

## REFERIERTE BEITRÄGE

ZEITSCHRIFT FÜR BERUFS- UND WIRTSCHAFTSPÄDAGOGIK 115, 2019/2, 186–217

DOI 10.25162/ZBW-2019-0009

CHRISTIN SIEGFRIED / EVELINE WUTTKE / SUSAN SEEBER

## Weiterbildungsanlässe und -barrieren von Arbeitnehmer/-innen verschiedener (weiterbildungs-)benachteiligter Gruppen

### Reasons for and barriers against continuing vocational education and training (CVET) for various disadvantaged groups in further training

**KURZFASSUNG:** Demografische, politische und technologische Veränderungen führen aktuell für viele Branchen und alle Industrieländer – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – zu einem zunehmenden Fachkräftemangel. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, diese Lücken zu füllen, was häufig mit Rückgriff auf bislang unerschlossenes Arbeitskräftepotential (niedrig/formal nicht-qualifizierte Personen, Berufswiedereinsteiger/-innen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie ältere Arbeitnehmer/-innen) getan wird. Weiterbildungsmaßnahmen zur Schließung von Qualifikationslücken und zur Anpassung an sich verändernde Qualifikationsanforderungen sind in diesem Zusammenhang zentral. Allerdings gibt es nur wenige belastbare Befunde zu Anlässen und Barrieren der Weiterbildungsteilnahme speziell für diese Personengruppen, die ohnehin meist eine geringere Weiterbildungsteilnahme aufweisen. Ziel dieser Studie ist deshalb, in einem ersten Schritt durch teilstrukturierte Interviews mit Personen der genannten Gruppen die Hintergründe der Weiterbildungsteilnahme oder Nichtteilnahme zielgruppen- und branchenspezifisch zu erschließen. Die Befunde zeigen neben bereits bekannten Anlässen und Barrieren auch einige, die in bisherigen Studien noch nicht identifiziert wurden.

**Schlüsselworte:** Weiterbildung, Arbeitskräftemangel, formal niedrig qualifizierte Personen, Personen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitnehmer/-innen; Wiedereinsteiger/-innen

**ABSTRACT:** Demographic, political and technological trends cause an increasing skills and labor shortage in various sectors of the economy in industrialized countries. Consequently, companies are forced to fill a rising number of job vacancies with currently unexploited labor force potential (e. g. unqualified/low qualified people, people returning from career breaks, migrants, and older employees). CVET measures are essential to fill the qualification gap, but little is known about the motivation to attend training for these groups. The same is true for barriers that prevent employees to attend CVET. Therefore, the aim of this study is to analyze reasons for and barriers against such measures by using semi-structured interviews with employees of

different companies and industry sectors. Results reveal – besides well-known reasons and barriers – some that have not been identified yet.

*Keywords:* Continuous vocational education and training, CVET, workforce, low-skilled people, migrants, older employees, people returning from career breaks

## 1. Problemstellung

Bereits im Jahr 2013 zeichnete sich mit über dreißig Prozent ein hoher Anteil schwer besetzbarer Stellen ab (BRENZEL et al. 2014). Dies betraf – und betrifft aktuell – insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen, das Hotel- und Gaststättengewerbe, den Handel sowie sonstige Dienstleistungen (HELMRICH/ZIKA/KALINOWSKI/WOLTER 2012; CZEPEK et al. 2015; AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2018). Prognosen gehen davon aus, dass sich das Problem bis 2035 noch weiter verschärfen wird (BIBB 2017). Zentrale Gründe hierfür sind:

- (1) *Demografischer Wandel:* Mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Berufsleben und gleichzeitig schrumpfender Bevölkerungszahl in Deutschland<sup>1</sup> stehen dem Arbeitsmarkt künftig deutlich weniger qualifizierte Personen im erwerbsfähigen Alter zu Verfügung. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung ist – nicht zuletzt durch politische Entscheidungen – das Renteneintrittsalter sukzessive angehoben worden. In der letzten Dekade sind bereits Auswirkungen dieser Regelungen zu spüren, so ist die Erwerbstätigenquote der über 55-jährigen Männer und Frauen deutlich gestiegen. Seit dem Jahr 2000 scheiden Männer und Frauen immer später aus dem Erwerbsleben aus (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2016). Gleichzeitig ist gerade die Gruppe der Erwerbstätigen über 55 Jahren häufig in Weiterbildungen unterrepräsentiert. Vor dem Hintergrund des Struktur- und Technologiewandels (siehe Spiegelstriche 2 und 3) und der damit potentiell einhergehenden Gefahr, dass Qualifikationen nicht mehr auf dem aktuellen Stand sind, stehen Unternehmen vor der Herausforderung, ältere Personengruppen im erwerbsfähigen Alter künftig stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einzubinden.
- (2) *Strukturwandel:* Struktureller Wandel heißt, dass sich die Gewichte zwischen den Wirtschaftssektoren verschieben, weniger Arbeitsplätze in Industrie und produzierenden Bereichen benötigt werden, dafür aber ein steigender Arbeitskräftebedarf in Dienstleistungsbereichen wie Gesundheit, Erziehung und Soziales, aber auch im Handel, Tourismus, Verkehr und Gastgewerbe entsteht. Dies hat tiefgreifende Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur zur Folge. Besondere Zuwächse verzeichnen auch die unternehmensbezogenen Dienstleistungen, was wohl auch im Zusammenhang mit Auslagerungsprozessen in der Produktion zu sehen ist, aber auch mit der Erhöhung von Komplexität und Wissensintensität unternehmeri-

1 Die Bevölkerung wird laut der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung bis zum Jahre 2060 auf eine Größenordnung zwischen 67 und 73 Millionen schrumpfen (Statistisches Bundesamt 2015).

scher Dienstleistungen in Verbindung zu bringen ist (vgl. SCHWAHN/MAI/BRAIG 2018, S. 31). Damit verändert sich nicht nur die Struktur volkswirtschaftlicher Leistungen, sondern vor allem auch der Kontext von Arbeit. Im Zuge dieses Strukturwandels bilden sich neue Beschäftigungsfelder und Arbeitsplätze heraus, die teils mit höheren Qualifikationsanforderungen verbunden sind. Es verändern sich aber auch die Qualifikationsstrukturen in bestehenden Arbeitsplätzen, was insbesondere auf den technologischen Wandel und die wachsende Digitalisierung (siehe Spiegelstrich 3), die alle Arbeits- und Lebensbereiche durchdringt, zurückzuführen ist. Die skizzierten Prozesse führen dazu, dass die Nachfrage nach Experten und Spezialisten – also nach Qualifikationen, die mindestens auf oder über dem Berufsausbildungsabschluss liegen – steigen wird (HELMRICH et al. 2016). Demografische Entwicklung und struktureller Wandel sind daher Treiber für veränderte Strategien in der Sicherung des Fachkräftebedarfs, bei denen die Gewinnung und Qualifizierung bisher vernachlässigter Zielgruppen eine zentrale Rolle spielt.

- (3) *Technologischer Wandel*: Zum einem kann mit der Digitalisierung und Technologisierung der Arbeitswelt eine geringere Arbeitskräftenachfrage verbunden sein (vgl. DENGLER/MATTHES 2018), was die aktuell zu beobachtenden Arbeitskräfteengpässe relativieren würde. Zum anderen führt der technologische Wandel zu Veränderungen in den Organisationsformen von Unternehmen, zur digitalen Vernetzung von Produktions- und Dienstleistungsketten und von Arbeitsabläufen (vgl. SENDLER 2016). Dies Entwicklungen erfordern von Berufstätigen die Bereitschaft, sich kontinuierlich weiter zu qualifizieren (BENDER et al. 2010). Für den Technologiesektor bedeutet dies beispielsweise, qualifizierte ältere Arbeitnehmer/-innen so weiterzubildenden, dass ihre Expertise den Unternehmen erhalten bleibt und sie mit den sich verändernden technologischen Anforderungen umgehen können.

Wenn also freiwerdende Stellen nicht wie bislang überwiegend über Erstausbildung und die Einstellung qualifizierter Personen aus dem Arbeitsmarkt besetzt werden können, werden Unternehmen andere Strategien entwickeln müssen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken<sup>2</sup>. Dabei rücken insbesondere Gruppen in das Blickfeld, die bislang nicht im Zentrum der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen standen. Dazu zählen u. a. Personen ohne Berufsausbildungsabschluss, die überwiegend in Helfertätigkeiten beschäftigt und oftmals auch von (längeren) Erwerbsunterbrechungen durch Arbeitslosigkeit betroffen sind, Personen mit Migrationshintergrund, die aus verschiedenen Gründen schlechter in Weiterbildung integriert sind, sowie ältere Erwerbstätige und Wiedereinsteiger/-innen in den Beruf (siehe ausführlicher in Abschnitt 2.2). Da bei diesen Gruppen in unterschiedlichem Maß Qualifikationsbedarfe vorhanden sind,

2 An manchen Stellen wird argumentiert, das Problem ließe sich mit (noch) längerer Lebensarbeitszeit lösen. In Berufen mit starker (körperlicher) Beanspruchung (z. B. Pflege und Gastronomie) wird dies aber nur begrenzt möglich sein bzw. kann höchstens ein Teil des Defizites aufgefangen werden. Allerdings bleibt auch hier die technische Entwicklung abzuwarten, denn in der Pflege ist z. B. über kurz oder lang zu erwarten, dass schwere Tätigkeiten wie das Anheben von Patienten von Pflegerobotern übernommen werden können. Dies löst dennoch nur in Teilen das Problem fehlender Fachkräfte.

werden frühzeitige und möglichst adressatengerechte Nach- und Weiterqualifizierungen als ein erfolgversprechender Weg der Arbeitsmarktintegration oder der Aufrechterhaltung der Beschäftigung gesehen (HELMRICH et al. 2012; BILGER/BEHRINGER/KUPER/SCHRADER 2017).

In diesem Zusammenhang steigt der Stellenwert beruflicher Weiterbildung, und zwar sowohl aus bildungs- als auch aus wirtschaftspolitischer Perspektive. Weiterbildung kann die volkswirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Innovations- und Fortschrittsfähigkeit sichern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken (BURSTEDDE/RISIUS 2017; AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2018). Für die Beschäftigten selbst leistet Weiterbildung zudem einen Beitrag für die „Gestaltung erfolgreicher Berufsbiografien, die aktive Teilhabe an der Gesellschaft allgemein und die Realisierung einer selbstgewünschten Lebensweise“ (SEEBER/WUTTKE/ROSEMAN 2017, S. 21).

Aus aktuellen Surveys zum Weiterbildungsverhalten wird deutlich, dass sich Deutschland im europäischen Vergleich bei der Weiterbildungsteilnahme derzeit nur im Mittelfeld bewegt (DESJARDINS 2015). Zudem sind bestimmte Personengruppen stark unterrepräsentiert. Beschäftigte ab 50 Jahren haben z. B. eine zwar steigende, jedoch immer noch geringere Weiterbildungsbeteiligung als die meisten jüngeren Arbeitnehmer/-innengruppen (BILGER et al. 2017; BMBF 2017, AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2018). Geringqualifizierte beteiligen sich – nicht nur in Deutschland, sondern in allen europäischen Staaten – seltener als Hochqualifizierte und Personen mit mittlerem Abschluss (BEHRINGER et al. 2013). Studien untersuchen in diesem Zusammenhang neben individuellen fördernden und hemmenden Faktoren der Weiterbildungsteilnahme wie Motivation, Lernbereitschaft und kognitive Fähigkeiten (z. B. SCHRÖDER/GILBERG 2005; DESJARDINS 2015) auch kontextuelle Merkmale (z. B. Beschäftigungsstatus, Unternehmensgröße), die einen teils maßgeblichen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme ausüben (z. B. BROWN/SITZMANN 2011; DESJARDINS 2015; SCHMIDT-HERTHA/MÜLLER 2016). Gruppen- und branchenspezifische Befunde zu individuellen und kontextuellen Merkmalen fehlen weitestgehend. Im Rahmen unserer Studie<sup>3</sup> wird deshalb das Ziel verfolgt, personengruppen- und branchenspezifische Weiterbildungsanlässe und -barrieren aus Sicht von Arbeitnehmer/-innen, Arbeitslosen und Arbeitgeber/-innen zu ermitteln. Zielgruppe der folgenden Ausführungen und Analysen sind beschäftigte Personen, die zu ihren persönlichen Vorstellungen, Erwartungen und Wünschen, die sie mit Weiterbildung verbinden, befragt wurden, um Erklärungen für die potentiell geringere Weiterbildungsteilnahme und Hinweise für eine adressatengerechte Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen. Dabei werden folgende Fragen adressiert:

3 Das Vorhaben „Erschließung individueller und institutioneller Anlässe und Barrieren beruflicher Weiterbildung bei „Randgruppen“ zur Planung adressatengerechter Weiterbildungsmaßnahmen (InAB)“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 21 IAW B029A und 21 IAW B029B gefördert.

1. Welche Weiterbildungsanlässe und -barrieren lassen sich für bestimmte Arbeitnehmer/-innengruppen identifizieren und inwiefern unterscheiden sich diese zwischen den Gruppen?
2. (Wodurch) unterscheiden sich die Weiterbildungsanlässe und -barrieren der Befragten aus verschiedenen Branchen?

Das Studiendesign sieht insgesamt drei Teilstudien vor: (1) eine qualitative Interviewstudie, die die Identifikation von branchen- und personengruppenspezifischen Weiterbildungsanlässen und -barrieren zum Ziel hat. (2) Eine quantitative Befragung mit einer Stichprobe von rund 2.500 Beschäftigten, welche die Replizierbarkeit der identifizierten Anlässe und Barrieren und zum anderen kontextuelle und individuelle Merkmale in ihrem Zusammenwirken als Erklärungsfaktoren untersucht. (3) Eine Vignettenstudie, bei der den Probanden in einem situativen Ansatz verschiedene Weiterbildungsangebote mit didaktischen, methodischen und organisatorischen Variationen vorgelegt werden, um damit Muster für die Wahl von Weiterbildungsmaßnahmen zu identifizieren. Im vorliegenden Beitrag werden die Ergebnisse der Interviewstudie vorgestellt und diskutiert. Dabei werden eingangs die für die Forschungsfrage relevanten Konstrukte definiert (Kapitel 2), der Stand der Forschung skizziert (Kapitel 3) sowie der methodische Zugang zur Beantwortung der Fragestellungen vorgestellt (Kapitel 4). Anschließend werden die Ergebnisse präsentiert (Kapitel 5), diskutiert und Limitationen sowie weitere Forschungsfragen aufgezeigt (Kapitel 6).

## 2. Begriffsklärungen und Perspektive der Analysen

### 2.1 Definition von Weiterbildung

„Mit der Weiterbildung und dem Lernen im Erwachsenenalter werden unterschiedliche Zielsetzungen verbunden, die sich von individuellpersönlichen Entwicklungs- und Entfaltungschancen bis hin zur Förderung von Kompetenzen für die Teilhabe an Erwerbsarbeit spannen“ (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2018, S. 173). Weiterbildung gilt deshalb als zentraler Bestandteil des deutschen Bildungssystems und wird als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase [...]“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197) definiert. Sie zeichnet sich durch Lernen außerhalb des schulischen Bildungssystems aus und kann sowohl innerhalb als auch außerhalb beruflicher und akademischer Bildungsinstitutionen organisiert sein (ANGER et al. 2012). Grundsätzlich können zunächst zwei Formen von Weiterbildung unterschieden werden (ESHACH 2007): (1) Weiterbildung, die in formalen Kontexten stattfindet und zu einem (weiterführenden) beruflichen Abschluss führt (z. B. Meister-/Technikerabschluss) und (2) non-formale Weiterbildung, die auf die Erhaltung und Weiterentwicklung von Arbeitskraft, aber auch auf individuelle Interessen und Präferenzen gerichtet ist. Weitere Differenzierungsaspekte betreffen die Art der Weiterbildung (vgl. BILGER/

BEHRINGER/KUPER/SCHRADER 2017, S. 26 f.; AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2018; siehe auch SEEBER/WUTTKE/ROSEMANN 2017)

Die *individuelle nicht berufsbezogene Weiterbildung* findet außerhalb des beruflichen Kontexts statt (SCHIENER 2006) und bezieht sich auf Inhalte außerhalb des eigenen beruflichen Kontextes. Die *individuell-berufsbezogene Weiterbildung* hingegen weist einen Berufs- und Arbeitsbezug auf, wird jedoch ebenso auf Initiative der Person und zumeist außerhalb der Erwerbsarbeit durchgeführt. Dies können z. B. Weiterbildungsmaßnahmen sein, die Personen belegen, um beruflich aufzusteigen, um ihre Beschäftigung im Beruf zu sichern oder auch um sich für ein anderes Tätigkeitsfeld zu qualifizieren. Die Weiterbildungskosten dieser individuell-berufsbezogenen Weiterbildung werden in der Regel von der Person selbst getragen. Die *betriebliche Weiterbildung* dient primär (wenn auch nicht ausschließlich) der „Anpassung der Qualifikation der Arbeitnehmer/-innen an die betrieblichen Erfordernisse [und ergibt sich aus] den Qualifizierungserfordernissen des Betriebes zum jeweiligen Zeitpunkt, an dem ein Qualifizierungsbedarf festgestellt wird“ (SCHAPER/SONNTAG 2007, S. 573). *Betriebliche Weiterbildung* ist teilweise schwer abzugrenzen von der *individuell-berufsbezogenen Weiterbildung*. Im Adult Education Survey, auf dem die verfügbaren repräsentativen Weiterbildungsdaten beruhen, werden häufig zwei Merkmale zur Eingrenzung der betrieblichen Weiterbildung hervorgehoben: (1) die Durchführung erfolgt während der Arbeitszeit und/oder (2) die Kosten werden durch den/die Arbeitgeber/-in übernommen (BMBF 2015; vgl. auch BILGER/KUPER 2013). Für die Betrachtung und Erforschung betrieblicher Weiterbildung werden in der Regel die Makro-, Meso- und Mikroebene herangezogen, die allerdings teils unterschiedlich ausgelegt werden. Die Makroebene bezieht sich meist auf einen übergeordneten Kontext der Beteiligungsstrukturen, die Relevanz verschiedener Weiterbildungsformen, die Intensität der Weiterbildung und Fragen des Zugangs zur Weiterbildung für verschiedene soziale Gruppen. Die Mesoebene nimmt den institutionellen Kontext in den Blick, im Falle der betrieblichen Weiterbildung also das Unternehmen. Hier werden zum einen Einflussfaktoren auf die Weiterbildung untersucht, aber auch Entscheidungs- und Steuerungsprozesse sowie involvierte Akteure und deren Interessen analysiert (z. B. KÄPPLINGER 2016). Auf der Mikroebene werden hingegen didaktische Fragestellungen und lehr-lernprozessbezogene Aspekte untersucht. In der hier vorgestellten Analyse wird die Mesoebene adressiert, indem insbesondere die akteursbezogene Perspektive von Entscheidungsprozessen zur Teilnahme/Nichtteilnahme einer betrieblichen Weiterbildung verschiedener Arbeitnehmer/-innengruppen eingenommen wird.

## 2.2 Theoretische Erklärungsansätze zur Teilnahme an Weiterbildungen und zur Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebots- und Programmplanung

Forschungsarbeiten zur Erklärung von Weiterbildungsteilnahme sind wirtschaftswissenschaftlichen, psychologischen und soziologischen Ursprungs und werden in verschiedenen Theorien wissenschaftlich aufgearbeitet (KAUFMANN/WIDANY 2013,

S. 30). Hierunter zählen insbesondere (ausführlicher siehe SIEGFRIED/ROSEMANN/WUTTKE/SEEBER 2018 sowie SIEGFRIED/BERGER in Vorbereitung):

- die Humankapitaltheorie, die besagt, dass von einem Individuum dann eine Teilnahme an Weiterbildung angestrebt wird, wenn der Wert der erwarteten Erträge durch diese größer ist, als die entstehenden Kosten (SCHIENER/WOLTER/RUDOLPHI 2013),
- Erwartungs-Wert-Theorien, in welchen die Motivation für eine Handlung, in diesem Falle also die Weiterbildungsteilnahme, am größten ist, wenn das Produkt aus subjektivem Aufgabenwert (z. B. Nützlichkeit, situatives Interesse, Kosten) und der subjektiven Erwartung der erfolgreichen Bewältigung der Aufgabe am höchsten ist (z. B. GORGES/HOLLMANN 2015) sowie
- der Rational-Choice-Ansatz, der menschliches Verhalten als Ergebnis einer Wahl zwischen Alternativen betrachtet, die auf Basis situativer Gegebenheiten, subjektiver Bewertungen, Informationen und Präferenzen erfolgt. Es wird dabei diejenige Alternative ausgewählt, mit welcher unter den gegebenen Restriktionen am wahrscheinlichsten persönliche Ziele, die mit der Weiterbildung verfolgt werden, erreicht werden können (KRONEBERG/KALTER 2012).

In der Tradition eines biografisch-interpretativen Paradigmas werden im Rahmen von Milieumodellen vor allem Motivstrukturen und Barrieren aus einer eher mikrosoziologischen Perspektive aufgedeckt. In diesen Ansätzen geht es in erster Linie darum, „planungsrelevantes Wissen zu generieren“ (REICH/TIPPELT 2008, S. 10), um bildungsferne Gruppen möglichst passgenau mit einem Weiterbildungsangebot anzusprechen. Diese Milieuansätze zielen vor allem darauf ab, Präferenzen von potenziellen Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit Blick auf die didaktische und organisatorische Struktur zu erarbeiten. Insofern sollen die herausgearbeiteten Milieumodelle die Weiterbildungs- und Programmplanung unterstützen, indem die didaktischen Konzepte auf die Bedürfnisse der Zielgruppen ausgerichtet werden (TIPPELT/REICH/VON HIPPEL/FROSCH/EHRHARDT/BARTZ 2008, S. 29 ff.), da sich spezifische Formen der Angebote für bestimmte Gruppen als hemmender, für andere als förderlicher Faktor der Weiterbildungsteilnahme herausgestellt haben. Während in der vorliegenden Studie diese förderlichen und hemmenden Faktoren der Weiterbildungsteilnahme herausgearbeitet werden, wird der Aspekt der didaktischen Gestaltung von Weiterbildung im Rahmen der eingangs erwähnten quantitativen Befragung und der qualitativen Vignetten-Studie erfasst.

### 2.3 (Weiterbildungs-)benachteiligte Gruppen

Neben den skizzierten theoretischen Ansätzen zur Erklärung von Weiterbildungsentscheidungen weisen OFFERHAUS, LESCHKE und SCHÖMANN (2010) darauf hin, dass die Weiterbildungsteilnahme auch häufig durch Alter, Herkunft, Erwerbsstatus bzw. -biografie sowie Qualifikationsniveau bzw. Bildungsgrad bestimmt wird (vgl. auch REICH/TIPPELT 2008, S. 10). Diese Faktoren sind – je nach Ausprägung – einzeln oder in Kombination als Zugangshürden für bestimmte Personengruppen (benachteiligte

Gruppen) zu sehen. Aus den genannten Faktoren lassen sich vier Personengruppen erschließen (SEEBER/WUTTKE/ROSEMANN 2017):

- *Arbeitnehmer/-innen mit niedriger oder fehlender formaler Qualifikation*: Hierunter fallen Personen, die über keinen Bildungsabschluss oder über einen Abschluss mit aus gesellschaftlicher Perspektive nachgeordneten Wert (z. B. Hauptschulabschluss; SCHULTE-BRAUCKS 2013) und/oder über keinen (anerkannten) Berufsausbildungsabschluss verfügen. Die Erwerbstätigkeit dieser Gruppe zeichnet sich überwiegend durch Einfacharbeitsplätze mit Niedrigentlohnung und befristeten Arbeitsverträgen aus (BAETHGE/SEVERING 2015).
- *Wiedereinsteiger/-innen* in den Arbeitsmarkt: Dazu zählen Personen, die eine Unterbrechung der Berufstätigkeit von mindestens 12 Monaten aufweisen (ALLMENDINGER 2010), meist jedoch deutlich über ein Jahr die Arbeit unterbrochen haben. Diese Personen sind oder waren darüber hinaus häufiger teilzeitbeschäftigt (PARIDON 2007).
- *Personen mit Migrationshintergrund*: Dazu zählen Personen, bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren ist oder die selbst zugewandert sind (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 139 ff.). In vielen Statistiken erfolgt die Abgrenzung dieser Personengruppe über verschiedene Konzepte, so über die Staatsangehörigkeit, das Migrationskonzept des Mikrozensus (ebd., S. 140) oder auch die Muttersprache. Unabhängig vom Erfassungskonzept belegen die amtlichen Statistiken und wiederkehrende Surveys im Bildungsbereich, dass diese Personengruppe nach wie vor weniger Erfolg in ihren Bildungsbiografien aufweist und schwerer Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung hat, bei gleichzeitig großer Streuung zwischen den verschiedenen zugewanderten Gruppen. Für die Weiterbildung zeigt sich, dass insbesondere Personen mit Migrationshintergrund, die keinen beruflichen Abschluss aufweisen (oder deren im Ausland erworbener Abschluss nicht anerkannt wurde), weniger gut an Weiterbildung partizipieren können. Aber selbst bei Vorliegen eines beruflichen Abschlusses ist ihre Teilnahme geringer ausgeprägt.
- *Ältere Personen*: Erwerbsfähige Berufstätige im Alter ab 50 Jahren (z. B. ROSENBLADT/BILGER 2008; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).

#### 2.4 Begründung der Analyse von Branchenunterschieden

Auch die Branche, in der die Arbeitnehmer/-innen tätig sind, ist ein wichtiger Einflussfaktor der Weiterbildungsbeteiligung (SEEBER/WUTTKE/ROSEMANN 2017). Begründen lässt sich dies durch branchenspezifische Gegebenheiten, wie beispielsweise eine hohe Technologieintensität oder Innovationsnotwendigkeit, aber auch Qualifizierungsstandards und/oder gesetzliche Vorgaben einer Branche (BILGER et al. 2017). Beschäftigte werden beispielsweise in wissens- und technologieintensiven Branchen mit sich schnell entwickelnden, neuen Anforderungen konfrontiert, die sich in notwendigen Qualifikationsanpassungen niederschlagen (ebd.). Unternehmen im Sozial- und Gesundheitswesen, aber auch im Einzelhandel sehen sich hingegen bestimmten Qualifika-

tionsverpflichtungen (z. B. Hygieneschulung, Verpflichtungen zur regelmäßigen Fortbildung in Heil- und Gesundheitsberufen) gegenüber, die wiederum ein Mindestmaß an regelmäßiger Weiterbildung der Beschäftigten erforderlich machen. Weiterbildungen stellen in solchen Situationen eine Möglichkeit dar, aktuellen (technischen, innovativen, gesetzlich geregelten) Herausforderungen zu begegnen und die Arbeitsfähigkeit bzw. -erlaubnis zu erhalten (WERNER 2006; GILLEN/ELSHOLZ/MEYER 2010; BMAS 2013; CZEPEK et al. 2015; BILGER et al. 2017). Branchenspezifische Anforderungen schlagen sich in der Weiterbildungsbeteiligung nieder und werden auch in aktuellen Statistiken der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmer/-innen verschiedener Branchen deutlich. Während im Handel tätige Arbeitnehmer/-innen lediglich eine Beteiligungsquote an Weiterbildungen von 35 % aufweisen, liegt die Quote bei Beschäftigten in der Produktion bei 50 % (BILGER et al. 2017). Die höchste Beteiligungsquote weisen Personen im Gesundheits- und Sozialwesen mit 57 % auf (ebd.). Diese branchenspezifischen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung legen neben einer Betrachtung der unterrepräsentierten Arbeitnehmer/-innengruppen auch eine branchenspezifische Untersuchung der Weiterbildungsbarrieren und förderlichen Faktoren nahe.

### 3. Stand der Forschung zur Weiterbildungsbeteiligung bei (weiterbildungs-) benachteiligten Gruppen

Befunde zu Weiterbildungsanlässen und -barrieren<sup>4</sup> von (weiterbildungs-)benachteiligten Arbeitnehmer/-innengruppen basieren bislang vorwiegend auf deskriptiven Forschungsansätzen, die mithilfe standardisierter Fragebögen individuelle und kontextuelle förderliche und hinderliche Faktoren beim Weiterbildungsverhalten erfassen (z. B. KAUFMANN/WIDANY 2013; GORGES/HOLLMANN 2015; BMBF 2017). Nun stellt sich die Frage, inwieweit solche standardisierten Befragungen das Spektrum von Anlässen und Barrieren der Weiterbildungsbeteiligung ausreichend abdecken können. Hier ist zu vermuten, dass die dominierende makrosoziologische und sozialstatistische Analyseperspektive (REICH/TIPPELT 2008, S. 10) nicht ausreicht, um die tatsächlichen Gründe für ein bestimmtes Weiterbildungsverhalten zu erschließen. Außerdem werden in den Studien häufig Arbeitnehmer/-innen insgesamt in den Blick genommen, ohne nach spezifischen Unterschieden zwischen sozialen Gruppen zu schauen. Finden Ausdifferenzierungen statt, so sind diese meist auf bestimmte Gruppen bezogen wie Personen mit Migrationshintergrund, Ältere und gering Qualifizierte, während andere Gruppen wie Wiedereinsteiger/-innen oder Mischgruppen, d. h. Personen, die von mehreren Merkmalszuschreibungen betroffen sind, kaum Berücksichtigung in den Analysen finden. Fokussiert man die Ergebnisse zu den in dieser Studie zugrunde gelegten (weiterbildungs-)benachteiligten Arbeitnehmer/-innengruppen, lassen sich zusammengefasst folgende Aussagen treffen:

- 4 Während Anlässe im Rahmen der Weiterbildungsforschung förderliche Faktoren bzw. positive Motive für die Teilnahme an Weiterbildung darstellen, werden Barrieren als negative Motive verstanden, also Hemmnisse, die der Teilnahme(-bereitschaft) an Weiterbildung entgegenstehen (ROSENBLADT/BILGER 2008).

Für Arbeitnehmer/-innen mit Migrationshintergrund stagnierte lange Zeit die Weiterbildungsteilnahme bei ca. 35 %. Seit 2016 lässt sich aber ein positiver Trend verzeichnen, der die aktuelle Weiterbildungsteilnahme bei 40 % ausweist. Sie bleibt damit aber immer noch um elf Prozentpunkte hinter der Beteiligungsquote von Personen ohne Migrationshintergrund (51 %) (DESJARDINS 2015; BMBF 2017). Differenzierte Gründe für die nach wie vor deutlich geringere Weiterbildungsteilnahme werden für diese Adressatengruppe nicht erhoben oder allenfalls in einigen wenigen Studien thematisiert. Für Personen mit Migrationshintergrund sind vor allem die Kosten der Weiterbildung und zeitliche Restriktionen eine Ursache für die geringere Teilnahme. So wirkt sich z. B. die Kinderbetreuung in der Familie – wie allerdings bei anderen Gruppen auch (siehe Wiedereinsteiger/-innen) – als negativer Faktor auf die Weiterbildungsbeteiligung aus. Häufig wird auch ein fehlendes Bedarfsempfinden sowie ein gering eingeschätzter Nutzen der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund genannt (RIESENFELDER/SCHELEPA/WETZEL 2011, BARZ/TIPPELT 2018). Neben diesen individuellen Einschränkungen stellen fehlende inhaltlich passende Weiterbildungsangebote ebenfalls einen Hinderungsgrund dar. Eine strukturelle Barriere liegt mit fehlenden formalen Voraussetzungen vor, da nicht alle im Ausland erworbenen Zertifikate und Abschlüsse anerkannt werden (BRÜNING 2002). Dies gilt vor allem für diejenigen beruflichen Weiterbildungen, deren Teilnahme an bestimmte Ausbildungsabschlüsse gekoppelt ist. Zusätzlich stellen sprachliche Schwierigkeiten eine Barriere dar (DESJARDINS 2015).

Zu den *niedrig oder nicht-formal qualifizierten Arbeitnehmer/-innen* gehören Personen ohne Abschluss und Personen, die einen (beruflichen) Abschluss unter dem Sekundar-II-Niveau haben. Sie stellen eine Gruppe dar, die mit 10–32 % Weiterbildungsbeteiligung (je nachdem ob es sich um Personen ohne oder solche mit geringer formaler Qualifizierung handelt) im Vergleich zu den anderen in dieser Studie betrachteten Gruppen besonders stark unterrepräsentiert ist (BILGER et al. 2017). An Weiterbildung wird zudem häufig nur dann teilgenommen, wenn diese vom/von der Arbeitgeber/-in zur Sicherung des Qualifikationsniveaus oder aufgrund gesetzlicher Regelungen vorgeschrieben wird (SCHRÖDER/SCHIEL/AUST 2004; GILLEN et al. 2010, BILGER et al. 2017). Für die Personen, die sich für eine Weiterbildung entscheiden, geht damit insbesondere die Erwartung einher, durch die Qualifizierungsmaßnahmen die eigene Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz zu verbessern, die aktuelle Stellung im Unternehmen zu sichern oder Aufstiegschancen zu erhalten (SCHRÖDER et al. 2004, BILGER et al. 2017) und/oder eine Verbesserung des eigenen Einkommens zu erreichen (KÄPPLINGER/KULMUS/HABERZETH 2013). Gleichzeitig spielt aber auch das Interesse an einem Weiterbildungsthema eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für eine Weiterbildung (BILGER et al. 2017). Müssen Weiterbildungskosten selbst getragen werden, stellen sie – ähnlich wie bei den Personen mit Migrationshintergrund – einen hemmenden Faktor dar (KRENN 2010). Vor allem Personen mit relativ niedrigem Einkommen (< 2.000 EUR Bruttoeinkommen im Monat) begründen ihre Nicht-Teilnahme vorrangig mit den anfallenden Kosten, und ein Großteil der niedrig und nicht-formal qualifizierten Arbeitnehmer/-innen fällt in diese Kategorie (SCHRÖDER et al. 2004). Weiterbildungskosten sind somit ein zentraler hemmender Faktor für diese Personengruppe. Zudem wird der mit einer

Weiterbildung einhergehende Nutzen in dieser Gruppe in Relation zur getätigten (zeitlichen oder monetären) Investition oft als gering erachtet (SCHRÖDER et al. 2004; KRENN 2010). Personen ohne beruflichen Abschluss geben weiterhin häufig an, dass konkurrierende Verpflichtungen im beruflichen oder privaten Bereich die Teilnahme an einer Weiterbildungsteilnahme verhindern (GILLEN et al. 2010; KÄPPLINGER et al. 2013). Wenn Weiterbildungen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, werden sie überdies oft als anstrengend wahrgenommen und deshalb vermieden (SCHRÖDER et al. 2004). Auch Ängste, ob die Anforderungen einer Weiterbildung überhaupt bewältigt werden können und/oder ob die anschließende Erfolgskontrolle bei formalen Lernarrangements absolviert werden kann, stellen Barrieren dar (KUWAN 2002; BARZ/TIPPELT 2018). Dass niedrig oder nicht-formal qualifizierte Personen oft nicht an Weiterbildung teilnehmen, hängt zugleich auch mit ihren Tätigkeiten zusammen, die mit eher geringen Anforderungen verbunden sind, weshalb diese Mitarbeiter in den Augen der Unternehmen als schnell ersetzbar gelten und ihnen folglich Weiterbildung oft gar nicht erst angeboten wird. Daher stellt die fehlende formale berufliche Qualifikation an sich eine Barriere dar.

Zahlen zur Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme *älterer Arbeitnehmer/-innen* zeigen über die letzten Jahre einen positiven Trend. Die Beteiligungsquote der 50- bis 65-Jährigen hat sich inzwischen der Quote der 18- bis unter 35-Jährigen weitgehend angenähert. Lediglich zu den 35- bis unter 50-Jährigen besteht eine nennenswerte und in den letzten Jahren stabile Differenz (BMBF 2017; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018). Als Grund der Weiterbildungsteilnahme werden vor allem der soziale Austausch und das Knüpfen von Kontakten, aber auch Interesse an bestimmten Weiterbildungsthemen genannt (TIPPELT/SCHMIDT/SCHNURR/SINNER/THEISEN 2009a; FRIEBE/SCHMIDT-HERTHA 2013; BILGER et al. 2017). Ein Anlass ist auch der Wunsch nach Verbesserung der eigenen Fähigkeiten, um Entwicklungen am Arbeitsplatz besser bewältigen zu können, sowie eine Verbesserung des Allgemeinwissens oder die Erweiterung berufsbezogenen Wissens (SCHRÖDER/GILBERG 2005; TIPPELT et al. 2009b; BILGER et al. 2017). Ein weiterer Grund – wenn auch seltener genannt – ist die Anerkennung durch Kollegen (TIPPELT et al. 2009b). Fragt man *ältere Beschäftigte* nach ihren Gründen für die Ablehnung von Weiterbildungsangeboten, wird vor allem darauf verwiesen, dass Weiterbildungen sich nicht (mehr) lohnen (WOODEN/VANDENHEUVEL/CULLY/CURTAIN 2001; PFEIFER/JANSSEN/YANG/BACKES-GELNNER 2012) bzw. der Nutzen einer Teilnahme nicht ersichtlich ist und das Angebot nicht zu den eigenen Bedürfnissen passt (SCHRÖDER/GILBERG 2005; TIPPELT et al. 2009a). Eher organisatorische Barrieren sind fehlende Teilnahmevoraussetzungen, fehlende Unterstützung des/der Arbeitgebers/-in (TIPPELT et al. 2009a) und zeitliche Einschränkungen durch Beruf und Familie (SCHRÖDER/GILBERG 2005). Auch persönliche Dispositionen spielen eine Rolle. So geben ältere Personen – ähnlich wie formal gering qualifizierte Personen – Angst vor den Anforderungen der Weiterbildung oder den Prüfungen als Hindernis an (SCHRÖDER/GILBERG 2005; TIPPELT et al. 2009a). Eine eher untergeordnete, aber dennoch wichtige Rolle, spielen Weiterbildungskosten (ROSENBLADT/BILGER 2008; FRIEBE/SCHMIDT-HERTHA 2013) und gesundheitliche Einschränkungen (SCHRÖDER/GILBERG 2005; TIPPELT et al. 2009a; FRIEBE/SCHMIDT-HERTHA 2013).

Für die Gruppe der *Wiedereinsteiger/-innen* liegen zu Anlässen und Barrieren kaum aktuelle Studien vor. Meist handelt es sich hier um Frauen, da sie häufiger als Männer Elternzeiten und damit längere Phasen ohne Erwerbstätigkeit aufweisen (KNOKE/ISHIO 1998; DIECKHOFF/STEIFER 2009). Im Vergleich wird deutlich, dass sie wesentlich seltener an berufsbezogenen Weiterbildungen teilnehmen als ihre männlichen Kollegen (BURGARD 2012), weil sie sich (nach wie vor) eher in der Verantwortung sehen, die Kinderbetreuung zu übernehmen (KALDEWEY/KÜPPER 1994). An diesem Bild hat sich auch aktuell trotz familienpolitischer Maßnahmen nur wenig verändert. Dass die familiären Rollen- und Aufgabenverteilungen weitgehend stabil geblieben sind, zeigt beispielsweise, dass 91 % aller Elterngeldmonate aktuell von Müttern in Anspruch genommen werden (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2018, S. 63). Jedoch hat der massive Ausbau der Kindertagesbetreuung dazu beigetragen, dass sich Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuung verkürzen und Frauen, die eben nach wie vor die Kinderbetreuung hauptsächlich tragen, wieder schneller ins Erwerbsleben einsteigen (KNITTEL/HENKEL/KRÄMER/LOPP/SCHIEIN 2014). Als ein Grund für die Nichtteilnahme an einer Weiterbildung wird von Wiedereinsteiger/-innen angegeben, dass sie nicht ausreichend über das Weiterbildungsangebot informiert sind und dass sie Bedenken hinsichtlich der Anforderungen der Weiterbildung sowie Angst vor Prüfungssituationen haben (KUWAN/GRAF-CUIPER/TIPPELT 2004). Auch ein fehlender Nutzen und fehlendes Bedarfsempfinden verhindern Weiterbildungen. Als Grund für die Teilnahme werden vor allem der Wunsch nach einer erfolgreichen Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit, die Erweiterung des Fachwissens oder eine angestrebte berufliche Veränderung angegeben. Weniger direkt auf den Beruf bezogene Gründe sind Interesse am Thema und der Wunsch nach Vertiefung oder Erweiterung des Allgemeinwissens (ebd.).

Die skizzierten Studien nennen bereits zahlreiche Anlässe und Barrieren, ohne jedoch systematisch die verschiedenen (weiterbildungs-)benachteiligten Arbeitnehmer/-innengruppen und die als problematisch einzuschätzenden Branchen in den Blick zu nehmen. Zielgruppenübergreifend lassen sich Passungsprobleme von Weiterbildungsangebot und -bedarf sowie Ängste, die Anforderungen und Prüfungssituationen der Weiterbildung nicht erfolgreich zu bewältigen, nennen. Für Personen mit Migrationshintergrund und geringqualifizierte Personen stellen die Weiterbildungskosten eine zentrale Hürde dar. Fehlendes Bedarfsempfinden zeigt sich bei geringqualifizierten Personen und teils auch bei Wiedereinsteiger/-innen. Als Forschungsdesiderat kann generell der fehlende Blick auf das Weiterbildungsgeschehen in verschiedenen Branchen betrachtet werden, auch der fehlende Vergleich zwischen den Sichtweisen verschiedener Akteure (z. B. Beschäftigte, Vorgesetzte, Personalverantwortliche) verweist auf Schwächen in den bisherigen Studien. Die nachfolgend vorgestellte Analyse von förderlichen und hinderlichen Faktoren der Weiterbildungsteilnahme unterscheidet die Gruppen der älteren Arbeitnehmer/-innen, Wiedereinsteiger/-innen, Personen mit Migrationshintergrund sowie (beruflich) nicht formal qualifizierten Personen in den Branchen (Hoch-)Technologie, Einzelhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen, wobei auch Mehrfachzuschreibungen von sozialen Merkmalen und eine neue Gruppenbildung vorgenommen werden.

## 4. Methode

### 4.1 Durchführung der leitfadengestützten Interviews und Stichprobenbeschreibung

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine Interviewstudie durchgeführt, die eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Forschungsgegenstand erlaubt (GLÄSER/LAUDEL 2010). Die Interviewleitfäden wurden literaturbasiert entwickelt und orientieren sich an den oben skizzierten bisherigen Befunden. Der Leitfaden wurde in Probeinterviews pilotiert und – wo erforderlich – adaptiert.

Für die Analyse der verschiedenen Adressatengruppen und Branchen wurde angestrebt, jeweils 20 Interviewpartner zu gewinnen (insgesamt 80 Interviews), da mit dieser Anzahl eine Sättigung zu erwarten ist (KÖNIG 2005). Zur Erreichung dieser Zielstellung wurden rund 100 Unternehmen aus den vier Branchen in ganz Deutschland zunächst telefonisch kontaktiert, um konkrete Ansprechpartner zu identifizieren, das Forschungsprojekt kurz zu skizzieren und die potentielle Zusammenarbeit zu beschreiben. Zusätzlich wurden den interessierten Ansprechpartnern per E-Mail ein Informationsschreiben, ein Flyer und eine gekürzte Version des Interviewleitfadens zur Verfügung gestellt. Insgesamt konnten auf diese Weise 72 Interviews mit Arbeitnehmer/-innen der in den Blick genommenen (weiterbildungs-)benachteiligten Gruppen aus den angezielten Branchen durchgeführt werden. Dabei konnte die Zielsetzung von ca. 20 Interviewpartnern pro Branche erreicht werden<sup>5</sup>, allerdings nicht für alle Adressatengruppen (für die Verteilung auf Gruppen und Branchen sowie die biografischen Merkmale siehe Tab. 1). Da die Teilnahme an den Interviews an die Bereitschaft der Interviewpartner gekoppelt war, die zudem vorab über das zentrale Thema Weiterbildung informiert waren, handelt es sich bei der zugrundeliegenden Stichprobe nicht um eine Zufallsstichprobe. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Stichprobe durch einen Selbstselektionseffekt geprägt ist. Ziel der Interviews war es schließlich, Aufschluss über individuelle Beweggründe für und gegen die Weiterbildungsteilnahme, positive und negative Beispiele absolvierter Weiterbildungen sowie die individuelle Vorstellung einer idealen Weiterbildung zu erhalten. Die teilweise Strukturierung der Interviews stellt dabei vergleichbare Interviewsituationen bei variabler Anpassung der Fragereihenfolge und der Nachfragen her (MAYRING 2002). Um eine einheitliche Durchführung der Interviews zu gewährleisten, wurde im Vorfeld eine Interviewschulung (MEY/MRUCK 2007) durchgeführt. Nach einer kurzen *Orientierungsphase* mit einem Überblick über die Ziele des Projektes und den Ablauf des Interviews stand in der *Erarbeitungsphase* das Interviewgespräch mit insgesamt sieben Leitfragen im Vordergrund, die die persönlichen Erfahrungen mit Weiterbildungen und die damit verbundenen Gründe bzw. Hindernisse der (Nicht-)Teilnahme erschließen sollten. Darüber hinaus wurden die Probanden zu Vorstellungen über eine ideale Weiterbildung befragt (siehe Tab. 2). Zu jeder Leitfrage wurden potentielle

5 Es zeigte sich bereits nach 10 Interviews je Branche und Personengruppe kein substantieller Informationszugewinn mehr, dennoch haben wir die Interviews aufgrund bereits bestehender Termine und zur Überprüfung der erreichten Informationsättigung weitergeführt.

Tab. 1 Stichprobe (AN = Arbeitnehmer)

		AN mit Migrations- hintergrund	AN mit niedriger/ fehlender formaler Qual.	Ältere AN	Wieder- einsteiger	Gesamt
		(N = 14)	(N = 21)	(N = 26)	(N = 12)	(N = 72)
<b>Biografische Daten</b>	Weiblich	5	10	20	12	47
	Männlich	9	11	6		25
	Alter (SD)	31.29 (8.20)	35.95 (11.05)	56.27 (4.22)	39.83 (6.52)	42.97 (12.94)
<b>Branche</b>	Einzelhandel	3	7	6	5	21
	Gesundheits-/Sozialwesen	–	5	11	4	20
	Hotel-/Gaststättengewerbe	8	5	5	2	19
	(Hoch-)Technologiebereich	3	4	4	1	12

Tab. 2 Leitfragen der halbstrukturierten Interviews

Leitfragen
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wann haben Sie zuletzt an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen?</li> <li>2. Werden Sie in nächster Zeit an einer betrieblichen Weiterbildung teilnehmen?</li> <li>3. Welche Bedeutung hat betriebliche Weiterbildung für Sie im Hinblick auf Ihr Berufs- und Privatleben?</li> <li>4. Aus welchen Gründen nehmen Sie an betrieblichen Weiterbildungen teil?</li> <li>5. Welche Gründe halten Sie von einer Teilnahme ab?</li> <li>6. Wie stellen Sie sich die ideale Weiterbildung vor, an der Sie definitiv teilnehmen würden?</li> <li>7. Wie werden Sie auf betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten aufmerksam?</li> </ol>

Nachfassfragen formuliert, um sicherzustellen, dass der jeweilige Themenbereich auch aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet wurde und um Informationen zu erschließen, die ein Teilnehmer nicht spontan zur Verfügung hatte.

#### 4.2 Kategorienbildung und Auswertung der Interviews

Die Interviews wurden transkribiert und auf der Basis eines deduktiv und induktiv erarbeiteten Kategoriensystems nach MAYRING (2016) ausgewertet. Aus der Literatur bekannte Anlässe und Barrieren der Weiterbildungsteilnahme bildeten im ersten Schritt die Grundlage der deduktiv entwickelten Kategorien. Im zweiten Schritt wurden neue Kategorien aus den Interviews induktiv abgeleitet, indem zunächst nicht zuordenbare Aussagen zu Anlässen und Barrieren der Weiterbildungsteilnahme gesammelt und durch Paraphrasierungen zu Sinneinheiten zusammengefasst wurden. Mithilfe dieses Vorgehens wurden insgesamt 30 Oberkategorien gebildet, die sich in berufsbezogene und nicht unmittelbar berufsbezogene Weiterbildungsanlässe und -barrieren aufteilen

Tab. 3 Oberkategorien des Kodierleitfadens

Anlässe	Barrieren
<p><b>1.1 Berufsbezogen</b></p> <p>1.1.1 Teilnahmepflicht</p> <p>1.1.2 Absicherung der aktuellen beruflichen Situation</p> <p>1.1.3 Berufliche Veränderung</p> <p>1.1.4 Temporäres Ausbrechen aus dem Berufsalltag</p> <p>1.1.5 Erhalt eines Zertifikats/Auszeichnung</p> <p>1.1.6 Berufliches Networking</p> <p>1.1.7 Auffrischung des bestehenden berufsbezogenen Wissens</p> <p>1.1.8 Wahrnehmung der Verantwortung im Unternehmen</p> <p><b>1.2 Nicht unmittelbar berufsbezogen</b></p> <p>1.2.1 Generelles, inhaltliches Interesse oder Spaß am Thema</p> <p>1.2.2 Gesundheit</p> <p>1.2.3 Gewohnheit</p> <p>1.2.4 Weiterentwicklung/Aufrechterhaltung nicht unmittelbar berufsbezogenen Wissens</p> <p>1.2.5 Privates Networking</p> <p>1.2.6 Vorbildfunktion</p> <p>1.2.7 Bestätigung/Wertschätzung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten</p> <p>1.2.8 Vergleich der beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten mit denen anderer</p> <p>1.2.9 Zusätzliche finanzielle Vergütung</p> <p>1.2.10 Wahrnehmung von Erwartungen Außenstehender</p> <p>1.2.11 Barriere entfällt</p>	<p><b>2.1 Berufsbezogen</b></p> <p>2.1.1 Durch den Arbeitgeber/Veranstalter</p> <p>2.1.2 Angebotsbezogene Barrieren</p> <p>2.1.3 Kein Bedarfsempfinden</p> <p>2.1.4 Kosten</p> <p>2.1.5 berufliche konkurrierende Verpflichtungen</p> <p><b>2.2 Nicht unmittelbar berufsbezogen</b></p> <p>2.2.1 Unbegründete persönliche Verweigerung</p> <p>2.2.2 Persönliche Dispositionen</p> <p>2.2.3 Physische/psychische Einschränkungen</p> <p>2.2.4 Urlaub</p> <p>2.2.5 Private konkurrierende Verpflichtungen</p> <p>2.2.6 Möglichkeiten, Inhalte selbst zu erarbeiten</p>

Anlass	Beschreibung	Beispiel
1.1 Berufsbezogene Anlässe		
1.1.1 Teilnahmepflicht	Alle Aussagen, aus denen hervorgeht, dass der Interviewpartner von Dritten zur Weiterbildungsteilnahme verpflichtet wird (z. B. gesetzlich, vertragsrechtlich).	„Das Gesetz sieht nun einmal eine jährliche Hygieneschulung für Mitarbeiter in der Gastronomie vor.“
1.1.2 Absicherung der aktuellen beruflichen Situation	Chancenerhalt am Arbeitsmarkt, Absicherung gegen Jobverlust oder Handlungsunfähigkeit im aktuellen Job (Vermeidungsverhalten).	„Ich bin die erste Presseverantwortliche und das möchte ich auch bleiben. Nicht dass ich meinen Job verliere, wenn ich da nicht teilnehme.“

1.1.3 Berufliche Veränderungen		
1.1.3.1 Angestrebte berufliche Veränderung („karriereorientiert“)	Alle Aussagen, die die Teilnahme mit der aktiven Erschließung weiterer/besserer Berufschancen (Beförderung) beim aktuellen oder bei potentiellen, zukünftigen Arbeitgebern begründen.	„Also auch um vielleicht auf einer höheren Position zu arbeiten als jetzt.“
1.1.3.2 Veränderungen des Produktes/der Dienstleistung/der Arbeitsmittel	Teilnahme, um sich (1) an ein/e für den Arbeitsplatz neue/s Produkt/Dienstleistung/Arbeitsmittel oder (2) eine Vertiefung von Wissen über die bestehende/n Produktpalette/Dienstleistungen/Arbeitsmittel anzupassen oder (3) um die eigene Arbeitsweise zu optimieren.	„Genau, man muss ja schon die Technik beherrschen, die man an die Kunden verkauft, weil sonst kann man sie nicht reparieren, nicht handeln, das geht einfach nicht.“ „Ich will einfach effizienter arbeiten. Deswegen nehme ich an der Weiterbildung ja teil, damit ich meine Arbeitsweise optimieren kann.“

Abb. 1 Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden mit Ober- und Unterkategorien

lassen (siehe Tab. 3). Eine Spezifizierung der Oberkategorien wurde durch entsprechende Unterkategorien (insgesamt 42) gewährleistet. Da nur auf unterster Ebene und damit den Unterkategorien kodiert wird, standen 42 Kodierkategorien zur Verfügung. Ein Ausschnitt des Kodierleitfadens ist in Abbildung 1 dargestellt.

Zunächst wurden 10 % der Interviews in einem Team von drei Kodierern und anschließend weitere 30 % durch Kodiererpaaire ausgewertet. Dies lässt einen Vergleich der Kodierer untereinander zu. Nach Erreichen einer zufriedenstellenden Interraterreliabilität (Cohen's Kappa ( $\kappa$ ) von .70 –.85) wurden für den Rest des Materials Einzelkodierungen vorgenommen. Insgesamt liegen 841 Kodierungen vor. Für die Ergebnisauswertung wurden allerdings nicht die Häufigkeiten der Nennungen jeder Person je Kategorie herangezogen, sondern die absoluten Häufigkeiten in binäre Daten transformiert (1 = Kategorie x wurde genannt, 0 = Kategorie x wurde nicht genannt). Haben sich dementsprechend einzelne Personen mehrfach zu einem/einer Anlass/Barriere geäußert, wurden diese zwar auch gemäß der Anzahl der Nennungen kodiert, in die Ergebnisauswertung selbst floss für jede Person allerdings nur eine Wertung dieser genannten Kategorie ein (nämlich 1 oder 0). Auf Personengruppe- bzw. Branchengruppenebene war es somit möglich abzuleiten, wie viel Prozent der Befragten einer Gruppe sich zu einer Kategorie geäußert haben.

## 5. Ergebnisse

### 5.1 Bildung einer weiteren Randgruppe

Erste Auswertungsschritte legen die Bildung einer weiteren Gruppe nahe, bei der zwei Merkmale kumulieren, nämlich der Migrationshintergrund und eine gleichzeitige feh-

lende formale berufliche Qualifikation. Dies steht durchaus im Einklang mit der Literatur, die darauf verweist, dass Personen mit Mehrfachbenachteiligung ein anderes Weiterbildungsverhalten aufweisen (KUWAN/ECKERT/WIECK 2008).

## 5.2 Weiterbildungsanlässe

### 5.2.1 Weiterbildungsanlässe verschiedener (weiterbildungs-)benachteiligter Gruppen

Die Analysen der Weiterbildungsanlässe und -barrieren sowie mögliche Unterschiede zwischen den Arbeitnehmer/-innengruppen wurden deskriptiv und auf Basis einfaktorieller Varianzanalysen vorgenommen. Da die Arbeitnehmer/-innengruppe ohne beruflichen Abschluss nach der Bildung der neuen Gruppe nur noch aus vier Personen bestand und damit keine belastbaren Aussagen für diese Gruppe möglich sind, wurden für die nachfolgenden Analysen vier Gruppen herangezogen: (1) Arbeitnehmer/-innen mit Migrationshintergrund und (2) solche mit Migrationshintergrund und fehlendem formalen (beruflichen) Abschluss, (3) Berufswiedereinsteigerinnen (in der vorliegenden Studie besteht diese Gruppe tatsächlich nur aus Frauen) sowie (4) ältere Arbeitnehmer/-innen.

Von den insgesamt 781 Anlässen entfallen 567 auf berufsbezogene und 214 auf nicht unmittelbar berufsbezogene Anlässe. Bei den berufsbezogenen Anlässen entfallen die meisten Nennungen bei allen Gruppen auf *berufliche Veränderungen* (insbesondere von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsmitteln) (54–92 % der Personen je Gruppe). Im Bereich der nicht unmittelbar berufsbezogenen Anlässe wird in erster Linie die Weiterentwicklung und Aufrechterhaltung nicht unmittelbar berufsbezogenen Wissens von allen Arbeitnehmer/-innengruppen genannt (65–100 % der Personen je Gruppe) (siehe auch Abb. 2).

### *Häufigkeiten der Nennungen und Unterschiede zwischen den Adressatengruppen*

Untersucht man die Nennungen der Weiterbildungsanlässe nach Unterschieden zwischen den (weiterbildungs-)benachteiligten Gruppen, zeigen sich diese sowohl bei den berufsbezogenen als auch den nicht unmittelbar berufsbezogenen Anlässen.

Berufsbezogene Anlässe: In der Gruppe der Berufswiedereinsteigerinnen (42 % der Nennungen) und bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund (38 % der Nennungen) wird die *Absicherung der beruflichen Situation* als Weiterbildungsanlass signifikant häufiger genannt als von den anderen Gruppen ( $F(3,65) = 3.072, p = .034$ ). Für Arbeitnehmer/-innen mit Migrationshintergrund hat zudem der *Erhalt eines Zertifikats* (32 % der Nennungen) eine höhere Bedeutung als bei den anderen Gruppen ( $F(3,65) = 3.245, p = .027$ ) und kann als wichtiges zusätzliches Motiv für eine Weiterbildungsteilnahme in dieser Gruppe betrachtet werden. Für Berufswiedereinsteigerinnen hingegen hat insbesondere die *Auffrischung bestehenden berufsbezogenen Wissens* (67 %

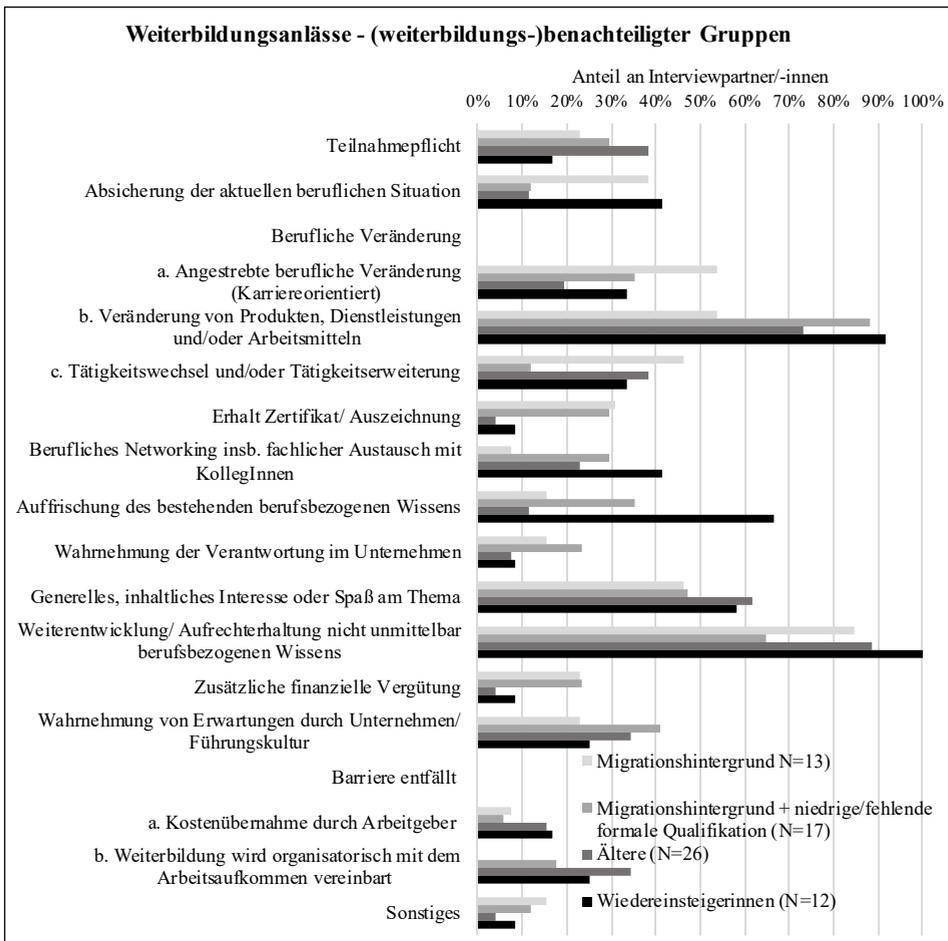


Abb. 2 Weiterbildungsanlässe der (weiterbildungs-)benachteiligten Gruppen

der Nennungen) eine größere Bedeutung für die Weiterbildungsteilnahme als für die anderen Gruppen ( $F(3,65) = 4.954, p = .004$ ).

Bei den berufsbezogenen Weiterbildungsanlässen wie *Teilnahmepflicht*, *angestrebte berufliche Veränderung*, *Veränderungen von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsmitteln*, *Tätigkeitswechsel* sowie *berufliches Networking* und *Verantwortung gegenüber dem Unternehmen* lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den (weiterbildungs-)benachteiligten Gruppen ausmachen. Während die *Veränderungen von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsmitteln* (54–92 % der Personen je Gruppe nennen diesen Anlass) und die *angestrebte berufliche Veränderung* (19–54 % der Personen je Gruppe) von allen Gruppen sehr häufig genannt werden, stellen die *Teilnahmepflicht* (17–38 % der Personen je Gruppe), der *Tätigkeitswechsel* (12–46 % der Personen je Gruppe), das *berufliche Networking* (8–42 %) und die *Wahrnehmung einer Verantwortung gegenüber dem Unternehmen* (8–24 %) nur für vergleichsweise wenige Probanden einen Weiterbildungsanlass dar.

Nicht unmittelbar berufsbezogene Anlässe: Bei den nicht unmittelbar berufsbezogenen Weiterbildungsanlässen (276 kodierte Textstellen) werden gruppenübergreifend häufig das *generelle Interesse* am Weiterbildungsthema genannt (46–62 % Personen je Gruppe). Wenn Unternehmen die Weiterbildungskosten übernehmen, werden Weiterbildungen von allen Personengruppen nicht in wesentlich höherem Maße in Betracht gezogen (6–17 % der Personen je Gruppe). Nur für die Weiterentwicklung bzw. Aufrechterhaltung nicht unmittelbar berufsbezogenen Wissens ist ein Unterschied v. a. zwischen Personen mit Migrationshintergrund und ohne (Berufs-)Abschluss (65 %) und Berufswiedereinsteigerinnen (100 %) auszumachen ( $F(3,65) = 2.615, p = .05$ ). Generell handelt es sich hier aber um einen Weiterbildungsanlass, der von allen benachteiligten Gruppen häufig genannt wird (Migrationshintergrund: 85 %, Ältere: 88 %). *Finanzielle Anreize* (4–24 % Personen je Gruppe) und die *Wahrnehmung von Verantwortung im Unternehmen* (8–24 % Personen je Gruppe) stellen für alle benachteiligten Gruppen eher nachrangige Gründe dar.

Neben diesen Unterschieden in den Weiterbildungsanlässen zwischen den Adressatengruppen verweisen die Ergebnisse der Interviewdaten auf Anlässe, die die bereits bestehenden Forschungsergebnisse (siehe Kapitel 3) bestätigen, aber auch ergänzen. Im Folgenden sollen diese getrennt nach den Adressatengruppen kurz vorgestellt werden:

#### *Personen mit Migrationshintergrund*

Wie in Kapitel 3 skizziert, gibt es für die Personengruppe der Arbeitnehmer/-innen mit Migrationshintergrund vorwiegend Befunde zu ihren Weiterbildungsbarrieren, weniger solche zu den Anlässen. In der zugrundeliegenden Studie zeigt sich mit Blick auf die Weiterbildungsanlässe, dass Personen mit Migrationshintergrund insbesondere Veränderungen von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsmitteln (54 %), das Anstreben einer beruflichen Veränderung (54 %), aber auch die Absicherung der aktuellen beruflichen Situation (38 %) als wichtige Gründe für die Weiterbildungsteilnahme angeben. Darüber hinaus spielen die Weiterentwicklung nicht unmittelbar berufsbezogenen Wissens (85 %), ein generelles inhaltliches Interesse (46 %), und die Erwartungen des Unternehmens an das Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten bzw. die Führungskultur des Unternehmens (23 %) eine wichtige Rolle für eine Weiterbildungsteilnahme.

#### *Personen mit Migrationshintergrund und fehlendem beruflichem Abschluss*

Für bisher wenig berücksichtigte Adressatengruppen mit mehrfacherer Merkmalszuschreibung – im vorliegenden Fall Personen mit Migrationshintergrund und fehlendem Berufsabschluss – zeigen sich ganz ähnliche Beweggründe für die Teilnahme an einer Weiterbildung wie bei Personen mit Migrationshintergrund und beruflichem oder akademischem Abschluss. Eine Ausnahme bildet lediglich das Anstreben einer beruflichen Veränderung (35 %), das bei dieser Gruppe im Vergleich zur erstgenannten Gruppe weniger eine Rolle spielt.

### Ältere Arbeitnehmer/-innen

Bei älteren Personengruppen zeigen sich vorwiegend ähnliche Ergebnisse wie in vorangegangenen Studien (Weiterbildungen werden wahrgenommen aufgrund der Weiterentwicklung nicht unmittelbar berufsbezogenen Wissens (88 %), der Veränderung von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsmitteln (73 %), des inhaltlichen Interesses (62 %) und des sozialen Austauschs bzw. Networking mit Kollegen und Kolleginnen (27 %) (siehe auch Kapitel 3). Zusätzlich kann aber die Teilnahmepflicht (38 %) und ein bereits durchgeführter bzw. anstehender Tätigkeitswechsel (38 %) als Weiterbildungsanlass ergänzt werden.

### Wiedereinsteigerinnen (und -einsteiger)

Für Wiedereinsteigerinnen finden sich ebenfalls ähnliche Befunde, wie in vorangegangenen Studien. Als berufsbezogene Anlässe der Weiterbildungsteilnahme werden die Veränderung von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsmitteln, um die vorangegangene Tätigkeit möglichst nahtlos aufnehmen zu können (92 %), Auffrischung berufsbezogenen Wissens (67 %) und eine angestrebte berufliche Veränderung (33 %) genannt. Nicht unmittelbar berufsbezogene Anlässe umfassen die Aneignung nicht unmittelbar berufsbezogenen Wissens (100 %) sowie Interesse am Thema (58 %). Als weiterer Weiterbildungsanlass kann die Absicherung der aktuellen Position (42 %) ergänzt werden. Dies ist allerdings ein Merkmal, das erst zum Tragen kommt, wenn die Person bereits wieder arbeitet; hier könnte der Befragungszeitpunkt (vor oder kurz nach der Wiederaufnahme der Arbeit) zwischen der hier vorgestellten Studie und den vorne vorgestellten älteren Untersuchungen eine Rolle gespielt haben.

### 5.2.2 Branchenspezifische Weiterbildungsanlässe

Nimmt man statt der Unterscheidung der Weiterbildungsbeteiligung nach Gruppen die Branche als Unterscheidungsmerkmal in den Blick<sup>6</sup>, so werden hier insbesondere Unterschiede zwischen dem (Hoch-)Technologiebereich einerseits und dem Einzelhandel sowie dem Hotel- und Gaststättengewerbe andererseits deutlich. So wird eine (höhere) *finanzielle Vergütung* (z. B. erwartete Gehaltserhöhung, die mit der Teilnahme einer Weiterbildung einhergeht) wesentlich häufiger von Befragten im (Hoch-)Technologiebereich (58 %) als von Beschäftigten der anderen Branchen angegeben (0–10 % der Arbeitnehmer/-innen je Branche) ( $F_{3,68} = 15,102, p < .001$ ). Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch für den *fachlichen Austausch* als Anlass einer Weiterbildung. Arbeitnehmer/-innen des Einzelhandels geben wesentlich häufiger diesen Grund

6 Eine gleichzeitige Unterscheidung nach Branchen und Gruppen ist nicht möglich, da bei vier betrachteten Branchen und vier Personengruppen bei einer Stichprobe von  $n = 72$  die resultierenden Gruppen zu klein wären, um belastbare Aussagen zu ermöglichen.

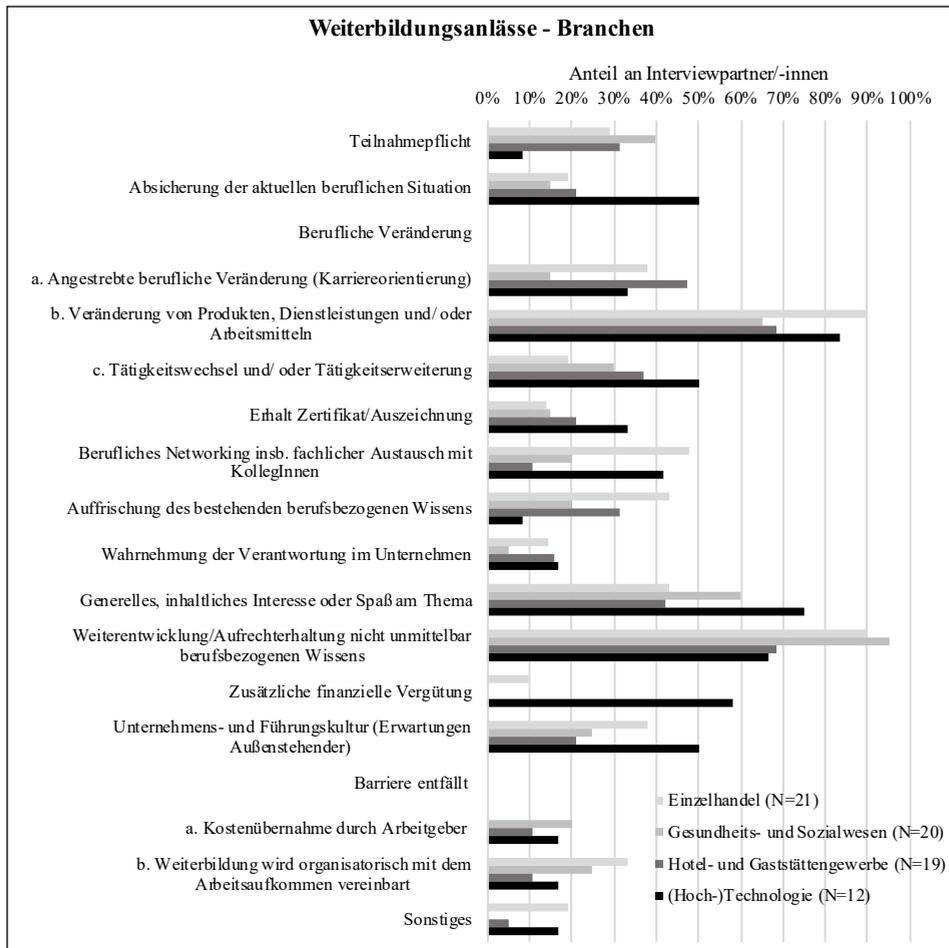


Abb. 3 Weiterbildungsanlässe der Branchen

an (48%) als Personen des Hotel- und Gaststättengewerbes (5%) ( $F_{3,68} = 4.128$ ,  $p = 0.009$ ).

Als branchenunabhängige Weiterbildungsanlässe können ähnliche wie bei den (weiterbildungs-)benachteiligten Gruppen identifiziert werden. Hierunter zählen die *Veränderung von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsmitteln* (65–90% der Arbeitnehmer/-innen je Branche), die *angestrebte berufliche Veränderung* (15–38% Arbeitnehmer/-innen je Branche), *generelles, inhaltliches Interesse am Weiterbildungsthema* (42–75%) und die *Weiterentwicklung nicht unmittelbar berufsbezogenen Wissens* (67–95% je Branche) (siehe Abb. 3).

### 5.3 Weiterbildungsbarrieren

#### 5.3.1 Weiterbildungsbarrieren verschiedener (weiterbildungs-)benachteiligter Arbeitnehmer/-innengruppen

Obwohl mit der Fokussierung weiterbildungsbenachteiligter Arbeitnehmer/-innengruppen die Hoffnung verbunden war, die dieser Gruppe zugrundeliegenden individuellen Weiterbildungsbarrieren zu identifizieren, werden entgegen der Erwartung (siehe Kapitel 3) wesentlich weniger Barrieren als Anlässe für Weiterbildungen genannt (212 vs. 629 Kodierungen). Auch bei diesen Barrieren finden sich Gruppengemeinsamkeiten und -unterschiede (Abb. 4).

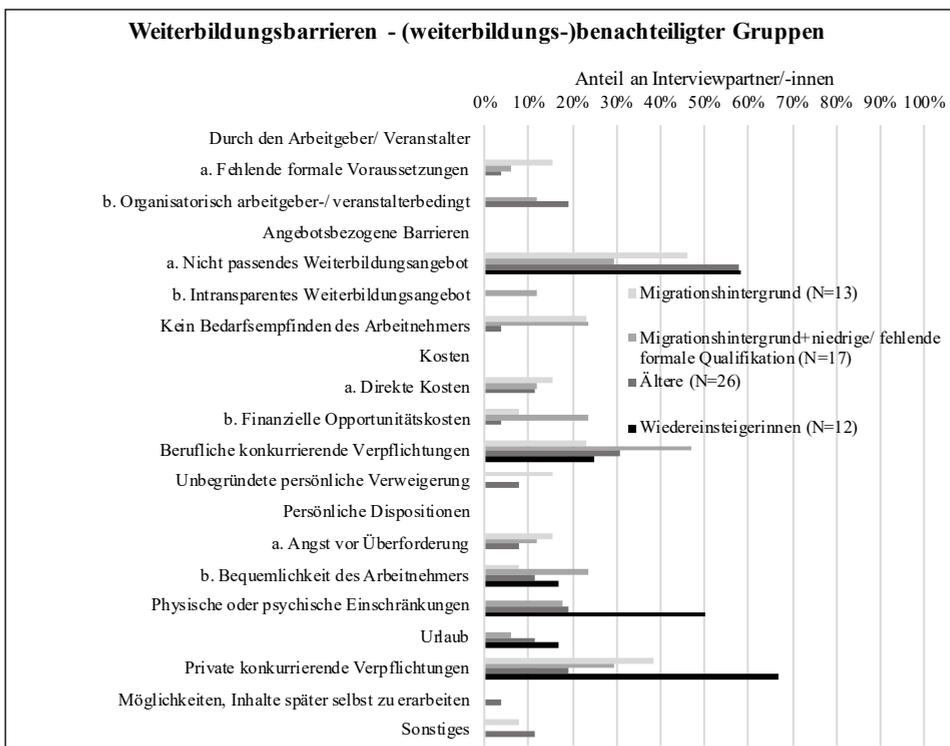


Abb. 4 Weiterbildungsbarrieren der (weiterbildungs-)benachteiligten Gruppen

#### Unterschiede zwischen den Adressatengruppen

Berufsbezogene Barrieren scheinen eher gruppenübergreifend vorzukommen. Hier lassen sich für alle (weiterbildungs-)benachteiligten Gruppen gleichermaßen v. a. *als unpassend wahrgenommene Weiterbildungsangebote* (29–58 % Arbeitnehmer/-innen je Gruppe) und *konkurrierende berufliche Verpflichtungen* (23–47 % Arbeitnehmer/-innen je Gruppe) identifizieren. Kaum Relevanz haben hingegen die mit einer Weiterbildung entstehenden *direkten Kosten* (0–15 %) und *Opportunitätskosten*, die z. B. durch unbezahlten Ur-

laub für eine Weiterbildungsteilnahme entstehen können (0–24 % Personen je Gruppe). Auch die eigene „*Bequemlichkeit*“ (8–25 % Personen je Gruppe), *organisatorische arbeitgeber- oder veranstalterbedingte Absagen von Weiterbildungen* (0–19 % Personen je Gruppe) und *fehlende formale Voraussetzungen* (0–15 %), spielen keine nennenswerte Rolle.

Unterschiede zwischen den (weiterbildungs-)benachteiligten Gruppen zeigen sich vornehmlich bei den nicht unmittelbar berufsbezogenen Weiterbildungsbarrieren und dort bei den Kategorien *mangelndes Bedarfsempfinden* ( $F(3,65) = 2.988, p = .037$ ) und *private konkurrierende Verpflichtungen* ( $F(3,65) = 3.154, p = .031$ ). Während jeder dritte Befragte mit Migrationshintergrund bzw. mit Migrationshintergrund und fehlendem beruflichem Abschluss *mangelndes Bedarfsempfinden* als Weiterbildungsbarriere nennt, sind es bei den älteren Arbeitnehmer/-innen sowie bei den Wiedereinsteigerinnen insgesamt nur ein bis zwei Nennungen. *Private konkurrierende Verpflichtungen* werden hingegen vornehmlich von Berufswiedereinsteigerinnen (67 %) und wenigen Probanden der anderen Gruppen (19–38 % Personen je Gruppe) genannt.

Zusätzlich zu den vorgestellten Unterschieden zwischen den Adressatengruppen lohnt es sich, die Adressatengruppen und die von ihnen genannten Weiterbildungsbarrieren vor dem Hintergrund bestehender Forschungsergebnisse (siehe Kapitel 3) einzeln zu betrachten.

*Personen mit Migrationshintergrund:* Für Arbeitnehmer/-innen mit Migrationshintergrund zeigt sich, dass die in anderen Studien gewonnenen Ergebnisse zum Einfluss direkter Kosten (15 %) und fehlender formaler Voraussetzungen (15 %) selten als Weiterbildungsbarriere adressiert wurden, während sich ansonsten die bereits bekannten Befunde zu den Weiterbildungsbarrieren auch in der vorliegenden Studie finden.

*Personen mit Migrationshintergrund und fehlendem (beruflichen) Abschluss:* Für die bisher wenig untersuchten Arbeitnehmer/-innen mit mehrfacher Merkmalszuschreibung wird im Rahmen der Interviews deutlich, dass insbesondere berufliche (47 %) und private konkurrierende (29 %) Verpflichtungen Hürden der Weiterbildungsteilnahme darstellen.

*Ältere Arbeitnehmer/-innen:* Bei den hier befragten älteren Beschäftigten wurden mit bisherigen Studien vergleichbare Ergebnisse hinsichtlich der Weiterbildungsbarrieren erzielt. Allerdings zeigen sich für die Barriere der gesundheitlichen Einschränkungen (19 %) wesentlich weniger Nennungen, als dies in den bisherigen Forschungsberichten der Fall ist (SCHRÖDER/GILBERG 2005; TIPPELT et al. 2009a; FRIEBE/SCHMIDT-HERTHA 2013).

*Wiedereinsteigerinnen (und -einsteiger)* stellen in den Interviews den Bedarf an Weiterbildungen stark heraus. Dieses Ergebnis weicht deutlich von bisherigen Studien ab, die von einem fehlenden wahrgenommenen Weiterbildungsbedarf bei dieser Gruppe berichten (KUWAN/GRAF-CUIPER/TIPPELT 2004). Die Ergebnisse bisheriger Studien, die auf private Verpflichtungen (67 %), aber auch angebotsbezogene Barrieren (58 %) eingehen, stellen sich bei dieser Gruppe als ähnlich relevant heraus.

### 5.3.2 Branchenspezifische Weiterbildungsbarrieren

Bei den Nennungen von Weiterbildungsbarrieren finden sich kaum statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Branchen. Lediglich die *Intransparenz des Weiterbildungsangebots* ( $F(3,68) = 3.778, p = 0.014$ ) und die „*Bequemlichkeit*“ der Arbeitnehmer/-innen, die sie an der Teilnahme hindert ( $F(3,68) = 4.052, p = 0.01$ ), erweisen sich als unterschiedlich. Auch hier stellt sich der Unterschied vornehmlich zwischen den Beschäftigten des (Hoch-)Technologiebereiches und des Einzelhandels heraus. Lediglich Arbeitnehmer/-innen dieses Bereiches nehmen das *Weiterbildungsangebot als intransparent* wahr (17%), sodass sie oft keine für sich passende Weiterbildung finden können. Zudem verweisen 42% der befragten Arbeitnehmer/-innen des (Hoch-)Technologiebereiches darauf, dass die *Weiterbildungsteilnahme mit zu vielen Mühen* (Bequemlichkeit) verbunden ist. In den anderen Branchen nennen nur 20% (Gesundheits- und Sozialwesen) bzw. 11% (Hotel- und Gaststättengewerbe) diesen Hinderungsgrund (0% im Einzelhandel).

Über alle Branchen hinweg stellen sich *konkurrierende Verpflichtungen (privat und beruflich)* (24–43%) und ein *nicht als passend empfundenenes Weiterbildungsangebot* (37–58%) als häufig genannte Weiterbildungsbarrieren heraus (siehe Abb. 5).

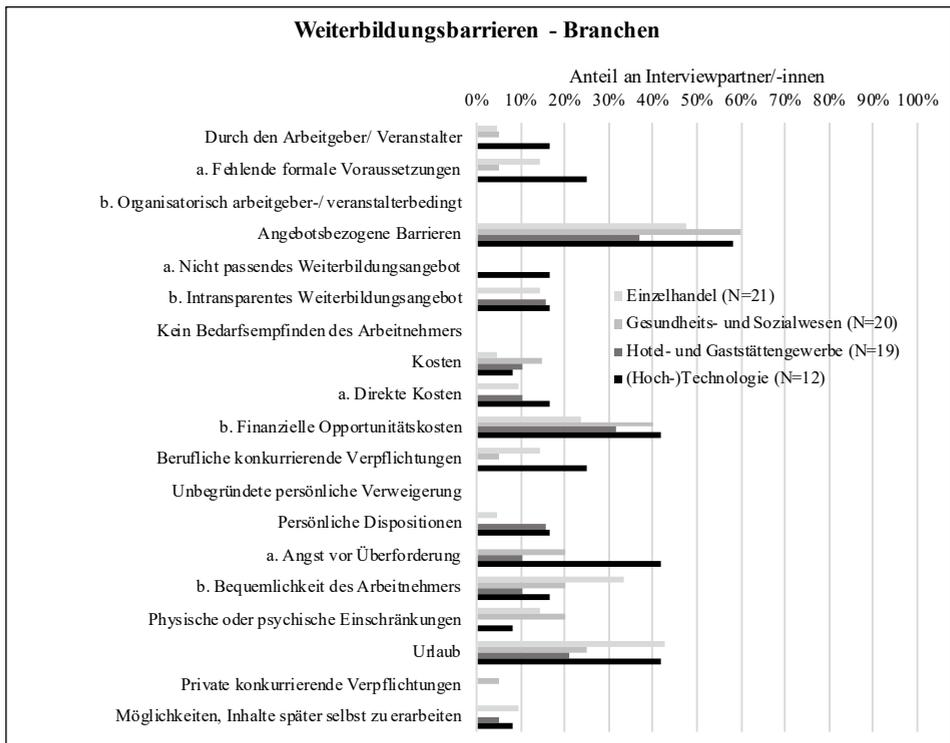


Abb. 5 Weiterbildungsbarrieren der Branchen

## 6. Diskussion und Ausblick

### *Zusammenfassung und Diskussion*

Bezogen auf die untersuchten Personengruppen und Branchen verweisen die Ergebnisse durchaus auf Gemeinsamkeiten bei der Nennung von Anlässen und Barrieren. Dennoch lassen sich auch adressatenspezifische Merkmale aufdecken, die nur durch deren gezielte Befragung erschlossen werden konnten, was den methodischen Zugang unserer Studie rechtfertigt.

Die Betrachtung der *Anlässe für Weiterbildung* zeigt in erster Linie viele Gemeinsamkeiten bei Teilnehmern aller Gruppen. Dazu zählen insbesondere berufliche Veränderungen, die Arbeitnehmer/-innen in den Blick nehmen, und Veränderungen, die sich im aktuellen Arbeitsverhältnis aufgrund neuer Produkte, Produktionsweisen, Dienstleitungen oder Arbeitsmittel ergeben. Wie in vorigen Studien bereits identifiziert, treiben Veränderungen die Weiterbildungsteilnahme voran. Probanden aller Gruppen erwähnen auch immer wieder Interesse an einem Thema als Motivator für die Weiterbildungsteilnahme. Weniger zentral oder zumindest für alle Teilnehmergruppen eher nachrangig wichtig sind extrinsische Anreize wie z. B. das Gefühl, dem Unternehmen die Weiterbildungsteilnahme schuldig zu sein oder auch eine Kostenübernahme durch das Unternehmen.

Einige Anlässe sind jedoch auch gruppenspezifisch, wie die signifikanten Unterschiede in den Nennungshäufigkeiten zeigen. Die Befunde sind mit genauerem Blick auf die Gruppen nachvollziehbar, so z. B. die Tatsache, dass viele Wiedereinsteigerinnen mit einer Weiterbildung ihre (wieder neue) berufliche Situation absichern wollen und/oder eigentlich vorhandenes, aber in den Jahren, in denen sie nicht berufstätig waren, brachliegendes berufsbezogenes Wissen auffrischen wollen.

Ein Großteil der erzielten Befunde steht durchaus im Einklang mit Befunden bisheriger Studien, zusätzlich konnten aber auch neue Befunde erschlossen werden:

- Für Personen mit Migrationshintergrund spielt im Vergleich mit anderen Gruppen besonders der Wunsch nach einer Absicherung der aktuellen beruflichen Situation eine Rolle. Aber auch Interesse am Thema und die Weiterentwicklung von nicht-berufsbezogenem Wissen werden häufig genannt. Die neu gebildete Personengruppe, in die Personen mit Migrationshintergrund und fehlendem beruflichen Abschluss eingeordnet werden, ist mit Personen, die „nur“ Migrationshintergrund haben, bei der Nennung von Anlässen für Weiterbildung vergleichbar.
- Ältere Arbeitnehmer/-innen fokussieren zwar auch auf Wissenserwerb, häufig wird allerdings weniger das direkt berufsbezogene Wissen in den Blick genommen, sondern eher das nicht unmittelbar berufsbezogene Wissen. Ein wichtiger Anlass sind auch Veränderungen im Arbeitsleben, jedoch auch der Wunsch nach fachlichem Austausch und Networking sowie Interesse am Thema.
- Bei Wiedereinsteigerinnen sind plausibler Weise die Veränderungen der Arbeitswelt, die in der Zeit ihrer Auszeit aufgetreten sind, und der Wunsch nach einer Wissensauffrischung der stärkste Antrieb.

Differenziert man statt nach Personengruppen nach Branchen, stehen sich zwei Gruppen gegenüber: auf der einen Seite der (Hoch-)Technologebereich, in dem als Anlass insbesondere die Aussicht auf eine besser Bezahlung nach der Weiterbildung genannt wird, auf der anderen Seite der Einzelhandel sowie das Hotel und Gaststättengewerbe, für die diese Aspekte keine nennenswerte Rolle spielen.

Branchenübergreifend erweisen sich – ähnlich wie zuvor personenübergreifend – insbesondere die Veränderungen der Arbeitswelt, Interesse am Weiterbildungsthema sowie die Auffrischung nicht berufsbezogenen Wissens als zentrale Anlässe.

Beim Blick auf die Barrieren, die gegen eine Weiterbildungsbeteiligung sprechen, wird deutlich, dass berufsbezogene Barrieren gruppenübergreifend genannt werden, zentral ist insbesondere die Wahrnehmung, oft kein passendes Angebot zur Verfügung zu haben sowie konkurrierende Verpflichtungen, die von einer Teilnahme abhalten. Bei den nicht-berufsbezogenen Barrieren unterscheiden sich die Gruppen hinsichtlich eines generellen Bedarfs nach Weiterbildung, ein solcher wird v. a. von Personen mit Migrationshintergrund weniger gesehen, während konkurrierende Verpflichtungen besonders für Wiedereinsteigerinnen ein Hindernis sind. Letzteres lässt sich gut damit erklären, dass die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen in allen Studien überwiegend aus Frauen besteht, in der vorliegenden Studie sogar ausschließlich aus Frauen. Vor dem oben skizzierten Hintergrund, dass Frauen immer noch – auch wenn sie wieder im Beruf sind – den überwiegenden Teil der Familienaufgaben übernehmen, ist dieses Ergebnis nicht überraschend. Bei Wiedereinsteigerinnen fällt zudem auf, wie stark sie – anders als in bisherigen Studien – den Bedarf an Weiterbildung herausstellen.

Ein die bisherigen Studien ergänzender und ihnen teilweise widersprechender Punkt ist, dass Personen mit Migrationshintergrund wesentlich seltener als bisher Kosten und fehlende formale Voraussetzungen als Hindernis nennen. Und ältere Arbeitnehmer/-innen verweisen weniger als in bisherigen Studien auf gesundheitliche Einschränkung als Hindernis einer Weiterbildungsteilnahme.

Betrachtet man die durch die vorliegende Studie identifizierten Weiterbildungsanlässe und -barrieren vor dem Hintergrund der verschiedenen theoretischen Erklärungsansätze der Weiterbildungsteilnahme, lässt sich zunächst konstatieren, dass nicht ausschließlich *ein* Erklärungsansatz herangezogen werden kann, sondern dass verschiedene genannte Anlässe und Barrieren unterschiedliche Erklärungsansätze adressieren. So lässt der *Einbezug von Kostenaspekten* (z. B. direkte oder Opportunitätskosten sowie die Aussicht auf zusätzliche finanzielle Vergütungen durch die Weiterbildung) in der Begründung der Weiterbildungsbeteiligung bzw. Nichtbeteiligung auf humankapitaltheoretisch einzuordnende Überlegungen schließen. Weiterbildungsanlässe (bzw. -barrieren), die mit der Weiterbildungsteilnahme oder deren Ablehnung auf *potentiell anstrebenswerte Konsequenzen der Weiterbildung* (oder deren Fehlen, beides im Vergleich mit anderen Alternative) abzielen (z. B. der Erwerb besonders nützlicher beruflicher Fähigkeiten als Anlass bzw. ein nicht passendes Angebot als Barriere), können wiederum der Rational-Choice Theorie zugeordnet werden. Gründe für bzw. gegen die Weiterbildungsteilnahme, die hingegen einerseits den Wert einer Weiterbildung, z. B. den Erhalt eines Zertifikats oder auch erstrebenswerte finanzielle Konsequenzen oder Anerken-

nung im Unternehmen adressieren und gleichzeitig eigene Bewältigungsmöglichkeiten ansprechen (z. B. die recht häufige Befürchtung, den Anforderungen der Weiterbildung oder einer Prüfung nicht gewachsen zu sein), sprechen für Überlegungen, die sich im Erwartungs-Mal-Wert Modell verorten lassen.

### *Limitationen*

Zunächst ist hinsichtlich des Auswertungsprozesses selbst darauf hinzuweisen, dass die Dichotomisierung der Variablen der verschiedenen Weiterbildungsanlässe und-barrieren den Blick auf relative Anteile in einzelnen Personen- und Branchengruppen richtet. Die Relevanz einzelner Kategorien gegenüber anderen Kategorien aufgrund der absoluten Häufigkeit ihrer Nennung bleibt in diesem Zuge unberücksichtigt. Weiterhin ist mit Blick auf die Ergebnisse einschränkend festzuhalten, dass es sich um eine freiwillige Stichprobenauswahl handelt, bei der positive Selektionseffekte nicht auszuschließen sind. Zudem unterliegt die Einmündung in Weiterbildung betrieblichen Entscheidungsparametern, die zu einer gewissen Dynamik in der Partizipation verschiedener sozialer Gruppen, aber auch zu Verschiebungen in der Gewichtung von Einflussfaktoren führen können. Waren lange Zeit ältere Beschäftigte in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert, so weisen sie heute beispielsweise eine ähnlich hohe Weiterbildungsbeteiligung wie jüngere Beschäftigtengruppen auf (BMBF 2017). Insofern können die hier berichteten Ergebnisse abweichend ausfallen im Vergleich zu älteren Daten und Studien. Auch sind beispielsweise mit Blick auf den Fachkräftemarkt vor allem größere Unternehmen dazu übergegangen, Personal einzustellen, das noch nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügt, um es zu qualifizieren (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2016, S. 145), was zu einem Anstieg nicht formal qualifizierter Personen und von Personen mit Migrationshintergrund in der Weiterbildung führt. Auch dies kann Effekte auf die Weiterbildung, spezifische Motivlagen und Barrieren haben. Zugleich machen die hier berichteten Befunde darauf aufmerksam, dass Zugänge zur berufsbezogenen und betrieblichen Weiterbildung in hohem Maße von exogenen demografischen und Arbeitsmarktfaktoren sowie konjunkturellen Lagen beeinflusst werden. Dennoch bieten die Befunde einige Anhaltspunkte für eine adressatenspezifische Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen.

### *Ausblick*

Da die Ergebnisse der vorliegenden Studie aufgrund des methodischen Zugang nur auf einer kleineren Stichprobe beruhen und deshalb überwiegend explorativ und hypothesengenerierend sind, werden die herausgearbeiteten adressaten- und branchenspezifischen Anlässe und Barrieren als Quelle für die Entwicklung des Befragungsinstrumentes für die nachfolgende quantitative Teilstudie herangezogen. Im Rahmen der quantitativen Befragung werden Anlässen und Barrieren der Weiterbildung an einer großen Stichprobe bei Beschäftigten und arbeitslosen Personen der genannten Branchen untersucht, mit dem Ziel, belastbare Erklärungsfaktoren für die Teilnahme oder

Nicht-Teilnahme an Weiterbildung zu identifizieren, wobei die Stärke des Einflusses der verschiedenen individuellen und strukturellen Faktoren simultan und in ihrer Wechselwirkung betrachtet werden soll. Dabei werden auch Erkenntnisse über die Antizipation beruflicher Lernerfordernisse zwischen unterschiedlichen Personengruppen innerhalb und zwischen den Branchen erwartet. Auch die Präferenzen unterschiedlicher Lernformen in Abhängigkeit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit und soziodemografischen Hintergrundfaktoren ist von Interesse (und wird abgefragt). Daraus können wertvolle Erkenntnisse für die weitere Ausgestaltung berufsbezogener Weiterbildung gewonnen werden. Den Weiterbildungspräferenzen, insbesondere hinsichtlich organisatorischer und didaktischer Merkmale, wird in der dritten Teilstudie, einer Vignettenstudie, nachgegangen.

## Literaturverzeichnis

- ALLMENDINGER, J. (2010). *Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen*. Frankfurt: Campus Verlag.
- ANGER, C. / ERDMANN, V. / PLÜNNECKE, A. / STETTES, O. (2012). *Bildung in der zweiten Lebenshälfte: Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte*. <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/christina-anger-vera-erdmann-axel-pluennecke-oliver-stettes-bildung-in-der-zweiten-lebenshaelfte-86768>. Zugegriffen: 23.02.2018.
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2018). *Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2016). *Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/bildung-in-deutschland-2016>. Zugegriffen: 18.09.2017.
- BAETHGE, M. / SEVERING, E. (2015). *Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung: Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf*. Bonn: Bertelsmann.
- BARZ, H. / TIPPELT, R. (2018). Lebenswelt, Lebenslage, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In R. Tippelt (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (6. Aufl., S. 161–184). Opladen: Budrich.
- BENDER, S. / FERTIG, M. / GÖRLITZ, K. / HUBER, M. / HUMMERLSHEIM, S. / KNERR, P. / SCHMUCKER, A. / SCHRÖDER, H. (2010). *WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens*. <http://www.rwi-essen.de/publikationen/rwi-materialien/201/>. Zugegriffen: 23.02.2018.
- BIBB (2017). *Pflege- und Gesundheitspersonal wird knapper*. [https://www.bibb.de/de/pressemitteilung\\_59117.php](https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_59117.php). Zugegriffen: 01.02.2018.
- BILGER, F. / BEHRINGER, F. / KUPER, H. / SCHRADER, J. (2017). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*: <https://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf>. Zugegriffen: 13.11.2018.
- BEHRINGER, F. / KUWAN, H. / SCHÖNFELD, G. (2013). Lernen Erwachsener in Europa. In F. Bilger / D. Gnahs / J. Hartmann / H. Kuper (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 351–355). Bielefeld: Bertelsmann.
- BILGER, F. / KUPER, H. (2013). Weiterbildungssegmente: Teilnahme und Aktivitäten. In F. Bilger / D. Gnahs / J. Hartmann / H. Kuper (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 36–49). Bielefeld: Bertelsmann.

- BURGARD, C. (2012). *Gender Differences in Further Training Participation – The Role of Individuals, Households and Firms*, Ruhr Economic Papers, No. 320. <http://dx.doi.org/10.4419/86788369>. Zugegriffen: 23.02.2018.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2013). *Sozialbericht 2013*: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/sozialbericht-2013.pdf;jsessionid=8D581E17B06DC11ADA97ADDA0DABEE86?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/sozialbericht-2013.pdf;jsessionid=8D581E17B06DC11ADA97ADDA0DABEE86?__blob=publicationFile&v=2). Zugegriffen: 13.11.2018.
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (2015). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014 Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht*: [https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten\\_in\\_Deutschland\\_2014.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf). Zugegriffen: 13.11.2018.
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (2017). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey AES-Trendbericht*. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf>. Zugegriffen: 23.02.2018.
- BRENZEL, H. / CZEPEK, J. / KUBIS, A. / MOCZALL, A. / REBIEN, M. / RÖTTGER, C. / SZAMEITAT, J. / WARNING, A. (2014). *Neueinstellungen im Jahr 2013. Robuste Personalnachfrage im Westen wie im Osten*. IAB Kurzbericht 09/2014. <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1914.pdf>. Zugegriffen: 03.04.2018.
- BROWN, K. / SITZMANN, T. (2011). Training and Employee Development for Improved Performance. In S. Zedeck (Hrsg.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (S. 469–503). Washington, D. C.: American Psychological Association.
- BRÜNING, G. (2002). *Benachteiligte in der Weiterbildung. Projektabschlussbericht*, Bielefeld. <https://www.deutsche-digitale-bibliothek.de/binary/VU7UPQQMKGZADWCMTIYJFGL2IFKBS SMX/full/1.pdf>. Zugegriffen: 23.02.2018.
- BURSTEDDE, A. / RISIUS, P. (2017). *Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Regionale Fachkräftesituation und Mobilität*. <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/alexander-burstedde-paula-risius-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-regionale-fachkraeftesituation-und-mobilitaet-328843>. Zugegriffen: 23.02.2018.
- CZEPEK, J. / DUMMERT, S. / KUBIS, A. / LEBER, U. / MÜLLER, A. / STEGMAIER, J. (2015). *Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprobleme in Deutschland*. IAB Bibliothek 352. Bielefeld: Bertelsmann.
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT (1970). *Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen*. Stuttgart: Klett.
- DIECKHOFF, M. / STEIBER, N. (2009). *In Search of Gender Differences in Access to Continuing Training: Is there a Gender Training Gap and if yes, why?* Discussion Paper SP I 2009–504 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-259018>. Zugegriffen: 23.02.2018.
- DENGLER, K., / MATTHES, B. (2018). Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. *IAB-Kurzbericht* (No. 4/2018).
- DESJARDINS, R. (2015). *Participation in adult education opportunities: Evidence from PIAAC and policy trends in selected countries*. <https://ec.europa.eu/epale/de/node/15240>. Zugegriffen: 23.02.2018.
- ESHACH, H. (2007): Bridging In-school and Out-of-school Learning: Formal, Non-Formal, and Informal Education. *Journal of Science Education and Technology*, 16 (2), 171–190.
- FRIEBE, J. / SCHMIDT-HERTHA, B. (2013). Activities and Barriers to Education for Elderly People. *Journal of Contemporary Educational Studies*, 64(1), 10–27.
- GILLEN, J. / ELSHOLZ, U. / MEYER, R. (2010). *Soziale Ungleichheit in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung: Stand der Forschung und Forschungsbedarf*: <https://www.econstor.eu/handle/10419/116654>. Zugegriffen: 23.02.2018.
- GLÄSER, J. / LAUDEL, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden: Springer.

- GORGES, J. / HOLLMANN, J. (2015). Motivationale Faktoren der Weiterbildungsbeteiligung bei hohem, mittlerem und niedrigem Bildungsniveau. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18(1), 51–69.
- HELMRICH, R. / ZIKA, G. / KALINOWSKI, M. / WOLTER, M. I. (2012). Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. *BIBB Report* (18), 1–14.
- HELMRICH, R. / TIEMANN, M. / TROLTSCH, K. / LUKOWSKI, F. / NEUBER-POHL, C. / LEWALDER, A. C. / GÜNTÜRK-KUHL, B. (2016). Digitalisierung der Arbeitslandschaften. Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, Heft 180. www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8169. Zugegriffen: 23.09.2018
- KALDEWEY, A. / KÜPPER, G. (1994). *Den Wiedereinstieg planen: Studie zur Qualifizierung von Berufsrückkehrerinnen während des Erziehungsurlaubs*. Düsseldorf: Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes NRW.
- KÄPPLINGER, B. (2016). *Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- KÄPPLINGER, B. / KULMUS, C. / HABERZETH, E. (2013). *Weiterbildungsbeteiligung – Anforderungen an eine Arbeitsversicherung*. WISO Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- KAUFMANN, K. / WIDANY, S. (2013). Berufliche Weiterbildung. Gelegenheits- und Teilnahmestrukturen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16(1), 29–54.
- KNITTEL, T. / HENKEL, M. / KRÄMER, L. / LOPP, R. / SCHEIN, C. (2014). *Dossier Müttererwerbstätigkeit*. *Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012*. BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/bl/ob/94262/14f3ce302d2517061d2aefc9e85b77da/muettererwerbstaetigkeit-dossier-data.pdf>. Zugriff: 23.03.2019.
- KNOKE, D. / ISHIO, Y. (1998). The gender gap in company job training. *Work and Occupations*, 25(2), 141–167.
- KÖNIG, E. (2005). Das Konstruktinterview: Grundlagen, Forschungsmethodik, Anwendung. In: E. König / G. Vollmer (Hrsg.), *Systemisch denken und handeln. Personale Systemberatung in Erwachsenenbildung und Organisationsberatung* (S. 83–117). Weinheim & Basel: Beltz.
- KONSORTIUM BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2006). *Bildung in Deutschland. Ein indiaktoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- KRENN, M. (2010). *Gering qualifiziert in der „Wissengesellschaft“ – Lebenslanges Lernen als Chance oder Zumutung?* [https://media.arbeiterkammer.at/PDF/FORBA\\_Endbericht.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/PDF/FORBA_Endbericht.pdf). Zugegriffen: 23.02.2018.
- KRONEBERG, C. / KALTER, F. (2012). Rational Choice Theory and Empirical Research. Methodological and Theoretical Contributions in Europe. *Annual Review of Sociology* 38. 73–92.
- KUWAN, H. (2002). Weiterbildung von „bildungsfernen“ Gruppen. In G. Brüning / H. Kuwan (Hrsg.), *Benachteiligte und Bildungsferne. Empfehlungen für die Weiterbildung* (S.119–197). Bielefeld: Bertelsmann.
- KUWAN, H. / GRAF-CUIPER, A. / TIPPELT, R. (2004). Weiterbildungsnachfrage in Zahlen – Ergebnisse der Repräsentativbefragung. In B. Heiner / R. Tippelt (Hrsg.), *Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland* (S. 19–86). Bielefeld: Bertelsmann.
- KUWAN, H. / ECKERT, T. / WIECK, M. (2008). Einflussfaktoren auf die Teilnahme an Weiterbildung im AES. Ergebnisse logistischer Regression. In B. v. Rosenblatt / F. Bilger (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland* (S. 160–174), Bielefeld: Bertelsmann.
- MAYRING, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung – Eine Anleitung zum qualitativen Denken*. Weinheim: Beltz.
- MAYRING, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.

- MEY, G. / MRUCK, K. (2007). Qualitative Interviews. In G. Naderer / E. Balzer (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis: Grundlagen, Methoden und Anwendungen*. Wiesbaden: Gabler.
- OFFERHAUS, J. / LESCHKE, J. / SCHÖMANN, K. (2010). Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung. In R. Becker / W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg* (4. Aufl., S. 345–375). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- PARIDON, K. (2007). Zur Arbeitsmarktentwicklung in den Niederlanden. In R. Ohr (Hrsg.), *Arbeitsmarkt und Beschäftigung* (S. 181–204). Berlin: Duncker & Humblot.
- PFEIFER, C. / JANSSEN, S. / YANG, P. / BACKES-GELNNER, U. (2012). Training Participation of a Firm's Aging Workforce. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 4(2), 131–147.
- REICH, J. / TIPPELT, R. (2008). *Milieu marketing Verortung im bildungswissenschaftlichen Diskurs*. Bielefeld 2008. DOI. 10.3278/85/0007w010
- RIESENFELDER, A. / SCHELEPA, S. / WETZEL, P. (2011). *Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien. Endbericht*. [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/lr2011Studie\\_MigrantInnen\\_2012.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/lr2011Studie_MigrantInnen_2012.pdf). Zugegriffen: 23.02.2018.
- ROSENBLADT, B. V. / BILGER, F. (2008). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007*. Bielefeld: Bertelsmann.
- SCHAPER, N. / SONNTAG, K. (2007). Weiterbildungsverhalten. In D. Frey / L. v. Rosenstiel (Hrsg.), *Markt und Wirtschaftspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie* (6. Aufl., S. 573–648). Göttingen: Hogrefe.
- SCHIENER, J. (2006). *Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analyse zur Karrieremobilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- SCHIENER, J. / WOLTER, F. / RUDOLPHI, U. (2013). Weiterbildung im betrieblichen Kontext. In R. Becker / A. Schulze (Hrsg.), *Bildungskontexte* (S. 555–594). Springer VS: Wiesbaden.
- SCHMIDT-HERTHA, B. / MÜLLER, M. (2016). Bedeutung bildungsbiografischer Zäsuren für die Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 3, 32–35.
- SCHRÖDER, H. / SCHIEL, S. / AUST, F. (2004). *Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse*. Bielefeld: Bertelsmann.
- SCHRÖDER, H. / GILBERG, R. (2005). *Weiterbildung Älterer im demographischen Wandel. Empirische Bestandsaufnahme und Prognose. Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen*. Bielefeld: Bertelsmann.
- SCHULTE-BRAUCKS, P. (2013). Von Schweden lernen: Weiterbildung gering Qualifizierter im Rahmen der kommunalen Erwachsenenbildung (Komvux). *WZB Discussion Paper, No. SP I 2013-502*. <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/45943>. Zugegriffen: 18.09.2017.
- SCHWAHN, F. / MAI, C.-M. / BRAIG, M. (2018). Arbeitsmarkt im Wandel – Wirtschaftsstrukturen, Erwerbsformen und Digitalisierung. *WISTA – Wirtschaft und Statistik 03/2018*. [https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/03/arbeitsmarkt-wandel-032018.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/03/arbeitsmarkt-wandel-032018.pdf?__blob=publicationFile&v=5). Zugegriffen: 18.03.2019.
- SEEBER, S. / WUTTKE, E. / ROSEMAN, T. (2017). Randgruppen in der beruflichen Weiterbildung: Zur Schwierigkeit von Abgrenzungen und der Aussagekraft von Berichtssystemen. *Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog*, 163, 21–24.
- SENDER, U. (2016). *Industrie 4.0 Grenzenlos*. Berlin, Heidelberg: Vieweg.
- SIEGFRIED, C. / ROSEMAN, T. / WUTTKE, E. / SEEBER, S. (2018). Integrationsleistungen von Weiterbildung: Ein differenzierter Blick auf Weiterbildung aus Unternehmenssicht. *Berufsbildung*, Heft 163, 72. Jahrgang, 33–36.
- SIEGFRIED, C. / BERGER, J. (in Vorbereitung). Perspectives on Participation in further Training – an Interview Study. In E. Wuttke / S. Seeber / E. Roumell (Hrsg.), *Continuous Vocational Education and Training in a Changing World - Requirements, Practices and Implementation. Special Issue, Frontiers of Psychology*.

- STATISTISCHES BUNDESAMT (2015). *Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse.html;jsessionid=F5C207CD4797BEB5BEB553B2B3BB17E0.cae1>. Zugegriffen: 23.02.2018.
- TIPPELT, R. / SCHMIDT, B. / SCHNURR, S. / SINNER, S. / THEISEN, C. (2009a). *Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel*. Bielefeld: Bertelsmann.
- TIPPELT, R. / REUPOLD, A. / STROBEL, C. / KUWAN, H. / PEKINCE, N. / FUCHS, S. / ABICHT, L. / SCHÖNFELD, P. (2009b). *Lernende Regionen – Netzwerke gestalten. Teilergebnisse zur Evaluation des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“*. Bielefeld: Bertelsmann.
- TIPPELT, R. / REICH, V. J. / HIPPEL, A. / FROSCH, G. / ERHARDT, G. / BARZ, H. (2008). Rahmenbedingungen und unterstützende Maßnahmen erfolgreicher Implementierung von Milieumarketing. In R. Tippelt / v.J. Reich / A. Hippel / H. Bartz / D. Daum (Hrsg.), *Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland, Band 3: Milieumarketing implementieren* (S. 29–42). Bielefeld
- WERNER, D. (2006). Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung: Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005, *IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, ISSN 1864–810X, *Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)*, Vol. 33 (1), 17–33.
- WOLTER, M. I. / MÖNNIG, A. / HUMMEL, M. / WEBER, E. / ZIKA, G. / HELMRICH, R. / MAIER, T. / NEUBER-POHL, C. (2016). *Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht 13/2016*. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1316.pdf>. Zugegriffen: 23.09.2018
- WOODEN, M. / VANDENHEUVEL, A. / CULLY, M. / CURTAIN, R. (2001). *Barriers to Training for Older Workers and Possible Policy Solutions*. Australian Dept. of Employment, Education, Training and Youth Affairs: Canberra.

DR. CHRISTIN SIEGFRIED

Goethe-Universität Frankfurt, Wirtschaftspädagogik, insbes. empirische Lehr-Lern-Forschung,  
Theodor-W.-Adorno-Platz 4, 60629 Frankfurt am Main, [siegfried@em.uni-frankfurt.de](mailto:siegfried@em.uni-frankfurt.de)

PROF. DR. EVELINE WUTTKE

Goethe-Universität Frankfurt, Wirtschaftspädagogik, insbes. empirische Lehr-Lern-Forschung,  
Theodor-W.-Adorno-Platz 4, 60629 Frankfurt am Main, [wuttke@em.uni-frankfurt.de](mailto:wuttke@em.uni-frankfurt.de)

PROF. DR. SUSAN SEEBER

Georg-August-Universität Göttingen, Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung, Platz der  
Göttinger Sieben 5, 37073 Göttingen, [susan.seeber@wiwi.uni-goettingen.de](mailto:susan.seeber@wiwi.uni-goettingen.de)

