

Paradigmenwechsel: Weiterbildung statt Frühverrentung?

**Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen,
Arbeitnehmer und Arbeitslose im
internationalen Vergleich**

Vortrag im Rahmen des
Workshops 15 „Ältere Beschäftigte – Alternde Belegschaften“
der 14. Hochschultage Berufliche Bildung 2006
vom 15. bis 17. März 2006 an der
Universität Bremen



Bildung und Kultur

Leonardo da Vinci

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**  Forschen
Beraten [®]
Zukunft gestalten





Einleitung

Das Problem der Überalterung der Bevölkerung ist eine der großen Herausforderungen, die die Europäische Union in den kommenden Jahrzehnten zu meistern hat.

Vor diesem Hintergrund beschlossen der Europäische Rat von Stockholm 2001 und der Europäische Rat von Barcelona 2002 zwei Zielsetzungen, die Bestandteil der europäischen Beschäftigungsstrategie sind:

- Bis 2010 soll die durchschnittliche EU-Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen auf 50 % angehoben werden.**
- Bis 2010 soll das tatsächliche Durchschnittsalter bei Beendigung des Arbeitslebens in der Europäischen Union um etwa fünf Jahre ansteigen.**

2004 hatten erst acht Länder die Zielvorgabe einer Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen von 50 % bereits nahezu erreicht bzw. übertroffen.

In Deutschland waren nur 41,8 % der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig.

In Deutschland lag die Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen 2004 bei 12,8 %, d.h. mehr als jede zehnte ältere Erwerbsperson war arbeitslos. Damit hat Deutschland im internationalen Vergleich eine der höchsten Arbeitslosenquoten älterer Menschen.



Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen - 2004

1	Schweden	69,1
2	Dänemark	60,3
3	Vereinigtes Königreich	56,2
4	Estland	52,4
5	Finnland	50,9
6	Portugal	50,3
7	Zypern	49,9
8	Irland	49,5
9	Lettland	47,9
10	Litauen	47,1
11	Niederlande	45,2
12	Tschechische Republik	42,7
13	Deutschland	41,8

14	Spanien	41,3
15	EU (25 Länder)	41,0
16	Griechenland	39,4
17	Frankreich	37,3
18	Malta	31,5
19	Ungarn	31,1
20	Luxemburg	30,8
21	Italien	30,5
22	Belgien	30,0
23	Slowenien	29,0
24	Österreich	28,8
25	Slowakei	26,8
26	Polen	26,2



Altersorientierte Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik

Eine altersorientierte Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik wird durch die Nachfrage- und Angebotsstrukturen auf den jeweiligen nationalen Arbeitsmärkten beeinflusst.

Ziel ist es, Anreize zu schaffen

- **für Ältere länger zu arbeiten bzw. Arbeit zu suchen,**
- **für Unternehmen, ältere Beschäftigte im Betrieb zu halten, weiterzubilden und Ältere auch als neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen.**

Identifizierung von exogenen und endogenen Arbeitsmarktprozessen

Identifizierung von Interventionsmöglichkeiten



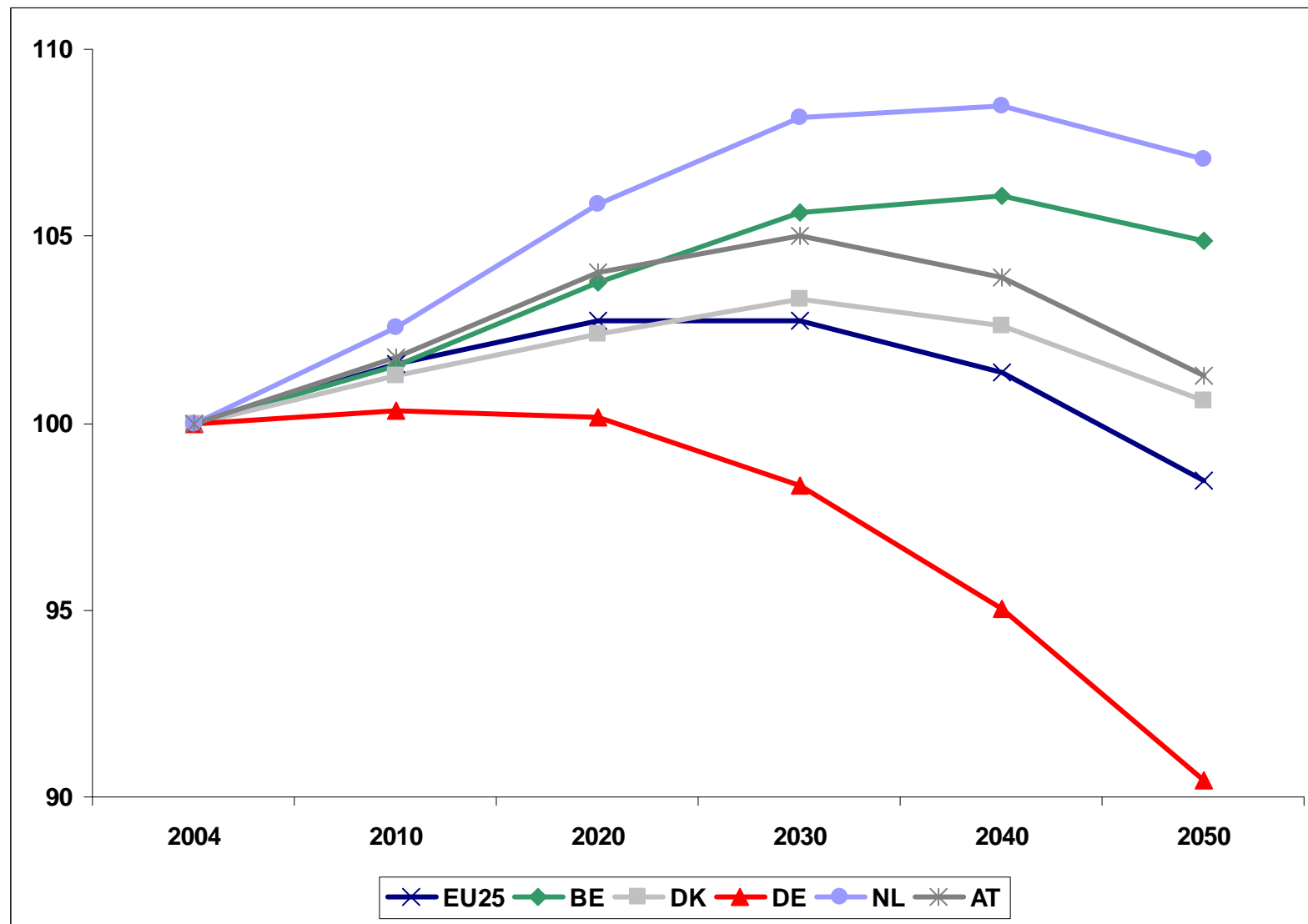
Arbeitsangebot: Zukünftige Entwicklung

Auf der Seite des Arbeitsangebotes sind zwei Punkte wichtig:

- 1. Der Rückgang und die Alterung der Gesamtbevölkerung in den nächsten Jahrzehnten**
- 2. Die Alterung der potenziellen Erwerbsbevölkerung in den nächsten Jahrzehnten und die Konsequenzen für die Quantität und Qualität der Erwerbsbevölkerung**

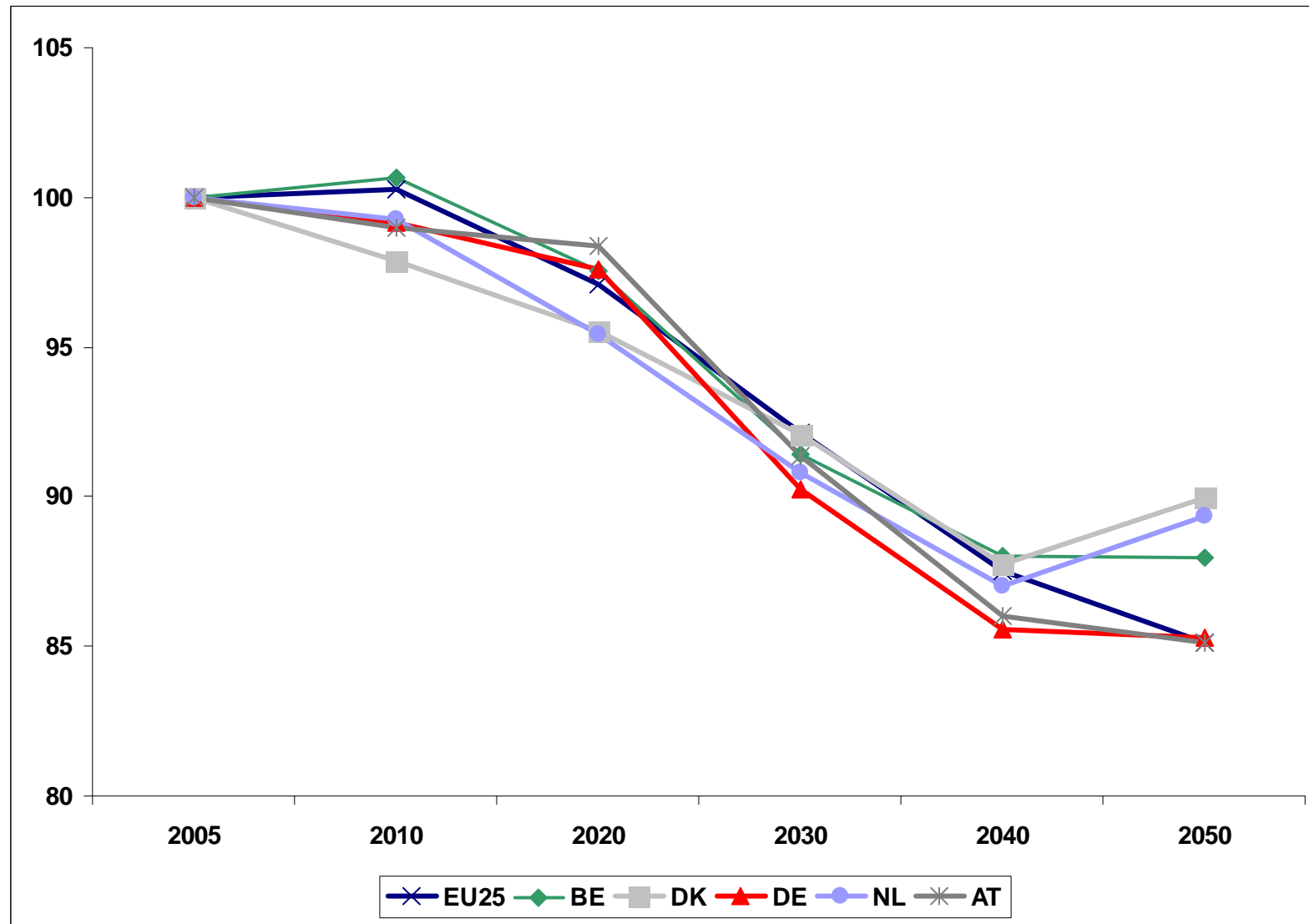


Trend der deutschen Gesamtbevölkerung (2004 = 100)



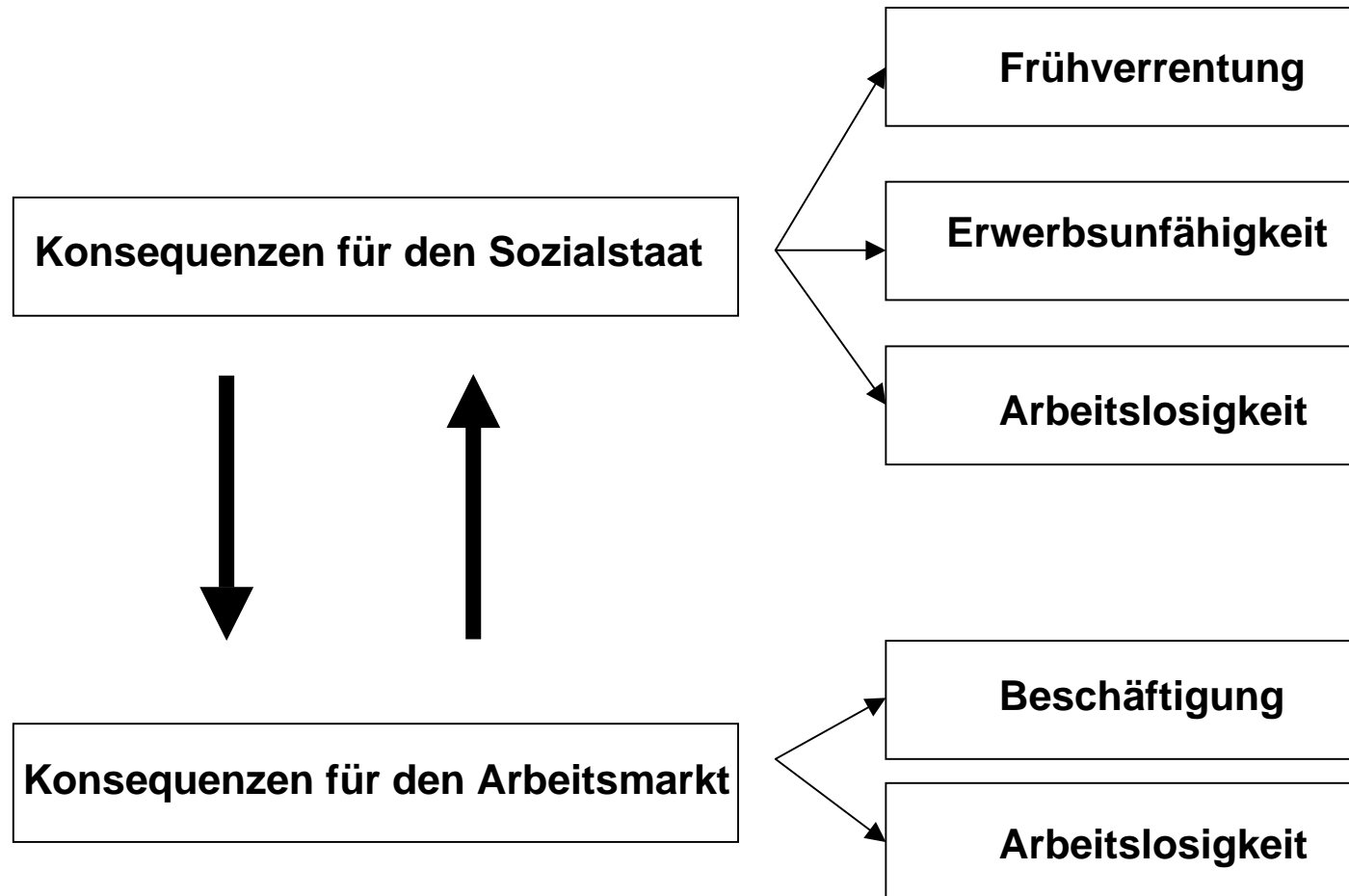


Trend des Anteils der potenziellen Erwerbsbevölkerung zur Gesamtbevölkerung (2005=100)





Rückgang und Alterung der deutschen Gesamtbevölkerung





Anteil der Leistungsempfänger an der Erwerbsbevölkerung nach Leistungsarten (1999)

	Altersrente	Erwerbsunfähigkeitsrente	Arbeitslosenunterstützung	Krankenversicherung	Sozialhilfe	Sonstiges	Insgesamt
Frankreich	7,03	4,79	4,70	1,82	3,04	2,27	23,65
Belgien	7,21	3,58	6,94	1,06	2,37	2,29	23,45
Dänemark	4,00	6,70	4,35	4,61	1,62	1,63	22,91
Deutschland	4,63	4,08	6,64	2,51	2,24	1,86	21,96
Österreich	7,41	3,46	3,79	1,99	0,80	4,12	21,57
Schweden	0,42	6,46	3,96	5,76	1,14	2,37	20,11
Irland	0,49	3,88	6,72	1,86	4,17	2,19	19,31
Großbritannien	3,38	6,38	2,88	0,84	2,80	2,11	18,39
Niederlande	0,76	7,21	4,10	3,39	1,22	1,01	17,69
Spanien	1,07	3,86	3,91	0,36	0,26	1,80	11,26

Quelle: OECD, Employment Outlook 2003, S. 224-226

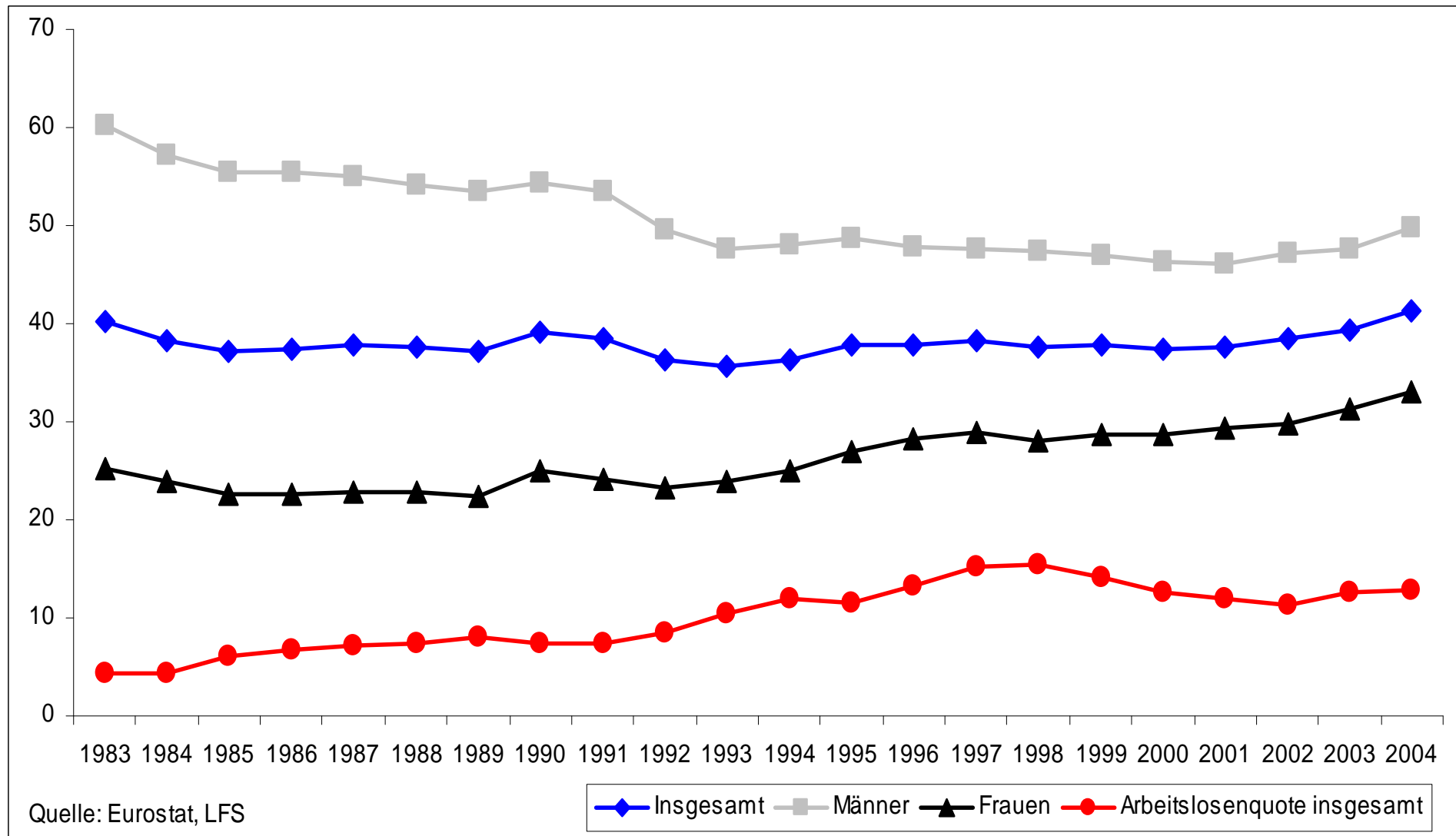


Projektion der altersbezogenen Ausgaben (2000 – 2050)

	Niederlande	Deutschland	Dänemark	Österreich	Belgien
Altersbezogene Ausgaben - insgesamt	21,4	24,0	28,5	26,9	23,9
Altersrenten	5,7	5,0	2,9	2,5	3,3
Gesundheitsversorgung	1,0	1,4	0,7	1,7	1,3
Pflegeversicherung	2,2	0,	2,1	1,0	0,8
Bildung	- 0,1	0,0	-0,1	-1,0	-0,6
Arbeitslosenunterstützung	0,1	-0,4	0,0	-0,2	-1,1
Ansteigen der Gesamtausgaben – Projektion 2000- 2050	8,9	6,1	5,4	4,2	3,7

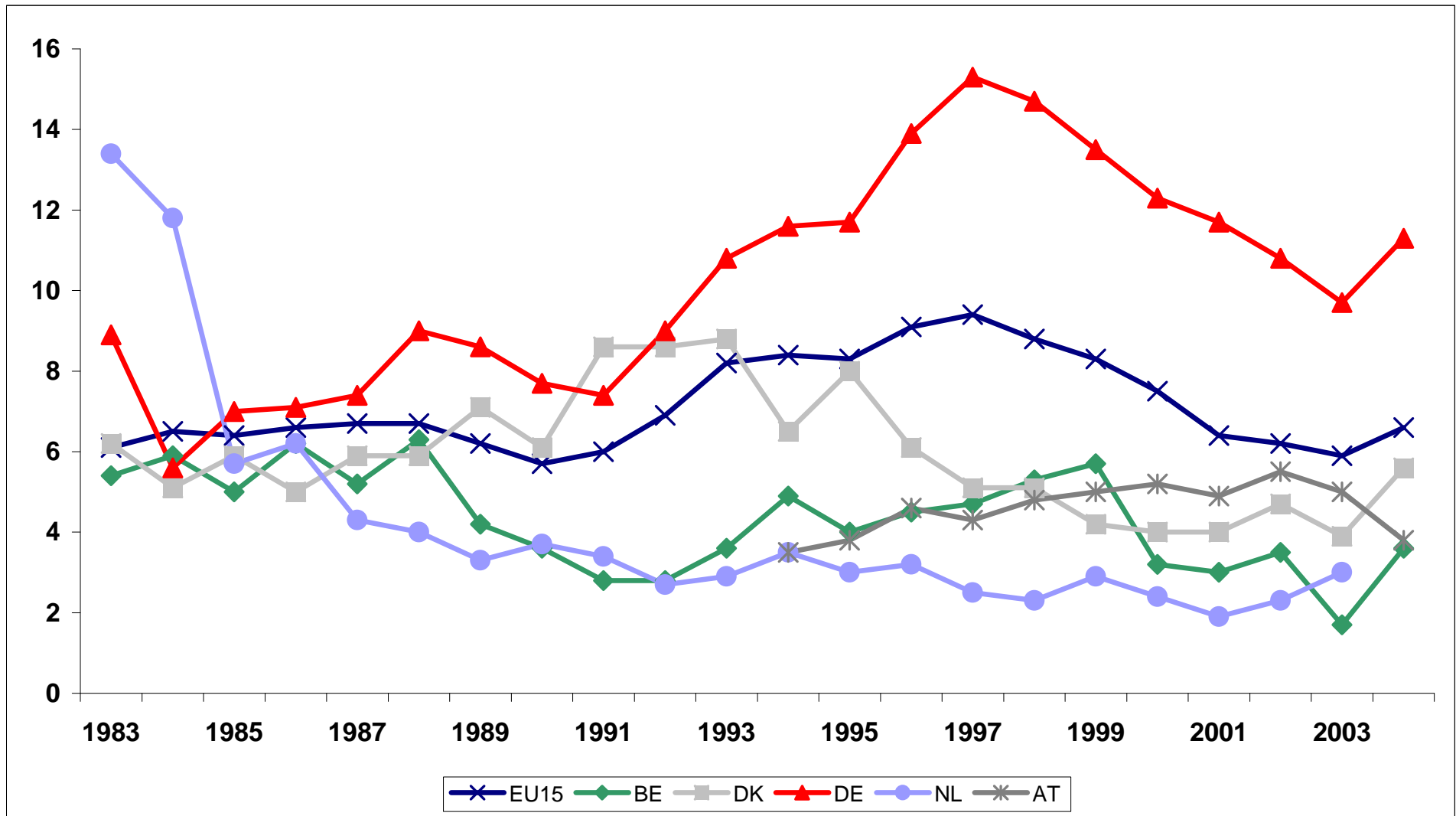


Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten in Deutschland



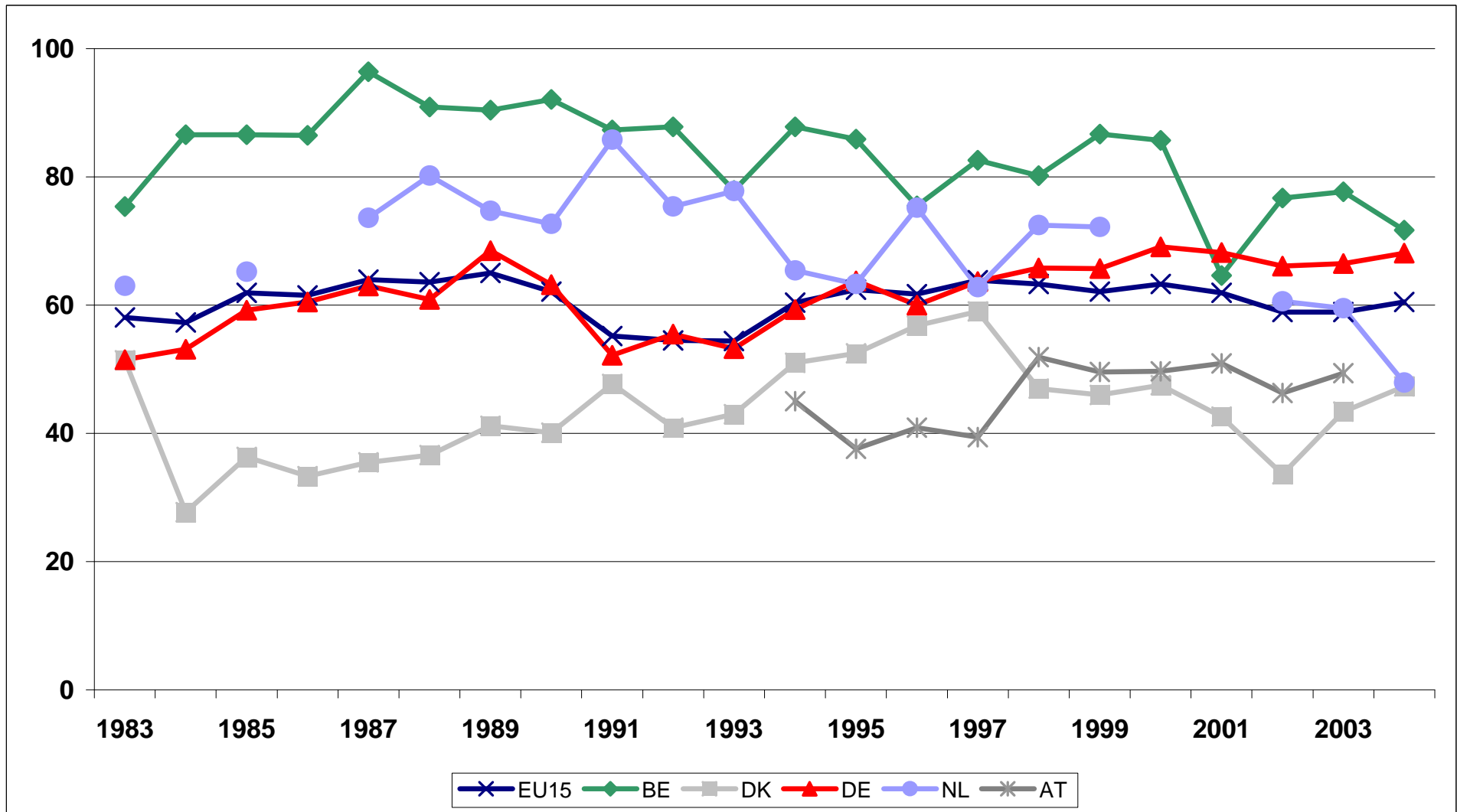


Arbeitslosenquote in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen





Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen an der Gesamtarbeitslosigkeit





Konsequenzen für Sozialstaat

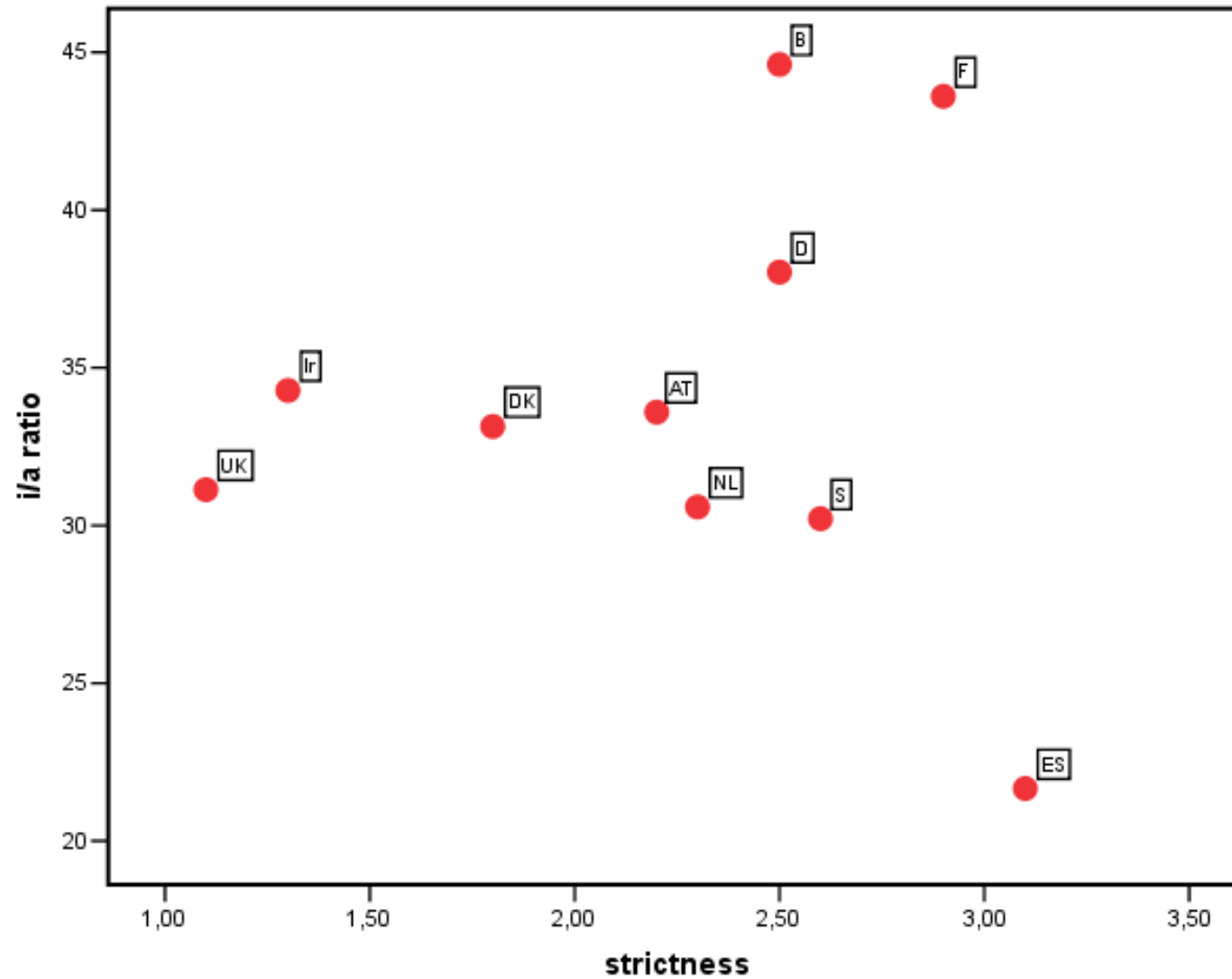
	i/a ratio*
Belgien	45
Frankreich	44
Deutschland	38
Irland	34
Österreich	34
Dänemark	33
Großbritannien	31
Niederlande	31
Schweden	30
Spanien	22

*: inactive/active ratio = benefit dependency / employment rate

Quelle: OECD, Employment Outlook 2003, S. 175



Rigidität der arbeitsrechtlichen Regelungen versus I/A ratio





Arbeitskräfteangebot: Politische Interventionsmöglichkeiten

Mit dem Rückgang und der Alterung der deutschen Gesamtbevölkerung verringert sich auch die potenzielle Erwerbsbevölkerung.

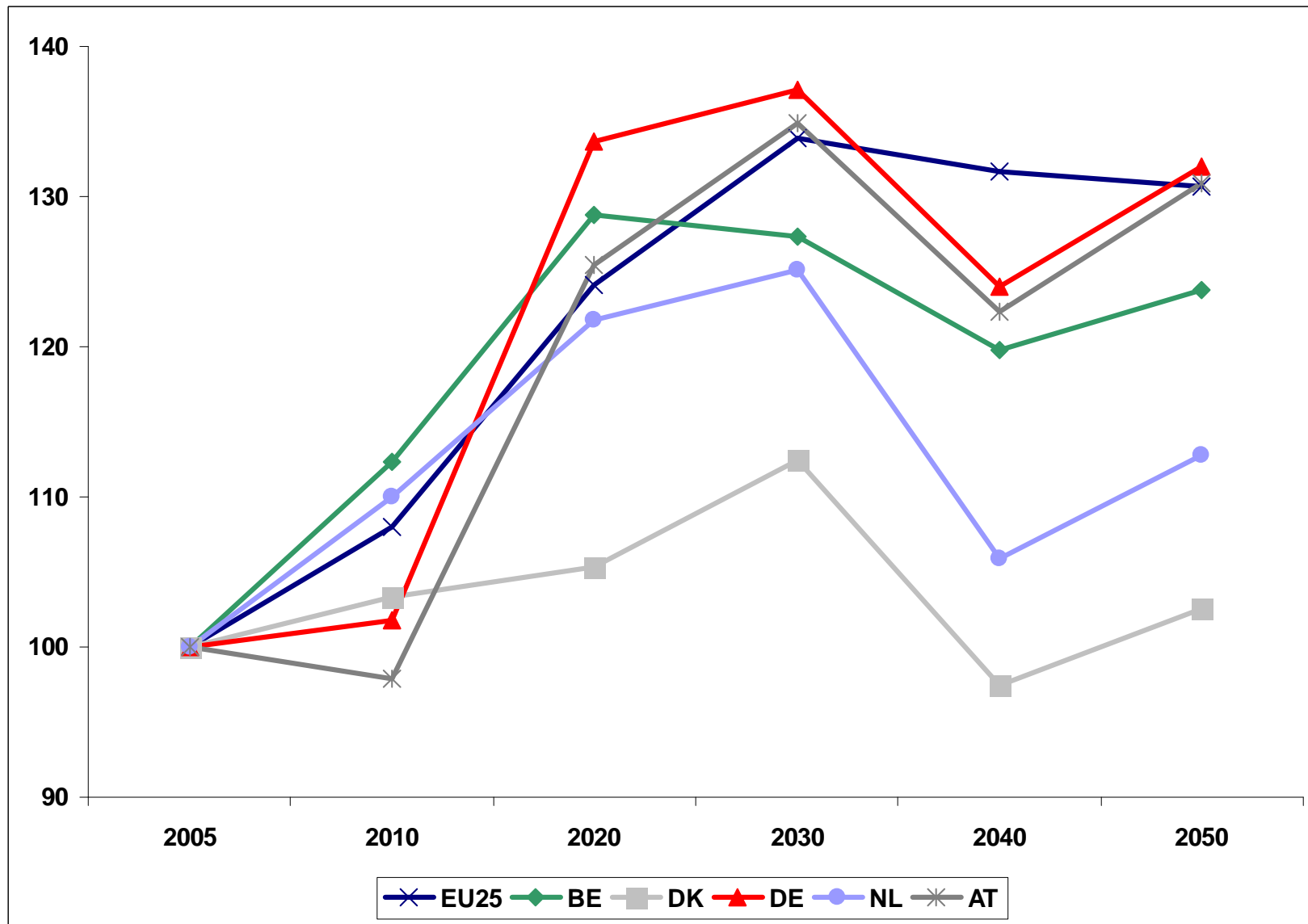
Zur Erreichung des Zieles, ältere Beschäftigte länger im Arbeitsleben zu halten und ältere Arbeitslose wieder in die Arbeit zu integrieren, ist eine Veränderung der angebotsorientierten Politik, also eine Abkehr von der bisher praktizierten Vorruhestandspolitik, nicht ausreichend.

Um die Beschäftigten länger im Erwerbsleben zu halten, wird eine nachfrageorientierte Politik – und dabei auch vor allem die berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer und ältere Arbeitslose - immer wichtiger.

Darüber hinaus werden sich in Zukunft die Möglichkeiten für Unternehmen, jüngere Arbeitskräfte zu rekrutieren, verringern.



Trend des Anteils der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen an der potenziellen Erwerbsbevölkerung (2005=100)





Berufliche Weiterbildung in Deutschland

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen in %:

	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
19 – 34 Jahre	16	15	14	23	25	27	33	31	29
35 – 49 Jahre	9	15	14	20	24	29	36	36	31
50 – 64 Jahre	4	4	6	8	11	14	20	18	17

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung IX, S. 90

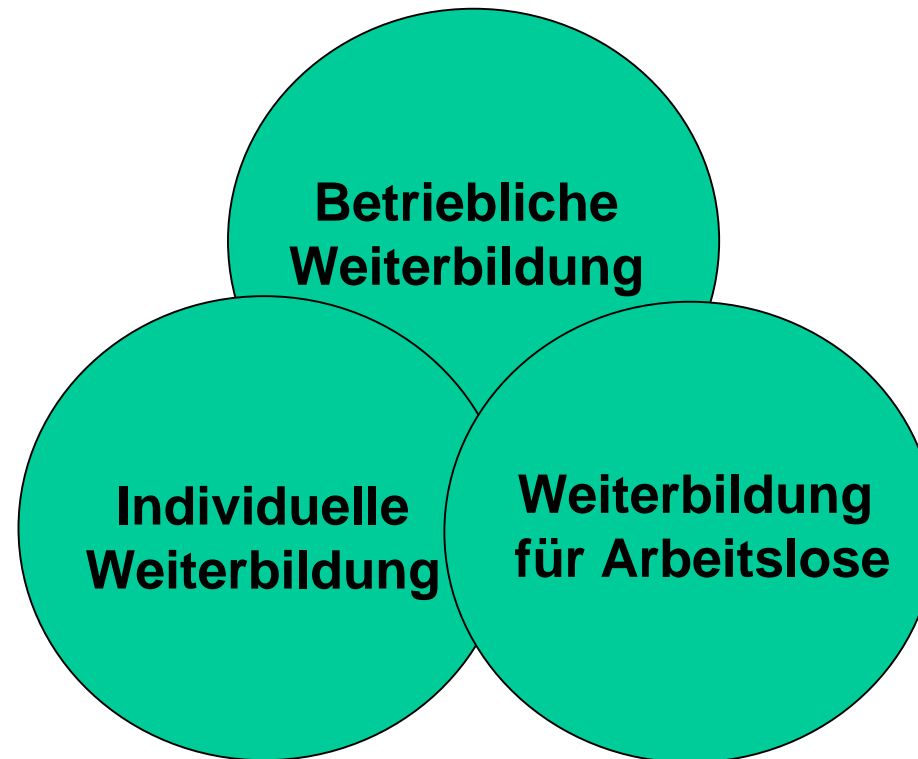


Segmentierung der beruflichen Weiterbildung



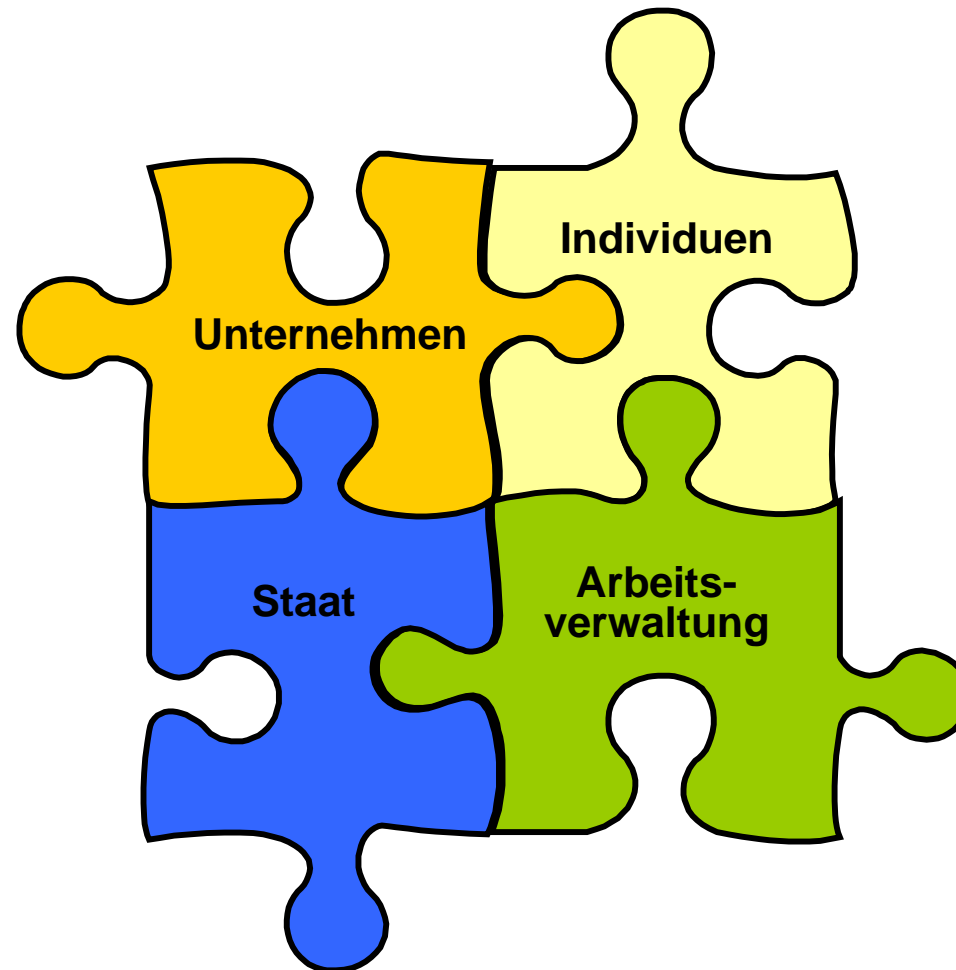


Kooperation in der beruflichen Weiterbildung



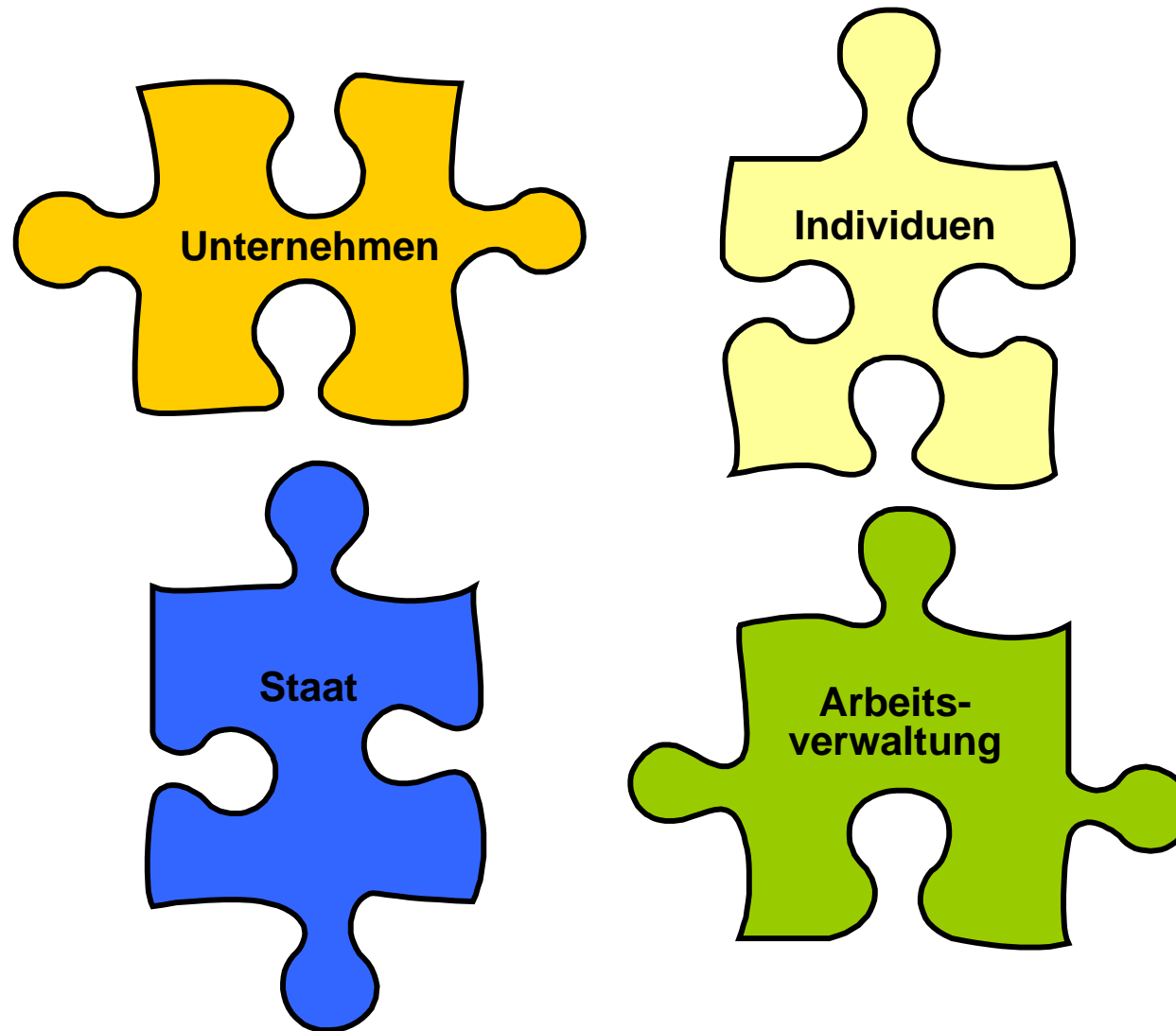


Kooperative berufliche Weiterbildungssysteme





Segmentierte berufliche Weiterbildungssysteme





Berufliche Weiterbildungssysteme in Europa

Kooperative berufliche Weiterbildungssysteme:

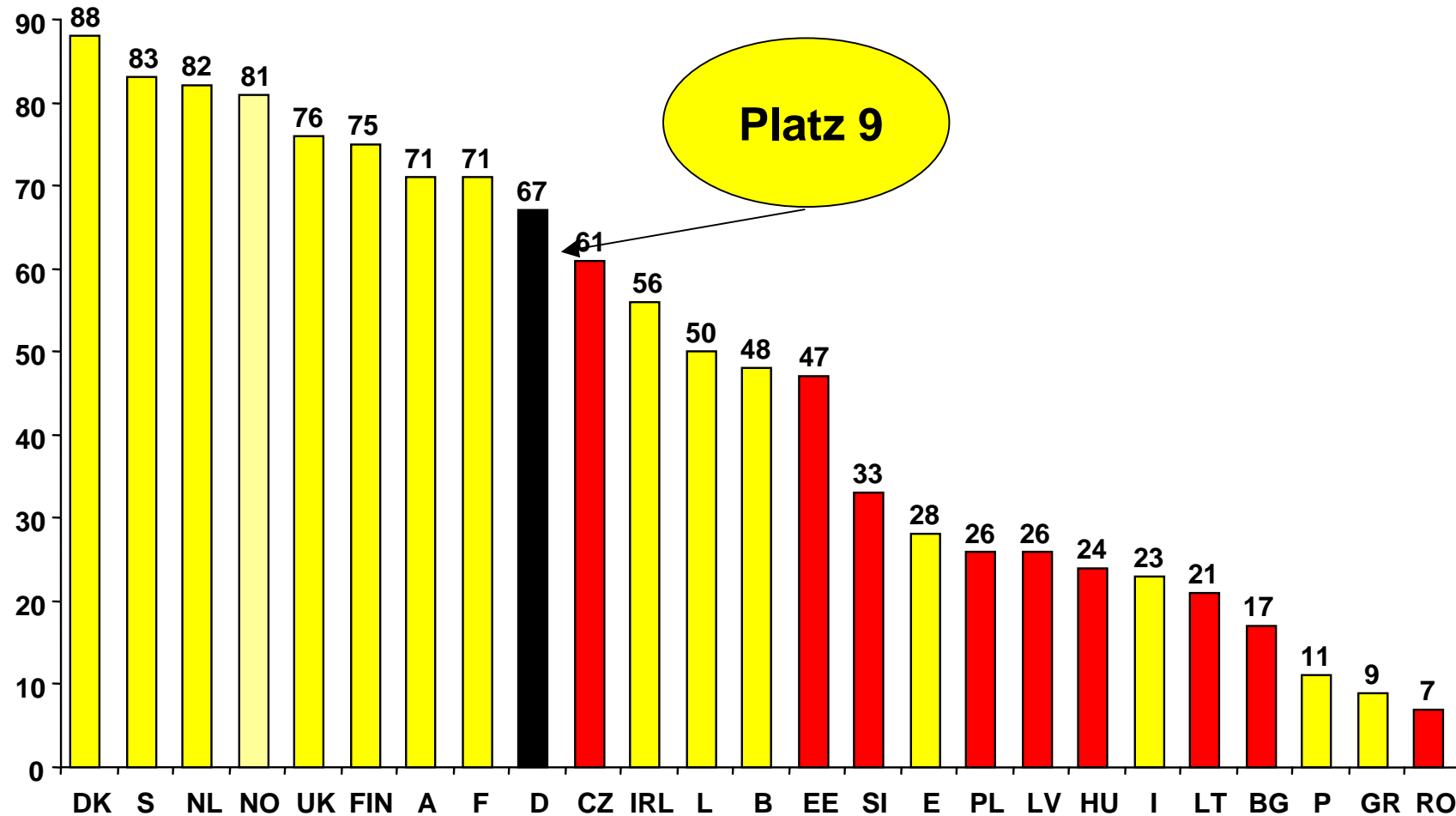
- **Dänemark** hat ein ausgebautes und integriertes System der Weiterbildung (nicht nur für Beschäftigte, sondern auch für Arbeitslose).
- In den **Niederlanden** existiert ein System von Branchenfonds für die berufliche Aus- und Weiterbildung (aber nicht nur Weiterbildung für Beschäftigte, sondern auch für Arbeitslose).
- In **Frankreich** ist die betriebliche Weiterbildung gesetzlich geregelt. Es existiert ein nationales Fondssystem (hauptsächlich Weiterbildung für Beschäftigte).

Segmentierte berufliche Weiterbildungssysteme:

- Die berufliche Weiterbildung in **Deutschland** und **Österreich** ist durch eine relativ rigide Trennung der Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung gekennzeichnet.

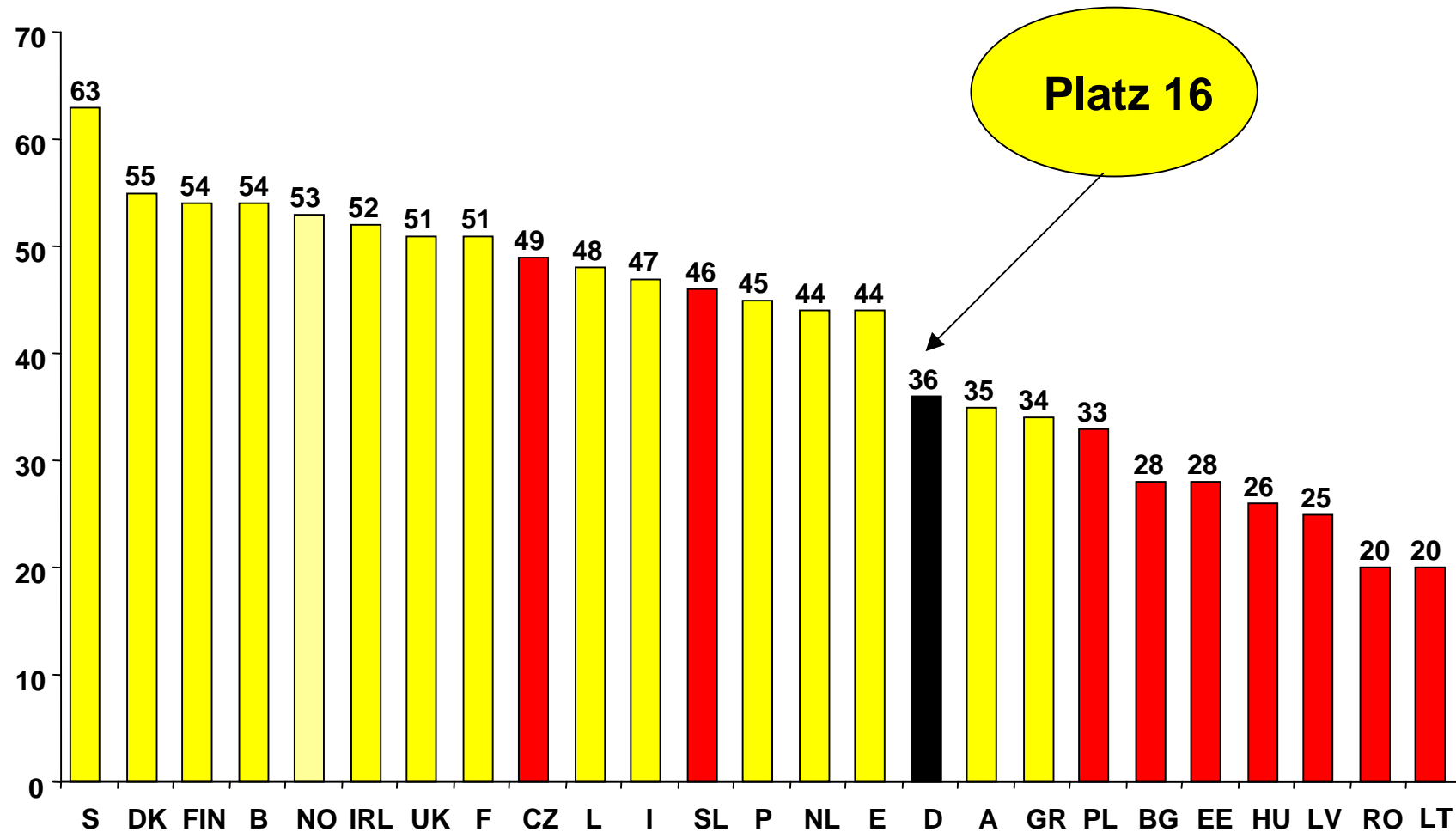


CVTS2: Anteil der Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten (% - 1999)





CVTS2: Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten (% - 1999)





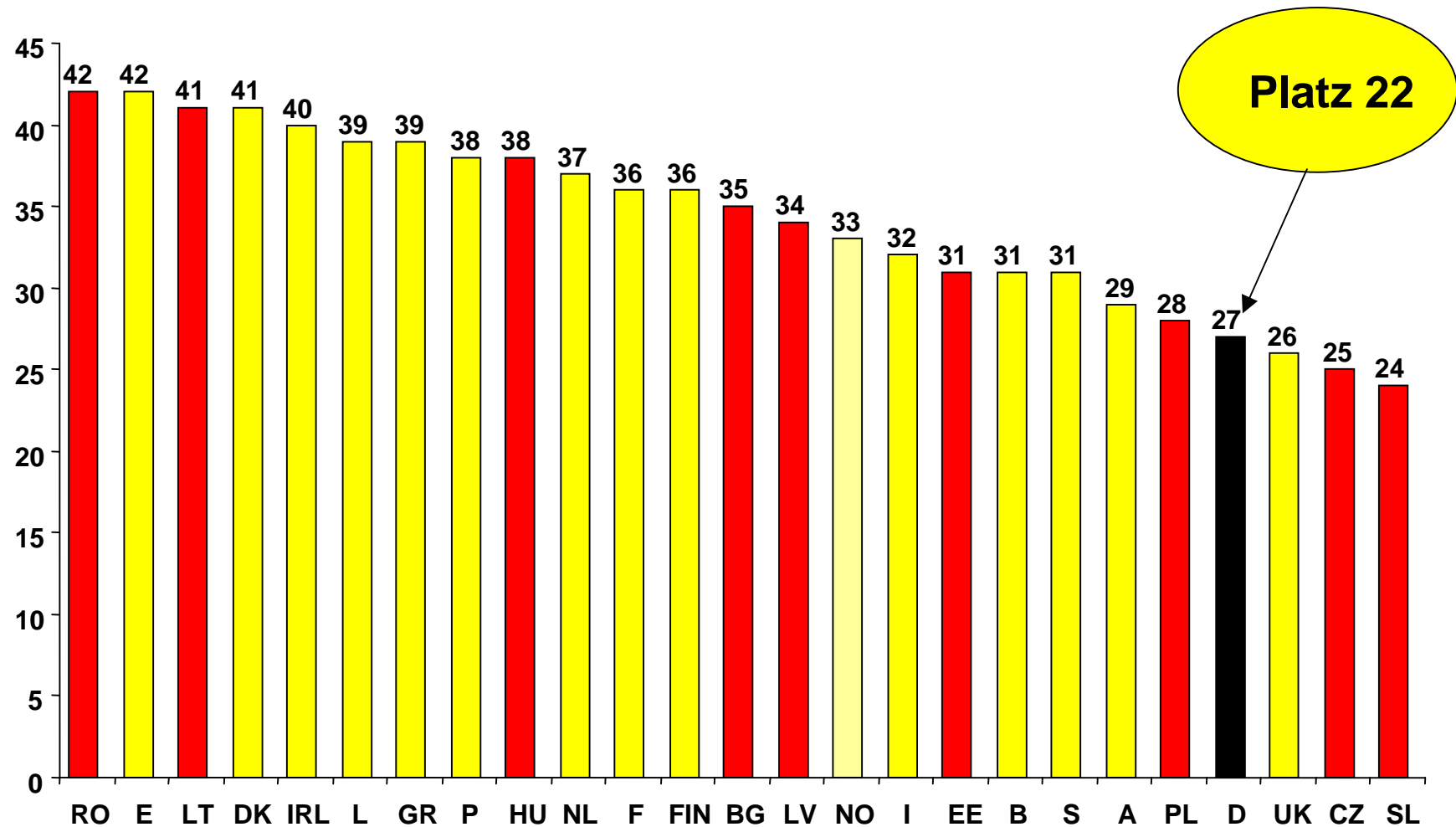
Berufliche Stellung (CVTS1 - 1994)

Berufliche Stellung	Teilnahmequote
Un- oder angelernte Kräfte	7 %
Fachkräfte	26 %
Führungskräfte	42 %

Mit der beruflichen Stellung im Unternehmen steigt auch die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an internen und externen Weiterbildungskursen. Eine betriebliche Führungskraft hat im Vergleich zu un- oder angelernten Kollegen eine sechsmal höhere Chance, an internen und externen Weiterbildungskursen teilzunehmen.

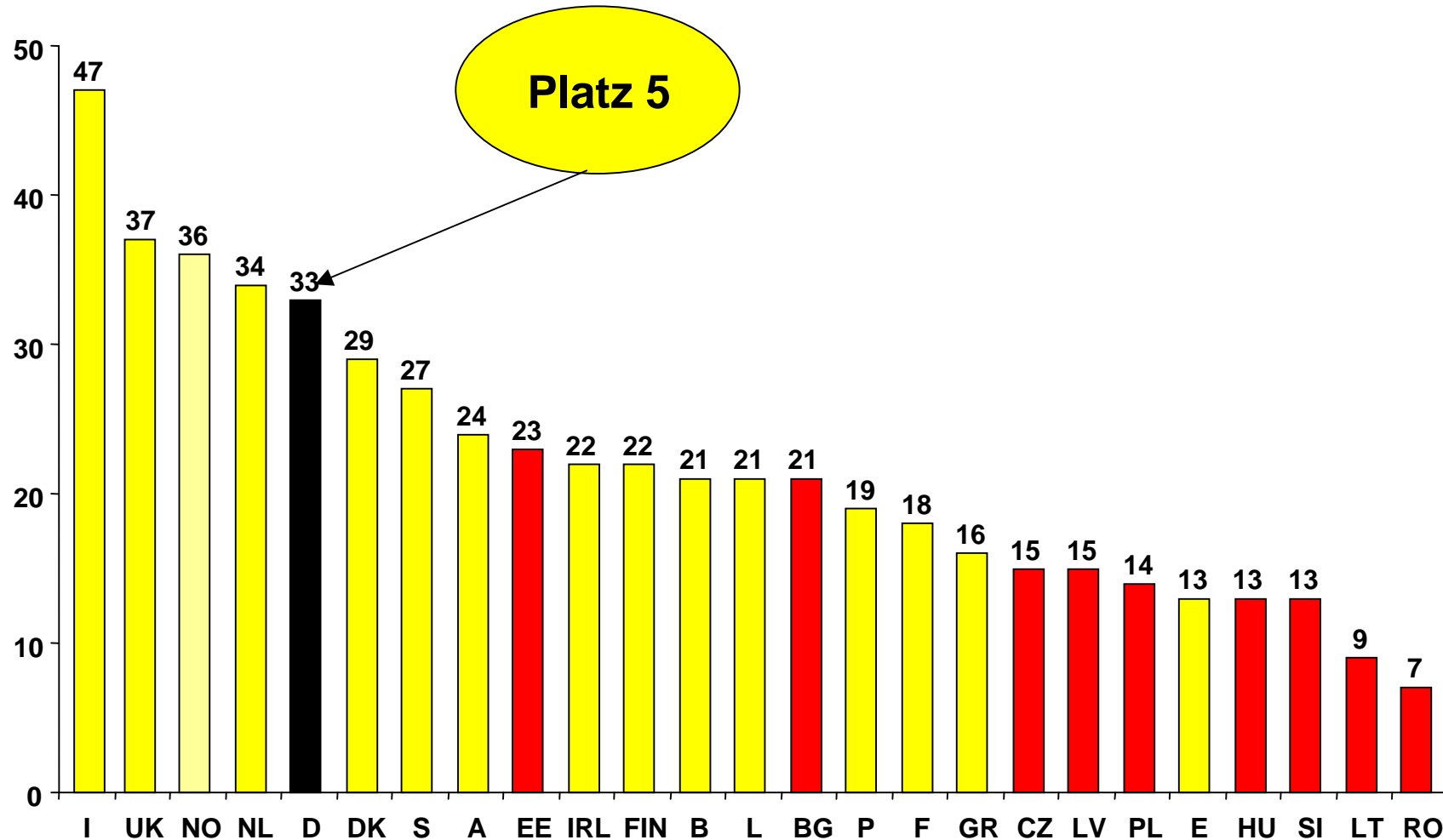


CVTS2: Teilnahmestunden je Teilnehmer an Lehrveranstaltungen (1999)



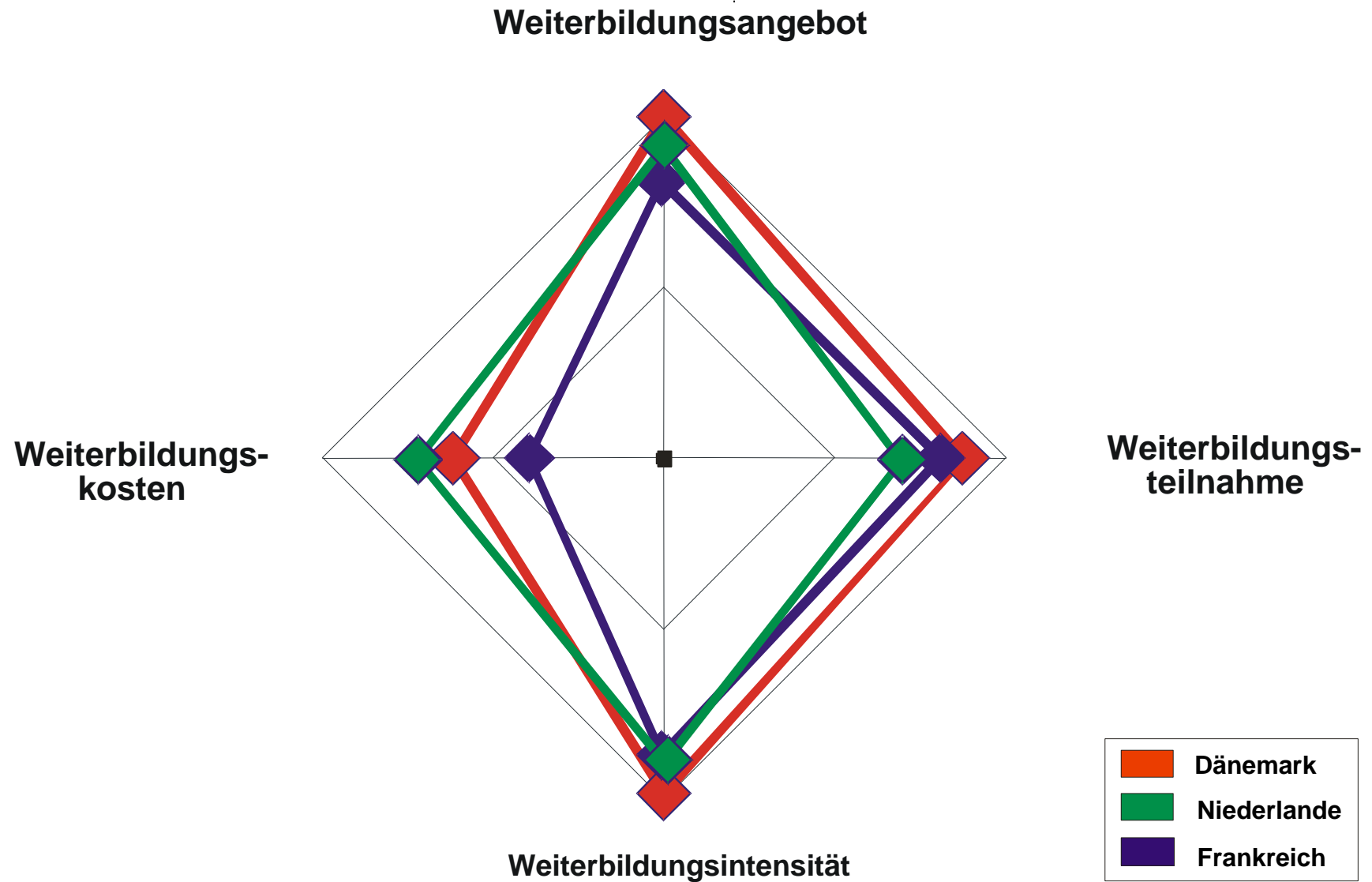


CVTS2: Direkte Kosten von Lehrveranstaltungen je Weiterbildungsstunde (1999 - KKS)



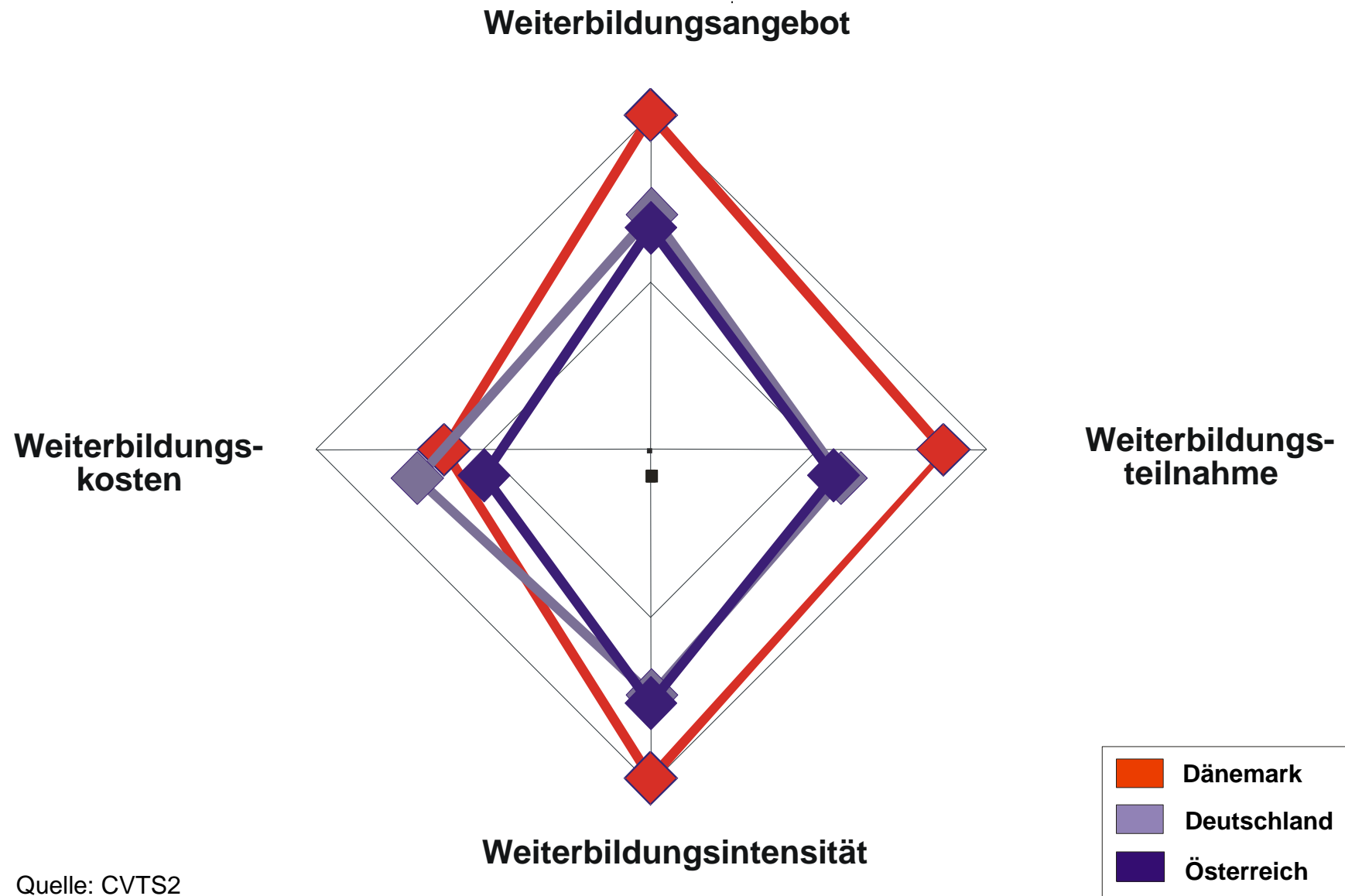


Kooperative Weiterbildungsmodelle: Radarchart für Dänemark, Niederlande und Frankreich





Segmentierte Weiterbildungsmodelle: Radarchart für Deutschland und Österreich



Quelle: CVTS2



Segmentierte Weiterbildungsmodelle: Ergebnisse aus CVTS für Deutschland

Deutschland liegt bei

- dem Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen im oberen Mittelfeld (Platz 9)
- der Teilnahmequote im unteren Mittelfeld (Platz 16)
- den Teilnahmestunden am unteren Ende (Platz 22)
- den direkten Weiterbildungskosten je Weiterbildungsstunde im oberen Drittel (Platz 5)

Darüber hinaus zeigt sich im Vergleich mit den anderen europäischen Ländern, dass die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland nicht sehr ausgeprägt sind. Die deutschen Unternehmen nehmen mit dem jetzt erreichten „Professionalisierungsgrad“ der betrieblichen Weiterbildung nur eine Position im unteren Drittel Europas ein.

Dies bedeutet, dass deutsche Unternehmen ihre betriebliche Weiterbildung vor allem auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen für relativ wenige Beschäftigte (und dann vor allem Fach- und Führungskräfte) konzentrieren, die darüber hinaus relativ teuer sind. Dies gilt auch für die österreichischen Unternehmen, in **Österreich** sind allerdings die Weiterbildungskurse nicht so teuer wie in Deutschland.



Kommentare zur Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland

Die These, dass die hohe Verbreitung des dualen Systems in Deutschland als Instrument der Erstqualifizierung Jugendlicher die Unternehmen der Wirtschaft in erheblichem Umfange von Maßnahmen einer “kompensatorischen Weiterbildung” entlastet, kann zur Zeit nicht abschließend bestätigt werden.

Die These, dass deutsche Unternehmen eher die “anderen” Formen betrieblicher Weiterbildung (Unterweisung durch Vorgesetzte/Spezialisten/Kollegen, Einarbeitung, Job-Rotation, Austauschprogramme, Lernzirkel, Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen, Informationsveranstaltungen) als interne/externe Lehrveranstaltungen nutzen, kann durch die CVTS II-Daten (noch) nicht bestätigt werden.



Teilnahme an nicht-formaler Bildung nach Alter

Altersgruppe	EU25	Niederlande	Deutschland	Belgien	Österreich	Dänemark
Insgesamt	16,5	11,0	12,7	19,5	25,3	47,1
25-34 Jahre	19,8	15,3	15,9	24,6	31,0	47,3
35-44 Jahre	19,2	12,2	15,5	22,8	30,4	52,2
45-54 Jahre	16,5	10,2	13,2	19,9	24,5	50,2
55-64 Jahre	8,5	5,0	5,7	7,8	12,3	37,7

Quelle: Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen