

Betriebliche Weiterbildung und Beschäftigungsstabilität Älterer Bleiben Geförderte länger?

„Manch gute Melodie
wurde auf einer alten
Geige gespielt“

*Samuel Butler (1835-1902),
engl. Philosoph u. Essayist*

Berufliche Weiterbildung ist eine wichtige Voraussetzung, um die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen. Allerdings muss es sich für den einzelnen Betrieb auch lohnen, in die Weiterbildung seiner älteren Beschäftigten zu investieren. Betriebe, die dies tun, dürften daher ein hohes Interesse haben, diese Beschäftigten zu halten. Tatsächlich zeigen Daten aus dem IAB-Betriebspanel zumindest für Ostdeutschland, dass mit der Weiterbildungsaktivität auch die Beschäftigungsstabilität der Älteren steigt. In Westdeutschland wird dieser Effekt allerdings durch andere Faktoren überlagert.



Das im Jahr 2000 mit der Lissabon-Strategie formulier- te Ziel der Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (hier: Arbeitnehmer ab 50 Jahren) auf mindestens 50 Prozent hat Deutschland nach den Angaben des Statistischen Amtes der Europäischen Gemein- schaften seit 2007 mit 56,2 Prozent (einschl. Personen in Altersteilzeit) sogar übertroffen. Gleichwohl liegt diese Quote deutlich hinter den Werten der skandinavischen oder baltischen Staaten. Dabei ist nicht nur aus der Sicht der Beschäftigten, sondern auch aus der Perspektive der Betriebe eine weitere Steigerung der Beschäftigungs-

quote Älterer unabdingbar. Während die Beschäftigten künftig noch später in den Ruhestand treten müssen, wenn sie hohe Rentenabschläge vermeiden wollen, sind die Betriebe künftig noch stärker auf das Potenzial älterer Arbeitnehmer angewiesen, da sie mit einem zusehends knapper werdenden Fachkräfteangebot konfrontiert werden.

In diesem Zusammenhang kommt der beruflichen Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu. Denn diese kann älteren Beschäftigten die Kompetenzen vermitteln, die notwendig sind, um für die Herausforderungen des technischen und organisatorischen Wandels in der Arbeitswelt gerüstet zu sein. Allerdings muss sich Weiter- bildung für den einzelnen Betrieb auch lohnen. Dies ist keineswegs immer der Fall, sondern hängt im Wesentli- chen von zwei Faktoren ab: Zum einen muss eine Weiter- bildungsmaßnahme die Produktivität des Beschäftigten tatsächlich erhöhen. Zum anderen muss der Beschäftig- te entsprechend lange im Betrieb verweilen, damit die zusätzliche Produktivität in der Summe zumindest die Kosten der Weiterbildung deckt. Betriebe, die in die Wei- terbildung ihrer älteren Beschäftigten investieren, dür- ten daher ein hohes Interesse haben, diese Beschäftigten lange genug zu halten. Daher ist im Prinzip zu erwarten, dass diese Beschäftigungsverhältnisse im Durchschnitt eine höhere Stabilität aufweisen als solche, bei denen keine betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen erfolgt sind. Mit genau dieser Frage befasst sich eine aktuelle IAB-Studie, die dabei nicht nur Betriebs-, sondern auch Personendaten heranzieht (vgl. Kasten „Datenbasis“ auf Seite 34).

Betriebliche Perspektive

Betrachten wir den Zusammenhang zwischen Weiter- bildung und Beschäftigungsstabilität bei älteren Arbeit- nehmern zunächst aus der Perspektive der Betriebe. Hier zeigt sich, dass Betriebe, die Weiterbildung für Ältere an- bieten, auch rund dreimal so viel Ältere beschäftigen als Betriebe ohne spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere. Um dem Einfluss der betrieblichen Weiterbildung auf die Beschäftigungsstabilität nachzugehen, wurden



Wachstumsraten berechnet (vgl. Kasten „Berechnung der Veränderungsrate der Beschäftigung Älterer“ auf Seite 35) und auf dieser Basis die Veränderung der Beschäftigung zwischen 2002 und 2006 anhand unterschiedlicher Methoden analysiert. Beim Einfluss betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigungsstabilität der älteren Belegschaftsmitglieder sind auffällige Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland festzustellen. Ostdeutsche Betriebe, die Weiterbildung für ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten, verzeichnen in der Tat ein größeres Wachstum in diesem Beschäftigtensegment. Für Westdeutschland hingegen ist dieser Effekt nicht feststellbar. Hier ist eher davon auszugehen, dass Weiterbildung keinen nennenswerten Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität hat.

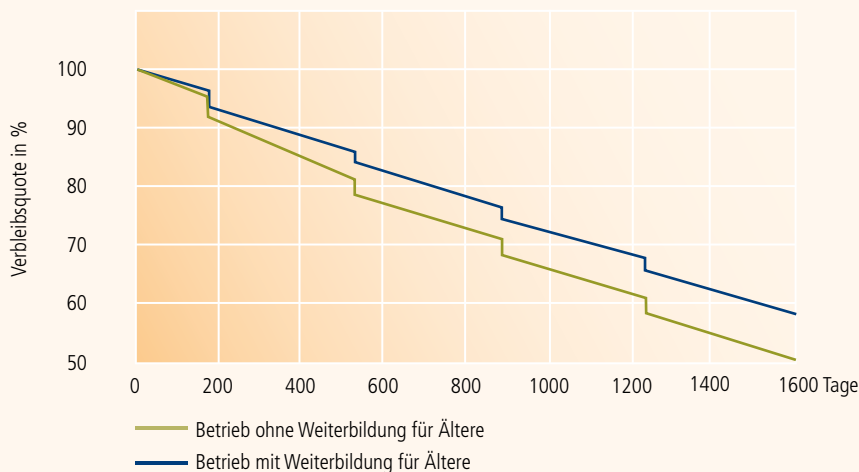
Perspektive der Beschäftigten

Betrachten wir den Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Beschäftigungsstabilität nunmehr aus Sicht

der Beschäftigten. Zu Grunde gelegt wurde die tatsächliche Beschäftigungsdauer der älteren Arbeitnehmer in den Jahren 2002 bis Ende 2006. Der betrachtete Zeitraum beginnt genau zu dem Zeitpunkt, zu dem auch die Betriebe Angaben über ihre Weiterbildungsaktivitäten gemacht haben. Die Abbildung auf dieser Seite zeigt, wie stark die Beschäftigungsdauer der älteren Beschäftigten davon abhängt, ob diese in einem Betrieb mit oder ohne Weiterbildung für Ältere beschäftigt sind. Dabei ist zu erkennen, dass der Anteil der Älteren, die im Betrieb verbleiben, nach rund 200 Tagen – also etwa zum Jahreswechsel 2002/2003 – in den Betrieben, die ihre älteren Beschäftigten nicht weiterbilden, schneller sinkt als in Betrieben mit entsprechender Weiterbildung. Nach vier Jahren, also im Jahr 2006, lag der Anteil der im Betrieb verbliebenen Älteren in den weiterbildenden Betrieben bei 59 Prozent, in den Betrieben ohne Weiterbildung für Ältere dagegen bei 55 Prozent. Während diese Unterschiede allerdings in Westdeutschland im Zeitverlauf

Abbildung

Verbleib älterer Beschäftigter im Betrieb (Gesamtdeutschland)



Lesebeispiel: Nach rund 1000 Tagen sind von allen Beschäftigungsverhältnissen noch rund 70% beschäftigt, wenn es sich um Beschäftigte eines Betriebs ohne Weiterbildung für ältere Beschäftigte handelt. Der entsprechende Wert für Beschäftigte in einem Betrieb mit Weiterbildung für ältere Beschäftigte liegt rund drei bis vier Prozentpunkte darüber.

Methode: Kaplan-Meier-Schätzer.

Quelle: Bellmann/Pahnke/Stegmaier (2009).

© IAB

Tabelle

Zusammenhang zwischen Weiterbildung Älterer und Austrittsrate

		Veränderung der Übergangsrate in %
Gesamt	Kleine und mittlere Betriebe	-8
	Großbetriebe	47***
West	Kleine und mittlere Betriebe	3
	Großbetriebe	54
Ost	Kleine und mittlere Betriebe	-24***
	Großbetriebe	-1

Lesebeispiel: Das Risiko, dass das Beschäftigungsverhältnis beendet wird, liegt in Ostdeutschland für ältere Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben mit Weiterbildung für Ältere um 24 Prozent unter dem in solchen ohne Weiterbildung für Ältere.

Kleine und mittlere Betriebe = 5 bis 249 Beschäftigte, Großbetriebe = 250 und mehr Beschäftigte.

Methode: Piecewise Constant Exponential Hazard Modell. ***=Signifikanz auf 1 Prozent-Niveau.

Quelle: Bellmann/Pahnke/Stegmaier (2009).

© IAB



größer werden, nähern sich die beiden Kurven in Ostdeutschland gegen Ende des Beobachtungszeitraums wieder an (ohne Abbildung).

Aufschlussreich ist auch die weitere Differenzierung nach Klein- und Großbetrieben. Besonders überraschend: Bei älteren Beschäftigten in westdeutschen Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten wurde das Beschäftigungsverhältnis innerhalb von vier Jahren mit einer um 54 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit beendet, wenn sie in einem weiterbildungsaktiven Betrieb gearbeitet haben. Demgegenüber ist in ostdeutschen kleinen und mittleren Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere ergriffen haben, die Austrittswahrscheinlichkeit um 24 Prozent niedriger (vgl. Tabelle auf Seite 33). Dieser Unterschied könnte durch die in der Literatur diskutierte verstärkte Weiterbildung besser qualifizierter Mitarbeiter, aber auch durch häufigere Wechsel vor allem westdeutscher Beschäftigter in einen anderen Betrieb oder in den (frühzeitigen) Ruhestand erklärt werden.

Fazit

Insbesondere die für Ostdeutschland aufgezeigten Ergebnisse sprechen dafür, dass mit der Weiterbildungsaktivität auch die Beschäftigungsstabilität der Älteren steigt. Jedoch zeigt sich für westdeutsche Großbetriebe ein gegenläufiger Zusammenhang, der durch die bessere Arbeitsmarktlage in Westdeutschland erklärt werden könnte. Bislang konnte allerdings noch nicht untersucht werden, ob die Beschäftigten nach dem Ende der Beschäftigung in einem Betrieb eher in die Arbeitslosigkeit, in den Ruhestand oder in einen anderen Betrieb wechseln. Zudem erlaubt das Datenmaterial nur näherungsweise Rückschlüsse auf die individuelle Weiterbildungsaktivität. Insgesamt scheinen die hier vorgelegten Ergebnisse die Annahme einer höheren Beschäftigungsstabilität bei älteren Arbeitnehmern im Falle betrieblicher Weiterbildung zumindest teilweise zu stützen. Allerdings besteht noch Forschungsbedarf zu den alternativen Einflussfaktoren, die das betriebswirtschaftliche Kalkül der Betriebe an dieser Stelle möglicherweise überlagern.

Datenbasis

Grundlage der Studie bildet das IAB-Betriebspanel, eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Jährlich werden bundesweit knapp 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen befragt. Dabei wird das jährliche Standard-Fragenprogramm jeweils ergänzt um aktuelle Themenschwerpunkte. Im Jahr 2002 wurden Merkmale zum betrieblichen Umgang mit älteren Arbeitnehmern (50 Jahre und älter) erhoben. Dabei sollten die befragten Betriebe auch angeben, ob sie ältere Beschäftigte in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen bzw. spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für diese Beschäftigtengruppe anbieten. Mit Hilfe dieser Angaben können Betriebe hinsichtlich ihres Weiterbildungsverhaltens bezüglich älterer Beschäftigter unterschieden werden. Zudem ist für die vorliegende Untersuchung das IAB-Betriebspanel mit aktuellen Personendaten aus der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik-Datei der Bundesagentur für Arbeit verknüpft worden. Für den Zeitraum von 2002 bis 2006 kann dann einerseits die (verbleibende) Verweildauer jedes sozialversicherungspflichtigen älteren Arbeitnehmers in einem Betrieb auf den Tag genau ermittelt werden. Andererseits kann damit auch der (durchschnittliche) Effekt der Weiterbildung auf die zahlenmäßige Entwicklung der älteren Beschäftigten in einem Betrieb bestimmt werden.





Berechnung der Veränderungsrate der Beschäftigung Älterer

Bei der Berechnung der Wachstumsrate wird die Beschäftigungsveränderung von 2002 bis 2006 ins Verhältnis zur durchschnittlichen Beschäftigung in diesen beiden Jahren gesetzt. Die so berechnete Wachstumsrate kann dann nur Werte in dem Bereich von -2 bis 2 annehmen. Dadurch wird gewährleistet, dass „statistische Ausreißer“, etwa Betriebe, die ihren Bestand an älteren Beschäftigten besonders stark erhöht bzw. reduziert haben, nicht so stark ins Gewicht fallen. Allerdings kann die Wachstumsrate damit nicht für Betriebe berechnet werden, die im Beobachtungszeitraum erloschen sind. Um damit möglicherweise verbundenen Selektionseffekten zu begegnen, die das Ergebnis verzerren können, wird für solche Betriebe eine Beschäftigungsveränderung von -100 Prozent angenommen. Auf diese Weise fließen die Angaben erloschener Betriebe mit in die Berechnung ein, so dass die Stichprobe nicht nur aus „überlebenden“ bzw. „erfolgreichen“ Betrieben besteht.

Literatur

Bellmann, Lutz; Pahnke, André; Stegmaier, Jens (2009): Betriebliche Weiterbildung und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Empirische Pädagogik 23 (4), S. 431-458.

Die Autoren



Prof. Dr. Lutz Bellmann ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
lutz.bellmann@iab.de



André Pahnke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.
andre.pahnke@iab.de



Jens Stegmaier ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
jens.stegmaier@iab.de