

# Bedeutung bildungsbiografischer Zäsuren für die Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger



**BERNHARD SCHMIDT-HERTHA**  
Prof. Dr., Institut für  
Erziehungswissenschaft,  
Universität Tübingen



**MARGARETHA MÜLLER**  
Wiss. Mitarbeiterin am  
Institut für Erziehungs-  
wissenschaft, Universität  
Tübingen

**Mithilfe der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) lassen sich Effekte formaler Bildungsprozesse auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens untersuchen. Entgegen der aus qualitativen Studien abgeleiteten Annahme zeigen die vorgestellten Befunde, dass bildungsbiografische Verläufe im Erwachsenenalter keinen signifikanten Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten älterer Erwerbstätiger haben. Gleichzeitig erweisen sich die bekannten Prädiktoren für Weiterbildungsverhalten auch unter Berücksichtigung später formaler Bildungsprozesse als relativ stabil, wobei die Variable Geschlecht sich als erstaunlich starker Einflussfaktor erweist.\***

## Prädiktoren der Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger

Die geringere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung älterer Erwerbstätiger ist vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen und damit einhergehend einem rasch wachsenden Anteil »Älterer« in Belegschaften zum Gegenstand wissenschaftlicher, politischer und betrieblicher Diskurse geworden. Während politische Programme darauf abzielen, die Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer zu erhöhen (z.B. WeGebAU), beklagen Personalverantwortliche die geringere Lern- und Bildungsbereitschaft älterer Mitarbeiter/-innen (vgl. SCHMIDT 2011). Wissenschaftliche Studien verweisen einerseits darauf, dass die individuellen Renditen von beruflicher Weiterbildung altersabhängig sind und mit steigendem Alter durchschnittlich geringer ausfallen (z.B. hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit, Aufstieg oder Einkommenssteigerung; vgl. LANG 2012; BEICHT/KREKEL/WALDEN 2006). Andererseits gibt es klare Hinweise auf die Notwendigkeit einer stärkeren Differenzierung älterer Erwerbspersonen und auf die Relevanz anderer Einflussfaktoren, die das Alter überlagern (z.B. Bildungsabschlüsse; vgl. THIEME/BRUSCH/BÜSCH 2015; SCHMIDT 2007). Hinzu kommen Defizite in den An-

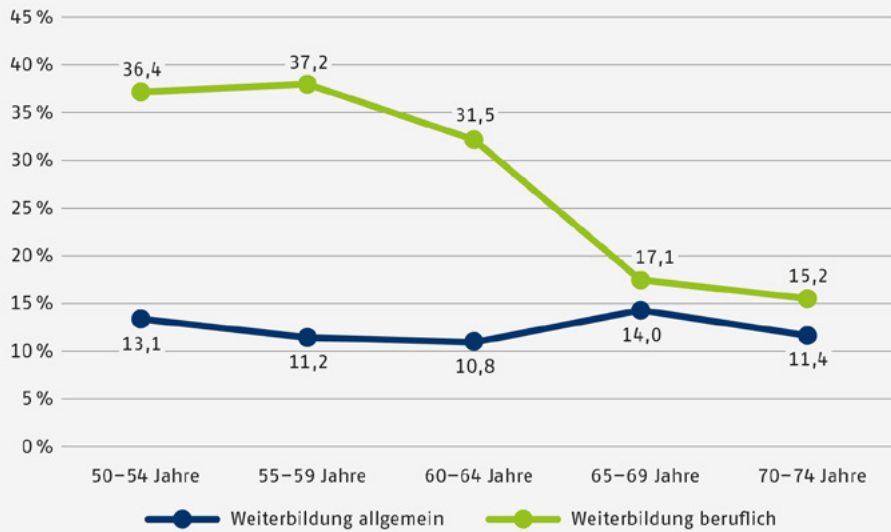
gebotsstrukturen als Ursache für Altersdifferenzen in der Weiterbildungsbeteiligung (vgl. ZWICK 2011). Grundsätzlich deuten viele Befunde daraufhin, dass weniger das kalendarische Alter als vielmehr die berufliche Situation und die Lebenslage insgesamt für die Weiterbildungsteilnahme bedeutsam sind (vgl. SCHMIDT 2009; SCHMIDT-HERTHA/REES 2015).

Im Hinblick auf Arbeitsplatzbedingungen erwiesen sich u. a. die psychische Belastung am Arbeitsplatz, das Anforderungsniveau von Arbeitsaufgaben (vgl. THIEME/BRUSCH/BÜSCH 2015) sowie die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes (vgl. SCHMIDT-HERTHA/REES 2015; TIKKANEN/NISSINEN 2015) als wesentliche Prädiktoren für die Weiterbildungsteilnahme älterer Erwerbstätiger. Darüber hinaus sind Betriebsgröße (vgl. SCHMIDT 2009), Branche (vgl. CORDES/HAAREN 2015) und die Alters- und Qualifikationsstruktur des Betriebes (vgl. BELLMANN/DUMMERT/LEBER 2013) relevante Einflussfaktoren.

Zu den empirisch am besten abgesicherten Befunden der Weiterbildungsforschung gehört der sogenannte »Matthäus-Effekt«, also der starke Zusammenhang von Weiterbildungsbeteiligung und Formalbildung (vgl. z.B. BILGER u. a. 2013). Eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme bei Personen mit höheren allgemeinbildenden und beruflichen Abschlüssen ließ sich für unterschiedliche Teilgruppen – so auch für die älteren Erwerbstätigen – belegen (z.B. BÜCHEL/PANNENBERG 2004; SCHMIDT 2009). Bisher wurden Formalqualifikationen aber vor allem hinsichtlich ihrer Qualität und nicht mit Blick auf den Zeitpunkt ihres Erwerbs unterschieden. Es ist daher noch ungeklärt, welche Bedeutung der erfolgrei-

\* Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS): Startkohorte Erwachsene, doi:10.5157/NEPS:SC6:5.1.0. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (IfBi) an der Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt.

Abbildung 1  
Teilnahme der Erwerbstätigen an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nach Alter

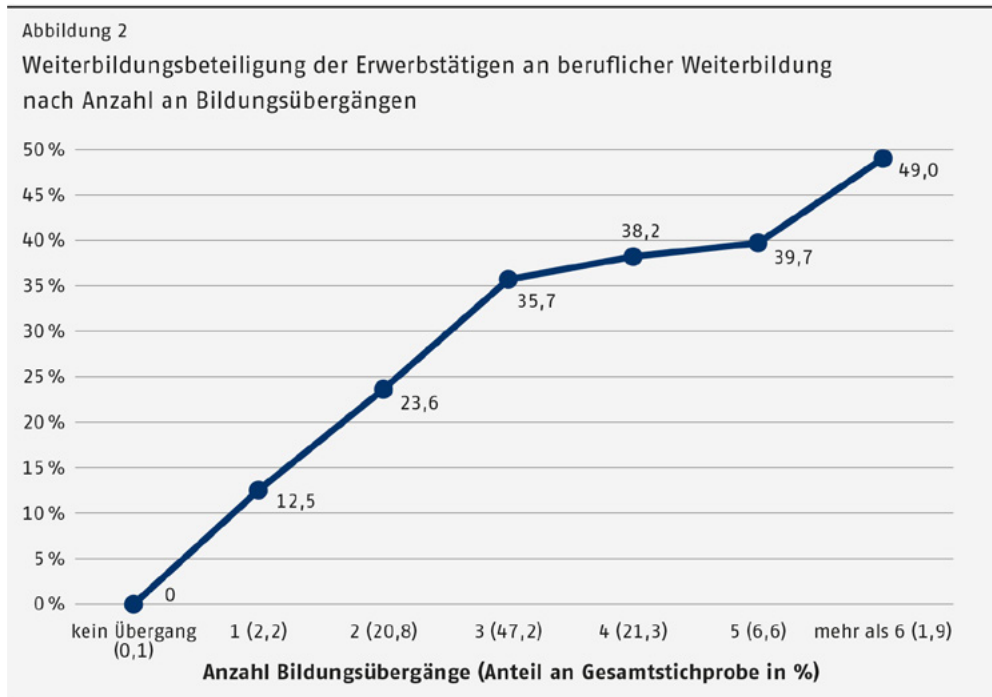


che Abschluss von Bildungsmaßnahmen des zweiten oder dritten Bildungswegs oder von Anschlussqualifizierungen nach Abschluss einer ersten Bildungsphase für die weitere Weiterbildungsbereitschaft hat. Qualitative Daten zu älteren Erwerbstätigen deuten jedenfalls daraufhin, dass solche späten Bildungserfahrungen in besonderer Weise relevant für das weitere Bildungsverhalten werden können. So konnte eine deutlich höhere Weiterbildungsbereitschaft bei älteren Erwerbstätigen festgestellt werden, die im Verlauf des Erwachsenenalters einschneidende Umbrüche in ihrer Berufsbiografie erfahren haben und diese mithilfe (formaler) Bildungsprozesse begleitet oder bewältigt haben (vgl. SCHMIDT 2009).

**Die NEPS-Erwachsenenkohorte: Daten und Analysestrategien**

Grundlage für die folgende Analyse ist die fünfte Welle der Startkohorte 6 – Erwachsene von 2012/13 der National Educational Panel Study (NEPS). Diese Stichprobe umfasst 11.696 Personen der Jahrgänge 1944 bis 1986. Da für diese Analyse nur die erwerbstätigen Erwachsenen über 50 betrachtet werden, reduziert sich die Stichprobe auf 5.208. Die Weiterbildungsbeteiligung dieser Personen beinhaltet die Teilnahme an mindestens einem Kurs oder Lehrgang in den letzten zwölf Monaten und bezieht sich in diesem Beitrag insbesondere auf die non-formale Weiterbildung. Eine Differenzierung der Weiterbildung wird über die Befragung der Gründe für die Teilnahme aus beruflichem und/oder privatem Interesse erhoben. Dies geschieht jedoch nur für maximal zwei Kurse der Befragten, wodurch die Angaben zur differenzierten Weiterbildungsbeteiligung der Befragten begrenzt sind. Die Weiterbildungsbeteiligung der über 50-jährigen Erwerbstätigen be-

trägt aus beruflichen Gründen 27,9 Prozent, aus privaten Gründen 6,3 Prozent und sowohl aus privaten als auch aus beruflichen Gründen 5,3 Prozent. Letztere werden im Folgenden jeweils der beruflichen und der allgemeinen Weiterbildung zugeordnet. Abbildung 1 zeigt die Beteiligung der Erwerbstätigen an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nach Altersgruppen. Die Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung fällt bei den Erwerbstätigen erst ab einem Alter von 60 Jahren deutlich ab, während die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung wieder leicht steigt. Zentral für die Fragestellung dieses Beitrags ist eine Variable zur Anzahl von Veränderungen der Formalbildung im Lebensverlauf, die in der Erstbefragung der Personen retrospektiv erhoben wurde. Die in den NEPS-Daten so erfassten Veränderungen der Bildungsklassifikation über die Lebensspanne (anhand CASMIN- und/oder ISCED-Klassifikation) wurden für die folgenden Analysen zu einer Variablen aggregiert, wobei der erste Wechsel für einen ersten schulischen Abschluss, der zweite für einen ersten beruflichen Abschluss stehen kann. Bei drei und mehr Wechseln ist von zweiten und dritten Bildungswegen oder weitreichenden beruflichen Fortbildungen (z. B. Meisterschulung) auszugehen. Dieser Indikator wird im Folgenden auch als »Anzahl von Bildungsübergängen« bezeichnet. Die Analyse erfolgt mit logistischen Regressionsschätzungen (vgl. BACKHAUS u. a. 2011), wobei die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung die zu erklärende Variable darstellt. Als Prädiktoren werden neben der Anzahl der Bildungsübergänge das Geschlecht, das Alter, der sozioökonomische Status (mittels ISEI), das Bildungsniveau gemessen an dem zuletzt erreichten ISCED-Niveau sowie die Betriebsgröße mit einbezogen, die jeweils einen signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung liefern.



### Relevanz bildungsbiografischer Zäsuren für Weiterbildungsbeteiligung

Die deskriptiven Analysen zu der Anzahl von Übergängen bestätigen zunächst die Vermutung, dass später erworbene Formalqualifikationen einen positiven Effekt auf die Weiterbildungsbereitschaft zeitigen, und verweisen gleichzeitig auf die Erosion des Normallebenslaufs, in dem solche Übergänge nur zweimal – nämlich nach erstem allgemeinbildendem und berufsbildendem Abschluss zu erwarten wären (vgl. Abb. 2).

Die Ergebnisse des logistischen Regressionsmodells zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung der über 50-jährigen Erwerbstätigen werden in der Tabelle dokumentiert. Sie bestätigen nur in Teilen die erwarteten Zusammenhänge. Der Erklärungsbeitrag von auch nach einem ersten Schul- und Ausbildungsabschluss erworbenen höheren Formalqualifikationen (hier erfasst über Veränderung des erreichten ISCED- und/oder CASMIN-Niveaus) ist zwar statistisch nicht signifikant, erweist sich als Kontrollvariable aber dennoch als bedeutsam, insofern sich dadurch die Gewichte der anderen im Modell berücksichtigten Variablen verschieben. Auffallend sind die erheblichen geschlechtsspezifischen Differenzen, die offensichtlich besonders zutage treten, wenn andere Variablen kontrolliert werden. Während in rein deskriptiver Betrachtung sich die Weiterbildungsbeteiligung von erwerbstätigen Frauen und Männern kaum unterscheidet (vgl. LEVEN u. a. 2013), sind bei Kontrolle von sozialem Status, Bildungshintergrund, Betriebsgröße und formalen Bildungsaktivitäten im Erwachsenenalter die erwerbstätigen Frauen über 50 deutlich weiterbildungsaktiver als die erwerbstätigen Männer dieser Altersgruppe. So haben die Frauen eine 1,5-fach

höhere Chance, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen als die Männer. Auffallend ist weiter, dass sich die Betriebsgröße als linearer Prädiktor zwar nicht als signifikant erweist, aber den Anteil erklärter Varianz des Gesamtmodells dennoch spürbar erhöht.

### Diskussion

Die Befunde bestätigen die erwartete Relevanz von Veränderungen im formalen Bildungsniveau für die Weiterbildungsaktivität älterer Erwerbstätiger nicht. SCHMIDT (2009) stellte fest, dass gerade das erfolgreiche Gestalten und Bewältigen von biografischen Einschnitten mithilfe von Bildungsaktivitäten – auch in späteren Lebensphasen – ein hohes Maß an Offenheit für Weiterbildungsangebote nach sich zieht. Dieser Effekt spiegelt sich in den NEPS-Daten zunächst nur auf deskriptiver Ebene wider, scheint sich aber vor allem durch andere soziodemografische Faktoren zu erklären. Wenngleich die dahinterliegenden Einstellungsmuster und Motive für eine Weiterbildungsteilnahme hier nicht berücksichtigt werden konnten, erweisen sich zumindest mit der hier vorgenommenen Operationalisierung von formalen Bildungsübergängen im Erwachsenenalter die bivariat festgestellten Differenzen als Scheineffekte. Die Daten geben aber Hinweise darauf, dass die Erfahrungen mit Formalbildung mit anderen Variablen interagieren, was in weiteren Analysen zu prüfen wäre. Dass Haltungen gegenüber Lernen und Bildung auch im höheren Erwachsenenalter noch veränderbar sind, rechtfertigt, auch in weiteren Studien stärker den Einfluss von zweitem und drittem Bildungsweg auf das Weiterbildungsverhalten in den Blick zu nehmen.

Tabelle

## Prädiktoren für die Beteiligung von älteren Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung

	Standardfehler	Sig.	Exp(B)
Alter	,017	,000**	,941
ISEI-08	,005	,033*	1,010
Betriebsgröße	,032	,061	1,062
Anzahl von Bildungsübergängen	,111	,509	1,076
Geschlecht (RK: Männer)	,187	,019*	1,547
ISCED	,044	,022*	1,106
Pseudo-R <sup>2</sup> =,115			

\*p&lt;0,05; \*\*p&lt;0,01

Lesehilfe: In dieser logistischen Regression werden der Einfluss der Variable »Anzahl von Bildungsübergängen« sowie der empirisch als relevant gezeigten Prädiktoren als odds ratio (Effektkoeffizienten Exp(B)) dargestellt. Dieser Wert gibt die Chance, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, in Bezug auf die Referenzkategorie an. Ein Pseudo-R<sup>2</sup>-Wert von 0,115 verweist auf eine in Anbetracht des Untersuchungsgegenstands und der Komplexität des Datensatzes ansehnliche Varianzaufklärung.

Für die Untersuchung des Weiterbildungsverhaltens älterer Erwerbstätiger sind die Befunde auch insofern von Relevanz, als sich zeigt, dass das Alter auch bei Berücksichtigung anderer Prädiktoren einen eigenständigen Erklärungsbeitrag für die Weiterbildungsteilnahme liefert. Nach den vorliegenden Daten spielt das kalendarische Alter für die Weiterbildungsbeteiligung auch dann noch eine Rolle, wenn Bildungshintergrund, Bildungsbiografie und sozioökonomischer Status berücksichtigt werden, was das in deskriptiven Statistiken häufig vermittelte Bild einer ab dem sechsten Lebensjahrzehnt abfallenden Weiterbildungsbeteiligung bestätigt. Gleichzeitig stehen die Befunde in Kontrast zu anderen Studien, die vor einer Überschätzung des kalendarischen Alters warnen und auf die Bedeutung bildungs- und berufsbiografischer Erfahrungsaufschichtungen sowie die aktuelle berufliche Situation verweisen (z.B. AUST/SCHRÖDER 2006; SCHMIDT 2007). Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass der Zusammenhang zwischen Alter und Bildungsbeteiligung sich weiter relativiert, wenn zusätzliche Variablen zur aktuellen beruflichen Lage und Anforderungen am Arbeitsplatz berücksichtigt werden, wie das z.B. auf Basis der PIAAC-Daten möglich ist (vgl. SCHMIDT-HERTHA/REES 2015). Schließlich wirft der deutliche Effekt des Geschlechts Fragen auf, die in weiteren Studien und durch andere Daten zu prüfen sind. Offen bleibt zunächst, warum bei Kontrolle der oben genannten Faktoren die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme bei älteren erwerbstätigen Frauen ungleich höher ausfällt als bei den altersgleichen und ebenfalls erwerbstätigen Männern. ◀

## Literatur

AUST, F.; SCHRÖDER, H.: Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbspersonen. In: DEUTSCHES ZENTRUM FÜR ALTERSFRAGEN (Hrsg.): Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung. Berlin 2006, S. 93–128

BACKHAUS, K. u.a.: Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin/Heidelberg 2011

BEICHT, U.; KREKEL, E. M.; WALDEN, G.: Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bonn 2006

BELLMANN, L.; DUMMERT, S.; LEBER, U.: Betriebliche Weiterbildung für Ältere – eine Längsschnittanalyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: Die Unternehmung 67 (2013) 4, S. 311–330

BILGER, F. u.a. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld 2013

BÜCHEL, F.; PANNENBERG, M.: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37 (2004) 2, S. 73–125

CORDES, A.; HAAREN, F. VON: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2003 bis 2012. Berlin 2015 – URL: [www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien\\_2015/StuDIS\\_02\\_2015.pdf](http://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien_2015/StuDIS_02_2015.pdf) (Stand: 30.03.2016)

LANG, J.: The aims of lifelong learning. Age-related effects of training on wages and job security. Berlin 2012 – URL: [www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.408058.de/diw\\_sp0478.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.408058.de/diw_sp0478.pdf) (Stand: 30.03.2016)

LEVEN, I. u.a.: Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen. In: BILGER u.a.: a.a.O. 2013, S. 60–94

SCHMIDT, B.: Older Employee Behaviour and Interest in Continuing Education. In: Journal of Adult and Continuing Education 13 (2007) 2, S. 156–174

SCHMIDT, B.: Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer: Bildungsverhalten. Bildungsinteressen. Bildungsmotive. Wiesbaden 2009

SCHMIDT, B.: Altersbilder und ihre Bedeutung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In: SEYFRIED, B. (Hrsg.): Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein. Konzepte – Forschungsergebnisse – Instrumente. Bielefeld 2011, S. 21–32

SCHMIDT-HERTHA, B.; REES, S.-L.: Securing Qualified Skilled Labor through Further Education and Qualification for Older Employees. A paper presented at the 6th conference of the ESREA Network on Education and Learning of Older Adults (ELOA 2015), 14.–16. October 2015. Jönköping 2015

THIEME, P.; BRUSCH, M.; BÜSCH, V.: The role of continuing training motivation for work ability and the desire to work past retirement age. In: European journal for Research on the Education and Learning of Adults 6 (2015) 1, S. 25–38

TIKKANEN, T.; NISSINEN, K.: Job-related lifelong learning and high-educated employees in the Nordic countries. A paper presented at the 6th conference of the ESREA Network on Education and Learning of Older Adults (ELOA 2015), 14.–16. October 2015. Jönköping 2015

ZWICK, T.: Why training older employees is less effective (ZEW Discussion Paper No. 11–046). Mannheim 2011 – URL: <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp11046.pdf> (Stand: 30.03.2016)