

Sind Beschäftigte und Betriebe auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorbereitet? – Berufliche Weiterbildung Älterer als Maßnahme zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Alexandra Schmucker und Martina Huber

Symposium „Wirtschaftspolitische Herausforderungen des demografischen Wandels“

Berlin, 26. - 27. Februar 2009

Gliederung

- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen
- Historische Entwicklung
- Theorie
- Projektbeschreibung WeLL
- Analysen und Ergebnisse
 - Betriebe
 - Personen



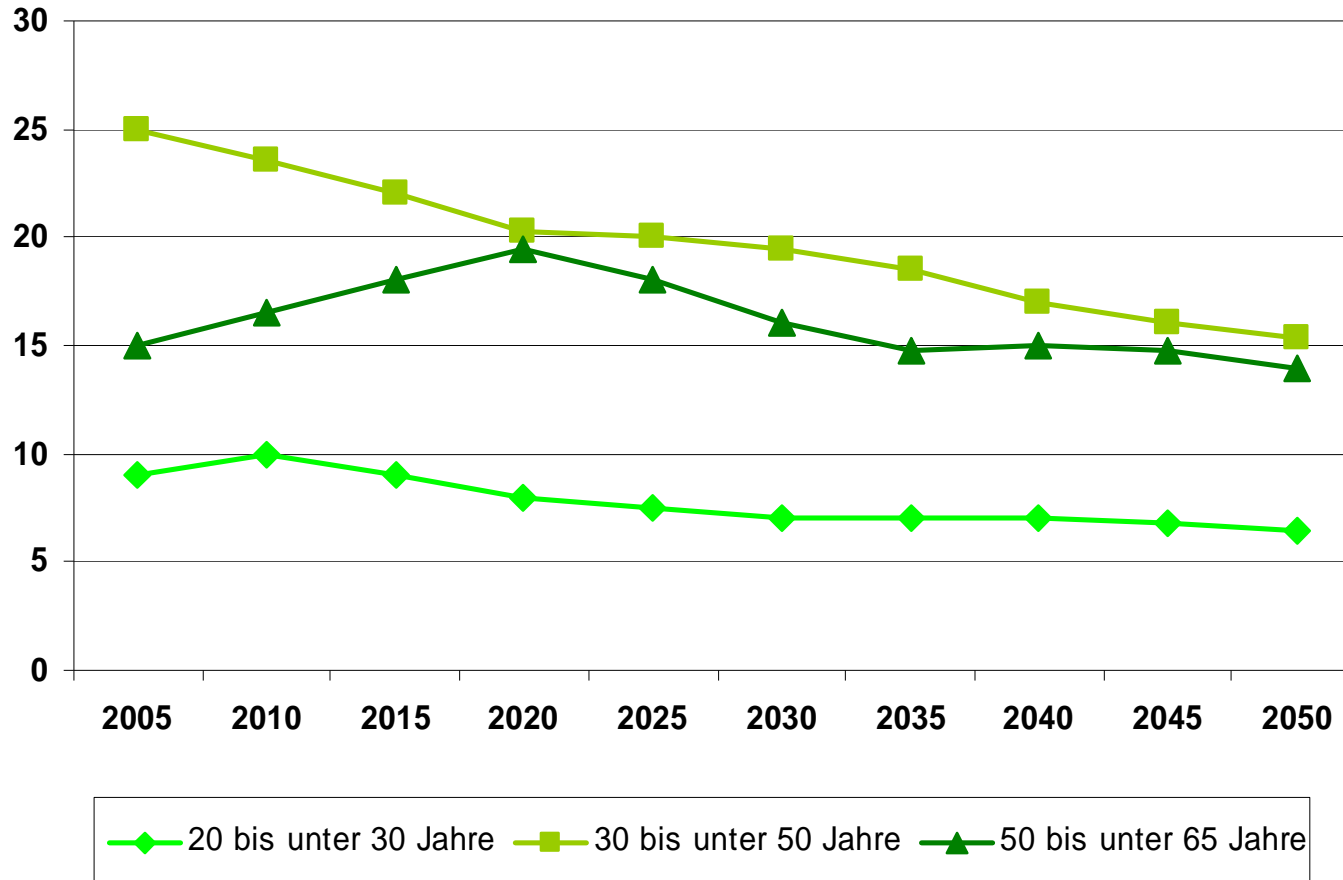
Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

- Demographischer Umbruchprozess
- Strukturell-technologischer Wandel
- Globaler Wettbewerb



Demografischer Umbruchprozess (1)

Bevölkerung im Erwerbsalter nach Altersgruppen (in Millionen)

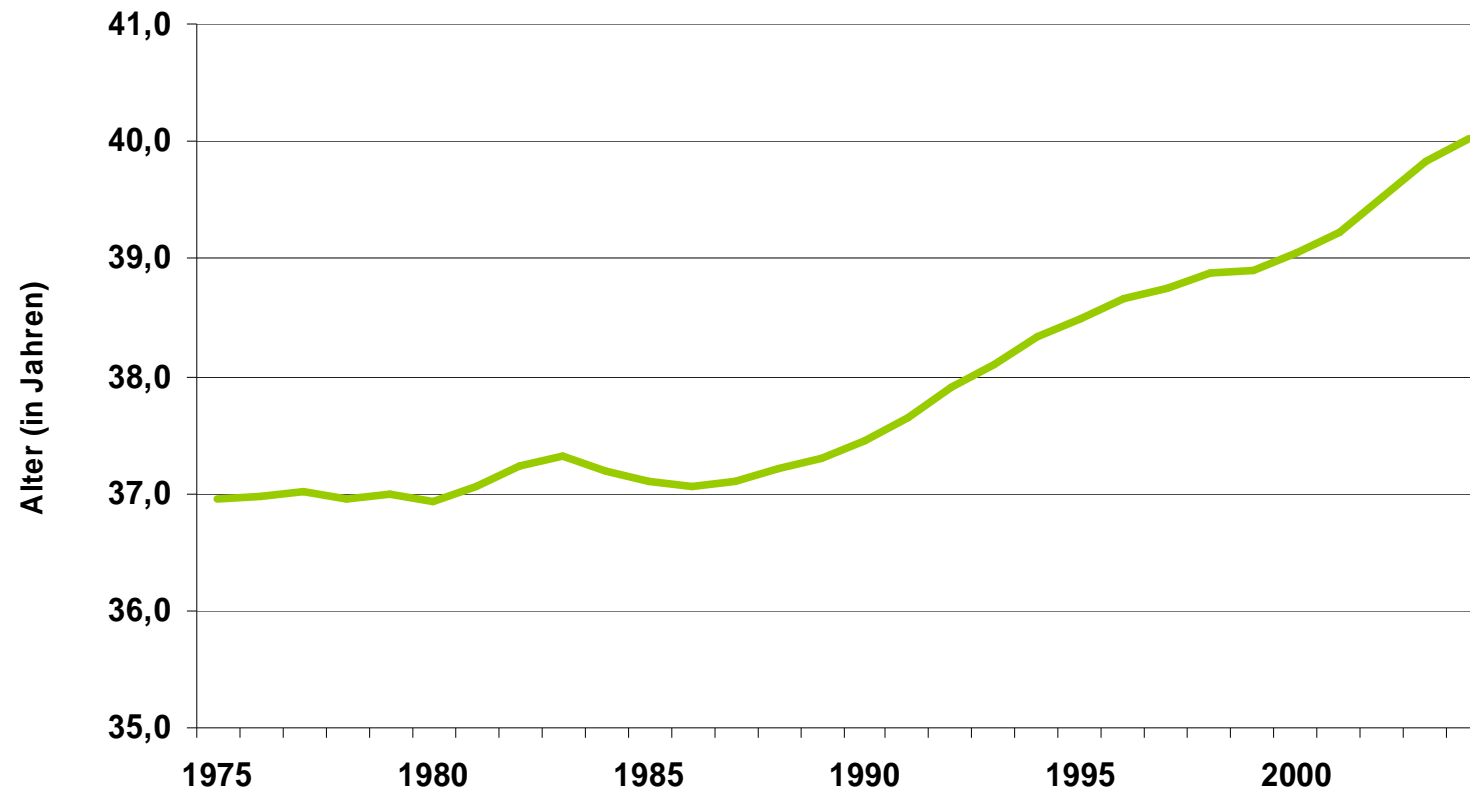


Quelle: Statistisches Bundesamt (2006)



Demografischer Umbruchprozess (2)

Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1975-2004



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2004, eigene Berechnungen



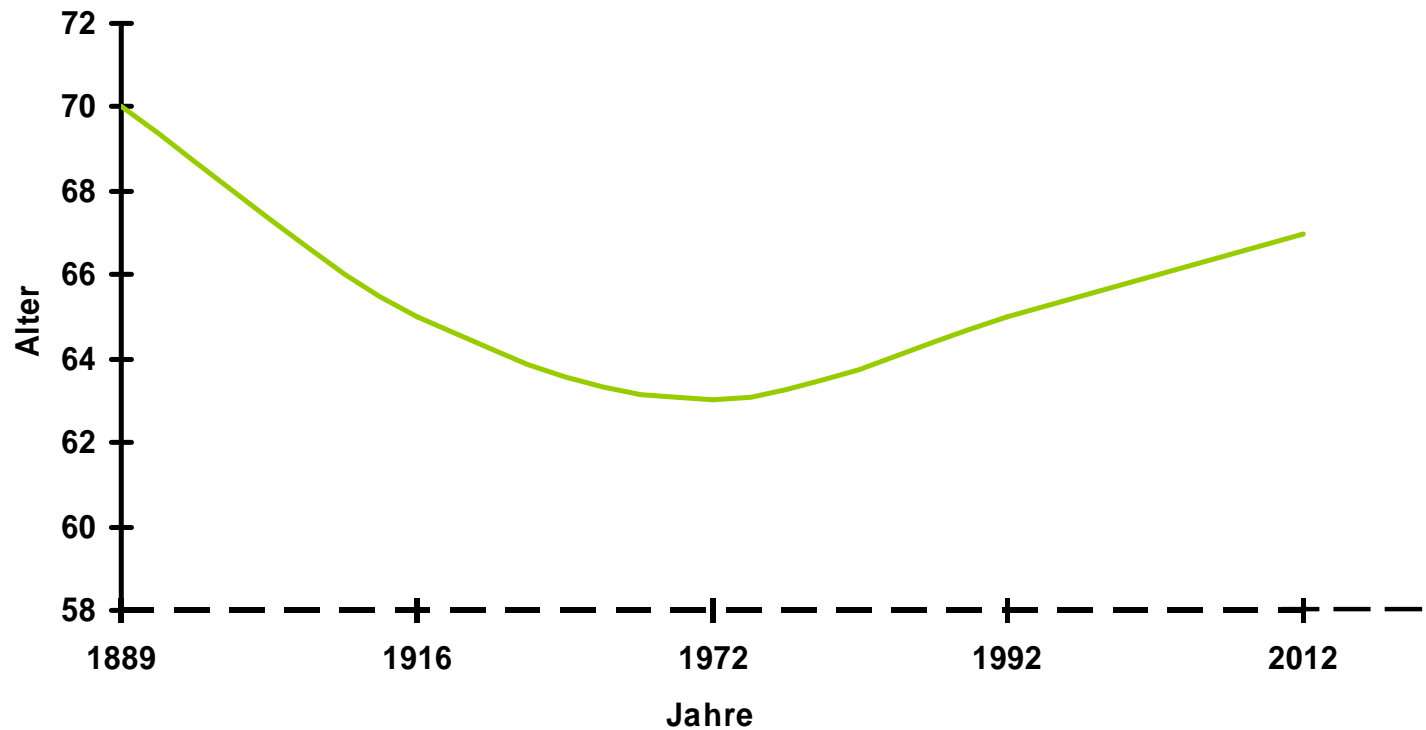
Historische Entwicklung (1)

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

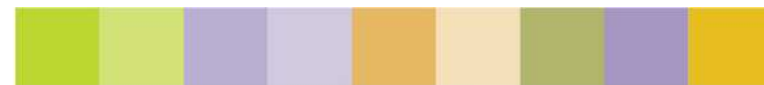


Historische Entwicklung (2)

Entwicklung des Renteneintrittsalter

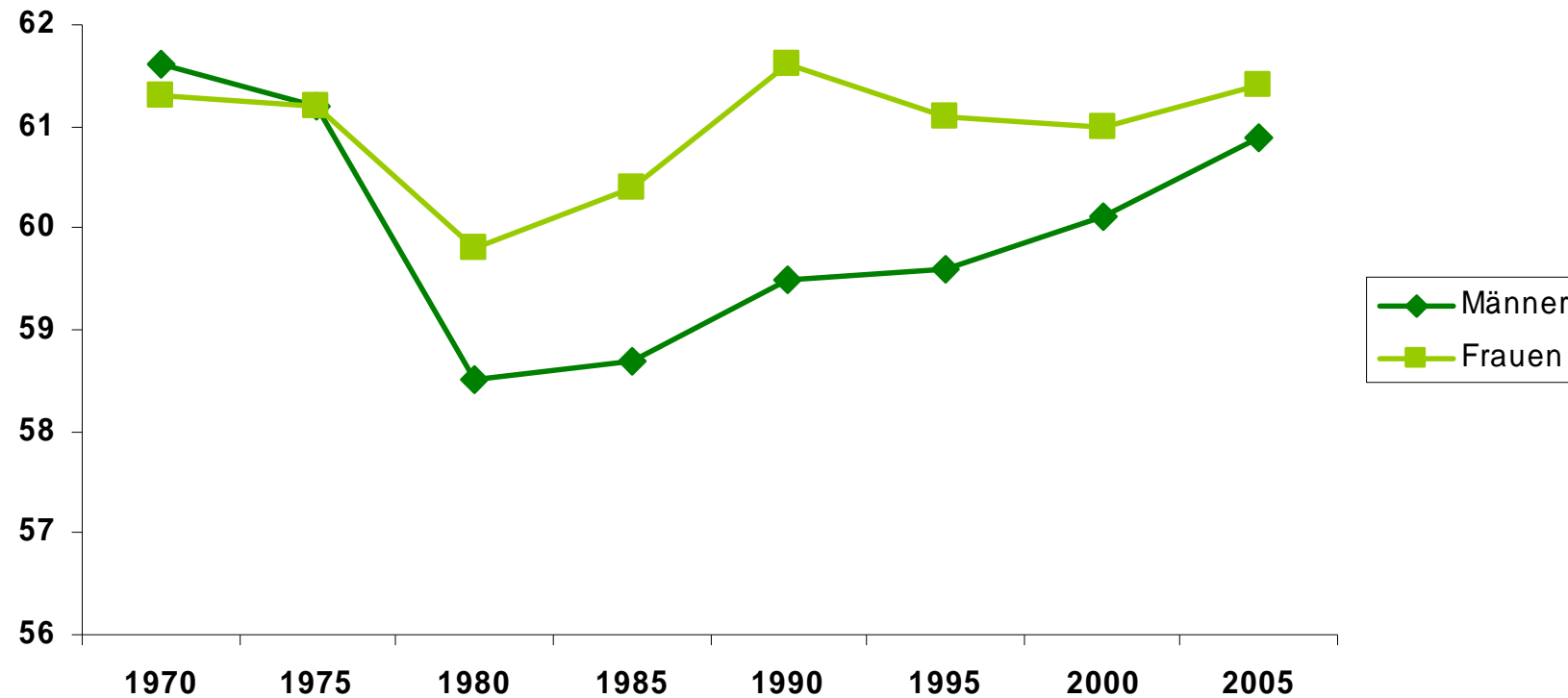


Quelle: Rentenarchiv.de



Historische Entwicklung (3)

Durchschnittliches Zugangsalter der Versichertenrenten



Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2008)



Theorie

- **Es wird nur dann in das Humankapital investiert, wenn der erwartete Nutzen die Kosten übersteigt (Humankapitaltheorie).**
- **Es ist wahrscheinlicher, dass Beschäftigte mit höherer Bildung ihr Wissen im Laufe ihrer Erwerbsphase erweitern als Beschäftigte mit niedriger Bildung (Akkumulationsthese).**
- **Beschäftigte mit niedriger Bildung müssten verstärkt weitergebildet werden, um das fehlende Wissen aufzuholen (Kompensationsthese).**

Projektbeschreibung WeLL (1)

- **WeLL = Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens**
- **Kooperationsprojekt:** RWI Essen, DIE, IAB und infas
- **Grundüberlegung**
Das traditionelle Bild einer soliden beruflichen Erstausbildung ist aufgrund gesellschaftlicher Rahmenbedingungen nicht mehr zeitgerecht → Lebenslanges Lernen erforderlich

→ Berufliche Weiterbildung als wesentliches Kernelement im System lebenslangen Lernens
- **Besonderheit**
Weiterbildungsverhalten soll sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite erfasst werden



Projektbeschreibung WeLL (2)

▪ Arbeitgeberbefragung

- 98 Betriebe
 - Bundesland
 - Betriebsgröße
 - Branche
 - Investition

▪ Arbeitnehmerbefragung

- 6404 Arbeitnehmer der Betriebe der Arbeitgeberbefragung
- 1. von insgesamt 3 Panel-Wellen

→ **Aufbau eines innovativen Linked-Employer-Employee-Datensatzes zu Determinanten und Konsequenzen beruflicher Weiterbildung in Deutschland**



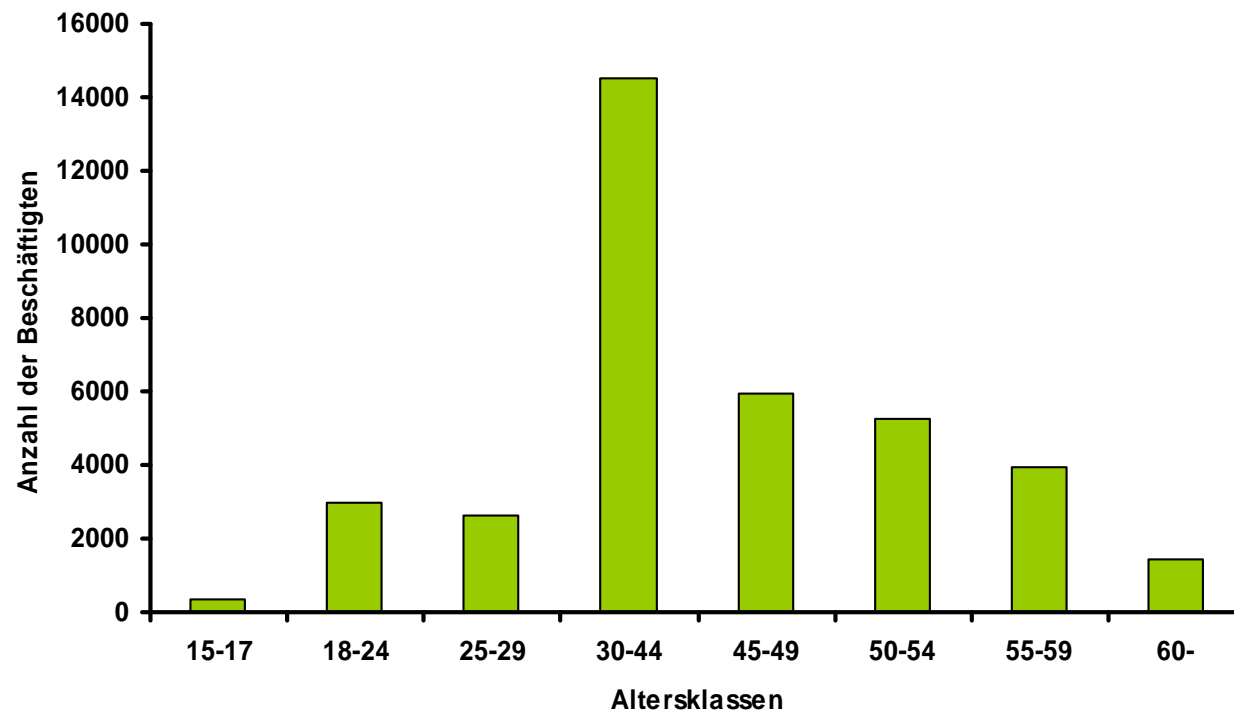
Definition von Weiterbildung

- 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



Analysen und Ergebnisse: Betriebe (1)

Altersstruktur der Belegschaft* (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

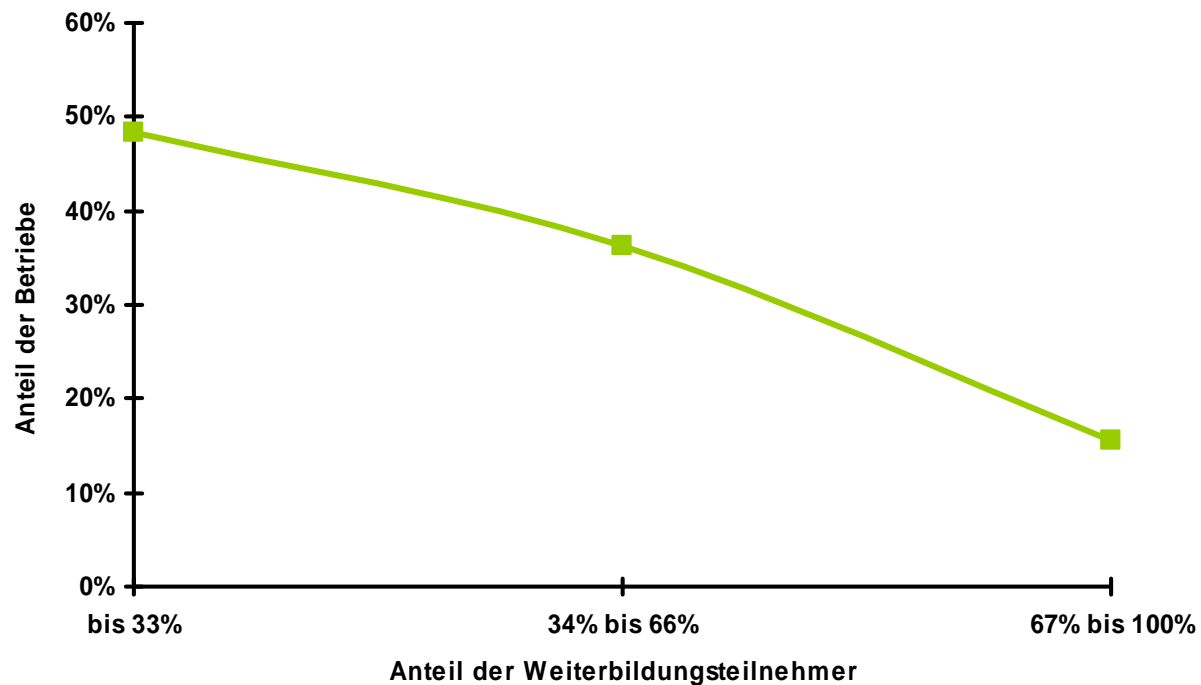


*Quelle: BLH-Auszug, Fallzahl: 80 Betriebe



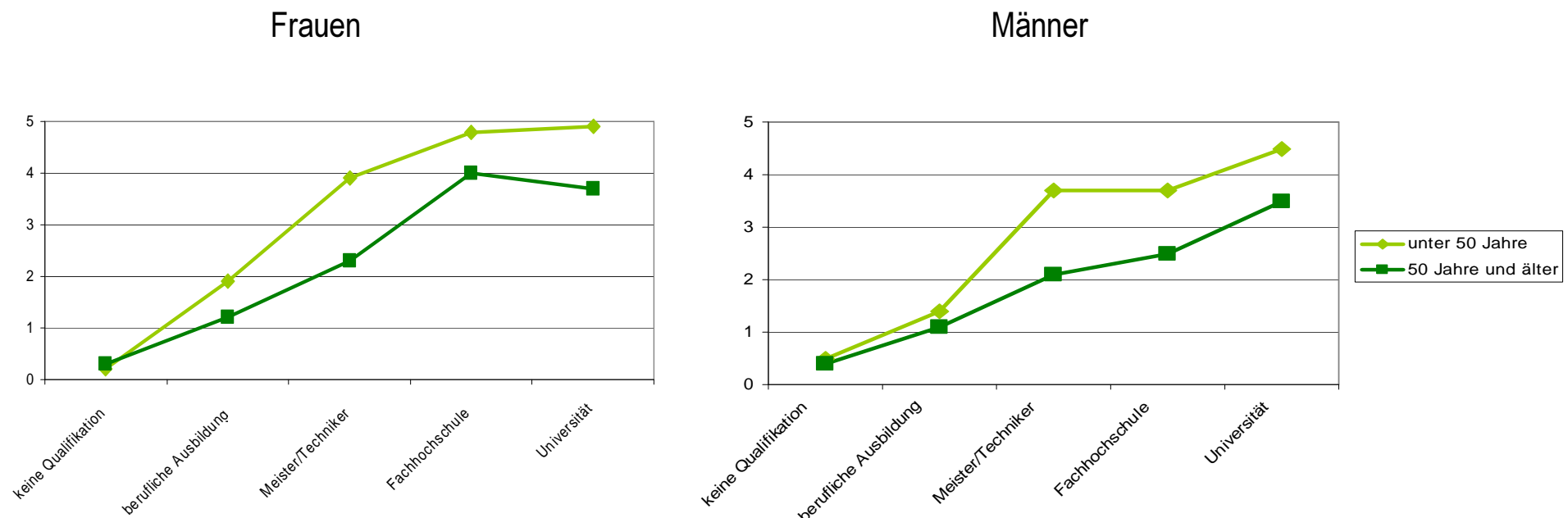
Analysen und Ergebnisse: Betriebe (2)

Weiterbildungsaktivität



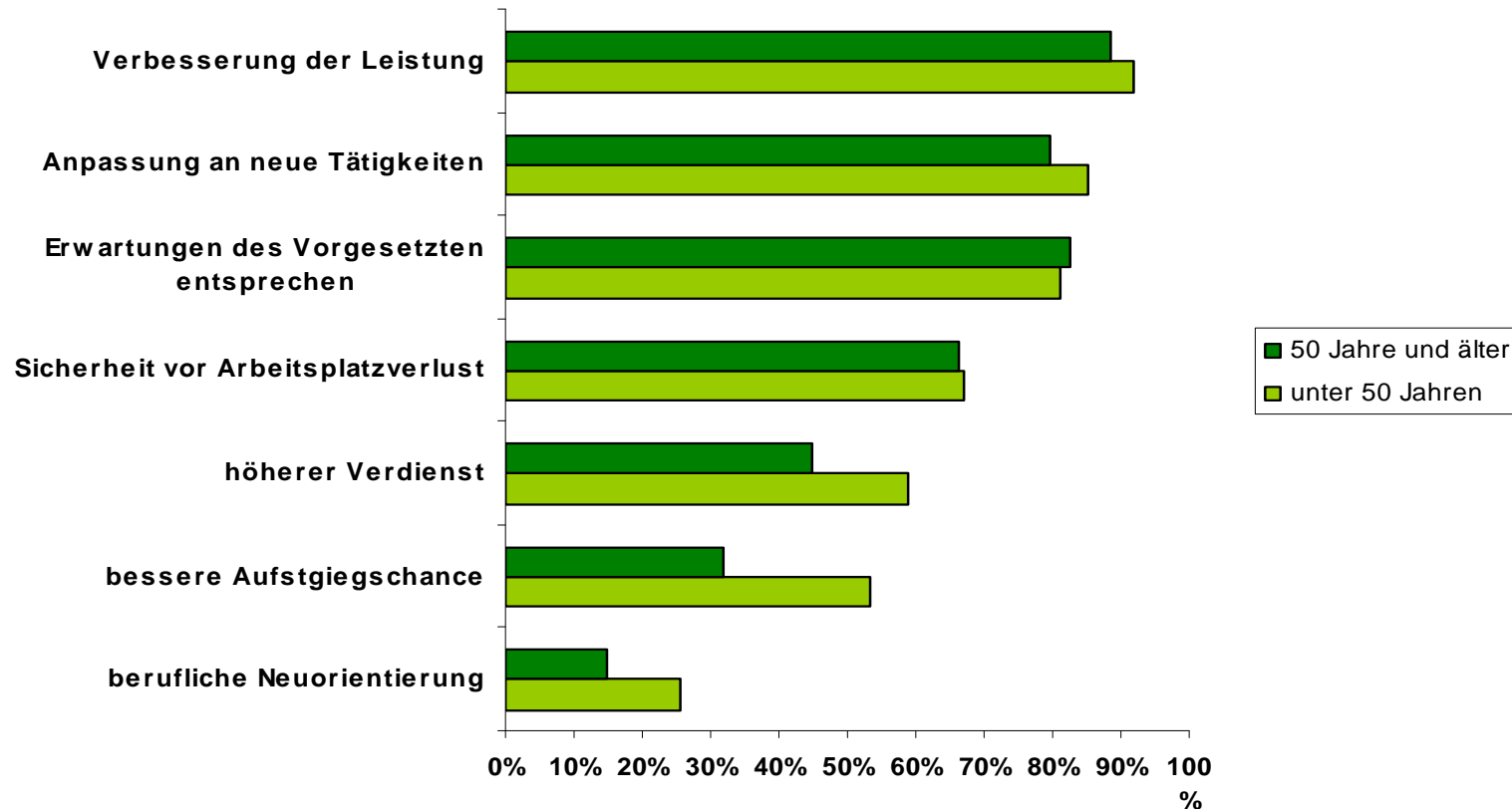
Analysen und Ergebnisse: Personen (1)

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



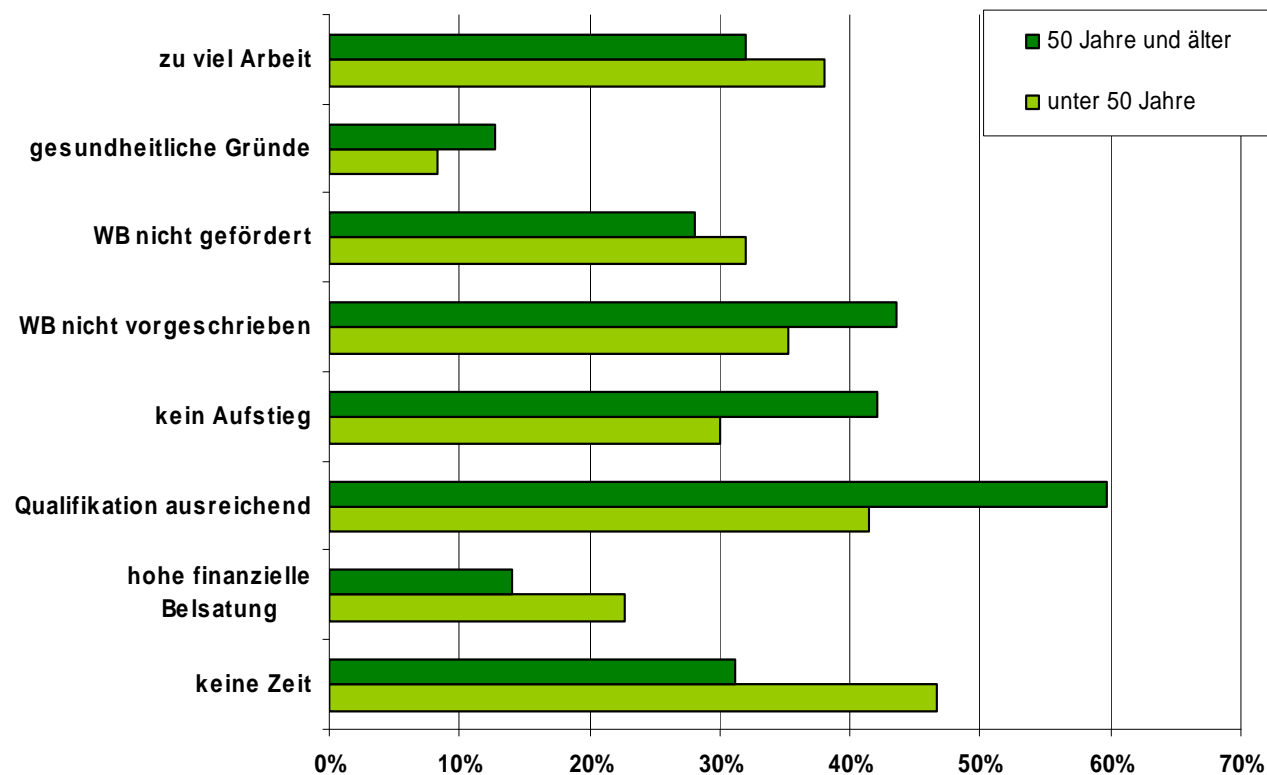
Analysen und Ergebnisse: Personen (2)

Fragestellung: Man kann unterschiedliche Ziele mit einer beruflichen Weiterbildung verfolgen. Ich lese Ihnen nun einige mögliche Ziele vor. Wie wichtig war für Sie...?



Analysen und Ergebnisse: Personen (3)

Die häufigsten Gründe für eine Nicht-Teilnahme an Weiterbildung (Mehrfachnennungen möglich)



Modellspezifikationen

- Teilnahme an interner und/oder externer Weiterbildung: ja/nein
- Determinanten: Branche, Betriebsgröße, über-/unterdurchschnittlich viele alte Beschäftigte, Ost-West, Innovationstätigkeit, Nettoeinkommen, Geschlecht, Alter, Berufsabschluss, Dauer der Erwerbstätigkeit, Führungsaufgabe, Voll-/Teilzeit, höhere berufliche Position, neue Stelle, berufliche Kenntnisse erweitern, Umstrukturierungen, Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatz, Dummies der betr_ids
- Ausschluss der unter 25jährigen → Nachwirkung aus dem Studium/der Ausbildung



Determinanten der Weiterbildungsteilnahme (Probit-Modell)

| | Coef. | t |
|---|-----------|-------------|
| Geschlecht (Referenzkategorie = Männer) | | |
| Geschlecht = Frauen | -.0986913 | (-1.73) |
| Alter (Referenzkategorie = unter 50 Jahre) | | |
| Alter = 50 Jahre und älter | -.2064217 | (-4.68)** |
| Berufsabschluss (Referenzkategorie = kein Abschluss) | | |
| Berufsabschluss = betriebliche Ausbildung | .6479634 | (4.60)** |
| Berufsabschluss = Meister / Techniker | .9571685 | (6.15)** |
| Berufsabschluss = FH / Uni | .9380776 | (6.17)** |
| Nettoeinkommen (Referenzkategorie <= 1500€) | | |
| Nettoeinkommen = 1500€ bis 2500€ | .1741491 | (3.11)** |
| Nettoeinkommen > 2500€ | .4643435 | (5.37)** |
| Ost-West (Referenzkategorie = West) | | |
| Ost-West = Ost | -.3464058 | (-1.48) |
| Führung (Referenzkategorie = keine) | | |
| Führung1 = regelmäßig | .445388 | (7.95)** |
| Führung2 = gelegentlich | .2022219 | (3.65)** |
| Kenntnis erweitern (Referenzkategorie = nein) | | |
| Kenntnis erweitern = ja | .4970145 | (11.51)** |
| _cons | -1.61768 | (4.14) |
| Anzahl | | 4640 |
| R2 | | 0.1994 |
| **Signifikanz: 1% | | |



Zusammenfassung

■ Humankapitaltheorie

Wahrscheinlichkeit für ältere Beschäftigte an Weiterbildung teilzunehmen liegt deutlich über der Nicht-Teilnahmewahrscheinlichkeit.

■ Akkumulationsthese

Mit höherer beruflicher Bildung steigt die Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teilzunehmen.

■ Kompensationsthese

Beschäftigte mit niedriger Bildung werden nicht mehr weitergebildet, um das fehlende Wissen aufzuholen.



Ausblick

- **Querschnittsvergleiche mit den Wellen 2008 und 2009**
 - Ändert sich das Verhalten der Personen und Betriebe?
 - Hat die konjunkturelle Entwicklung Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten?
- **Panelanalysen**
 - Einkommensentwicklung
 - Beschäftigungschancen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

