

Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit: Ein internationaler Vergleich

*Prof. Dr. Klaus Schömann
(Jacobs University Bremen)*

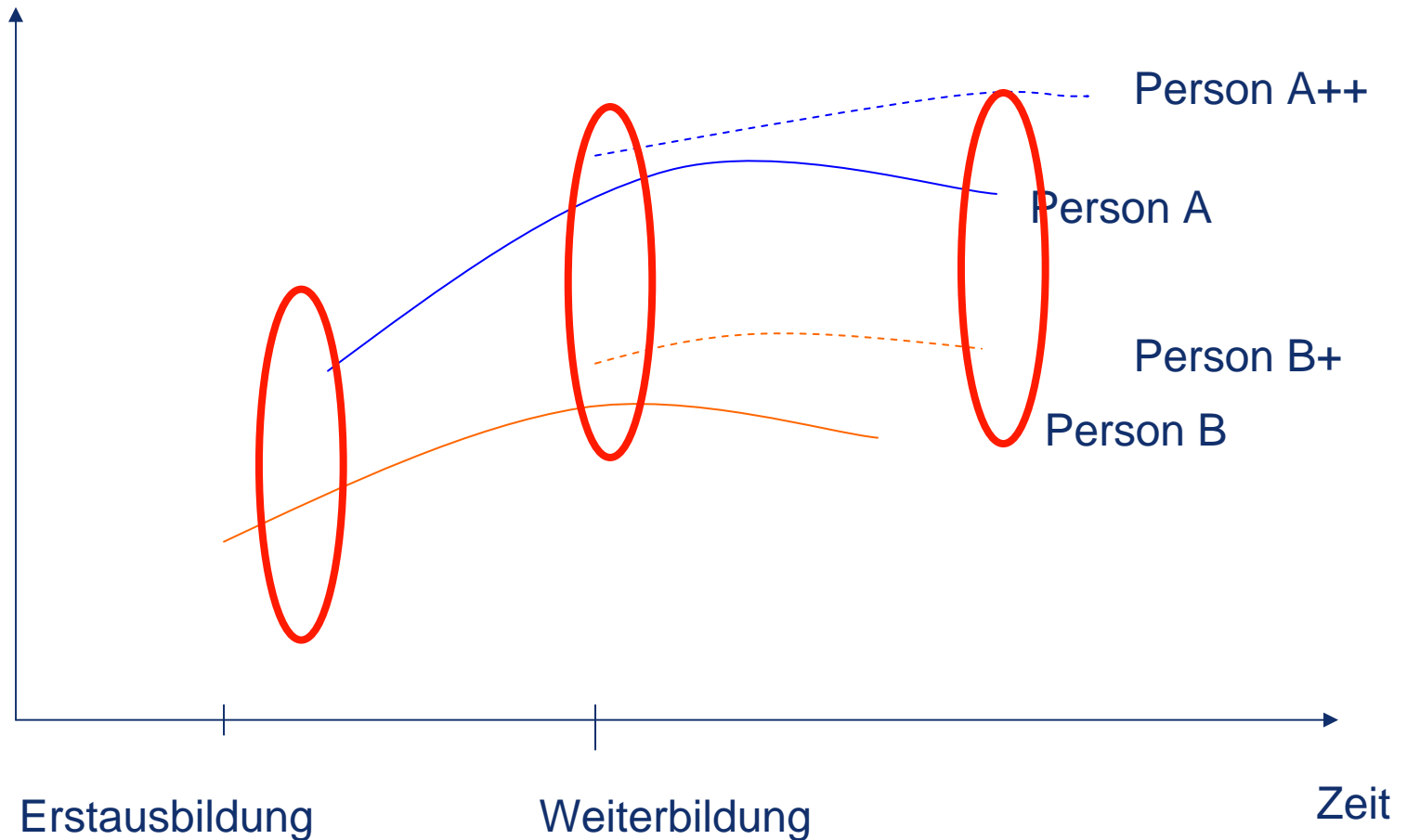
Koautorenbeiträge:
Sara Geerdes, Stefan Baron,
Anette Fasang, Liuben Siarov

Qualifikation und Arbeitsmarkt:
ungenutzte Potenziale
25.11.2010 · ZBW Hamburg



Ungenutzte Potenziale: Humankapital, Übergänge und lebenslanges Lernen

Einkommen



Erstausbildung

Weiterbildung

Zeit

Ungenutzte Potenziale: Humankapital, Übergänge und lebenslanges Lernen

Forschungsfragen:

- Wo liegen die ungenutzten Potentiale?
- Was bedeuten ungenutzte Potentiale für soziale Ungleichheit über den Lebensverlauf?
- Welche Prozesse sind ausschlaggebend?
 - Individuelle Effekte (labour supply)
 - Einfluss der Unternehmensebene (demand)
 - Gesellschaftliche/institutionelle Gründe?

Ungenutzte Potenziale: Humankapital, Übergänge und lebenslanges Lernen

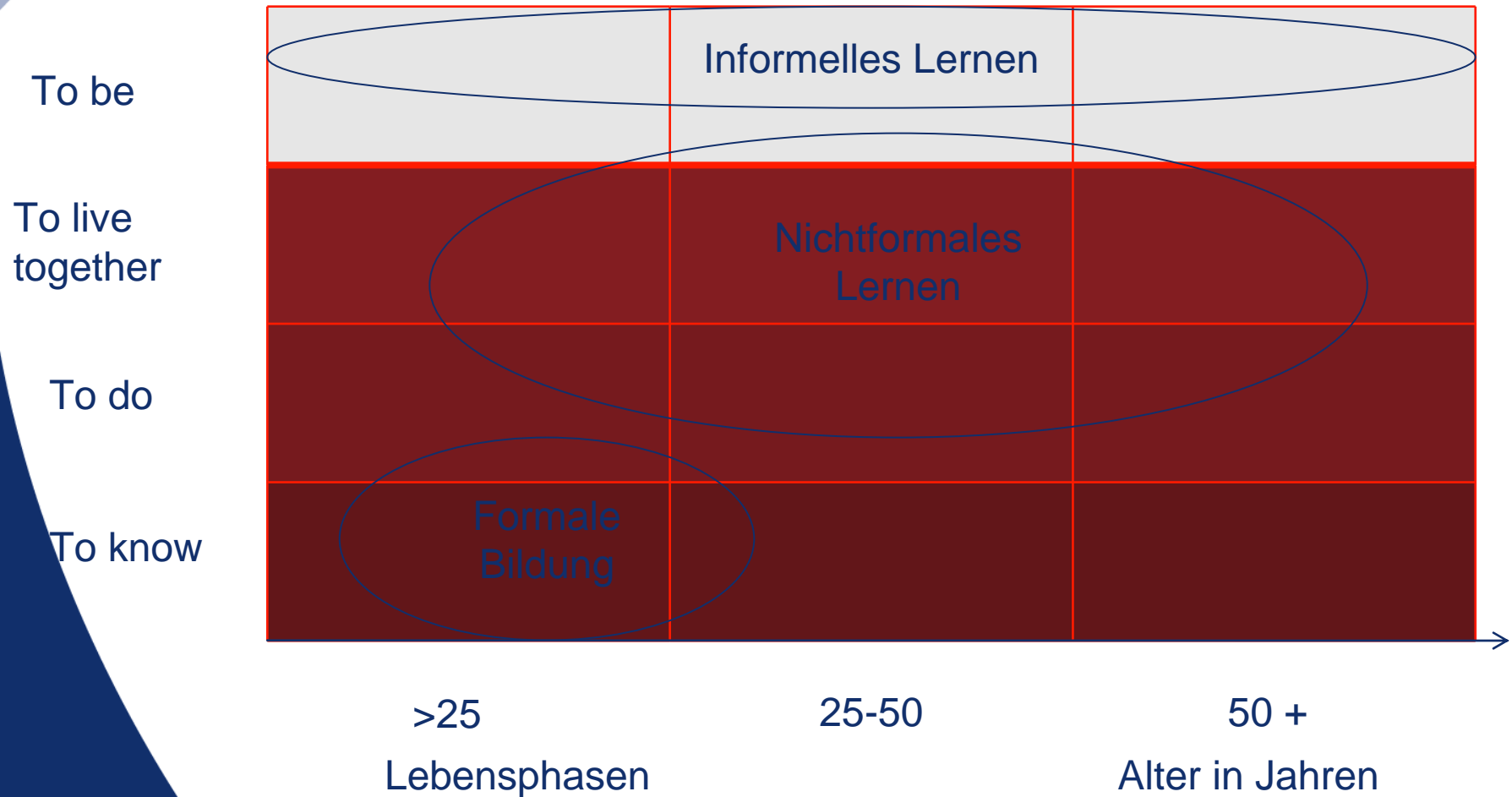
Education targets in the Europe 2020 Strategy

- by 2020, the school drop-out rate should be less than 10%
- Anteil an Hochschulabsolventen 40%
- The share of 25-64 year-olds with high educational attainment in the EU, which stands at 24%, is far behind the 40% of both the US and Japan

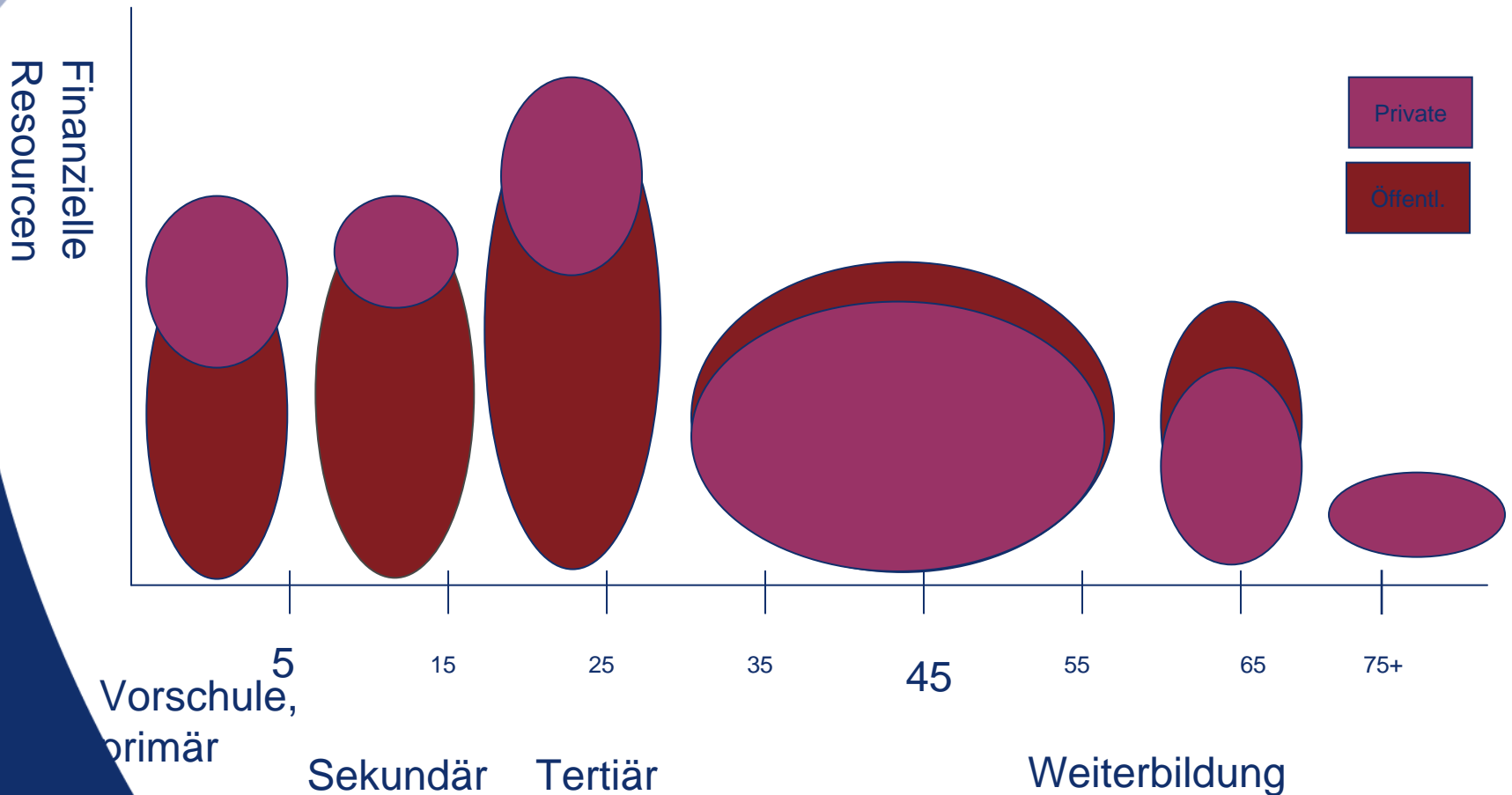
Die Matrix des Lebenslangen Lernens

Lerndimensionen und Lebensphasen

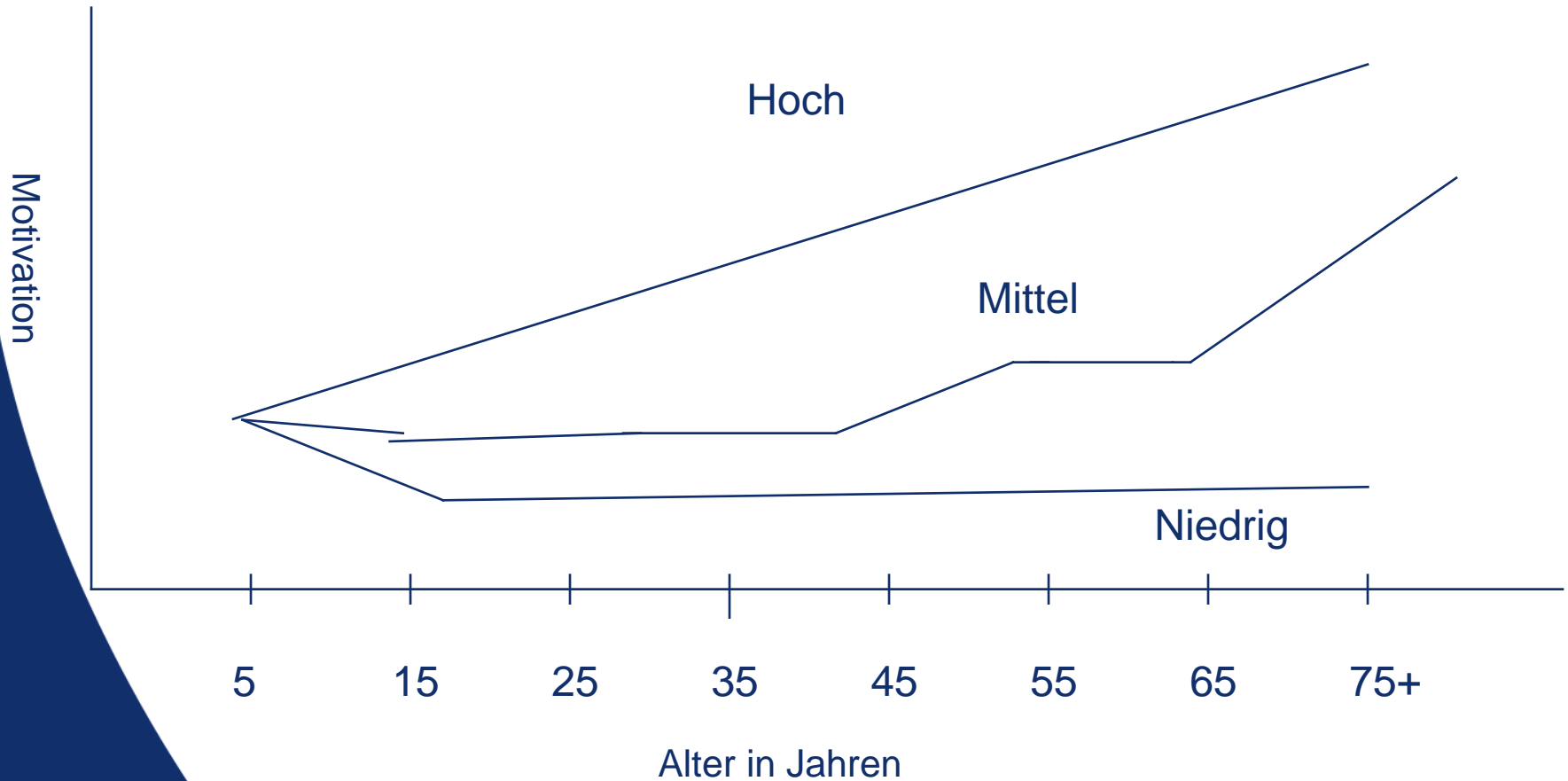
Lerndimensionen



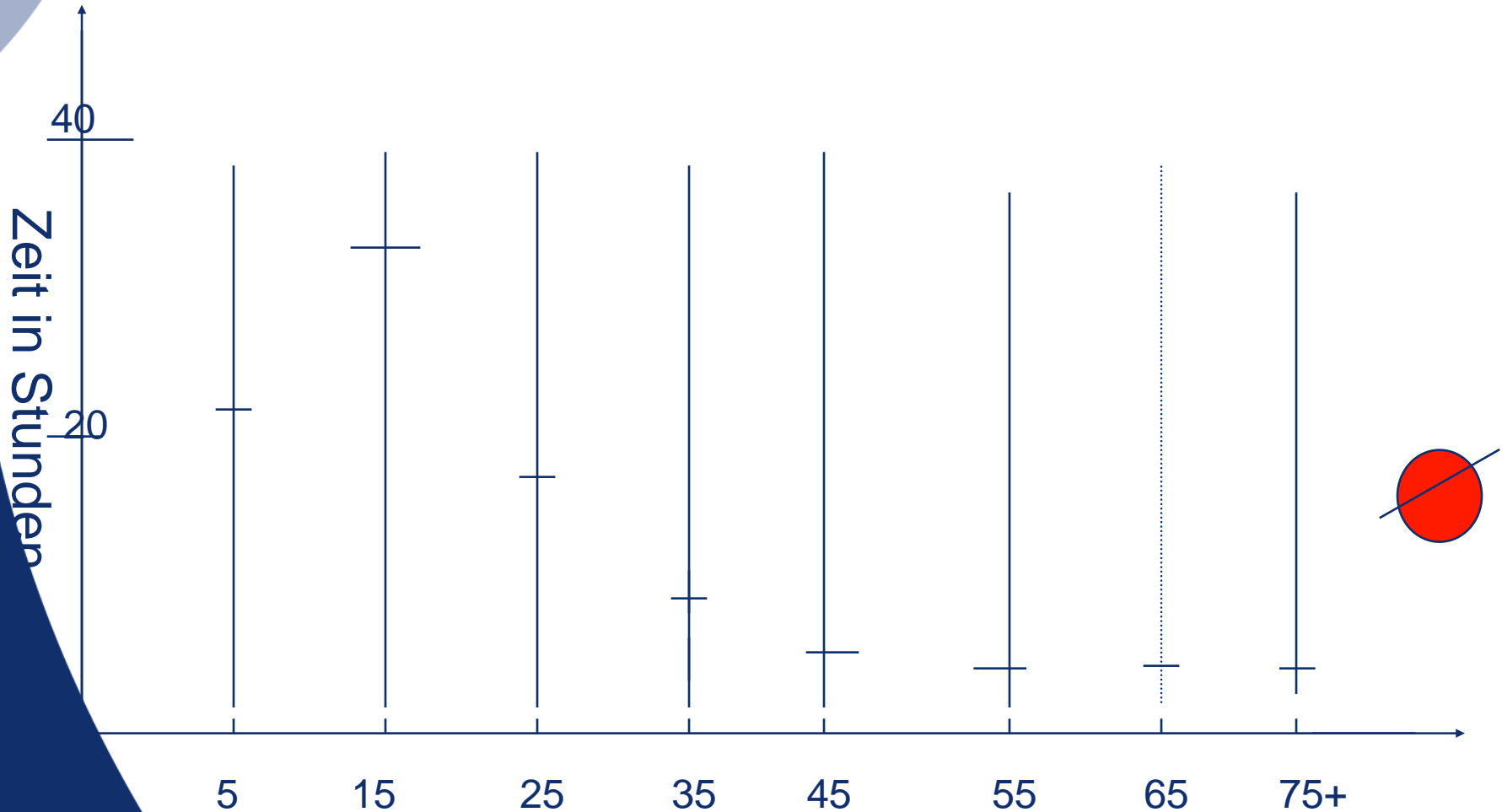
Öffentliche und private Bildungsausgaben (primär, sekundär, tertiär) nach Alter



Motivation für's Lernen nach Alter



Lernzeiten in Schule, Arbeitsplatz, Familie und Freizeit



Entritt in den Arbeitsmarkt (D, NL)

Geerdes & Schömann 2010

2-te Generation Migranten: 8.0% der 15-jährigen in D
4.7% der 15-jährigen in NL

Definition: 2-te Generation Migranten sind im Einwanderungsland geboren, Kind von einem ausländischem Elternteil.

Ungleiche Verteilung über Arbeitsmarktsegmente

→ Nachteilig für gesellschaftliche Integration (Zhou 1997)

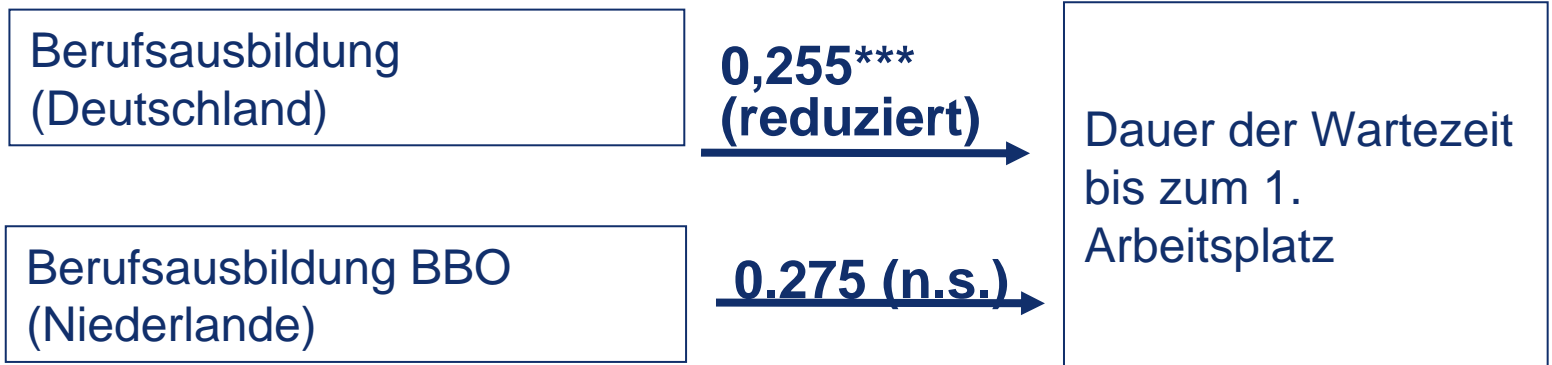
→ könnte ein Quelle von ökonomischer Ineffizienz sein

(Heath et al. 2008)

Entritt in den Arbeitsmarkt (D, NL)

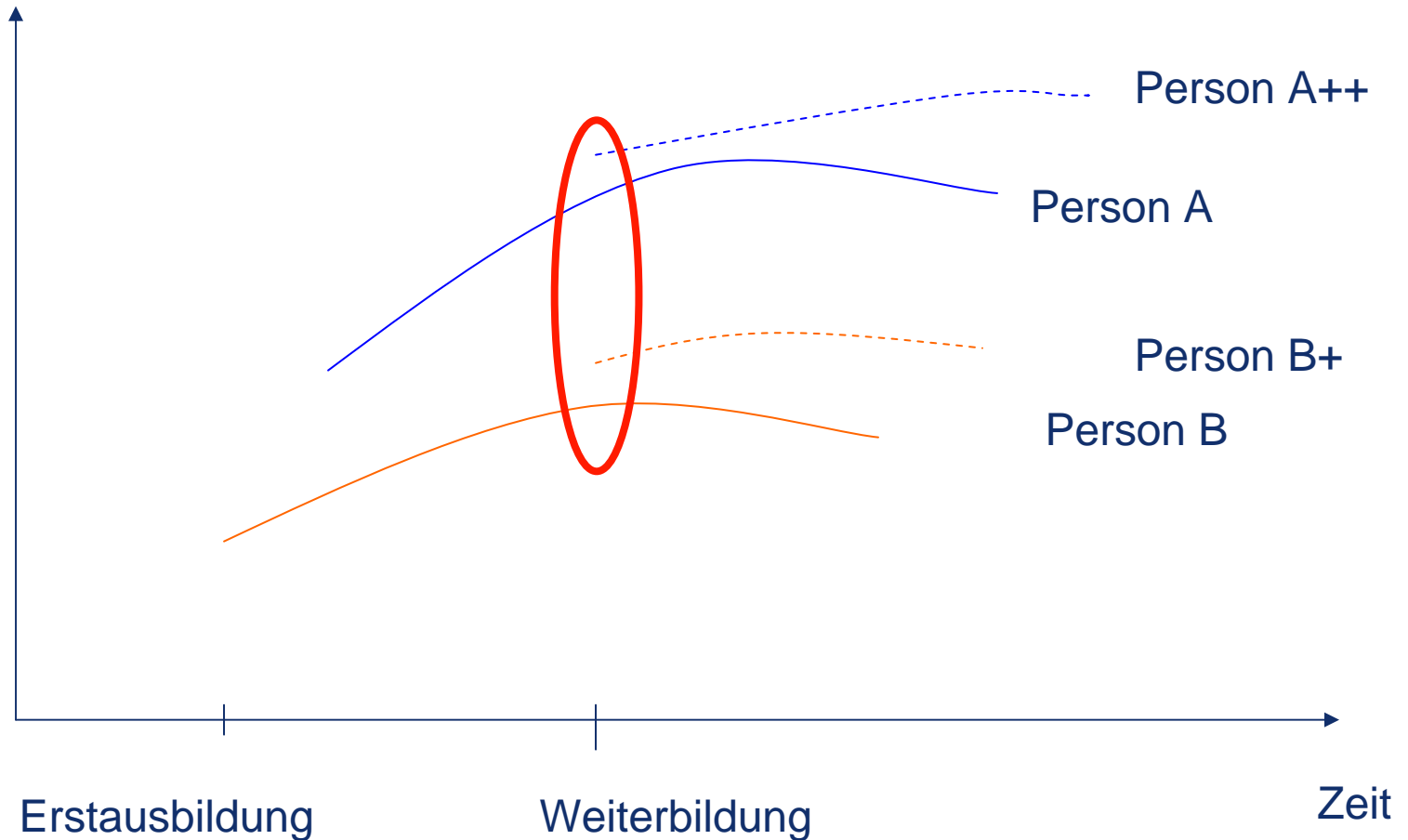
Geerdes & Schömann 2010

Abschluss einer Berufsausbildung reduziert die Dauer der Wartezeit bis zum 1. Arbeitsplatz in D mehr als in NL

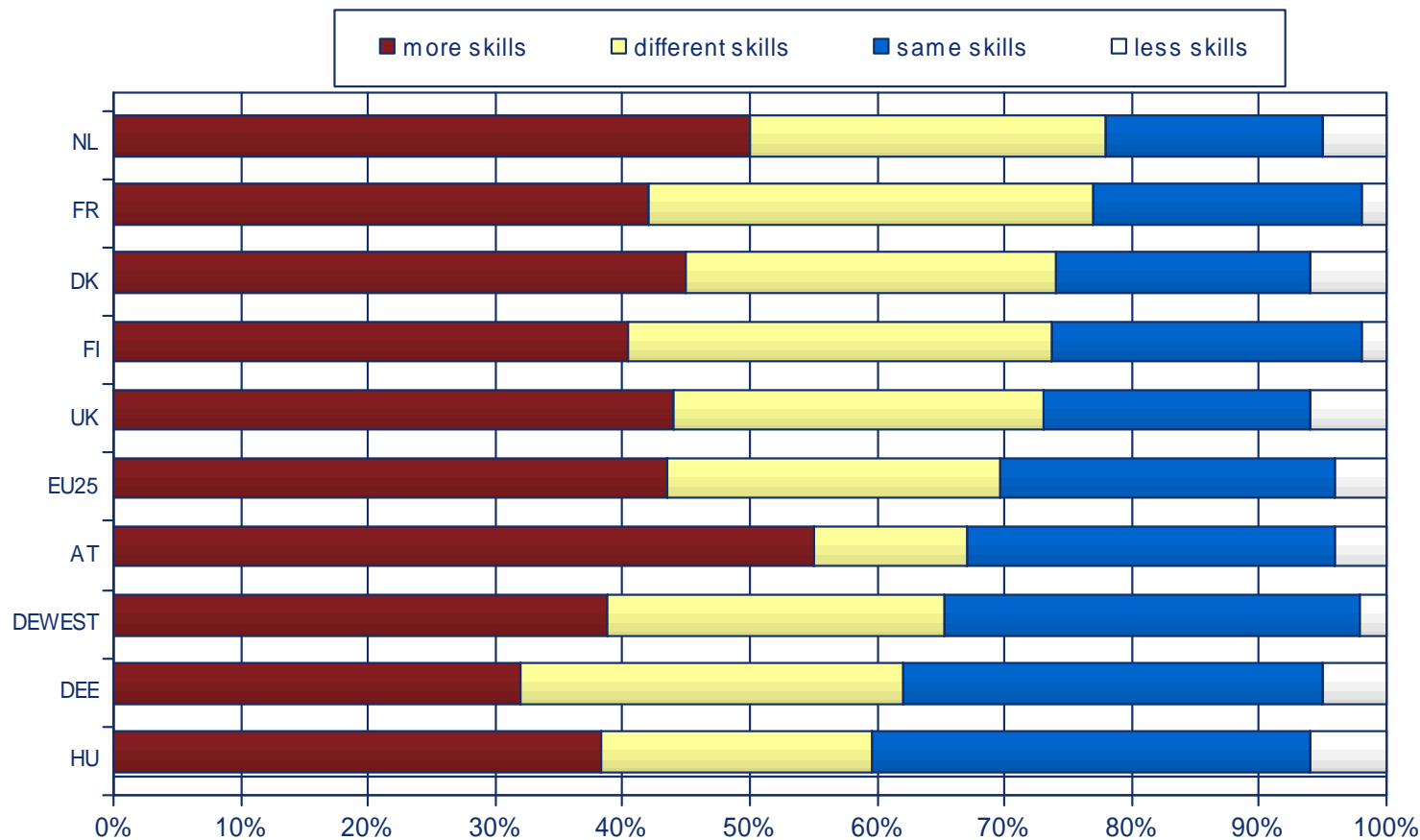


Theorie: Humankapitalinvestition, Übergänge und lebenslanges Lernen

Einkommen

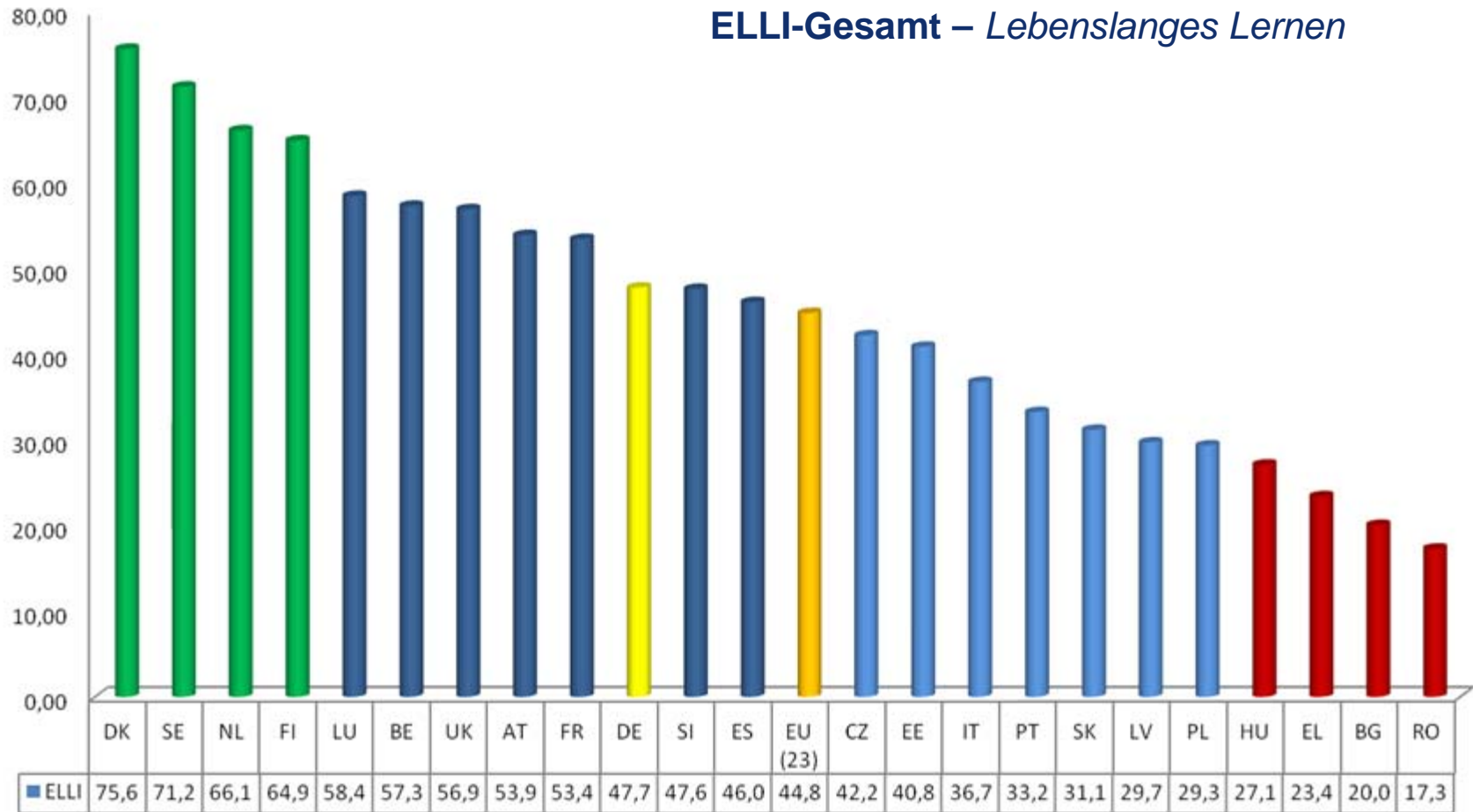


Level of skill in current job compared to previous job



Eurobarometer 64.1 2005, own calculation

ELLI-Gesamt – Lebenslanges Lernen



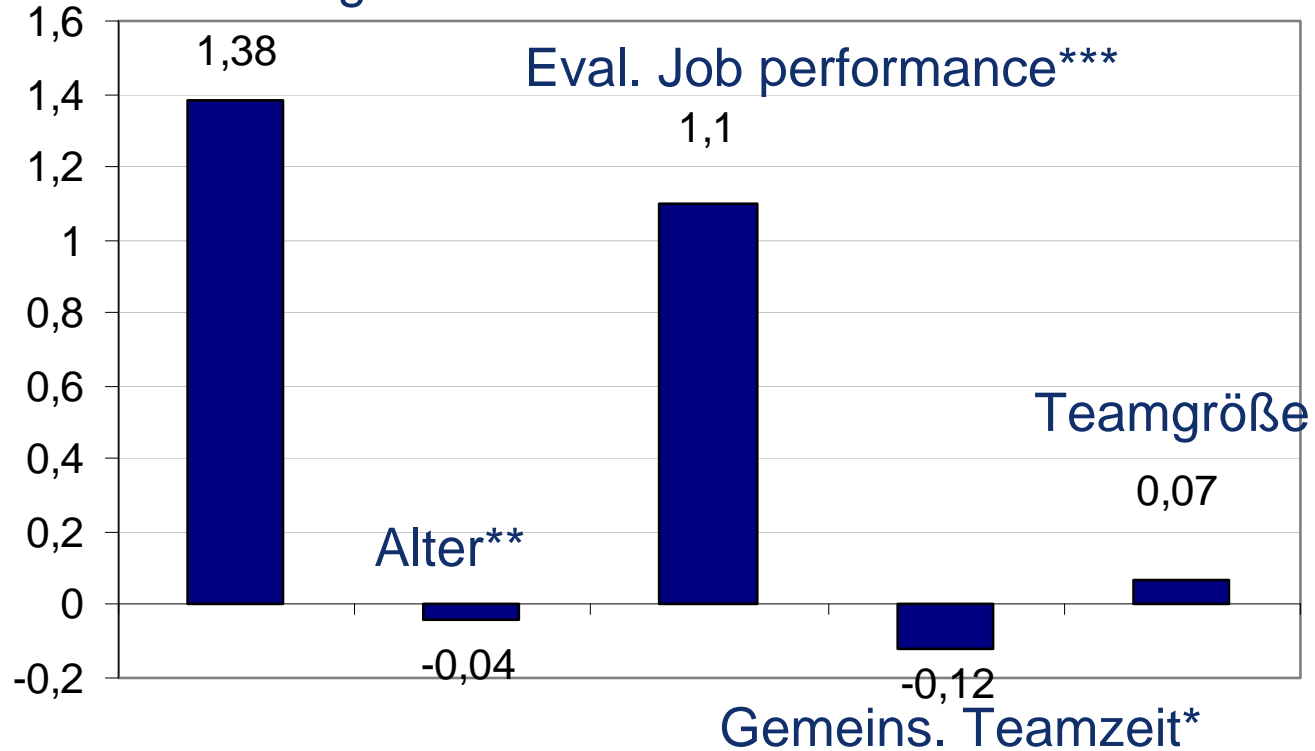
Der Einfluss des Vorgesetzten auf die Weiterbildungsbereitschaft

Baron und Schömann 2010

- Große Teams erlauben Vorgesetzten nicht immer einzelne Weiterbildungskompetenzen und –bereitschaft richtig einzuschätzen
 - Dies macht den Rückgriff auf Alters- und Bildungsstereotype wahrscheinlicher
 - Ältere Mitarbeiter meistens als wenig weiterbildungsinteressiert beurteilt
- Ältere eher wenig berücksichtigt, obwohl sie eventuell besondere Anregung benötigen

Chance für positives Rating der Weiterbildungsbereitschaft

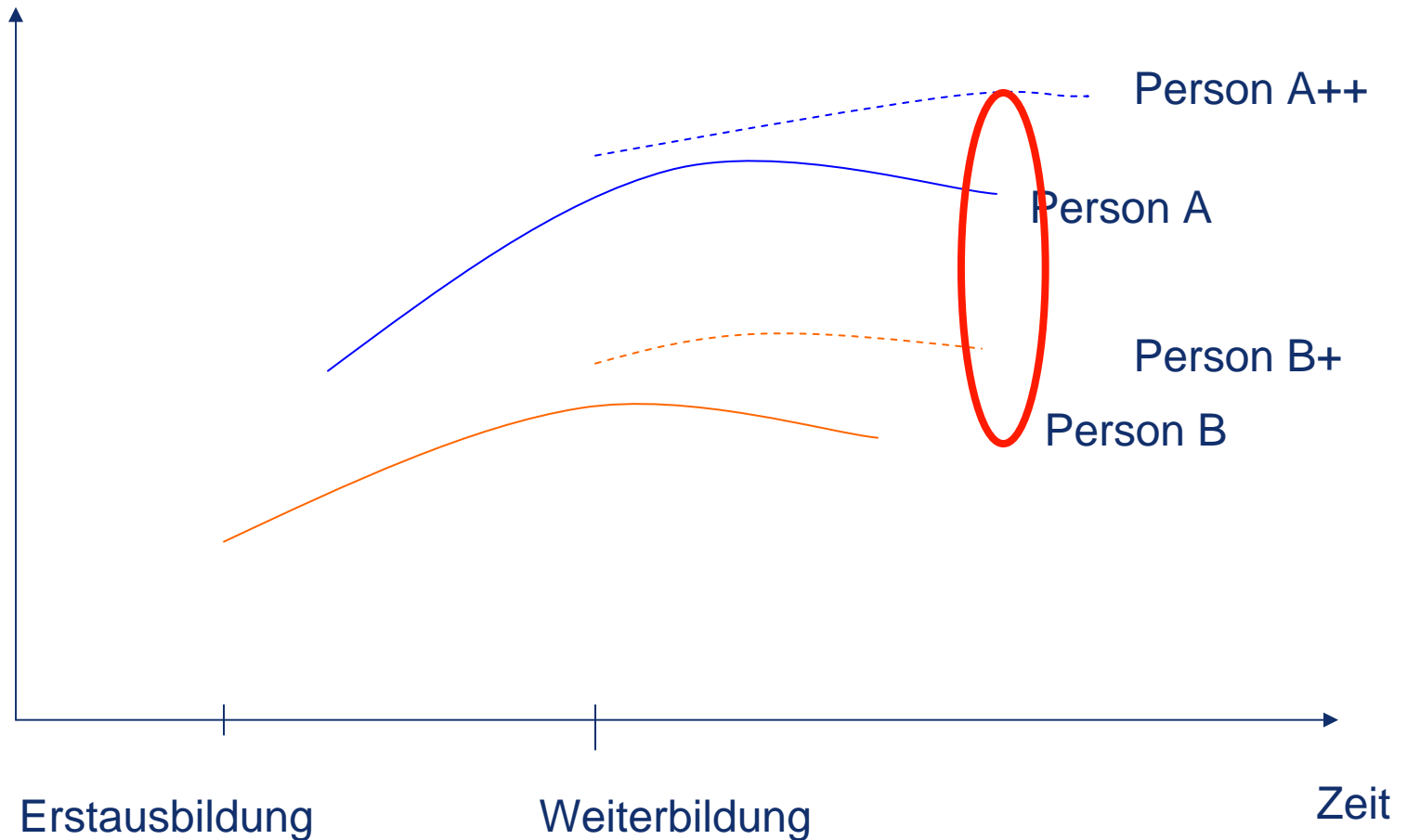
Höhere Bildung***



kontrolliert für gender; Migrationshintergrund; vorherige WB; positive Effektivität; Bedeutung der WB; Vorgesetzter: gleiche Altersgruppe, gleicher Bildungshintergrund, gender, Einstellung zur WB, Kosten/Nutzen-Verhältnis WB

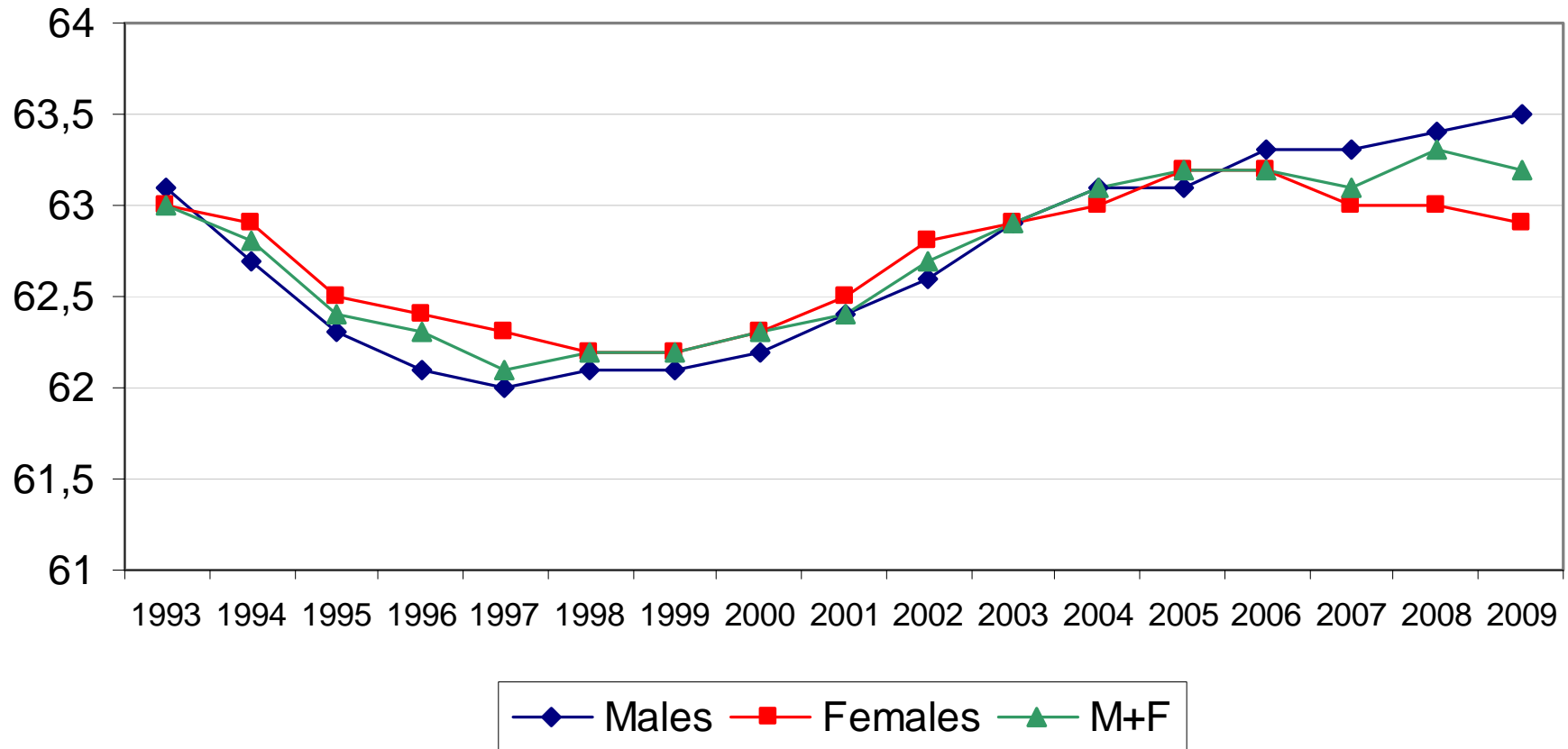
Theorie: Humankapitalinvestition, Übergänge und lebenslanges Lernen

Einkommen



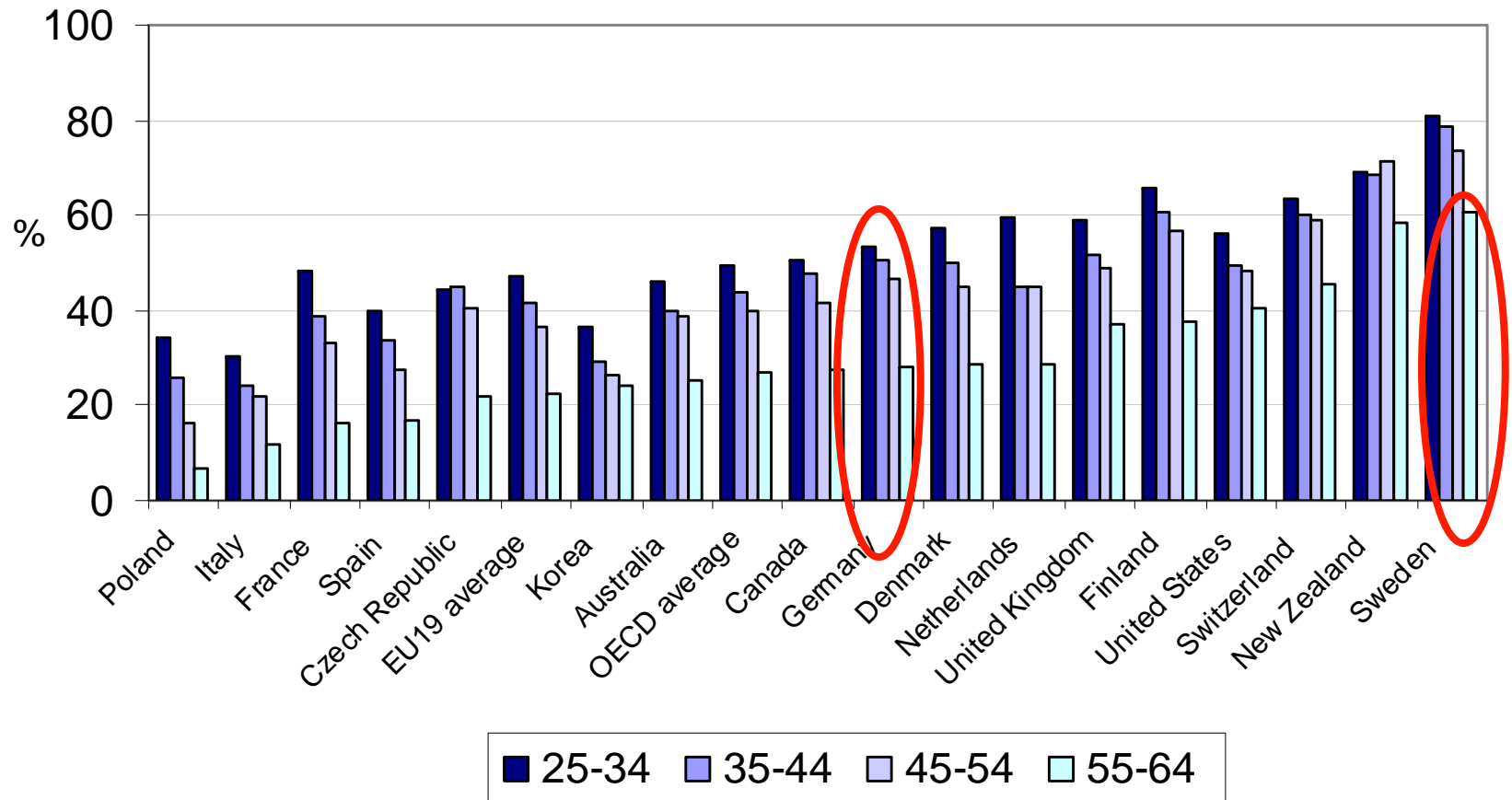
Average age at entry into old-age pension, by gender (1993-2009)

Deutschen Rentenversicherung/ Deutsches Zentrum für Altersfragen



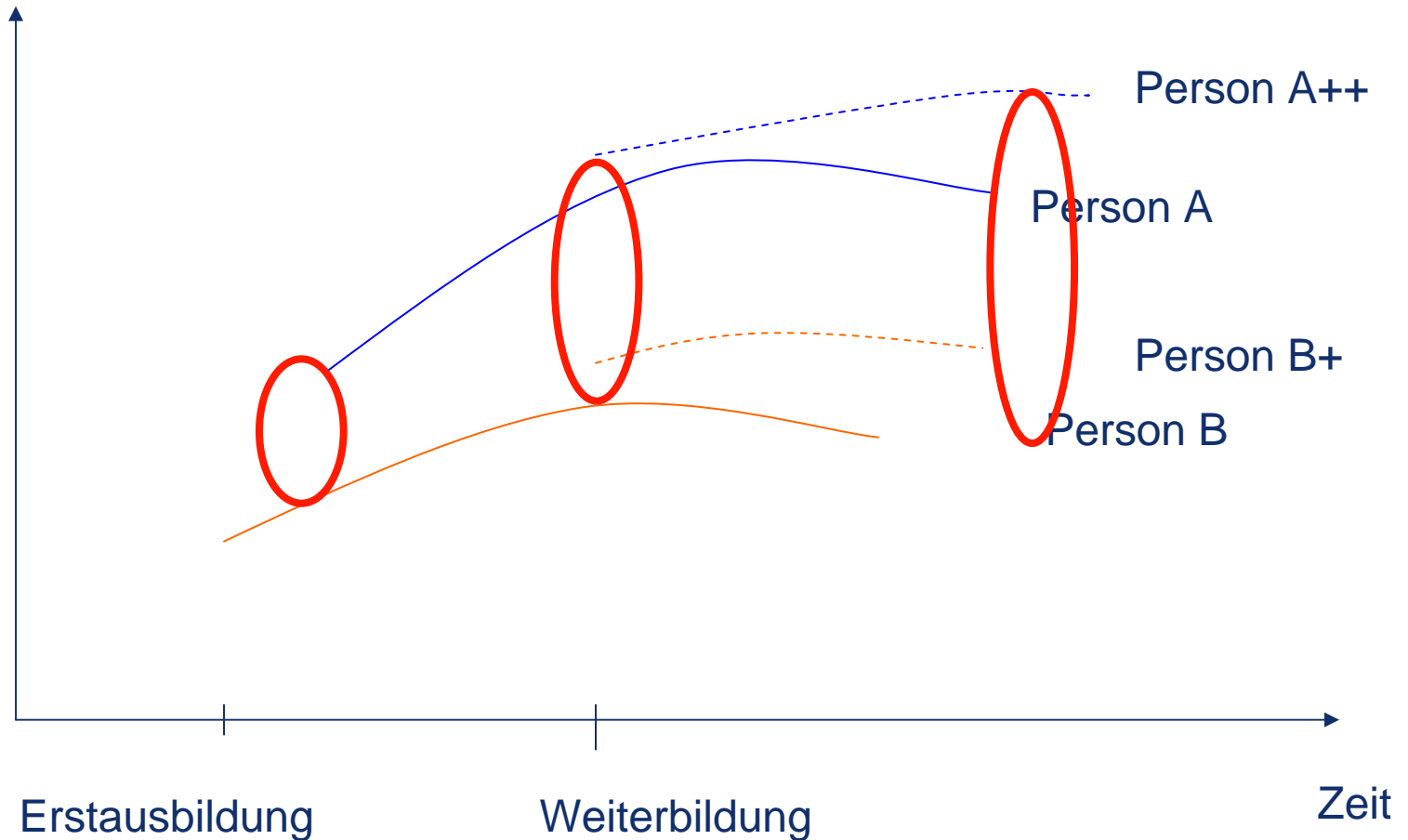
Participation in formal and/or non-formal education, by age (2007)

Education at a glance 2010: OECD Indicators. Selected countries.



Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit:

Einkommen



Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit:

- **Lebensverlaufsperspektive** fokussiert auf Übergangsprozesse: Bei Eintritt, Weiterbildung, Jobwechsel und Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt
- **Sprachkompetenz** entscheidend bei der Integration in den Arbeitsmarkt, mehr als ethnische Abstammung
- Das **Verhältnis von Vorgesetzten zu Arbeitnehmern, Teamkonstellationen** einflussreich bei Weiterbildung
- **Institutionelle Arrangements** wie Ausbildungssysteme, Beschäftigungssicherheit, Rentenzugang und Rentensplitting beeinflussen “ungenutzte Potenziale”

Mehr Weiterbildung jetzt!

Immer wieder wird die Forderung nach mehr beruflicher Weiterbildung und lebenslangem Lernen aufgestellt. An der Realität hat sich jedoch wenig geändert, die Teilnahmequoten verharren auf durchschnittlichem Niveau in Deutschland.

**Quelle: ELLI Gesamtindex, Learning to do,
vgl. SOEP-Daten, CVTS, AES, Betriebspanel und BSW
verschiedene Jahre**

Von Skandinavischen Nachbarn lernen

Die institutionellen Voraussetzungen für berufliche Weiterbildung können verbessert werden. Dies zeigen insbesondere internationale Vergleichsdaten. Im Elli-Index belegt Deutschland den 10. Platz von 23 Ländern mit einem Wert leicht über dem EU-Durchschnitt. Deutschland kann von seinen skandinavischen Nachbarländern lernen, die in konsistenter Weise Arbeitsmarkt, Weiterbildungs- und Kommunalpolitik verknüpfen.

Hoskins, B.; Cartwright, F.; Schoof, U. 2010. Making Lifelong Learning Tangible! The ELLI Index Europe 2010. Bertelsmann Stiftung. www.elli.org

Gute Schulbildung als Grundlage

Mit die wichtigste Voraussetzung für lebenslanges Lernen stellt die formale Schulbildung („learning to know“) dar. Hier werden die Grundlagen für das gesamte Leben gelegt. In Deutschland steuert die soziale Herkunft immernoch weitestgehend die Schulwahl. Die frühe Selektion bestimmt den weiteren Lebensweg.

Die skandinavischen Länder zeigen, wie es besser geht und keine Talente unentdeckt bleiben.

Quelle: PISA Data, ELLI Learning to Know,

Fokus auf gering qualifizierte und Ältere nötig

Jüngere und qualifizierte Beschäftigte nehmen schon heute häufig an vielfältigen Weiterbildungsveranstaltungen teil. Dies gilt nicht für geringer qualifizierte und ältere Beschäftigte (IAB Betriebspanel 2008, Offerhaus et al. 2010 mit SOEP Daten, Grund & Martin 2010).

Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildungsstrategien sollten einen besonderen Fokus auf diese Gruppen legen, bspw. durch aktivierende Arbeitsmarktpolitik (Kurzarbeit + Weiterbildung)

**Best practice: siehe Tarifvertrag 2005/6;
Förderprogramm Bund: WeGebAU**

Differenzierte Zielgruppen

Die individuelle Entscheidung zur Weiterbildungsbeteiligung wird von persönlichen Motiven, Einstellungen und Lebensumständen beeinflusst. Weiterbildungsmaßnahmen können nur erfolgreich sein, wenn sie auf diese Rücksicht nehmen.

Lernangebote sollten an die Lebensverhältnisse und die Lerntypen angepasst werden, bspw. Ältere bevorzugen und mehr informelle Zugänge zum Lernen ermöglichen.

„Learning enriched environments“.

Zielgruppe KMU + Vernetzung

Unternehmen könnten im Angebot von beruflicher Weiterbildung unterstützt werden (win – win). Große Unternehmen bieten eine Vielzahl von verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten an, doch kleineren Betrieben fällt es schwer, ihren Mitarbeitern berufliche Weiterqualifikationen anzubieten.

KMU können sich jedoch auf regionaler oder lokaler Ebene zu Weiterbildungsnetzwerken zusammenschließen und so gemeinsam Verantwortung übernehmen.

Bemerkung: Bund unterstützt bereits „Lernende Regionen“, Nachhaltigkeitsüberprüfung nötig.

„Blended Learning“ Neue Mischformen des Lernens

Berufliche Weiterbildung wird immer vielfältiger. Neue Strukturen und neue Medien lassen frühere Abgrenzungen zwischen verschiedenen Weiterbildungsformen verschwimmen,

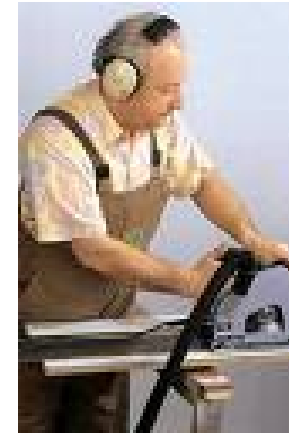
Weiterbildung wird immer mehr in den (Berufs-)Alltag integriert. Oftmals nehmen Mitarbeiter es gar nicht mehr wahr, wenn sie sich weiterbilden.

Integrieren von Lernen in den Alltag

Die Teilnahmequoten von nicht berufsbezogener Weiterbildung liegen deutlich hinter der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Oftmals ist sie nur schwer mit der Erwerbstätigkeit und dem Privatleben unter einen Hut zu bringen.

Der Gesellschaft muss „Lernen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt“ aber etwas wert sein.

Lernsparvertrag breit einsetzbar.

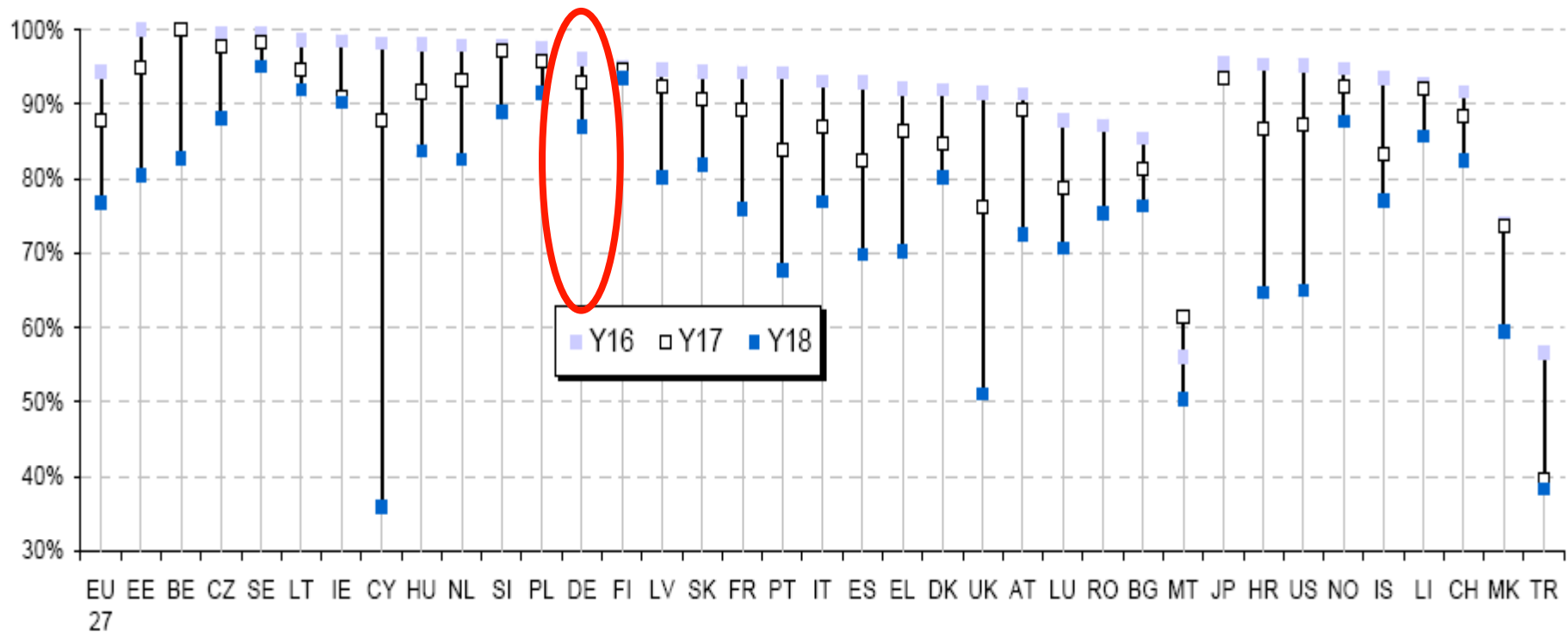


Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit

Eintritt in den Arbeitsmarkt

OECD Education at a Glance 2010

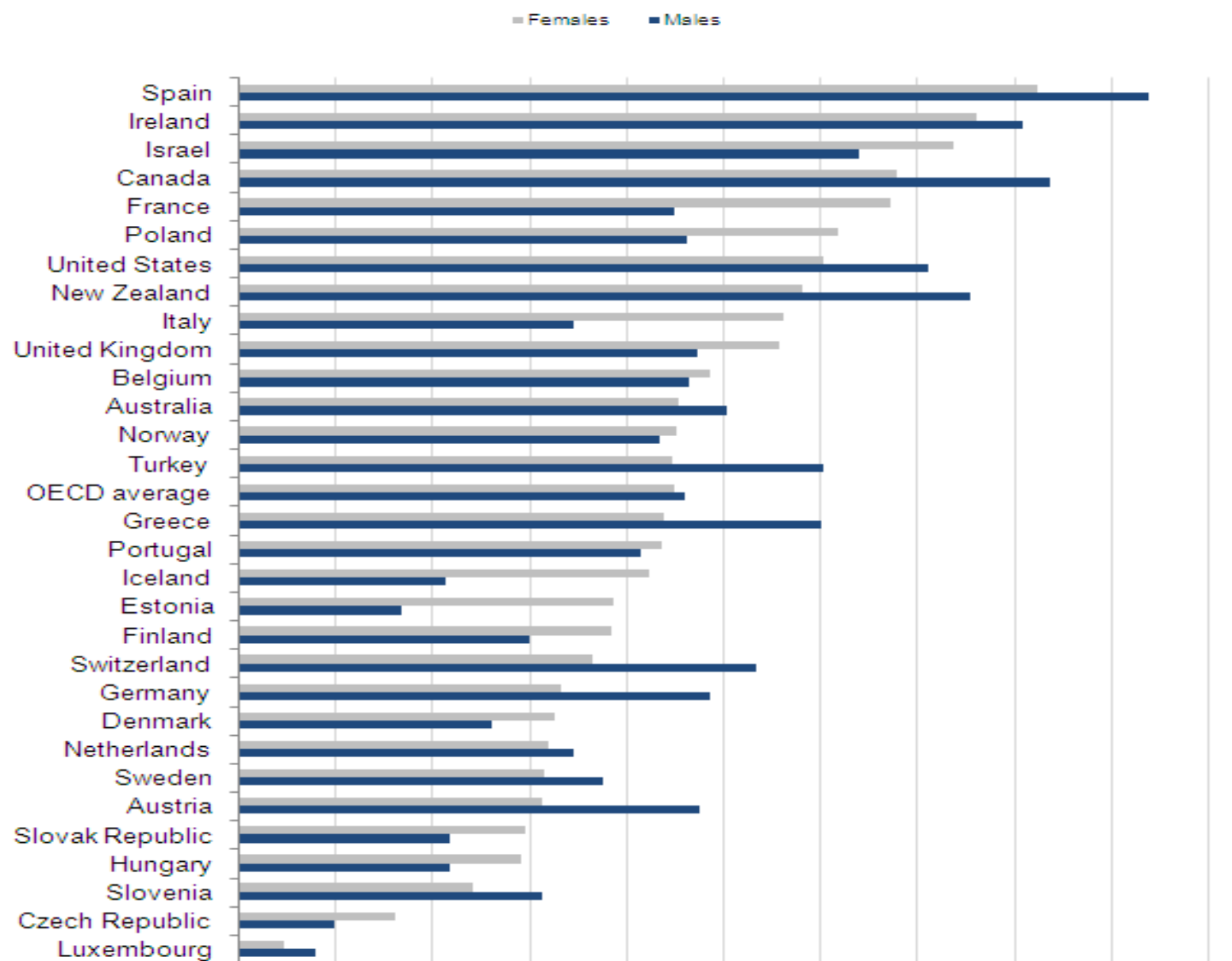
Figure 3: Participation rates in education of persons aged 16, 17, 18 years old, in %, 2008



Source: Eurostat, Education statistics, UOE data collection. ([educ_enr1tl](#))

Chart C3.5. Education and occupational mismatches between young males and females (2007)

Ratio of 25-29 year-old workers not in education with a tertiary-level degree working at skill levels 1 or 2 (ISCO 4-9) to all 25-29 year-old workers not in education with a tertiary degree



OECD 2010

	Total employment (1000)				Employment rates (%)							Part-time employment as a share of total employment (%)		
	Age 15 and older				Age 15-64				Age 55-64			Age 15-64		
	Total	Confidence limit	Men	Women	Total	Confidence limit	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
EU-27	217 827	± 372	119 177	98 650	64.6	± 0.1	70.7	58.6	46.0	54.8	37.8	18.1	7.4	31.0
EA16	141 553	± 252	78 043	63 510	64.7	± 0.1	71.2	58.3	45.1	53.5	37.0	19.5	7.3	34.5
BE	4 421	± 31	2 429	1 991	61.6	± 0.4	67.2	56.0	35.3	42.9	27.7	23.2	8.2	41.4
BG	3 254	± 61	1 732	1 521	62.6	± 1.2	66.9	58.3	46.1	54.1	39.2	2.1	1.8	2.5
CZ	4 934	± 35	2 824	2 111	65.4	± 0.5	73.8	56.7	46.8	59.6	35.0	4.8	2.0	8.5
DK	2 776	± 13	1 459	1 317	75.7	± 0.4	78.3	73.1	57.5	64.1	50.9	25.2	14.0	37.4
DE	38 797	± 106	20 859	17 938	70.9	± 0.2	75.6	66.2	56.2	63.9	48.7	25.4	8.6	44.8
EE	596	± 13	288	308	63.5	± 1.4	64.1	63.0	60.4	59.4	61.2	9.4	6.1	12.5
IE	1 917	± 15	1 038	879	61.8	± 0.5	66.3	57.4	51.0	60.9	41.0	20.7	9.8	33.4
EL	4 509	± 80	2 718	1 791	61.2	± 1.1	73.5	48.9	42.2	57.7	27.7	5.8	2.9	10.1
ES	18 888	± 89	10 646	8 242	59.8	± 0.3	66.6	52.8	44.1	56.7	32.3	12.6	4.7	22.9
FR	25 704	± 151	13 488	12 216	64.2	± 0.4	68.5	60.1	38.9	41.4	36.6	17.1	5.7	29.7
IT	23 025	± 86	13 789	9 236	57.5	± 0.2	68.6	46.4	35.7	46.7	25.4	14.1	4.7	27.9
CY	381	± 8	210	171	69.9	± 1.4	77.6	62.5	56.0	71.7	40.8	7.4	3.9	11.5
LV	983	± 10	478	505	60.9	± 0.6	61.0	60.9	53.2	53.1	53.3	8.4	7.0	9.6
LT	1 416	± 30	680	736	60.1	± 1.3	59.5	60.7	51.6	56.0	48.3	8.0	6.7	9.1
LU	217	± 2	124	93	65.1	± 0.5	73.2	57.0	38.2	46.5	29.4	17.6	4.5	34.9
HU	3 782	± 27	2 045	1 737	55.4	± 0.4	61.1	49.9	32.8	39.9	27.0	5.2	3.6	7.1
MT	162	± 2	108	54	54.9	± 0.8	71.5	37.7	28.1	45.3	11.2	10.8	4.5	23.2
NL	8 596	± 43	4 648	3 948	77.0	± 0.4	82.4	71.5	55.1	65.4	44.7	47.7	23.6	75.7
AT	4 078	± 40	2 185	1 892	71.6	± 0.7	76.9	66.4	41.1	51.0	31.7	23.7	7.4	42.4
PL	15 868	± 93	8 722	7 146	59.3	± 0.3	66.1	52.8	32.3	44.3	21.9	7.7	5.0	10.9
PT	5 054	± 52	2 688	2 367	66.3	± 0.7	71.1	61.6	49.7	57.5	42.7	8.4	4.3	13.0
RO	9 243	± 199	5 100	4 143	58.6	± 1.3	65.2	52.0	42.6	52.3	34.1	8.5	8.0	9.1
SI	981	± 15	531	450	67.5	± 1.1	71.0	63.8	35.6	46.4	24.8	9.5	7.4	12.1
SK	2 366	± 19	1 326	1 040	60.2	± 0.5	67.6	52.8	39.5	54.9	26.1	3.4	2.6	4.5
FI	2 457	± 12	1 255	1 202	68.7	± 0.3	69.5	67.9	55.5	54.6	56.3	13.3	8.3	18.5
SE	4 499	± 21	2 359	2 140	72.2	± 0.3	74.2	70.2	70.0	73.2	66.7	26.0	12.6	40.5
UK	28 923	± 138	15 448	13 474	69.9	± 0.3	74.8	65.0	57.5	66.2	49.2	25.0	10.4	41.7
IS	166	± 1	88	79	78.3	± 0.6	80.0	76.5	80.2	84.3	76.0	23.0	11.6	35.5
NO	2 499	± 14	1 309	1 190	76.4	± 0.4	78.3	74.4	68.7	72.8	64.6	27.8	14.1	42.7
CH	4 280	± 50	2 308	1 972	79.2	± 0.9	84.5	73.8	68.4	77.1	59.8	33.4	11.7	58.6
HR	1 605	± 53	869	736	56.6	± 1.9	62.4	51.0	38.4	50.1	28.0	6.9	5.2	9.0
MK	630	± 23	389	241	43.3	± 1.6	52.8	33.5	34.6	47.6	22.4	5.3	4.5	6.7
TR	21 271	± 41	15 402	5 868	44.3	± 0.1	64.5	24.2	28.2	41.1	16.0	10.6	5.9	23.0