

## Demographischer Wandel erfordert Bildungsreformen und lebenslanges Lernen

72. Jahrgang/11. Mai 2005

Karl Brenke  
kbrenke@diw.de

Klaus F.  
Zimmermann  
kzimmermann  
@diw.de

*Das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen steigt trotz wachsender Frühverrentung, weil jüngere Altersjahrgänge immer spärlicher besetzt sind und ihre Verweildauer in Bildung und Ausbildung zunimmt. Dennoch ist das deutsche Hochschulsystem vergleichsweise unproduktiv: Zwar hat die Studienneigung zugenommen, aber demographisch bedingt ist die Zahl deutscher Studenten im Inland nicht höher als vor zehn Jahren. Der Anteil ausländischer Studenten in Deutschland hat sich dagegen im letzten Jahrzehnt verdoppelt, und Deutsche studieren vermehrt im Ausland.*

### Inhalt

Demographischer Wandel erfordert Bildungsreformen und lebenslanges Lernen  
Seite **329**

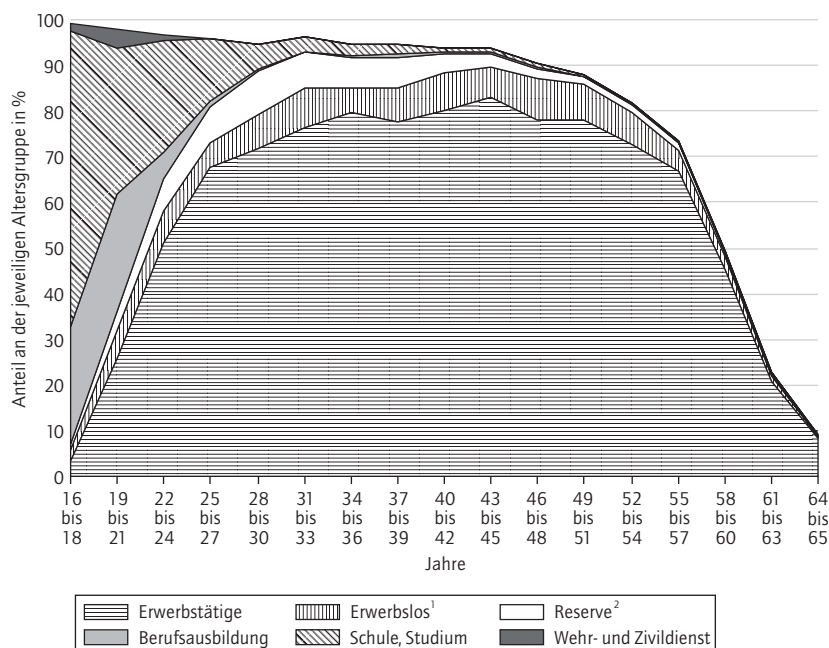
*Das Erwerbspersonenpotential der Jüngeren muss künftig stärker erschlossen werden, indem sie rascher und besser qualifiziert das Bildungssystem verlassen. Darüber hinaus erfordert die Globalisierung, die deutschen Hochschulen noch stärker für ausländische Studierende zu öffnen: zum einen, um Bildung zu exportieren, zum anderen, um hochqualifizierte Absolventen für Deutschland zu gewinnen. Die raschen Veränderungen im Wissen sowie die Notwendigkeit und die Möglichkeit, ältere Arbeitnehmer immer länger im Berufsleben zu halten, erfordern einen Ausbau der Weiterbildungsangebote – auch innerhalb der Universitäten. Die Bereitschaft zur Weiterbildung ist bei den Arbeitnehmern durchaus vorhanden – wenngleich noch erheblich steigerungsfähig. Allerdings ist die Bereitschaft eher bei jüngeren als bei älteren Erwerbspersonen gegeben. Erst wenn sich die beruflichen Perspektiven für Ältere ändern, wird sich dies in einer größeren Weiterbildungsbereitschaft niederschlagen.*

### Mittlere Altersjahrgänge dominieren Erwerbsleben

Die Erwerbsbeteiligung in Deutschland konzentriert sich stark auf die mittleren Altersjahrgänge (Abbildung 1). In den unteren Altersgruppen befindet sich der größte Teil der Bevölkerung in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung. Bei den Älteren nimmt die Erwerbsbeteiligung ab, und zwar sehr stark bereits ab der Altersgruppe der 55- bis 57-Jährigen. Von den Personen ab 61 Jahren ist nur eine kleine Minderheit noch erwerbstätig. Erwerbslos in dem Sinne, dass sie keiner Erwerbstätigkeit nachgehen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ist bei den Älteren kaum jemand. Faktisch findet also in Deutschland eine massenhafte Frühverrentung statt. Kaum jemand wechselt erst mit 65 Jahren, also nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, in den Ruhestand. Eine geringe Erwerbsbeteiligung der Älteren ist allerdings nicht nur in Deutschland, sondern auch in manchen anderen Ländern anzutreffen; noch niedriger als hierzulande ist sie etwa in Belgien, Italien und Österreich (Abbildung 2). Viel höher dagegen fällt sie in den großen Industriestaaten USA und Japan sowie in den

Abbildung 1

**Erwerbsbeteiligung in Deutschland im Jahre 2003 nach dem Alter**



1 Nichterwerbstätige, die zu einer sofortigen Arbeitsaufnahme bereit sind.

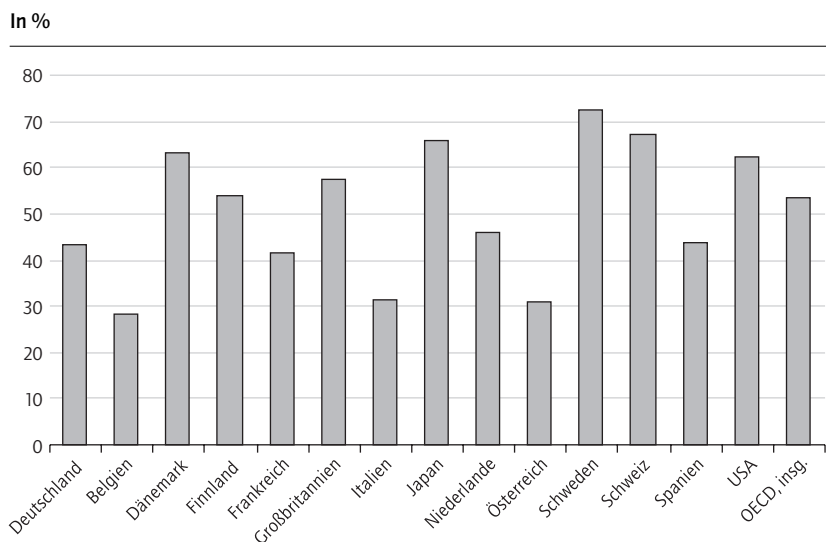
2 Nichterwerbstätige, die nicht sofort, aber zu einem späteren Zeitpunkt zu einer Arbeitsaufnahme bereit sind.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

Abbildung 2

**Erwerbsquoten 2003 in ausgewählten Ländern in der Altersklasse 55 bis 64 Jahre**



Quelle: OECD.

DIW Berlin 2005

skandinavischen Wohlfahrtsstaaten aus. Die Erwerbsquote der Älteren in Deutschland liegt insgesamt gesehen um 10 Prozentpunkte unter dem Niveau der gesamten OECD.

Seit Beginn der 90er Jahre hat sich die Altersstruktur der Erwerbspersonen erheblich verschoben – und zwar hin zu den mittleren Jahrgängen. So hat der Anteil der Älteren, der schon damals nicht hoch war, weiter abgenommen (Abbildung 3); zudem ist der Anteil der jüngeren Erwachsenen (Altersgruppe 22 bis 33 Jahre) gesunken. Das liegt einerseits daran, dass deren Zahl absolut zurückgegangen ist, insbesondere infolge des „Pillenknicks“. Andererseits ist in diesen Altersgruppen die Bildungsbeteiligung gestiegen; ein zunehmender Anteil besucht eine Schule oder Universität und geht deshalb keiner Erwerbstätigkeit nach (Tabelle 1, S. 332).

Gleichzeitig aber hat die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in der jüngsten Gruppe (16 bis 21 Jahre) zugenommen. Das ist vor allem auf eine Sonderentwicklung in Ostdeutschland zurückzuführen: Die DDR hatte auf den verhütungsbedingten Geburtenrückgang mit einer pronatalen Politik reagiert und durch finanzielle und sonstige Anreize zeitweilig einen Zuwachs der Geburtenrate erreicht, was sich bis heute in geburtenstarken Jahrgängen bei den Jugendlichen bemerkbar macht. Dies gilt für ganz Deutschland, denn ein Teil der ostdeutschen Jugendlichen ist wegen des Mangels an Arbeits- und Ausbildungsplätzen in den Westen abgewandert. Zwar ist bei den Jugendlichen ebenfalls die Bildungsbeteiligung gestiegen; trotzdem entfällt auf sie ein größerer Teil der Erwerbspersonen als früher (Abbildung 3).

Unter der jüngeren Bevölkerung (15 bis 29 Jahre) hat von 1991 bis 2003 die Zahl der Schüler und Studenten um immerhin knapp 1 Mill. zugenommen; die Zahl der Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe ist dagegen um 3,7 Mill. gesunken. Noch stärker wäre der Rückgang ausgefallen, wenn nicht mehr und mehr Schüler und Studenten neben ihrer Ausbildung einem Job nachgegangen wären. Allerdings ist auch die Jugendarbeitslosigkeit gestiegen.

**Deutschland liegt bei der Hochschul-ausbildung zurück**

Die Tendenz zu höherer und damit auch längerer Ausbildung ist weltweit und auch in Deutschland seit der Industrialisierung zu beobachten. Im internationalen Vergleich ist das Ausmaß der Ausbildung insbesondere im nachschulischen Bereich des Bildungssektors in Deutschland allerdings eher schwach und problematisch gering. Das lässt sich anhand von OECD-Daten etwa für die Hochschul-ausbildung zeigen. Danach liegt der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen hierzulande deutlich unter dem Durchschnitt der OECD-Staaten; in kaum

einem der höher entwickelten Länder ist er so niedrig wie in Deutschland (Tabelle 2, S. 333).

Zwar ist in den vergangenen Jahren der Anteil der Schüler gewachsen, die das Abitur gemacht oder die Fachhochschulreife erlangt haben. Gleichzeitig stieg der Anteil derjenigen, die tatsächlich ein Studium begonnen haben (Abbildung 4).

Dennoch hat sich aufgrund der Schrumpfung der entsprechenden Altersjahrgänge die Zahl der deutschen Studenten im Inland nicht erhöht. Deutlich gestiegen ist aber die Zahl der deutschen Studenten im Ausland von 33 000 im Jahre 1991 auf 51 000 zehn Jahre später. Allerdings sind das gerade einmal knapp 3 % aller deutschen Studenten.

Erheblich zugenommen hat die Zahl ausländischer Studenten in Deutschland, die inzwischen knapp ein Zehntel aller Studierenden stellen. Anfang der 90er Jahre war diese Rate nur halb so hoch (Abbildung 5, S. 333). Immerhin: Der weitaus größte Teil (80 %) ist wegen des Studiums zugewandert. In Deutschland geborene oder aus anderen Gründen zugewanderte Ausländer stellen nur einen geringen Teil der Studenten mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft.

Im internationalen Vergleich beginnt man in Deutschland mit einer akademischen Ausbildung relativ spät. Abgesehen von den skandinavischen Ländern liegt das Eintrittsalter eines Hochschulbesuchs in anderen Staaten zumeist unter dem in Deutschland, was auch dazu führt, dass hier die Ausbildung vergleichsweise spät abgeschlossen wird.<sup>1</sup> Die Abbrecherquote beträgt etwa 30 %. Dies liegt zwar – trotz manch anderer öffentlicher Rhetorik<sup>2</sup> – im internationalen Durchschnitt, aber da es sich um Fehlinvestitionen in eine teure akademische Ausbildung handelt, sollte angestrebt werden, eine niedrigere Abbrecherquote – etwa wie in Großbritannien (17 %) – zu erreichen (vgl. Tabelle 2).

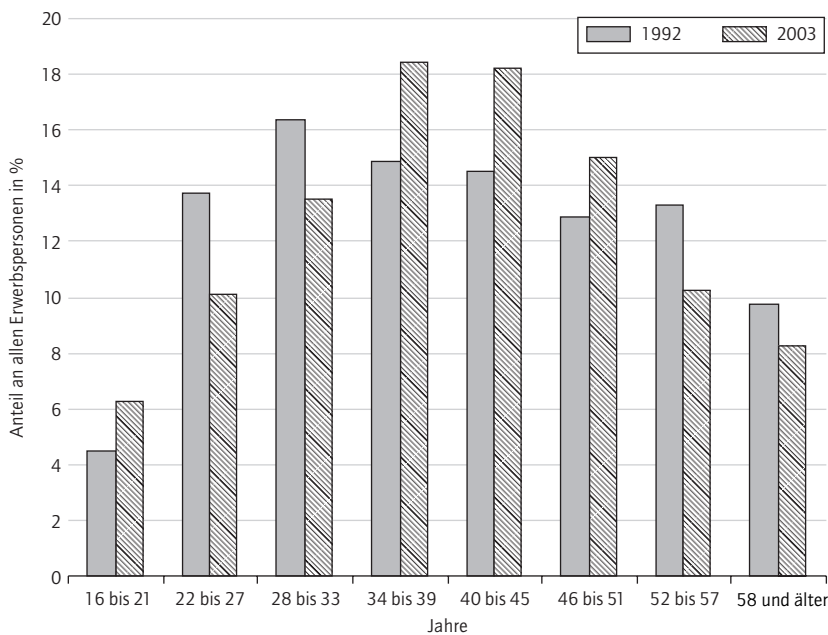
### Demographische Entwicklung erfordert Bildungsreform

Nach allen vorliegenden Bevölkerungsprojektionen ist damit zu rechnen, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter schrumpfen und auch die Zahl der Kinder und Jugendlichen zurückgehen wird. Vor allem trifft das auf die neuen Bundesländer zu, in denen es nach der Wende zu einem dramatischen Geburtenrückgang kam und folglich demnächst die Zahl der Jugendlichen rasant zu-

<sup>1</sup> Vgl. OECD: Education at a Glance 2004. Paris 2004, S. 442.  
<sup>2</sup> Man darf die extrem niedrigen Abbrecherquoten an US-amerikanischen Eliteuniversitäten nicht mit den Gesamtquoten für Deutschland

Abbildung 3

### Altersstruktur der Erwerbspersonen<sup>1</sup> in den alten Bundesländern



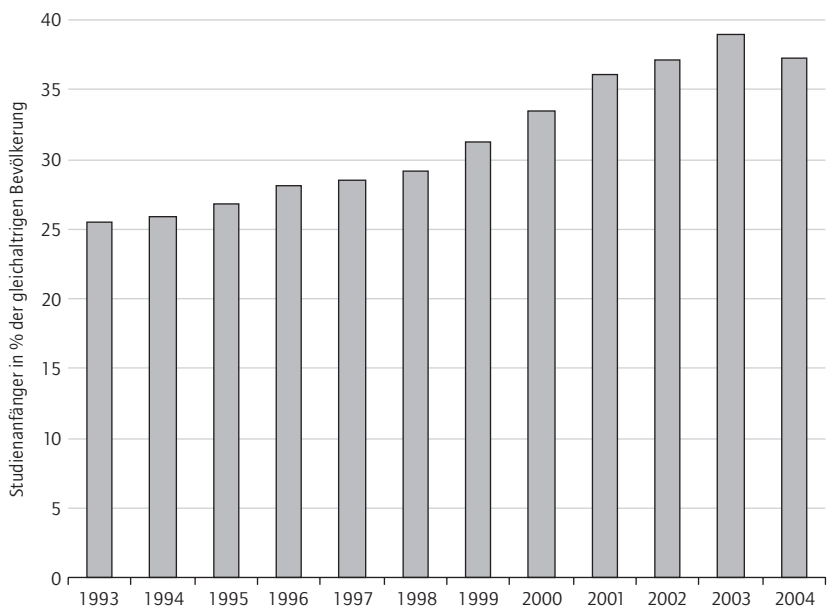
<sup>1</sup> Erwerbstätige und Erwerbslose (Nichterwerbstätige, die zu einer sofortigen Arbeitsaufnahme bereit sind).

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

Abbildung 4

### Studienanfängerquoten 1993 bis 2004



Quelle: Statistisches Bundesamt.

DIW Berlin 2005

vergleichen. Das gesamte US-System produziert in der Tat sogar höhere Abbruchquoten als das deutsche System.

Tabelle 1

**Jugendliche und junge Erwachsene 1991 und 2003 nach ihrem Erwerbsstatus**

	Alter in Jahren			
	15 bis 19	20 bis 24	25 bis 29	15 bis 29
<b>1991</b>				
Schüler und Studenten	2 665	1 139	649	4 453
Davon:				
Erwerbstätig	135	159	158	452
Nicht erwerbstätig	2 530	980	491	4 001
Erwerbstätige <sup>1</sup>	1 508	4 181	4 929	10 618
Erwerbslose <sup>2</sup>	84	219	277	580
Sonstige Nichterwerbstätige	55	426	804	1 285
<b>Insgesamt</b>	<b>4 312</b>	<b>5 965</b>	<b>6 659</b>	<b>16 936</b>
<b>2003</b>				
Schüler und Studenten	3 362	1 341	694	5 397
Davon:				
Erwerbstätig	209	317	274	800
Nicht erwerbstätig	3 153	1 024	420	4 597
Erwerbstätige <sup>1</sup>	1 057	2 612	2 889	6 558
Erwerbslose <sup>2</sup>	132	404	370	905
Sonstige Nichterwerbstätige	113	353	455	922
<b>Insgesamt</b>	<b>4 664</b>	<b>4 710</b>	<b>4 408</b>	<b>13 782</b>
<b>Veränderung 2003 gegenüber 1991 in %</b>				
Schüler und Studenten	26	18	7	21
Davon:				
Erwerbstätig	55	99	73	77
Nicht erwerbstätig	25	4	-14	15
Erwerbstätige <sup>1</sup>	-30	-38	-41	-38
Erwerbslose <sup>2</sup>	57	84	34	56
Sonstige Nichterwerbstätige	105	-17	-43	-28
<b>Insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>-21</b>	<b>-34</b>	<b>-19</b>

<sup>1</sup> Ohne Schüler und Studenten.<sup>2</sup> ILO-Konzept.Quellen: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus);  
Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

rückgehen wird. Die Gruppe der Alten dagegen wächst in Deutschland insgesamt.<sup>3</sup>

Dies verlangt nach Anpassungen im Bildungssystem. Hauptziel muss sein, das Erwerbspersonenpotential der Jüngeren stärker zu erschließen, damit diese trotz sinkender Zahl relativ mehr zur gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung beitragen können. Das wird nur dann gelingen, wenn der Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben früher als bisher erfolgt. Des Weiteren muss sich die Ausbildung weiter internationalisieren, was bedeutet, den Zustrom ausländischer Studierender weiter zu erhöhen, indem die Lehrinhalte und der Ausbildungsstil internationalen Bedarfen anpasst werden. Deutschland als Hochlohnland kann infolge der demographischen Schrumpfung bei der Qualität der Ausbildung keine Kompromisse machen und muss die Zuwanderung Hochqualifizierter durch

Ausbildung begabter ausländischer Studenten vorbereiten. Ansonsten droht ein Verlust der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, wenn das Bildungsniveau nicht dadurch gesteigert wird, dass immer mehr junge Menschen in Deutschland eine akademische Ausbildung absolvieren.

Dabei muss die Effizienz der schulischen und beruflichen Ausbildung so gesteigert werden, dass die Ausbildungszeit verkürzt werden kann. Allerdings sind dem Grenzen gesetzt, denn die Lernenden müssen die Lerninhalte auch verarbeiten können. Deshalb ist die Frage zu stellen, ob ein Teil der bisherigen Lerninhalte in der beruflichen Erstausbildung – sei es im dualen System, sei es im tertiären Bereich des Bildungssystems – überhaupt vermittelt werden muss.<sup>4</sup> In Deutschland haben sich die Strukturen des Bildungssystems trotz mancher Anpassung der Lerninhalte an den Stand der Erkenntnis und mancher curricularer Neuerungen seit Jahrzehnten kaum verändert. Künftig ist entscheidend, dass sich die Vermittlung von Wissen an den immer knapper werdenden Humankapitalressourcen orientiert. Wie mit allen knapper werdenden Ressourcen muss deshalb auch mit diesen pfleglicher als bisher umgegangen werden.

Das darf aber nicht als Plädoyer für eine allein stärker fachbezogene Ausbildung verstanden werden. Vielmehr nimmt die Bedeutung von Allgemeinbildung und von Schlüsselqualifikationen (wie Teamgeist, Kommunikationsfähigkeit, aber auch Zuverlässigkeit) zu; ihnen sollte daher ein höherer Stellenwert eingeräumt werden. Berufliche Realitäten ändern sich heute zu schnell, als dass stark ausgeprägtes Spezialwissen von dauerhafter Relevanz ist. Stattdessen sollte sich die Vermittlung fachlicher Qualifikationen auf das beschränken, was für den Berufseinstieg erforderlich ist. Die weitere Qualifizierung könnte auf dem Wege des Learning by Doing und vor allem durch vermehrte Weiterbildung im Laufe des Erwerbslebens erlangt werden. Da sich die beruflichen Anforderungen rasch verändern, würde eine Straffung der beruflichen Erstausbildung bei gleichzeitiger Ausweitung der Wei-

<sup>3</sup> Vgl. Erika Schulz: Bevölkerungsentwicklung in West- und Ostdeutschland – Vorausschätzungen bis 2050. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 33/2004, S. 471–485; Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 10. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2003; Klaus F. Zimmermann, Thomas Bauer, Holger Bonin, René Fahr und Holger Hintze: Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit. Ein ökonomisches Zuwanderungskonzept für Deutschland. Berlin 2001; Matthias Herfurth, Martin Kohli und Klaus F. Zimmermann (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer. Leverkusen 2003.

<sup>4</sup> Vgl. ausführlich Hans Weiler, Norbert Bense, Katharina Heuer, C. Katharina Spieß und Gert G. Wagner: Hochschulpolitik als Arbeitsmarktpolitik: Vorschläge zu einer beschäftigungsorientierten Hochschul- und Studienreform. In: Norbert Bense, Hans Weiler und Gert G. Wagner (Hrsg.): Hochschulen, Studienreform und Arbeitsmärkte – Voraussetzungen erfolgreicher Beschäftigungs- und Hochschulpolitik. Gütersloh 2003, S. 33–71.

terbildung das Risiko von Fehlinvestitionen in das Humankapital mindern.

**Weiterbildung muss erheblich ausgeweitet werden**

Die Weiterbildungsbranche ist in Deutschland wenig entwickelt – abgesehen von jenem Teil, der Weiterbildung für Arbeitslose und für von Arbeitslosigkeit Bedrohte betreibt. Dabei handelt es sich nicht selten um Anpassungsmaßnahmen; in der Zukunft kommt es aber mehr und mehr darauf an, frühzeitig auf sich abzeichnende Veränderungen der beruflichen Anforderungen bei den Erwerbstätigen zu reagieren.

Wie steht es derzeit um die Weiterbildungsbereitschaft? Anhand von Auswertungen des vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung erhobenen Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) sollen einige Hinweise für die gegenwärtige Bereitschaft zur Weiterbildung der Erwerbspersonen in Deutschland gegeben werden. Bei diesem Survey wird u. a. erhoben, ob die Befragten sich in ihrem Alltag üblicherweise weiterbilden oder studieren – sei es zu Hause oder anderenorts.<sup>5</sup> Danach bildet sich lediglich ein Fünftel der Erwerbstätigen im Alter bis zu 65 Jahren weiter (Tabelle 3);<sup>6</sup> unter den Erwerbslosen ist der Anteil noch geringer (Tabelle 4). Der Unterschied rührt auch daher, dass Arbeitslose im Durchschnitt weniger qualifiziert sind als Erwerbstätige – und die Qualifizierten generell vergleichsweise häufiger aufgeschlossen für Weiterbildung sind. So sind es unter den Erwerbstätigen vor allem die Hochqualifizierten, die sich üblicherweise im Alltag weiterbilden. Die bereits erworbene Qualifikation erklärt auch den Unterschied im Bildungsverhalten zwischen Deutschen und Ausländern, denn im Schnitt haben Deutsche qualifiziertere Ausbildungsabschlüsse.

Dagegen sind kaum Unterschiede auszumachen, wenn man das Alter betrachtet, jedenfalls unter dem Blickwinkel des Bildungsverhaltens im Alltag. Allerdings setzen die Älteren stärker auf Allgemeinbildung, die Jüngeren dagegen mehr auf beruflich unmittelbar anwendbare Bildung. Indiz hierfür ist die Bereitschaft, in den kommenden zwei Jahren an einem beruflichen Lehrgang oder Kurs teilzunehmen: Mehr Jüngere als Ältere – sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Erwerbslosen – stuften dies als wahrscheinlich ein. In überdurchschnittlichem Maße sind zu beruflicher Weiterbildung wiederum die Erwerbstätigen mit einer anspruchsvollen Tätigkeit bereit, während das unter den Beschäftigten mit einer einfachen Tätigkeit eher selten der Fall ist. Trotz alledem: Selbst unter den hochqualifizierten Arbeitnehmern

Tabelle 2

**Indikatoren zur Hochschulbildung in ausgewählten OECD-Ländern**

	Anteil der Hochschulabsolventen an den 25- bis 34-Jährigen	Abbrecherquote <sup>1</sup>	Durchschnittliches Eintrittsalter der jüngsten 50 % der Studenten
	2002	2000	2002
Deutschland	13	30	21,4
Belgien	18	40	18,9
Finnland	21	25	21,6
Frankreich	19	41	18,9
Großbritannien	23	17	19,4
Italien	12	58	20,8
Japan	25	6	k. A.
Kanada	26	k. A.	k. A.
Korea	26	21	k. A.
Niederlande	25	31	19,9
Österreich	7	41	20,4
Schweden	22	52	22,7
Schweiz	17	k. A.	21,8
Spanien	25	23	19,3
USA	31	34	21,0
<b>OECD-Durchschnitt</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>k. A.</b>

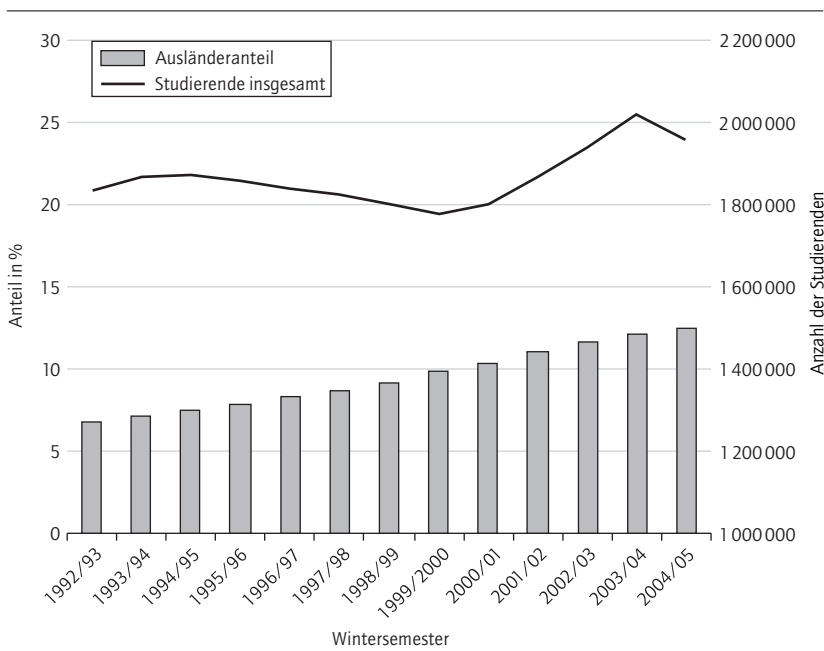
<sup>1</sup> Berechnet aus der Differenz der Studienanfänger zu den Absolventen in einem vergleichbaren Zugangsjahr in %.

Quelle: OECD.

DIW Berlin 2005

Abbildung 5

**Studenten in Deutschland 1992/93 bis 2004/05**



Quelle: Statistisches Bundesamt.

DIW Berlin 2005

ist mit einem Fünftel der Anteil derjenigen nicht gerade groß, die es für sehr wahrscheinlich halten,

<sup>5</sup> Nicht identifizieren lässt sich allerdings, ob es sich dabei um eine berufliche Bildung oder um Allgemeinbildung handelt.

<sup>6</sup> Erwerbstätige Schüler und Studenten wurden bei der Analyse ausgeklammert, weil diese das Ergebnis verzerrt hätten, da bei ihnen Schule bzw. Studium der Tätigkeitsschwerpunkt ist.

Tabelle 3

### Erwerbstätige und ihre Weiterbildung im Alltag sowie ihre Erwartungen über die künftige Teilnahme an einem beruflichen Lehrgang

Angaben in % der jeweiligen Gruppe

	Aus- und Weiterbildung im Alltag	Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an einem Lehrgang/Kurs in den nächsten zwei Jahren		
		Eher unwahrscheinlich <sup>1</sup>	Eher wahrscheinlich <sup>2</sup>	Sehr wahrscheinlich <sup>3</sup>
16 bis 21 Jahre	20	44	33	23
22 bis 27 Jahre	26	41	41	18
28 bis 33 Jahre	23	46	35	19
34 bis 39 Jahre	19	55	33	12
40 bis 45 Jahre	21	59	28	12
46 bis 51 Jahre	23	64	25	11
52 bis 57 Jahre	22	73	18	8
58 Jahre und älter	18	88	9	4
Vollzeiterwerbstätig	22	58	29	13
Teilzeit- und geringfügig beschäftigt	20	63	26	11
Personen mit einfachen Tätigkeiten	9	73	20	7
Facharbeiter, qualifizierte Angestellte und Beamte	20	57	30	13
Hochqualifizierte Beschäftigte	38	44	38	18
Selbständige und mithelfende Angehörige	21	59	25	16
Deutsche	22	58	29	13
Ausländer	13	74	20	6
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>59</b>	<b>28</b>	<b>13</b>

<sup>1</sup> Wahrscheinlichkeit von 0 % bis 40 %.<sup>2</sup> Wahrscheinlichkeit von 50 % bis 80 %.<sup>3</sup> Wahrscheinlichkeit von 90 % oder 100 %.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

Tabelle 4

### Erwerbslose und Personen in der stillen Reserve und ihre Weiterbildung im Alltag sowie ihre Erwartungen über die künftige Teilnahme an einem beruflichen Lehrgang

Angaben in % der jeweiligen Gruppe

	Aus- und Weiterbildung im Alltag	Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an einem Lehrgang/Kurs in den nächsten zwei Jahren		
		Eher unwahrscheinlich <sup>1</sup>	Eher wahrscheinlich <sup>2</sup>	Sehr wahrscheinlich <sup>3</sup>
16 bis 21 Jahre	22	39	43	18
22 bis 27 Jahre	13	41	47	12
28 bis 33 Jahre	13	56	33	11
34 bis 39 Jahre	17	49	36	15
40 bis 45 Jahre	10	50	39	11
46 bis 51 Jahre	11	63	30	8
52 bis 57 Jahre	7	78	19	3
58 Jahre und älter	17	74	21	5
Deutsche	14	52	36	12
Ausländer	6	70	27	4
<b>Insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>11</b>

<sup>1</sup> Wahrscheinlichkeit von 0 % bis 40 %.<sup>2</sup> Wahrscheinlichkeit von 50 % bis 80 %.<sup>3</sup> Wahrscheinlichkeit von 90 % oder 100 %.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

## Fazit

Als Hochlohnland hat Deutschland nur dann eine Chance, wenn es gelingt, das künftig für die Wirtschaftsentwicklung noch bedeutsamere Humankapital erfolgreich im Land zu vermehren und einzusetzen. Dies erfordert, den Menschen – als Inhaber seines Humankapitals – in den Mittelpunkt zu rücken, ohne die Gesetze der Marktwirtschaft außer Kraft setzen zu wollen. Die Alterung des Arbeitskräftebestands in Deutschland konnte im vergangenen Jahrzehnt durch Frühverrentungsprogramme nur verzögert werden. Und angesichts der bereits hohen Belastungen der Rentenversicherungen und des ständig steigenden Lebensalters hat sich diese Frühverrentungsstrategie längst als gescheitert erwiesen. Sie sollte weiter konsequent zurückgefahren werden, denn Geburtenrückgang und steigende Ausbildungsbedarfe führen zu einer letztlich immer geringeren Bereitstellung gut ausgebildeter junger Arbeitnehmer.

Dem müssen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft entgegensteuern. Nötig ist eine Verkürzung der universitären und beruflichen Ausbildungszeiten bei gleichzeitigem Ausbau der Ausbildungsqualität. Deutschland muss sich als Standort für Ausbildung in Betrieben und Universitäten weiter in-

in absehbarer Zeit an einer beruflichen Bildungsmaßnahme teilzunehmen.

ternational wettbewerbsfähig machen. Dies impliziert auch, dass die besten ausländischen Studenten für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen werden. Die Hauptaufgabe besteht aber darin, durch einen konsequenten Ausbau der Weiterbildungsbranche alterndes Humankapital ständig an moderne Anforderungen anzupassen.

Zum zügigen Ausbau der Weiterbildungsbranche als eines zukunftssträchtigen Sektors bedarf es freilich auch einer steigenden Nachfrage nach lebenslangem Qualifizierung – und somit einer stärkeren Einsicht in deren Notwendigkeit insbesondere bei Arbeitnehmern und Unternehmen wie auch verstärkter Bemühungen seitens der Politik. Nur so kann angesichts des demographisch bedingten Ausfalls von jungen Erwerbspersonen die größte Arbeitskraftreserve Deutschlands – die Älteren – so

lange wie nötig erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt gehalten werden.

Deshalb sollten sich auch die Universitäten systematisch für Weiterbildungsinitiativen öffnen. Zwar muss sich nicht jede Universität der Weiterbildung widmen, aber insgesamt sollte es ein größerer Anteil als heute sein. Die Tarifvertragsparteien könnten die Spielräume für Weiterbildungsaktivitäten mehr als bisher zu nutzen; dazu stehen ihnen Instrumente wie Weiterbildungstarifverträge oder die Nutzung von Arbeitszeitkonten für Fortbildung zur Verfügung. Auf betrieblicher Ebene bieten sich Qualifizierungspläne an. Für Arbeitnehmer ab dem 45. Lebensjahr sollten generelle Anreize für individuelle Weiterbildungsaktivitäten geschaffen werden.



## Aus den Veröffentlichungen des DIW Berlin

Debajyoti Chakrabarty (University of Sydney), Areendam Chanda (Louisiana State University) and Chetan Ghate (Indian Statistical Institute, New Delhi)

### Education and Growth in the Presence of Capital Flight

Diskussionspapier Nr. 477  
Februar 2005

Die Volltextversionen der Diskussionspapiere liegen von 1998 an komplett als pdf-Dateien vor und können von der entsprechenden Website des DIW Berlin heruntergeladen werden ([www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diskussionspapiere](http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diskussionspapiere)).

#### Impressum

DIW Berlin  
Königin-Luise-Str. 5  
14195 Berlin

#### Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)  
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)  
Dr. Tilman Brück  
Dörte Höppner  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Dr. Bernhard Seidel  
Prof. Dr. Viktor Steiner  
Prof. Dr. Alfred Steinherr  
Prof. Dr. Gert G. Wagner  
Prof. Dr. Axel Werwatz, Ph. D.  
Prof. Dr. Christian Wey

#### Redaktion

Dr. habil. Björn Frank  
Dr. Elke Holst  
Jochen Schmidt  
Dr. Mechthild Schrooten

#### Pressestelle

Renate Bogdanovic  
Tel. +49 - 30 - 897 89-249  
[presse@diw.de](mailto:presse@diw.de)

#### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 74  
77649 Offenburg  
[leserservice@diw.de](mailto:leserservice@diw.de)  
Tel. 01805 - 19 88 88 \*dtms/12 Cent/min.

#### Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-  
Einzelheft Euro 7,-  
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer und Versandkosten)  
Abbestellungen von Abonnements  
spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter [leserservice@diw.de](mailto:leserservice@diw.de)

#### Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

#### Satz

Wissenschaftlicher Text-Dienst (WTD), Berlin

#### Druck

Druckerei Conrad GmbH  
Oranienburger Str. 172  
13437 Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an die Abteilung Information und Organisation zulässig.

**Der nächste Wochenbericht  
erscheint am 19. Mai 2005.**