzunehmen.

Besonders wichtig ist die **Berücksichtigung lernpsychologischer Erkenntnisse**: *„Ältere lernen anders als Jüngere, nicht mehr über das Kurzzeitgedächtnis, sondern übers Langzeitgedächtnis. Darauf muss man Rücksicht nehmen“*. Längere Pausen und Entspannungs-

möglichkeiten sollen geboten werden. *„8 bis 9 Einheiten am Tag sind gerade für ältere TeilnehmerInnen anstrengender, sowohl physisch als auch geistig, insbesondere dann, wenn sie nicht gewohnt sind, sich den ganzen Tag zu konzentrieren“.* Von Trainerseite wird auch hervorgehoben, dass die Konzentrationsfähigkeit systematisch gefördert werden muss.

Gerade die befragten TrainerInnen/BeraterInnen weisen auf den hemmenden Aspekt einer „Verschulung“ gerade bei älteren MitarbeiterInnen hin. Weiterbildung sollte stärker die **Eigenverantwortung** betonen. *„Mehr Eigenverantwortung kommt älteren ArbeitnehmerInnen eher entgegen. Für manche ist es ungewohnt, wenn sie gefragt werden, was und wie sie lernen sollen. Das kann überfordern. Aber es ist nicht angebracht, einem 50-Jährigen vorzukaufen, was er zu tun hat.“* Insbesondere bei wenig lernerfahrenen Personen und Personen in Berufen mit wenig herausfordernden, repetitiven Aufgaben ist es wichtig, am Selbstbewusstsein zu arbeiten und dieses zu entwickeln. *„Die Leute trauen sich selbst nichts zu. In der Pension kommen sie dann als graue Panther heraus“.*

Beim Einsatz **neuer Lerntechnologien** (computergestütztes Lernen, e-learning-packages, EDV-gestützte Simulationen, Videoconferencing etc.) wird insbesondere bei älteren Teilnehmern auf eine mögliche „*Technikängstlichkeit*“ hingewiesen. Es ist damit die Frage, ob z.B. computergestütztes Lernen und e-learning tatsächlich so gerne angenommen wird. Empfohlen wird eher eine Kombination mit Präsenzzeiten und individuellen Beratungsmöglichkeiten.

Empfohlen wird gerade für diese Zielgruppe der **Einsatz von Lernpartnerschaften**. Dies kann sowohl innerhalb von Veranstaltungen geschehen als auch außerhalb (z.B. ältere als Paten für neu Eintretende, aber auch Tandemlernen durch gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren MitarbeiterInnen (intergenerationales Lernen). Diese Lernform kann einerseits zur Weitergabe von Wissen an jüngere MitarbeiterInnen dienen, umgekehrt aber auch zur Wissensvermittlung an die älteren MitarbeiterInnen, z.B. im Bereich neuer Technologien, verwendet werden). Nicht zuletzt wird im gezielten Einsatz von älteren MitarbeiterInnen als PatInnen, MentorInnen oder TrainerInnen ebenfalls eine Möglichkeit gesehen, diese selbst damit auch zu einer vertieften Beschäftigung mit der jeweiligen Materie anzuregen.

Als **inhaltliche Interessen** älterer ArbeitnehmerInnen wurden z.B. Themen aus den Bereichen Selbstmanagement, Worklife-Balance und betriebliche Gesundheitsförderung hervorgehoben: Stressmanagement und -prävention, Burnout-Prävention, Vorbereitung auf Pensionierung, Productive Aging, Worklife Balance-Workshops, gesund und fit im Beruf sind einige der öfter genannten Seminarthematika.

Unternehmensinterne und externe Rahmenbedingungen, welche die Gestaltung der Weiterbildungsarbeit und die individuelle Motivation zur Weiterbildung beeinflussen

In den Interviews wurde vor allem auf folgende Rahmenbedingungen Bezug genommen:

Ein negativ besetztes **Bild von Arbeit und Lernen** wird als wichtiges Hemmnis gesehen: *„Arbeitsleid ist ein falsches Bild – Je früher das Leid aufhört, desto besser – darum zahlt es sich auch nicht aus, sich als Älterer weiterzubilden. Dieses Bild muss allmählich geändert werden hin in Richtung produktives altersgerechtes Arbeiten.“* *„Die Vorstellung von „Ausgelernt sein“ muss ersetzt werden durch ein Bild von lebensbegleitendem Lernen sowohl für den Beruf als auch für den Privatbereich“.*

Entsprechend wird es als sinnvoll gesehen, hier mit Motivationskampagnen anzusetzen. Das Bild einer mit dem Alter sinkenden Leistungsfähigkeit sollte durch Gegenbeispiele (cases of good practice aus Unternehmen, testimonials, auch wissenschaftliche Erkenntnisse zB. aus der Lernpsychologie oder Arbeitswissenschaft). *„Dass Ältere weniger leistungsfähig sind, stimmt bei körperlicher Arbeit, z.B. am Bau. Ansonsten ist es aber nicht richtig, Sozialkompetenz und Erfahrungswissen sind höher.“*

Finanzierung von Weiterbildung: Gerade in Kleinbetrieben spielen Zeitprobleme, insbesondere das Stellvertretungsproblem, sowie Finanzierungsprobleme eine zentrale Rolle. Dies ist bei der Preisgestaltung bzw. bei Förderungsprogrammen zu berücksichtigen.

Ein geringer **Informationsstand** über Weiterbildungsangebote wirkt ebenfalls hemmend, wobei darauf hingewiesen wird, dass dies auch mit geringeren Suchaktivitäten der Personen zusammenhängt und nicht allein durch Ausbau des Informationsangebotes (Broschüren, Weiterbildungsdatenbank) etc. abgebaut werden kann.

Als zentrale betriebliche Rahmenbedingung wird die **Lernkultur im Unternehmen** gesehen. Dabei wird z.B. die Vorbildwirkung von Vorgesetzten, insbesondere der Leitungsebene, betont. Kontinuierlich betriebene Weiterbildung wird der größte Motivations- und Umsetzungseffekt zugeschrieben. Dasselbe gilt für bewusst lernförderlich gestaltete Arbeitsplätze und Laufbahnen. Genannt wurden dabei z.B. job rotation, Teamzusammensetzung nach Kompetenz- und Altersgesichtspunkten zum intergenerationalen Lerntransfer und die Kopplung von Kompetenzentwicklung und betrieblicher Laufbahn.

Externe und innerbetriebliche Maßnahmen zur Beeinflussung von Rahmenbedingungen für die Gestaltung betrieblicher Bildungsarbeit, um eine intensivierete Weiterbildungsbeteiligung zu erreichen

Die ExpertInnen führten eine Reihe von Möglichkeiten zum indirekten Einwirken durch **Anreize zur Verbesserung der Qualität des betrieblichen Weiterbildungsmanagements** an. Genannt wurden u.a. die Förderung von Modellprojekten in Unternehmen oder Preise für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten insbesondere für ältere ArbeitnehmerInnen, wie z.B. Minerva oder Nestor, sowie entsprechende Trainer- und Coach-Ausbildungen. Ziel ist die Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes mit durchgehend lebensphasenorientierten Entwicklungsangeboten (u.a. Einschulung, individuelle Entwicklungsprojekte, Coaching, phasenspezifische Angebote, Erleichterung des Wiedereinstieges, Vorbereitung auf den Ruhestand, intergenerationale Zusammenarbeit und Lern-Tandems usw.)

Finanzielle Anreize werden sowohl für Unternehmen (Förderung von innovativen Weiterbildungsprojekten für ältere MitarbeiterInnen, finanzielle Zuschüsse für Weiterbildungsaufwendungen für ältere MitarbeiterInnen) als auch für Einzelpersonen selbst (ermäßigte Kursbeiträge bei externen Einrichtungen etc.) als sinnvoll gesehen. *„Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte des AMS setzt Begünstigungen für 45+. Das ist ein Anreizfaktor für Betriebe und auch die Betroffenen. Manche freuen sich sogar schon auf den Geburtstag, weil sie dann mehr Möglichkeiten zur Weiterbildung haben.“*

Auch für die Unternehmen stellen die deutlich reduzierten Weiterbildungskosten (für 45+ werden zwei Drittel der Kosten extern übernommen) einen wichtigen Anreiz zur Entsendung älterer ArbeitnehmerInnen in entsprechende Veranstaltungen dar, wobei insbesondere die

Förderung von Fach- und Spezialistenkarrieren für ältere ArbeitnehmerInnen in den Blickpunkt rückt.

Insbesondere für Kleinbetriebe und Personen mit geringerem Einkommen, aber durchaus auch für größere Unternehmen stellen solche Kostenübernahmen durch die öffentliche Hand einen wichtigen Faktor in der Teilnahme- und Entsendeentscheidung dar. Es werden aber auch Förderbeschränkungen (z.B. keine Förderung für AkademikerInnen oder 65+) kritisiert. In diesem Zusammenhang werden auch Einrichtungen wie Arbeitsstiftungen usw. positiv gesehen, weil sie eine längere Beobachtungszeit für neue MitarbeiterInnen ermöglichen. *„Nach 6 bis 12 Monaten kann ich mir ein besseres Bild vom Potential der neuen MitarbeiterInnen machen, dies erleichtert weitere Schulungsinvestitionen.“*

Weitere Vorschläge gehen in Richtung zusätzlicher Vorteile durch Besuch von (anerkannten) Weiterbildungsmaßnahmen, wie z.B. verbesserter **Kündigungsschutz** oder **verlängerte Arbeitslosenunterstützung**.

Bezogen auf externe Weiterbildungsanbieter (aber auch für Unternehmen) wird die **Kombination von Qualifizierungsmaßnahmen mit Einzelberatung** als besonders sinnvoll hervorgehoben. *„Es ist für ältere ArbeitnehmerInnen besser, wenn sie auch gezielt reflektieren können, was ihnen die Maßnahme nutzt“.* Wichtig ist dabei insbesondere der geschützte Rahmen, in dem Laufbahn- und Qualifizierungsberatung stattfindet, *„denn dann sind die Betroffenen offener für Veränderungen“.*

Von Unternehmen und Bildungsanbietern werden auch **geförderte Modellprojekte** im Bereich **altersgerechte und alternsgerechte Arbeitsgestaltung** (unter Einschluss von Weiterbildung) als besonders sinnvoll gesehen. Einerseits sollen geförderte Modellvorhaben in interessierten Unternehmen durchgeführt und evaluiert werden. Andererseits sollen die dabei erarbeiteten Erfahrungen, Praxisberichte, Instrumente und Konzepte weiteren Unternehmen möglichst kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. FirmenvertreterInnen können als testimonials eingesetzt werden, um weitere Unternehmen zu erreichen. Hier wird auf Erfahrungen aus Modellprojekten (z.B. des BIBB oder BFZ in Deutschland, in Österreich z.B. auf WAGE oder das breit bekannte LIFE-Projekt der voestalpine bzw. auf einschlägige Preise/ Wettbewerbe wie Nestor oder Minerva) hingewiesen. Betont wird gerade der Aspekt der Einbettung von Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung on- und off-the-job in umfassendere betriebliche „age management“-Konzepte.

9 ANHANG A

9.1 Hintergrundinformationen zu den internationalen Daten

Tab. A-1: Erwerbsquoten und non-formale Weiterbildungsbeteiligungsquoten für die Altersgruppe der 55-bis 64-Jährigen.

	Non-formale Weiterbildungs- beteiligungsquote	Erwerbsquote
Schweden	44,3	72,8
Schweiz	43,8	69,3
Dänemark	37,7	60,8
Finnland	29,4	58,8
Norwegen	24,7	69,6
UK	21,7	59,3
Österreich	12,3	39,8
Irland	8,6	55,2
Slowenien	8,4	34,6
Lettland	7,9	60,3
Belgien	7,8	35,9
Zypern	7,6	57,7
Frankreich	7,5	40,4
Slowakei	7,5	38,8
Estland	7,2	62,2
Luxemburg	6,4	32,7
Tschech. Rep.	6,3	48,2
Deutschland	5,7	57,5
Niederlande	5,0	52,8
Spanien	3,8	47,4
Portugal	3,6	54,4
Litauen	3,6	55,6
Polen	2,8	31,8
Italien	2,1	34,6
Ungarn	1,4	34,5
Griechenland	1,0	43,9
EU-25	8,5	47,5

Quelle: Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS) 2005, 2006 bzw. 2007; ibw-Darstellung

9.2 Hintergrundinformationen zur WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Befragungsdesign

Die empirischen Ergebnisse basieren auf einer repräsentativen Zufallsbefragung (geschichtete Quotenstichprobe nach dem Kursinhalt – WIFI-Geschäftsfelder) von TeilnehmerInnen an externen WIFI-Kursen in Nieder- und Oberösterreich des Wintersemesters 2006/07 (also kein FIT – firmeninternes Training). Die Befragung wurde anhand telefonischer Interviews im Sommer 2008 durchgeführt.

Seit dem Kursabschluss ist im Normalfall zumindest ein Jahr vergangen. Daher kann man auch die Auswirkungen der WIFI-Kursteilnahme auf die berufliche Situation erheben. Die Auswertungen basieren auf 1.118 beantworteten Fragebögen. 280 Fragebögen betreffen KursteilnehmerInnen der Altersgruppe 45+. 143 Fragebögen betreffen die Altersgruppe 50+ und 64 TeilnehmerInnen waren älter als 55 Jahre. Der Fragebogen ist nachstehend angeführt.

Ein wesentliches Feature dieser WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung besteht darin, dass u.a. auch explizite Einkommensinformationen vorliegen, die eine Abschätzung der durch den WIFI-Kurs induzierten „Rendite“ ermöglichen. Darüber hinaus liegt auch die Selbsteinschätzung der Befragten, ob der WIFI-Kurs einen direkten Einfluss auf diverse Auswirkungen (zB. in Form eines höheren Gehaltes) hatte, vor. Somit können Kausalitätsaspekte thematisiert werden.

Zudem wurden retrospektive Informationen zu Kursmotiven und beruflicher Situation vor Kursbeginn etc. erhoben. Der Kern der Befragung betrifft Aspekte individueller Nutzenerträge – d.h. welchen Nutzen hatten Individuen (und nicht Betriebe bzw. die Gesellschaft) von Weiterbildungsmaßnahmen.

Informationen zur Grundgesamtheit:

Im Wintersemester 2006/07 wurden in beiden Bundesländern zusammen insgesamt knapp 49.000 WIFI-Kurse belegt (inkl. der Teilnahme an kostenlosen Informationsabenden/-veranstaltungen). Die Anzahl der KursteilnehmerInnen liegt infolge von Mehrfachkursbelegungen/-teilnahmen einer Person während des Semesters unter diesem Wert und beträgt knapp 33.600 Personen. Somit beträgt der Anteil der KursteilnehmerInnen an allen Kursteilnahmen 69% oder anders formuliert: rund ein Drittel aller KursteilnehmerInnen belegte im Wintersemester mehr als einen WIFI-Kurs.

Stichprobenrepräsentativität:

Bezogen auf alle WIFI-KursteilnehmerInnen beträgt der Repräsentativitätsgrad der ibw-Befragung 3,3%.

Fragebogen der WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung

Guten Tag, mein Name ist.....

Ich bin vom INTEGRAL und wir führen im Auftrag des WIFI eine Kursteilnehmerbefragung über Motive, Zufriedenheit und Auswirkungen einer WIFI-Kursteilnahme durch. Dürfte ich Sie um die Teilnahme bitten? Die Befragung wird nicht länger als 15 Minuten dauern. Die Auswertungen erfolgen selbstverständlich anonym.

F1: An welchem WIFI-Kurs haben Sie im Wintersemester 2006/07 teilgenommen?
 (Kurs konkret)

F2: Haben Sie den WIFI-Kurs erfolgreich absolviert? JA NEIN

Falls JA: Haben sie darüber ein Abschlusszeugnis / Zertifikat erhalten?
 Ja Nein

Falls NEIN: Was waren die Gründe dafür, dass Sie den Kurs nicht erfolgreich absolviert haben?

- Kurs war zu schwierig
- hatte nicht mehr genügen Zeit den Kurs zu absolvieren
- habe das Interesse verloren
- ich bin noch dabei den Kurs abzuschließen
- ist mit schlussendlich zu teuer geworden
- sonstige Gründe, welche: _____

F3: Ursprüngliche Motive für die WIFI-Kursteilnahme:

Skala: 1 trifft zu - 2 war nicht so wichtig - 3 trifft überhaupt nicht zu

Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt	
Bessere Aussicht auf interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit im Unternehmen	
Breitere berufliche Einsatzmöglichkeiten / Erhöhung der beruflichen Mobilität	
Wollte mich selbstständig machen	
Wollte ein zweites berufliches Standbein (nebenberufliche Tätigkeit) aufbauen	
Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten	
Verbesserung der Aufstiegschancen	
Mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust	
Anpassung meiner Qualifikation an neue Tätigkeitsanforderungen	
Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit	
Inhaltliches / thematisches Interesse	
Freude am Lernen	
Sonstige Motive:.....	

F4: Wer hatte die Initiative für die Kursteilnahme?

- Eigeninitiative – war meine Idee
- Anstoß kam vom Unternehmen
- AMS

F5: Wann haben Sie den Kurs durchgeführt

- ausschließlich in meiner Freizeit
- gänzlich in der Arbeitszeit
- andere Regelung, welche: _____

F6: Wer hat die Kurskosten getragen?

- zur Gänze ich
- zur Gänze das Unternehmen
- teils – teils

F6a: Haben Sie persönlich eine öffentliche Förderungen für diesen Kurs bezogen?

- Ja => Höhe der Förderung: _____ €
=> Fördergeber: _____ (Bund, Land, AK, AMS etc.)
- Nein

F7: Wie zufrieden waren Sie mit dem Kurs: nach Schulnoten

Gesamteinschätzung _____
mit dem Kursinhalt _____
mit Vortragenden _____

F8a: Wohnort zum Zeitpunkt der Kursteilnahme: _____ (Postleitzahl)

F8b: Entfernung zwischen...

... Wohnort und Ort der Kursteilnahme: _____ Minuten
... Unternehmen und Ort der Kursteilnahme: _____ Minuten

F9a: Welche berufliche Position hatten sie vor der WIFI-Kursteilnahme inne?

- Selbstständig / Freiberufler
- Management, leitender Angestellter
- Techniker / Ingenieur
- EDV-Spezialist
- Verkaufspersonal, -spezialist
- Facharbeiter
- Hilfsarbeiter, Hilfskraft
- angelernter Arbeiter
- Büropersonal
- höher qualifizierter Sachbearbeiter

Beruf konkret.....(+ evtl. arbeitslos/Karenz etc.)

Waren Sie in einem öffentlich/rechtlichen Dienstverhältnis (als Beamter/
Vertragsbediensteter) beschäftigt?

- Ja
- Nein

Waren Sie zu diesem Zeitpunkt Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigt?

- Vollzeit: d.h. Arbeitsstunden pro Woche: _____
- Teilzeit: d.h. Arbeitsstunden pro Woche: _____

F9b: Und welche berufliche Position haben sie gegenwärtig inne?

- selbe berufliche Position
- andere berufliche Position, welche:
 - Selbstständig / Freiberufler
 - Management, leitender Angestellter
 - Techniker / Ingenieur
 - EDV-Spezialist
 - Verkaufspersonal, -spezialist
 - Facharbeiter
 - Hilfsarbeiter, Hilfskraft
 - angelernter Arbeiter
 - Büropersonal
 - höher qualifizierter Sachbearbeiter

Beruf konkret.....(+ evtl. arbeitslos/Karenz etc.)

Sind Sie derzeit in einem öffentlich/rechtlichen Dienstverhältnis (als Beamter/
Vertragsbediensteter) beschäftigt?

- Ja Nein

Sind Sie derzeit Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigt?

- Vollzeit: d.h. Arbeitsstunden pro Woche: _____
 Teilzeit: d.h. Arbeitsstunden pro Woche: _____

F10: Inwieweit können Sie die durch den WIFI-Kurs vermittelten Kenntnisse für Ihre gegenwärtige Tätigkeit/Beruf nützen?

- sehr nützlich
- teilweise nützlich
- überhaupt nicht anwendbar

F11: Welche Auswirkungen hatte der WIFI-Kurs für Sie? Falls er Auswirkungen hatte, wie stark war der Einfluss des WIFI-Kurses (Schulnotenskala: 1 sehr hoher Einfluss bis 5 überhaupt kein Einfluss)?

- interessantere berufliche Tätigkeiten _____
- bessere berufliche Position/„Karrieresprung“ _____
- höheres Gehalt _____
- Absicherung der Beschäftigung / um auf dem Laufenden zu bleiben _____
- Unternehmenswechsel _____
 - dass Sie überhaupt diesen neuen Job bekommen haben _____
 - attraktiveres Unternehmen _____
- sonstiges..... _____
- WIFI-Kurs hatte keine direkten Auswirkungen

F 12: Haben sie sich mit ihrem (damaligen) Arbeitgeber vor der Kursteilnahme...

- über die inhaltliche Ausrichtung des Kurses abgestimmt?
- über eine Änderung ihres beruflichen Aufgabenbereichs abgestimmt?
- über Karriereaspekte gesprochen/abgestimmt?
- über Gehaltssteigerung gesprochen/abgestimmt?

F13a: Angaben zum Unternehmen, bei dem Sie während der Kursteilnahme beschäftigt waren

Unternehmensgröße: _____ Anzahl Mitarbeiter in Ö

Hat das Unternehmen auch Niederlassungen im Ausland oder ist es eine Österreichfiliale eines Multis? JA NEIN

Branche.....

Gab es in dem Unternehmen eine explizite Personalentwicklungspolitik?

- PE-Abteilung
- Mitarbeitergespräche
- Weiterbildungs-Förderungen/-Programme
- Gehaltsvorrückungen sind gekoppelt an Weiterbildungs-Teilnahme

F13b: Nur bei Unternehmenswechsel: Angaben zu neuem Unternehmen:

Unternehmensgröße: _____ Anzahl Mitarbeiter in Ö

Hat das Unternehmen auch Niederlassungen im Ausland oder ist es eine Österreichfiliale eines Multis? JA NEIN

Branche.....

Gibt es in dem Unternehmen eine explizite Personalentwicklungspolitik?

- PE-Abteilung
- Mitarbeitergespräche
- Weiterbildungs-Förderungen/-Programme
- Gehaltsvorrückungen sind gekoppelt an Weiterbildungs-Teilnahme

Dürfte ich Sie noch um ein paar Angaben zu Ihrer Person bitten?

F14: Geschlecht: Mann Frau

F15: Alter:Jahre

F16: Höchste formale Ausbildung:

- höchstens Pflichtschule
- Lehrabschluss
- BMS-Abschluss (technisch/gewerbliche Fachschule, Handelsschule etc.)
- BHS-Matura (HTL, HAK etc.)
- AHS-Matura
- Kolleg
- Fachhochschule
- Universität
- sonstiger Abschluss

F17: Betriebszugehörigkeitsdauer bis zum Zeitpunkt der WIFI-Kursteilnahme:
.....(Anzahl Jahre)

F18a: Darf ich Sie nach der Höhe Ihres Einkommens fragen, das Sie vor der WIFI-Kursteilnahme hatten?.....€ (Monatseinkommen NETTO (exkl. Familienbeihilfe))

Einkommensangabe für Selbstständige:..... jährliches Brutto-Einkommen angeben!

F18b: Und wie hoch ist Ihr Einkommen gegenwärtig?€ (Monatseinkommen NETTO (exkl. Familienbeihilfe))

Einkommensangabe für Selbstständige:..... jährliches Brutto-Einkommen angeben!

Falls Befragte/r keine Einkommensangaben machen will: Darf ich Sie dann fragen...

- Verdienen Sie jetzt genauso viel wie vorher
- Mehr? => um wie viel mehr? _____ %
- weniger? => um wie viel weniger? _____ %

F19: Anzahl der Weiterbildungs-Kursteilnahmen (egal wo) in den letzten 3 Jahren: _____

F20: Informelles Lernen: Wie häufig / üblich ist selbstgesteuertes Lernen für Sie?

Skala: sehr oft – gelegentlich – nie

a) Lernen in der Arbeitssituation: _____

(zB. Unterweisung/Schulung am Arbeitsplatz durch Kollegen, Trainer oder Vorgesetzte – job rotation – organisiertes Einarbeiten und Anlernen – arbeitsnahe Workshops (z.B. zur Organisationsentwicklung) – Qualitätszirkel/Lernstatt/Lerninseln etc.)

b) selbstgesteuertes Lernen mit Medien: _____

(zB. Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern – Arbeit mit Selbstlernprogrammen – Fernunterricht – computergestütztes Training (CBT) / Lernen offline am PC – Web based Training (WBT) / Lernen online im Internet/Intranet etc.)

c) betriebsinterne Lehrveranstaltungen (Seminare und Lehrgänge): _____

Gemeint sind Maßnahmen, bei denen die Verantwortung für die Ziele, Inhalte und Organisation beim Unternehmen selbst liegt und an denen ausschließlich oder überwiegend Mitarbeiter des Unternehmens teilnehmen. Der Veranstaltungsort kann innerhalb, aber auch außerhalb des Unternehmens liegen (z.B. in Seminarhotels). Referenten können Mitarbeiter oder externe Dozenten sein.

d) Teilnahme an Informationsveranstaltungen (intern und extern): _____

(zB. Fachvorträge – Fachtagungen/Kongresse/Symposien/Kolloquien – Erfahrungsaustauschkreise – Fachmessen – sonstige Informationsveranstaltungen)

F21: Haben Sie Verbesserungsvorschläge bzgl. WIFI-Kursen, sonstige Anmerkungen?:

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME !!!!!!!!!!!

Tabelle A-2a: Faktorenanalyse; männliche Kursteilnehmer

Rotierte Komponentenmatrix^{a,b}

	Komponente		
	1	2	3
Verbesserung der Aufstiegschancen	,794	,065	-,028
bessere Aussicht auf interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit im Unternehmen	,735	,003	,031
bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt	,711	,116	-,019
Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten	,703	,232	-,105
Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit	,613	-,054	,234
breitere berufliche Einsatzmöglichkeiten / Erhöhung der beruflichen Mobilität	,596	-,005	,106
mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust	,572	,159	,076
Anpassung meiner Qualifikation an neue Tätigkeitsanforderungen	,572	,105	,175
wollte mich selbstständig machen	,073	,836	-,047
wollte ein zweites berufliches Standbein (nebenberufliche Tätigkeit) aufbauen	,143	,811	,118
Freude am Lernen	,023	,027	,784
inhaltliches / thematisches Interesse	,125	,032	,758

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 4 Iterationen konvergiert.

Tabelle A-2b: Faktorenanalyse; weibliche Kursteilnehmer

Rotierte Komponentenmatrix^{a,b}

	Komponente		
	1	2	3
Verbesserung der Aufstiegschancen	,782	,105	,045
bessere Aussicht auf interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit im Unternehmen	,765	,091	,020
bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt	,759	,056	,030
breitere berufliche Einsatzmöglichkeiten / Erhöhung der beruflichen Mobilität	,714	,149	,022
Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten	,714	,207	-,027
Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit	,711	-,083	-,001
mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust	,700	-,107	,015
Anpassung meiner Qualifikation an neue Tätigkeitsanforderungen	,632	,151	,079
wollte mich selbstständig machen	,050	,849	-,052
wollte ein zweites berufliches Standbein (nebenberufliche Tätigkeit) aufbauen	,140	,819	,098
Freude am Lernen	,005	-,060	,806
inhaltliches / thematisches Interesse	,057	,099	,775

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 4 Iterationen konvergiert.

Tabelle A-3a: Faktorenanalyse; unter 45-jährige KursteilnehmerInnen

Rotierte Komponentenmatrix^{a,b}

	Komponente		
	1	2	3
Verbesserung der Aufstiegschancen	,801	,039	,023
bessere Aussicht auf interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit im Unternehmen	,749	,001	,021
Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten	,723	,178	-,043
bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt	,710	,076	,089
Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit	,671	-,047	,060
breitere berufliche Einsatzmöglichkeiten / Erhöhung der beruflichen Mobilität	,643	,076	,030
mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust	,638	-,021	,091
Anpassung meiner Qualifikation an neue Tätigkeitsanforderungen	,586	,144	,058
wollte mich Selbstständig machen	,029	,846	-,065
wollte ein zweites berufliches Standbein (nebenberufliche Tätigkeit) aufbauen	,128	,808	,115
Freude am Lernen	,033	-,021	,808
inhaltliches/thematisches Interesse	,093	,063	,778

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 4 Iterationen konvergiert.

Tabelle A-3b: Faktorenanalyse; über 55-jährige KursteilnehmerInnen

Rotierte Komponentenmatrix^{a,b}

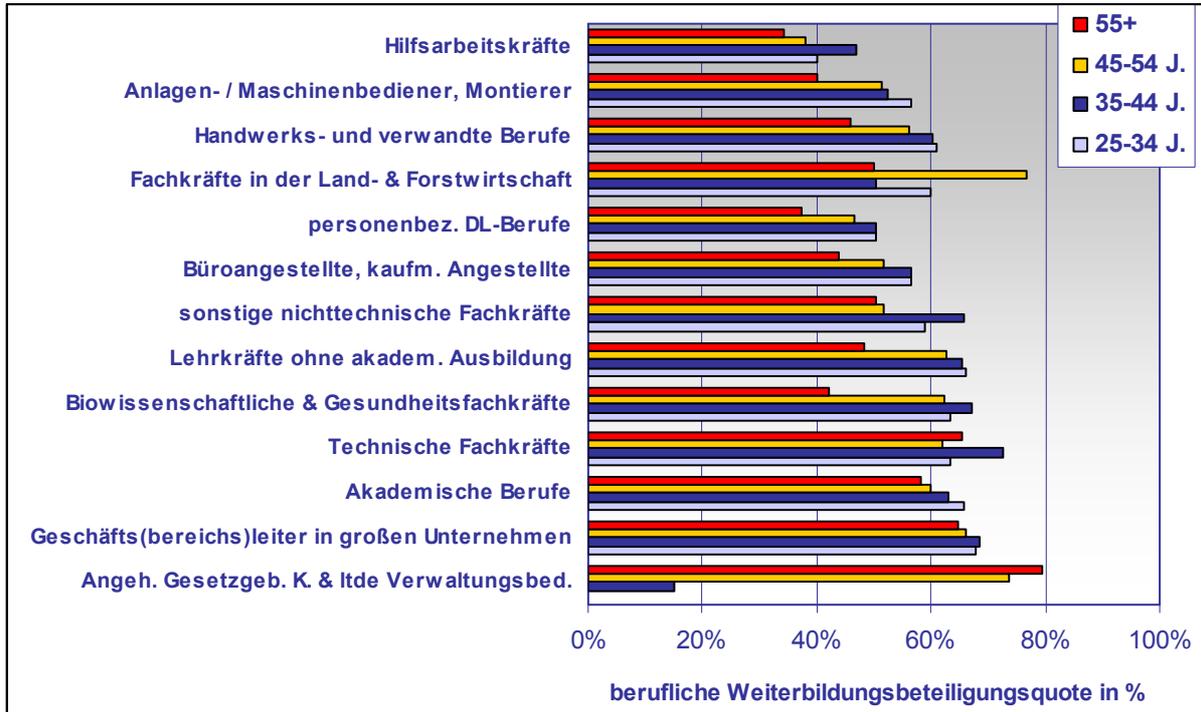
	Komponente		
	1	2	3
Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit	,899	,103	,097
Anpassung meiner Qualifikation an neue Tätigkeitsanforderungen	,824	,206	,028
breitere berufliche Einsatzmöglichkeiten / Erhöhung der beruflichen Mobilität	,747	,281	-,011
bessere Aussicht auf interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit im Unternehmen	,617	,557	-,002
Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten	,207	,762	-,074
wollte ein zweites berufliches Standbein (nebenberufliche Tätigkeit) aufbauen	,281	,729	,271
Verbesserung der Aufstiegschancen	,404	,697	,092
mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust	,431	,566	-,185
bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt	,456	,543	-,301
wollte mich Selbstständig machen	-,067	,513	,285
Freude am Lernen	,049	,076	,805
inhaltliches/thematisches Interesse	,010	,028	,786

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

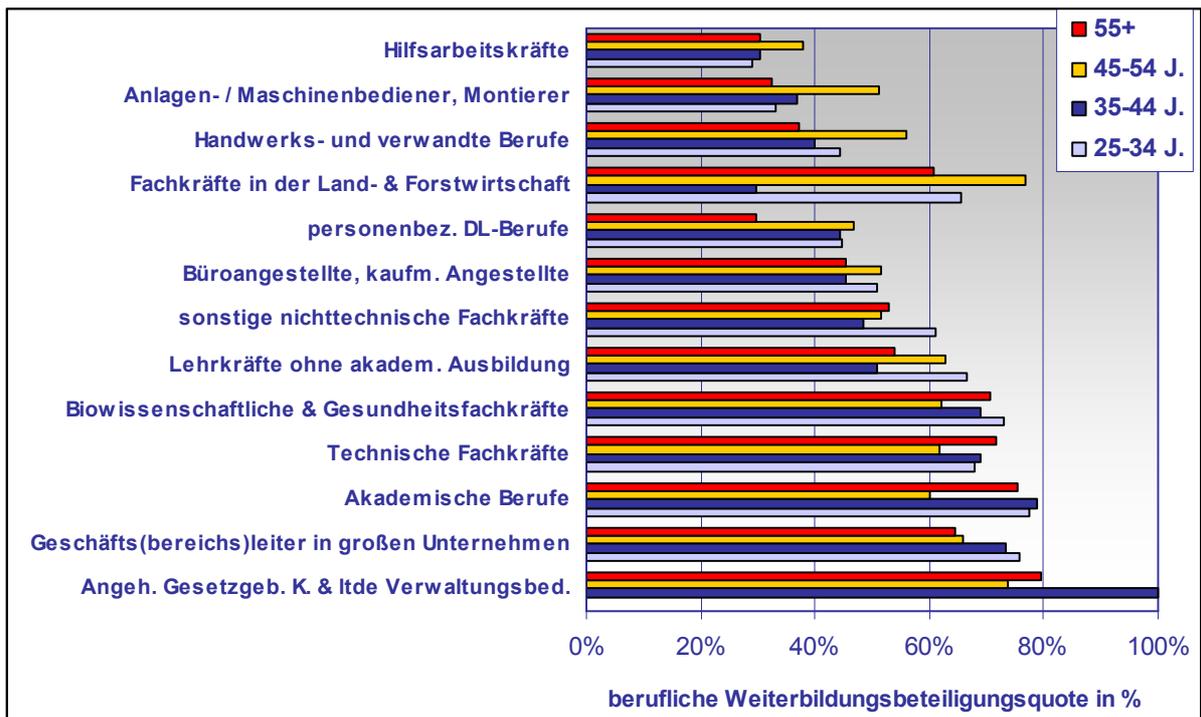
a. Die Rotation ist in 6 Iterationen konvergiert.

Abb. A-1a: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der beruflichen Stellung (ISCO-Berufsobergruppen): Arbeitsbezogener Wissensaustausch mit Kollegen
Alterstypische Anteile nach der beruflichen Stellung



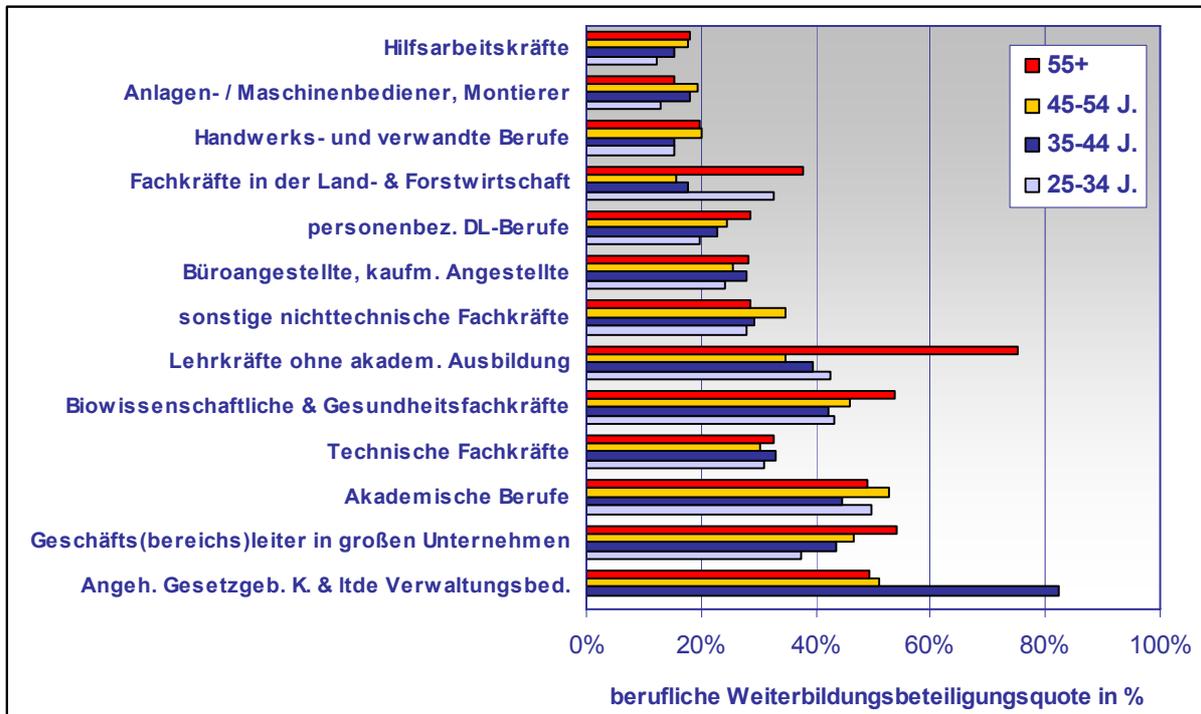
Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Abb. A1b: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der beruflichen Stellung (ISCO-Berufsobergruppen): Selbststudium der Fachliteratur
Alterstypische Anteile nach der beruflichen Stellung



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

Abb. 1c: Informelles Lernen der ArbeitnehmerInnen nach der beruflichen Stellung (ISCO-Berufsobergruppen): Besuch von Vorträgen
Alterstypische Anteile nach der beruflichen Stellung



Quelle: Mikrozensus 2003 ad-hoc Modul LLL; Mehrfachantworten waren möglich; ibw-Auswertungen

9.3 Hintergrundinformationen zur Unternehmensbefragung

Befragungsdesign

Die im Sommer 2008 durchgeführte Unternehmensbefragung hat das Ziel empirisch fundierte Informationen zum Weiterbildungsverhalten älterer ArbeitnehmerInnen und insbesondere der Hemmfaktoren aus Sicht der Unternehmen zu gewinnen. Welche Erfahrungen haben Unternehmen hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung und -motivation ihrer älteren ArbeitnehmerInnen gemacht? Welche Anreize setzen sie für diese Gruppe? Welche öffentlichen Interventionen könnten ihres Erachtens zu einer Steigerung der Teilnahme älterer ArbeitnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung beitragen?

Die Befragung basiert auf einer repräsentativen Zufallsbefragung von Unternehmen anhand telefonischer Interviews. Bedacht genommen wurde auf einen breiten Unternehmensgrößen- und Branchenmix. Um eine ausreichend große Fallzahl von größeren Betrieben zu erhalten, wurde eine Quotenstichprobe durchgeführt. Um Gesamtaussagen zur Sichtweise aller Unternehmen vornehmen zu können wurde die Stichprobe anhand der Leistungs- und Strukturstatistik 2005 der Statistik Austria gewichtet. Als Gewichtungsfaktoren wurden die Branchenstruktur sowie vier Beschäftigungsgrößenklassen verwendet (für öffentliche Betriebe wurde die Arbeitsstättenzählung 2001 herangezogen, da seitdem keine Angaben zur Anzahl derartiger Betriebe vorliegen).

Insgesamt wurden 452 Betrieben die Eingangsfrage gestellt, ob der Betrieb MitarbeiterInnen beschäftigt, die älter als 45 Jahre sind. 235 haben dies bejaht. Diese Fallzahlen sind bei Aussagen zu diversen Subgruppen (bspw. Brancheneffekte) immer mit zu berücksichtigen. D.h. die Aussagen sind im Sinne von Tendenzen zu interpretieren und nicht als „harte“ empirische „Maßzahlen“.

Fragebogen der Unternehmensbefragung

Guten Tag, mein Name ist.....

Ich bin vom INTEGRAL und wir führen im Auftrag des ibw eine Befragung zur Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen durch. Dürfte ich Sie um die Teilnahme bitten? Die Befragung wird nicht länger als 10 Minuten dauern. Die Auswertungen erfolgen selbstverständlich anonym.

F 1: Haben Sie in Ihrem Betrieb Beschäftigte, die älter als 45 Jahre sind?

- JA => Interview fortführen
- NEIN => Interview abbrechen

F 2: Anteil älterer Beschäftigter (45+) im Unternehmen: _____ %
Anteil der über 55-Jährigen im Unternehmen: _____ %

Unternehmensgröße: _____ Anzahl Mitarbeiter in Ö insgesamt

F 3: Ab welchem Alter sehen Sie Beschäftigte als „alt“ an? _____ Alter

Für die folgenden Fragen würde ich Sie bitten beim Begriff „ältere ArbeitnehmerInnen“ an jene Beschäftigten zu denken, die älter als 50 Jahre sind.

F 4: Wie wird sich der Weiterbildungsbedarf in ihrem Unternehmen in den nächsten Jahren entwickeln?

	für Beschäftigte bis 50 Jahre	für Beschäftigte ab 50 Jahren
steigen		
gleich bleiben		
sinken		

F 5: Bis wie lange vor Pensionsantritt ist Ihrer Meinung nach Weiterbildung noch sinnvoll / wichtig?

_____ Jahre bis Pensionsantritt

F 6: Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Betrieb bezüglich der Weiterbildung älterer Beschäftigter gemacht? *Skala 1 bis 3: trifft genau zu – trifft teilweise zu – trifft überhaupt nicht zu*

Die Weiterbildungsbeteiligung ist bei älteren Beschäftigten üblicherweise niedriger als bei den Jüngeren Falls trifft zu: was sind die Gründe dafür?	
Ältere Beschäftigte sind schwerer zu motivieren an Weiterbildung teilzunehmen Falls trifft zu: was sind die Gründe dafür?	
Damit ältere Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen benötigt man spezielle Anreize Falls trifft zu: welche?	
Der Weiterbildungsbedarf älterer Beschäftigter unterscheidet sich inhaltlich von jenem der Jüngeren Falls trifft zu: welche WB-Inhalte sind besonders für Ältere relevant?	
Die Weiterbildung älterer Beschäftigter dauert in der Regel länger als bei den Jüngeren	
Die Weiterbildung älterer Beschäftigter rentiert sich aus betrieblicher Sicht nicht	
Ältere Beschäftigte sind grundsätzlich genauso lernfähig wie jüngere	
Ältere Beschäftigte haben eine höhere Lernbereitschaft als jüngere	

F 7: Und nun noch ein paar grundsätzliche Fragen zu Ihrer betrieblichen Weiterbildungs- politik Skala 1 bis 3: trifft genau zu – trifft teilweise zu – trifft überhaupt nicht zu

WB liegt aus unserer Sicht grundsätzlich in der Verantwortung des einzelnen Mitarbeiters selbst	
Seitens des Betriebes werden weiterbildungsinteressierte Beschäftigte üblicherweise unterstützt Falls trifft zu: welche Unterstützungsformen?	
WB-Maßnahmen werden dann vom Betrieb ergriffen, wenn Qualifikationsdefizite auftreten	
WB-Maßnahmen werden mit den MitarbeiterInnen individuell abgestimmt	
WB-Maßnahmen erfolgen meist für die ganze Abteilung bzw. Gruppen	
WB-Maßnahmen sind hauptsächlich auf den jeweiligen Arbeitsplatz zugeschnitten	
WB-Maßnahmen werden vom Unternehmen großteils bezahlt	
Wann finden WB-Maßnahmen statt? überwiegend während der Arbeitszeit überwiegend während der Freizeit teils während der Arbeitszeit – teils in der Freizeit	
WB-Maßnahmen für ältere Beschäftigte sind grundsätzlich ident wie für Personen unter 50 Jahren	
Der Betrieb bietet spezielle WB für ältere Beschäftigte an Falls trifft zu: welche?	

F 8: Welche Maßnahmen sollten aus Ihrer Sicht seitens der öffentlichen Hand gesetzt werden um die Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen zu erhöhen?

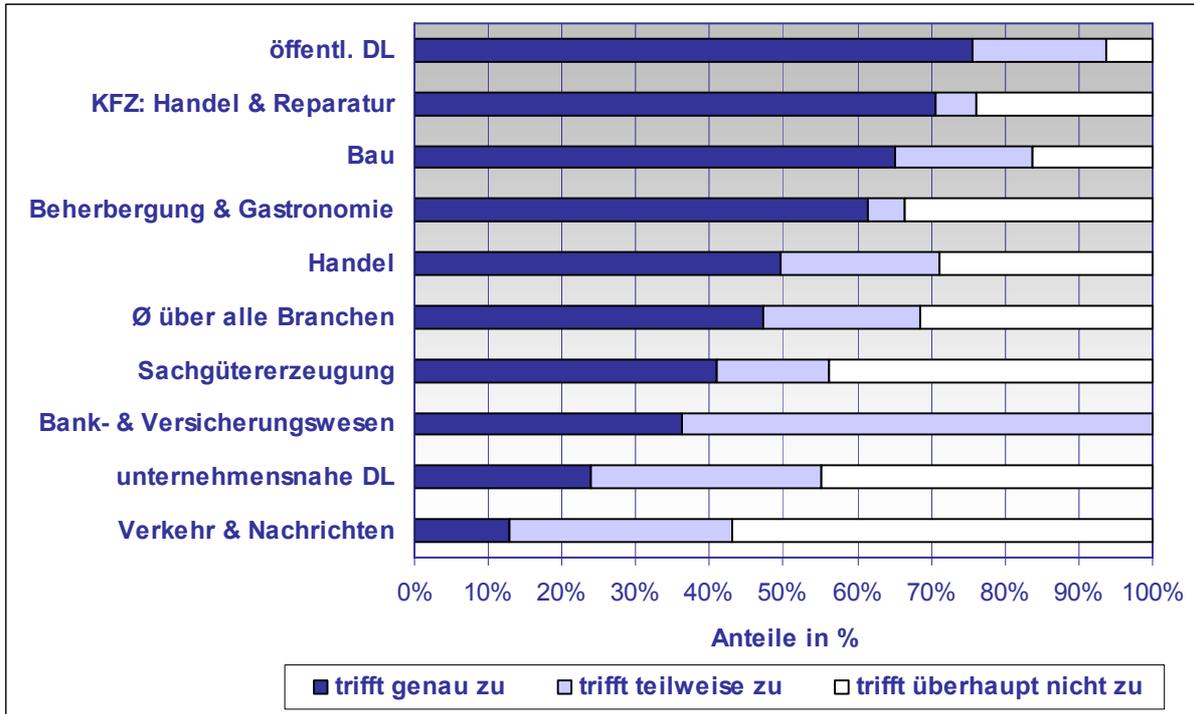
F 9: Dürfte ich Sie zum Abschluss der Befragung bitten mir noch zwei Angaben zu ihrem Unternehmen zu geben?

Hat das Unternehmen auch Niederlassungen im Ausland oder ist es eine Österreich-filiale eines Multis? JA NEIN

Branche.....

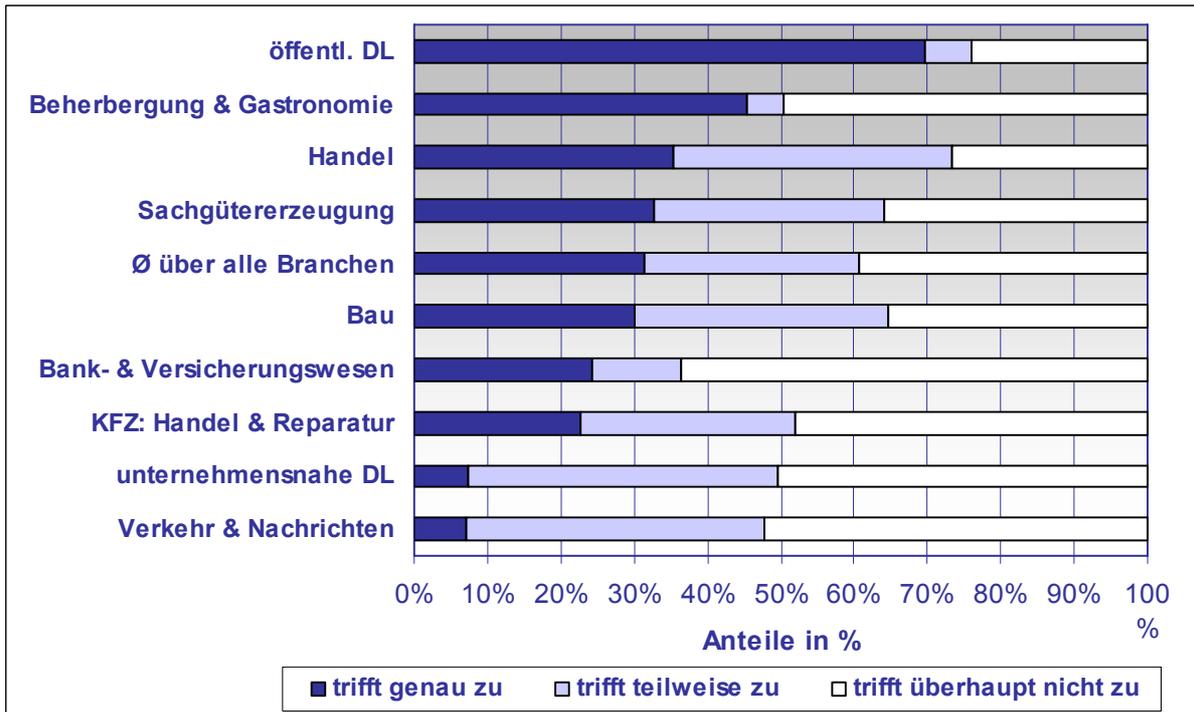
HERZLICHEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME !!!!!!!!!!!

Abb. A-2: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Die Weiterbildungsbereitschaft ist bei den älteren Beschäftigten üblicherweise niedriger als bei den Jüngeren“; nach den Branchen



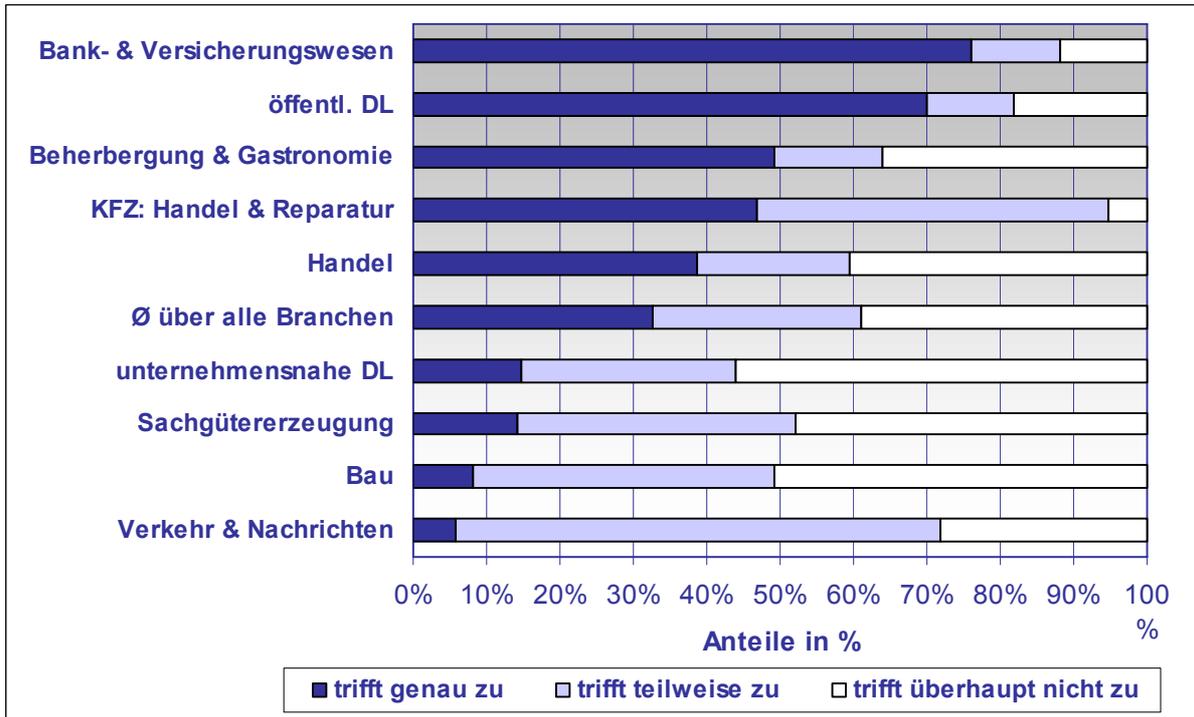
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-3: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Ältere Beschäftigte sind schwerer zu motivieren an Weiterbildung teilzunehmen“; nach den Branchen



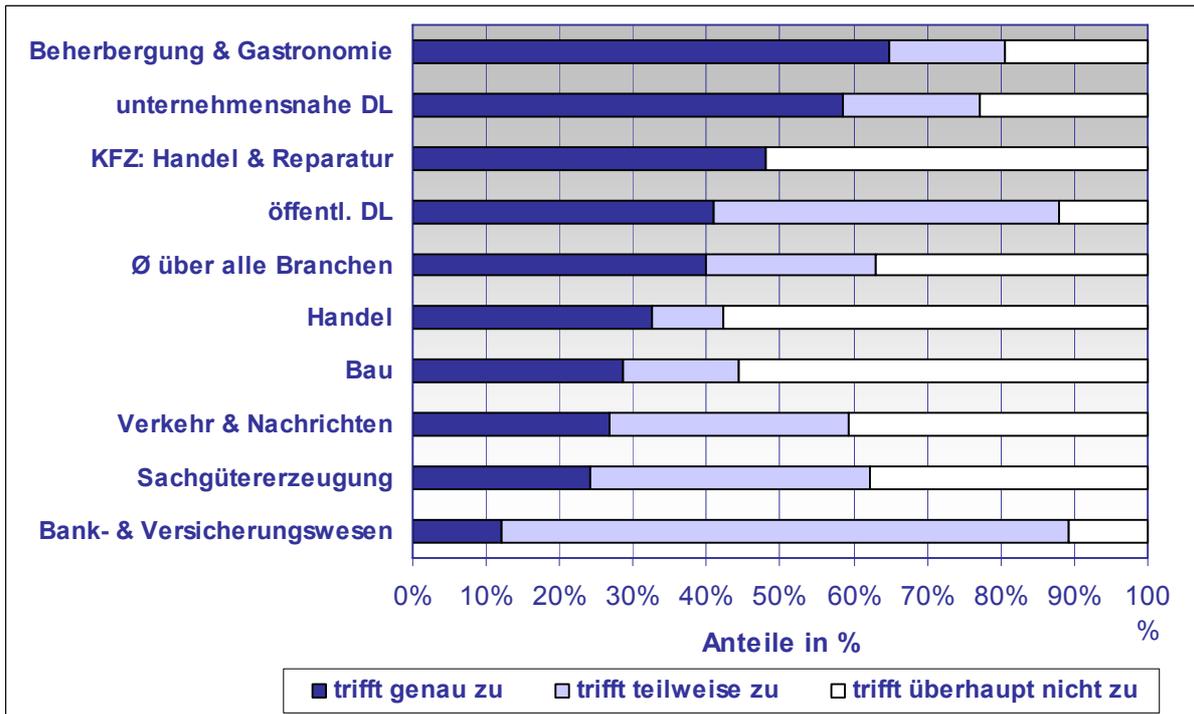
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-4: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Damit ältere Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen, benötigt man spezielle Anreize“; nach den Branchen



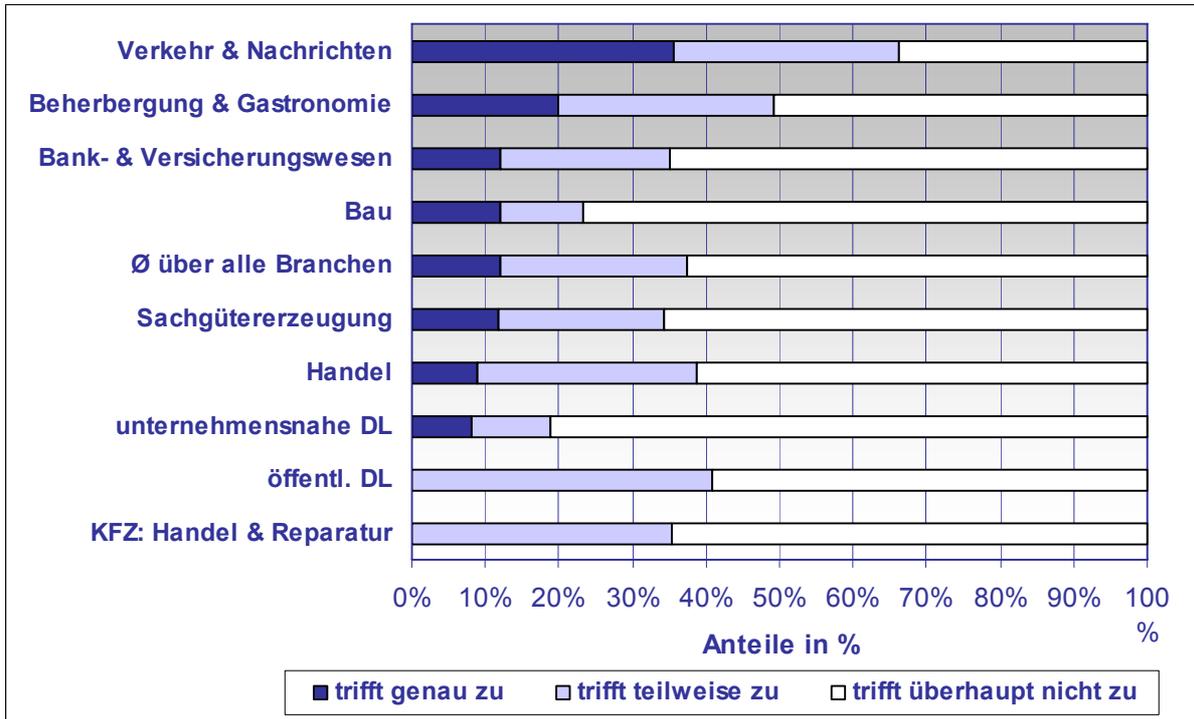
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-5: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Der Weiterbildungsbedarf älterer Beschäftigter unterscheidet sich inhaltlich von jenem der Jüngeren“; nach den Branchen



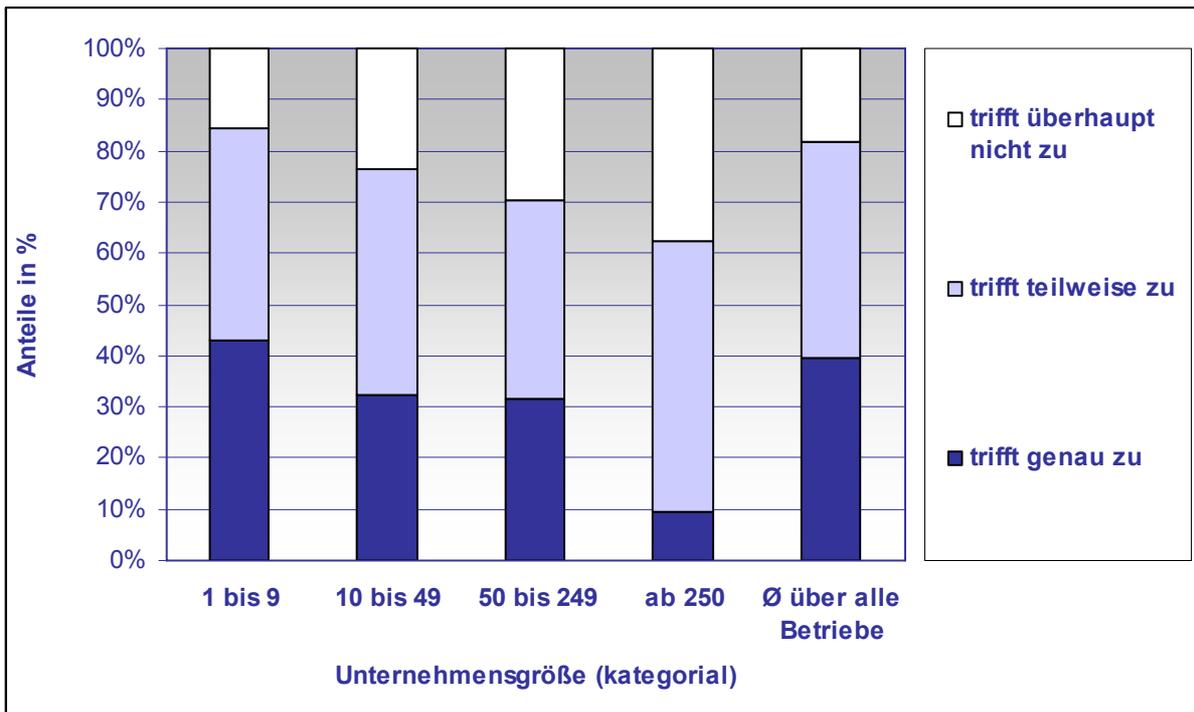
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-6: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Die Weiterbildung älterer Beschäftigter rentiert sich aus betrieblicher Sicht oft nicht“; nach den Branchen



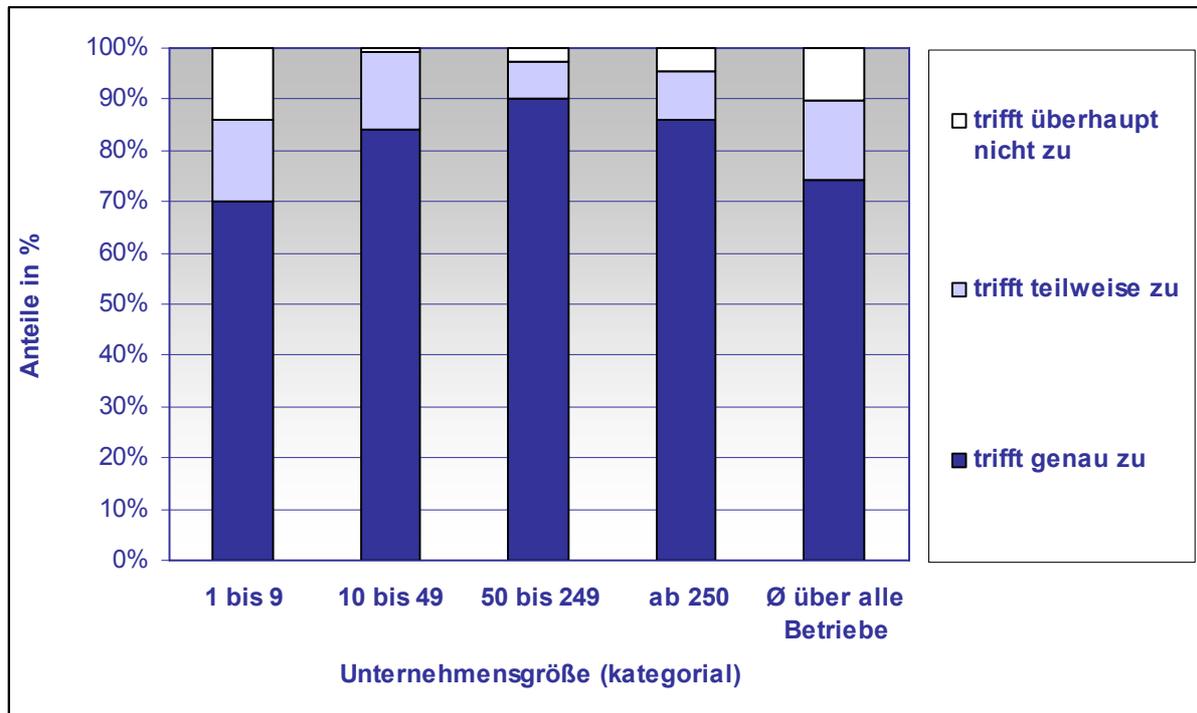
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-7: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildung liegt grundsätzlich in der Verantwortung des einzelnen Mitarbeiters selbst“; nach der Unternehmensgröße



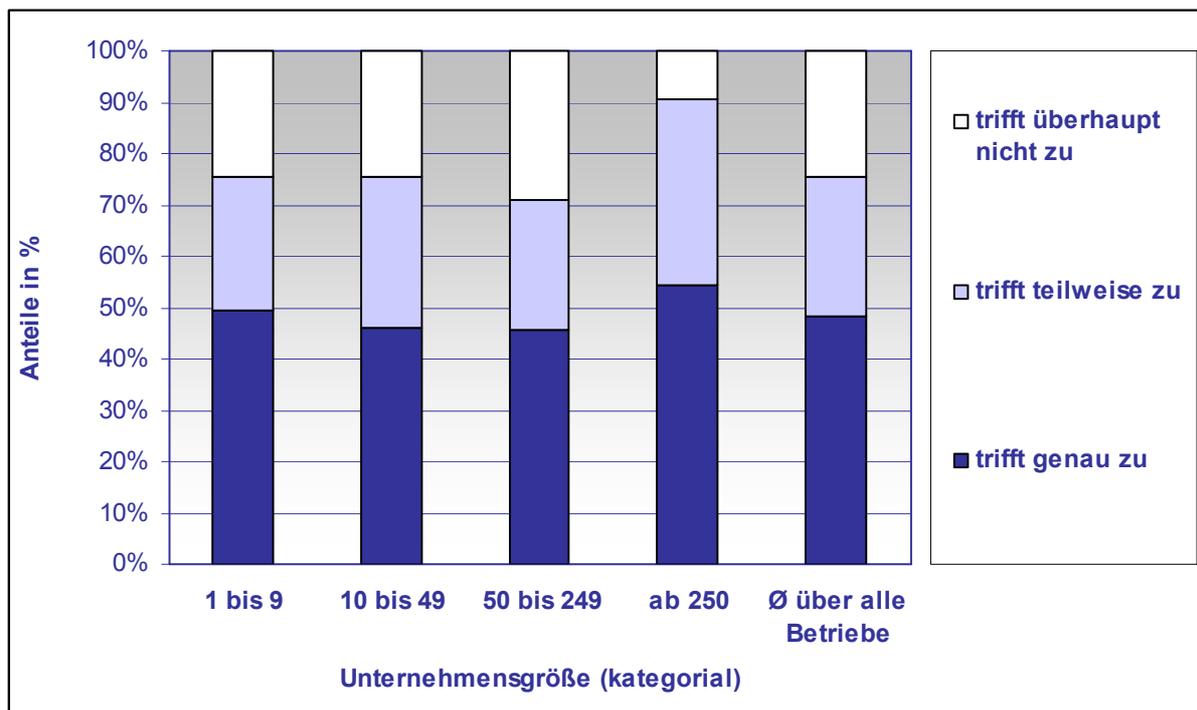
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-8: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Üblicherweise werden vom Betrieb weiterbildungsinteressierte Beschäftigte unterstützt“; nach der Unternehmensgröße



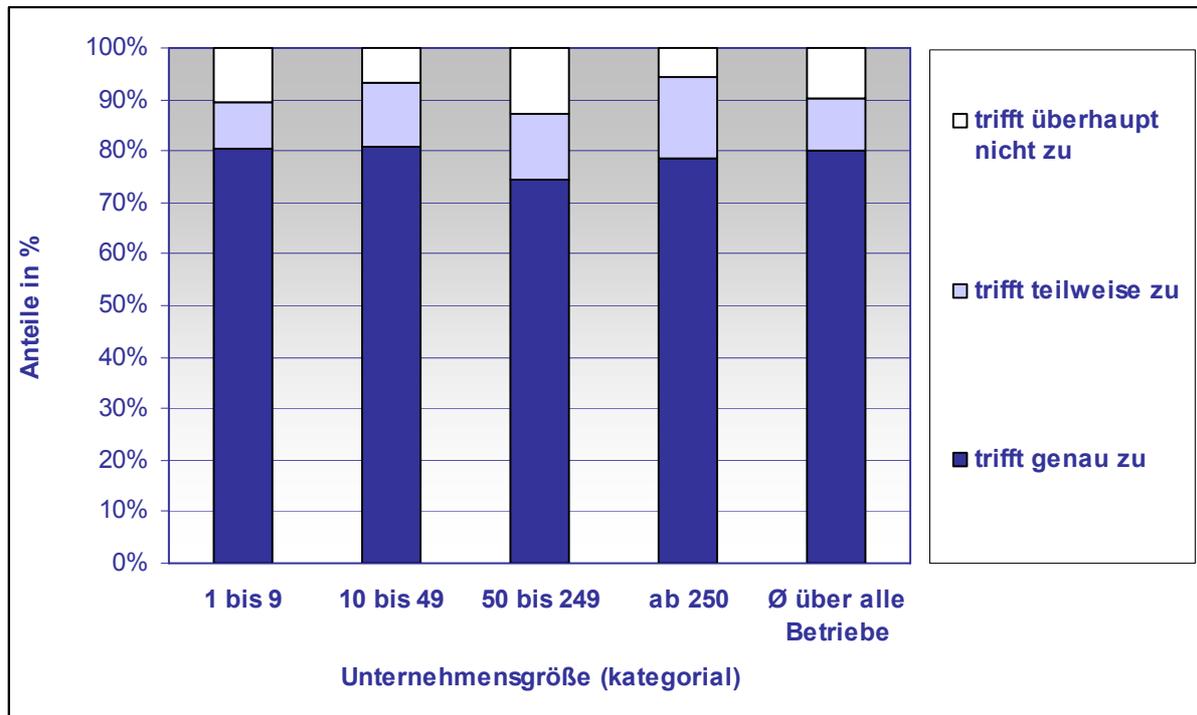
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-9: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen werden ergriffen wenn Qualifikationsdefizite vorliegen“; nach der Unternehmensgröße



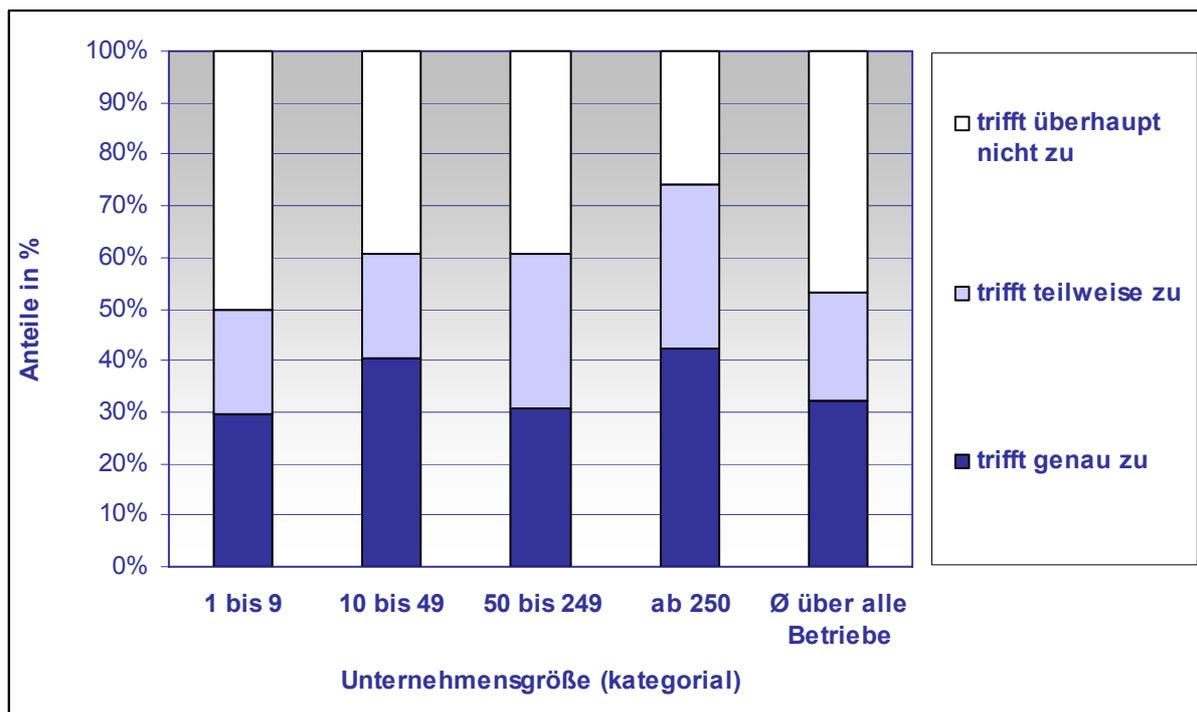
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-10: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildungsmaßnahmen werden mit den MitarbeiterInnen individuell abgestimmt“; nach der Unternehmensgröße



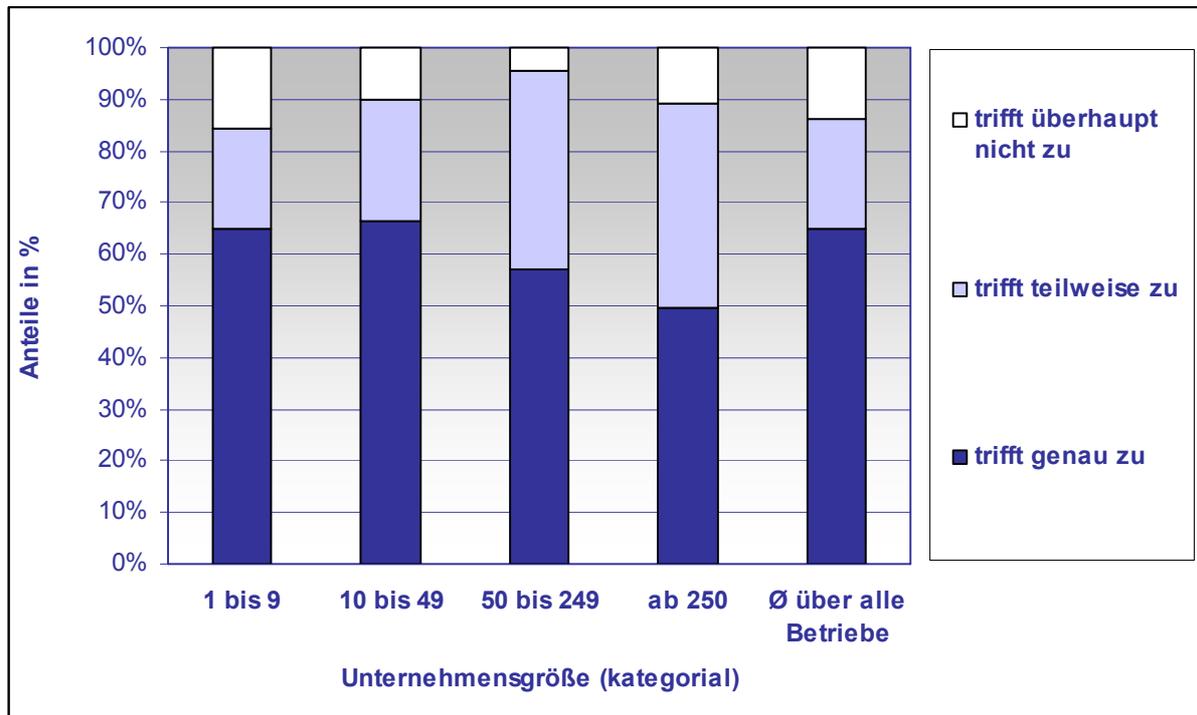
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-11: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen meist für die ganze Abteilung bzw. Gruppen“; nach der Unternehmensgröße



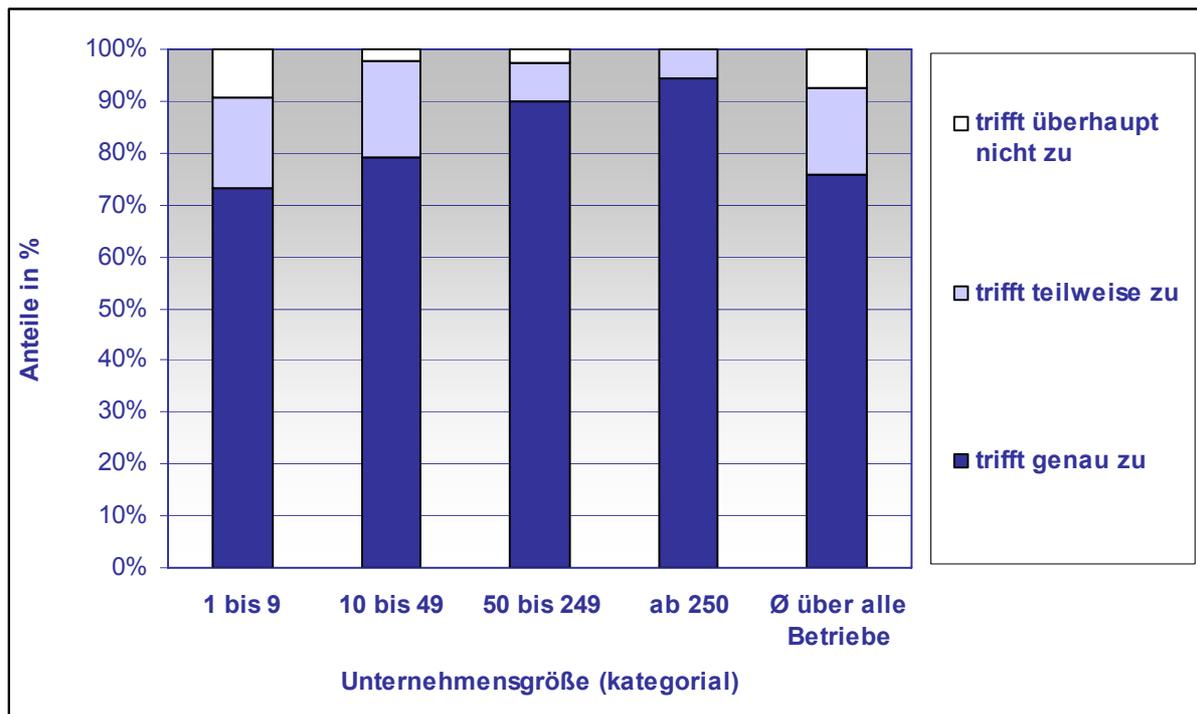
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-12: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildungsmaßnahmen sind hauptsächlich auf den jeweiligen Arbeitsplatz zugeschnitten“; nach der Unternehmensgröße



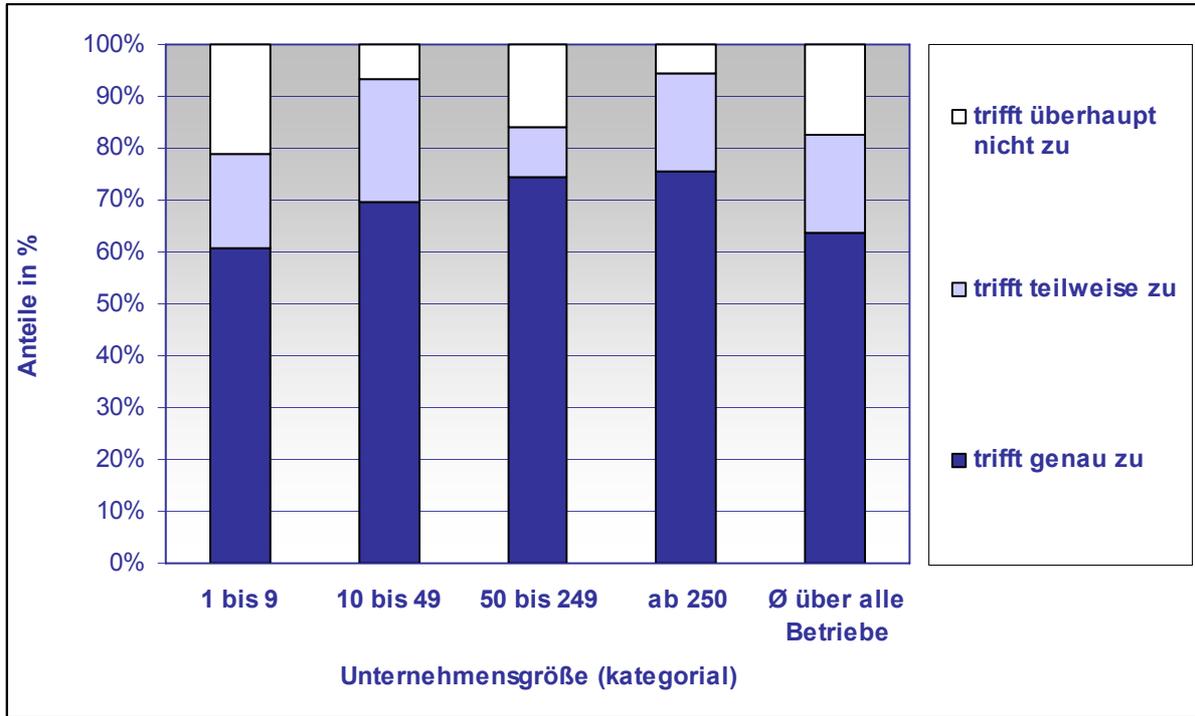
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-13: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildungsmaßnahmen werden vom Unternehmen größtenteils bezahlt“; nach der Unternehmensgröße



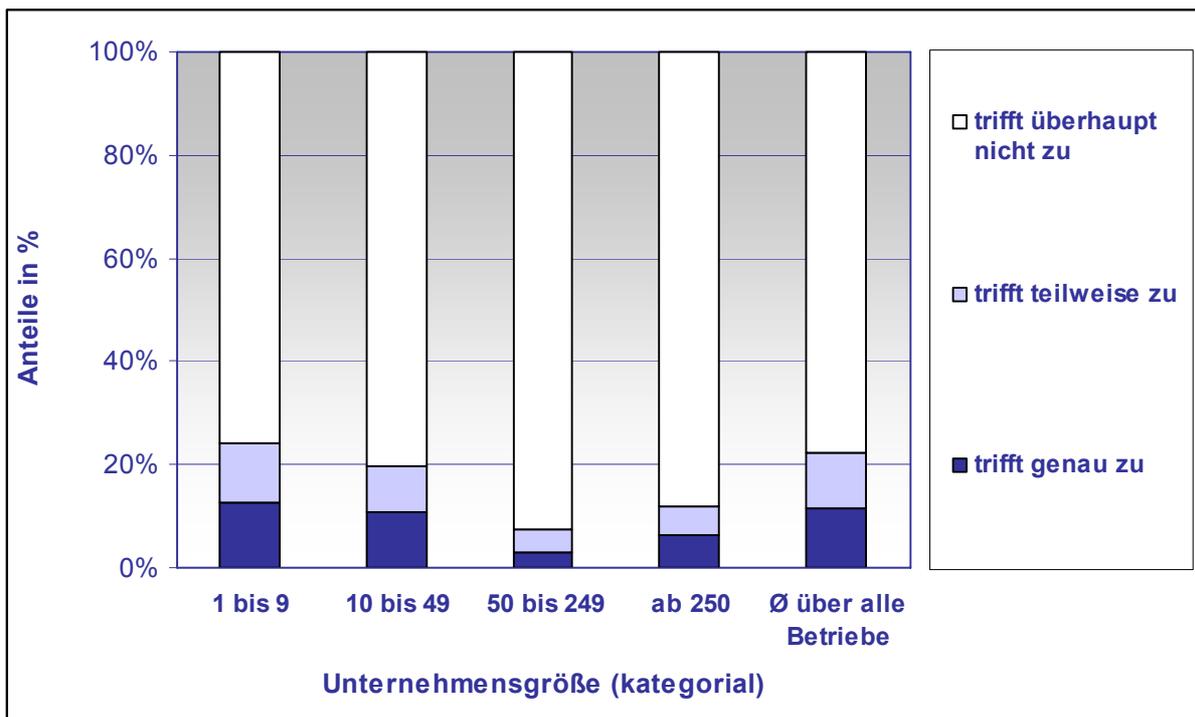
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-14: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte sind grundsätzlich ident wie für Personen unter 50 Jahren“; nach der Unternehmensgröße



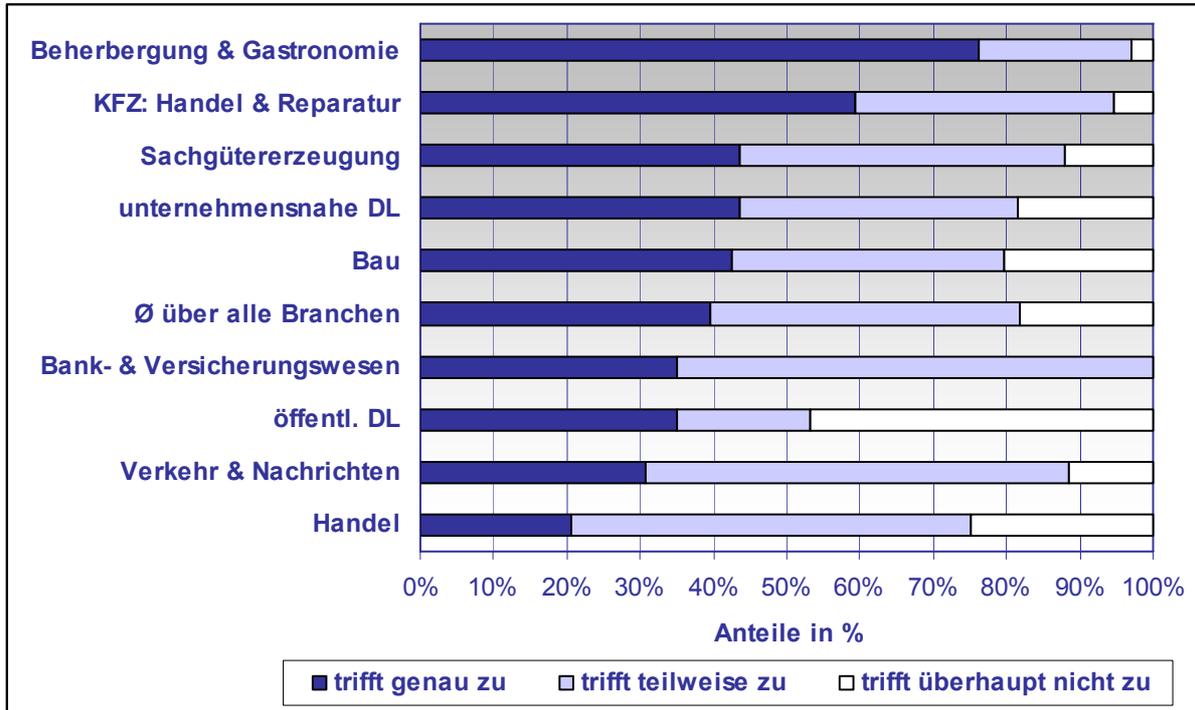
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-15: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Betrieb bietet spezielle Weiterbildung für ältere Beschäftigte an“; nach der Unternehmensgröße



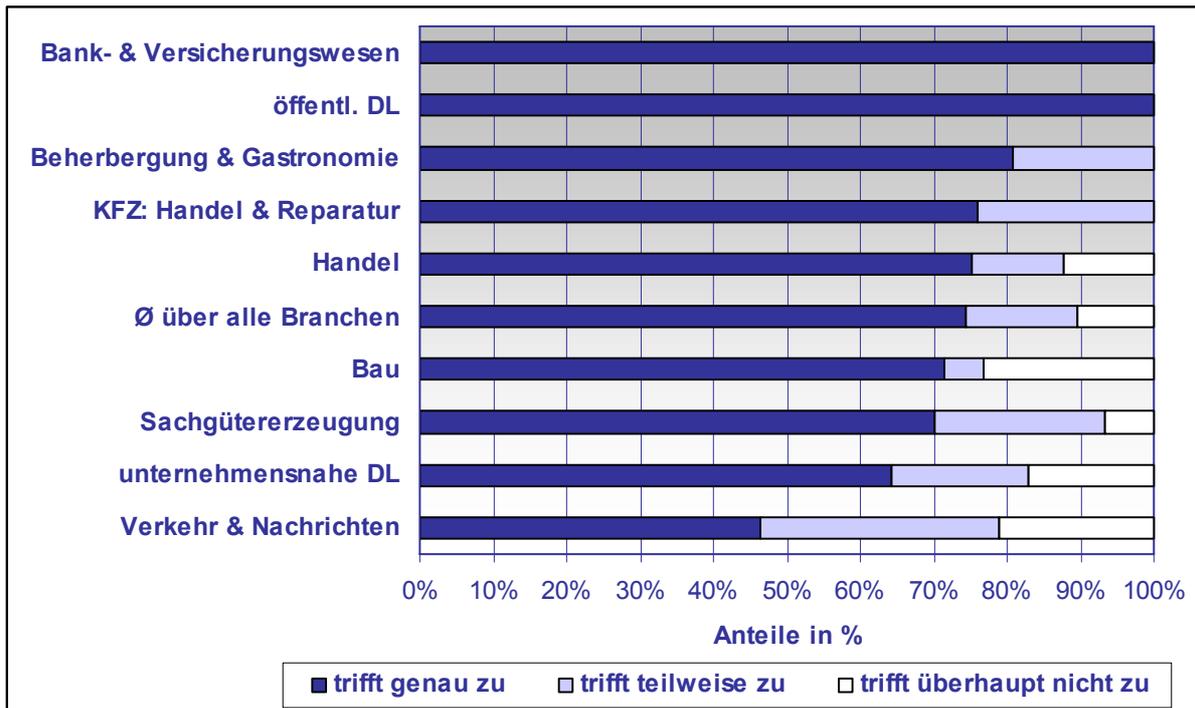
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-16: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildung liegt grundsätzlich in der Verantwortung des einzelnen Mitarbeiters selbst“; nach den Branchen



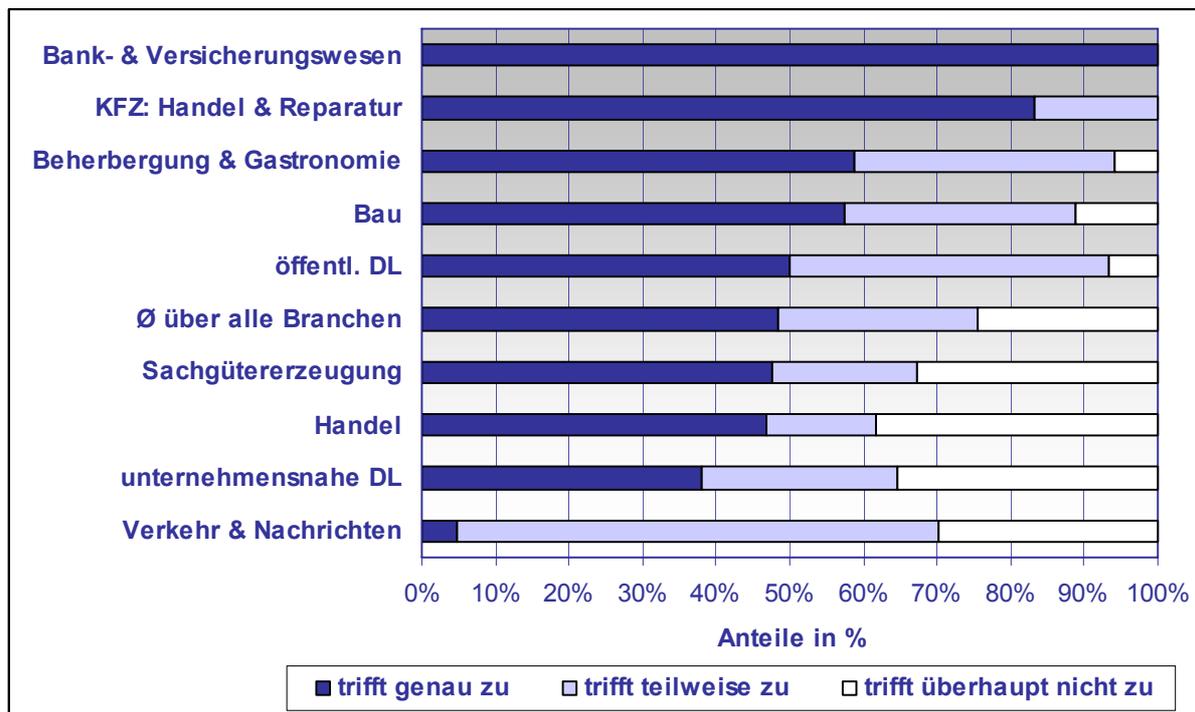
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-17: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Üblicherweise werden vom Betrieb weiterbildungsinteressierte Beschäftigte unterstützt“; nach den Branchen



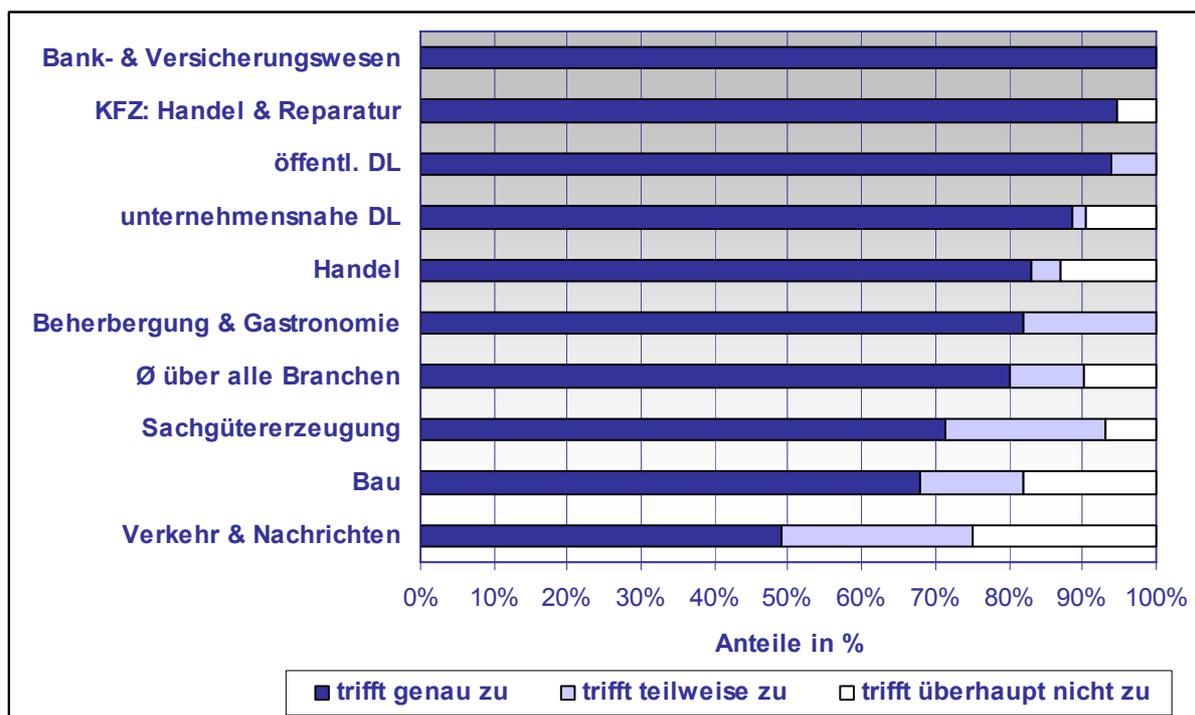
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-18: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen werden ergriffen wenn Qualifikationsdefizite vorliegen“; nach den Branchen



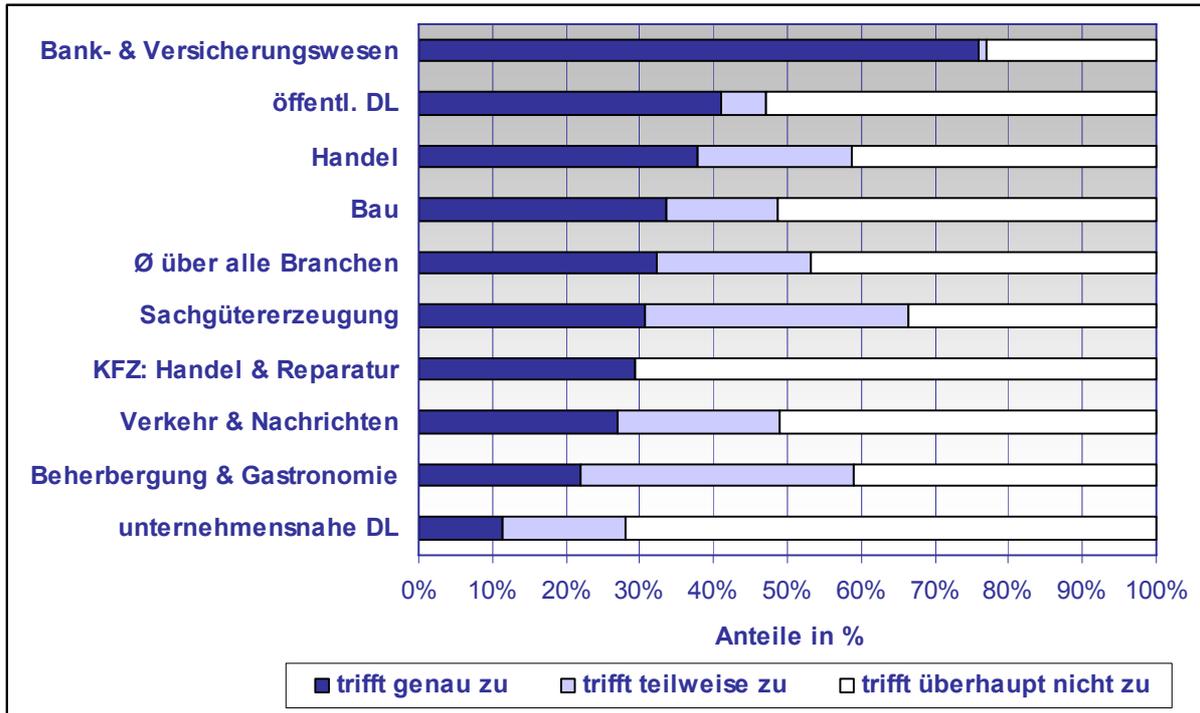
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-19: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildungsmaßnahmen werden mit den MitarbeiterInnen individuell abgestimmt“; nach den Branchen



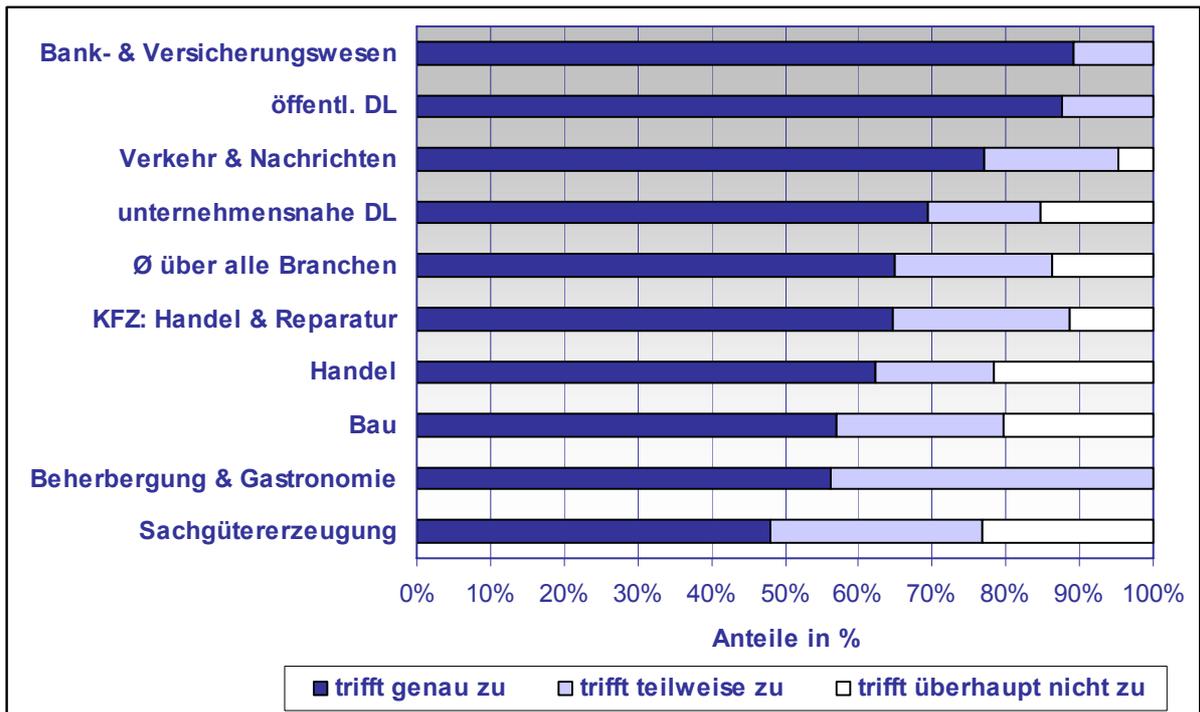
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-20: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen meist für die ganze Abteilung bzw. Gruppen“; nach den Branchen



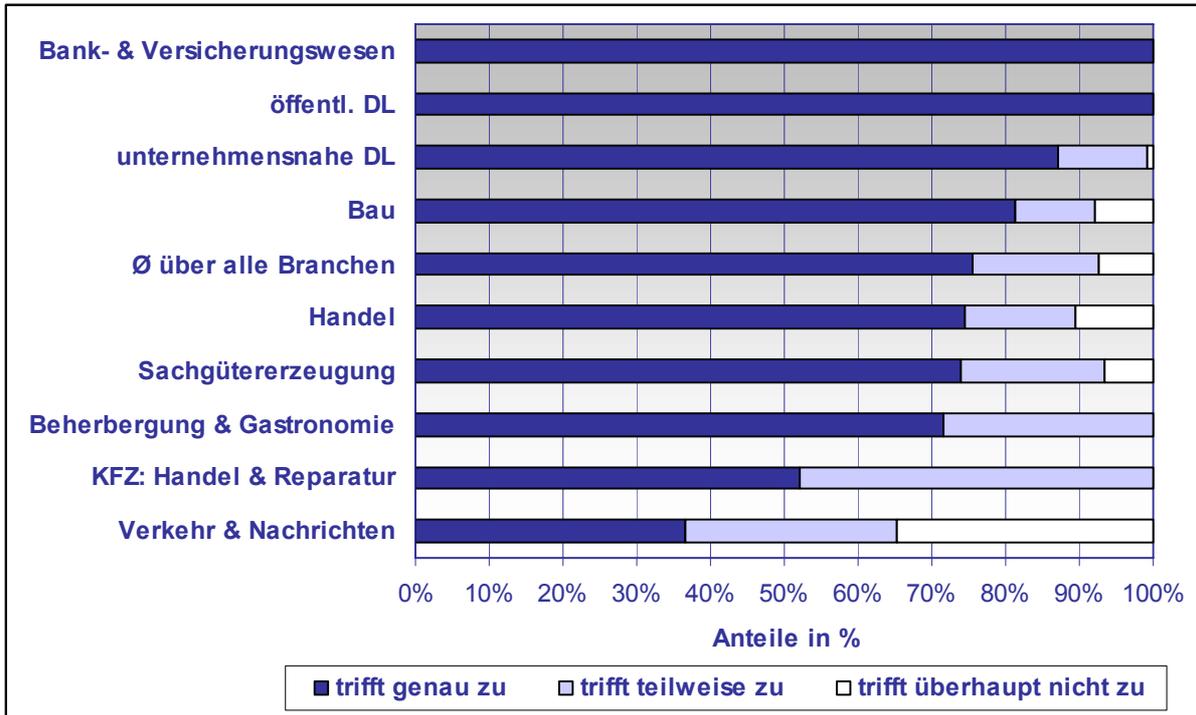
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-21: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildungsmaßnahmen sind hauptsächlich auf den jeweiligen Arbeitsplatz zugeschnitten“; nach den Branchen



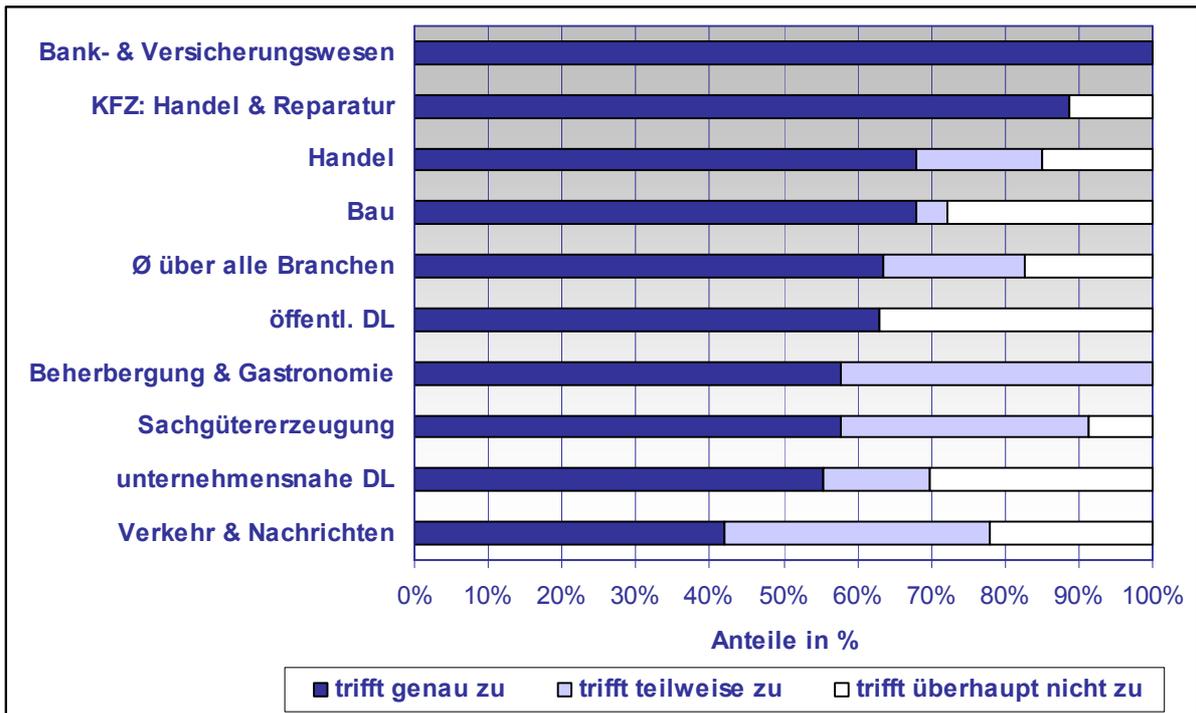
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-22: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildungsmaßnahmen werden vom Unternehmen größtenteils bezahlt“; nach den Branchen



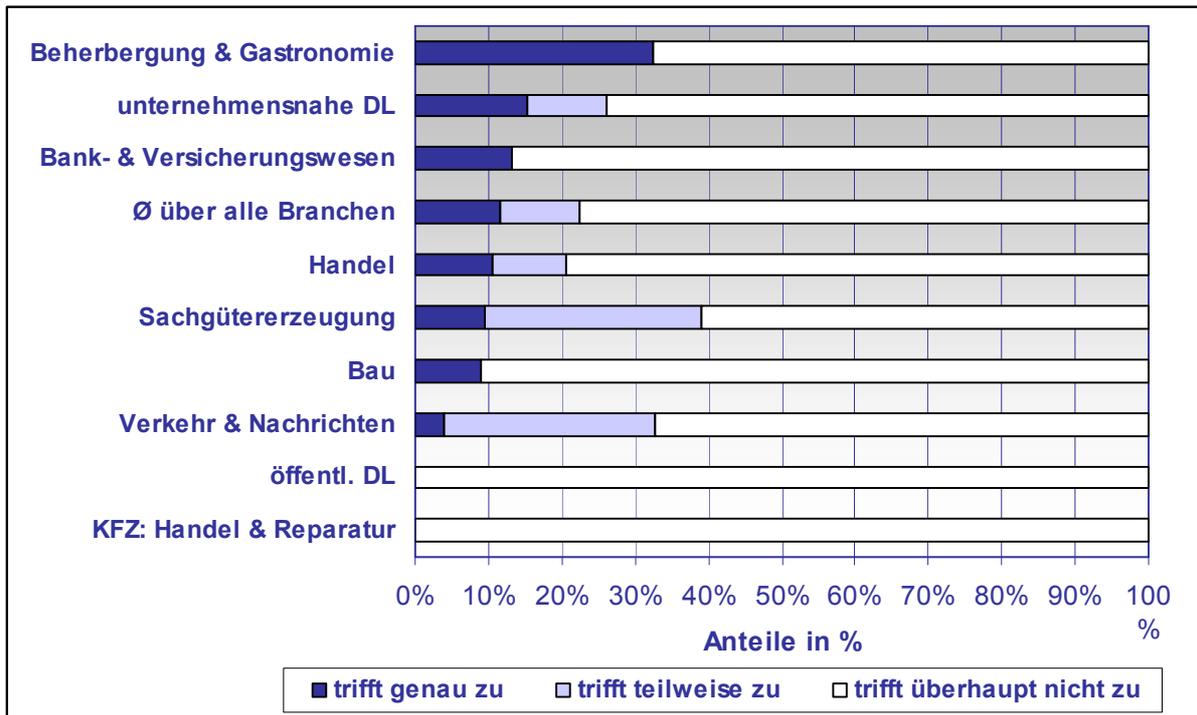
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-23: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte sind grundsätzlich ident wie für Personen unter 50 Jahren“; nach den Branchen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

Abb. A-24: Verteilung der Unternehmensantworten zur Frage: „Betrieb bietet spezielle Weiterbildung für ältere Beschäftigte an“; nach den Branchen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2008

9.4 Hintergrundinformationen zur ibw-Nichtweiterbildungsaktiven-Befragung

Befragungsdesign

Rund 660 Personen wurden auf Basis einer Zufallsauswahl österreichweit befragt und es wurde erhoben ob sie in den letzten fünf Jahren (zumindest während eines kurzen Zeitraumes) berufstätig waren und ob sie an beruflicher Weiterbildung in Form von externen und/oder betriebsinternen Kursen teilgenommen haben. Dieses sogenannte Strukturfile ermöglicht eine Abschätzung des Ausmaßes des Personenkreises der über einen längeren Zeitraum hinweg nicht weiterbildungsaktiv war.

Für jene Personen, die in den letzten fünf Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben (Samplegröße 232 Befragte) wurden dann die Gründe für die Nichtteilnahme sowie mögliche Ansatzpunkte oder Voraussetzungen/Notwendigkeiten für eine zukünftige Weiterbildungsbeteiligung anhand einer Fragebatterie erhoben. Der Stichprobenumfang der älteren ArbeitnehmerInnen beträgt: 135 Befragte waren älter als 45 Jahre, 100 Befragte älter als 50 Jahre. Die telefonische Befragung wurde auch bei Personen unter 45 Jahren durchgeführt. Aus dem Vergleich der Altersgruppen lassen sich Rückschlüsse hinsichtlich altersbedingter Unterschiede der Nichtteilnahmegründe sowie der möglichen erfolversprechenden Förder-/Unterstützungsansätze ziehen.

Da in der Stichprobe ältere Arbeitnehmerinnen überrepräsentiert und ArbeitnehmerInnen mit nicht über die Pflichtschule hinausgehendem Abschluss unterrepräsentiert waren wurde eine Gewichtung anhand der Kriterien Geschlecht, höchster formaler Bildungsabschluss sowie dem Alter (unter 40- sowie über 40-Jährige) vorgenommen. Die präsentierten Ergebnisse basieren auf diesem gewichteten Datensatz.

Fragebogen

Guten Tag, mein Name ist.....

Ich bin vom INTEGRAL und wir führen im Auftrag des ibw eine Befragung zur beruflichen Weiterbildung durch. Dürfte ich Sie um die Teilnahme bitten? Die Befragung wird nicht länger als 15 Minuten dauern. Die Auswertungen erfolgen selbstverständlich anonym.

F 1a: Haben Sie in den letzten 5 Jahren an beruflicher Weiterbildung in Form von Kursen, Seminaren etc. teilgenommen? (können sowohl externe Kurse als auch betriebsinterne Kurse sein)

- JA => Interview abbrechen (*nur mehr nach dem Alter, dem höchsten formalen Bildungsabschluss sowie dem Geschlecht fragen*)
- NEIN => Interview fortführen

F 1b: Waren Sie in den letzten 5 Jahren zumindest irgendwann einmal berufstätig?

- JA => Interview fortführen
- NEIN => Interview abbrechen (*nur mehr nach dem Alter, dem höchsten formalen Bildungsabschluss sowie dem Geschlecht fragen*)

F 2: Was waren die Gründe dafür, dass Sie in den letzten 2 Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben?

Skala 1 bis 3: trifft genau zu – trifft teilweise zu – trifft überhaupt nicht zu

Ich sehe keinen Bedarf: Ich brauche für meine berufliche Tätigkeit keine Weiterbildung, meine Kenntnisse reichen aus	
Ich habe keinen Bedarf an Kursen, da ich mich sowieso ständig informell weiterbilde	
Ich glaube es lohnt sich nicht – ich bin mir nicht sicher ob Weiterbildungskurse etwas für mich bringen	
Ich habe schon einmal einen beruflichen Weiterbildungskurs gemacht, er hat mir aber nichts gebracht	
Ich habe kein passendes Angebot gefunden – mangelnde Information über die Angebote	
In meiner Wohn-/Arbeitsumgebung gibt es keine Weiterbildungsinstitutionen wo ich einen Kurs machen könnte – schlechte räumliche Erreichbarkeit	
Die angebotenen Kurszeiten waren für mich nicht passend	
Ich habe zuwenig Zeit um einen Kurs zu machen	
aufgrund meiner beruflichen Auslastung	
aufgrund von Kinderbetreuungspflichten	
aufgrund meiner sonstigen familiären Verpflichtungen / Aktivitäten	
aufgrund meiner Freizeitaktivitäten	
Ich denke ich bin zu alt dafür	
Kurse für die ich mich interessiere sind zu teuer	
Mein Arbeitgeber unterstützt mich nicht was eine Weiterbildung betrifft	
In meiner Firma gibt es zwar Weiterbildungsangebote...	
ich interessiere mich aber nicht dafür	
die sind aber für meine berufliche Tätigkeit nicht von Relevanz	
ich habe aber darauf keinen Anspruch (dh. diese Kurse sind für andere KollegInnen gedacht)	
ich glaube, dass mir diese Angebote nichts bringen	
Ich lerne nicht gerne in einem Umfeld, das mich an die Schule erinnert	
Ich lerne lieber auf meine eigene Art und Weise bzw. bilde mich lieber so weiter	
Ich habe nicht die notwendigen Qualifikationen / Voraussetzungen um an Weiterbildungskursen teilzunehmen	
Eine Kursteilnahme ist mir zu stressig	
Ich befürchte die Kurse sind mir zu schwierig	
Ich habe Angst davor bei Prüfungen zu versagen	
Eigentlich gibt es keinen besonderen Grund dafür warum ich an keinen Weiterbildungskurs teilgenommen habe	
Sonstige Gründe:.....	

F 4: Was wäre notwendig, damit Sie an beruflichen Weiterbildungskursen teilnehmen? Was würde sie zu einer Kursteilnahme motivieren?

Skala 1 bis 3: trifft genau zu – trifft teilweise zu – trifft überhaupt nicht zu

Wenn meine Arbeitszeiten flexibler wären	
Wenn es Kinderbetreuungseinrichtungen gäbe	
Wenn ich dazu Zeit hätte	
Wenn der Kursort näher beim Wohn-/Arbeitsort wäre	
Wenn mich mein Arbeitgeber unterstützen würde	
falls trifft zu: Wie sollte eine derartige Unterstützung aussehen?	
Wenn ich überzeugt wäre, dass mir die Kursteilnahme etwas bringen würde	
ein höheres Gehalt	
mehr Sicherheit meinen Job zu behalten	
interessantere berufliche Tätigkeiten / Aufgabengebiete	
einen Karrieresprung / eine bessere berufliche Stellung	
Wenn mich jemand persönlich beraten würde	
Wenn ich mir sicher wäre, dass ich den Kurs auch schaffen würde	
Wenn es finanzielle Unterstützung gäbe	
Wenn mir die Kurskosten zur Gänze bezahlt würden	
Wenn es auch Unterstützung beim Lernen gäbe	
Wenn es ein inhaltlich passendes Kursangebot gäbe	
Wenn ich sicher wäre, dass der Kurs an meine Voraussetzungen angepasst wäre	
Wenn es eine Abstimmung zwischen den Kursinhalten und dem was ich in meiner Firma konkret benötigen würde	
Es gibt nichts, dass mich dazu veranlassen könnte an Weiterbildungskursen teilzunehmen	
Sonstige förderliche Maßnahmen:.....	

Dürfte ich Sie noch um ein paar Angaben zu Ihrer Person bitten?

F 5: Geschlecht: Mann Frau

F 6: Alter:Jahre

F 7: Höchste formale Ausbildung:

- höchstens Pflichtschule
- Lehrabschluss
- BMS-Abschluss (technisch/gewerbliche Fachschule, Handelsschule etc.)
- BHS-Matura (HTL, HAK etc.)
- AHS-Matura
- Kolleg
- Fachhochschule
- Universität
- sonstiger Abschluss

F 8: Betriebszugehörigkeitsdauer: Wie lange sind sie schon bei ihrer gegenwärtigen Firma beschäftigt?(Anzahl Jahre)

F 9: Welche berufliche Position haben Sie derzeit inne?

- Selbstständig / Freiberufler
- Management, leitender Angestellter
- Techniker / Ingenieur
- EDV-Spezialist
- Verkaufspersonal, -spezialist
- Facharbeiter
- Hilfsarbeiter, Hilfskraft
- angelernter Arbeiter
- Büropersonal
- höher qualifizierter Sachbearbeiter

Beruf konkret.....(+ evtl. arbeitslos/Karenz etc.)

Sind Sie in einem öffentlich/rechtlichen Dienstverhältnis (als Beamter/ Vertragsbediensteter) beschäftigt?

- Ja Nein

Sind Sie Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigt?

- Vollzeit: d.h. Arbeitsstunden pro Woche: _____
- Teilzeit: d.h. Arbeitsstunden pro Woche: _____

F10a: Darf ich Sie nach der Höhe Ihres gegenwärtigen Einkommens fragen?.....€
(Monatseinkommen NETTO (exkl. Familienbeihilfe))

Einkommensangabe für Selbstständige:..... jährliches Brutto-Einkommen angeben!

F 10b: Darf ich Sie auch fragen wie sich Ihr Einkommen in den letzten 2 Jahren entwickelt hat?

- Verdienen Sie jetzt genauso viel wie vor 2 Jahren?
- Mehr? => um wie viel mehr? _____ %
- weniger? => um wie viel weniger? _____ %

F11: Angaben zum Unternehmen, bei dem Sie beschäftigt sind

Unternehmensgröße: _____ Anzahl Mitarbeiter in Ö

Hat das Unternehmen auch Niederlassungen im Ausland oder ist es eine Österreich-filiale eines Multis? JA NEIN

Branche.....

Gab es in dem Unternehmen eine explizite Personalentwicklungspolitik?

- PE-Abteilung
- Mitarbeitergespräche
- Weiterbildungs-Förderungen / -Programme
- Gehaltsvorrückungen sind gekoppelt an Weiterbildungs-Teilnahme

F 12: Informelles Lernen: Wie häufig / üblich ist selbstgesteuertes Lernen für Sie?

Skala: *sehr oft* – *gelegentlich* – *nie*

a) Lernen in der Arbeitssituation: _____

(zB. Unterweisung/Schulung am Arbeitsplatz durch Kollegen, Trainer oder Vorgesetzte – job rotation – organisiertes Einarbeiten und Anlernen – arbeitsnahe Workshops (z.B. zur Organisationsentwicklung) – Qualitätszirkel/Lernstatt/Lerninseln etc.)

b) selbstgesteuertes Lernen mit Medien: _____

(zB. Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern – Arbeit mit Selbstlernprogrammen – Fernunterricht – computergestütztes Training (CBT) / Lernen offline am PC – Web based Training (WBT) / Lernen online im Internet/Intranet etc.)

c) betriebsinterne Lehrveranstaltungen (Seminare und Lehrgänge): _____

Gemeint sind Maßnahmen, bei denen die Verantwortung für die Ziele, Inhalte und Organisation beim Unternehmen selbst liegt und an denen ausschließlich oder überwiegend Mitarbeiter des Unternehmens teilnehmen. Der Veranstaltungsort kann innerhalb, aber auch außerhalb des Unternehmens liegen (z.B. in Seminarhotels). Referenten können Mitarbeiter oder externe Dozenten sein.

d) Teilnahme an Informationsveranstaltungen (intern und extern): _____

(zB. Fachvorträge – Fachtagungen/Kongresse/Symposien/Kolloquien – Erfahrungsaustauschkreise – Fachmessen – sonstige Informationsveranstaltungen)

F 13: Haben Sie schon irgendwann einmal einen Weiterbildungskurs gemacht?

JA =>

wann war das?: _____ (Jahr)

welcher Kurs?: _____

beruflich / privat motiviert? _____

NEIN

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME !!!!!!!!!!!

10 ANHANG B

Literaturverzeichnis der internationalen Maßnahmenanalyse

- Albrecht K. u.a (1996).: Klein- und Mittelbetriebe als lernende Unternehmen – Formen der Zusammenarbeit von Bildungsträgern und KMU. BFZ-Schriftenreihe Bildung und Wirtschaft, Band 11. Bielefeld.
- Arnkil u.a. (2002): The National Programme on Ageing Workers. Evaluation. Reports of the Ministry of Social Affairs and Health No. 5. Helsinki.
- Arbeitsmarktservice (Hrsg.) (2007): Geschäftsbericht 2007. Wien.
- Bispinck, R. (2005): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Bisherige Entwicklung und Perspektiven. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 42. WSI Tarifarchiv. Düsseldorf.
- BMBF (2004): INFORM - Netzwerk-Magazin für Lernende Regionen. Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o.J.): Bundesprogramm „Perspektive 50 plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ (www.perspektive50plus.de)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2007): Bildungssparen. Wachstumspotenzial der Weiterbildung nutzen. Eckpunktepapier zur Einführung des Weiterbildungssparens.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.): Bekanntmachung von Förderrichtlinien zum Programm – Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (PT-DLR) (www.lernende-regionen.info)
- Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (2003): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer - Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh (Autoren: Rolf Birk, Lothar Funk, Hans-Peter Klös, Susanne Seyda, Bernd Waas).
- Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg., 2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh (Autoren: Martina Morschhäuser, Peter Ochs, Achim Huber).
- Brug, J. van der/Locher, K.: Unternehmen Lebenslauf. Stuttgart 1997.
- Carl Bertelsmann-Preis (2006): Älter werden – aktiv bleiben. Gütersloh.
- Cuddy, N./Leney, T. (2005).: Berufsbildung Vereinigtes Königreich, CEDEFOP (Hrsg.). Thessaloniki.
- Dohmen, D./Hesselle, V. de/Himpele, K. (2007): Analyse möglicher Modelle und Entwicklung eines konkreten Konzepts zum Bildungssparen. Weiterbildungssparen: Modelle für neue Finanzierungswege. Herausgegeben von Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn/Berlin.
- Döring, O./Rätzel, D. (2007a): Aktuelle Aspekte von Qualifizierungsberatung für Betriebe. In: Report, Jg. 30, Nr. 1, S. 51–61. (www.fbb.de/fbb/fachartikel/pdfs/Report_012007.pdf)

- Döring, O./Rätzel, D. (2007b): Verbesserungen in der betrieblichen Weiterbildung durch Qualifizierungsberatung? Eine Analyse auf Grundlage aktueller empirischer Befunde. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Nr. 2, S. 196–212.
- Expertenkommission Lebenslanges Lernen (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission. Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. Herausgegeben von Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf).
- Flüter-Hoffmann, C./Solbrig, J. (2003): Arbeitszeitflexibilisierung. Erfolgskonzept auch für kleine und mittlere Unternehmen. Köln.
- Flüter-Hoffmann C. (2006): Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „Work-Life-Balance“-Modelle und „Demographietools“ für die betriebliche Praxis. Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag der DekaBank. Köln.
- Freiling, T. u.a. (2008): Integration älterer Arbeitsloser: Strategien – Konzepte – Erfahrungen. Forschungsinstitut Berufliche Bildung (Hrsg.). Bielefeld.
- Geldermann, B. (2007): Qualifizierungsberatung, Zertifizierung, Angebote für Ältere. Betriebliche Weiterbildung - ein Leben lang. In: Arbeit und Arbeitsrecht, Nr. 2, S. 72–77.
- G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (2006): Innovation Weiterbildung NRW. Förderrichtlinien: Innovation Weiterbildung NRW – Förderschwerpunkt Transfer. Herausgegeben von G.I.B Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH.
- G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (2007): Bildungsscheck NRW. Bildungsscheck NRW – Informationen für Weiterbildungsanbieter (www.gib.nrw.de).
- Götz, R. (2005): Active Ageing. Recherchestudie zu good practice im Auftrag des AMS Arbeitsmarktservice Österreich. Wien
- Große-Jäger, A./Krauss-Hoffmann, P./Sieland-Bortz, M. (2006): Der Thematische Initiativkreis "Lebenslanges Lernen" - Struktur, Konzept und Ziele. In: Initiative Neue Qualität der Arbeit, INQA-Lernen (Hrsg.): Lebenslanges Lernen. Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit. INQA-Bericht Nr. 17. Bremerhaven, S. 13–24.
- Heyse, V./Erpenbeck J. (Hrsg.) (2007): Kompetenzmanagement: Methoden, Vorgehen, KODE© und KODE-X© im Praxistest. Münster.
- Horak U. (2005): Die Zertifizierung zum Costumers' Certified Trainer. In: Markowitsch J., Strobl P. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Wien, S. 239-244.
- Huhtanen P. u.a. (1999): Ageing workers and changing work life. Ministry of Labour, Institute of Occupational Health (ed.). Helsinki.
- Ilmarinen, J./Tempel, J. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010, Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg.
- INQA (2006): Lebenslanges Lernen – Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit. Dortmund. (www.inqa.de)
- INQA: Gemeinsame Erklärung zur Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (www.inqa.de)
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2002): Die neue Arbeitswelt. Produktive Alte statt veraltete Produktion. Köln.

- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.; 2004): Perspektive 2050. Ökonomik des demographischen Wandels, Köln.
- Jaich, Roman (2005): Individuelle Bildungskonten, Bildungsgutscheine, Bildungsfonds – Innovative Instrumente? In: Faulstich, P./Bayer, M. (Hg.): Lerngelder. – Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg, S. 128-143.
- Kailer N./Stockinger A.: Kompetenzentwicklung in Jungunternehmen und Kleinbetrieben, in: Meyer, Jörn-Axel (Hrsg.: Management-Kompetenz in kleinen und mittleren Unternehmen. Köln 2008, S. 57-71.
- Kailer N./Steininger J. (2000): Personalentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben, AMS Info 28. Wien.
- Koller N.: Nie ohne Entwicklungsplan lernen, in: Die Presse, 7. Juni 2008, S. K5.
- Krauss-Hoffmann, P./Manz, R./Overhage, R. (2006): Vorwort zum Bericht Lebenslanges Lernen - Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit. In: Initiative Neue Qualität der Arbeit, INQA-Lernen (Hg.): Lebenslanges Lernen. Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit. INQA-Bericht Nr. 17.
- Kriegesmann, B./Kottmann, M. (2006): Kompetenzelemente für den Aufbau und die Sicherung einer nachhaltigen Employability. In: Initiative Neue Qualität der Arbeit, INQA-Lernen (Hg.): Lebenslanges Lernen. Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit. INQA-Bericht Nr. 17. Bremerhaven, S. 39-56.
- Kruse, W. (2003): Lebenslanges Lernen in Deutschland - Finanzierung und Innovation.: Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze, Unterstützungsstrukturen. Herausgegeben von Bundesministerium für Bildung und Forschung (http://www.bmbf.de/pub/lebenslanges_lernen_oecd_2003.pdf).
- Kuwan, H./Thebis, F. (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Hrsg. von Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin.
- Lang-von Wins, T./Triebe, C. (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Heidelberg.
- Länge, T./Menke, B. (Hg.) (2007): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt: Bertelsmann, Bielefeld.
- Lernende Regionen. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung von Förderrichtlinien zum Programm – Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (PT-DLR).
- Loebe H./Severing E. (Hrsg.) (2005): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften – Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels. Bielefeld.
- Lück, P./Kraemer, R. (2006): Wirtschaftlicher Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmern. In: Bundesarbeitsblatt 8/9, 2006, 4-9.
- Meyer, J.-A. (Hrsg.)(2008): Management-Kompetenz in kleinen und mittleren Unternehmen. Köln.
- Moraal, D. (2007) Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung. (BIBB) (<http://www.bibb.de/de/30130.htm>).

- Moraal, D./Schönfeld, G. (2006): Main features of age-oriented policies in Austria, Belgium, Denmark, Germany and the Netherlands (Synthesis report). Leonardo II project Ageing and Qualification: Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. (<http://www.bibb.de/en/19230.htm>).
- Rürup, B./Kohlmeier, A. (2007): Wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung des Weiterbildungssparens. In: Weiterbildungssparen: Modelle für neue Finanzierungswege. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn/Berlin.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Hg.) (9.11.2005): Jahreshgutachten: 2005/06. Die Chance nutzen - Reformen mutig voranbringen. Drittes Kapitel: Der Arbeitsmarkt: Den Reformkurs fortsetzen. Wiesbaden. (www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/gutacht/gacontent.php?gaid=45&node=f)
- Rost, H. (2004): Work-Life-Balance: Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik.
- Schönfeld (2006): Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Belgien, Dänemark, Deutschland, Österreich und den Niederlanden – Internationale Vergleichszahlen,
- Seifert, H. (2001): Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung Abt. Arbeit und Sozialpolitik (Gesprächskreis Arbeit und Soziales).
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2007): Dritte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Ausgewählte Tabellen. (www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/BildungForschungKultur/Weiterbildung/Weiterbildung,property=file.pdf).
- Thum-Kraft, M. u.a. (2007): Betriebliche Kompetenzentwicklung in Kooperation von Hochschulen und Wirtschaft. IBW-Schriftenreihe Nr. 136. Wien.
- Tschöpe, T. (2006): Projects, initiatives and literature: Instruments for the training of older employees. Leonardo-Project: Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn (<http://www.bibb.de>).
- Vogt, M. (2007): Beispielhafte Maßnahmen für die Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt in Europa. FORBA Forschungsbericht 2/2007. Wien.
- Voß A. u.a. (2007): Ansätze zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. INQUA –Trendreport zur betrieblichen Weiterbildung. BAUA. Dortmund.
- Wenke J. u.a. (1996): Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer: ein Leitfaden für Bildungsträger. BFZ-Schriftenreihe Nr. 10. Bielefeld.
- Wirtschaftsministerium Baden Württemberg (2006): Fachkursförderung Baden Württemberg. Merkblatt Fachkursförderung. Herausgegeben von Wirtschaftsministeriums des Landes Baden Württemberg.

Internetquellen

Bildungsgutscheine

Sauter, Edgar: Bildungsgutscheine und Qualität der Weiterbildung, Beitrag für die BIBB-Fachtagung „Bildungsgutscheine zwischen Quantität und Qualität“ am 1./2. Juni 2006 in http://www.bibb.de/dokumente/pdf/vortrag_sauter.pdf

Bildungsscheck NRW

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in NRW – GIB, „Bildungsscheck NRW – Informationen für Weiterbildungsanbieter“, Juni 2007.

<http://www.gib.nrw.de/de/unt/weiterbildung/bildungsschecks.htm?id>

Bildungssparen

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „Wachstumspotenzial der Weiterbildung nutzen. Eckpunktepapier zur Einführung des Weiterbildungssparens“. Bonn/Berlin 2007. http://www.bmbf.de/pub/studie_bildungssparen.pdf

Fachkursförderung Baden-Württemberg

Datenbank des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Stichwort: „Fachkursförderung“. www.foerderdatenbank.de

„Merkblatt Fachkursförderung“ des Wirtschaftsministeriums des Landes Baden-Württemberg, Stand 4/2006. http://www.fortbildungw.de/wb/01_weiterbildungsinteressierte/03_foerderung/index.php?oid=160

Förderung von Informations- und Schulungsveranstaltungen, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Richtlinien über die Förderung von Informations- und Schulungsveranstaltungen (Fort- und Weiterbildung) für kleine und mittlere Unternehmer, Führungskräfte und Existenzgründer vom 17. Dez. 2004.

[de/wb/downloads/foerderung/merkblatt_fachkurs.pdf?timme=&lvl=614](http://www.bmw.de/wb/downloads/foerderung/merkblatt_fachkurs.pdf?timme=&lvl=614)

Innovation Weiterbildung NRW

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in NRW – GIB: „Förderrichtlinien: Innovation Weiterbildung NRW - Förderschwerpunkt Transfer“.

<http://www.gib.nrw.de/de/unt/weiterbildung/innovation.htm?id>

Lernende Regionen

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung von Förderrichtlinien zum Programm – Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (PT-DLR).

http://www.lernende-regionen.info/dlr/2_7.php

Lernzeitkonten

Neue Erfolgsstrategien für Betriebsräte – Berufliche Qualifizierung mit JobRotation realisieren. Ein Projekt der IG Metall in Kooperation mit dem Bundesverband JobRotation.

<http://www.igmetall.jobrotation.de>

Netzwerk Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

INQA: Lebenslanges Lernen – Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit. www.inqa.de

Perspektive 50Plus

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bundesprogramm „Perspektive 50 plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“.

http://www.perspektive50plus.de/content/e122/index_ger.html

Potenzialberatung NRW

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in NRW – GIB. „ESF-Ziel 3 in NRW, Leitthema: Beschäftigungsfähigkeit, Programm: Arbeitsgestaltung, Die Potenzialberatung“, <http://www.gib.nrw.de/de/unt/modernisierung/potenzialberatung.htm?id=>

Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen Weiterbildung Geringqualifizierter und Beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

Bundesagentur für Arbeit. Programm WeGebAU 2007 Informationsblatt; Chancen für Ältere und Geringqualifizierte in Unternehmen.

[http://www.arbeitsagentur.de/nn_172590/Dienststellen/RDS/](http://www.arbeitsagentur.de/nn_172590/Dienststellen/RDS/Oschatz/AA/Presse/Presseinformationen/2007/036-2007-Weiterbildung-Geringqualifizierter.html)

[Oschatz/AA/Presse/Presseinformationen/2007/036-2007-Weiterbildung-Geringqualifizierter.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_172590/Dienststellen/RDS/Oschatz/AA/Presse/Presseinformationen/2007/036-2007-Weiterbildung-Geringqualifizierter.html)

Internet-Links

www.aktion2050.de

www.alba-nrw.de

www.alternde-belegschaften.de

www.aqua-nordbayern.de

www.arbeitsfaehigkeit.net

www.arbeitundalter.at

www.arbid.de

www.beruf-und-familie.de

www.demowerkzeuge.de

www.erfolgsfaktor-familie.de

www.familienbewusste-personalpolitik.de

www.fast-4ward.de

www.iatge.de/projekt/am/alina1.html

www.inqa-demographie-check.de

www.keb40plus.arbeitundleben.de/de/Start.htm

www.m-e-z.de

www.uv-do.de/Alternde%20Belegschaften/Das%20Projekt

www.demontrans.de

www.waff.at

www.ams.at

www.senior4success.at

www.equi.at

www.arbeitundalter.at

www.wage.at

www.generation45plus.at

www.pakte.at

www.elderly.at

www.ibg.co.at

www.abif.at

www.senior-consultant.at

Wichtige in der Fachliteratur genannte Einflussfaktoren für generationengerechte Beschäftigungsmöglichkeiten in einem flexiblen Arbeitsmarkt

- Entlastung der Erwerbsarbeit durch Senkung der Lohnnebenkosten (z.B. für den Niedriglohnsektor)
- Aufhebung bzw. Verflachung des Senioritätsprinzips
- Kündigungsschutz als Einstellbarriere
- Rahmenbedingungen für Alterserwerbsarbeit, z.B. Ausbau von Teilzeioptionen und das Ermöglichen von Teilerwerbsfähigkeit (z.B. Kombination von Teilzeitarbeit und Teilzeittransfereinkommen)
- Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und -abläufe
- Einbindung von qualifizierter Teilzeitarbeit in die Karrierepfade
- Entwicklung von horizontalen Karriereverläufen
- Um- und Neuverteilung von Arbeit über das gesamte Leben hinweg
- Möglichkeit der Reduzierung von Arbeitszeit im Alter (ohne hierarchischen Abstieg bzw. Dequalifizierung)
- Laufende Weiterbildung
- Umsetzung neuer Managementkonzepte im Unternehmen, wie Diversivitätsmanagement und aktives Generationenmanagement
- Ermöglichung beruflicher Neuorientierung, unterstützt durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Beratung, Outplacement-Dienste
- Methoden der beruflichen Neuorientierung verbunden mit einer Flexibilisierung der Weiterbildung
- Bilanzierung vorhandener Kompetenzen
- Akkreditierung von non-formal und informell erworbenen beruflich relevanten Kompetenzen, z.B. durch eine Bundesagentur
- Laufbahn- und Karriereplanung und -Beratung
- Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung: Betreuung von Familienangehörigen, Abbau zeitlich-örtlicher Barrieren, finanzielle Unterstützung, Freistellungsregelungen, Bildungskarenz
- Investitionen in altersgerechte Arbeitsplätze, die zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Beteiligung Älterer am Arbeitsmarkt beitragen
- Möglichkeit flexibler Anpassung von Arbeitsplätzen und -inhalten
- Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Lebensarbeitszeitmodelle)
- Unterstützung von KMU durch Weiterbildungsverbände und Cluster
- Förderung der Selbständigkeit Älterer, insbesondere auch Teamgründungen von Älteren und Jüngeren, z.B. durch Mikrokredite, Stiftungsmodelle für Ältere,
- Sensibilisierungsmaßnahmen und -kampagnen (zu Erfahrungswissen Älterer) und damit Einleitung eines Mentalitätswandels
- Innerbetriebliche Maßnahmen: Wissensmanagement, Aktivitäten zur Aufbereitung und Weitergabe von Erfahrungswissen, Maßnahmen zur Veränderung von Organisationskulturen, Kompetenzbilanzierungsverfahren, Einsatz Älterer als Coaches, Mentoren, Paten; generationenübergreifende Teamarbeit und Job-Rotation.
- Innovative Kooperationskonzepte zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen, z.B. Einsatz älterer PraktikerInnen in Schulen und Hochschulen, Betreuung von Diplomanden und PraktikantInnen

- Generationenübergreifende Personalpolitik unterstützen
- KMU bei der Erarbeitung von Bildungsplänen beraten und unterstützen
- Generationenübergreifende Teamarbeit
- Weitere Aktivitäten zur Aufbereitung und Weitergabe von Erfahrungswissen
- Innovative Arbeitsmodelle wie Tandemarbeitsplätze
- Aktionsprogramm für „Altersgerechtes Arbeiten“ in Anlehnung an FINPAW
- Einsatz eines „Arbeitsfähigkeitsindex“
- Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche: Führungskräfte sollen mit PE-Instrumenten wie horizontalen Karrieremodellen, lebensphasengerechten Mitarbeitergesprächen, Mentoringprogrammen vertraut gemacht werden
- Personalvertreter-Weiterbildung in HRM und PE-Fragen
- Unterstützung von KMU bei der Einführung von PE-Konzepten generell, speziell mit Fokus auf BGF und altersgerechte Arbeitsplätze.
- Anreizsysteme für Arbeitgeber: finanzielle Unterstützungen, Preise (eigene Preise wie Nestor, Einbeziehung in andere Preise wie z.B. Knowledge, Gründerpreise usw.), Unterstützung bei der Durchführung von Modellversuchen (wie z.B. beim BIBB: finanzielle Förderung, Begleitberatung und -evaluation durch Wissenschaftler)
- Erfahrungsaustausch und Best-Practice-Austausch: Seminare, Erfa-Treffen, Internet-Börsen und Homepages,
- Anreizsysteme für Arbeitnehmer: Bildungskarenz, längerfristige Sabbaticals, Zertifikate (zB branchenanerkannt), Studien mit besonderer Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Aspekten der Weiterbildung per se bzw. der Weiterbildung Älterer
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Regionale Ausbildungs-, Betreuungs-, Integrations- und Beschäftigungsprogramme
- Anti-Diskriminierungsgesetze, z.B. Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters
- Sonderprogramme für speziell von Altersarbeitslosigkeit betroffene Zielgruppen, wie MigrantInnen, Frauen
- Pilotprojekte zu Mobbing-Beratung, Kompetenzbilanzierung
- Einbau von altersbezogenen Modulen in das Aus- und Weiterbildungsangebot
- Förderung von Lernerbörsen
- Intensivierung der Nutzung neuer Lerntechnologien, die zeitlich-örtliche Barrieren abbauen helfen
- Generationengerechte Weiterbildungsangebote (Berücksichtigung zeitlich-örtlicher Distanzen, insb. bei Älteren mit Betreuungspflichten)
- Flexible Weiterbildungsformen
- Altersgerechte Didaktik: modulare, praxisnahe Angebote, gemischte Lerngruppen
- Berufliche Neuorientierungsmöglichkeit in der Lebensmitte (mid career workshops)
- Weiterbildungsschwerpunkte für Ältere z.B. im IKT-Bereich
- E-Learning-Kurse
- Bildungskonten
- Regionale bzw. lokale Bildungsbedarfserhebungen und Erhebungen des Bildungsangebotes, branchenbezogene Bildungsbedarfserhebungen mit Rückkoppelung an Beschäftigte und Unternehmen
- Regionale Arbeitsmarktanalysen mit Rückkoppelung an Unternehmen