

# Paradigmenwechsel: Weiterbildung statt Frühverrentung?

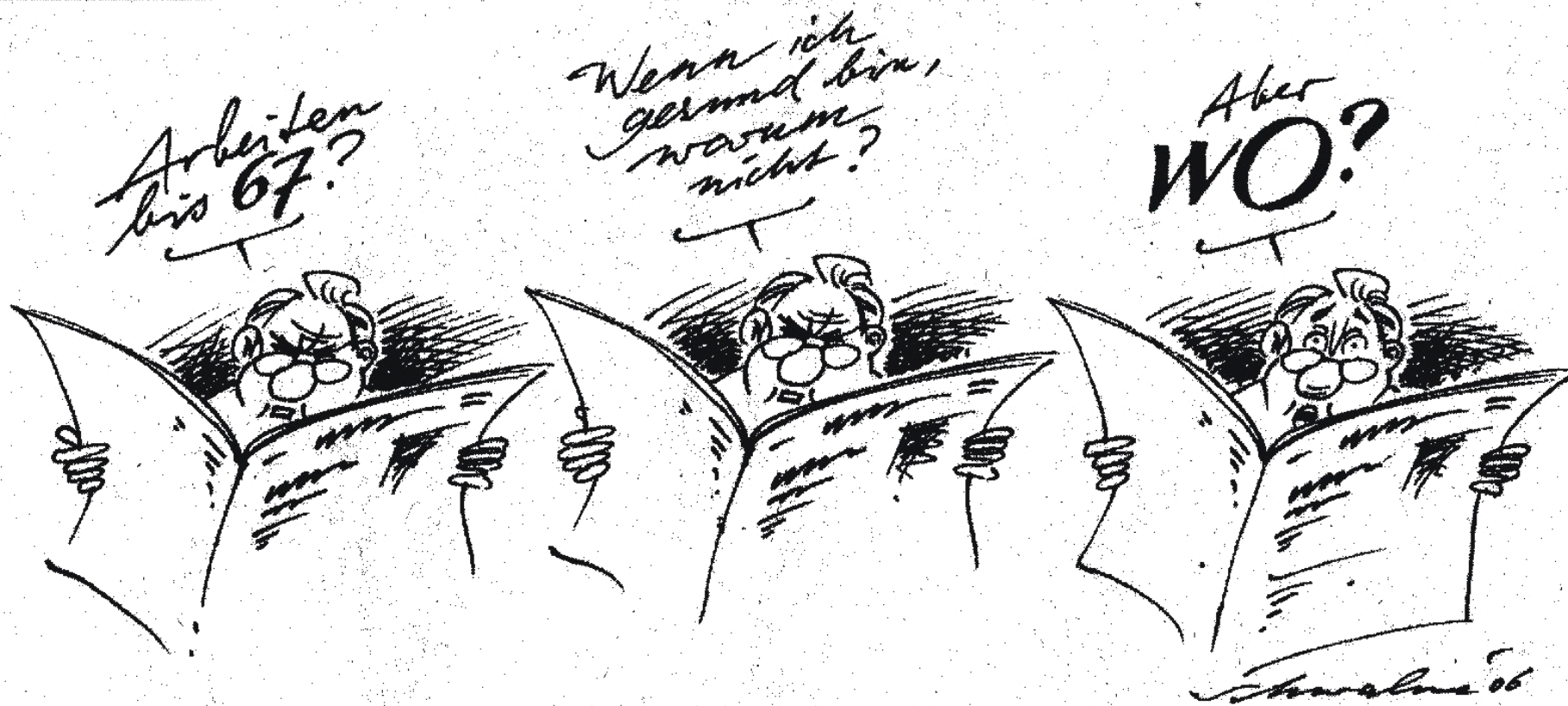
Vortrag im Rahmen des Forums "Ausbildung/Qualifikation" auf der  
Bildungsmesse „DIDACTA 2007“ in Köln

Donnerstag, 1. März 2007, 11.00 Uhr, Halle 10, Stand A 091.



Bildung und Kultur

Leonardo da Vinci



# Einführung

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

**In gut 20 Jahren wird jeder zweite EU-Bürger älter als 50 Jahre sein.**

**Auf seiner Sitzung in 2001 in Stockholm beschloss der Europäische Rat bis zum Jahr 2010 die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-jährigen auf mindestens 50 Prozent anzuheben.**

**Im Jahr 2004 haben erst sieben der 25 EU-Mitgliedstaaten das angestrebte Ziel einer Beschäftigungsquote der 55- bis 64-jährigen von 50 % erreicht.**

**In Deutschland waren nur 41,4% der 55 bis 64-Jährigen erwerbstätig.**

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

**Eine altersorientierte Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik – d.h. die Aktivierung von älteren Menschen weiter zu arbeiten bzw. Arbeit zu suchen sowie Unternehmen zu aktivieren, ältere Arbeitnehmer zu halten, weiterzubilden und zu rekrutieren – wird bestimmt durch die Nachfrage und Angebotsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt.**

**\* Identifizierung von exogenen und endogenen Arbeitsmarktprozessen**

**\* Identifizierung von Interventionsmöglichkeiten**

## Altersorientierte Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik: Aspekte des Arbeitsangebotes und der Arbeitsnachfrage

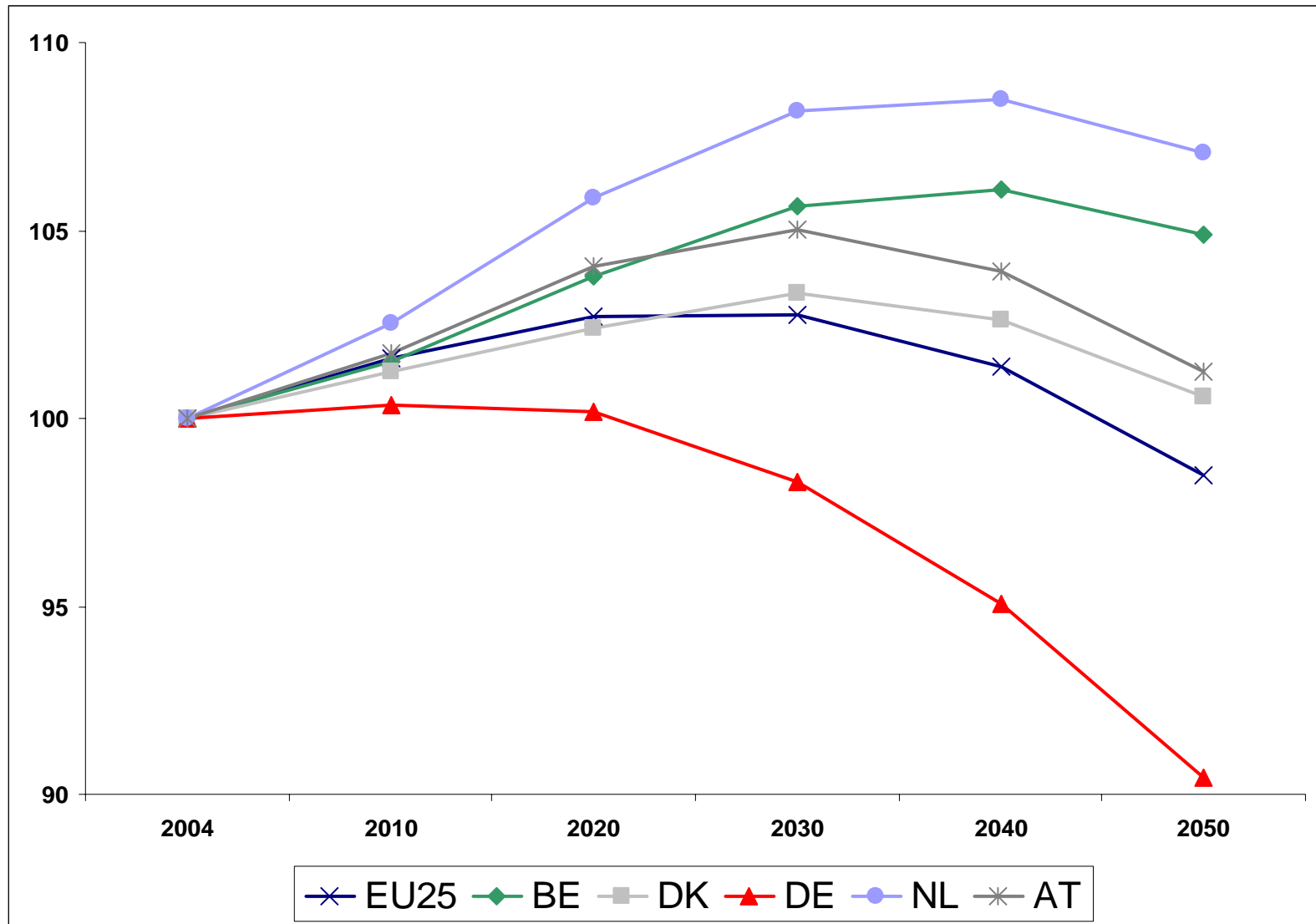
Auf der Seite der Arbeitsangebotes sind zwei Punkte wichtig:

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

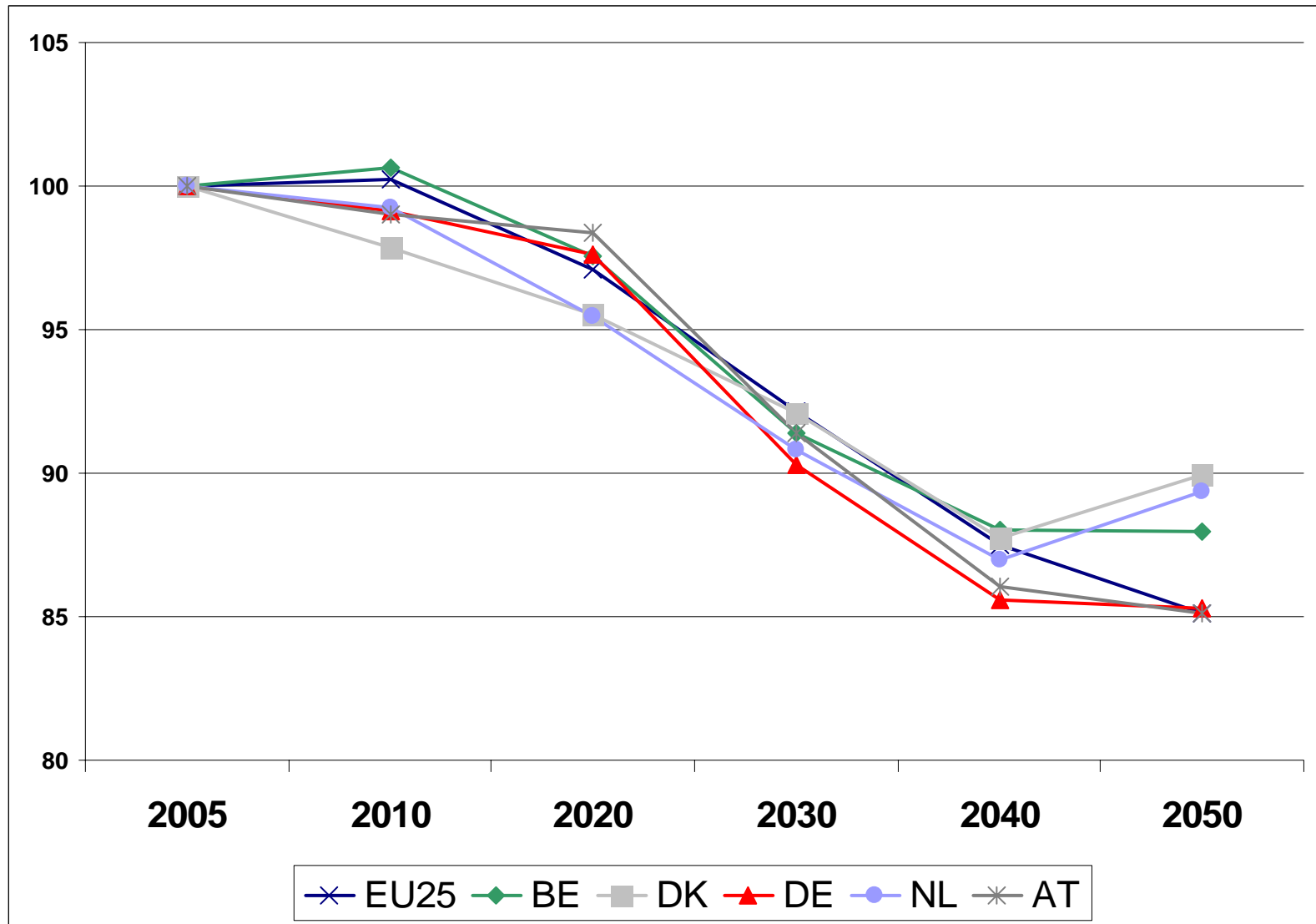
**Demographischer Trend der deutschen Gesamtbevölkerung**

**Anteil der potenziellen Erwerbsbevölkerung zur Gesamtbevölkerung**

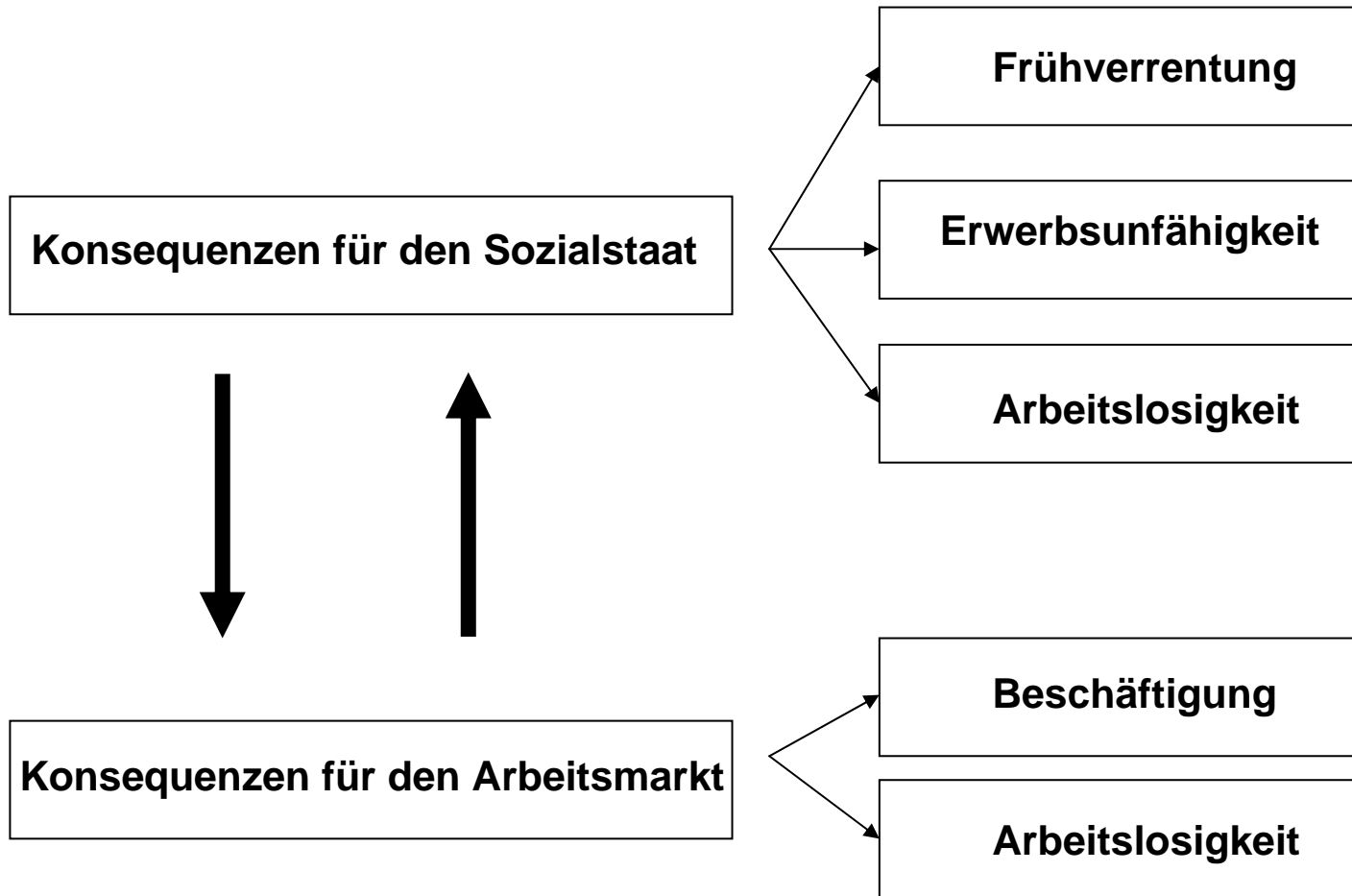
# Trend der deutschen Gesamtbevölkerung (2004=100)



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



# Rückgang und Alterung der deutschen Gesamtbevölkerung

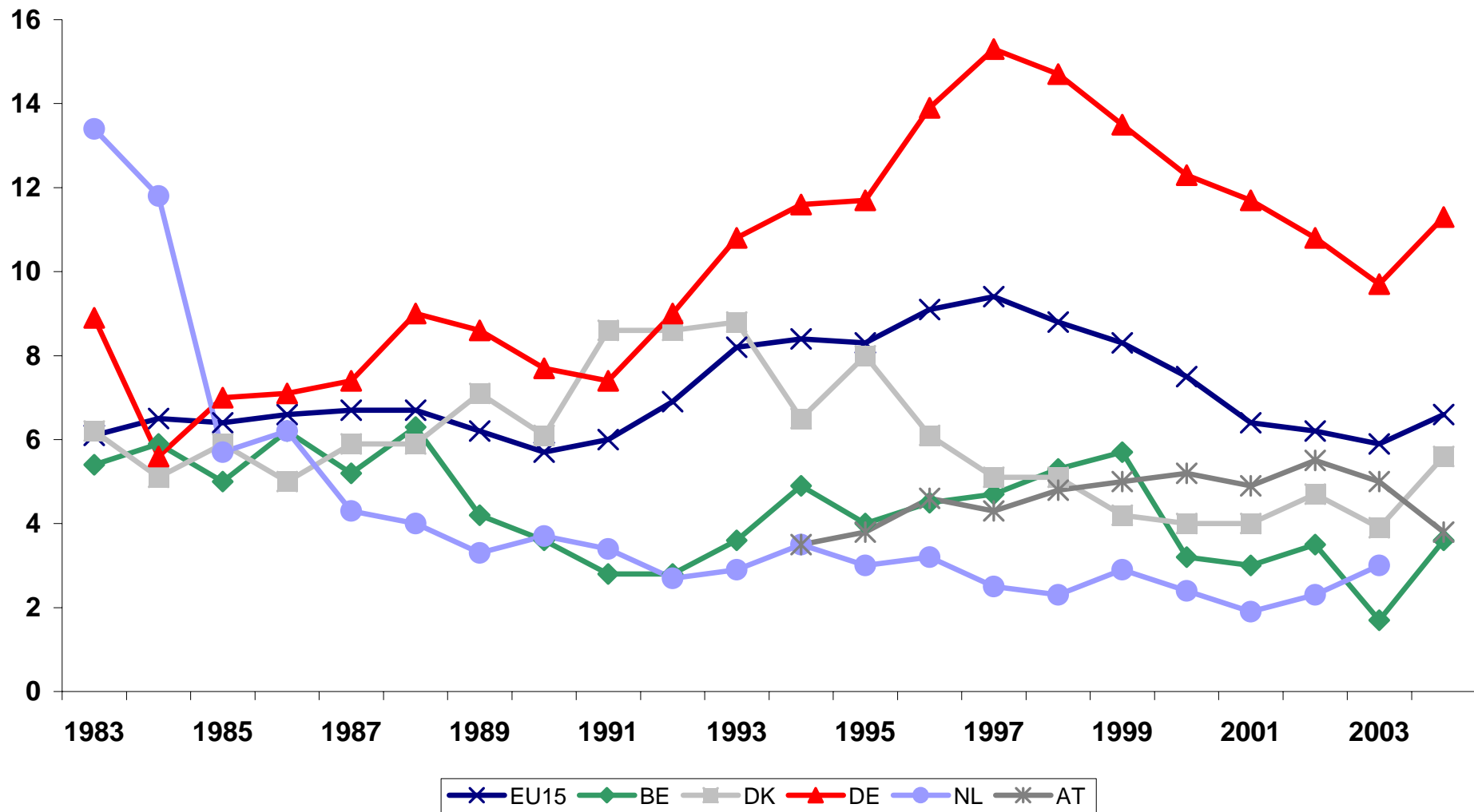


# Erwerbsquoten älterer Beschäftigter (55-64 Jahre) - 2004

1	Schweden	69,0
2	Norwegen	66,1
3	Dänemark	61,8
4	Großbritannien	56,2
5	Estland	51,5
6	Finnland	51,1
7	Portugal	50,1
8	Irland	49,5
9	Litauen	46,1
10	Lettland	45,9
11	Niederlande	44,6
12	Tschechien	42,5
13	Deutschland	41,4

14	Spanien	41,0
15	Eu25	40,7
16	Griechenland	39,4
17	Frankreich	37,2
18	Rumänien	37,0
19	Bulgarien	33,3
20	Luxemburg	30,8
21	Ungarn	30,4
22	Italien	30,2
23	Belgien	30,1
24	Slowenien	30,1
25	Österreich	29,0
26	Polen	26,1

# Arbeitslosenquote in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre



# 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



# Politische Intervention: Graduelle Abschaffung der Frühverrentung Senkung der Erwerbsunfähigkeit

**Fast drei Jahrzehnte lang wurde versucht, die Arbeitslosigkeit durch ein Herabsetzen des Renteneintrittsalters einzudämmen. In den letzten Jahren sind die Regelungen der Frühverrentung durch politische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer und Unternehmen weniger attraktiv geworden.**

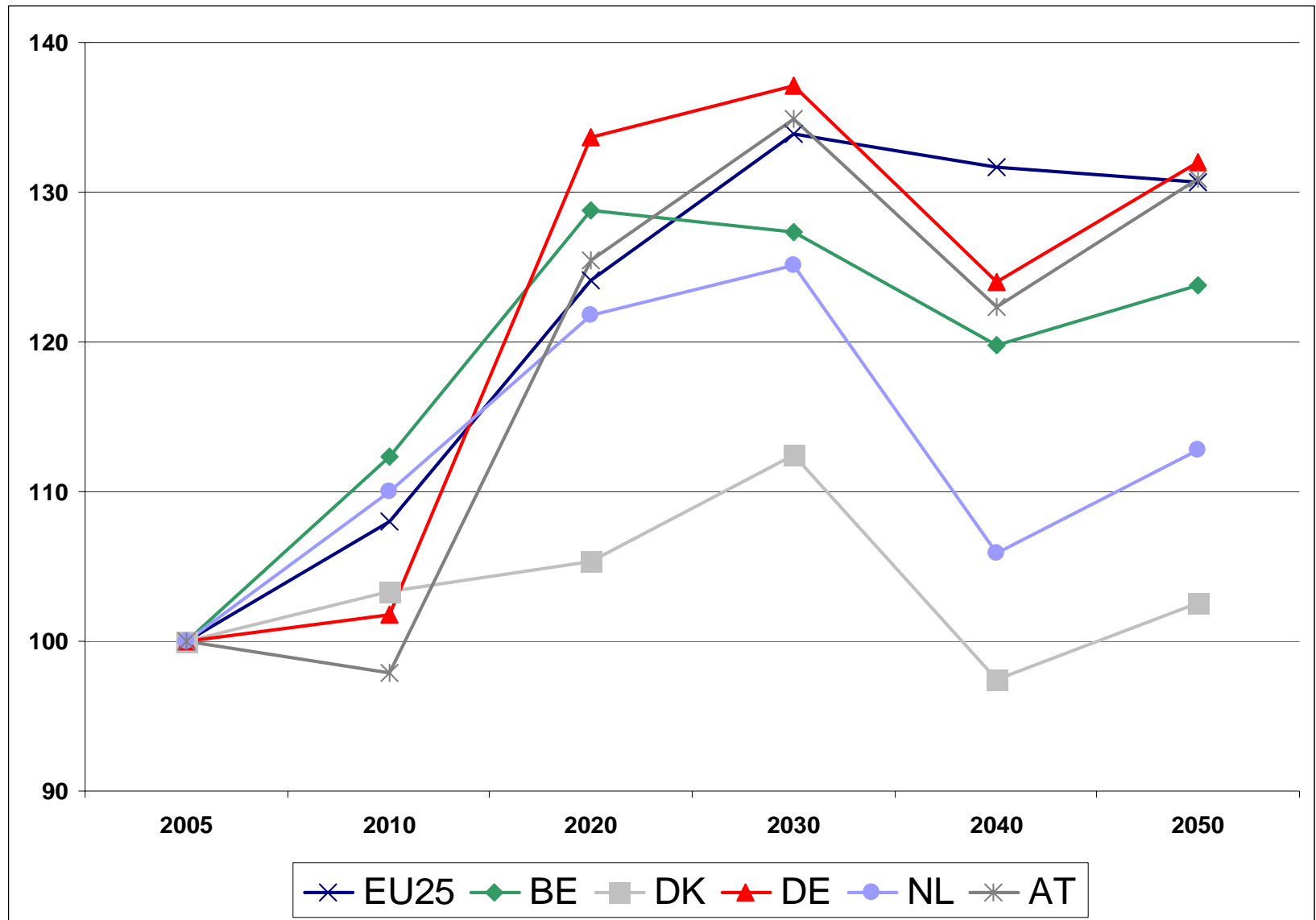
**In den letzten Jahren wird vor allem auch versucht die Frühpension wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit abzuschaffen.**

**Zur Erreichung des Zieles, den älteren Arbeitnehmern ihren Arbeitsplatz zu erhalten und ältere Arbeitslose in Arbeit zu integrieren, ist eine Veränderung der angebotsorientierten Politik, also die Veränderung der Vorruhestandspolitik (graduelle Abschaffung der Frühverrentungsregelungen und Senkung der Erwerbsunfähigkeitsnutzung), nicht ausreichend.**

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



# Trend des Anteils der Altersgruppe 55-64 der potenziellen Erwerbsbevölkerung an der gesamten potenziellen Arbeitsbevölkerung (2005=100)



# Anstieg des Anteils der 55-64 Altersgruppe der potenziellen Erwerbsbevölkerung an der gesamten potenziellen Erwerbsbevölkerung (IP)

1	Slowenien	38
2	Polen	37
3	Spanien	36
4	Deutschland	34
15	Europäische Union (25 Länder)	24
16	Europäische Union (15 Länder)	24
28	Ungarn	7
29	Dänemark	5
30	Tschechien	3
31	Schweden	-3

**Mit dem Rückgang und der Alterung der deutschen Gesamtbevölkerung verringert sich auch disproportional die potenzielle Arbeitsbevölkerung.**

**Die Altersgruppe der heute 30-45-Jährigen wird mit dieser Entwicklung in 10 bis 15 Jahren konfrontiert werden.**

# Teilnahme an nicht-formaler Bildung nach Alter

Altersgruppe	EU	Niederlande	Deutschland	Belgien	Österreich	Dänemark
Insgesamt	16,5	11	12,7	19,5	25,3	47,1
25 - 34 Jahre	19,8	15,3	15,9	24,6	31	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	5,7	7,8	12,3	37,7

# Berufliche Weiterbildung in Deutschland nach Altersgruppen

	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
19-34 Jahre	16	15	14	23	25	27	33	31	39
35-49 Jahre	9	15	14	20	24	29	36	36	31
50-64 Jahre	4	4	6	8	11	14	20	18	17

# Schlüsselindikatoren

**Angebotsindikator**

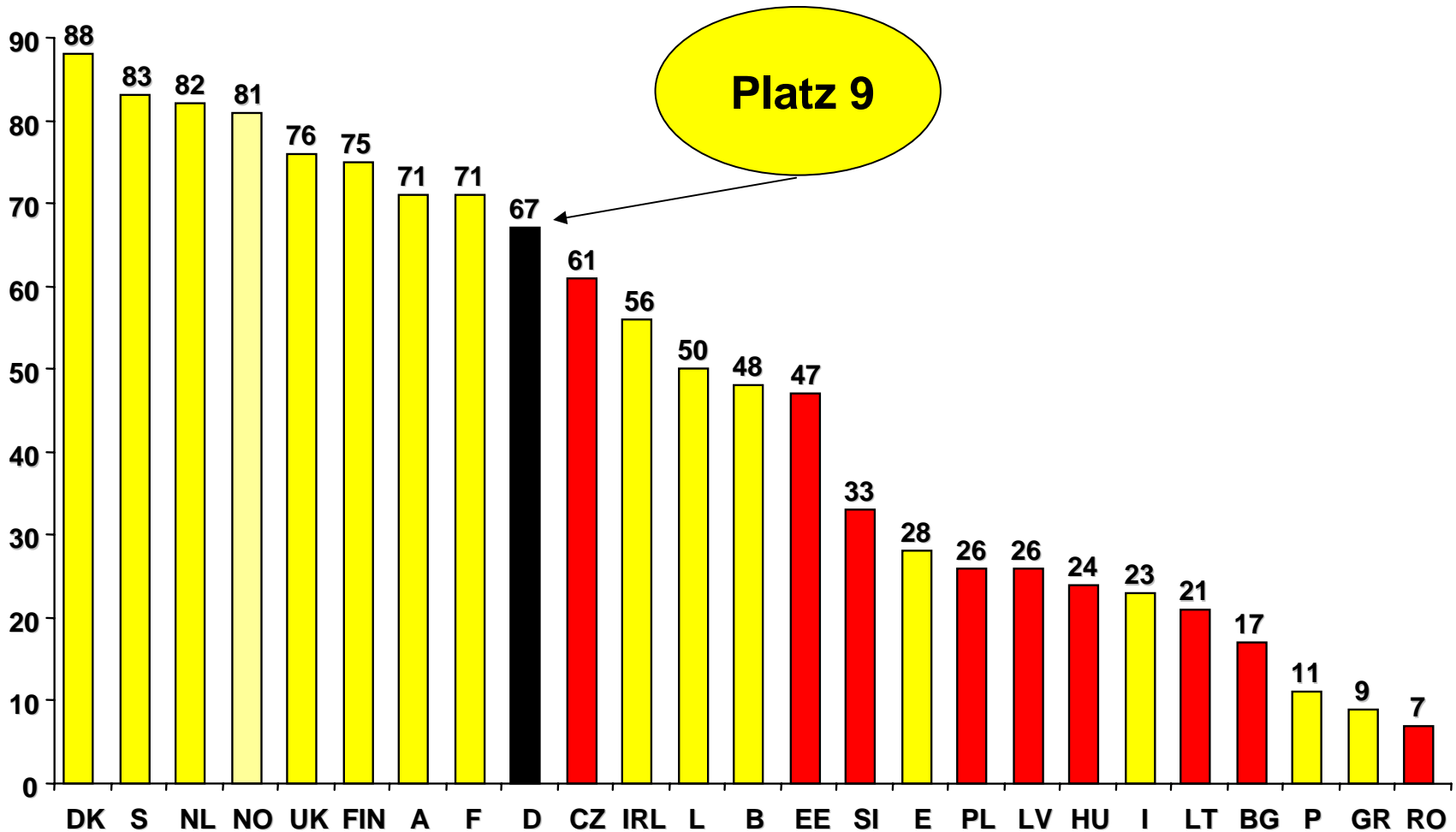
**Beteiligungsindikator**

**Intensitätsindikator**

**Kostenindikator**

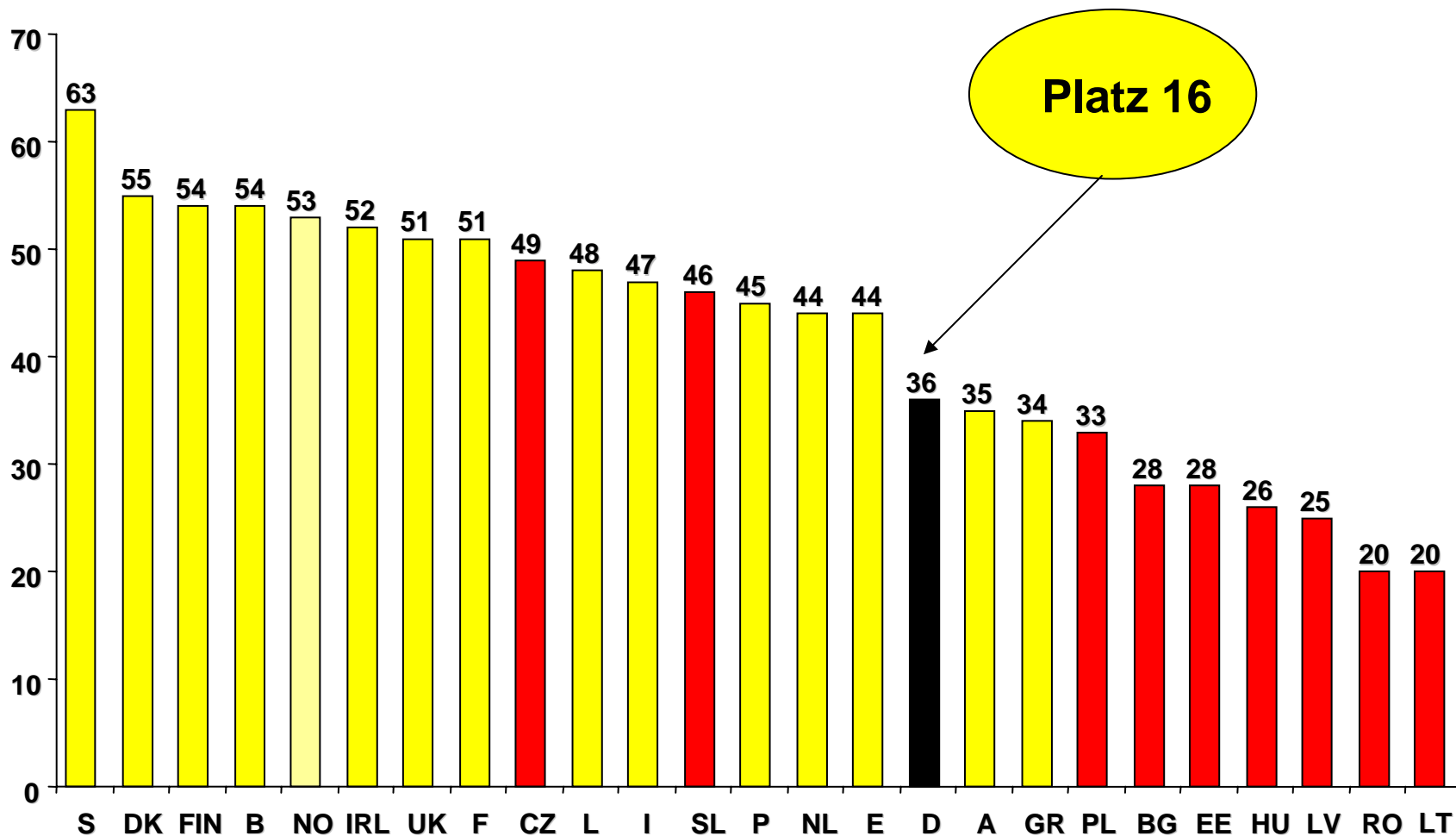
# Angebotsindikator

Anteil der Unternehmen, die interne und externe Lehrveranstaltungen anbieten



# Teilnahmeindikator

Anteil der Teilnehmer (interne und externe Lehrveranstaltungen) an den Beschäftigten in den Unternehmen mit entsprechenden Angeboten



Platz 16

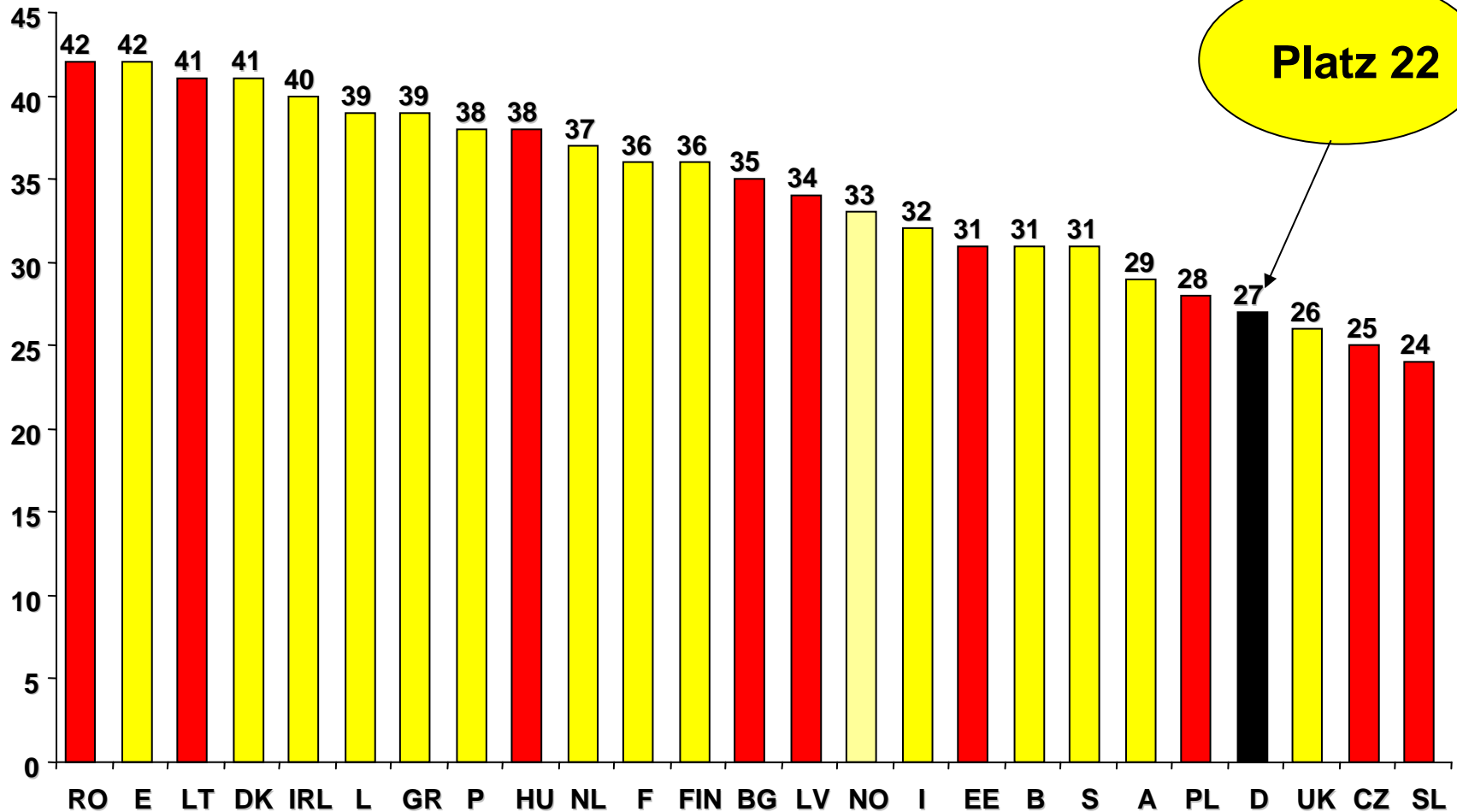
# Berufliche Stellung (CVTS1 - 1994)

<b>Berufliche Stellung</b>	<b>Teilnahme- quote</b>
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.**

# Intensitätsindikator

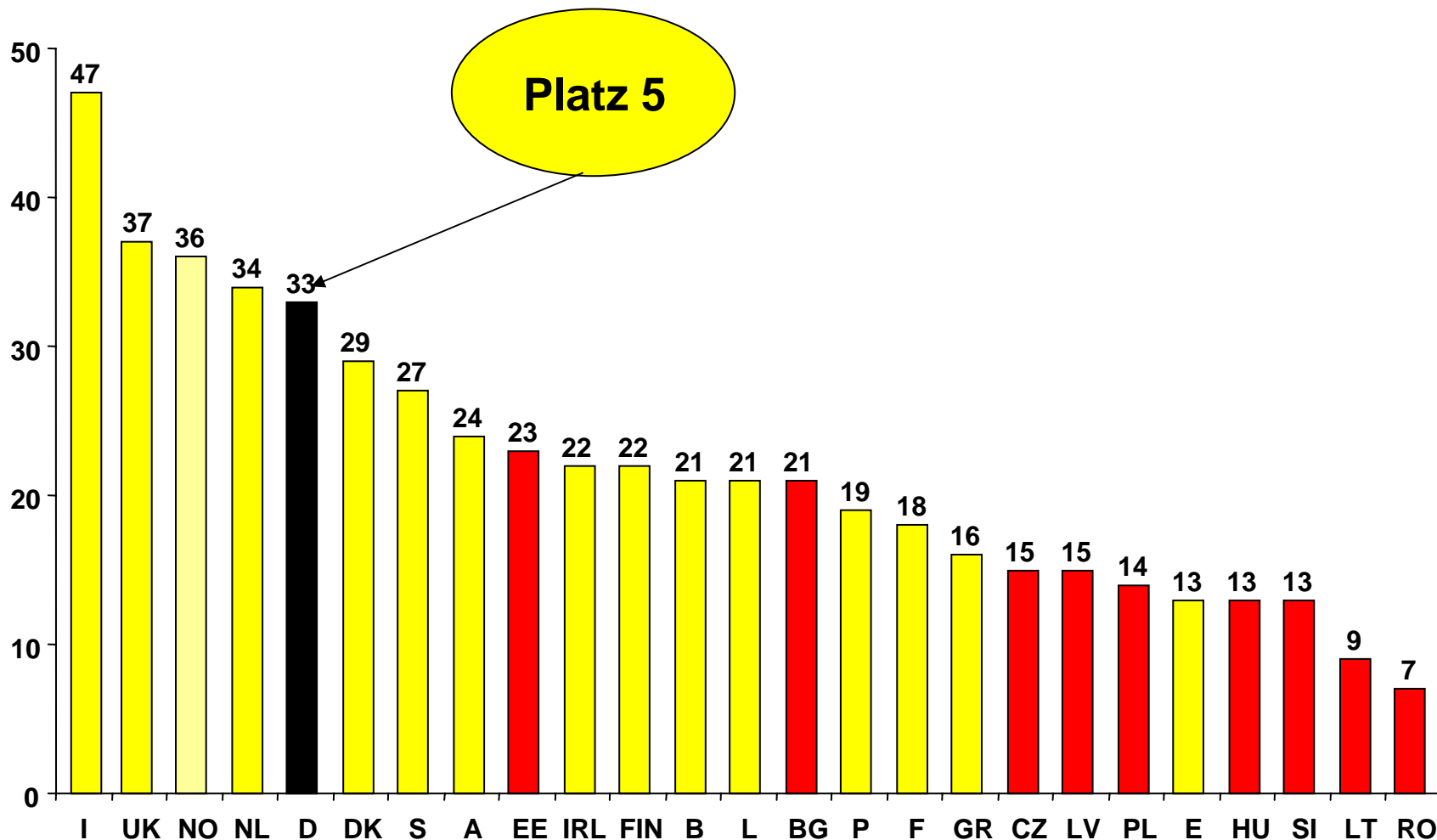
## Weiterbildungsstunden je Teilnehmer an internen und externen Lehrveranstaltungen



Platz 22

# Kostenindikator

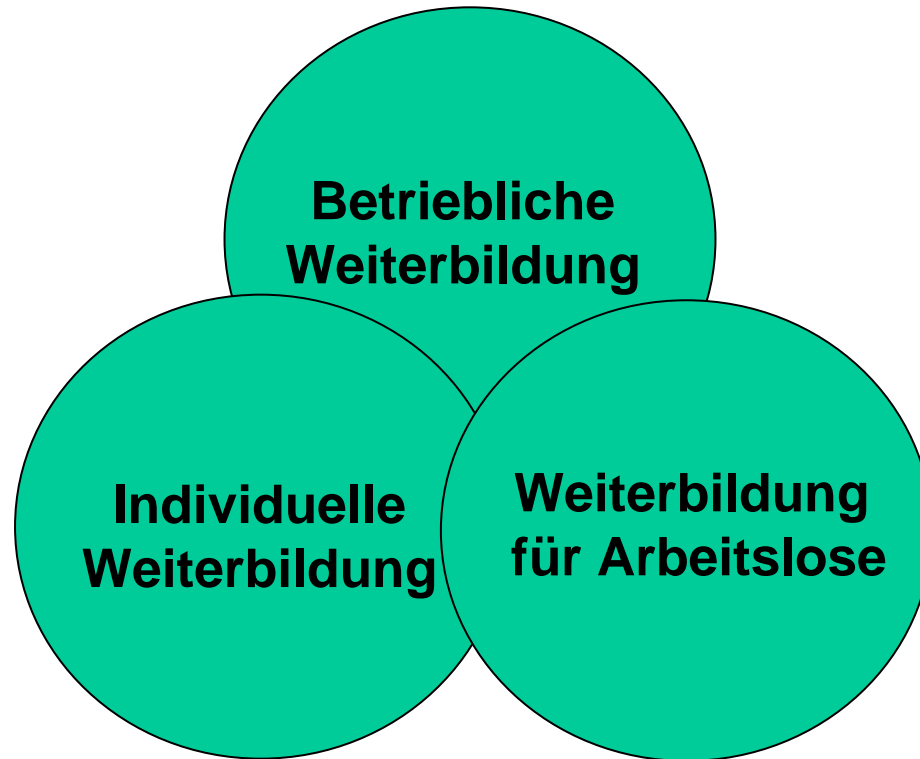
## Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde (KKS)

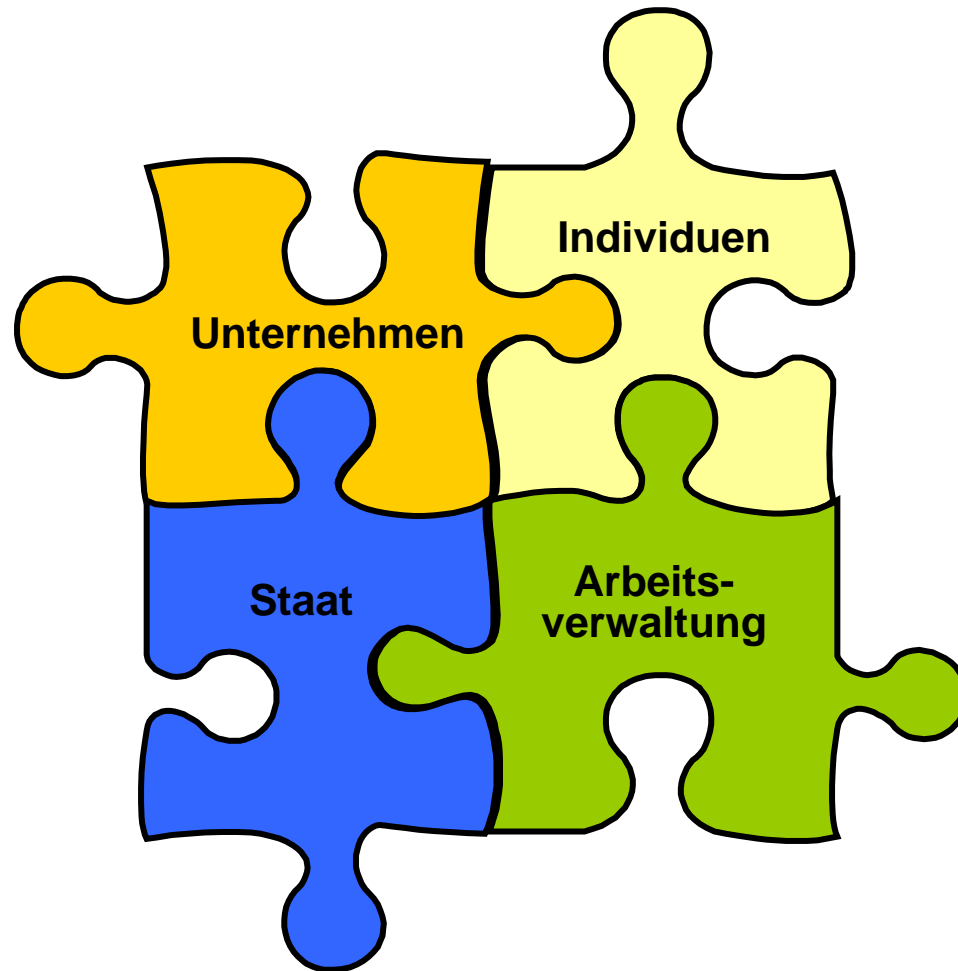


**Kooperatives nationales berufliches Weiterbildungssystem**

**Segmentiertes nationales berufliches Weiterbildungssystem**





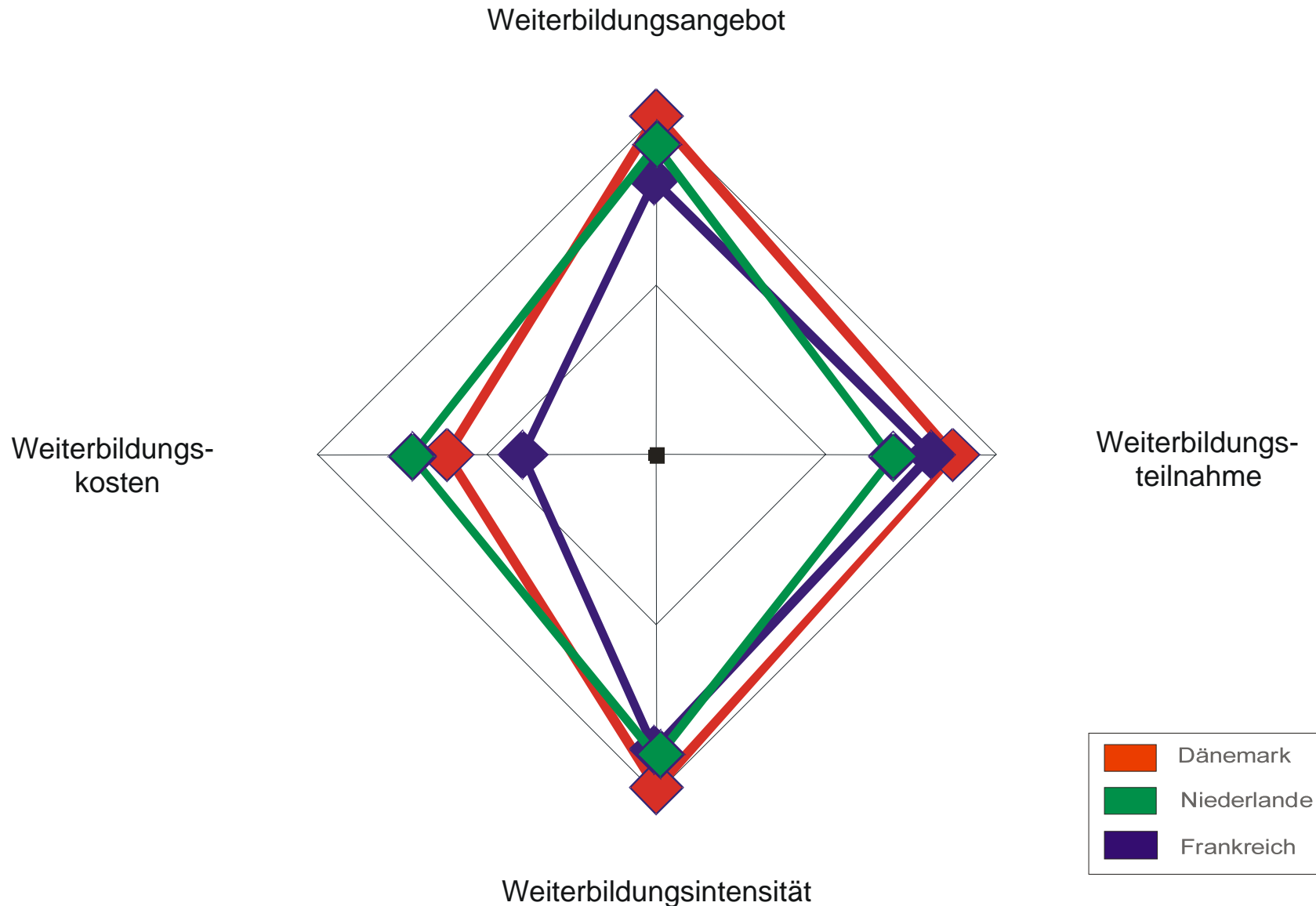


**Dänemark hat ein ausgebautes und integriertes System der Weiterbildung - nicht nur Weiterbildung für Beschäftigte, sondern auch für Arbeitslose.**

**In den Niederlanden existiert ein System von Branchenfonds für die berufliche Aus- und Weiterbildung - 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.**

# Betriebliche Weiterbildung: Radarchart für Dänemark, Niederlande und Frankreich





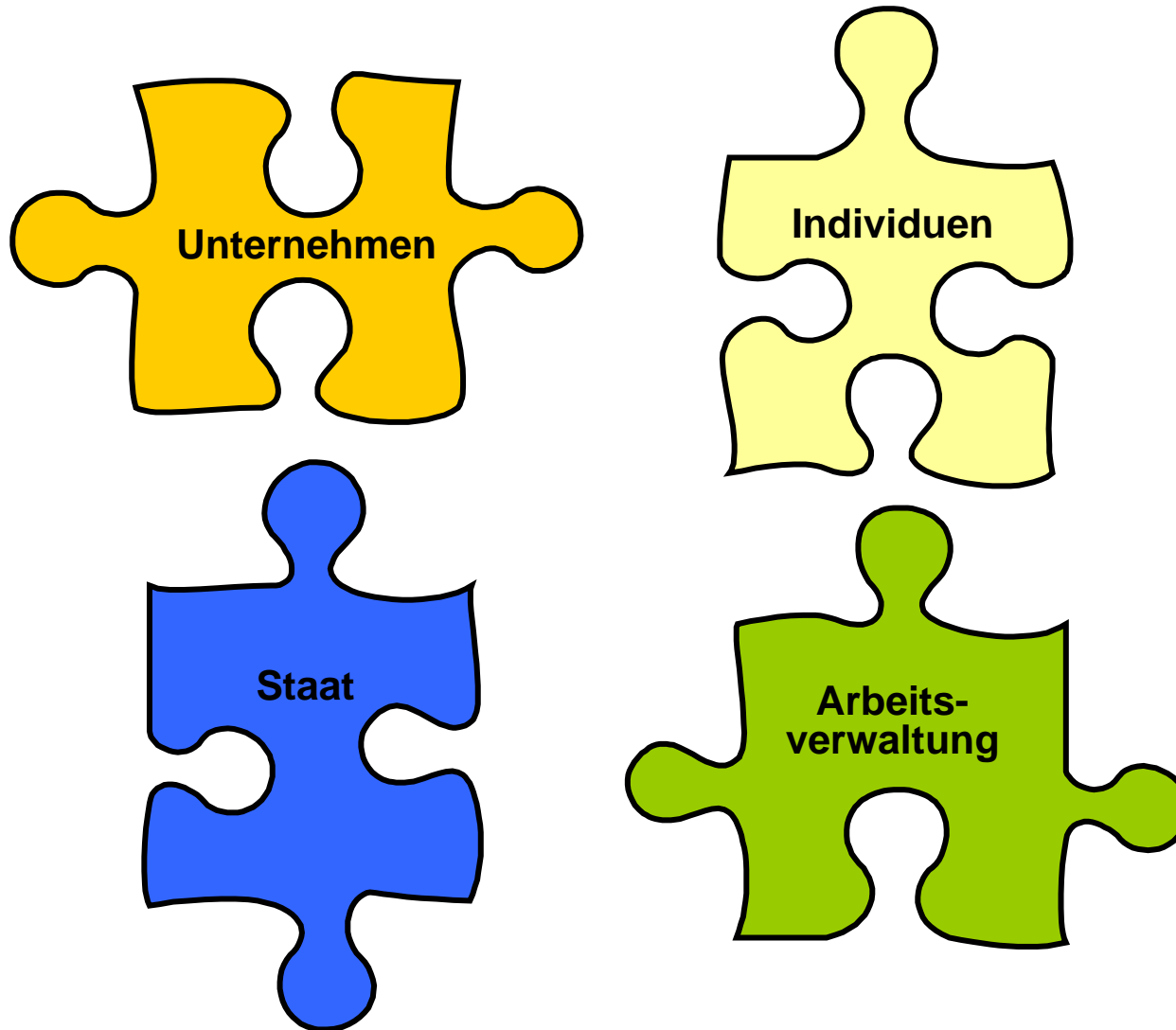
# Kooperative Weiterbildungsmodelle: Ergebnisse der Schlüsselindikatoren

**Dänemark liegt bei allen vier Indikatoren in der Spitzengruppe. Dies bedeutet, dass sehr viele Unternehmen einer großen Zahl von Beschäftigten Weiterbildungskurse mit einer vergleichsweise langen Dauer anbieten. Die Weiterbildungskosten sind ebenfalls sehr hoch.**

**In den Niederlanden bieten viele Unternehmen Weiterbildung an, für nicht so viele Beschäftigte. Die Weiterbildungskurse dauern relativ lang. Die direkten Kosten pro Weiterbildungsstunde sind hoch.**

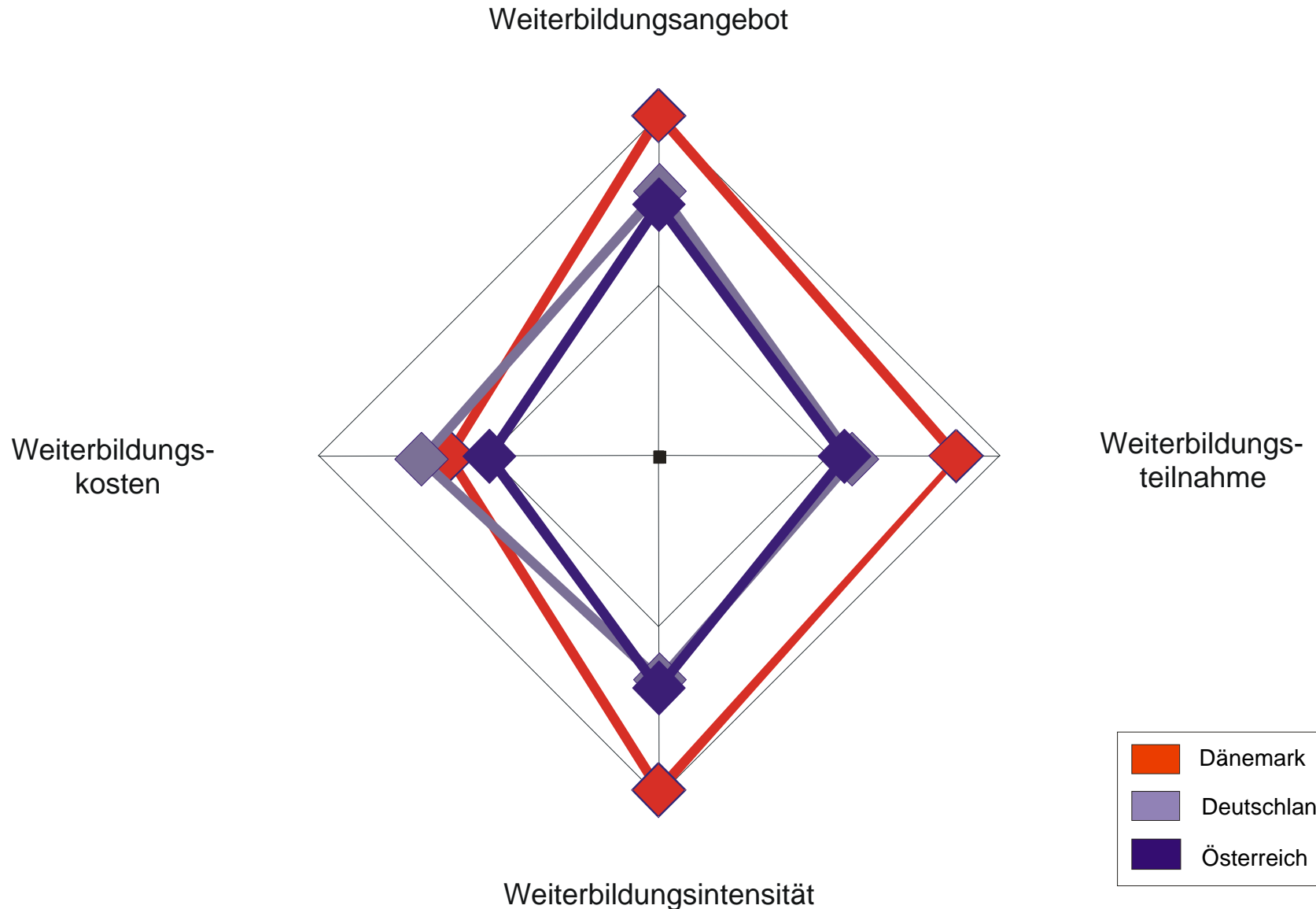
**Das Weiterbildungsangebot der Unternehmen in Frankreich liegt im oberen Mittelfeld, relative viele Beschäftigte des Unternehmens werden erreicht. Bei der Dauer der Weiterbildungskurse liegt Frankreich im europäischen Mittelfeld. Die direkten Weiterbildungskosten sind relativ niedrig.**

# Segmentierte berufliche Weiterbildungssysteme



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

# Betriebliche Weiterbildung: Radarchart für Deutschland und Österreich



# Segmentierte Weiterbildungsmodelle: Ergebnisse der Schlüsselindikatoren

**Deutschland liegt bei:**

- dem Angebotsindikator im oberen Mittelfeld (Platz 9)
- dem Zugangsindikator im unteren Mittelfeld (Platz 16)
- der Intensität der Weiterbildung am unteren Ende (Platz 22)
- den direkten Weiterbildungskosten 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 für relativ wenige Beschäftigte (und dann vor allem Fach- und Führungskräfte) vor allem auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen 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.**

# Ageing and Qualification

Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern  
in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen



## AgeQual

Internationales Projekt im Rahmen des  
Leonardo da Vinci-Programms  
(Laufzeit 10/2004 – 9/2006)



Bundesinstitut für Berufsbildung (Bonn) Studiecentrum voor Ondernemerschap (Brüssel) 3s Research Laboratory (Wien)  
Center for arbejdsmarkedsforskning (Aalborg) Universität Erfurt Kenniscentrum beroepsonderwijs arbeidsmarkt (Nijmegen)

## Thema

- Qualifizierungs- und Beschäftigungsperspektiven für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Region

## Entwickelte Produkte (in Deutschland)

- Leitfäden für Klein- und Mittelunternehmen
- Leitfäden für Beschäftigte (Selbstbewertungsbögen)
- Leitfäden für Bildungsträger



## Nutznieser

- Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Klein- und Mittelunternehmen
- Regionale Bildungsträger
- Regionale und überregionale Institutionen (Wirtschaftsverbände, Sozialpartner, Arbeitsverwaltung, Kommunalbehörden, Einrichtungen der Wirtschaftsförderung)

## Regionale Supportstrukturen – Externe Unterstützung

- Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit Qualifikationsberaterinnen und Qualifikationsberatern in Thüringen ([www.qualifizierte-fachkraefte.de](http://www.qualifizierte-fachkraefte.de))

## Forschungsergebnisse

- Internationaler Vergleich der Weiterbildungsstruktur in den Zielgruppen in den beteiligten Ländern

**Projektergebnisse unter  
[www.bibb.de/de/19230.htm](http://www.bibb.de/de/19230.htm)**



**Danke für Ihre Aufmerksamkeit**

**Ergebnisse zu CVTS I und CVTS II sind in der Datenbank NewCronos von Eurostat veröffentlicht (kostenpflichtiges Download): <http://europa.eu.int/eurostat>, Themenkreis 3: Bevölkerung und soziale Bedingungen, Bereich Aus- und Weiterbildung, Kollektion Berufliche Aus- und Weiterbildung.**

**Grünewald, Uwe; Moraal, Dick und Schönfeld, Gudrun (Hrsg.), Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bonn 2003.**

**OECD. Ageing and Employment Policies. Austria, Belgium, Denmark, Germany, Netherlands. Paris 2005/2006**

**Leonardo-II Projekt AGEQUAL: <http://www.bibb.de/de/19230.htm>**



<http://www.bibb.de/de/19230.htm>