



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG  
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

# WEITERBILDUNG FÜR ÄLTERE IN KMU: DIE STUDIE VON BELLMANN/LEBER

Lehrveranstaltung Empirische Forschung zu Arbeit und Personal

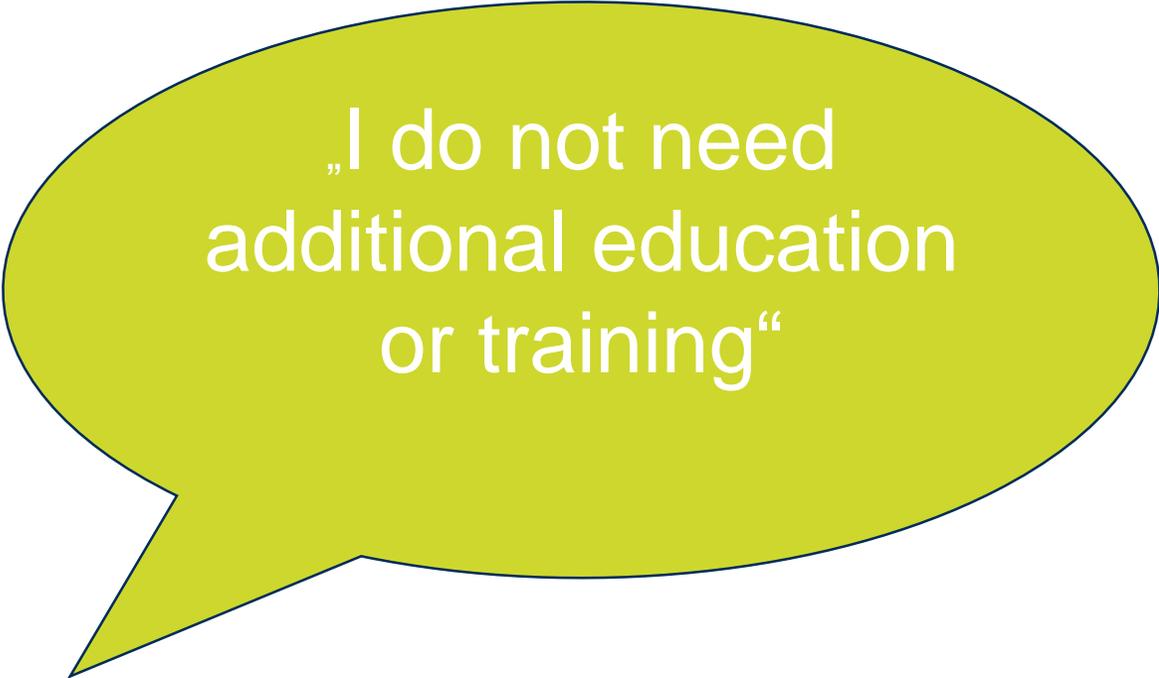
Universität Basel, Herbstsemester 2019

Lutz Bellmann  
Ute Leber



# INTRODUCTION

---



„I do not need  
additional education  
or training“

25-34 years old

55 % agree

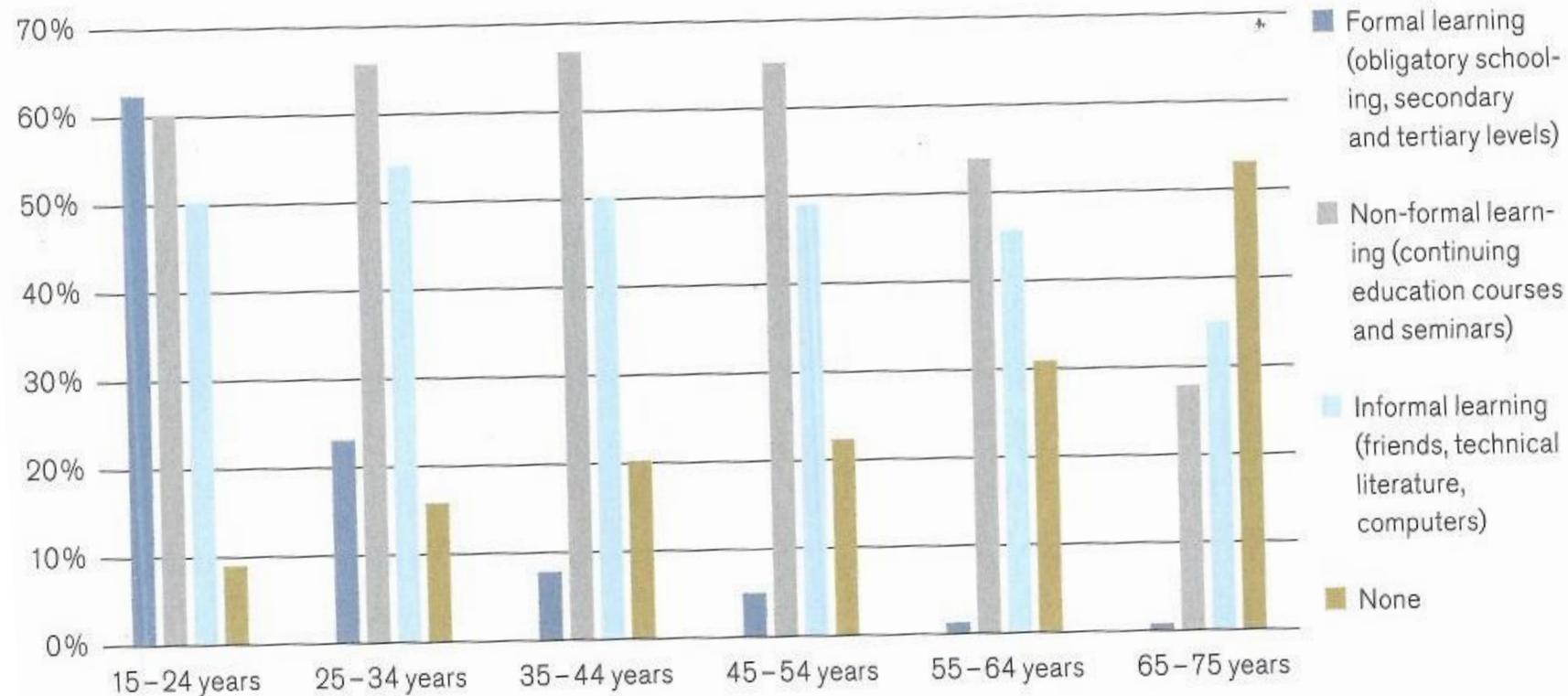
55-64 years old

73 % agree

# EDUCATION OVERVIEW

## EDUCATION OVERVIEW

Participation in various types of education by age, 2011



Source: Swiss Federal Statistical Office, micro census on training and development

# ZUR BEDEUTUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG AUS BETRIEBLICHER SICHT

---

- Anpassung der Qualifikationen der Mitarbeiter an technische und organisatorische Änderungen
- Erhöhung der Flexibilität und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und damit der betrieblichen Produktivität
- Deckung des Bedarfs an Fachkräften (gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung)

# ZUR BEDEUTUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG AUS INDIVIDUELLER SICHT

---

- Positive Auswirkungen auf Karriereverlauf und Beförderungswahrscheinlichkeit
- Verbesserung der Beschäftigungschancen und Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos
- Intrinsische Motive (Spaß am Lernen, Kontakt zu Kollegen etc.)

# ZUR BEDEUTUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG AUS GESAMTWIRTSCHAFTLICHER SICHT

---

- positive Effekte auf den technischen Fortschritt und das Wirtschaftswachstum
- positive Effekte auf Beschäftigung und Arbeitsmarkt
- Gerade rohstoffarmen Ländern wie Deutschland und der Schweiz sind qualifizierte Erwerbspersonen wichtig.
- Digitalisierung verstärkt die Notwendigkeit der Weiterbildung.

# INHALT DER PRÄSENTATION

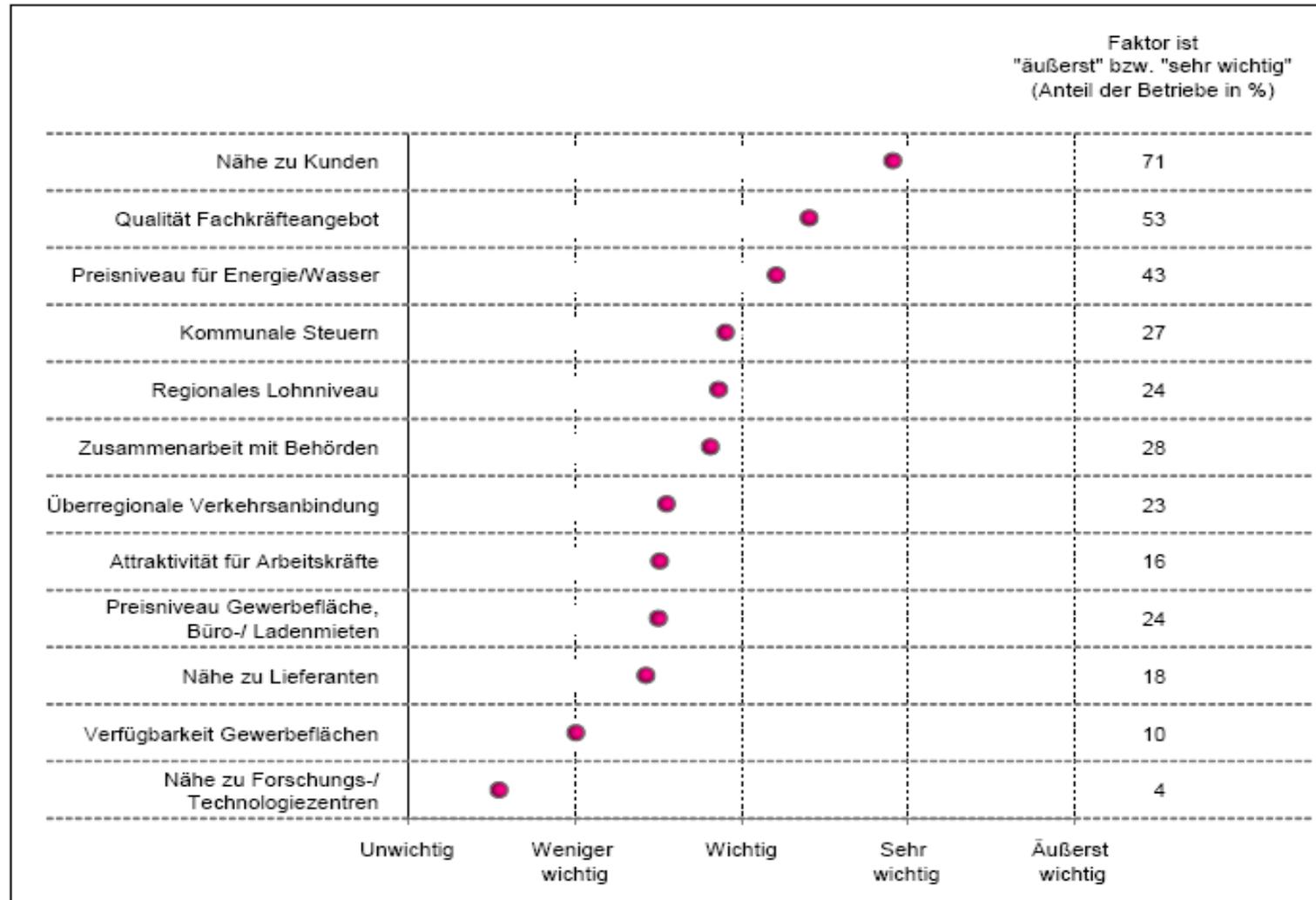
---

- Demographische Entwicklung und Fachkräftebedarf
- Zentrale Befunde zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung (internationaler Vergleich, Entwicklung, KMU, Ältere)
- Gründe für die Weiterbildungsabstinenz
- Weiterbildungsförderung für Beschäftigte

# DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG UND FACHKRÄFTEBEDARF

---

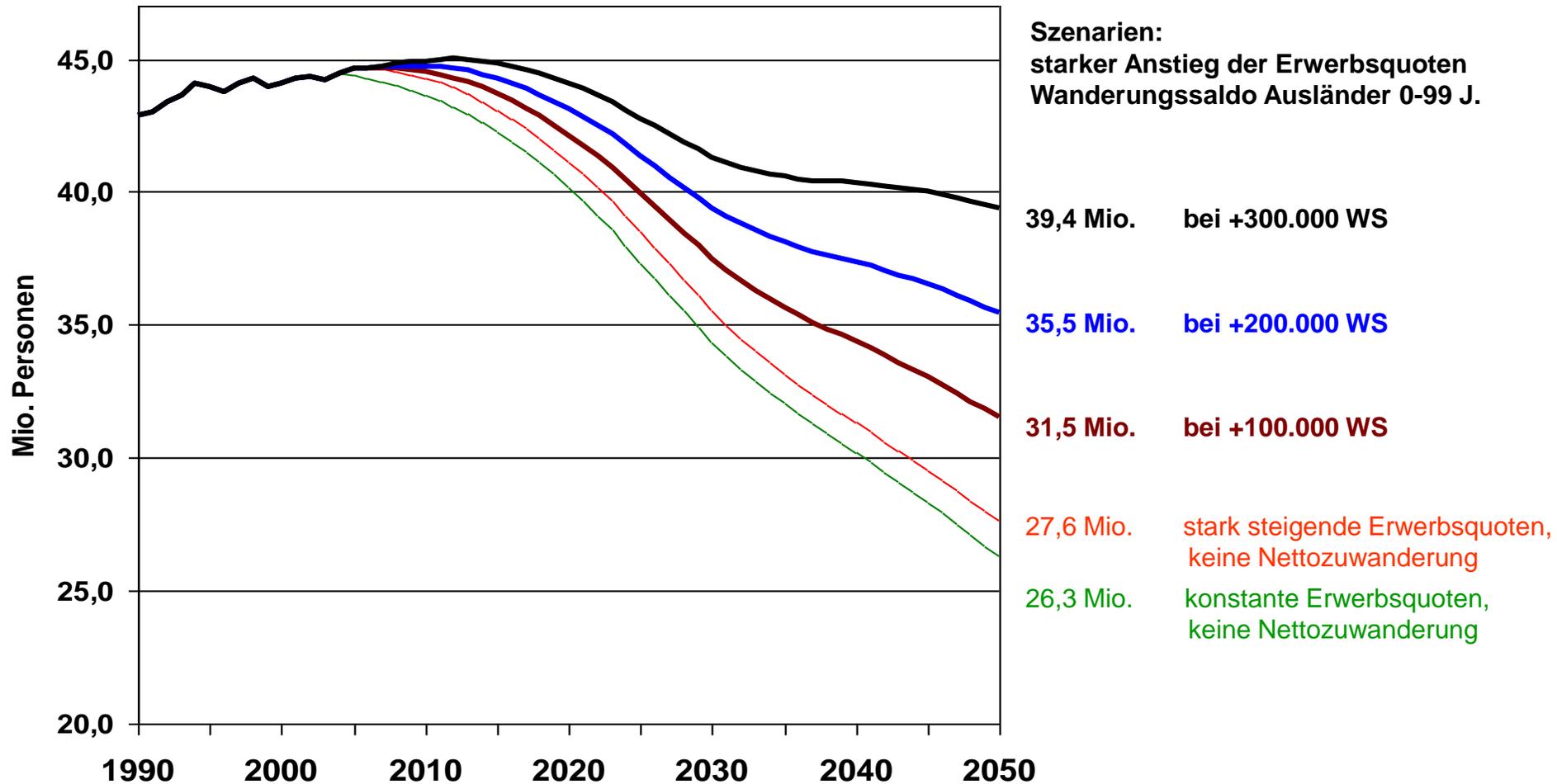
# DURCHSCHNITTSWERT DER EINZELNEN STANDORTFAKTOREN NACH IHRER BEDEUTUNG FÜR DEN EIGENEN BETRIEB, DEUTSCHLAND



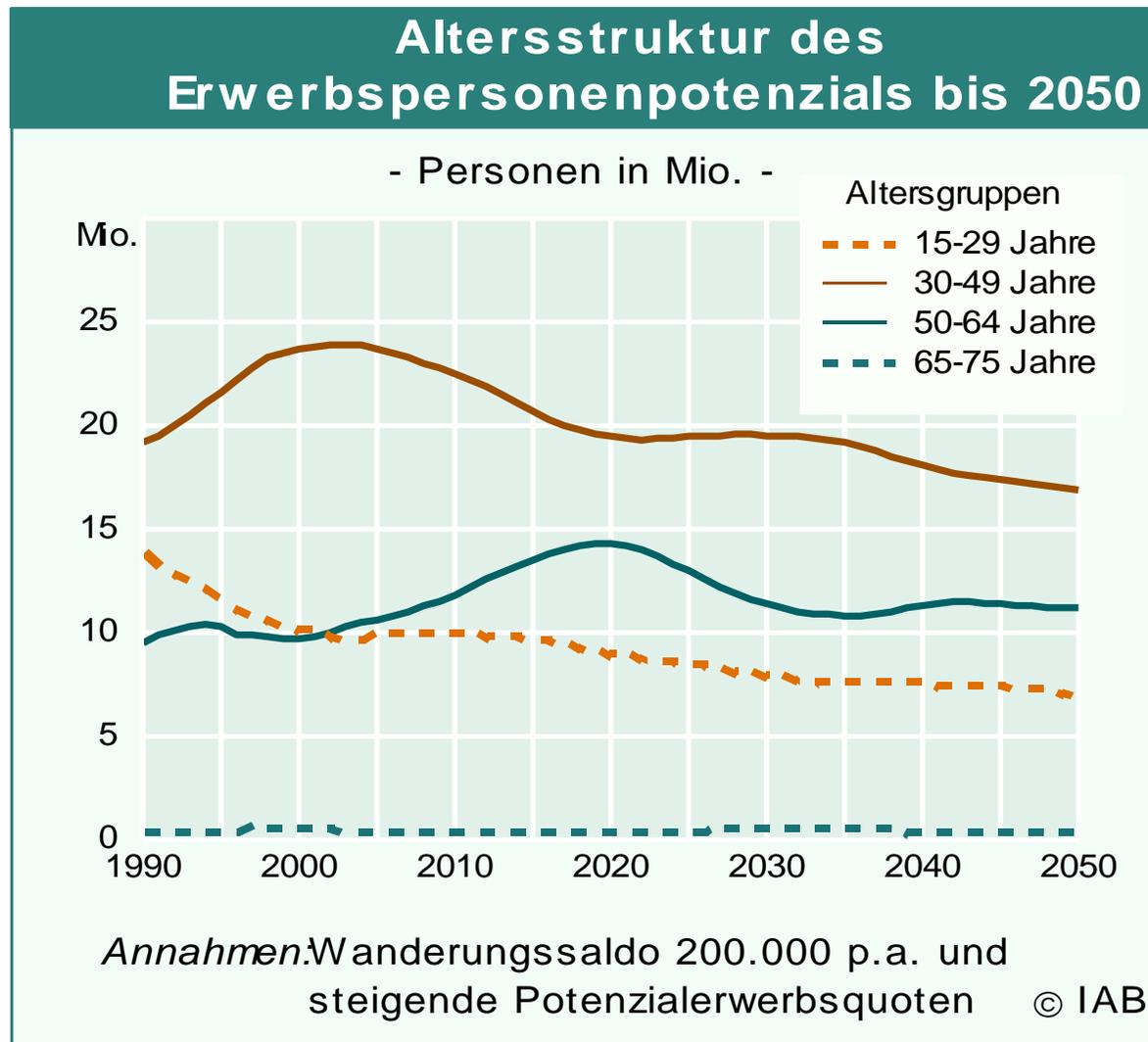
Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

# SZENARIEN ZUR ENTWICKLUNG DES ERWERBSPERSONENPOTENZIALS BIS 2015

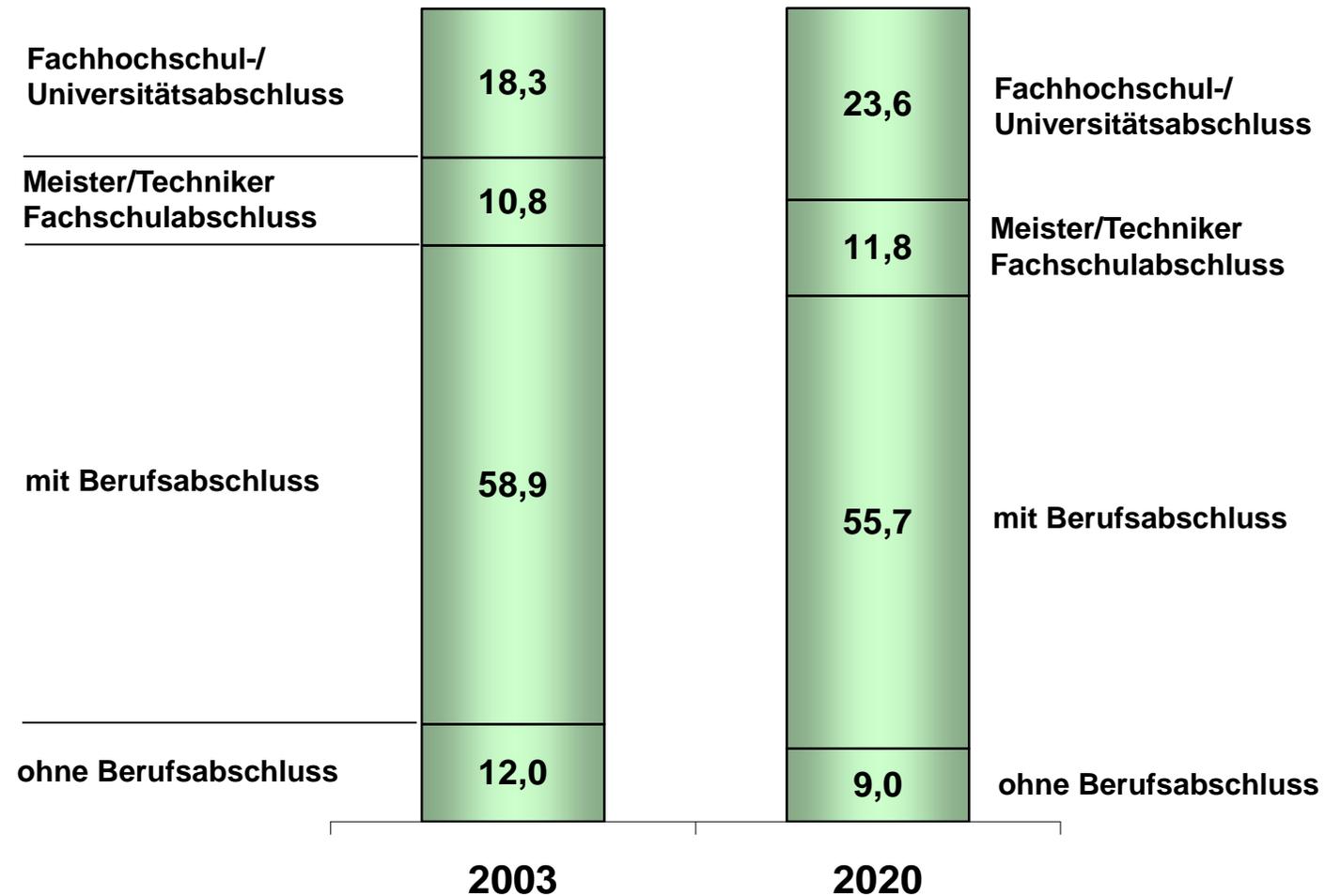


# ALTERSSTRUKTUR DES ERWERBSPERSONENPOTENZIALS BIS 2050



# ARBEITSKRÄFTEBEDARF NACH QUALIFIKATIONSSTUFEN BIS 2020

## - ANTEILE IN PROZENT -



# ZENTRALE BEFUNDE ZUR BETEILIGUNG AN BERUFLICHER WEITERBILDUNG

---

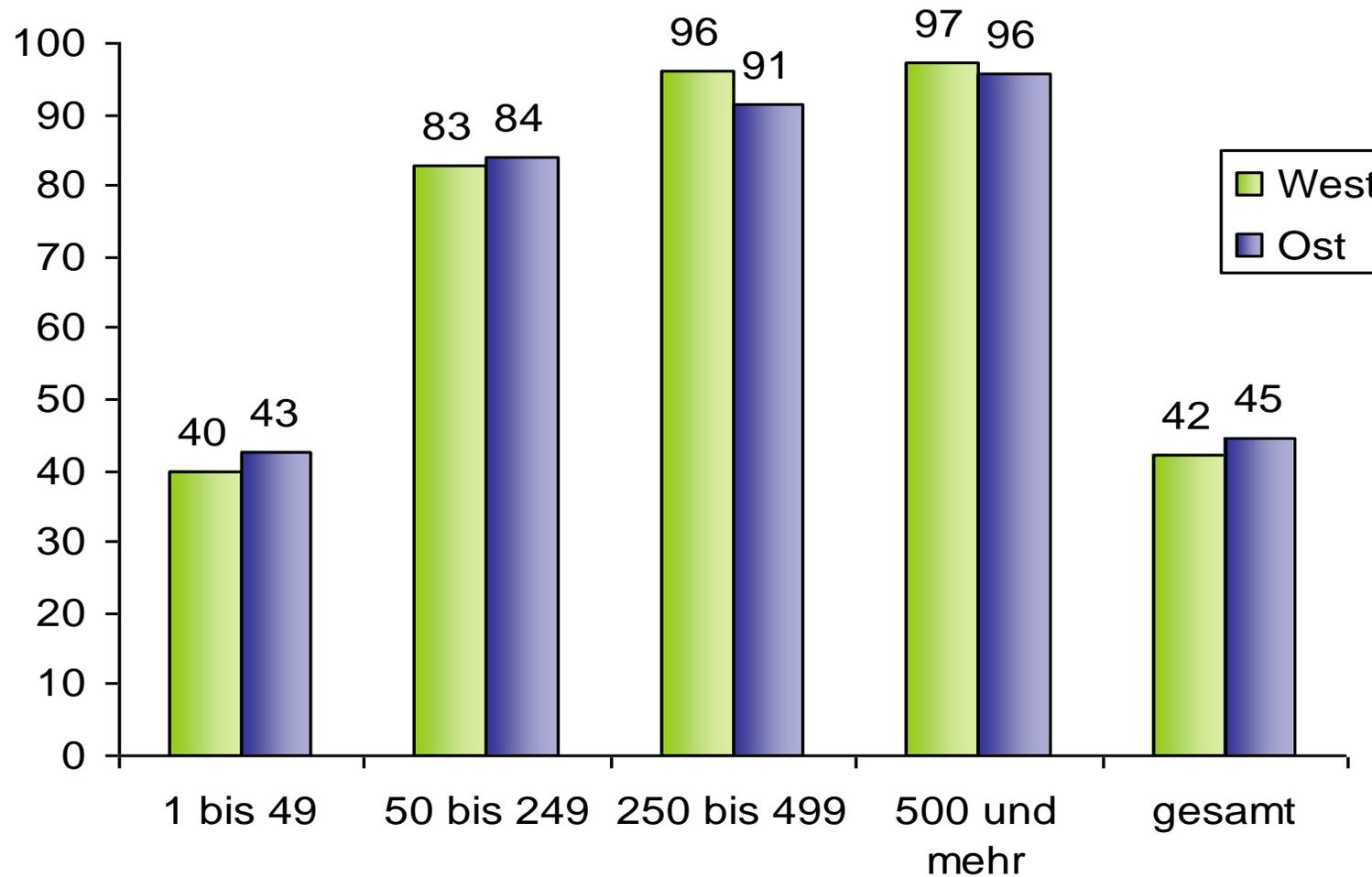
# BEREICHE DER WEITERBILDUNGSABSTINENZ

---

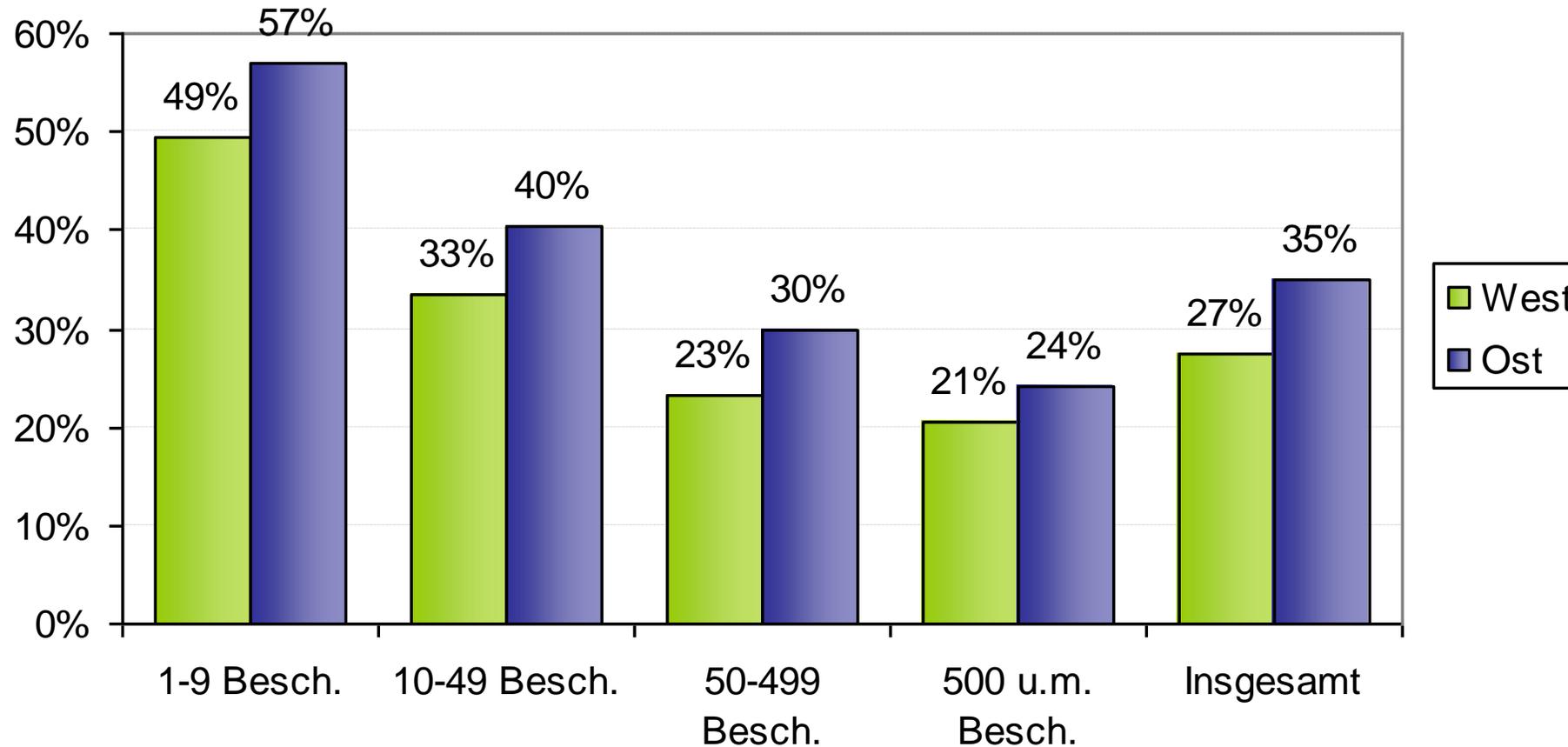
## **Nur unterdurchschnittlich an der Weiterbildung partizipieren**

- ... auf der Betriebsebene: KMU
- ... auf der Personenebene: Geringqualifizierte, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund, Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern
- Besonders problematisch wird es dann, wenn mehrere Bereiche der Weiterbildungsabstinenz aufeinander treffen

# ANTEIL DER WEITERBILDENDEN BETRIEBE 2005 (IN %)



# ANTEIL DER WEITERBILDUNGSTEILNEHMER AN DEN BESCHÄFTIGTEN DER WEITERBILDUNGSBETRIEBE (2005)

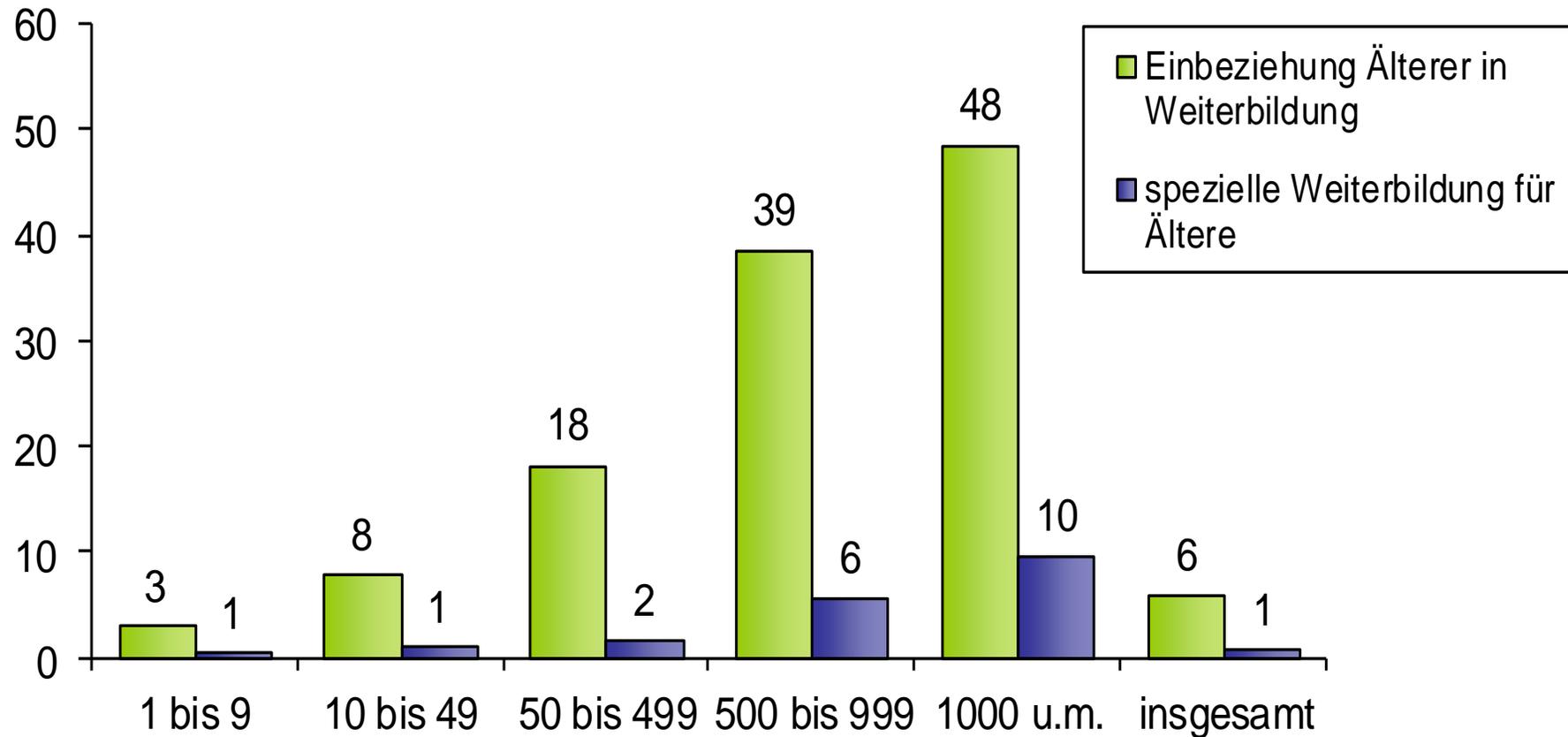


# WARUM BETEILIGEN SICH KMU NUR UNTERDURCHSCHNITTLICH AN WEITERBILDUNG?

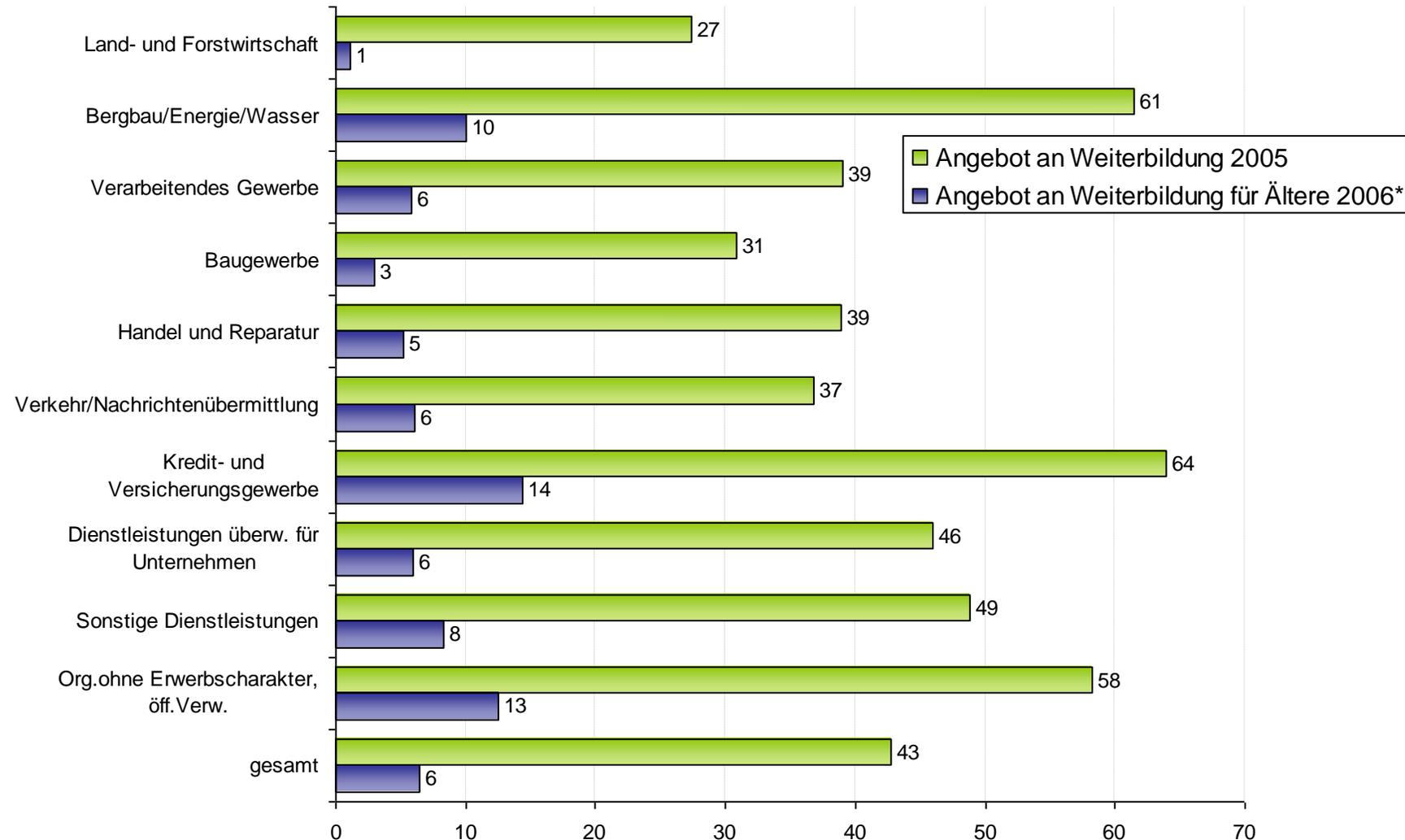
---

- Die Freistellung von Mitarbeitern zur Teilnahme an Weiterbildung ist in KMU organisatorisch oft schwieriger.
- Das Angebot an internen Weiterbildungsveranstaltungen lohnt sich erst ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl.
- KMU verfügen oft über keine systematische Personalarbeit und -entwicklung und sind unzureichend über den Qualifikationsbedarf und externe Weiterbildungsangebote informiert.
- Bestimmte Personengruppen sind überproportional vertreten.

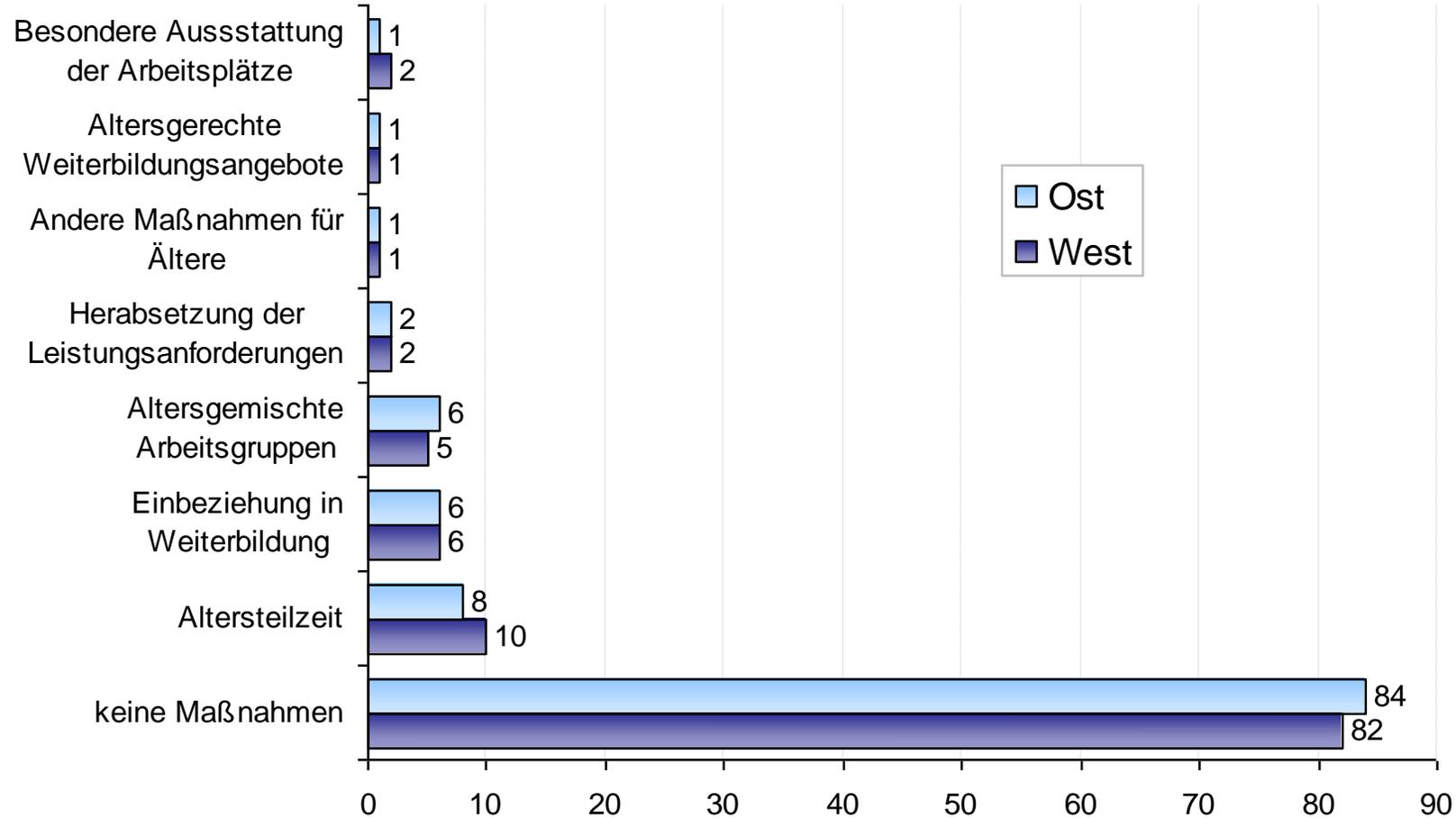
# WEITERBILDUNG FÜR ÄLTERE NACH BETRIEBSGRÖÖE 2006 (ANTEIL DER WEITERBILDENDEN BETRIEBE IN %)



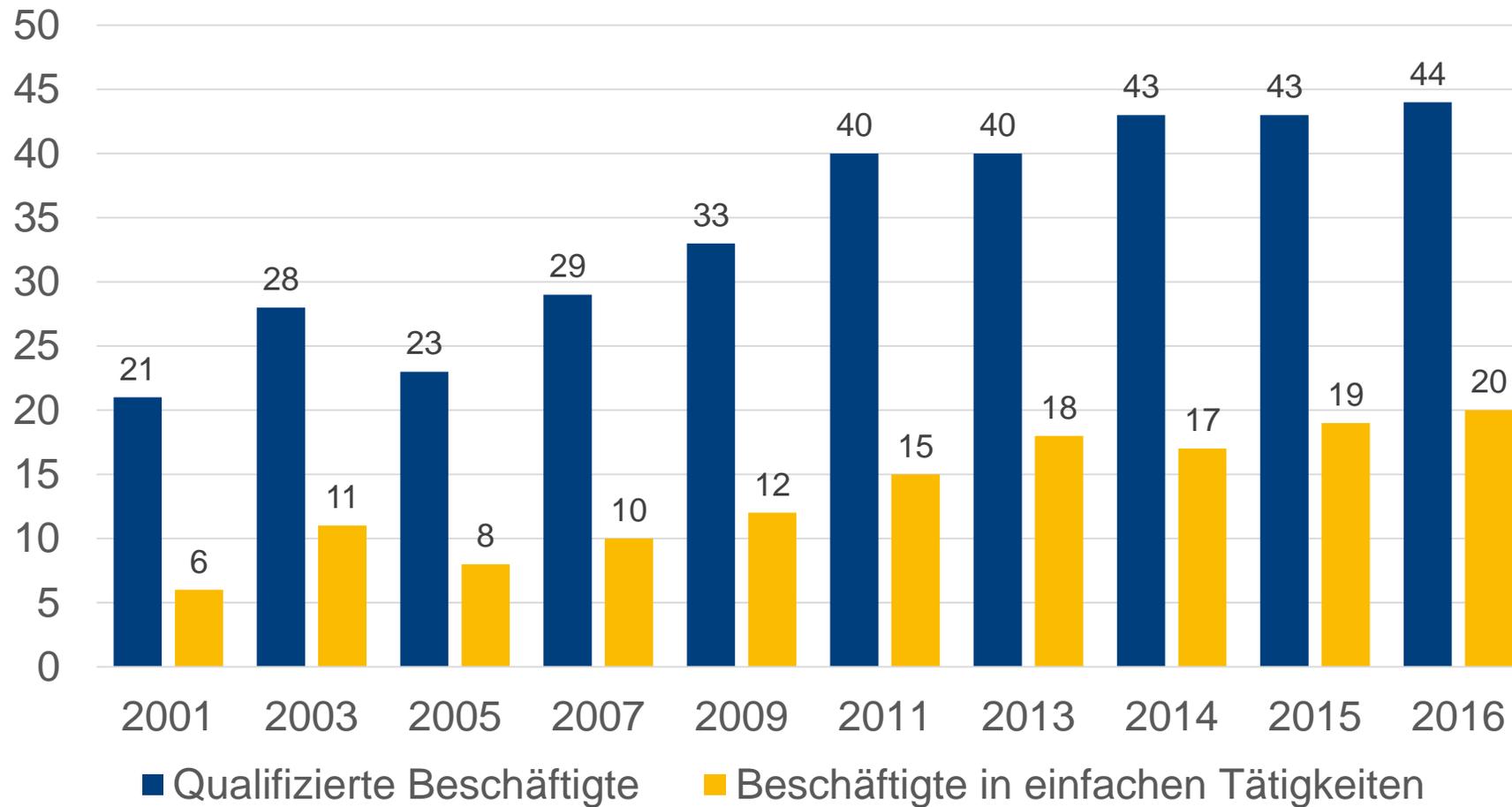
# ANGEBOT AN WEITERBILDUNG INSGES. UND FÜR ÄLTERE



# ANGEBOT AN ALTERSSPEZIFISCHEN PERSONALMAßNAHMEN 2006



# WEITERBILDUNGSQUOTE VON QUALIFIZIERT BESCHÄFTIGTEN UND BESCHÄFTIGTEN IN EINFACHEN TÄTIGKEITEN



# BERUFLICHE WEITERBILDUNG - ALTER

Wie viel Prozent der Beschäftigten haben im letzten Jahr an Kursen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen, für die sie vom Arbeitgeber freigestellt waren oder für die der Arbeitgeber die Kosten übernommen hat?

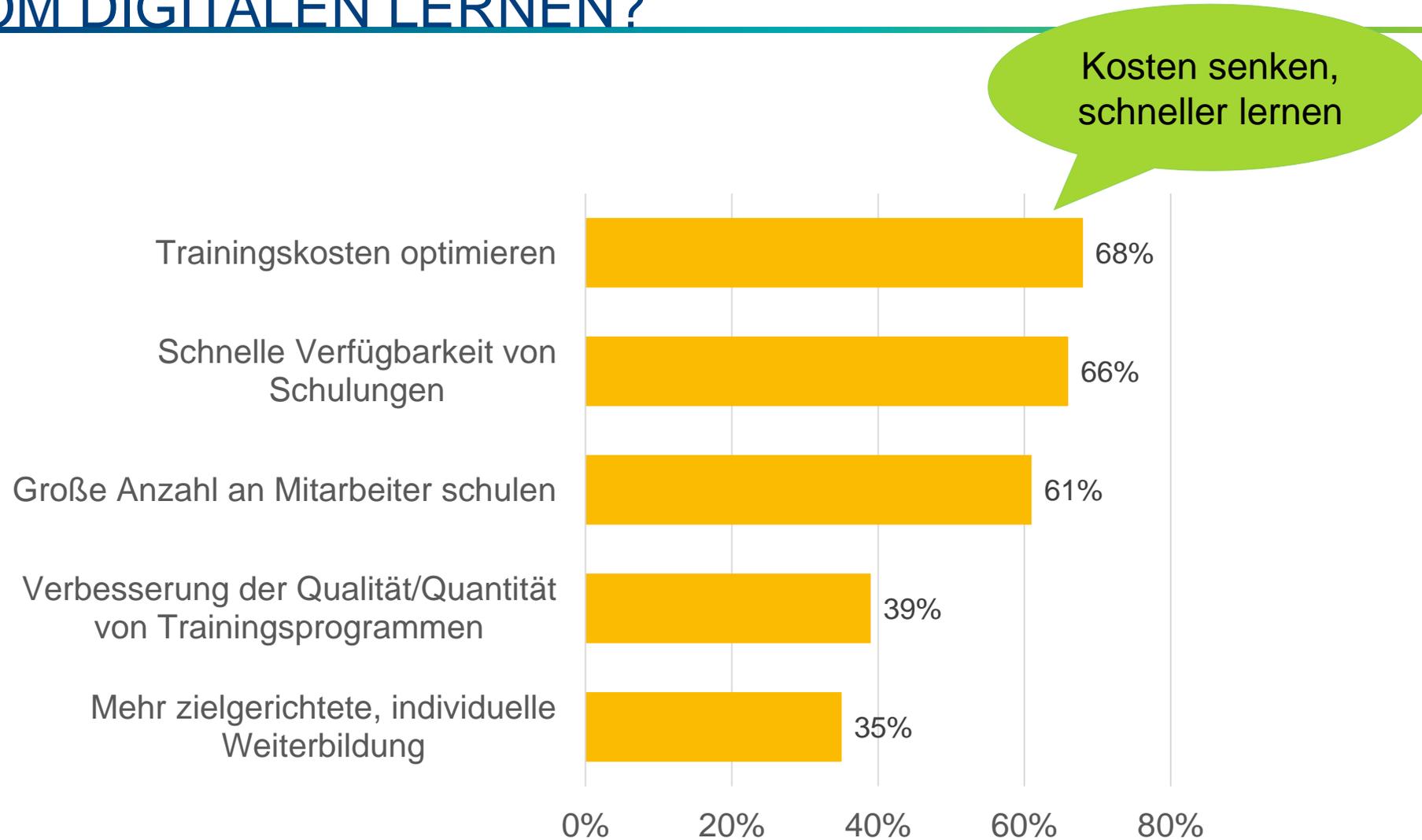


	2013		2015	
Alter	unter 25 Jahren	32 %	→	36 %
	25 – 39 Jahre	36 %	→	49 %
	40 – 54 Jahre	35 %	→	41 %
	über 55 Jahre	24 %	→	32 %

# DIGITALISIERUNG UND TÄTIGKEITSVERÄNDERUNGEN



# WELCHE VORTEILE ERWARTEN UNTERNEHMEN VOM DIGITALEN LERNEN?

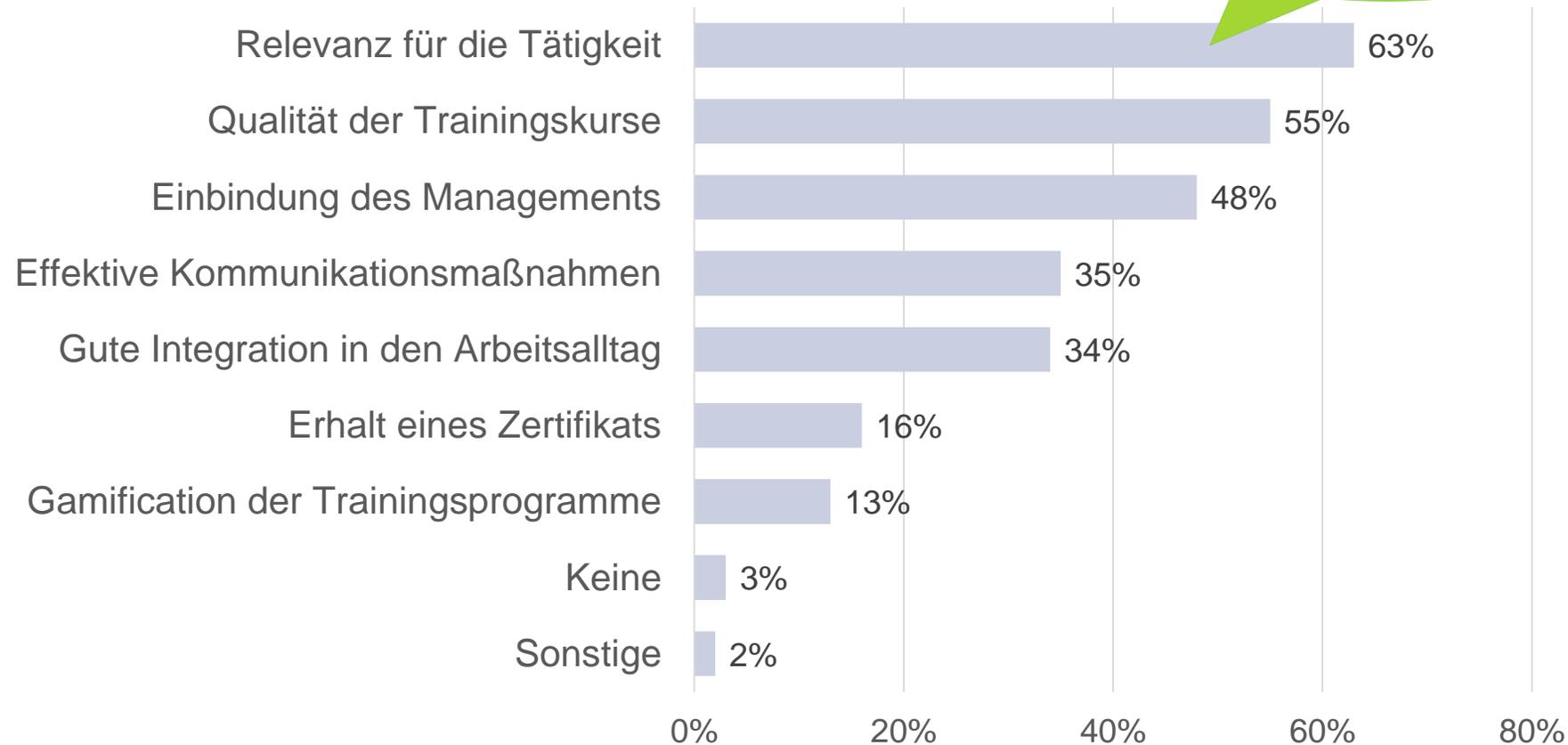


# WAS SIND DIE THEMENGEBIETE, IN DENEN SIE DIGITALES LERNEN EINSETZEN?



# WAS SIND DIE WICHTIGSTEN ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIGITAL LEARNING?

Lernen muss sich integrieren lassen.



# BLENDDED LEARNING = PRÄSENZ + ONLINE-LEARNING

## **Vorteile:**

- Kostengünstig
- Gut in den Arbeitsalltag integrierbar (z.B. alle 6-8 Wochen 1-2 Std. Seminar, einmal pro Woche virtuelles Seminar, ansonsten für sich alleine lernen)
- Im Online-Kurs place, pace, path, time frei wählbar
- Besonders gut für kleinere Gruppen

## **Nachteile:**

- Nicht für alle geeignet, denn man muss selbstständig und strukturiert arbeiten können
- Interaktion in der Gruppe und mit Betreuern wichtig
- Hohe Abbruchquote

# DETERMINANTEN DER NUTZUNG VON E-LEARNING IN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG (JANSSEN ET AL. 2018)

Angaben der Betriebe im April/Mai 2016

Investitionen in Arbeitswelt 4.0-Technologien	0,182 ***	(0,030)
Anteil geringqualifizierte Beschäftigte	-0,532 ***	(0,068)
Anteil über 50-jährige Beschäftigte	-0,229 ***	(0,053)
Anteil Frauen	-0,002 ***	(0,000)
Betriebsgröße		
1 bis 9 Beschäftigte	(Referenz)	
10 bis 49 Beschäftigte	-0,200 ***	(0,034)
50 bis 199 Beschäftigte	-0,011	(0,057)
200 und mehr Beschäftigte	-0,062	(0,122)
Hohe Weiterbildungskosten	0,054	(0,130)
Zunehmende Weiterbildung im Bereich IKT	0,077 *	(0,033)
Zunehmende Weiterbildung in überbetrieblichen Fähigkeiten	0,138 ***	(0,029)
Berufsbegleitende Höherqualifizierung	-0,043	(0,030)

Branche		
Sekundärer Sektor - nicht wissensintensiv	(Referenz)	
Sekundärer Sektor - wissensintensiv	0,101	(0,090)
Tertiärer Sektor - nicht wissensintensiv	0,263 ***	(0,033)
Tertiärer Sektor - wissensintensiv	0,397 ***	(0,050)
IKT-Sektor	0,312 **	(0,108)
N	1.039	

Standardfehler in Klammern

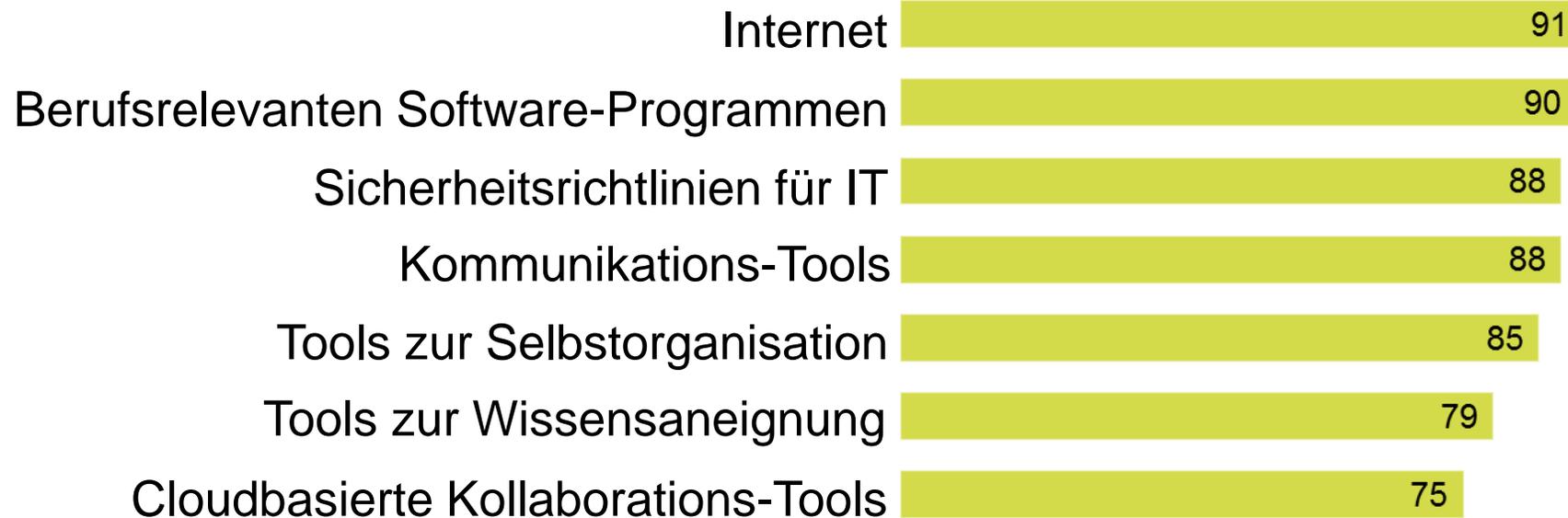
Quelle: IAB-ZEW-Betriebsbefragung zur „Arbeitswelt 4.0“.

© IAB

# DIGITALE SKILLS FÜR DAS ARBEITEN 4.0

---

Wie wichtig ist in der digitalisierten Arbeitswelt der sichere Umgang mit...?  
(Anteile in Prozent)



Quelle: Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2017“ (TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt)

# DIGITALE MEDIEN IM UNTERRICHT

---

- 91 % der Lehrer in der EU sind der Meinung, dass digitale Medien im Unterricht zu mehr Motivation führen.
- Neue, digitale Formen der Wissens- und Informationsvermittlung ermöglichen individualisiertes Lernen unabhängig von Institutionen und Orten. Voraussetzung dafür sind digitale Kompetenzen und niederschwellige Zugänge.

# ZWISCHENRESÜMEE I

---

- Im internationalen Vergleich ist die Weiterbildungs-beteiligung in Deutschland unterdurchschnittlich.
- Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung hat in den letzten Jahren abgenommen.
- Es gibt große Unterschiede in der Weiterbildungs-beteiligung verschiedener Personen- bzw. Betriebsgruppen.
- Aktuelle, repräsentative Befragungen von Beschäftigten zeigen, dass die Digitalisierung die beständige Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen erfordern.

## ZWISCHENRESÜMEE II

---

- Gründe können in Veränderungen der Arbeitsaufgabe, der Unternehmensorganisation, dem Arbeitsplatzwechsel sowie der Entstehung und dem Wegfall von Arbeitsplätzen liegen.
- Seit der Großen Rezession hat die Weiterbildungsbeteiligung von qualifizierten Beschäftigten, solchen in einfachen Tätigkeiten und auch bei Älteren stark zugenommen.
- Die berufliche Ausbildung sollte auf analytische, interaktive und manuelle Nicht-Routine-Tätigkeiten fokussiert werden.
- Digitales Lernen soll v.a. die Kosten senken, die schnelle Verfügbarkeit von Kursen erhöhen und viele Mitarbeiter erreichen.

# GRÜNDE FÜR DIE WEITERBILDUNGSABSTINENZ

---

# WARUM BETEILIGEN SICH EINZELNE PERSONENGRUPPEN NUR UNTERDURCHSCHNITTLICH AN WEITERBILDUNG?

passgenaue Weiterbildungsangebote fehlen

konzentriert auf „lohnende“ Personengruppen

  
*aus betrieblicher Perspektive*

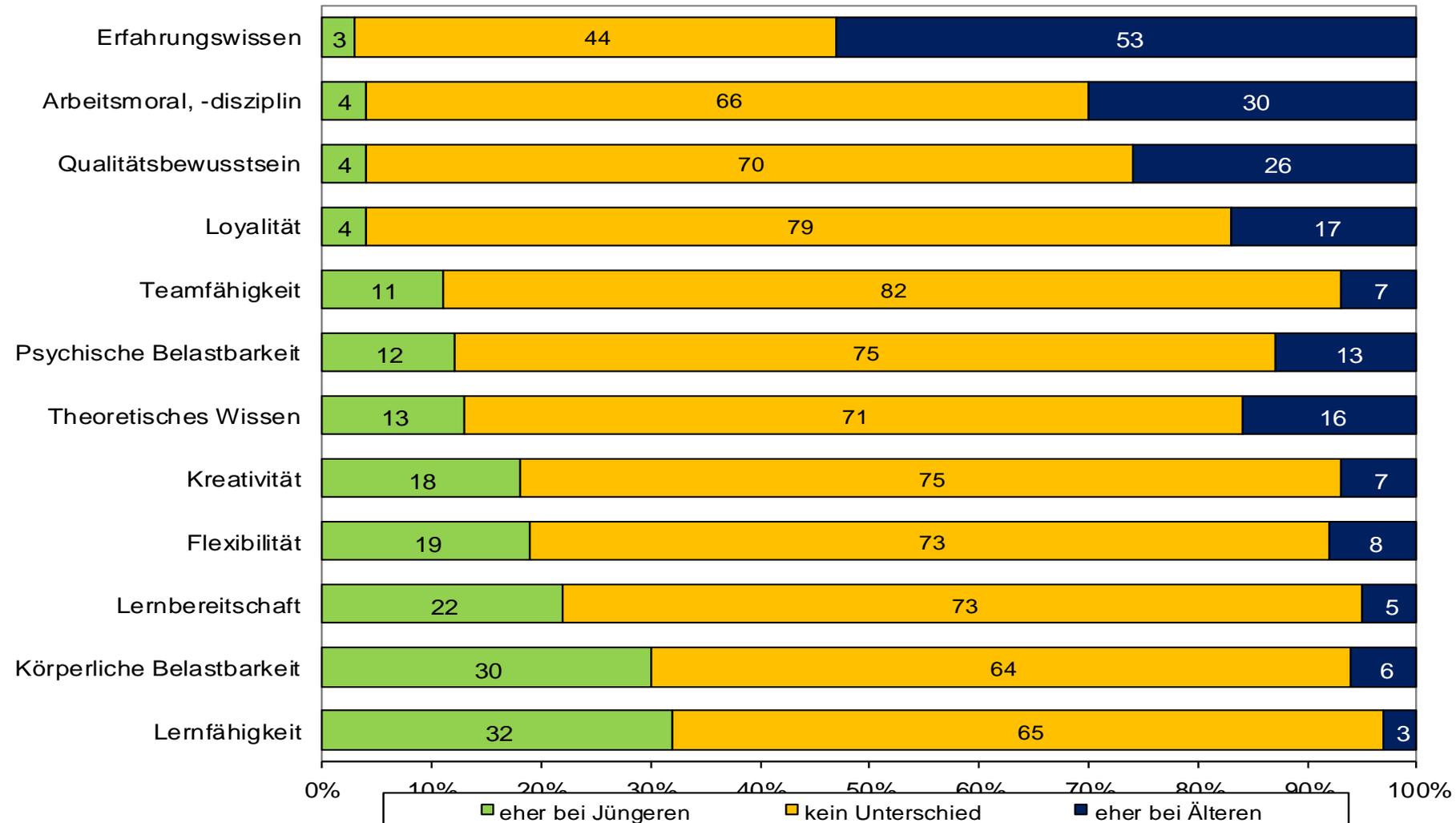
Zeithorizont der Beschäftigung zu kurz

geringe Lernfähigkeit

# WARUM BETEILIGEN SICH EINZELNE PERSONENGRUPPEN NUR UNTERDURCHSCHNITTLICH AN WEITERBILDUNG?



# VERGLEICH DER KOMPETENZEN VON JÜNGEREN UND ÄLTEREN



# STÄRKEN DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN AUS DER SICHT DER UNTERNEHMEN 2005

---

	Wichtigkeit der Kompetenzen für das Unternehmen in Prozent (sehr wichtig)	Stärken älterer Beschäftigter in Prozent (sehr stark)
Personale Kompetenz	20	22
Sozialkompetenz	30	35
Methodenkompetenz	13	20
Fachkompetenz	77	76

# BETEILIGUNG AN NON-FORMALER WEITERBILDUNG NACH WEITERBILDUNGSBEREICHEN UND -INHALTEN (JANSSEN ET AL. 2017)

Anteil der Kurse nach Geschlecht, Alter und Qualifikation, in Prozent

	Kein IKT-Bereich	IKT-Bereich	Inhalte der IKT-Kurse:						
			EDV-Dienstleistungen	Software in technischen Anwendungsgebieten	Datenbanken und Datenverwaltungssysteme	einfache Softwareentwicklung und Programmierung	Software in kaufmännischen Anwendungsgebieten	fortgeschrittene technische IT	sonstige Weiterbildungen mit grundlegenden IKT-Inhalten
<b>Geschlecht</b>									
Frauen	91,2	8,8	17,6	8,1	2,9	14,7	45,2	4,7	7,0
Männer	89,6	10,4	18,1	13,1	3,4	16,1	31,8	13,7	3,8
<b>Alter</b>									
bis 39 Jahre	92,1	7,9	16,3	11,6	4,4	18,1	33,9	12,4	3,3
40-50 Jahre	89,5	10,5	14,7	11,8	2,8	14,4	42,6	8,6	5,1
über 50 Jahre	89,9	10,1	21,5	8,7	2,6	14,5	38,4	7,3	7,1
<b>Qualifikation</b>									
Hochschulabschluss	91,7	8,3	18,8	17,5	5,0	14,7	28,5	11,3	4,4
Berufliche Ausbildung	90,1	9,9	17,2	8,9	2,7	14,7	42,6	8,4	5,5
Ohne Ausbildung	89,9	10,2	20,4	4,4	1,5	22,1	36,2	7,7	7,7
<b>Gesamt</b>	<b>90,5</b>	<b>9,5</b>	<b>17,8</b>	<b>10,5</b>	<b>3,1</b>	<b>15,4</b>	<b>38,7</b>	<b>9,0</b>	<b>5,4</b>

Anmerkung: Die Ergebnisse unterscheiden sich signifikant nach Geschlecht und zwischen allen Alters- und Qualifikationsgruppen (Signifikanzlevel 1%).

Quelle: Nationales Bildungspanel (Startkohorte 6); eigene Berechnungen (N=3.717, gewichtete Ergebnisse).

© IAB

# ZUSAMMENFASSUNG

---

- Weiterbildung hat positive Wirkungen für Betriebe, Individuen, Wirtschaft und Gesellschaft
- Bereiche der Weiterbildungsabstinenz: KMU, Geringqualifizierte und Ältere
- Organisatorische Probleme bei der Freistellung von Mitarbeitern in KMU
- Große Wertschätzung der Älteren durch die Betriebe
- Lebenslanges Lernen verhindert Lernentwöhnung
- Digitalisierung verändert die Teilnehmergruppen, den Inhalt und die Form der Weiterbildung.

# WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG FÜR BESCHÄFTIGTE

---

## **Generelle Maßnahmen**

- Ausbau informeller Lernaktivitäten, bei denen von geringeren Zugangshürden ausgegangen wird
- Intensivierung von Beratungsleistungen, die über die Angebote und den Nutzen von Weiterbildung informieren
- Weiterbildungsverbände
- Spezielle Weiterbildungsangebote für bildungsferne Gruppen

# WEITERBILDUNG GERINGQUALIFIZIERTER UND BESCHÄFTIGTER ÄLTERER ARBEITNEHMER IN UNTERNEHMEN (WEGEBAU)

---

## **WeGebAU**

Ziel: Erwerb beruflicher Qualifikationen für den allgemeinen Arbeitsmarkt

- für Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigte
- Übernahme der Kosten externer Maßnahmen für 45+
- zusätzlicher Zuschuss zum Arbeitsentgelt bei Geringqualifizierten
- Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Vertretung

# FAZIT

---

- Fördermaßnahmen zielen genau auf Problemgruppen.
- Weiterbildungsberater helfen Informationsdefizite vor allem bei KMU zu beseitigen.
- Nicht nur Alterung der Erwerbsbevölkerung erfordert stärkeres betriebliches Weiterbildungsengagement, das differenziert mit dem IAB-Betriebspanel untersucht werden wird.

# ERGEBNISSE DER PROBIT-SCHÄTZUNGEN

abhängige Variable: Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (1 = ja; 0 = nein)

Anteil Älterer	0.149	**
Qualifiziertenanteil	0.048	**
Auszubildendenanteil	1.103	**
Technischer Stand	-0.148	**
Investition in IuK	0.343	**
Investitionen in Produktionsmittel	0.190	*
Tarifbindung	-0.070	
Betriebsrat	0.217	**
Altersgemischte Arbeitsgruppen	2.261	**
Altersteilzeit	0.523	**
Fachkräfterekrutierung zukünftig schwierig	0.180	**
Abwanderung von Fachkräften befürchtet	0.179	
Pseudo-R <sup>2</sup>	0.287	
Fallzahl	12325	

Signifikanz: \* p < 0.05, \*\* p < 0.01

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006