

Gudrun Schönfeld

**Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in Belgien, Dänemark, Deutschland, Österreich und den
Niederlanden – Internationale Vergleichszahlen**

(Leonardo-Projekt „Betriebliche Weiterbildung von älteren
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen
Supportstrukturen“ - <http://www.bibb.de/de/19230.htm>)

Bonn 2006

Das Projekt wird im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programms durch die Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein die Verfasserin; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	11
2.	Das Leonardo-Projekt „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“	16
3.	Die beteiligten Regionen	19
3.1.	Flandern	19
3.2.	Nordjütland	20
3.3.	Thüringen	20
3.4.	Niederlande	21
3.5.	Wien	22
3.6.	Beschäftigung und Arbeitslosigkeit – Überblick über regionale Daten	23
3.6.1.	Qualifikation der Bevölkerung	23
3.6.2.	Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	24
3.6.3.	Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen	26
4.	KMU in Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Österreich	29
4.1.	Anteil der KMU an der Gesamtzahl der Unternehmen	29
4.2.	Anteil der Beschäftigten in KMU an der Gesamtzahl der Beschäftigten	33
4.3.	Betriebliche Weiterbildung in KMU	38
4.3.1.	Weiterbildungsangebot der Unternehmen	38
4.3.2.	Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Kursen	43
4.3.3.	Teilnahmestunden an Kursen	45
4.3.4.	Kosten der betrieblichen Weiterbildung	49
4.3.5.	Formen der betrieblichen Weiterbildung	54
4.3.6.	Betriebliche Weiterbildung in ausgewählten Branchen	56
4.4.	Zusammenfassung	65
5.	Arbeitsmarktbeteiligung von Älteren	66
5.1.	Beschäftigungsquoten	66
5.2.	Beschäftigung nach Qualifikation	72
5.3.	Teilzeitbeschäftigung	79
5.4.	Befristete Beschäftigung	84
5.5.	Zusammenfassung	86
6.	Arbeitslosigkeit und Nichterwerbsbeteiligung Älterer	88
6.1.	Arbeitslosigkeit	88
6.2.	Langzeitarbeitslosigkeit	91

6.3	Nichterwerbsbeteiligung unter der älteren Bevölkerung	93
6.4	Zusammenfassung	97
7.	Weiterbildung von Älteren	99
7.1	Weiterbildungsbeteiligung und lebenslanges Lernen – Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls Lebenslanges Lernen 2003	100
7.1.1	Alle Formen	101
7.1.2	Formale Bildung	102
7.1.3	Nicht-formale Aus- und Weiterbildung	103
7.1.4	Teilnahme der Erwerbstätigen an nicht-formaler beruflicher Weiterbildung	109
7.1.5	Informelles Lernen	111
7.2	Nationale Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung Älterer	115
7.2.1	Dänemark	115
7.2.2	Deutschland	116
7.2.3	Niederlande	118
7.2.4	Österreich	119
7.3	Zusammenfassung	120
8.	Ausscheiden aus dem Erwerbsleben	121
8.1	Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter	121
8.2	Regelungen der Rentenversicherungssysteme	122
8.3	Zusammenfassung	125
9.	Demografische Entwicklung	126
9.1	Bevölkerungsentwicklung	126
9.2	Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials	134
9.3	Belastungsquoten	143
9.4	Zusammenfassung	149
10.	Initiativen und Aktivitäten zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im höheren Lebensalter	150
10.1	Belgien	151
10.2	Dänemark	151
10.3	Deutschland	152
10.4	Niederlande	153
10.5	Österreich	154
	Literatur	156

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Basisdaten Flandern	19
Tabelle 2: Basisdaten Nordjütland	20
Tabelle 3: Basisdaten Thüringen.....	21
Tabelle 4: Basisdaten Niederlande	21
Tabelle 5: Basisdaten Wien.....	22
Tabelle 6: Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Geschlecht und höchsten erreichten Bildungsgrad – 2004 (%)’	23
Tabelle 7: Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Anteil der Langzeitarbeitslosen – 2004 (%).....	25
Tabelle 8: Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen - 2004 (%)’	27
Tabelle 9: Anteil der Unternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen nach Größenklassen in Belgien (2003 - %).....	31
Tabelle 10: Anteil der Unternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen nach Größenklassen in Dänemark (2003 - %).....	32
Tabelle 11: Anteil der Unternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen nach Größenklassen in Deutschland (2003 - %)	32
Tabelle 12: Anteil der Unternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen nach Größenklassen in den Niederlanden (2003 - %)	33
Tabelle 13: Anteil der Unternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen nach Größenklassen in Österreich (2003 - %).....	33
Tabelle 14: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Belgien (2003 - %).....	35
Tabelle 15: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Dänemark (2003 - %).....	36
Tabelle 16: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland (2003 - %)	36
Tabelle 17: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in den Niederlanden (2003 - %).....	37
Tabelle 18: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Österreich (2003 - %).....	37
Tabelle 19: Anteil der weiterbildenden Unternehmen in % (alle Formen).....	39
Tabelle 20: Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen in %	40
Tabelle 21: Anteil der weiterbildenden Unternehmen (alle Formen) nach Branchen in %	41

Tabelle 22: Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen nach Branchen in %	42
Tabelle 23: Teilnahmequote an Kursen in % (Unternehmen mit Kursen).....	43
Tabelle 24: Teilnahmequote an Kursen nach Branchen in % (Unternehmen mit Kursen) – 1999.....	44
Tabelle 25: Teilnahmequote an Kursen (Unternehmen mit Kursen) nach Geschlecht in % – 1999.....	45
Tabelle 26: Teilnahmestunden an Kursen je Beschäftigte (alle Unternehmen).....	45
Tabelle 27: Teilnahmestunden an Kursen je Teilnehmer.....	46
Tabelle 28: Teilnahmestunden an Kursen je Beschäftigte (alle Unternehmen) - 1999	47
Tabelle 29: Teilnahmestunden an Kursen je Teilnehmer - 1999	48
Tabelle 30: Teilnahmestunden an Kursen je Beschäftigte nach Geschlecht - 1999	49
Tabelle 31: Teilnahmestunden an Kursen je Teilnehmer nach Geschlecht - 1999.....	49
Tabelle 32: Kosten für Weiterbildungskurse je Weiterbildungsstunde in KKS	50
Tabelle 33: Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer in KKS	50
Tabelle 34: Kosten für Weiterbildungskurse je Weiterbildungsstunde in KKS - 1999.....	51
Tabelle 35: Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer (in KKS)	53
Tabelle 36: Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Formen der Weiterbildung in % (alle Unternehmen – 1999).....	55
Tabelle 37: Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Formen der Weiterbildung nach Form der Weiterbildung (Unternehmen, die „andere“ Formen anbieten - 1999).....	56
Tabelle 38: Betriebliche Weiterbildung in ausgewählten Branchen.....	61
Tabelle 39: Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Formen der Weiterbildung (alle Unternehmen – 1999) und Form der Weiterbildung (Unternehmen, die „andere Formen“ anbieten – 1999).....	64
Tabelle 40: Beschäftigungsquoten nach Ländern, Regionen und Altersgruppen 2004 (%)	69
Tabelle 41: Beschäftigungsquoten in Nordjütland und Dänemark 2004 (%)	69
Tabelle 42: Beschäftigungsquoten nach Ländern, Regionen, Altersgruppen und Geschlecht 2004 (%).....	71
Tabelle 43: Beschäftigungsquoten in Nordjütland und Dänemark nach Altersgruppen und Geschlecht 2004 (%)	71
Tabelle 44: Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen, Geschlecht und höchsten erreichten Bildungsgrad 2004 (%)	78
Tabelle 45: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung nach Altersgruppen und Geschlecht 2004	81

Tabelle 46: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung nach höchsten erreichten Bildungsgrad in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen 2004.....	82
Tabelle 47: Teilzeitbeschäftigung nach Grund der Teilzeitbeschäftigung in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen 2004	83
Tabelle 48: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag in Prozent der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Altersgruppen und Geschlecht 2004	86
Tabelle 49: Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen und Geschlecht 2004	89
Tabelle 50: Arbeitslosenquoten nach höchsten erreichten Bildungsgrad in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen 2004	90
Tabelle 51: Langzeitarbeitslose (12 Monate und länger) als Prozentsatz der gesamten Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und Altersgruppen 2004	93
Tabelle 52: Nichterwerbspersonen und Nichterwerbsquote in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen nach Geschlecht 2004	95
Tabelle 53: Nichterwerbspersonen, die keine Arbeit suchen nach den Gründen dafür, keine Arbeit zu suchen nach Geschlecht in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen 2004 (%)	96
Tabelle 54: Nichterwerbspersonen, die zu einer Arbeitsaufnahme bereit sind in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen 2004 (%)	97
Tabelle 55: Teilnahme an Lernaktivitäten (alle Formen) nach Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%).....	102
Tabelle 56: Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%)	104
Tabelle 57: Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Anzahl der Lernaktivitäten und Altersgruppen 2003 (%).....	105
Tabelle 58: Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Anzahl der Lernaktivitäten, Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%).....	106
Tabelle 59: Durchschnittliche Stundenanzahl je Teilnehmer an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%).....	108
Tabelle 60: Teilnahme der Erwerbstätigen an nicht-formaler beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%)	110
Tabelle 61: Teilnahmequoten der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren an beruflicher Weiterbildung nach Betriebsgrößenklasse (2003 - %).....	111
Tabelle 62: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten nach Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%).....	113

Tabelle 63: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen nach Formen des informellen Lernens und Geschlecht 2003 (%).....	114
Tabelle 64: Teilnahmequote an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und durchschnittliche Stundenzahl je Beschäftigten in solchen Maßnahmen nach Altersgruppe und Geschlecht 2002.....	115
Tabelle 65: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland nach Altersgruppen 1979 – 2003 (%).....	116
Tabelle 66: (Mehrfach-)Beteiligung an verschiedenen Formen der beruflichen Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 (%)	117
Tabelle 67: Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an einem beruflichen Lehrgang in den nächsten zwei Jahren bei Erwerbstätigen nach Altersgruppe (%)	118
Tabelle 68: Teilnahme an mindestens einer Form der Weiterbildung nach Altersgruppen (%).....	119
Tabelle 69: Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nach Altersgruppe, Geschlecht und Erwerbsstatus 2004 (%).....	119
Tabelle 70: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter in Jahren gewichtet mit der Wahrscheinlichkeit eines Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt 2001 - 2004.....	122
Tabelle 71: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter in Jahren gewichtet mit der Wahrscheinlichkeit eines Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt nach Geschlecht 2001 - 2004.....	122
Tabelle 72: Regelungen der Rentenversicherungssysteme	123
Tabelle 73: Lebenserwartung bei Geburt 1960 - 2004 und Annahmen für die Entwicklung von 2010 - 2050.....	127
Tabelle 74: Bevölkerungsstruktur in Belgien und Flandern 2005 bis 2025 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung)	133
Tabelle 75: Bevölkerungsstruktur in Dänemark und Nordjütland 2005 bis 2025 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung)	133
Tabelle 76: Bevölkerungsstruktur in Deutschland und Thüringen 2005 bis 2025 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung)	134
Tabelle 77: Bevölkerungsstruktur in Österreich und Wien 2005 bis 2025 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung)	134
Tabelle 78: Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Belgien und Flandern 2005 bis 2025	140
Tabelle 79: Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Dänemark	141
Tabelle 80: Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in den Niederlanden	141

Tabelle 81: Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland und Thüringen	142
Tabelle 82: Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Österreich und Wien	143
Tabelle 83: Belastungsquoten 2004	144
Tabelle 84: Beschäftigungsquote, Quote der Leistungsempfänger und WA-Rate (1980, 1990, 1999)	147
Tabelle 85: Anteil der Leistungsempfänger an der Erwerbsbevölkerung nach Leistungsarten in % (1980, 1990, 1999).....	148

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen in % und durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter - 2004	13
Abbildung 2: Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach höchsten erreichten Bildungsgrad – 2004 (%)	24
Abbildung 3: Anteil der KMU an der Gesamtzahl der Unternehmen 2003 (%).....	30
Abbildung 4: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen 2003 (%).....	34
Abbildung 5: Beschäftigungsquoten der 55 bis 64-Jährigen im Zeitverlauf (%)	67
Abbildung 6: Beschäftigungsquoten (55 bis 64-Jährige) in den Jahren 1992 – 2004 nach höchsten erreichten Bildungsgrad – Niedrige Qualifikation (Isced 0-2, %).....	73
Abbildung 7: Beschäftigungsquoten (55 bis 64-Jährige) in den Jahren 1992 – 2004 nach höchsten erreichten Bildungsgrad – Mittlere Qualifikation (Isced 3-4, %).....	74
Abbildung 8: Beschäftigungsquoten (55 bis 64-Jährige) in den Jahren 1992 – 2004 nach höchsten erreichten Bildungsgrad – Hohe Qualifikation (Isced 5-6, %)	75
Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung (55 bis 64 Jahre) in den Jahren 1983 – 2004 (%).....	80
Abbildung 10: Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten in der Altersgruppe der 55 bis 64- Jährigen von der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten in den Jahren 1984 - 2004	84
Abbildung 11: Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag in Prozent der Gesamtzahl der Arbeitnehmer in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen in den Jahren 1984 - 2004.....	85
Abbildung 12: Arbeitslosenquoten in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen in den Jahren 1983 – 2004 (%).....	89
Abbildung 13: Langzeitarbeitslose (12 Monate und länger) als Prozentsatz der gesamten Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen in den Jahren 1992-2004...	92

Abbildung 14: Nichterwerbsquote in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen in den Jahren 1983-2004.....	94
Abbildung 15: Teilnahme an Lernaktivitäten (alle Formen) nach Altersgruppen 2003 (%).	101
Abbildung 16: Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 (%).	103
Abbildung 17: Durchschnittliche Stundenanzahl je Teilnehmer an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 (%)	108
Abbildung 18: Teilnahme der Erwerbstätigen an nicht-formaler beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 (%)	110
Abbildung 19: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten nach Altersgruppen 2003 (%)	112
Abbildung 20: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen nach Formen des informellen Lernens 2003 (%)	114
Abbildung 21: Rentenausgaben in % des Bruttoinlandsprodukts 1990 - 2003.....	125
Abbildung 22: Fertilitätsrate 1960 – 2004 (Kinder pro Frau).....	128
Abbildung 23: Bevölkerungsvorausschätzung 2005 bis 2050 – Veränderungen in % (Basisvariante, Bevölkerung im Jahr 2005 = 100 %)	129
Abbildung 24: Bevölkerungsstruktur in Belgien 1960 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %)	130
Abbildung 25: Bevölkerungsstruktur in Dänemark 1960 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %).....	130
Abbildung 26: Bevölkerungsstruktur in Deutschland 1960 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %).....	131
Abbildung 27: Bevölkerungsstruktur in den Niederlanden 1960 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %).....	131
Abbildung 28: Bevölkerungsstruktur in Österreich 1960 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %).....	132
Abbildung 29: Bevölkerungsstruktur EU25 2005 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %)	132
Abbildung 30: Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials (20 bis 64 Jahre) – Veränderungen in % (Erwerbspersonenpotenzial 2005 = 100 %)	135
Abbildung 31: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in Belgien 1960 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %).....	136

Abbildung 32: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in Dänemark 1960 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)	136
Abbildung 33: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in Deutschland 1960 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)	137
Abbildung 34: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in den Niederlanden 1960 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)	137
Abbildung 35: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in Österreich 1960 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)	138
Abbildung 36: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in der EU25 2005 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)	138
Abbildung 37: Entwicklung der Belastungsquoten in Belgien von 1960 - 2050.....	144
Abbildung 38: Entwicklung der Belastungsquoten in Dänemark von 1960 - 2050.....	145
Abbildung 39: Entwicklung der Belastungsquoten in Deutschland von 1960 - 2050	146
Abbildung 40: Entwicklung der Belastungsquoten in den Niederlanden von 1960 - 2050...	146
Abbildung 41: Entwicklung der Belastungsquoten in Österreich von 1960 - 2050.....	147

1. Einleitung

Die Bevölkerung in Europa wird immer älter. Zwei gegensätzliche Bewegungen spielen dabei eine entscheidende Rolle: die Geburtenraten sind in den meisten europäischen Ländern niedrig und die Lebenserwartung steigt. Der demografische Wandel wird die Gesellschaft, die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Europa in diesem Jahrhundert stark verändern.

Eine alternde Bevölkerung muss zwar nicht zwangsläufig bedeuten, dass auch die Erwerbsbevölkerung in gleichem Maße altert. Zur Zeit ist in vielen Ländern Europas die Beschäftigung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren noch gering - ältere Erwerbstätige stellen demnach ein bislang unzureichend genutztes Potenzial des Arbeitsmarktes dar.

Dies wird sich aller Voraussicht nach in den nächsten Jahren ändern: In Zukunft wird nicht nur ein größerer Anteil der heute 55 bis 64-Jährigen länger im Arbeitsleben verbleiben, die jüngeren Beschäftigten werden auch deutlich länger arbeiten müssen. Darauf deuten die neuesten Entwicklungen zur Einführung der Rente mit 67 in Deutschland bereits hin. Das Erwerbspersonenpotenzial wird allmählich altern. Die Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird angesichts des prognostizierten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der Zunahme der Anzahl der Rentner von entscheidender Bedeutung für die Sicherung des Wirtschaftswachstums und der sozialen Sicherungssysteme (z.B. Rentenversicherung) sein.

Vor diesem Hintergrund befasste sich der Europäische Rat in Stockholm 2001 und Barcelona 2002 mit den Herausforderungen einer alternden Bevölkerung und beschloss zwei Zielsetzungen, die Bestandteil der europäischen Beschäftigungsstrategie sind:

- Bis 2010 soll die durchschnittliche EU-Beschäftigungsquote der Männer und Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren auf 50 % angehoben werden.¹
- Bis 2010 soll angestrebt werden, dass das tatsächliche Durchschnittsalter bei Beendigung des Arbeitslebens in der Europäischen Union allmählich um etwa 5 Jahre ansteigt.²

¹ Europäischer Rat von Stockholm (23./24.3.2001): Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Abschnitt III, Punkt 9 (http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/ACF191B.html, Abrufdatum 16.10.2006)

² Europäischer Rat von Barcelona (15./16.3.2002): Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Punkt 32, S. 12 (http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/71067.pdf, Abrufdatum 16.10.2006)

Im Jahr 2004 konnten die Mitgliedstaaten der Europäischen Union hinsichtlich des Ziels der Erreichung einer Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen von 50 % in drei Gruppen eingeteilt werden:³

- In acht Ländern wurde die Zielvorgabe bereits nahezu erreicht bzw. übertroffen. An der Spitze steht Schweden mit einer Beschäftigungsquote von 69,5 % gefolgt von Dänemark, dem Vereinigten Königreich, Estland, Finnland, Portugal, Zypern und Irland.
- Neun Länder sind mit einer Beschäftigungsquote von weniger als 35 % noch weit von der Vorgabe entfernt. Dort müssen besondere Anstrengungen unternommen werden. Dies sind Malta, Ungarn, Luxemburg, Italien, Belgien, Slowenien, Österreich, die Slowakei und Polen.
- Acht Länder liegen zwischen diesen beiden Gruppen und zwar Lettland, Litauen, die Niederlande, Tschechien, Deutschland, Spanien, Griechenland und Frankreich. Der EU25-Durchschnitt beträgt 41,0 %.

Bei der Beschäftigungsquote gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Differenz beträgt im EU25-Durchschnitt 19 Prozentpunkte. Oberhalb dieser Marke liegen elf Ländern, besonders eklatant ist die Differenz in Malta und Zypern mit über 40 Prozentpunkten, aber auch in Spanien, Griechenland, Irland und der Slowakei mit mehr als 30 Prozentpunkten. Vierzehn Länder liegen unter dem EU25-Durchschnitt. Besonders gering sind die Unterschiede mit weniger als 10 Prozentpunkten in Frankreich, Estland und Schweden. In Finnland sind mit einem Prozentpunkt kaum noch Unterschiede feststellbar.

Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter⁴ variiert 2004 zwischen 56,2 Jahren in Slowenien (Wert für 2003) und 62,9 Jahren in Lettland. In Slowenien und acht weiteren Ländern liegt das Erwerbsaustrittsalter unterhalb von 60 Jahren (Griechenland, Belgien, Frankreich, Österreich, Slowakei, Luxemburg, Malta und Polen). In den meisten Ländern ist das Erwerbsaustrittsalter von 2001 bis 2004 gestiegen, wenn auch zum Teil nur in geringem Maße. Ausnahmen sind Österreich, Irland und Finnland. Besonders stark stieg das Erwerbsaustrittsalter in Spanien und Litauen (jeweils um 1,9 Jahre) sowie Belgien (2,6 Jahre) und Ungarn (2,9 Jahre). Im Allgemeinen gibt es nur geringe Unterschiede zwischen Männern

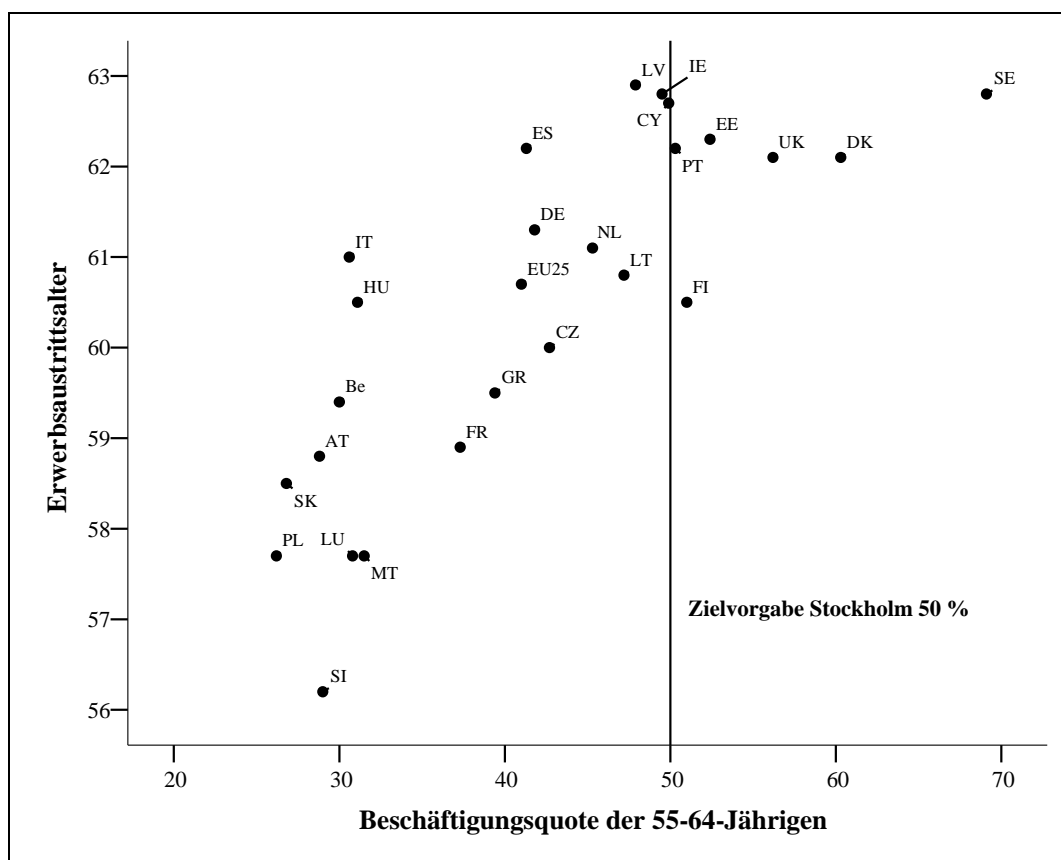
³ Eurostat: LFS Reihen, Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen

⁴ Eurostat: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter – gewichtet mit der Wahrscheinlichkeit eines Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt

und Frauen. In Tschechien, der Slowakei und Polen treten Frauen allerdings sehr viel früher in den Ruhestand als Männer.

Abbildung 1 fasst die Beschäftigungsquoten der 55 bis 64-Jährigen und das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter im Jahr 2004 zusammen. Es fällt auf, dass die Länder mit einer hohen Beschäftigungsquote im Allgemeinen auch diejenigen mit einem hohen Erwerbsaustrittsalter sind (z.B. Schweden, Dänemark und das Vereinigte Königreich).

Abbildung 1: Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen in % und durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter - 2004^{5,6}



Quelle: Eurostat, LFS-Reihen

Die Zusammensetzung der Arbeitsbevölkerung wird sich in den kommenden Jahrzehnten verändern: Menschen ab 50 Jahren werden zukünftig einen größeren Anteil am Arbeitskräftepotenzial haben, während der Anteil der jüngeren Berufstätigen und vor allem der Berufsanfänger sinkt. Um die Arbeitsfähigkeit auch in höherem Lebensalter zu erhalten,

⁵ AT: Österreich, BE: Belgien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, PL: Polen, PT: Portugal, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich

⁶ Erwerbsaustrittsalter: Daten des Jahres 2003 für Italien, Österreich und Slowenien, vorläufiger Wert für EU25

müssen daher geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Die im letzten Jahrhundert praktizierten Vorruhestandsmodelle, mit denen man der steigenden Arbeitslosigkeit begegnen wollte, sind überholt. Die Förderung einer längeren Erwerbstätigkeit gewinnt an Bedeutung.

Maßnahmen für die Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte konzentrieren sich vor allem auf die folgenden Felder:⁷

1. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz / Arbeitsgestaltung

Berufsbedingte Gesundheitsprobleme nehmen mit dem Alter zu. Fragen der Gesundheit und der Sicherheit nehmen daher eine wichtige Rolle für das Wohlbefinden älterer Beschäftigter ein und ihrer Fähigkeit, länger erwerbstätig zu bleiben. In den Unternehmen bieten sich dazu die klassischen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an, z.B. die ergonomische Optimierung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung oder eine gesundheitsfördernde Arbeitsorganisation, z.B. Mischarbeit.

2. Arbeitsorganisation

Durch flexible Formen der Arbeitsorganisation kann das Erwerbsaustrittsalter angehoben werden. Den älteren Beschäftigten wird dabei eine größere Flexibilität im Hinblick auf ihre Arbeitszeit sowie den Zeitpunkt und die Art des Ausscheidens aus dem Arbeitsleben gewährt. Der Eintritt in den Ruhestand vollzieht sich nicht mehr als radikaler Einschnitt, sondern stellt einen länger dauernden Prozess dar, der es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erlaubt, ihre Stundenzahl allmählich herabzusetzen.⁸

3. Qualifikation, Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen

Die Beschäftigungsquoten und der längere Verbleib im Erwerbsleben hängt stark von der Qualifizierung durch Aus- und Fortbildung der älteren Erwerbstätigen und ihren Bildungsabschlüssen zusammen.⁹ Die Beteiligung der Beschäftigten an Bildungs- und Berufsbildungsmaßnahmen nimmt mit dem Alter ab. Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit muss daher die Fortbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer intensiviert werden. Dadurch können diese ihre Qualifikationen aktualisieren und ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Durch

⁷ Siehe u.a. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2004; Europäische Kommission 2004; Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2000

⁸ Nationale Untersuchungen haben gezeigt, dass ein erheblicher Anteil älterer Beschäftigter einen allmählichen Austritt, v.a. wegen altersbedingter Gesundheitsprobleme, vorziehen würde. Siehe z.B. Humphrey u.a. 2003.

⁹ Beschäftigte der Altersgruppe der 55-64-Jährigen mit einem hohen Qualifikationsniveau haben eine sehr viel höhere Beschäftigungsquote als Beschäftigte mit einer mittleren und niedrigen Qualifikation. Vgl. dazu Kapitel 5.2.

lebensbegleitendes Lernen in allen Altersstufen können die Beschäftigten auf die Veränderungen im Arbeitsprozess vorbereitet werden.

4. Geeignete finanzielle Anreize

Vorruhestandsregelungen und andere Leistungssysteme (z. B. bei Langzeitarbeitslosigkeit, längerer Krankheit oder Berufsunfähigkeit, die andere Möglichkeiten des Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt darstellen) müssen so reformiert werden, dass ein Verbleib auf dem Arbeitsmarkt sich lohnt.

5. Führung

Eine wichtige Voraussetzung für die Einführung von Initiativen und Maßnahmen zur Unterstützung älterer Arbeitskräfte ist das Engagement durch das Management bzw. durch leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen.

Die Maßnahmen müssen nicht speziell auf Ältere ausgerichtet sein, um auch für diese Zielgruppe wirksam zu sein. Es gibt ebenso allgemeine Personalentwicklungsmaßnahmen, von denen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren.

Der vorliegende Band gibt einen Überblick über die wichtigsten Daten zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Belgien, Dänemark, Deutschland, Österreich und den Niederlanden. Dabei werden sowohl die Daten für die Länder als Ganzes als auch für einzelne Regionen¹⁰, die im Rahmen des Leonardo-Projektes „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“ näher untersucht werden, betrachtet. Schwerpunktmäßig werden die Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsbeteiligung von Älteren behandelt, daneben das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Ebenfalls wird ein kurzer Überblick über die zukünftige demographische Entwicklung gegeben.

¹⁰ Belgien: Flandern; Dänemark: Nordjütland; Deutschland: Thüringen; Österreich: Wien; der niederländische Partner bezog das ganze Land in seine Untersuchungen ein und beschränkte sich nicht auf eine Region.

2. Das Leonardo-Projekt „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“

Im Leonardo-Projekt „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“ sollen Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in klein- und mittelständischen Unternehmen untersucht werden. Das Forschungsprojekt wird im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programmes von der Europäischen Kommission co-finanziert.

Das Projekt arbeitet vergleichend. Sechs Partner aus fünf Ländern sind beteiligt:

- Universität Erfurt, Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Fachgebiet Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Bonn)
- 3s research laboratory (Wien)
- Studiecentrum voor Ondernemerschap (EHSAL-Katholische Universität Brüssel)
- Center for arbejdsmarkedetsforskning (CARMA) an der Universität Aalborg
- Kenniscentrum beroepsonderwijs arbeidsmarkt (Nijmegen)

Das Projekt verfolgt im Wesentlichen drei Ziele:

1. eine Bestandsaufnahme von Arbeitsmarkt- bzw. Beschäftigungsproblemen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in fünf Regionen (Thüringen, Wien, Nordjütland, Niederlande¹¹ und Flandern),
2. die Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung der Erwerbstätigkeit Älterer,
3. die Entwicklung von Supportstrukturen in den jeweiligen Regionen.

Das Projekt richtet sich an klein- und mittelständische Unternehmen, an ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, an Träger und Organisationen der beruflichen Weiterbildung sowie an Einrichtungen der regionalen Strukturentwicklung, Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung:

- *Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* sind prinzipiell nicht schlechter als jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. als Berufseinsteiger qualifiziert. Zum Erhalt der

¹¹ Der niederländische Partner bezog das gesamte Land in seine Untersuchungen ein und beschränkte sich nicht auf eine Region.

Beschäftigungsfähigkeit ist es aber notwendig, Qualifikationen regelmäßig zu aktualisieren. Die Beteiligung der Beschäftigten an Bildungs- und Berufsbildungsmaßnahmen nimmt jedoch zur Zeit mit dem Alter ab. Weiterbildung würde die Beschäftigungsfähigkeit der Älteren erhöhen. Lernen sollte als ein lebenslanger und lebensbegleitender Prozess aufgefasst werden, der keine Altersgruppe ausschließt. Eine gute und aktuelle Qualifikation ist dabei gerade auch für Ältere der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit.

- *Kleine und mittlere Unternehmen* gelten im Vergleich zu Großunternehmen als weniger weiterbildungsaktiv (siehe auch Kapitel 4.3).¹² Weiterbildung ist eher durch sporadische Aktivitäten gekennzeichnet, eine systematische Aus- und Weiterbildungsplanung und Personalentwicklungsarbeit ist selten. Allerdings gibt es auch sehr weiterbildungsaktive Branchen, z.B. im IT-Bereich. Weiterbildung wird zwar in der Theorie als wichtig erkannt, die Hürden, sich in Weiterbildungsprogrammen zu engagieren, sind aber deutlich höher als in Großunternehmen. KMU sind mit einer Reihe von Hindernissen bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen konfrontiert. Dazu zählen z.B. der Druck des Tagesgeschäftes, Kostenfaktoren, Probleme, den eigenen Weiterbildungsbedarf einzuschätzen und geeignete Bildungsanbieter zu finden. Auch können KMU nur schwer auf Beschäftigte verzichten, die einen Teil ihrer Arbeitszeit für Weiterbildung aufwenden.
- *Bildungseinrichtungen* bieten bisher nur selten spezielle Maßnahmen für Ältere an. Da sich in der Zukunft aller Voraussicht nach ein vermehrter Weiterbildungsbedarf der Gruppe der Älteren entwickeln wird, sollten die Bildungseinrichtungen neue, speziell auf die Zielgruppe älterer Arbeitskräfte hin ausgerichtete Bildungsangebote machen.
- Fehlende Erfahrungen in der beruflichen Qualifizierung älterer Beschäftigter in einzelnen Zielgruppen können durch den Aufbau von *regionalen Netzwerken bzw. Supportstrukturen* aufgefangen werden. Alle Akteure (z.B. Unternehmen, Kammern, Bildungseinrichtungen, Gewerkschaften, Unternehmensverbände, u.a.) arbeiten zusammen, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte zu erhöhen. und gemeinsame Maßnahmen zu ergreifen.

Das Projekt arbeitet praxisorientiert und im Hinblick auf regionale beschäftigungspolitische Zukunftsfragen. Die Projektpartner kooperieren dabei auf regionaler Ebene mit Betrieben, Einrichtungen der regionalen Wirtschafts- und Strukturförderung und Bildungsträgern. Es

¹² Siehe u.a. Backes-Gellner 2006; Europäische Kommission (Hrsg.) 2003a; Iller 2000

werden konkrete Unterstützungsangebote erarbeitet, die kleinen- und mittelständischen Unternehmen, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Bildungseinrichtungen in der Region zugute kommen sollen. Dazu zählen Instrumente zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarf und -möglichkeiten (durch Leitfäden und Selbstbewertungsbögen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen und Bildungsträger), Informationen über „Best-Practice“-Verfahren im internationalen Vergleich und die Erprobung und Anwendung der Instrumente mit regionalen Kooperationspartnern.

3. Die beteiligten Regionen

3.1. Flandern

Flandern ist neben Wallonien und Brüssel eine der drei belgischen Regionen. Sie umfasst das niederländische Sprachgebiet im Norden des Landes. Hauptstadt ist Brüssel, das aber selbst nicht zum Gebiet der Region Flandern gehört. Die Region ist in 5 Provinzen gegliedert:

- Antwerpen
- Flämisch-Brabant
- Limburg
- Ostflandern
- Westflandern

Die wichtigsten Städte sind Antwerpen, Brügge, Gent, Oostende, Mecheln, Löwen und Hasselt.

Tabelle 1: Basisdaten Flandern

Land	Fläche (km ²)	Bevölkerung am 1.1.2005	Anteil der ... in %		Anteil der ... in %				
			Frauen	Männer	unter 15-Jährigen	15-24-Jährigen	25-54-Jährigen	55-64-Jährigen	über 65-Jährigen
Flandern	13.522	6.043.161	50,7	49,3	16,5	11,8	42,6	11,4	17,8
Belgien	30.528	10.445.852	51,1	48,9	17,2	12,1	42,5	11,0	17,2

Quelle: Eurostat, Bevölkerung und Fläche

In Flandern leben knapp 58 % der belgischen Bevölkerung. Dabei liegt der Anteil der Frauen mit 50,7 % leicht unter dem belgischen Durchschnitt. Die Bevölkerung ist etwas älter als im belgischen Durchschnitt – sowohl der Anteil der 55 bis 64-Jährigen als auch der über 65-Jährigen ist höher als im Durchschnitt. Die Bevölkerung ist in den letzten 16 Jahren jährlich um knapp 20.000 Einwohner gewachsen – 1990 betrug die Einwohnerzahl noch 5.739.736. In Flandern lebten 2004 451,2 Einwohner pro km² (in Belgien 343,6).

Das Bruttoinlandsprodukt lag 2002 bei 25.034 Euro je Einwohner und damit knapp unter dem belgischen Durchschnitt von 25.278 Euro je Einwohner. Flandern erreichte damit 118 % des EU25-Durchschnitts.

3.2. Nordjütland

Nordjütland ist eines von 13 dänischen Ämtern¹³ und liegt an der Nordspitze Jütlands. Der Verwaltungssitz ist Aalborg. Frederikshavn ist eine weitere wichtige Stadt.

Tabelle 2: Basisdaten Nordjütland

Land	Fläche (km ²)	Bevölkerung am 1.1.2005	Anteil der ... in %		Anteil der ... in %				
			Frauen	Männer	unter 15-Jährigen	15-24-Jährigen	25-54-Jährigen	55-64-Jährigen	über 65-Jährigen
Nordjütland	6.173	495.068	50,0	50,0	18,6	11,6	40,7	13,2	15,9
Dänemark	43.098	5.411.405	50,5	49,5	18,8	11,2	42,6	13,2	15,2

Quelle: Statistik Dänemark, Population in Denmark

In Nordjütland leben knapp 9 % der dänischen Bevölkerung. Der Anteil der Bevölkerung im Alter zwischen 25 bis 54 Jahren liegt deutlich unter dem dänischen Durchschnitt. Der Anteil der über 65-Jährigen ist höher. Die Bevölkerungszahl ist in den letzten 16 Jahren leicht angestiegen – der durchschnittliche jährliche Anstieg lag aber unter 1.000 Personen. Von 2004 zu 2005 verringerte sich die Bevölkerungszahl erstmals leicht. 1990 betrug die Einwohnerzahl 484.543. In Nordjütland lebten 2004 80,2 Einwohner pro km² (in Dänemark 125,4).

Das Bruttoinlandsprodukt lag 2002 bei 29.693 Euro je Einwohner und damit mehr als 4.000 Euro unter dem dänischen Durchschnitt von 34.063 Euro je Einwohner. Nordjütland erreichte damit 140 % des EU25-Durchschnitts.

3.3. Thüringen

Thüringen ist eines der 16 Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland. Es liegt in der Mitte Deutschlands und grenzt an die Länder Hessen, Bayern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen. Landeshauptstadt ist Erfurt. Weitere wichtige Städte sind Gera, Jena, Eisenach und Weimar. Das Land ist in 17 Landkreise und 6 kreisfreie Städte unterteilt.

¹³ Ab 1. Januar 2007 werden viele Kommunen zu größeren Einheiten zusammengefasst und die Amtsbezirke durch fünf Regionen ersetzt. Die neue Region Nordjütland besteht dann aus dem Amt Nordjütland und Teilen des Amtes Viborg. Verwaltungssitz ist Aalborg.

Tabelle 3: Basisdaten Thüringen

Land	Fläche (km ²)	Bevölkerung am 1.1.2005	Anteil der ... in %		Anteil der ... in %				
			Frauen	Männer	unter 15-Jährigen	15-24-Jährigen	25-54-Jährigen	55-64-Jährigen	über 65-Jährigen
Thüringen	16.172	2.355.280	50,8	49,2	10,6	13,6	43,6	12,4	19,8
Deutschland	357.027	82.500.849	51,1	48,9	14,5	11,7	43,4	11,8	18,6

Quelle: Eurostat, Bevölkerung und Fläche

In Thüringen leben knapp 3 % der deutschen Bevölkerung. Bedingt durch die niedrige Geburtenrate in den neuen Bundesländern ist der Anteil der Kinder deutlich niedriger als im deutschen Durchschnitt. Die Bevölkerung in Thüringen ist älter als im deutschen Durchschnitt und zwar sowohl bei den 55 bis 64-Jährigen als auch bei den über 65-Jährigen.

Die Bevölkerung ist in den letzten 16 Jahren zurückgegangen – die durchschnittliche jährliche Abwanderung lag bei knapp 22.000 Personen. Besonders starke Bevölkerungsverluste waren 1993 zu verzeichnen, von 1994 – 2000 verringerte sich die jährlich Abwanderung auf unter 15.000 Personen, seit 2001 ist sie wieder ansteigend. 1990 lebten noch 2.683.877 Personen in Thüringen, 2005 nur noch 2.355.280. Die Bevölkerungsdichte liegt bei 146,2 Einwohner pro km² (in Deutschland 231,1).

Das Bruttoinlandsprodukt lag 2002 bei 17.091 Euro je Einwohner und damit deutlich unter dem deutschen Durchschnitt von 25.549 Euro je Einwohner. Thüringen erreichte damit nur knapp 81 % des EU25-Durchschnitts.

3.4 Niederlande

Das Königreich der Niederlande ist in 12 Provinzen unterteilt: Drenthe, Flevoland, Friesland, Gelderland, Groningen, Limburg, Nordbrabant, Nordholland, Overijssel, Südholland, Utrecht und Zeeland. Hauptstadt ist Amsterdam, Regierungssitz Den Haag. Die Niederlande sind mit etwa 482 Einwohnern pro Quadratkilometer Landfläche eines der am dichtesten besiedelten Länder der Welt.

Tabelle 4: Basisdaten Niederlande

Land	Fläche (km ²)	Bevölkerung am 1.1.2005	Anteil der ... in %		Anteil der ... in %				
			Frauen	Männer	unter 15-Jährigen	15-24-Jährigen	25-54-Jährigen	55-64-Jährigen	über 65-Jährigen
Niederlande	41.528	16.305.526	50,5	49,5	18,5	12,0	43,7	11,9	14,0

Quelle: Eurostat, Bevölkerung und Fläche

Die Bevölkerungszahl ist von 1990 bis 2005 durchschnittlich um knapp 90.000 Einwohner gestiegen. Von 1991-1994 und von 1999-2002 lag der Anstieg bei über 100.000 Personen, in den letzten drei Jahren ist er stark gesunken (von 2004 auf 2005 betrug er z.B. nur noch knapp

47.000). 1990 lag die Bevölkerungszahl bei 14.892.574. Das Bruttoinlandsprodukt betrug 2002 27.569 Euro je Einwohner. Die Niederlande erreichten damit 130 % des EU25-Durchschnitts.

3.5 Wien

Wien ist die Hauptstadt Österreichs und zugleich das kleinste von neun Bundesländern. Es liegt im Osten Österreichs und ist vom Bundesland Niederösterreich umschlossen. Die Bevölkerungsdichte ist aufgrund der geringen Fläche und der großen Einwohnerzahl mit 4.072 Einwohner pro km² sehr hoch.

Tabelle 5: Basisdaten Wien

Land	Fläche (km ²)	Bevölkerung am 1.1.2005	Anteil der ... in %		Anteil der ... in %				
			Frauen	Männer	unter 15-Jährigen	15-24-Jährigen	25-54-Jährigen	55-64-Jährigen	über 65-Jährigen
Wien	415	1.626.440	52,4	47,6	14,7	11,7	45,3	12,8	15,5
Österreich	83.871	8.206.524	51,4	48,6	16,1	12,3	43,9	11,7	16,0

Quelle: Eurostat, Bevölkerung und Fläche

In Wien leben knapp 20 % der österreichischen Bevölkerung. Auffallend ist der hohe Anteil der weiblichen Bevölkerung, der ein Prozent über dem österreichischen Durchschnitt liegt. In Wien liegt der Anteil der 25 bis 54-Jährigen deutlich über dem österreichischen Durchschnitt. Die Wiener Bevölkerung ist von 1990 bis 2005 jährlich um knapp 9.000 Einwohner gewachsen. Besonders starke Anstiege mit mehr als 15.000 Personen waren in den Jahren 1992-1993, 2003 und 2005 zu verzeichnen. 1995/1996 und 1998 nahm die Bevölkerung leicht ab.

Das Bruttoinlandsprodukt lag 2002 bei 38.656 Euro je Einwohner und damit deutlich über dem österreichischen Durchschnitt von 27.001 Euro je Einwohner. Wien erreichte damit 183 % des EU25-Durchschnitts.

3.6 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit – Überblick über regionale Daten

3.6.1 Qualifikation der Bevölkerung

Für die meisten Länder der Europäischen Union gilt, dass ein höherer Bildungsstand mit einer höheren Beschäftigungsquote und einer tendenziell niedrigeren Arbeitslosenquote verbunden ist. Investition in Bildung lohnt sich also für die meisten Menschen, weil die Chance auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit mit dem erzielten Bildungsniveau ansteigt und die Erwerbslosenquote sinkt.

Vor allem in Flandern und Belgien (mit um die 35 %), aber auch in den Niederlanden (mit knapp 29 %) ist der Anteil der Niedrigqualifizierten an der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren hoch. Auffallend ist der extrem niedrige Wert in Thüringen mit weniger als 6 Prozent, der deutlich unter dem deutschen Durchschnittswert von 15 % liegt. In einigen Ländern und Regionen liegt der Anteil der Frauen mit einer niedrigen Qualifikation deutlich über dem der Männer. Dazu zählen Deutschland, die Niederlande, Wien und Österreich.

Mit Ausnahme Belgiens (einschließlich Flanderns) und der Niederlande liegt in allen Ländern und Regionen der Anteil der Personen mit einer mittleren Qualifikation über 50 %.

Den höchsten Anteil an Personen mit einer hohen Qualifikation findet man in Dänemark mit knapp 33 % - die Frauen liegen dabei mit fast 35 % deutlich vor den Männern. Besonders niedrige Werte werden in Österreich mit 18 % erreicht, die von den Frauen noch unterschritten werden. In Thüringen und Wien liegt der Anteil der Hochqualifizierten deutlich über dem Landesdurchschnitt.

Tabelle 6: Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Geschlecht und höchsten erreichten Bildungsgrad – 2004 (%)^{14, 15}

Land	Isced 0-2			Isced 3-4			Isced 5-6		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Flandern	34,6	34,1	35,2	35,2	36,5	33,8	30,2	29,4	31,0
Belgien	35,7	35,3	36,1	33,9	35,2	32,6	30,4	29,5	31,4
Dänemark	17,0	15,9	18,2	50,0	53,1	46,8	32,8	30,8	34,9
Thüringen	5,6	5,3	5,9	60,1	61,1	59,0	29,2	28,1	30,4
Deutschland	15,4	11,9	18,8	56,3	55,7	56,8	23,8	27,9	19,6
Niederlande	28,8	25,4	32,2	40,9	41,7	40,1	29,2	31,7	26,7
Wien	18,5	14,6	22,2	56,8	57,5	56,2	24,7	27,9	21,6
Österreich	19,8	14,8	24,8	61,9	63,6	60,2	18,3	21,7	15,0

Quelle: Eurostat, Regionale sozio-demographische Arbeitskräftestatistik – LFS-Reihen

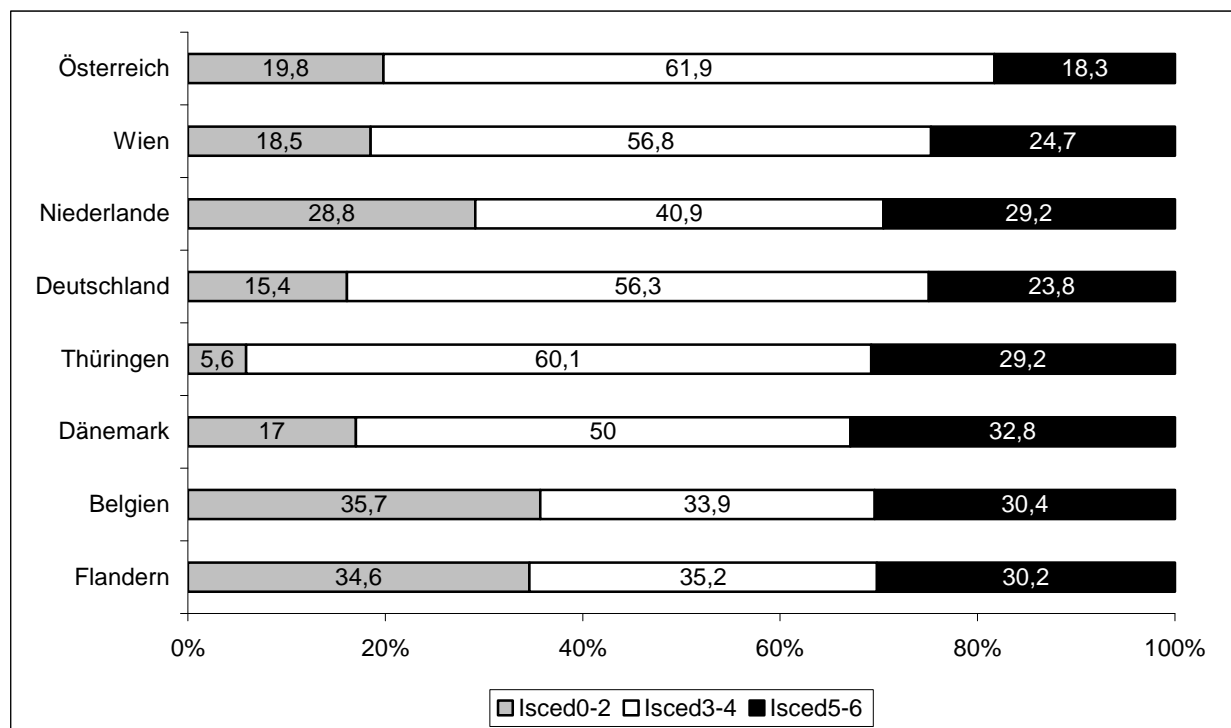
¹⁴ Einteilung nach der internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED 1997):

Isced 0-2: Vorschule, Primärbereich und Sekundarstufe I (niedrige Qualifikation) - Isced 3-4: Sekundarstufe II und Post-Sekundarbereich (mittlere Qualifikation) - Isced 5-6: Tertiärbereich (hohe Qualifikation)

¹⁵ Für Nordjütland sind keine Daten verfügbar. In Deutschland und Thüringen konnten ca. 5 % der Bevölkerung keinem Bildungsgrad zugeordnet werden, in den Niederlanden ca. 1 %.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Verteilung der Bevölkerung nach höchsten erreichten Bildungsgrad.

Abbildung 2: Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach höchsten erreichten Bildungsgrad – 2004 (%)



Quelle: Eurostat, Regionale sozio-demographische Arbeitskräftestatistik – LFS-Reihen

3.6.2 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Die Gesamtbeschäftigungsquote liegt im Jahr 2004 in allen hier betrachteten Ländern und Regionen mit Ausnahme Belgiens und Thüringens über dem EU25-Durchschnitt von 63,1 %. Eine besonders hohe Beschäftigung mit über 70 % ist in den Niederlanden sowie Dänemark einschließlich Nordjütlands zu verzeichnen. Die Beschäftigungsquote Flanderns ist deutlich höher als der belgische Durchschnitt, die drei anderen in die Untersuchung einbezogenen Regionen liegen unter dem jeweiligen Landesdurchschnitt. Frauen haben in allen Ländern eine niedrigere Beschäftigungsquote als Männer. Mit Ausnahme Thüringens, Nordjütlands und Dänemark beträgt die Differenz mehr als 10 Prozentpunkte. Eine besonders niedrige Beschäftigungsquote der Frauen findet man in Belgien mit 52,6 %.

Mit Ausnahme Thüringens und Deutschlands liegt die Arbeitslosenquote in den hier betrachteten Regionen und Ländern unter dem EU25-Durchschnitt von 9,2 %. In Nordjütland (+ 2,0 Prozentpunkte), Wien (+ 4,0 Prozentpunkte) und Thüringen (+ 5,0 Prozentpunkte) ist sie deutlich höher als im Landesdurchschnitt, in Flandern (- 3,0 Prozentpunkte) niedriger. Frauen haben in allen Ländern und Regionen außer in Deutschland und Wien eine höhere

Arbeitslosenquote – die Unterschiede sind aber niedrig und betragen höchstens 2,0 Prozentpunkte.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den gesamten Arbeitslosen ist in Thüringen und Deutschland mit über 50 % besonders hoch, in Dänemark und Österreich mit weniger als 30 % niedrig.

Tabelle 7: Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Anteil der Langzeitarbeitslosen – 2004 (%)

Land	Beschäftigungsquote (15 – 64 Jahre) ¹⁶			Arbeitslosenquote (15 Jahre und älter)			Anteil der Langzeitarbeitslosen ¹⁷
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	
Flandern	64,3	71,6	56,7	5,4	4,5	6,5	40,7
Belgien	60,3	67,9	52,6	8,4	7,5	9,5	49,0
Nordjütland	71,0	74,8	66,9	7,5	6,8	8,3	-
Dänemark	72,6	75,8	69,3	5,5	5,1	6,0	21,5
Thüringen	62,3	65,3	59,3	15,3	14,6	16,2	55,8
Deutschland	64,3	70,0	58,5	10,3	10,5	10,0	51,8
Niederlande	73,1	80,2	65,8	4,6	4,3	4,8	34,2
Wien	63,8	69,8	58,1	8,9	9,3	8,4	38,0
Österreich	67,8	74,9	60,7	4,9	4,5	5,4	27,5
EU25	63,1	70,7	55,5	9,2	8,5	10,1	44,5

Quelle: Eurostat, Regionale LFS-Reihe; Statistik Dänemark, Population by level of education and employment

In den letzten sechs Jahren (von 1999 bis 2004) verlief die Entwicklung der Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten in den einzelnen Ländern und Regionen sehr unterschiedlich. Die wichtigsten Veränderungen werden im Folgenden kurz skizziert:

- In Flandern und den Niederlanden ist die Beschäftigungsquote leicht gestiegen, allerdings ist in den Niederlanden die Tendenz wieder abnehmend, nachdem 2001/2002 eine Quote von über 74 % erreicht wurde.
- In Nordjütland, Thüringen und Wien gehen die Beschäftigungsquoten zurück.
- In allen Ländern mit Ausnahme Belgiens, Flanderns und Dänemarks ist die Arbeitslosenquote gestiegen. In Wien war der Anstieg besonders groß (von 5,7 % in 1999 auf 8,9 % in 2004) und lag deutlich über dem Landesdurchschnitt.
- Der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist in den Niederlanden, Belgien und Flandern von 1999 bis 2003 gesunken, in 2004 aber wieder deutlich gestiegen. Auch in Wien und Österreich ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen zurückgegangen.
- In Dänemark pendelt der Anteil der Langzeitarbeitslosen auf einem niedrigen Niveau um 20 %. In Deutschland und Thüringen ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen relativ stabil, aber auf einem sehr hohen Niveau von mehr als 50 %.

¹⁶ Dänemark und Nordjütland: Altersgruppe von 15 – 66 Jahren

¹⁷ Langzeitarbeitslose (12 Monate und länger) als Prozentsatz der gesamten Arbeitslosigkeit – keine Daten für Nordjütland verfügbar.

3.6.3 Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Die Beschäftigten verteilen sich in allen Ländern und Regionen vor allem auf drei Wirtschaftszweige:

- Auf die öffentliche Verwaltung, dem Bildungs- und Gesundheitswesen und die personenbezogenen Dienstleistungen. Dort wird mit Ausnahme Österreichs ein Anteil an den Beschäftigten von mehr als 30 % erreicht. In Flandern und Jütland ist der Anteil der Beschäftigten deutlich niedriger als im Landesdurchschnitt, in Wien und Thüringen höher.
- Auf den Handel und das Hotel- und Gaststättengewerbe mit Anteilen zwischen 22 und 28 %
- Auf die Industrie, deren Anteil zwischen 13 und 24 % liegt. Vor allem in Flandern und Jütland ist der Anteil der Beschäftigten höher als im Landesdurchschnitt, während er in Wien deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt liegt.

Wenn man die Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in den Regionen mit dem jeweiligen Land vergleicht, werden einige Unterschiede deutlich:

- In Flandern liegt der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes (NACE-Kategorien C, D und E) 3,0 % über dem Anteil in Belgien. Dafür sind 3,3 % weniger Personen in der öffentlichen Verwaltung, dem Bildungs- und Gesundheitswesen und den personenbezogenen Dienstleistungen beschäftigt.
- Auch in Jütland sind deutlich mehr Personen im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt als in Dänemark insgesamt. Niedrigere Anteile finden sich bei den Banken, Versicherungen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie der öffentlichen Verwaltung, dem Bildungs- und Gesundheitswesen und den personenbezogenen Dienstleistungen.
- In Thüringen fällt der hohe Anteil der Beschäftigten von 10,5 % im Baugewerbe ins Auge – mit Abstand der höchste Wert in den hier betrachteten Ländern und Regionen. Die niedrigsten Anteile finden sich dagegen mit 8,6 % bei den Banken, Versicherungen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen.
- Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes ist in Wien mit 13,0 % sehr gering und liegt deutlich unter dem österreichischen Wert. Die deutlich höheren Werte Wiens bei Banken, Versicherungen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie der öffentlichen Verwaltung, dem Bildungs- und Gesundheitswesen und den

personenbezogenen Dienstleistungen begründen sich in der Hauptstadtfunktion und der zentralen Bedeutung der Stadt für das ganze Land.

Tabelle 8: Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen - 2004 (%)^{18,19}

Land	A+B	C+D+E	F	G+H+I	J+K	L+M+N+O-P+Q
Flandern	2,2	21,3	6,7	24,8	12,4	32,6
Belgien	2,0	18,3	6,6	24,4	12,8	35,9
Jütland	4,4	20,3	7,1	24,1	9,5	34,5
Dänemark	3,3	16,6	6,8	24,3	12,1	36,9
Thüringen	3,0	23,4	10,5	22,1	8,6	32,4
Deutschland	2,4	24,3	7,0	22,9	12,8	30,7
Niederlande	3,2	13,5	5,6	24,5	15,5	32,9
Wien	0,8	13,0	7,3	28,3	19,7	31,0
Österreich	5,0	19,5	8,1	28,2	12,5	26,5

Quelle: Eurostat, Regionale Beschäftigung – LFS Reihen; Statistik Dänemark, LFS

Bei der Betrachtung der Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in den letzten sechs Jahren (von 1999 – 2004) können folgende Entwicklungen festgestellt werden:

- Im Verarbeitenden Gewerbe gab es in allen Ländern und Regionen mit Ausnahme Thüringens sowohl beim Anteil der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen als auch in absoluten Zahlen einen Rückgang. Besonders hohe Rückgänge waren in Jütland und Wien zu verzeichnen.
- Im Baugewerbe kam es mit Ausnahme Deutschlands und Thüringens nur zu geringen Veränderungen. In Deutschland und Thüringen verringerte sich die Beschäftigtenzahl stark (in Deutschland um knapp 680.000 Beschäftigte, in Thüringen um 53.000).
- Beim Handel und dem Gastgewerbe gab es vor allem in Jütland größere Zuwächse, während in Wien Verluste zu verzeichnen waren.
- Bei den Banken, Versicherungen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen gab es in allen Ländern und Regionen einen Anstieg und zwar sowohl im Anteil der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen als auch in absoluten Zahlen. Besonders große Zuwächse um 2 % gab es in Thüringen und Wien.

¹⁸ Einteilung nach der Wirtschaftszweigklassifikation der Europäischen Union NACE Rev. 1.1: A: Land- und Forstwirtschaft, B: Fischerei und Fischzucht, C: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, D: Herstellung von Waren, E: Energie- und Wasserversorgung, F: Bau, G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, H: Beherbergungs- und Gaststätten, I: Verkehr und Nachrichtenübermittlung, J: Kreditinstitute und Versicherungen (ohne Sozialversicherung), K: Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen, L: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, M: Erziehung und Unterricht, N: Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, O: Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, P: Private Haushalte, Q: Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

¹⁹ In den Niederlanden konnten ca. 5 % der Beschäftigten keinem Wirtschaftszweig zugeordnet werden. Für Nordjütland sind keine Daten verfügbar, nur für die Region Jütland.

- Auch bei der öffentlichen Verwaltung, dem Bildungs- und Gesundheitswesen und den personenbezogenen Dienstleistungen stieg in allen Ländern und Regionen mit Ausnahme Thüringens der Anteil der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen als auch in absoluten Zahlen.

4. KMU in Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Österreich

Mikro-, klein- und mittelgroße Unternehmen sind sozial und wirtschaftlich wichtig, da sie 99 % aller Unternehmen in der EU darstellen, etwa 65 Millionen Arbeitsplätze bieten und eine wichtige Quelle für unternehmerische Initiative und Innovation sind.

Die Europäische Kommission wendet die folgende Definition für die Einteilung der Unternehmen an:²⁰

- Mikrounternehmen: Unternehmen mit weniger als 10 Lohn- und Gehaltsempfängern und einem Jahresumsatz bzw. einer Jahresbilanz, die 2 Millionen Euro nicht überschreitet.
- Kleinunternehmen: Unternehmen mit weniger als 50 Lohn- und Gehaltsempfängern und einem Jahresumsatz bzw. einer Jahresbilanz bis zu 10 Millionen Euro.
- Mittlere Unternehmen: Unternehmen mit weniger als 250 Lohn- und Gehaltsempfängern, die entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Millionen Euro erzielen oder deren Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Millionen Euro beläuft.

4.1 Anteil der KMU an der Gesamtzahl der Unternehmen²¹

Im Jahr 2003 haben KMU²² auch in den hier untersuchten Ländern einen Anteil an der Gesamtzahl der Unternehmen von mehr als 99 %. Die genaue Aufteilung der KMU in die einzelnen Größenklassen kann der folgenden Abbildung entnommen werden. Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten haben nur einen Anteil zwischen 0,3 % (in Belgien) und 0,5 % (in Deutschland). Die Unternehmensstruktur ist dabei in den fünf untersuchten Ländern ähnlich: Während in Belgien 92 % der Unternehmen Kleinstunternehmen sind, liegt der Anteil in Deutschland mit 83 % deutlich niedriger, Dänemark, Österreich und die Niederlande liegen mit 87 bzw. 88 % genau in der Mitte.

Die Unterschiede in der Unternehmensgröße zwischen den Ländern können auf strukturelle, institutionelle und historische Bedingungen zurückgeführt werden. Darüber hinaus scheinen

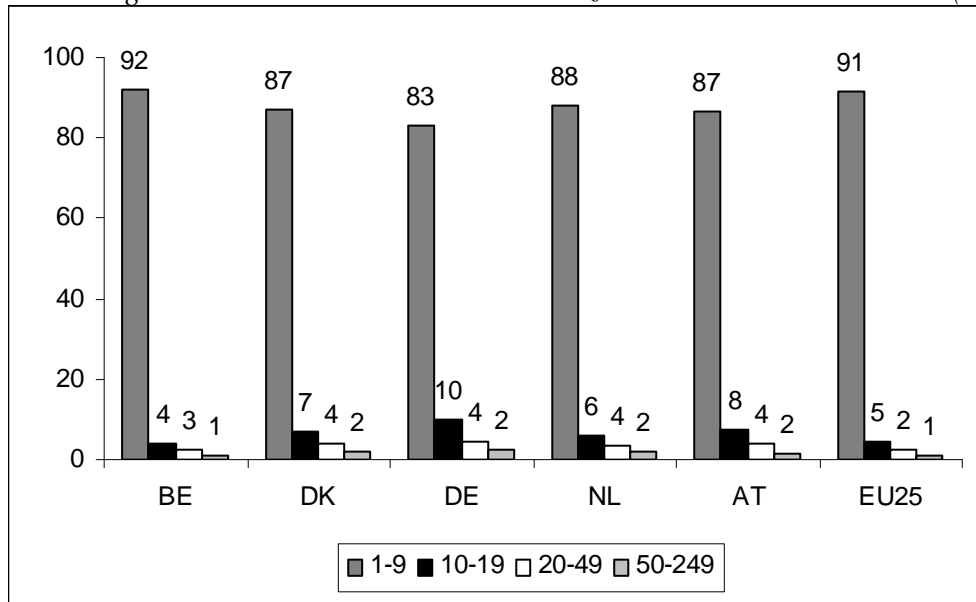
²⁰ Siehe http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_de.htm (Abrufdatum 16.10.2006)

²¹ Eurostat hat jährliche Unternehmensstatistiken nach Größenklassen für die folgenden NACE-Kategorien veröffentlicht, nur diese Branchen sind daher in die Untersuchung einbezogen: C: Bergbau; D: Gewerbe; E: Energie- und Wasserversorgung; F: Bau; G: Handel; H: Gastgewerbe; I: Verkehr- und Nachrichtenübermittlung; K: Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

²² Die Einteilung der Unternehmen in die Größenklassen erfolgt hier anhand der Beschäftigtenzahl, der Jahresumsatz bzw. die Jahresbilanz wird nicht berücksichtigt.

Unternehmen in Ländern mit einem hohen BIP pro Kopf (wie z.B. Deutschland und die Niederlande) im Durchschnitt größer zu sein als in Ländern mit einem relativ niedrigen BIP pro Kopf. Ebenfalls spielt das Vorhandensein eines großen Inlandsmarktes und die Wirtschaftsstruktur für die Unternehmensgröße eine Rolle.²³

Abbildung 3: Anteil der KMU an der Gesamtzahl der Unternehmen 2003 (%)²⁴



Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

Ein differenzierteres Bild ergibt sich bei Betrachtung der Anteile von KMU nach Branchen. Der Anteil der Großunternehmen ist in allen Ländern mit Ausnahme der Branche „Energie- und Wasserversorgung“ (in den Niederlanden, Belgien und Deutschland zwischen 6-10 %) gering. Auch der Anteil der mittleren Unternehmen ist in den meisten Branchen niedrig – nur in wenigen Branchen findet sich ein Anteil von mehr als 5 %:

- bei der Energie- und Wasserversorgung in Belgien, Deutschland und den Niederlanden
- beim Gewerbe in Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Österreich
- beim Bergbau in Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Österreich

Kleinunternehmen erreichen in Dänemark und Deutschland in fast allen Branchen einen Anteil von mehr als 10 % an der Gesamtzahl der Unternehmen – Ausnahmen sind das „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ in beiden Ländern sowie die Energie- und Wasserversorgung in Dänemark. Deutschland erreicht dabei in einigen Branchen (Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Gewerbe) einen Anteil von mehr als 20 %. Beim Gewerbe

²³ Europäische Kommission (Hrsg.) 2002, S. 5

²⁴ EU25: 2001

und bei „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ liegt der Anteil der Kleinunternehmen in allen Ländern über 10 %. Darüber hinaus finden sich Anteile von mehr als 10 % noch in folgenden Branchen:

- beim Bau und Bergbau in Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Österreich
- bei der Energie- und Wasserversorgung in Belgien und Deutschland
- beim Handel in Dänemark und Deutschland
- beim Gastgewerbe in Dänemark und Deutschland

Kleinstunternehmen haben in fast allen Ländern und Branchen einen Anteil von mehr als 75 %. Besonders viele Kleinstunternehmen finden sich mit 90 % und mehr beim „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“, daneben auch mit etwas niedrigeren Anteilen im Gastgewerbe und im Handel. Überraschend hoch im Vergleich mit den anderen Ländern ist in Dänemark der Anteil der Kleinstunternehmen bei der Energie- und Wasserversorgung (96,6 %).

Einen Überblick über die Verteilung der Unternehmen auf die einzelnen Größenklassen nach Branchen und Ländern geben die folgenden Tabellen 9 - 13.

Tabelle 9: Anteil der Unternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen nach Größenklassen in Belgien (2003 - %)

Branche	Anzahl der Unternehmen	Anteil der Unternehmen mit ... (%)				
		1-9 Beschäftigten	10-19 Beschäftigten	20-49 Beschäftigten	50-249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Bau	55.134	91,9	4,5	2,7	0,9	0,1
Bergbau	185	68,1	c	c	5,9	c
Energie- und Wasserversorgung	145	64,8	6,9	11,0	6,9	10,3
Gastgewerbe	42.326	94,2	4,1	1,3	0,3	0,0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	17.524	83,9	7,3	6,1	2,2	0,4
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	99.443	95,9	1,8	1,6	0,6	0,1
Gewerbe	36.090	79,2	8,6	7,2	4,0	1,0
Handel	132.831	93,3	3,9	2,2	0,5	0,1
Gesamt*	383.678	92,1	4,1	2,6	1,0	0,2

Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

c: vertraulich

*: Ohne Bergbau (Unternehmen mit 10-49 und 250 und mehr Beschäftigten)

Tabelle 10: Anteil der Unternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen nach Größenklassen in Dänemark (2003 - %)

Branche	Anzahl der Unternehmen	Anteil der Unternehmen mit ... (%)				
		1-9 Beschäftigten	10-19 Beschäftigten	20-49 Beschäftigten	50-249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Bau	27.875	86,1	8,3	4,4	1,1	0,1
Bergbau	193	79,8	9,8	5,2	4,1	1,0
Energie- und Wasserversorgung	3.770	96,6	1,7	1,1	0,4	0,3
Gastgewerbe	13.351	85,5	8,0	4,7	1,7	0,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14.274	86,1	6,8	4,5	2,1	0,5
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	60.842	93,4	3,1	2,1	1,1	0,2
Gewerbe	18.730	71,7	11,6	9,3	6,0	1,4
Handel	48.729	84,7	8,5	4,8	1,8	0,2
Gesamt	187.764	86,8	6,7	4,2	1,9	0,3

Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

Tabelle 11: Anteil der Unternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen nach Größenklassen in Deutschland (2003 - %)

Branche	Anzahl der Unternehmen	Anteil der Unternehmen mit ... (%)				
		1-9 Beschäftigten	10-19 Beschäftigten	20-49 Beschäftigten	50-249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Bau	223.481	81,7	11,9	4,8	1,5	0,1
Bergbau	1.746	61,0	13,8	15,7	8,0	1,5
Energie- und Wasserversorgung	3.258	50,8	13,4	14,5	15,3	5,9
Gastgewerbe	169.947	85,1	9,7	4,2	1,0	0,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	90.511	77,3	11,7	7,3	3,1	0,6
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	545.319	90,7	5,1	2,6	1,3	0,3
Gewerbe	201.389	60,2	21,3	8,4	8,0	2,1
Handel	471.012	85,1	9,1	4,0	1,5	0,2
Gesamt	1.706.663	83,0	9,8	4,4	2,3	0,5

Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

Tabelle 12: Anteil der Unternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen nach Größenklassen in den Niederlanden (2003 - %)

Branche	Anzahl der Unternehmen	Anteil der Unternehmen mit ... (%)				
		1-9 Beschäftigten	10-19 Beschäftigten	20-49 Beschäftigten	50-249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Bau	71.300	87,8	6,7	3,9	1,4	0,2
Bergbau	155	54,8	9,7	19,4	16,1	0,0
Energie- und Wasserversorgung	440	80,7	2,3	1,1	9,1	6,8
Gastgewerbe	37.555	90,3	6,6	2,3	0,7	0,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	26.825	83,1	7,7	5,7	3,0	0,6
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	136.440	91,7	4,1	2,5	1,4	0,3
Gewerbe	45.990	74,5	10,9	8,1	5,3	1,1
Handel	155.815	89,5	5,9	3,2	1,2	0,2
Gesamt	474.520	88,1	6,2	3,7	1,8	0,3

Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

Tabelle 13: Anteil der Unternehmen an der Gesamtzahl der Unternehmen nach Größenklassen in Österreich (2003 - %)

Branche	Anzahl der Unternehmen	Anteil der Unternehmen mit ... (%)				
		1-9 Beschäftigten	10-19 Beschäftigten	20-49 Beschäftigten	50-249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Bau	23.421	75,6	14,1	7,5	2,6	0,3
Bergbau	358	65,4	15,1	12,3	7,0	0,3
Energie- und Wasserversorgung	925	83,6	5,7	3,7	4,3	2,7
Gastgewerbe	43.096	90,3	6,5	2,4	0,7	0,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14.821	82,7	9,4	5,3	2,2	0,4
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	71.606	92,8	4,3	2,0	0,9	0,2
Gewerbe	28.581	72,5	12,7	8,0	5,3	1,5
Handel	77.653	88,5	6,9	3,1	1,2	0,2
Gesamt	260.461	86,7	7,5	3,7	1,7	0,3

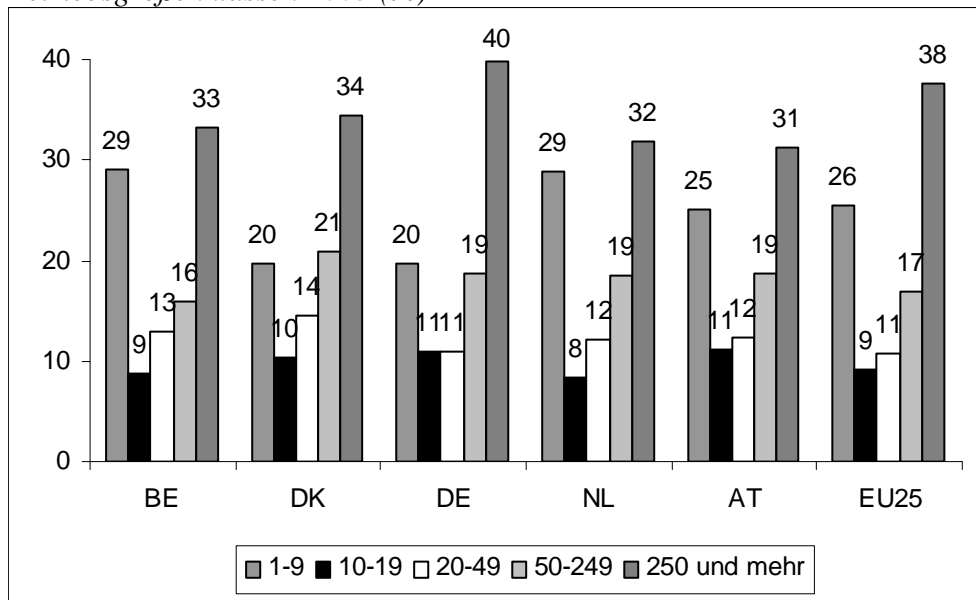
Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

4.2 Anteil der Beschäftigten in KMU an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Im Jahr 2003 arbeiteten in KMU in den hier untersuchten Ländern - mit Ausnahme Deutschlands – mehr als 65 % der Gesamtbeschäftigten. In Deutschland lag der Anteil bei 61 %. Die genaue Aufteilung der Beschäftigtenanteile nach Größenklassen kann der folgenden Abbildung entnommen werden. In Belgien und den Niederlanden ist dabei der Anteil der Beschäftigten in den Kleinstunternehmen mit 29 % deutlich höher als in den

anderen Ländern, in Deutschland und Dänemark ist der Anteil mit 20 % besonders niedrig. Der Anteil der Beschäftigten in den Kleinunternehmen (10 – 49 Beschäftigten) unterscheidet sich zwischen den einzelnen Ländern nur um wenige Prozentpunkte. Auch bei den Mittelunternehmen ist der Unterschied mit 16 % in Belgien und 21 % in Dänemark gering.

Abbildung 4: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen 2003 (%)²⁵



Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

Große Unterschiede kann man zwischen den Beschäftigtenanteilen in den einzelnen Größenklassen innerhalb der Sektoren und Länder erkennen. Branchen mit hohen Beschäftigtenanteilen in Großunternehmen findet man vor allem bei „Verkehr und Nachrichtenübermittlung (zwischen 49,4 % in den Niederlanden und 57,7 % in Belgien), mit Ausnahme Dänemarks bei der „Energie- und Wasserversorgung“ (mit einem Anteil von z.B. 90,6 % in Belgien) und mit etwas niedrigeren Anteilen im Gewerbe (zwischen 35,5 % in den Niederlanden und 54,1 % in Deutschland).

Mittlere Unternehmen bieten in den meisten Ländern und Branchen weniger als 20 % der Gesamtbeschäftigten einen Arbeitsplatz. Einen Anteil von mehr als 20 % an den Gesamtbeschäftigten wird in folgenden Branchen erreicht:

- im Gewerbe in allen Ländern
- beim Bau in Österreich
- beim Bergbau in Belgien und den Niederlanden²⁶

²⁵ EU25: 2001

²⁶ In Dänemark wurden die Größenklassen 50–249 Beschäftigte und mehr als 250 Beschäftigte zusammengefasst und erreichen einen Anteil von 72,0 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl. In Österreich wurde der Anteil der

- im Gastgewerbe und „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ in Dänemark

In Kleinunternehmen arbeiten zwischen 29,4 % (in den Niederlanden) und 39,7 % (in Deutschland) der Beschäftigten im Baugewerbe. Hohe Anteile von mehr als 20 % finden sich darüber hinaus in allen Ländern im Handel und Gastgewerbe sowie im „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ in Dänemark, Deutschland und Österreich und im Gewerbe in den Niederlanden.

Ein großer Anteil der Beschäftigten arbeitet vor allem im Gastgewerbe in Kleinstunternehmen (zwischen 28,0 % in Dänemark und 57,2 % in Belgien). Auch im Baugewerbe, im Handel und im Sektor „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ finden sich in allen Ländern hohe Beschäftigtenanteile von mehr als 20 % bei den Kleinstunternehmen.

Die folgenden Tabellen 14 – 18 geben einen Überblick über den Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Größenklassen und Ländern.

Tabelle 14: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Belgien (2003 - %)

Branche	Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit ... (%)				
		1-9 Beschäftigten	10-19 Beschäftigten	20-49 Beschäftigten	50-249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Bau	249.742	42,9	13,1	17,2	18,0	8,7
Bergbau	3.261	13,8	c	c	36,2	c
Energie- und Wasserversorgung	22.433	0,8	0,6	2,0	5,9	90,6
Gastgewerbe	153.458	57,2	14,8	10,1	7,3	10,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	281.421	11,1	6,2	11,9	13,1	57,7
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	434.756	32,7	5,4	10,4	13,9	37,6
Gewerbe	631.863	11,1	6,7	12,9	24,2	45,1
Handel	588.572	42,0	11,8	14,5	11,6	20,1
Gesamt*	2.365.506	29,0	8,8	12,9	15,9	33,3

Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

c: vertraulich

* Ohne Bergbau (Beschäftigte in Unternehmen mit 10-49 und 250 und mehr Beschäftigten)

Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten ermittelt. Er liegt bei 74,1 %.

Tabelle 15: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Dänemark (2003 - %)

Branche	Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit ... (%)				
		1-9 Beschäftigten	10-19 Beschäftigten	20-49 Beschäftigten	50-249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Bau	171.132	32,0	18,0	20,9	15,8	13,4
Bergbau	3.324	11,1	8,0	8,9	72,0	
Energie- und Wasserversorgung	16.259	37,2	5,2	8,2	7,9	41,5
Gastgewerbe	90.881	28,0	15,8	20,2	21,7	14,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	186.554	13,7	7,1	10,4	15,2	53,7
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	304.430	25,1	8,3	12,9	22,4	31,2
Gewerbe	437.562	7,5	6,9	12,1	26,4	47,0
Handel	425.702	23,3	13,1	16,2	19,3	28,1
Gesamt*	1.635.844	19,6	10,4	14,5	20,9	34,4

Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

* Ohne Bergbau (Beschäftigte in Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten)

Tabelle 16: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland (2003 - %)

Branche	Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit ... (%)				
		1-9 Beschäftigten	10-19 Beschäftigten	20-49 Beschäftigten	50-249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Bau	1.697.818	35,3	20,9	18,8	16,8	8,2
Bergbau	96.187	5,1	3,3	8,4	13,7	69,5
Energie- und Wasserversorgung	271.340	2,0	2,2	5,6	18,4	71,7
Gastgewerbe	1.166.037	41,0	18,5	17,7	12,3	10,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.802.386	11,8	8,0	10,7	14,9	54,6
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	3.826.355	27,3	9,6	10,9	19,4	32,8
Gewerbe	7.293.159	6,7	8,2	7,6	23,4	54,1
Handel	4.518.804	27,0	12,6	12,2	14,5	33,8
Gesamt	20.672.086	19,6	10,9	10,9	18,7	39,8

Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

Tabelle 17: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in den Niederlanden (2003 - %)

Branche	Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit ... (%)				
		1-9 Beschäftigten	10-19 Beschäftigten	20-49 Beschäftigten	50-249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Bau	463.112	34,2	11,7	17,7	19,3	17,1
Bergbau	8.978	8,3	5,7	c	24,8	c
Energie- und Wasserversorgung	29.402	0,3	0,4	0,9	15,0	83,3
Gastgewerbe	292.497	55,0	10,8	10,5	9,4	14,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	453.595	16,3	6,1	10,7	17,5	49,4
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	1.144.781	28,6	7,7	10,0	17,5	36,2
Gewerbe	795.320	15,0	7,6	13,8	28,2	35,5
Handel	1.316.116	34,9	8,9	12,4	15,8	28,0
Gesamt*	4.503.801	28,9	8,4	12,2	18,6	31,9

Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

c: vertraulich

* Ohne Bergbau (Beschäftigte in Unternehmen mit 20-49 und 250 und mehr Beschäftigten)

Tabelle 18: Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Österreich (2003 - %)

Branche	Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit ... (%)				
		1-9 Beschäftigten	10-19 Beschäftigten	20-49 Beschäftigten	50-249 Beschäftigten	250 und mehr Beschäftigten
Bau	252.185	23,5	17,4	20,5	22,0	16,6
Bergbau	5.616	12,7	13,1	74,1		
Energie- und Wasserversorgung	31.883	4,1	2,3	3,2	90,4	
Gastgewerbe	221.813	52,4	16,5	13,5	12,8	4,8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	249.922	13,4	7,5	9,4	12,5	57,2
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	344.797	38,2	11,6	12,2	17,3	20,7
Gewerbe	624.464	10,7	7,8	11,1	26,9	43,6
Handel	591.850	29,5	12,0	11,9	15,3	31,4
Gesamt*	2.322.530	25,1	11,2	12,4	18,7	31,2

Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik

* Ohne Bergbau (Beschäftigte in Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten) und Energie- und Wasserversorgung (Beschäftigte mit 50 und mehr Beschäftigten)

4.3 Betriebliche Weiterbildung in KMU

Das lebenslange Lernen nimmt in der modernen Wissensgesellschaft immer mehr an Bedeutung zu. Die berufliche bzw. betriebliche Weiterbildung ist dabei ein wesentlicher Bestandteil des Konzeptes des lebenslangen Lernens. Der schnelle technologische Fortschritt macht es erforderlich, berufliche Fähigkeiten und berufliches Wissen auch nach der beruflichen Erstausbildung zu erhalten, anzupassen und zu erweitern.

Wie bereits erwähnt, gelten kleine und mittlere Betriebe im Vergleich zu Großunternehmen als wenig weiterbildungsaktiv (siehe Seite 17): Weiterbildung ist daher eher durch sporadische Aktivitäten gekennzeichnet, eine systematische Aus- und Weiterbildungsplanung und Personalentwicklungsarbeit ist selten. Schwierigkeiten treten bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen auf, z.B. durch die hohe Auslastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS1 mit Bezugsjahr 1993 und CVTS2 mit Bezugsjahr 1999)²⁷ geben einen Überblick über quantitative und qualitative Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Europa. Befragt wurden dabei Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten²⁸ mit Ausnahme der Wirtschaftsbereiche Landwirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Gesundheit und Erziehung in 12 bzw. 25 europäischen Ländern. Belgien, Deutschland, Dänemark und die Niederlande beteiligten sich an beiden Erhebungen, für Österreich liegen nur Ergebnisse für 1999 vor.

4.3.1 Weiterbildungsangebot der Unternehmen

Die Weiterbildung in den Unternehmen kann in Form von Lehrveranstaltungen (Weiterbildungskursen) und „anderen“, insbesondere arbeitsplatzbezogenen Formen der Weiterbildung erfolgen (siehe Kapitel 4.3.5). Die hier untersuchten Länder gehörten im Jahr 1999 mit einem Anteil von 70 und mehr Prozent zu den Ländern in Europa mit einem hohen Anteil an weiterbildenden Unternehmen. Dieser Anteil steigt mit der Betriebsgröße an. Dabei sind die Unterschiede zwischen Klein- und Mittelunternehmen in Dänemark mit

²⁷ Zu den Ergebnissen siehe Grünewald / Moraal / Schönfeld (Hrsg.) 2003; Eurostat (Hrsg.) 2002; Eurostat (Hrsg.) 1997; Grünewald / Moraal 1996

²⁸ Für 1993 (CVTS1) liegen Daten in den Größenklassen 10-49 Beschäftigte, 50-249 Beschäftigte und 250 und mehr Beschäftigte vor, für 1999 (CVTS2) noch zusätzlich in den Größenklassen 10-19 Beschäftigte und 20-49 Beschäftigte.

4 Prozentpunkten sehr gering, während in Belgien (31 Prozentpunkte) und Österreich (28 Prozentpunkte) die Differenz doch beachtlich ist. In Dänemark bieten fast alle Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berufliche Weiterbildungen an.

Im Vergleich zu 1993 ist in Belgien und den Niederlanden der Anteil der weiterbildenden Unternehmen in den Klein- und Mittelunternehmen stark angestiegen. In Dänemark gab es – ausgehend von einem schon damals hohen Anteil – einen leichten Anstieg. In Deutschland dagegen nahm der Anteil der weiterbildenden Unternehmen ab (siehe Tabelle 19).

Tabelle 19: Anteil der weiterbildenden Unternehmen in % (alle Formen)

Beschäftigte	BE		DK		DE		NL		AT		EU12/15	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
10-19	:	62	:	94	:	68	:	82	:	63	:	49
20-49	:	71	:	97	:	76	:	88	:	75	:	67
10-49	44	66	86	95	82	71	50	85	:	68	52	56
50-249	48	93	94	98	95	87	77	96	:	91	77	81
250 und mehr	84	100	98	100	100	98	95	98	:	96	93	96
Insgesamt	46	70	87	96	85	75	56	88	:	72	57	62

Quelle: CVTS1/2

Dänemark und die Niederlande lagen 1999 mit ihrem Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen in der Spitzengruppe in Europa (Platz 1 und 3 unter 25 Ländern). Auch Österreich und Deutschland finden sich noch im vorderen Feld, während Belgien mit nur 48 % abfällt. Der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen steigt mit der Betriebsgröße an. Die Unterschiede zwischen Kleinunternehmen (10 – 19 Beschäftigte) und Mittelunternehmen sind dabei in Dänemark mit 8 Prozentpunkten wiederum sehr gering, während in Belgien (37 Prozentpunkte), Österreich (28 Prozentpunkte) und Deutschland (23 Prozentpunkte) die Differenz doch beachtlich ist.

Im Vergleich zu 1993 hat sich in den Kleinunternehmen (10 – 49 Beschäftigte) der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen in den Niederlanden verdoppelt, während der Anstieg in Dänemark und Deutschland geringer ausfiel (9 bzw. 10 Prozentpunkte) und in Belgien nur 2 Prozentpunkte betrug. Bei den Mittelunternehmen (50 – 249 Beschäftigten) war dagegen in Belgien mit 31 Prozentpunkten ein hoher Anstieg zu verzeichnen. Auch in den Niederlanden war er mit 22 Prozentpunkten beachtlich, während in Deutschland der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen sogar geringfügig abnahm (siehe Tabelle 20).

Tabelle 20: Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen in %

Beschäftigte	BE		DK		DE		NL		AT		EU12/15	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
10-19	:	40	:	86	:	57	:	73	:	62	:	41
20-49	:	46	:	86	:	69	:	82	:	73	:	58
10-49	40	42	77	86	52	62	39	78	:	66	36	48
50-249	46	77	88	94	82	80	70	92	:	90	68	75
250 und mehr	83	95	90	100	98	93	94	97	:	96	88	93
Insgesamt	42	48	79	88	60	67	46	82	:	71	43	54

Quelle: CVTS1/2

Die Daten der europäischen Weiterbildungserhebungen ermöglichen auch einen Vergleich der Weiterbildungsaktivitäten nach Branchen (siehe Tabelle 21). Dabei haben in Dänemark 1999 alle Branchen mit Ausnahme des Bergbaus einen Anteil von mehr als 85 % an weiterbildenden Unternehmen. Auch in den Niederlanden sind die Unterschiede – auf hohem Niveau – gering. In Belgien, Deutschland und Österreich sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen größer: Dort gibt es zwar eine Vielzahl von Branchen mit einem hohen Anteil, aber auch einige mit geringeren Anteilen (in Belgien z.B. das Holzgewerbe und der Verkehr, in Österreich das Gastgewerbe oder in Deutschland das Textil- und Bekleidungs-gewerbe).

In Dänemark, den Niederlanden und Österreich findet man 1999 mit jeweils nur einer bzw. zwei Ausnahmen in allen Branchen einen hohen Anteil von Unternehmen mit Lehrveranstaltungen von mehr als 60 % (siehe Tabelle 22). In Deutschland und Belgien stellt sich die Situation dagegen differenziert dar: So gibt es in Deutschland zwar neun Sektoren mit einem Anteil von mehr als 70 %, aber auch acht mit weniger als 60 %. In Belgien erreichen sechs Sektoren einen Anteil von mehr als 70 %, neun Sektoren haben aber einen Anteil von weniger als 50 % (davon drei sogar unter 30 %).

Tabelle 21: Anteil der weiterbildenden Unternehmen (alle Formen) nach Branchen in %

Branche	BE		DK		DE		NL		AT		EU12/15	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	40	100	:	50	63	64	54	87	:	74	43	50
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	26	73	75	87	74	63	49	79	:	63	49	56
Textil- und Bekleidungs-gewerbe; Ledergewerbe	25	63	39	89	71	55	43	87	:	63	26	28
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	62	73	88	100	89	81	61	91	:	71	59	63
Kokerei, Mineralölverarbei-tung, Herst. und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verar-beitung von Steinen und Erden	38	75	82	95	86	79	71	96	:	77	57	60
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	37	67	75	96	93	74	60	94	:	79	59	58
Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	56	72	91	99	94	79	71	91	:	76	62	70
Fahrzeugbau	39	100	96	89	96	88	57	85	:	75	56	64
Holzgewerbe; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikin-strumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	34	51	79	91	89	66	55	87	:	73	41	48
Energie- und Wasserversorgung	54	100	100	100	94	97	100	96	:	96	81	92
Baugewerbe	33	65	74	93	83	66	48	90	:	72	51	56
Kraftfahrzeughandel; Instand-haltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen	66	71	98	100	99	96	70	96	:	88	78	75
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	49	73	89	100	88	75	56	86	:	75	57	64
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	40	71	92	100	92	79	46	84	:	61	64	61
Gastgewerbe	43	88	86	91	62	63	39	81	:	44	58	52
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen; Schifffahrt; Luftfahrt; Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung	44	36	78	87	:	58	44	79	:	66	46	59
Nachrichtenübermittlung	100	78	95	87	:	64	84	81	:	74	66	61
Kreditgewerbe; Versicherungsgewerbe	100	100	99	100	100	100	94	97	:	98	87	95
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	100	100	100	100	:	99	72	98	:	78	79	82
Grundstücks- und Wohnungs-wesen, Vermietung bewegli-cher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen; Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	56	82	95	98	:	88	64	90	:	85	72	73
Insgesamt	46	70	87	96	85	75	56	88	:	72	57	62

Quelle: CVTS1/2

Tabelle 22: Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen nach Branchen in %

Branche	BE		DK		DE		NL		AT		EU12/15	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	35	100	:	50	43	46	44	83	:	72	32	42
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	22	58	56	71	50	53	40	68	:	61	36	48
Textil- und Bekleidungs- gewerbe; Ledergewerbe	20	22	19	81	35	42	27	70	:	63	15	22
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	55	56	78	91	70	75	51	79	:	69	45	53
Kokerei, Mineralölverarbei- tung, Herst. und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verar- beitung von Steinen und Erden	34	62	75	81	60	74	61	87	:	76	41	52
Metallerzeugung und - bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	28	47	60	89	74	63	49	88	:	77	44	50
Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	45	67	81	95	85	68	58	88	:	74	51	63
Fahrzeugbau	25	46	81	89	69	76	44	82	:	73	44	59
Holzgewerbe; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikin- strumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	26	25	69	79	48	59	41	77	:	72	26	40
Energie- und Wasserversorgung	54	100	100	100	90	95	100	96	:	94	77	91
Baugewerbe	30	42	69	84	54	52	39	86	:	72	36	47
Kraftfahrzeughandel; Instand- haltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen	60	58	92	91	85	95	64	96	:	83	64	71
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	48	40	83	87	68	67	44	82	:	74	44	54
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	40	46	84	94	61	73	38	70	:	59	41	52
Gastgewerbe	34	39	67	74	24	55	29	70	:	42	34	45
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen; Schifffahrt; Luftfahrt; Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung	40	25	70	81	:	50	37	72	:	66	38	53
Nachrichtenübermittlung	45	78	94	87	:	55	81	59	:	74	56	55
Kreditgewerbe; Versicherungsgewerbe	100	100	98	96	99	100	90	91	:	98	83	90
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	100	100	100	83	:	98	66	96	:	78	56	77
Grundstücks- und Wohnungs- wesen, Vermietung beweg- licher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen; Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	54	72	92	95	:	84	54	86	:	83	59	68
Insgesamt	42	48	79	88	60	67	46	82	:	71	43	54

Quelle: CVTS1/2

4.3.2 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Kursen

Betrachtet man die Teilnahmequoten der Unternehmen mit Kursen nach der Unternehmensgröße ergibt sich kein einheitliches Bild (siehe Tabelle 23). So sind in Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Österreich die Teilnahmequoten in den Kleinunternehmen (10 – 49 Beschäftigte) höher als in den mittelgroßen Unternehmen. In Belgien dagegen steigt die Teilnahmequote mit der Betriebsgröße. In Dänemark, Belgien und den Niederlanden sind hohe Teilnahmequoten von mehr als 40 % zu verzeichnen, während Deutschland und Österreich deutlich geringere Quoten erreichen. Im Vergleich zu 1993 hat sich in allen Ländern und Größenklassen die Teilnahme erhöht.

Tabelle 23: Teilnahmequote an Kursen in % (Unternehmen mit Kursen)

Beschäftigte	BE		DK		DE		NL		AT		EU12/15	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
10-19	:	45	:	58	:	41	:	50	:	39	:	46
20-49	:	45	:	54	:	37	:	44	:	32	:	42
10-49	34	44	42	56	27	39	30	46	:	35	33	43
50-249	33	46	37	52	20	33	29	45	:	31	30	42
250 und mehr	43	62	35	55	31	37	35	43	:	38	42	49
Insgesamt	39	54	39	55	28	36	33	44	:	35	38	47

Quelle: CVTS1/2, eigene Berechnungen

Für die Teilnahmequote nach Branchen (Unternehmen mit Kursen) liegen nur Daten für 1999 vor (siehe Tabelle 24). In Dänemark, Belgien und den Niederlanden findet man in den meisten Branchen eine Teilnahmequote von 40 % und mehr (in Dänemark bis auf 2 Branchen, in Belgien und den Niederlanden jeweils 6 Ausnahmen). In Deutschland und Österreich dagegen wird in mehr als der Hälfte der 20 Branchen eine Quote von unter 40 % erreicht.

Tabelle 24: Teilnahmequote an Kursen nach Branchen in % (Unternehmen mit Kursen) – 1999

Branche	BE	DK	DE	NL	AT	EU15
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	15	100	39	63	25	52
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	54	36	37	41	30	42
Textil- und Bekleidungsgewerbe; Ledergewerbe	28	48	20	32	18	32
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	36	47	28	39	31	39
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herst. und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	57	54	41	53	29	46
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	43	52	35	47	27	32
Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	64	54	33	50	35	48
Fahrzeugbau	66	35	40	44	43	51
Holzgewerbe; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	26	48	22	24	28	35
Energie- und Wasserversorgung	75	54	54	47	45	53
Baugewerbe	38	41	28	62	22	40
Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen	53	63	42	55	46	46
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	51	70	27	44	38	63
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	50	49	27	36	39	40
Gastgewerbe	51	75	20	37	25	55
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen; Schifffahrt; Luftfahrt; Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung	49	40	25	44	45	55
Nachrichtenübermittlung	58	68	79	44	45	64
Kreditgewerbe; Versicherungsgewerbe	67	64	42	66	55	46
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	34	83	55	65	33	54
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen; Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	55	59	41	39	29	47
Insgesamt	54	55	36	44	35	47

Quelle: CVTS2

Die Unterscheidung der Teilnahmequoten nach Frauen und Männern ergibt kein einheitliches Bild (siehe Tabelle 25). In den Niederlanden haben Frauen in KMU eine deutlich geringere Chance an Kursen teilzunehmen als Männer. Frauen nehmen in Dänemark (10 – 19 Beschäftigte) und Österreich (20 – 49 Beschäftigte) vor allem in Kleinunternehmen deutlich häufiger an Kursen teil als Männer. In den Großunternehmen nehmen in Deutschland und den Niederlanden Männer häufiger als Frauen an Kursen teil. Die Unterschiede in den anderen Ländern und Größenklassen sind gering. Für Belgien liegen keine Ergebnisse vor.

Tabelle 25: Teilnahmequote an Kursen (Unternehmen mit Kursen) nach Geschlecht in % – 1999

Beschäftigte	DK		DE		NL		AT		EU15	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
10-19	54	67	41	42	54	42	40	36	45	49
20-49	53	56	37	37	47	36	29	38	40	45
10-49	54	60	39	39	49	38	33	37	41	46
50-249	52	52	34	31	47	40	30	33	41	44
250 und mehr	55	55	40	32	47	37	38	38	52	44
Insgesamt	54	55	38	33	47	38	35	36	48	45

Quelle: CVTS2

4.3.3 Teilnahmestunden an Kursen

Die Intensität der betrieblichen Weiterbildung wird in CVTS anhand der Zahl der Teilnahmestunden ermittelt, die ein Beschäftigter in einem Jahr für betriebliche Weiterbildungskurse aufgewandt hat. Die Anzahl der Teilnahmestunden ist dabei jedoch kein Effizienzmaßstab und sagt nichts über die Qualität der Kurse aus.

Bei den Teilnahmestunden an Kursen je Beschäftigte sind die Unterschiede zwischen den Größenklassen der Klein- und Mittelunternehmen relativ gering, allein in Belgien und den Niederlanden ist ein Anstieg um 5 Stunden zu verzeichnen. Im Vergleich zu 1993 ist in Dänemark sowie in Belgien (50 – 249 Beschäftigte) ein stärkerer Anstieg zu beobachten, in den Niederlanden ein leichter Rückgang (siehe Tabelle 26).

Tabelle 26: Teilnahmestunden an Kursen je Beschäftigte (alle Unternehmen)

Beschäftigte	BE		DK		DE		NL		AT		EU12/15	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
10-19	:	7	:	20	:	6	:	10	:	7	:	7
20-49	:	8	:	18	:	6	:	11	:	7	:	8
10-49	7	7	12	19	5	6	13	11	:	7	6	8
50-249	6	12	14	22	6	8	16	15	:	7	9	10
250 und mehr	15	17	13	23	10	10	20	18	:	11	18	14
Insgesamt	10	13	13	22	8	9	17	15	:	9	13	12

Quelle: CVTS1/2

Betrachtet man die Kursstunden je Teilnehmer differenziert nach der Unternehmensgröße, stellt man in Österreich nur geringe Unterschiede zwischen Klein- und Mittelunternehmen fest. In Dänemark, Deutschland und den Niederlanden liegt die Teilnahmestundenzahl in den Unternehmen mit 10 – 19 Beschäftigten zwischen 5 – 8 Stunden niedriger als in den Unternehmen mit 50 – 249 Beschäftigten. In Belgien nimmt die Stundenzahl mit der Betriebsgröße ab (siehe Tabelle 27).

Die Teilnahmestundenzahl hat in Deutschland, Belgien und vor allem in den Niederlanden im Vergleich zu 1993 abgenommen. Allein in Dänemark ist sie - mit Ausnahme der Großunternehmen - leicht gestiegen.

Tabelle 27: Teilnahmestunden an Kursen je Teilnehmer

Beschäftigte	BE		DK		DE		NL		AT		EU12/15	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
10-19	:	37	:	39	:	24	:	27	:	27	:	37
20-49	:	36	:	36	:	22	:	30	:	28	:	32
10-49	51	36	35	37	32	23	99	29	:	28	48	33
50-249	39	32	42	44	36	31	77	35	:	26	42	32
250 und mehr	38	29	45	41	34	27	57	42	:	31	46	30
Insgesamt	41	31	39	41	34	27	66	37	:	29	45	31

Quelle: CVTS1/2

Nimmt man die Branchen ins Blickfeld fällt auf, dass es vor allem in Deutschland eine große Zahl von Branchen mit einer extrem niedrigen Teilnahmestundenzahl je Beschäftigte von 5 oder weniger Stunden gibt. In Dänemark dagegen finden sich viele Branchen mit mehr als 20 Teilnahmestunden je Beschäftigten (siehe Tabelle 28).

In Dänemark sind bis auf drei Branchen zumeist lange Kurse mit mehr als 30 Stunden je Teilnehmer zu finden, in zehn Branchen sogar 40 Stunden und mehr. In den Niederlanden sind die Unterschiede zwischen den Branchen relativ gering – alle Branchen liegen mit ihrer Stundenzahl je Teilnehmer zwischen 24 – 49 Stunden. Belgien, Österreich und Deutschland haben relativ niedrige Teilnahmestundenwerte – in Österreich und Deutschland gibt es neun bzw. zwölf Branchen mit 25 oder weniger Teilnahmestunden (siehe Tabelle 29).

Tabelle 28: Teilnahmestunden an Kursen je Beschäftigte (alle Unternehmen) - 1999

Branche	BE	DK	DE	NL	AT	EU15
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	3	29	4	18	6	15
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	11	12	4	14	6	10
Textil- und Bekleidungsgewerbe; Ledergewerbe	5	26	2	8	2	4
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	10	17	5	11	8	11
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herst. und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	11	28	10	23	8	11
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	8	17	7	16	7	9
Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	24	22	10	21	10	13
Fahrzeugbau	14	14	22	11	8	20
Holzgewerbe; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	4	13	3	9	6	8
Energie- und Wasserversorgung	15	25	17	21	11	18
Baugewerbe	5	26	3	17	5	11
Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen	9	15	11	20	11	11
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	9	28	5	15	9	10
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	11	10	4	10	9	7
Gastgewerbe	8	31	2	9	2	6
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen; Schifffahrt; Luftfahrt; Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung	8	15	3	16	9	16
Nachrichtenübermittlung	33	18	17	10	14	18
Kreditgewerbe; Versicherungsgewerbe	22	26	15	32	27	15
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	21	36	21	25	6	17
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen; Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	18	33	11	14	8	15
Insgesamt	13	22	9	15	9	12

Quelle: CVTS2

Tabelle 29: Teilnahmestunden an Kursen je Teilnehmer - 1999

Branche	BE	DK	DE	NL	AT	EU15
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	21	35	10	31	29	35
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	24	36	14	38	24	31
Textil- und Bekleidungsgewerbe; Ledergewerbe	34	58	16	31	14	28
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	34	36	22	31	31	35
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herst. und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	23	51	27	45	31	29
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	27	35	22	35	27	34
Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	40	40	34	42	31	30
Fahrzeugbau	23	31	55	27	21	42
Holzgewerbe; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	40	30	19	41	25	34
Energie- und Wasserversorgung	20	46	32	45	24	35
Baugewerbe	24	64	16	29	30	39
Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen	25	26	27	38	26	28
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	29	41	22	37	26	19
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	30	21	16	31	25	21
Gastgewerbe	31	43	15	27	16	13
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen; Schifffahrt; Luftfahrt; Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung	32	39	15	41	22	33
Nachrichtenübermittlung	58	27	21	24	31	29
Kreditgewerbe; Versicherungsgewerbe	33	41	35	49	49	34
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	62	46	38	39	20	34
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen; Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	37	57	31	40	30	37
Insgesamt	31	41	27	37	29	31

Quelle: CVTS2

Wie schon bei den Teilnahmequoten sind die Werte der Teilnahmestunden je Beschäftigte für Frauen in den Niederlanden deutlich niedriger als für Männer. In Dänemark ist die durchschnittliche Stundenzahl für Frauen dagegen um einiges höher als die der Männer. In Deutschland (mit Ausnahme der Großunternehmen) und Österreich kann man nur geringe Unterschiede erkennen. Für Belgien liegen keine Ergebnisse vor (siehe Tabelle 30).

Tabelle 30: Teilnahmestunden an Kursen je Beschäftigte nach Geschlecht - 1999

Beschäftigte	DK		DE		NL		AT		EU15	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
10-19	14	34	6	6	12	6	8	5	7	8
20-49	13	27	6	6	13	6	6	9	7	9
10-49	24	29	6	6	12	6	6	7	7	9
50-249	17	32	9	8	16	11	7	8	10	11
250 und mehr	17	29	11	7	19	15	11	13	16	12
Insgesamt	16	30	10	7	17	13	9	10	13	11

Quelle: CVTS2

Auch bei den Teilnahmestunden an Kursen je Teilnehmer liegen die Zahlen in Dänemark für Frauen deutlich höher als für Männer, in den Niederlanden ist es genau umgekehrt (mit Ausnahme der Großunternehmen). In den Niederlanden ist allerdings die Differenz bei den Mittelunternehmen deutlich niedriger als bei Kleinunternehmen. In Österreich ist die Stundenzahl für Frauen vor allem in den Kleinunternehmen (10 – 19 Beschäftigte) auf sehr niedrigem Niveau. Für Belgien liegen keine Ergebnisse vor (siehe Tabelle 31).

Tabelle 31: Teilnahmestunden an Kursen je Teilnehmer nach Geschlecht - 1999

Beschäftigte	DK		DE		NL		AT		EU15	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
10-19	29	57	24	23	29	20	30	21	36	38
20-49	27	52	22	22	32	21	26	30	31	32
10-49	28	54	30	33	32	21	28	27	33	34
50-249	33	63	30	33	36	32	26	26	31	33
250 und mehr	31	52	29	23	42	42	29	35	31	27
Insgesamt	31	54	28	25	38	36	28	31	31	29

Quelle: CVTS2

4.3.4 Kosten der betrieblichen Weiterbildung

Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung stellen wesentliche Kennzahlen für die Analyse der Weiterbildungskosten zur Verfügung. Die Struktur der Finanzierung von beruflichen Weiterbildungskursen ist ein wichtiger Anhaltspunkt zur Einschätzung der Investitionsbereitschaft der Unternehmen und spiegelt überdies die Bedeutung von Weiterbildungsmaßnahmen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes wider. Die Gesamtkosten für Weiterbildungskurse sind die Summe aus direkten Kosten, Personalausfallkosten und dem Saldo aus Beiträgen an nationale oder regionale Weiterbildungsfonds und Einnahmen aus nationalen oder anderen Finanzierungsregelungen. Dabei entfallen mit Ausnahme Belgiens und der Kleinunternehmen in Dänemark mehr als 55 % der Gesamtkosten auf die direkten Kosten, in Belgien sind es nur ungefähr 40 %.

Die Kosten für Weiterbildungskurse je Weiterbildungsstunde steigen mit der Betriebsgröße – Ausnahme sind die Niederlande, wo die Kosten in Unternehmen mit 20 – 49 Beschäftigten geringer sind als in den Unternehmen mit 10 – 19 Beschäftigten (siehe Tabelle 32) sowie Belgien und Österreich. Dort liegen die Kosten in den Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) etwas niedriger als in den mittelgroßen Unternehmen (50 – 249 Beschäftigte). Deutschland, die Niederlande, Dänemark und Belgien liegen mit ihren Kosten im vorderen Feld der europäischen Länder, Österreich mit deutlich niedrigeren Ausgaben im Mittelfeld. Im Vergleich zu 1993 sind die Kosten in allen vier Ländern gewachsen, besonders stark in Dänemark und den Niederlanden. Eine Ausnahme bilden die Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) in Belgien – dort nahmen die Kosten je Weiterbildungsstunde ab.

Tabelle 32: Kosten für Weiterbildungskurse je Weiterbildungsstunde in KKS²⁹

Beschäftigte	BE		DK		DE		NL		AT		EU12/15	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
10-19	:	45	:	49	:	43	:	56	:	36	:	47
20-49	:	46	:	50	:	44	:	48	:	38	:	45
10-49	31	46	19	50	29	44	12	50	:	37	27	46
50-249	44	55	21	52	29	50	18	56	:	42	29	64
250 und mehr	60	54	34	53	38	64	34	59	:	40	33	47
Insgesamt	51	53	24	52	36	59	27	57	:	40	31	50

Quelle: CVTS1/2, eigene Berechnungen

Differenziert man die Daten der Kosten für Kurse je Teilnehmer nach der Größenklasse der Unternehmen, zeigt sich ein überraschendes Ergebnis: In den Unternehmen mit 10 – 19 Beschäftigten werden in Belgien, Dänemark, Deutschland und den Niederlanden höhere Kosten aufgewandt als in den Unternehmen mit 20 – 49 Beschäftigten. Die Unternehmen in Dänemark, den Niederlanden und Belgien haben deutlich höhere Aufwendungen für Weiterbildungskurse je Teilnehmer als deutsche und österreichische Unternehmen. Im Vergleich zu 1993 sind die Kosten in Dänemark stark und in Deutschland und den Niederlanden leicht gestiegen (siehe Tabelle 33).

Tabelle 33: Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer in KKS

Beschäftigte	BE		DK		DE		NL		AT		EU12/15	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
10-19	:	1.672	:	1.984	:	1.023	:	1.517	:	976	:	1.736
20-49	:	1.639	:	1.813	:	990	:	1.446	:	1.055	:	1.436
10-49	1.588	1.651	664	1.879	923	1.003	1.230	1.467	:	1.020	1.281	1.533
50-249	1.715	1.765	876	2.297	1.043	1.548	1.361	1.954	:	1.104	1.200	2.016
250 und mehr	2.291	1.592	1.551	2.163	1.307	1.736	1.954	2.462	:	1.232	1.496	1.410
Insgesamt	2.065	1.644	930	2.141	1.216	1.593	1.775	2.132	:	1.160	1.420	1.524

²⁹ Kosten sind in KKS (Kaufkraftstandards) angegeben, um die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern auszugleichen. Die KKS-Umrechnungsfaktoren geben an, wie viel nationale Währungseinheiten derselbe Umfang an Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Ländern kostet.

Quelle: CVTS1/2, eigene Berechnungen

In den meisten Branchen werden in den fünf Ländern mehr als 40 KKS je Weiterbildungsstunde investiert (siehe Tabelle 34). Nur in Österreich liegen mehr als die Hälfte der Branchen darunter. Eine Branche mit niedrigen Werten in allen fünf Ländern ist das Gastgewerbe, daneben der Einzelhandel und das Baugewerbe. Hohe Kosten werden vor allem in der Nachrichtenübermittlung sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe (mit Ausnahme Österreichs) aufgewandt.

Tabelle 34: Kosten für Weiterbildungskurse je Weiterbildungsstunde in KKS - 1999

Branche	BE	DK	DE	NL	AT	EU15
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	67	207	38	112	60	58
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	63	55	41	56	37	43
Textil- und Bekleidungsgewerbe; Ledergewerbe	44	64	48	57	43	45
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	45	67	63	64	48	58
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herst. und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	67	40	58	56	48	54
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	50	39	53	53	38	46
Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	44	58	62	51	46	55
Fahrzeugbau	65	52	44	64	36	43
Holzgewerbe; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	30	40	50	37	38	39
Energie- und Wasserversorgung	76	48	59	60	54	52
Baugewerbe	42	42	42	48	32	41
Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen	49	49	49	38	38	47
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	66	53	49	55	39	54
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	46	45	39	29	32	43
Gastgewerbe	32	25	43	35	30	38
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen; Schifffahrt; Luftfahrt; Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung	49	27	41	56	35	38
Nachrichtenübermittlung	67	135	64	122	57	55
Kreditgewerbe; Versicherungsgewerbe	54	74	76	78	37	58
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	53	69	41	59	59	88
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen; Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	51	57	60	62	42	53
Insgesamt	53	52	59	57	40	50

Quelle: CVTS2

Die Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer unterscheiden sich im Jahr 1999 zwischen den Branchen eines Landes, aber auch zwischen den Ländern sehr stark (siehe Tabelle 35). So gibt es in Belgien (Gastgewerbe) und Dänemark (Einzelhandel) nur jeweils eine Branche mit Kosten unter 1000 KKS, in den Niederlanden zwei (Gastgewerbe und Einzelhandel), in Deutschland und Österreich dagegen jeweils acht. In Dänemark werden in 13 Branchen Kosten über 2000 KKS aufgewandt (in sechs Branchen sogar über 3000 KKS), in den Niederlanden in elf. In Deutschland werden solche hohen Werte nur in drei Branchen erreicht (Kredit- und Versicherungsgewerbe, Fahrzeugbau und Maschinenbau) und in Belgien in zwei (Nachrichtenübermittlung, mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten). In Österreich liegen alle Branchen unterhalb von 2000 KKS je Teilnehmer.

Tabelle 35: Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer (in KKS)

Branche	B		DK		D		NL		AT		EU12/15	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	510	1.408	:	7.228	581	370	:	3.427	:	1.714	1.172	2.074
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	1.074	1.474	3.334	2.021	787	586	1.808	2.141	:	875	1.019	1.318
Textil- und Bekleidungsgewerbe; Ledergewerbe	1.357	1.515	204	3.739	894	746	1.785	1.764	:	614	1.063	1.270
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	1.481	1.505	397	2.423	942	1.359	1.870	1.994	:	1.477	1.487	2.000
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herst. und Verarbeitung von Spalt- und Bruststoffen; chemische Industrie; Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.893	1.508	904	2.075	1.288	1.542	2.263	2.526	:	1.472	1.423	1.591
Metallerzeugung und –bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	2.011	1.344	655	1.382	980	1.191	2.297	1.870	:	1.004	1.154	1.540
Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	2.008	1.772	1.412	2.334	2.165	2.117	2.133	2.140	:	1.439	1.818	1.648
Fahrzeugbau	1.961	1.516	393	1.629	1.006	2.412	3.269	1.749	:	753	1.487	1.809
Holzgewerbe; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	1.415	1.228	397	1.223	1.186	965	1.531	1.513	:	941	993	1.330
Energie- und Wasserversorgung	5.023	1.487	704	2.240	1.479	1.860	2.015	2.683	:	1.287	2.098	1.809
Baugewerbe	1.245	1.006	411	2.644	761	682	914	1.385	:	949	1.014	1.618
Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen	1.122	1.205	438	1.313	951	1.312	1.653	1.437	:	1.002	1.121	1.306
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1.890	1.891	873	2.174	858	1.091	1.699	2.035	:	1.025	1.289	1.044
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	1.531	1.381	601	944	552	618	644	898	:	807	709	897
Gastgewerbe	950	985	714	1.067	830	652	690	958	:	466	910	516
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen; Schifffahrt; Luftfahrt; Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Verkehrsvermittlung	1.644	1.563	805	1.067	:	608	1.963	2.287	:	790	1.518	1.256
Nachrichtenübermittlung	3.289	3.891	770	3.614	:	1.366	:	2.885	:	1.790	1.775	1.616
Kreditgewerbe; Versicherungsgewerbe	2.873	1.776	1.061	3.014	1.325	2.629	2.874	3.822	:	1.813	1.786	1.959
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	2.387	3.299	1.674	3.146	:	1.552	1.749	2.285	:	1.164	4.097	2.993
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen; Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	1.863	1.872	859	3.239	:	1.846	1.520	2.480	:	1.247	1.412	1.936
Insgesamt	2.065	1.644	930	2.141	1.216	1.593	1.775	2.132	:	1.160	1.420	1.524

Quelle: CVTS1/2

4.3.5 Formen der betrieblichen Weiterbildung

Die Weiterbildung in den Unternehmen kann in der Form von Weiterbildungskursen und „anderen“, insbesondere arbeitsplatzbezogenen Formen der Weiterbildung erfolgen. Im Rahmen der europäischen Weiterbildungserhebungen in Unternehmen wurden fünf „andere“ Formen der betrieblichen Weiterbildung abgefragt:

- Geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz (z.B. Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen; Lernen mit Hilfe der normalen Arbeitsmittel und anderer Medien)
- Planmäßige Weiterbildung durch Job-Rotation und Austauschprogramme mit anderen Unternehmen
- Teilnahme an Lern- und Qualitätszirkeln
- Selbstgesteuertes Lernen durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos, computergestütztes Lernen, Internet
- Teilnahme an Fachvorträgen, Fachtagungen / Kongressen / Symposien / Kolloquien, Fachmessen, Erfahrungsaustauschkreisen sowie an sonstigen Informationsveranstaltungen

Die „anderen“ Formen der Weiterbildung nehmen in den Unternehmen in vier der hier untersuchten Ländern eine wichtige Rolle ein (siehe Tabelle 36). In Österreich sind die Werte sehr viel niedriger – dies könnte mit der modularen Erhebungsmethode zusammenhängen.³⁰ In Belgien und Deutschland ist der Anteil der Unternehmen, die „andere“ Formen für ihre Weiterbildung nutzen, in den drei Größenklassen der KMU höher als der Anteil der Unternehmen mit Kursen. In Dänemark ist der Anteil bei den Unternehmen mit 10 – 19 bzw. 20 – 49 Beschäftigten leicht höher.

³⁰ Statistik Austria berichtet über Probleme mit der Ermittlung der Daten zu den „anderen“ Formen: Die rigorose Anbindung der „anderen“ Formen der Weiterbildung an eine vergrößernde Screening-Frage in der Vorerhebung führte offenbar – wie die publizierten europäischen Ergebnisse nahe legen – zu einer gravierenden Unterschätzung des Gesamtausmaßes der Verbreitung dieser Maßnahmen. Anstatt die fünf unterschiedlichen Formen einzeln abzufragen waren im Screening-Bogen die Maßnahmen lediglich aufgezählt gewesen, verbunden mit dem Ersuchen um eine summarische Antwort. Durch die Trennung der Fragenblöcke über Weiterbildungskurse und „andere Formen“ in Module gab es danach keine Möglichkeit zur Korrektur auf Grund von Rückkopplung in der Erhebungsphase.

Tabelle 36: Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Formen der Weiterbildung in % (alle Unternehmen – 1999)

Beschäftigte	BE	DK	DE	NL	AT	EU15
10-19	59	79	63	57	19	40
20-49	68	90	75	70	26	57
10-49	63	84	68	64	22	47
50-249	91	96	84	86	44	71
250 und mehr	100	100	97	95	71	89
Insgesamt	67	87	72	70	27	53

Quelle: CVTS2

Betrachtet man nur die Größenklassen der KMU dominiert bei den „anderen“ Formen der Weiterbildung in Dänemark, Deutschland und Österreich die Teilnahme an Informationsveranstaltungen, deren Zweck zunächst nicht Weiterbildung ist, aber von den Unternehmen vorrangig für die individuelle Weiterbildung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt wird (siehe Tabelle 37). In Belgien und in den Niederlanden ist die Weiterbildung am Arbeitsplatz in den Kleinunternehmen die häufigste Form. Außer in Dänemark, wo das selbstgesteuerte Lernen einen hohen Anteil von 72 % in Klein- und von 82 % in Mittelunternehmen hat, sind in den Ländern jeweils die Weiterbildung am Arbeitsplatz bzw. Informationsveranstaltungen die zweithäufigste „andere“ Form.

Job-Rotation und Austauschprogramme spielen vor allem in Belgien und Dänemark in den KMU eine größere Rolle, während ihr Anteil in Deutschland mit unter 10 % gering ist. Lern- und Qualitätszirkel erreichen nur in den Mittelunternehmen in Belgien und Dänemark einen Anteil von mehr als 30 %. Das selbstgesteuerte Lernen ist wie schon erwähnt in Dänemark von großer Bedeutung, daneben aber auch in den Niederlanden und überraschenderweise in den Unternehmen mit 10 – 19 Beschäftigten in Österreich.

Tabelle 37: Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Formen der Weiterbildung nach Form der Weiterbildung (Unternehmen, die „andere“ Formen anbieten - 1999)

Land	Beschäftigte	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Job-Rotation / Austauschprogramme	Lern- und Qualitätszirkel	Selbstgesteuertes Lernen	Informationsveranstaltungen
BE	10-19	78	43	22	17	38
	20-49	83	40	28	21	46
	50-249	91	40	36	27	64
	250 und mehr	96	59	54	52	85
	Insgesamt	83	43	28	22	47
DK	10-19	43	25	21	72	75
	20-49	57	31	28	72	75
	50-249	67	35	46	82	89
	250 und mehr	95	73	68	93	99
	Insgesamt	55	32	30	75	78
DE	10-19	68	5	11	16	82
	20-49	76	4	14	19	84
	50-249	84	7	22	23	89
	250 und mehr	81	18	39	32	95
	Insgesamt	75	6	16	19	85
NL	10-19	68	16	20	36	66
	20-49	71	16	18	43	68
	50-249	74	23	26	53	81
	250 und mehr	84	41	31	64	86
	Insgesamt	72	19	22	45	72
AT	10-19	71	18	11	31	87
	20-49	73	20	25	25	88
	50-249	66	25	23	26	80
	250 und mehr	83	53	35	38	93
	Insgesamt	72	24	21	29	86
EU15	10-19	65	26	17	23	66
	20-49	71	31	24	29	64
	50-249	78	32	29	33	76
	250 und mehr	82	46	38	48	88
	Insgesamt	71	30	23	29	69

Quelle: CVTS2

4.3.6 Betriebliche Weiterbildung in ausgewählten Branchen

Wie in Kapitel 2 dargestellt, liegt ein Schwerpunkt des Leonardo-Projektes „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“ im Aufbau von regionalen Supportstrukturen in jeweils einer Region der beteiligten Länder.³¹ Dabei werden in den Regionen Fallstudien in Unternehmen aus ausgewählten Branchen durchgeführt, um Hemmnisse und Chancen für die Beschäftigungsförderung älterer Erwerbstätiger zu diagnostizieren. Hierfür werden Interviews mit jeweils einem Vertreter/einer Vertreterin der Betriebs- bzw. Personalleitung sowie mit älteren Beschäftigten (ab 50 Jahren) geführt. Die Interviews liefern Informationen über die betriebliche Altersstruktur und die Personal(entwicklungs-)politik aus Sicht der

³¹ Belgien: Flandern; Dänemark: Nordjütland; Deutschland: Thüringen; Österreich: Wien

Betriebsleitung und geben Auskunft über die Berufsbiografie der älteren Beschäftigten, ihre berufliche Selbsteinschätzung sowie ihre weitere Erwerbsorientierung. Auf Basis dieser Interviews werden Instrumente entwickelt, die Klein- und Mittelbetriebe sowie Bildungsträger bei einer altersgerechten Personalentwicklung und Qualifizierung Unterstützung geben und Beschäftigten Hilfestellung bei der Selbsteinschätzung erworbener Fähigkeiten anbieten.

Die Fallstudien werden in den folgenden Branchen durchgeführt:³²

- Belgien: Druckgewerbe (Papier-, Verlags- und Druckgewerbe)
- Dänemark:
 - a) Glasgewerbe, Herstellung von Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden (Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden)
 - b) Gesundheitswesen (nicht in CVTS erfasst)
- Deutschland:
 - a) Metallherzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallzeugnissen
 - b) Fahrzeugbau
 - c) Klempnerei, Gas-, Wasser-, Heizungs- und Lüftungsinstallation (Baugewerbe)
 - d) Gesundheitswesen (nicht in CVTS erfasst)
- Österreich:
 - a) Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik
 - b) Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
- Niederlande: Herstellung von chemischen Erzeugnissen / Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren (Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden)

In Belgien sind 1999 73 % der Unternehmen des Papier-, Verlags- und Druckgewerbes weiterbildende Unternehmen. Dieser Wert liegt leicht über dem belgischen Landesdurchschnitt. Auch bei den Unternehmen mit Lehrveranstaltungen liegt diese Branche über dem Durchschnitt – allerdings ist dieser mit 48 % relativ niedrig. Betrachtet man dagegen die Teilnahmequoten der Unternehmen mit Kursen, fällt der niedrige Anteil von nur

³² Da in den europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS) Daten nur für eine Klassifizierung nach 20 Branchen vorliegen, muss zum Teil auf eine übergreifende Branche zurückgegriffen werden (Name jeweils in Klammern). Daten nach Branchen unterteilt in Größenklassen liegen nicht vor.

36 % ins Blick, der 18 Prozentpunkte unterhalb des belgischen Durchschnitt liegt. Auch die Teilnahmestunden an Kursen je Teilnehmer sind mit 34 Stunden zwar im belgischen Vergleich überdurchschnittlich, nimmt man aber die europäischen Durchschnittswerte als Maßstab, wird nur ein Mittelfeldplatz belegt. Die Investitionsbereitschaft der Unternehmen des Papier-, Verlags- und Druckgewerbes ist geringer als bei den belgischen Unternehmen insgesamt. Auffallend ist, dass auf die direkten Kosten nur ca. 30 % der Gesamtkosten entfallen (454 KKS), während die Personalausfallkosten mit 64 % (956 KKS) zu Buche schlagen.³³

Fast alle Unternehmen der Branche „Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden“ sind in Dänemark weiterbildende Unternehmen (95 %), 81 % bieten Lehrveranstaltungen an. Damit liegt diese Branche zwar jeweils unter dem Landesdurchschnitt und nimmt in einer Rangfolge der 20 Branchen nur einen Mittelfeldplatz (Anteil der weiterbildenden Unternehmen) bzw. eine Position im hinteren Teil (Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen) ein, durch die hohen Werte in Dänemark insgesamt kann man aber von einem guten Weiterbildungsangebot sprechen. Die Teilnahmequote ist mit 54 % hoch und auch die Teilnahmestunden je Beschäftigten bzw. je Teilnehmer sind sehr hoch. Dort liegt die Branche mit + 6 (Teilnahmestunden je Beschäftigte) bzw. + 10 Stunden (Teilnahmestunden je Teilnehmer) sogar deutlich über dem dänischen Durchschnittswert. Die aufgewandten Kosten liegen etwas unterhalb des dänischen Durchschnitts. Auch in dieser Branche entfällt ein Großteil der Gesamtkosten auf die Personalausfallkosten (61 %) und nur 39 % auf die direkten Kosten.

In Deutschland platziert sich der Fahrzeugbau mit Ausnahme der Kosten für Weiterbildungskurse je Stunde im Vorderfeld der 20 Branchen: Mit 88 % weiterbildender Unternehmen bzw. 76 % Unternehmen mit Lehrveranstaltungen liegt diese Branche weit über dem deutschen Durchschnitt. Bei den Teilnahmestunden je Beschäftigte bzw. je Teilnehmer setzen sich die Unternehmen des Fahrzeugbaus sogar an die Spitze aller deutschen Branchen. Die Anzahl der Teilnahmestunden je Teilnehmer ist doppelt so hoch wie im deutschen Durchschnitt. Auch im Fahrzeugbau nehmen die direkten Kosten nur 40 % der Gesamtkosten ein, während auf die Personalausfallkosten 62 % entfallen. Dies trifft nur auf die drei bisher

³³ Differenz zu 100 % durch Beiträge an öffentliche oder andere Einrichtungen und Einnahmen aus derartigen Einrichtungen oder Fonds für Weiterbildungszwecke.

erwähnten Branchen zu, in allen anderen ausgewählten Branchen liegt der Anteil der direkten Kosten über dem der Personalausfallkosten.

Das Baugewerbe nimmt jeweils einen Platz im hinteren Feld der Branchen ein. Der Anteil der weiterbildenden Unternehmen bzw. der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen ist mit 66 % bzw. 52 % relativ niedrig, auch die Teilnahmequote (28 %) und die Teilnahmestunden sind sehr niedrig.

Die Branche „Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen“ belegt meist einen Platz im Mittelfeld. Mit 74 % weiterbildender Unternehmen, einem Anteil von 63 % an Unternehmen mit Lehrveranstaltungen und einer Teilnahmequote von 35 % liegt sie leicht unter dem deutschen Durchschnitt. Auch die Teilnahmestunden und die Kosten sind unterdurchschnittlich.

In den Niederlanden sind ähnlich wie in Dänemark fast alle Unternehmen der Branche „Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden“ weiterbildende Unternehmen (96 %), 87 % bieten Lehrveranstaltungen an. Diese Branche ist sehr weiterbildungsaktiv, was sich auch durch die hohe Teilnahmequote von 53 % und die hohe Teilnahmestundenzahl von 23 Stunden je Beschäftigte bzw. 45 Stunden je Teilnehmer zeigt. Diese Branche kann sich im Vergleich aller niederländischen Branchen jeweils im Vorderfeld platzieren und liegt über dem Landesdurchschnitt (mit Ausnahme der Kosten für Weiterbildungskurse je Stunde).

Die beiden Branchen „Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik“ und „Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ weisen in Österreich zumeist ähnliche Werte auf, die in der Nähe des Durchschnittswertes liegen. Nur bei den Teilnahmestunden je Teilnehmer und den Kosten für Weiterbildungskurse übertrifft die Branche „Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik“ den Großhandel deutlich.

Der Anteil der weiterbildenden Unternehmen hat sich in den ausgewählten Branchen in Belgien, Dänemark und vor allem in den Niederlanden zwischen 1993 und 1999 erhöht, während er in Deutschland abgenommen hat. Besonders stark verringerte sich der Anteil in der Branche „Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen“ (- 19 Prozentpunkte) und dem Baugewerbe (- 17 Prozentpunkte).

Differenzierter stellt sich die Situation bei den Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, dar. In den Niederlanden gab es eine starke Zunahme von 26 Prozentpunkten, ein leichter Anstieg ist im Fahrzeugbau in Deutschland, in Dänemark und in Belgien zu verzeichnen, während das Baugewerbe in Deutschland einen leichten und die „Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen“ einen stärkeren Rückgang zu verzeichnen hat.

In allen Branchen mit Ausnahme des Baugewerbes in Deutschland stiegen die Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer. Ein besonders starker Anstieg war in Dänemark und im Fahrzeugbau in Deutschland zu verzeichnen (siehe Tabelle 38).

Tabelle 38: Betriebliche Weiterbildung in ausgewählten Branchen

Land / Branche	Anteil der weiterbildenden Unternehmen (alle Formen)		Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen		Teilnahmequote an Kursen (Unternehmen mit Kursen)	Teilnahmestunden an Kursen je Beschäftigte (alle Unternehmen)	Teilnahmestunden an Kursen je Teilnehmer	Kosten für Weiterbildungskurse je Stunde (in KKS)	Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer (in KKS)	
	1993	1999	1993	1999	1999	1999	1999	1999	1993	1999
Belgien	46	70	42	48	54	13	31	53	2.065	1.644
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	62	73	55	56	36	10	34	45	1.481	1.505
Dänemark	87	96	79	88	55	22	41	52	930	2.141
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	82	95	75	81	54	28	51	40	904	2.075
Deutschland	85	75	60	67	36	9	27	59	1.216	1.593
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	93	74	74	63	35	7	22	53	980	1.191
Fahrzeugbau	96	88	69	76	40	22	55	44	1.006	2.412
Baugewerbe	83	66	54	52	28	3	16	42	761	682
Niederlande	56	88	46	82	44	15	37	57	1.775	2.132
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	71	96	61	87	53	23	45	56	2.263	2.526
Österreich	:	72	:	71	35	9	29	40	:	1.160
Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	:	76	:	74	35	10	31	46	:	1.439
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	:	75	:	74	38	9	26	39	:	1.025

Quelle: CVTS1/2

In allen ausgewählten Branchen mit Ausnahme des Baugewerbes in Deutschlands ist der Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Formen der Weiterbildung höher als im Landesdurchschnitt, teilweise nur um wenige Prozentpunkte, im Fahrzeugbau in Deutschland allerdings um 11 Prozentpunkte (siehe Tabelle 39).

Im Papier-, Verlags- und Druckgewerbe nehmen Job-Rotation / Austauschprogramme und Lern- und Qualitätszirkel als eher „modernere“³⁴ Formen der Weiterbildung eine größere Rolle ein als im belgischen Landesdurchschnitt (+ 18 bzw. + 14 Prozentpunkte), aber auch der Anteil der Unternehmen, bei denen Informationsveranstaltungen zur Weiterbildung genutzt werden, ist sehr viel größer (+ 27 Prozentpunkte). Der Wert für die Weiterbildung am Arbeitsplatz liegt zwar unter dem Landesdurchschnitt - diese Form wird aber trotzdem in den meisten Unternehmen eingesetzt.

In Dänemark sind die Unterschiede zwischen der Branche „Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden“ und dem Landesdurchschnitt gering. Nur Job-Rotation / Austauschprogramme erreichen einen deutlich höheren Wert (+ 12 Prozentpunkte). Die wichtigsten „anderen“ Formen sind Informationsveranstaltungen und das selbstgesteuerte Lernen.

Die eher konventionellen „anderen“ Formen der Weiterbildung (Weiterbildung am Arbeitsplatz und Informationsveranstaltungen) spielen in Deutschland in allen drei ausgewählten Branchen mit weitem Abstand die größte Rolle.

Die Unterschiede zwischen dem Landesdurchschnitt und der Branche „Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen“ sind relativ gering: Die Weiterbildung am Arbeitsplatz wird in einer etwas größeren Zahl von Unternehmen als im Landesdurchschnitt eingesetzt, der Besuch von Informationsveranstaltungen zum Zwecke der Weiterbildung etwas seltener. Job-Rotation / Austauschprogramme kommen fast gar nicht vor.

Ganz anders stellt sich die Situation im Fahrzeugbau dar: Dort werden alle „anderen“ Formen häufiger als im Landesdurchschnitt von den Unternehmen genutzt, vor allem Lern- und Qualitätszirkel erreichen einen hohen Anteil an Unternehmen mit dieser Form von 40 %.

³⁴ Zur Einteilung der „anderen“ Formen in konventionelle und moderne Formen siehe Grünewald / Moraal 2004, S. 175.

Im Baugewerbe werden dagegen mit Ausnahme der Informationsveranstaltungen die anderen Formen seltener eingesetzt. Job-Rotation / Austauschprogramme existieren fast gar nicht, auch Lern- und Qualitätszirkel und das selbstgesteuerte Lernen sind von geringer Bedeutung.

Die Unterschiede zwischen der Branche „Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden“ und dem niederländischen Durchschnitt sind gering. Die größte Bedeutung haben auch hier die eher konventionellen Formen (Weiterbildung am Arbeitsplatz und Informationsveranstaltungen).

Bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz (+ 8 Prozentpunkte) und vor allem bei Job-Rotation / Austauschprogramme (+ 15 Prozentpunkte) fällt der deutlich höhere Anteil an Unternehmen mit diesen Formen in der Branche „Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik“ als im österreichischen Durchschnitt auf. Bei den Informationsveranstaltungen liegt der Branchenwert unter dem Landesdurchschnitt - mit 75 % ist diese Form aber dennoch von einer großen Bedeutung.

In der Branche „Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ sind die Unterschiede zum Landesdurchschnitt gering.

Tabelle 39: Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Formen der Weiterbildung (alle Unternehmen – 1999) und Form der Weiterbildung (Unternehmen, die „andere Formen“ anbieten – 1999)

Land / Branche	Anteil der Unternehmen mit anderen Formen	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Job-Rotation / Austauschprogramme	Lern- und Qualitätszirkel	Selbstgesteuertes Lernen	Informationsveranstaltungen
Belgien	67	83	43	28	22	47
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	69	79	61	42	13	74
Dänemark	87	55	32	30	75	78
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	93	52	44	28	80	84
Deutschland	72	75	6	16	19	85
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	73	80	1	19	18	78
Fahrzeugbau	83	88	13	40	28	87
Baugewerbe	63	67	0	6	9	89
Niederlande	70	72	19	22	45	72
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen; chemische Industrie; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	79	71	23	18	48	70
Österreich	27	72	24	21	29	86
Maschinenbau, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	31	80	39	17	25	75
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	28	68	23	17	31	87

Quelle: CVTS2

4.4 Zusammenfassung

Klein- und Mittelunternehmen stellen in Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Österreich mehr als 99 % aller Unternehmen. Kleinstunternehmen haben dabei in Belgien einen etwas höheren Anteil als in den anderen Ländern. In den Klein- und Mittelunternehmen arbeiten mehr als 60 % der Gesamtbeschäftigten. Diese Zahl verdeutlicht die große Bedeutung der Klein- und Mittelunternehmen.

Die betriebliche Weiterbildung ist für die Aufrechterhaltung, Erweiterung und laufende Aktualisierung der im Arbeitsablauf von den Beschäftigten benötigten Kenntnisse von grundlegender Bedeutung und dient zur Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die Zahlen der europäischen Weiterbildungserhebungen zeigen, dass ein Großteil der Unternehmen sich der Wichtigkeit der betrieblichen Weiterbildung bewusst ist: Die Unternehmen in den hier untersuchten Ländern sind zu einem überwiegenden Teil weiterbildende Unternehmen – in Dänemark trifft dies auf nahezu jedes Unternehmen zu. Der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen ist zwar niedriger – aber mit Ausnahme Belgiens werden doch zumeist Anteile von mehr als 60 % in den einzelnen Ländern und Größenklassen erreicht. Problematisch sind allerdings die relativ niedrigen Teilnahmequoten in Deutschland und Österreich sowie die niedrige Teilnahmestundenzahl je Teilnehmer in Deutschland, Österreich und den Niederlanden.

Neben den Lehrveranstaltungen nutzen Klein- und Mittelunternehmen ebenfalls häufig die „anderen“ Formen der Weiterbildung, darunter besonders die Weiterbildung am Arbeitsplatz und Informationsveranstaltungen.

5. Arbeitsmarktbeteiligung von Älteren

Wie bereits in der Einleitung dargestellt, werden sinkende Geburtenraten und die steigende Lebenserwartung mittel- bis langfristig zu einer erheblichen Veränderung der Altersstrukturen in Europa führen. Auch die Beschäftigten in den Betrieben können daher nicht immer jünger werden, wenn die Gesamtbevölkerung altert. Es wird demnach aller Voraussicht nach zu einer Alterung der Belegschaften kommen und der Anteil der Älteren in den Unternehmen steigen. Zur Zeit sind die Unternehmen auf diese Entwicklung nur unzureichend vorbereitet und die Arbeitsmarktbeteiligung Älterer ist in den meisten Ländern noch gering. Darauf deuten auch die Ziele der EU-Beschäftigungsstrategie hin (siehe S. 11). Das folgende Kapitel zeigt die derzeitige Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt in den am Leonardo-Projekt beteiligten Ländern und Regionen nach verschiedenen Gesichtspunkten (u.a. Beschäftigungsquote, Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse).

5.1 Beschäftigungsquoten

Die Beschäftigungsquote gibt den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung im selben Alter an. Dabei gilt in der europäischen Arbeitskräfteerhebung bereits jeder als erwerbstätig, der in der Berichtswoche eine einzige Stunde gearbeitet hat. Auch von der Arbeit frei gestellte Personen (z.B. wegen Elternzeit) werden mitgezählt. Bis 2010 hat die EU eine Anhebung der durchschnittlichen EU-Beschäftigungsquote der Männer und Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren auf 50 % als ein Ziel ihrer Beschäftigungsstrategie ausgegeben.

Die Daten der OECD ermöglichen einen Vergleich der Beschäftigungsquoten der 55 bis 64-Jährigen über einen längeren Zeitraum hinweg.³⁵ Dabei zeigt sich in allen Ländern zunächst ein Rückgang der Beschäftigung in dieser Altersgruppe, von Anfang bis Mitte der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts stagnierten die Quoten, um seitdem langsam wieder anzusteigen. Besonders eklatant war die Entwicklung in den Niederlanden. Dort ging der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe – hervorgerufen durch staatliche Frühverrentungsprogramme - bis 1986 auf nur noch 25,5 % zurück. Seit ungefähr 1995 ist ein stetiger Anstieg zu verzeichnen, so dass 2002 erstmals die Quote von 1974 mit 42,9 % übertroffen werden konnte.

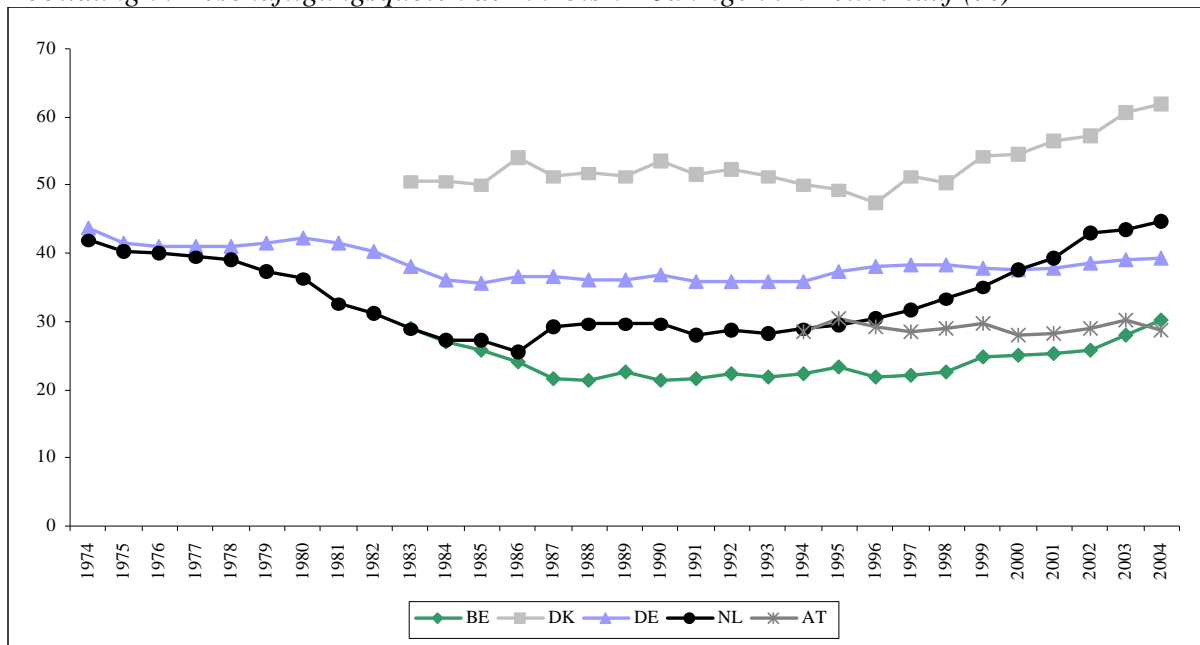
³⁵ Je nach Land liegen Daten ab 1974 (Deutschland, Niederlande), 1983 (Belgien, Dänemark) und 1994 (Österreich) vor. Die Daten können durch unterschiedliche Berechnungsmethoden von den Eurostat-Daten abweichen.

In Dänemark waren in allen Jahren deutlich mehr ältere Menschen als in den anderen Ländern beschäftigt. Trotz der schon hohen Beschäftigung stieg diese ab 1998 nochmals an und liegt nun bei über 60 %.

In Deutschland ging ebenso wie in den Niederlanden die Beschäftigung älterer Menschen zunächst beständig zurück und erreichte 1985 mit 35,5 % den niedrigsten Wert. Ab 1995 nahm sie zu, konnte aber noch nicht den Ausgangswert von 1974 erreichen.

In Österreich und Belgien ist die Beschäftigung älterer Menschen besonders gering und liegt unter bzw. knapp bei 30 %. In Österreich kam es in den letzten zehn Jahren auch nur zu minimalen Veränderungen. In Belgien lag die Beschäftigungsquote von 1987 bis 1998 stets bei weniger als 23 %. In den letzten Jahren kam es zu einem Anstieg.

Abbildung 5: Beschäftigungsquoten der 55 bis 64-Jährigen im Zeitverlauf (%)



Quelle: OECD, Labour Market Statistics – Indicators

Das EU-Beschäftigungsziel von 50 % für die 55 bis 64-Jährigen hat in den hier untersuchten Ländern im Jahr 2004 bisher nur Dänemark übertroffen. Im folgenden Abschnitt werden die Eurostat-Beschäftigungsquoten der 55 bis 64-Jährigen mit Quoten anderer Altersgruppen verglichen (siehe Tabellen 40 und 41).³⁶

Die höchsten Beschäftigungsquoten werden in allen Ländern und Regionen in der Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen sowie der 35 bis 44-Jährigen erreicht. Die

³⁶ Für Nordjütland liegen keine Daten bei Eurostat vor, daher muss auf die Angaben des Statistischen Amtes von Dänemark zurückgegriffen werden. Dort werden aber andere Altersgruppen ausgewiesen. Die Zahlen sind daher nicht vergleichbar.

Beschäftigungsquoten der 35 bis 44-Jährigen sind zwischen den Ländern relativ homogen. Alle fünf Länder liegen über dem EU25-Durchschnitt: Belgien und Deutschland nur leicht, Österreich und Dänemark mit + 5,7 bzw. + 6,9 Prozentpunkten deutlich.

Nimmt man die Regionen in das Blickfeld, fällt auf, dass vor allem in Flandern die Beschäftigungsquote weit über dem belgischen Durchschnittswert liegt. Auch in Thüringen ist sie höher als in Deutschland. Dies hängt mit der höheren Erwerbsneigung der Frauen im Osten Deutschlands zusammen. In Wien dagegen ist sie deutlich niedriger, in Nordjütland sind die Unterschiede gering.

Die Beschäftigungsquote nimmt schon in der nächsten Altersgruppe (45 bis 54 Jahre) ab – aber in unterschiedlichem Ausmaß. Während in Deutschland und Dänemark nur ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist, liegt dieser in Österreich schon um die 5 Prozentpunkte und erreicht in Belgien fast 9 Prozentpunkte. In Flandern ist die Differenz nochmals höher und misst 10,5 Prozentpunkte. Auch in Thüringen ist die Abnahme deutlicher als im deutschen Durchschnitt.

In der Gruppe der 55 bis 64-Jährigen liegt die Beschäftigungsquote im Vergleich zur vorherigen Altersgruppe dann nochmals deutlich niedriger. Am geringsten ist der Rückgang noch in Dänemark mit - 23,6 Prozentpunkten, gefolgt von den Niederlanden (- 33,8 Prozentpunkte), Deutschland (- 35,2 Prozentpunkte) und Belgien (- 41,6 Prozentpunkte). In Österreich betrug die Differenz sogar mehr als 50 Prozentpunkte.

Die Beschäftigungsquoten der 55 bis 64-Jährigen sind in Belgien und Österreich besonders niedrig. Dort ist weniger als ein Drittel der Altersgruppe erwerbstätig. Damit liegen diese Länder auch deutlich unter dem EU25-Durchschnitt von 40,9 % und weit entfernt von dem angestrebten EU-Beschäftigungsziel von 50 %. Auch Deutschland und die Niederlande liegen mit 41,4 bzw. 45,2 % noch unter der 50 %-Marke. Dänemark nimmt mit 60,3 % hinter Schweden die zweite Position in Europa ein. Die Erwerbsquote in Österreich von 28,8 % wird dagegen nur noch von der Slowakei und Polen unterboten.

Niedrige Erwerbsquoten zeigen sich vor allem in den Ländern, die flächendeckende Vorruhestandsprogramme eingeführt hatten. Diese Programme werden zwar mittlerweile in den meisten Ländern zurückgefahren bzw. aufgegeben, aber die Wirkung wird sich erst in einigen Jahren in den Zahlen widerspiegeln.

In allen Regionen liegt die Beschäftigungsquote unter dem jeweiligen Landesdurchschnitt: In Flandern und Wien nur leicht, in Nordjütland und vor allem Thüringen deutlich. Dies hängt mit der besonders schwierigen Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland für ältere

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammen, die zum Beispiel im Falle der Arbeitslosigkeit nur geringe Chancen auf eine neue Arbeitsstelle haben und daher eher eine vorzeitige Verrentung anstreben.

Tabelle 40: Beschäftigungsquoten nach Ländern, Regionen und Altersgruppen 2004 (%)

Land / Region	15 bis 64	15 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64
Belgien	60,3	27,8	79,6	80,3	71,6	30,0
Flandern	64,3	32,8	86,1	85,5	75,0	29,5
Dänemark	75,7	62,3	80,6	86,3	83,9	60,3
Deutschland	64,3	41,3	74,1	79,8	76,6	41,4
Thüringen	62,3	39,8	72,4	81,7	76,5	37,1
Niederlande	73,1	65,9	85,2	83,3	79,0	45,2
Österreich	67,8	51,9	82,4	85,1	79,6	28,8
Wien	63,8	42,9	77,3	82,6	77,1	28,0
EU25	63,1	36,6	75,5	79,4	74,5	40,9

Quelle: Eurostat, Regionale LFS Reihen

Tabelle 41: Beschäftigungsquoten in Nordjütland und Dänemark 2004 (%)

Altersgruppe	Dänemark	Nordjütland
Insgesamt (16 bis 66)	72,5	71,0
16 bis 17	52,6	55,6
18 bis 19	61,3	60,6
20 bis 24	70,3	67,1
25 bis 29	76,1	74,1
30 bis 34	81,0	79,7
35 bis 39	82,9	82,2
40 bis 44	83,5	83,4
45 bis 49	82,9	82,8
50 bis 54	81,2	81,6
55 bis 59	74,0	71,9
60 bis 64	36,4	32,0

Quelle: Statistik Dänemark, Population by level of education and employment

Die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern beträgt in vier der fünf hier betrachteten Länder bereits in der Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen mehr als 10 Prozentpunkte und nimmt mit steigendem Alter tendenziell mit Ausnahme einiger kleinerer Abweichungen noch zu. In Dänemark sind die Unterschiede in allen Altersgruppen am geringsten und liegen zwischen 6,8 Prozentpunkten in der Gruppe der 45 bis 54-Jährigen und 14 Prozentpunkten bei den 55 bis 64-Jährigen (siehe Tabellen 42 und 43).³⁷

Wirft man einen Blick auf die Regionen, fallen zunächst die Werte für Thüringen ins Auge. Dort ist die Frauenerwerbsbeteiligung zwischen 25 bis 54 Jahren fast auf dem Niveau der Männer. Erst in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren vergrößern sich die Unterschiede – mit einem Wert von 11,5 Prozentpunkten ist dieser dennoch im Vergleich mit den anderen Regionen gering. Diese hohen Werte sowohl der jüngeren als auch der älteren Frauen hängen

³⁷ Siehe Fußnote 33.

mit der hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen im Osten Deutschlands zusammen, die bereits zu DDR-Zeiten zum überwiegenden Teil berufstätig waren.

Wie bereits gesagt, nimmt die Beschäftigungsquote bereits in der Altersgruppe der 45 bis 54-Jährigen im Vergleich zur vorherigen Gruppe ab. Zumeist sind dabei keine großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen – in Belgien allerdings und dort vor allem auch in Flandern nimmt die Erwerbsbeteiligung der Frauen bei sowieso schon niedrigen Werten deutlich stärker als die der Männer ab (in Flandern z.B. bei Frauen um 15,2 Prozentpunkte im Vergleich zu 5,9 Prozentpunkten bei den Männern). In Belgien sind noch nicht einmal 60 % der Frauen in dieser Altersgruppe erwerbstätig im Vergleich zu z.B. 80,5 % in Dänemark.

Die Beschäftigungsquoten der Männer von 35 bis 44 Jahren sind relativ homogen und reichen von 86,6 % in Deutschland bis zu 91,8 % in Österreich. Auch in der Gruppe der 45 bis 54-Jährigen sind die Unterschiede zwischen den Ländern gering (zwischen 82,0 % in Deutschland und 88,2 % in den Niederlanden). Völlig anders stellt sich dagegen die Situation bei der Gruppe der 55 bis 64-Jährigen dar: Dort beträgt die Spannweite knapp 30 Prozentpunkte. In Ländern, die flächendeckende Vorruhestandsregelungen eingeführt hatten (wie Deutschland, Österreich und Belgien), ging die Beschäftigung stark zurück. Auch in den Niederlanden sank in den achtziger und neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts – hervorgerufen durch Vorruhestands-, Arbeitslosigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsregelungen, die ein frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erleichterten – die Erwerbsbeteiligung stark ab, so dass z.B. 1994 nur noch 38 % der Männer dieser Altersgruppe erwerbstätig waren.³⁸ Doch diese Entwicklung konnte gestoppt werden, wie der Wert von 56,9 % für 2004 zeigt. In den Niederlanden wurde die Politik geändert und versucht, Rahmenbedingungen zu schaffen, die einen längeren Verbleib älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsleben fördern.

Die Beschäftigungsquote der Männer in Thüringen liegt deutlich unter dem nationalen Durchschnittswert, geringere Differenzen sind in Wien und Nordjütland zu finden.

Bei den Frauen sind zwischen den fünf Ländern größere Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten als bei den Männern festzustellen. Diese steigen mit der Altersgruppe an. Bei den 35 bis 44-Jährigen betragen sie 10,3 Prozentpunkte, bei den 45 bis 54-Jährigen

³⁸ Europäisches Beschäftigungsobservatorium (Hrsg.) 1999

bereits 20,7 Prozentpunkte. Dies hängt vor allem mit der niedrigen Frauenbeschäftigungsquote in Belgien von nur 59,8 % zusammen. Lässt man diese außer acht, beträgt die Differenz nur noch 10,9 Prozentpunkte. Bei den 55 bis 64-Jährigen beträgt die Differenz zwischen dem Land mit der höchsten und der niedrigsten Beschäftigungsquote 34,0 Prozentpunkte. Hohe Beschäftigungsquoten findet man in dieser Altersgruppe allein in Dänemark, in den vier anderen Ländern sind knapp ein Drittel (in den Niederlanden und Deutschland) bzw. nur ein Fünftel (in Österreich und Belgien) der Frauen (noch) berufstätig. In Flandern, Thüringen und Nordjütland liegen die Beschäftigungsquoten unter dem jeweiligen Landesdurchschnitt. Vor allem in Nordjütland sind die Unterschiede groß.

Tabelle 42: Beschäftigungsquoten nach Ländern, Regionen, Altersgruppen und Geschlecht 2004 (%)

Land / Region	15 bis 64		25 bis 34		35 bis 44		45 bis 54		55 bis 64	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Belgien	67,9	52,6	85,4	73,7	88,4	72,0	83,2	59,8	39,1	21,1
Flandern	71,6	56,7	91,0	81,1	92,7	78,0	86,8	62,8	39,3	19,6
Dänemark	79,7	71,6	84,8	76,4	90,2	82,3	87,3	80,5	67,3	53,3
Deutschland	70,0	58,5	79,5	68,5	86,6	72,8	82,0	71,1	49,8	33,1
Thüringen	65,3	59,3	74,6	70,0	83,5	79,6	77,9	74,9	42,8	31,3
Niederlande	80,2	65,8	91,1	79,3	91,2	75,2	88,2	69,6	56,9	33,4
Österreich	74,9	60,7	88,3	76,5	91,8	78,2	87,3	72,0	38,9	19,3
Wien	69,8	58,1	81,8	73,0	86,9	78,1	83,5	71,0	38,0	19,1
EU25	70,7	55,5	83,5	67,3	88,1	70,7	82,9	66,3	50,5	31,7

Quelle: Eurostat, Regionale LFS Reihen

Tabelle 43: Beschäftigungsquoten in Nordjütland und Dänemark nach Altersgruppen und Geschlecht 2004 (%)

Altersgruppe	Dänemark		Nordjütland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt (16 bis 66)	75,6	69,3	74,8	66,9
25 bis 29	79,4	72,7	77,5	70,3
30 bis 34	84,5	77,4	84,4	74,8
35 bis 39	85,2	80,4	85,2	79,0
40 bis 44	84,8	82,1	85,3	81,4
45 bis 49	83,9	81,8	84,4	81,2
50 bis 54	82,9	79,5	83,7	79,5
55 bis 59	78,7	69,2	78,2	65,4
60 bis 64	45,7	27,3	42,4	21,7

Quelle: Statistik Dänemark, Population by level of education and employment

5.2 Beschäftigung nach Qualifikation

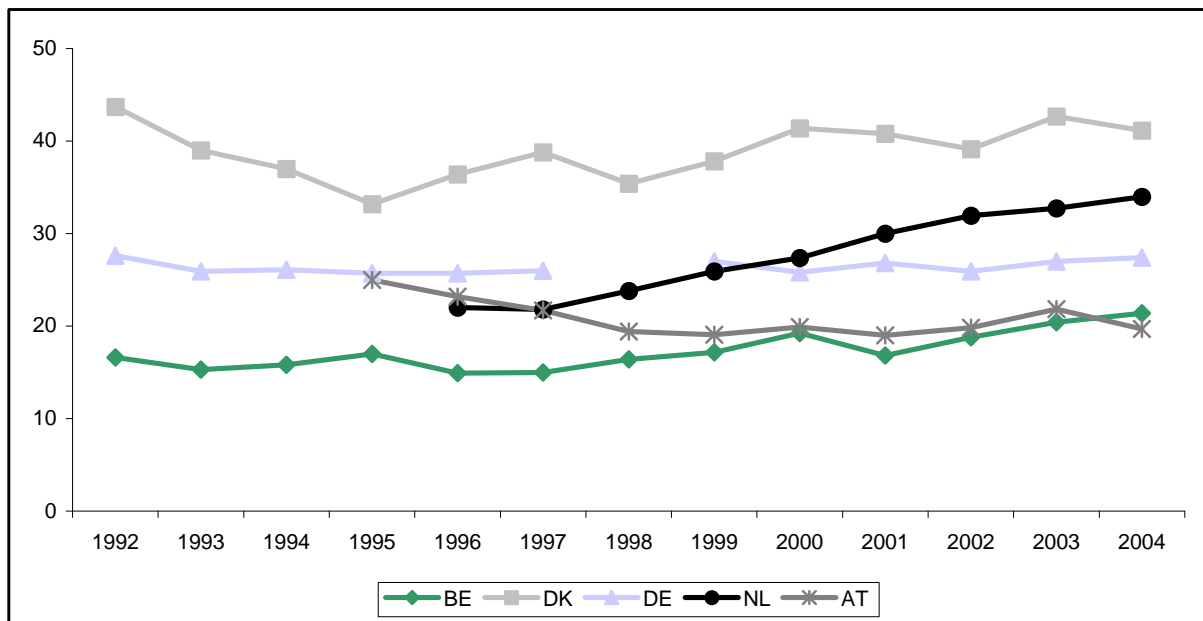
Neben der Geschlechterdifferenzierung gewinnt die Differenzierung nach Qualifikationen immer mehr an Bedeutung. Eine gute schulische und berufliche Bildung erleichtert nicht nur den Eintritt in das Berufsleben, sondern ist auch die Voraussetzung für den längeren Verbleib. In Europa steigen die Beschäftigungsquoten in allen Altersgruppen mit dem Qualifikationsniveau.

Wie die Abbildungen 6-8 zeigen, sind die besser Qualifizierten im Alter von 55 bis 64 Jahren wesentlich häufiger berufstätig als die anderen Beschäftigtengruppen. Dies ist in allen Ländern zu beobachten, allerdings sind die Niveauunterschiede beträchtlich. Die Hochqualifizierten haben eine um knapp 30 % höhere Beschäftigungsquote als die Niedrigqualifizierten.

In allen am Leonardo-Projekt beteiligten Ländern liegt die Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen mit einer niedrigen Qualifikation deutlich unter 50 % (siehe Abbildung 6). 2004 erreicht Dänemark noch den höchsten Wert mit 41,1 %. Damit nimmt es die siebte Position unter allen 25 Mitgliedstaaten der EU ein – Schweden liegt mit 60,0 % an der Spitze. Auch die Niederlande befinden sich mit 34,0 % noch über dem EU-Durchschnitt von 31,5 %. Deutschland und vor allem Belgien und Österreich liegen weit unter 30 %. Die österreichische Beschäftigungsquote von 19,7 % wird nur von vier osteuropäischen Ländern unterboten (Polen, Tschechien, Ungarn und Slowakei).

Im Zeitverlauf nahm die Beschäftigung der Geringqualifizierten in den Niederlanden in den letzten 8 Jahren stark zu. In Belgien gab es zwar auch eine Zunahme, die aber geringer ausfiel und von einem extrem niedrigen Niveau ausging. In Deutschland sind kaum Veränderungen zu konstatieren, die Beschäftigungsquote schwankte in allen Jahren um 26 bis 27 %. In Dänemark verringerte sich die Beschäftigung zunächst und ging bis 1998 auf nur noch 35,4 % zurück. In den folgenden Jahren nahm die Beschäftigung wieder zu. In Österreich nahm die Beschäftigung der Geringqualifizierten ab.

Abbildung 6: Beschäftigungsquoten (55 bis 64-Jährige) in den Jahren 1992 – 2004 nach höchstem erreichten Bildungsgrad – Niedrige Qualifikation (Isced 0-2, %)³⁹

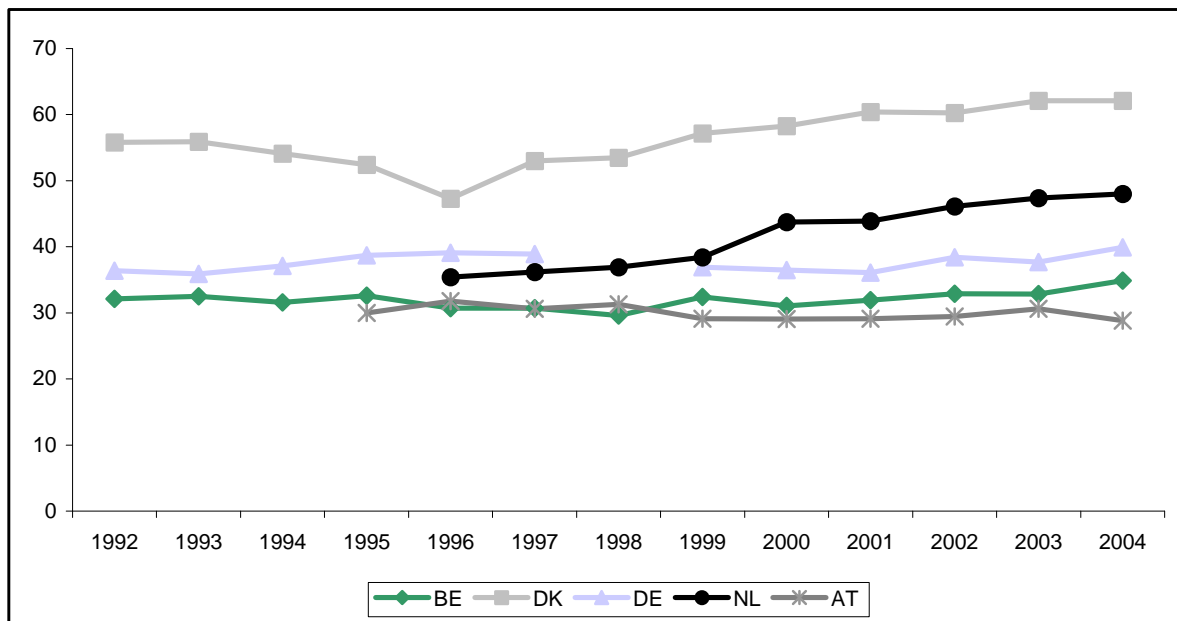


Quelle: Eurostat, LFS Reihen

Die Beschäftigungsquote der Personen mit einer mittleren Qualifikation in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen liegt 2004 zwischen 62,1 % in Dänemark und 28,8 % in Österreich (siehe Abbildung 7). Wie schon bei den Geringqualifizierten liegen nur Dänemark und die Niederlande oberhalb des EU25-Durchschnitts von 44,4 %. Dänemark kann sich in der Spitzengruppe platzieren und wird nur noch von Schweden und dem Vereinigten Königreich übertroffen. Österreich liegt mit seiner Beschäftigungsquote von 28,8 % am Ende des Feldes der 25 Länder und wird nur noch von Luxemburg, Slowenien und Polen unterboten. Die Beschäftigungsquote nahm in allen Ländern mit Ausnahme Österreichs in den letzten Jahren zu, besonders stark in den Niederlanden.

³⁹ Einteilung nach der internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED 1997): Isced 0-2: Vorschule, Primärbereich und Sekundarstufe I (niedrige Qualifikation); Isced 3-4: Sekundarstufe II und Post-Sekundarbereich (mittlere Qualifikation); Isced 5-6: Tertiärbereich (hohe Qualifikation)

Abbildung 7: Beschäftigungsquoten (55 bis 64-Jährige) in den Jahren 1992 – 2004 nach höchstem erreichten Bildungsgrad – Mittlere Qualifikation (Isced 3-4, %)⁴⁰



Quelle: Eurostat, LFS Reihen

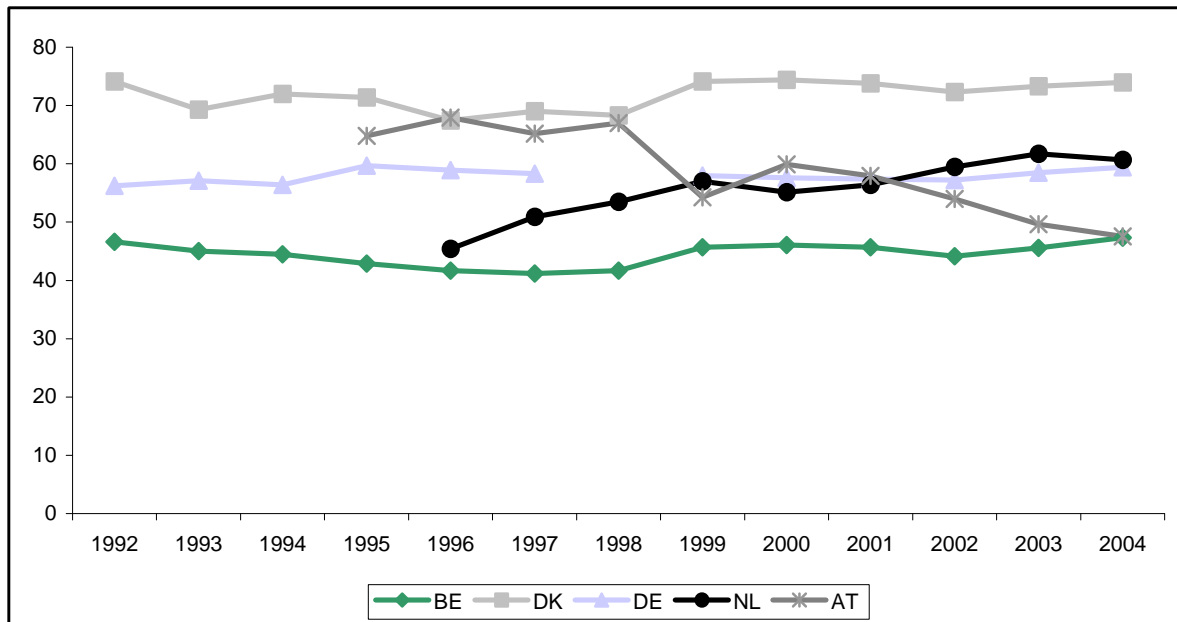
Obwohl die Hochqualifizierten im Alter von 55 bis 64 Jahren in allen hier betrachteten Ländern sehr viel häufiger beschäftigt sind als in den anderen Qualifizierungskategorien, liegt allein Dänemark 2004 über dem EU25-Durchschnitt von 62,6 % (siehe Abbildung 8). In Dänemark lag die Beschäftigungsquote bei 74,0 % und wurde nur noch von Schweden mit 81,8 % überboten. Die Niederlande und Deutschland befinden sich im hinteren Mittelfeld der 25 Länder (Plätze 15 und 18). Österreich und Belgien nehmen die zwei letzten Plätze ein. Sie sind neben Slowenien die einzigen Länder mit einer Beschäftigungsquote bei den Hochqualifizierten von weniger als 50 %.

In Deutschland hat sich die Beschäftigungsquote der Hochqualifizierten – sieht man von geringfügigen Schwankungen ab – in den letzten Jahren kaum verändert. In den Niederlanden gab es einen starken Anstieg – wie auch bei den Personen mit einer mittleren und geringen Qualifikation. Das starke Absinken der Erwerbsbeteiligung bis Mitte der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts konnte in den Niederlanden gestoppt und eine Umkehr eingeleitet werden. In Belgien wurde die niedrigste Beschäftigungsquote der Hochqualifizierten 1997 mit 41,2 % festgestellt – seitdem ist sie am Steigen. Im Gegensatz dazu steht die Entwicklung in Österreich. Dort verringerte sich die Beschäftigungsquote der Hochqualifizierten von 1996 bis

⁴⁰ Siehe Fußnote 36.

2004 um knapp 20 % und erreicht nur noch 47,5 %. Eine solch starke Abnahme ist außergewöhnlich und in keinem anderen Land zu finden.⁴¹

Abbildung 8: Beschäftigungsquoten (55 bis 64-Jährige) in den Jahren 1992 – 2004 nach höchstem erreichten Bildungsgrad – Hohe Qualifikation (Isced 5-6, %)⁴²



Quelle: Eurostat, LFS Reihen

Tabelle 44 gibt einen Überblick über die Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und höchstem erreichten Bildungsgrad in verschiedenen Altersgruppen.

Betrachtet man die Beschäftigungsquote für die Gesamtgruppe der Personen im Alter von 25 - 64 Jahren im Jahr 2004 getrennt nach Männern und Frauen fällt auf, dass die Unterschiede bei den Hochqualifizierten besonders gering sind: In Dänemark liegt die Beschäftigungsquote der Männer nur 4,1 Prozentpunkte über der der Frauen, in den anderen Ländern betragen die Unterschiede zwischen 5,8 Prozentpunkten in Österreich und 7,9 Prozentpunkten in Belgien. Die Unterschiede vergrößern sich bei der Gruppe der Personen mit mittlerer Qualifikation (zwischen 9,1 Prozentpunkten in Dänemark und 18,1 Prozentpunkten in Belgien) und sind in der Gruppe der Niedrigqualifizierten am auffälligsten (zwischen 18,2 Prozentpunkten in Deutschland und 29,0 Prozentpunkten in den Niederlanden).

In der Altersgruppe von 25 bis 49 Jahren liegt die Beschäftigungsquote der Männer in allen Ländern und Qualifizierungsstufen mit Ausnahme der Geringqualifizierten in Dänemark,

⁴¹ Nur noch in Portugal ist bei den Hochqualifizierten eine Abnahme der Beschäftigungsquote von 1996 – 2004 zu verzeichnen, allerdings fällt sie mit 6 Prozentpunkten weitaus geringer aus. In allen anderen Ländern, von denen Daten für beide Jahre vorliegen, gab es eine Zunahme.

⁴² Siehe Fußnote 36.

Belgien und Deutschland über 80 %. Eine Quote von 90 % und mehr wird dabei von allen Hochqualifizierten sowie den Männern mit einer mittleren Qualifikation in den Niederlanden und Österreich erreicht. Bei den Hochqualifizierten liegen die hier betrachteten Länder bis auf Dänemark über dem EU25-Durchschnitt, bei den Männern mit einer mittleren Qualifikation hat Deutschland einen geringeren Wert und bei den Niedrigqualifizierten liegen Dänemark, Belgien und Deutschland (mit einer deutlich geringeren Quote) unter dem EU25-Durchschnitt.

Bei den Frauen liegen die Quoten für die Personen mit einem hohen und mittleren Bildungsgrad zwischen 70 und 90 %. Gering qualifizierte Frauen sind zu weniger als 65 % beschäftigt, besonders niedrige Werte werden in Deutschland und Belgien (je 49,4 %) erreicht.

Im Vergleich zur Altersgruppe von 25 bis 49 Jahren findet man bei den 50 bis 54-jährigen Männern nur bei einigen wenigen Beschäftigtengruppen eine um mehr als 5 Prozentpunkte geringere Beschäftigungsquote: In Österreich und Belgien bei den Männern mit einer geringen bzw. mittleren Qualifikation, in Deutschland bei den Geringqualifizierten sowie in den Niederlanden bei Männern mit einer mittleren Qualifikation. Mit Ausnahme der Geringqualifizierten in Belgien, Dänemark, Österreich und Deutschland liegen alle Beschäftigungsquoten über 75 %.

Bei den Frauen ist die Beschäftigungsquote der 50 bis 54-Jährigen im Vergleich zu den 25 bis 49-Jährigen in den Niederlanden und Belgien in allen drei Qualifizierungsgruppen sowie in Österreich bei den Gering- und Mittelqualifizierten um mehr als 5 % niedriger. In Deutschland ist die Beschäftigungsquote der gering qualifizierten Frauen und in Österreich die der Hochqualifizierten höher als in der vorherigen Altersgruppe.

Gering qualifizierte Frauen erreichen in vier der fünf Länder eine Beschäftigungsquote von weniger als 60 %. Nur in Dänemark ist sie mit 60,6 % geringfügig höher. Besonders niedrig ist sie in Belgien mit knapp 36,7 %.

In der Altersgruppe der 55 bis 64-jährigen Männer findet man im Vergleich zur Gruppe der 50 bis 54-Jährigen eine sehr viel niedrigere Beschäftigungsquote. In Österreich ist der Unterschied zur vorherigen Altersgruppe am höchsten und liegt bei den Gering- und Mittelqualifizierten bei über 40 Prozentpunkten. Zwischen 30-40 Prozentpunkten beträgt er in Belgien in allen drei Qualifizierungsgruppen, in Deutschland bei den Personen mit einer mittleren Qualifikation, in Österreich bei den Hochqualifizierten und in den Niederlanden bei

Beschäftigten mit einem mittleren und geringen Bildungsgrad. Relativ gering fallen die Unterschiede in Dänemark bei allen drei Qualifizierungsgruppen mit weniger als 20 Prozentpunkten aus.

Auch bei den Beschäftigungsquoten zeigen sich große Unterschiede: An der Spitze liegen die Hochqualifizierten in Dänemark mit 77,3 %, gefolgt von den dänischen Personen mit einer mittleren Qualifikation (67,0 %). Eine Beschäftigungsquote von mehr als 60 % ist darüber hinaus nur noch bei den Hochqualifizierten in den Niederlanden und Deutschland festzustellen. Eine Beschäftigungsquote von weniger als 50 % ist bei allen Geringqualifizierten (mit Ausnahme Dänemarks) sowie bei den Personen mit einer mittleren Qualifikation in Belgien, Deutschland und Österreich zu finden.

Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen der 50 bis 54-Jährigen und den 55 bis 64-Jährigen sind bei den Frauen noch größer als bei den Männern. Die größte Differenz findet man in Österreich mit mehr als 50 Prozentpunkten bei den Hochqualifizierten. Über 40 Prozentpunkte beträgt sie in Österreich bei den Frauen mit einer mittleren Qualifikation sowie in Belgien bei den Hochqualifizierten. Zwischen 30-40 Prozentpunkten erreicht sie bei den Frauen mit einer mittleren Qualifikation in Deutschland, Belgien und den Niederlanden, den Frauen mit einer geringen Qualifikation in Österreich sowie den Hochqualifizierten in Deutschland. Bei den hochqualifizierten Frauen in Dänemark verringert sich die Beschäftigungsquote zwischen den beiden Altersgruppen nur um 15,8 Prozentpunkte. In den anderen Gruppen liegt die Differenz zwischen 20-30 Prozentpunkten.

Dies hat zur Folge, dass nur in Dänemark, Deutschland und den Niederlanden bei den Hochqualifizierten sowie in Dänemark bei den Mittelqualifizierten eine Beschäftigungsquote von mehr als 50 % bei den Frauen zu konstatieren ist. In allen anderen Beschäftigungsgruppen liegt die Beschäftigungsquote unter 40 %, besonders niedrig ist sie bei den Geringqualifizierten in Belgien (15,1 %) und Österreich (14,8 %).

Tabelle 44: Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen, Geschlecht und höchstem erreichten Bildungsgrad 2004 (%)⁴³

Land	Bildungsgrad	25 bis 64 Jahre			25 bis 49 Jahre			50 bis 54 Jahre			55 bis 64 Jahre		
		Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Belgien	Insgesamt	67,7	76,5	58,7	79,5	87,2	71,5	65,4	78,2	52,4	30,0	39,1	21,1
	Isced 0-2	48,8	61,8	35,8	63,8	76,7	49,4	52,0	68,6	36,7	21,4	28,8	15,1
	Isced 3-4	73,1	81,7	63,6	81,3	89,6	72,0	70,9	81,6	59,1	34,9	42,8	26,3
	Isced 5-6	83,9	87,9	80,0	90,3	93,8	87,1	83,4	90,3	76,0	47,3	57,9	33,8
Dänemark	Insgesamt	78,3	82,9	73,6	84,1	88,1	80,0	81,8	85,1	78,6	60,3	67,3	53,3
	Isced 0-2	59,9	69,8	51,0	69,4	76,7	61,2	65,8	72,6	60,6	41,1	52,7	33,6
	Isced 3-4	79,9	84,1	75,0	85,5	89,8	80,6	83,3	85,6	80,5	62,1	67,0	56,7
	Isced 5-6	85,6	87,7	83,6	88,3	90,7	86,3	87,7	90,2	85,7	74,0	77,3	69,9
Deutschland	Insgesamt	69,0	75,6	62,2	77,8	83,8	71,6	73,9	79,6	68,2	41,4	49,8	33,1
	Isced 0-2	48,6	59,7	41,5	57,6	67,9	49,4	56,5	62,0	53,5	27,4	35,4	23,7
	Isced 3-4	69,5	74,6	64,3	78,2	83,0	73,4	73,3	78,0	68,6	39,9	46,0	33,8
	Isced 5-6	82,7	85,6	78,4	89,0	93,0	83,8	86,9	89,7	82,7	59,4	63,5	50,8
Niederlande	Insgesamt	74,7	83,2	66,0	83,7	90,9	76,4	75,9	86,6	65,0	45,3	56,9	33,4
	Isced 0-2	59,4	75,5	46,5	72,0	84,9	59,7	64,1	81,8	51,6	34,0	50,0	24,0
	Isced 3-4	77,9	84,4	71,1	85,2	91,9	78,4	79,0	86,5	70,5	48,0	56,0	37,8
	Isced 5-6	85,4	88,1	82,0	91,0	94,0	87,6	87,1	91,5	81,2	60,7	65,3	53,1
Österreich	Insgesamt	71,1	78,9	63,5	83,9	90,4	77,3	74,9	83,1	66,8	28,8	38,9	19,3
	Isced 0-2	52,3	64,0	45,3	70,3	80,6	63,5	60,7	72,1	54,5	19,7	29,3	14,8
	Isced 3-4	73,9	80,4	67,0	85,3	91,0	79,2	77,3	84,1	69,9	28,8	37,3	20,2
	Isced 5-6	82,5	84,8	79,1	90,0	94,2	84,7	88,3	89,8	85,9	47,5	52,3	35,2
EU25	Insgesamt	69,1	77,9	60,4	77,7	85,9	69,4	70,9	79,7	62,3	40,7	50,5	31,4
	Isced 0-2	54,2	68,6	41,4	65,6	79,9	51,1	58,4	73,1	46,7	31,5	42,3	23,3
	Isced 3-4	72,4	79,2	65,4	78,9	86,2	71,4	73,4	79,1	67,3	44,4	50,6	37,4
	Isced 5-6	83,8	87,3	80,3	87,6	91,8	83,5	87,9	91,0	84,3	62,6	66,8	56,3

Quelle: Eurostat, LFS Reihen

⁴³ Siehe Fußnote 33. Durchschnitt der Quartale 1-4, EU25 und Deutschland: Quartal 2

5.3 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit ist ein zentrales Element, um Optionen und Übergänge zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit generell zu ermöglichen und darüber hinaus, um unterschiedlichen Lebensentwürfen von Frauen und Männern besser gerecht zu werden. Als ein Instrument zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer und zum längeren Verbleib im Erwerbsleben wurde in den letzten Jahren der gleitende Übergang in den Ruhestand propagiert. Kürzere Arbeitszeiten sollten den Verbleib in Beschäftigung ermöglichen und attraktiver gestalten. Daher wurden in einigen europäischen Ländern besondere Instrumente zum gleitenden Übergang in den Ruhestand entwickelt, so z.B. in Deutschland die Altersteilzeit, die aber nicht immer den gewünschten Effekt hatte und zum Teil als eine Möglichkeit zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand genutzt wurde.⁴⁴ Nichtsdestotrotz wird Teilzeitbeschäftigung als eine Möglichkeit zum besseren Übergang in die Rente angesehen. Viele Beschäftigte, vor allem auch Frauen, ziehen auch eine Teilzeitbeschäftigung vor.

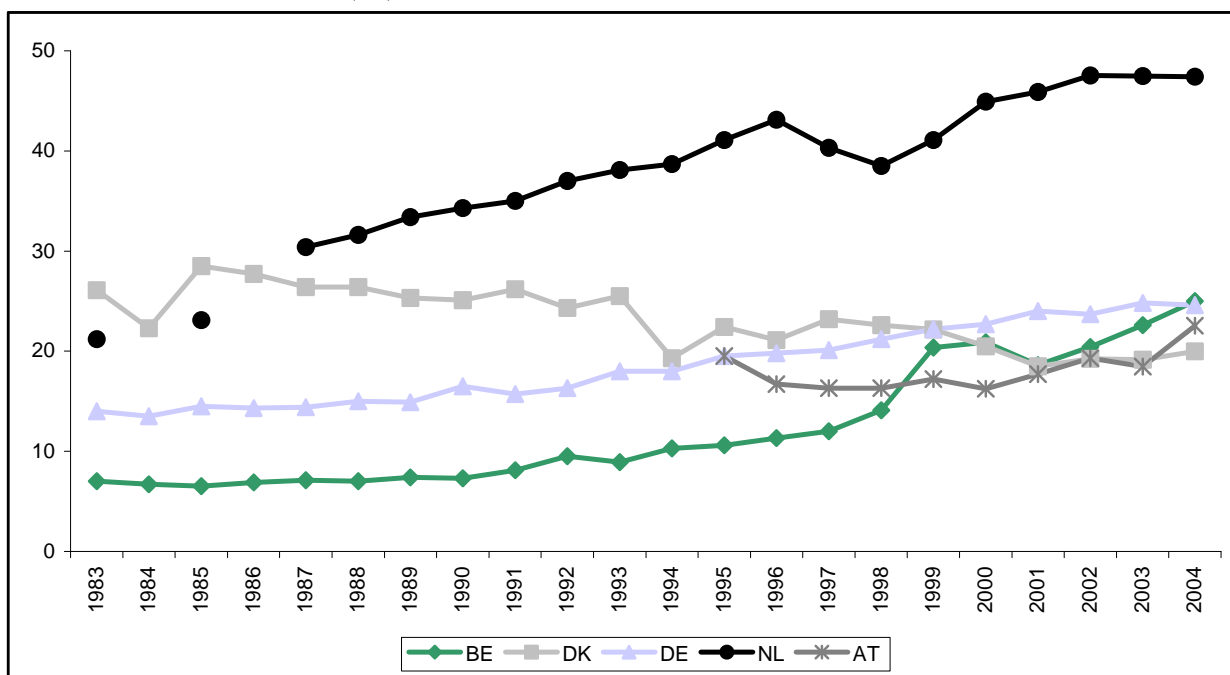
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen hat sich in den letzten 20 Jahren in allen Ländern mit Ausnahme Dänemarks vergrößert (siehe Abbildung 9). In Dänemark liegt der Anteil im Jahr 2004 um die 20 %, in den Vorjahren gab es leichte Abweichungen nach unten oder oben. Dänemark hat damit den niedrigsten Anteil der hier betrachteten Länder. In den 1980er Jahren lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten noch deutlich höher. Die Niederlande haben mit weitem Abstand den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten. Dort üben fast die Hälfte der älteren Beschäftigten diese Form aus (47,4 % im Jahr 2004). Seit 1983 gab es einen stetigen Anstieg. Auch in Belgien ist ein starker Anstieg, vor allem seit 1998, zu beobachten. Von einem sehr niedrigen Niveau von nur 7,0 % im Jahr 1983 ausgehend, erreichte der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2004 25,0 %. In Österreich kam es von 2003 – 2004 zu einem Anstieg um 4,1 Prozentpunkte. Ob dieser höhere Anteil nur ein kurzfristiges Phänomen oder von Dauer ist, muss sich in den kommenden Jahren zeigen. In den Jahren davor schwankte

⁴⁴ Altersteilzeitgesetz, 23.7.1996, zuletzt geändert durch Art. 12 G vom 24.4.2006 I 926 (http://www.gesetze-im-internet.de/alttzg_1996/index.html, Abrufdatum 16.10.2006). Dabei gibt es zwei Hauptarten der Altersteilzeit: 1) Die Form der kontinuierlichen Altersteilzeit. Der Beschäftigte halbiert über den Zeitraum der Altersteilzeit seine Arbeitszeit. 2) Die in Deutschland fast ausschließlich genutzte Form ist das Blockmodell – in der ersten Phase, der sogenannten Arbeitsphase, bleibt die wöchentliche Arbeitszeit ungekürzt. In der zweiten Phase, der Freistellungsphase, wird die Arbeitszeit auf Null reduziert. Diese Form eröffnet damit eine Möglichkeit des vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand, widerspricht aber dem eigentlichen Zweck der Altersteilzeit. Die Altersteilzeit wurde in den letzten Jahren eingeschränkt und läuft bis 2009 aus.

der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zwischen 16 – 19 %. In Deutschland ist seit 1996 ein langsamer, stetiger Anstieg der Teilzeitbeschäftigten festzustellen. 2004 waren fast ein Viertel der älteren Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt.

Die Niederlande, Belgien und Deutschland gehören 2004 in der EU zu den Ländern mit den höchsten Anteilen an Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen. Die Niederlande nehmen dabei mit weitem Abstand Rang 1 ein, das Vereinigte Königreich folgt mit einem Anteil von 32,5 %. Deutschland und Österreich platzieren sich auf den Positionen 5 und 7. Selbst Dänemark ist mit Platz 12 noch in der ersten Hälfte zu finden. Besonders niedrig ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den ost- und südeuropäischen Ländern.

Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung (55 bis 64 Jahre) in den Jahren 1983 – 2004 (%)⁴⁵



Quelle: Eurostat, LFS Reihen

Die Zahlen der europäischen Arbeitskräfteerhebung zeigen für 2004, dass in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in allen Ländern höher ist als in der Gruppe der 25 bis 49-Jährigen (siehe Tabelle 45). Große Unterschiede bestehen zwischen den Ländern aber im Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt und in der Höhe der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung. In den Niederlanden mit + 7,6 Prozentpunkten, aber auch in Dänemark und

⁴⁵ Durchschnitt der Quartale 1-4; 1983-1999 Quartal 2; in Österreich 1995-1999 und 2001-2002 Quartal 1

Belgien, ist die Zunahme groß, während sie in Deutschland und Österreich mit um die 2 Prozentpunkten nur gering ausfällt.

Teilzeitbeschäftigung hat für Männer in allen Altersgruppen und ebenso in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen mit Ausnahme der Niederlande (mit einem Anteil von 27,5 % an der Gesamtbeschäftigung) nur eine relativ geringe Bedeutung. Der Anteil in den anderen Ländern variiert zwischen 7,8 % in Deutschland und 13,4 % in Belgien. Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zwischen der Gruppe der 25 bis 49-Jährigen und der der 55 bis 64-Jährigen ist mit 14,7 Prozentpunkten in den Niederlanden und 8,8 Prozentpunkten in Belgien groß, während in Dänemark und Deutschland nur ein geringer Anstieg von 2,7 Prozentpunkten zu verzeichnen ist. Teilzeitbeschäftigung scheint hier zumindest in der Gruppe der Erwerbstätigen keine Rolle für den längeren Verbleib im Erwerbsleben zu spielen.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen liegt deutlich über dem der Männer. In den Niederlanden üben 81,8 % der 55 bis 64-jährigen Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aus. Die anderen Länder weisen deutlich geringere Werte auf (zwischen 34,7 % in Dänemark und 49,6 % in Deutschland). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat von der Altersgruppe der 25 bis 49 Jährigen zu der der 55 bis 64-Jährigen zwischen 5,9 Prozentpunkten in Belgien und 9,0 Prozentpunkten in den Niederlanden zugenommen.

Tabelle 45: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung nach Altersgruppen und Geschlecht 2004⁴⁶

Land	15 bis 64 Jahre			25 bis 49 Jahre			55 bis 64 Jahre		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Belgien	21,2	6,6	40,4	20,5	4,6	40,3	25,0	13,4	46,2
Dänemark	21,6	11,2	33,4	15,2	5,7	26,1	20,0	8,4	34,7
Deutschland	21,9	5,9	41,3	22,3	5,1	43,2	24,6	7,8	49,6
Niederlande	45,1	21,5	74,6	39,8	12,8	72,8	47,4	27,5	81,8
Österreich	19,6	4,5	37,9	20,8	3,6	41,1	22,6	10,4	45,6
EU25	17,2	6,3	31,1	15,5	4,1	29,7	22,0	10,3	39,9

Quelle: Eurostat, LFS Reihen

Nach Regionen stehen nur Daten über den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl aller Beschäftigten zur Verfügung.⁴⁷ Eine Differenzierung nach Altersgruppen ist nicht möglich. Die Daten können daher nur einen ersten Einblick über einige Auffälligkeiten in den verschiedenen Regionen, die im Rahmen des Leonardo-Projektes untersucht werden, geben: Bei den männlichen Beschäftigten liegt 2004 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Wien 3,0 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Die Regionen Flandern und Thüringen haben einen leicht geringeren Anteil (-0,4 bzw. - 1,1 Prozentpunkte).

⁴⁶ Durchschnitt der Quartale 1-4; Deutschland und EU25: Quartal 2

⁴⁷ Keine Daten für Nordjütland verfügbar

Bei den Frauen fallen die im Vergleich zum Landesdurchschnitt sehr viel geringeren Anteile der Teilzeitbeschäftigten in Thüringen (- 12,7 Prozentpunkte) und Wien (- 7,1 Prozentpunkte) auf. Leicht überdurchschnittlich ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Flandern (+ 1,9 Prozentpunkte).

In den Niederlanden, Belgien, Deutschland und Österreich ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen mit einer niedrigen Qualifikation in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen besonders hoch und liegt in Deutschland über 50 %, in den Niederlanden haben sogar 87,5 % der niedrig qualifizierten Frauen eine Teilzeitbeschäftigung. In Dänemark dagegen liegt der Anteil nur bei 36,6 % (siehe Tabelle 46). Bei den Frauen mit einer mittleren Qualifikation sind die Werte in den Niederlanden erwartungsgemäß hoch. Aber auch in Deutschland und Belgien üben knapp mehr als 50 % dieser Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aus, während in Dänemark der Wert mit 36,2 % am niedrigsten ist. Anders stellt sich die Situation bei den Hochqualifizierten dar. Mit Ausnahme der Niederlande haben in den anderen Ländern weniger als 40 % der älteren Beschäftigten eine Teilzeitarbeitsstelle. Besonders niedrig sind die Werte in Dänemark (31,8 %) und Österreich (30,9 %).

Bei den älteren Männern ist die Teilzeitquote wie in allen anderen Altersgruppen sehr viel niedriger als bei Frauen. Relativ hohe Werte findet man neben den Niederlanden auch in Belgien in allen drei Qualifikationsgruppen – besonders groß ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Gruppe der niedrigqualifizierten Männern mit 15,1 %. In Dänemark, Österreich und den Niederlanden findet sich der höchste Anteil jeweils bei den hochqualifizierten Männern. In Deutschland und Dänemark liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in allen drei Qualifizierungsgruppen unter 10 % .

Tabelle 46: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung nach höchsten erreichten Bildungsgrad⁴⁸ in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen 2004

	Belgien		Dänemark		Deutschland		Niederlande		Österreich		EU25	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Isced 0-2	15,1	49,8	8,8	36,6	8,4	59,1	23,3	87,5	7,6	47,0	9,0	42,2
Isced 3-4	13,0	50,7	7,7	36,2	7,9	50,8	25,8	81,8	9,9	47,9	10,0	41,2
Isced 5-6	11,3	36,1	9,9	31,8	7,7	36,7	33,1	74,2	11,6	30,9	12,3	32,8

Quelle: Eurostat, LFS Reihen

⁴⁸ Siehe Fußnote 36.

Eine interessante Frage ist, ob sich die älteren Beschäftigten freiwillig für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden haben oder zu der Aufnahme einer solchen durch äußere Umstände (z.B. Krankheit, kein Angebot an Vollzeitstellen, Betreuungsverpflichtungen) gedrängt wurden. Die Datenerhebung in der europäischen Arbeitskräfteerhebung ist leider bei dieser Frage in den einzelnen Ländern von unterschiedlicher Qualität – die Daten liegen wegen der kleinen Fallzahl in einzelnen Gruppen zum Teil nur unvollständig und nicht für die gleiche Erfassungsperiode vor. Ein Großteil der Antworten wurde auch unter sonstige Gründe zusammengefasst (in Belgien fallen z.B. mehr als 60 % der Antworten in diese Rubrik), so dass die Aussagekraft eingeschränkt ist und nur ein erster Eindruck über die Gründe der Teilzeitbeschäftigung ermittelt werden kann.

Die Zahlen zeigen, dass weniger als ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten diese Form unfreiwillig übernommen haben (siehe Tabelle 47). Der höchste Anteil unfreiwilliger Teilzeitarbeit ist dabei sowohl bei den Frauen als auch den Männern in Dänemark zu finden. Niederländische und belgische Frauen wurden nur in relativ geringen Umfang durch äußere Umstände zu einer Teilzeitbeschäftigung animiert.

Vor allem in den Niederlanden und Dänemark wünschen die Teilzeitbeschäftigten auch keine Vollzeittätigkeit. In Deutschland, Österreich und besonders in Belgien ist der Anteil der freiwillig gewählten Teilzeitbeschäftigung sehr viel niedriger. Hauptsächlich dänische Männer sind durch gesundheitliche Einschränkungen an der Aufnahme einer Vollzeittätigkeit gehindert, bei den Frauen spielt dieser Grund in allen Ländern nur eine relativ geringe Rolle.

Tabelle 47: Teilzeitbeschäftigung nach Grund der Teilzeitbeschäftigung in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen 2004⁴⁹

Land	Keine Vollzeittätigkeit gefunden ⁵⁰			Keine Vollzeittätigkeit gewünscht			Eigene Krankheit / Behinderung ⁵¹		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Belgien	8,9	10,3	9,0	19,0	14,5 ¹	21,3	4,7 ¹	17,1	5,4 ¹
Dänemark	16,6	16,6 ¹	17,5	71,7	62,8	74,6	9,3 ¹	23,9 ¹	7,1
Deutschland	13,2	16,4	12,4	34,2	41,8	32,4	5,2	10,4	4,0
Niederlande	1,7 ¹	3,1 ¹	1,9	81,9	80,1	83,1	4,2	5,4 ¹	3,3 ¹
Österreich	10,9	10,8	12,7	25,9	18,0	30,6	4,9	10,8	6,1
EU25	11,0	12,2	10,6	43,9	48,9	41,9	8,2	12,6	6,4

Quelle: Eurostat, LFS Reihen, eigene Berechnungen

¹ Unzuverlässige oder ungewisse Daten

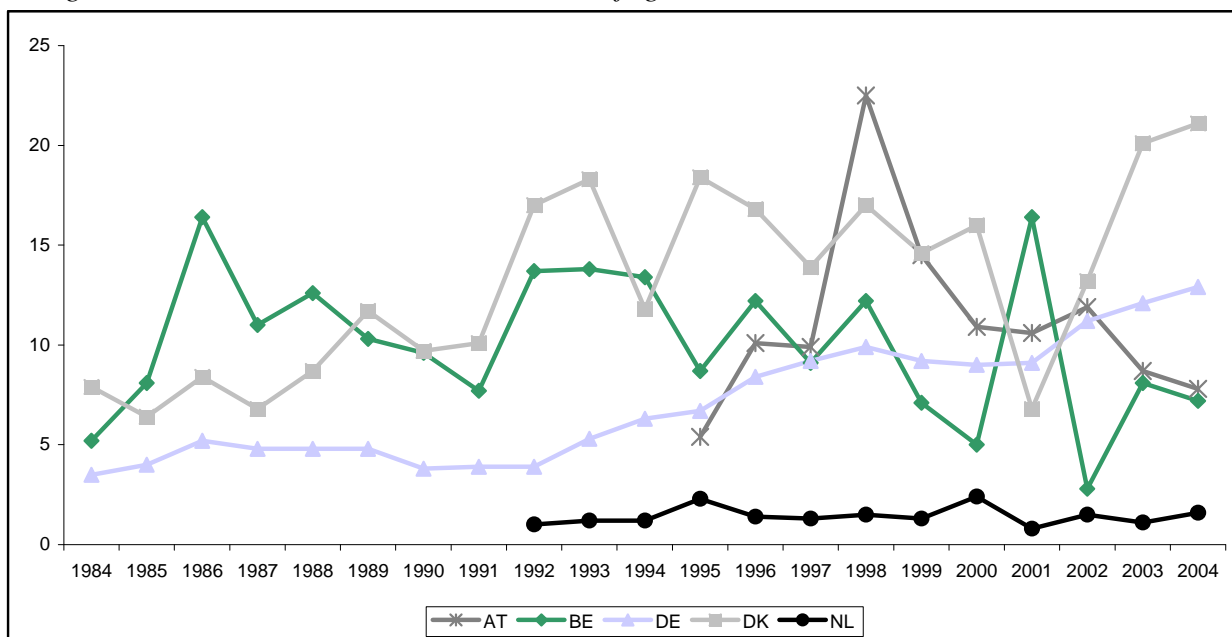
⁴⁹ Durchschnitt der Quartale 1-4, Deutschland und EU25 Quartal 2. Fehlende Angaben zu 100 %: Kein Grund angegeben oder sonstige Gründe. In Deutschland zählt zu den sonstigen Gründen die Betreuung von Kindern oder Erwachsenen (42,8 % bei Frauen und 12,9 % bei Männer).

⁵⁰ Männer: Belgien Durchschnitt der Quartale 3 und 4; Österreich Quartal 4; Dänemark Quartal 2 2005; Niederlande Quartal 3 2005. Frauen: Niederlande Quartal 4.

⁵¹ Männer: Belgien und Österreich Quartal 4; Dänemark Durchschnitt der Quartale 1, 2 und 4. Frauen: Belgien Quartal 2, Dänemark Durchschnitt der Quartale 1 und 3, Österreich Quartal 2 2005.

Betrachtet man die Entwicklung der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf von 1984 bis 2004 fällt auf, dass diese vor allem in Deutschland und Dänemark zugenommen hat, während sie in Belgien und Österreich zwar in einigen Jahren anstieg und die Linie einem Zickzackkurs gleicht, in der Tendenz aber eher abnahm. In den Niederlanden ist nur ein sehr geringer Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit dieser Beschäftigungsform unzufrieden.

Abbildung 10: Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen von der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten in den Jahren 1984 - 2004⁵²



Quelle: OECD, Labour Market Statistics – Indicators

5.4. Befristete Beschäftigung

In den 1980er Jahren wurden in einer Reihe von europäischen Ländern erleichterte Bedingungen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge geschaffen als eine Maßnahme zur Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit.⁵³ Diese Beschäftigungsformen sollten als ein Sprungbrett aus der Arbeitslosigkeit dienen und auf betrieblicher Ebene die Hürden für Neueinstellungen senken. In Deutschland wurden in den letzten Jahren speziell für Ältere durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung⁵⁴ neue Befristungsmöglichkeiten geschaffen. Diese sahen eine unbegrenzte Befristung ohne sachlichen Grund ab 52 Jahren vor und sollten die

⁵² Die Daten der OECD ermöglichen einen Vergleich des Anteils der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten über einen längeren Zeitraum hinweg. Die Daten können durch unterschiedliche Berechnungsmethoden von den Eurostat-Daten abweichen.

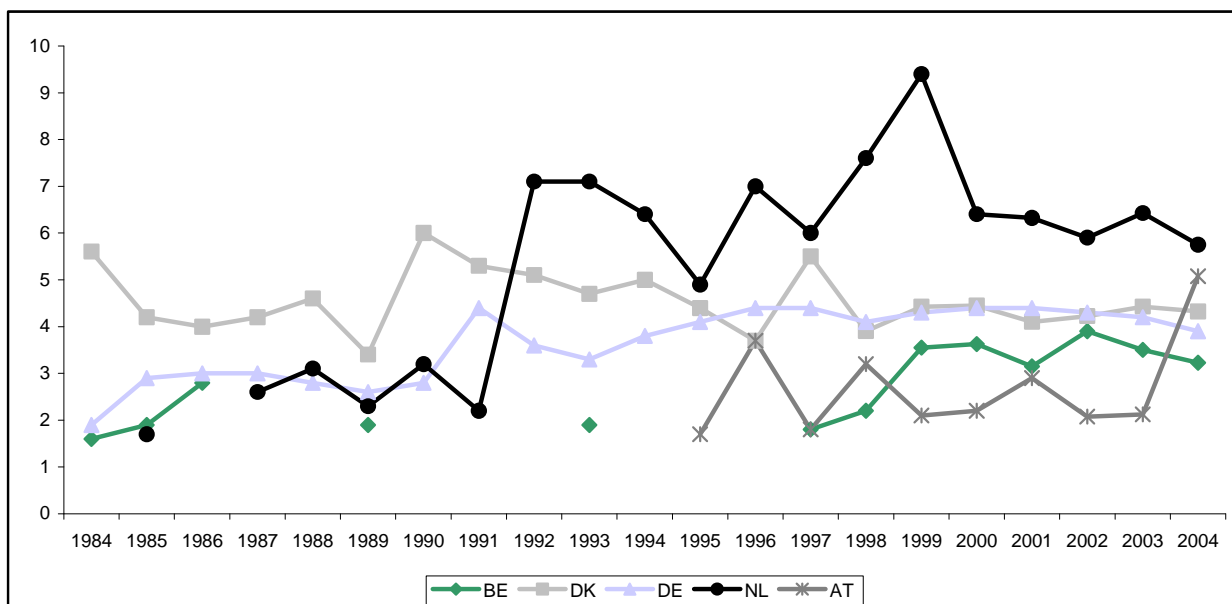
⁵³ In Deutschland z.B. durch das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985, das befristete Beschäftigung nicht mehr zwangsläufig an einen sachlichen Grund knüpfte und für einen beschränkten Zeitraum (24 Monate) die befristete Einstellung auch ohne Angabe eines sachlichen Grundes erlaubte.

⁵⁴ Siehe <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbf/> (Abrufdatum 16.10.2006)

Wiedereinstellungschancen arbeitsloser Älterer fördern. Diese Regelung verstößt aber gegen das EU-Diskriminierungsverbot und muss daher geändert werden. Positive Auswirkungen in größerem Maße konnten bisher auch noch nicht festgestellt werden.

Befristete Arbeitsverträge spielen in den meisten hier betrachteten Ländern für die Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen nur eine geringe Rolle. Im Vergleich mit den anderen Mitgliedstaaten der EU platzieren sich alle fünf Länder im hinteren Bereich.⁵⁵ Mit Ausnahme der Niederlande liegt der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag meist unter 5 % (siehe Abbildung 11). In den Niederlanden findet man den höchsten Anteil, doch hat dieser vom Höchststand im Jahre 1999 mit 9,4 % in den letzten Jahren abgenommen und liegt 2004 nur noch bei 5,8 %. In Deutschland veränderten sich die Werte kaum und lagen seit 1994 stets zwischen 3,8 und 4,4 %. In Dänemark variierten die Anteile zwar stärker, befanden sich aber meist zwischen 4,0 – 5,0 %. In Österreich ist der Anteil der befristet Beschäftigten in den meisten Jahren besonders niedrig und liegt vorwiegend unter 3 %, 2004 allerdings stieg der Anteil auf 5,1 %. In Belgien liegt der Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag zwischen 3 und 4 %.

Abbildung 11: Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag in Prozent der Gesamtzahl der Arbeitnehmer in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen in den Jahren 1984 - 2004⁵⁶



Quelle: Eurostat, LFS Reihen

⁵⁵ 2004, keine Ergebnisse für Estland und Luxemburg. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen liegt nur in Tschechien, Polen, Spanien, Slowakei und Slowenien über 10 %.

⁵⁶ Durchschnitt der Quartale 1-4; 1983-1998 Quartal 2; in Österreich 1995-1999 und 2001 Quartal 1, 2000 Durchschnitt der Quartale 1-2; Niederlande 1999-2000 Quartal 2; Deutschland 1999-2004 Quartal 2.

Ein Vergleich der Altersgruppen zeigt, dass von befristeten Verträge vor allem junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren betroffen sind (siehe Tabelle 48). Der Einstieg nach Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss erfolgt häufig zunächst über einen befristeten Vertrag. Der Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen ist deutlich niedriger als in der Altersgruppe der 25 bis 49-Jährigen (mit Ausnahme Österreichs). Ältere Frauen haben in den Niederlanden, in Dänemark, Belgien und Österreich häufiger befristete Verträge als Männer derselben Altersgruppe.

Tabelle 48: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag in Prozent der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Altersgruppen und Geschlecht 2004⁵⁷

Land	15 bis 64 Jahre			15 bis 24 Jahre			25 bis 49 Jahre			55 bis 64 Jahre		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
BE	8,7	6,4	11,7	31,0	26,9	35,9	7,1	4,8	9,8	3,2	2,6	4,3
DK	9,4	8,6	10,3	25,7	28,9	22,2	7,6	5,9	9,5	4,3	3,6	5,1
DE	12,5	12,7	12,2	55,5	59,8	51,0	7,6	7,4	7,8	3,9	4,0	3,8
NL	14,6	13,3	16,3	38,8	38,8	38,8	10,9	9,8	12,1	5,8	4,7	7,6
AT	9,7	10,2	9,0	33,3	38,5	27,5	5,3	5,0	5,7	5,1	4,9	5,5
EU25	13,5	12,9	14,3	38,8	39,5	37,8	11,4	10,4	12,4	6,4	6,0	6,8

Quelle: Eurostat, LFS Reihen

5.5 Zusammenfassung

Die Beschäftigungsquoten der 55 bis 64-Jährigen liegen deutlich unter denen der jüngeren Bevölkerungsgruppen. Sie konnten in den letzten Jahren gesteigert werden – in den Niederlanden um mehrere Prozentpunkte, in Deutschland, Belgien und Österreich war der Anstieg dagegen nur mäßig. Das EU-Beschäftigungsziel von 50 % hat Dänemark bereits erreicht, die Niederlande befinden sich mit 45 % auf einem guten Weg, während Deutschland und besonders Österreich und Belgien ihre Anstrengungen verstärken müssen und noch weit von der Zielvorgabe entfernt sind. Ältere Frauen sind mit Ausnahme Dänemarks nur zu weniger als einem Drittel berufstätig. Ihre Beschäftigungsquote ist damit deutlich niedriger als die der Männer. Besonders niedrige Beschäftigungsquoten findet man in Österreich und Belgien.

Hochqualifizierte im Alter von 55 bis 64 Jahren gehen meist doppelt so häufig wie Geringqualifizierte einer Erwerbstätigkeit nach. Die Quoten lagen 2004 zwischen 74 % in Dänemark und 47 % in Belgien. Belgien hat damit den niedrigsten Wert in den 25 EU-Mitgliedstaaten. Die Personen mit einer mittleren Qualifikation haben schon eine deutlich niedrigere Beschäftigungsquote als die Hochqualifizierten. Sie reicht von 62 % in Dänemark bis

⁵⁷ Durchschnitt der Quartale 1-4; EU25 und Deutschland Quartal 2.

zu 29 % in Österreich. Bei den Geringqualifizierten reduziert sie sich nochmals. Selbst Dänemark erreicht nur einen Wert von 41 %. In Österreich üben sogar nur 20 % der 55 bis 64-Jährigen mit einer geringen Qualifikation einen Beruf aus. Die Quoten der Frauen liegen in allen Ländern und Qualifikationsstufen unter denen der Männer, zum Teil sogar sehr deutlich.

Teilzeitarbeit ist eine wichtige und häufige Form der Arbeitsgestaltung für ältere Erwerbstätige. Sie wird von mehr als 20 % der Beschäftigten genutzt. Besonders hohe Anteile findet man in den Niederlanden mit 47 %. Frauen üben sehr viel häufiger als Männer eine Teilzeitbeschäftigung aus. Die Niederlande liegen mit 82 % mit weitem Abstand an der Spitze. Den niedrigsten Anteil findet man in Dänemark mit 35 %.

Befristete Arbeitsverträge spielen für die Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen bisher in den fünf Ländern keine wichtige Rolle. Mit Ausnahme der Niederlande liegt der Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag unter 5 %. Frauen sind mit Ausnahme Deutschlands häufiger von befristeten Verträgen betroffen als Männer.

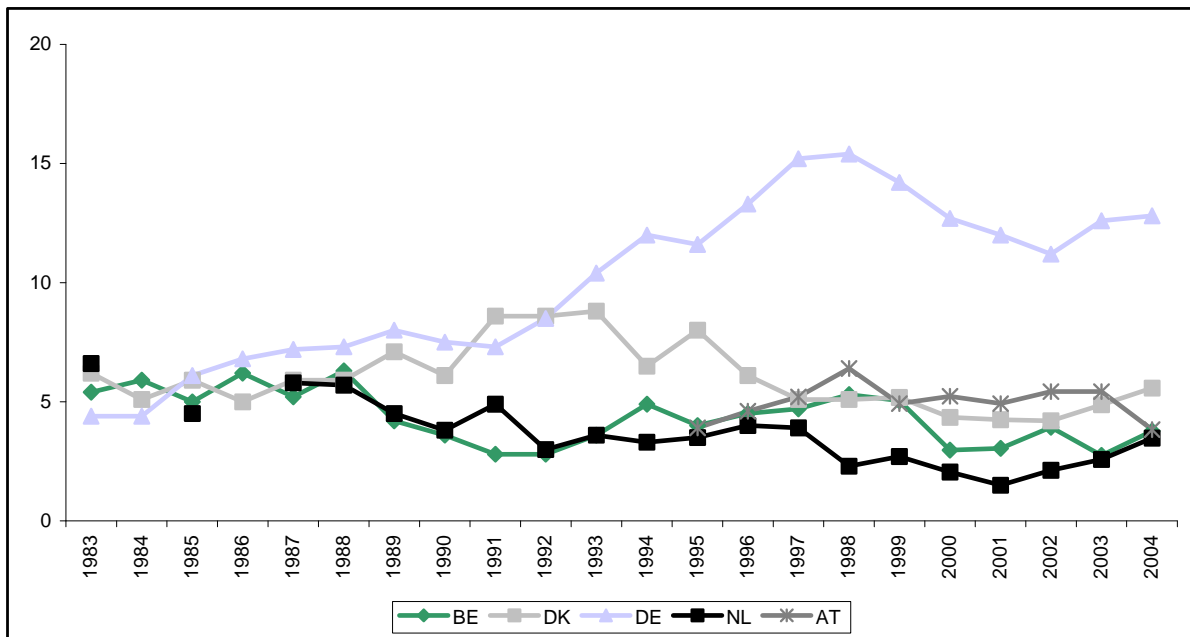
6. Arbeitslosigkeit und Nichterwerbsbeteiligung Älterer

6.1. Arbeitslosigkeit

Die Verringerung der Arbeitslosigkeit Älterer ist ein wichtiges Mittel, um die EU-Beschäftigungsziele der Erhöhung der Beschäftigtenquote und des Anstiegs des Erwerbsaustrittsalters zu erreichen. Wenn ein Älterer erst einmal arbeitslos geworden ist, sind die Chancen, eine neue Beschäftigung zu finden, meist gering und es ist wahrscheinlicher, dass er früher in den Ruhestand eintritt. Die Arbeitslosigkeit Älterer bestimmt also sehr wesentlich die Dauer des Erwerbslebens mit. Von diesem Problem ist besonders Deutschland betroffen.

1983 lagen die Arbeitslosenquoten der Älteren in den im Leonardo-Projekt betrachteten Ländern noch ungefähr auf einer Höhe zwischen 4,4 % in Deutschland und 6,6 % in den Niederlanden, um sich in den folgenden Jahrzehnten stark auseinander zu entwickeln. In Belgien verringerte sich die Arbeitslosenquote zunächst bis 1992, erhöhte sich dann wieder leicht, lag aber im Jahr 2004 mit 3,8 % deutlich niedriger als 1983. Auch in den Niederlanden sank die Arbeitslosenquote, seit 2002 ist ein leichter Anstieg auf niedrigem Niveau zu beobachten. In Österreich stieg die Quote zunächst an, ging aber von 2003 auf 2004 um 1,6 Prozentpunkte zurück. Auch in Dänemark stieg die Arbeitslosenquote bis in die Mitte der 1990er Jahre relativ stark an mit einem Höchststand von 8,8 % 1993. Nach 1995 kam es zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit. In den letzten Jahren ist wieder ein Anstieg zu konstatieren. In Deutschland stiegen die Arbeitslosenquoten beständig an. Die Quoten sind weit höher als in den anderen Ländern und erreichten 1998 mit 15,4 % den höchsten Wert. Die deutsche Arbeitslosenquote wird 2004 in der EU nur noch von der Slowakei überboten und liegt weit höher als der EU25-Durchschnitt von 7,0 %.

Abbildung 12: Arbeitslosenquoten in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen in den Jahren 1983 – 2004 (%)



Quelle: Eurostat, LFS Reihe

Im Vergleich zur Altersgruppe der 25 bis 49-Jährigen ist die Arbeitslosenquote der 55 bis 64-Jährigen in Belgien deutlich niedriger und in Österreich und den Niederlanden etwas niedriger. In Deutschland dagegen ist sie um 2,8 Prozentpunkte höher (siehe Tabelle 49).

In allen Ländern spielt die Jugendarbeitslosigkeit eine größere Rolle als die Altersarbeitslosigkeit. Besonders groß sind die Unterschiede in Belgien. Dort liegt die Arbeitslosenquote der 15 bis 24-Jährigen bei 21,1 %. Aber auch in Österreich und den Niederlanden sind die Differenzen hoch. Allein in Deutschland sind die Unterschiede nur minimal.

In Österreich, den Niederlanden und Deutschland sind ältere Männer häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen. In Belgien dagegen liegt die Arbeitslosenquote der Frauen 1,6 Prozentpunkte über der der Männer.

Tabelle 49: Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen und Geschlecht 2004⁵⁸

Land	15 bis 64 Jahre			15 bis 24 Jahre			25 bis 49 Jahre			55 bis 64 Jahre		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
BE	8,4	7,5	9,6	21,1	20,1	22,4	7,7	6,9	8,6	3,8	3,2	4,8
DK	5,6	5,2	6,1	8,2	8,9	7,4	5,2	4,4	6,0	5,6	5,6	5,6
DE	10,8	11,4	10,2	13,0	15,4	10,2	10,0	10,4	9,6	12,8	12,9	12,7
NL	4,6	4,4	4,8	8,0	7,8	8,1	4,0	3,8	4,3	3,5	3,8	2,9
AT	5,0	4,6	5,5	9,7	9,3	10,1	4,3	3,8	4,8	3,8	4,2	3,1
EU25	9,4	8,7	10,2	18,5	18,4	18,7	8,4	7,5	9,5	7,0	7,0	6,9

Quelle: Eurostat, LFS Reihe

⁵⁸ Durchschnitt der Quartale 1-4; EU25 und Deutschland Quartal 2; unzuverlässige Daten für Frauen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahren in den Niederlanden.

Betrachtet man die Arbeitslosenquoten der 55 bis 64-Jährigen nach dem höchsten erreichten Bildungsgrad nimmt in allen Ländern mit Ausnahme der Niederlande die Arbeitslosenquote mit dem Bildungsgrad ab (siehe Tabelle 50). In den Niederlanden sind die Arbeitslosenquoten für die drei Qualifizierungsgruppen nahezu identisch (zwischen 3,3 % bei den Niedrigqualifizierten und 3,7 % bei den Personen mit einer mittleren Qualifikation). Auch in Belgien sind die Unterschiede relativ gering (zwischen 3,4 % bei den Hochqualifizierten und 4,3 % bei den Geringqualifizierten). In Österreich mit einer Differenz von 2,2 Prozentpunkten sowie in Dänemark mit 4,3 Prozentpunkten sind die Unterschiede dagegen schon größer. In Deutschland beträgt die Arbeitslosenquote der Niedrigqualifizierten 18,1 %, die der Hochqualifizierten 8,0 %.

Tabelle 50: Arbeitslosenquoten nach höchstem erreichten Bildungsgrad⁵⁹ in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen 2004⁶⁰

	Belgien	Dänemark	Deutschland	Niederlande	Österreich	EU25
Isced 0-2	4,3	8,0	18,1	3,3	5,0	7,4
Isced 3-4	3,8	6,1	14,3	3,7	4,3	7,9
Isced 5-6	3,4	3,7	8,0	3,4	2,8	4,3

Quelle: Eurostat, LFS Reihe

Nach Regionen stehen nur Daten über die Arbeitslosenquoten der über 15-Jährigen zur Verfügung. Eine Differenzierung nach der Altersgruppe der 55 bis-64-Jährigen ist nicht möglich. Es können daher nur einige Auffälligkeiten in den verschiedenen Regionen aufgezeigt werden: In Flandern ist die Arbeitslosenquote 2004 sowohl bei den Männern als auch den Frauen 3 Prozentpunkte niedriger als im Landesdurchschnitt. In den Regionen Nordjütland, Wien und Österreich ist dagegen die Arbeitslosenquote höher als im jeweiligen Landesdurchschnitt. In Nordjütland liegt die Differenz bei 2 Prozentpunkten. Die Arbeitslosenquote der Frau ist mit 8,3 % deutlich höher als die der Männer (6,8 %). In Wien ist die Arbeitslosenquote 4 Prozentpunkte höher als im Landesdurchschnitt. Männer haben dabei eine leicht höhere Arbeitslosenquote als Frauen. In Thüringen liegt die Arbeitslosenquote sogar 5 Prozentpunkte über dem deutschen Durchschnittswert. Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt mit 16,2 % um 1,6 Prozentpunkte über der der Männer.

⁵⁹ Siehe Fußnote 36.

⁶⁰ Durchschnitt der Quartal 1-4, EU25 und Deutschland Quartal 2; Belgien Durchschnitt der Quartal 1-3; Österreich Quartal 4 bei Isced 5-6

6.2 Langzeitarbeitslosigkeit

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen⁶¹ hat in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zugenommen. Je länger man arbeitslos ist, desto schwieriger ist es, eine neue Arbeit zu finden. Besonders auch ältere Personen sind von dieser Problemlage betroffen. Das Alter zählt neben einer geringen Qualifikation und gesundheitlichen Einschränkungen zu den Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit. Diese drei Risiken kommen in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen oftmals zusammen. Wie schwer die Suche nach einer neuen Beschäftigung und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gerade für Ältere ist, belegt auch die Bund-Länder-Initiative zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer durch Förderung von bis zu dreijährigen Zusatzjobs in Deutschland.⁶² Langzeitarbeitslosigkeit ist – besonders bei Vorhandensein vermittlungshemmender Merkmale (Alter, gesundheitliche Probleme, Qualifikation) – nur schwer wieder abzubauen. Die Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen ist nicht heterogen. Zwei große Gruppen können unterschieden werden:

- Arbeitsmarktorientierte Langzeitarbeitslose. Sie möchten wieder eine neue Beschäftigung und erwarten von den entsprechenden Stellen eine Vermittlung bzw. eine Weiterbildung, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht
- Übergangsorientierte Langzeitarbeitslose. Ihr Ziel ist nicht die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, sondern der Übergang in die Rente.

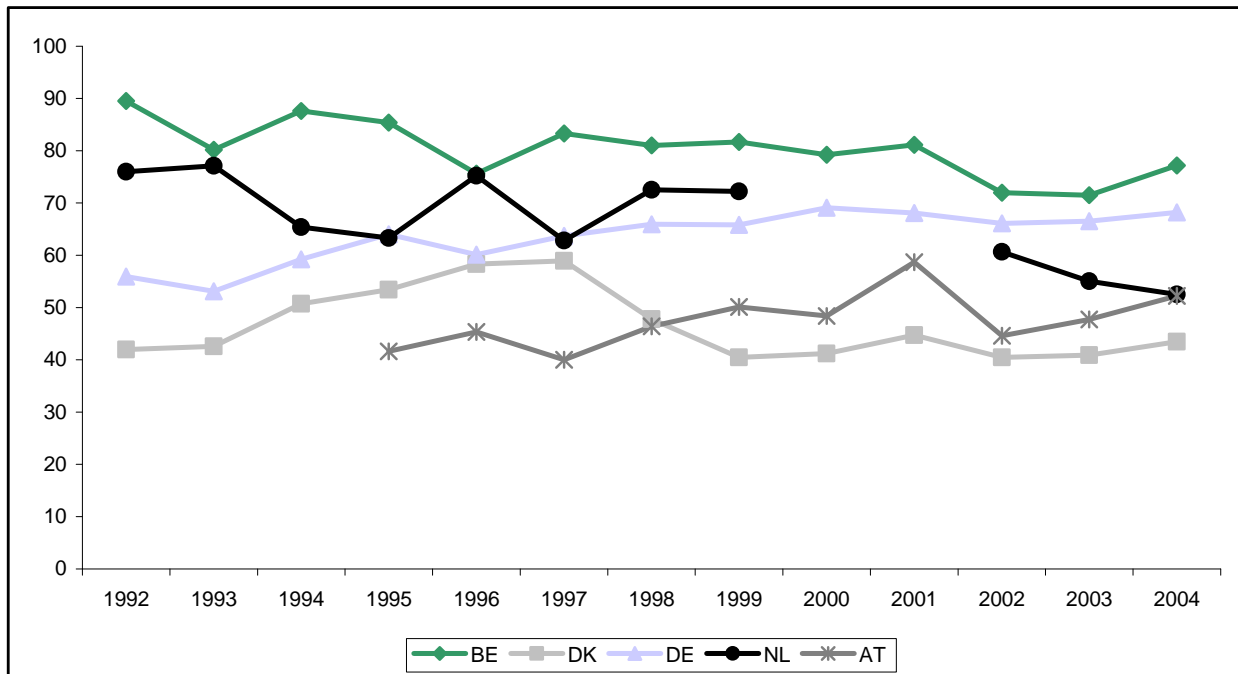
Der Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen lag 2004 mit Ausnahme Dänemarks in allen hier betrachteten Ländern bei über 50 % (siehe Abbildung 13). In Belgien sind 77,2 % der älteren Arbeitslosen seit mindestens 12 Monaten ohne Beschäftigung. Dies ist der höchste Prozentsatz unter allen EU-Mitgliedstaaten. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen hat sich zwar seit 1992 (89,5 %) verringert, ist aber weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Deutschland folgt mit 68,5 % nach der Slowakei auf dem dritten Platz. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist seit 1992 gestiegen. Österreich und die Niederlande haben einen fast gleich großen Anteil an Langzeitarbeitslosen. Während aber in den Niederlanden der Anteil sich stark verringerte, nahm er in Österreich zu. In Dänemark ist der Anteil mit 43,5 % relativ niedrig. Zwischen 1994 und 1997 übertraf er die 50 %-Marke, in den anderen Jahren lag er stets unter

⁶¹ Zu den Langzeitarbeitslosen zählen Personen, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung sind.

⁶² Sie zeigt zugleich, dass die Bundesregierung davon ausgeht, dass der größte Teil der Älteren nicht mehr auf einen regulären Arbeitsplatz vermittelt werden kann. Die Initiative richtet sich an arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab vollendetem 58. Lebensjahr im Arbeitslosengeld II-Bezug. Gefördert werden können Tätigkeiten bis zu einer Dauer von drei Jahren, die im öffentlichen Interesse liegen und zusätzlich sind. Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten neben dem Arbeitslosengeld II eine Mehraufwandsentschädigung in Höhe von bis zu 150 Euro.

diesem Wert. Nur in Schweden und dem Vereinigten Königreich ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen noch niedriger.

Abbildung 13: Langzeitarbeitslose (12 Monate und länger) als Prozentsatz der gesamten Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen in den Jahren 1992-2004⁶³



Quelle: Eurostat, LFS Reihe

Ein Vergleich des Anteils der Langzeitarbeitslosen nach Altersgruppen zeigt eindeutig, dass die 55 bis 64-Jährigen besonders von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind (siehe Tabelle 51). Für die 15 bis 24-Jährigen ist sie mit einem Anteil von weniger als 30 % und in den Niederlanden und Österreich sogar von weniger als 20 % von geringer Bedeutung. Die Differenz des Anteils der Langzeitarbeitslosen liegt zwischen der Gruppe der 25 bis 49-Jährigen und den 55 bis 64-Jährigen zwischen 14,5 Prozentpunkten in den Niederlanden und 25,9 Prozentpunkten in Österreich. Ältere Frauen sind von Langzeitarbeitslosigkeit in allen Ländern noch häufiger betroffen als Männer. In Belgien liegt der Anteil mit 88,0 % 22,1 Prozentpunkte über dem der Männer. Auch in Österreich sind die Unterschiede mit 10,8 Prozentpunkten groß.

⁶³ Durchschnitt der Quartale 1-4; 1992-1998 Quartal 2; in Österreich 1995-1999 und 2001 Quartal 1, 2000 Durchschnitt der Quartale 1-2; Niederlande 2002 Durchschnitt der Quartale 2-4; Deutschland 1999-2004 Quartal 2.

Tabelle 51: Langzeitarbeitslose (12 Monate und länger) als Prozentsatz der gesamten Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und Altersgruppen 2004⁶⁴

Land	15 bis 64 Jahre			15 bis 24 Jahre			25 bis 49 Jahre			55 bis 64 Jahre		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
BE	49,1	49,0	49,3	26,3	27,5	25,3	54,2	54,1	54,4	77,2	67,9	88,0
DK	21,6	21,1	22,0	:	:	:	20,1	20,6	19,6	43,5	43,0	44,2
DE	51,8	50,5	53,7	26,7	25,2	29,3	51,1	49,9	52,6	68,2	67,4	69,5
NL	34,1	35,5	32,6	15,8	16,0	15,6	38,0	38,6	37,4	52,5	52,7	56,7
AT	27,5	28,8	26,4	17,3	17,2	17,5	26,3	26,7	26,1	52,2	54,9	65,7
EU25	44,1	43,1	45,0	29,8	29,5	30,2	45,8	44,4	47,1	59,0	59,3	58,5

Quelle: Eurostat, LFS Reihe

6.3 Nichterwerbsbeteiligung unter der älteren Bevölkerung

Zu den Nichterwerbspersonen zählen alle Personen, die weder erwerbstätig noch erwerbslos sind. Die Nichterwerbsbevölkerung setzt sich aus verschiedenen Gruppen zusammen, von denen einige näher am Arbeitsmarkt stehen als andere. Die Grenze zwischen Arbeitslosigkeit und Inaktivität ist auch nicht in allen Fällen eindeutig zu ziehen. So kann es passiv Arbeitssuchende geben, die jedoch nicht zu den Arbeitslosen zählen, weil sie in den vier Wochen vor dem Erhebungszeitraum keine aktive Methode der Arbeitssuche angewandt haben oder in den zwei Wochen danach nicht sofort für die Aufnahme einer Beschäftigung zur Verfügung stehen. Darüber hinaus gibt es Personen, die keine Arbeit suchen, weil sie dies für aussichtslos halten. Andere befinden sich im Ruhestand, nehmen persönliche oder familiäre Verpflichtungen wahr, sind krank oder behindert bzw. geben andere Gründe für die fehlende Arbeitssuche an.⁶⁵

Ein Teil der Nichterwerbspersonen möchte gerne arbeiten. Die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme ist bei der Gruppe der 55 bis 64-Jährigen jedoch geringer als bei jüngeren Altersgruppen. Die Möglichkeit, durch eine Aktivierung dieser Personen die Zielvorstellungen von Barcelona und Stockholm zu erreichen, ist sicherlich begrenzt. Leichter dürfte es sein, die noch beschäftigten älteren Personen länger im Arbeitsleben zu halten.

Die Nichterwerbsquote⁶⁶ betrug 2004 in den EU-Mitgliedstaaten 56,2 %. Österreich und Belgien lagen mit 70,1 % bzw. 68,8 % deutlich über diesem Durchschnittswert. Deutschland und die Niederlande unterboten ihn um knapp 3 Prozentpunkte, während Dänemark mit 36,1 % eine

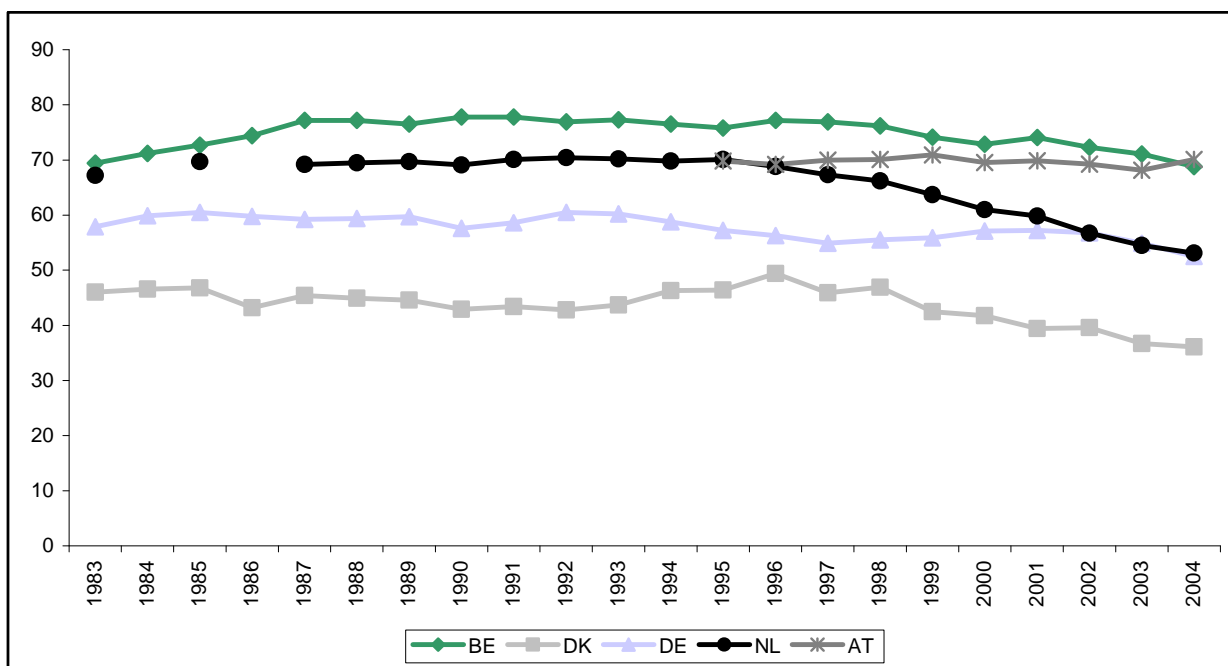
⁶⁴ Durchschnitt der Quartale 1-4; EU25 und Deutschland Quartal 2; Österreich Quartal 2 bei Frauen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahren; Niederlande Durchschnitt der Quartale 2 und 4 bei Frauen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahren; unzuverlässige Daten für Frauen und Männer in der Altersgruppe 15 bis 24 Jahren in den Niederlanden, in Dänemark für Männer der Altersgruppe 25 bis 49 Jahre, für Männer der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre in Belgien und Dänemark und für Frauen in Dänemark und den Niederlanden.

⁶⁵ Europäische Kommission (Hrsg.) 2003, S. 162-163, Europäische Kommission (Hrsg.) 2005, S. 211-250 und Hardarson 2006

⁶⁶ Anteil der Nichterwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung in privaten Haushalten derselben Altersgruppe

deutlich geringere Nichterwerbsquote aufwies – nach Schweden die zweitniedrigste unter allen Mitgliedstaaten (siehe Abbildung 14). Österreichs Quote wurde nur noch geringfügig von Polen übertroffen. Die österreichische Nichterwerbsquote hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert. In Belgien lag sie zwischen 1987 und 1998 über 75 % und verringerte sich in den letzten Jahren und unterbot 2004 erstmals die 70 %-Marke. In den Niederlanden konnte die Nichterwerbsquote von einem Höchststand von 70,4 % in 1992 ab 1997 deutlich gesenkt werden. Auch in Deutschland verringerte sich die Nichterwerbsquote. 1992 wurde dort ebenfalls der höchste Wert mit 60,5 erreicht. Vor dem Jahr 2000 lag die Nichterwerbsquote in Dänemark stets über 40 % und streifte 1996 mit 49,4 sogar fast die 50 %-Marke. Seitdem lag die Quote unter 40 %.

Abbildung 14: Nichterwerbsquote in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen in den Jahren 1983-2004⁶⁷



Quelle: Eurostat, LFS Reihe

Die Nichterwerbsquote der Frauen in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen ist 2004 in allen Ländern deutlich höher als die der Männer (siehe Tabelle 52). In Dänemark waren weniger als ein Drittel der Männer weder erwerbstätig noch erwerbslos. Auch in den Niederlanden und Deutschland lag die Quote noch unter 50 %, während sie in Belgien und Österreich fast 60 % ausmachte. Bei den Frauen lag die Nichterwerbsquote allein in Dänemark unter 50 %, in den anderen Ländern sogar über 60 %. In Österreich überstieg sie die 80 %-Marke.

⁶⁷ Durchschnitt der Quartale 1-4; 1983-1998 Quartal 2; in Österreich 1995-1998 Quartal 1; Niederlande 1999 Quartal 2; Deutschland 1999-2004 Quartal 2

Die Nichterwerbsquote ist bei Personen mit einer niedrigen Qualifikation meist höher als bei Personen mit einer mittleren und hohen Qualifikation.⁶⁸

Tabelle 52: Nichterwerbspersonen und Nichterwerbsquote in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen nach Geschlecht 2004

Land	Nichterwerbs- personen	Nichterwerbsquote in %		
		Insgesamt	Männer	Frauen
Belgien	775.500	68,8	59,7	77,9
Dänemark	248.250	36,1	28,8	43,5
Deutschland	5.451.000	52,5	42,8	62,1
Niederlande	1.009.250	53,1	40,9	65,6
Österreich	674.750	70,1	59,4	80,1
EU25	29.111.000	56,2	45,7	66,2

Quelle: Eurostat, LFS Reihe

Fragt man nach den Gründen, für die Nichterwerbstätigkeit kristallisiert sich in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen zuerst der Ruhestand heraus (siehe Tabelle 53). Zwischen 82,8 % der Nichterwerbstätigen in Österreich und 43,9 % in Belgien führen dies als Grund an.⁶⁹ Ein weiterer wichtiger Grund ist die eigene Krankheit oder Behinderung, vor allem in Dänemark und den Niederlanden. Diese ist in Deutschland und Österreich von sehr viel geringerer Bedeutung. In Belgien gehen 19,8 % der Nichterwerbspersonen davon aus, dass die Arbeitssuche für sie aussichtslos sei. In den anderen Ländern geben dies weniger als 2,0 % als Grund an.

Männer sind in allen Ländern häufiger nicht erwerbstätig, weil sie sich bereits im Ruhestand befinden. In Österreich trifft dies auf 91,0 % der männlichen Nichterwerbspersonen zu. Sie sind mit Ausnahme Dänemarks öfters als Frauen durch eigene Krankheit oder Behinderung an einer Erwerbstätigkeit gehindert. Während familiäre oder persönliche Verpflichtungen für Männer kaum eine Rolle spielen, geben dies in den Niederlanden, in Deutschland und Österreich mehr als 10 % der Frauen als Grund an. Vor allem belgische Frauen gehen davon aus, dass für sie keine Arbeit zur Verfügung steht.

Betrachtet man die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit von 1992 bis 2004 fallen einige Verschiebungen auf. In Belgien ist vor allem eine Änderung des Erhebungsdesigns für einige Änderungen verantwortlich. Bis 1998 wurde noch nach eigener Krankheit sowie familiäre oder persönliche Verpflichtungen gefragt und von jeweils mehr als 20 % der Befragten als Grund angegeben. Nach Wegfall dieser Optionen wurde von mehr als der Hälfte der Befragten

⁶⁸ Europäische Kommission (Hrsg.) 2005, S. 218-219

⁶⁹ Die Frage nach den Gründen für die Nichterwerbstätigkeit wird in den einzelnen Ländern in der Arbeitskräfteerhebung unterschiedlich gestellt. So wird in Belgien z.B. nicht die eigene Krankheit oder Behinderung und familiäre und persönliche Verpflichtungen erfasst.

angegeben, dass sie der Meinung sind, dass die Arbeitssuche für sie aussichtslos sei. Diese hohen Werte sind erst im Jahr 2004 stark gesunken.

In Dänemark gab es vor allem ab dem Jahr 2000 eine große Zunahme bei eigener Krankheit oder Behinderung. Die Prozentwerte, die zuvor meist um die 25 % bzw. teilweise auch unter 20 % lagen, stiegen auf über 30 %. Bei den familiären oder persönlichen Verpflichtungen gab es eine Abnahme.

In Deutschland gab es nur geringe Verschiebungen. Einzig der Grund des Ruhestands ist von knapp 65 % in 1992 auf über 73 % seit 2002 angestiegen. In den Niederlanden gaben bis 1999 über 50 % der Nichterwerbspersonen an, dass sie aus familiären oder persönlichen Verpflichtungen keine Arbeit suchen. Die rapide Abnahme auf unter 10 % in den Folgejahren deutet auf eine Änderung im niederländischen Erhebungsdesign hin. Gleichzeitig stieg der Grund „Ruhestand“ stark an. In Österreich waren kaum Verschiebungen zu beobachten.

Tabelle 53: Nichterwerbspersonen, die keine Arbeit suchen nach den Gründen dafür, keine Arbeit zu suchen nach Geschlecht in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen 2004 (%)⁷⁰

Grund	Geschlecht	Belgien	Dänemark	Deutschland	Niederlande	Österreich	EU25
Ruhestand	Insgesamt	43,9	58,1	73,0	48,4	82,8	54,0
	Männer	68,9	64,3	83,0	57,0	91,0	65,2
	Frauen	42,2	56,1	66,5	43,3	77,4	47,0
Eigene Krankheit oder Behinderung	Insgesamt	-	35,6	7,9	28,9	3,6	14,1
	Männer	-	35,7	10,7	32,7	5,2	18,7
	Frauen	-	37,0	6,0	26,6	2,5	11,2
Familiäre oder persönliche Verpflichtungen	Insgesamt	-	4,6	8,5	7,3	9,5	7,1
	Männer	-	-	0,6	-	0,7	-
	Frauen	-	6,9	13,8	11,6	15,5	11,3
Denkt, keine Arbeit ist verfügbar	Insgesamt	19,8	-	1,2	1,8	0,6	3,0
	Männer	16,4	-	0,9	2,2	-	2,8
	Frauen	30,1	-	1,4	1,5	0,6	3,2
Kein Grund angegeben	Insgesamt	36,3	-	9,3	3,8	-	8,0
	Männer	14,7	-	-	4,7	-	6,4
	Frauen	27,7	-	-	3,3	-	9,1
Andere Gründe	Insgesamt	-	1,6	0,2	9,8	3,6	13,7
	Männer	-	-	4,9	3,4	3,0	6,8
	Frauen	-	-	12,2	13,8	4,0	18,2

Quelle: Eurostat, LFS Reihe

Wie bereits gesagt, ist die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme bei den 55 bis 64-Jährigen geringer als bei jüngeren Altersgruppen. Dennoch waren in den Mitgliedstaaten der EU 2004 knapp 5,5 % der älteren Nichterwerbspersonen an der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit interessiert (siehe Tabelle 54). Mit Ausnahme Österreichs liegen die anderen Länder unterhalb des EU-Durchschnitts. In Österreich sind knapp 10 % der Nichterwerbspersonen an einer Arbeitsaufnahme

⁷⁰ Durchschnitt der Quartale 1-4; Deutschland und EU25 Quartal 2. Fehlende Werte: Keine Daten wegen zu geringer Fallzahl bzw. Frage wurde in den jeweiligen Ländern nicht gestellt.

interessiert, in Deutschland dagegen nur 3,5 %. Männer sind durchweg häufiger zu einer Beschäftigung bereit als Frauen.

Tabelle 54: Nichterwerbspersonen, die zu einer Arbeitsaufnahme bereit sind in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen 2004 (%)⁷¹

Land	Insgesamt	Männer	Frauen
Belgien	1,8	2,3	1,5
Dänemark	2,9	5,9	3,9
Deutschland	3,5	3,8	3,3
Niederlande	5,4	6,8	4,5
Österreich	9,9	11,7	8,6
EU25	5,5	6,8	4,6

Quelle: Eurostat, LFS Reihe

6.4 Zusammenfassung

Die Arbeitslosenquote in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen lag 2004 zwischen 3,5 % in den Niederlanden und 12,8 % in Deutschland. Sie ist – mit Ausnahme Deutschlands – niedriger als bei den 25 bis 49-Jährigen. Die Unterschiede zwischen den Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern sind relativ gering und betragen weniger als 2 Prozentpunkte. Eine Verringerung der Arbeitslosenquote der Älteren ist wichtig, um diese länger im Erwerbsleben zu halten und so die EU-Beschäftigungsziele erreichen zu können.

Ältere sind besonders von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Bei Älteren treffen oftmals die Risikofaktoren Alter, geringe Qualifikation und gesundheitliche Einschränkungen zusammen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei den 55 bis 64-Jährigen lag 2004 zwischen 43,5 % in Dänemark und 77,2 % in Belgien. Frauen sind dabei häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer, besonders in Belgien und Österreich sind die Unterschiede groß.

Zwischen 36,1 % in Dänemark und 70,1 % der 55 bis 64-Jährigen zählten 2004 zur Gruppe der Nichterwerbspersonen. Die Nichterwerbsquote der Frauen übersteigt die der Männer. Wichtigster Grund, keiner Beschäftigung nachzugehen, ist der Ruhestand (zwischen 82,8 % der Nichterwerbstätigen in Österreich und 43,9 % in Belgien führen dies als Grund an). Daneben spielen vor allem gesundheitliche Einschränkungen und für Frauen familiäre und persönliche Verpflichtungen eine Rolle.

⁷¹ Durchschnitt der Quartale 1-4, Deutschland und EU25 Quartal 2. Belgische Ergebnisse sind wegen einer sehr hohen Nichtantwortrate von mehr als 50 % nicht valide. Dänische Werte für Frauen und Männer Quartal 4, sie sind wegen der geringen Fallzahl unzuverlässig.

Die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme ist in der Altersgruppe der 55 bis 64-jährigen Nichterwerbspersonen gering, dennoch waren 2004 zwischen 1,8 % der Nichterwerbspersonen in Belgien und 9,9 % in Österreich an einer Arbeitsaufnahme interessiert. Das Interesse der Männer war dabei durchweg höher als bei Frauen.

7. Weiterbildung von Älteren

Die Qualifikationsanforderungen in den Unternehmen nehmen im Zuge des raschen technologischen Wandels und durch die Einführung neuer Arbeits- und Organisationsformen zu. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsteht ein Qualifikationsbedarf, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Berufliche Weiterbildung wird an Bedeutung gewinnen. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem längeren Verbleib im Erwerbsleben kommt der Weiterbildung Älterer dabei eine besondere Bedeutung zu. In der Zukunft werden sich die Möglichkeiten für Unternehmen, jüngere Arbeitskräfte zu rekrutieren, verringern. Sie sind daher auf ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit angewiesen.

Der längere Verbleib im Erwerbsleben hängt zur Zeit stark mit der Qualifizierung durch Aus- und Fortbildung und den Bildungsabschlüssen der älteren Erwerbstätigen zusammen.⁷² Die Beteiligung der Beschäftigten an Bildungs- und Berufsbildungsmaßnahmen nimmt mit dem Alter ab. Weiterbildung ist eine wichtige Möglichkeit, um die Leistungspotenziale Älterer zu erhalten, auszubauen und ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Durch lebensbegleitendes Lernen in allen Altersstufen können die Beschäftigten auf die Veränderungen im Arbeitsprozess vorbereitet werden.⁷³

Lernen ist im gesamten Erwachsenenalter möglich – Ältere lernen in der Regel nicht schlechter, nur anders als jüngere. So lernen sie zum Teil langsamer und brauchen mehr Zeit zum Lösen von Aufgaben, aber sie lösen sie nicht schlechter. Da sie zum Teil über längere Zeit nicht an Weiterbildungen teilgenommen haben, sind sie lernentwöhnt. Gesundheitliche Einschränkungen können das Lernen erschweren. Für Ältere sollten spezielle Lernbedingungen geschaffen werden, die unter anderem an folgende Punkte anknüpfen können:⁷⁴

- Die Teilnehmer sollten genau über die Ziele und den Inhalt der geplanten Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden und falls möglich, in die Gestaltung der Maßnahme einbezogen werden.
- Das Lerntempo sollte an die Aufnahmefähigkeit der Älteren angepasst werden – Lernentwöhnte brauchen in der Regel längere Zeit zum Lernen.

⁷² Beschäftigte der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen mit einem hohen Qualifikationsniveau haben eine sehr viel höhere Beschäftigungsquote als Beschäftigte mit einer mittleren und niedrigen Qualifikation (siehe auch S. 71).

⁷³ Siehe auch Bellmann / Leber 2004

⁷⁴ Siehe Stöckl / Spevacek / Straka 2001

- Neues sollte an Bekanntem anknüpfen und nach Möglichkeit die Erfahrungen und Tätigkeitsinhalte des Lernenden berücksichtigen. Ein aufgabenbezogenes, arbeitsnahes Lernen fällt in der Regel einfacher als der Erwerb von abstraktem Wissen.
- Die Zusammensetzung von Lerngruppen sollte nicht zu altersheterogen sein. Jüngere und Ältere haben unterschiedliche Lernstile und Lerntempi, denen am besten mit einer altersgemäß differenzierten Vorgehensweise begegnet wird.

7.1 Weiterbildungsbeteiligung und lebenslanges Lernen – Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls Lebenslanges Lernen 2003

In einem Zusatzmodul zur europäischen Arbeitskräfteerhebung 2003 (Labour force survey LFS)⁷⁵ wurden die Lernaktivitäten in den letzten zwölf Monaten bei den 25 bis 64-Jährigen nach verschiedenen Formen erhoben:⁷⁶

- Formale Bildung: Teilnahme an allgemeiner oder beruflicher (Weiter-) Bildung im regulären Schulsystem, an Universitäten und Hochschulen.
- Nicht-formale Aus- und Weiterbildung: Teilnahme an organisierten Angeboten (in der Form von Kursen, Seminaren, Schulungen, u.a.) von Einrichtungen, die nicht dem formalen Bildungssystem zuzurechnen sind.
- Informelles Lernen: Die Aktivitäten des informellen Lernens sind dadurch gekennzeichnet, dass sich der Lernende bewusst für sie entscheidet, sie selbstständig organisiert und durchführt, ohne dass eine Lehrperson bzw. eine Bildungseinrichtung beteiligt ist. Zu den Aktivitäten des informellen Lernens zählen Selbststudium durch Nutzung von Fachliteratur, Nutzung von Lernangeboten im Internet, Lernen durch Bildungs-/Informationssendungen in Rundfunk und Fernsehen, Audio- oder Videokassetten, Nutzung von Computerprogrammen zum Lernen (z. B. Lern-Software auf CD-ROMs), Besuch von Einrichtungen, die Bildungsinhalte vermitteln (z. B. Bibliotheken, Museen, Ausstellungen).

Eine Differenzierung nach verschiedenen Altersgruppen ist für einige Variablen möglich.

⁷⁵ Zu den Ergebnissen siehe Kailis / Pilos 2005

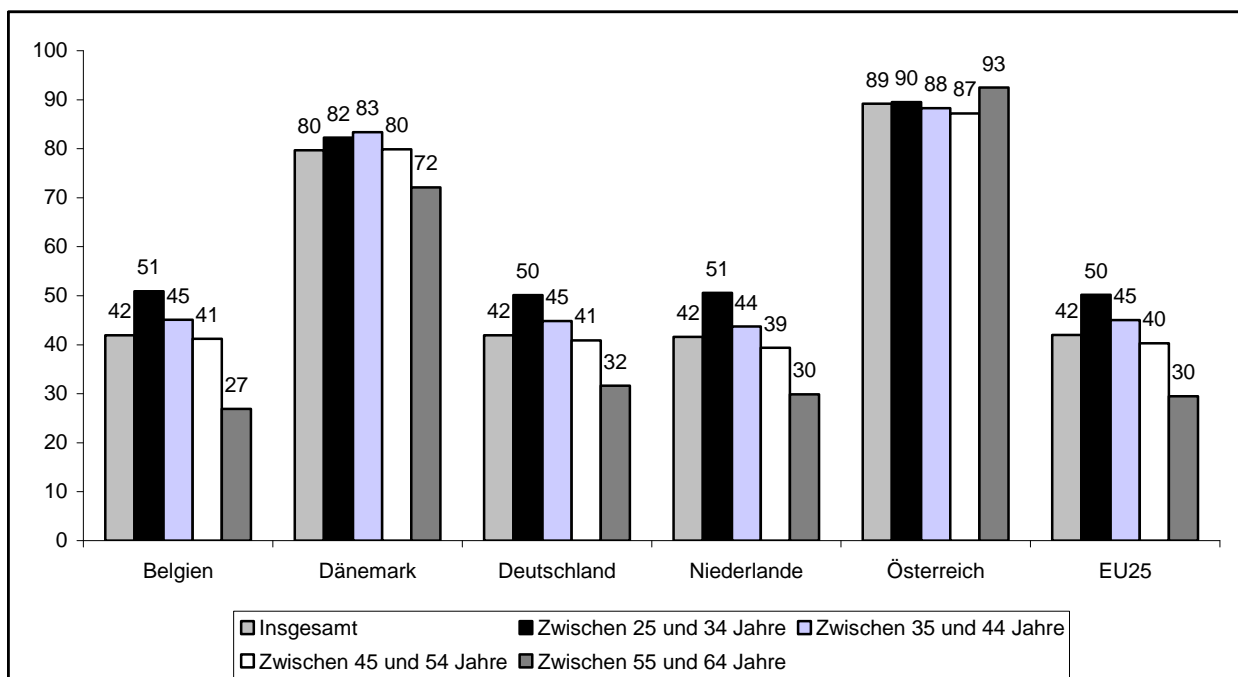
⁷⁶ In Deutschland und vielen weiteren Ländern wurden Proxy-Interviews zugelassen, was in Anbetracht der langen Referenzperiode und des Gegenstandes der Befragung Einfluss auf die Qualität der Antworten haben dürfte.

7.1.1 Alle Formen

Abbildung 15 gibt einen Überblick über die Teilnahmequoten an allen Arten von Lernaktivitäten (formal, nicht-formal, informell) in verschiedenen Altersgruppen. In allen Ländern mit Ausnahme Österreichs nimmt die Teilnahme mit dem Alter ab. In Österreich findet man die höchste Teilnahmequote bei den 55 bis 64-Jährigen.⁷⁷ Belgien, Deutschland und die Niederlande befinden sich in etwa auf einem Niveau. In Belgien verringert sich die Teilnahmequote von der Gruppe der 25 bis 34-Jährigen zu den 55 bis 64-Jährigen um 24,0 Prozentpunkte, in den Niederlanden um 20,7 Prozentpunkte und in Deutschland um 18,5 Prozentpunkte, so dass weniger als ein Drittel der 55 bis 64-Jährigen 2003 Lernaktivitäten absolviert hatten. In Dänemark ist die Abnahme mit 10,2 Prozentpunkten relativ gering.

Unter allen 25 EU-Mitgliedstaaten liegt Österreich in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen an der Spitze und auch Dänemark platziert sich auf Position 4 im Vordergrund. Deutschland, die Niederlande und Belgien finden sich im Mittelfeld auf den Rängen 13, 14 und 15 wieder.

Abbildung 15: Teilnahme an Lernaktivitäten (alle Formen) nach Altersgruppen 2003 (%)



Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

⁷⁷ In Österreich ist vor allem die Teilnahmequote am informellen Lernen und dabei besonders das Lernen durch Bildungs-/Informationssendungen in Rundfunk und Fernsehen hoch und liegt weit über dem europäischen Durchschnitt. Diese hohen Werte sind wahrscheinlich durch das österreichische Erhebungsdesign bedingt und entsprechen nicht unbedingt den tatsächlichen Gegebenheiten.

Ältere Männer nehmen in Belgien, den Niederlanden und Deutschland häufiger an Lernaktivitäten teil als Frauen derselben Altersgruppe (siehe Tabelle 55). In Belgien und den Niederlanden ist die Differenz mit je 6,4 Prozentpunkten besonders groß. Die Teilnahmequote für Frauen liegt dort bei weniger als 30 %. In Dänemark sind kaum Unterschiede festzustellen, während in Österreich sogar eine leicht höhere Beteiligung von Frauen ausgewiesen wird.

Tabelle 55: Teilnahme an Lernaktivitäten (alle Formen) nach Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%)

Land	Insgesamt		25 bis 34 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 bis 64 Jahre	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Belgien	44,1	39,8	51,4	50,4	47,2	43,0	43,8	38,4	30,2	23,8
Dänemark	79,0	80,3	81,4	83,2	82,2	84,7	79,5	80,2	72,2	72,1
Deutschland	43,3	40,5	51,9	48,3	45,7	43,8	42,2	39,7	33,2	30,1
Niederlande	44,0	39,1	53,2	47,9	47,0	40,3	40,0	38,8	33,1	26,7
Österreich	88,1	90,3	88,4	90,6	87,3	89,2	86,2	88,2	91,0	93,9
EU25	42,8	41,1	50,5	49,9	45,4	44,5	41,2	39,5	31,3	27,7

Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Für die Gesamtgruppe der 25 bis 64-Jährigen lassen sich noch einige weitere Aussagen treffen:

- Die Teilnahmequote steigt mit der Qualifikation stark an. Während z.B. in Deutschland, den Niederlanden und Belgien 2003 nur zwischen 19,0 % und 23,1 % der Geringqualifizierten an einer Lernaktivität teilgenommen haben, liegt die Quote bei den Hochqualifizierten zwischen 65,8 % und 66,9 %.
- Erwerbstätige haben in Belgien, Dänemark und Deutschland eine höhere Teilnahmequote als Arbeitslose (die Unterschiede liegen zwischen 3,6 und 5,4 Prozentpunkten). In den Niederlanden sind kaum Unterschiede feststellbar, in Österreich haben Arbeitslose eine um 7,1 Prozentpunkte höhere Teilnahmequote.
- Nichterwerbspersonen nehmen mit Ausnahme Österreichs sehr viel seltener an Lernaktivitäten teil. Die Differenzen liegen zwischen 14,7 und 24,6 Prozentpunkten. In Österreich dagegen haben Nichterwerbspersonen die höchste Teilnahmequote.

7.1.2 Formale Bildung

Die Teilnahme an allgemeiner oder beruflicher (Weiter-)Bildung im regulären Schulsystem, an Universitäten und Hochschulen ist erwartungsgemäß in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen von geringer Bedeutung. Die Niederlande erreichen mit einem Anteil von 2,7 % den höchsten Wert, gefolgt von Belgien mit 1,1 % und Dänemark mit 1,0 %. In Österreich mit 0,3 % und Deutschland mit 0,2 % ist der Anteil der 55 bis 64-Jährigen, die einen formalen Bildungsgang absolvieren, sehr gering.

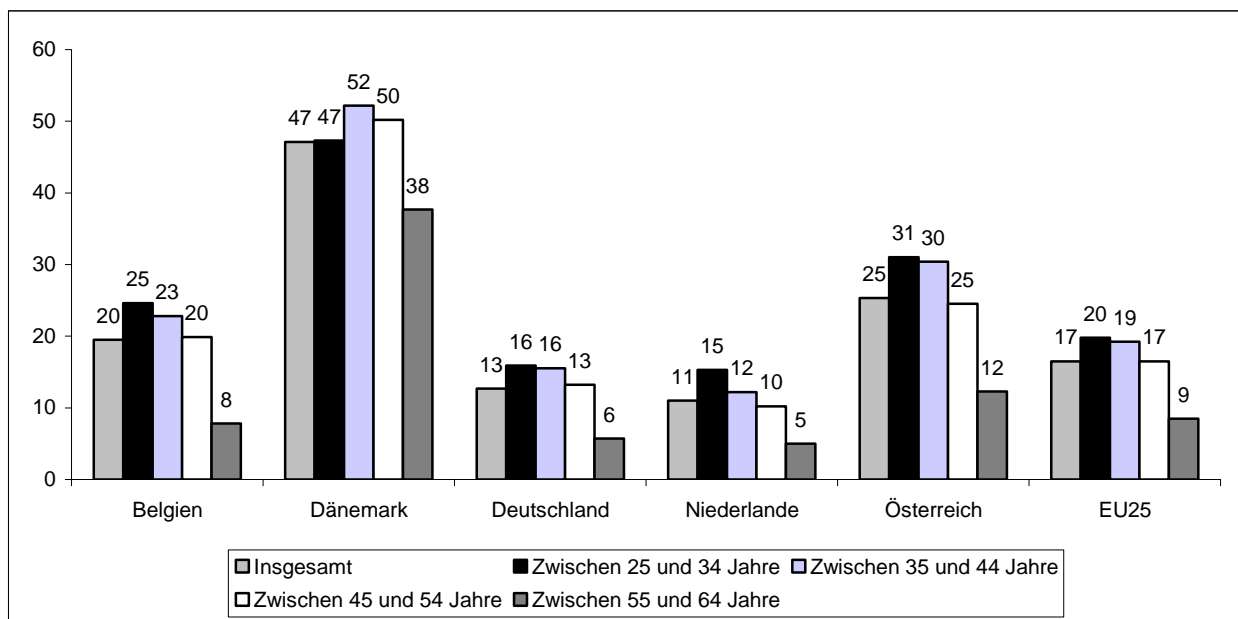
7.1.3 Nicht-formale Aus- und Weiterbildung

Zur nicht-formalen Aus- und Weiterbildung zählen alle organisierten Lerntätigkeiten außerhalb des regulären Schul- oder Hochschulsystems. Miteinbezogen sind dabei alle berufsbezogenen Kurse, Schulungen und Ausbildungen, auch direkt am Arbeitsplatz, aber auch allgemeinbildende Kurse, die nicht berufsbezogen sind und beispielsweise die soziale und persönliche Kompetenz betreffen.

Abbildung 16 gibt einen Überblick über die Teilnahmequoten an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung in verschiedenen Altersgruppen. In allen Ländern nimmt die Teilnahme mit dem Alter ab, in Österreich und Belgien ist dabei die Differenz zwischen der Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen und den 55 bis 64-Jährigen mit mehr als 15 Prozentpunkten besonders groß. In den drei anderen Ländern beträgt die Differenz rund 10 Prozentpunkte.

In der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen liegt Dänemark mit seiner Teilnahmequote von 37,7 % in der Spitzengruppe der EU25-Mitgliedstaaten und wird nur noch von Schweden übertroffen. Auch Österreich befindet sich im Vordergrund, da nur insgesamt 5 Länder eine Teilnahmequote von mehr als 10 % verzeichnen (neben den schon genannten Ländern noch Finnland und das Vereinigte Königreich). Belgien, Deutschland und die Niederlande platzieren sich im Mittelfeld.

Abbildung 16: Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 (%)



Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Die Unterschiede in den Teilnahmequoten zwischen Männern und Frauen sind in allen Altersgruppen gering und betragen weniger als 3 Prozentpunkte. Einzige Ausnahme ist Dänemark

in den Altersgruppen der 45 bis 54-Jährigen und der 55 bis 64-Jährigen. Dort nehmen Frauen häufiger an nicht-formalen Aus- und Weiterbildungen teil als Männer (+ 6,2 bzw. + 3,8 Prozentpunkte). Die Teilnahmequote beträgt in Belgien, Deutschland und den Niederlanden in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen weniger als 10 %. Besonders niedrig ist die Teilnahmequote bei den niederländischen Männern mit nur 3,9 %.

Tabelle 56: Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%)

Land	Insgesamt		25 bis 34 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 bis 64 Jahre	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Belgien	20,5	18,5	24,9	24,3	23,9	21,7	21,5	18,4	8,5	7,0
Dänemark	45,7	48,5	48,0	46,5	50,8	53,7	47,1	53,3	35,8	39,6
Deutschland	13,2	12,3	16,3	15,6	15,7	15,2	13,8	12,7	6,3	5,0
Niederlande	11,1	10,9	16,2	14,4	12,3	12,1	10,4	10,0	3,9	6,0
Österreich	26,2	24,4	32,4	29,6	31,4	29,5	25,1	23,8	12,4	12,1
EU25	16,5	16,4	20,0	19,7	19,0	19,4	16,3	16,7	8,7	8,3

Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Für die Gesamtgruppe der 25 bis 64-Jährigen lassen sich noch einige weitere Aussagen treffen:

- Die Teilnahmequote steigt mit der Qualifikation. Bei den Geringqualifizierten nahmen 2003 mit Ausnahme Dänemarks weniger als 9 % der Befragten an einer nicht-formalen Aus- und Weiterbildung teil, bei den Hochqualifizierten lag die Quote mit Ausnahme Deutschlands und der Niederlanden bei über 30 %. In den Niederlanden betrug die Teilnahmequote sogar bei den Hochqualifizierten nur 15,0 %.
- Überwiegend berufliche Gründe werden als Hauptgrund für die Teilnahme an einer nicht-formalen Aus- und Weiterbildung angegeben. In Österreich beziehen sich nur 73,4 % auf diesen Grund, in den anderen Ländern über 80 % der Befragten, in Deutschland sogar 90,8 %.
- Relativ groß sind die Unterschiede bei der Frage, ob die Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung während oder außerhalb der bezahlten Arbeitszeit stattgefunden hat.⁷⁸ In Österreich gaben nur 47,9 % der Befragten an, dass diese während der bezahlten Arbeitszeit erfolgte, in den Niederlanden bereits 54,8 %, in Belgien 68,7 % und in Dänemark 79,4 %.

Das Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen fragte auch nach der Zahl und der Dauer der Lernaktivitäten, die von den Befragten auf freiwilliger Basis beantwortet wurden. Eine Differenzierung nach Altersklassen ist möglich.

⁷⁸ Diese Frage wurde in Deutschland nicht gestellt.

Tabelle 57 gibt einen Überblick über die Anzahl der Teilnahmen an nicht-formalen Bildungsaktivitäten nach Altersgruppen. Ebenso wie die Teilnahmequote nimmt auch bei der Zahl der Lernaktivitäten der Anteil der Teilnehmer mit dem Alter ab. In Dänemark nimmt mehr als ein Drittel der 55 bis 64-Jährigen zumindest noch an einer Lernaktivität teil, in Österreich dagegen nur etwas mehr als 10 %, während in den anderen drei Ländern der Anteil 10 % oder weniger beträgt. An mehr als einer Lernaktivität nehmen mit Ausnahme Dänemarks weniger als 5 % der 55 bis 64-Jährigen teil. 5,5 % der älteren Dänen bilden sich sogar in mehr als 3 Lernaktivitäten fort.

Tabelle 57: Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Anzahl der Lernaktivitäten und Altersgruppen 2003 (%)

Land	Anzahl der Lernaktivitäten	Insgesamt	25 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre
Belgien	Null	78,8	73,8	75,7	78,6	90,0
	1	12,5	16,2	14,4	12,5	4,9
	2	3,3	4,0	3,9	3,5	1,4
	3	1,6	1,9	2,0	1,8	0,5
	Mehr als 3	2,1	2,5	2,5	2,1	1,0
Dänemark	Null	52,9	52,7	47,8	49,8	62,3
	1	22,3	22,5	23,7	22,1	20,6
	2	11,3	11,6	13,1	12,2	7,8
	3	6,2	6,3	7,3	7,2	3,8
	Mehr als 3	7,3	6,9	8,2	8,6	5,5
Deutschland	Null	87,3	84,1	84,5	86,8	94,3
	1	7,8	10,2	9,6	7,8	3,4
	2	2,1	2,5	2,6	2,4	0,9
	3	1,1	1,2	1,3	1,3	0,6
	Mehr als 3	1,7	2,1	2,0	1,8	0,9
Niederlande	Null	89,0	84,7	87,8	89,8	95,0
	1	10,9	14,9	12,1	10,1	4,9
	2	0,1	0,3	0,1	0,1	:
	3	:	:	:	:	:
	Mehr als 3	:	:	:	:	:
Österreich	Null	74,7	69,0	69,6	75,5	87,7
	1	15,4	19,3	17,9	14,6	8,2
	2	4,6	5,2	5,9	4,5	2,0
	3	2,0	2,6	2,5	1,6	0,7
	Mehr als 3	3,4	3,9	4,1	3,8	1,3
EU25	Null	82,7	79,2	80,0	82,7	90,8
	1	9,8	12,3	11,3	9,3	4,9
	2	3,0	3,5	3,5	3,1	1,5
	3	1,5	1,6	1,8	1,7	0,9
	Mehr als 3	2,1	2,3	2,5	2,2	1,1

Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Es bestehen nur geringe Unterschiede in der Anzahl der Lernaktivitäten, an der die Befragten teilgenommen haben, nach Geschlecht (siehe Tabelle 58). In der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen liegen die Differenzen in fast allen Ländern unter 1,0 Prozentpunkten. In Dänemark nehmen Frauen etwas häufiger als Männer an einer oder zwei Lernaktivitäten teil (+ 2,2 bzw. + 1,7

Prozentpunkte), in den Niederlanden ebenfalls die Frauen an einer Lernaktivität (+ 2,0 Prozentpunkte).

Tabelle 58: Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Anzahl der Lernaktivitäten, Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%)

Land	Anzahl der Lernaktivitäten	Insgesamt		25 bis 34 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 bis 64 Jahre	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Belgien	Null	77,7	80,0	73,1	74,4	74,6	76,8	76,8	80,4	89,4	90,6
	1	12,9	12,0	16,4	16,0	14,9	14	13,3	11,6	5,0	4,8
	2	3,7	3,0	4,2	3,9	4,4	3,4	4,0	3,0	1,6	1,2
	3	1,5	1,7	1,5	2,4	2,1	1,8	1,5	2,1	0,7	0,4
	Mehr als 3	2,4	1,8	2,8	2,1	2,5	2,5	2,7	1,6	1,3	0,6
Dänemark	Null	54,3	51,5	52,0	53,5	49,2	46,3	52,9	46,7	64,2	60,4
	1	21,4	23,2	21,2	23,8	23,0	24,5	21,5	22,7	19,5	21,7
	2	10,7	11,8	12,1	11,1	11,4	14,8	12,2	12,2	6,9	8,6
	3	6,5	6,0	7,9	4,7	7,8	6,8	5,8	8,6	4,2	3,4
	Mehr als 3	7,1	7,6	6,9	6,9	8,6	7,7	7,5	9,8	5,1	5,9
Deutschland	Null	86,8	87,7	83,7	84,4	84,3	84,8	86,2	87,3	93,7	95
	1	8,0	7,6	10,5	9,8	9,6	9,6	7,9	7,6	3,6	3,1
	2	2,2	2,0	2,5	2,5	2,6	2,5	2,5	2,3	1,0	0,8
	3	1,2	1,1	1,2	1,2	1,4	1,3	1,5	1,2	0,7	0,4
	Mehr als 3	1,8	1,6	2,2	2,0	2,1	1,8	1,9	1,6	1,0	0,7
Niederlande	Null	88,9	89,1	83,8	85,6	87,7	87,9	89,6	90,0	96,1	94
	1	11,0	10,7	15,8	14	12,3	12,0	10,3	9,8	3,9	5,9
	2	0,1	0,2	0,3	0,3	0	0,1	0,1	0,1	:	0,1
	3	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
	Mehr als 3	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Österreich	Null	73,8	75,6	67,6	70,4	68,6	70,5	74,9	76,2	87,6	87,9
	1	16,1	14,7	20,9	17,7	18,7	17,0	14,9	14,3	7,8	8,6
	2	4,4	4,7	4,5	5,9	5,7	6,1	4,6	4,3	2,2	1,8
	3	2,3	1,6	3,6	1,7	2,8	2,2	1,6	1,7	0,8	0,7
	Mehr als 3	3,4	3,4	3,4	4,3	4,1	4,1	4,1	3,6	1,6	1,1
EU25	Null	82,6	82,9	78,9	79,5	80,1	79,9	82,8	82,7	90,5	91,1
	1	9,8	9,7	12,4	12,2	11,3	11,4	9,4	9,3	5,0	4,8
	2	3,0	3,0	3,5	3,4	3,5	3,5	3,1	3,2	1,6	1,5
	3	1,5	1,6	1,7	1,6	1,7	1,8	1,6	1,8	0,9	0,8
	Mehr als 3	2,0	2,1	2,3	2,3	2,4	2,5	2,1	2,4	1,2	1,1

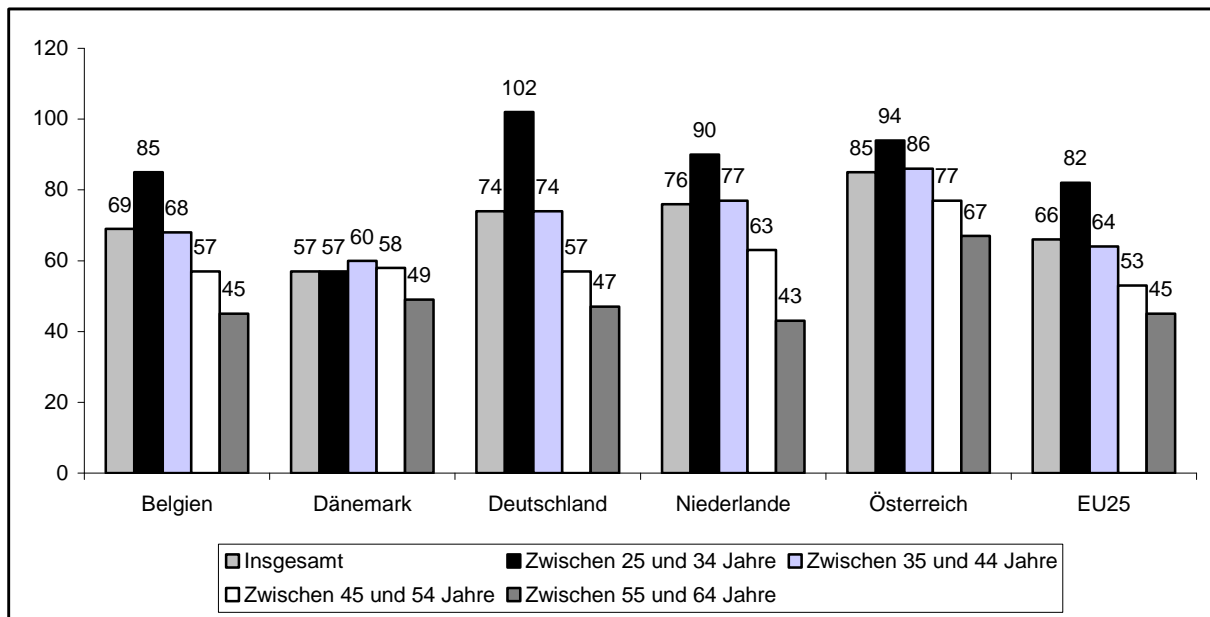
Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Das Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen erfasste die durchschnittliche Stundenanzahl je Teilnehmer an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung. Dabei fällt auf, dass Dänemark, das ja bei der Teilnahmequote weit vor den anderen Ländern liegt, bei den Weiterbildungsstunden auf eine hintere Position zurückfällt und mit 57 Stunden sogar den EU25-Durchschnitt von 66 Stunden unterschreitet (Teilnahmequote insgesamt). Deutschland und die Niederlande mit einer relativ niedrigen Teilnahmequote haben eine durchschnittliche Stundenzahl von mehr als 70 Stunden, d.h. das die Personen, die an einer nicht-formalen Aus- und Weiterbildung teilnehmen, relativ lange Maßnahmen besuchen. In Österreich ist sowohl die Teilnahmequote als auch die Stundenzahl hoch.

Die höchsten durchschnittlichen Stundenzahlen je Teilnehmer werden erwartungsgemäß in der Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen erzielt. Dort liegt Deutschland mit 102 Stunden an der Spitze. In allen Ländern mit Ausnahme Dänemarks nimmt die Stundenanzahl mit dem Alter ab. In Dänemark sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen gering und liegen zwischen 49 Stunden bei den 55 bis 64-Jährigen und 60 Stunden bei den 35 bis 44-Jährigen.

Die Niederlande, Belgien, Deutschland und Dänemark liegen bei der Stundenzahl der 55 bis 64-Jährigen relativ eng beieinander (zwischen 43 und 49 Stunden). Österreich nimmt mit einer Durchschnittsstundenzahl von 67 auch im gesamteuropäischen Vergleich der 25 EU-Mitgliedstaaten eine vordere Position ein (Platz 3). Die vier anderen Länder platzieren sich im Mittelfeld. Vergleicht man die Stundenzahl in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen mit den Werten für alle Altersgruppen, ist die Differenz in den Niederlanden mit 33 Stunden besonders groß. Auch in Deutschland mit 27 Stunden und in Belgien mit 24 Stunden sind die Unterschiede erheblich.

Abbildung 17: Durchschnittliche Stundenanzahl je Teilnehmer an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 (%)



Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Betrachtet man die durchschnittliche Stundenanzahl je Teilnehmer an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht so sind die Unterschiede bei den 55 bis 64-Jährigen in Dänemark und Deutschland nur gering (jeweils + 1 Stunde für Männer). In den Niederlanden beträgt die Differenz zugunsten der Männer bereits 7 Stunden, in Österreich 8 Stunden und in Belgien sogar 13 Stunden. Frauen nehmen dort nur durchschnittlich 37 Stunden an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung teil.

Tabelle 59: Durchschnittliche Stundenanzahl je Teilnehmer an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%)⁷⁹

Land	Insgesamt		25 bis 34 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 bis 64 Jahre	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Belgien	71	67	85	85	74	60	57	56	50	37
Dänemark	58	56	61	52	61	60	58	59	50	49
Deutschland	78	71	118	85	76	71	53	62	47	46
Niederlande	76	75	93	85	71	84	65	60	47	40
Österreich	85	86	93	96	86	85	76	78	70	62
EU25	64	67	83	82	61	66	50	57	44	47

Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Für die Gesamtgruppe der 25 bis 64-Jährigen lassen sich noch einige weitere Aussagen treffen:

- Nichterwerbstätige und Arbeitslose haben eine sehr viel höhere durchschnittliche Stundenanzahl je Teilnehmer an einer nicht-formalen Aus- und Weiterbildungsmaßnahme als Beschäftigte. Die Stundenzahl für Beschäftigte liegt in den hier untersuchten Ländern

⁷⁹ Niederlande: Unzuverlässige Daten für Männer und Frauen in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen

zwischen 57 Stunden in Dänemark und 85 Stunden in Österreich. Bei den Nichterwerbspersonen werden mit Ausnahme von Österreich Stundenzahlen von mehr als 150 angegeben, bei den Arbeitslosen reicht die Stundenzahl von 125 in Österreich bis zu 357 in Deutschland.

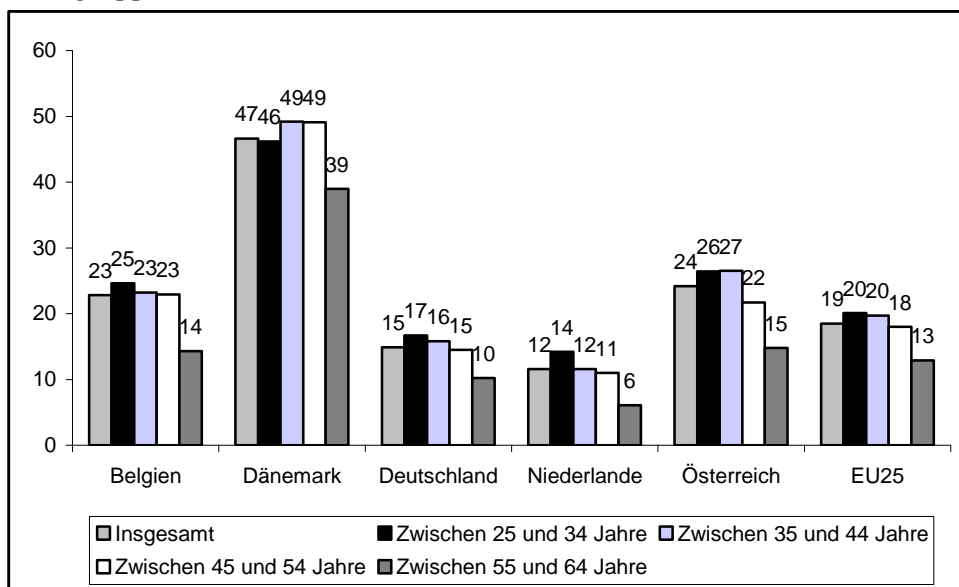
7.1.4 Teilnahme der Erwerbstätigen an nicht-formaler beruflicher Weiterbildung

Die Teilnehmer an Weiterbildungsaktivitäten wurden im Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen auch nach dem Hauptgrund der Teilnahme an diesen Maßnahmen gefragt. Diejenigen, die hauptsächlich berufliche Gründe angegeben haben, gelten in der folgenden Auswertung als Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung. Dabei werden nur die Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren betrachtet. Es werden nicht nur vom Betrieb bezahlte Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, sondern alle nicht-formalen Weiterbildungsaktivitäten, die einen beruflichen Hintergrund haben.

Abbildung 18 gibt einen Überblick über die Weiterbildungsbeteiligung in verschiedenen Altersgruppen. In allen Ländern nimmt die Teilnahme in der Regel mit dem Alter ab, die Differenz zwischen der Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen und den 55 bis 64-Jährigen ist dabei in Österreich und Belgien mit mehr als 10 Prozentpunkten höher als in den drei anderen Ländern (zwischen 7 und 8 Prozentpunkten). Die Unterschiede fallen dabei bei den Erwerbstätigen geringer aus als bei der Gesamtgruppe aller befragten Personen (siehe Kapitel 7.1.3).

In der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen hat Dänemark mit 39,0 % eine der höchsten Teilnahmequoten innerhalb der EU25-Mitgliedstaaten, nur Schweden und Finnland überbieten diesen Wert. Auch Österreich und Belgien befinden sich auf den Plätzen 7 und 8 noch im Vorderfeld, auch wenn der Abstand mit Werten von 14,8 % bzw. 14,3 % zu den Spitzenreitern bereits groß ist. Deutschland platziert sich im Mittelfeld, während die Niederlande auf Platz 20 im hinteren Feld liegt. Nur noch in den südeuropäischen Ländern sowie Ungarn finden sich geringere Teilnahmequoten.

Abbildung 18: Teilnahme der Erwerbstätigen an nicht-formaler beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 (%)



Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Die Unterschiede in den Teilnahmequoten zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen sind in allen Altersgruppen gering und betragen weniger als 3 Prozentpunkte (siehe Tabelle 60). Ausnahmen finden sich in Dänemark und den Niederlanden: In Dänemark liegt die Teilnahmequote der Frauen bei den drei Altersgruppen über 35 Jahren mehr als 4 Prozentpunkte über der der Männer. In den Niederlanden haben 55 bis 64-Jährige Frauen eine um 3,5 Prozentpunkte höhere Teilnahmequote. Auch in Belgien nehmen 55 bis 64-Jährige Frauen häufiger als Männer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Tabelle 60: Teilnahme der Erwerbstätigen an nicht-formaler beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%)

Land	Insgesamt		25 bis 34 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 bis 64 Jahre	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Belgien	22,8	22,8	24,6	24,7	23,9	22,4	22,8	23,0	14,1	14,7
Dänemark	44,6	48,9	46,5	45,9	47,1	51,5	45,6	52,8	36,8	42,0
Deutschland	14,8	15,1	16,5	17,1	15,5	16,3	14,6	14,5	10,7	9,4
Niederlande	11,1	12,2	14,7	13,7	11,3	12,0	10,3	12,0	4,8	8,3
Österreich	24,6	23,7	27,6	25,1	26,7	26,2	22,3	21,0	15,0	14,6
EU25	17,7	19,5	19,5	20,8	18,8	20,7	17,1	19,2	12,3	13,5

Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Für die Gesamtgruppe der 25 bis 64-Jährigen Erwerbstätigen liegen ebenfalls Daten nach Betriebsgrößenklassen vor: Dabei zeigt sich in allen Ländern bei Beschäftigten in größeren Betrieben eine höhere Teilnahmequote als bei Beschäftigten in kleineren Unternehmen. Besonders stark steigt die Teilnahmequote mit der Betriebsgröße in Dänemark an, weniger stark in Deutschland (siehe Tabelle 61).

Tabelle 61: Teilnahmequoten der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren an beruflicher Weiterbildung nach Betriebsgrößenklasse (2003 - %) ⁸⁰

Land	1-9 Beschäftigte	10-19 Beschäftigte	20-49 Beschäftigte	50 und mehr Beschäftigte	Insgesamt
Belgien	19,2	21,2	21,6	28,5	23,9
Dänemark	39,4	45,2	44,0	53,9	47,4
Deutschland	12,8	13,2	15,2	16,7	15,1
Niederlande	8,1	11,5	12,5	13,2	12,1
Österreich	21,3	23,7	25,3	27,4	24,8

Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

7.1.5 Informelles Lernen

Wie bereits gesagt sind die Aktivitäten des informellen Lernens dadurch gekennzeichnet, dass sich der Lernende bewusst für sie entscheidet, sie selbstständig organisiert und durchführt, ohne dass eine Lehrperson bzw. eine Bildungseinrichtung beteiligt ist. Dabei ist zu beachten, dass der Begriff des informellen Lernens zwar für das Gebiet der Statistik definiert ist, die Definition aus Sicht der Befragten allerdings vermutlich weniger eindeutig ist und das in der Frage, was unter Lernen zu verstehen ist und was nicht, durchaus gewisse kulturelle Unterschiede zum Tragen kommen können und auch der Interviewer entscheidend Einfluss nehmen kann.

Das informelle Lernen wird in vier Gruppen unterteilt:

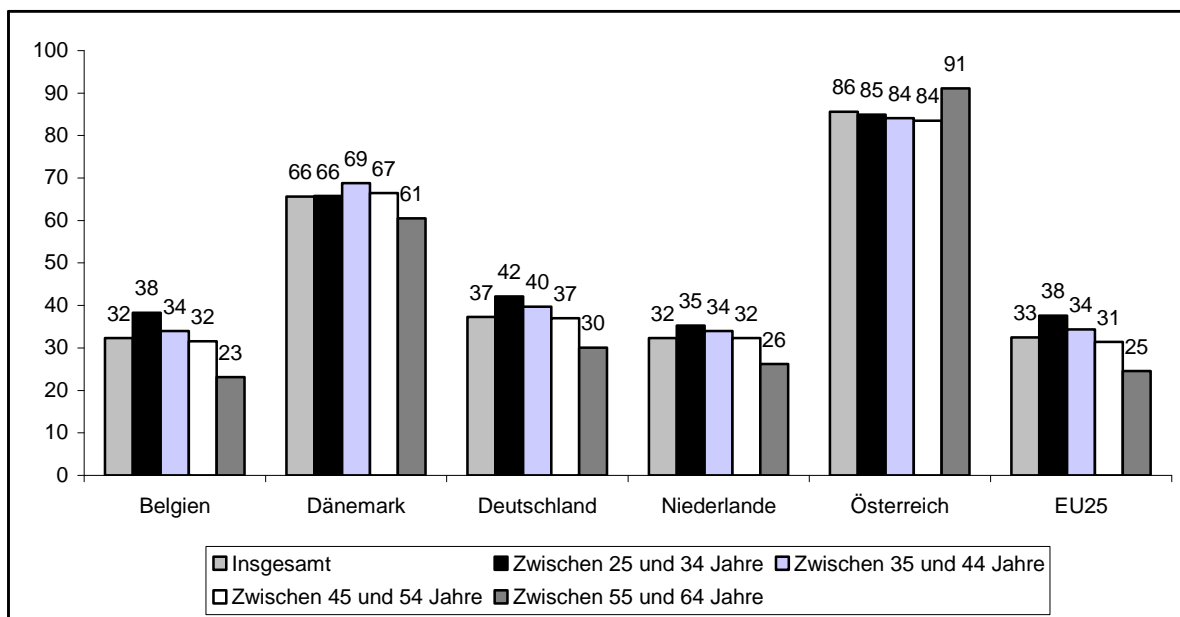
- Selbststudium durch Nutzung von Fachliteratur (Fachbücher, Zeitschriften, aber auch das zielgerichtete Lesen von Artikeln in der Tageszeitung zum Zweck der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung)
- Computergestütztes Lernen und Nutzung von Lernangeboten im Internet (das Lernen erfolgt online, es müssen aber keine speziellen Lernprogramme bzw. Bildungsprovider benutzt werden)
- Lernen mit Hilfe von Bildungs-/Informationssendungen in Rundfunk und Fernsehen, oder offline am Computer (durch Audio- oder Videokassetten, Nutzung von Computerprogrammen zum Lernen, z.B. Lern-Software auf CD-ROMs), Nutzung von Telekolleg bzw. Funkkolleg
- Besuch von Einrichtungen, die Bildungsinhalte vermitteln (z. B. Bibliotheken, Museen, Ausstellungen)

In Österreich und Dänemark nahmen besonders viele Menschen an informellen Lernaktivitäten teil, in den drei anderen Ländern jeweils rund ein Drittel der Bevölkerung (siehe Abbildung 19). Auch die Teilnahme am informellen Lernen reduzierte sich im Allgemeinen mit dem Alter.

⁸⁰ Hohe Nichtantwortraten von 32 % in Dänemark sowie ca. 11 % in Deutschland und den Niederlanden.

Österreich bildete dabei eine Ausnahme – dort wurde die höchste Teilnahmequote mit 91 % in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen erzielt. Das Land lag damit unter den EU-Mitgliedstaaten bei den 55 bis 64-Jährigen mit weitem Abstand an der Spitze.⁸¹ Auch Dänemark platzierte sich im Vorderfeld (Platz 4). Deutschland, die Niederlande und Belgien nahmen hintere Mittelfeldpositionen ein (Plätze 13-15).

Abbildung 19: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten nach Altersgruppen 2003 (%)⁸²



Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Bei der Teilnahme an informellen Lernaktivitäten bestehen einige Unterschiede je nach Geschlecht (siehe Tabelle 62). In Belgien, Deutschland und den Niederlanden nahmen 2003 in allen Altersgruppen Männer häufiger als Frauen solche Lernaktivitäten wahr. Besonders große Unterschiede waren dabei in den Niederlanden zu konstatieren. In Dänemark waren die Unterschiede zwischen Männern und Frauen relativ gering. In Österreich beteiligten sich Frauen in allen Altersgruppen öfter als Männer am informellen Lernen.

In der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen lag die Teilnahmequote der niederländischen Männer 9,2 Prozentpunkte über der der Frauen. Auch in Belgien waren die Unterschiede mit 6,3 Prozentpunkten groß. 92,4 der österreichischen Frauen in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen lernten durch informelle Aktivitäten, der Anteil der Männer war 2,7 Prozentpunkte niedriger.

⁸¹ Zu den Werten für Österreich siehe Fußnote 73. An zweiter Stelle folgte Slowenien mit 77 %. Keine Angaben für das Vereinigte Königreich.

⁸² Hohe Nichtantwortrate in Deutschland (21 %) und EU25 (20 %)

Tabelle 62: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten nach Altersgruppen und Geschlecht 2003 (%)⁸³

Land	Insgesamt		25 bis 34 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 bis 64 Jahre	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Belgien	34,2	30,3	38,7	37,8	35,8	32,1	34,0	29,2	26,3	20,0
Dänemark	65,4	65,8	66,0	65,5	68,3	69,4	65,7	67,4	61,1	59,9
Deutschland	38,5	36,2	43,2	41,0	40,6	38,8	38,1	35,9	31,5	28,7
Niederlande	35,0	29,6	38,2	32,3	36,8	31,1	33,1	31,5	30,7	21,5
Österreich	84,1	87,1	83,1	86,7	82,5	85,7	82,3	84,6	89,7	92,4
EU25	33,4	31,6	37,8	37,4	35,1	33,7	32,5	30,4	26,4	22,9

Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Für die Gesamtgruppe der 25 bis 64-Jährigen sind weitere Aussagen nach Erwerbsstatus und Bildungsgrad möglich:

- In Belgien und den Niederlanden gab es 2003 kaum Unterschiede in der Beteiligung an informellen Lernaktivitäten zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen. In Dänemark und Deutschland war dagegen die Beteiligung bei den Beschäftigten 3,9 bzw. 7,4 Prozentpunkte höher. In Österreich lag die Teilnahmequote bei den Arbeitslosen 8,6 Prozentpunkte über der der Beschäftigten. Die Teilnahmequoten der Nichterwerbstätigen lagen in Dänemark, Deutschland, Belgien und den Niederlanden deutlich niedriger als die der Beschäftigten (zwischen 10,5 und 18,6 Prozentpunkten). In Österreich war die Teilnahmequote bei den Nichterwerbstätigen mit 95,4 % am höchsten.
- Die Teilnahme an informellen Lernaktivitäten nahm mit dem Bildungsgrad⁸⁴ in allen Ländern stark zu. In Belgien, Deutschland und den Niederlanden lag die Teilnahmequote bei den Geringqualifizierten unter 20 %, bei den Personen mit einer mittleren Qualifikation zwischen 31 und 37 % und bei den Hochqualifizierten zwischen 53 und 61 %.

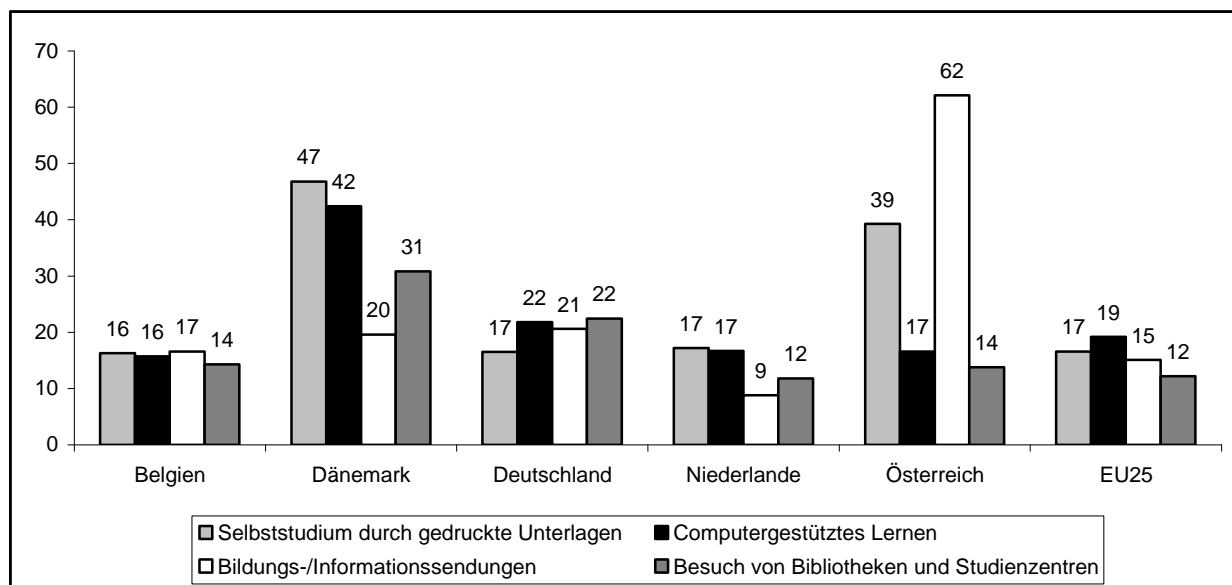
Abbildung 20 gibt einen Überblick über die Teilnahmequoten an informellen Lernaktivitäten nach der Form des informellen Lernens in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen. In Belgien wurden alle vier Formen ungefähr gleich häufig genutzt. Die Teilnahmequoten waren aber relativ niedrig. Auch in Deutschland und den Niederlanden waren die Unterschiede zwischen den einzelnen Formen relativ gering und die Teilnahmequoten niedrig. Das Selbststudium durch gedruckte Unterlagen wurde in Deutschland seltener als die anderen Formen genutzt. Besonders niedrige Teilnahmequoten fanden sich in den Niederlanden beim Lernen mit Hilfe von Bildungs-/Informationssendungen in Rundfunk und Fernsehen. In Dänemark war vor allem das Selbststudium durch Nutzung von Fachliteratur beliebt, daneben auch das computergestützte Lernen. Bildungs- und Informationssendungen spielten nur eine geringe Rolle. In Österreich stand

⁸³ Siehe Fußnote 76

⁸⁴ Siehe Fußnote 14

das Lernen durch Bildungs- und Informationssendungen mit weitem Abstand an der Spitze. Auch das Selbststudium durch gedruckte Unterlagen war wichtig, während die beiden anderen Formen nur von geringer Bedeutung waren.

Abbildung 20: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen nach Formen des informellen Lernens 2003 (%)⁸⁵



Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Männer der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen lernten in allen Ländern deutlich häufiger als Frauen durch Selbststudium durch Nutzung von Fachbüchern (zwischen + 4,8 - 10,8 Prozentpunkte) und computergestütztes Lernen (zwischen + 5,1 - 6,2 Prozentpunkte). Bildungs- und Informationssendungen wurden ungefähr gleich häufig von Männern und Frauen genutzt. Frauen bevorzugten dagegen den Besuch von Einrichtungen, die Bildungsinhalte vermitteln (z. B. Bibliotheken, Museen, Ausstellungen).

Tabelle 63: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen nach Formen des informellen Lernens und Geschlecht 2003 (%)⁸⁶

Land	Selbststudium durch gedruckte Unterlagen		Computergestütztes Lernen		Bildungs-/Informationssendungen		Besuch von Bibliotheken / Studienzentren	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Belgien	19,3	13,5	18,8	12,6	17,5	15,6	13,8	14,8
Dänemark	49,2	44,4	45,5	39,3	19,6	19,7	26,6	35,2
Deutschland	19,4	13,7	24,7	19,0	21,6	19,6	21,6	23,2
Niederlande	22,6	11,8	19,4	13,9	9,4	8,1	10,6	13,0
Österreich	44,2	34,7	19,2	14,1	59,7	64,4	11,2	16,4
EU25	19,1	14,3	21,4	17,0	15,4	14,7	11,0	13,3

Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

⁸⁵ Hohe Nichtantwortrate in Deutschland (21 %) und EU25 (20 %)

⁸⁶ Hohe Nichtantwortrate in Deutschland (21 %) und EU25 (20 %)

7.2 Nationale Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung Älterer⁸⁷

7.2.1 Dänemark

Auch nationale dänische Daten belegen, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Alter abnimmt (siehe Tabelle 64).⁸⁸ Während 2002 23 % der 25 bis 29-Jährigen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, wurden nur 6 % der 60 bis 64-Jährigen einbezogen. Dies entspricht knapp ein Viertel des Anteils der jüngsten Altersgruppe und die Hälfte des Anteils der 35 bis 39-Jährigen. Frauen nahmen in allen Altersgruppen häufiger als Männer an Weiterbildungen teil.

Die durchschnittliche Stundenzahl, die für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen aufgewandt wurde, nahm ebenfalls mit dem Alter ab. Die Abnahme fiel bei den Männern etwas geringer als bei den Frauen aus. Männer hatten in allen Altersgruppen eine höhere bzw. gleich hohe durchschnittliche Teilnahme-Stundenzahl wie Frauen.

Tabelle 64: Teilnahmequote an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und durchschnittliche Stundenzahl je Beschäftigten in solchen Maßnahmen nach Altersgruppe und Geschlecht 2002⁸⁹

Altersgruppe	Teilnahmequote an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (%)		Durchschnittliche Stundenzahl je Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
25 bis 29 Jahre	24	24	21	20
30 bis 34 Jahre	17	19	19	17
35 bis 39 Jahre	15	16	17	17
40 bis 44 Jahre	13	18	18	15
45 bis 49 Jahre	13	17	17	17
50 bis 54 Jahre	12	15	18	13
55 bis 59 Jahre	9	13	18	13
60 bis 64 Jahre	8	8	15	11

Quelle: Statistik Dänemark, Arbeitskräfteerhebung

⁸⁷ Für Belgien liegen keine Informationen über nationalen Untersuchungen vor.

⁸⁸ OECD 2005, S. 96-99

⁸⁹ Die Teilnahmequote bezieht sich auf den Anteil der Beschäftigten, die an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in den vier Wochen vor der Erhebung teilgenommen haben. Die durchschnittliche Stundenzahl bezieht sich auf die durchschnittliche Stundenzahl in beruflichen Weiterbildungen, die ein Teilnehmer in den vier Wochen vor der Erhebung erhalten hat. Sie enthält ebenfalls einen kleinen Anteil an Personen, die an Weiterbildungskursen nicht aus beruflichem, sondern aus privaten Interesse teilgenommen haben. Die Stundenzahl für berufliche Weiterbildung ist daher leicht überschätzt, besonders bei Älteren. Diese gaben zu 13 % an, aus privaten Interesse an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben, der entsprechende Wert bei jüngeren Beschäftigten lag bei 6 %.

7.2.2 Deutschland

Das Berichtssystem Weiterbildung, eine nationale Untersuchung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, zeigt, dass über Fünfzigjährige im Vergleich zu jüngeren Personen deutlich seltener an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (siehe Tabelle 65). Im Jahr 2003 waren dies z.B. nur 17 % im Vergleich zu 31 % in der Altersgruppe der 35 bis 49-Jährigen. Im Zeitverlauf zeigt sich in allen Altersgruppen eine Zunahme der Teilnahmequoten – seit 2000 kam es aber zu einer Stagnation bzw. zu einem leichten Rückgang.

*Tabelle 65: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland nach Altersgruppen 1979 – 2003 (%)*⁹⁰

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

Quelle: BMBF (Hrsg.), Berichtssystem Weiterbildung IX, S. 90

Betrachtet man statt der Gesamtbevölkerung ausschließlich erwerbstätige Personen, so verringert sich der Unterschied an der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zwischen den einzelnen Altersgruppen. Die Teilnahmequoten lagen 2003 bei 37 % für die 19 bis 34-Jährigen, bei 35 % für die 35 bis 49-Jährigen und bei 29 % für die 50 bis 64-Jährigen.

Tabelle 66 gibt einen Überblick über die Beteiligungsquoten an verschiedenen Formen der beruflichen Weiterbildung nach Altersgruppen und Erwerbsstatus im Jahr 2003. Dabei zeigt sich, dass für Ältere (ab 50 Jahren) Umschulungen und Maßnahmen zum beruflichen Aufstieg keine Rolle spielen. Diese Bildungsinvestitionen scheinen aufgrund der verbleibenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Ältere weniger einträglich als für Jüngere zu sein. Dagegen sind bei Einarbeitungen bis zum Alter von 59 Jahren kaum Unterschiede feststellbar: 50- bis 59-Jährige nahmen genauso häufig wie Jüngere an solchen Maßnahmen teil. Ähnlich stellte sich die Situation bei Anpassungsmaßnahmen und sonstigen Kursen dar.

⁹⁰ Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006

Tabelle 66: (Mehrfach-)Beteiligung an verschiedenen Formen der beruflichen Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 (%)

Altersgruppe	Umschulung		Beruflicher Aufstieg		Einarbeitung		Anpassung		Sonstiger Lehrgang / Kurs	
	Gesamtbevölkerung	Erwerbstätige	Gesamtbevölkerung	Erwerbstätige	Gesamtbevölkerung	Erwerbstätige	Gesamtbevölkerung	Erwerbstätige	Gesamtbevölkerung	Erwerbstätige
19-24	1	1	3	5	8	13	6	11	12	15
25-29	2	1	6	8	8	10	14	18	9	11
30-34	4	4	4	4	7	9	16	21	12	15
35-39	3	2	3	4	6	8	13	15	14	16
40-44	2	1	4	5	6	8	19	24	15	17
45-49	1	0	3	4	6	6	16	19	11	13
50-54	0	0	1	1	6	8	13	16	11	14
55-59	0	-	0	1	6	8	13	19	10	14
60-64	-	-	-	-	1	2	4	12	3	9
Gesamt	1	1	3	4	6	8	13	18	11	14

Quelle: BMBF (Hrsg.), Berichtssystem Weiterbildung IX, S. 93-94

Betrachtet man die Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen nach Altersgruppen, sind die Unterschiede groß: So erreichte die Gruppe der 50 bis 64-Jährigen 2003 nur einen Anteilswert von 10 % im Vergleich zu 43 % bei den 35 bis 49-Jährigen. Im Durchschnitt wendete die Gruppe der 50 bis 64-Jährigen nur 8 Stunden für die berufliche Weiterbildung auf, die Gruppe der 35 bis 49-Jährigen dagegen 28 Stunden. Diese niedrigen Werte haben sich im Vergleich zur vorherigen Erhebung von 2000 sogar noch verringert.⁹¹

Das IAB-Betriebspanel, eine repräsentative Befragung von fast 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen, befasste sich 2002 in einem Schwerpunktthema mit älteren Beschäftigten.⁹² Dabei wurde auch nach Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere gefragt. Die wichtigsten Ergebnisse (jeweils für Westdeutschland) sind:

- 6 % der Betriebe bezogen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihre Weiterbildungsmaßnahmen ein. Weiterbildungsmaßnahmen, die speziell auf die Bedürfnisse der Älteren zugeschnitten sind, wurden nur von ca. 1 % der Betriebe durchgeführt.
- Die Chance an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, steigt für Ältere mit der Betriebsgröße: In 3 % der Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten wurden ältere Beschäftigte in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen, in 8 % der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, in 20 % der Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten, in 32 % der Betriebe mit 500 bis 999 Beschäftigten und in 39 % der Betriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten.
- Ein Branchenvergleich zeigt, dass ältere Beschäftigte vor allem im öffentlichen Dienst, im Bergbau, bei der Energie- und Wasserversorgung sowie im Kredit- und

⁹¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006, S. 97-98

⁹² Bellmann / Leber 2004

Versicherungsgewerbe in Weiterbildung einbezogen wurden. Besonders geringe Chancen bestanden in der Land- und Forstwirtschaft, im Baugewerbe und bei unternehmensbezogenen Diensten.

Auswertungen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) zur Weiterbildungsbereitschaft der Erwerbspersonen in Deutschland⁹³ zeigen, dass diese mit dem Alter abnimmt. So verringert sich der Anteil der Erwerbspersonen, die eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme in den nächsten zwei Jahren für eher oder sehr wahrscheinlich halten von 56 % bei den 16 bis 21-Jährigen auf 26 % bei den 52 bis 57-Jährigen bzw. 13 % bei den über 58-Jährigen (siehe Tabelle 67).

Tabelle 67: Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an einem beruflichen Lehrgang in den nächsten zwei Jahren bei Erwerbstätigen nach Altersgruppe (%)

Altersgruppe	Eher unwahrscheinlich	Eher wahrscheinlich	Sehr wahrscheinlich
16-21	44	33	23
22-27	41	41	18
28-33	46	35	19
34-39	55	33	12
40-45	59	28	12
46-51	64	25	11
52-57	73	18	8
58 und älter	88	9	4

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, Berechnungen des DIW Berlin 2005

7.2.3 Niederlande

Verschiedene niederländische Studien zeigen, dass Ältere unter den Weiterbildungsteilnehmern unterrepräsentiert sind. Gründe dafür liegen in der kürzeren Lebensarbeitszeit von Älteren im Vergleich zu Jüngeren, so dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Beschäftigte die Restarbeitszeit als zu gering erachten als das sich die Weiterbildung noch lohnen würde. Ebenfalls spielen Vorurteile gegenüber Älteren eine Rolle.⁹⁴ 2002 hatten 21 % der Betriebe bereits Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte eingeführt, 46 % zogen eine Implementierung in Betracht, 33 % nicht.⁹⁵

Erhebungen des Statistischen Amtes der Niederlande haben zwischen 1993 und 1999 einen Anstieg bei den Unternehmen verzeichnet, die Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten angeboten haben. Ebenfalls nahm der Anteil der Beschäftigten, die an solchen Maßnahmen

⁹³ Brenke / Zimmermann 2005, S. 333-334

⁹⁴ OECD 2005a; De Koning / Gelderblom / Gravesteijn-Ligthelm / Van den Boom 2003

⁹⁵ Remery / Henkens / Schipper / Ekamper 2003, S. 33

teilnahmen, zu. 2001 nahmen 46 % der Arbeitskräfte an mindestens einer Art der Weiterbildung teil. Es stellt sich die Frage, inwieweit auch ältere Beschäftigte von dieser Ausweitung des Angebots profitieren konnten.

Tabelle 68 gibt einen Überblick über die Weiterbildungsteilnahme nach Altersgruppen. Ältere Beschäftigte nahmen zwar weniger häufig als ihre jüngeren Arbeitskollegen an Weiterbildungsmaßnahmen teil, der Abstand zwischen den Teilnahmequoten hat sich zwischen 1994 und 2001 aber verringert. Die Teilnahme von Beschäftigten im Alter von 50 bis 65 Jahren verdoppelte sich in diesem Zeitraum nahezu (von 19,7 auf 35,6 %).

Tabelle 68: Teilnahme an mindestens einer Form der Weiterbildung nach Altersgruppen (%)

Altersgruppe	1994	1999	2001
16 – 29	40,6	48,5	51,5
30 – 39	36,4	48,5	46,3
40 – 49	32,3	48,0	46,7
50 - 65	19,7	37,0	35,6
Insgesamt	33,8	46,4	45,7

Quelle: SEOR 2001

7.2.4 Österreich

In Österreich nahm die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen 2004 bei den Beschäftigten mit zunehmenden Alter ab und zwar sowohl bei Männern als auch bei Frauen (siehe Tabelle 69). Im Gegensatz dazu nahm die Teilnahme bei den arbeitslosen Männern mit dem Alter zu – dort fand sich bei den 50 bis 54-Jährigen die höchste Teilnahmequote. Arbeitslose Frauen über 50 Jahren wurden dagegen kaum noch in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen. Ältere Männer ab 50 Jahren nahmen sehr viel häufiger als Frauen derselben Altersgruppe an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Tabelle 69: Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nach Altersgruppe, Geschlecht und Erwerbsstatus 2004 (%)⁹⁶

Alters- gruppe	Beschäftigte		Arbeitslose		Nichterwerbstätige		Insgesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
25 – 49	8,3	8,7	10,6	11,8	3,9	2,9	8,2	7,7
50 – 54	6,9	6,9	19,4	3,8	1,9	1,6	6,6	5,2
55 - 59	7,1	4,3	13,1	-	0,4	0,1	5,0	1,4
60 – 64	4,9	5,2	-	-	-	0,2	0,9	0,5

Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004, 2. Quartal

⁹⁶ OECD 2005b, S. 146

7.3 Zusammenfassung

Weiterbildung ist eine wichtige Möglichkeit, um die Leistungspotenziale Älterer zu erhalten, auszubauen und ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Um Ältere länger im Erwerbsleben zu halten, ist Weiterbildung eine wichtige Voraussetzung. Lernen ist in allen Lebensaltern möglich – um einen möglichst großen Erfolg sicherzustellen, sollten die Lernbedingungen speziell für Ältere gestaltet werden.

Das Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen gibt für das Jahr 2003 einen Überblick über die Teilnahme an Lernaktivitäten nach verschiedenen Formen (formale Bildung, nicht-formale Aus- und Weiterbildung, informelles Lernen). Die Teilnahme an Lernaktivitäten nimmt dabei in der Regel mit dem Alter ab.

Formale Bildungsmaßnahmen haben nur eine geringe Bedeutung für Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren. Die Teilnahme an nicht-formalen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nimmt mit dem Alter ab. Die Teilnahmequoten für die 55 bis 64-Jährigen liegen zwischen 37,7 % in Dänemark und 5,0 % in den Niederlanden. Es sind nur geringe Unterschiede nach Geschlecht festzustellen.

Die durchschnittliche Stundenzahl je Teilnehmer an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nimmt mit Ausnahme Dänemarks mit dem Alter ab. Sie liegt bei den 55 bis 64-Jährigen zwischen 43 Stunden in den Niederlanden und 67 Stunden in Österreich. In Dänemark und Deutschland sind kaum Geschlechtsunterschiede festzustellen, während diese in den Niederlanden, Österreich und Belgien mehr als 7 Stunden zugunsten der Männer betragen.

In Österreich und Dänemark nehmen besonders viele Menschen an informellen Lernaktivitäten teil. Auch beim informellen Lernen reduziert sich im Allgemeinen die Teilnahme mit dem Alter. Österreich bildet dabei eine Ausnahme – dort findet sich die höchste Teilnahmequote bei den 55 bis 64-Jährigen. Die Teilnahmequoten liegen bei den 55 bis 64-Jährigen zwischen 91,1 % in Österreich und 23,1 % in Belgien. Männer nehmen in Belgien, Deutschland und den Niederlanden häufiger als Frauen an informellen Lernaktivitäten teil, in Österreich dagegen die Frauen.

8. Ausscheiden aus dem Erwerbsleben

8.1 Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter

Der Europäische Rat von Barcelona erklärte 2002, dass bis 2010 angestrebt werden sollte, „dass das tatsächliche Durchschnittsalter bei Beendigung des Arbeitslebens in der Europäischen Union allmählich um etwa 5 Jahre ansteigt.“⁹⁷ Im Umfang des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben spiegelt sich der Trend der Erwerbsquote älterer Beschäftigter. Das Eurostat-Modell für die Berechnung des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters stützt sich auf die Daten der Arbeitskräfteerhebung und basiert auf der Wahrscheinlichkeit, dass Einzelpersonen der jeweiligen Alterskohorte im Zeitraum t (im Vergleich zum Zeitraum $t-1$) erwerbstätig bleiben. Der Indikator zeigt das Durchschnittsalter, in welchem erwerbstätige Personen endgültig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.⁹⁸ Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter betrug 2002, dem Jahr des Rates von Barcelona, in der EU 60,4 Jahre. Um die Zielvorgabe zu erreichen, müsste bis 2010 ein Großteil der Beschäftigten den Erwerbsaustritt bis zum Alter von 65 Jahren hinausschieben. Diese Zielvorgabe wurde bisher in noch keinem Mitgliedsland erreicht. Die höchsten Werte fanden sich 2004 in Lettland mit einem durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter von 62,9 Jahren bzw. in Irland und Schweden mit jeweils 62,8 Jahren.

Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter hat sich mit Ausnahme Österreichs in allen fünf am Leonardo-Projekt beteiligten Ländern zwischen 2001 und 2004 erhöht (siehe Tabelle 70). Besonders stark fiel der Anstieg in Belgien aus – allerdings lag dort das Erwerbsaustrittsalter 2001 mit 56,8 Jahren extrem niedrig und auch 2004 lag es noch unter 60 Jahren. In Dänemark, Deutschland und den Niederlanden lag das Erwerbsaustrittsalter 2004 zwischen 61,1 und 62,1 Jahren. In Österreich lag das Erwerbsaustrittsalter unterhalb von 60 Jahren und verringerte sich zwischen 2001 und 2003 leicht um 0,4 Jahre.

Im gesamteuropäischen Vergleich der 25 EU-Mitgliedstaaten lagen die fünf Länder 2004 eher im Mittelfeld bzw. im hinteren Bereich. Dänemark befand sich mit 62,1 Jahren am Ende eines Feldes von neun Ländern mit einem Erwerbsaustrittsalter von mehr als 62 Jahren. Der Abstand zu Deutschland und den Niederlanden mit 61,3 bzw. 61,1 Jahren auf den folgenden Plätzen 10 und 11

⁹⁷ Siehe Fußnote 2

⁹⁸ Europäische Kommission (Hrsg.) 2003, S. 180. Die Ergebnisse des Modells beziehen sich allerdings nicht auf das effektive Rentenalter. Sie stellen eine Schätzung des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters einer erwerbstätigen Person im Alter zwischen 50 und 70 Jahren dar, unabhängig davon, ob er eine Rente erhält oder nicht. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter kann höher sein als das Durchschnittsalter des effektiven Eintritts in den Ruhestand.

war schon deutlich. Belgien und Österreich reihten sich auf den Plätzen 18 und 20 unter die neun Länder mit einem Erwerbsaustrittsalter unterhalb von 60 Jahren ein.

Tabelle 70: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter in Jahren gewichtet mit der Wahrscheinlichkeit eines Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt 2001 - 2004⁹⁹

Land	2001	2002	2003	2004
Belgien	56,8	58,5	58,7	59,4
Dänemark	61,6	60,9	62,2	62,1
Deutschland	60,6	60,7	61,6	61,3
Niederlande	60,9	62,2	60,5	61,1
Österreich	59,2	59,3	58,8	:
EU25	59,9	60,4	61,0	60,7

Quelle: Eurostat, LFS Reihe

Im Allgemeinen gibt es nur geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen (siehe Tabelle 71). In Belgien gab es allerdings eine interessante Entwicklung: 2001 war das Erwerbsaustrittsalter der Männer noch deutlich höher als das der Frauen, bis 2004 hat sich dies allerdings umgekehrt. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter verändert sich zum Teil relativ stark von einem Jahr zum anderen – so z.B. bei den dänischen Frauen zwischen 2002 und 2003 (von 59,8 auf 62,0 Jahren).

Tabelle 71: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter in Jahren gewichtet mit der Wahrscheinlichkeit eines Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt nach Geschlecht 2001 - 2004¹⁰⁰

Land	2001		2002		2003		2004	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Belgien	57,8	55,9	58,6	58,4	58,6	58,7	59,1	59,6
Dänemark	62,1	61,0	61,9	59,8	62,3	62,0	62,6	61,6
Deutschland	60,9	60,4	61,1	60,3	61,9	61,4	61,4	61,1
Niederlande	61,1	60,8	62,9	61,6	61,0	60,1	61,1	61,1
Österreich	59,9	58,5	59,4	59,2	59,4	58,2	:	:
EU25	60,4	59,3	60,8	60,0	61,5	60,5	60,9	60,4

Quelle: Eurostat, LFS Reihe

8.2 Regelungen der Rentenversicherungssysteme

Die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme ist von grundlegender Bedeutung für die Höhe der Alterserwerbstätigkeit. Der Zeitpunkt des Renteneintritts wird zunächst durch die Altersgrenzen der Regelaltersgrenze festgelegt. Darüber hinaus spielen weitere Rentenregelungen eine wichtige Rolle, so die Ausgestaltung von Vorruhestandsregelungen sowie versicherungsmathematische Abschläge bei Frühverrentungen, aber auch Anspruchsvoraussetzungen z.B. bei Erwerbsunfähigkeitsrenten oder der

⁹⁹ EU25: vorläufiger Wert für 2004

¹⁰⁰ EU25: vorläufiger Wert für 2004

Langzeitarbeitslosenunterstützung.¹⁰¹ Bis vor einigen Jahren wurde der vorzeitige Austritt älterer Beschäftigter aus dem Arbeitsmarkt durch die Rentenversicherung und sozialpolitische Maßnahmen in vielen Ländern gefördert und begünstigt – in einigen Ländern gelangte man vor allem über die öffentliche Rentenversicherung in den Vorruhestand, in anderen waren es in erster Linie die Erwerbsunfähigkeitsrente und die Arbeitslosenunterstützung. In den letzten Jahren kam es allerdings angesichts der starken Beanspruchung der öffentlichen Kassen zu einer Abkehr von dieser Politik. Nun werden Anreize geschaffen, länger im Arbeitsleben zu bleiben und die Frühverrentung zu begrenzen. Tabelle 72 gibt einen Überblick über die verschiedenen Regelungen der Rentenversicherungssysteme in den Ländern.

Tabelle 72: Regelungen der Rentenversicherungssysteme

Land	Versicherungssystem	Regelaltersgrenze (in Jahren)	Vorzeitiger Rentenbezug
Belgien	Gesetzliche Rentenversicherung	Männer: 65 Frauen: 63 (steigt bis 2009 auf 65)	Mit 60 Jahren nach mindestens 35 Berufsjahren, zahlreiche Sonderregelungen und sektorale Abkommen, die bei Vorliegen bestimmter Beschäftigungszeiten bzw. bei Umstrukturierungen oder wirtschaftlichen Schwierigkeiten eines Unternehmens eine Frühpensionierung ermöglichen
Dänemark	Einheitsrente (Volksrente) – einkommensabhängige Zusatzrente	Volksrente: 65 Zusatzrente: 67	Volksrente: Vorruhestand ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich (z.B. bei Invalidität) Zusatzrente: zwischen 65 und 67, anteilige Kürzung wenn vor dem 65. Lebensjahr
Deutschland	Gesetzliche Rentenversicherung	65 (schrittweise Anhebung auf 67 Jahre zwischen 2012 und 2035 geplant)	Verschiedene Eintrittsdaten für bestimmte Personengruppen (z.B. Arbeitslose, Schwerbehinderte) und wenn besondere Bedingungen erfüllt sind (z.B. Erfüllung bestimmter Versicherungszeiten); vorzeitiger Rentenbezug unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen möglich (zur Zeit 3,6 % pro Jahr)
Niederlande	Gesetzliche Rentenversicherung (AOW = allgemeines Altersversicherungsgesetz) – Zusatzrentensystem auf Basis von Tarifverträgen	65	Nicht möglich
Österreich	Gesetzliche Rentenversicherung	Männer: 65 Frauen: 60 (schrittweise Anhebung zwischen 2024 und 2033 auf 65 Jahre)	Männer: 62 – Frauen 57 Jahren – das Eintrittsalter wird in 5-Monats-Schritten solange um einen Monat heraufgesetzt, bis es für Frauen bei 60 Jahren und für Männer bei 65 Jahren liegt. Korridorpension für Männer, die nach dem 1.1.1944 geboren sind ab 62 Jahren (Voraussetzung: 450 Versicherungsmonate) Schwerarbeitspension (Verringerung des Eintrittsalters um einen Monat je vier Monate schwerer Arbeit bis auf maximal 60 Jahre) „Hacklerregelung“: Ausnahmebestimmungen für langjährig Versicherte

Quelle: Döring / Trabert 2003; Schleife 2004; Europäischer Informationsbrief 6/2005

¹⁰¹ Döring / Trabert 2003; Schleife 2004. Zu den Grundzügen der Alterssicherungssystemen, Herausforderungen für die Zukunft, Lösungsansätzen und statistischen Hintergrunddaten siehe Europäische Kommission (Hrsg.) 2004, S. 109-123 für Belgien, Dänemark und Deutschland sowie S. 150-159 für die Niederlande und Österreich.

Die Regelaltersgrenze für den Rentenbezug liegt mittlerweile in den hier untersuchten Ländern bei 65 Jahren – Ausnahmen gelten zur Zeit noch für die Frauen in Dänemark und Österreich. In den letzten Jahren wurde in vielen Ländern die Regelaltersgrenze angehoben, weitere schrittweise Anhebungen sind bereits geplant, so z.B. in Deutschland auf 67 Jahren.¹⁰²

Die Regelungen zum vorzeitigen Rentenbezug sind in den Ländern sehr unterschiedlich. In den Niederlanden ist z.B. eine Frühverrentung nicht möglich, in anderen Ländern auf bestimmte Personengruppen begrenzt bzw. an bestimmte Voraussetzungen gebunden.

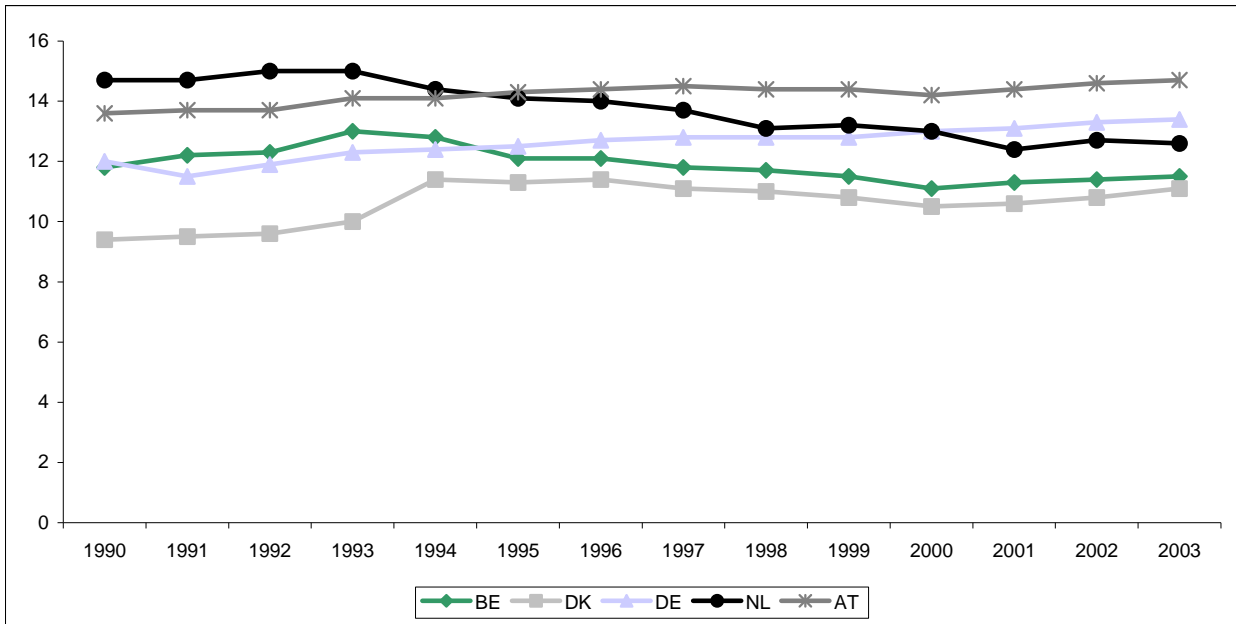
Ein frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wird allerdings nicht nur allein durch das Rentenversicherungssystem beeinflusst. Es gibt weitere negative Anreizmechanismen, die dieses begünstigen, z.B. alternativ verfügbare Sozialleistungen. Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung für Ältere differieren in der Leistungshöhe in den einzelnen Ländern – in Deutschland ist diese Form des Leistungsbezugs stark ausgeprägt, soll aber durch eine Begrenzung des Leistungsbezugs in den nächsten Jahren verringert werden. Darüber hinaus spielt der Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt durch Erwerbsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung eine wichtige Rolle.

Zur Finanzierung der Renten werden im Durchschnitt der 25 EU-Mitgliedstaaten 2003 12,6 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) aufgewendet. Dabei lagen Deutschland und Österreich mit 13,4 % bzw. 14,7 % weit über dem Durchschnitt. Der österreichische Wert wird nur noch von Italien übertroffen. Belgien und Dänemark lagen deutlich unter dem EU25-Durchschnitt. 9 Länder hatten einen Anteil der Rentenausgaben am BIP von weniger als 10 %. Dazu zählten vor allem osteuropäische Länder, aber auch Spanien und Irland mit dem insgesamt niedrigsten Wert von 3,9 %.

Der Vergleich der Zahlen für 1990 und 2003 zeigt, dass in Dänemark, Deutschland und Österreich der Anteil der Rentenausgaben am BIP um mehr als ein Prozentpunkt zugenommen hat. Dagegen ist der Anteil in Belgien und vor allem den Niederlanden gesunken. 1993 fanden sich in beiden Ländern die höchsten Werte: In den Niederlanden betrug der Anteil am BIP 15,0 %, 2003 nur noch 12,6 %. Die Werte für Belgien waren 13,0 % bzw. 11,5 %.

¹⁰² Zur Zeit liegt in keinem Land der EU das Renteneintrittsalter höher als 65 Jahre. Deutschland steht mit seiner politischen Festlegung einer Anhebung auf 67 Jahre derzeit alleine. Zu den voraussichtlichen Auswirkungen dieser Anhebung auf den Arbeitsmarkt und Veränderungen im Altersübergangsgeschehen siehe Brussig / Knuth 2006.

Abbildung 21: Rentenausgaben in % des Bruttoinlandsprodukts 1990 - 2003¹⁰³



Quelle: Eurostat, Europäisches System der integrierten Sozialschutzstatistik

8.3 Zusammenfassung

Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter lag 2004 zwischen 59,4 Jahren in Belgien und 62,1 Jahren in Dänemark. Es hat sich mit Ausnahme Österreichs in allen fünf Ländern in den letzten Jahren erhöht. Von der Zielsetzung von Barcelona, die einen Anstieg des Erwerbsaustrittsalters um etwa 5 Jahre anstrebt, sind alle Länder aber noch weit entfernt. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind im Allgemeinen gering, die größte Differenz war 2004 in Dänemark mit knapp einem Jahr zu konstatieren.

In den letzten Jahren wurden in allen Ländern die Regelaltersgrenzen angehoben, so dass sie mittlerweile – von wenigen Ausnahmen abgesehen – bei 65 Jahren liegen. Weitere Anhebungen sind in einigen Ländern (z.B. Deutschland) geplant. Auch die Möglichkeiten zur Frühverrentung wurden eingeschränkt.

Zur Finanzierung der Renten wurden 2003 zwischen 11,1 % des BIP's in Dänemark und 14,7 % des BIP'S in Österreich aufgewendet. Der Anteil der Rentenausgaben am BIP stieg in den letzten Jahren vor allem in Dänemark, Deutschland und Österreich an. In den Niederlanden und Belgien kam es dagegen zu einem Rückgang.

¹⁰³ EU25 und Belgien: vorläufiger Wert für 2001, geschätzter Wert für 2002/2003. Deutschland und Niederlande: vorläufiger Wert für 2003.

9. Demografische Entwicklung

9.1 Bevölkerungsentwicklung

Bei der Beurteilung von Bevölkerungsvorausschätzungen muss man mehrere Aspekte berücksichtigen.¹⁰⁴

- Die Bevölkerung verändert sich in Größe und Struktur sehr allmählich. Änderungen in den wesentlichen Komponenten (Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung, Zuwanderung) wirken sich meist erst nach Jahrzehnten vollständig aus.
- Langfristige Bevölkerungsvorausschätzungen machen zunächst kaum sichtbare, jedoch „vorprogrammierte“ künftige Veränderungen sichtbar und zeigen auf, ob und wie sich heute erkennbare Strukturen und Veränderungen fortsetzen werden.
- Bevölkerungsvorausrechnungen haben Modellcharakter: Sie können nicht die Zukunft vorhersagen, sondern zeigen, wie sich mit Hilfe des Fortschreibungsverfahrens die Bevölkerung unter bestimmten Annahmen langfristig entwickeln würde. Der Verlauf maßgeblicher Einflussgrößen ist mit zunehmendem Abstand vom Basiszeitpunkt immer schwerer vorhersehbar.
- Bevölkerungsentwicklungen sind relativ autonom und nur schwer durch politische Maßnahmen (z.B. Veränderungen am Sozialsystem) zu beeinflussen.

Die Alterung der Bevölkerung hat im Wesentlichen zwei Ursachen:

- Einen Anstieg der Lebenserwartung und
- einen Rückgang der Geburtenraten.

Die Lebenserwartung der Männer ist in der EU von 1960 bis 2004 um knapp 8 Jahre gestiegen, die der Frauen sogar um fast 9 Jahre. Tabelle 73 gibt einen Überblick über den Anstieg der Lebenserwartung und die zu erwartende Entwicklung in den kommenden 50 Jahren in den fünf am Projekt teilnehmenden Ländern. In Dänemark und den Niederlanden war der Anstieg niedriger als im europäischen Durchschnitt, in Österreich fiel er etwas stärker aus. Auch in den nächsten Jahrzehnten wird von einem Anstieg der Lebenserwartung ausgegangen. 2004 hatten österreichische Frauen die höchste Lebenserwartung (82,1 Jahre). Bei den Männern lag die höchste Lebenserwartung bei jeweils 76,4 Jahren (in Österreich und in den Niederlanden).

¹⁰⁴ Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2003, S. 9

Tabelle 73: Lebenserwartung bei Geburt 1960 - 2004 und Annahmen für die Entwicklung von 2010 - 2050¹⁰⁵

Jahr	Belgien		Dänemark		Deutschland ¹⁰⁶		Niederlande		Österreich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1960	67,7	73,5	70,4	74,4	64,6	68,5	71,5	75,3	66,2	72,7
1970	67,8	74,2	70,7	75,9	:	:	70,7	76,5	66,5	73,4
1980	70,0	76,8	71,2	77,3	69,6	76,1	72,7	79,3	69,0	76,0
1990	72,7	79,4	72,0	77,7	72,0	78,4	73,8	80,9	72,2	78,8
2000	74,6	80,8	74,5	79,3	75,0	81,0	75,5	80,5	75,1	81,1
2004	75,5	81,6	75,2	79,9	75,7	81,4	76,4	81,1	76,4	82,1
2010	76,9	82,9	76,3	80,4	77,2	82,7	77,0	81,4	77,5	83,2
2020	78,9	85,0	78,0	81,6	78,9	84,2	78,2	82,2	79,4	84,9
2030	80,4	86,5	79,3	82,5	80,2	85,4	79,0	82,8	81,0	86,1
2040	81,5	87,5	80,2	83,2	81,2	86,2	79,7	83,2	82,4	87,0
2050	82,3	88,3	80,9	83,7	82,0	86,9	80,2	83,6	83,6	87,7

Quelle: Eurostat

Die Geburtenrate nahm in der EU stark ab. 1960 lag sie noch bei 2,59 Kindern pro Frau, 2004 nur noch bei 1,50. Abbildung 22 zeigt die Entwicklung der Geburtenrate von 1960 bis 2004. In allen fünf Ländern ist die Fertilitätsrate stark gesunken. Dänemark und die Niederlande haben mit 1,78 bzw. 1,73 Kindern pro Frau 2004 im europäischen Vergleich eine relativ hohe Geburtenrate, Belgien folgt mit 1,64 Kindern pro Frau, während Österreich und Deutschland mit 1,42 bzw. 1,37 Kindern pro Frau eine sehr niedrige Rate haben. Für die Zukunft geht man von relativ stabilen Geburtenraten aus, die sich nur geringfügig von den heutigen unterscheiden werden.¹⁰⁷

Auf regionaler Ebene liegen Bruttogeburtenziffer je 1.000 Einwohner¹⁰⁸ für den Zeitraum seit 1977 vor. Dabei zeigt sich in 2004 in Flandern, Nordjütland und Thüringen jeweils eine niedrigere Bruttogeburtenziffer als im Landesdurchschnitt, in Wien dagegen ist sie höher.

In Flandern lag die Bruttogeburtenziffer bis 1983 leicht über dem Landesdurchschnitt, danach nahm sie kontinuierlich ab. 2004 lag sie mit 10,3 0,8 Geburten unter dem Landesdurchschnitt. Auch in Nordjütland lag die Bruttogeburtenziffer bis 1990 über dem dänischen Durchschnitt. 2004 betrug sie 11,2 und lag damit 0,8 Geburten unter dem Landesdurchschnitt. In Thüringen war die negative Differenz zum Landesdurchschnitt bedingt durch die Umwälzungen nach 1990 zunächst sehr groß und betrug zum Teil mehr als 4,5 Geburten. 2004 betrug die Bruttogeburtenziffer 7,3, die Differenz 1,3 Geburten. In Wien wurden bis 2000 weniger Kinder je 1.000 Einwohner als im Landesdurchschnitt geboren. 2004 lag die Bruttogeburtenziffer bei 10,5, in Österreich nur bei 9,8.

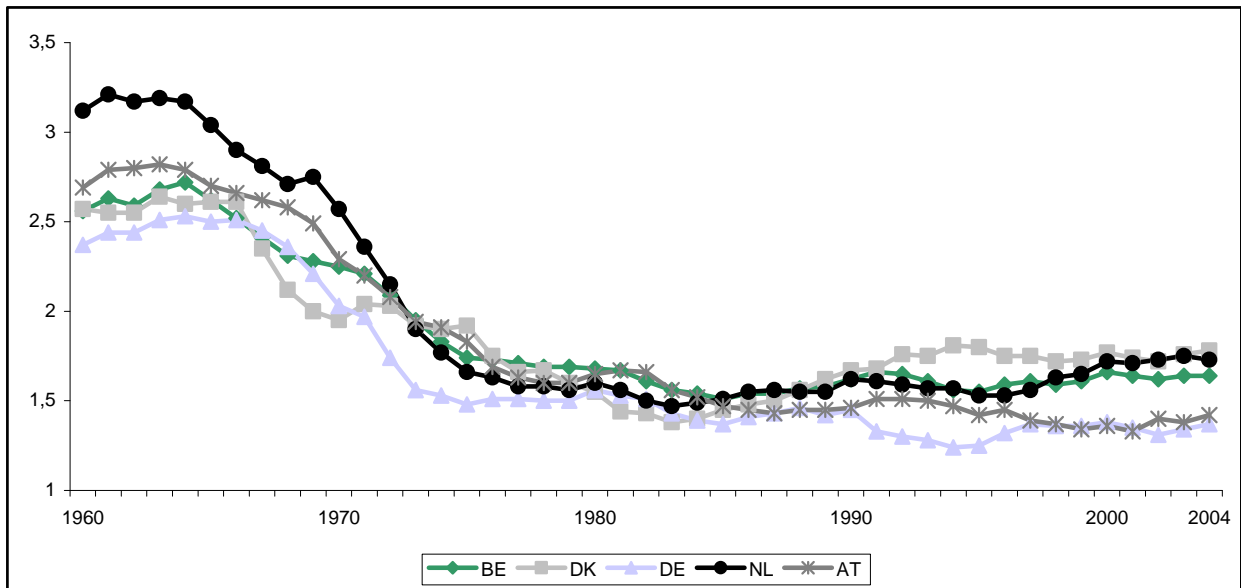
¹⁰⁵ Die Lebenserwartung bei Geburt entspricht der mittleren Zahl der Jahre, die ein Neugeborenes voraussichtlich lebt, wenn die zu diesem Zeitpunkt herrschenden Sterbebedingungen während seines ganzen Lebens bestehen bleiben (altersspezifische Sterbewahrscheinlichkeit). Die Annahmen über die zu erwartete Lebenserwartung ab 2010 entsprechen der Basisvariante.

¹⁰⁶ Deutschland: Wert von 1950 (statt 1960)

¹⁰⁷ In der Bevölkerungsvorausschätzung von Eurostat werden in der Basisvariante folgende Geburtenraten angenommen: Dänemark 1,80; Niederlande 1,75; Belgien 1,70; Österreich und Deutschland je 1,45 Kinder pro Frau.

¹⁰⁸ Die Bruttogeburtenziffer entspricht der Zahl der Geburten im Mittel der Bevölkerung in einem bestimmten Jahr.

Abbildung 22: Fertilitätsrate 1960 – 2004 (Kinder pro Frau)¹⁰⁹



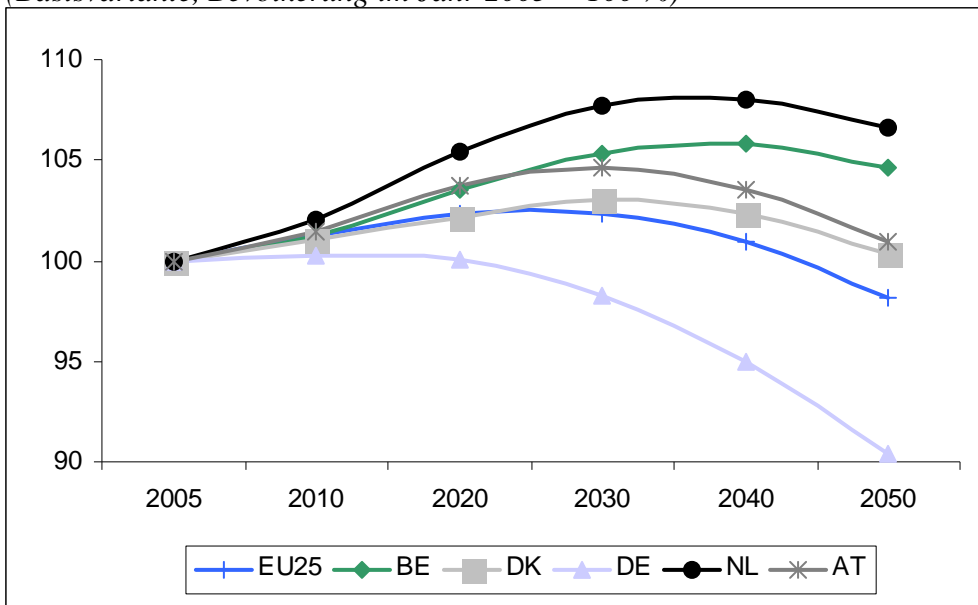
Quelle: Eurostat

Die Gesamtbevölkerung wird sich bis 2030 sowohl in der EU als auch in vier der fünf hier betrachteten Ländern erhöhen (siehe Abbildung 23). Erst ab 2030 sinkt die Bevölkerung, in den Niederlanden und Belgien sogar erst ab ungefähr 2040. In Belgien, Dänemark, den Niederlanden und Österreich liegt die voraussichtliche Bevölkerungszahl im Jahr 2050 über der von 2005. In Deutschland nimmt die Bevölkerung – im Gegensatz zu den anderen betrachteten Ländern – bereits ab dem Jahr 2020 ab. Die Bevölkerungszahl wird sich in Deutschland von zur Zeit 82,5 Millionen auf etwa 75 Millionen im Jahr 2050 verringern.¹¹⁰

¹⁰⁹ Mittlere Zahl der lebend geborenen Kinder, die eine Frau im Verlauf ihres Lebens gebären würde, wenn sie während ihres Gebärfähigkeitsalters den altersspezifischen Fruchtbarkeitsziffern der betreffenden Jahre entsprechen würde. Es handelt sich somit um die endgültige Kinderzahl einer hypothetischen Geburtskohorte, die sich durch die Addition der altersspezifischen Fruchtbarkeitsziffern eines bestimmten Jahres ermitteln lässt (dabei geht man davon aus, dass die Zahl der Frauen in den verschiedenen Altersgruppen gleich groß ist). Die Gesamtfruchtbarkeitsrate wird auch als Reproduktionsmaß verwendet; es wird davon ausgegangen, dass der Erhalt der Bevölkerung in den Industrieländern bei einer Rate von 2,1 Kindern je Frau gesichert ist.

¹¹⁰ Zu den langfristigen Bevölkerungsvorausschätzungen von Eurostat siehe Lanzieri 2006. Neben der Lebenserwartung und der Geburtenrate ist auch das Wanderungssaldo von grundlegender Bedeutung. Eurostat geht in der Basisvariante von folgenden Zuwanderungsgewinnen pro Jahr aus: Belgien 18.500, Dänemark 6.500, Deutschland 180.000, Niederlande 31.000 und Österreich 20.000.

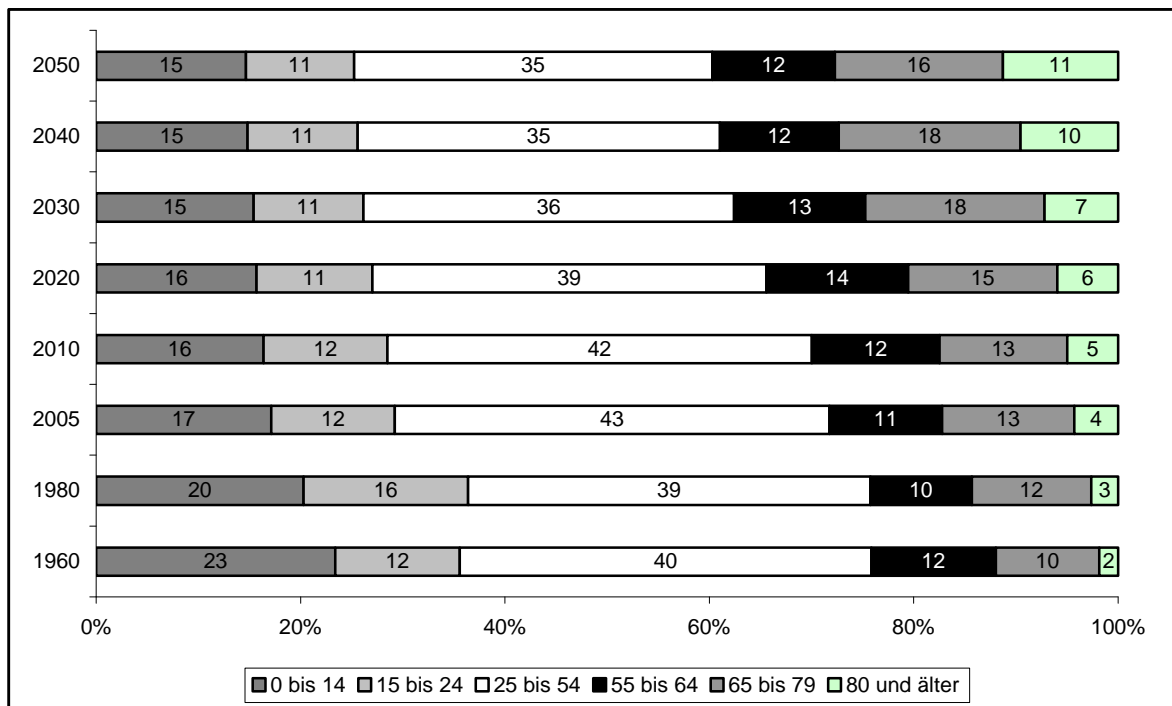
Abbildung 23: Bevölkerungsvorausschätzung 2005 bis 2050 – Veränderungen in % (Basisvariante, Bevölkerung im Jahr 2005 = 100 %)



Quelle: Eurostat, Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

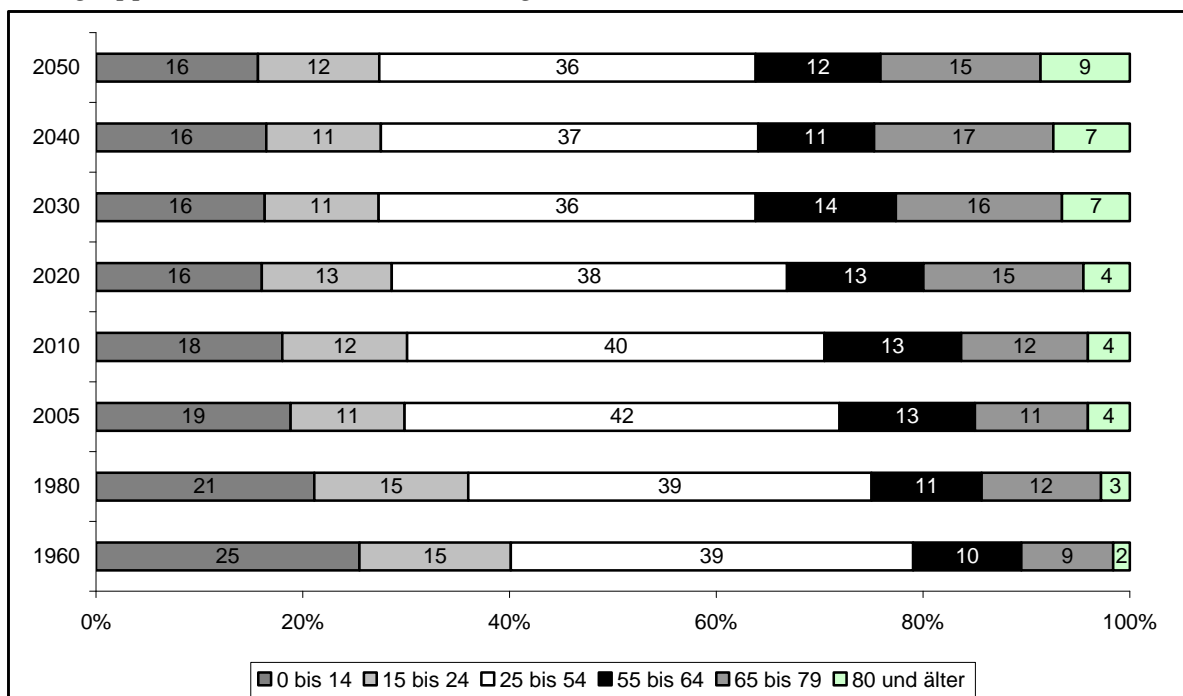
Damit einher geht auch eine dramatische Veränderung der Altersstruktur: Waren 1960 noch 35 % der Bevölkerung in Belgien bzw. sogar 45 % in den Niederlanden jünger als 25 Jahre, wird sich dieser Anteil um 2050 voraussichtlich auf 28 % in Dänemark und den Niederlanden bzw. auf nur 21 % in Deutschland verringert haben (siehe Abbildungen 24 – 29). Gleichzeitig wird der Anteil der über 65-Jährigen stark ansteigen. 1960 lag der Anteil noch zwischen 9 % in den Niederlanden bzw. 12 % in Belgien, Deutschland und Österreich. 2050 wird der höchste Anteil mit 32 % in Deutschland erreicht.

Abbildung 24: Bevölkerungsstruktur in Belgien 1960 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %)



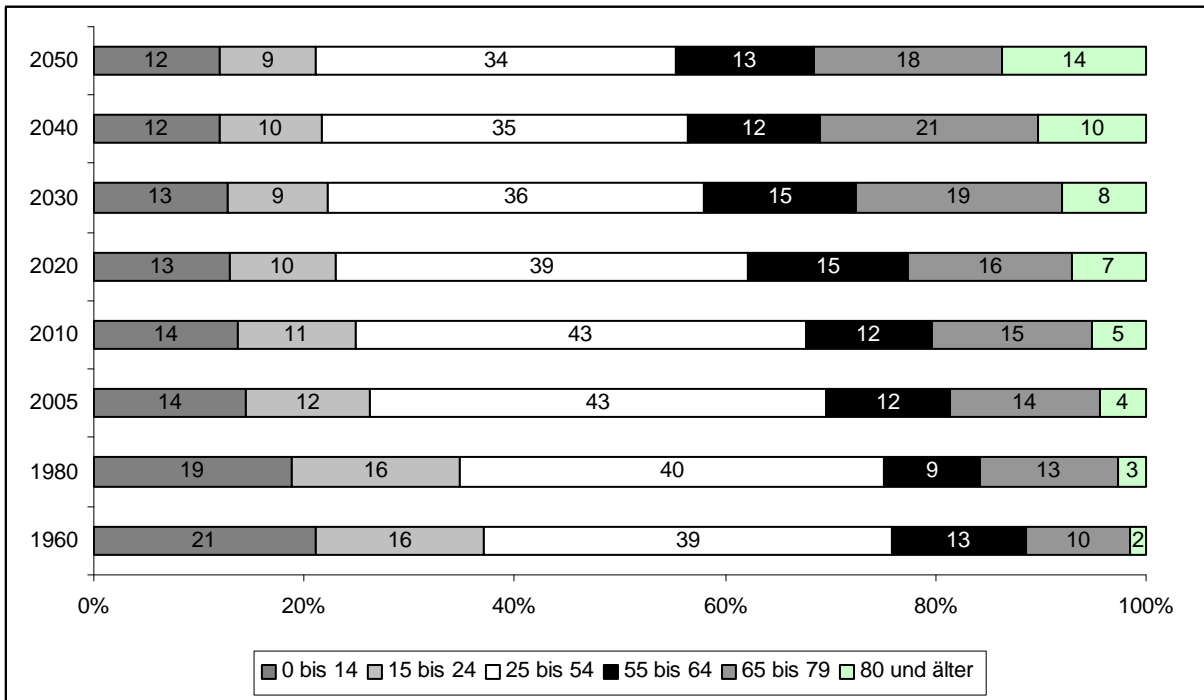
Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Abbildung 25: Bevölkerungsstruktur in Dänemark 1960 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %)



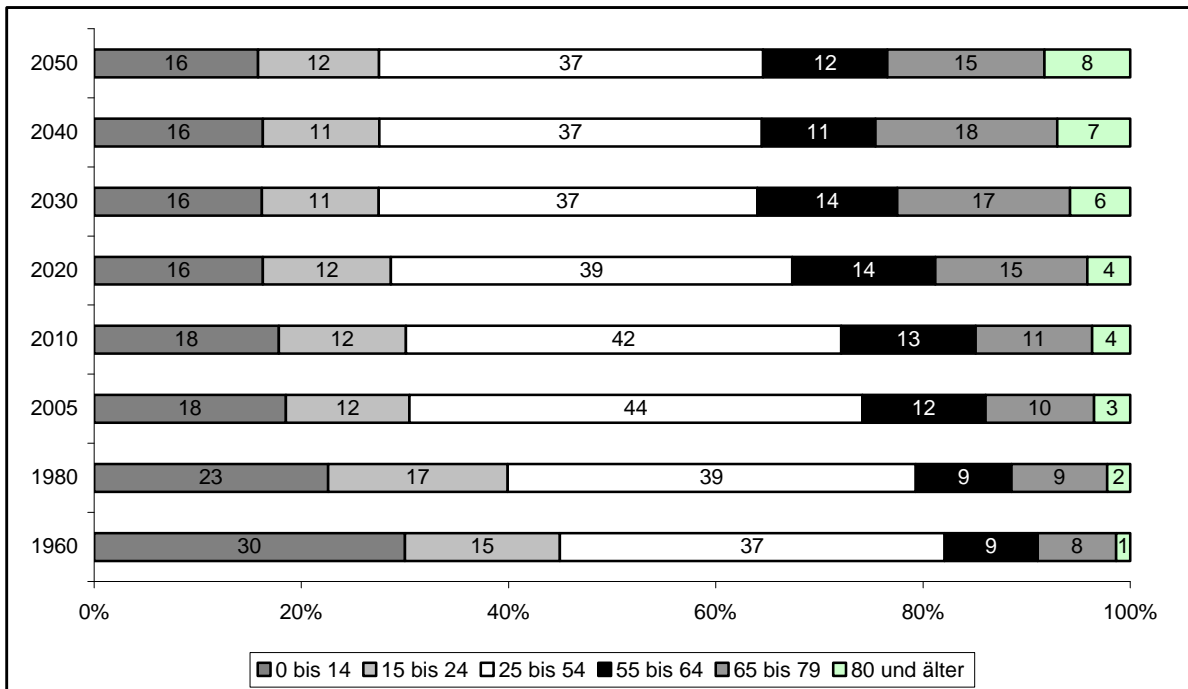
Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Abbildung 26: Bevölkerungsstruktur in Deutschland 1960 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %)



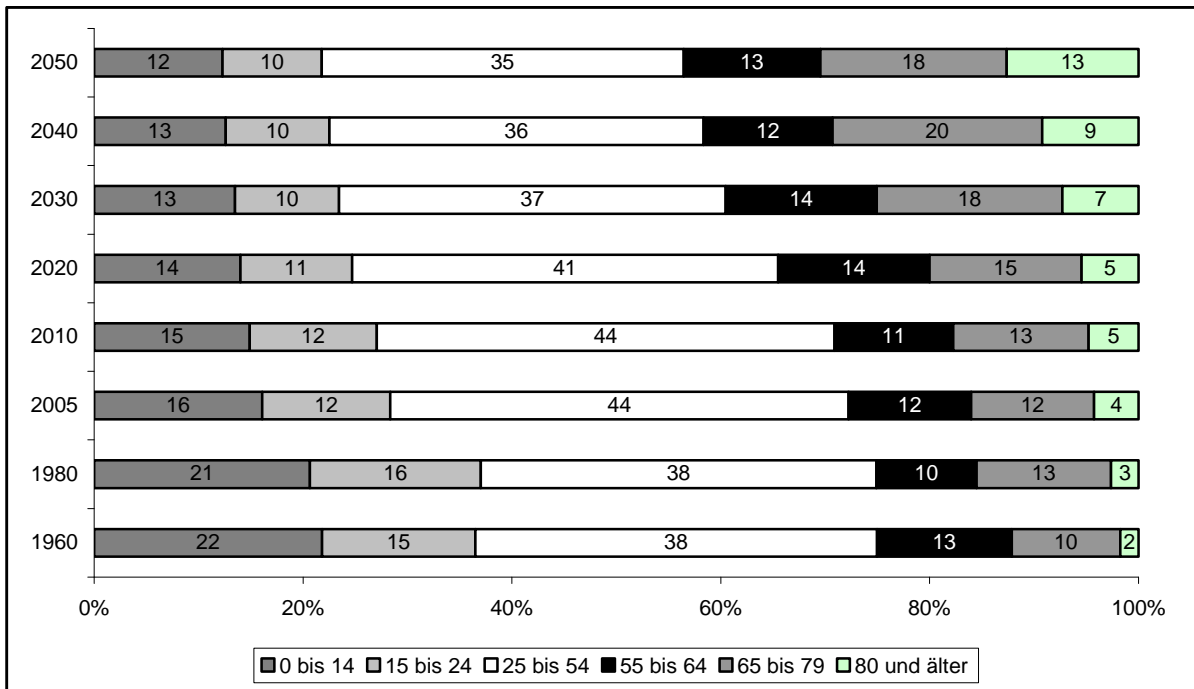
Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Abbildung 27: Bevölkerungsstruktur in den Niederlanden 1960 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %)



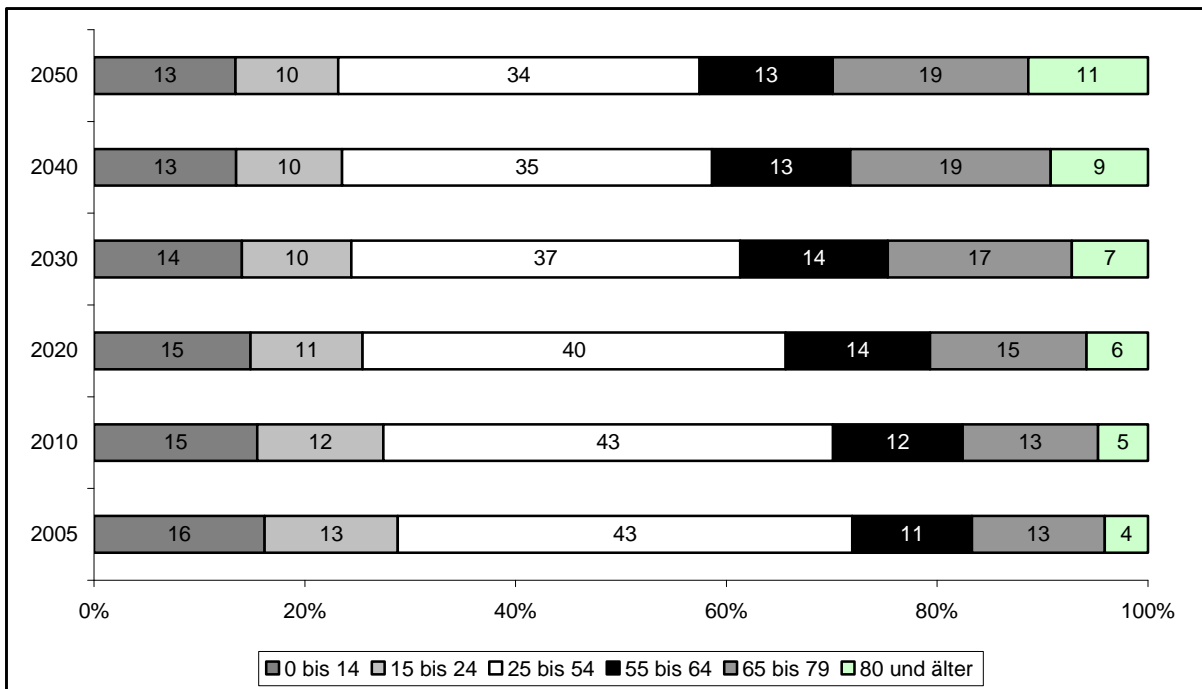
Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Abbildung 28: Bevölkerungsstruktur in Österreich 1960 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %)



Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Abbildung 29: Bevölkerungsstruktur EU25 2005 bis 2050 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung in %)



Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

In den Regionen verläuft die Bevölkerungsentwicklung bis 2025 in der Regel ähnlich wie in den jeweiligen Ländern (siehe Tabellen 74 – 77). Besonders auffällig ist allein die Entwicklung in Thüringen. Dort nimmt die Gesamtbevölkerung bis 2025 um knapp 10 % ab, während sie in Gesamtdeutschland zu diesem Zeitpunkt noch stabil ist. In Thüringen fällt darüber hinaus der hohe Anteil der 55 bis 64-Jährigen im Jahr 2015 auf, der 3 Prozentpunkte über dem gesamtdeutschen Wert liegt. In Wien liegt der Anteil der Haupterwerbsbevölkerung (25 bis 54 Jahre) über dem gesamtösterreichischen Wert. In Nordjütland verringert sich die Bevölkerung bis 2025 leicht, während sie in Dänemark insgesamt noch steigt. Nordjütland hat 2025 voraussichtlich einen besonders hohen Anteil von über 65-Jährigen.

Tabelle 74: Bevölkerungsstruktur in Belgien und Flandern 2005 bis 2025 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung)

Altersgruppe		2005		2015		2025	
		Belgien	Flandern	Belgien	Flandern	Belgien	Flandern
0 bis 14 Jahre	Absolut	1.787.756	1.003.601	1.713.849	954.403	1.701.318	943.955
	%	17	17	16	16	16	15
15 bis 24 Jahre	Absolut	1.233.250	703.811	1.241.058	702.005	1.187.358	663.374
	%	12	12	12	11	11	11
25 bis 54 Jahre	Absolut	4.388.952	2.567.760	4.177.148	2.436.462	3.911.144	2.251.187
	%	42	43	39	40	36	36
55 bis 64 Jahre	Absolut	1.160.082	689.999	1.423.042	841.135	1.505.910	902.987
	%	11	11	13	14	14	15
65 Jahre und älter	Absolut	1.797.086	1.063.789	2.022.404	1.220.290	2.420.109	1.457.270
	%	17	18	19	20	23	23
Gesamt	Absolut	10.367.126	6.028.957	10.577.501	6.154.302	10.725.839	6.218.765
	Veränderung in % zu 2005	100	100	102	102	103	103

Quelle: Eurostat, Regionale Bevölkerungsmodelle, eigene Berechnungen

Tabelle 75: Bevölkerungsstruktur in Dänemark und Nordjütland 2005 bis 2025 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung)

Altersgruppe		2005		2015		2025	
		Dänemark	Nordjütland	Dänemark	Nordjütland	Dänemark	Nordjütland
0 bis 14 Jahre	Absolut	1.018.146	91.960	948.013	81.939	914.408	78.628
	%	19	19	17	17	16	16
15 bis 24 Jahre	Absolut	597.123	57.406	704.873	64.497	670.848	59.014
	%	11	12	13	13	12	12
25 bis 54 Jahre	Absolut	2.275.250	201.648	2.142.970	185.536	2.042.000	172.971
	%	42	41	39	38	37	35
55 bis 64 Jahre	Absolut	708.383	65.341	688.195	64.628	752.193	68.592
	%	13	13	12	13	14	14
65 Jahre und älter	Absolut	812.503	78.713	1.023.160	97.729	1.177.039	112.691
	%	15	16	19	20	21	23
Gesamt	Absolut	5.411.405	495.068	5.507.211	494.329	5.556.488	491.887
	Veränderung in % zu 2005	100	100	102	100	103	99

Quelle: Statistik Dänemark, Population projections, eigene Berechnungen

Tabelle 76: Bevölkerungsstruktur in Deutschland und Thüringen 2005 bis 2025 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung)

Altersgruppe		2005		2015		2025	
		Deutschland	Thüringen	Deutschland	Thüringen	Deutschland	Thüringen
0 bis 14 Jahre	Absolut	12.789.779	243.693	11.908.285	248.244	11.489.683	231.114
	%	15	10	14	11	14	11
15 bis 24 Jahre	Absolut	9.901.977	332.930	9.210.629	178.960	8.556.285	176.258
	%	12	14	11	8	10	8
25 bis 54 Jahre	Absolut	36.902.670	1.079.276	35.732.914	1.016.002	31.363.004	824.852
	%	44	45	42	45	37	38
55 bis 64 Jahre	Absolut	9.754.604	286.446	11.322.874	354.023	13.792.936	365.360
	%	12	12	13	16	16	17
65 Jahre und älter	Absolut	15.024.575	444.732	16.694.824	476.632	18.976.926	551.479
	%	18	19	20	21	23	26
Gesamt	Absolut	84.373.608	2.387.072	84.869.528	2.273.866	84.178.808	2.149.066
	Veränderung in % zu 2005	100	100	101	95	100	90

Quelle: Eurostat, Regionale Bevölkerungsmodelle, eigene Berechnungen

Tabelle 77: Bevölkerungsstruktur in Österreich und Wien 2005 bis 2025 (Anteil der Bevölkerung nach Altersgruppen an der Gesamtbevölkerung)

Altersgruppe		2005		2015		2025	
		Österreich	Wien	Österreich	Wien	Österreich	Wien
0 bis 14 Jahre	Absolut	1.372.066	244.821	1.274.396	232.524	1.240.057	234.094
	%	17	15	15	15	15	15
15 bis 24 Jahre	Absolut	972.934	173.283	982.966	188.707	920.471	181.242
	%	12	11	12	12	11	11
25 bis 54 Jahre	Absolut	3.631.347	723.356	3.562.424	710.768	3.216.780	658.657
	%	44	46	42	45	38	41
55 bis 64 Jahre	Absolut	971.682	204.316	1.062.063	184.324	1.357.164	240.596
	%	12	13	13	12	16	15
65 Jahre und älter	Absolut	1.293.607	239.090	1.506.388	278.639	1.750.123	299.621
	%	16	15	18	17	21	19
Gesamt	Absolut	8.241.636	1.584.867	8.388.237	1.594.960	8.484.595	1.614.207
	Veränderung in % zu 2005	100	100	102	101	103	102

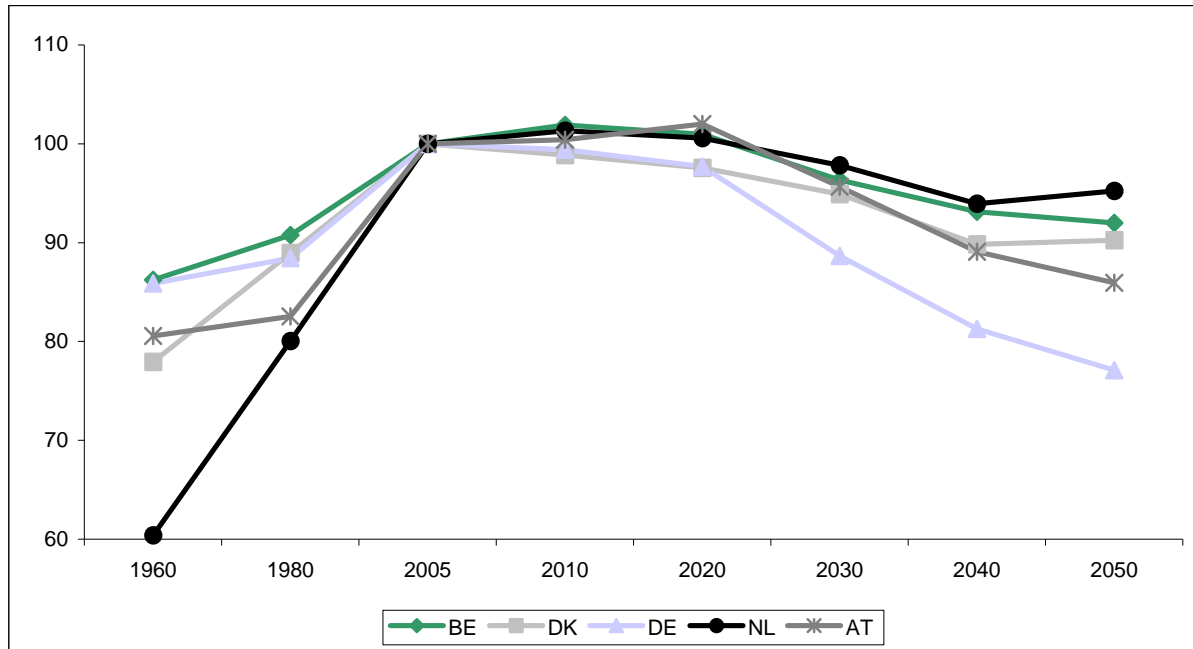
Quelle: Eurostat, Regionale Bevölkerungsmodelle, eigene Berechnungen

9.2 Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

Die Veränderungen in der Altersstruktur sind in allen Ländern mit einer Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) verbunden. Diese Entwicklung setzt in Dänemark und Deutschland bereits ab 2010 ein, in den anderen Ländern erst nach 2020 (siehe Abbildung 30). Im Jahr 2050 hat sich die potenzielle Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu 2005 in allen Ländern reduziert – besonders stark wird die Reduktion in Deutschland und Österreich sein (- 23 bzw. - 14 Prozentpunkte). Für Deutschland bedeutet dies z.B. in absoluten Zahlen eine Verringerung um 11,5 Millionen Personen – von knapp 50,5 Millionen in 2005 auf nur noch 39

Millionen in 2050. Der Zeitraum zwischen 2020 bis 2035, indem die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden, dürfte dabei besonders problematisch sein.¹¹¹

Abbildung 30: Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials (20 bis 64 Jahre) – Veränderungen in % (Erwerbspersonenpotenzial 2005 = 100 %)

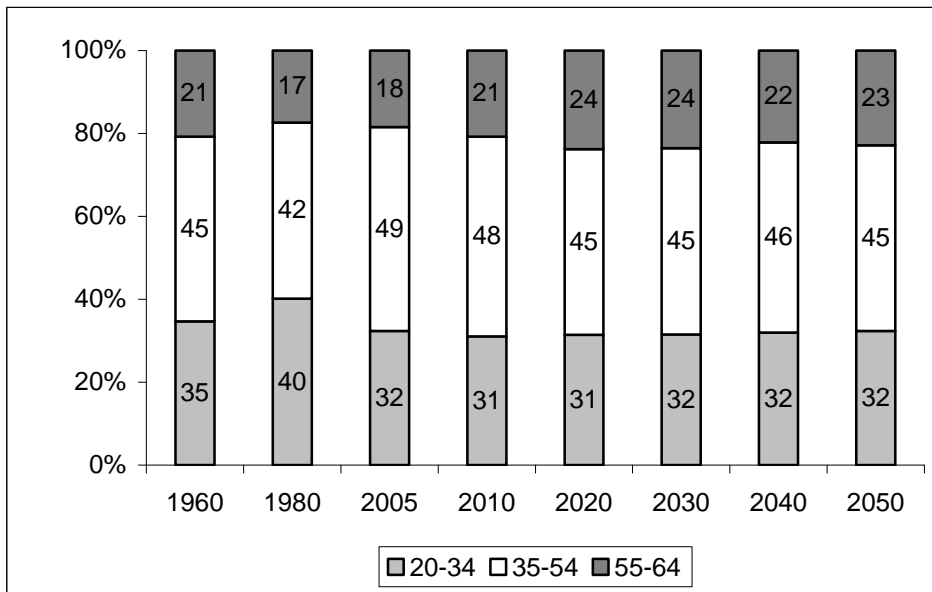


Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Auch die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen wird einem grundlegenden Wandel unterworfen. So wird sich der Anteil der mittleren Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen verringern, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen dagegen ansteigen (siehe Abbildungen 31 – 36). Dieser Anstieg wird ab 2010 beginnen und seinen Höhepunkt zwischen 2020 und 2030 erreichen. In diesem Zeitraum werden die 55- bis 64-Jährigen in allen Ländern ihren höchsten Anteil am Erwerbspersonenpotenzial haben (zwischen 24 % in Belgien, Dänemark und den Niederlanden und 26 % in Deutschland und Österreich). 2005 lag der Anteil der 55 bis 64-Jährigen in allen Ländern mit Ausnahme Dänemarks noch unter 20 %. In Dänemark fällt der Anstieg insgesamt auch nur gering aus.

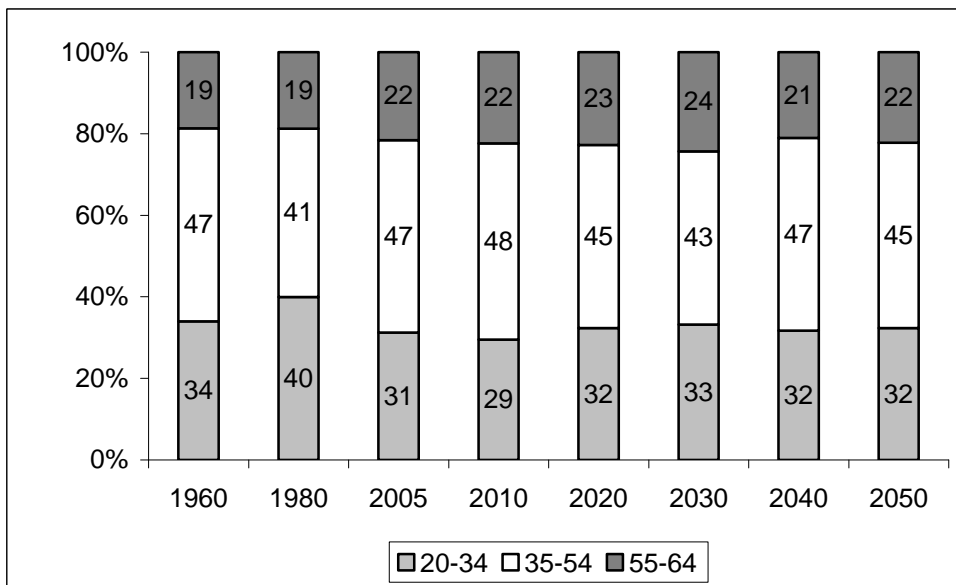
¹¹¹ Siehe auch Bräuninger 2005, S. 4

Abbildung 31: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in Belgien 1960 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)



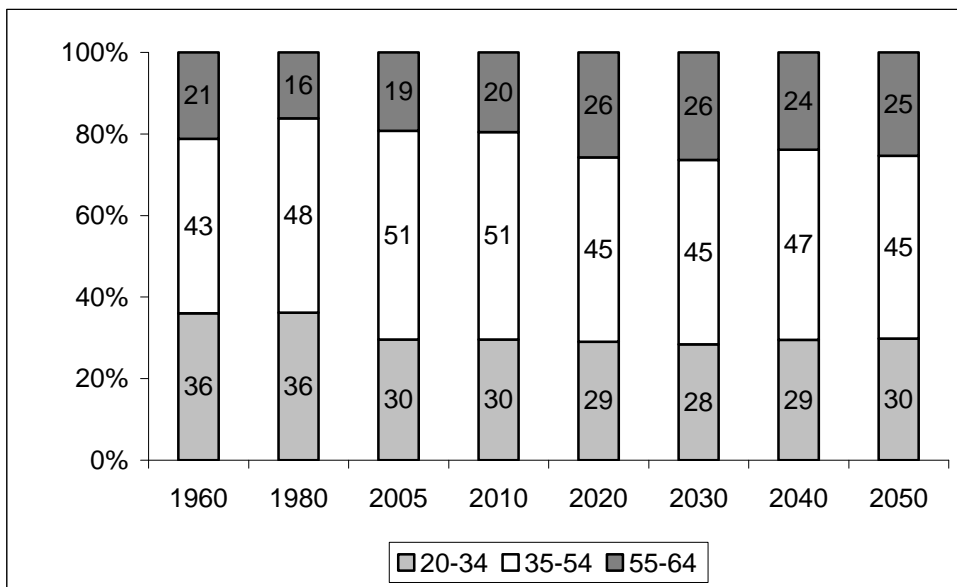
Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Abbildung 32: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in Dänemark 1960 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)



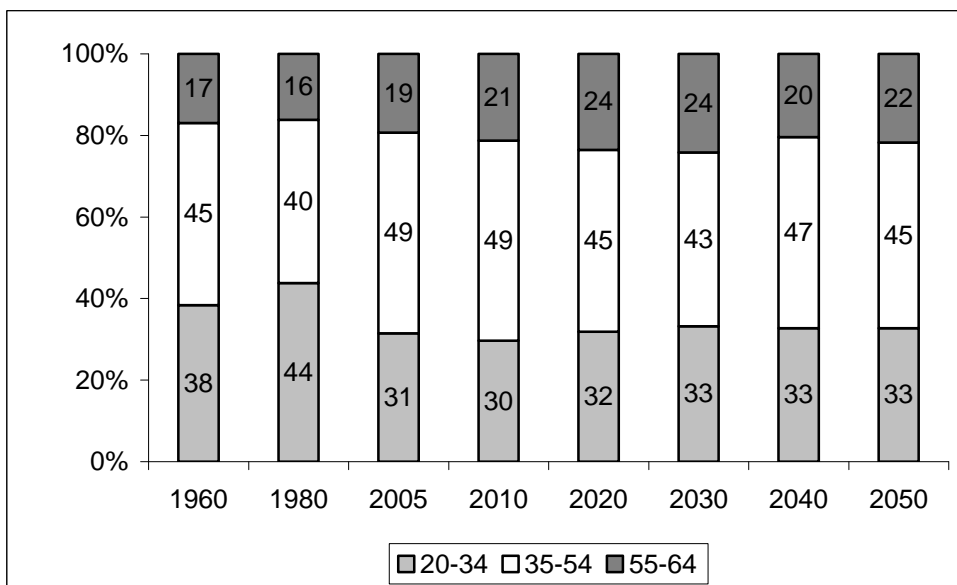
Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Abbildung 33: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in Deutschland 1960 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)



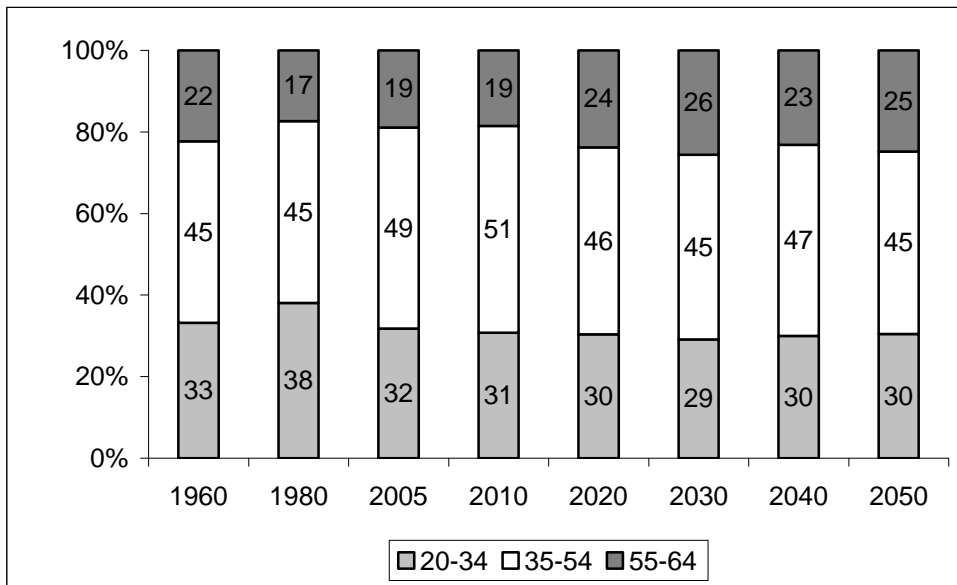
Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Abbildung 34: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in den Niederlanden 1960 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)



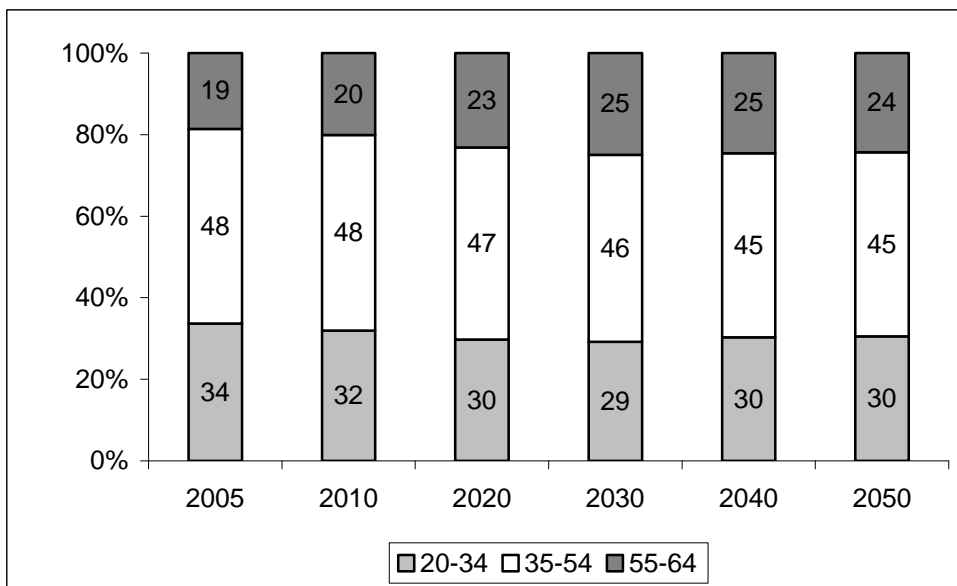
Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Abbildung 35: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in Österreich 1960 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)



Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Abbildung 36: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre) in der EU25 2005 bis 2050 (Anteil der jeweiligen Altersgruppe am Gesamterwerbspersonenpotenzial in %)



Quelle: Eurostat, Demographie / Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Eurostat hat in einem regionalen Arbeitskräftemodell Berechnungen zur Entwicklung der Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2025 veröffentlicht. Großen Einfluss auf die Ergebnisse (siehe Tabellen 78 - 82) hat die prognostizierte Beschäftigungsquote: Geht man von einer höheren Beschäftigungsquote für Ältere aus, wird sich der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung¹¹² auch entsprechend erhöhen. Die Europäische Kommission strebt

¹¹² In die Ermittlung der Gesamterwerbsbevölkerung wurden die 20- bis 64-Jährigen einbezogen.

sowohl eine Erhöhung der Beschäftigungsquoten der Älteren als auch von Frauen an. Diese Zielsetzungen wurden bei den Berechnungen von Eurostat nur zum Teil berücksichtigt. So sind die Gesamtbeschäftigungsquoten im Vergleich zwischen 2005 und 2025 relativ stabil und verringern sich in Belgien sogar. Dort wird auch nur von einem kaum merklichen Anstieg der sehr niedrigen Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen ausgegangen. Die Ergebnisse stellen nur eine Prognose dar und sind daher mit aller Vorsicht zu betrachten.¹¹³

In allen Ländern und Regionen wird sich der Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der Gesamterwerbsbevölkerung erhöhen. Dies geht einher mit einer Verringerung des Anteils der Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen, während der Anteil der 20- bis 34-Jährigen in allen Ländern relativ stabil bleibt. Ausnahmen sind Thüringen – dort nimmt der Anteil dieser Altersgruppe um knapp 7 Prozentpunkte von 2005 bis 2025 ab – sowie Dänemark und die Niederlande, wo der Anteil der jüngeren Erwerbstätigen leicht ansteigen wird.

Zu einem besonders starken Anstieg des Anteils der 55- bis 64-Jährigen an der Gesamterwerbsbevölkerung wird es in Österreich / Wien (um 7 bzw. 5 Prozentpunkte von 2005 bis 2025) sowie in Deutschland / Thüringen (um jeweils 8 Prozentpunkte) kommen. In Dänemark wird der Anstieg mit 2 Prozentpunkten dagegen moderat ausfallen.

¹¹³ Bei der Berechnung des tatsächlichen Arbeitskräfteangebots, ausgehend vom Erwerbspersonenpotenzial, sind einige Bedingungen zu berücksichtigen, die für spätere Jahrzehnte kaum sicher abzuschätzen sind. Dazu zählen die Arbeitszeitznachfrage, Zuwanderung, Informationen über die Länge von Ausbildungszeiten, faktische und formale Ruhestandsgrenzen, Voraussetzungen und Inanspruchnahme von Vorruhestand und vergleichbaren Regelungen. Siehe auch Promberger 2004, S. 22-25.

Tabelle 78: Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Belgien und Flandern 2005 bis 2025

Altersgruppe		2005		2015		2025	
		Belgien	Flandern	Belgien	Flandern	Belgien	Flandern
20 bis 34 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	1.533.655	906.701	1.473.752	861.793	1.455.122	841.071
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	78	83	77	79	77	79
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	35	35	34	34	35	35
35 bis 54 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	2.470.292	1.458.227	2.365.715	1.389.564	2.149.827	1.246.052
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	81	85	82	81	82	82
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	56	57	55	55	52	52
55 bis 64 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	372.987	212.601	491.762	279.750	509.422	294.651
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	32	25	35	33	34	33
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	9	8	11	11	12	12
Gesamt	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	4.376.934	2.577.529	4.331.229	2.531.107	4.114.371	2.381.774
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	71	71	69	69	68	68
	Veränderung der Erwerbsbevölkerung zu 2005 in %	100	100	99	98	94	92

Quelle: Eurostat, Regionale Arbeitskräftemodelle, eigene Berechnungen

Tabelle 79: Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Dänemark¹¹⁴

Altersgruppe		2005	2015	2025
20 bis 34 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	899.645	858.777	959.026
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	88	88	88
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	33	32	36
35 bis 54 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	1.389.444	1.401.020	1.237.494
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	90	90	90
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	52	52	47
55 bis 64 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	403.444	411.369	464.514
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	57	60	61
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	15	15	17
Gesamt	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	2.692.533	2.671.166	2.661.034
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	82	83	82
	Veränderung der Erwerbsbevölkerung zu 2005 in %	100	99	99

Quelle: Eurostat, Regionale Arbeitskräftemodelle, eigene Berechnungen

Tabelle 80: Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in den Niederlanden

Altersgruppe		2005	2015	2025
20 bis 34 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	2.628.053	2.632.032	2.794.841
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	85	86	86
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	35	35	37
35 bis 54 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	4.082.331	4.019.151	3.559.326
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	82	83	84
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	55	53	48
55 bis 64 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	753.279	965.860	1.103.764
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	39	43	44
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	10	13	15
Gesamt	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	7.463.663	7.617.043	7.457.931
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	74	75	74
	Veränderung der Erwerbsbevölkerung zu 2005 in %	100	102	100

Quelle: Eurostat, Regionale Arbeitskräftemodelle, eigene Berechnungen

¹¹⁴ Keine Daten für Nordjütland veröffentlicht.

Tabelle 81: Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland und Thüringen

Altersgruppe		2005		2015		2025	
		Deutschland	Thüringen	Deutschland	Thüringen	Deutschland	Thüringen
20 bis 34 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	12.328.020	405.053	12.451.235	367.746	11.659.569	250.071
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	80	85	81	87	81	86
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	31	32	31	31	31	25
35 bis 54 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	23.127.037	738.836	22.221.387	653.937	19.073.288	582.741
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	88	96	88	94	89	94
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	58	59	55	55	50	58
55 bis 64 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	4.420.352	107.663	5.985.658	163.765	7.238.649	170.424
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	45	38	53	46	52	47
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	11	9	15	14	19	17
Gesamt	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	39.875.409	1.251.552	40.658.280	1.185.448	37.971.506	1.003.236
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	77	81	78	81	77	78
	Veränderung der Erwerbsbevölkerung zu 2005 in %	100	100	102	95	95	80

Quelle: Eurostat, Regionale Arbeitskräftemodelle, eigene Berechnungen

Tabelle 82: Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Österreich und Wien

Altersgruppe		2005		2015		2025	
		Österreich	Wien	Österreich	Wien	Österreich	Wien
20 bis 34 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	1.322.092	259.332	1.316.071	266.729	1.306.054	278.125
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	84	82	85	83	85	83
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	34	33	33	34	34	36
35 bis 54 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	2.175.324	440.122	2.185.470	439.316	1.881.311	380.242
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	85	88	87	89	87	90
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	56	57	55	55	49	49
55 bis 64 Jahre	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	355.298	78.203	492.668	89.163	627.534	115.542
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	37	38	46	48	46	48
	Anteil der Altersgruppe an der Gesamterwerbsbevölkerung in %	9	10	12	11	16	15
Gesamt	Erwerbsbevölkerung in absoluten Zahlen	3.852.714	777.657	3.994.209	795.208	3.814.899	773.909
	Beschäftigungsquote in % (Prognose)	76	76	78	80	75	77
	Veränderung der Erwerbsbevölkerung zu 2005 in %	100	100	104	102	99	100

Quelle: Eurostat, Regionale Arbeitskräftemodelle, eigene Berechnungen

9.3 Belastungsquoten

Die Alterung der Bevölkerung wird gravierende Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme der Länder haben. Demographische Belastungsquoten dienen dabei als ein Indikator, um die ökonomische Belastung, die die arbeitende Bevölkerung zum Unterhalt der nicht arbeitenden Gruppen zu tragen hat, aufzuzeigen.¹¹⁵ Je höher die Gesamtbelastungsquoten, desto höher ist im Allgemeinen die sozialpolitische Belastung der Erwerbsbevölkerung, vor allem bei sozialpolitischen Systemen, die auf einem Umlageverfahren beruhen (z.B. wenn Lohnbeiträge der Erwerbstätigen direkt dazu verwendet werden, die Renten zu finanzieren).

¹¹⁵ Die Gesamtbelastungsquoten messen – in vereinfachter Form – das Verhältnis zwischen der potentiellen Erwerbsbevölkerung und wirtschaftlich abhängigen Personen (Kinder, Jugendliche und nicht mehr erwerbsfähige Personen). Es handelt sich dabei um höchstens grobe Indikatoren, da die Abgrenzung der Altersgruppen relativ willkürlich ist: Viele Personen sind heute auch noch nach dem 20. Lebensjahr in Ausbildung, auch der Renteneintritt ist relativ flexibel und erfolgt zum Teil bereits vor dem 60. Lebensjahr. Nicht alle Personen im erwerbsfähigen Alter sind wirklich erwerbstätig (z.B. wegen Kindererziehung, Krankheit, etc.). Hier werden jeweils die Ergebnisse der beiden häufigsten Abgrenzungsvarianten ausgewiesen.

Deutschland hat 2004 die höchste Alterslastenquote, die niedrige Geburtenrate spiegelt sich in der niedrigsten Jugendlastenquote wider. Trotz der niedrigen Jugendlastenquote hat Deutschland die höchste Gesamtbelastungsquote (Variante 2). Im Vergleich dazu haben die Niederlande eine sehr niedrige Alterslastenquote, die Jugendlastenquote ist dafür relativ hoch und wird nur noch von Dänemark übertroffen. Tabelle 83 gibt einen Überblick über verschiedene Belastungsquoten.

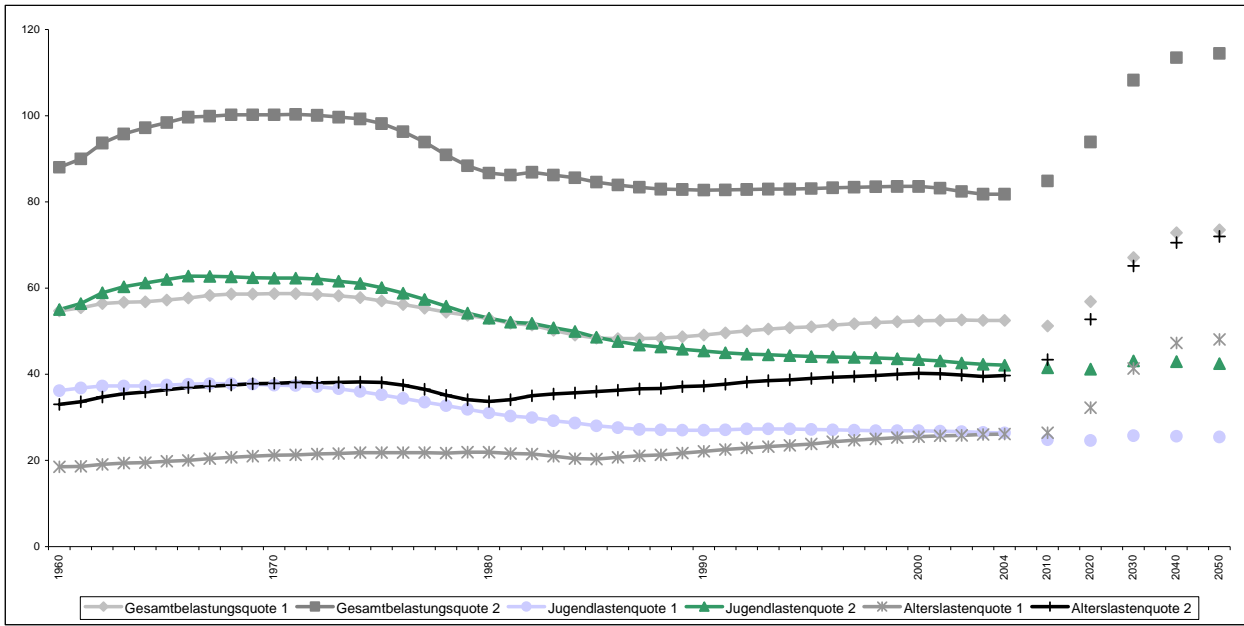
Tabelle 83: Belastungsquoten 2004

Land	Gesamtbelastungsquote 1 (<15 + >65 / 15-64)	Gesamtbelastungsquote 2 (<20 + >59 / 20-59)	Jugendlastenquote 1 (<15 / 20-64)	Jugendlastenquote 2 (<20 / 20-59)	Alterslastenquote 1 (>65 / 15-64)	Alterslastenquote 1 (>59 / 20-59)
Belgien	52,5	81,8	26,4	42,1	26,1	39,7
Dänemark	51,0	81,1	28,5	44,0	22,5	37,1
Deutschland	48,7	82,2	21,9	37,3	26,8	44,9
Niederlande	47,9	76,3	27,4	43,2	20,5	33,0
Österreich	46,8	78,7	24	39,8	22,8	38,9
EU25	48,9	79,4	24,4	40,5	24,5	38,9

Quelle: Eurostat, Indikatoren der Bevölkerungsstruktur am 1. Januar, eigene Berechnungen

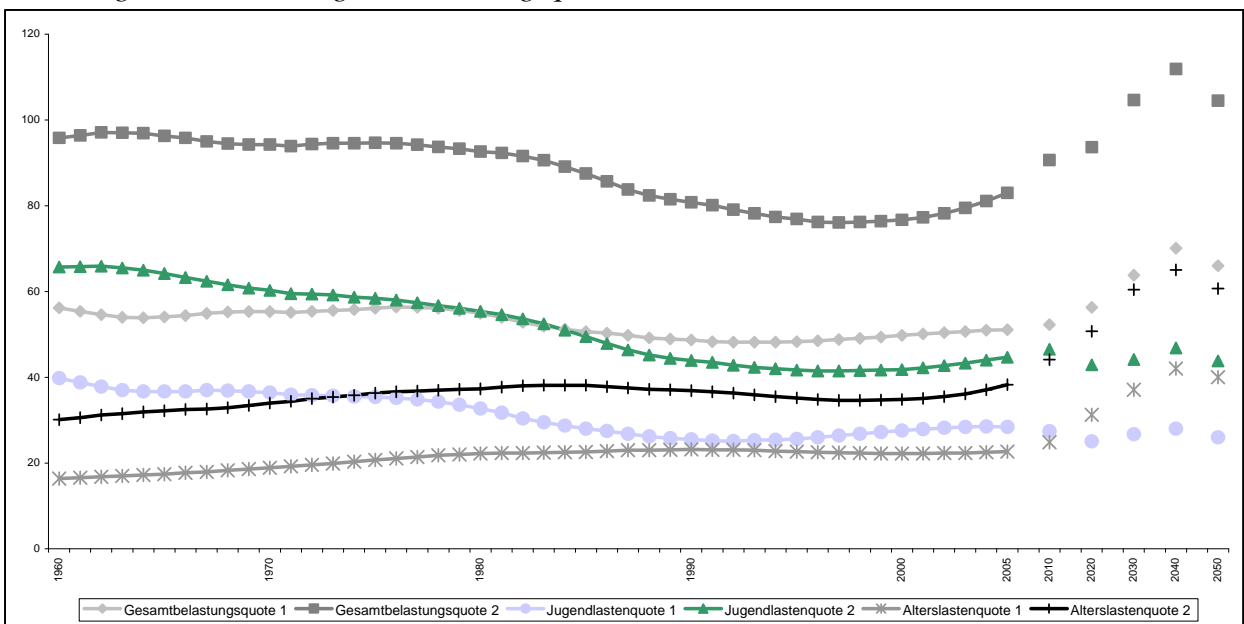
Die Abbildungen 37 – 41 geben die Entwicklung der einzelnen Belastungsquoten seit 1960 wider und werfen einen Blick in die Zukunft. Die Jugendlastenquoten hatten während der 60er Jahre des letzten Jahrhunderts ihren höchsten Stand und reduzierten sich nach 1970. Für die kommenden Jahrzehnte wird von einer relativ stabilen Quote ausgegangen. Die Alterslastenquoten sind seit 1960 in allen Ländern ständig angestiegen und werden weiter ansteigen – besonders stark fiel der Anstieg bis 2004 in Deutschland aus, auf einem relativ niedrigen Niveau in Österreich. Die höchsten Gesamtbelastungsquoten wurden zwischen 1960 und 1980 gemessen – bedingt durch den Baby-Boom der Nachkriegsjahre. Mit der Verringerung der Kinderzahl sank die Gesamtbelastung, obwohl der Anteil älterer Menschen anstieg. Die Erwerbsbevölkerung nahm zu. In den nächsten Jahrzehnten muss in allen Ländern von einer deutlichen Zunahme der Gesamtbelastungsquoten ausgegangen werden, bedingt durch den weiteren Anstieg der Alterslastenquoten.

Abbildung 37: Entwicklung der Belastungsquoten in Belgien von 1960 - 2050



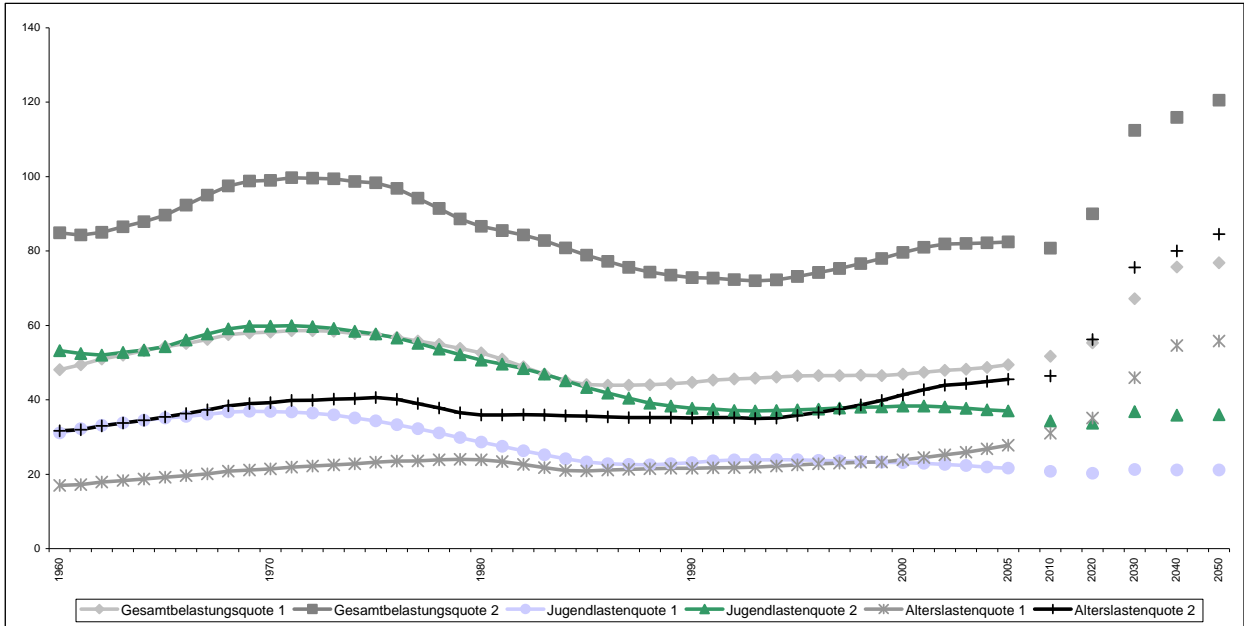
Quelle: Eurostat, Indikatoren der Bevölkerungsstruktur am 1. Januar, eigene Berechnungen

Abbildung 38: Entwicklung der Belastungsquoten in Dänemark von 1960 - 2050



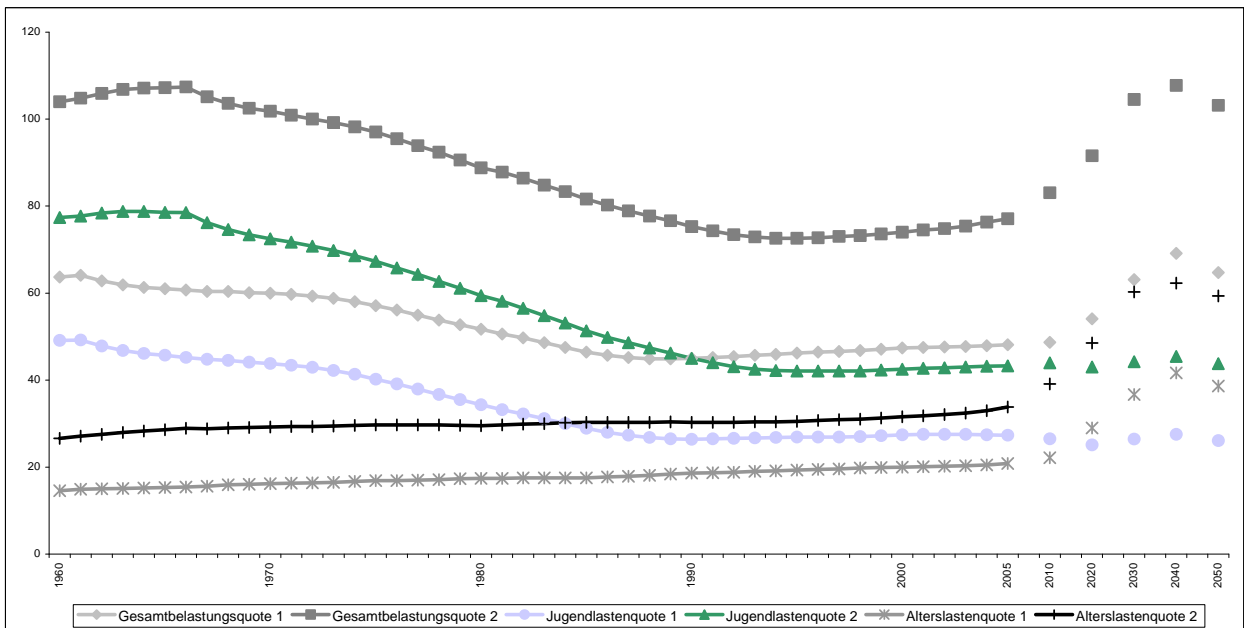
Quelle: Eurostat, Indikatoren der Bevölkerungsstruktur am 1. Januar, eigene Berechnungen

Abbildung 39: Entwicklung der Belastungsquoten in Deutschland von 1960 - 2050



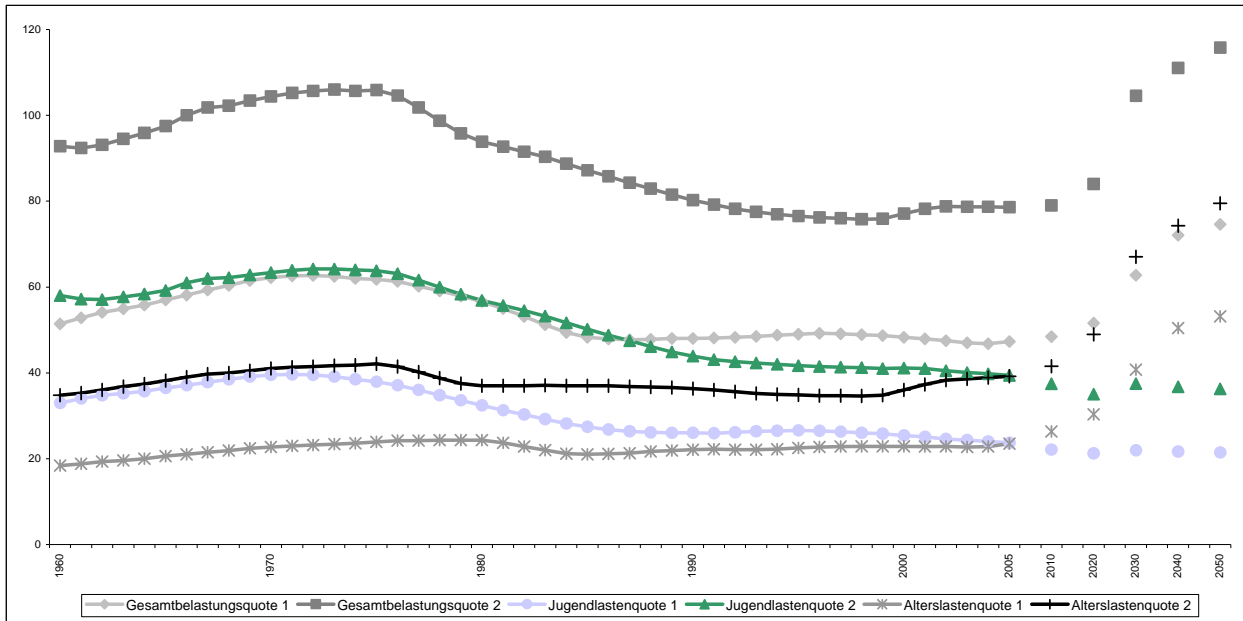
Quelle: Eurostat, Indikatoren der Bevölkerungsstruktur am 1. Januar, eigene Berechnungen

Abbildung 40: Entwicklung der Belastungsquoten in den Niederlanden von 1960 - 2050



Quelle: Eurostat, Indikatoren der Bevölkerungsstruktur am 1. Januar, eigene Berechnungen

Abbildung 41: Entwicklung der Belastungsquoten in Österreich von 1960 - 2050



Quelle: Eurostat, Indikatoren der Bevölkerungsstruktur am 1. Januar, eigene Berechnungen

Ein weiterer Indikator zur Beschreibung des Einflusses der Bevölkerungsentwicklung auf das Sozialsystem ist die so genannte „Working Age Benefit Dependency Ratio“ oder WA-Rate.¹¹⁶ Diese setzt die Anzahl der Personen zwischen 15 und 64 Jahren, die Sozialleistungen erhalten, zur Gesamtzahl aller Erwerbstätigen in Beziehung. Die Rate umfasst dabei Leistungen für Rente, Tod des Ehepartners, Arbeitsunfähigkeit, Krankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit und Sozialhilfeleistungen.¹¹⁷ In den Niederlanden spielt dieser Indikator eine wichtige Rolle bei politischen Entscheidungen zur sozialen Sicherheit: Wenn die WA-Rate einen bestimmten, gesetzlich festgelegten Grenzwert überschreitet, darf der Anstieg der Sozialleistungen von dem durchschnittlichen Lohnanstieg abweichen.¹¹⁸ Tabelle 84 stellt die Beschäftigungsquote und den Anteil der Leistungsempfänger gegenüber und berechnet die WA-Rate.

Tabelle 84: Beschäftigungsquote, Quote der Leistungsempfänger und WA-Rate (1980, 1990, 1999)

Land	Beschäftigungsquote			Quote der Leistungsempfänger			WA-Rate ¹¹⁹		
	1980	1990	1999	1980	1990	1999	1980	1990	1999
Belgien	53,8	50,7	52,9	17,4	24,4	23,6	32,3	48,1	44,6
Dänemark	65,7	67,3	69,7	20,1	23,2	23,1	30,6	34,5	33,1
Deutschland	59,7	59,5	58,9	15,2	18,1	22,4	25,5	30,4	38,0
Niederlande	48,5	51,1	58,2	15,9	19,9	17,8	32,8	38,9	30,6
Österreich	60,2	61,8	64,0	15,5	18,0	21,5	25,7	29,1	33,6

Quelle: OECD (Hrsg.) 2003, S. 175; CESifo DICE Report 4/2003, S. 68

¹¹⁶ Für eine ausführliche Definition siehe OECD (Hrsg.) 2003, S. 221-229

¹¹⁷ Leistungen an Teilnehmer an Vollzeitbildungsmaßnahmen (z.B. Studenten) sowie an Teilnehmer an Arbeitsmarktprogrammen sind nicht in die WA-Rate eingeschlossen.

¹¹⁸ Arents / Cluitmans / Van der Ende 1999

¹¹⁹ Anteil der Leistungsempfänger / Beschäftigungsquote

1999 waren Belgien und Deutschland die Länder mit der höchsten WA-Rate. Beide Länder hatten auch den höchsten Anstieg in den Jahren von 1980 bis 1999 zu verzeichnen. Belgien litt dabei unter einer sehr niedrigen Beschäftigungsquote und verzeichnete auch einen relativ hohen Anstieg bei der Quote der Leistungsempfänger. In Deutschland war die Beschäftigungsquote zwar deutlich höher, die Zahl der Leistungsempfänger erhöhte sich aber in den Jahren 1980 bis 1999 um 7,2 Prozentpunkte. Dänemark, die Niederlande und Österreich haben eine sehr viel niedrigere WA-Rate. Dänemark profitierte dabei besonders von seiner hohen Beschäftigungsquote, während der Anteil der Leistungsempfänger ebenfalls hoch war.

Betrachtet man die unterschiedlichen Leistungsarten fällt auf, dass 1999 in Deutschland und Belgien besonders die Leistungen für Arbeitslose einen hohen Anteil einnahmen (siehe Tabelle 85). Besonders hohe Leistungen für eine vorgezogene Altersrente fielen in Belgien und Österreich an, während in den Niederlanden und Dänemark vor allem der hohe Anteil der Leistungen wegen Krankheit ins Auge sticht.¹²⁰ Beim Zeitvergleich muss man berücksichtigen, dass die Abhängigkeit von Sozialleistungen im Zusammenhang mit dem Konjunkturzyklus steht, z.B. verringert sich die Zahl der Leistungsberechtigten bei einem Aufschwung.

Tabelle 85: Anteil der Leistungsempfänger an der Erwerbsbevölkerung nach Leistungsarten in % (1980, 1990, 1999)

Land	Vorgezogene Altersrente			Arbeitslosenunterstützung			Krankheit		
	1980	1990	1999	1980	1990	1999	1980	1990	1999
Belgien	4,0	8,0	7,2	5,4	7,3	6,9	0,1	3,0	3,3
Dänemark	1,2	2,1	4,0	5,2	7,6	4,4	0,5	5,7	6,4
Deutschland	2,7	3,2	4,6	2,0	3,9	6,6	0,3	5,2	4,4
Niederlande	0	0,6	0,8	2,9	5,0	4,1	0,3	6,9	7,6
Österreich	3,3	4,3	7,4	0,9	3,0	3,8	0,2	4,1	4,0

Quelle: OECD (Hrsg.) 2003, S. 224-226

¹²⁰ In den Niederlanden wurde z.B. das Erwerbsunfähigkeitsgesetz (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering - WAO) oft genutzt, um ältere Beschäftigte vor Erreichen der Altersgrenze das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu erleichtern. Die Bedingungen, um diese Möglichkeit zu nutzen, wurden in den Jahren 1994 und 2004 verschärft, da zu viele Personen das WAO in Anspruch nahmen.

9.4 Zusammenfassung

Die Gesamtbevölkerung wird sich bis etwas 2030 in Belgien, Dänemark, den Niederlanden und Österreich erhöhen – erst danach wird die Bevölkerungszahl sinken. Die voraussichtliche Bevölkerungszahl im Jahr 2050 wird aber die Zahl des Jahres 2005 übertreffen. In Deutschland dagegen verläuft die Entwicklung anders: Dort wird bereits ab 2020 die Bevölkerungszahl sinken, sie wird daher 2050 deutlich niedriger als 2005 sein. Die Altersstruktur der Bevölkerung wird sich grundlegend wandeln: Der Anteil der Jüngeren wird zurückgehen, der Anteil der Älteren dagegen stark ansteigen. In Deutschland werden 2050 voraussichtlich 32 % der Einwohner über 65 Jahre alt sein, in Dänemark und den Niederlanden wird der Anteil mit 24 bzw. 23 % deutlich geringer sein. Bis etwa 2010 bleibt die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte auf hohem Niveau und in etwa konstant bzw. steigt teilweise noch an. Langfristig wird die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte aber zurückgehen. Besonders stark wird die Abnahme in Österreich und Deutschland ausfallen. Die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung wird sich verschieben – der Anteil der mittleren Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen wird zurückgehen, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen ansteigen. Einen besonders hohen Anteil an den Erwerbstätigen werden die Älteren zwischen 2020 und 2030 haben (zwischen 24 – 26 %).

10. Initiativen und Aktivitäten zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im höheren Lebensalter

Abschließend sollen einige Initiativen, Maßnahmen und Strategien kurz vorgestellt werden, die in den einzelnen Ländern in den letzten Jahren initiiert worden, um Voraussetzungen zu schaffen, die Erwerbstätigkeit Älterer zu erhöhen und den Verbleib im Erwerbsleben zu verlängern. Der Überblick erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll nur einen ersten Eindruck verschaffen. Das Spektrum möglicher Handlungsansätze ist dabei weit gestreut und kann sowohl breit angelegte Gesamtstrategien auf nationaler Ebene (z.B. Kampagnen zur Etablierung eines positiven Altenbildes, Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik) als auch regionale, begrenzte Initiativen umfassen. Aktivitäten können dabei sowohl von der Politik, den Tarifparteien als auch von Unternehmen oder anderen gesellschaftlichen Interessengruppen ausgehen.

In allen europäischen Ländern wurden Maßnahmen ergriffen, die den folgenden Rubriken zugeordnet werden können:

- Strategische Ansätze zu Beschäftigung und Ruhestand älterer Arbeitnehmer
- Forschungs- und Entwicklungsprogramme zum Thema Alter und Beschäftigung
- Renten- und Sozialversicherungsreformen zur Abschaffung von Anreizen für den Vorruhestand und zur Förderung eines späteren Ruhestands
- Stufenweiser Ruhestand
- Gesetz gegen Altersdiskriminierung, Kündigungsschutz, Verbot von Altersbeschränkungen bei Einstellung und Stellenausschreibung und/oder Abschaffung von Pflichtpensionierung
- Sensibilisierungskampagnen in Unternehmen und der Öffentlichkeit
- Beschäftigungs- und Weiterbildungsprogramme für ältere Arbeitnehmer
- Unterstützung für Arbeitgeber, z. B. Beratung, Weiterbildung, Arbeitsvermittlung
- Lohnkostenzuschüsse und sonstige beschäftigungsfördernde Maßnahmen

Darüber hinaus gibt es auf europäischer als auch auf nationaler Ebene eine Vielzahl von Projekten und Initiativen, die sich mit der Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt beschäftigen.¹²¹

¹²¹ Unter http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_agequal_instruments-for-training.pdf (Abrufdatum 16.10.2006) findet man eine Aufstellung einiger Projekte und Initiativen.

10.1 Belgien

*Berufserfahrungsfonds (Fonds de l'expérience professionnelle/Het ervaringsfonds):*¹²²

Die Erfahrungen älterer Menschen, die sie im Laufe ihres Berufslebens gesammelt haben, sollen für Industrie und Wirtschaft genutzt werden. Um das Image der älteren Arbeitskräfte und ihren Einfluss auf Beschäftigung und Ruhestand zu verändern, bietet der Berufserfahrungsfonds Unternehmen eine Beihilfe an, wenn sie Maßnahmen ergreifen, um die Bedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr zu verbessern. Dies können z.B. Maßnahmen sein, um die Arbeitsbedingungen und den Zeitplan der Arbeitsorganisation anzupassen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

*Projekt „Active 50+bis“:*¹²³

2003 initiierte der flämische VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding / Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung) das Projekt „Active 50+bis“. Ziel des Projektes war es, eine Methode zu entwickeln, die es ermöglicht, ältere Personen wieder in die Arbeit zu integrieren. Dabei werden Elemente des „Jobcoachings“ für Arbeitssuchende und des „Jobhunting“ für Unternehmen kombiniert: Der Berater analysiert ausführlich die Kenntnisse und Erfahrungen des Arbeitssuchenden und erkennt einen eventuellen Weiterbildungsbedarf. Sofern dieser vorhanden ist, wird der Arbeitssuchende in die bestmögliche Weiterbildung vermittelt. Nach Abschluss dieser Maßnahme sucht der Berater nach einem passenden Unternehmen.

10.2 Dänemark

*KMU-Beratungsservice Raadgivning:*¹²⁴

Dieses Beratungsangebot richtet sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen. Die Unternehmen können Beratung in Anspruch nehmen, wenn sie planen, spezielle Vereinbarungen für ältere Beschäftigte zu treffen. Den Unternehmen wird eine fünfstündige individualisierte Beratung angeboten, die sich mit den Herausforderungen und Gegebenheiten des zu beratenden Unternehmens befasst. Generelles Ziel ist die Entwicklung von altersgerechten Regelungen in den Unternehmen. Die Kosten für die Beratung werden vom Arbeitsministerium getragen, die Beratung erfolgt durch externe Beratungsinstitutionen.

¹²² Europäische Kommission (Hrsg.) 2005a, S. 43-45

¹²³ Holderbeke 2004, S. 53-57

¹²⁴ Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) 2006, S. 172

*Aktivierende Senioren-Netzwerke:*¹¹⁵

Seit 2002 werden, dem Grundgedanken der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik folgend, so genannte aktivierende Senioren-Netzwerke vom Arbeitsministerium unterstützt. Die Netzwerke werden von Arbeitslosen über 50 Jahren in Eigenverantwortung gegründet. Sie betreiben kleine Büros und versuchen, Kontakte zu lokalen Arbeitgebern herzustellen, um neue Arbeitsplätze für ihre Mitglieder zu finden. In ganz Dänemark gibt es 27 Senioren-Netzwerke.¹²⁵

10.3 Deutschland

*INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit:*¹²⁶

INQA ist ein Zusammenschluss von Bund, Ländern, Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Stiftungen und engagierten Unternehmen. INQA versteht sich als eine Plattform für Entwicklung, Austausch und Transfer des Wissens, das Unternehmen brauchen, um aktuellen Herausforderungen besser begegnen zu können. Eine breite gesellschaftliche Debatte zum Thema Zukunft der Arbeit soll angestoßen werden. Ein wichtiger Kontext für die Arbeit von INQA ist die sozialpolitische Agenda der EU. Darin wird der „Weg zu mehr und besseren Arbeitsplätzen“ beschrieben. Er rückt die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen, ihre Qualifikation, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Gesundheit in den Vordergrund. INQA fördert deshalb entsprechende Projekte und Praxisbeispiele von Unternehmen unterschiedlichster Branchen und initiiert ihren Erfahrungsaustausch und gemeinsame Kooperationen. Ein zentrales Thema ist dabei der demographische Wandel.

Initiative 50 plus:

Im Juli 2006 wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales Vorstellungen zur „Initiative 50 plus“ vorgestellt, mit ersten Umsetzungen wird für 2007 gerechnet. Zu den Kernpunkten gehören die folgenden Instrumente und Maßnahmen, die zum Teil schon vorher genutzt worden:

- Kombilohn (Ältere Arbeitslose erhalten einen Zuschuss aus den öffentlichen Kassen, sofern sie einen geringer entlohnte Tätigkeit aufnehmen)
- Eingliederungszuschuss an die Arbeitgeber, die einen über 50-Jährigen einstellen

¹²⁵ Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) 2006, S. 172

¹²⁶ Siehe <http://www.inqa.de> (Abrufdatum 16.10.2006)

- Reduzierung der Anreize der Frühverrentung für Unternehmen (durch Verkürzung der Zahldauer des Arbeitslosengeldes, durch die faktische Anhebung des Renteneintrittsalters und durch das Auslaufen der 58er-Regelung Ende 2007)
- Bundesprogramm „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“¹²⁷
- Übernahme von Weiterbildungskosten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wenigstens 45 Jahre alt sind für Betriebe bis zu 250 Beschäftigten
- EU-konforme Ausgestaltung der befristeten Beschäftigung der 50-Jährigen und Älteren

10.4 Niederlande

*Taskforce Ouderen en Arbeid:*¹²⁸

Die Taskforce wurde 2001 durch das niederländische Arbeits- und Sozialministerium eingesetzt. Mitglieder waren Vertreter der Sozialpartner, Politiker, Wissenschaftler und Direktoren großer Unternehmen. Die Taskforce sollte das Bewusstsein für eine alternde Erwerbsbevölkerung schärfen und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft verdeutlichen. Unter anderem galt es, Vorurteile innerhalb der Gesellschaft abzubauen. Die Taskforce erarbeitete good-practice-Beispiele und Empfehlungen für politische Entscheidungsträger. 2003 beendete sie ihre Arbeit mit einem Empfehlungskatalog, die formulierten Ziele und Handlungsempfehlungen werden derzeit im Rahmen des Projekts „Senior Power – Werken met ervaring“ umgesetzt.

*Kompetenzbilanz:*¹²⁹

Die Kompetenzbilanz ist ein Instrument zur Analyse und Zertifizierung von Kompetenzen und Know-How berufserfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um auf dieser Basis Möglichkeiten einer adäquaten Beschäftigung auszuloten. Sie schließt die Entwicklung individueller Lernrouten ein. Sie wird vor allem von Großunternehmen genutzt und wurde von staatlicher Seite durch Kompetenzzentren und die Agentur „Kenniscentrum EVC“ (Kenniscentrum voor Erkennen

¹²⁷ Siehe <http://www.perspektive50plus.de> (Abrufdatum 16.10.2006). Dieses Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales soll zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser beitragen. Neben den Potenzialen der Wirtschaft und der Länder soll auch die Gestaltungskraft und Kreativität der Regionen stärker als bisher zur beruflichen Eingliederung älterer Langzeitarbeitsloser genutzt werden. Gefördert werden über einen Zeitraum von zwei Jahren 62 innovative regionale Modellprojekte von insgesamt 93 beteiligten Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Trägern. Im Mittelpunkt stehen die Bildung und Vertiefung regionaler Netzwerke und der überregionale Austausch von Informationen und Erfahrungen zwischen den Projekten. Regionale Workshops mit den Projektbeteiligten und eine gemeinsame Kommunikationsplattform unterstützen diesen Prozess. So können Strukturen entstehen, die über die jeweiligen Regionen und über die zweijährige Förderdauer hinaus dauerhaft die Integration Älterer in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Zudem können besonders erfolgreiche Projekte Grundlage für bundesweite Strategien und Lösungen werden ("best practice").

¹²⁸ Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) 2006, S. 201-203

¹²⁹ Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) 2006a, S. 6

Verworven Competenties) als Instrument zur Gestaltung der beruflichen Qualifizierung institutionalisiert.

10.5 Österreich

*Territoriale Beschäftigungspakte:*¹³⁰

Die Territorialen Beschäftigungspakte unterstützen mit ihren Maßnahmen die Umsetzung der Beschäftigungsziele der Lissabon Agenda der Europäischen Union. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf Maßnahmen für ältere Menschen. Die Pakte nehmen sich dem Thema sowohl auf regionaler Ebene durch Entwicklung gemeinsamer Lösungen und Implementierung neuer Maßnahmen, als auch gemeinsam in Form einer österreichweiten sektoralen EQUAL - Partnerschaft „TEP Equal Elderly“ an. Die Pakte entwickeln auch innovative Maßnahmen für ältere Beschäftigte und Arbeitslose, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- Implacmentstiftungsmodell „Job Konkret 45+“ speziell für Ältere (Niederösterreich): Der regionale Arbeitsmarktservice bietet Hilfe bei der Suche nach offenen Stellen für ältere Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, während die Unternehmen die Weiterbildungskosten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer übernehmen.
- Der steirische Pakt (STEBEP) unterstützt Maßnahmen für ältere Frauen und Männer. In der „Regionalen Implacmentstiftung für Ältere“ werden gezielt ältere arbeitslose Personen und Notstandshilfebezieherinnen und -bezieher gefördert. Zudem sind Sensibilisierungsmaßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen förderfähig.
- „Älteren-Coach“ (Salzburg): Der Coach informiert Unternehmen über das Potenzial älterer Menschen und unterstützt ältere Menschen bei der Arbeitssuche und Bewerbung. Zusätzlich wird eine Nachbetreuung sichergestellt.
- Round Table zum Thema „Ältere und Arbeitsmarkt“ (Vorarlberg): Expertinnen und Experten der Paktorganisationen setzten sich hier mit den Problemen „schwer vermittelbarer“ älterer Arbeitsloser auseinander. Im Zentrum stehen die Entwicklung innovativer Finanzierungsmodelle und Umsetzungsszenarien, die der Zielgruppe eine geförderte Beschäftigung bis zum Übertritt in die Pension ermöglichen.

¹³⁰ Siehe <http://www.pakte.at/themen/aeltere.html> (Abrufdatum 16.10.2006)

Wissensdatenbank „Arbeit und Alter“:¹³¹

Die Wissensdatenbank dient als eine Art virtuelle Unternehmensberatung und gibt Informationen über die Rahmenbedingungen und zeigt die besten Beispiele aus ganz Europa, wie es Unternehmen mit Erfolg gelungen ist, ihre Arbeitsorganisation lebensaltersgerecht umzustellen. Sie soll ein nützliches Informationsinstrument für die Unternehmensführung, Personalverantwortliche, Betriebsräte und Unternehmensberater sein, dass wertvolle Anregung und konkrete Maßnahmenvorschläge für eigene Maßnahmen zur Verfügung stellt. Die Datenbank sowie die daran anknüpfenden Projekte werden gemeinsam von der Industriellenvereinigung, der Arbeiterkammer Wien, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Wirtschaftskammer Österreich erarbeitet.

¹³¹ Siehe <http://www.arbeitundalter.at/> und Schmid 2003, S. 76 (Abrufdatum 16.10.2006)

Literatur

- Arents, M. / Cluitmans, M.M. / Van der Ende, M.A: Benefit dependency ratios - an analysis of nine European Countries, Japan and the US. Nederlands Economisch Instituut. Rotterdam 1999
- Backes-Gellner, Uschi: Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung – Ergebnisse der BIBB-Fachtagung vom 2. und 3. Juni 2005 in Bonn. Bonn 2006, S. 132-153
- Bellmann, Lutz / Leber, Ute: Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung. In: Schmid, Günther / Gangl, Markus / Kupka, Peter (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: Empirische Analysen. Nürnberg 2004, S. 19-35 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 286)
- Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Älter werden – aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft. Gütersloh 2006
- Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Rahmen und Aktivitäten zur Gestaltung sinnvoller Tätigkeitsbiographien – Der Blick ins Ausland. Teil 3: Niederlande. Gütersloh 2006a
- Bräuninger, Dieter: Mehr Beschäftigung für ältere Arbeitskräfte – wider Arbeitslosigkeit und Frührente. Frankfurt 2005 (Deutsche Bank Research Nr. 328, 15. August 2005)
- Brenke, Karl / Zimmermann, Klaus F.: Demographischer Wandel erfordert Bildungsreformen und lebenslanges Lernen. In: DIW Wochenbericht Nr. 19/2005, S. 329-335
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias: Altersgrenzenpolitik und Arbeitsmarkt – Zur Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters. In: WSI Mitteilungen 6/2006, S. 307-313
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Mit Erfahrung die Zukunft meistern! Altern und Ältere in der Arbeitswelt. Dortmund 2004
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn / Berlin 2006
- CESifo DICE Report 4/2003: Database – Benefit dependency, S. 68-69
- De Koning, Jaap / Gelderblom, Arie / Gravesteyn-Ligthelm, José / Van den Boom, L: Meer vrouwen en ouderen aan het werk: wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers? Rotterdam 2003
- Döring, Diether / Trabert, Lioba: Generationenaustausch – Alterserwerbstätigkeit und die Beschäftigungslage junger Erwerbspersonen. Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung. Wiesbaden 2003
- Europäische Kommission (Hrsg.): Angemessene und nachhaltige Renten — Gemeinsamer Bericht der Kommission und des Rates. Luxemburg 2004

- Europäische Kommission (Hrsg.): Beschäftigung in Europa – Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft. Luxemburg 2003
- Europäische Kommission (Hrsg.): Employment in Europe 2005: Recents Trends and Prospects. Luxemburg 2005
- Europäische Kommission (Hrsg.): Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen in KMU. Luxemburg 2003a (Beobachtungsnetz der europäischen KMU Nr. 1)
- Europäische Kommission (Hrsg.): Europäisches Beschäftigungsobservatorium: Bericht vom Herbst 2004. Luxemburg 2005a
- Europäische Kommission (Hrsg.): KMU im Brennpunkt. Hauptergebnisse des Beobachtungsnetzes der europäischen KMU 2002. Luxemburg 2002
- Europäische Kommission (Hrsg.): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters. Brüssel 2004 (KOM(2004) 146 endgültig)
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Hrsg.): Produktiver Umgang mit alternden Belegschaften – Beispiele für erfolgreiche Lösungsansätze. Luxemburg 2000
- Europäisches Beschäftigungsobservatorium (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt - Niederlande. In: Nationale Arbeitsmarktpolitiken, Basisinformationsberichte. 1999
- Europa-Kontakt (Hrsg.): Rentenalter: EU-weite Tendenz: steigend. In: Europäischer Informationsbrief Bildung und Beschäftigung 6/2005, S. 45-48
- Eurostat (Hrsg.): Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Ergebnisse 1994 (CVTS). Luxemburg 1997
- Eurostat (Hrsg.): Europäische Sozialstatistik. Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS 2). Daten 1999. Luxemburg 2002
- Grünewald, Uwe / Moraal, Dick: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Gesamtbericht – Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE. Berlin und Bonn 1996
- Grünewald, Uwe / Moraal, Dick: Moderne Weiterbildungsformen in der Arbeit und Probleme ihrer Erfassung und Bewertung in Europa. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 18: Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung. Stuttgart 2004, S. 174-186
- Grünewald, Uwe / Moraal, Dick / Schönfeld, Gudrun (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003
- Hardarson, Omar: Nichterwerbspersonen: Sinkende Nichterwerbsquoten. In: Eurostat (Hrsg.): Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen 2/2006

- Holderbeke, Francis: VDAB probeert oudere werkzoekenden te Activeren. In: Over Werk - Tijdschrift van het Steunpunt WAV 3/2004, S. 53-57
- Humphrey, Alun / Costigan, Paddy / Pickering, Kevin / Stratford, Nina / Barnes, Matt: Factors Affecting the Labour Market Participation of Older Workers. 2003 (DWP Research Report 200)
- Iller, Carola: Gestaltung der Weiterbildung und Weiterbildungsinteressen der Beschäftigten. Eine empirische Untersuchung in kleinen und mittleren Unternehmen. München 2000
- Kailis, Emmanuel / Pilos, Spyridon: Lebenslanges Lernen in Europa. In: Eurostat (Hrsg.): Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen 8/2005
- Lanzieri, Giampaolo: Langfristige Bevölkerungsvorausschätzungen auf nationaler Ebene. In: Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen 3/2006
- Remery, Chantal / Henkes, Kene / Schippers, Joop / Ekamper, Peter: Managing an ageing work force and a tight labour market: views held by Dutch employers. Den Haag und Utrecht 2003 (Population Research and Policy Review 22)
- OECD (Hrsg.): Ageing and Employment Policies – Denmark. Paris 2005
- OECD (Hrsg.): Ageing and Employment Policies – Netherlands. Paris 2005a
- OECD (Hrsg.): Ageing and Employment Policies – Austria. Paris 2005b
- OECD (Hrsg.): Employment Outlook 2003 – Towards more and better jobs. Paris 2003
- Promberger, Markus: Ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase. Bonn 2004 (Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 102), S. 21-40
- Schleife, Katrin: Dokumentation der Ruhestandsregelungen in verschiedenen Ländern. Mannheim 2004 (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Dokumentation Nr. 04-01)
- Schmid, Gabriele: Labour participation of older workers in Austria. In: Buck, Hartmut / Dworschak, Bernd (Hrsg.): Ageing and work in Europe. Stuttgart 2003, S. 74-77
- SEOR: Scholing van werkenden. Den Haag 2001
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung. Wiesbaden 2003
- Stöckl, Markus / Spevacek, Gert / Straka, Gerald A.: Altersgerechte Didaktik. In: Schemme, Dorothea (Hrsg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bielefeld 2001, S. 89-113