



IW-Trends

**Lebenslanges Lernen als Schlüssel für einen
späteren Renteneintritt?**

Wido Geis-Thöne / Andrea Hammermann /
Ruth Maria Schüler

IW-Trends 1/2026

Vierteljahresschrift zur
empirischen Wirtschaftsforschung
Jahrgang 53



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

X
x.com@iw_koeln

LinkedIn
[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Facebook
[@IWKoeln](#)

Instagram
[Instagram@IW_Koeln](#)

Verantwortliche Redakteure

Prof. Dr. Michael Grömling

groemling@iwkoeln.de
0221 4981-776

Holger Schäfer

schaefer.holger@iwkoeln.de
030 27877-124

**Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de**

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de.

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2026
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-450
iwmedien@iwkoeln.de
iwmedien.de

Lebenslanges Lernen als Schlüssel für einen späteren Renteneintritt?

Wido Geis-Thöne / Andrea Hammermann / Ruth Maria Schüler, April 2026

Zusammenfassung

Lebenslanges Lernen geht damit einher, dass Erwerbstätige länger am Arbeitsmarkt aktiv bleiben. So haben abhängig Beschäftigte, die im Alter von 55 bis 59 Jahren eine Weiterbildung durchlaufen haben, einer eigenen Auswertung des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zufolge um 5 Prozentpunkte häufiger bis zum Alter von 65 Jahren oder darüber hinaus gearbeitet. Der Unterschied verringert sich nur wenig, wenn für den Bildungsstand und den Gesundheitszustand der Personen kontrolliert wird. Allerdings ist er statistisch insignifikant. Zudem lässt sich feststellen, dass die Weiterbildungsbiografien in der zweiten Lebenshälfte stark von den bisherigen Weiterbildungsbiografien abhängen. Rund zwei Drittel der Weiterbildungen absolvieren ältere Beschäftigte vollständig in der Arbeitszeit und über 70 Prozent werden ausschließlich vom Arbeitgeber und nicht von der Person selbst finanziert. Dies zeigt eine ergänzende Auswertung des „Survey of Adult Skills“ des Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC). Damit kommt den Weiterbildungsangeboten von Unternehmen für das lebenslange Lernen eine entscheidende Bedeutung zu. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Beschäftigten, die nicht an einer Weiterbildung teilnehmen und dies auch nicht wollen. Gut qualifizierte Personen nehmen deutlich häufiger an Weiterbildungen teil als Geringqualifizierte. Somit liegt die Herausforderung für Politik und Unternehmen derzeit vor allem darin, Ältere und niedrigqualifizierte Personen in einfacheren Tätigkeiten noch stärker für das lebenslange Lernen zu gewinnen.

Stichwörter: Renteneintritt, Arbeitsangebot Älterer, Weiterbildung, Lebenslanges Lernen

JEL-Klassifikation: J24, J26

DOI: 10.2373/1864-810X.26-01-05

Motivation

Während in Deutschland in den 1950er und 1960er Jahren hohe Geburtenraten die sogenannten Babyboomer-Jahrgänge hervorbrachten, sind die Geburtenzahlen in den 1970er Jahren regelrecht eingebrochen und haben sich seitdem nicht mehr erholt. Dies hat zur Folge, dass immer mehr Menschen im Rentenalter immer weniger Personen im erwerbsfähigen Alter gegenüberstehen. So kann die Finanzierung der gesetzlichen Rente mit dem Umlageverfahren in seiner bisherigen Form nicht mehr sichergestellt werden, wenn das durchschnittliche Renteneintrittsalter nicht deutlich ansteigt. Gleichzeitig erfordert die Verlängerung der Erwerbsverläufe in einer Zeit tiefgreifender wirtschaftlicher und technologischer Transformation, dass sich Arbeitnehmer kontinuierlich an neue Arbeitsabläufe und -methoden anpassen. Lebenslanges Lernen wird damit zu einer zentralen Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit im Alter.

Die Ausgestaltung des gesetzlichen Rentensystems in Deutschland eröffnet mehrere Wege, um vor der gesetzlich definierten Regelaltersgrenze in Rente zu gehen. Personen, die mindestens 45 Jahre rentenversichert waren, können bis zu zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze in Rente gehen, ohne dass dadurch ihre gesetzliche Rente gemindert wird. Personen mit mindestens 35 Versicherungsjahren können mit Abschlägen bis zu vier Jahre vorzeitig in den Ruhestand gehen. Personen, die aufgrund ihres Gesundheitszustands weniger als drei Stunden am Tag in der Lage sind zu arbeiten, können eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, sobald sie die Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben. Das gesetzliche Rentensystem setzt für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte den Rahmen für die Renteneintrittsentscheidung (Hasselhorn et al., 2019). Darüber hinaus ist diese Entscheidung abhängig von individuellen Faktoren und wird vom Arbeits- und dem gesellschaftlichen Umfeld bestimmt.

Kürzlich umgesetzte politische Maßnahmen zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit im Alter wie die Heraufsetzung der Hinzuverdienstgrenze und die Aktivrente fokussieren auf die Erwartung, dass monetäre Anreize wirken. Empirische Befunde von Hammermann und Schüler (2024) zeigen jedoch, dass die Einkommenssituation keinen signifikanten Einfluss auf die Bereitschaft hat, bis zum Renteneintritt zu arbeiten. Stattdessen gehen ein höheres Wohlbefinden, eine höhere Arbeitsmotivation und

eine stärkere Weiterbildungsaktivität mit einer höheren Bereitschaft einher, bis zum Renteneintritt erwerbstätig zu bleiben.

Unklar bleibt bislang, ob Personen mit hoher Weiterbildungsaffinität ihre Bereitschaft zur Weiterbildung umsetzen und ob eine höhere Weiterbildungsaktivität jenseits der Bereitschaft zu einem tatsächlichen längeren Verbleib im Erwerbsleben führt. Diesen Fragen widmet sich die vorliegende Untersuchung.

Hierzu wird im Folgenden zunächst auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) untersucht, ob Personen, die im Alter von 55 bis 59 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen haben, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit bis mindestens zum Alter von 65 Jahren gearbeitet haben. Zudem wird untersucht, was die Weiterbildungsaktivität im Alter bestimmt. Hierfür wird anhand der NEPS-Daten betrachtet, inwiefern eine vorherige Weiterbildungsaktivität die folgende Weiterbildungsaktivität bestimmt. Im Anschluss werden mit den Daten des „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) Charakteristika der Weiterbildungsaktivität im letzten Drittel der Erwerbsphase beleuchtet. Abschließend wird diskutiert, wie die institutionellen Rahmenbedingungen ausgestaltet werden sollten, damit Weiterbildung für ältere Beschäftigte und deren Arbeitgeber attraktiv bleibt.

Das Nationale Bildungspanel (NEPS) als Datenquelle

Eine empirische Untersuchung des Zusammenhangs zwischen lebenslangem Lernen und dem Verbleib im Erwerbsleben setzt Daten voraus, die auf individueller Ebene sowohl den Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand als auch die Beteiligung an Weiterbildung vor dem Renteneintritt enthalten. Die meisten Erhebungen, die sich dem Thema Weiterbildung widmen, können dies nicht leisten, da sie als reine Querschnittsbetrachtungen angelegt sind. Auch enthalten Statistiken zum Renteneintritt in der Regel keine Angaben zur Weiterbildung in früheren Jahren. Möglich sind derartige Auswertungen mit der „Startkohorte 6, Erwachsene“ des in den 2000er Jahren gestarteten Nationalen Bildungspanel (NEPS; vgl. Blossfeld/Roßbach, 2019). Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (IfBi) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk von Bildungsforschern durchgeführt. Die weiteren Teilstudien des NEPS beziehen sich auf die Bildungsprozesse von Kindern und Jugendlichen. Die

Stichprobe für die Startkohorte 6 wurde im Jahr 2007 als Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel (ALWA)“ mit den Geburtsjahrgängen 1956 bis 1986 gezogen und mit dem Übergang zum NEPS im Jahr 2009 aufgefrischt sowie auf die Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986 erweitert. Eine weitere Auffrischung des Samples erfolgte nur noch einmal im Jahr 2011, sodass sämtliche Befragungsteilnehmer zumindest seit diesem Zeitpunkt Teil der Stichprobe sind (FDZ-LifBi, 2024). Dass alle Befragten seit über zehn Jahren Teil des Samples sind, hat den Vorteil, dass den aktuellen Befragungswellen ohne Weiteres auch Angaben aus dieser Zeit zugespielt werden können, was die Analyse intertemporaler Zusammenhänge erleichtert.

Gleichzeitig bedeutet dies auch, dass der Wegfall von gesampelten Personen, die ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr zur Teilnahme an der Befragung bereit waren, nie ausgeglichen wurde. Dies stellt eine wesentliche Einschränkung des NEPS dar, da solche Wegfälle je nach sozialem Kontext der Befragten unterschiedlich häufig sind, sodass es mit der Zeit zu einer immer stärkeren Verzerrung der Stichprobe kommt. Teilweise lässt sich diese mit einer entsprechenden Gewichtung der Daten korrigieren, wobei für das NEPS wie auch für viele andere Erhebungen in Deutschland der Mikrozensus als Referenz verwendet wird. Allerdings ist dies kaum hilfreich, wenn Teile der Stichprobe zu klein für differenzierte Auswertungen werden, was im vorliegenden Fall vor allem auf die (Weiter-)Bildungsbiografien der Niedrigqualifizierten in der zweiten Lebenshälfte zutrifft. Zudem kann es insbesondere bei multivariaten Analysen zu verzerrten Ergebnissen kommen, wenn einzelne, eher atypische Fälle mit sehr hohen Gewichten einfließen. Daher ist bei der Interpretation kleinteiliger Auswertungen auf Basis der „Startkohorte 6 Erwachsene“ des NEPS ein gewisses Maß an Vorsicht geboten.

Grundsätzlich erfolgt im NEPS bei der ersten Befragung der Teilnehmer eine vollständige Erfassung ihrer Erwerbs- und Bildungsverläufe, sodass sich auch Aussagen zu intertemporalen Zusammenhängen mit Ereignissen außerhalb der Laufzeit des Panels treffen lassen. Allerdings gilt das nicht für die Weiterbildungsaktivitäten, die grundsätzlich nur für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten vor dem entsprechenden Befragungszeitpunkt erfasst wurden. Dies dürfte sich mit der Kleinteiligkeit des Bereichs erklären, die es Befragten erschwert, für länger zurückliegende Zeiträume treffsichere Angaben zu machen. Vor diesem Hintergrund lässt sich mit dem NEPS der

Übergang in den Ruhestand auch nur in Bezug zur Weiterbildung in der späteren Phase des Erwerbslebens setzen. Konkret wird in einem ersten Schritt die Weiterbildung im Alter zwischen 55 und 59 Jahren in Bezug zum Renteneintrittsalter gesetzt. Würde man die Weiterbildung in noch höherem Alter betrachten, wäre ein substanzieller Teil der Befragten bereits im Übergang zum Ruhestand. Im zweiten Schritt wird dann in den Blick genommen, welche Zusammenhänge zwischen den Weiterbildungen im Alter von 50 bis 54 Jahren und im Alter von 55 bis 59 Jahren sowie zwischen den Weiterbildungen im Alter von 45 bis 49 Jahren und im Alter von 50 bis 54 Jahren bestehen, um die starke Kontinuität des lebenslangen Lernens aufzuzeigen und damit auch einen Zusammenhang zwischen der Weiterbildung im früheren Alter und dem Renteneintritt herzustellen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass sich eine längere Weiterbildung unter Umständen auch über zwei der genannten Altersbereiche erstrecken kann. Diese Fälle sollten bei den relativ langen Beobachtungszeiträumen von fünf Jahren jedoch kaum ins Gewicht fallen. Als Weiterbildungen werden dabei sämtliche besuchten Kurse gefasst, die nicht zu einem weiteren Berufsabschluss führen – unabhängig davon, ob diese einen Bezug zum Beruf oder zur Arbeitswelt haben oder nicht.

Beobachtet werden die Personen im ersten Jahr nach Abschluss der jeweiligen Lebensphase. Bei den Betrachtungen zum Zusammenhang mit dem Renteneintritt ist dies das Alter von 66 Jahren, da sich dann zweifelsfrei sagen lässt, ob dieser vor oder nach dem Alter von 65 Jahren erfolgt ist oder erfolgen wird. Bei den Analysen zur Kontinuität der Weiterbildungsbiografien sind dies die Alter von 55 und 60 Jahren, da dann die jeweiligen Beobachtungsperioden endgültig abgeschlossen sind. Ausgewertet wurden die Befragungswellen 11 bis 15, die in den Jahren 2018/2019 bis 2022/2023 durchgeführt wurden. Gegenüber einer Betrachtung der entsprechenden Geburtsjahrgänge in der aktuellen Befragungswelle 15 hat dieses Vorgehen den Vorteil, dass nach Ende der Lebensphase ausgefallene Befragungsteilnehmer noch miterfasst werden. Mit Blick auf den Renteneintritt wird im Alter von 66 Jahren erfasst, ob der Übergang in den Ruhestand bereits vor dem Alter von 65 Jahren erfolgt ist. Tatsächlich wird die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Jahr 2031 auf 67 Jahre angehoben und erreichte im Jahr 2024 66 Jahre. Von der Anhebung der Regelaltersgrenze wird in der Untersuchung somit abstrahiert.

Zusammenhang zwischen Weiterbildung im Alter zwischen 55 und 59 Jahren und einem Renteneintritt ab 65 Jahren

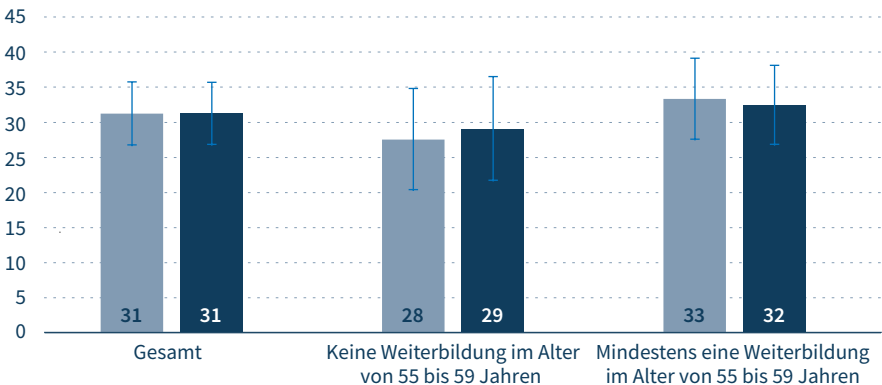
Insgesamt ist laut der Angaben im NEPS ein Anteil von 31 Prozent der zuvor abhängig Beschäftigten im Beobachtungszeitraum ab einem Alter von 65 Jahren in Rente gegangen (Abbildung 1). Personen mit einem Renteneintrittsalter unter 60 Jahren, bei denen der Austritt aus dem Erwerbsleben häufig aus gesundheitlichen Gründen erfolgt ist, bleiben hier unberücksichtigt. Dies ist für die Analyse des Zusammenhangs mit der Weiterbildung wichtig, da diese ansonsten gegebenenfalls auch erst nach Renteneintritt erfolgt sein kann. Selbstständige werden in der Analyse ebenfalls nicht betrachtet, da ihre Übergänge in den Ruhestand unter völlig anderen institutionellen

Renteneintritt im Alter ab 65 Jahren und Weiterbildung im Alter zwischen 55 und 59 Jahren

Abbildung 1

Anteil der Personen, die mindestens bis zum 65. Geburtstag gearbeitet haben, in Prozent und bedingte Wahrscheinlichkeiten bei gleicher durchschnittlicher Struktur der Bildungsstände und Gesundheitszustände mit 95-Prozent-Konfidenzintervallen.

■ Tatsächlich laut Angaben im NEPS ■ Bedingte Wahrscheinlichkeit bei gleicher (durchschnittlicher) Struktur der Bildungsstände und Gesundheitszustände



Personen im Alter von 66 Jahren, die vormals abhängig beschäftigt und bis zum Alter von 60 Jahren noch nicht in die Rente übergegangen waren. Werte für die Beobachtungsjahre 2018/2019 bis 2022/2023; 520 Beobachtungen.

Quellen: NEPS-Netzwerk, 2024; eigene Berechnungen

Abbildung 1: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/Jse2NjAy2z6pNKG>

Voraussetzungen erfolgen als bei abhängig Beschäftigten. Unter den Personen, die im Alter von 55 bis 59 Jahren an mindestens einer Weiterbildung teilnahmen, haben 33 Prozent bis mindestens zu ihrem 65. Geburtstag gearbeitet. Damit liegt ihr Anteil um rund 5 Prozentpunkte höher als unter den Personen, die im Alter von 55 bis 59 Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen haben. Die Differenz ist jedoch nicht statistisch signifikant.

Für den Zeitpunkt des Renteneintritts gibt es weitere Einflussfaktoren. So sind etwa hochqualifizierte Personen insbesondere vor dem Hintergrund ihrer Bildungsbiografien typischerweise länger am Arbeitsmarkt aktiv und durchlaufen häufiger Weiterbildungen. Auch kann der Gesundheitszustand sowohl die Beteiligung an Weiterbildung als auch den Renteneintritt stark beeinflussen (Hasselhorn/Ebener, 2018). Mithilfe einer logistischen Regression wurde ermittelt, welche Anteile der abhängig Beschäftigten mit und ohne Weiterbildung im Alter von 55 bis 59 Jahren erst nach einem Alter von 65 Jahren in Rente gegangen wären, wenn beide Gruppen die gleiche durchschnittliche Struktur in Bezug auf den Bildungsstand und den aktuellen Gesundheitszustand aufweisen würden. Diese bedingten Wahrscheinlichkeiten liegen etwas näher beieinander als die beobachteten, sodass sich nur noch ein Abstand von 3 Prozentpunkten findet. Dabei ist allerdings die Messungenauigkeit so groß, dass sich die 95-Prozent-Konfidenzintervalle der beiden Werte deutlich überlappen. Eine statistisch gesicherte Aussage, dass die Personen mit einer Weiterbildung im Alter von 55 bis 59 Jahren tatsächlich häufiger erst mit mindestens 65 Jahren in Rente gehen als die Personen ohne Weiterbildung in diesem Lebensabschnitt, ist auf Basis der NEPS-Daten nicht möglich.

Hinzu kommt, dass neben Gesundheitszustand und Bildungsstand auch viele weitere Faktoren wie spezifische soziodemografische Persönlichkeitsmerkmale, die Übernahme von Pflegeverantwortung oder weitere persönliche Lebensumstände sowohl die Beteiligung an Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte als auch den Zeitpunkt des Renteneintritts beeinflussen und damit für entsprechende Unterschiede maßgeblich sein können. Zu einigen von diesen liegen im NEPS ebenfalls Angaben vor, sodass sie sich prinzipiell auch berücksichtigen ließen. Allerdings würden die Ergebnisse

aufgrund der kleinen Fallzahlen immer unsicherer, weshalb hier gezielt nur der Bildungsstand und die Gesundheit in den Blick genommen wurden.

Kontinuität der Beteiligung an Weiterbildung in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens

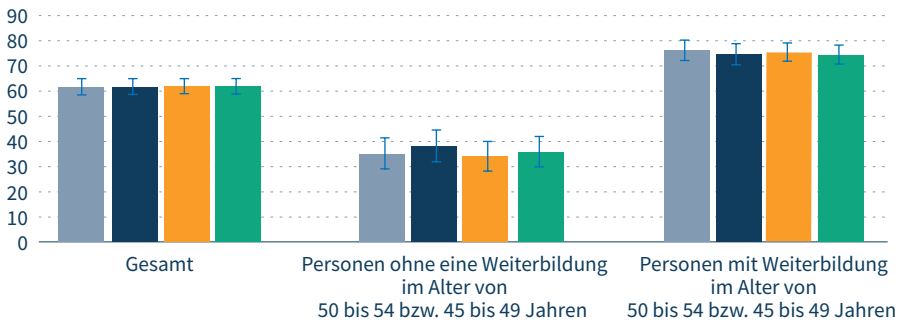
Die Daten des NEPS zeigen darüber hinaus, dass die Beteiligung an Weiterbildung in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens eine hohe Kontinuität aufweist. So durchliefen 76 Prozent der abhängig Beschäftigten, die sich im Alter von 50 bis 54 Jahren weiter-

Beteiligung an Weiterbildung nach Weiterbildung in den vorangegangenen fünf Altersjahren

Abbildung 2

Anteile der Beschäftigten mit mindestens einer Weiterbildung im Alter zwischen 55 und 59 bzw. 50 und 54 Jahren, in Prozent und bedingte Wahrscheinlichkeiten bei gleicher durchschnittlicher Struktur der Bildungsstände und Gesundheitszustände mit 95-Prozent-Konfidenzintervallen.

- Weiterbildung im Alter von 55 bis 59 Jahren tatsächlich laut Angaben im NEPS
- ... bedingte Wahrscheinlichkeit bei gleicher (durchschnittlicher) Struktur der Bildungsstände und Gesundheitszustände
- Weiterbildung im Alter von 50 bis 54 Jahren tatsächlich laut Angaben im NEPS
- ... bedingte Wahrscheinlichkeit bei gleicher (durchschnittlicher) Struktur der Bildungsstände und Gesundheitszustände



Beobachtungsjahre 2018/2019 bis 2022/2023, Beobachtungsalter 60 bzw. 55 Jahre; 520 Beobachtungen;
Quellen: NEPS-Netzwerk, 2024, eigene Berechnungen

Abbildung 2: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/A3bPa4TYZSt6Sey>

gebildet hatten, im Alter von 55 bis 59 Jahren erneut mindestens eine Weiterbildung, wohingegen dies nur bei 35 Prozent derjenigen der Fall war, die sich zuvor nicht weitergebildet hatten (Abbildung 2). Betrachtet man den Zusammenhang zwischen der Weiterbildung im Alter zwischen 50 bis 54 Jahren, zeigt sich ein ähnliches Ergebnis. Vor diesem Hintergrund liegt die Vermutung nahe, dass lebenslanges Lernen in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens insgesamt und nicht spezifisch nur die Weiterbildungsbeteiligung im Alter zwischen 55 und 59 Jahren in einem positiven Zusammenhang mit einem längeren Verbleib am Arbeitsmarkt steht. Dies lässt sich mit dem NEPS aber nicht überprüfen.

Berechnet man erneut, welche Anteile sich bei gleicher Struktur der Bildungsstände und Gesundheitszustände ergäben, werden die Abstände nur geringfügig kleiner. Auch liegen die 95-Prozent-Konfidenzintervalle weit auseinander, sodass aus statistischer Sicht sicher ist, dass zwischen Personen mit einer Weiterbildung in den letzten fünf Jahren und jenen ohne berufliche Weiterbildung ein großer Unterschied besteht. Allerdings können hier, wie auch bereits zuvor, gegebenenfalls auch noch andere Einflussfaktoren eine Rolle spielen.

Rückläufige Weiterbildungsbeteiligung im Alter

Laut IW-Weiterbildungserhebung, in der Unternehmen befragt werden, sind das Weiterbildungsangebot der Unternehmen sowie die direkt und indirekt investierten zeitlichen und finanziellen Mittel im Jahr 2022 auf 46,4 Milliarden Euro gestiegen (Seyda et al., 2024, 12). Auch die Beteiligung von Erwachsenen im Alter zwischen 18 und 69 Jahren an Weiterbildungen ist im gleichen Zeitraum von 44 Prozent auf 58 Prozent gestiegen, wie der Adult Education Survey – eine Personenbefragung – zeigt (BMBF, 2024, 13). Die betrieblichen Weiterbildungen, für die der Arbeitgeber die Mitarbeiter bezahlt freistellt oder bei denen der Arbeitgeber die direkten Weiterbildungskosten übernimmt, machten im Jahr 2022 rund 77 Prozent aller Weiterbildungen in Deutschland aus (BMBF, 2024, 20 f.), gefolgt von nicht berufsbezogenen Weiterbildungen mit 15 Prozent und individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen mit 7 Prozent. Diese finden außerhalb der Arbeitszeiten statt und für die Kosten kommt der Teilnehmer selbst auf.

Die Weiterbildungsbeteiligung unterscheidet sich deutlich zwischen verschiedenen Gruppen (BMBF, 2024, 24 ff.; OECD, 2025a, 149 ff.). Erwerbstätige nehmen häufiger an Weiterbildungen teil als Arbeitslose und Nichterwerbspersonen. Unter den Beschäftigten steigt die Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmender beruflicher Verantwortung. So nehmen Führungskräfte häufiger als Fachkräfte teil, während sich An- und Ungelernte am seltensten weiterbilden.

In der zweiten Hälfte des Erwerbslebens geht die Beteiligung mit fortschreitendem Alter zunehmend zurück (Abbildung 3). Das zeigen eigene Berechnungen auf Basis des Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC). Die Daten des NEPS sind hier weniger gut geeignet, da sie aufgrund des Fokus auf der Längsschnittbetrachtung als weniger repräsentativ eingestuft werden. Die zweite Welle des Survey of Adult Skills des PIAAC wurde zwischen 2022 und 2023 in 31 Ländern erhoben. Für Deutschland umfasst der PIAAC-Datensatz 4.793 Beobachtungen mit 3.496 Beschäftigten. Der Großteil derer, die im Vorjahr an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, wünscht dies auch nicht. Am größten ist der entsprechende Anteil in der Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren. Hier ist die verbleibende Restdauer des Berufslebens vergleichbar klein, sodass viele Personen das Gefühl haben dürften, dass sich für sie der Erwerb berufsbezogener Kompetenzen nicht mehr lohnt. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht stellen Weiterbildungen eine Investition in die Produktivität und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer dar. Unterbleiben sie und kommt es zu vorzeitigen Renteneintritten, entstehen gesellschaftliche Kosten (OECD, 2025b, 224).

Bei der Weiterbildungsbeteiligung bestehen maßgebliche Unterschiede zwischen Höherqualifizierten und Niedrigqualifizierten; dies gilt nicht nur für die älteren Beschäftigten, sondern auch für die jüngeren Altersgruppen. Niedrigqualifizierte zwischen 50 und 59 Jahren nehmen sowohl seltener an beruflichen als auch an sonstigen Weiterbildungen teil. Brosch et al. (2025) konnten anhand eines Survey-Experiments zeigen, dass Niedrigqualifizierte den Nutzen betriebsspezifischer Weiterbildungen deutlich unterschätzen und dass die Bereitstellung von Informationen über den tatsächlichen Nutzen einer Weiterbildung deren Bereitschaft für eine Weiterbildungsteilnahme erhöht. Insbesondere Niedrigqualifizierte sollten daher explizit auf den Nutzen von

Weiterbildungen hingewiesen werden. Dies kann niedrigschwellig im Rahmen von Mitarbeitergesprächen geschehen.

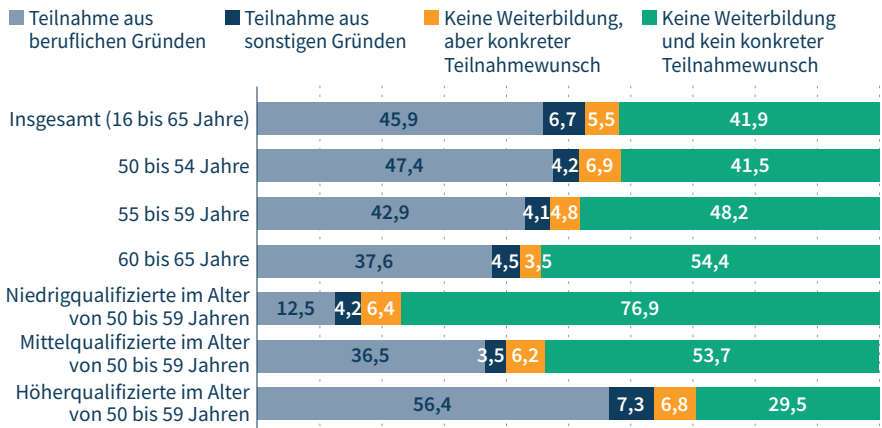
Insgesamt entfallen bei den Beschäftigten rund 19 Prozent der beruflichen Weiterbildungen auf verpflichtende Weiterbildungen. Unter den Beschäftigten, die 55 Jahre und älter sind, machen verpflichtende Weiterbildungen mit rund 24 Prozent einen höheren Anteil aus. Damit liegt die Teilnahme häufig nicht in ihrem eigenen Ermessen. Teilweise gilt das auch für die Arbeitgeber, da einzelne Kurse etwa im Kontext des Arbeitsschutzes gesetzlich vorgeschrieben sind.

Zu den Gründen, warum Personen zwischen 55 und 65 Jahren nicht teilnehmen, obwohl sie gerne an einer Weiterbildung teilgenommen hätten, spielen anteilig gesundheitliche und andere Gründe eine gewichtigere Rolle als in den jüngeren Altersgruppen. Jüngere geben deutlich häufiger zeitliche Restriktionen im Arbeitsleben und familiäre Verpflichtungen als Hauptgründe für die fehlende Weiterbildungsbetei-

Weiterbildungsbeteiligung von Älteren

Abbildung 3

(Nicht-)Teilnahme an einer Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten, Angaben in Prozent



3.496 abhängig Beschäftigte.

Quellen: OECD, 2023; eigene Berechnungen nach PIAAC Daten

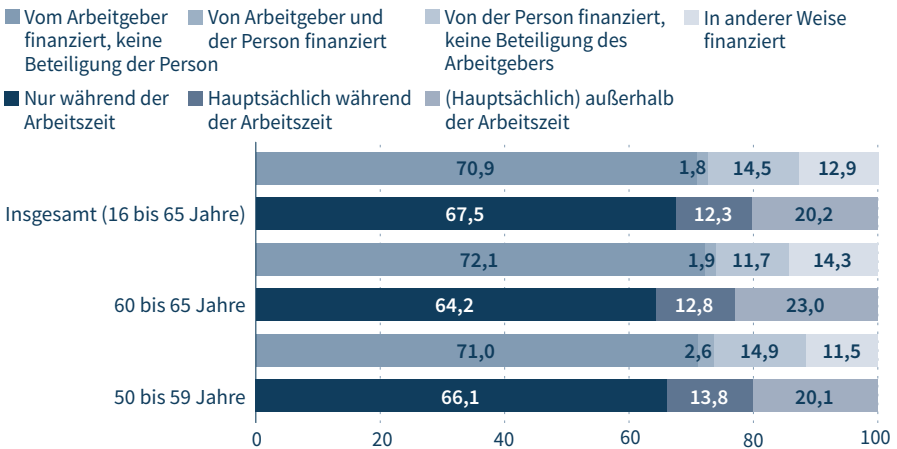
Abbildung 3: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/R6tACcCNFX7toxf>

ligung an (OECD, 2025b, 220). Ein Teil dieses Alterseffekts lässt sich dadurch erklären, dass Ältere seltener den Arbeitgeber wechseln und längere Betriebszugehörigkeiten aufweisen. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit wiederum sinkt das Lernverhalten im Arbeitskontext, da sich Routinen etabliert haben und die Karriereoptionen sinken (ebenda, 223).

Weiterbildungen finden überwiegend während der Arbeitszeit statt und werden vom Arbeitgeber ohne Beteiligung der Beschäftigten finanziert (Abbildung 4). Dies gilt auch für Ältere. Erwerbstätige ab 60 Jahren nehmen an Weiterbildungen allerdings häufiger außerhalb ihrer Arbeitszeit teil als jüngere Beschäftigte.

Weiterbildungen können den Arbeitgeber- oder Berufswechsel begünstigen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn formale Abschlüsse oder anerkannte Zertifikate glaubhaft signalisieren, dass nachgefragte Kompetenzprofile vorliegen. Weiterbildungen können darüber hinaus die Beschäftigungssicherheit im bestehenden Arbeitsverhältnis

Zeit für und Finanzierung von Weiterbildung nach Altersgruppen Abbildung 4
Anteile in Prozent



1.523-1.857 abhängig Beschäftigte.
Quellen: OECD, 2023; eigene Berechnungen nach PIAAC Daten

Abbildung 4: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/NB6qaAz7BQ7F7FR>

erhöhen (Ebner/Ehlert, 2018). Sie tragen damit zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit unter sich verändernden Kompetenzbedarfen bei und spielen auch vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsanforderungen im technologischen Wandel eine wichtige Rolle (Hammermann/Kürten, 2025).

Mit zunehmendem Alter nehmen die erwartbaren Renditen der Weiterbildung in Form von Lohnerhöhungen und dem beruflichen Aufstieg tendenziell ab. Die OECD (2025b, 224) weist zudem darauf hin, dass womöglich der Nutzen von Weiterbildungen im Alter unterschätzt und die Kosten überschätzt werden, beispielsweise wenn ältere Beschäftigte auch aufgrund gesellschaftlicher Stereotype ihre Lernkompetenz und Anpassungsfähigkeit systematisch unterschätzen. Entscheidend für das Kosten-Nutzen-Kalkül ist der Zeitraum, in der sich die Investition in das Humankapital amortisieren kann. So zeigen Gohl et al. (2020), dass die Anhebung des frühestmöglichen Renteneintrittsalters für Frauen von 60 auf 63 Jahre im Jahr 1999 für alle Jahrgänge ab 1952 zu einer Ausweitung der Weiterbildungsbeteiligung insbesondere unter höherqualifizierten Frauen geführt hat.

Ausblick

Lernen ist ein lebenslanger Prozess, der notwendig ist, um sich an veränderte Kompetenzbedarfe am Arbeitsmarkt anzupassen. Damit ist es für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit wesentlich. Auch wenn in der vorliegenden Studie der Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und einem späteren Renteneintritt aufgrund verschiedener Limitationen der Datengrundlage nicht statistisch gesichert nachgewiesen werden konnte, weisen die Befunde doch auf Unterschiede in der Länge des Erwerbslebens je nach Lernerfahrung im Alter hin, die nicht auf unterschiedliche formale Bildungshintergründe zurückzuführen sind. So bietet die Studie Anlass für weitere Forschung, um den Einfluss von lebenslangen Lernprozessen auf ein langes Erwerbsleben näher zu ergründen. Zudem gibt es im Verlauf des Erwerbslebens neben der hier betrachteten Lernerfahrung in Form von Weiterbildungen im Alter beziehungsweise der Kontinuität von Weiterbildungsaktivitäten noch weitere Merkmale, die den Renteneintrittszeitpunkt potenziell beeinflussen können. So können Brüche in den Erwerbsbiografien zum Beispiel in Form von Arbeitslosigkeit oder dem Berufswechsel die Arbeitsfähigkeit und -motivation je nach Zeitpunkt

der Erfahrung nachhaltig beeinflussen. Zudem beeinflussen auch soziale Netzwerke die Erwerbsdauer (Ebener et al., 2023). Um Erwerbsverläufe näher zu untersuchen, braucht es weitere Erhebungen, vorzugsweise im Längsschnitt, die die verschiedenen Lebensphasen wie Berufseinstiege, beruflicher Aufstieg und Familiengründung mit der Dauer des Erwerbslebens in Beziehung setzen.

Weitere Forschungsergebnisse könnten Beschäftigten und Unternehmen bei der Planung des Erwerbslebens helfen, um zu entscheiden, wann beispielsweise ein Stellenwechsel sinnvoll wäre und welche Kompetenzen dafür aufgebaut werden müssen. Unternehmen können mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik unter anderem ihre Personalentwicklung und Gesundheitsförderung, aber auch ihre Weiterbildungsstrategie so gestalten, dass diese die Arbeitsfähigkeit und -motivation der Beschäftigten über einen möglichst langen Zeitraum erhalten und stärken. Die Politik ihrerseits muss prüfen, ob sie die richtigen Anreize für die nötige Investitionsbereitschaft von Beschäftigten und Unternehmen zur Gestaltung eines längeren Erwerbslebens setzt. So reduziert die aktuelle Rentenpolitik mit großzügigen Regelungen für einen möglichst frühzeitigen Bezug von Rentenzahlungen den erwarteten Amortisationszeitraum von Weiterbildungen und konterkariert damit das arbeitsmarktpolitische Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung im Alter.

Literatur

Blossfeld, Hans-Peter / Roßbach, Hans-Günther, 2019, Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS), Edition ZfE, 2. Auflage, Wiesbaden

BMBF, 2024, Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, Ergebnisse des Adult Education Survey-AES-Trendbericht, Berlin

Brosch, Hanna / Lergetporer, Philipp / Schoner, Florian, 2025, Worker Beliefs About Firm Training, CES ifo Working Papers, Nr. 12183, München

Ebener, Melanie / Garthe, Nina / Hasselhorn, Hans Martin, 2023, Warum wollen ältere Beschäftigte früh in die Rente? Ergebnisse der lidA-Kohortenstudie aus 2022/23, https://arbeit.uni-wuppertal.de/fileadmin/arbeit/Brosch%C3%BCre_and_Flyer/vollst%C3%A4ndigelidA-Brosch%C3%BCreWelle4.pdf [19.1.2026]

Ebner, Christian / Ehlert, Martin, 2018, Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 70. Jg., Nr. 2, S. 213–235

FDZ-LifBi – Forschungsdatenzentrum am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe, 2024, Data Manual NEPS Starting Cohort 6–Adults, Adult Education and Lifelong Learning, Scientific Use File Version 15.0.0., Leibniz Institute for Educational Trajectories, National Educational Panel Study, Bamberg

Gohl, Niklas / Haan, Peter / Kurz, Elisabeth / Weinhardt, Felix, 2020, Working Life and Human Capital Investment: Causal Evidence from Pension Reform, IZA-Discussion Paper, Nr. 12891, Berlin

Hammermann, Andrea / Kürten, Louisa Marie, 2025, Generative KI. Schritt halten durch gezielte Kompetenzentwicklung, IW-Kurzbericht, Nr. 24, Köln

Hammermann, Andrea / Schüler, Ruth Maria, 2024, Determinanten und Motive des Renteneintritts, in: IW-Trends, 51. Jg., Nr. 3, S. 45–65

Hasselhorn, Hans Martin, / Ebener, Melanie 2018, Die differenzierte Rolle von Gesundheit für die Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter - eine Diskussion anhand des "lidA-Denkmodells zu Arbeit, Alter und Erwerbsteilhabe", in: Hohnerlein, Eva Maria / Hennion, Sylvie / Kaufmann, Otto (Hrsg.), Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa, Berlin/Heidelberg, S. 215–223

Hasselhorn, Hans Martin et al., 2019, lidA – Idee, Studie, Ergebnisse – eine Kohortenstudie zu Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe bei älteren Erwerbstätigen in Deutschland, Wuppertal

NEPS-Netzwerk, 2024, Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Erwachsene, Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi), <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:15.0.0>

OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development, 2023, Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), PIAAC Germany 2023, Public Use File (prgdeup2.sav*), Paris

OECD, 2025a, Bildung auf einen Blick 2025, OECD-Indikatoren, Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt, Deutschland für die deutsche Übersetzung, wbv Media in Absprache mit OECD, Paris

OECD, 2025b, OECD Employment Outlook 2025, Can we get through the demographic crunch?, Paris

Seyda, Susanne / Köhne-Finster, Sabine / Orange, Fritz / Schleiermacher, Thomas, 2024, IW-Weiterbildungserhebung 2023. Investitionsvolumen auf Höchststand, in: IW-Trends, 51. Jg., Nr. 2, S. 3–23

Is Lifelong Learning the Key to Later Retirement?

There appears to be a connection between lifelong learning and remaining longer active in the labour market. The authors' analysis of the National Education Panel Study (NEPS) shows that employees who undertook further training between the ages of 55 and 59 were 5 percentage points more likely to work until the age of 65 or beyond, an effect which diminishes only slightly when controlling for level of education and state of health. Statistically, however, the difference is insignificant. The study further reveals that continuing education trajectories in the second half of life depend heavily on further training undertaken in the first. A supplementary analysis of the 'Survey of Adult Skills' conducted by the Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) shows that around two-thirds of continuing education courses are completed by older employees entirely during working hours, and over 70 per cent are funded exclusively by the employer rather than by the participants themselves. This highlights the importance of opportunities for lifelong learning provided by companies. The proportion of employees who neither participate in further training nor wish to do so increases with age. Highly qualified workers undertake further training significantly more often than the low-skilled. The main challenge currently facing policymakers and companies is therefore to persuade older and lower-skilled workers in simpler jobs to become more involved in lifelong learning.