

Weiterbildungsaktivitäten im Handwerk mit dem Fokus auf älteren Arbeitnehmern

Im Zuge gesellschaftlicher und ökonomischer Veränderungen erfährt die Weiterbildung seit Jahren einen stetigen Bedeutungszuwachs. Der **technologische Fortschritt**, die **Globalisierung**, **Digitalisierung** oder immer **kürzere Produktlebenszyklen** sind charakteristisch für eine kontinuierliche Beschleunigung, die von Individuen und Organisationen gleichermaßen ein hohes Maß an Wandlungsfähigkeit verlangt. Lebenslanges Lernen nimmt vor diesem Hintergrund als Schlüsselqualifikation im globalen Wettbewerb eine wichtige Rolle ein. In den Industrieländern wird die hohe Relevanz der Weiterbildung zusätzlich durch einen Trend begünstigt, der weitreichende ökonomische und sozialpolitische Konsequenzen nach sich zieht und die berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer in den Vordergrund rückt – dem demografischen Wandel.

Während der **Fachkräftemangel** als eine Folgeerscheinung des demografischen Wandels mehrfach Gegenstand der öffentlichen Diskussion ist, erfährt der **Alterungsprozess der Belegschaften** vergleichsweise geringe mediale Aufmerksamkeit. Und doch gehen beide Ereignisse Hand in Hand: Analog zur Reduzierung der Personen im Erwerbsalter steigt das Durchschnittsalter der deutschen Belegschaften in einem Zeitraum von zehn Jahren um etwa zwei Lebensjahre an. So wird für den Zeitraum zwischen 2017 und 2024 erwartet, dass die Zahl der 50-64-jährigen Erwerbstätigen erstmals mit derjenigen der 30-49-Jährigen übereinstimmt. Langfristig impliziert dieser Trend, dass das Erwerbspersonenpotenzial der Zukunft zu einem erheblichen Teil aus Menschen über 50 Jahren besteht. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre misst dieser Altersgruppe weitere Gewichtung bei.

Vor diesem Hintergrund nahm sich die vorliegende Studie insbesondere der Mitarbeitergruppe der älteren Arbeitnehmer in Handwerksbetrieben an. Die **altersbezogene Einteilung der Personengruppen** wurde so vorgenommen, dass Beschäftigte **unter 45 Jahren** als „**jüngere Arbeitnehmer**“ und Beschäftigte **ab 45 Jahren** als „**ältere Arbeitnehmer**“ bezeichnet wurden. Um die wachsende Mitarbeitergruppe der älteren Arbeitnehmer bis zu einem Alter von 67 Jahren beschäftigungsfähig zu halten, sind Weiterbildungsmaßnahmen unabdingbar. Damit entsprechende Weiterbildungsangebote bedarfsgerecht ausgestaltet werden können, war für das Handwerk zunächst einmal der **Status-Quo des Weiterbildungsverhaltens in Bezug auf ältere Arbeitnehmer** zu eruieren, was dem Ziel der vorliegenden Studie entsprach. Insbesondere sollten das Weiterbildungsverhalten, die Determinanten der Weiterbildungsteilnahme, die Weiterbildungsziele und die Umstände, unter denen Weiterbildung im Handwerk stattfindet, ermittelt werden. Zum Status-Quo des Weiterbildungsverhaltens im Handwerk lagen bisher nur wenige Erkenntnisse vor, auf denen die vorliegende Studie aufbauen hätte können, jedoch existieren verschiedene Datenquellen, die auf ihre Nutzbarkeit für die empirischen Analysen dieser Untersuchung hin überprüft wurden.

Für die Zwecke dieser Studie wurde schließlich der Datensatz „**WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens**“ herangezogen. Bei diesem Datensatz handelt es sich um ein Panel, das aufgrund der Integration von Betriebs- und Personendaten die wohl **umfassendste Informationsgrundlage zum beruflichen Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und deren Arbeitnehmern in Deutschland** liefert. Das Stichprobendesign des WeLL-Datensatzes setzt sich aus zwei Teilen zusammen. In einem ersten Schritt wurden 149 Betriebe aus dem IAB-Betriebspanel anhand festgelegter Kriterien, wie der Betriebsgröße, der Branche, dem Standort und der Weiterbildungs- sowie Investitionsaktivität, ausgewählt. Im Rahmen einer Längsschnittbefragung wurden insgesamt 7.930 Beschäftigte ebenjener Unternehmen von 2006 bis einschließlich 2010 einmal jährlich telefonisch zu ihrem beruflichen Weiterbildungsverhalten, ihrer Erwerbsbiografie und weiteren demografischen Angaben interviewt. Durch eine Verknüpfung der erhobenen Individualdaten mit den Daten aus dem IAB-Betriebspanel ergibt sich der sog. Linked-Employer-Employee-Datensatz, der umfassende Informationen über innerbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten vermittelt. Wie bereits erwähnt, kann innerhalb des IAB-Betriebspanels eine Identifikation von Handwerksbetrieben erfolgen,

so dass der Linked-Employer-Employee-Datensatz in seiner Gesamtheit schließlich eine beispiellose Möglichkeit bot, Analysen zum Weiterbildungsverhalten mittels verknüpfter Betriebs- und Beschäftigtendaten im Handwerk durchzuführen. Die im Rahmen dieser Studie gewonnen Auswertungen, Analysen und Ergebnisse basieren deshalb auf diesem Datensatz.

Für die Analysen der vorliegenden Studie wurden, über die Untersuchungsjahre 2006 bis 2010 hinweg, Weiterbildungsinformationen von 2.335 Beschäftigten des Handwerks sowie 12.817 Beschäftigten des Nicht-Handwerk verwendet. Diese Stichprobe umfasste in etwa gleich viele jüngere und ältere Arbeitnehmer aus dem Handwerk. Hinsichtlich des **Geschlechts** dominierten bei den Befragten im Handwerk männliche Teilnehmer. Da hinsichtlich des Geschlechts dieselbe Verteilung auch in der Stichprobe des Nicht-Handwerk vorzufinden war, konnte bei einem Vergleich der Auswertungen beider Wirtschaftszweige ausgeschlossen werden, dass unterschiedliche Ergebnisse aufgrund unterschiedlicher Stichprobenzusammensetzungen entstehen würden. Insgesamt wies ein Großteil der Befragten des Handwerks eine **Berufserfahrung** mit 20 Jahren und mehr auf. Im Vergleich zum Nicht-Handwerk zeigte sich, dass das Handwerk im Rahmen der zugrunde gelegten Stichprobe einen deutlich höheren Anteil an Beschäftigten aufwies, die eine lange **Betriebszugehörigkeit** von 20 Jahren und mehr besaßen.

Auf die Stichprobencharakterisierung aufbauend, fanden im Rahmen der Studie weiterführende Analysen statt, um schließlich die festgelegten Forschungsfragen beantworten zu können. Werden diese Ergebnisse nochmals insbesondere im Hinblick auf ältere Beschäftigte des Handwerks zusammengefasst, ergeben sich die nachfolgend aufgeführten **12 Hauptaussagen der Studie**:

- (1) Die **Quote formaler Weiterbildungsaktivitäten** von älteren Arbeitnehmern des Handwerks liegt bei ca. 38,50%.
- (2) Ältere Arbeitnehmer im Handwerk werden im Hinblick auf den Einbezug in **formale Weiterbildungsaktivitäten** gegenüber ihren jüngeren Kollegen **nicht benachteiligt**.
- (3) Ältere Arbeitnehmer im Handwerk werden seltener als jüngere Beschäftigte bei **nicht-formalen und informellen Weiterbildungen** berücksichtigt; häufigste Maßnahmen stellen für ältere Arbeitnehmer in diesem Bereich **direkte Weiterbildungen am Arbeitsplatz** sowie **Fachvorträge** dar.
- (4) Im Hinblick auf den **Kontext** der Weiterbildung erhalten ältere Mitarbeiter häufiger im und durch das Unternehmen selbst angebotene Weiterbildungen („**interne**“ **Weiterbildung**: 33,25%) als solche, die durch externe Träger („**externe**“ **Weiterbildung**: 19,19%) angeboten werden.
- (5) Ältere Mitarbeiter im Handwerk werden überwiegend mit einer **Dauer** von unter vier Wochen weitergebildet (83,26%).
- (6) Der **Anstoß für die Weiterbildung** geht bei älteren Mitarbeitern im Handwerk überwiegend vom Unternehmen aus (49,14%), während Handwerksbetriebe bei jüngeren Angestellten eine noch stärkere Initiative an den Tag legen (55,89%).
- (7) Bei ca. 93% der Weiterbildungen älterer Arbeitnehmer im Handwerk werden die **Kosten** vom Betrieb getragen. Damit werden ältere Beschäftigte im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen nicht schlechter gestellt.
- (8) Ältere Beschäftigte im Handwerk verbinden mit Weiterbildung überwiegend die **Ziele**, dadurch ihre Leistungsfähigkeit zu erhöhen, den Erwartungen zu entsprechen und sich an neue Anforderungen anpassen zu können.
- (9) Hinsichtlich der **Realisierung** der mit Weiterbildung in Verbindung gebrachten **Ziele** sind ältere Arbeitnehmer im Handwerk nach der Weiterbildung überwiegend darüber enttäuscht, angestrebte Verdienstziele, die Sicherung des Arbeitsplatzes oder die bessere Leistungsfähigkeit nicht (vollumfänglich) erreicht zu haben.
- (10) **Weiterbildungsschwerpunkte** älterer Arbeitnehmer im Handwerk bilden die Bereiche EDV, Technik und Kommunikation.

- (11) Mit einer **Absagequote** von 8,41% sind ältere Arbeitnehmer im Handwerk insgesamt am seltensten davon betroffen, an geplanten Weiterbildungen doch nicht teilnehmen zu können.
- (12) **Absagen** von Weiterbildungsmaßnahmen **begründen** ältere Arbeitnehmer im Handwerk damit, dass ihnen das Lernen am Arbeitsplatz ausreichen würde und sie zudem mit der Weiterbildung keine Verbesserung ihrer Aufstiegsmöglichkeiten herbeiführen könnten.

Die vollständige Publikation mit dem Titel „Weiterbildungsaktivitäten im Handwerk mit dem Fokus auf älteren Arbeitnehmern“ von Andrea Greilinger & Daniel Dietz ist auf der Internetseite des Ludwig-Fröhler-Instituts (www.lfi-muenchen.de) unter den betriebswirtschaftlichen Veröffentlichungen kostenlos für den Download verfügbar.

Kontakt: Ludwig-Fröhler-Institut
Dr. Andrea Greilinger
Max-Joseph-Str. 4
80333 München
T: +49 (0)89 - 51 55 60 - 84
F: +49 (0)89 - 51 55 60 - 77
E-Mail: greilinger@lfi-muenchen.de