

Gerhard Bosch
**Ältere Arbeitnehmer - Beschäftigungsfähigkeit
und Lebenslanges Lernen**

BIGS

Göttingen, 12. Juni 2007

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Institut Arbeit und Qualifikation
Munscheidstr. 14, D - 45886 Gelsenkirchen
Tel.: +49 209/1707147; Fax: +49 209/1707124,
Email: bosch@iatge.de; <http://www.iaq.uni-due.de/>

Beschäftigungsfähigkeit und LLL älterer Arbeitskräfte

Gliederung

1. Ältere in der europäischen Beschäftigungsstrategie
2. Lebensläufe und Beschäftigungsfähigkeit
3. Alte und neue Ungleichheiten zwischen Älteren
4. Lebenslanges Lernen
5. Schlussfolgerungen

1.1 Ältere in der europäischen Beschäftigungsstrategie

- Beschluss des Europäischen Rats in Stockholm 2001: Erhöhung der Erwerbstätigenquote der 55-64-Jährigen auf 50 % bis 2010
- Deutschland lag 2005 mit 45,4% leicht über dem EU-15-Schnitt von 44,1 % - Anstieg um 7,8%-Punkte seit 2000
- 2005 erreichten nur 6 der 15 alten EU-Mitglieder die 50 % Quote (IE, UK, PT, DK, SE, FI) - von den neuen Mitgliedsländern nur Zypern und Estland
- Um die 50 % Quote zu erreichen, müssten gerechnet von 2004 2010 in Deutschland 800 000 mehr Ältere beschäftigt sein (in der EU-15 7 Millionen)

1.2 Wie kann man das Stockholmer Ziel erreichen?

Antworten unterschiedlich - je nach analytischem Blickwinkel.

Drei Ansätze verbreitet:

1. **Ökonomische Anreize** für frühen Ausstieg verändern:
 - ▶ Maßnahmeschwerpunkte: Erhöhung des Rentenalters, Abschläge für vorzeitige Rente, Verkürzung des ALG I Anspruchs für Ältere und der Dauer des Struktur-KUG .
2. Beschäftigungsfähigkeit durch **altersbezogene** Politik für die 55 - 67-jährigen erhöhen:
 - ▶ Maßnahmeschwerpunkte: Besondere Förderprogramme für Ältere
3. Beschäftigungsfähigkeit durch **altersbezogene** Politik im gesamten Lebensverlauf erhöhen:
 - ▶ Maßnahmeschwerpunkte: präventive Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer plus altersbezogene Politik für 55 - 67-jährige

Drei Ansätze theoretisch kompatibel, aber politisch oft substitutiv

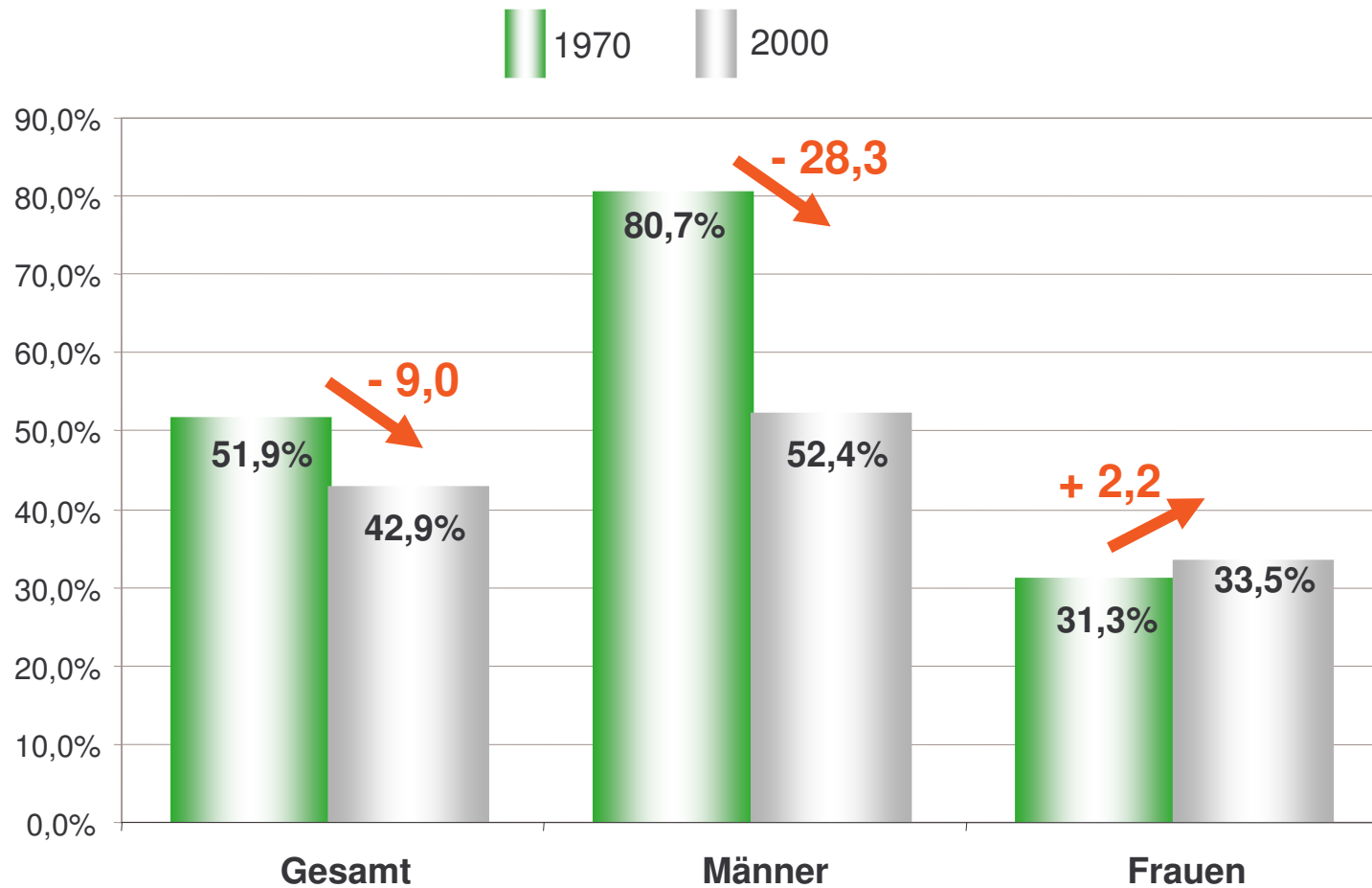
1.3 Wie kann man das Stockholmer Ziel erreichen?

These:

Nachhaltige Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer nicht **allein** durch Rückkehr zu Regelungen vor Vorruhestandspolitik und altersbezogene Politik möglich, da sich Lebensverläufe und Determinanten der Beschäftigungsfähigkeit verändert haben

1.4 Strukturen von 1970 nicht wiederholbar

Erwerbsquoten in Deutschland in Prozent der Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren, 1970 und 2000



Quelle: Europäische Kommission, 2003 Beschäftigung in Europa Luxemburg

2.1 Lebenslaufanalysen und Beschäftigungsfähigkeit

→ Starke Veränderungen von Lebensläufen

- Wandel der männlichen und weiblichen Rollen
- Bildung und Weiterbildung bedeutsamer für Beschäftigung
- Zunehmend Brüche in Erwerbsbiographien
- Wandel der Rolle Älterer
- Größere individuelle Gestaltungsanforderungen

→ In D Mismatch zwischen Institutionen, die Lebensverläufe strukturieren, und Veränderungen: z.B.

- Unzureichende Möglichkeiten zum LLL
- Unvereinbarkeit von Beruf und Familie
- Mangel an Gestaltungs- und Wahlmöglichkeiten im Lebensverlauf

→ Notwendig: **Lebenslaufbezogene Politik**

2.2 Was versteht man unter Beschäftigungsfähigkeit?

Vorschlag einer umfassenden Definition von Employability
durch die OECD

»» The capacity to be productive
and to hold rewarding jobs ««

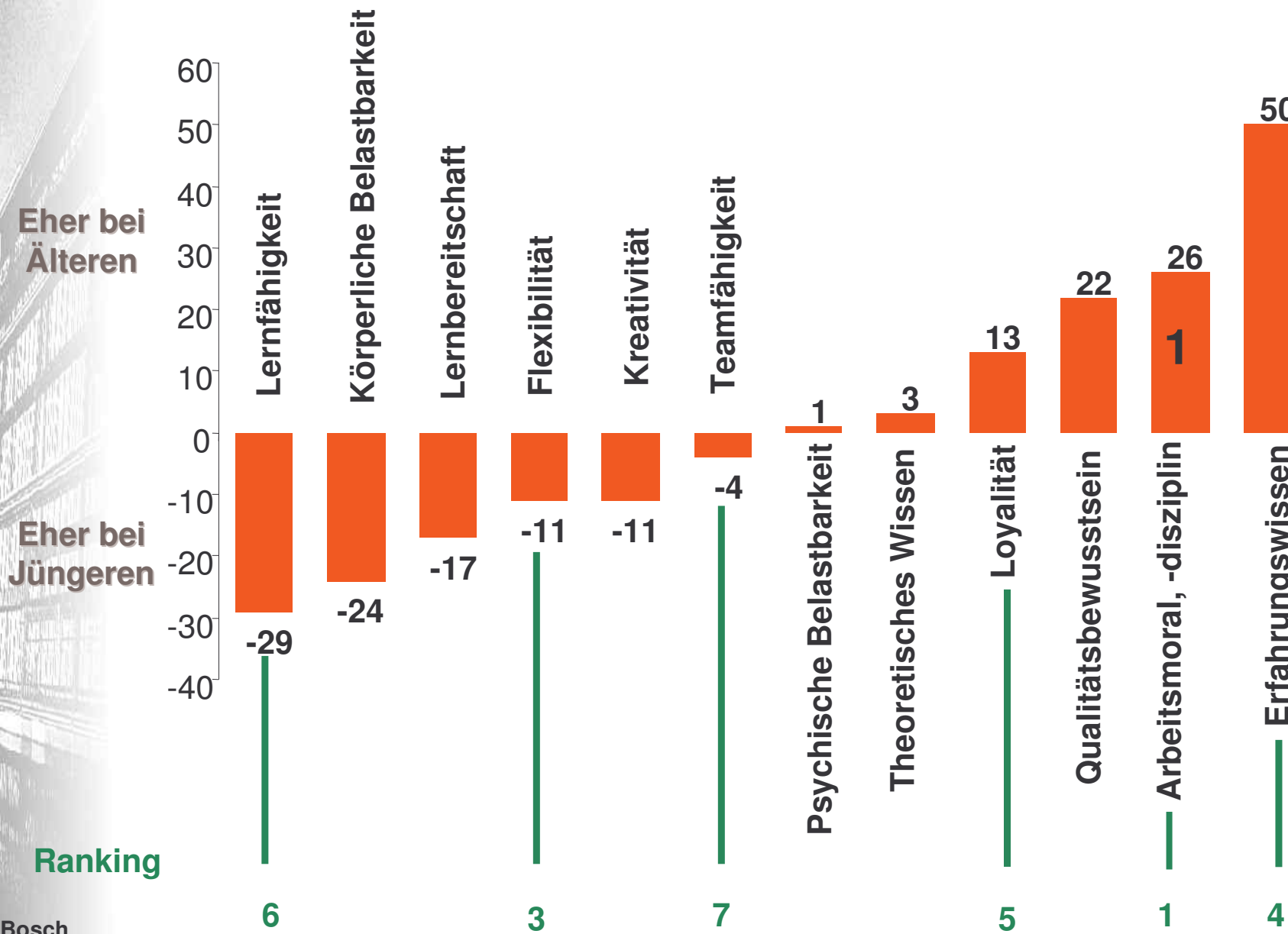
»» Die Fähigkeit, produktiv zu sein
und lohnende Arbeitsplätze ausfüllen zu können ««

2.3 Wovon hängt Beschäftigungsfähigkeit von Älteren ab? Forschungsergebnisse

- Gesundheit
- Schulische Bildung
- Berufliche Erstausbildung
- Weiterbildung (Formelle WB, Lernen in der Arbeit, informelles Lernen außerhalb der Arbeit)
- Motivation
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Fazit: Beschäftigungsfähigkeit Ergebnis von Investitionen und Ereignissen in unterschiedlichen Lebensabschnitten

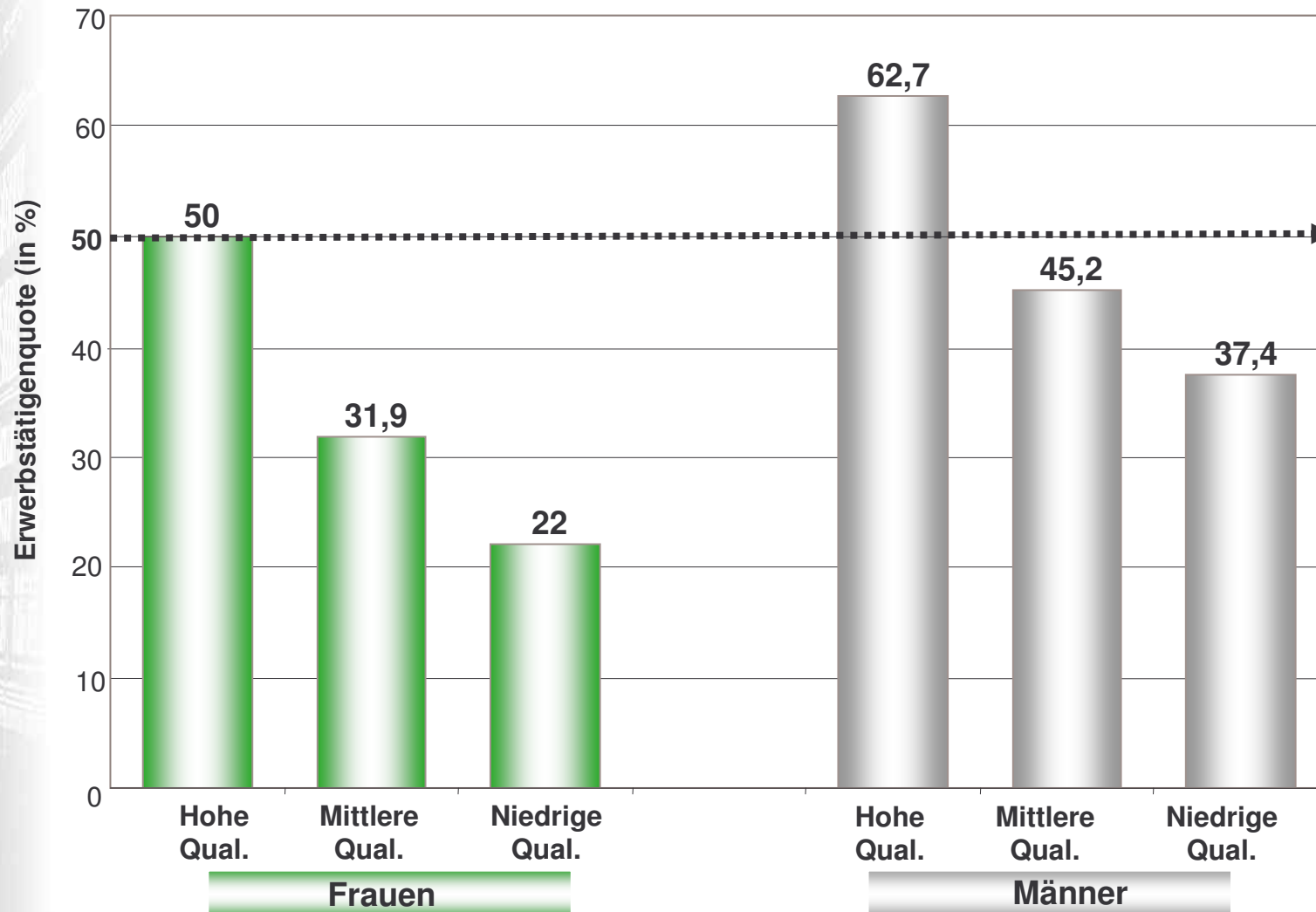
2.4 Vergleich der Leistungsparameter



Ranking

3.1 Neue Ungleichheiten: Deutschland erreicht EU-Ziel bislang nur bei Akademikern

Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht, 2005, in Deutschland



Stockholm
Ziel

Institut Arbeit und Qualifikation

3.2 Alte und neue Ungleichheiten zwischen den Älteren

- Alte Ungleichheiten nach Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand bestehen fort: Viele Arbeitsplätze mit begrenzter Tätigkeitsdauer
 - Beispiel: 6 % aller Ärzte und 7 % aller Hochschullehrer gehen aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit in Rente, aber 98 % der Bergarbeiter und 53 % aller Maurer
- Geringer Qualifizierte scheiden früher aus dem Erwerbsleben aus als höher Qualifizierte – Vorruhestand „ersetzte“ Qualifizierung
- Die niedrigere Beschäftigungsquote von Frauen zwischen 55-64 Jahren ist Folge diskontinuierlicher Erwerbsbiographien (Kinderbetreuung und Pflege)
- Extrem niedrig ist die Beschäftigungsquote älterer Ausländer (Beschäftigungsquote der 55-64jährigen Türken ca. 20 %, der Türkinnen ca. 10 %): Grund: Negativer Kreislauf zwischen schweren Arbeitsbedingungen – mangelnden Sprach- und Schreibkenntnissen - geringer Qualifikation – Arbeitsplatzverluste im verarbeitenden Gewerbe

3.3 Alte und neue Ungleichheiten zwischen den Älteren

- „Die“ Älteren gibt es nicht.
- Manche können und wollen bis zum 65. Lebensjahr und darüber hinaus arbeiten; andere sind dazu nicht in der Lage.
 - Lebenserwartung der Männer aus dem untersten Viertel des sozio-ökonomischen Status haben eine um zehn Jahre geringere Lebenserwartung (72 gegenüber 82 Jahren) als Männer aus dem oberen Viertel.
 - Unterschied bei Frauen fünf Jahre (81 gegenüber 86 Jahre).

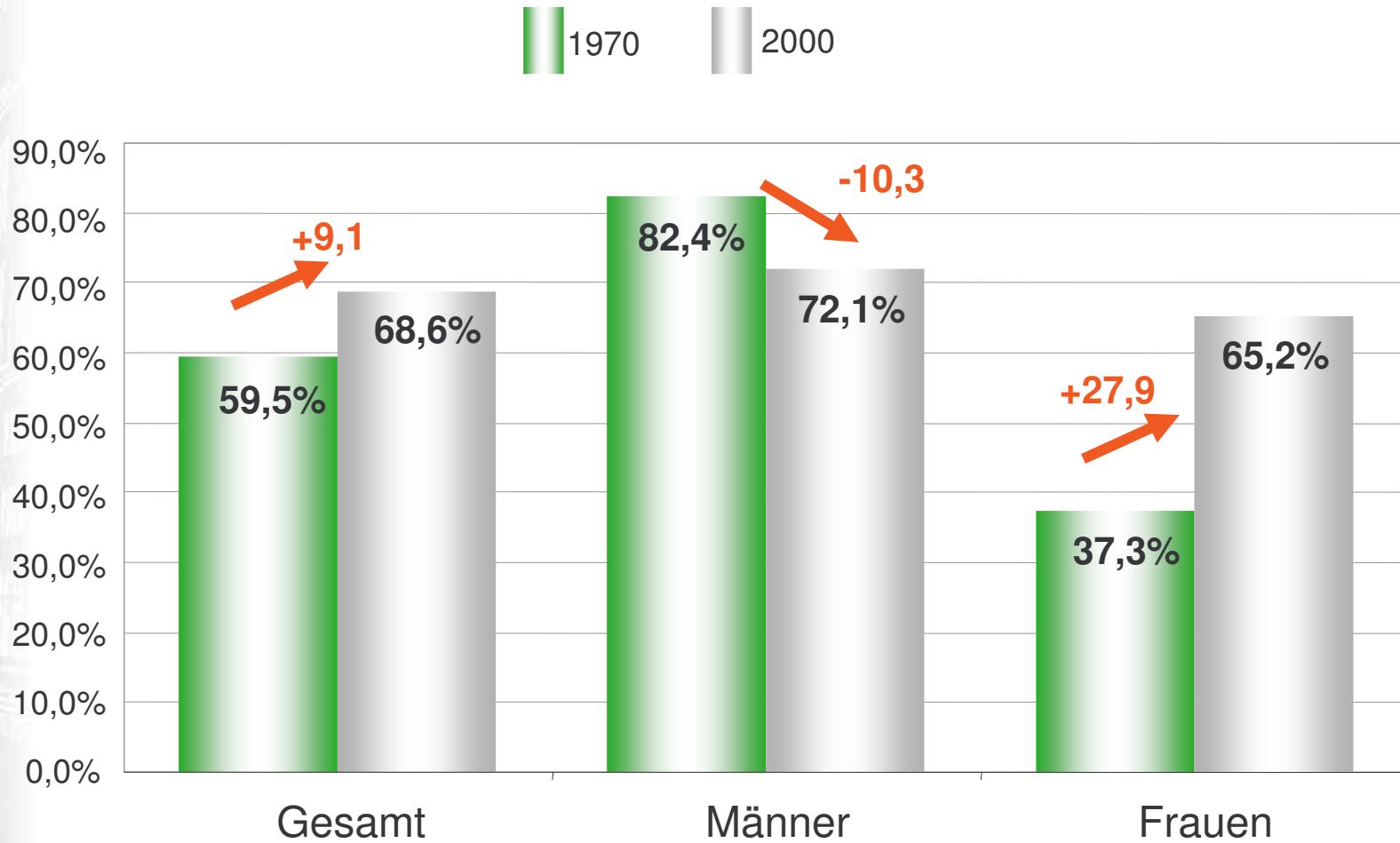
3.4 Durchschnittliches Alter und Lebensdauer vom Rentenbezugsalter bis zum Tod bei männlichen GEK-Versicherten (Gmünder-ErsatzKasse 2,7Mio Versicherte)

(Quelle: G. Rohwer (2006), Rentenzugangsalter und Lebensdauer, in: GEK (Hg.), Vom Quer- zum Längsschnitt mit GVK-Daten, GEK-Edition Nr. 51)

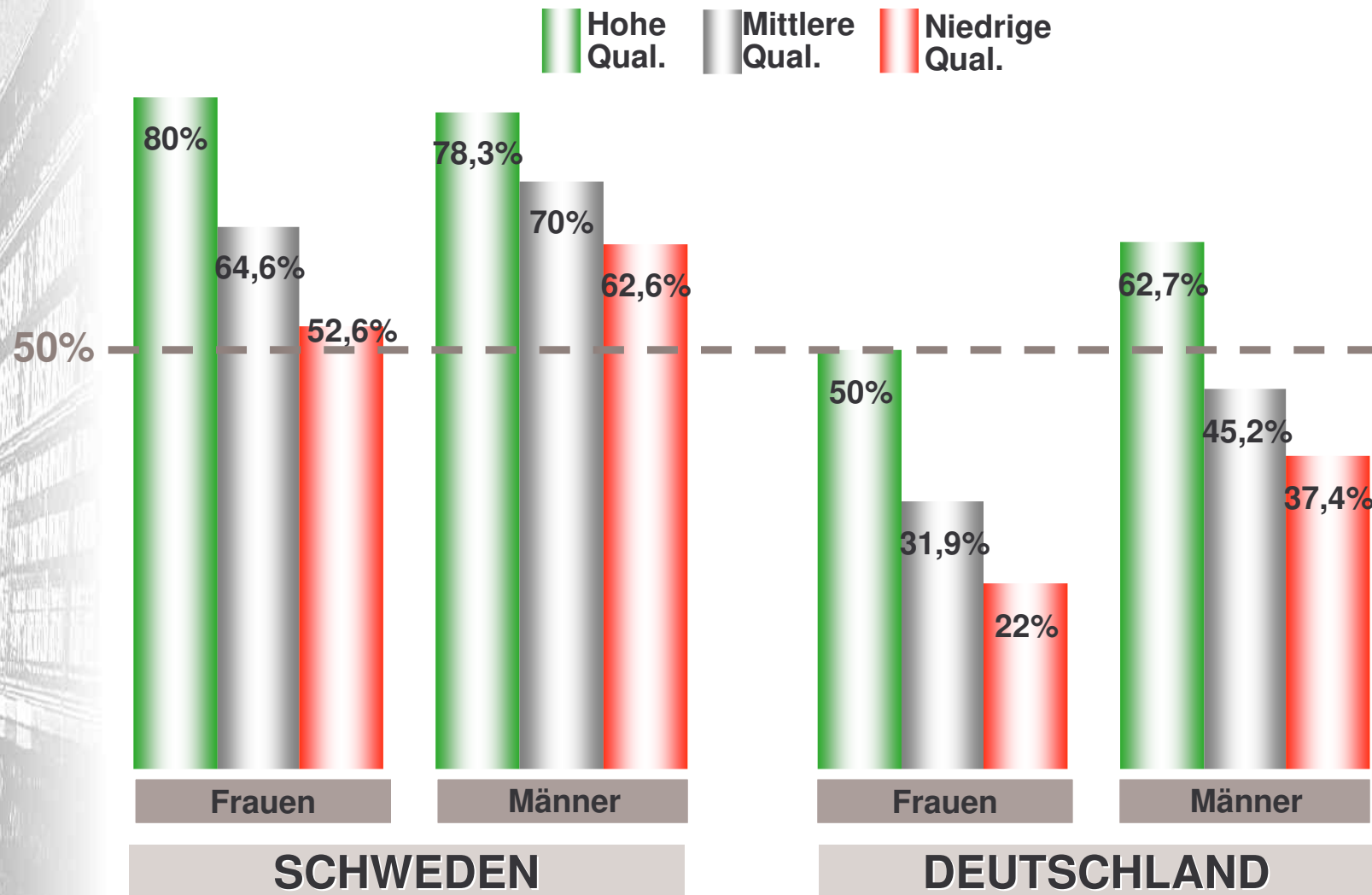
Rentenzugangsalter	59 - 60	61 - 62	63 - 64	65 - 66
Lebensdauer von Verrentung bis Tod in Jahren	9,6	12,1	15,0	17,5

3.5 Beispiel Schweden

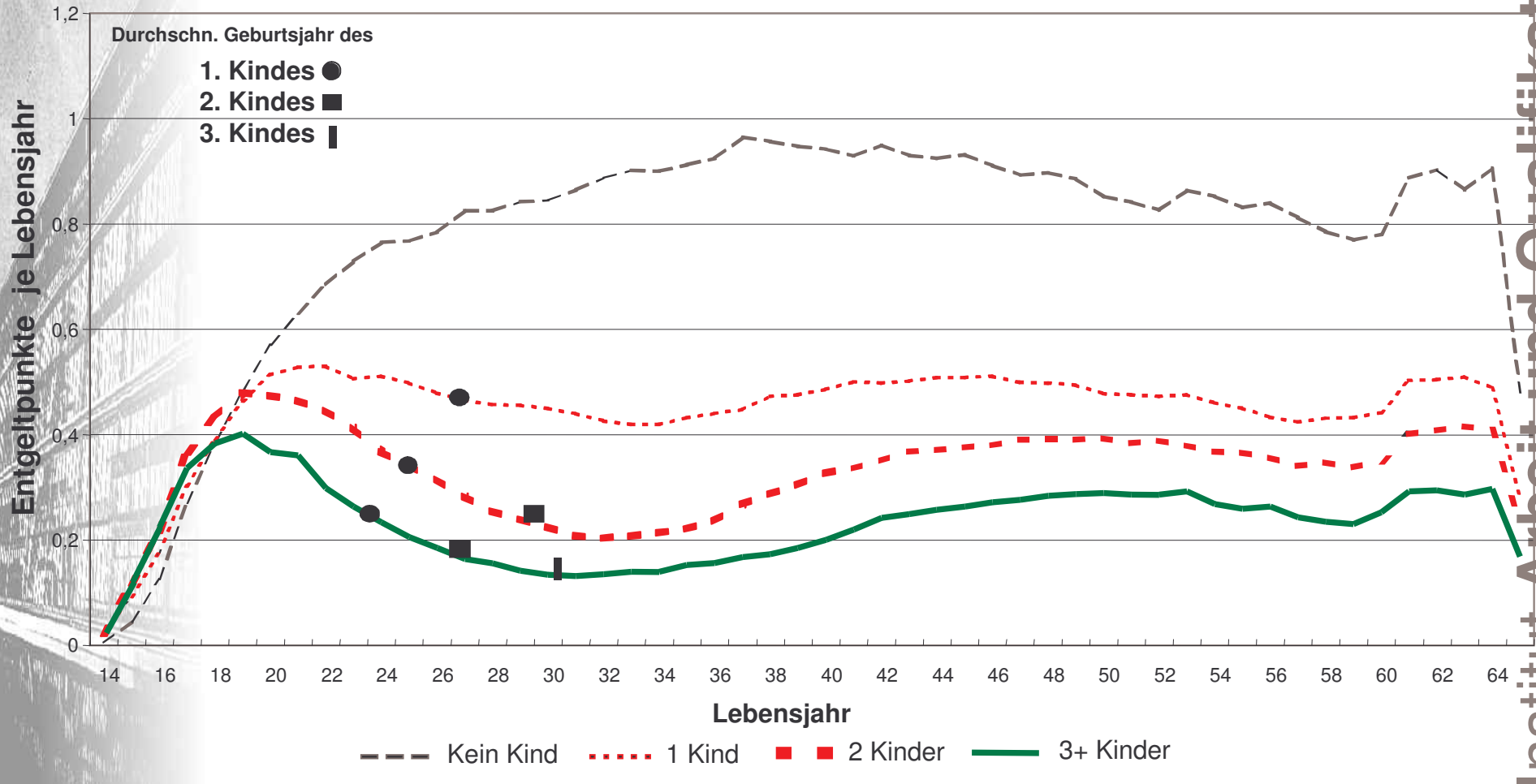
Erwerbsquoten in Schweden in % der Bevölkerung im Alter von 55-64 Jahren, 1970 und 2000



3.6 Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht 2005, in Schweden und in Deutschland



3.7 Durchschnittliches Einkommen von Frauen über den Lebenslauf in Abhängigkeit von der Zahl der Kinder (Kohorten 1936 bis 1955)



Institut Arbeit und Qualifikation

Quelle: Klammer, U., 2004: Arbeit und soziale Sicherung im Lebensverlauf. Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung

3.8 Schweden erreicht die 50% Erwerbstätigenquote bei allen sechs Gruppen

GRÜNDE

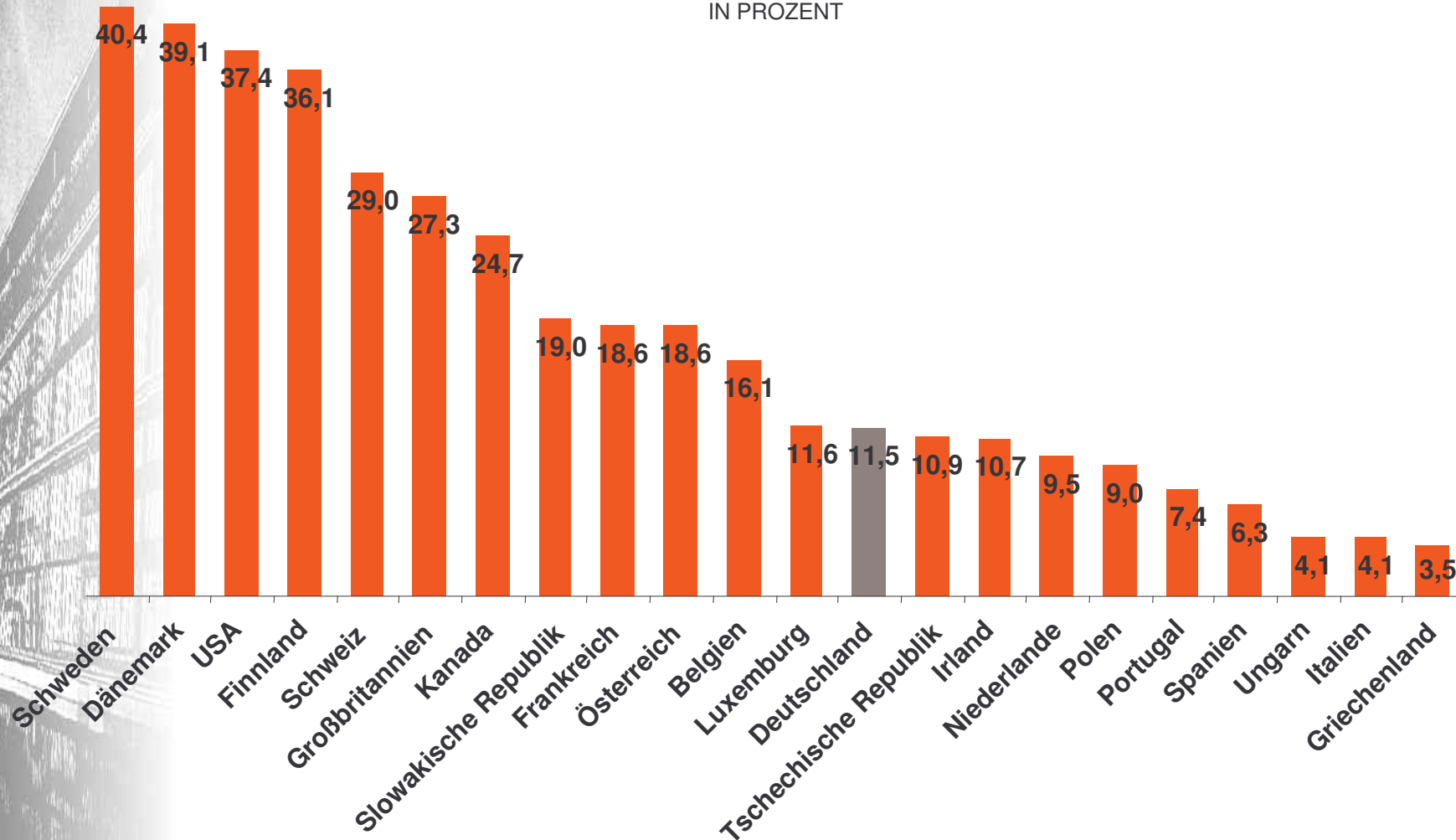
- Keine flächendeckenden Vorruhestandsprogramme
- Wenig Senioritätsregelungen in der Bezahlung
- Flache Hierarchien und dezentrale Formen der Arbeitsorganisation (lernförderliche Arbeitsumgebung)
- Präventiver Unfall- und Gesundheitsschutz
- Gleichstellung von Frauen (vor 40 Jahren begonnen)
- Vorbildliche Integration von Zuwanderern
- Gute Basisausbildung und LLL: z.B. Stipendien für Erwachsene bei Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen bis zum 50. Lebensjahr
- Wenig Altersdiskriminierung in Unternehmen
- Wirtschaftliches Wachstum: entschärfte Konflikt zwischen Jung und Alt auf dem Arbeitsmarkt

Fazit: Kombination von Instrumenten, Einstellungen und Wachstum notwendig

4.1 Weiterbildung (I)

Teilnahmequote an berufsbezogener Fort- und Weiterbildung 2003

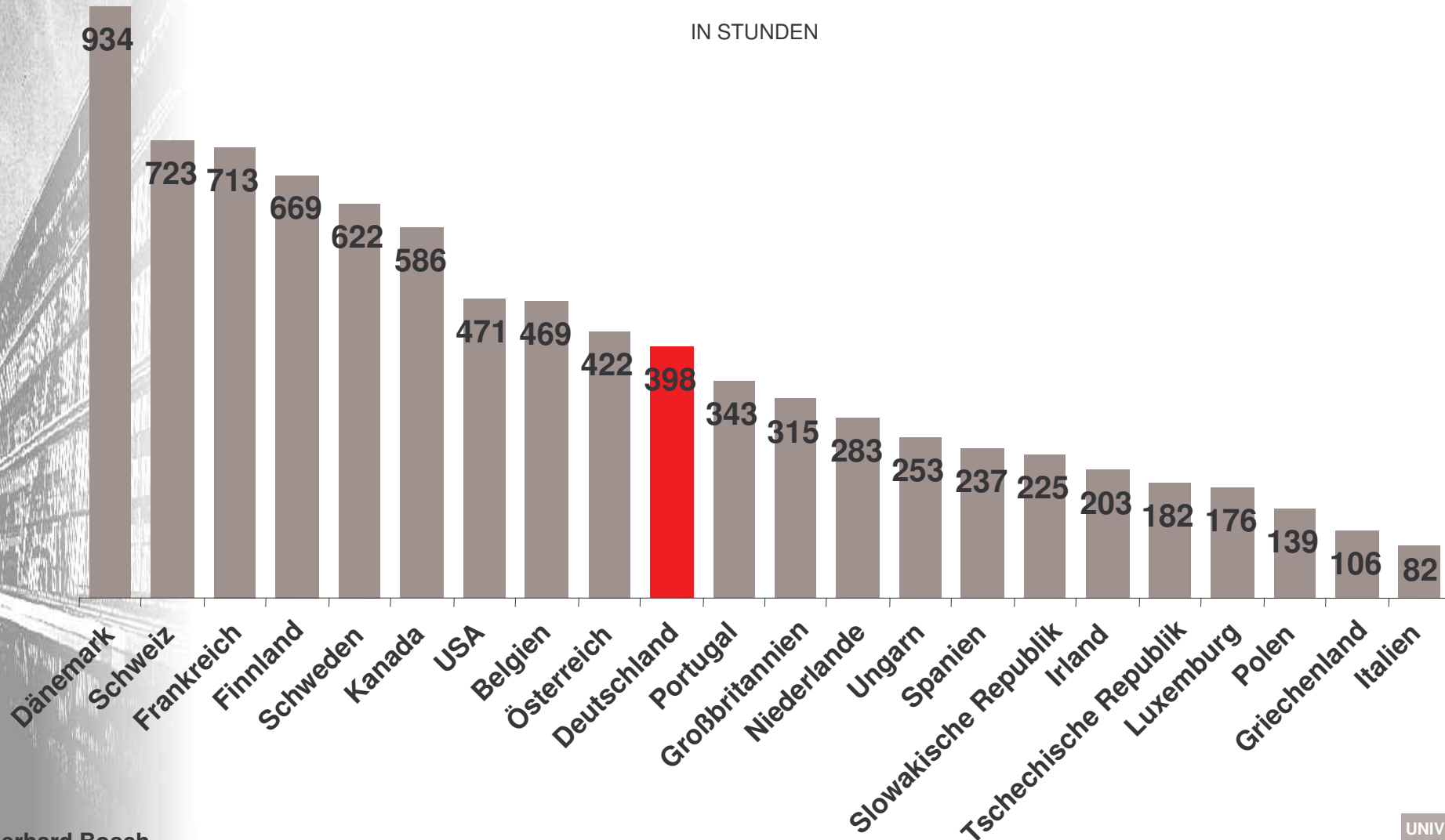
IN PROZENT



4.2 Weiterbildung (II)

Zu erwartende Teilnahmestunden an
berufsbezogener Fort-, und Weiterbildung
im Alter zwischen 25 und 64 Jahren

IN STUNDEN



4.3 Weiterbildung (III)

■ Starker Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung seit 1997

- ▶ Berufliche WB: 1997: 30%; 2003: 26%

Quelle: BMBF, Berichtssystem Weiterbildung IX

- ▶ Allgemeine WB: 1997: 31%; 2003: 26%

■ Deutliche Rückstände gegenüber anderen Ländern: Investitionen in Weiterbildung im verarbeitenden Gewerbe in % der Arbeitskosten:

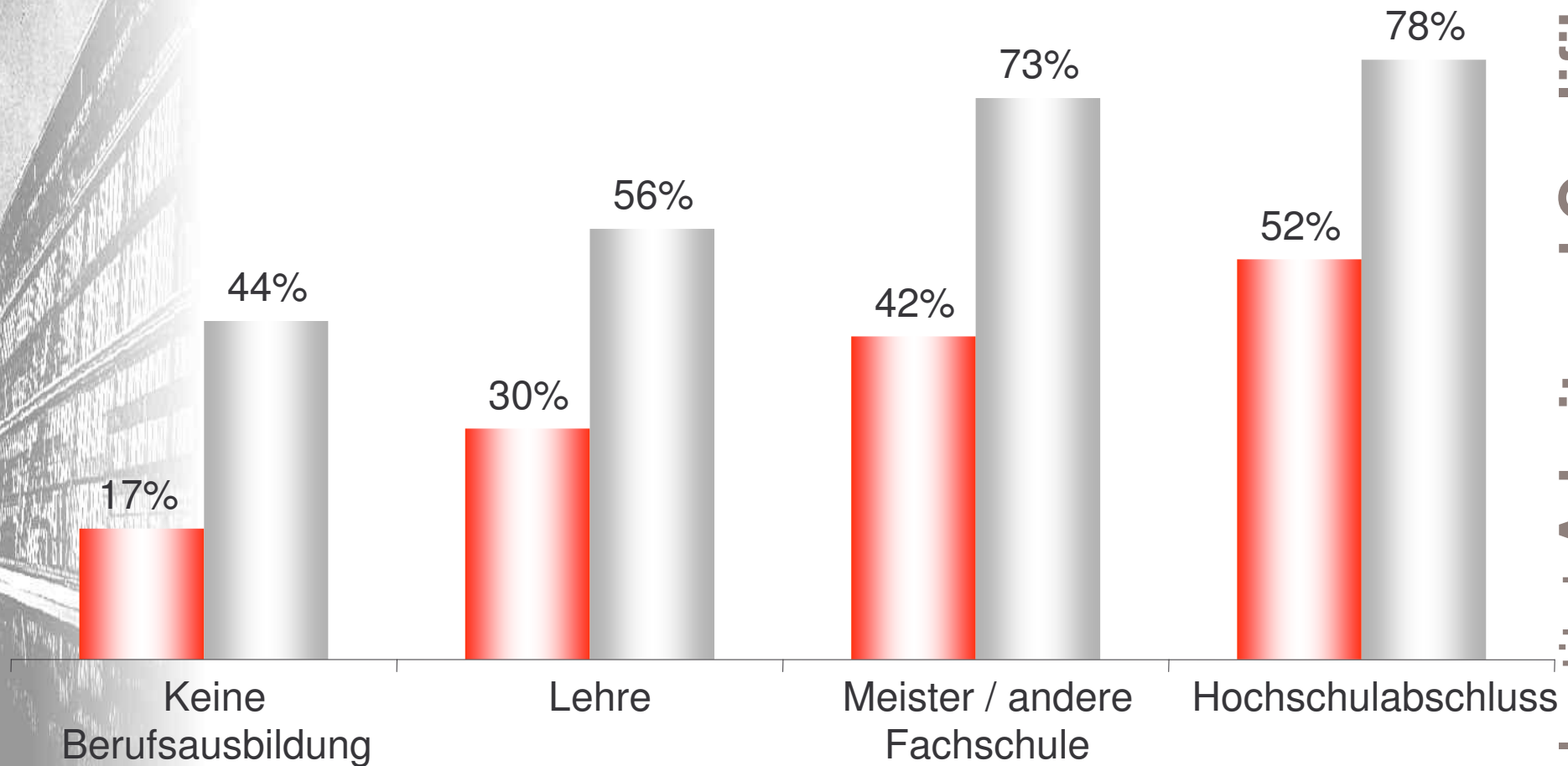
- ▶ Deutschland: 1,3 %
- ▶ Frankreich: 2,0 %
- ▶ Schweden und Dänemark: 2,6 %

Quelle: CVTS II

4.4 Weiterbildung (IV)

Teilnahme an formeller und informeller Weiterbildung

Formelle Weiterbildung Informelle Weiterbildung



4.5 Wichtige Befunde

Partizipation an LLL:

- Geringe Weiterbildungsteilnahme bei gering Qualifizierten, Müttern mit Kindern, Ausländern, Beschäftigten in nicht innovativen Betrieben, Beschäftigte mit hoher Spezialisierung, in Betrieben ohne WB-Planung
- Alter kein eigenständiger Erklärungsfaktor für Weiterbildungsteilnahme
- Rückgang der Weiterbildungsteilnahme von An- und Ungelernten ab 30 Jahre, mit Lehre ab 40, mit Hochschulabschluss kein Rückgang (oft Karrieren ab 50 Jahre)
- Kein Zusammenhang zwischen Lernformen und Lernorten mit Alter
Aber: Verknüpfung mit Erfahrungswissen erhöht Lernmotivation geringer Qualifizierter jeden Alters
- Lernförderung gering Qualifizierter muss früh beginnen.
Beginn ab 50 Jahre ist wenig erfolgreich
- In der Regel altersgemischte Lerngruppen erfolgreicher als altersgetrennte

Fazit: Weiterbildungsniveau in D **heben**,
frühzeitig anfangen und
auf ein **Vielfalt** von Lernformen setzen

4.6 Ansatzpunkte: Lebenslanges Lernen

Mögliche Ansatzpunkte:

- Vorschlag Expertenkommission Finanzierung LLL und Altenkommission: Erwachsenenbafög für das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen bis zum 50. Lebensjahr nach schwedischem Vorbild
- Betriebliche Ebene, Qualifizierungstarifverträge: Tarifpartner, Betriebsräte und Unternehmensleitungen motivieren gemeinsam
- Bundesagentur für Arbeit
 - Präventive Förderung der WB un- und angelernter Beschäftigter (Ausbau der 200 Mil. € Sonderprogramms Wegebau der BA (2006) zum Dauerinstrument, dabei auch Förderung von addierbaren Teilqualifikationen)
 - Stärkere Einbeziehung von Betreuungskunden in Weiterbildung (Anteil der über 50jährigen bei beruflicher Weiterbildung 2005 nur 3,5%)


Hauptproblem: Aktivierung von Betrieben und Beschäftigten

5.1 Schlussfolgerungen

- Schwerpunkt der Politik in Deutschland: **Veränderung der ökonomischen Anreize** für vorzeitiges Ausscheiden aus Erwerbsleben – sichtbare Wirkungen:
 - Erhöhung der Erwerbstätigenquote Älterer
 - Einstellungsänderungen bei Beschäftigten: Anteil der 40-jährigen, die planen, mit 60 Erwerbstätigkeit zu beenden, fiel von 50% (1996) auf 35% (2002) (Alterssurvey)
 - Aber: Anreize wirken nicht bei Personen mit im Alter abnehmender Beschäftigungsfähigkeit und wenig Optionen
- Fortschritte in der **altersbezogene Politik**, aber bislang zu „instrumentenlastig“
 - Instrumente wurden oft nicht angenommen
 - Reaktion war Verfeinerung der Einzelinstrumente
 - Notwendig für Akteure: Kontinuität und Transparenz der Instrumente (Beispiel Schweden)

5.2 Schlussfolgerungen

- Mängel in der **altersbezogenen** Politik:
 - Unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie trotz erster Reformschritte (wie Elterngeld, Ganztagschule, Ausbau der Kinderbetreuung)
 - Zu wenig LLL vor allem für Un- und Angelernte
- Ein künftiger Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Un- und Angelernten
- Auch Forschungsthema:
 - z.B. Untersuchung der Wirkungen von WB im Lebensverlauf und nicht nur kurzfristige Wiedereingliederung
 - Ansatzpunkte zur Verringerung des Anteils An- und Ungelernter und 2. Chancen für An- und Ungelernte



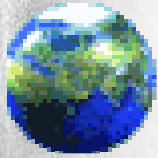
➤ **Es ist schlimm, rief Eduard, dass man jetzt nichts mehr für sein ganzes Leben lernen kann. Unsere Vorfahren hielten sich an den Unterricht, den sie in ihrer Jugend empfangen; wir aber müssen jetzt alle fünf Jahre umlernen, wenn wir nicht ganz aus der Mode kommen wollen.**

J.W. Goethe, Die Wahlverwandtschaften, Erstveröffentlichung 1809



➤ **Der Mensch wird
als Genie geboren
und als Idiot begraben** ◀

Charles Bukowski



http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf

Backes-Gellner, Uschi
Bosch, Gerhard,
Färber, Gisela
Nagel, Bernhard

Timmermann, Dieter
(Hrsg.), 2004:

Bielefeld: Bertelsmann.
Schriftenreihe der
Expertenkommission
Finanzierung Lebenslangen
Lernens, Bd. 6.

Finanzierung
lebenslangen Lernens
- der Weg in die
Zukunft:
Schlussbericht der
Expertenkommission
Finanzierung
Lebenslangen
Lernens.

BMFSFJ:

„Potentiale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen

5. Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland“

Berlin 2006