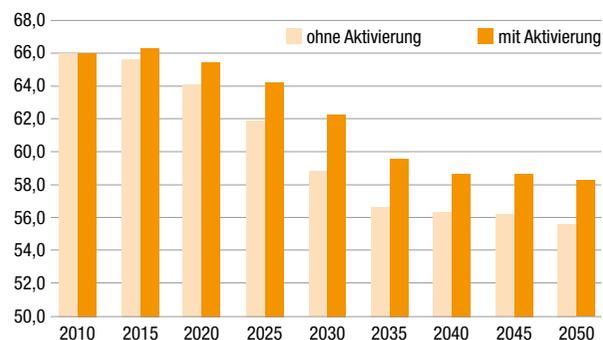


Weiterbildung lohnt sich für die Gesellschaft

Weiterbildung kann dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhöhen und deren Arbeitslosigkeitsrisiko zu senken. Damit kann sie einen Beitrag dazu leisten, dass ältere Beschäftigte dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung stehen, wie es mit der Rente mit 67 vorgesehen ist. Dies führt dazu, dass der Anteil der Bevölkerung, der einer Erwerbstätigkeit nachgehen kann, an der Gesamtbevölkerung zunimmt.

Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der 12. Koordinierten Bevölkerungsgesamtrechnung, 1-W1

Wenn ältere Personen länger einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, werden die negativen Auswirkungen des demografischen Wandels verringert. Denn fehlende Fachkräfte schränken das Wirtschaftswachstum in Deutschland ein. Wird durch Weiterbildung die Arbeitskraft älterer Erwerbstätiger länger erhalten, kann die jährliche Wachstumsrate um mehr als 0,2 Prozentpunkte erhöht werden. Für das Jahr 2030 bedeutete dies eine Zunahme des BIP um 97,5 Milliarden Euro und im Jahr 2035 um rund 141 Milliarden Euro.

Was kann die Politik tun?

Die Politik kann zur Stärkung der Weiterbildung von älteren Personen verschiedene Maßnahmen ergreifen:

- Netzwerke aufbauen und Erfahrungsaustausch stärken: Es könnte ein Netzwerk „Bildung in der zweiten Lebenshälfte“ aufgebaut und unterstützt werden, das durch Image- und Aufklärungskampagnen einen Bewusstseinswandel flankieren kann. Dort, wo sich negative Altersstereotype aufgrund eigener negativer Erfahrungen herausgebildet haben, kann das Netzwerk Beispiele guter Praxis fördern und auszeichnen. Hierdurch können Wege und Instrumente aufgezeigt werden, wo und wie Unternehmen vor dem Hintergrund der jeweiligen Umstände ansetzen können, um die Qualifikation und Motivation von älteren Beschäftigten zu erhöhen und eine Strategie des längeren Lebens und Arbeitens durch betriebliche Maßnahmen zu flankieren.
- Für altersgerechte Personalpolitik werben: Wichtig ist es zu verdeutlichen, dass eine proaktive altersgerechte Personalpolitik über die gesamte Erwerbsbiografie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinweg so gestaltet werden sollte, dass negative Folgen für die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in späteren Phasen der Biografie vermieden werden. Durch Maßnahmen in frühen Phasen der Beschäftigung in Form von Aus- und Weiterbildung, Job-Rotation und Gesundheitsförderung lassen sich Alterungsprozesse positiv beeinflussen.

Als Ausblick ist festzuhalten, dass der demografische Wandel Weiterbildungsanreize stärken dürfte. Durch zunehmende Fachkräfteengpässe werden die Qualifizierung von An- und Ungelernten sowie die Höherqualifizierung von beruflich qualifizierten Personen an Bedeutung gewinnen. Neues Wissen wird knapper, wenn relativ zur Zahl an Erwerbstätigen weniger junge Personen an beruflichen Bildungseinrichtungen oder Hochschulen abschließen. Weiterbildung kann einen Beitrag leisten, auf diese veränderten Knappheiten zu reagieren. Durch die veränderte Altersstruktur wird dabei zunehmend die Bildung in der zweiten Lebenshälfte in den Fokus der Fachkräftesicherung in Deutschland rücken.

Studie: Anger, Christina / Erdmann, Vera / Plünnecke, Axel / Stettes, Oliver, 2012, Bildung in der zweiten Lebenshälfte: Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte.

Bildung in der zweiten Lebenshälfte

Gut für das Individuum, die Unternehmen und die Gesellschaft

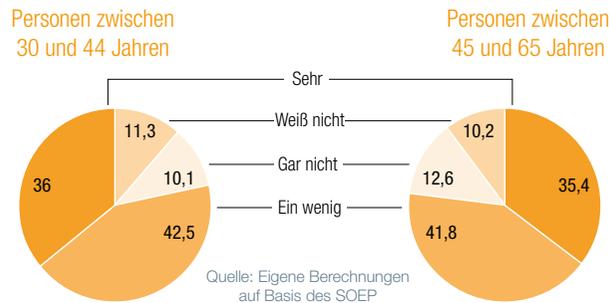


Ergebnisse einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

Weiterbildung lohnt sich für den Einzelnen

Vier von zehn Personen im erwerbsfähigen Alter haben im Jahr 2010 eine Weiterbildung gemacht. Eine deutliche Mehrheit dieser Personen gibt an, dass sich die Weiterbildung für sie sehr oder wenigstens ein wenig ausgezahlt hat.

Einschätzung, wie sich die berufliche Weiterbildung ausgezahlt hat, in Prozent



Empirische Untersuchungen bestätigen diese Einschätzung: Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte kann zu Einkommensvorteilen gegenüber Personen ohne Weiterbildungsteilnahme führen. Unter den Personen ab 45 Jahren führt eine Weiterbildungsbeteiligung für die Frauen zu einem prozentual höheren Lohn von 6,5 Prozent, während Männer einen um 3,9 Prozent höheren Lohn verzeichnen können.

Eine länger dauernde Weiterbildungsmaßnahme lohnt sich auch noch in der zweiten Lebenshälfte, so z. B. eine Aufstiegsfortbildung zum Meister oder Techniker. Diese Weiterbildungsaktivitäten haben vor allem dann positive Auswirkungen auf das Einkommen, wenn die Kosten dieser Maßnahme nicht zu hoch sind und wenn die jeweilige Person möglichst spät in den Ruhestand wechselt. Den Aufwendungen der Weiterbildung steht dann ein längerer Zeitraum gegenüber, in dem von der Weiterbildungsmaßnahme profitiert werden kann.



... nicht nur materiell

Neben höheren Einkommen weisen Personen mit einer Weiterbildungsbeteiligung auch ein größeres Maß an Zufriedenheit, ein höheres Sicherheitsempfinden und einen besseren Gesundheitszustand auf. Personen in der zweiten Lebenshälfte, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, machen sich z. B. weniger Sorgen um den Arbeitsplatz. Auch der eigene Gesundheitszustand wird von den weiterbildungsaktiven Personen in dieser Altersgruppe besser eingeschätzt als von Personen ohne Weiterbildungsteilnahme. Mit ursächlich für diesen Zusammenhang sind positive Auswirkungen einer Weiterbildung auf das Einkommen und die Handlungsautonomie der teilnehmenden Personen.

Nichtmaterielle Auswirkungen von Weiterbildung

	Anteil der an der Gesamtbevölkerung	
	An WB teilgenommen	Nicht an WB teilgenommen
Keine Sorgen um Arbeitsplatz	52,0	41,6
Sehr guter oder guter Gesundheitszustand	47,6	40,2

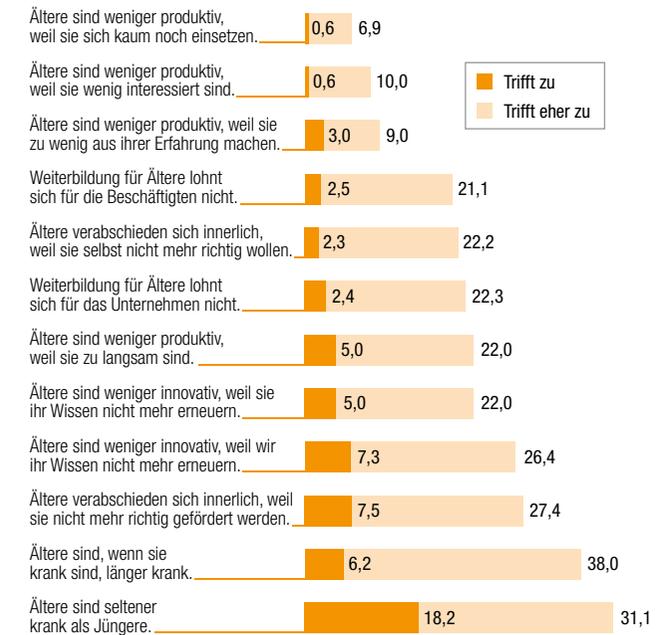
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Ferner unterstützt Weiterbildung vor allem Ältere in ihrem ehrenamtlichen Engagement. Es herrscht ein breiter Konsens darüber, dass Weiterbildung im Rahmen von freiwilligem Engagement gerade für Ältere im Sinne des lebenslangen Lernens einen wichtigen Baustein darstellt.

Weiterbildung lohnt sich für Unternehmen

Insbesondere Unternehmen, die Innovationen vornehmen, bieten spezielle Fördermaßnahmen für ältere Mitarbeiter/innen an, um ihnen das nötige Wissen über die neuen Prozesse und Produkte zu vermitteln. Für ältere Arbeitnehmer haben sich vor allem solche Weiterbildungsmaßnahmen als sehr erfolgreich erwiesen, in denen sie sich neue Kenntnisse und Fähigkeiten eher informell aneignen und diese unmittelbar am Arbeitsplatz anwenden können.

Altersstereotype in Industrie und deren Verbundbranchen, Anteil der Unternehmen, die einer Stereotype zustimmen, in Prozent



Quelle: IW-Zukunftspanel 2008

Als Hindernis für Fördermaßnahmen für ältere Beschäftigte erweisen sich negative Vorurteile gegenüber dieser Gruppe, sofern sie noch existieren. Das Bild von älteren Beschäftigten ist in den Unternehmen positiver als in der Öffentlichkeit häufig angenommen.