

# **Weiterbildung älterer Beschäftigter IAB-Betriebspanel und Adult Education Survey im Vergleich**

**Andreas Koch**



# Weiterbildung älterer Beschäftigter IAB-Betriebspanel und Adult Education Survey im Vergleich<sup>1</sup>

*Andreas Koch, IAW Tübingen*

## **Inhalt**

1	Warum ist betriebliche Weiterbildung Älterer ein wichtiges Thema?.....	2
2	Die Datenquellen .....	3
3	Ergebnisse .....	6
4	Zusammenfassung und Fazit.....	10
5	Quellen.....	11

---

<sup>1</sup> Dieser Text ist im Rahmen der Vorbereitung der zweiten Ausgabe des „Fortschrittsreport Altersgerechte Arbeitswelt“ entstanden, dessen Erstellung das IAW im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wissenschaftlich begleitet. Für kritische Anmerkungen und hilfreiche Hinweise danke ich Bernhard Boockmann, Günther Klee, Ludger Lindlar und David Voges. Ute Leber (IAB) danke ich für die Beantwortung spezieller Fragen zum IAB-Betriebspanel. Für Unterstützung bei der Aufbereitung und Auswertung der AES-Daten danke ich Sebastian Schiefer. Die Verantwortung für die Inhalte des Artikels liegt beim Autor.

# 1 Warum ist betriebliche Weiterbildung Älterer ein wichtiges Thema?

Die Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter ist in den vergangenen Jahren in Deutschland und in vielen anderen Industrienationen stark angestiegen. Während noch im Jahr 2000 die Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen bei 48,5 % lag, stieg dieser Wert bis zum Jahr 2010 auf 66,1 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 7). Diese Erhöhung der Erwerbsbeteiligung hat eine Reihe von Ursachen, zu denen unter anderem die grundsätzliche Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung, die erhöhte Lebenserwartung sowie die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen gehören. Für die gesamte Wirtschaft, aber auch für viele Betriebe ist die steigende Erwerbsbeteiligung Älterer ein wichtiges Handlungsfeld, um dem künftig zu erwartenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Für eine nachhaltige Gestaltung des erwähnten Wandels und zur Sicherung der Fachkräftebasis sind jedoch künftig sowohl von politischer wie auch von betrieblicher Seite verschiedene flankierende Maßnahmen nötig. Ein wichtiges Instrument ist dabei die betriebliche Weiterbildung. Passende Weiterbildungsmaßnahmen sind ein wichtiger Baustein, der den Betrieben *und* den Beschäftigten helfen kann, mit den sich immer schneller verändernden und immer mehr auf Wissen ausgerichteten „technologischen, inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten“ (vgl. Wotschack et al. 2011, S. 541). Damit ist Weiterbildung für den einzelnen Beschäftigten ein wichtiges Mittel zur Erhaltung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und für die Betriebe eine Strategie gegen den Fachkräftemangel.

Vorhandene Daten zeigen, dass trotz insgesamt positiver Entwicklung ältere Beschäftigte immer noch seltener als jüngere Beschäftigte an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen – in besonderem Maße gilt dies für kleine und mittlere Betriebe (vgl. BMAS 2011, S. 30 sowie für Baden-Württemberg Bohachova/Klee 2012a, S. 26ff). Allerdings ist hierbei auch eine differenzierte Betrachtung notwendig: So zeigen insbesondere die personenbezogenen Daten des Berichtssystems Weiterbildung (BWS) und des Adult Education Survey (AES), die auch im weiteren Verlauf dieses Papiers wieder aufgegriffen werden, dass ältere Beschäftigte zwar tendenziell weniger häufig in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen sind, dass dies aber vor allem die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen betrifft. Innerhalb der jüngeren Altersgruppen gibt es hingegen nur geringe Unterschiede (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 53f).

Im zeitlichen Verlauf hat die Weiterbildungsbeteiligung Älterer in den vergangenen Jahren zugenommen – während sie in anderen Altersklassen weitgehend stabil geblieben ist (vgl. Bilger/Rosenblatt 2011, S. 6). Andere Studien zeigen, dass Ältere zwar deutlich weniger häufig an Umschulungen, Einarbeitungen in eine neue Arbeit oder an einer auf einen beruflichen Aufstieg gerichteten Weiterbildung teilhaben, dass sie aber häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen zur Anpassung an neue Aufgaben im Beruf (fast 50% gegenüber etwa 30% bei den Jüngeren) teilnehmen (vgl. Lois 2007, S. 13f).

Dennoch zeigen die personenbezogenen Daten auch, dass immer noch mehr als die Hälfte der älteren Beschäftigten nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen kann und/oder teilnimmt. Zu noch geringeren Weiterbildungsquoten kommen Studien auf der Grundlage von Betriebsdaten. So zeigen beispielsweise Bellmann/Leber (2011, S. 170ff) auf Basis von repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels (s.u.) für das Jahr 2008, dass zwar knapp die Hälfte aller Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen anbietet, dass aber nur in 7 % der Betriebe ältere Beschäftigte explizit in die Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen sind. Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte werden sogar nur von einem von hundert Betrieben angeboten. Große Unterschiede zeigen sich dabei hinsichtlich der Betriebsgröße, mit geringen Werten in den kleinen Betrieben und recht hohen Werten bei den Großbetrieben. Diese niedrige formelle Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter zeigt zwar die geringe Verbreitung gezielter personalpolitischer Maßnahmen, sie erlaubt aber keine Aussagen über eventuell vorhandene individuelle und/oder bedarfsorientierte Förderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Bohachova/Klee 2012a, S. 43).

Im vorliegenden Papier werden vor dem Hintergrund der dargestellten Erkenntnisse zwei wichtige Datenquellen zur Weiterbildung – das IAB-Betriebspanel und der Adult Education Survey – einander gegenübergestellt. Dabei werden ausgewählte und vergleichbare deskriptive Ergebnisse zur Frage der Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter dargestellt und vorhandene Unterschiede vor dem Hintergrund der methodischen Besonderheiten der beiden Datensätze diskutiert.

Im nächsten Abschnitt werden zunächst die methodischen und inhaltlichen Besonderheiten der beiden Datensätze vorgestellt. Abschnitt 3 stellt ausgewählte Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung in vergleichender Perspektive dar und in Abschnitt 4 wird ein Fazit gezogen.

## 2 Die Datenquellen

Zur Bedeutung von Weiterbildung speziell mit Blick auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es für Deutschland mehrere Datenquellen mit relevanten Informationen<sup>2</sup>, von denen im Folgenden zwei näher betrachtet werden: das *IAB-Betriebspanel* (für nähere Angaben vgl. <http://betriebspanel.iab.de>) und der *Adult Education Survey* (AES). Einen Überblick über die Merkmale der beiden Datensätze unter besonderer Berücksichtigung der Weiterbildung älterer Beschäftigter gibt Tabelle 1.

---

<sup>2</sup> Neben den hier betrachteten Quellen enthalten auf betrieblicher Ebene auch der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) oder die IW-Weiterbildungserhebung Informationen zur Weiterbildung älterer Beschäftigter. Auf personenbezogener Ebene sind zudem das Sozioökonomische Panel (SOEP), der Mikrozensus oder die Befragungsdaten der Studie „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) zu nennen (vgl. auch Anger et al. 2012, S. 8f).

**Tabelle 1: Weiterbildungsaspekte im IAB-Betriebspanel und im AES im Vergleich**

	IAB-Betriebspanel	Adult Education Survey (AES)
<b>Art des Datensatzes</b>	Jährliche repräsentative Befragung von rund 16.000 <b>Betrieben</b> in Deutschland.	Europaweite repräsentative Befragung zum Thema lebenslanges Lernen, für die in Deutschland in den Jahren 2007 und 2010 jeweils etwa 7.000 <b>Personen</b> befragt wurden.
<b>Art der Weiterbildung</b>	Nur <b>betrieblich geförderte Weiterbildung</b> wird erfasst (Kriterium: Kosten werden vom Betrieb übernommen bzw. Mitarbeiter wird freigestellt).	Differenzierung zwischen <b>betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung</b> ist möglich, da es sich um eine Personenbefragung handelt.
<b>Definition „Weiterbildung“, abgefragte Sachverhalte und Personengruppen</b>	<p>Im IAB Betriebspanel wird abgefragt, ob Beschäftigte mit einem Alter ab 50 Jahren in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einbezogen sind und/oder ob es spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für diese Personengruppe gibt. Gefragt wird ferner, welcher Anteil aller Weiterbildungsteilnehmer im Betrieb zum Zeitpunkt der Weiterbildungsmaßnahme 50 Jahre oder älter war.</p> <p>Unter den Begriff der Weiterbildung fällt (die genannten Items werden jedoch nicht getrennt abgefragt):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Externe und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare</li> <li>- Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)</li> <li>- Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messerveranstaltungen u. ä.</li> <li>- Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)</li> <li>- Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher)</li> <li>- Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppen</li> <li>- Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.</li> </ul>	<p>Die individuelle Weiterbildungsaktivität wird anhand der Teilnahme an (Weiter-)Bildungsveranstaltungen (<i>non-formal education</i>) in den letzten 12 Monaten berichtet. Darunter fallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurse und Lehrgänge mit einer Dauer von mehr als einem Tag</li> <li>- Kurzzeitige Bildungsveranstaltungen: Vorträge, Schulungen, Seminare, Workshops mit einer Dauer von bis zu einem Tag</li> <li>- Schulungen oder Training am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, Kollegen, Trainer oder Medien-Lernprogramme</li> <li>- Privatunterricht in der Freizeit (z.B. Fahrschule, individuelle Trainerstunden, Musikunterricht, Nachhilfestunden)</li> </ul> <p>Erfasst wird dabei auch, ob die Aktivität ganz oder teilweise während der Arbeitszeit stattfindet und ob anfallende Kosten ganz oder teilweise vom Arbeitgeber getragen werden (darüber Identifikation von betrieblicher Weiterbildung).</p>
<b>Erfasste Personengruppen</b>	Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (abhängig Beschäftigte) in den befragten Betrieben.	Gesamtbevölkerung, Differenzierung nach verschiedenen Arten von Erwerbstätigen ist möglich.
<b>Differenzierungsmöglichkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Branchen</li> <li>- Betriebsgrößen</li> <li>- Altersgruppen (über 50-jährige)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verschiedene Gruppen von Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen (z.B. Angestellte, Beamte, Arbeitslose)</li> <li>- Alter</li> <li>- Geschlecht</li> <li>- Qualifikationen</li> <li>- Betriebsgrößenklassen</li> <li>- Branchen</li> </ul>
<b>Zeitliche Verfügbarkeit</b>	2011 (eingeschränkte Informationen zur Weiterbildung Älterer auch in 2008)	2007 und 2010 (weitergehende Vergleiche auf Basis des BSW bis 1979 zurück)

Quellen: Eigene Zusammenstellung nach Bechmann et al. (2012) und BMBF (2012)

Zwischen den beiden Datensätzen bestehen folgende grundsätzliche Unterschiede:

- Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine seit 1993 jährlich durchgeführte repräsentative *Arbeitgeberbefragung* in rund 16.000 Betrieben in Deutschland, bei der zu meist Geschäftsführer oder Personalverantwortliche zu Merkmalen des Betriebs befragt werden.<sup>3</sup> Der AES ist demgegenüber eine europaweit durchgeführte repräsentative *Personenbefragung*, in deren Rahmen in Deutschland in den Jahren 2007 und 2010 jeweils etwa 7.000 Menschen zu ihrer persönlichen Betroffenheit, u.a. in Bezug auf Weiterbildung befragt wurden.<sup>4</sup>
- Ein weiterer grundlegender Unterschied ist der Zeitraum, auf den sich die Fragen zur betrieblichen Weiterbildung beziehen: Im IAB-Betriebspanel ist dies das *erste Halbjahr* (2011), im AES sind die Fragen auf die *12 Monate* bezogen, die unmittelbar dem Befragungszeitpunkt vorausgehen.<sup>5</sup>
- Weitere Unterschiede bestehen unter anderem hinsichtlich der genauen Definition von Weiterbildung, der Formulierung der Fragen oder in der Abgrenzung der befragten Personen- bzw. Bezugsgruppen (z.B. Beschäftigte, Erwerbstätige). Auch Branchen- oder Größenabgrenzungen können zu Unterschieden zwischen beiden Datensätzen führen.

Im Folgenden wird anhand eines Überblicks über wichtige Ergebnisse dargestellt, wie sich diese Unterschiede auf die Vergleichbarkeit zwischen den beiden Datensätzen auswirken. Dabei werden die Definitionen sowohl der erfassten Personengruppe als auch der Weiterbildung in beiden Datensätzen soweit möglich aneinander angeglichen, d.h. die Daten des AES werden an die engeren Definitionen im IAB-Betriebspanel angeglichen, indem nicht relevante Fälle und Sachverhalte ausgeschlossen werden. Dies betrifft einerseits den erfassten Personenkreis, der im AES wie auch im IAB-Betriebspanel auf abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte und Beamte) im Alter von 18-64 Jahren eingegrenzt wird. Andererseits betrifft dies die Art der Weiterbildung, die ebenfalls im AES der Definition des IAB-Betriebspanels angeglichen wird: hierbei erfolgt eine Einschränkung auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten. Diese wird abgegrenzt, indem nur Aktivitäten erfasst werden, die entweder

---

<sup>3</sup> Informationen zu den konkreten Teilnahmefällen älterer Beschäftigter an betrieblicher Weiterbildung wurden im IAB-Betriebspanel bisher ausschließlich im Jahr 2011 erhoben, sodass im Folgenden nur auf dieses Jahr Bezug genommen wird. Konkrete Fragen zur Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen bzw. zu speziellen Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere wurden auch in den Jahren 2002, 2006 und 2008 gestellt – allerdings ohne dabei auch die Anzahl der betroffenen älteren Beschäftigten bzw. der Teilnahmefälle in dieser Beschäftigtengruppe abzufragen. Für einen Überblick über diese Daten vgl. z.B. Bellmann/Leber (2011) oder Bechmann et al. (2012).

<sup>4</sup> Der AES löste im Jahr 2007 das frühere *Berichtssystem Weiterbildung* (BSW) ab, mit dem seit 1979 im dreijährigen Turnus das Weiterbildungsverhalten von 18 bis 64-Jährigen in Deutschland erfasst wurde (vgl. z.B. Bilger/Rosenblatt 2011) oder [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/adult\\_education\\_survey](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/adult_education_survey). Eine weitere Welle des AES wurde im Sommer 2012 durchgeführt. Erste Ergebnisse daraus sollen im Laufe des ersten Quartals 2013 veröffentlicht werden.

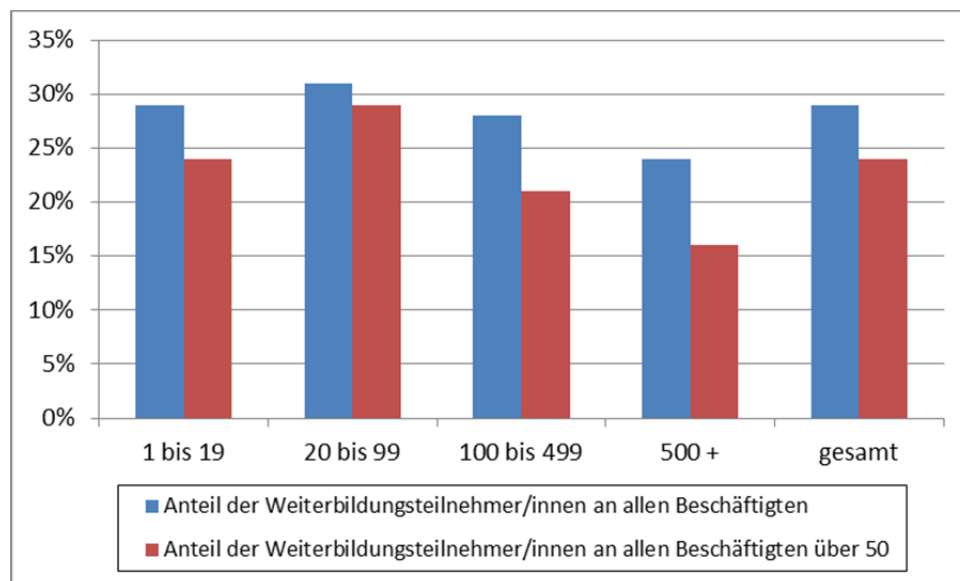
<sup>5</sup> Da sich die Befragung des AES über einen Zeitraum von vier Monaten erstreckte, ist damit im AES 2010 de facto der Zeitraum von April 2009 bis Juni 2010 erfasst. Damit können die Daten auch durch konjunkturelle Einflüsse wie etwa die Wirtschaftskrise des Jahres 2009 beeinflusst sein.

während der Arbeitszeit oder im Rahmen eines Bildungsurlaubs oder einer -freistellung durchgeführt werden oder die ganz oder teilweise vom Arbeitgeber finanziert werden.

### 3 Ergebnisse

Umfangreiche Datenauswertungen zum AES, die auch den Aspekt der Weiterbildung Älterer berücksichtigen, liegen sowohl im BMBF-Bericht „Bildung in Deutschland“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012) als auch im „AES 2010 Trendbericht“ (Bilger/Rosenblatt 2011) vor. Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2011 mit verschiedenen Aspekten zur Weiterbildung älterer Beschäftigter finden sich in einem jüngst erschienenen IAB-Forschungsbericht (vgl. Bechmann et al., 2012). Die in den genannten Publikationen vorhandenen Auswertungen lassen aber keine direkten Vergleiche zwischen den Datenquellen zu, sodass für die untenstehenden Ergebnisse teils eigene Datenauswertungen vorgenommen wurden.<sup>6</sup> Ältere Beschäftigte sind dabei stets definiert als Beschäftigte im Alter von 50 Jahren oder älter.

**Abbildung 1: Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung im 1. Halbjahr 2011.**  
Datenbasis: IAB-Betriebspanel



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

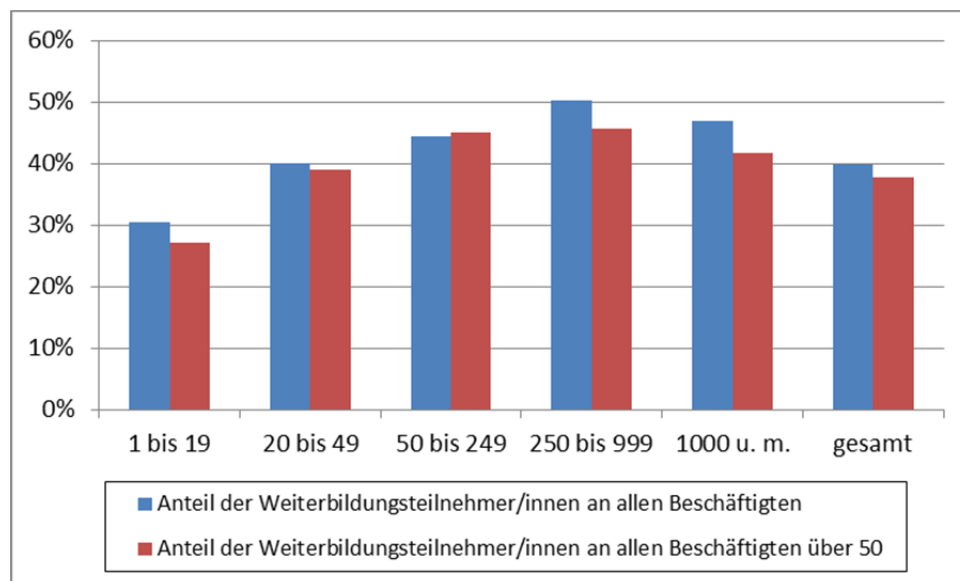
<sup>6</sup> Die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel sind dabei dem genannten IAB-Forschungsbericht entnommen, die AES-Ergebnisse wurden vom IAW aus den vorliegenden Mikrodaten (*Scientific Use File – SUF*) selbst berechnet.



Abbildung 1 zeigt auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels einerseits, dass die Teilnahmequoten betrieblicher Weiterbildung innerhalb der Gruppe der Beschäftigten ab 50 Jahre 24 % niedriger sind als bei einer Betrachtung aller Beschäftigter (29 %). Andererseits geht aus der Abbildung auch hervor, dass sich die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung zwischen kleineren und größeren Betrieben teils deutlich unterscheiden: Anders als bei einer Betrachtung auf der Betriebsebene, wo in fast 60 % der Großbetriebe (ab 500 Beschäftigte), aber nur in 5 % der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten Ältere in die Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen sind<sup>7</sup>, weisen bei einer beschäftigtenbezogenen Betrachtung (Abbildung 1) die mittleren Betriebe die höchsten Teilnahmequoten betrieblicher Weiterbildung auf (vgl. auch Bechmann et al. 2012, S. 85f).

**Vergleichszahlen aus dem AES** (Abbildung 2) zeigen nicht nur insgesamt höhere Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung (die insbesondere mit dem längeren Bezugszeitraum in Zusammenhang stehen dürften) und geringere Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten, sondern auch etwas andere strukturelle Merkmale hinsichtlich der Betriebsgrößen.<sup>8</sup>

**Abbildung 2: Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung in den 12 Monaten vor der Befragung nach Betriebsgröße. Datenbasis: AES**



Quelle: AES (gewichtete Werte), IAW-Auswertungen

<sup>7</sup> Die Prozentwerte beziehen sich auf alle Betriebe, die mindestens einen über 50-jährigen Beschäftigten in ihrer Belegschaft haben.

<sup>8</sup> Während für die Betriebe des IAB-Betriebspanels exakte Beschäftigtenzahlen vorliegen, werden im AES – basierend auf den Angaben der Befragten – nur die in Tabelle 2 angegebenen Betriebsgrößenklassen (sowie eine zusätzliche Klasse der Betriebe mit 1-10 Beschäftigten) abgegrenzt. Exakte Vergleiche nach Betriebsgrößenklassen würden eine Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels erfordern.

Während in den Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten nur etwa 30 % der Beschäftigten an Weiterbildung beteiligt sind, beträgt dieser Anteil in größeren Betriebsgrößenklassen bis zu 50 %, ist aber wie im IAB-Betriebspanel in den größten Betrieben nicht am höchsten.

Auch hinsichtlich des Anteils älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten sowie des Anteils älterer Weiterbildungsteilnehmer an allen Weiterbildungsteilnehmern sind Vergleiche zwischen den beiden Datenquellen möglich (vgl. Tabellen 2 und 3).

**Tabelle 2: Anteile älterer Beschäftigter an der Belegschaft und an den Weiterbildungsteilnehmern (1. Halbjahr 2011)**  
Datenbasis: IAB-Betriebspanel

	Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der älteren Weiterbildungsteilnehmer an allen Weiterbildungsteilnehmern
1 bis 19	27%	22%
20 bis 99	24%	22%
100 bis 499	27%	21%
500 u.m.	29%	20%
<b>Gesamt</b>	<b>27%</b>	<b>21%</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Dabei zeigen sich insgesamt nur recht geringe Unterschiede hinsichtlich des Anteils älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten – angesichts der Repräsentativität beider Datenquellen ein zu erwartendes Ergebnis. Dass der Anteil Älterer an allen Weiterbildungsteilnehmern im AES mit 28 % deutlich höher ausfällt als im IAB Betriebspanel (21 %), könnte auf Unterschiede im Antwortverhalten der Akteure zurückzuführen sein. Auch könnte dabei eine Rolle gespielt haben, dass Geschäftsführer oder Personalverantwortliche das Weiterbildungsverhalten anders einschätzen als dies die Beschäftigten selbst tun.

**Tabelle 3: Anteile älterer Beschäftigter an der Belegschaft und an den Weiterbildungsteilnehmern (2010)**  
Datenbasis: AES

	Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der älteren Weiterbildungsteilnehmer an allen Weiterbildungsteilnehmern
1 bis 19	27%	24%
20 bis 49	30%	29%
50 bis 249	33%	33%
250 bis 999	31%	28%
1000 u. m.	29%	26%
<b>Gesamt</b>	<b>29%</b>	<b>28%</b>

Quelle: AES 2010, IAW-Berechnungen

In sektoraler Betrachtung zeigt schließlich Tabelle 4 Ähnlichkeiten in vielen Branchen (z.B. Baugewerbe, Handel, Gesundheitswesen), wobei die Weiterbildungsquoten des AES auch in dieser Betrachtungsweise fast immer über denen des IAB-Betriebspanels liegen. Deutliche Unterschiede gibt es im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Öffentlichen Verwaltung. In einigen Branchen (Finanz- und Versicherungs-DL, Gastgewerbe, Gesundheitswesen) weist der AES sogar überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten älterer Beschäftigter aus.

**Tabelle 4: Weiterbildungsquoten insgesamt und von Älteren (über 50-jährige) in ausgewählten Branchen, 2010/2011, in Prozent. IAB-Betriebspanel und AES im Vergleich<sup>9</sup>**

	IAB-Betriebspanel 2011		AES 2010	
	alle Beschäftigten	ältere Beschäftigte	alle Beschäftigten	ältere Beschäftigte
Verarbeitendes Gewerbe	23	17	39	35
Baugewerbe	23	17	23	18
Handel und Kfz-Reparatur	29	23	25	16
Finanz- und Versicherungs-DL	44	33	54	55
Unternehmensnahe DL	28	23	44	22
Öffentliche Verwaltung	34	27	59	58
Beherbergung und Gastronomie	14	9	21	23
Erziehung und Unterricht	44	41	58	61
Gesundheits- und Sozialwesen	45	39	50	46
<b>Gesamt</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>38</b>

*Quellen: Bechmann et al. 2012, S. 93 und IAW-Berechnungen auf Basis des AES*

Im Hinblick auf die in Tabelle 4 dargestellten Zahlen zum Weiterbildungsverhalten in einzelnen Wirtschaftszweigen zeigen sich in den höheren Weiterbildungsquoten des AES ebenfalls die Unterschiede, die auf die abweichenden Bezugszeiträume der beiden Datenquellen zurückzuführen sind. Die sektoralen Unterschiede mögen zudem auf Ungenauigkeiten hinsichtlich der Sektorzuordnung des eigenen Betriebes im AES oder auf die fehlende sektorale Repräsentativität im AES zurückzuführen sein. Die Unterschiede mögen zudem mit einem unterschiedlichen Antwortverhalten sowie mit einer Überrepräsentation weiterbildungsaffiner Personen im AES zusammenhängen.

<sup>9</sup> Da die beiden Befragungen nicht die gleiche Branchensystematik verwenden und zudem eine Erfassung der Branchenzugehörigkeit auf Basis von Informationen der Beschäftigten (AES) fehleranfälliger ist als bei einer Arbeitgeberbefragung, sind gewisse Einschränkungen hinsichtlich der Vergleichbarkeit gegeben.

## 4 Zusammenfassung und Fazit

Mit dem IAB-Betriebspanel und dem Adult Education Survey (AES) liegen derzeit für Deutschland zwei repräsentative Datensätze vor, mit denen sich Aussagen zum Weiterbildungsverhalten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen lassen. Der grundsätzliche Unterschied zwischen den beiden Datenquellen besteht in den Untersuchungseinheiten, die im IAB-Betriebspanel Betriebe und im AES Personen sind. Weitere wichtige Unterschiede bestehen hinsichtlich der Abgrenzung von Weiterbildung sowie des Zeitraumes, auf den die Frage der Weiterbildung bezogen wird. Dieser ist im AES mit 12 Monaten doppelt so lange wie im IAW-Betriebspanel.

Dass die Weiterbildungsquoten im AES fast durchgängig über denjenigen des IAB-Betriebspanels liegen, ist sicherlich eine Folge der erwähnten unterschiedlichen Bezugszeiträume. Auch eine positive Selektion weiterbildungsaffiner Personen scheint im AES dadurch möglich, dass sich die komplette Befragung um das Thema Weiterbildung dreht und damit Personen mit einem persönlichen Bezug zu Thema (also solche, die an Weiterbildung zumindest interessiert sind) eine höhere Auswahlwahrscheinlichkeit haben.

Hinsichtlich zahlreicher Merkmale zeigen aber die Ergebnisse der Auswertungen beider Datensätze strukturelle Ähnlichkeiten: Ältere Beschäftigte sind in fast allen Branchen und Betriebsgrößen bei der Weiterbildung unterrepräsentiert – wobei die Unterschiede im AES weniger deutlich ausfallen als im IAB-Betriebspanel. Ebenso liegen auch die Anteile der älteren Weiterbildungsteilnehmer an allen Weiterbildungsteilnehmern in beiden Datenquellen unterhalb der Anteile der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Die Ergebnisse bestätigen somit insgesamt, dass bezüglich der Weiterbildung älterer Beschäftigter, die vielfach als ein wichtiges Element der zunehmenden Integration Älterer in den Arbeitsmarkt gesehen wird, durchaus noch Potenziale bestehen – sowohl was die Weiterbildungsquoten als auch was die Unterschiede zwischen Älteren und Jüngeren betrifft. Hier sind die Betriebe gefragt, ihre älteren Beschäftigten zukünftig noch stärker und gezielter in die Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen. Gefragt sind aber auch die Politik und die Sozialpartner, die gemeinsam auf eine stärkere Einbeziehung Älterer, gerade auch in kleinen und mittleren Unternehmen, hinwirken sollten, um dem Ziel der stärkeren Arbeitsmarktbeteiligung dieser Gruppen näher zu kommen. Die Erhaltung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt schließlich nicht nur diesen selbst zugute, sondern sie ist gerade für die Betriebe und letztlich für die gesamte Volkswirtschaft ein unverzichtbarer Bestandteil auf dem Weg zur kontinuierlichen Verbesserung der Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter.

## 5 Quellen

- Adamy, W. (2012) *DGB-Studie zur Beschäftigungssituation Älterer*. Berlin: DGB Bundesvorstand
- Anger, C. / Erdmann, V. / Plünnecke, A. / Stettes, O. (2012) *Bildung in der zweiten Lebenshälfte: Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte*. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012) *Bildung in Deutschland 2012*. Bielefeld
- Bechmann, S. / Dahms, V. / Tschersich, N. / Frei, M. / Leber, U. / Schwengler, B. (2012) *Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen*. IAB-Forschungsbericht 13/2012. Nürnberg: IAB
- Behringer, J. / Klee, G. (2011) *Betriebliche Fort- und Weiterbildung nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg*. IAW-Kurzbericht 4/2011. Tübingen: IAW
- Bellmann, L. / Leber, U. (2011) Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. *Sozialer Fortschritt* 8/2011, S. 168-175
- Bilger, F. / Rosenblatt, B. (2011) *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht*. Bonn, Berlin: BMBF
- Bohachova, O. / Klee, G. (2012a) *Sicherung des Fachkräftebedarfs und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg*. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2011. IAW-Kurzbericht 2/2012. Tübingen: IAW
- Bohachova, O. / Klee, G. (2012b) *Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2011*. IAW-Kurzbericht 3/2012. Tübingen: IAW (erscheint demnächst)
- Bundesagentur für Arbeit (2012) *Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Ältere am Arbeitsmarkt*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (2011) *Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung*. Berlin: BMAS
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (2012) *Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“*. Ausgabe 1: *Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere*. Berlin: BMAS
- Lois, D. (2007) Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger. *Arbeit* 16 (1), S. 5-22

Rosenblatt, B. / Bilger, F. (2008) *Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007*. München: TNS Infratest Sozialforschung

Wotschack, P. / Scheier, F. / Schulte-Braucks, P. / Solga, H. (2011) Zeit für lebenslanges Lernen. Neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik. *WSI-Mitteilungen* 10/2011, S. 541-547