

Berufliche Weiterbildung als Antwort auf die Transformation der Arbeitsgesellschaft: Chance oder Benachteiligung von älteren Beschäftigten?

Workshop: Alter, Altern, Arbeit -
Folgen für Individuum und Institution
Nürnberg, 26. / 27. April 2010

Martina Huber

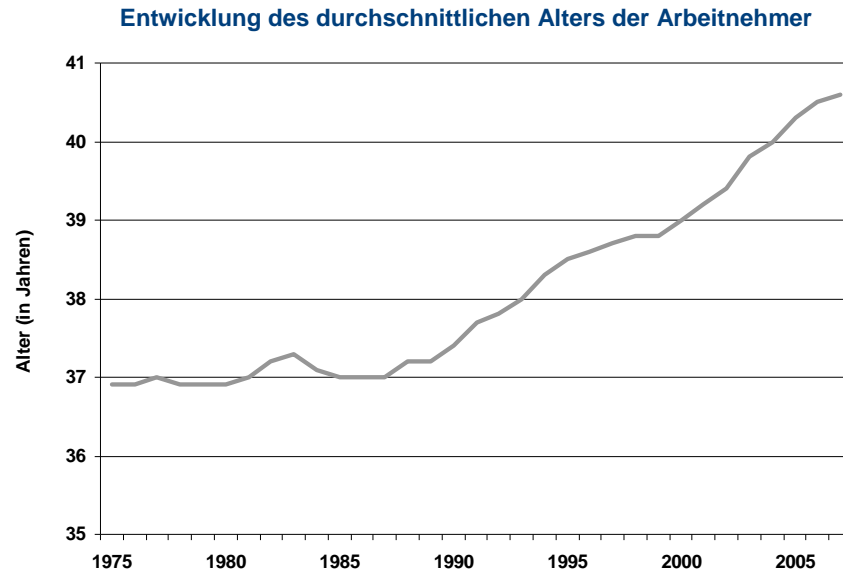
Alexandra Schmucker

Motivation

- Das traditionelle Bild einer soliden beruflichen Erstausbildung ist aufgrund gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht mehr zeitgerecht → Lebenslanges Lernen wird erforderlich
- Berufliche Weiterbildung als wesentliches Kernelement im System lebenslangen Lernens gewinnt an Bedeutung

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen (I)

- **Demographischer Umbruchprozess**
 - Rückgang der Geburtenrate und Anstieg der Lebenserwartung
 - Beschäftigte müssen länger im Erwerbsleben bleiben und die Arbeitskräfte insgesamt werden älter



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2006, eigene Berechnungen

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen (II)

- **Struktur-technologischer Wandel**
 - Arbeitstechniken und Equipment verändern sich
 - Einführung neuer Technologien erfordert flexiblere und höher qualifizierte Beschäftigte
- **Globaler Wettbewerb**
 - Einfache Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt immer seltener nachgefragt

Theoretische Überlegungen (I)

- Bei Weiterbildungsentscheidungen sind Motive der (älteren) Arbeitnehmer und die strategischen Überlegungen der Arbeitgeber entscheiden.
- Arbeitnehmer
 - Amortisieren sich die durch eine Weiterbildung entstandenen Kosten bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (Humankapital)?
 - Sind die notwendigen Voraussetzungen / Kompetenzen vorhanden, an dieser Weiterbildung teilzunehmen (Leistungsfähigkeit)?

Theoretische Überlegungen (II)

- Arbeitgeber
 - Verbleibt der Arbeitnehmer noch so lange im Betrieb, dass sich die Investition in Weiterbildung lohnt (Humankapital)?
 - Steht der Arbeitnehmer in engem Kontakt mit Kollegen, sodass er die Inhalte der Weiterbildung weitergeben kann?
 - Fanden Veränderungen im Betrieb statt, so dass eine Förderung durch Weiterbildung notwendig ist?

Theoretische Überlegungen (III)

- Identifikation betrieblicher und persönlicher Faktoren, die einen Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit (älterer) Beschäftigter an beruflicher Weiterbildung haben.
- Notwendigkeit eines Linked Employer-Employee-Datensatzes, um die Weiterbildungsentscheidungen auf beiden Seiten berücksichtigen zu können.

Projektbeschreibung WeLL (I)

- WeLL = Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens
- **Kooperationsprojekt:** RWI Essen, DIE, IAB und infas
- **Finanzierung:** Leibniz Gemeinschaft
- **Besonderheit:** Weiterbildungsverhalten soll sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite erfasst werden

Projektbeschreibung WeLL (II)

▪ Arbeitgeberbefragung

- 98 Betriebe
 - Bundesland (Bayern, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen)
 - Betriebsgröße (100-199, 200-499, 500-1.999)
 - Branche (produzierendes Gewerbe, Dienstleistungsbranche)

▪ Arbeitnehmerbefragung

- 6.404 Arbeitnehmer der Betriebe der Arbeitgeberbefragung (1. Welle)
- Bisher 3 von insgesamt 4 Wellen

→ Innovativer **Linked-Employer-Employee-Datensatz** zu Determinanten und Konsequenzen beruflicher Weiterbildung in Deutschland

Verknüpfung mit administrativen Daten

- **IAB Betriebspanel (IABB)**
 - Betriebliche Investitionen und Innovationen
 - Personalstruktur, -einstellungen und -abgänge
 - Fort- und Weiterbildung
 - Allgemeine Betriebsangaben

- **Integrierte Erwerbsbiografie (IEB)**
 - Informationen zur Erwerbsbiografie vor und nach dem Erhebungszeitraum (Beschäftigten- und Arbeitslosigkeitsspiels)
 - Bruttoentgelt

- **Betriebs-Historik-Panel (BHP)**
 - Demografische Merkmale
 - Erwerbsbiografie seit 1975
 - Anzahl der Beschäftigten
 - Beschäftigtenstruktur (Geschlecht, Alter, Qualifikation, Löhne)

Definition von Weiterbildung

- Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare, Trainings
- Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Trainings
- Teilnahme an Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen, Messeveranstaltungen, Kolloquien, Symposien
- Weiterbildung am Arbeitsplatz (organisierte Einarbeitungsmaßnahmen oder Unterweisung am betrieblichen Arbeitsplatz, Trainee-Programme)
- Qualitäts- oder Werkstattzirkel, Lernstatt, themenbezogener Workshop oder Arbeitskreis, Beteiligungsgruppe
- Maßnahmen der beruflichen Orientierung, z.B. Coaching, Supervision
- Betriebliche Austauschprogramme mit anderen Unternehmen oder systematische Arbeitsplatzwechsel
- Selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos, computergestütztes Lernen / Internet

Modellspezifikationen

- Teilnahme an interner/externer Weiterbildung: ja / nein
- Betriebliche Determinanten: Branche, Betriebsgröße, Ost-West, Qualifikationsstruktur, Altersstruktur, Umstrukturierungen und Veränderungen im Betrieb
- Persönliche Determinanten: Geschlecht, Alter, Schulabschluss, berufliche Ausbildung, Dauer der Erwerbstätigkeit, Führungsposition, Befristung, Voll- / Teilzeit, Nettoeinkommen, Gesundheitszustand, Teamarbeit
- Ausschluss der unter 25jährigen und fehlende Zuspielbereitschaft (Betrieb und Personen aus 1. Welle) → N = 3.260

Determinanten der Weiterbildungsteilnahme (Probit-Modell): Betriebliche Merkmale

	Coef.	t
Branche (Referenzkategorie = produzierendes Gewerbe)		
Branche = Dienstleistung	.394511	(6.70)**
Qualifikationsstruktur (Referenzkategorie = Anteil Geringqualifizierter)		
Qualifikationsstruktur = Anteil Mittelqualifizierter	.6726015	(3.49)**
Qualifikationsstruktur = Anteil Hochqualifizierter	.5406596	(2.07)*
Altersstruktur (Referenzkategorie = Anteil der 30- bis 44-jährigen)		
Altersstruktur = Anteil der 25- bis 29-jährigen	-3.123271	(-2.74)**
Altersstruktur = Anteil der 45- bis 49-jährigen	.5380698	(0.46)
Altersstruktur = Anteil der 50- bis 54-jährigen	-3.673968	(-3.68)**
Altersstruktur = Anteil der 55-jährigen oder älteren	-.4605291	(-0.89)
Veränderung im Betrieb (Referenzkategorie = keine Veränderung)		
Veränderung = neue Produkte / Dienstleistungen	.1527577	(2.50)*
Veränderung = Umstrukturierung	.1556022	(2.82)**

Ergebnisse: Faktoren der Teilnahme an Weiterbildung (betriebliche Seite)

- Mit steigender Qualifikationsstruktur nimmt die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung zu
- Bei einem hohen Anteil an über 50jährigen Beschäftigten geht die Teilnahmewahrscheinlichkeit zurück
- Produktveränderungen und Umstrukturierungen im Betrieb beeinflussen die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung positiv

Determinanten der Weiterbildungsteilnahme (Probit-Modell): Persönliche Merkmale

	Coef.	t
Alter (Referenzkategorie = unter 50 Jahre)		
Alter = über 50 Jahre	-.0164237	(-4.82)**
Schulabschluss (Referenzkategorie = Hauptschulabschluss)		
Schulabschluss = Realschulabschluss	.3340588	(4.84)**
Schulabschluss = Fachhochschule / Abitur	.4781374	(5.57)**
Schulabschluss = sonstiger / kein Abschluss	.5477234	(3.22)
Ausbildung (Referenzkategorie = berufliche Ausbildung)		
Ausbildung = schulische Ausbildung	.2439207	(3.03)**
Ausbildung = Meister / Techniker	.4597404	(4.98)**
Ausbildung = Fachhochschule	.4450412	(4.35)**
Ausbildung = Universitätsabschluss	.2892699	(2.87)**
Ausbildung = keine / sonstige Ausbildung	.1413766	(1.73)
Führungsposition (Referenzkategorie = häufig)		
Führungsposition = gelegentlich	-.0786091	(-1.05)
Führungsposition = selten / nie	-.3572072	(5.44)**
Nettoeinkommen	.0001415	(4.38)**
Gesundheitszustand (Referenzkategorie = gut)		
Gesundheitszustand = mittel	-.1156802	(-1.76)
Gesundheitszustand = schlecht	-.215343	(-2.03)*
_cons	.1430019	(.42)
Anzahl		3.260
R2		0.1424
**Signifikanz: 1% *Signifikanz: 5%		

Ergebnisse: Faktoren der Teilnahme an Weiterbildung (persönliche Seite)

- Über 50jährige haben eine etwas geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung
- Je höher die Qualifikation, desto höher die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung
- Eine Führungsposition beeinflusst die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung positiv
- Höheres Nettoeinkommen bewirkt eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung
- Schlechter Gesundheitszustand wirkt sich negativ auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung aus

Ergebnisse: Faktoren der Teilnahme älterer Beschäftigter an Weiterbildung

- Die bisherigen Einflussfaktoren auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bleiben unverändert
- Zusätzlich:
 - Unbefristetes Arbeitsverhältnis (+)
 - Große Betriebe (+)
 - Technische Veränderungen im Betrieb (+)
 - Gelegentliche Führungsaufgabe (-)

Ausblick

- Berücksichtigung der Panelstruktur (3 Wellen)
 - Verbleib im Betrieb / geplanter Renteneintritt
 - Kumulation von Weiterbildungsteilnahmen bei bestimmten Personengruppen

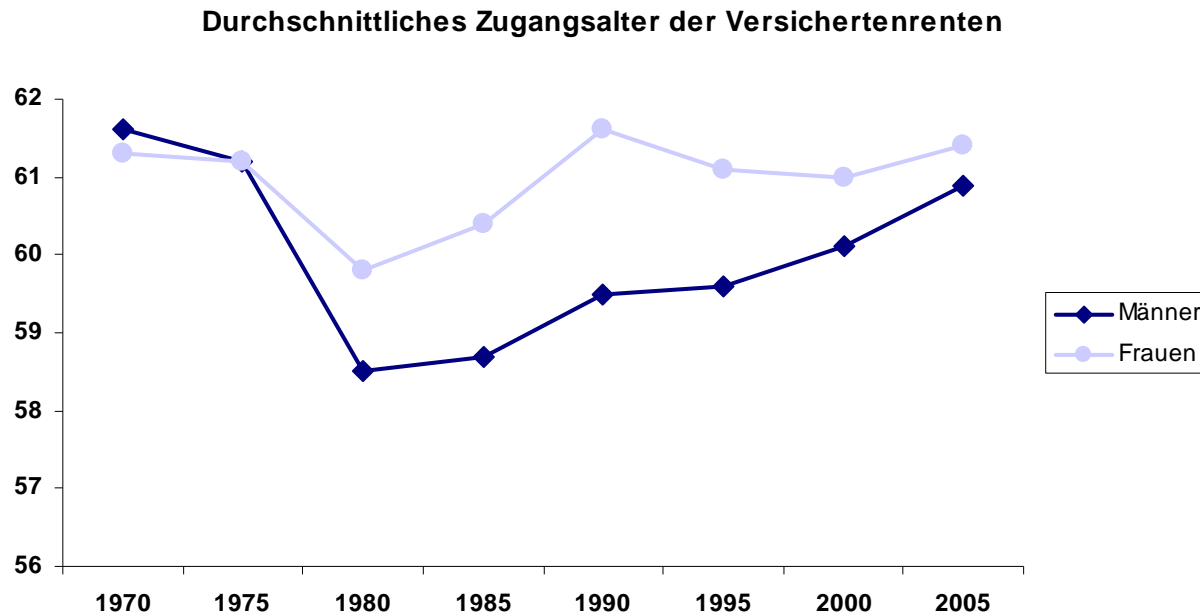
Kontakt: Martina.Huber@iab.de

Infos unter: <http://fdz.iab.de>
www.iab.de
www.rwi-essen.de/well

Backup

Historische Entwicklung (1)

- Senkung des Renteneintrittsalters



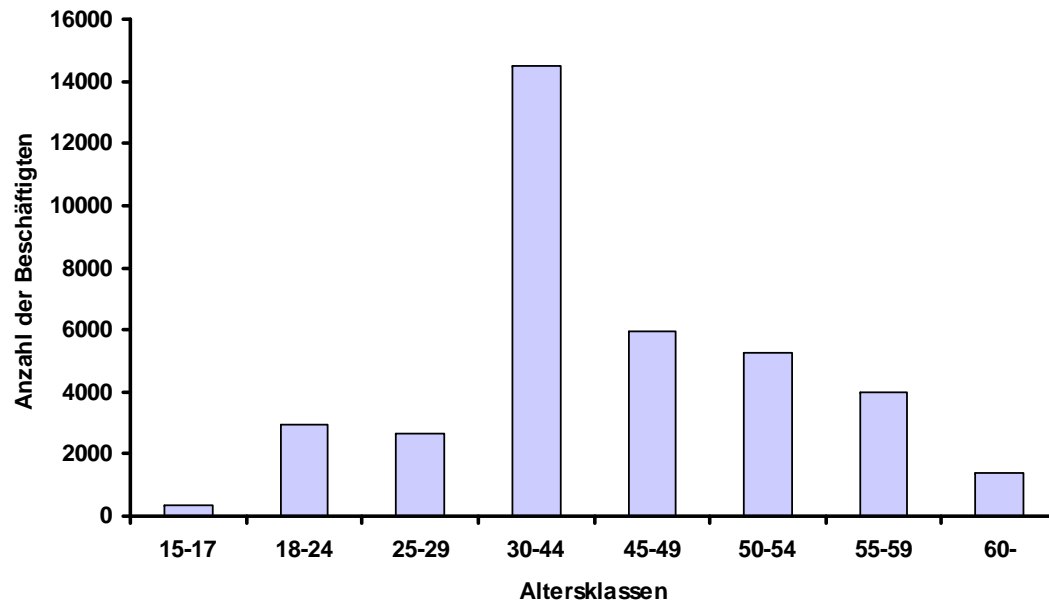
Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung, DRV-Schriften, Band 22 (2008).

Historische Entwicklung (2)

- Altersteilzeit
- Frühverrentung (58-er Regelung)
- Rentenreform für längere Lebensarbeitszeit

Deskription: Betriebe

Altersstruktur der Belegschaft* (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

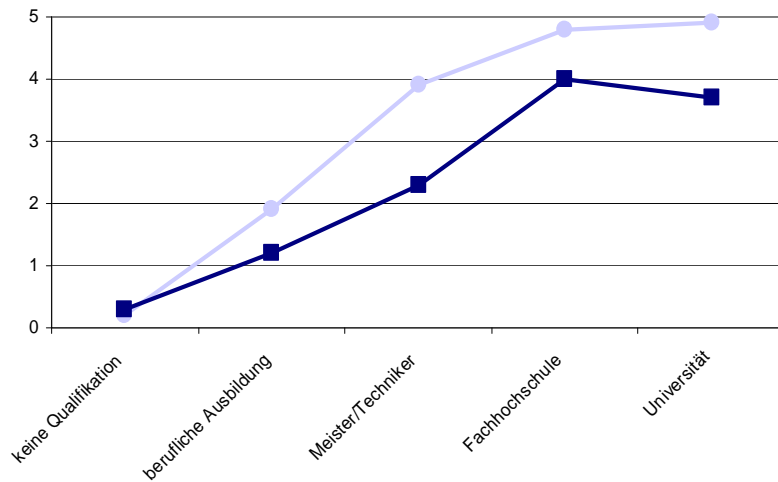


*Quelle: BLH-Auszug, Fallzahl: 80 Betriebe

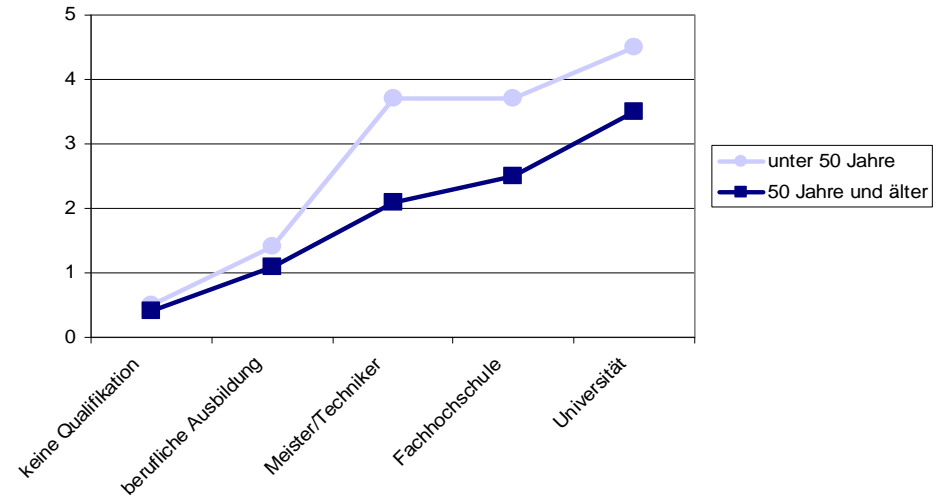
Deskription: Personen

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern nach Qualifikation und Alter (Odds Ratio)

Frauen



Männer



Befragungsinhalte

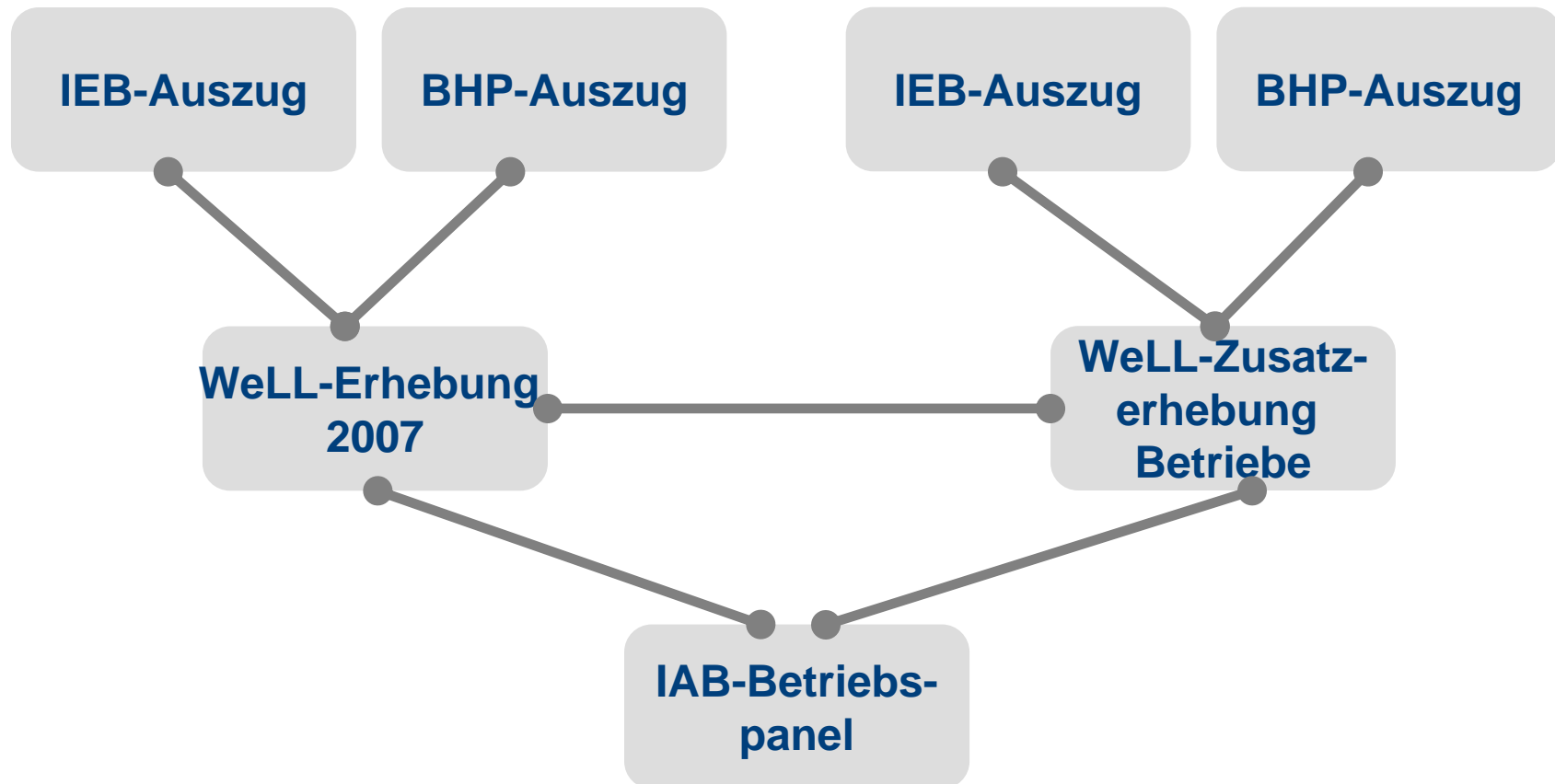
▪ Arbeitgeberbefragung

- Definition und Erfassung der Weiterbildungsmaßnahmen
- Beteiligung und Motivation der Weiterbildung
- Finanzierung und Organisation der Weiterbildung
- Auswahl der Weiterbildungsteilnehmer
- Erwartung und Erfolg
- (Fragen für Betriebe ohne Weiterbildung)
- Allgemeine Fragen zum Betrieb

▪ Arbeitnehmerbefragung

- Angaben zur Sozialdemographie
- Retrospektive (Januar 2006) Berufsbiographie
- Betriebliche Veränderungen
- Berufliche Weiterbildung (seit Januar 2006)
- Zufriedenheit
- Motive für Nicht-Teilnahme
- Erwartungen
- Allgemeine Fragen zur Person
- Panelbereitschaft

Verknüpfung mit administrativen Daten



●—● Verknüpfung auf Basis der zustimmenden Personen bzw. Betriebe

Zusätzliche Determinanten der Weiterbildungsteilnahme älterer Beschäftigter

	Coef.	t
Betriebsgröße (Referenzkategorie = 100 - 199 SVB)		
Betriebsgröße = 200 - 499 SVB	.1047643	(0.86)
Betriebsgröße = 500 - 1999 SVB	.2219249	(2.09)*
Führungsposition (Referenzkategorie = häufig)		
Führungsposition = gelegentlich	-.2667284	(-2.76)**
Führungsposition = selten / nie	-.4647915	(-5.68)**
Arbeitsverhältnis (Referenzkategorie = befristet)		
Arbeitsverhältnis = unbefristet	.4335753	(3.08)**
Veränderung im Betrieb (Referenzkategorie = keine Veränderung)		
Veränderung = technologischer Wandel	.1682177	(1.93)*
_cons	-1.288971	(-3.02)
Anzahl		1.395
R2		0.1395
**Signifikanz: 1% *Signifikanz: 5%		

Literatur

- Conrads, Ralph; Kistler, Ernst; Staudinger, Thomas (2008): Alternde Belegschaften und Innovationskraft der Wirtschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (18-19), Bonn.
- Fouarge, Didier; Schils, Trudie (2008): Participation in training and its effects on the decision to retire early. Paper for the International Conference on Economics of Education, Firm Behaviour and Training Policies, Zürich.
- Aust, Folkert; Schröder, Helmut (2004): Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbspersonen, Bonn.
- Promberger, Markus; Wübbecke, Christina (2006): Pro und Contra Rente mit 67. IAB-Kurzbericht (8), Nürnberg.
- Fuchs, Johann (2006): Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik. IAB-Kurzbericht (16), Nürnberg.
- Bellmann, Lutz; Kistler, Ernst; Wahse, Jürgen (2007): Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen. IAB-Kurzbericht (21), Nürnberg.