

schlusses auf das Berufssystem; Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Drosdowski, Th./Wolter, M.-I., zusammen mit Helmrich, R./Maier, T. (2010): Entwicklung der Erwerbspersonen nach Berufen und Qualifikationen bis 2025: 16 Modellrechnung mit dem BIBB-DEMOS-Modell, in: Helmrich, R./Zika, G., Beruf und Qualifikation in der Zukunft, Bonn.

Friske, H.-J. (2004): Zwischen Hoffen und Skepsis – Was erwarten die Unternehmensverbände von den neuen Bachelor- und Masterprogrammen? Business and Information Technology School (BITS), Iserlohn.

Fuchs, J./Zika, G. (2010): Arbeitsmarktbilanz bis 2025. Demografie gibt die Richtung vor (IAB-Kurzbericht, 12/2010), Nürnberg.

Helmrich, R./Zika, G. (Hrsg.) (2010): Beruf und Arbeit in der Zukunft – BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in den Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025, Bonn.

Kalinowski, M./Quinke, H. (2010): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2025 nach Qualifikationsstufen und Berufsfeldern; in Helmrich, R./Zika, G., Beruf und Qualifikation in der Zukunft, Bonn.

Maier, T./Schandock, M./Zopf, S. (2010): Flexibilität zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf; in Helmrich, R./Zika, G., Beruf und Qualifikation in der Zukunft, Bonn.

Meyer, B./Lutz, Chr./Schnur, P./Zika, G. (2007): National economic policy simulations with global interdependencies. A sensitivity analysis for Germany, in: Economic systems research, Vol. 19, No. 1, S. 37–55.

Minks, K.-H./Briedis, K. (2005): Der Bachelor als Sprungbrett? Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Absolventen mit Bachelorabschluss, in: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Positionen.

Organisation for Economic co Operation and Development (OECD) (2010): Bildung auf einen Blick, Paris.

Prognos AG (2008): Arbeitslandschaft 2030. Projektion von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Tätigkeiten und Qualifikationsniveau, München.

Reinberg, A./Hummel, M. (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt - Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos (IAB-Kurzbericht, 18/2007), Nürnberg.

Schnur, P./Zika, G. (Hrsg.)/Ahlert, G./Distekamp, M./Lutz, Chr./Meyer, B./Mönnig, A./Wolter, M.-I. (2009): Das IAB/INFORGE-Modell. Ein sektorales makroökonometrisches Projektions- und Simulationsmodell zur Vorausschätzung des längerfristigen Arbeitskräftebedarfs, Nürnberg.

Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz (2007): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020, Dokumentation Nr. 182, Bonn.

– (2009): Vorausberechnung der Studienanfängerzahlen 2009–2020 – Zwischenstand, Bonn.

Tiemann, M. (2010): Wissensintensive Berufe, in: Wissenschaftliches Diskussionspapier des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 114, Bonn.

Tiemann, M./Schade, H.-J./Helmrich, R./Hall, A./Braun, U./Bott, P. (2008): Berufsfeldprojektionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992, Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 105, Bonn.

Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Lutz Bellmann und Ute Leber*

Zusammenfassung

Betriebe haben verschiedene Möglichkeiten, einem bestehenden oder zu erwartenden Fachkräftebedarf zu begegnen. Eine dieser Strategien besteht darin, ältere, qualifizierte Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Weiterbildung ist dabei ein wichtiges Mittel, um die Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten und die Qualifikationen den neuesten Entwicklungen anzupassen. Der Beitrag gibt einen näheren Einblick in das Weiterbildungsverhalten von Betrieben Älteren gegenüber, wobei insbesondere der potenzielle Einfluss von Rekrutierungsschwierigkeiten thematisiert wird. Empirische Analysen auf Basis der Daten des IAB-Betriebspansels zeigen, dass Betriebe eher dann in das Humankapital ihrer älteren Mitarbeiter investieren, wenn sie befürchten, ihren Qualifikationsbedarf auf dem externen Arbeitsmarkt nicht decken zu können.

*Abstract: Further Training for older Employees
as a Response to skilled Labour Shortages*

Establishments have different opportunities to overcome a shortage of skilled workers. One of these strategies is to retain older, qualified employees in the workforce. In order to maintain their employability and to adapt their skills to changes of the working environment, further training is an important requirement. This article investigates firms' training activities for older workers. It pays particular attention to the potential impact of difficulties in finding qualified workers. Empirical analysis, which draws on the IAB establishment panel, shows that firms that cannot meet their skill needs on the external labor market are more likely to offer further training to their older employees than firms without such difficulties.

1. Einführung

Auch wenn das Thema Fachkräftebedarf in der jüngeren Zeit angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise nur wenig in der öffentlichen Diskussion vertreten war, ist man sich darin einig, dass es in Zukunft wieder an Bedeutung gewinnen wird. Bereits in der Vergangenheit wurde in einzelnen Branchen, Berufen und Regionen von zum Teil erheblichen Stellenbesetzungsproblemen der Unternehmen berichtet (vgl. z. B. Fischer u. a. 2009 oder Heckmann/Kettner/Rebien 2009), und es wird davon ausgegangen, dass sich diese Schwierigkeiten in den kommenden Jahren verschärfen werden. So führt die demografische Entwicklung bis zum Jahr 2020 zu einer Alterung und bis zum Jahr 2050 zu einem quantitativen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials (Fuchs/Söhnlein 2009). Berücksichtigt man zudem die qualitative Komponente in Form der Bildungsbeteiligung verschiedener Arbeitsmarktkohorten, ist es fraglich, inwieweit die gut ausgebildeten Altersgruppen, die demnächst aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden, durch nachrückende Generationen ersetzt werden können. Dies gilt um so mehr, als die Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachkräften in der sich stärker entwickelnden Wissensgesellschaft in Zukunft wohl weiter ansteigen wird, so dass zu befürchten ist, dass nicht alle Unternehmen ihren Qualifikationsbedarf decken werden können (vgl. hierzu etwa Bonin u. a. 2007).

In der Diskussion um den Fachkräftebedarf spielt die betriebliche Perspektive eine wichtige Rolle. Um einem bereits bestehenden oder erwarteten Mangel an Fachkräften entgegenzuwir-

* Wir danken zwei anonymen Gutachtern für wertvolle Hinweise.

ken, können Unternehmen verschiedene Strategien verfolgen. Neben der besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials, z. B. von Frauen oder Älteren, wird dabei die Intensivierung der Aus- und Weiterbildung als zentral erachtet. Eine besondere Bedeutung wird in diesem Kontext auch der Weiterbildung Älterer beigemessen. Haben mehr Ältere länger am Prozess der betrieblichen Leistungserstellung teil, so ist es erforderlich, die entsprechenden Voraussetzungen zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu schaffen. Qualifizierungsaktivitäten spielen dabei – neben anderen Maßnahmen – eine wichtige Rolle. Aus vorliegenden Untersuchungen auf der Basis von Personenbefragungen ist aber bekannt, dass die Teilnahmequote an Weiterbildung bei älteren Arbeitnehmern sehr viel niedriger ist als bei ihren jüngeren Kollegen (vgl. z. B. *Lois* 2007 oder *Leber/Möller* 2008 zu Ergebnissen aus dem Mikrozensus oder von *Rosenbladt/Bilger* 2008 zu Ergebnissen aus dem Berichtssystem Weiterbildung / Adult Education Survey). Diese Befunde werden auch durch Daten auf der Unternehmens- bzw. Betriebs Ebene bestätigt. Empirische Untersuchungen zeigen, dass die Weiterbildung Älterer ebenso wie andere alter(n)sspezifische Personalinstrumente in der betrieblichen Praxis nur wenig verbreitet sind (vgl. z. B. *Bellmann/Leber* 2008 oder *Brussig* 2007 zu Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel; *Bannwitz* 2008 zu Ergebnissen zur Weiterbildung aus CVTS (Continuous Vocational Training Survey) sowie IW 2010 zu Befunden einer aktuellen Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft).

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen verfolgt der vorliegende Beitrag das Anliegen, einen näheren Einblick in das betriebliche Weiterbildungsverhalten Älteren gegenüber zu geben. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf die Frage gerichtet werden, ob Betriebe eher dann in das Humankapital ihrer älteren Mitarbeiter investieren, wenn sie befürchten, ihren Qualifikationsbedarf auf dem externen Arbeitsmarkt nicht decken zu können. Der sorgfältige Umgang mit der Ressource Arbeitskraft – und dabei speziell die Weiterbildung Älterer – kann in diesem Fall eine Möglichkeit darstellen, eigenständig für ein ausreichendes Qualifikationsangebot im Betrieb zu sorgen.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: In Abschnitt 2. werden zunächst betriebliche Strategien zur Begegnung des Fachkräftebedarfs dargestellt, von denen die Weiterbildung Älterer eine zentrale Maßnahme darstellt. Abschnitt 3. präsentiert sodann empirische Befunde zur betrieblichen Weiterbildung Älterer auf Basis der Daten des IAB-Betriebspansels. Von besonderem Interesse ist hier die Frage nach den Determinanten der Weiterbildung Älterer, und dabei vor allem der etwaige Einfluss befürchteter Rekrutierungsprobleme in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels. In Abschnitt 4 werden die Ergebnisse schließlich zusammengefasst und Schlussfolgerungen gezogen.

2. Betriebliche Strategien zur Begegnung des Fachkräftebedarfs

In der Literatur werden verschiedene Strategien zur Begegnung eines bereits bestehenden oder zu erwartenden Fachkräftebedarfs diskutiert (vgl. z. B. *Mesaros/Vanselow/Weinkopf* 2008 oder Bundesagentur für Arbeit 2011). Diese richten sich an verschiedene Akteure und Politikbereiche und stehen in einem engen Zusammenhang zueinander. Angesprochen werden zunächst die politischen Handlungsträger, die durch das Setzen geeigneter Rahmenbedingungen Einfluss auf die Verfügbarkeit von Fachkräften nehmen können. Dazu gehören z. B. Aktivitäten, die das Bildungssystem oder den Zuzug ausländischer Fachkräfte betreffen. Weitere Ansatzpunkte beziehen sich auf die bessere Ausschöpfung bislang unterdurchschnittlich genutzter Erwerbspotenziale wie Frauen, Ältere oder Personen mit Migrationshintergrund. Hier gilt es etwa, durch den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten, die Abschaffung von Frühverrentungsmöglichkeiten oder die bessere Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen die Bedingungen für eine erleichterte Aufnahme bzw. Ausweitung der Erwerbstätigkeit zu schaffen.

Unter Maßgabe der jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen sind es sodann die Betriebe, die auf verschiedene Art und Weise Engpässen auf dem Arbeitsmarkt begegnen können. In der Regel werden dabei drei betriebliche Handlungsfelder unterschieden (vgl. z. B. *Mesaros/Vanselow/Weinkopf* 2008 oder *Schmidtke* 2002): (1) die Intensivierung der Aus- und Weiterbildung, (2) die stärkere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials sowie (3) die Verbesserung von Rekrutierung und Bindung der Mitarbeiter. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die einzelnen Aktionsstränge nicht überschneidungsfrei sind. So spielt z. B. – wie im Folgenden ersichtlich werden wird – die uns besonders interessierende Weiterbildung, die primär Handlungsoption (1) zuzuordnen ist, auch im Rahmen der Strategien (2) und (3) eine Rolle.

Zu (1): Die zentrale Bedeutung, die einem Ausbau der Bildungsbemühungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs kommt, ist in der Literatur unbestritten. Auch Unternehmen können hier aktiv werden und durch Aktivitäten im Bereich der Aus- und Weiterbildung die von ihnen benötigten Qualifikationen quasi selbst „produzieren“. Legt man ein ökonomisches Kalkül zugrunde, so werden die Betriebe allerdings nur dann dazu bereit sein, in Bildungsaktivitäten zu investieren, wenn die Erträge der Investition die damit verbundenen Kosten übersteigen (vgl. grundlegend *Becker* 1964). Im Hinblick auf die Frage der eigenen Aus- bzw. Weiterbildung vs. der externen Rekrutierung von Fachkräften sind dabei die direkten und indirekten Aufwendungen für Qualifizierungsaktivitäten (Kosten für Kurse, Ausbilder etc. sowie Opportunitätskosten durch entgangene Arbeitszeit) den Kosten für Personalbeschaffung, Einarbeitung und solchen für ein höheres Fehlbesetzungs- und Fluktuationsrisiko gegenüberzustellen (vgl. für die Ausbildung ausführlich z. B. *Niederalt* 2004). Während neu eingestellte Mitarbeiter zunächst mit den betrieblichen Abläufen vertraut gemacht werden müssen und sich vielleicht nach einer gewissen Zeit als ungeeignet erweisen, ist der Betrieb über die Fähig- und Fertigkeiten seiner Mitarbeiter bereits informiert. Insofern können Betriebe, die sich in der Aus- bzw. Weiterbildung engagieren, ihre Rekrutierungskosten verringern. Grundsätzlich ist jedoch zu beachten, dass eigene Bildungsaktivitäten – je nach Art der benötigten Qualifikation – eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Besteht ein akuter Bedarf an Fachkräften, können sich derartige Bemühungen möglicherweise als suboptimal erweisen. Insbesondere die berufliche Ausbildung ist in diesem Sinne eher als langfristige Strategie zur Sicherung des Nachwuchses zu sehen. Zwar treten auch bei der Weiterbildung die gewünschten Effekte erst nach einer bestimmten Weile ein, doch wirkt sie in der Regel schneller als die Ausbildung. Ein weiterer Vorteil der Weiterbildung ist, dass auf ihrer Basis flexibler auf sich ändernde Arbeitsbedingungen reagiert werden kann.

Zu (2): Im internationalen Vergleich bestehen in Deutschland noch Potenziale bei der Erwerbspartizipation bzw. dem Arbeitszeitvolumen von Frauen und Älteren. Inwieweit diese Gruppen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, hängt wesentlich von den durch die Politik gesetzten Rahmenbedingungen ab. Bei den Frauen betrifft dies etwa die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, bei den Älteren insbesondere entsprechende Regelungen zum Rentenzugang sowie zur Altersteilzeit. Aber auch die Unternehmen können durch entsprechende Maßnahmen die Beschäftigung der genannten Gruppen erhöhen. Um die Erwerbsbeteiligung bzw. das Arbeitszeitvolumen von Frauen zu erhöhen, kommen z. B. betriebliche Kinderbetreuungsangebote oder flexible Arbeitszeitmodelle in Frage. Bei der Gruppe der Älteren dagegen wird die Notwendigkeit betont, deren Beschäftigungsfähigkeit durch den Einsatz geeigneter personalpolitischer Maßnahmen aufrecht zu erhalten (zum Konzept der Beschäftigungsfähigkeit vgl. *Apel/Fertig* 2009; vgl. zudem *Frerichs* 2005, *Bellmann/Kistler/Wahse* 2007 oder BA 2011 zur Darstellung einzelner Maßnahmen). Dies gilt umso mehr, als der Anteil der Älteren an den Erwerbspersonen durch die ab 2012 sukzessive Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre ansteigen wird. Mögliche Instrumente, um die innerbetrieblichen Ar-

beitsbedingungen den spezifischen Bedürfnissen und Erfordernissen Älterer anzupassen, sind die Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung oder der Gesundheitsschutz. Eine besondere Bedeutung wird in diesem Kontext jedoch auch der Weiterbildung beigemessen. Nur wenn die Qualifikationen der Beschäftigten auf dem neuesten Stand gehalten werden, ist es ihnen möglich, aktiv am Prozess der betrieblichen Leistungserstellung teilzuhaben. Zudem wird aus der psychologischen Forschung berichtet, dass sich die geistige Leistung durch Training verbessern lässt (vgl. z. B. *Lindenberger/Baltes* 1995). Zwar besteht in der Literatur Einigkeit darin, dass Weiterbildung – ebenso wie die anderen genannten Maßnahmen – nicht erst im Alter ansetzen, sondern über das gesamte Erwerbsleben hinweg durchgeführt werden sollte. Dennoch ist es wichtig, sie auch im Alter fortzuführen, um so durch den pfleglichen Umgang mit der Humanressource älterer Mitarbeiter die Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten und den Betrieb mit ausreichend Fachkräften zu versorgen.

Zu (3): Ein drittes Handlungsfeld ist schließlich in der Überprüfung der bisherigen Vorgehensweise bei der Personalgewinnung zu sehen. In diesem Kontext bieten sich etwa eine Ausdifferenzierung bzw. eine zielgerichtete Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien an. Zudem spielt die Attraktivität des Arbeitsplatzes eine wichtige Rolle. So hängen die erfolgreiche Anwerbung von Fachkräften und deren langfristige Bindung an das Unternehmen von der Qualität der Arbeitsbedingungen ab. Zu denken ist etwa an das Gehalt und Zusatzleistungen, aber auch an das Arbeitsklima oder die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Ebenso kann auch die betriebliche Weiterbildung als ein Merkmal eines attraktiven Arbeitgebers betrachtet werden, signalisieren entsprechende Aktivitäten doch ein Interesse des Arbeitgebers an einer längerfristigen Beschäftigung und deuten sie auf Möglichkeiten der Weiterentwicklung hin (vgl. *Sadowski* 1980).

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass Betriebe verschiedene Möglichkeiten haben, einem Fachkräftebedarf vorzubeugen bzw. diesem zu begegnen. Diese stehen in einem engen Zusammenhang zueinander und können nicht isoliert betrachtet werden. Im vorliegenden Beitrag steht die betriebliche Weiterbildung Älterer im Fokus. Diese ist zunächst der Qualifizierungsstrategie (Handlungsfeld 1) zuzuordnen, lässt sich aber auch unter die Ausschöpfungsstrategie von am Arbeitsmarkt bislang unterrepräsentierten Gruppen (und hier speziell den Älteren) subsumieren (Handlungsfeld 2). Zudem kann Weiterbildung aber auch als Signal für einen attraktiven Arbeitsgeber betrachtet werden und somit die Anwerbung bzw. Bindung von Fachkräften verbessern (Handlungsfeld 3). Wie viel die Betriebe tatsächlich für die Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeiter tun und ob sie dann aktiver sind, wenn sie Rekrutierungsschwierigkeiten auf dem externen Arbeitsmarkt haben, wird im nächsten Abschnitt empirisch untersucht.

3. Empirische Analyse

Datengrundlage der folgenden Untersuchungen ist das IAB-Betriebspanel. Dabei handelt es sich um eine in Westdeutschland seit 1993 und in Ostdeutschland seit 1996 jährlich durchgeführte Befragung von mittlerweile rund 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen. Die Befragung erfolgt in Form persönlich-mündlicher Interviews durch TNS Infratest Sozialforschung. Das IAB-Betriebspanel ist eine Mehrthemenbefragung, die neben jährlich wiederkehrenden Fragen u. a. zu Personalstruktur und -bewegungen, Aus- und Weiterbildung, Geschäftspolitik und Investitionen auch wechselnde Schwerpunktthemen enthält. Einer dieser Schwerpunkte, der zuletzt in den Jahren 2006 und 2008 abgefragt wurde, ist die altersspezifische Personalpolitik.

Im Rahmen dieses Themenkomplexes wurde den Betrieben, die ältere (d. h. über 50-jährige) Arbeitnehmer beschäftigen, eine Liste mit verschiedenen altersspezifischen Personalmaßnahmen vorgelegt. Neben Instrumenten wie der altersgemischten Besetzung von Arbeitsgruppen oder der Herabsetzung der Arbeitsanforderungen enthielt diese auch die Antwortmöglichkeiten „Ältere Mitarbeiter werden in Maßnahmen der betrieblichen Weiter-

bildung einbezogen“ sowie „Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere.“

Im Folgenden werden zunächst einige deskriptive Befunde zur betrieblichen Weiterbildung für Ältere vorgestellt, bevor anschließend die Ergebnisse der empirischen Analyse zu deren Einflussfaktoren präsentiert werden.

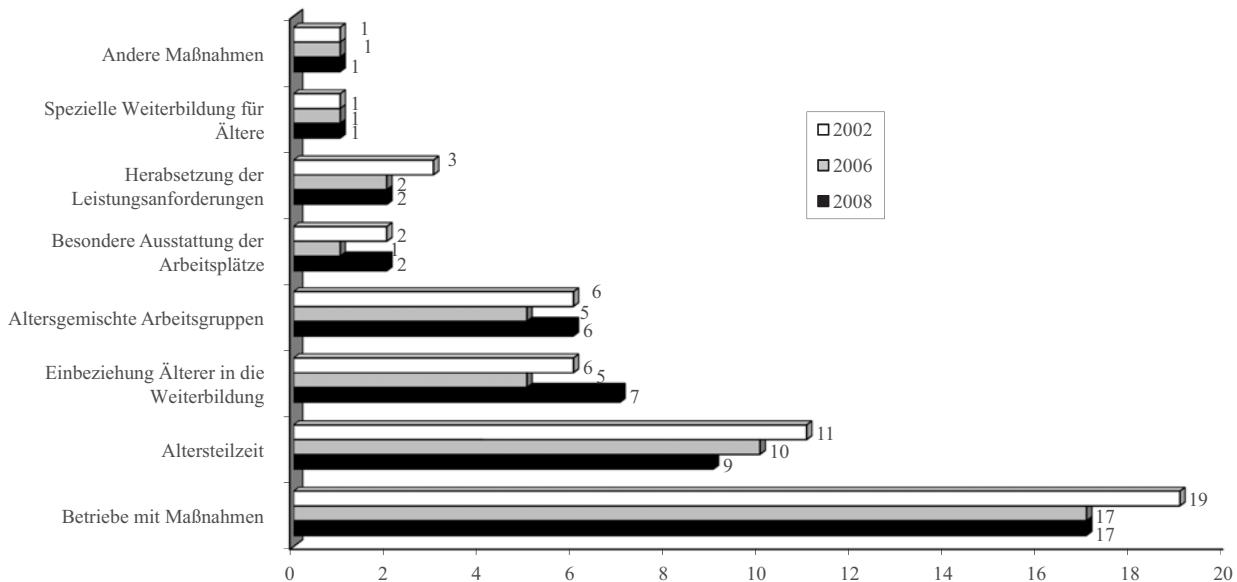
3.1 Deskriptive Befunde

Insgesamt haben zur Mitte des Jahres 2008 64% aller Betriebe in Deutschland angegeben, mindestens einen Mitarbeiter über 50 Jahre zu beschäftigen. Von diesen Betrieben haben 17% Maßnahmen ergriffen, die sich auf ältere Arbeitnehmer beziehen (vgl. Abbildung 1). Von den verschiedenen Instrumenten ist die Altersteilzeit am weitesten verbreitet, doch zielt diese eher auf eine vorzeitige Ausgliederung aus dem Erwerbsleben als auf die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Weitere alter(n)spezifische Maßnahmen wie altersgemischte Arbeitsgruppen, eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze oder die Herabsetzung der Leistungsanforderungen spielen dagegen in der betrieblichen Praxis eine nur untergeordnete Rolle. Im Zeitverlauf sind keine nennenswerten Veränderungen in der betrieblichen Verbreitung der alters(n)spezifischen Maßnahmen festzustellen.

Richtet man das Augenmerk auf die uns besonders interessierende Weiterbildung für Ältere, so ist festzustellen, dass auch dieses Instrument nur wenig verbreitet ist. So haben zur Jahresmitte 2008 7% der Betriebe mit älteren Beschäftigten diese auch in die Weiterbildung einbezogen; spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere wurden sogar nur von 1% der Betriebe getätigt. Vergleicht man das betriebliche Weiterbildungsangebot für ältere Beschäftigte mit dem Weiterbildungsangebot insgesamt (d. h. für alle Mitarbeitergruppen), erscheint es sehr gering (vgl. Abbildung 2). So war immerhin knapp die Hälfte aller Betriebe im ersten Halbjahr 2008 überhaupt in der Weiterbildung engagiert. Während der Anteil der weiterbildenden Betriebe insgesamt seit Ende der 1990er Jahre angestiegen ist (ohne Abb., vgl. hierzu *Bechmann et al.* 2010), blieb der Anteil der Betriebe, die ihre älteren Mitarbeiter in Weiterbildung einbezogen oder altersspezifische Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben, in den Jahren 2002, 2006 und 2008 weitgehend konstant (vgl. hierzu Abbildung 1). Die geringe Beteiligung Älterer an betrieblicher Weiterbildung wird auch durch die Ergebnisse anderer Unternehmensbefragungen wie CVTS bestätigt. Danach liegt die Teilnahmequote älterer (hier definiert als über 55-jähriger) Mitarbeiter deutlich unter der der jüngeren Altersgruppen (vgl. *Bannwitz* 2008).

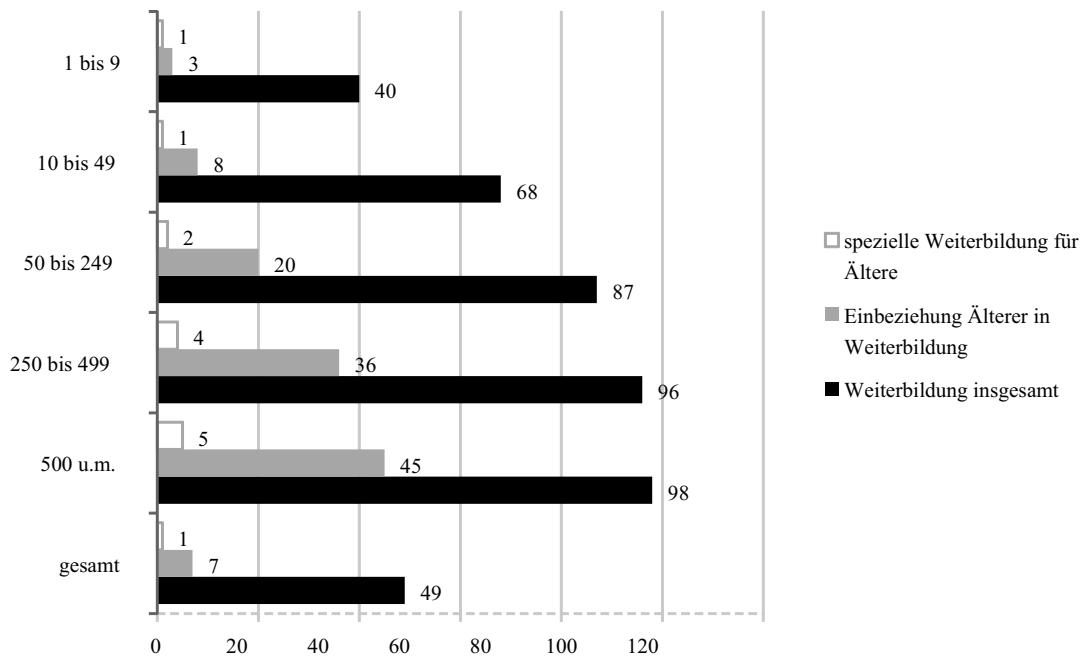
Um einen ersten Einblick in mögliche Unterschiede im Weiterbildungsverhalten bestimmter Betriebsgruppen zu gewinnen, wird in Abbildung 2 das Angebot an Weiterbildung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße dargestellt (zu weiteren Erläuterungen hierzu vgl. den folgenden Abschnitt). Dabei zeigt sich, dass nicht nur das Weiterbildungsengagement insgesamt, sondern auch das älteren Beschäftigten gegenüber mit der Betriebsgröße ansteigt. Größere Betriebe beziehen häufiger (ältere) Mitarbeiter in die Weiterbildung ein, doch sind auch bei den Großbetrieben deutliche Unterschiede in der Verbreitung der altersspezifischen Weiterbildung insgesamt auszumachen.

Interessant erscheint schließlich die Frage, ob sich bereits bivariat ein Zusammenhang zwischen betrieblichen Rekrutierungsproblemen und dem Engagement in der Weiterbildung für Ältere zeigt. Dabei wird als Indikator für derartige Probleme die betriebliche Einschätzung, dass in den nächsten zwei Jahren Schwierigkeiten erwartet werden, Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu finden, verwendet (vgl. den folgenden Abschnitt zu näheren Ausführungen hierzu). Aus Tabelle 1 wird ersichtlich, dass Betriebe mit erwarteten Rekrutierungsschwierigkeiten häufiger Weiterbildung für Ältere anbieten als Betriebe, auf die dies nicht zutrifft. Wir sehen drin einen ersten Hinweis darauf, dass die externen Möglichkeiten zur Deckung des Fachkräftebedarfs die Entscheidung für oder gegen die Durchführung von Weiterbildung für Ältere beeinflussen.



Quelle: IAB-Betriebspanel; Basis: Betriebe mit älteren (über 50-jährigen) Beschäftigten.

Abbildung 1: Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen
2002, 2006 und 2008 (Anteil der Betriebe in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008.

Anmerkung: Die Angaben zur Weiterbildung beziehen sich auf das erste Halbjahr 2008; die Angaben zur Weiterbildung für Ältere sind nicht auf einen bestimmten Zeitraum bezogen. Basis der Angaben zur Weiterbildung für Ältere sind die Betriebe mit älteren (über 50-jährigen) Beschäftigten; bei der Weiterbildung insgesamt werden alle Betriebe betrachtet.

Abbildung 2: Betriebliches Angebot an Weiterbildung für ältere (über 50-jährige) Mitarbeiter und Weiterbildung insgesamt 2008 (Anteil der Betriebe in %)

Tabelle 1
Weiterbildung für ältere (über 50-jährige) Mitarbeiter und Rekrutierungsschwierigkeiten 2008
(Anteil der Betriebe)

	Einbeziehung Älterer in Weiterbildung	Spezielle Weiterbildung für Ältere
Rekrutierungsschwierigkeiten	12%	2%
Keine Rekrutierungsschwierigkeiten	5%	1%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008; Basis: Betriebe mit älteren (über 50-jährigen) Beschäftigten.

3.2 Determinanten des betrieblichen Weiterbildungsangebots für ältere Mitarbeiter

In den vorangegangenen Ausführungen wurde deutlich, dass nur relativ wenige Betriebe Weiterbildung für ihre älteren Mitarbeiter fördern. Was aber sind die Faktoren, die die betriebliche Entscheidung, sich in der Weiterbildung der über 50-jährigen Beschäftigten zu engagieren, beeinflussen? Und welche Bedeutung kommt dabei etwaigen Rekrutierungsproblemen zu? Bestätigt sich auch multivariat die Vermutung, dass Betriebe, die befürchten, ihren Qualifikationsbedarf durch Neueinstellungen auf dem externen Arbeitsmarkt allein nicht decken zu können, häufiger Weiterbildung für Ältere anbieten?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wurden empirische Analysen durchgeführt, in denen die betriebliche Weiterbildung für Ältere die abhängige Variable darstellt. Als erklärender Faktor sind für uns die Rekrutierungsschwierigkeiten eines Betriebes von besonderem Interesse. Als Indikator für derartige Probleme können grundsätzlich verschiedene Merkmale herangezogen werden, wie z. B. die Dauer der Stellenbesetzung oder die Frage, ob bei einer Einstellung Kompromisse eingegangen werden mussten (vgl. z. B. Fischer u. a. 2008). Wir berücksichtigen in unserer Analyse als Kenngröße die betriebliche Einschätzung, dass in den nächsten zwei Jahren Schwierigkeiten erwartet werden, Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu finden. Vor dem Hintergrund der oben angestellten Überlegungen gehen wir dabei davon aus, dass Betriebe mit derartigen Befürchtungen eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, ihre älteren Mitarbeiter weiterzubilden, als Betriebe, die von keinen Rekrutierungsengpässen ausgehen.

Um einen genaueren Einblick in die Motivationslage der Betriebe, ihre älteren Mitarbeiter zu qualifizieren, zu gewinnen, nehmen wir zusätzlich eine Reihe an weiteren Merkmalen in die Schätzungen auf. Dabei handelt es sich um die Items „Personalmangel“, „Überalterung“, „großer Bedarf an Weiterbildung“ und „Personalfluktuation“, die ebenso wie die Rekrutierungsschwierigkeiten Personalprobleme darstellen, die von den Betrieben für die kommenden zwei Jahre befürchtet werden. Zudem berücksichtigen wir die für das kommende Jahr erwartete Beschäftigungsentwicklung. Auch diese Variablen können als Hinweis auf einen Qualifikations- bzw. Fachkräftebedarf verstanden werden, der jedoch von etwaigen Engpässen auf dem externen Arbeitsmarkt losgelöst ist. Im Unterschied zu den Rekrutierungsschwierigkeiten, für die wir einen positiven Einfluss auf die Weiterbildung annehmen, ist der Einfluss dieser Merkmale allerdings nicht in jedem Fall eindeutig zu beurteilen. So kann z. B. ein Personalmangel zwar den Bedarf an Weiterbildungsaktivitäten erhöhen, deren Durchführung aber organisatorisch schwierig machen. Eine hohe Personalfluktuation dürfte prinzipiell die Weiterbildungswahrscheinlichkeit wegen der damit verbundenen Unsicherheit der Erträge verringern. Ob dies aber auch für die Weiterbildung Älterer gilt, ist aufgrund der mit dem Alter abnehmenden Mobilitätsneigung fraglich. Schließlich erscheint die Berücksichtigung der Beschäftigungsentwicklung deswegen sinnvoll, weil angenommen werden kann, dass wachsende Betriebe einen erhöhten Qualifikationsbedarf haben, der sich – unabhängig von konkreten Rekrutierungsschwierigkeiten – in ihren Weiterbildungsaktivitäten niederschlagen kann.

Neben diesen potenziellen Fachkräftebedarf kennzeichnenden Variablen wurden – in Anlehnung an vorliegende empirische Studien (vgl. z. B. Bellmann/Leber/Stegmaier 2007 zu den Determinanten der Weiterbildung Älterer oder Brussig 2007 zu den Einflussfaktoren verschiedener altersspezifischer Personalinstrumente) – folgende weitere Größen in die Analyse einbezogen:

Zur Beschreibung der Personalstruktur werden der Älterenanteil, der Qualifizierten- und der Auszubildendenanteil berücksichtigt. Zum einen erwarten wir, dass Betriebe mit einem höheren Älterenanteil die Angehörigen dieser Beschäftigengruppe auch eher weiterbilden. Je größer die Bedeutung älterer Mitarbeiter im Prozess der Leistungserstellung ist, umso wichtiger müsste

es aus betrieblicher Sicht sein, die Qualifikationen dieser Personen auf dem neuesten Stand zu halten. Zum anderen gehen wir von einem positiven Einfluss des Qualifiziertenanteils aus, der als Indikator für die Humankapitalorientierung eines Betriebes gesehen werden kann. Ebenfalls als ein Zeichen für die Humankapitalorientierung lässt sich das betriebliche Engagement in der Ausbildung betrachten. Dies könnte auf einen positiven Zusammenhang mit der Weiterbildung insgesamt sowie der für Ältere hindeuten. Auf der anderen Seite können die Ausbildungsaktivitäten eines Betriebes aber auch ein Ausdruck für dessen Bemühungen sein, sich mit den benötigten Qualifikationen langfristig selbst zu versorgen. Welche Auswirkungen dies auf die Weiterbildung für Ältere hat, kann eindeutig nicht beurteilt werden: Setzen Unternehmen vorrangig auf junge, selbst ausgebildete Fachkräfte, müsste der Zusammenhang zwischen Auszubildendenanteil und Weiterbildung negativ sein. Verfolgen sie aber mehrere Strategien, um ihren Qualifikationsbedarf zu decken, müsste sich ein positiver Zusammenhang ergeben.

Aus empirischen Untersuchungen zu den Determinanten der betrieblichen Weiterbildung insgesamt ist bekannt, dass sich eine moderne technische Ausstattung sowie Investitionen in die Betriebsausstattung positiv auf die Weiterbildung auswirken (vgl. z. B. Neubäumer/Kohaut 2007 oder Gerlach/Jirjahn 2001). Andere Studien berichten aber auch von einer altersselektiven Zuordnung zu betrieblichen Neuerungen, wonach jüngere Mitarbeiter oftmals mit den neuen, modernen Geräten und ältere Kollegen mit einer älteren Ausstattung konfrontiert sind (vgl. z. B. Geldermann 2005). Kommt es tatsächlich zu einer solchen altersspezifischen Zuordnung, ist der Zusammenhang zwischen Innovationen/Stand der Geschäftsausstattung und der Weiterbildung für Ältere ungewiss.

Ob ein Betrieb Weiterbildung für Ältere anbietet oder nicht, kann auch durch den Einsatz anderer altersspezifischer Personalmaßnahmen beeinflusst werden (vgl. hierzu Brussig 2007). In welche Richtung der Einfluss dabei geht, ist von der Art des Instruments abhängig: Einerseits können Betriebe verschiedene personalpolitische Instrumente, die auf den Erhalt bzw. Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter abzielen, komplementär zueinander einsetzen, um so einen „pfleglichen“ Umgang mit der Humanressource ältere Arbeitskraft zu gewähren. In diesem Fall müsste der Zusammenhang positiv sein. Von den im IAB-Betriebspanel erfassten Instrumenten könnte es sich dabei neben der Weiterbildung etwa um die altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen oder die besondere Ausstattung von Arbeitsplätzen handeln. Andererseits gibt es aber auch Maßnahmen wie die Altersteilzeit (in der Ausprägung des Blockmodells) oder den Vorrueststand, die auf einen vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben abzielen. Da in diesem Fall die restliche Verweildauer im Betrieb vergleichsweise gering ist, müsste der Einfluss auf die Weiterbildung für Ältere negativ sein. Zu beachten ist allerdings, dass Informationen zur betrieblichen Nutzung der genannten Instrumente nur auf Ebene des Betriebes und nicht der Beschäftigten vorliegen. Insofern können Aussagen zu einer Relation nur für den ganzen Betrieb getroffen werden.

Vorliegende Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung insgesamt ergeben zumeist einen positiven Effekt der Tarifbindung und der Existenz eines Betriebsrats (vgl. z. B. Leber 2009). Dieser wird damit begründet, dass einzelne Tarifverträge Weiterbildungsregelungen enthalten und Betriebs- bzw. Personalräte bestimmte Mitspracherechte im Bereich der Qualifizierung haben. Zum Teil beziehen sich diese Bestimmungen bzw. Rechte auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer, so dass auch hier ein positiver Zusammenhang erwartet werden kann.

Schließlich werden betriebsstrukturelle Merkmale in die Analyse aufgenommen. Dabei handelt es sich zunächst um die Betriebsgröße. Wie eben schon deskriptiv gezeigt wurde, bilden größere Betriebe ihre (älteren) Mitarbeiter häufiger weiter. Dies hat u. a. damit zu tun, dass sich eigene Weiterbildungsveranstaltungen erst ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl lohnen, aber z. B. auch damit, dass größere Betriebe eher als kleinere systematisch

Qualifikations- und Weiterbildungsbedarfsanalysen durchführen (zum Zusammenhang von Weiterbildung und Betriebsgröße vgl. z. B. *Bellmann/Leber 2008*). Sind kleine Betriebe jedoch Teil eines Unternehmensverbundes, so kann dies fehlende Größenvorteile möglicherweise ausgleichen. Insofern wird auch die Angabe, ob ein Betrieb Teil eines solchen Verbunds ist, berücksichtigt. Zudem wird auch für die Branchenzugehörigkeit der Betriebe kontrolliert, doch sollen mögliche Branchenunterschiede in diesem Beitrag nicht näher thematisiert werden.

Zur Untersuchung der Effekte der genannten Variablen wurden ML-Probitschätzungen mit einem gepoolten Datensatz der Jahre 2006 und 2008 durchgeführt. Die abhängige Variable ist dabei das betriebliche Angebot an Weiterbildung für ältere Mitarbeiter, wobei beide im IAB-Betriebspanel erfassten Formen der Weiterbildung für Ältere für die Schätzungen zusammengefasst wurden. Ein Betrieb wird demnach dann als weiterbildungsaktiv bezeichnet, wenn er zumindest eine dieser Weiterbildungsarten praktiziert. Dies hat zum einen damit zu tun, dass insbesondere die spezielle Weiterbildung für Ältere nur sehr wenig verbreitet ist und die Fallzahlen daher entsprechend gering sind. Zum anderen ist es aber auch nicht das Erkenntnisinteresse unseres Beitrags, potentielle Unterschiede oder Gemeinsamkeiten zwischen beiden Formen der Weiterbildung zu untersuchen. Zur Überprüfung der Stabilität der Ergebnisse wurde das empirische Modell zudem mit einem Random-Effects-Probit-Ansatz geschätzt (ein Fixed-Effects-Logit-Modell wurde aufgrund der Problematik zeitkonstanter Variablen nicht verwendet). Mit diesem Panelmodell ist es möglich für unbeobachtete Heterogenität zu kontrollieren, die sich beispielsweise aus möglichen Unterschieden der Unternehmenskultur ergibt. Die Ergebnisse der Schätzungen sind in *Tabelle 2* dargestellt.

Zunächst sei angemerkt, dass die Ergebnisse der gepoolten ML- und RE-Probit-Schätzungen sich nicht wesentlich voneinander unterscheiden, was Einflussrichtung und Signifikanz an-

belangt, dass sie also verhältnismäßig robust sind. Insofern können sie im Folgenden gemeinsam interpretiert werden.

Betrachtet man an erster Stelle die uns besonders interessierende Variable, die erwarteten Schwierigkeiten, den Fachkräftebedarf auf dem externen Arbeitsmarkt decken zu können, ergibt sich in beiden Modellen ein signifikant positiver Effekt. Betriebe, die mit Rekrutierungsproblemen rechnen, sind also eher in der Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeiter engagiert. Dies kann als Indiz dafür verstanden werden, dass Betriebe mit einem erwarteten Fachkräftebedarf nach alternativen Möglichkeiten der Personalgewinnung bzw. -erhaltung suchen. Die Beschäftigung Älterer und damit die Aufrechterhaltung ihrer Leistungsfähigkeit, die Auffrischung und Anpassung ihrer Qualifikationen durch Weiterbildung, scheint dabei eine wichtige Rolle zu spielen. Von den anderen Variablen, die wir zur Charakterisierung eines etwaigen Fachkräftebedarfs herangezogen haben, erweisen sich die Items „hoher Weiterbildungsbedarf“ und „hohe Personalfluktuation“ als signifikant. Während ein hoher Weiterbildungsbedarf mit einem größeren Weiterbildungsengagement einher geht, verringert eine starke Fluktuation die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ihre älteren Mitarbeiter qualifizieren. Für die erwartete Beschäftigungsentwicklung ist festzustellen, dass eine fallende ebenso wie eine ungewisse Beschäftigungsentwicklung (im Vergleich zu einer steigenden Beschäftigung) zu einer verringerten Weiterbildungstätigkeit führen. Betriebe, die mit einem Beschäftigungsrückgang rechnen, scheinen somit von einem geringeren Qualifikationsbedarf auszugehen, der sich auch in ihrem Weiterbildungshandeln niederschlägt.

Im Hinblick auf die Merkmale der Personalstruktur zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Weiterbildung für Ältere anbieten, mit dem Anteil der Angehörigen dieser Beschäftigungsgruppe an der Belegschaft sowie mit dem Qualifiziertenanteil ansteigt. Zudem ist ein positiver Zusammenhang zwischen der Weiterbildung und dem Auszubildendenanteil auszumachen.

Tabelle 2
**Determinanten der betrieblichen Weiterbildung für ältere (über 50-jährige) Mitarbeiter
(gepoolte Daten 2006-2008; Betriebe mit älteren Beschäftigten)**

	ML-Probit	RE-Probit
Fachkräftebedarf: ^{a)} Schwierigkeiten, Fachkräfte zu finden (1=ja)	0,064* (2,11)	0,819* (2,14)
Personalmangel (1=ja)	-0,068 (-1,44)	-0,771 (-1,39)
Hohe Personalfluktuation (1=ja)	-0,098** (-1,79)	-0,133** (-2,08)
Überalterung der Belegschaft (1=ja)	-0,052 (-1,42)	-0,055 (-1,22)
Hoher Bedarf an Weiterbildung (1=ja)	0,282* (8,23)	0,344* (8,17)
Erwartete Beschäftigungsentwicklung im kommenden Jahr: Fallend	-0,061** (-1,65)	-0,065* (-1,39)
Gleich bleibend	-0,054 (-1,09)	-0,054 (-0,86)
Noch unklar	-0,165** (-2,73)	-0,200** (-2,62)
Personalstruktur: Anteil älterer (über 50-jähriger) Mitarbeiter in fünf Kategorien ^{b)}	0,119* (8,83)	0,148* (8,24)
Qualifiziertenanteil	0,481* (7,70)	0,591* (6,96)
Auszubildendenanteil	0,616* (3,57)	0,769* (3,20)
Altersspezifische Personalpolitik: Altersgemischte Teams (1=ja)	1,157* (36,07)	1,418* (28,70)
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze (1=ja)	0,422* (8,61)	0,515* (8,85)

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung Tabelle 2)

	ML-Probit	RE-Probit
Altersteilzeit (1=ja)	0,247* (6,75)	0,321* (6,73)
Anteil der Vorrueständler an den Ausgeschiedenen (1=ja)	0,147** (2,19)	0,174** (2,08)
Moderne technische Ausstattung (1=ja)	0,160* (5,06)	0,213* (5,24)
Investitionen (1=ja)	0,019 (1,34)	0,023 (1,42)
Tarifbindung (1=ja)	-0,016 (-0,46)	-0,018 (-0,42)
Betriebsrat (1=ja)	0,064** (1,85)	0,082** (2,15)
Betriebsgröße (log. Beschäftigtenzahl)	0,127* (10,21)	0,159* (9,68)
Verbundbetrieb (1=ja)	0,094* (3,22)	0,118* (3,13)
Branche (10 Branchendummies)	ja	ja
Zeit (Jahresdummies)	ja	ja
Fallzahl	13.126	13.126
Wald chi ^{a)} (32)	2.905,34*	1.173,08*
Pseudo R ^{a)}	0,2483	0,2312

*/** bezeichnet Signifikanz auf dem 1%-/5%-Niveau.

^{a)} Bei den hier berücksichtigten Variablen handelt es sich um betriebliche Einschätzungen, welche Personalprobleme sie für die nächsten zwei Jahre erwarten.^{b)} Der Anteil der Älteren an der Belegschaft liegt gruppiert in fünf Ausprägungen vor: unter 10% (1), 10 bis unter 20% (2), 20 bis unter 30% (3), 30 bis unter 50% (4), 50% und mehr (5).

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006, 2008. Angegeben sind die Koeffizienten, darunter die z-Werte.

Nicht unmittelbar einleuchtend sind dagegen die Befunde zu den Effekten weiterer altersspezifischer Personalmaßnahmen. Für alle von uns betrachteten Instrumente ergibt sich ein positiver Zusammenhang mit der Weiterbildung für Ältere. Für Maßnahmen wie die altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen oder die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze ist eine solche komplementäre Beziehung nachvollziehbar, da angenommen werden kann, dass Betriebe nicht nur ein Instrument, sondern mehrere einsetzen, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter bis ins Alter aufrecht zu erhalten. Anders sieht es dagegen bei den Instrumenten Altersteilzeit und Vorruestand aus. Hier hatten wir einen negativen Einfluss erwartet, da in beiden Fällen die verbleibende Dauer bis zum Austritt aus dem Erwerbsleben – und damit die Zeit, in der sich Weiterbildungsinvestitionen amortisieren können – sinkt. Der positive Effekt hat jedoch möglicherweise damit zu tun, dass uns die Angaben zur Weiterbildung nur auf der Ebene des Betriebs vorliegen, wir aber keine Informationen dazu haben, welche älteren Mitarbeiter in Weiterbildung einbezogen werden. So ist es denkbar, dass es einzelne Gruppen älterer Mitarbeiter im Unternehmen gibt, die durch die Teilnahme an Weiterbildung ihre Wettbewerbsposition jüngeren Kollegen gegenüber sichern bzw. verbessern wollen. Vorliegende empirische Ergebnisse zeigen, dass – zumindest in Ostdeutschland – mit der Weiterbildungsaktivität auch die Beschäftigungsstabilität der Älteren steigt (vgl. Bellmann/Pahnke/Stegmaier 2009).

Betriebe, die über eine moderne technische Ausstattung verfügen, bilden ihre älteren Mitarbeiter häufiger weiter. Dies ist ein Ergebnis, das auch aus Untersuchungen zu den Determinanten der Weiterbildung insgesamt bekannt ist. Keinsignifikanter Einfluss geht dagegen von getätigten Investitionen in die Geschäftsausstattung aus. Möglicherweise unterstützt dieses Ergebnis die These einer altersspezifischen Zuordnung zu Produktionsanlagen.

Ist ein Betrieb tarifgebunden, hat dies ebenfalls keinen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, dass ältere Beschäftigte weitergebildet werden. Zwar enthalten einzelne Tarifverträge Bestimmungen zur Weiterbildung für Ältere, doch scheinen diese in der Praxis keine besonderen Wirkungen zu entfalten. Ein positiver Einfluss geht jedoch von der Existenz eines Betriebsrates aus.

Im Hinblick auf die Betriebsgröße bestätigt sich schließlich das deskriptive Ergebnis, wonach größere Betriebe häufiger ihre älteren Mitarbeiter weiterbilden als kleinere. Das Weiterbildungsengagement ist zudem dann größer, wenn ein Betrieb Teil eines Unternehmensverbundes ist. In diesem Fall werden Weiterbildungsaktivitäten möglicherweise gemeinsam durchgeführt, so dass sie auch für kleinere Betriebe lohnend sein können.

4. Fazit

Fachkräftebedarf ist auch in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise ein wichtiges Thema. Betriebe können auf einen bestehenden oder erwarteten Engpass mit verschiedenen Strategien reagieren. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Weiterbildung für ältere Mitarbeiter. Durch Investitionen in das Humankapital können die Qualifikationen der älteren Beschäftigten an Neuerungen angepasst und die Leistungsfähigkeit bis ins Alter aufrecht erhalten werden. Somit kann diese Personengruppe stärker als bislang am Prozess der betrieblichen Leistungserstellung teilhaben und zu einer Verringerung betrieblicher Personalengpässe beitragen. In der Praxis spielt die Weiterbildung Älterer aber nach wie vor nur eine untergeordnete Rolle. Wie die hier präsentierten Ergebnisse zeigen, bieten nur wenige Betriebe Weiterbildung für ihre älteren Beschäftigten an, und hieran hat sich in den letzten Jahren nicht viel geändert.

Fragt man nach den Determinanten der betrieblichen Weiterbildung für Ältere, so sind Rekrutierungsprobleme auf dem externen Arbeitsmarkt als ein relevanter Einflussfaktor anzusehen. Unsere empirischen Analysen haben gezeigt, dass Betriebe eher dann ihre älteren Beschäftigten weiterbilden, wenn sie einen Fachkräftebedarf für die nahe Zukunft erwarten. Dies kann als Indiz dafür verstanden werden, dass Betriebe mit einem erwarteten Fachkräftebedarf nach alternativen Möglichkeiten der Personalgewinnung bzw. -erhaltung suchen. Dabei scheint die Beschäftigung Älterer und damit die Aufrechterhaltung ihrer Leistungsfähigkeit, die Auffrischung und Anpassung ihrer Qualifikationen durch Weiterbildung, eine bedeutende Rolle zu spielen.

Doch auch wenn Weiterbildung für Ältere wichtig ist, sei angemerkt, dass diese Maßnahme allein kaum ausreicht, um die Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter zu bewahren. Vielmehr ist

es erforderlich, auf ein Bündel von Instrumenten zu setzen, das – neben der Weiterbildung – z. B. auch Maßnahmen der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung sowie des Gesundheitsschutzes umfasst. Dass viele Betriebe einzelne altersspezifische Personalmaßnahmen komplementär zueinander einsetzen, hat unsere empirische Untersuchung ebenfalls verdeutlicht.

Abschließend soll nochmals erwähnt werden, dass es wichtig ist, Weiterbildung – ebenso wie die weiteren Maßnahmen – kontinuierlich über das gesamte Erwerbsleben hinweg durchzuführen. Beginnt man erst im Alter damit, ist es oftmals schon zu spät und das Lernen schon verlernt.

Literatur

- Apel, H./Fertig, M. (2009): Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ – ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 42, Heft 1, 5–28.*
- Bannwitz, J. (2008): Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS 3, Wissenschaftliches Diskussionspapier des BIBB; H. 104, Bonn.*
- Bechmann, S./Dahms, V./Fischer, A./Frei, M./Leber, U. (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der ost- und westdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009, IAB-Forschungsbericht 6/2010, Nürnberg.*
- Becker, G. S. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Chicago.*
- Bellmann, L./Kistler, E./Wahse, J. (2007): Demographischer Wandel. Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen, IAB-Kurzbericht Nr. 21, Nürnberg.*
- Bellmann, L./Leber, U. (2008): Weiterbildung für Ältere in KMU, in: Sozialer Fortschritt Heft, Jg. 57, Heft 2, 43–48.*
- Bellmann, L./Leber, U./Stegmaier, J. (2007): Betriebliche Personalpolitik und Weiterbildungsengagement gegenüber älteren Beschäftigten, in: Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.), Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik, Bielefeld, 81–97.*
- Bellmann, L./Pahnke, A./Stegmaier, J. (2009): Betriebliche Weiterbildung und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, in: Empirische Pädagogik, Jg. 23, Heft 4, 431–459.*
- Brussig, M. (2007): Betriebliche Personalwirtschaft in einer alternden Erwerbsbevölkerung, in: Zeitschrift für Management 2, 198–223.*
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg.*
- Fischer, G./Dahms, V./Bechmann, S. u. a. (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs, IAB-Forschungsbericht Nr. 3, Nürnberg.*
- Frerichs, F. (2005): Das Arbeitspotenzial älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb, in: Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.), Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels, Bielefeld, 49–58.*
- Fuchs, J./Söhnlein, D. (2009): Der Einfluss der Bevölkerungsentwicklung auf das künftige Erwerbspersonenpotenzial in Ost- und Westdeutschland, in: Cassens, I./Luy, M./Scholz, R. (Hrsg.), Die Bevölkerung in Ost- und Westdeutschland. Demografische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen seit der Wende, Wiesbaden, 200–222.*
- Geldermann, B. (2005): Weiterbildung für die Älteren im Betrieb, in: Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.), Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels, Bielefeld, 69–79.*
- Gerlach, K./Jirjahn, U. (2001): Employer provided further training: Evidence from German establishment data, in: Schmolers Jahrbuch, Jg. 121, H. 2, 139–164.*
- Heckmann, M./Kettner, A./Rebien, M. (2009): Offene Stellen im IV. Quartal 2008: Einbruch in der Industrie – Soziale Berufe legen zu, IAB-Kurzbericht, 11/2009, Nürnberg.*
- Institut der deutschen Wirtschaft (2010): Ältere Beschäftigte: Meist hoch geschätzt, in: iwd, Nr. 47, 3.*
- Leber, U. (2009): Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebsp panel, in: Behringer, F./Käplinger, B./Pätzold, G. (Hrsg.), Betriebliche Weiterbildung. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven, Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beihefte, 22, 149–168.*
- Lindenberger, U./Baltes, P. B. (1995): Testing-the-limits and experimental simulation: Two methods to explicate the role of learning in development, in: Human Development, Jg. 38, 349–360.*
- Lois, D. (2007): Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 16, Heft 1, 5–22.*
- Mesaros, L./Vanselow, A./Weinkopf, C. (2008): Fachkräftemangel in KMU – Ausmaß, Ursachen und Gegenstrategien, Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.*
- Neubäumer, R./Kohaut, S. (2007): A double hurdle approach for company further training behaviour and an empirical test of this using data from the IAB establishment panel, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 40, H. 2/3, 251–269.*
- Niederalt, M. (2004): Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt.*
- Rosenbladt, B. von/Bilger, F. (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007, Bonn/Berlin.*
- Sadowski, D. (1980): Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget. Zur ökonomischen Theorie der Personalbeschaffungs- und Bildungsplanung im Unternehmen, Stuttgart.*
- Schmidke, C. (2002): Signaling im Personalmarketing, München/Mering.*

Vergleich der durchschnittlichen Stundenverdienste von Frauen mit Kindern und kinderlosen Frauen in Österreich

Herbert Vonach*

Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit werden die Stundenverdienste von kinderlosen Frauen und Müttern gleichen Alters und gleicher Ausbildung miteinander verglichen. Dabei wurden die Einkommensdaten dieser Personengruppen einer Studie des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung entnommen und mit Mikrozensusdaten über die mittlere Wochenarbeitszeit von Müttern und kinderlosen Frauen zur Ermittlung der Stundenverdienste kombiniert.

* Ich danke den anonymen Gutachtern dieser Zeitschrift für wertvolle Hinweise. Außerdem danke ich Frau Mag. Hedwig Lutz für wichtige Diskussionen und Frau Mag. Karin Schrittwieser, Statistik Austria, für die Durchführung Mikrozensusauswertungen.