

Betriebliche Weiterbildung für Ältere

Alter, Altern, Arbeit

26. / 27. April 2010, Nürnberg

Lutz Bellmann

Ute Leber

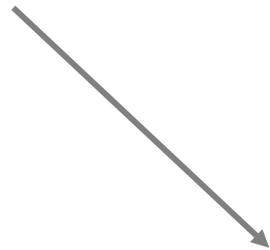
Trotz langfristig gestiegener Weiterbildungsaktivitäten nach wie vor Bereiche der Weiterbildungsabstinenz

- Auf der Personenebene: Geringqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund, Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern, Ältere
- Auf der Betriebsebene: KMU, Betriebe bestimmter Branchen
- Zudem: Deutschland liegt im internationalen Vergleich nur im Mittelfeld!

Wachsende Bedeutung der Weiterbildung Älterer

Stagnation der
Bildungsentwicklung

Steigende Nachfrage nach
(hoch)qualifizierten Arbeitskräften



Zukünftig steigender Fachkräftebedarf
Notwendigkeit zur Erschließung von
Personalreserven und zur Intensivierung
von Bildungsleistungen, gerade auch von
Älteren

Untersuchungsfrage:

- Wie viele und welche Betriebe bilden ihre älteren Mitarbeiter weiter?
- Welche Hindernisse lassen sich identifizieren?

Aufbau:

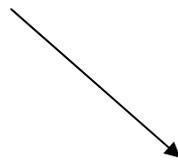
- Stand der Forschung
- Überlegungen zur Weiterbildung Älterer
- Empirische Ergebnisse

Einige vorliegende Befunde

Individualdaten

Betriebsdaten

Kombinierte Daten



- Ältere nehmen nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil
- Besonders problematisch wird es, wenn mehrere Risikofaktoren aufeinander treffen (z.B. Ältere in KMU)
- Verantwortlich für die geringe Weiterbildungsbeteiligung sind sowohl Faktoren auf Seiten der Betriebe als auch solche auf Seiten der Älteren

Warum nehmen Ältere nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil?

passgenaue Weiterbildungsangebote fehlen,
mangelnde Information über Angebote

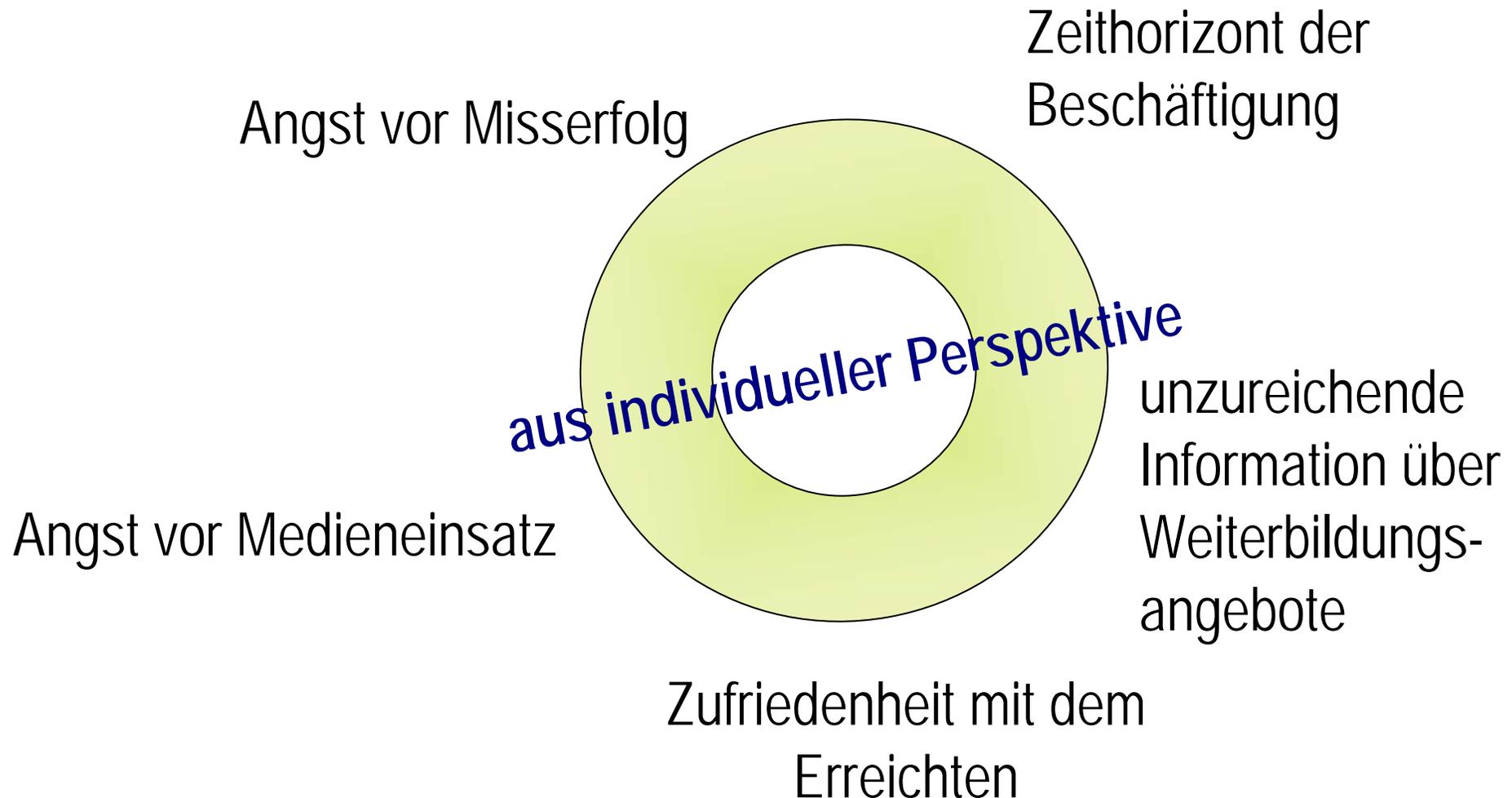
konzentriert auf
„lohnende“ Personengruppen

aus betrieblicher Perspektive

Zeithorizont der
Beschäftigung
zu kurz (v.a. auch
bei Altersteilzeit,
Vorruhestand)

geringere Lernfähigkeit, -
bereitschaft?

Warum nehmen Ältere nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil?



Das IAB-Betriebspanel als Datengrundlage

- Jährliche Befragung von mittlerweile rund 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen
- Dank finanzieller Beteiligung der Bundesländer regionale Auswertungen möglich
- Persönlich-mündliche Interviews durch TNS Infratest Sozialforschung
- Mehrthemenbefragung mit Informationen zur betrieblichen Personal- und Geschäftspolitik, Personalstruktur, Investitionen, Aus- und Weiterbildung
- Modulsystem des Fragebogens: jährliche Basisinformationen und wechselnde Schwerpunktthemen

Weiterbildung und Ältere im IAB-Betriebspanel

Weiterbildung:

Fragen jedes Jahr (bis 2005: jedes 2. Jahr) zu

- Angebot an Weiterbildung, differenziert nach (formellen und informellen) Weiterbildungsformen
- Beteiligung an Weiterbildung, differenziert nach Qualifikation und Geschlecht
- Zeitliche Lage der Weiterbildung, Aufteilung der Weiterbildungskosten
- Außerdem: Weiterbildung bei Kurzarbeit

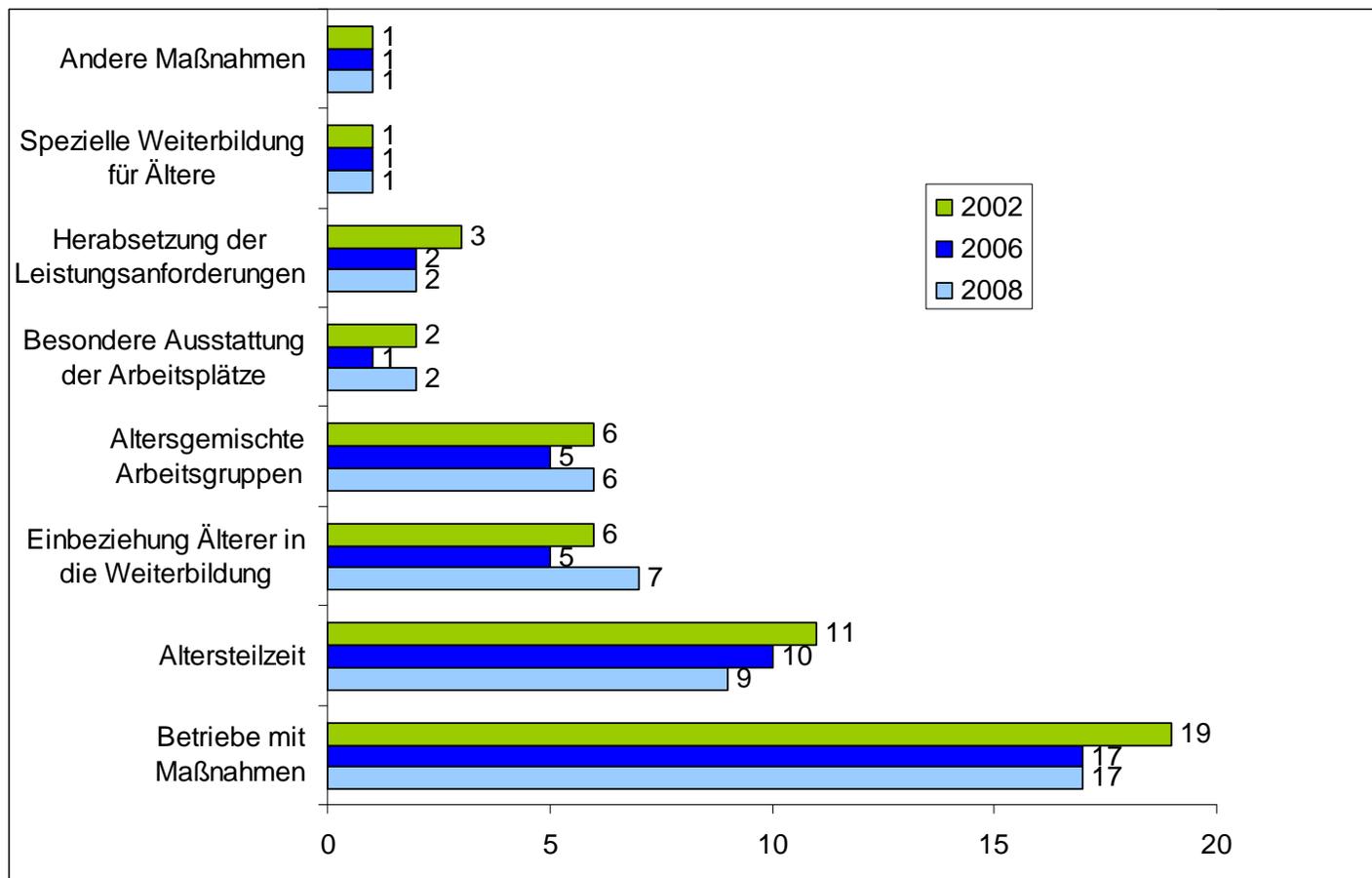
Ältere:

Schwerpunktfragen in verschiedenen Jahren (2002, 2006, 2008) zu

- der betrieblichen Altersstruktur
- Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen (darunter auch: Weiterbildung für Ältere)
- Einstellung von älteren Mitarbeitern bzw. den Gründen für die Nichteinstellung

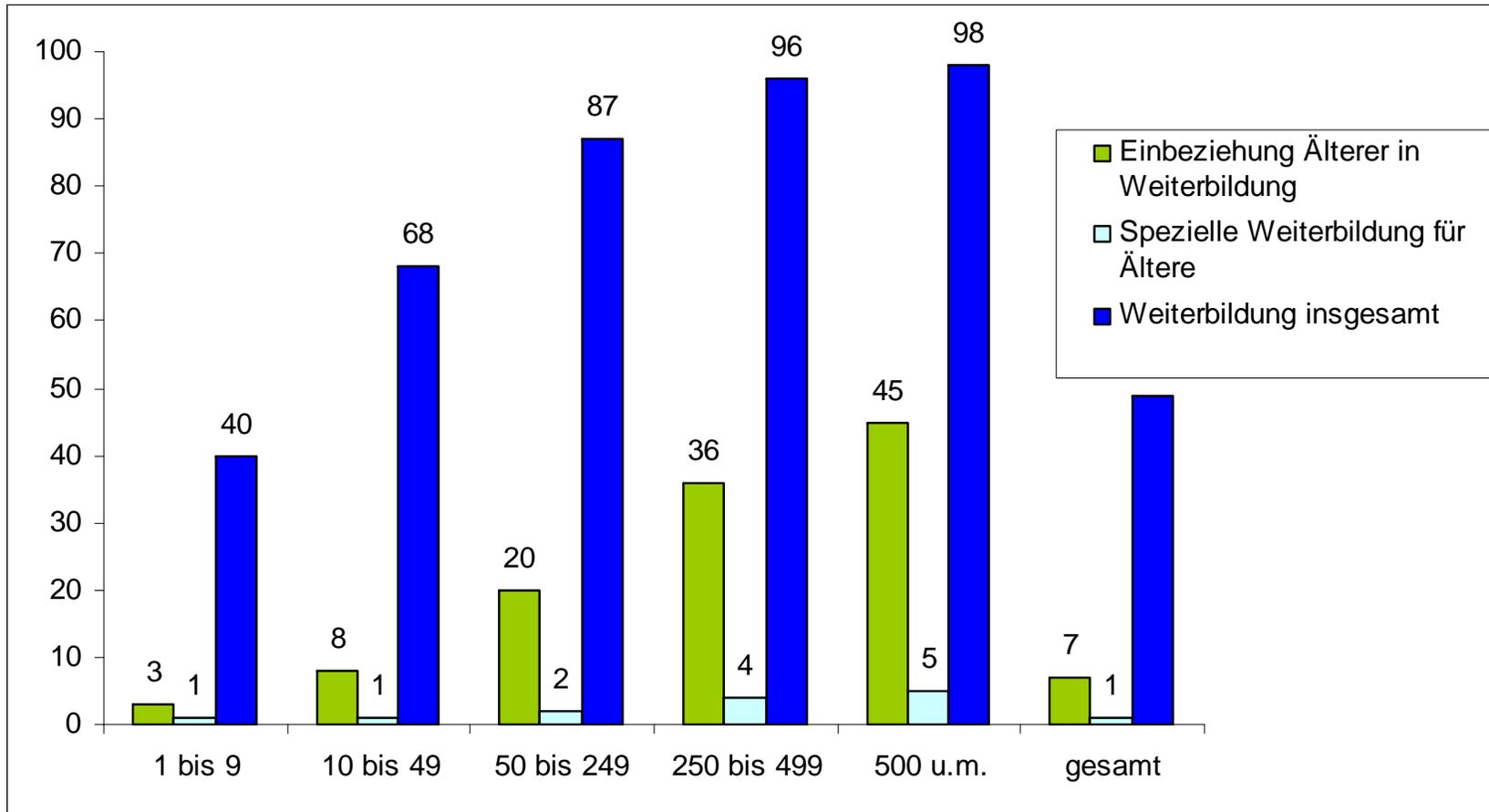
Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen

Anteil der Betriebe in %, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: IAB-Betriebspanel

Weiterbildung für Ältere und Weiterbildung insgesamt nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Determinanten der betrieblichen Weiterbildung für Ältere (gepoolte Daten 2006-2008, Betriebe mit Älteren)

	ML-Probit	RE-Probit
Personalstruktur:		
Anteil älterer Mitarbeiter	0,113***	0,143***
Qualifiziertenanteil	0,483***	0,598***
Auszubildendenanteil	0,634***	0,796***
Altersspezifische Personalpolitik:		
Altersgemischte Teams	1,161***	1,429***
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	0,423***	0,519***
Altersteilzeit	0,264***	0,342***
Anteil der Vorruheständler an den Ausgeschiedenen	0,140*	0,166*
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu finden	0,104***	0,129***

Determinanten der betrieblichen Weiterbildung für Ältere (Forts.)

	ML-Probit	RE-Probit
Wirtschaftliche Lage:		
Steigendes Geschäftsvolumen	0,077***	0,100***
Sinkendes Geschäftsvolumen	0,032	0,033*
Moderne technische Ausstattung	0,161***	0,214***
Investitionen	0,020	0,024
Tarifbindung	0,019	0,022
Betriebsrat	0,066*	0,085**
Betriebsgröße	0,128***	0,162***
Verbundbetrieb	0,089***	0,114***
Branche	ja	Ja
Zeit	ja	ja

***, **, *: signifikant auf dem 1%-, 5%-, 10%-Niveau.

Die wichtigsten Ergebnisse in der Zusammenfassung

- Im Vergleich zur Weiterbildung insgesamt bieten Betriebe nur selten Weiterbildung für Ältere an
- Im Zeitverlauf sind keine Veränderungen festzustellen
- Besonders problematisch wird es, wenn Ältere in KMU beschäftigt sind
- Verschiedene altersspezifische Personalmaßnahmen werden oft gemeinsam eingesetzt, auch wenn sie in eine unterschiedliche Richtung zielen (z.B. Altersteilzeit – Weiterbildung)
- Betriebe scheinen die Weiterbildung Älterer als eine Strategie zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu sehen

Ausblick: Weiterbildung für Ältere in der Wirtschaftskrise

- Analysen mit dem IAB-Betriebspanel zeigen: In der Wirtschaftskrise ist der Anteil weiterbildender Betriebe zurückgegangen
- Auch die hier präsentierten Ergebnisse belegen, dass die betriebliche Weiterbildung für Ältere in einem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage steht. Zudem übt das generelle Weiterbildungsengagement eines Betriebes Einfluss auf sein Weiterbildungsverhalten Älteren gegenüber aus.
- Ob und wie sich die betriebliche Weiterbildung für Ältere in der Krise entwickelt, bleibt abzuwarten. Gegensätzlich wirkende Faktoren spielen hierbei eine Rolle.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Lutz.Bellmann@iab.de

Ute.Leber@iab.de

www.iab.de