

Thema:

Lebenslanges Lernen und Arbeiten in einer alternden Gesellschaft

**Wie kann die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
erhalten bleiben?**

Rainer Siebern

Einleitung:



- Der Vortrag soll einen Einblick bieten über die Veränderungen von Arbeiten und Lernen unter Berücksichtigung einer alternden Gesellschaft.

Themenvorstellung: Die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft

- Faktoren die unsere Arbeitswelt verändern
 - 1. Wandel der Erwerbsverhältnisse
 - 2. Technische Entwicklungen durch die Informations- und Kommunikationstechnologie-Schnelligkeit- Wissensgesellschaft
 - 3. Globalisierung als weltweite Verflechtung von Kapital- und Gütermärkte
 - 4. Gesteigerte Anforderungen für Arbeitnehmer sich Veränderungen anzupassen (besonders für ältere Arbeitnehmer)
 - 5. Auswirkungen auf unsere Mobilität
 - Diese Entwicklungen wirken in unterschiedlichen Geschwindigkeiten auf die verschiedenen Berufsbereiche
- Gemeinsamkeit der Veränderungen: Demographische Entwicklung
- Umsetzung/Anpassungsstrategie: Lebenslanges Lernen und Arbeiten

Wandel der Erwerbsarbeit

- „Das traditionelle „Normalarbeitsverhältnis“ in Form einer abhängigen Vollzeitbeschäftigung
- von unbefristeter Dauer
- verliert immer mehr an Bedeutung“ (Weber, 2005).
- Lässt sich das Ziel, jedem Menschen Arbeit zu gewähren unter den Bedingungen einer rationalisierten modernen Wissensgesellschaft noch erreichen?

Quelle: Deutsche Bundesbank(Hrsg.)2005: Monatsbericht Juli 2005, http://www.bundesbank.de/volkswirtschaft/vo_monatsbericht_2005.php Stand vom 01.05.2007

Wandel der Erwerbsarbeit -- Abbau von Vollzeitarbeitskräften-

- Dieser Trend ist weit verbreitet und zeigt sich – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – inzwischen in nahezu allen Wirtschaftszweigen.
- Der Bestand an Vollzeit arbeitenden Arbeitnehmern zwischen den Jahren 1991 und 2004 ist um fast 6 Millionen Vollzeitkräfte gesunken, sodass sich dessen Gesamtumfang von ehemals 29 Millionen auf lediglich noch 23 Millionen am Ende des Beobachtungszeitraums verringert hat

Quelle: Deutsche Bundesbank(Hrsg.)2005: Monatsbericht Juli 2005,
http://www.bundesbank.de/volkswirtschaft/vo_monatsbericht_2005.php Stand vom 01.05.2007

Veränderung der Arbeitsformen

- Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von **1991**-2004 hat sich auf 11 Mio. Menschen nahezu **verdoppelt** inkl. geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer
 - Zahl der **Männer** in Teilzeitarbeit hat sich mehr als **verdoppelt**
- 2004 gingen mit gut 22% doppelt so viele abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis 29 Jahren einer zeitlich befristeten Tätigkeit nach wie 1991
- Zunahme der Selbständigen auf 4,5 Mio. Menschen bzw. 11% seit 1991 (9%), aber immer noch niedrig im europäischen Vergleich
- Zunahme der flexiblen Arbeit durch Zeitarbeitsunternehmen

Quelle: Deutsche Bundesbank(Hrsg.)2005: Monatsbericht Juli 2005,
http://www.bundesbank.de/volkswirtschaft/vo_monatsbericht_2005.php Stand vom 01.05.2007

Die Karrieren der Zukunft

- werden "(...) Kombinationen von Teilzeitarbeit
- gelegentlichen befristeten Arbeitsverträgen
- von unbezahlter
- und freiwilliger Tätigkeit, Elternzeiten, Ehrenarbeit, Seniorenarbeit

Technische Entwicklungen durch die Informations- und Kommunikationstechnologie



■ Dynamische Entwicklungen

- Digitalisierung der Telekommunikationsnetze und die Übertragung in Breitbandtechnik
- begünstigen den damit möglichen Transport – immer größere Datenmengen in immer kürzerer Zeit auszutauschen
- Aufhebung der Trennung von bisher separat erfolgreichen Industrien und Geschäftsmodellen
- und andererseits das Zusammenwachsen der Anwendungen
- Die Strukturen der TK- und IT-Industrie ändern sich zurzeit grundlegend.
- drahtlose Datenübertragungen wie zum Beispiel das W-LAN.
- Auswirkung: "In Zukunft braucht die Wirtschaft mehr gut qualifizierte Arbeitskräfte"

Globalisierung als weltweite Verflechtung von Kapital- und Gütermärkte



- Wissensinformationen kennen keine Landesgrenzen.
- weltweite Konkurrenz und Arbeitsteilung herrschen und Informationen stehen nahezu gleichzeitig an jedem Punkt der Erde zur Verfügung.
- stärkere Verknüpfung von Vorgängen rund um den Globus. Was lokal irgendwo passiert, kann schnell Bedeutung für die ganze Welt gewinnen

4. Gesteigerte Anforderungen für Arbeitnehmer sich Veränderungen anpassen (besonders für ältere Arbeitnehmer)

- Die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage bei gut qualifizierten Fachkräften wächst
- mehr Investitionen in Bildung - sowohl in Ausbildung, als auch in Fort- und Weiterbildung
- Die Weiterbildung von Mitarbeitern über 45 Jahren wurde in den meisten Unternehmen stark vernachlässigt.
- Wie lange können Unternehmen, aber auch der Staat sich die Nichtausschöpfung vorhandener Potentiale noch leisten?

Ziel ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung

- Qualifikation der Arbeitnehmer durch berufliche Weiterbildung und Lebenslangen Lernens
- Weitere Erhöhung der Frauen-Erwerbsarbeit
- das Verringern von Vorruhestandsregelungen
- das Heraufsetzen des Renteneintrittsalters auf bis zu 67 Jahre (seit 01.Mai 2007 gültig)
- Abbau struktureller Arbeitslosigkeit.
- Mobilität: Arbeitsmarktorientierte Migration (Binnenwanderung-räumlich und sozial) qualifizierter Arbeitskräfte

Quelle: Weber (1/ 2006), Deutsche Bundesbank (Hrsg.): Demographie und Kapitalmärkte

Lebenslanges Lernen

- Ein Konzept, Menschen zu befähigen, eigenständig über ihre Lebensspanne hinweg zu lernen. Lebenslanges Lernen setzt auf die Informationskompetenz des Einzelnen
- Wissen und Fähigkeiten der Berufsausbildung und der ersten Berufsjahre genügen in den meisten Fällen nicht mehr, um eine dreißig bis vierzig Jahre lange Berufslaufbahn
- Lebenslanges Lernen hilft, den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken und Ausgrenzung soweit wie möglich zu vermeiden

Quelle: BMBF: Lebenslanges Lernen, <http://www.bmbf.de/de/411.php> vom 01.05.2007

Beschreibung des Begriffes

- **Lebenslanges Lernen** bedeutet mehr - zum einen, den Wiedereinstieg in Bildungswege zu ermöglichen, zum anderen die im Beruf erworbenen, aber nicht formal bescheinigten Kompetenzen zertifizieren zu lassen und dafür neue Lehr- und Lernformen anzubieten.
- Abschluss auf Zeit?
- **Eigenverantwortlichkeit** im Leben anzubieten. Es umfasst also die Gesamtheit allen formalen, nicht-formalen und informellen Lernens

Quelle: BMBF: Lebenslanges Lernen, <http://www.bmbf.de/de/411.php> vom 01.05.2007

Produktionsfaktor Arbeit- Demographischer Wandel

- In einer alternden Gesellschaft nimmt das Arbeitskräftepotenzial tendenziell ab.
- **In Deutschland sind schon heute nur etwa zwei Drittel (ca.50 Mio. Menschen) der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter** und damit grundsätzlich in der Lage, für das übrige Drittel Einkommen und Güter zu erwirtschaften.
- Relevant für die demographischen Lasten ist aber **nicht die Zahl der Erwerbsfähigen, sondern die der Erwerbstätigen.**

Quelle: Weber (1/ 2006), Deutsche Bundesbank(Hrsg.): Demographie und Kapitalmärkte

Akteure für eine Umsetzung

- Politischer Wille und die Wertschätzung für die Altenarbeit
- Unternehmerische Wertschätzung der Arbeit von älteren Mitarbeitern
- Verbände und Gewerkschaften
- Die individuelle Motivation und Wertschätzung von Arbeit im Alter

Die zukünftigen Alten



- aktiv
 - gesundheitsbewußt
 - individuell
 - lernbereit
- &
- mobil

„work ability“, Arbeitsfähigkeit

- 1. Gesundheit. Im Zusammenhang mit Arbeit interessiert vor allem die physische, psychische und soziale Leistungsfähigkeit.
- 2. Ausbildung, Kompetenz und Wissen. Diese Faktoren bekommen für alle Arbeitenden eine immer größere Bedeutung, weil sie ständig lernen und ihre Qualifikationen verbessern müssen.
- 3. Die konkret zu leistende Arbeit

Quelle: Prof. Dr. Juhani Ilmarinen: Präventive Arbeitsgestaltung für ältere ArbeitnehmerInnen: Erfahrungen aus Finnland - Anregungen für Deutschland, <http://www.praenet.de/media/Ilmarinen.doc>. Stand vom 01.05.2007

Rainer Siebern

13 Kernaussätze als Ergebnis aus Finnland, die eine gute Arbeitsfähigkeit bilden

- Arbeit allein sichert keine Arbeitsfähigkeit.
- Die Arbeitsfähigkeit kann mit dem Alter wachsen.
- Arbeitsfähigkeit ist ein Ergebnis von Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Ausbildung, Leistungsfähigkeit und Gesundheit.
- Die unternehmerische Führungsqualität hat eine große Bedeutung.
- Eigenverantwortlichkeit fördert die persönliche Leistungsfähigkeit.
- Ergonomie ist wichtig, z.B. um Erkrankungen im Bewegungsapparat vorzubeugen.

13 Kernsätze als Ergebnis aus Finnland, die eine gute Arbeitsfähigkeit bilden

- Vor allem ältere Arbeitende müssen als VertreterInnen und ExpertInnen in eigener Sache unbedingt gewonnen werden.
- Informationsgesellschaft bedeutet, dass Menschen über 45 Jahre eine neue Ausbildung brauchen.
- Altern und Lernen erfordern eine neue Pädagogik.
- Die Förderung der Arbeitsfähigkeit muss zur Unternehmensstrategie, zum Leitbild werden.
- Die Zusammenarbeit im Betrieb braucht ein neues Konzept:
- Leitung + betriebsärztlicher Dienst + Arbeitsschutz + Personalvertretung + Vertragspartner (Berufsgenossenschaften, Renten- und Krankenversicherung, Gewerbeaufsicht) + ältere Arbeitende.
- EU-Netzwerke müssen aufgebaut und genutzt werden.
- Die Arbeit ändert sich schnell - Menschen langsam: individuelle Lösungen sind notwendig.

Erwerbsfähiges Alter und Beteiligung

- 2005: Zur Bevölkerung im Erwerbsalter von 20 bis 64 Jahren gehören etwa 50 Millionen Menschen.
- 2050: werden es – je nach dem Ausmaß der Zuwanderung – 22% oder 29% weniger sein. Die Altersstruktur innerhalb dieser Bevölkerungsgruppe verschiebt sich schnell.
- 2005: Junge Altersgruppe von 20 bis 29 Jahren: ca. 20%
Mittlere Altersgruppe von 30 bis 49 Jahren: Zurzeit 50%
Ältere Altersgruppe von 50 bis 64 Jahren: 30%

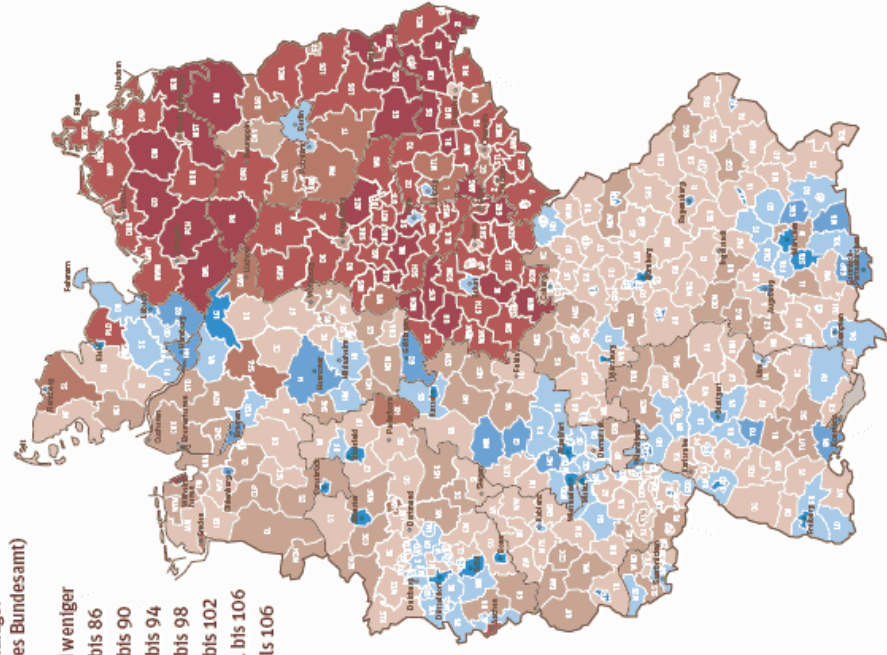
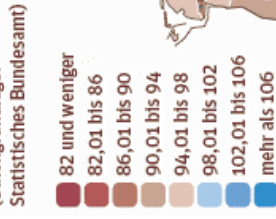
42%
40%
- 2020: Mittlere Altersgruppe nur noch
Ältere Altersgruppe wird ca. gleich stark sein.
- Für den Arbeitsmarkt wird es auf die Älteren in gleichem Maße ankommen wie auf die Menschen mittleren Alters.

Mobilität →

Mobilität von Frauen im Osten

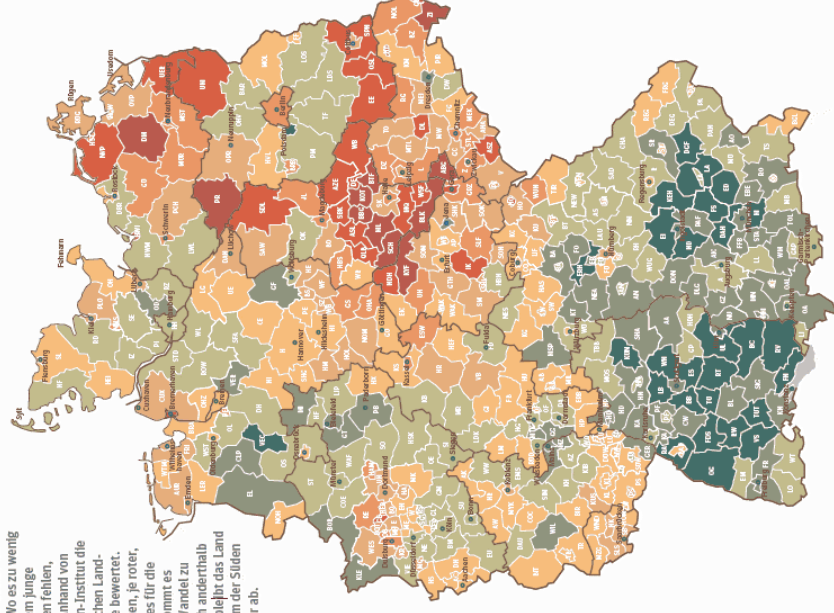
Anzahl Frauen je 100 Männer in der Gruppe der 18- bis 29-Jährigen 2003

(Datengrundlage: Statistisches Bundesamt)



Bevölkerungsentwicklung und Mobilität

Wirtschaftsentwicklung, Bevölkerungsstruktur und Freizeitwert bestimmen die Attraktivität der Regionen. Wo es zu wenig Arbeit gibt, wandern vor allem junge Menschen ab. Wo die Familien fehlen, schwächt die Wirtschaft. Anhand von 24 Indikatoren hat das Berlin-Institut die Zukunftsfähigkeit der deutschen Landkreise und kreisfreien Städte bewertet. Grün bedeutet gute Aussichten, je roter, desto problematischer wird es für die Gebiete. Deutschlandweit kommt es durch den demografischen Wandel zu großen Veränderungen. Auch anderthalb Jahrzehnte nach der Wende bleibt das Land gespalten: Während vor allem der Süden blüht, steigt der Osten weiter ab.



Quelle: Kröhnert, Steffen(2006): Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Die demographische Lage der Nation

Rainer Siebern

Bildungspolitische Zielsetzungen

- Erhöhung der Transparenz im Bildungsbereich
- Verbesserung der Beratung von Weiterbildungsmöglichkeiten
- Sicherung der Qualität aller Bildungsbereiche
- Förderung neuer Lehr- und Lernkulturen (betriebliche Bildung-Lernen am Arbeitsplatz, Akzeptanz von Lernzeiten)
- Zertifizierung von Weiterbildungsleistungen
- Schaffung eines lernförderlichen Umfelds für Menschen in speziellen Lebenslagen (Bildungszugänge und Lernen im Alter)
- Grundlage für mehr Beschäftigung gelegt.
- Das soll helfen, die Herausforderungen des gesellschaftlichen und demographischen Wandels zu meistern.
- Somit ist Lebenslanges Lernen ein wichtiger Innovations- und Wettbewerbsfaktor.

Berufliche Weiterbildung im Überblick

- 95,6 % der Weiterbildungsveranstaltungen (Stand Januar 2004) dienen der Anpassung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten
- und sind oft von kurzer Dauer
- die Inhalte und Abschlüsse sind zumeist weder verbindlich geregelt noch bundesweit anerkannt.
- Einen Boom gibt es bei den Angeboten für Inhouse-Seminare. Immer mehr Unternehmen bieten ihre betrieblichen Weiterbildungsangebote auch externen Mitgliedern an

Unterrichtsformen und Veranstaltungsdauer

Jede zweite WB dauert nur bis zu 3 Tage

Übersicht 88: Datenbank KURS – Unterrichtsformen

Unterrichtsformen	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2004)
	2001	2003	2004	
Angeborene Weiterbildungsveranstaltungen absolut	306.229	450.004	465.110	+52 %
Vollzeit	49,5 %	50,6 %	48,7 %	+49 %
Inhouse-Seminar	13,6 %	17,5 %	20,3 %	+127 %
Teilzeit	22,8 %	17,3 %	16,7 %	+11 %
Wochenendveranstaltungen	8,9 %	9,3 %	8,8 %	+49 %
Blockunterricht	0,9 %	1,4 %	1,4 %	+141 %
Multi-mediales Lernen	0,7 %	1,1 %	1,2 %	+143 %
Fernunterricht/-studium	0,8 %	0,6 %	0,7 %	+38 %
Sonstige/nicht zugeordnet	2,7 %	2,2 %	2,2 %	+24 %

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Problem der Abgrenzung von betrieblicher und beruflicher Weiterbildung

Übersicht 89: Datenbank KURS – Veranstaltungsdauer

Dauer der Veranstaltung	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2004)
	2001	2003	2004	
Angeborene Weiterbildungsveranstaltungen absolut (mit Angaben zur Dauer)	230.179	331.269	328.758	+43 %
bis 3 Tage	43,6 %	50,8 %	50,4 %	+65 %
mehrs 3 Tage bis 1 Woche	14,1 %	16,0 %	14,9 %	+51 %
mehrs 1 Woche bis 1 Monat	11,0 %	9,5 %	10,2 %	+32 %
mehrs 1 Monat bis 3 Monate	8,2 %	7,9 %	8,4 %	+45 %
mehrs 3 Monate bis 6 Monate	8,4 %	5,7 %	6,1 %	3 %
mehrs 6 Monate bis 1 Jahr	6,9 %	4,6 %	4,5 %	-6 %
mehrs 1 Jahr bis 2 Jahre	5,7 %	4,0 %	4,1 %	3 %
mehrs 2 Jahre bis 3 Jahre	1,4 %	0,9 %	1,0 %	0 %
mehrs 3 Jahre	0,7 %	0,5 %	0,5 %	-4 %
Veranstaltungen ohne Angaben zur Dauer*	76.062	118.735	136.352	+79 %
Veranstaltungen insgesamt	306.241	450.004	465.110	+52 %

* Nicht ganz zwei Drittel von diesen sind Inhouse-Seminare

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland im Ländervergleich

- | Partizipationsquote an Fort- und Weiterbildungen der 25- bis 64-Jährigen Erwerbsbevölkerung
- | Deutschland: 14 % im Jahr 2003
- | schneidet im OECD-Vergleich ausgesprochen schlecht ab.
- | Dänemark, Schweden und die Vereinigten Staaten: um 45% vH
- | Vereinigten Königreich: mit 34 %
- | Österreich, Frankreich und Belgien: ca. 23%
- | Spanien: 9%
- | Italien 6 %

Nicht einmal die Hälfte der Bildungsschecks in NRW wurden eingelöst

Quelle BMBF Bert Rürup / Anabell Kohlmeier: **Wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung des Weiterbildungssparens**
http://www.bmbf.de/pub/kurzfassung_zur_studie_bildungssparen.pdf vom 01.05.2007

Themenswerpunkte der Anpassungsweiterbildung

- (KURS gliedert die Themen in 74 Hauptgruppen).
- Zahlenmäßig dominiert eindeutig die Informationstechnik.
- Mehr als jede dritte Weiterbildungsveranstaltung in KURS (Stand: Januar 2004) vermittelt IT-Qualifikationen
- (für IT-Fachkräfte 25 %, für IT-Anwender 10,6% der Veranstaltungen)

Übersicht 90: Datenbank KURS – Themenschwerpunkte der Anpassungsweiterbildung

Themenswerpunkte	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2004)
	2001	2003	2004	
–Anpassungsweiterbildung– (ohne Meister, Techniker, Fach-, Betriebswirtsch. Weiterbildung)				
Angeborene Weiterbildungs- veranstaltungen absolut	287,218	430.415	444.492	+52 %
Datenverarbeitung,				
Informatik	19,7 %	24,8 %	25,0 %	+97 %
EDV-Anwendungen (ohne CAD, CNC, CIM, DTP, Textverarb.)	10,3 %	11,3 %	10,6 %	+59 %
Mitarbeiterführung, Arbeits-, Kommunikationstechniken	6,0 %	6,3 %	6,2 %	+59 %
Schweiß-, sonst. Metall- verbindungs- und Trenn- techniken*	9,3 %	5,2 %	5,8 %	-4 %
Publizistik, Verlags-, Biblio- thekswesen	7,6 %	5,7 %	5,4 %	+11 %
Gesundheitswesen	4,0 %	4,7 %	4,9 %	+90 %
Recht	3,6 %	4,4 %	4,5 %	+92 %
Büro, Interne Verwaltung	4,3 %	4,0 %	3,5 %	+25 %
Finanz-, Rechnungs-, Kostenwesen	2,4 %	2,5 %	2,7 %	+77 %
Management, Betriebs- vertretung	1,8 %	2,0 %	2,0 %	+73 %
Übrige Themen	31,0 %	29,2 %	29,4 %	+47 %

* Schweißtechnische Fertigkeiten müssen in regelmäßigen Abständen erneut nachgewiesen werden

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit (Stand jeweils Januar),
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Hochschulen



- Der Bologna-Prozess: bis zum Jahre 2010 soll ein gemeinsamer europäischer Hochschulraum geschaffen werden
 - Umstellung der Studiengänge auf das zweistufige Bachelor (Erstausbildung)-/Master-Studiensystem
 - Ziele: Internationaler Wettbewerb, Vergleichbarkeit der Qualität und Anerkennung der Abschlüsse

Ziel Bildung von Netzwerken

- Netzwerkbeteiligung verfolgt das Ziel, die Qualität des Weiterbildungsangebotes für die Bevölkerung ständig zu verbessern und einen Beitrag zum lebenslangen Lernen zu leisten.
- Kooperation der Bildungsanbieter und Nutzer/-innen
- Netzwerk **WissWB-Netze**:
Datenbank für die Weiterbildung an Universitäten und Fachhochschulen
Angebot von z.Zt. 23 Hochschulen aus acht Bundesländern
<http://www.wisswb-netze.de/> (Stand vom 01.05.2007)
- **KURSNET** ist die führende Datenbank für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit.
Mit fast 600.000 Veranstaltungen von ca. 20.000 Bildungsanbietern ist sie die größte ihrer Art

Diskussion über die Organisation von Lernen und Arbeit



- Der Arbeitsmarkt ist keine Naturgegebenheit, sondern eine kulturelle Organisationsform
 - „Wer nicht arbeitet, soll nicht essen“-Wert der christlich-protestantische Ethik, dem sich Kapitalismus und Kommunismus verpflichtet sahen
 - Soziale Sicherungssysteme basieren auf einem alten Generationenvertrag
 - Lässt sich das Ziel, jedem Menschen Arbeit zu gewähren unter den Bedingungen einer rationalisierten Wissensgesellschaft noch erreichen?

Diskussionsthesen zum Thema Lebenslangen Lernen und Arbeiten

- Individuelle Bildungsinvestitionen brauchen Wertschätzung und Anerkennung (finanziell und sozial)
- Ein bedingungsloses Grundeinkommen für alle erhöht die Chancengleichheit der Teilnahme am Arbeitsmarkt und der Bildung (Bsp. Alaska)
- Ein Grundeinkommen verringert das zwangsweise Abwandern aus wirtschaftlich schwachen Regionen
- Ein Grundeinkommen erhöht die Wahlfreiheit des Arbeitnehmers zur Teilnahme an Bildung und /oder Arbeit

Inhalt:

Arbeit	Beruf	Organisation
B Bildung	Unsichere Prognose der Weiterbildung	Anpassung und Aufstieg Werteproblem bei Akteuren
I Individuum	Kompetenzen: Selbsthilfequalifikation, Methoden	Individuelle Ressourcen: Erfahrung, finanzielle Mittel, Zeit, Bedarf
L Lebenslanges Lernen	Wandel der Arbeitsformen und Arbeitszeiten	Teilzeitarbeit, Frauenarbeit, Erwerbslose Zeiten
D Demographischer Faktor Erwerbsgesellschaft	Wirtschaftlicher und technischer Wandel	Zwischen Wettbewerb und Anpassung
U Betriebe und Institutionen der Wirtschaft	Prävention Gesundheitsvorsorge	Bedarf, Zeit, Investition
N Netzwerke	Betriebliche Netzwerke, Hochschulnetzwerke, Private Bildungseinrichtungen, Gewerkschaften, Staat Mobilität	Bildungsgutscheine, Lernkonto
G Globalisierung		Bologna Prozeß, Wettbewerb

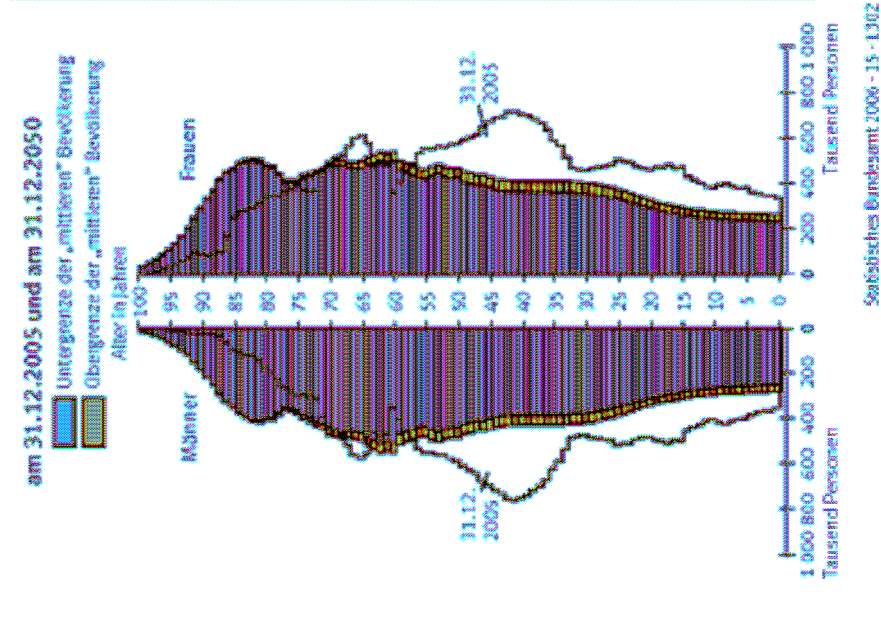
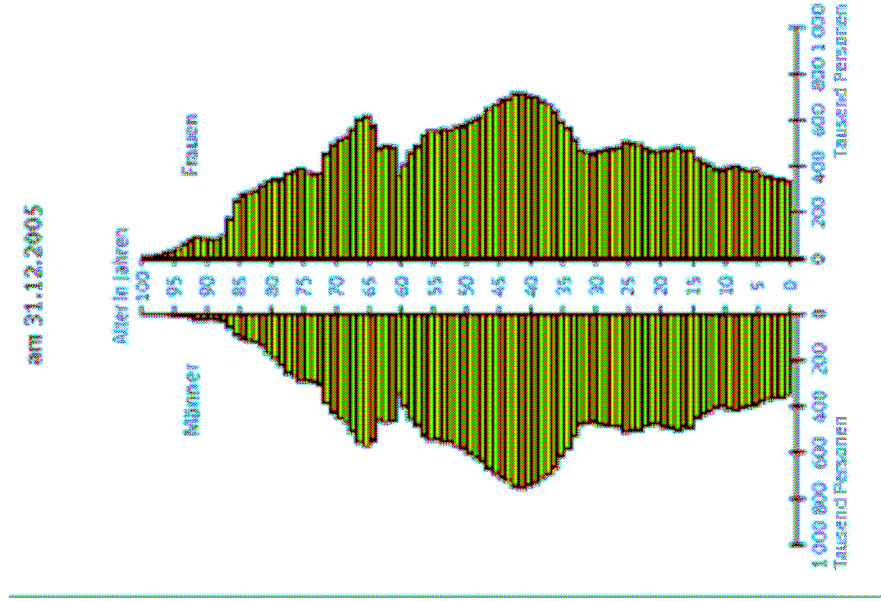
Literatur:

- Deutsche Bundesbank(Hrsg.)2005: Monatsbericht Juli 2005,
http://www.bundesbank.de/volkswirtschaft/vo_monatsbericht_2005.php Stand vom 01.05.2007
- Bert Rürup / Anabell Kohlmeier, BMBF (Hrsg.) : Wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung des Weiterbildungssparens .
http://www.bmbf.de/pub/pub/kurzfassung_zur_studie_bildungssparen.pdf vom 01.05.2007
- Weber (1/ 2006), Deutsche Bundesbank (Hrsg.): Demographie und Kapitalmärkte
http://www.bundesbank.de/download/presse/reden/2006/20060110_weber_x1y5.pdf. Stand vom 01.05.2007
- BMBF Hrsg:Lebenslanges Lernen
<http://www.bmbf.de/de/411.php> Stand vom 01.05.2007
- Prof. Dr. Juhani Ilmarinen: Präventive Arbeitsgestaltung für ältere ArbeitnehmerInnen: Erfahrungen aus Finnland
- Anregungen für Deutschland
<http://www.praenet.de/media/Ilmarinen.doc>. Stand vom 01.05.2007
- Statistischen Bundesamt. Destatis (Hrsg.) 2006: Im Jahr 2050 doppelt so viele 60-Jährige wie Neugeborene.Stand vom 31.04.2007
<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2006/p4640022.htm>. Stand vom 01.05.2007
- Kröhnert, Steffen(2006): Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Die demographische Lage der Nation
<http://www.berlin-institut.org/10ergebnisse.pdf>. Stand vom 01.05.2007
- BMBF (Hrsg.) 2005:Berufsbildungsbericht 2005, Bonn-Berlin

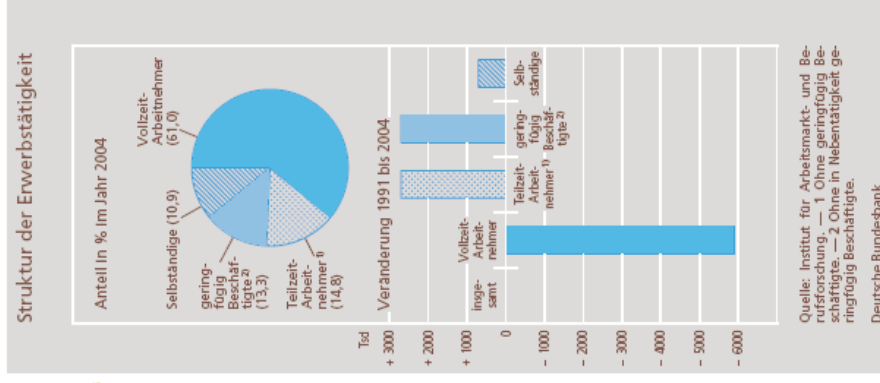
Anhang



Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland



Struktur und Wandel der Erwerbstätigkeit

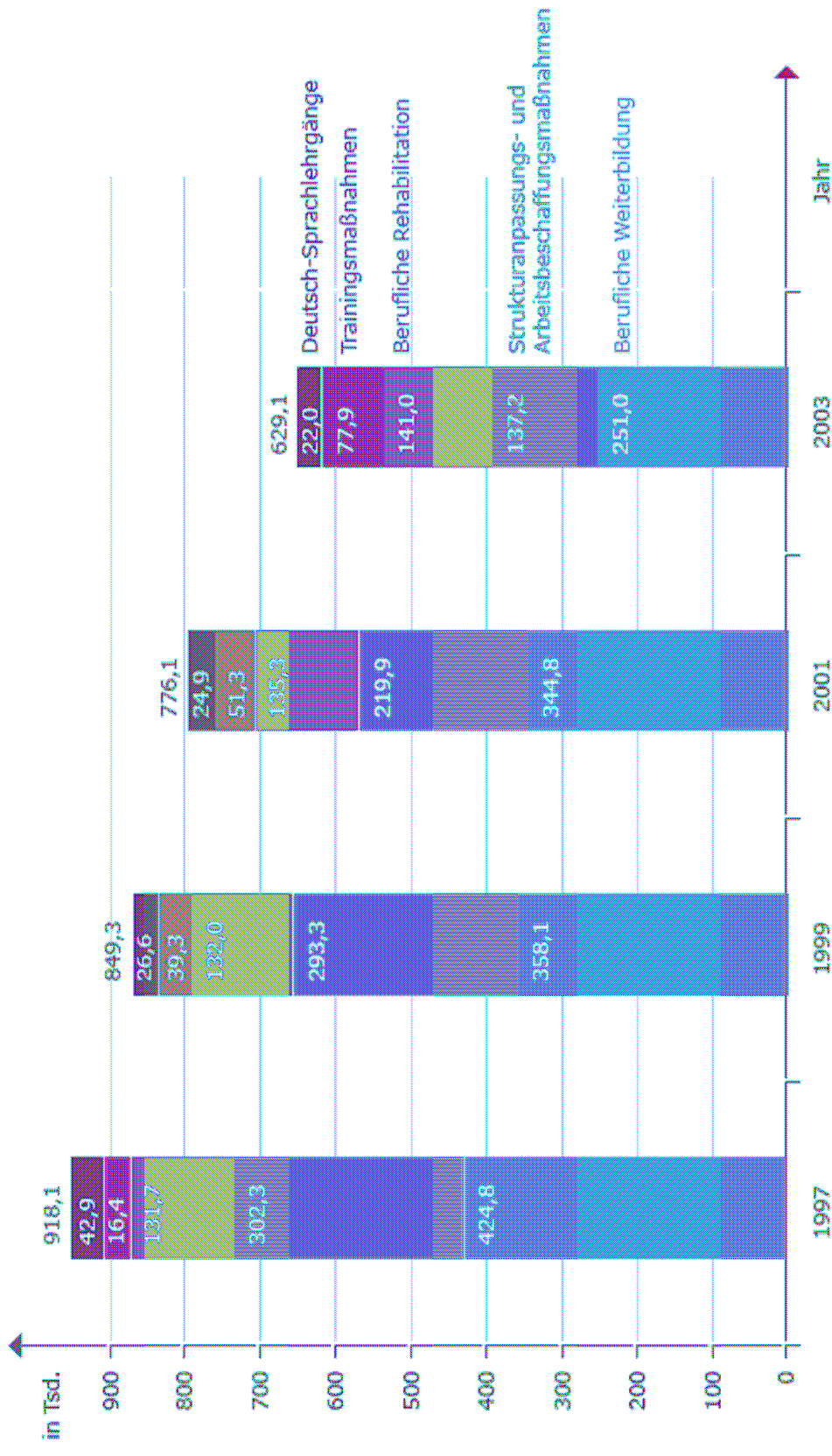


Quelle: Deutsche Bundesbank(Hrsg.)2005: Monatsbericht Juli 2005, http://www.bundesbank.de/volkswirtschaft/vom_monatsbericht_2005.php Stand vom 01.05.2007



Arbeitslose in Fördermaßnahmen

Nach ausgewählten Maßnahmen in absoluten Zahlen, Deutschland 1997 bis 2003

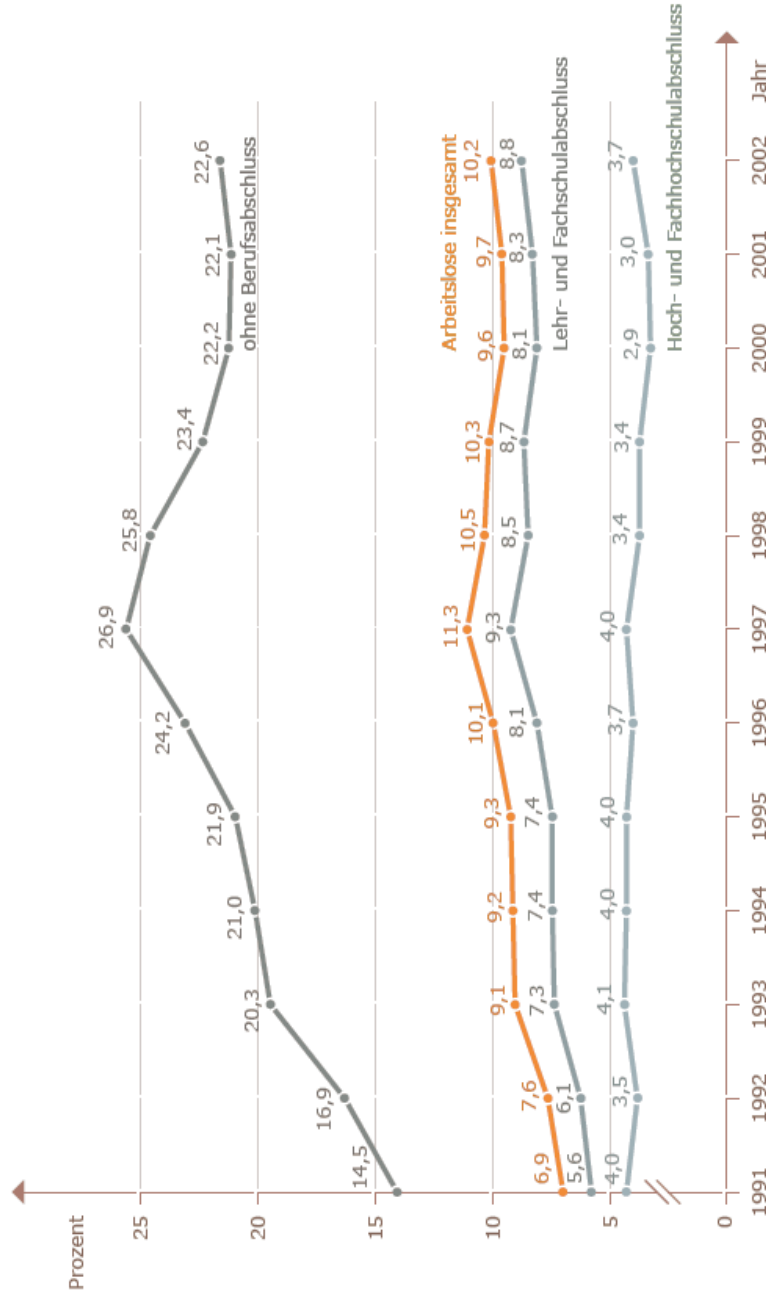


Quelle: Bundesagentur für Arbeit
Stand: 11.2004

Leitziel-Abbau der Chancengleichheiten bei der Teilnahme am Arbeitsmarkt

■ Arbeitslosenquote nach Bildungsabschluss

In Prozent der Erwerbspersonen gleicher Qualifikation, Deutschland 1991 bis 2002

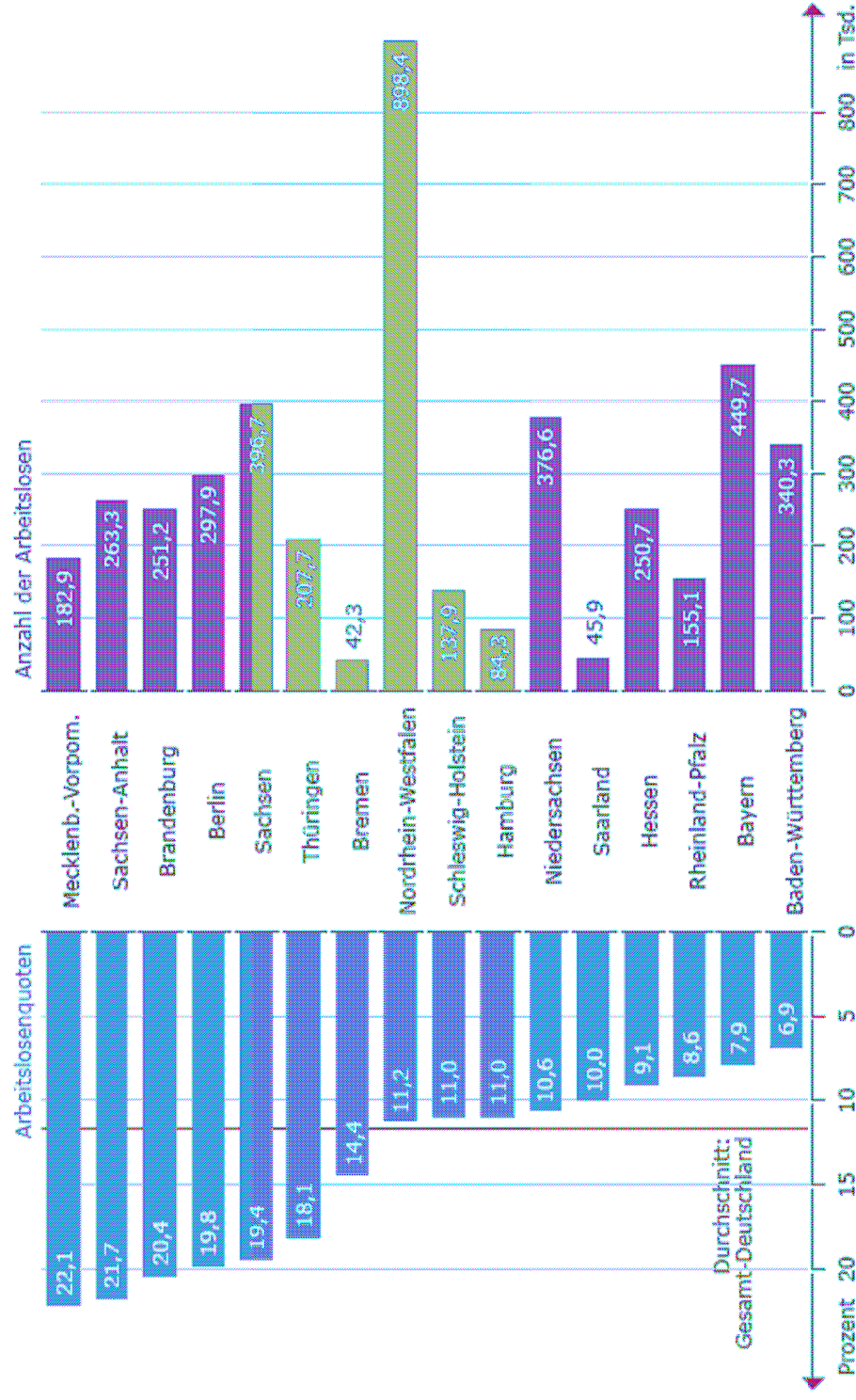


Quelle: Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB)
Stand: 11.2004

bpb © 2005 Bundeszentrale
für politische Bildung

Arbeitslosigkeit in den Bundesländern

In Prozent und absoluten Zahlen, Deutschland 2004



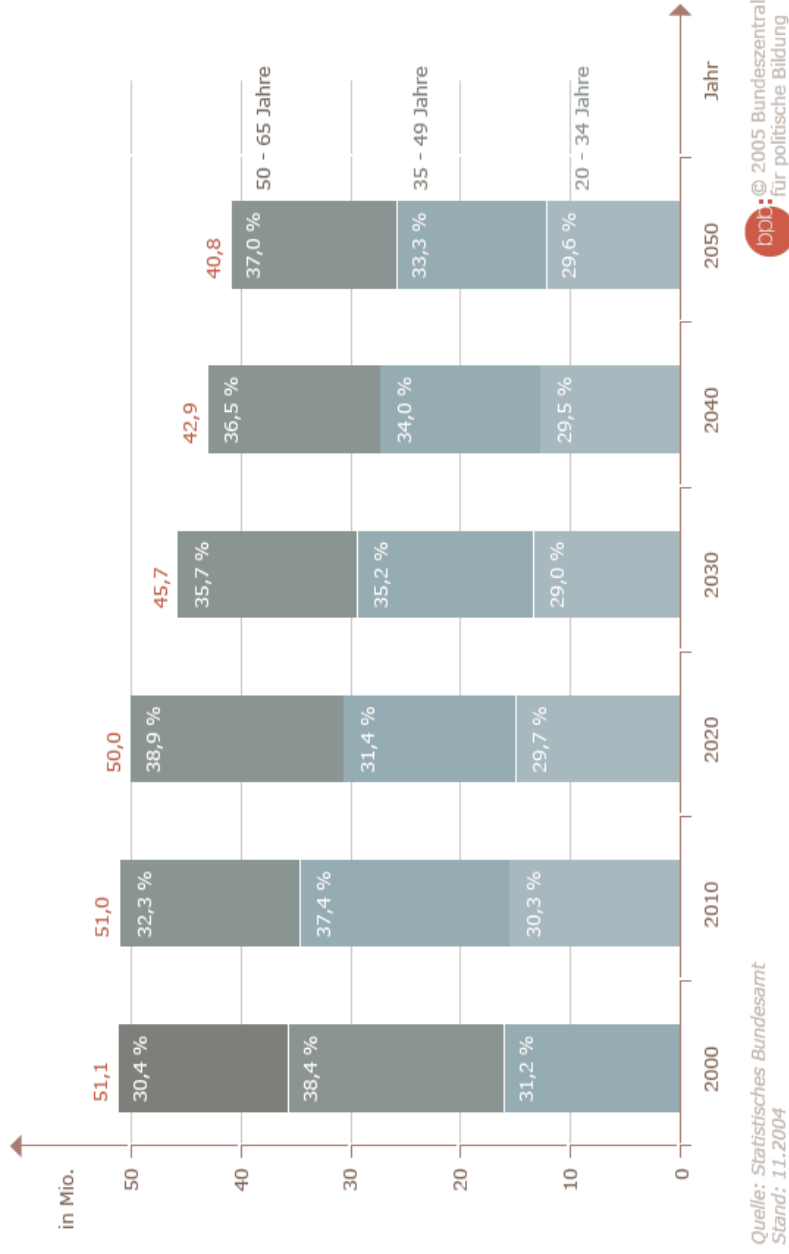
Quelle: Bundesagentur für Arbeit
Stand: 11.2004

bpb © 2005 Bundeszentrale
für politische Bildung

Die mittlere und obere Altersgruppe gleicht sich an

Altersstruktur der Beschäftigten

Bevölkerung im Erwerbsalter absolut und Altersgruppen in Prozent, Deutschland 2000 bis 2050



Produktionsfaktor Arbeit: Wachstum der Erwerbsbeteiligung

- Wachstums*hemmend* wirken die sinkende Risikobereitschaft und Mobilität der älteren Arbeitskräfte
- sowie Preisverzerrungen, die in Folge der Belastungen der öffentlichen Haushalte durch die erheblichen Steuer- und Abgabenlasten entstehen.
- Wachstums*fördernd* wirken das knappe Arbeitskräftepotenzial
- Anstieg des Erfahrungs- und fortbildungsbedingten Humankapitals.

Quelle: Weber (1/ 2006), Deutsche Bundesbank(Hrsg.): Demographie und Kapitalmärkte

Die alternde Gesellschaft. Demographie

Bevölkerungsvorausberechnung.

- 2005: gab es fast genauso viele Neugeborene wie 60-Jährige
- 2050: Die Zahl der 60-Jährigen wird mit gut einer Million doppelt so hoch sein wie die Zahl der Neugeborenen
- 2005: Zahl der 80-Jährigen und Älteren fast 4 Millionen
- 2050: Zahl der 80-Jährigen und Älteren wird sich auf 10 Millionen nahezu verdreifachen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Destatis (Hrsg.) 2006: Im Jahr 2050 doppelt so viele 60-Jährige wie Neugeborene. Stand vom 31.04.2007