

Über fünfzig Chancenlos am Arbeitsmarkt?

Wie viele Führungskräfte in Politik und Wirtschaft kennen Sie eigentlich, die deutlich jünger sind als fünfzig? Uns fällt offen gesagt so schnell niemand ein. Auf der anderen Seite heißt es aber, dass man ab dem fünfzigsten Lebensjahr auf dem Arbeitsmarkt chancenlos sei. Wie denn nun? Kann es sein, dass das Alter nur bei einer kleinen Elite offenbar keine Rolle spielt?

Ja, es kann, auch wenn diese Elite gar nicht so klein ist. Denn entgegen der sonst üblichen Praxis im Umgang mit älteren Arbeitskräften haben gerade die Hochqualifizierten auch nach dem fünfzigsten Geburtstag noch gute Karten auf dem Arbeitsmarkt.

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten

Dass die Arbeitsmarktchancen ganz entscheidend von der Qualifikation abhängen, ist seit langem bekannt. Über die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeit hat auch das IAB schon häufiger berichtet.



Dabei gilt seit Jahrzehnten die alte Faustregel: Je höher die Qualifikation, desto geringer das Risiko, arbeitslos zu werden (vgl. Abbildung 1). Während die mittlere Qualifikationsebene, die etwa zwei Drittel aller Erwerbspersonen umfasst, weitgehend der Gesamtbewegung folgt, zeigt sich die Spreizung der Arbeitsmarktchancen im langfristigen Trend insbesondere bei der oberen und unteren Qualifikationsebene. So trugen Akademiker über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg das mit Abstand niedrigste Arbeitslosigkeitsrisiko, während umgekehrt Personen ohne Berufsabschluss überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Und gerade in den letzten Jahren klafft die Schere zwischen der oberen und unteren Qualifikationsebene immer weiter auseinander, besonders stark im Osten unseres Landes.

Bricht man diese Befunde nach weiteren Strukturmerkmalen auf (vgl. Abbildung2), so zeigt sich, dass für die Position auf dem Arbeitsmarkt die Qualifikation eine wesentlich größere Rolle spielt als das Alter oder das Geschlecht. In allen Altersgruppen liegen die Arbeitslosenquoten der Geringqualifizierten deutlich über denen der beruflich Qualifizierten und erst recht über dem Niveau der Akademiker. Dies gilt für Männer wie Frauen jeden Alters und für West- und Ostdeutschland gleichermaßen.

Die Erwerbsbeteiligung der Altersgruppen

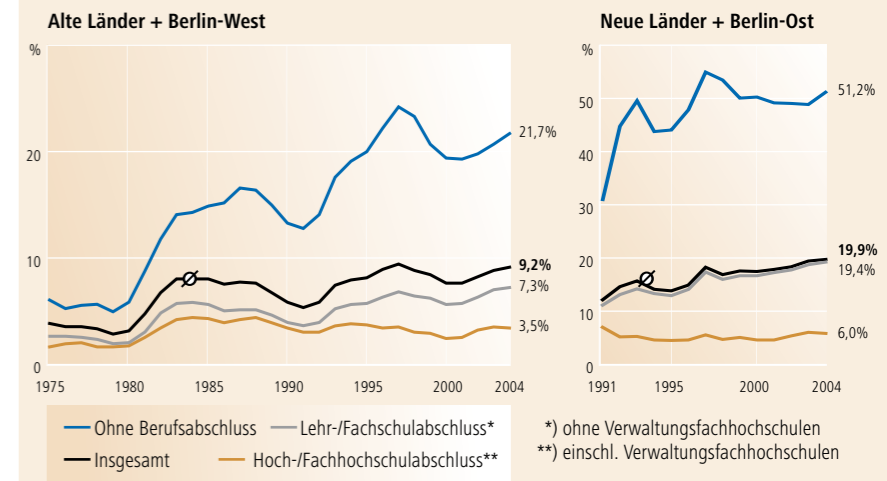
Arbeitslose bilden aber nur einen Ausschnitt der gesamten Bevölkerung. Arbeitslosenquoten zeigen zwar am besten die Nachfrage-/Angebotsrelation auf den verschiedenen Qualifikationsebenen. Sie geben aber keinen Aufschluss über die dahinter stehende Erwerbsbeteiligung bzw. das Arbeitsangebot der einzelnen Bevölkerungsgruppen. Dabei ist die altersspezifische Erwerbsbeteiligung nicht nur aus arbeitsmarkt- sondern auch aus sozialpolitischer Sicht von besonderem Interesse. Denn sie hat erheblichen Einfluss – sowohl auf der Ausgabenseite wie auf der Einnahmenseite unserer sozialen Sicherungssysteme. Es lohnt sich also, diesem Aspekt etwas genauer nachzugehen.

Mit Hilfe der Bildungsgesamtrechnung kann man einen Überblick über die Stellung der Bevölkerung im Erwerbsleben gewinnen. Die Abbildungen 3a bis 3c zei-

Abbildung 1

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in West- und Ostdeutschland bis 2004

Männer und Frauen, in Prozent



Anmerkung:

Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

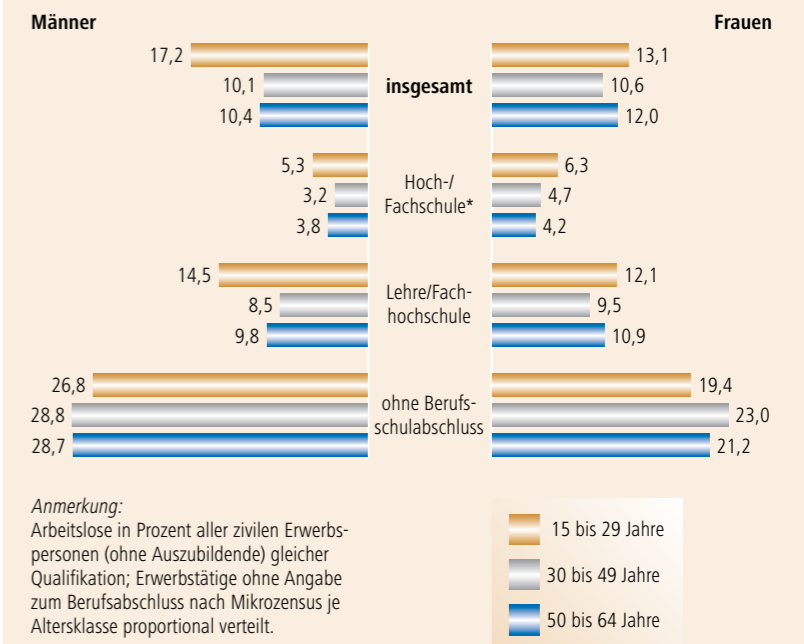
Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturserhebungen der BA (jeweils Ende Sept.)

©IAB

Abbildung 2

Arbeitslosenquoten nach Qualifikation und Altersgruppen 2004

Männer und Frauen, Anteile in Prozent



Anmerkung:

Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation; Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

*) einschl. Verwaltungsfachhochschulen
**) ohne Verwaltungsfachhochschulen

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturserhebungen der BA (jeweils Ende September)

©IAB

gen die Altersverteilung der Bevölkerung Deutschlands im Jahre 2003 ab dem 15. Lebensjahr für insgesamt drei Qualifikationsebenen und vier Statuspositionen. In jedem Lebensabschnitt kann sich eine Person entweder in Ausbildung befinden, erwerbstätig oder arbeitslos sein, oder aber zum Kreis der Nichterwerbspersonen außerhalb des Bildungssystems zählen.

Hoch- und Fachhochschulabsolventen

Wegen der relativ langen Ausbildungsdauer kann man einen Hochschulabschluss frühestens mit Anfang bis Mitte zwanzig erwerben. Es liegt deshalb in der Natur der Sache, dass die ersten Akademiker auch erst in diesem Alter am Arbeitsmarkt in Erscheinung treten (vgl. Abbildung 3). Der weitaus größte Teil der Jungakademiker wird relativ bald nach dem Studienabschluss erwerbstätig (blaue Fläche).

Arbeitslosigkeit (hellblaue Fläche) oder Nichterwerbstätigkeit (graue Fläche) spielen so gut wie keine Rolle. Bis etwa Mitte dreißig ist ein Teil davon noch im Bildungssystem (beige Fläche). Da diese jungen Leute ja bereits einen Hochschulabschluss in der Tasche haben, handelt es sich dabei wohl insbesondere um Studenten im Zweitstudium oder in der Promotion.

Bemerkenswert sind hier folgende Befunde:

- Es zeigt sich, dass nach dem Verlassen der Hochschulen, also etwa ab Ende zwanzig, der weit überwiegende Teil der akademischen Bevölkerung berufstätig ist. Die Erwerbsquoten steigen auf ein Niveau von ca. 90 Prozent, nicht nur bei den Männern, sondern auch bei den Frauen.
- Diese hohe Erwerbsbeteiligung, die nur schwer zu steigern wäre, bleibt bei den Hochqualifizierten bis ins höhere Alter erhalten. Selbst von der 60- bis 64-jährigen akademischen Bevölkerung sind noch über zwei Drittel berufstätig.
- Arbeitslosigkeit spielt bei den Hochqualifizierten während des gesamten Erwerbslebens kaum eine Rolle. Wer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, hat in aller Regel auch eine Stelle. Deshalb sind bei den Akademikern Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten fast identisch und entsprechend gering ist auch die Arbeitslosenquote.

Mit Lehre oder Fachschulabschulung

Ähnlich, wenn auch nicht mehr ganz so günstig, sieht es auf der mittleren Qualifikationsebene aus. Auch bei deren Absolventen schnellen die Erwerbsquoten nach Ausbildungsabschluss sprunghaft in die Höhe. Allerdings spielt hier Arbeitslosigkeit – anders als bei den Jungakademikern – gerade beim Berufsstart eine erhebliche Rolle. Im Alter von Anfang zwanzig sind noch fast 20 Prozent der Bevölkerung mit abgeschlossener Berufsausbildung arbeitslos.

Bis Mitte zwanzig ist diese schwierige Einstiegsphase für viele Fachkräfte zwar abgeschlossen. Der Bevölkerungsanteil arbeitsloser Jugendlicher sinkt bis dahin auf ein Niveau von etwa 10 Prozent. Dieser auch quantitativ erhebliche Sockel an Arbeitslosen bleibt aber für diese Qualifikationsebene fast über das ganze Erwerbsleben erhalten.

Ab fünfzig beginnt die Erwerbstätigkeit dann auch deutlich schneller zu sinken als bei den Akademikern. Ab dem 57. Lebensjahr kommt es zu einem rapiden Abbau der Erwerbsbeteiligung, was sich nicht nur in sinkenden Erwerbstätigenzahlen, sondern auch im Rückgang der Arbeitslosenbestände zeigt.

Nicht formal Qualifizierte (NFQ)

Während die Arbeitsmarktlage der beruflich Qualifizierten noch recht ordentlich aussieht, ist sie bei den Ungelernten alles in allem als prekär zu bezeichnen.

Zunächst aber noch ein Hinweis: Die Situation bei den jungen NFQ's ist nur auf den ersten Blick desolat. Denn ein Großteil davon befindet sich noch auf Schulen, Universitäten oder in einer betrieblichen Ausbildung. Wenn immer mehr Jugendliche eine qualifizierte Berufsausbildung anstreben, was seine Zeit braucht, stehen sie dem Arbeitsmarkt natürlich auch erst später zur Verfügung.

Die meisten davon werden die Ausbildung früher oder später erfolgreich abschließen und dann auch nicht mehr zu den „Ungelernten“ zählen. So gesehen sind niedrige Erwerbsquoten bei den jungen NFQ eher positiv zu werten. Ihre Beschäftigungschancen erhöhen sich, weil auch die Wirtschaft einen immer größeren Bedarf an gut qualifiziertem Nachwuchs hat.

Dies ist aber oft nicht die einzige Ursache für niedrige Erwerbsquoten. Verlängerte Ausbildungszeiten können auch das Resultat unfreiwilliger „Warteschleifen“ im Bildungssystem sein, eine Reaktion auf verschlechterte Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt oder beim Übergang ins Erwerbsleben.

Bis Mitte zwanzig hat immerhin die Hälfte der geringqualifizierten Bevölkerung das Bildungssystem verlassen. Auch wenn der größere Teil Arbeit gefunden hat, sind 10 Prozent dieser Bevölkerungsgruppe bereits arbeitslos. Weitere 10 Prozent zählen in diesen jungen Jahren schon zu den „Nichterwerbspersonen“.

Ab Ende zwanzig spielt aber auch hier die Bildungsbeteiligung keine große Rolle mehr. In diesem Alter sind die meisten Bildungsbiographien abgeschlossen. Deshalb können ab da die Arbeitsmarktkennzahlen der NFQ ohne Einschränkung mit denen anderer Qualifikationsebenen verglichen werden.

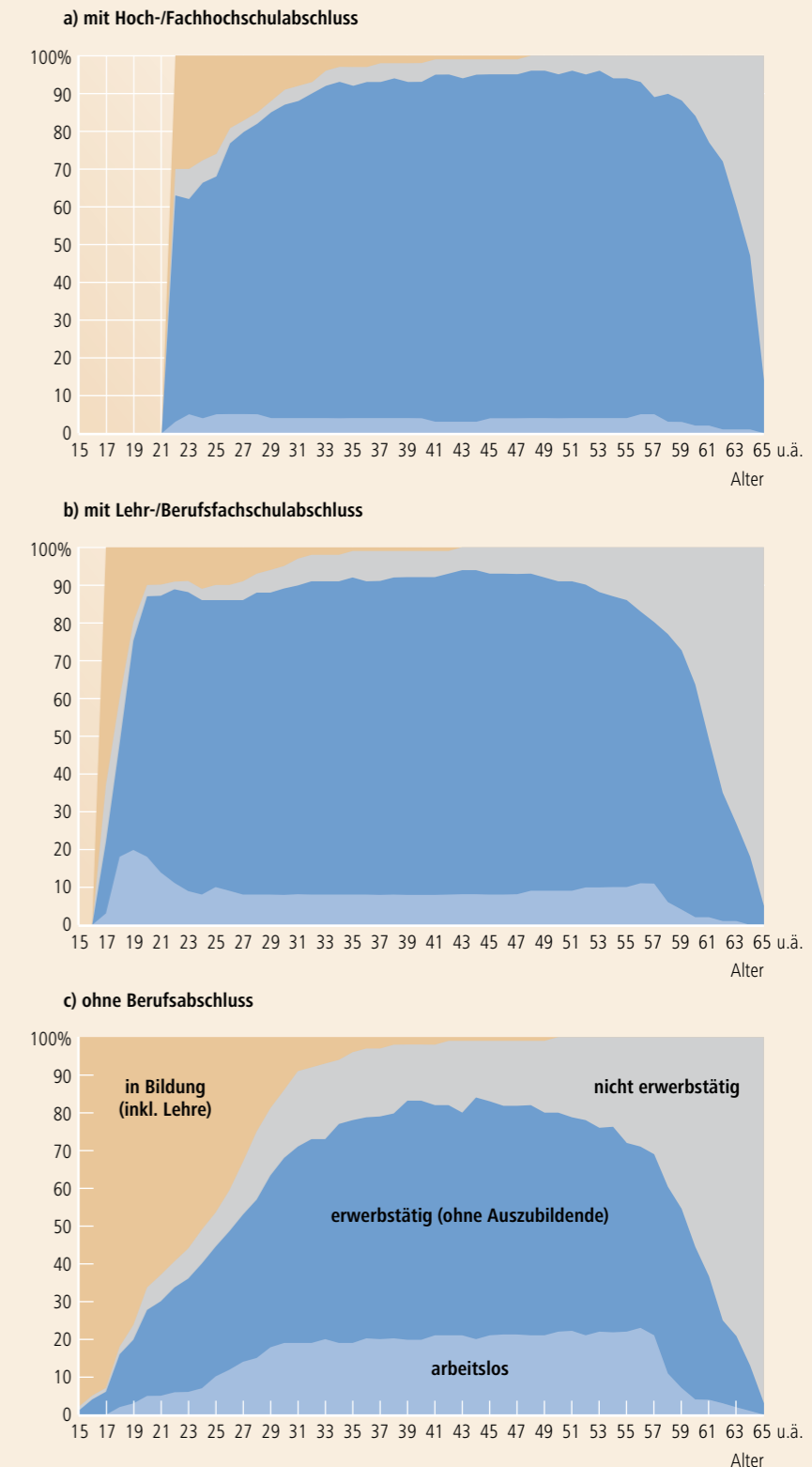
Von der Bevölkerung ohne Berufsabschluss sind in diesem Alter bereits 20 Prozent arbeitslos. Dieser hohe Sockel an Arbeitslosen bleibt bis etwa Mitte fünfzig erhalten. Auch die Zahl der Nichterwerbspersonen liegt in dieser Lebensphase auf hohem Niveau (20% bis 25%). Komplementär dazu sind gerade mal zwischen 50 Prozent bis 60 Prozent der Geringqualifizierten erwerbstätig.

Nach dem 55. Lebensjahr stürzt ihre Erwerbsbeteiligung nahezu ab. Nicht nur die Erwerbstätigen-, sondern auch die Arbeitslosenzahlen beginnen von da an rapide zu sinken. Dafür kommen mehrere Ursachen in Betracht. Zum einen setzen gerade einfache Arbeiten häufig eine körperliche Fitness voraus, die bei einem langen verschleißreichen Berufsleben nicht so ohne weiteres erhalten werden kann (vgl. auch den Artikel von S. 67 ff). Dies erschwert natürlich das Arbeiten und erst recht die Arbeitssuche in höherem Alter.

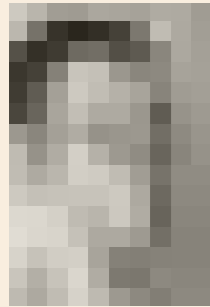
Auch großzügige Vorruhestandsregelungen mögen hier eine gewisse Rolle gespielt haben, die entscheidende wohl aber nicht. Denn von derartigen Vergünstigungen konnten ja auch andere Gruppen profitieren.

Abbildung 3

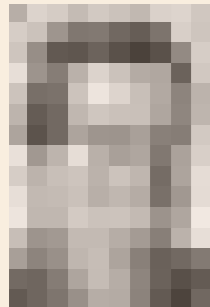
Stellung der Bevölkerung zum Erwerbsleben nach Qualifikation und Alter in Deutschland 2003



Die Autoren



Markus Hummel ist Mitarbeiter im Forschungsbereich 3 „Wachstum und Demographie“ am IAB.



Alexander Reinberg ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich 3 „Wachstum und Demographie“ am IAB.

Für weitere Informationen

markus.hummel@iab.de,
alexander.reinberg@iab.de

Vielmehr wirkt die Selektion gerade auf dem Arbeitsmarkt der älteren „Ungelernten“ besonders hart. Die aktive Erwerbslebenszeit ist bei dieser Gruppe erschreckend kurz.

Nun könnte man vermuten, dass es sich bei diesem Befund lediglich um eine Momentaufnahme des Jahres 2003 handelt. Dem ist aber nicht so. Die Zeitreihen der Bildungsgesamtrechnung zeigen nämlich, dass diese Grundmuster auch schon vor 30 Jahren bestanden. Zwar war die Arbeitslosigkeit damals viel niedriger als heute und auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen lag noch deutlich unter dem heutigen Niveau. Trotz dieser Einschränkungen gilt bereits seit dem Jahr 1976 der Satz „Je besser die Qualifikation, desto höher die Erwerbsbeteiligung und desto länger die Erwerbslebensdauer“.

Fazit

Von welchem Blickwinkel auch immer man den Arbeitsmarkt betrachtet: Überall tritt die herausragende Bedeutung von Bildung zu Tage. Wie gezeigt, sind deshalb Arbeitsmarktchancen und Arbeitsmarktrisiken weniger eine Frage des Alters, sondern der Qualifikation.

Natürlich ist Arbeitslosigkeit für viele Ältere häufig auch eine Warteposition auf den Ruhestand. Sind der vorzeitige Renteneintritt möglich und der finanzielle Abschlag erträglich, so wird die Option in vielen Fällen auch genutzt. Dies ist ein wesentlicher Grund dafür, dass die Arbeitslosenzahlen ab dem 57. Lebensjahr insbesondere bei den „Ungelernten“, aber auch bei beruflich Qualifizierten so deutlich sinken. Darüber hinaus spielen Änderungen in der Statistik eine gewisse Rolle.

Unabhängig von diesen eher politisch bedingten Besonderheiten verschlechtern sich aber die Arbeitsmarktchancen keineswegs auf allen Qualifikationsebenen. Betroffen sind vor allem die „Ungelernten“. Wer keinen Berufsabschluss besitzt, ist auf dem Arbeitsmarkt spätestens Ende 50 nahezu chancenlos. Ab dem 60. Lebensjahr ist in dieser Gruppe Erwerbstätigkeit die seltene Ausnahme.

Umgekehrt zeigen gerade die Hochqualifizierten, dass ein höheres Lebensalter an sich noch kein Handicap auf dem Arbeitsmarkt zu sein braucht. Bis Mitte fünfzig sind über 90 Prozent der akademischen Bevölkerung er-

werbstätig. Und selbst ab dem 60. Lebensjahr ist noch gut die Hälfte beruflich aktiv.

Auch aus bildungs- und sozialpolitischer Sicht ist also ein früherer Berufseinstieg weniger bedeutsam als eine gute Qualifikation, mit der das Arbeitsvermögen ganz offensichtlich länger und besser genutzt werden kann. Und das ist auch gut so. Denn die mittleren und höheren Altersgruppen stellen heute bereits das Gros des qualifizierten Arbeitskräfteangebots.

Diese gut ausgebildeten und zahlenmäßig stark besetzten Bevölkerungsgruppen rücken aber immer näher an das Rentenalter heran (vgl. Seite 42 ff). Deshalb wird das Qualifikationsniveau der älteren Bevölkerungsteile, das heute bereits hoch ist, in den nächsten Jahrzehnten zwangsläufig weiter steigen. Ein halbwegs ausreichender Ersatz an qualifizierter Erwerbsbevölkerung wäre nur dann zu erwarten, wenn sich die nachrückenden geburtschwachen Jahrgänge deutlich besser qualifizierten als die sukzessiv ausscheidenden Älteren. Das ist aber keineswegs sicher.

Alle älteren Arbeitnehmer als Problemgruppe am Arbeitsmarkt zu behandeln, geht also am Kern des Problems vorbei. Hätten die Jüngeren mit eher geringer Qualifikation eine ähnliche gute Beschäftigungsposition wie viele gut- und hochqualifizierte „Ältere“, wäre unser Arbeitsmarkt im Großen und Ganzen in Ordnung.

Literatur

- Reinberg A., Hummel M. (2006): Zwanzig Jahre Bildungsgesamtrechnung. Entwicklungen im Bildungs- und Erwerbssystem Ost- und Westdeutschlands bis zum Jahr 2000. IAB BeitrAB erscheint demnächst.
- Reinberg A., Hummel M. (2004): Fachkräftemangel bedroht die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Mangel. IAB-Kurzbericht 9/2003.
- Reinberg, A., Hummel, M. (2005): Vertrauter Befund: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht 9/2005.

Internationaler Vergleich Früh krümmt sich...

Weichen für die Erwerbstätigkeit im Alter werden schon lange davor gestellt. In Deutschland hat die Erwerbstätigenquote Älterer in den letzten Jahren zwar zugenommen und den Durchschnitt der „alten“ EU-Länder erreicht. Vom EU-Ziel einer Erwerbstätigenquote von 50 Prozent sind wir aber immer noch ein gutes Stück entfernt.



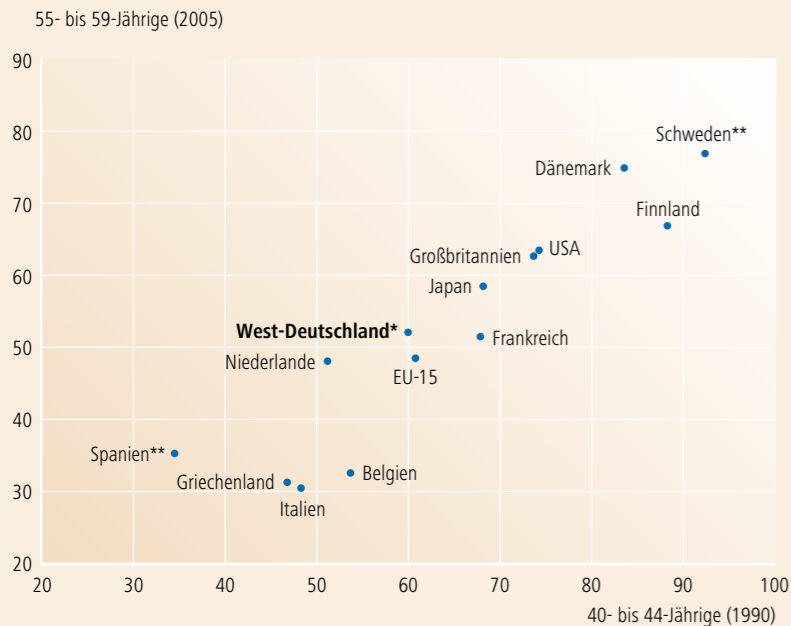
Von den 55- bis 64-Jährigen arbeiten nämlich hierzulande nur rund 42 Prozent. In anderen europäischen Ländern sind es mit 60 Prozent oder gar 70 Prozent weitaus mehr. Zu diesen Ländern gehören beispielsweise die nordischen Länder und Großbritannien. Die bessere Position Älterer in diesen Ländern hat vielfältige Gründe.

Hier sollen zwei Aspekte näher beleuchtet werden: Die Rolle der Frauenerwerbstätigkeit und die der Weiterbildung im Lebensverlauf. Beide Aspekte zusammengekommen verweisen darauf, dass die Unterschiede in der Beschäftigung Älterer sinnvollerweise nur mit dem gesamten Lebenszyklus erklärt werden können.

Abbildung 1

Erwerbstätigenquoten einer Alterskohorte von Frauen

40- bis 44-Jährige (1990) und 55- bis 59-Jährige (2005)



* Angaben von 1989 (40- bis 44-Jährige) und 2004 (55- bis 59-Jährige);
** Reihenunterbrechung in Schweden und Spanien 2005 (Eurostat, OECD)

Quelle: Eurostat und OECD sowie Statistisches Bundesamt (West-Deutschland)

© IAB

Frauenerwerbstätigkeit

Während noch mehr als die Hälfte der älteren Männer in Deutschland erwerbstätig ist, ist es bei den Frauen gerade mal ein gutes Drittel. Die liegt daran, dass viele Frauen auch im Haupterwerbssalter, also zwischen 25 und 54 Jahren, niemals oder nur kurz beschäftigt waren und – ob freiwillig oder gezwungenermaßen – keine eigene berufliche Karriere gemacht haben. Es ist unwahrscheinlich, dass dies dann im höheren Alter der Fall ist. Umgekehrt gilt aber in den Ländern, in denen mehr Frauen im höheren Alter berufstätig sind, dass auch ihre Erwerbsbeteiligung in jüngeren Jahren höher lag.

Diese Zusammenhänge werden aus Schaubild 1 ersichtlich. Das Schaubild zeigt für westliche EU-Länder sowie für die USA und Japan die Erwerbstätigenquote einer Alterskohorte von Frauen, die 1989/90 zwischen 40 bis 44 Jahren alt waren (waagrechte Achse). 15 Jahre später ist diese Gruppe nunmehr im Alter zwischen 55 und 59 Jahren (senkrechte Achse). Aus dem Schaubild geht hervor:

- Die Berufstätigkeit von Frauen geht zwar in allen Ländern mit zunehmendem Alter zurück.
- Im Allgemeinen bleibt jedoch die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen auf höherem Niveau, wenn mehr Frauen dieser Alterskohorte schon fünfzehn Jahre zuvor erwerbstätig waren.

Besonders hoch liegt das Niveau der Frauenerwerbstätigkeit in den nordischen Ländern – in jüngeren Jahren und im höheren Alter. Dort hatte das Modell des männlichen Allein- oder Hauptverdieners nie die Bedeutung, die es in Deutschland, den Niederlanden oder den südeuropäischen Ländern immer noch hat.

Die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen sind dort günstiger gestaltet: Das Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen ist weit ausgebaut. Außerdem entfaltet die hohe staatliche Nachfrage nach Dienstleistungen im Bereich von Haushalt und Kindererziehung eine beschäftigungsfördernde Wirkung, da sie dem beruflichen Profil von Frauen entgegenkommt.

Auch beruhen das Steuerrecht und das System der sozialen Sicherung stärker auf dem Individualprinzip. Unabhängig vom Ehestatus sind nämlich die Besteuerung

und die Leistungen der sozialen Sicherung am Individuum ausgerichtet und somit der Erwerbstätigkeit von Frauen gegenüber neutral.

Davon ist man in Deutschland noch weit entfernt. Immerhin aber gibt es Anlass zu vorsichtigem Optimismus: Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist bei den jüngeren und mittleren Altersjahrgängen deutlich gestiegen. Unter anderem deshalb, weil sie besser qualifiziert sind und deshalb an einer beruflichen Karriere mehr Interesse haben als früher. Damit dürfte sich auch bei uns der Anstieg der Erwerbstätigenquote älterer Frauen, der bereits seit einigen Jahren zu beobachten ist, in Zukunft beschleunigt fortsetzen.

Weiterbildung

Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Alter spielt neben der Erwerbstätigkeit in jüngeren Jahren noch ein weiterer Faktor eine große Rolle, und zwar für beide Geschlechter: die berufliche Weiterbildung über das gesamte Erwerbsleben hinweg.

Wie ist Deutschland auf diesem Feld positioniert? Darüber gibt die Europäische Arbeitskräfteerhebung Aufschluss. Sie ermittelt u. a. jährlich an einem Stichtag, wie viele Arbeitskräfte im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten vier Wochen zuvor an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen haben. Für ausgewählte europäische Länder sind Ergebnisse im Schaubild 2 zusammengestellt.

Sie lassen Folgendes erkennen:

- Überall geht die Weiterbildungsbeteiligung im höheren Alter zurück. Das ist auch nicht überraschend, da sich Bildungsinvestitionen tendenziell weniger lohnen, wenn das Ende des Erwerbslebens näher rückt.
- Dort, wo die Bildungsbeteiligung bereits in früheren Jahren hoch ist, bleibt sie auch im Alter auf höherem Niveau.

In Deutschland liegt diese Beteiligung sowohl im Haupterwerbssalter als auch im höheren Alter auf sehr niedrigem Niveau. Um dies richtig einzuordnen, muss man jedoch auch berücksichtigen, dass die deutsche berufliche Erstausbildung im dualen System international nach wie vor einen guten Ruf genießt – sicherlich zu Recht. In an-

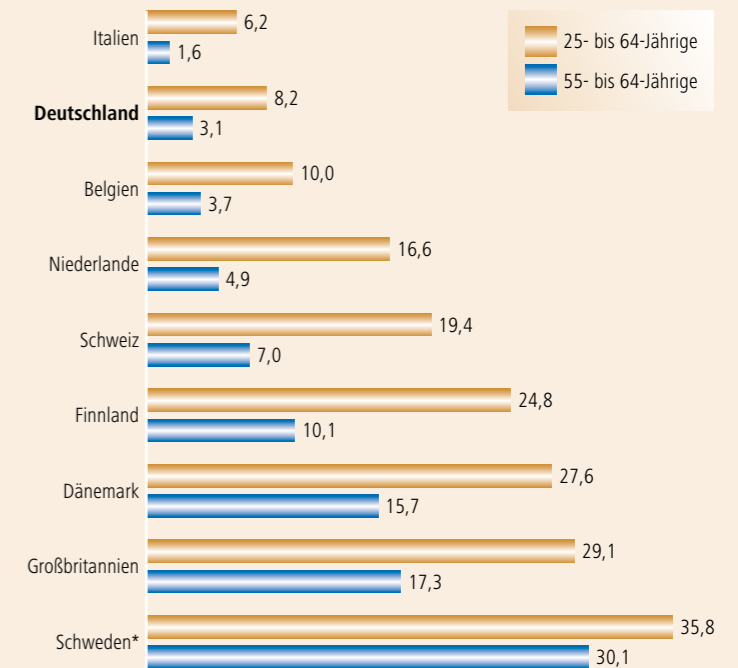
deren Ländern liegt auch deshalb die Weiterbildungsbeteiligung höher, weil damit Defizite der beruflichen Erstausbildung kompensiert werden müssen. Von den hier genannten Ländern dürfte das insbesondere für Großbritannien zutreffen.

Gleichwohl gibt der Befund Anlass zur Besorgnis. Je schneller der technisch-organisatorische Wandel der Arbeitswelt ist, desto eher wird erworbenes Wissen entwertet. Und desto mehr bedarf das Erfahrungswissen der kontinuierlichen Ergänzung durch „Lifelong Learning“. Damit darf nicht erst im höheren Alter begonnen werden. Vielmehr ist die Weiterbildung im mittleren Alter besonders wichtig für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in späteren Jahren,

Abbildung 2

Weiterbildung im europäischen Vergleich 2005

- Arbeitskräfte insgesamt und Ältere, Anteile in Prozent -



* Schweden: Werte für 2004

Anmerkung: Weiterbildung umfasst hier sämtliche Aus- und Erstausbildungen, (ständige) Weiterbildung, betriebliche Ausbildung, Lehre, Ausbildung am Arbeitsplatz, Seminare, Fernunterricht, Abendschule usw. sowie allgemein bildende Kurse.

Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung (AKE); eigene Berechnung (Variable: Education or training received during the previous four weeks)

© IAB

wie die OECD in einer Vergleichsstudie zur Arbeitsmarktsituation Älterer festgestellt hat. Dabei geht es neben dem Erwerb von neuen Kenntnissen und Fertigkeiten auch um den Erhalt der Lernfähigkeit als solcher.

Der Blick auf das Schaubild 2 von Seite 55 zeigt wiederum, dass die nordischen Länder vorn liegen. So stellt sich die Frage: Was ist dort anders als in Deutschland? Weiterbildung gilt in Dänemark, Schweden und Finnland als öffentliche Aufgabe und als zentrales Element der Beschäftigungspolitik. Maßnahmen für Arbeitslose und Beschäftigte werden vom Staat gefördert und (ko-)finanziert (vgl. auch den Artikel von S. 28 ff).

Deshalb ist auch die Bereitschaft der Betriebe wesentlich höher, für Weiterbildung die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Generell tragen die Sozialpartner das System mit, von der Formulierung bis zur Implementation. Weiterbildung ist in viel höherem Maße in Tarifverträgen verankert und geregelt.

Zudem hat man u.a. in Finnland schon bald Bildungskonzepte entwickelt, die speziell auf die Lernfähigkeiten und Lernbedürfnisse Älterer abgestimmt sind – beispielsweise für Arbeitnehmer, die physisch oder psychisch belastende Tätigkeiten nicht mehr ausüben können. Hingegen wird in Deutschland im Wesentlichen nur die Fortbildung von Arbeitslosen durch öffentliche Mittel finanziert. Sie bleibt weitgehend den Betrieben überlassen.

Fazit

Die Diskussion über die Beschäftigung Älterer konzentriert sich häufig auf den Zeitpunkt des Renteneintritts (vgl. auch den Artikel von S. 42 ff). So wurden durch die verschiedenen Varianten der Frühverrentung Anreize zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben geschaffen – z.B. durch die Altersteilzeit (Blockmodell) oder den über die Arbeitslosenversicherung finanzierten Vorruhestand. In den letzten Jahren wurde zwar eine politische Wende zum Abbau dieser (Fehl-)Anreize eingeleitet. Das reicht jedoch nicht aus. Denn die Weichen für die Erwerbsbeteiligung im Alter werden schon lange davor gestellt.

Das Steuer- und Abgabensystem begünstigt in Deutschland nach wie vor den männlichen Alleinverdiener bzw. Hauptverdiener bei Ehepaaren (vgl. auch den Artikel von S. 6 ff). Die entsprechenden Regelungen sollten deshalb auf den Prüfstand gestellt werden, beispielsweise das Ehegattensplitting oder die kostenfreie Mitversicherung eines nichterwerbstätigen Ehepartners in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hapert es noch gewaltig, so dass viele Frauen zugunsten des Berufs ganz auf Kinder verzichten. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland am unteren Ende, was Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren betrifft. Und die Öffnungszeiten von Kindergärten und Horten sind oft mit einer Erwerbstätigkeit nicht vereinbar.

Immerhin ist bei der Frauenerwerbstätigkeit ein Aufwärtstrend erkennbar. Anders liegen die Dinge bei der Weiterbildung, wo der Rückstand gegenüber anderen Ländern nach wie vor gravierend ist. Sicher lassen sich Lösungen nicht Eins zu Eins übertragen, auch wenn sie andernorts erfolgreich sind. Jedoch ist Deutschland von einer „Weiterbildungskultur“ noch weit entfernt – gerade auch bei Beschäftigten und nicht nur bei Arbeitslosen. Das „Lebenslange Lernen“ ist für zu viele immer noch nicht viel mehr als ein Schlagwort.

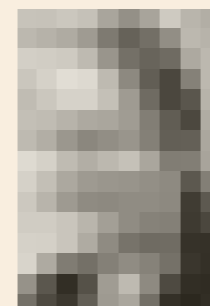
Die Autoren



Dr. Susanne Kraatz ist Dozentin an der Fachhochschule der BA in Mannheim



Thomas Rhein ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB



Cornelia Sproß ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB.

Für weitere Informationen

susanne.kraatz@arbeitsagentur.de,
thomas.rhein@iab.de, cornelia.spross@iab.de