Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **2.6.104**

Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen (Leonardo-Projekt)

Projektbeschreibung

Dick Moraal
Dietmar Klein
Gudrun Schönfeld
Tanja Schönfeld

Laufzeit IV/2004 bis III/2006

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2602
Fax: 0228 / 107 - 2979
E-Mail: moraal@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, im November 2004

1. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Der Anteil älterer Menschen in der Bevölkerung in Europa nimmt stetig zu. Zwei gegensätzliche Bewegungen spielen dabei eine entscheidende Rolle: Die Geburtenraten sind niedrig und die Lebenserwartung steigt. Eine alternde Bevölkerung muss aber nicht unbedingt bedeuten, dass auch die Erwerbsbevölkerung in gleichem Maße altert. In vielen Ländern Europas ist die Beschäftigung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren gering, und bisher konnte auch nur eine mäßige Erhöhung der Beschäftigungsquote erreicht werden. Ältere Erwerbstätige stellen demnach ein bislang unzureichend genutztes Potenzial des Arbeitsmarktes dar. Der Europäische Rat von Stockholm (2001) beschloss daher, als „EU-Ziel vorzusehen, dass die durchschnittliche EU-Erwerbsquote älterer Männer und Frauen bis 2010 auf 50% angehoben wird“[1]. Allerdings lagen 2001 nur vier Länder (Dänemark, Portugal, Schweden und Großbritannien) über dieser 50%-Schwelle. In Belgien, Italien, Luxemburg und Österreich gingen dagegen nicht einmal ein Drittel der älteren Menschen einer Erwerbstätigkeit nach. Im EU-Durchschnitt arbeiteten 2001 nur 39% der Bevölkerung zwischen 55 und 64 Jahren, etwa 3% waren arbeitslos und 59% nicht erwerbstätig. Die europäische Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) zeigt, dass nur knapp 28% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von über 55 Jahren ihr letztes Arbeitsverhältnis beendet haben, weil sie das Regelrentenalter erreichten, dagegen gingen 29% in den Vorruhestand, 12% wurden entlassen und 15% schieden wegen Krankheit oder Behinderung aus (Durchschnitt im Zeitraum 1995-2002, % aller angegebenen Gründe).

Berufliche Weiterbildung ist ein wichtiges Element lebenslangen Lernens und für die Bewältigung der technischen, wirtschaftlichen, demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen von großer Bedeutung. Sie ist für den Erhalt des Humankapitals und zur Aneignung neuen Wissens unerlässlich. Die Bildungsminister der OECD-Staaten haben sich 2001 auf eine gemeinsame Aufgabe verständigt: „Investing in Competencies for All“. Das gemeinsam angestrebte Ziel ist ein höheres Qualifikationsniveau der Bevölkerung in den einzelnen Ländern, verbunden mit einer sozial gerechteren Verteilung. Derzeit ist die Weiterbildungsbeteiligung für verschiedene Personengruppen höchst unterschiedlich verteilt. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören zu den Gruppen, die in deutlich geringerem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Die Kausalität der beiden beschriebenen Befunde - geringerer Anteil an Beschäftigung und geringe Beteiligung an Weiterbildung bei älteren Arbeitsnehmern - ist bisher noch ungeklärt. Es muss offen bleiben, ob die geringe Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitskräfte eher Ursache oder Folge des niedrigen Erwerbsaustrittsalters ist. Es ist jedoch in jedem Fall zu vermuten, dass beide in einem engen Zusammenhang stehen.

Im Zuge der demografischen Entwicklung wird der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in höherem Lebensalter zunehmen, gleichzeitig ist eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bzw. ein späterer Übergang in den Ruhestand zu erwarten. Das bedeutet, dass die beruflichen Qualifikationen älterer Erwerbstätiger über einen längeren Zeitraum zu fördern sind. Daher ist es ein wichtiges Ziel, Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb auch für die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereit zu stellen.

---

[1] Siehe http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_de.htm

In Klein- und Mittelbetrieben stellt eine Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter nur selten eine Option der Personalpolitik dar. Diese Grundhaltung führt zu einer Unterinvestition, häufiger noch zu einer Abstinenz im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, v.a. auch in Bezug auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In Klein- und Mittelbetrieben ist jedoch von einer Vielfalt informeller Arbeitspolitiken auszugehen, die – zielgerichtet eingesetzt - Ansatzpunkte für beschäftigungsstabilisierende Qualifizierung in höherem Lebensalter bieten könnten.

Forschungsstand

Die Forschung über die Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird durch die unbefriedigende Datenlage erschwert. Die Darstellung des Weiterbildungsgeschehens kann sich nur zum Teil auf die Ergebnisse amtlicher Statistik stützen – eine umfassende Gesamtstatistik fehlt. In Deutschland z.B. existieren unterschiedliche weiterbildungsstatistische Quellen nebeneinander, die nicht oder nur partiell kompatibel sind. Empirische Befunde liegen v.a. aus Personenbefragungen (Berichtssystem Weiterbildung / Sozio-ökonomisches Panel) vor, die sich sowohl auf die individuelle als auch die betriebliche Weiterbildung beziehen. Die Daten des IAB-Betriebspanels von 2002 geben zum ersten Mal spezifische Informationen zur betrieblichen Weiterbildung Älterer auf der Basis repräsentativer Betriebsdaten.[2] Im Rahmen des Forschungsprojektes 3.4.106 „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) – im Kontext lebensbegleitenden Lernens“ wurde im Referenz-Betriebs-System eine Umfrage zur betrieblichen Weiterbildung älterer Beschäftigter durchgeführt.

Ein Schwerpunkt von Forschungsprojekten zum Thema „ältere Arbeitnehmer“ lag bisher bei Strategien der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung. Forschungsprojekte in diesem Zusammenhang befassten sich in erster Linie mit Einstellungsbarrieren in Unternehmen bezogen auf ältere Mitarbeiter und eine Sensibilisierung für die altersstrukturelle Entwicklung.[3] Im Zuge der Diskussionen um den Erhalt der Innovationsfähigkeit von Unternehmen bei alternden Belegschaften, den Wissens- und Erfahrungsverlust, den die Frühverrentungspolitik zum Teil hinterlassen hat, und erste Anzeichen eines Fachkräftemangels, der in einigen Bereichen sichtbar wird, gewinnen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen immer größere Bedeutung. Zu diesem Schluss kommt auch ein Forschungsprojekt[4] des BIBB aus dem Jahr 2001. Themen, die im Rahmen von Forschungsprojekten und Modellversuchen untersucht wurden, waren z.B. die stärkere Nutzung der Kompetenzen älterer Arbeitnehmer für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Förderung des Wissens- und Erfahrungstransfers zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten.[5]

Ein weiteres Thema von Forschungsprojekten waren Qualifizierungs- und Weiterbildungskonzepte speziell für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei wurden z.B. die

---

[2] Vgl. BELLMANN, Lutz; LEBER, Ute: Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung. In: G. Schmid, M.; Gang, P.; Kupka (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel. - Nürnberg 2004 - (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 286), S. 19-35

[3] Vgl. KOLLER, Barbara; GRUBER, Hannelore: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. - In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2001) Heft 4, S. 479-505

[4] Vgl. hierzu das BIBB Forschungsprojekt 1.1.005 „Berufliche Entwicklung, Qualifizierung und Perspektiven in der zweiten Hälfte des Berufslebens – betriebliche und berufsbiographische Sichtweisen Älterer.“

[5] Vgl. hierzu das BIBB-Forschungsprojekt 2.3.007 „Betriebliche Strategien zum Transfer von Qualifikationen und Erfahrungen zwischen Generationen“ und HÜBNER, Werner, KÜHL, Alexander, PUTZING, Alexander: Kompetenzerhalt und Kompetenzentwicklung älterer Mitarbeiter im Unternehmen (QUEM-report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung 84), 2003

Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungschancen untersucht.[6] Darüber hinaus gab es Projekte, die den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zum Thema hatten. Auch wurde mit ersten Ansätzen zur Entwicklung altersspezifischer Qualifizierungsangebote im Rahmen von Modellversuchen begonnen.[7]

Im internationalen Vergleich versuchte das Leonardo-Projekt „Work Age - Alternsgerechte Bildung und Arbeit für Europa“ zur Integration älterer Arbeitspersonen und zum Ressourcenerhalt für Unternehmen beizutragen und stellte die Situation in sieben Ländern dar.[8] Im Rahmen des Projektes „Proage – Die demografische Herausforderung meistern – Innovationsfähig mit alternder Bevölkerung“ wurden Handlungsperspektiven und Empfehlungen entwickelt, die eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit ermöglichen sollen.[9]

Forschungsziele

Ziel des Projekts ist die Förderung der beruflichen Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im kleinbetrieblichen Segment zur Stabilisierung der Alterserwerbstätigkeit. Das Projekt begründet sich in der empirisch festgestellten geringen Beteiligung der Zielgruppe an Qualifizierung, in der in kleinbetrieblichen Strukturen ausgeprägten Unterinvestition in Humankapital, und in den Defiziten in den regionalen Supportstrukturen für die Zielgruppe und das Zielsegment aufgrund von fehlenden Erfahrungen in der beruflichen Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Nutznießer des Projekts sind Betriebe, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und an der Qualifizierung beteiligte regionale Einrichtungen. Das Projekt betrachtet die Förderung der beruflichen Weiterbildung in diesem Segment als Aufgabe der regionalen Strukturentwicklung und damit in einer betriebsübergreifenden Sichtweise. Zielsektor ist vor allem die Gruppe der Klein- und Mittelbetriebe, für die eine Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter nur selten eine Option der Personalpolitik darstellt. Auf der Personenebene besteht Bedarf an altersspezifischen Angeboten zur beruflichen Weiterbildung und an der Entwicklung einer Arbeits(zeit)organisation zur Realisierung von Bildungsmaßnahmen. Der betriebliche Bedarf liegt in der Anpassung des Humankapitals an veränderte personelle und externe regionale Marktbedingungen, vor allem auch im Hinblick auf die Stabilität hinsichtlich Produktion und Organisation. Die regionalen Einrichtungen der Qualifizierungsförderung, die bisher mit dem Segment der älteren Arbeitnehmer nur wenig befasst sind, sollen ebenfalls in das Projekt einbezogen werden. Auf diese Weise sollen auf regionaler Ebene Supportstrukturen für Teilnehmer, Unternehmen und Weiterbildungsanbieter entwickelt werden, die ein bedarfsangepasstes Weiterbildungskonzept für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben unterstützen.

Die vier wichtigsten Projektziele sind:

- Internationaler Vergleich von Beispiel-Regionen im Hinblick auf Beschäftigungsstrukturen, Maßnahmen und Regionalstrukturen;
- International vergleichende Regional-Analyse der endogenen und exogenen Ursachen für die Unterinvestition bzw. Abstinenz in der Weiterbildung in nicht oder gering weiterbil-

[6] Vgl. GALLENBERGER, Wolfgang: Weiterbildungsabstinenz älterer Beschäftigter in einer alternden Erwerbsbevölkerung. Opladen 2002

[7] Vgl. LAU-VILLINGER, Doris; SEITZ, Cornelia: Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen. Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen. Abschlussbericht. Hrsg.: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., Frankfurt 2002

[8] Projekt-Homepage unter http://www.diversityandbusiness.com/workage.htm

[9] Projekt-Homepage unter http://www.proage-online.de/proage/start.nsf. Vgl. BERTELSMANN STIFTUNG / Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer. Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen, Gütersloh 2003

dungsaktiven KMU und in der Zielgruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- Entwicklung von Instrumenten und Maßnahmen, die geeignet sind, die gegenwärtigen Defizite zu mindern; dazu zählen beispielsweise Instrumente der Selbstbewertung, die in Kooperation mit regionalen Einrichtungen eingesetzt und für die Entwicklung von zielgruppenspezifischen Maßnahmen verwendet werden können;
- Entwicklung von regionalen Supportstrukturen für die berufliche Qualifizierung von Erwerbstätigen in höheren Altersstufen in Klein- und Mittelunternehmen: regionale Netzwerke von Unternehmen, Bildungsträgern und Sozialpartnern, die Qualifizierungsbedarfe feststellen.

Forschungshypothesen
- Zielgruppenspezifische Weiterbildung ist ein geeignetes Mittel, eine Anhebung des Erwerbsaustrittsalters zu unterstützen;
- Regionale Supportstrukturen tragen zur Stabilisierung der Beschäftigung älterer Erwerbstätiger bei;
- Das Bild, das Unternehmen von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben, ist durch eine geringere Zuschreibung von Kompetenz geprägt (im Vgl. mit jüngeren Arbeitnehmern);
- Weiterbildungsinstitutionen bieten bislang aufgrund fehlender Nachfrage keine speziellen Veranstaltungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an.

2. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Leonardo II-Projekt ist dem Forschungskorridor 6 „Internationalität der Berufsbildung“ und dem Forschungskorridor 4 „Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft - Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung“ zugeordnet. Bei den internationalen Forschungsaktivitäten – angesiedelt im Forschungskorridor 6 - handelt es sich häufig um Querschnittsaufgaben, weiterhin ist charakteristisch, dass Kooperationsprojekte mit Partnern aus anderen Ländern durchgeführt werden. Das Projekt berücksichtigt die zunehmende Europäisierung der beruflichen Bildung und verfolgt einen internationalen komparativen Ansatz. Im Mittelpunkt des Forschungskorridors 4 stehen sowohl die Effektivität von Lehr- und Lernprozessen im Rahmen geregelter Aus- und Weiterbildung als auch die informelle Kompetenzentwicklung. Im Projekt ist eine exemplarische Bestandsaufnahme der Lehr-/Lernkonzepte für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinunternehmen in ausgewählten Ländern geplant. Analysiert werden die institutionellen Rahmenbedingungen für die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Ein regionaler Vergleichsansatz wird angestrebt. Im Projekt werden - basierend auf dieser internationalen Bestandsaufnahme - Modelle und Leitfäden zur praktischen Durchführung von Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinunternehmen entwickelt.

3. In Aussicht genommene Methoden

- Gewinnung von Strukturdaten durch die Auswertung von laufenden und abgeschlossenen Erhebungen (CVTS, IAB-Betriebspanel, Erhebungen in anderen europäischen Ländern);
- berufsbiografische Interviews mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;
- Expertengespräche in den Betrieben zur betrieblichen Personalpolitik;

- Expertengespräche mit Bildungsträgern über Aktivitäten in Klein- und Mittelbetrieben und für die Zielgruppe älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- Expertengespräche zu staatlichen und regionalen Förderprogrammen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- Betriebsfallstudien.

4. Beabsichtigte interne und externe Kooperation

Das Leonardo-Projekt wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Universität Erfurt gemeinsam koordiniert. Es baut im Bundesinstitut für Berufsbildung auf bisherigen Forschungsarbeiten der Abteilung 2 auf und soll im Arbeitsbereich 2.3 bearbeitet werden.

Interne Kooperation
Eine Kooperation mit dem Forschungsprojekt 3.4.106 „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) – im Kontext lebensbegleitenden Lernens“ wird angestrebt.

Externe Kooperation
Wie bei Leonardo-Projekten üblich wird dieses Forschungsprojekt in enger Kooperation mit Partnern aus europäischen Ländern durchgeführt:
- Lehrstuhl Prof. Husemann, Universität Erfurt, Erziehungswissenschaftliche Fakultät
- 3S Research Laboratory (Wien)
- Studiecentrum voor Ondernemerschap (EHSAL-Katholische Universität Brüssel)
- Center for arbejdsmarkedsforskning (CARMA) an der Universität Aalborg
- Kenniscentrum beroepsonderwijs arbeitsmarkt (Nijmegen)

Aufgabenverteilung
Zusammen mit der Universität Erfurt ist das BIBB für die Gesamtkoordination des Projekts verantwortlich. Das Projekt ist in fünf überlappende Arbeitsphasen unterteilt. Das BIBB ist hauptverantwortlich für die erste Phase. Die Aufgaben der Phasen II bis IV werden ausschließlich von den Partnern bearbeitet, das BIBB übernimmt hier nur beratende Funktion. An der Phase V ist das BIBB wieder beteiligt.

I. Strukturanalysen (national, transnational, regional, sektoral): Die Ergebnisse der Strukturanalyse bilden die Vorgabe für die Selektion von Branchen und Berufsbereichen für die regionalen Netzwerke.

II. Regionale Kooperation unter Beteiligung von Unternehmen (und deren älteren Beschäftigten), Bildungsträgern, regional (bzw. betrieblich) tätigen Sozialpartnern sowie öffentlichen (Förder-)Instanzen (z.B. Arbeitsverwaltung). Aufbau einer Homepage als Informations- und Kommunikationsinstrument, Entwicklung regionaler Supportstrukturen.

III. Diagnosephase: Fallstudien: Ermittlung von Beschäftigungs- und Qualifizierungspotenzial und –möglichkeiten (formal, informell, arbeitsnah) in Unternehmen, bei Beschäftigten (von Arbeitslosigkeit Bedrohten), bei regionalen Bildungsanbietern, in bestehenden regionalen Netzwerken (z.B. Modellversuche, usw.), Entwicklung und Test von Instrumenten (Leitfäden, Selbstbewertungsbogen).

IV. Interventionsphase: Aufbau von Kooperationsbeziehungen (z.B.: Unternehmen mit anderen Unternehmen, Unternehmen mit Bildungsträgern). Einsatz von Instrumenten: Leitfäden,

Selbstbewertungsbogen, Regionalkonferenzen, Bausteine für die Entwicklung konkreter Maßnahmen.

V. Transnationale Evaluation (Abschlussbericht): Zum unterschiedlichen Stand der Instrumente der (Re-)Integration älterer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in das Beschäftigungssystem unter besonderer Berücksichtigung der national unterschiedlichen Rahmenbedingungen (insbesondere die Nutzung und Zertifizierung informellen Lernens („Berufserfahrung“)) und unterschiedlicher Finanzierungsstrukturen (insbesondere der Förderung von Lernen in Eigenverantwortung). Formulierung von Perspektiven für die Sicherung der Erwerbstätigkeit im höheren Lebensalter.