

QUEM-report
Schriften zur beruflichen Weiterbildung
Heft 84

Kompetenzerhalt und Kompetenzentwicklung älterer Mitarbeiter in Unternehmen

Werner Hübner, Alexander Kühl, Monika Putzing

Berlin 2003

Impressum

Die Veröffentlichung “Kompetenzerhalt und Kompetenzentwicklung älterer Mitarbeiter in Unternehmen” entstand im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms “Lernkultur Kompetenzentwicklung”. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Die Autoren tragen die Verantwortung für den Inhalt.

Projektnehmer: SÖSTRA GmbH
Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen,
Berlin

Projektteam: Dr. Werner Hübner, Dr. Monika Putzing,
Alexander Kühl

QUEM-report, Heft 84

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungs-
forschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-
Management
Storkower Straße 158, 10402 Berlin

Manuskriptdruck, Dezember 2003

Herstellung: ESM Satz und Grafik GmbH, 12459 Berlin

Die Reihe QUEM-report wird kostenlos abgegeben.

ISSN: 0944-4092

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Nachdruck und andere Nutzung nur mit Zustimmung des Herausgebers.

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorbemerkung	7
1 Erwerbsbeteiligung Älterer im Wandel – Herausforderungen an eine neue Lernkultur	9
1.1 Die mittelfristige Angebotsseite des Arbeitsmarkts	10
1.1.1 Quantitative Entwicklungstrends des Erwerbspersonenpotenzials	10
Exkurs: Zuwanderung	
1.1.2 Die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials – eine bedeutungsvolle Qualität des zukünftigen Arbeitsmarkts	18
1.2 Der politische Paradigmenwechsel – von der Früh- zur Spätverrentung	22
1.2.1 Die gesellschaftliche Neuorientierung	22
1.2.2 Veränderung der Erwerbsphase und der Erwerbsbiografien	27
1.3 Anforderungen an die Ausgestaltung einer neuen Lernkultur	28
2 Die Umsetzung des politischen Paradigmenwechsels – eine Bilanz zur Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt	33
2.1 Empirische Evidenz der Arbeitsmarktsituation Älterer	34
2.1.1 Gesamtwirtschaftliche Situation	34
2.1.2 Branchenspezifische Aspekte der Beschäftigung Älterer	40
2.1.3 Ältere Arbeitnehmer in Unternehmen	43
2.1.4 Zur Altersbezogenheit der Berufsgruppen	46
2.2 Externalisierung – eine nach wie vor geltende Strategie betrieblicher Personalpolitik im Umgang mit älteren Erwerbspersonen	49
2.2.1 Externalisierungsstrategien im Spiegel von Vorurteil und Realität	49
2.2.2 Fehlende Weiterbildung Älterer als Argument von Externalisierungsstrategien	55

3	Die Komplexität von Weiterbildungs- und Kompetenz- entwicklungsprozessen Älterer – die individuelle Sicht	58
3.1	Vielfalt der Lernorte beruflicher Weiterbildung	58
3.2	Institutionelles Lernen	61
3.2.1	Empirische Basis im Spiegel des Berichtssystem Weiterbildung	61
3.2.2	Eine kritische Sicht auf die Ergebnisdarstellung des Berichts- systems Weiterbildung	64
	Exkurs: Darstellung des Berichtsystems Weiterbildung VIII	
3.3	Lernen im Prozess der Arbeit	73
3.3.1	Synthese von Arbeiten und Lernen	73
3.3.2	Ergebnisse vorliegender empirischer Untersuchungen	76
3.3.3	Erwerbsarbeit als entscheidende Grundlage für lebens- begleitendes berufliches Lernen – quantitative Dimensionen	81
3.3.4	Lernförderlichkeit von Erwerbsarbeit – die qualitative Dimension	88
3.4	Lernen im sozialen Umfeld	92
3.5	Kombination verschiedener Wissensformen – eine besondere Stärke Älterer	99
3.5.1	Berufliche Eingangsqualifikationen – Biografie und Lernkompetenz	101
3.5.2	Explizites Wissen – eine zentrale Komponente beruflicher Weiterbildung	103
3.5.3	Implizites Wissen – die ferne Komponente formaler beruflicher Weiterbildung	110
3.5.4	Erfahrungswissen – eine hochentwickelte Form des Handlungswissens	112
4	Leistungsbewertung und Weiterbildungsbereitschaft älterer Arbeitnehmer – die betriebliche Sicht	115
4.1	Datenbasis und Methodik	115
4.2	Aktuelle betriebliche Wahrnehmung der Alterung von Betriebsbelegschaften	118
4.3	Betriebliche Einschätzungen zur Leistungs- und Weiter- bildungsbereitschaft älterer Arbeitnehmer	123

4.3.1 Bilanzierung des Leistungs- und Weiterbildungspotenzials Älterer – eine Gesamtschau	124
4.3.2 Erfahrungswissen – der entscheidende Vorzug älterer Beschäftigter	133
4.3.3 Das Theoriewissen älterer Erwerbstätiger	138
4.3.4 Zur Bewertung der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit Älterer	141
4.3.5 Fazit	143
4.4 Die Ambivalenz der Unternehmen im Umgang mit ihren älteren Mitarbeitern	146
4.4.1 Engagement der Unternehmen zur Förderung der Ressourcen Älterer	146
4.4.2 Einstellungsverhalten der Unternehmen gegenüber Älteren	149
Anmerkungen	154
Literatur	157

Vorbemerkung

Die bessere Nutzung des Potenzials älterer arbeitsfähiger Bevölkerungsgruppen erweist sich als eine grundlegende gesellschaftspolitische Aufgabe der kommenden Jahre. Dabei geht es nicht nur um die Lösung anstehender demografischer Veränderungen, in deren Gefolge das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland nicht nur altert, sondern zugleich auch abnimmt. Erforderlich wird auch eine grundlegende politische Trendwende: Eine jahrzehntelange Politik der Frühverrentung hat letztlich dazu geführt, ältere Erwerbspersonen zu einer Randgruppe des Arbeitsmarkts zu degradieren. Ältere Arbeitnehmer stellen zwar in vielen Industrienationen ein unzureichend genutztes Potenzial des Arbeitsmarkts dar. Deutschland verzeichnet allerdings ein weit unter dem OECD-Durchschnitt (48 Prozent) liegendes Integrationsniveau. Lediglich 37 Prozent der 55- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung waren hier im Jahr 2001 erwerbstätig.

Analysen und Erklärungsansätze zu den Ursachen eines frühzeitigen Rückzuges Älterer aus dem Erwerbsleben stellen unterschiedliche Faktoren in den Vordergrund. Im Schatten dieser vielfältigen "Theorien" haben sich bisher wissenschaftlich nur schwer nachvollziehbare Defizit-Argumente wie die einer geringeren physiologischen und psychologischen Belastbarkeit, der Verkümmern der beruflichen Kenntnisse sowie einer nicht ausreichenden beruflichen Weiterbildungsbereitschaft älterer Arbeitnehmer verfestigt. Älteren wird immer noch nachgesagt, nur über veraltetes Know-how zu verfügen, zu gering qualifiziert zu sein und zu wenig an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Gerade die Argumentation über die geringe Weiterbildungsbeteiligung erweist sich als ein hartnäckiges Vorurteil.

Angesichts des zu erwartenden demografischen Wandels wird es nicht nur für die Politik und deren bedarfsgerechte Gestaltung, sondern für eine Vielzahl beteiligter Akteure immer wichtiger, zwischen den Vorurteilen und der Realität genau zu unterscheiden. Von großem Interesse ist damit die Beantwortung der Frage, über welches Leistungspotenzial und insbesondere welche Weiterbildungsbereitschaft ältere Erwerbstätige gegenwärtig tatsächlich verfügen. Welche Voraussetzungen bringt diese Personengruppen für deren künftig wieder stärkere Integration in die Arbeits- und Berufswelt mit? Wird sie den Anforderungen an Innovation und Wettbewerb, an lebenslanges Lernen gerecht werden können, und welche Konsequenzen ergeben sich für die Gestaltung einer neuen Lernkultur?

Zur Erhellung der mit diesen Kernfragen verbundenen vielfältigen Problemstellungen wurde das Institut für Sozialökonomische Strukturanalyse (SÖ-STRÄ GmbH) von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF) im Jahre 2002 mit der Erarbeitung einer Studie beauftragt, in deren Mittelpunkt die Behandlung folgender thematischer Schwerpunkte steht:

- Identifizierung von Wirkungsrichtungen des demografischen Wandels und des daraus resultierenden politischen Paradigmenwechsels von der Früh- zur Spätverrentung einschließlich seiner Konsequenzen für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials als eigentliche Klientel der beruflichen Weiterbildung sowie daraus resultierender Einflüsse auf eine neue Lernkultur,
- Hinterfragung der gegenwärtigen Negativdiskussion hinsichtlich des Erhalts und der Entwicklung beruflicher Kompetenzen älterer Erwerbspersonen auf ihre ursächlichen Faktoren,
- Analyse des “Lernorts” Betrieb als zentrale, bestimmende Kompetenzentwicklungsstätte insbesondere für Ältere und Untersuchung der Zusammenhänge von beruflicher Erfahrung und beruflicher Kompetenz älterer Erwerbspersonen,
- Herausarbeitung spezifischer Voraussetzungen und Bedingungen des Lernprozesses Älterer,
- Erfragung der Einschätzung der Betriebe zur Leistungsfähigkeit, zum Theorie- und Erfahrungswissen sowie zur Lerneinstellung älterer gegenüber jüngeren Belegschaftsmitgliedern durch empirische Feldforschung.

Während die Beantwortung der ersten Schwerpunkte vorrangig über die Auswertung der aktuell zur Verfügung stehenden wissenschaftlichen Literatur erfolgte, wurden die betrieblichen Sichtweisen auf der Grundlage eigener empirischer Erhebungen erfasst. Den entscheidenden Rahmen dazu bietet die im Jahre 2002 durchgeführte Befragungswelle der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung initiierten Arbeitgeberbefragung (IAB-Betriebspanel).

Der Wert der nunmehr vorliegenden Studie besteht nicht nur darin, die verfügbare einschlägige Literatur aufgearbeitet und ausgewertet sowie die weit verbreiteten Auffassungen und Einschätzungen zur Bedeutung der Arbeitskraft Älterer einem repräsentativen empirischen Befund gegenübergestellt zu haben. Zugleich werden Anregungen für ein verändertes konzeptionelles Herangehen an die Bewertung der Ressourcen Älterer vermittelt, aber auch weitergehende Forschungsbedarfe aufgezeigt. Im Ergebnis der Untersuchung werden Ältere als eine Zielgruppe für Kompetenzentwicklungsprozesse charakterisiert, die zwingend Berücksichtigung finden muss, wenn es um die Entwicklung einer neuen Lernkultur geht.

1 Erwerbsbeteiligung Älterer im Wandel – Herausforderungen an eine neue Lernkultur

Demografische Veränderungen werden als eine zentrale Herausforderung für nahezu alle westlichen Industrieländer herausgestellt. Vor allem das alternde Erwerbspersonenpotenzial und die sich abzeichnende Verlängerung der Lebensarbeitszeit der Menschen werden im Zusammenhang mit Fragen eines neuen Verständnisses von beruflicher Kompetenzentwicklung intensiv, zum Teil kontrovers und auch überzeichnet diskutiert (“demografische Falle”, “Ergrauen der Belegschaften”, “genereller Arbeitskräftemangel”, “Fachkräftemangelfalle”, “Krieg der Generationen”, “Ausbeutung der Jungen durch die Alten”, “Jugendwahn”, “Rentnerschwemme”). Dabei ist das Kompetenzkonzept der kommenden Jahre in seinen Konturen hinsichtlich seines Inhalts und der Interessenslagen der Erwerbstätigen, der Betriebe sowie der Gesellschaft insgesamt noch unterschiedlich ausgeformt, wird vielfältig interpretiert und ist zum Teil ebenso strittig wie die besondere Stellung älterer Erwerbspersonen in Arbeitsprozessen.

Bei einer Vielzahl der gegenwärtig im Zentrum von Diskussionen stehenden Richtungen, die aus gesellschaftlicher und individueller Sicht (Stichworte: Alterssicherung, Bildung) durchaus, aus betrieblicher Sicht aber nur bedingt als relevant anzusehen sind, handelt es sich um Entwicklungstendenzen für einen historisch langen Zeitraum. In Betrieben, die unter einem kurzfristigen Ertrags- und Kostendruck stehen und bei denen der Arbeitsalltag von kurzfristiger Optimierung bestimmt wird, spielen langfristige Personalentscheidungen eher eine untergeordnete Rolle.

Insgesamt ist aber davon auszugehen, dass die für die Gesellschaft als Ganzes zu beobachtenden Trends hin zur Wissensgesellschaft bei gleichzeitiger Alterung und Erweiterung der Lebensarbeitszeit des Erwerbspersonenpotenzials künftig zunehmend höhere berufliche Lernanforderungen stellen werden. Alles deutet darauf hin, dass die Unternehmen künftig darauf angewiesen sein werden, die Potenziale älterer Erwerbspersonen zu erkennen, zu akzeptieren und zu entwickeln. (Anmerkung 1) Für diesen Personenkreis stellt sich dringender als bisher die Frage, wie das lebenslange Lernen, die berufliche Kompetenzentwicklung insgesamt, im Rahmen einer neuen Lernkultur zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bis ins hohe Alter gestaltbar sein kann. (Anmerkung 2)

1.1 Die mittelfristige Angebotsseite des Arbeitsmarkts

1.1.1 Quantitative Entwicklungstrends des Erwerbspersonenpotenzials

Zur aktuellen Situation

Die Bevölkerung Deutschlands hat sich in den vergangenen 30 Jahren von 77,7 Mio. Personen im Jahr 1970 auf 82,2 Mio. Personen im Jahr 2000 und damit um 4,5 Mio. Personen erhöht. In beiden Teilen Deutschlands vollzog sich jedoch eine unterschiedliche Bevölkerungsentwicklung. Während im gleichen Zeitraum die Anzahl der Bevölkerung in Westdeutschland um 6,4 Mio. Personen stieg, reduzierte sie sich in Ostdeutschland um 1,9 Mio. Personen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1

Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland von 1970 bis 2000 (in 1.000 Personen)

	Jahre							
	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1999	2000
Deutschland	77.709	78.697	78.275	77.619	79.365	81.661	82.087	82.188
Westdeutschland	60.651	61.847	61.538	60.975	63.254	66.156	66.834	67.019
Ostdeutschland	17.058	16.850	16.737	16.644	16.111	15.505	15.253	15.169

Quelle: Statistisches Bundesamt 2002, S. 44

Günstige demografische Entwicklungen wie der Eintritt geburtenstarker Jahrgänge, eine wachsende Erwerbsarbeit von Frauen und die Zuwanderung von Übersiedlern, Aussiedlern und Ausländern ermöglichten in den vergangenen Jahrzehnten eine im Vergleich zur Bevölkerungsveränderung überdurchschnittliche Entwicklung der potenziell verfügbaren Arbeitskräfte, des so genannten Arbeitskräfte- oder auch Erwerbspersonenpotenzials, und darin eingeschlossen der Erwerbstätigen. Es handelt sich dabei um den Teil der arbeitsfähigen Bevölkerung, der in erster Linie an beruflicher bzw. betrieblich-beruflicher Weiterbildung interessiert sein muss. Die Nähe zur Erwerbsarbeit ist dabei das dominierende Element. Nichterwerbstätige, die auch nicht erwerbstätig werden möchten, nehmen kaum an beruflicher, sondern in erster Linie an allgemeiner Weiterbildung teil. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 118)

1970 hatten rund 26,6 Mio. Erwerbstätige als Arbeitnehmer, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige (einschließlich geringfügig Beschäftigter) ihren Arbeitsort im früheren Bundesgebiet. Im Jahr 1991 waren es im glei-

chen Territorium mehr als 31,1 Mio. Personen. In den letzten zehn Jahren nach der Wiedervereinigung Deutschlands ist die Anzahl der Erwerbstätigen weniger stark gestiegen – und zwar von 38,5 Mio. Personen im Jahr 1991 um rund 400.000 Personen auf 38,8 Mio. Personen im Jahr 2001. Kennzeichen der letzten 30 Jahre war, dass die geringfügige Beschäftigung zunächst bis 1991 in den alten Bundesländern und danach im vereinten Deutschland an Bedeutung gewonnen hat. Gingen im Jahresdurchschnitt 1970 etwa 500.000 Personen einer geringfügigen Beschäftigung in der Haupterwerbstätigkeit nach, waren es im Jahr 1991 mehr als zwei Mio. Personen und im Jahr 2001 bereits über vier Mio. Personen. (Statistisches Bundesamt 2002)

Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) erhöhte sich auch das gesamtdeutsche Erwerbspersonenpotenzial (Erwerbstätige und Erwerbslose) im Zeitraum zwischen 1995 und 2002 stetig bei gleichzeitig negativ wirkenden demografischen Faktoren. Allein im Jahr 2002 betrug der demografisch bedingte Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials 161.000 Personen (vgl. Tabelle 2). Dabei handelt es sich um eine Größenordnung, wie sie sich in etwa jährlich für die nachfolgende Dekade bis zum Jahr 2010 einstellen könnte. Die bisherige Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials konnte durch Veränderungen im Erwerbsverhalten und durch positive Wanderungseffekte kompensiert werden. Vieles deutet darauf hin, dass dies auch in den nächsten Jahren der Fall sein könnte, wobei eine Erweiterung des Erwerbspersonenpotenzials wie in den letzten 25 Jahren eher unwahrscheinlich ist.

Tabelle 2

Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und der Erwerbstätigen in Deutschland im Zeitraum 1995 bis 2001 (ausgewählte Einflussfaktoren) (in 1.000 Personen)

	Jahre						
	1995	1996	1997	1999	2000	2001	2002
Erwerbstätige JD*	37.382	37.270	37.208	38.077	38.752	38.917	38.688
Erwerbspersonenpotenzial JD	43.888	44.080	44.347	44.716	44.861	45.139	45.249
Veränd. gegenüber Vorjahr	+137	+192	+267	+202	+146	+278	+110
davon: Demografie	-228	-207	-159	-196	-205	-179	-161
Verhaltens-Komponente	+150	+209	+333	+384	+298	+310	+179
Wanderungen	+215	+190	+93	+14	+53	+147	+93
Registrierte Arbeitslose JD	3.612	3.965	4.385	4.100	3.889	3.852	4.060
Stille Reserve JD	2.894	2.845	2.754	2.539	2.220	2.370	2.501

* JD = Jahresdurchschnitt

Quelle: Zusammengestellt nach: IAB Kurzbericht, Nr. 5/2003, S.7

Trotz des Anstiegs der Anzahl der Erwerbstätigen in den vergangenen Zeiträumen reichte das wirtschaftliche Wachstum jedoch nicht aus, um den Zuwachs des Erwerbspersonenpotenzials zu kompensieren. Die Anzahl der registrierten Arbeitslosen und auch der Stillen Reserve stieg seit 1970 kontinuierlich an und erreichte im Jahr 1997 mit etwa 7,1 Mio. Personen ihren Höhepunkt. Der einsetzende Wirtschaftsaufschwung im Zeitraum von 1998 bis Mitte des Jahres 2001 ermöglichte zwar eine Entlastung des (westdeutschen) Arbeitsmarkts, dennoch bestand im Jahr 2000 noch immer ein gesamtdeutsches Überangebot von rund 6,1 Mio. Arbeitskräften.

Wie schnell sich solche Relationen verändern können, zeigt die seit Herbst 2001 anhaltende wirtschaftliche Krise. Sank die Anzahl der registrierten Arbeitslosen von Januar 1998 bis Dezember 2000 von rund 4,5 Mio. auf 3,8 Mio. Personen bei einer gleichzeitigen Verringerung der in Arbeitsbeschaffungs- und ähnlichen Maßnahmen integrierten Arbeitslosen von 1,9 Mio. auf 1,7 Mio. Personen, so nahm die Arbeitslosigkeit mit zunehmendem Abflauen der Konjunktur wieder deutlich zu: Sie betrug im März 2003 rund 4,6 Mio. Personen. Darunter befanden sich knapp 1,2 Mio. Personen, die 50 Jahre und älter waren, was einem Anteil an allen Arbeitslosen in Höhe von 25,2 Prozent entspricht. Deutlich erhöht hat sich bis zu diesem Zeitpunkt auch die Jugendarbeitslosigkeit. Rund 562.000 Arbeitslose waren jünger als 25 Jahre, das waren 56.700 Personen mehr als vor einem Jahr. Werden ferner die jungen Menschen berücksichtigt, die sich in Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung befanden (ca. 558.000 Personen.), erhöht sich die Anzahl der jüngeren Arbeitsuchenden auf über 1,1 Mio. Personen. (Bundesanstalt für Arbeit 2003, S. 1 u. 6)

Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung

Aufgrund der demografischen Bevölkerungsentwicklung wird damit gerechnet, dass das künftige Erwerbspersonenpotenzial in den kommenden Jahren sinkt. Je nach Entwicklung der ansässigen Bevölkerung, der Erwerbsbeteiligung und der Zuwanderung setzt dieser Prozess früher oder später mit unterschiedlichem Ergebnis und zeitlichem Verlauf ein. Wie er sich in den nächsten zehn Jahren gestalten könnte, zeigen Berechnungen mit unterschiedlichen Annahmen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. Tabelle 3).

Zwei extreme Richtungen sind unter anderem erkennbar: Bis 2010, also mittelfristig, kann sich das gesamtdeutsche Erwerbspersonenpotenzial

- bei einer unveränderten Erwerbsbeteiligung (Basis 1995 für Ostdeutschland und 1996 für Westdeutschland) und ohne Wanderungsgewinne jährlich um 150.000 bis 200.000 Personen verringern (insgesamt rund 1,8 Mio. Personen – Variante 1, bei höherer Erwerbsbeteiligung und

Tabelle 3

Projektion des Erwerbspersonenpotenzials Deutschlands bis in das Jahr 2015
(Inländerkonzept, in 1.000 Personen)

Jahr	Varianten der Projektion					
	Ohne Wanderung			Mit Wanderung		
	1	2	3	4	5	6
	Gesamtdeutschland					
2000	40.365	40.463	40.711	40.534	40.783	40.814
2005	39.407	39.763	40.370	40.372	40.991	41.339
2010	38.525	39.247	40.154	40.452	41.388	42.069
	Westdeutschland					
2000	31.758	32.085	32.279	32.151	32.346	32.370
2005	30.901	31.578	32.079	32.074	32.586	32.857
2010	30.221	31.265	32.022	32.240	33.020	33.552
	Ostdeutschland					
2000	8.599	8.378	8.432	8.383	8.437	8.444
2005	8.506	8.186	8.291	8.298	8.405	8.482
2010	8.304	7.983	8.133	8.212	8.367	8.517

Variante 1: konstante Erwerbsquoten aus 1995 (Ostdeutschland) bzw. 1996 (Westdeutschland)

Variante 2: untere Erwerbsquote

Variante 3: obere Erwerbsquote

Variante 4: Wanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung 100.000 jährlich ab 2000 und untere Erwerbsquote

Variante 5: Wanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung 100.000 jährlich ab 2000 und obere Erwerbsquote

Variante 6: Wanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung 200.000 jährlich ab 2000 und obere Erwerbsquote

Hinweis: Die unterschiedlichen Daten zum Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2000 (z. B. Tabelle 3 und 2) resultieren aus der vom Statistischen Bundesamt vorgenommenen Neuberechnung der Erwerbstätigenzahlen (Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten), die in vorliegenden Prognosedaten noch keine Berücksichtigung fanden.

Quelle: IAB Kurzbericht, Nr. 4/20.05.1999, S. 6

- ohne Wanderungsgewinne reduziert sich das Erwerbspersonenpotenzial um insgesamt 0,5 Mio. Personen – Variante 3) und
- bei höherer Erwerbsbeteiligung und Wanderungsgewinnen von 200.000 Personen pro Jahr um insgesamt 1,3 Mio. Personen erhöhen (Variante 6).

Die berechneten Veränderungen des Erwerbspersonenpotenzials in den nächsten zehn Jahren variieren also zwischen minus 1,8 Mio. und plus 1,3 Mio. Personen. Besonders beeinflusst wird das Ausmaß der Veränderungen letztlich vom Umfang der Nettozuwanderungen. Je niedriger die Zuwanderungsrate ist, desto stärker und schneller wird sich das Arbeitsangebot verringern.

Wie immer sich die weitere Entwicklung vollzieht – eines wird deutlich: Der im Zeitraum 2000 bis 2010 prognostizierten Veränderung des Erwerbspersonenpotenzials zwischen minus 1,8 Mio. und plus 1,3 Mio. Personen steht gegenwärtig ein hohes Überangebot an Arbeitskräften mit über 6,5 Mio. Perso-

nen gegenüber. Damit stellt sich die Frage, wie der mittelfristige Arbeitsmarkt dieses Potenzial aufnehmen kann.

Langfristige Projektionen des IAB zur Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs bis zum Jahr 2015 gehen von einer soliden, zum Teil optimistischen Wirtschaftsprognose aus und berücksichtigen dabei mögliche Strukturentwicklungsprozesse sowie die Entwicklung der internationalen Arbeitsteilung. Sie weisen aus, dass die Gesamtzahl der Erwerbstätigen in Deutschland bis 2005 annähernd wieder das Niveau des Jahres 2000 erreichen und erst danach, bis 2015, um etwa eine Mio. Personen zunehmen wird. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2002 c, S. 3)

Dem stehen allerdings skeptische Stimmen gegenüber, die davon ausgehen, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften bis zum Jahr 2010 trotz eines zu erwartenden Wirtschaftswachstums kaum steigen wird. Es gewinnen immer stärker jene Aussagen die Oberhand, die von einer Entspannung auf dem Arbeitsmarkt frühestens ab 2010 ausgehen. Angesichts der gegenwärtig schwierigen Arbeitsmarktlage vertrat Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement erst kürzlich die Auffassung, “ ... dass wir bis Ende des Jahrzehntes Vollbeschäftigung erreichen können, wobei es immer eine strukturelle Arbeitslosigkeit von bis zu vier Prozent geben wird”. (Clement 2003)

Das Ziel einer “Vollbeschäftigung” – auch bei künftig sinkendem Arbeitskräfteangebot – dürfte somit nach wie vor in weiter Ferne liegen. Eher könnte der Arbeitsmarkt von der Nachfrageseite entlastet werden und die Arbeitslosigkeit zurückgehen. Denkbar ist auch, dass der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen nicht hauptsächlich durch die Anwerbung junger Arbeitskräfte aus dem Ausland gedeckt wird, sondern in erster Linie durch das Ausschöpfen des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Dies aber könnte das schon heute steigende Durchschnittsalter der Erwerbstätigen weiter erhöhen, ohne jedoch eine “Vollbeschäftigung” Älterer zu garantieren. Eine solche Entwicklung schließt nicht aus, dass es in verschiedenen Berufsgruppen (Fachkräftemangel), Betrieben, Branchen und regionalen Teilarbeitsmärkten zeitlich zu gewissen Engpässen kommen kann.

Exkurs: Zuwanderung

Die positive Bevölkerungsentwicklung in den vergangenen Jahrzehnten ist auch auf Nettowanderungsgewinne zurückzuführen. Der Anteil der Ausländer an der deutschen Bevölkerung erhöhte sich von 1,2 Prozent (0,69 Mio. Personen) im Jahr 1960 auf 9,0 Prozent (7,34 Mio. Personen) im Jahr 1999. Innerhalb von rund vier Jahrzehnten war also eine Erhöhung des Anteils dieser

Gruppe an der Bevölkerung um knapp acht Prozentpunkte oder um rund 6,7 Mio. Personen zu verzeichnen. (Werner/König 2001, S. 6) Etwa 14 Prozent der zurzeit für die Erstausbildung infrage kommenden 16- bis unter 26-Jährigen sind ausländischer Herkunft. Allerdings wird die Bildungsbeteiligung dieser Bevölkerungsgruppe in den vergangenen Jahren nicht sonderlich positiv eingeschätzt. "Anders als bei den deutschen Erwerbstätigen in Westdeutschland war bei den ausländischen Erwerbstätigen seit Mitte der 80er-Jahre keine Verbesserung der beruflichen Qualifikationsstruktur zu verzeichnen; die Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Erwerbstätigen sind daher größer geworden." (Qualifikationsstrukturbericht 2000, S. 3)

Im Jahr 2000 standen von der ausländischen Bevölkerung rund 1,9 Mio. Personen (gut 26 Prozent) in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Mit einem Anteil von 8,1 Prozent an den Gesamtbeschäftigten erreichte der Anteil der ausländischen Bevölkerung (EU- und Nicht-EU-Bürger) in Deutschland hinter Luxemburg (41,5 Prozent), Österreich (9,1 Prozent) und vor Belgien (7,6 Prozent) einen im europäischen Maßstab relativ hohen Wert. Die Integration von Ausländern in den Arbeitsmarkt stößt jedoch an gewisse Grenzen. Wie Tabelle 4 zeigt, kumulieren Arbeitsmarktprobleme von bestimmten Personengruppen (Frauen, Jugendliche und gering Qualifizierte) bei Ausländern. (Werner/König 2001, S. 6)

Tabelle 4

Integration ausländischer Arbeitskräfte in den deutschen Arbeitsmarkt im Jahr 1999

Merkmal	Deutsche	Ausländer
Arbeitslosenquote insgesamt	8,3	15,8
Arbeitslosenquote von Frauen	8,9	14,9
Arbeitslosenquote von Jugendlichen	7,8	17,4
Erwerbstätigenquote von Frauen	58,5	42,5

Quelle: Zusammengestellt nach: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2001

Nur gut ein Drittel der ausländischen versicherungspflichtigen Erwerbstätigen verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung, gut ein Prozent über einen Fachhochschulabschluss und über drei Prozent über einen Universitätsabschluss. Durchschnittlich 39 Prozent haben keine Ausbildung abgeschlossen. Unter Einbeziehung der Erwerbstätigen "ohne Angaben" dürfte sich dieser Anteil sogar noch auf über die Hälfte erhöhen. Das formale Qualifikationsniveau der ausländischen Erwerbstätigen liegt deutlich unter dem der deutschen Erwerbstätigen (vgl. Tabelle 5). Das Institut der deutschen Wirt-

schaft stellte in diesem Zusammenhang fest: "Bei vielen Ausländern reichen die beruflichen Qualifikationen für den europäischen Arbeitsmarkt nicht aus." (Ausländer in der EU 2002, S. 3) Und im "Qualifikationsstrukturbericht 2000" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wird festgehalten: "Anders als bei den deutschen Erwerbstätigen in Westdeutschland war bei den ausländischen Erwerbstätigen seit Mitte der 80er-Jahre keine Verbesserung der beruflichen Qualifikationsstruktur zu verzeichnen; die Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Erwerbstätigen in Westdeutschland sind daher größer geworden." (Behringer 2000, S. 59)

Tabelle 5

Formaler beruflicher Qualifikationsabschluss von sozialversicherungspflichtigen deutschen und ausländischen Erwerbstätigen nach Altersgruppen am 30. 09. 2000 (in Prozent)

Altersgruppe	Deutsche					Ausländer				
	formale berufliche Qualifikation					formale berufliche Qualifikation				
	OAA	BLQ	FHQ	UNI	OA	OAA	BLQ	FHQ	UNI	OA
Unter 35	10,7	69,6	2,9	5,3	11,5	34,6	37,0	1,0	2,9	24,5
35 – 39	10,2	68,7	4,1	6,9	10,1	40,0	31,0	1,4	4,3	23,3
40 – 44	1,7	68,5	3,9	6,2	9,7	40,7	31,1	1,5	4,0	22,8
45 – 49	12,5	68,6	3,8	5,7	9,4	43,4	31,7	1,3	3,4	20,2
50 – 54	13,7	69,1	3,5	4,6	9,0	45,5	31,7	1,2	3,0	18,7
55 u. älter	14,6	66,7	4,0	5,5	9,3	46,5	28,9	1,3	3,8	19,5
Gesamt	11,7	68,8	3,5	5,7	10,2	39,0	33,8	1,2	3,4	22,7

Erklärung: OAA = Ohne Ausbildungsabschluss
 BLQ = Betriebliche Lehre, berufliches Praktikum und Berufsfachabschluss
 FHQ = Fachhochschulabschluss
 UNI = Universitätsabschluss
 OA = Ohne Angaben

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik des IAB

Ausländer nehmen auch wesentlich seltener als Deutsche an formal-organisierten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil. Besonders auffällig ist die relativ geringe Beteiligung bei Anpassungskursen und den sonstigen Lehrgängen/Kursen (vgl. Tabelle 6).

Seit geraumer Zeit ist bekannt, dass die natürliche Bevölkerungsentwicklung Deutschlands nicht mehr ausreicht, um das so genannte Bestandsniveau zu gewährleisten. Im Grundsatz stimmen alle demografischen Vorhersagen in Folgendem überein: Zuerst wird die Bevölkerung stärker altern und dann schrumpfen. Wie dieser Schrumpfungsprozess verlaufen wird, hängt allerdings von mehreren Faktoren ab, maßgeblich dafür ist die Höhe der Nettozu-

Tabelle 6

Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung von Deutschen und Ausländern in Deutschland im Jahr 2000

Maßnahmeart	Teilnahmequoten in Prozent	
	Deutsche	Ausländer
Umschulung	2	2
Kurse für beruflichen Aufstieg	3	2
Einarbeitungskurse	7	4
Anpassungskurse	12	6
Sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf	10	2
Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im letzten Jahr	30	12

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 148

wanderung. Entscheidend dabei ist jedoch, welches gesellschaftliche Ziel verfolgt wird. Soll beispielsweise die Bevölkerung annähernd konstant gehalten werden, wäre hierfür eine jährliche Nettozuwanderung in Höhe von 350.000 Personen erforderlich. Der Anteil der Ausländer an der Bevölkerung würde im Jahr 2050 dann einen Wert von etwa 28 Prozent erreichen und im Vergleich zu heute um das Dreifache höher liegen. Sollte die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter konstant bleiben, müssten bis zum Jahr 2050 jährlich sogar rund 500.000 Menschen einwandern. Der Ausländeranteil würde dann sogar auf rund 36 Prozent ansteigen. Ohne eine gesteuerte Zuwanderung würde die Bevölkerung Deutschlands im Jahr 2050 von derzeit 85 Mio. auf 60 Mio. Personen sinken. (Diehl 2002, S. 11) Allgemein anerkannt ist, dass eine Zuwanderung von Ausländern die anstehenden demografischen Probleme lindern, aber nicht lösen kann.

Anders stellen sich die Fragen, wenn die Zuwanderung aus arbeitsmarktpolitischer Sicht betrachtet wird: Wie im Abschnitt 1.1 bereits dargestellt wurde, könnte die Zuwanderung die Arbeitsmarktsituation zumindest mittelfristig weiter verschlechtern. Gegenwärtig besteht unter den politisch Verantwortlichen für die kurz- und mittelfristige Entwicklung offenbar eine Art Minimalkonsens, nach dem die Einwanderung qualifizierter Arbeitnehmer bei defizitären Berufsgruppen erfolgen sollte. Hier handelt es sich um Berufsgruppen, deren Nachfrage also nicht durch die Qualifizierung von Inländern gedeckt werden kann. Die Enquetekommission "Demografischer Wandel" schlägt deshalb vor, " ... dass eine arbeitsmarktbezogene Zuwanderung dann erfolgen sollte, wenn keine einheimischen Arbeitskräfte für die Besetzung von Arbeitsplätzen vorhanden sind. Die Aus- und Weiterbildung der Inländer habe Vorrang vor weiterer Zuwanderung." (Gollinick 2002, S. 5)

Ansätze zur Behebung von künftigen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt werden vor allem in Folgendem gesehen: in der Aktivierung der Erwerbslosen, einer Verlängerung der individuellen Arbeitszeit, in der Ausschöpfung des einheimischen Erwerbspersonenpotenzials wie beispielsweise durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, in der Verkürzung der Bildungszeiten, dem Heraufsetzen des Rentenalters, der Aus- und Weiterbildung sowie arbeitsmarktbedingten Zuwanderungen. Vorrangig wird damit die Stärkung der hiesigen Potenziale in Betracht gezogen. Im Mittelpunkt steht dabei die Aus- und Weiterbildung, denn generell gilt, dass die Beschäftigungsfähigkeit durch geeignete Qualifizierungen (entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen und Learning by Doing) sowie durch eine ausgeprägte Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft gesteigert wird. (Walwei 2001, S. 5)

Kernstück des von der Bundesregierung im Jahr 2002 eingebrachten Zuwanderungsgesetzes sind letztlich jene Regelungen zur Zuwanderung, die vor allem der Entwicklung der deutschen Wirtschaft dienlich sind. Strittig ist, welche Größenordnungen der Arbeitsmarkt verkraften und unter welchen Bedingungen eine solche Zuwanderung erfolgen kann, und woher gerade qualifizierte und vor allem hoch qualifizierte Einwanderer gewonnen werden können. Unbekannt sind allerdings auch die längerfristigen Ursachen eines möglichen Arbeitskräftemangels.

Wie immer sich diese für die gesellschaftliche Entwicklung Deutschlands wichtigen Probleme lösen lassen werden, eines scheint bereits heute erkennbar: Eine neue Lernkultur wird sich diesen Fragen stellen müssen, um einerseits bereits erkannte Probleme der Integration von Ausländern besser als bisher zu lösen und um andererseits die sich abzeichnende zunehmende kulturelle Vielfalt auch aus bildungspolitischer Sicht in die erforderlichen Bahnen zu lenken.

1.1.2 Die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials – eine bedeutungsvolle Qualität des zukünftigen Arbeitsmarkts

Neben der quantitativen Veränderung des Arbeitskräfteangebots wird im Zusammenhang mit der demografischen Bevölkerungsentwicklung die Alterung des möglichen Erwerbspersonenpotenzials und damit der Betriebsbelegschaften in den Vordergrund der Diskussionen gestellt. Zwei Richtungen dürften dabei mittelfristig zu beachten sein:

- die Veränderungen des Durchschnittsalters des Erwerbspersonenpotenzials infolge der Alterung der Bevölkerung und

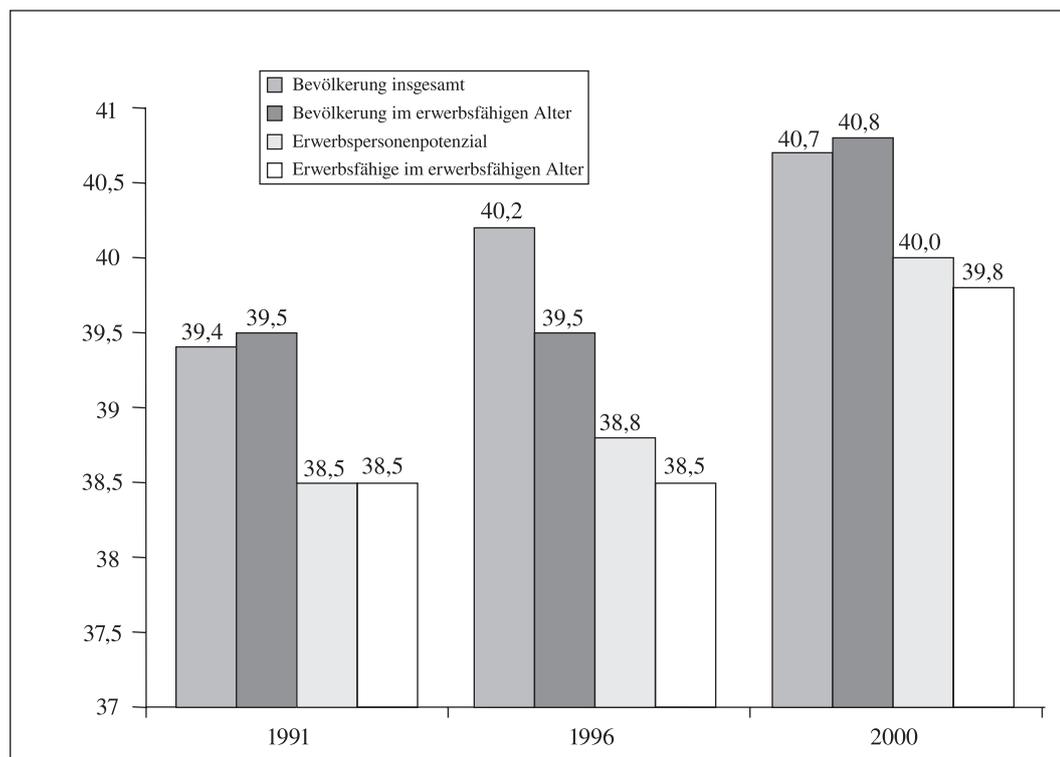
- der zunehmend längere Verbleib Älterer im Arbeitsprozess infolge einer veränderten Versorgungssituation (zum Paradigmenwechsel siehe Abschnitt 1.2).

Alterungstendenzen der deutschen Bevölkerung

Das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung wird in den nächsten Jahrzehnten steigen. Ursache sind vor allem die Geburtendefizite der vergangenen Jahre und Jahrzehnte sowie die zunehmende Lebenserwartung. Die entscheidende Frage für die qualitative Entwicklung des Arbeitsangebots ist aber, inwieweit der Alterungsprozess der Bevölkerung auch eine Verschiebung der Altersstruktur des Erwerbsspersonenzpotenzials mit sich bringt. In den letzten zehn Jahren hat sich das Durchschnittsalter der Bevölkerung von 39,4 (1991) auf 40,7 und damit um 1,3 Jahre erhöht. Das Durchschnittsalter des Erwerbsspersonenzpotenzials ist im gleichen Zeitraum um 1,5 auf durchschnittlich 40 Jahre und das der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um 1,3 auf 39,8 Jahre gestiegen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1

Durchschnittsalter der Bevölkerung insgesamt, der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, des Erwerbsspersonenzpotenzials und der Erwerbstätigen



Quelle: SÖSTRA-Grafik nach eigenen Berechnungen auf der Grundlage von Angaben der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) und des Mikrozensus

Alterungstendenzen des Erwerbspersonenpotenzials

Alle vorliegenden Prognosen gehen für den Zeitraum bis 2010 von einem weiteren Alterungsprozess der Bevölkerung und davon abgeleitet auch des Erwerbspersonenpotenzials – wenngleich in abgeschwächter Form – aus. Egal, auf welchen Projektionen diese Berechnungen aufbauen und zu welchen Detailergebnissen sie gelangen, einen gemeinsamen Trend haben sie: Sie zeigen, dass auch in den kommenden Zeiträumen das Erwerbspersonenpotenzial weiter und die Bevölkerung infolge einer höheren Lebenserwartung noch schneller altern werden. Als Folge dieser Entwicklung wird sich auch die Struktur der Beschäftigten nach Alter, Geschlecht und Qualifikation im weiteren Verlauf grundlegend ändern.

Ein Beispiel von vielen sind die Ergebnisse der SÖSTRA-Berechnungen, die mit Variante 2 (Wanderungsgewinn: 200.000 Personen) der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung übereinstimmen. Danach dürfte sich das Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials ähnlich wie das der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter weiter erhöhen, es bleibt aber deutlich hinter dem der Bevölkerung zurück. Tabelle 7 weist den Unterschied zwischen der Alterung der Bevölkerung, der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und dem Erwerbspersonenpotenzial aus. Während die Bevölkerung im Jahr 2010 gegenüber 1996 durchschnittlich um gut zwei Jahre älter wird, steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nur um etwa 0,4 Jahre und das des Erwerbspersonenpotenzials um 0,9 Jahre. Berechnungen zeigen, dass dieser Trend nach 2010 weiter anhalten bzw. sich sogar verstärken wird. Im Vergleich zu den 90er-Jahren ist aber in der folgenden Dekade nicht mit einer sprunghaften, sondern eher mit einer moderateren Alterung des Erwerbspersonenpotenzials zu rechnen.

Tabelle 7

Durchschnittsalter der Bevölkerung, der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sowie des Erwerbspersonenpotenzials in den Jahren 2010 und 2020

		2010	2020
Bevölkerung insgesamt	(in Jahren)	42,9	44,7
Veränderung gegenüber 2000	(in Prozent)	+2,2	+4,0
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	(in Jahren)	40,7	42,1
Veränderung gegenüber 2000	(in Prozent)	+0,4	+1,8
Erwerbspersonenpotenzial	(in Jahren)	40,5	41,5
Veränderung gegenüber 2000	(in Prozent)	+0,9	+1,9

Quelle: Rössel/Schaefer/Wahse 1999, S. 27, 38

Veränderte Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials

Beachtenswerter als die Veränderung des Durchschnittsalters dürfte allerdings die sich abzeichnende altersmäßige Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials sein.

Wird von den Ergebnissen der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung ausgegangen (Variante 2, Zuwanderungssaldo 200.000 Personen), wird sich die Bevölkerungsstruktur im erwerbsfähigen Alter mittelfristig sowohl absolut als auch relativ verändern. Bis zum Jahr 2010 wird sich der Anteil der 20- bis 30-Jährigen um knapp einen Prozentpunkt von 18,8 Prozent im Jahr 2000 auf 19,6 Prozent im Jahr 2010 erhöhen. Deutlich stärker erweitern wird sich im gleichen Zeitraum das Angebotspotenzial der 50- bis 65-Jährigen – und zwar von 30,4 auf 31,7 Prozent. Der Anteil der mittleren Altersgruppen (30 bis 50 Jahre) wird um knapp zwei Prozent zurückgehen (vgl. Tabelle 8). Erst in den darauf folgenden Jahrzehnten wird mit einem deutlichen Anstieg der Gruppe der 50- bis 60-Jährigen und einer Verringerung der 20- bis 30-Jährigen gerechnet.

Tabelle 8

Anteile einzelner Altersgruppen an der Bevölkerung in Deutschland im Zeitraum 2000 bis 2020 (in Prozent)

Altersgruppe von ... bis unter ... Jahre	Jahre		
	2000	2010	2020
20 – 30	18,8	19,6	18,5
30 – 50	50,8	48,7	42,0
50 – 65	30,4	31,7	39,5

Quelle: Zusammengestellt nach: Statistisches Bundesamt 2000, S. 17

Tiefer reichende, auf das Erwerbspersonenpotenzial bezogene Aussagen gehen aus den bereits angeführten SÖSTRA-Berechnungen hervor (vgl. Tabelle 9). Auch hier wird deutlich, dass zunächst noch bis zum Jahr 2010 mit einem Anstieg jüngerer (15 bis 24 Jahre) und älterer Erwerbspersonen (über 45 Jahre) zu rechnen ist, während in der nachfolgenden Dekade bis 2020 der Anteil der jüngeren Generationen zugunsten der älteren (55 bis 64 Jahre) weiter zurückgeht. So werden sich Zugangsmöglichkeiten zur betrieblichen Lehre und zu Berufsfachschulen sowie zur Aufnahme eines Studiums für die alterstypischen Jahrgänge der 16- bis 18-Jährigen bzw. der 19- bis 21-Jährigen in den Jahren bis 2010 noch einmal verbessern, ehe sie sich nach diesem Zeitraum drastisch reduzieren. (Dostal 2000, S. 7)

Tabelle 9

Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland nach Altersgruppen bis 2020

Altersgruppen/Jahre	Jahre		
	2000	2010	2020
	Millionen Personen		
15 bis 24	4,8	5,2	4,5
25 bis 34	10,4	8,4	8,7
35 bis 44	11,8	11,2	9,1
45 bis 54	8,7	11,3	10,6
55 bis 64	4,8	4,8	6,5
Insgesamt	40,5	40,8	39,4
	Prozent		
15 bis 24	12	13	11
25 bis 34	26	20	22
35 bis 44	29	27	23
45 bis 54	21	28	27
55 bis 64	12	12	16
Insgesamt	100	100	100

Quelle: Rössel/Schaefer/Wahse 1999

1.2 Der politische Paradigmenwechsel – von der Früh- zur Spätverrentung

1.2.1 Die gesellschaftliche Neuorientierung

Seit den 50er-Jahren, als das Rentenalter im deutschen wie auch in den meisten europäischen Rentensystemen auf 65 Jahre festgelegt wurde, ist die Lebenserwartung der Menschen um acht bis zehn Jahre gestiegen. Im gleichen Zeitraum ist jedoch die Erwerbsbeteiligung merklich gesunken. Beispielsweise betrug die Erwerbsquote der 60- bis 65-Jährigen im früheren Bundesgebiet im Jahr 1965 noch 48 Prozent, und sie verringerte sich bis 2000 auf 24 Prozent. Etwa seit Anfang der 80er-Jahre hat sich die altersspezifische Erwerbsbeteiligung dieser Personengruppe auf einem niedrigen Niveau stabilisiert. Die Gründe für die gesunkene Erwerbsbeteiligung Älterer können vielfältig sein. Zutreffend ist: "Der Staat hat seit der Rentenreform 1957 viele Anreize dafür geschaffen, dass rational kalkulierende Unternehmen den Weg der Verrentung/Entlassung gehen." (Arbeitsmarkt heute und morgen 2001, S. 3367) Gleichzeitig wurden damit die zeitlichen Dimensionen für das lebenslange berufliche Lernen eingeengt.

In Deutschland ist ebenso wie auch in den meisten europäischen Staaten seit Beginn der 90er-Jahre ein Abrücken von der Jahrzehnte zuvor eingeleiteten Alterungssicherungspolitik festzustellen. Insbesondere wegen der Finanzierungsprobleme der Sozialsysteme und mit Blick auf langfristige demografische Entwicklungsprozesse wurde der langjährige Trend des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben unterbrochen. Damit wurde der Paradigmenwechsel von der Früh- zur Spätverrentung eingeleitet. Bereits mit dem Rentenreformgesetz von 1992 gab es in Deutschland erste Festlegungen zur Anhebung des Renteneintritts. Im Zuge der Rentenreform von 1996 wurde eine Erhöhung der Altersgrenze bei Rente wegen Arbeitslosigkeit vom 60. auf das 65. Lebensjahr mit nutzbaren Vertrauensschutzregelungen beschlossen. Ferner wurde die allgemeine Altersgrenze für Frauen zwischen den Jahren 2000 bis 2004 ebenfalls auf 65 Jahre angehoben. Mit dem endgültig formulierten Rentenreformgesetz von 1999 (RRG 1999), wurden fast alle Sonderregelungen, die einen Rentenbezug vor dem 65. Lebensjahr ermöglichten, ersatzlos gestrichen (Ausnahmen bilden Schwerbehinderte). Lediglich langjährig Versicherte haben noch bis zum Jahr 2012 eine Option auf vorzeitigem Renteneintritt bei Rentenabschlägen von 3,6 Prozent für jedes Jahr des vorgezogenen Rentenbeginns. Im Unterschied zu der bisherigen Frühverrentungspraxis, nach der ganze Jahrgänge zu einem frühen Zeitpunkt aus den Unternehmen ausgeschieden sind, wird sich nunmehr die Situation für ältere Erwerbspersonen differenzierter gestalten.

Flankiert werden die Maßnahmen in Deutschland durch eine mögliche Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen (Altersteilzeitgesetz von 1996 und Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2000) sowie arbeitsmarktpolitische Initiativen für ältere Arbeitslose. "Durch die Förderung der Altersteilzeit und die Verschlechterung der Bedingungen für eine Frühpensionierung sollen die Unternehmen ermutigt werden, ihre bisherige Frühverrentungspraxis zugunsten der Altersteilzeit abzuändern." (Kröll/Brinkmann 1999, S. 280) Inzwischen gibt es über 680 Tarifverträge und eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen sowie Arbeitsverträgen zur Regelung der Altersteilzeit. Im Geltungsbereich solcher Verträge sind derzeit insgesamt rund 16,2 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt. (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2002, S. 95) Allerdings ist auch zu beachten, dass die Inanspruchnahme dieser Altersteilzeitregelungen vom Arbeitgeber beschränkt werden kann und dass staatliche Förderleistungen (gemäß AtG vom 01.07.2000) bis zum Jahr 2009 begrenzt sind.

Ein Hinwenden zur Spätverrentung wurde in den vergangenen Jahren intensiv diskutiert. Dies dokumentiert sich unter anderem auch in den formulierten Ergebnissen zum "Bündnis für Arbeit" Anfang des Jahres 2000: "Wurde bisher versucht, auch durch den vorzeitigen Ruhestand älterer Arbeitnehmer die Be-

schäftigungschancen Jüngerer zu erhöhen, so halten die Bündnispartner es für angezeigt, einen Paradigmenwechsel einzuleiten.” (Gemeinsame Erklärung 2001, S. 8)

Per Gesetz ist dieser Paradigmenwechsel weitgehend vollzogen worden. Die Politik hat angesichts

- der mittelfristig bestehenden Arbeitsmarktsituation,
- der notwendigen gesellschaftlichen Neuorientierung,
- der mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit verbundenen individuellen Einstellungen sowie
- des weiterhin erhöhten Zugangs an jüngeren Erwerbspersonen (15 – 24 Jahre) aber auch der über 45-Jährigen im Zeitraum bis 2010

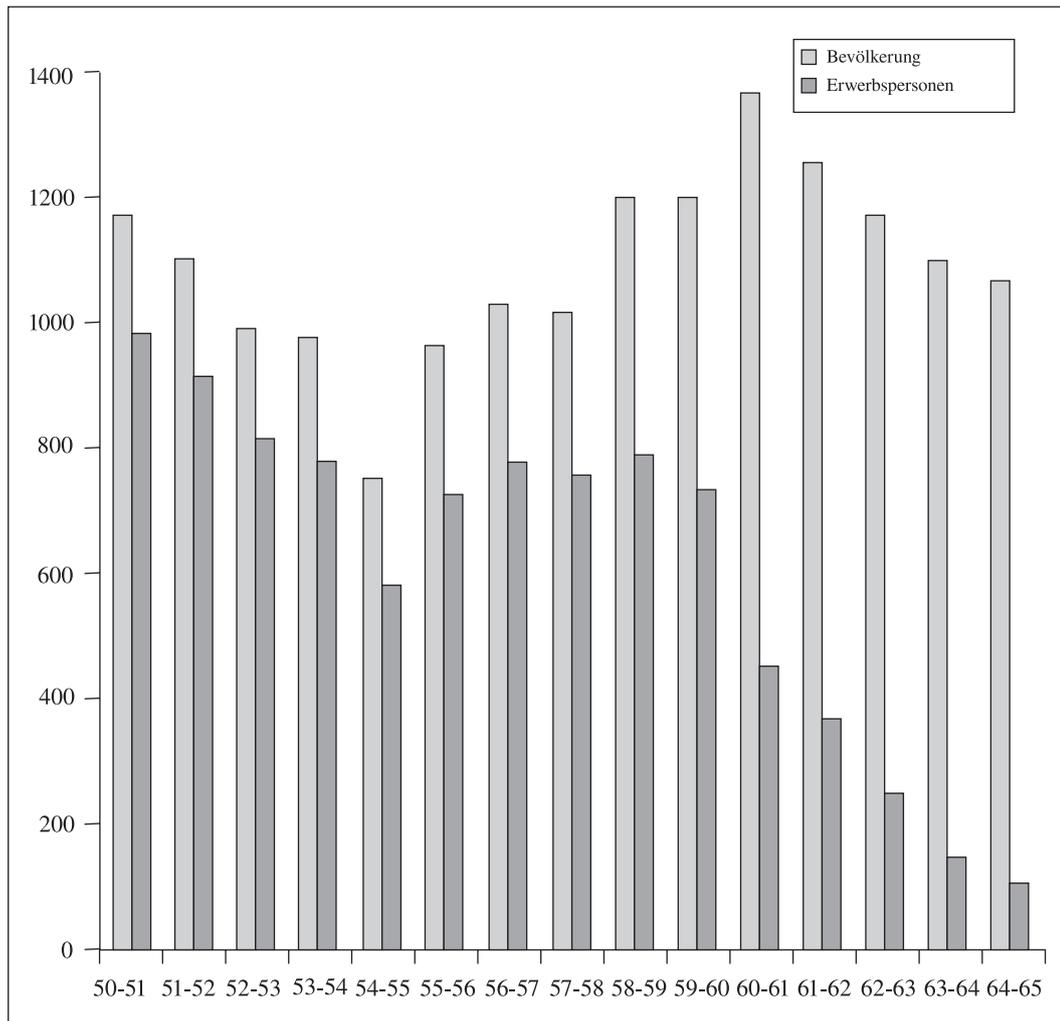
über die Formen der Altersteilzeit und Vorrente mit Abschlag für langjährig Versicherte einen gewissen, zeitlich begrenzten Spielraum und damit eine Art Übergangsperiode geschaffen, die allen gesellschaftlichen Kräften eine Umorientierung ermöglichen soll. Nunmehr kommt es darauf an, den politischen Wandel durch gesellschaftliches Handeln auszufüllen. Der dazu erforderliche Bewusstseinswandel bei allen beteiligten gesellschaftlichen Kräften kann aber nicht per Dekret “verordnet”, sondern er muss gestaltet werden.

Schon heute ist aber abzuschätzen, dass der politische Wandel von der Früh- zur Spätverrentung längerfristig alle Erwerbspersonen betreffen wird. Er erschwert das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, er führt letztlich zu einer längeren Verweildauer der Älteren im Arbeitsprozess und damit zu einer Erhöhung des Arbeitskräfteangebotes auf dem Arbeitsmarkt. In der Übergangszeit bis 2010 sind vor allem die gegenwärtig über 50-jährigen Erwerbspersonen betroffen (Abbildung 2).

Nach Berechnungen des IAB würde sich die Anzahl der 60- bis 64-jährigen Beschäftigten bis zum Jahr 2005 von gut einer halben Million (1999) auf 1,1 Mio. Personen erhöhen, wenn allein nur 70 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten so lange warten, bis sie das Rentenalter erreicht haben, ab dem sie ohne Abschlag in Rente gehen können. Je mehr Altersjahrgänge von den Anhebungen des Rentenzutrittsalters betroffen sind, desto mehr ältere Personen werden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. (Späterer Renteneintritt 1999, S. 264) Allerdings wird auch beklagt, dass die Rentenabschläge bei einer Frühverrentung noch zu gering und für viele Arbeitnehmer finanziell verträglich sind, sodass sie nach wie vor den vorzeitigen Ruhestand wählen. Nach Umfragen des Deutschen Instituts für Altersversorgung sind 55 Prozent der Befragten zu einer Rentenabsenkung, aber nur 32 Prozent

Abbildung 2

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und Erwerbspersonen nach Altersgruppen im Jahr 2002



Quelle: SÖSTRA-Grafik nach Statistisches Bundesamt 2002 und Mikrozensus, Reihe 4.1.1

von ihnen zu einem späteren Renteneintritt bereit. (Ältere Arbeitnehmer 2000, S. 7)

Allerdings ist auch die gegenwärtige Altersgrenze von 65 Jahren nicht unumstritten. Höhere Rentenzugangsgrenzen werden bereits heute für erforderlich gehalten. Im Rentenreformkonzept der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände wird eine Grenze von 69 Jahren angesetzt. (Frankfurter Rundschau 2000) Friedrich Merz, renommierter Vertreter der CDU, brachte die "Rente mit 70" ins Gespräch. (Financial Times 2000) Die so genannte Rührup-Kommission schlug eine schrittweise Heraufsetzung des Renteneintrittsalters ab 2011 um einen Monat pro Jahr und Monat vor, sodass im Jahr 2035 das Eintrittsalter von 67 Jahren erreicht werden soll. Auch nach den Vorstellungen der "Herzog-Kommission" soll die Lebensarbeitszeit 67 Jahre betra-

gen, wobei eine Rente ohne Abschläge erst beim Erreichen von 45 Beitragsjahren gezahlt werden soll. In diesen Gesamtkomplex der Diskussion sind auch all jene einzubeziehen, die zunächst erst einmal für die Einhaltung des Rentenzugangsalters bei 65 Jahren plädieren.

Sollten derartige Vorstellungen zum Tragen kommen, wäre mit einer weiteren Ausdehnung des Erwerbspersonenpotenzials durch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu rechnen. Allein schon die Zielstellung, die gegenwärtige offizielle Altersgrenze für den Renteneintritt zu erreichen, die bekanntlich bei 65 Jahren liegt, könnte zu einer Verdoppelung des Beschäftigungsangebots der 55- bis 65-jährigen Erwerbspersonen führen. Eine durchaus denkbare Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 66 Jahre im Jahr 2020 und auf 67 Jahre im Jahr 2030 würde einer Angebotserhöhung auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2020 um knapp 700.000 Personen und zehn Jahre später um weitere knapp 1,1 Mio. Personen gleichkommen. (Hof 2001, S. 26)

Die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials ist also eine Prognose, die auf der sicheren Seite der Erkenntnisprozesse steht und die frühzeitig in das politische, individuelle und unternehmerische Kalkül einzubeziehen ist, um eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung und die darin eingeschlossenen erforderlichen Innovationen einer Gesellschaft, die in das Zeitalter der Wissenswirtschaft übergeht, zu gewährleisten. "Die zunehmende Dominanz älterer und alter Erwerbstätiger wird – mit oder ohne Zuwanderung – den deutschen Arbeitsmarkt der Zukunft prägen und zunehmend auch für den Arbeitsmarkt der EU bestimmend sein." (Kommission für Zukunftsfragen 1997, S. 26)

Dabei ist die Aufgabe nicht darin zu sehen, den Alterungsprozess als gesonderten Lösungspfad des Lernens zu betrachten, sondern ihn in den Rahmen einer neuen Lernkultur zu integrieren und wirkungsvoll zu gestalten. Lösungsformen, wie sie beispielsweise im Jahr 2001 von den Bündnispartnern mit der "Qualifizierungsoffensive" für Ältere vereinbart wurden (Gemeinsame Erklärung 2001) und die zur Sensibilisierung der Betriebe und des Erwerbspersonenpotenzials beitragen sollten oder die in arbeitsmarktpolitische Programme zur Reintegration Älterer in den ersten Arbeitsmarkt mündeten (Aktionen wie "50-plus, die können es"), müssen in eine komplexe Strategie einer neuen Lernkultur eingebunden sein. Alle gesellschaftlichen Gruppen und Akteure stehen vor der Aufgabe, das Alter neu zu bewerten. Alt darf nicht mehr als zweitrangig eingestuft, sondern muss als gleichwertig behandelt werden. Der gegenwärtig ausgeübte Aktionismus zur Qualifizierung Älterer muss letztlich in sinnvolle, längerfristige Strategien gewandelt werden.

1.2.2 Veränderung der Erwerbsphase und der Erwerbsbiografien

In Deutschland hat sich ebenso wie in anderen modernen Industrienationen eine Dreiteilung der menschlichen Lebensläufe herausgebildet. Nach diesem Modell durchläuft der Einzelne nach einer Phase der Vorbereitung und Ausbildung die der aktiven Erwerbsarbeit und beendet diese mit dem Ruhestand, der im Wesentlichen durch die Altersgrenze der Rentensysteme vorgegeben ist. (Riley/Riley 1994) Einer gesellschaftspolitischen Allianz ist es geschuldet, dass in den letzten Jahrzehnten der frühe Austritt aus dem Berufsleben zur Normalität geworden ist. Mit dem generellen Trend zur Verkürzung der Erwerbsphase wurde die zeitliche Beschäftigungserwartung für immer kleiner werdende Zeiträume geradezu "geplant".

Das Potenzial älterer Menschen wird auf dem Arbeitsmarkt nur noch wenig genutzt. Über das 63. Lebensjahr hinaus zu arbeiten, ist – überspitzt formuliert – entweder das Privileg von freiberuflich Tätigen bzw. von wenigen, in aller Regel hoch qualifizierten Fachkräften. (Bäcker/Naegele 1995, S. 779) machte es sowohl für die Unternehmen als auch für deren Beschäftigte, letztendlich in der Tendenz immer weiter vorgezogene Austritt aus dem Erwerbsleben für das gesamte Erwerbspersonenpotenzial immer weniger lohnend, durch Qualifizierung und angemessene Arbeitsplatzgestaltung in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis ins hohe Alter zu investieren.

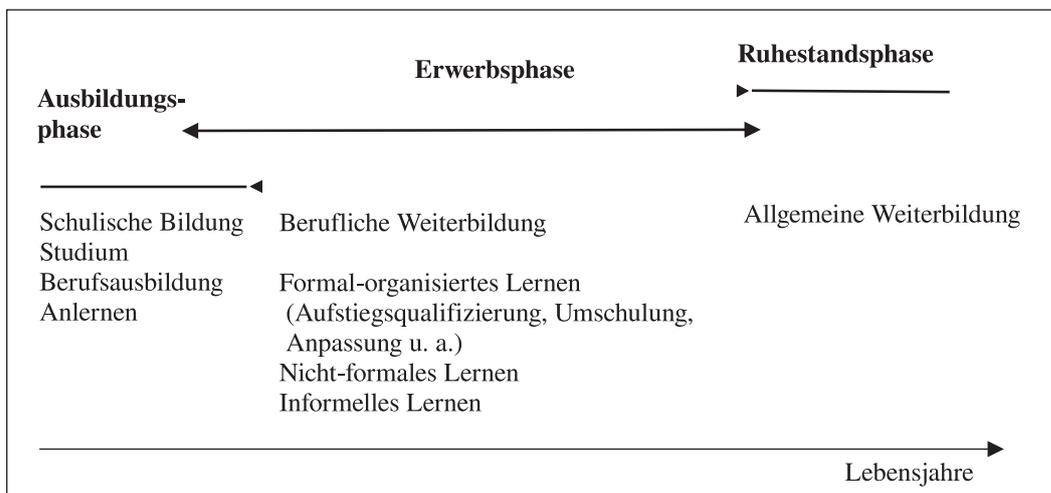
Erkennbar ist, dass sich im skizzierten Modell von Ausbildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase nicht nur die Dauer der drei Phasen, sondern auch ihre zeitlichen Dimensionen im Verhältnis zueinander erheblich verändert haben. "Längere Ausbildungszeiten und ein früher Berufsaustritt haben zu einer deutlichen Verkürzung der Erwerbsphase beigetragen." (Deutscher Bundestag 2001 b, S. 170) Frühverrentung und eine höhere Lebenserwartung hingegen führten zur Ausdehnung der dritten Lebensphase.

Mit dem vorgenommenen Paradigmenwechsel von der Früh- zur Spätverrentung wird im angeführten Modell der Eintritt in die Ruhephase deutlich nach hinten verschoben und eine Ausdehnung der Erwerbsphase, der Lebensaren ist eine längere Phase des Erwerbslebens der zweite strategische Ansatzbeizzeit insgesamt erreicht. "Neben einem höheren Anteil berufstätiger Frau-punkt, um in einer älter werdenden Gesellschaft die Beschäftigungspotenziale zu heben." (Perspektiven für Deutschland 2002, S. 254)

Zur Diskussion stehen aber auch Maßnahmen, die zur Senkung der Schul-, Ausbildungs- und Studienzeiten und damit zum früheren Eintritt in das Be-

Abbildung 3

Drei-Phasen-Modell: Ausbildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphasen



rufsleben von jüngeren Menschen im arbeitsfähigen Alter führen würden, was ebenfalls zur Ausdehnung der Lebensarbeitszeit beitragen kann (vgl. Abbildung 3).

Dabei ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass die Ausdehnung der Erwerbsphase nicht gleichbedeutend ist mit der Erweiterung der Erwerbstätigkeit, weil diese in unterschiedlicher Weise gestaltet werden kann (Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Erziehungsurlaub, Sabbaticals, Erwerbslosigkeit usw.). Sie ist aber unmittelbar verbunden mit der Verlängerung des Erhalts der Erwerbsfähigkeit. Insofern erweitert die Ausdehnung der Erwerbsphase den Zeithorizont beruflicher Kompetenzentwicklung, verändert bisherige Maßstäbe des lebenslangen kontinuierlichen Lernens, wandelt Anforderungen an Betriebe, Individuen, Weiterbildungler und bestehende Bildungssysteme.

1.3 Anforderungen an die Ausgestaltung einer neuen Lernkultur

Der Paradigmenwechsel setzt sich auf dem Arbeitsmarkt nicht schlagartig durch, sondern er leitet innerhalb einer Übergangsperiode bis etwa 2015 einen grundsätzlichen Wandel ein. Im so genannten Hartz-Konzept wird herausgestellt, dass die gezielte Rekrutierung Älterer in größerem Maße erst dann zu erwarten ist, " ... wenn der längerfristig angelegte Altersstrukturwandel in seinen Auswirkungen auf Seiten des Arbeitskräfteangebotes stärker bemerkbar wird." (Hartz 2002, S. 118)

Die Folgen der über viele Jahre angewandten Frühverrentungspraxis können nicht in kürzester Zeit beseitigt werden. (Deutscher Bundestag 2001 a, S. 1) Erreichte in der Vergangenheit die mögliche Verringerung der Erwerbsphase eine gewisse Eigendynamik in Gestalt zeitlich abnehmender Erwerbsverläufe, so bedeutet der Paradigmenwechsel eine Umkehr dieser sowie bisheriger Denk- und Verhaltensweisen. Dieses Erfordernis steht auch auf der Tagesordnung, selbst wenn bis zum Jahr 2012 noch eine gewisse Übergangsperiode für den Rentenzugang gegeben ist.

Der Paradigmenwechsel von der Früh- zur Spätverrentung beendet mittelfristig eine fast 30 Jahre währende Politik der Verkürzung der Erwerbsphase mit dem Ergebnis, dass das Verbleiben der Menschen insgesamt und damit der Älteren auf dem Arbeitsmarkt zunehmen wird. Ausgehend davon, dass die Erwerbstätigkeit zwischen 55 und 65 Jahren in den vergangenen Jahren fast schon ein "Minderheitenphänomen" war, könnte die Verlängerung der Erwerbsphase mittelfristig einen Zeitraum von etwa 10 und längerfristig sogar bis 15 Jahren umfassen.

Die Aufkündigung der "stillschweigenden Übereinkunft" der betroffenen Akteure verändert bisher eingefahrene Gleise der Arbeitswelt und wird dazu führen, dass im Zusammenhang mit der allgemeinen Alterung des Erwerbspersonenpotenzials Fragen der beruflichen Weiterbildung sowie des Kompetenzerhalts und der Kompetenzentwicklung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen veränderten Stellenwert erhalten. Personalentwicklungsstrategien der Unternehmen, die über einen historisch langen Zeitraum von 30 Jahren geformt und mit dem Humankapital ihrer älteren Belegschaften immer schonungsloser umgingen – (Un-)Kultur der Externalisierung –, müssen überdacht und grundlegend reformiert werden, denn zukünftig sind die Gegebenheiten für einen "sozialverträglichen" Abbau von älteren Belegschaftsmitgliedern stark eingeschränkt.

Bisherige Strategien einer kurzfristigen Personalplanung, die vermeintlich weniger leistungsfähige ältere Belegschaftsmitglieder durch jüngere sozialverträglich zu ersetzen oder die betrieblich-berufliche Weiterbildung aus Kostengründen einzuschränken, werden vor dem Hintergrund des politischen Paradigmenwechsels nicht mehr in dieser Form greifen. Die Externalisierung Älterer als betriebswirtschaftliches Ventil insbesondere von Groß- und Mittelbetrieben, um Kosten über Vorruhestandsregelungen und andere gesellschaftliche und tarifrechtliche Regelungen zu sparen, kann nur solange als Personalentwicklungskonzept verfolgt werden, wie entsprechende gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen gegeben sind.

Es ist aber nicht abzuleiten, dass durch den politischen Paradigmenwechsel die Diskriminierung Älterer auf dem Arbeitsmarkt schlagartig aufgehoben ist. Die Ursache für die Nichtberücksichtigung Älterer liegt letztlich im Einstellungsverhalten der Arbeitgeber. Nach den Erfahrungen der Arbeitsämter gilt: "Je besser die Konjunkturentwicklung und je größer der Fachkräftemangel sowie das Fehlen jüngerer geeigneter Bewerber, um so besser sind die Einstellungschancen für Ältere". (Erfahrungen aus den Arbeitsämtern 2001, S. 3380) Nur wenn für Ältere der Bedarf am Arbeitsmarkt ausreichend groß ist und bisherige Vorbehalte der Betriebe verändert werden können, werden die Beschäftigungschancen Älterer steigen. Eine Integration von älteren Arbeitnehmern findet letztlich nur dann statt, wenn sie sich für beide Seiten als vorteilhaft erweist. Und dennoch muss eine neue Lernkultur so ausgerichtet sein, dass sie den Anforderungen älter werdender Belegschaften in der Gesamtheit gerecht wird – nicht zuletzt auch deshalb, um den Verbleib Älterer in Erwerbsarbeit zu ermöglichen.

Mittelfristig müssen sich aber auch individuelle Strategien sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändern, denn eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer ist neben einer hochwertigen Erstausbildung eine bis ins hohe Alter reichende, lebenslange berufliche Kompetenzentwicklung. Die Gegebenheiten des vorzeitigen Ruhestandes, die Veränderung bisheriger Einstellungen zur Arbeit im hohen Alter (Rentenmentalität, Motivation, Statussicherung), fehlende betriebliche Anreize und die ungünstige Situation auf dem Arbeitsmarkt weckten nur bedingt das Interesse an Maßnahmen zur lebenslangen beruflichen Qualifikations- und Kompetenzentwicklung. Nur gut ein Drittel der gesunden 55-jährigen und älteren Arbeitslosen aus dem Jahr 1999 beispielsweise wollte sofort wieder eine Arbeit aufnehmen, 58 Prozent dieser Personengruppe hingegen waren an der Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit nicht mehr interessiert. (Brenke 2002, S. 349)

Alle Seiten, die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber und der Staat, werden sich künftig neu orientieren müssen. Damit dies erfolgreich verläuft, wird auch das gesellschaftliche Engagement neu zu hinterfragen sein. Veränderungsstrategien, wie sie mit dem Übergang von der Früh- zur Spätverrentung eingeleitet wurden, erfordern neue bzw. angepasste bildungspolitische Konzepte zum beruflichen Kompetenzerhalt und zur Kompetenzentwicklung Älterer. Wurde in den 80er- und 90er-Jahren nach Bildungskonzepten gesucht, die den vorzeitig aus dem Arbeitsleben Ausscheidenden einen Weg zeigen sollten, außerhalb der Arbeit sinnvoll tätig zu sein (Geißler 1990), so müssen Bildungskonzepte zukünftig vor allem darauf gerichtet sein, die berufliche Qualifikations- und Kompetenzentwicklung älterer Erwerbspersonen bis ins hohe Alter zu fördern und zu erhalten.

Mit der längeren Verweildauer der Menschen im Arbeitsprozess nimmt nicht nur die Länge ihrer Erwerbsphase zu. Zugleich stellen sich damit Fragen zur Gestaltung der sich verändernden Erwerbsbiografien. Die Erhöhung der Lebensarbeitszeit im Verbund mit höheren Qualifikationsanforderungen verändert den Umfang und die bisherigen Strukturen des Weiterbildungsbedarfs und des Lernaufwands. Schon heute wird eingeschätzt, dass es zu einer Neuverteilung von Lern- und Arbeitszeiten über die gesamte Lebensspanne kommen wird, in der Lernphasen zur Aktualisierung von Wissen und Kompetenzen immer mehr an Bedeutung gewinnen. (Senatsverwaltung 2001, S. 5)

Gleichzeit ist erkennbar, dass sich die Erwerbsformen, das heißt die Art der Arbeitsverhältnisse und die Arbeitszeiten, im Wandel befinden und zu einer Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsverläufe führen. Prozesse der Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen und der Erosion berufsförmiger Arbeit werden sich auch in den kommenden Jahren weiter durchsetzen. Über Jahrzehnte anhaltende stabile Erwerbsphasen, langjährige Vollzeiterwerbstätigkeit ohne Unterbrechung, sind keineswegs mehr sicher und wirken sich zunehmend auf die Gestaltung der gesamten Erwerbsbiografie aus. Hier einzu beziehen sind auch Fragen des Tätigkeitswechsels innerhalb des in der Ausbildungsphase erlernten Berufs, des Berufswechsels insgesamt, denn tradierte Berufsbilder lösen sich auf, neue Berufe und Tätigkeitsbereiche werden in immer kürzeren Zeiten erschlossen. Auch innerhalb der Erwerbsarbeit ist ein deutlicher Wandel zu erkennen. Dies zeigt sich nicht nur in einer zunehmenden Differenziertheit der Arbeitszeiten, sondern auch in Veränderungen der bisherigen Formen der Vertragsverhältnisse und der Zunahme von "Nicht-Normalarbeitsverhältnissen". (Anmerkung 3)

Unabhängig vom derzeit noch vorherrschenden Verharren in tradierten Strukturen muss eine neue Lernkultur darauf ausgerichtet sein, dass das Erwerbepersonenpotenzial zukünftig längerfristige Zeiträume mit weitaus differenzierteren Arbeitsperioden als bisher nutzen wird. Daraus ergeben sich qualitativ und quantitativ veränderte Anforderungen an die Prozesse beruflicher Kompetenzentwicklung insbesondere auch von gegenwärtig älteren Generationen. Bisherige Relationen zwischen Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung werden sich schon allein aus der längeren Verweildauer der Menschen im Arbeitsprozess zugunsten der Weiterbildung verändern müssen. Dabei bleibt bei sicherlich nicht geringer werdender staatlicher Verantwortung die entscheidende Handlungsebene bei den Betrieben und Individuen. Erforderlich sind daher ein Wechsel von einer bisher weitgehend reaktiven "Ältere Arbeitnehmer-Politik" zu einer präventiven, auf den Lebenslauf orientierten, "altersneutralen" Politik der Beschäftigung älterer Erwerbepersonen. Bestehende Ungewissheiten dürfen dabei kein Alibi für ein "Weiter so" und für ein Verharren in tradierten Strukturen sein. Vielmehr muss es darum

gehen, sich schon heute abzeichnende Lösungsformen herauszustellen. Wenn die Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmern bei wachsenden Qualifikationsanforderungen stärker als bisher ermöglicht werden soll, dann sind Lösungsmuster auf der Akteursebene von Betrieben, Beschäftigten und Weiterbildnern zu initiieren bzw. in deren Blickfeld zu stellen, denn nur hier kann effektiv gegengesteuert werden.

Schließlich gilt es davon auszugehen, dass der Übergang zu einer neuen Lernkultur nicht "verordnet" werden kann, sondern längerfristig zu gestalten ist. Die Menschen müssen dort "abgeholt" werden, wo sie sich infolge bisheriger gesellschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Rahmenbedingungen und Strategien befinden.

2 Die Umsetzung des politischen Paradigmenwechsels – eine Bilanz zur Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt

Ältere Erwerbspersonen stellen in Deutschland wie auch in vielen anderen Industrienationen in den vergangenen Jahrzehnten ein wenig genutztes Potenzial des Arbeitsmarkts dar. Dabei ist durchaus zu unterscheiden, welche Personengruppe, Branche oder welcher Betrieb in solche Betrachtungen einbezogen wird. Beispielsweise sind mehr als die Hälfte der Selbstständigen 45 Jahre und älter. Der Anteil dieser Gruppe an den Erwerbstätigen insgesamt steigt mit zunehmendem Alter von knapp 12 Prozent bei den 50-Jährigen über knapp 14 Prozent bei den 55-Jährigen auf gut 30 Prozent bei den 65-Jährigen.

Ältere Mitarbeiter kommen einerseits nach wie vor in Führungsfunktionen auf allen Hierarchieebenen zum Einsatz, sie bekleiden Ausbildungsfunktionen und haben ihren Platz vor allem dort, wo Erfahrungen sowie fachliches und betriebsspezifisches Wissen gefragt bzw. tarifrechtliche oder betriebliche Unabkömmlichkeiten gegeben sind. Andererseits wird in den Betrieben der Personalabbau immer noch über Wege der Frühverrentung und der Teilzeitarbeit als "sozialverträgliche" Variante des Personalreduzierung betrachtet (vgl. Abschnitt 2.2).

Das belegt: Ältere Erwerbspersonen stehen gegenwärtig im Spannungsfeld unterschiedlicher Erfahrungen und Politikkonzepte. Mit Blick auf den demografischen Wandel sollen sie länger arbeiten, mit Blick auf den Arbeitsmarkt sollen sie ihren Arbeitsplatz für Jüngere freimachen.

In der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion wird in diesem Zusammenhang auf folgende Richtungen aufmerksam gemacht: Erstens – der vorzeitige Verzicht auf die Arbeitskraft älterer Menschen bedeutet den Verlust an Erfahrungen und Know-how und damit den Verlust von Wachstumschancen, den sich Deutschland immer weniger leisten kann. Zweitens wird man zukünftig auf Ältere immer weniger verzichten können, denn das Erwerbspersonenpotenzial altert, geht langfristig zurück und wird infolge des Paradigmenwechsels länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Es ist deshalb mittel- und langfristig davon auszugehen, dass ältere Erwerbspersonen einen zunehmend höheren Stellenwert am Arbeitsmarkt einnehmen werden, als dies bisher der Fall war. Die Bedeutung des lebenslangen Lernens und einer Arbeitsgestaltung, die den Erhalt und den Ausbau der Leistungspotenziale über die gesamte und künftig auch längere Erwerbsphase hinweg ermöglicht, wird dabei als eine zentrale Aufgabenstellung einer neuen Lernkultur anzusehen sein.

2.1 Empirische Evidenz der Arbeitsmarktsituation Älterer

2.1.1 Gesamtwirtschaftliche Situation

Wie bereits ausgeführt, werden "Ältere" unterschiedlich definiert und statistisch erfasst. Eine Möglichkeit der Darstellung von Fragen der beruflichen Weiterbildung und beruflichen Kompetenzentwicklung und der dafür relevanten Personengruppen und Daten weist Tabelle 10 aus. Dabei geht es in erster Linie um die Potenziale der Erwerbspersonen, der Erwerbstätigen, der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie der gemeldeten Arbeitslosen.

Tabelle 10

Für die berufliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung relevante Personengruppen in Deutschland im Jahr 2002

Gruppen	15- bis	50- bis		55- bis	
	64-Jährige	64-Jährige		64-Jährige	
	insgesamt	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	Mio.	Mio.	Prozent	Mio.	Prozent
	Pers.	Pers.		Pers.	
Bevölkerung ^a	55,2	16,4	29,7	10,9	19,7
Erwerbspersonen ^a	40,2	9,5	23,6	4,9	12,2
Erwerbstätige ^a	36,1	8,3	23,0	4,2	11,6
Abhängige Erwerbstätige ^a	32,2	6,7	20,8	3,3	10,3
Sozialversicherungspfl. Erwerbstätige ^b	27,5	5,5	20,0	2,6	9,6
Arbeitslose ^b	4,1			0,6	14,9

a) Stand April 2002

b) Jahresdurchschnitt

Quelle: Zusammengefasst nach: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Reihe 4.1.1, 2002 und Bundesanstalt für Arbeit (www.iab.de) (b)

Die Erwerbstätigkeit in Deutschland nimmt mit zunehmenden Altersjahrgängen bei der über 50 Jahre alten Bevölkerung rasch ab. Besonders betroffen sind die 55- bis 65-Jährigen. Mit einem Anteil von rund einem Fünftel an der erwerbsfähigen Bevölkerung – bei den Männern etwas weniger, bei den Frauen etwas mehr – erreichte diese Personengruppe im Jahr 2002 nur gut 12 Prozent an den Erwerbspersonen insgesamt. In der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen ist nicht einmal mehr jeder Fünfundzwanzigste erwerbstätig (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11

Anteile verschiedener Altersgruppen an ausgewählten Bevölkerungsgruppen
(Stand April 2002) (in Prozent)

Altersgruppe (Jahre)	Anteil an		
	Erwerbsbevölkerung	Erwerbspersonen	Erwerbstätige
40 – 44	11,8	14,5	14,7
45 – 49	10,6	12,9	13,1
50 – 54	10,0	11,4	11,4
55 – 59	8,6	8,3	7,8
60 – 64	11,1	3,9	3,9

Quelle: Zusammengestellt nach: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Reihe 4.1.1, 2002

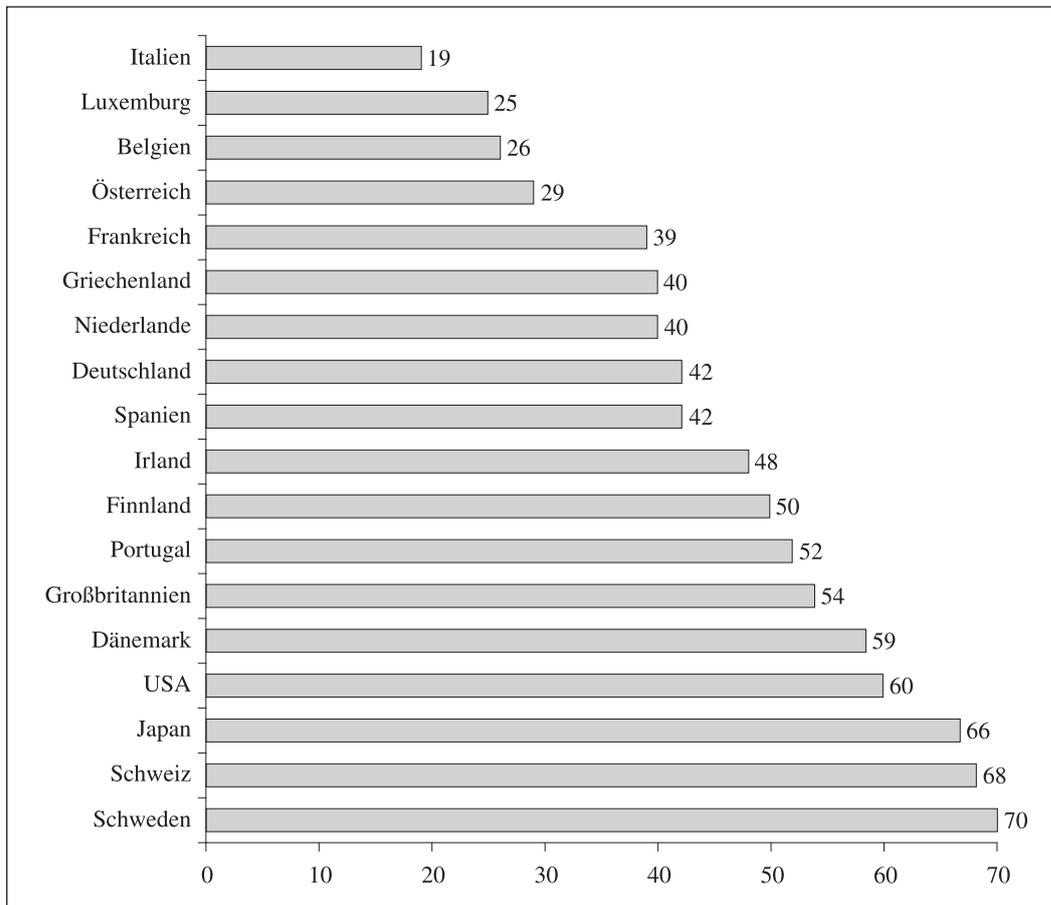
Ältere Arbeitnehmer stellen in vielen Industrienationen ein unzureichend genutztes Potenzial des Arbeitsmarkts dar. Deutschland verzeichnet allerdings einen weit unter dem OECD-Durchschnitt (48 Prozent) liegenden Integrationsgrad. Lediglich 37 Prozent der 55- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung waren hier im Jahr 2001 erwerbstätig. Länder wie Schweden, Norwegen oder die Schweiz erreichen dagegen Raten von über 65 Prozent. “Damit befindet sich Deutschland international gesehen im unteren Drittel und an letzter Stelle der (hier) betrachteten Untersuchungsländer.” (Funk 2003, S. 14) Aus dem Vergleich mit anderen, in die Untersuchung einbezogenen Ländern ziehen die Autoren den Schluss, dass für die 55- bis 64-Jährigen in Deutschland eine “Beschäftigungslücke” in Höhe von 1,3 bis 2,2 Mio. Arbeitsplätzen besteht. (Funk 2003, S. 40)

Auch Untersuchungen des IAB der Bundesanstalt für Arbeit, die ebenfalls auf der Basis der OECD-Statistiken zur Erwerbsbeteiligung im Altersbereich von 55 bis 64 Jahren durchgeführt wurden, bestätigen die geringe Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe in Deutschland. Dort kommt man zu folgendem Ergebnis: “Deutschland hat im Vergleich der Industrieländer einen schlechten Mittelfeldplatz in der Erwerbsbeteiligung Älterer.” (Koller/Bach/Brix 2003, S. 7) Im Rahmen der dabei analysierten 18 Länder liegt Deutschland an 11. Stelle (vgl. Abbildung 4).

Charakteristisch für den deutschen Arbeitsmarkt ist, dass sich mit zunehmendem Alter nicht nur der Umfang, sondern auch die Strukturen der älteren Erwerbspersonengruppen ändern. Offenbar traf in der Vergangenheit die Externalisierung von Älteren in erster Linie die Gruppen der Angestellten und der Arbeiter (vgl. Abschnitt 2.2.1).

Abbildung 4

Erwerbsbeteiligung von 55- bis 64-Jährigen in den OECD-Ländern (in Prozent)



Quelle: SÖSTRA-Grafik nach Angaben der OECD, entnommen aus: Aus Politik und Zeitgeschichte B20/2003, S. 34

Bei einem absoluten Rückgang der Erwerbstätigen aller Kohorten erreichte der Anteil der Selbstständigen und der mithelfenden Familienangehörigen in der rentennahen Gruppe (60 – 64 Jahre) mit rund 25 Prozent den höchsten Anteil an den in dieser Altersgruppe erwerbswirtschaftlich Tätigen. Die überdurchschnittlich hohe Repräsentanz älterer Unternehmerpersönlichkeiten an den Erwerbstätigen dürfte auf viele Faktoren zurückzuführen sein: In erheblichem Maße ist sie auch ein Ergebnis der bisherigen Externalisierungspraxis. Vorausgesetzt, das betriebliche Angebot findet seinen Markt, haben die Unternehmerinnen und Unternehmer keinen arbeitsmarktrelevanten Grund, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Zum Tragen kommt hierbei natürlich auch, dass die bisherigen Frühverrentungsangebote für Selbstständige nicht greifen bzw. weitaus wenig lukrativ sind, als dies für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Fall ist. Zugleich ist bei vielen Betrieben das Problem der Nachfolge nicht gelöst. Mangels einer Person, die den Betrieb übernehmen könnte, führen viele Selbstständige ihre Firma weiter, auch wenn sie altersbedingt eigentlich an einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben interessiert sind.

In etwa gleichbleibende Anteile weisen die einzelnen Altersjahrgänge an der Gruppe der Beamten auf. Dagegen verringerten sich die Anteile der Angestellten und der Arbeiter mit zunehmendem Alter deutlich. Binden beide Personengruppe bei den 25- bis 29-Jährigen noch knapp 90 Prozent der Erwerbstätigen, so sind es bei den 60- bis 64-Jährigen nur noch 67 Prozent (vgl. Tabelle 12). Absolut reduzierte sich die Anzahl der Erwerbstätigen von etwa 4,1 Mio. Personen in der jüngeren Altersgruppe auf 0,9 Mio. Personen in der älteren Altersgruppe.

Tabelle 12

Struktur ausgewählter Erwerbstätigengruppen nach dem Alter im April 2002 (in Prozent)

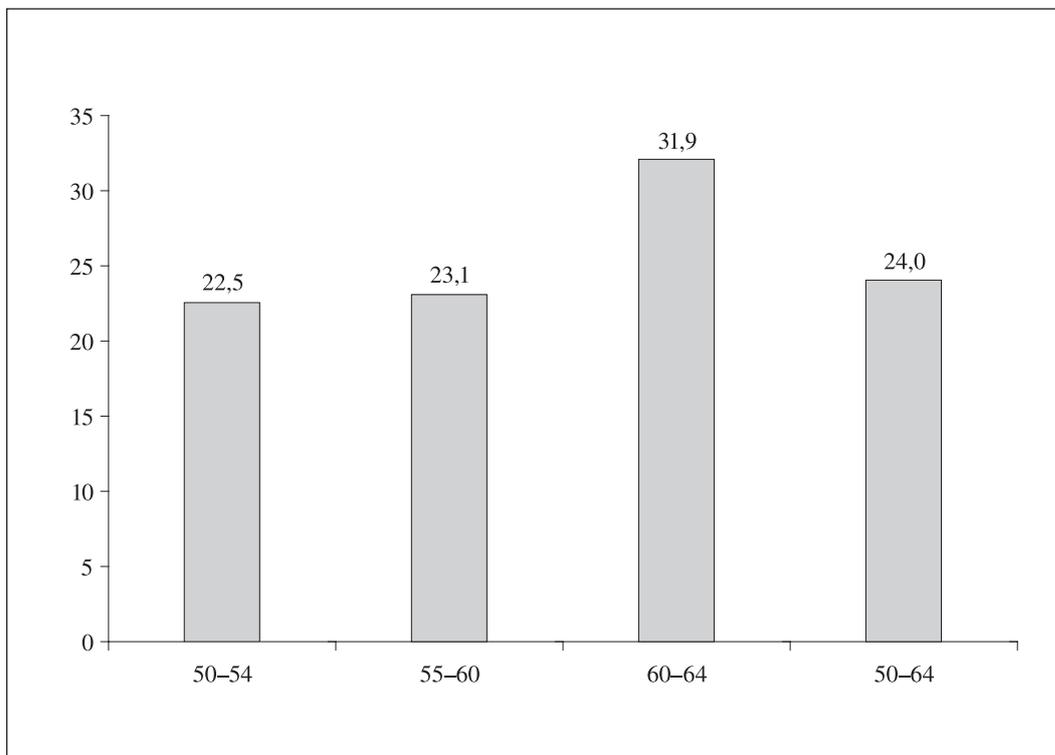
Altersgruppe (Jahre)	Erwerbstätige = 100 darunter				
	Selbst- ständige	Mithelf. Familienan- gehörige	Beamte	Angestellte	Arbeiter
25 – 29	4,6	0,5	5,7	58,1	31,1
50 – 54	12,4	1,2	7,5	48,2	30,7
55 – 59	13,1	1,4	7,7	48,6	29,3
60 – 64	21,6	3,5	7,9	41,1	25,9

Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Reihe 4.1.1, 2002

Beachtenswerte Unterschiede zeigen sich auch in der geschlechts- und qualifikationsspezifischen Zusammensetzung sowie im Umfang der Beschäftigung (Voll- und Teilzeit) der jeweiligen Altersgruppen. Beispielsweise der Frauenanteil verringerte sich im betrachteten Zeitraum von 45 Prozent in der Erwerbstätigengruppe der 50- bis 54-Jährigen über 42 Prozent bei den 55- bis 59-Jährigen auf knapp 34 Prozent bei der rentennahen Altersgruppe. Deutlich erkennbare Differenzierungen zeigen sich auch in den Qualifikationsstrukturen der einzelnen Altersgruppen. Die Gruppe der Älteren weist zwar gegenüber den Jüngeren einen höheren Anteil an Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss aus, erreicht aber bei den Höherqualifizierten deutlich über dem Durchschnitt liegende Werte. Jeder vierte abhängig Erwerbstätige über 55 Jahre ist in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt. Diese Form der Beschäftigung steigt mit zunehmendem Alter: Bei den 50- bis 54-Jährigen lag sie bei gut 22 Prozent, bei den über 60-Jährigen erreichte sie knapp 32 Prozent (vgl. Abbildung 5). Allerdings sind Ältere aber auch weitaus häufiger als Jüngere in unbefristete Arbeitsverhältnisse eingebunden. 95 Prozent der über 50-jährigen Erwerbstätigen sind in solchen Beschäftigungsverhältnissen tätig (Durchschnitt 87 Prozent). Damit könnte verbunden sein, dass mit zunehmender Altersgruppe der Betriebs- oder Berufswechsel abnehmende Bedeutung hat. Während beispielsweise von den 55- bis 59-Jährigen knapp fünf Prozent

Abbildung 5

Anteil der in Teilzeit und geringfügig Beschäftigten im Alter über 50 Jahre an den abhängig Beschäftigten insgesamt im April 2002



Quelle: SÖSTRA-Grafik nach: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Reihe 4.1.1, 2002

den Betrieb und knapp drei Prozent den Beruf im Vorjahr wechselten, liegen diese Raten bei den 20- bis 24-Jährigen bei gut 30 bzw. 19 Prozent (höchster Wert aller Altersgruppen) (Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Reihe 4.1.2, 2002). Ältere haben gewissermaßen ihren Platz im Berufsleben gefunden.

Ein positives Merkmal der gegenwärtigen Integration Älterer in das Wirtschaftsleben ist deren wieder verstärkte Erwerbsorientierung, die sich vor dem Hintergrund des eingeleiteten Paradigmenwechsels, aber auch infolge demografischer Veränderungen erklärt. War im früheren Bundesgebiet über einen längeren Zeitraum hinweg ein stetiges Absinken der Erwerbsbeteiligung der Älteren zu verzeichnen, so ist seit Mitte der 90er-Jahre, also mit der politischen Nejustierung der Bestimmungen zum Renteneintrittsalter, eine Umkehr dieses Prozesses zu beobachten. Inzwischen steigen die Erwerbsquoten der älteren Altersgruppen wieder an, wenngleich diese Zunahme vorerst sehr gering ausfällt und noch immer auf einem relativ niedrigen Niveau verharrt (vgl. Tabelle 13).

Die wieder höhere Erwerbsbeteiligung Älterer findet Ausdruck in ihrem wachsenden Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Zwischen Juni 1996 und Juni 2002 ist ihr Beschäftigungsniveau stabil geblieben,

Tabelle 13

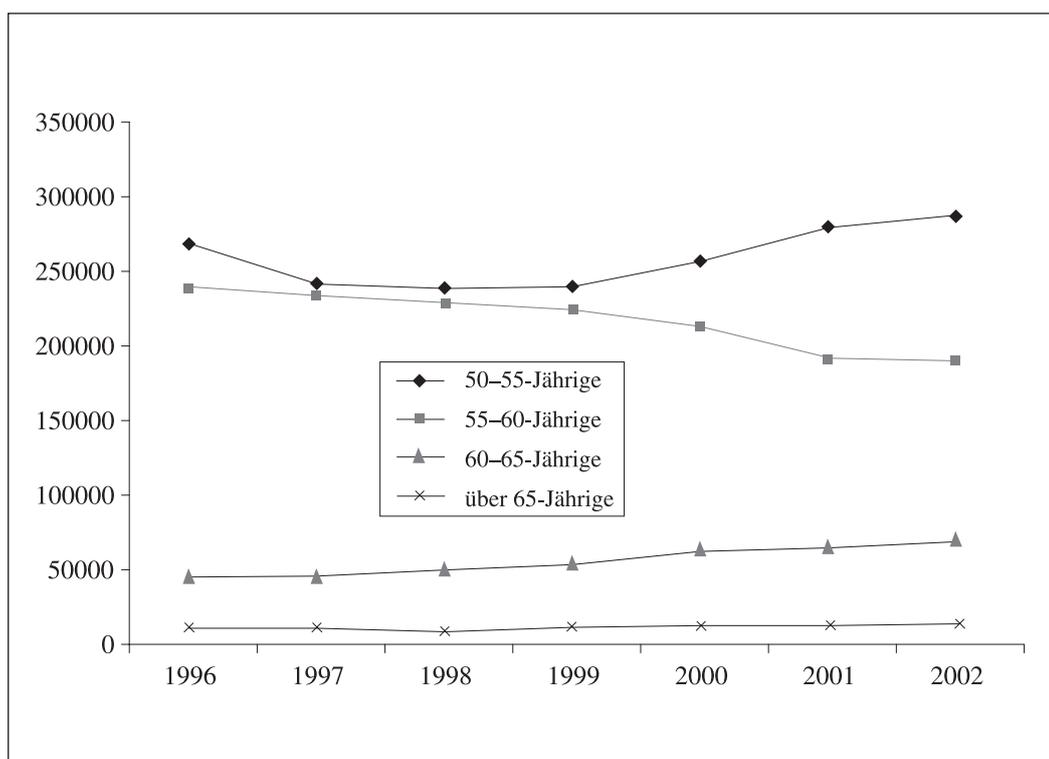
Erwerbsquoten der 50- bis 64-jährigen Männer und Frauen in den Jahren 1996 bis 2001 (jeweils April) (in Prozent)

Jahre	Männer			Frauen		
	50 – 54	55 – 59	60 – 64	50 – 54	55 – 59	60 – 64
1996	91,5	76,4	29,3	68,9	52,1	11,5
1997	91,0	78,0	30,0	70,0	55,0	12,0
1998	91,2	79,1	30,1	70,1	55,9	12,2
1999	91,5	79,5	31,3	71,7	57,5	12,8
2000	91,7	78,7	31,4	72,6	58,1	13,2
2001	91,2	79,3	32,9	73,6	59,5	14,9

Quelle: Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland der Jahrgänge 1996 bis 2002

Abbildung 6

Entwicklung der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1996 bis 2002 (jeweils Juni) in Deutschland (absolute Angaben)



Quelle: SÖSTRA-Grafik nach: Bundesanstalt für Arbeit: Aktuelle Daten zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation (www.arbeitsamt.de)

ihr Anteil hat sich sogar von 20,0 Prozent auf 20,4 Prozent geringfügig erhöht. Das ist insofern bemerkenswert, weil die Beschäftigung im Betrachtungszeitraum insgesamt rückläufig war (- 0,6 Prozent). Neben einigen jüngeren Altersgruppen haben davon vor allem die 50- bis 55-Jährigen (+ 10,2 Prozent),

die 60- bis 65-Jährigen (+ 52,6 Prozent) und die über 65-Jährigen (+ 42,6 Prozent) profitiert. Deutliche Beschäftigungsverluste waren demgegenüber für die Gruppe der 55- bis 60-Jährigen zu verzeichnen (- 19,6 Prozent). Vergleiche dazu auch Abbildung 6, S. 39. Diese Strukturierung dürfte ebenfalls als ein Indiz dafür betrachtet werden, dass es eben weniger die bewusste Freisetzungspolitik der Unternehmen den Älteren gegenüber ist, die zu ihrer geringen Erwerbsbeteiligung beiträgt. Vielmehr dürfte die Zunahme der Beschäftigung ab einer bestimmten Altersgruppe mit den verringerten Möglichkeiten der Inanspruchnahme des vorgezogenen Ruhestandes im Zusammenhang stehen.

Es zeigen sich damit durchaus gegenläufige Tendenzen: Einerseits ist von einer erwerbsmäßigen Benachteiligung Älterer auszugehen, andererseits kann in den letzten Jahren ein positiver Trend in Bezug auf ihre Integration in das Erwerbsleben beobachtet werden. Letztlich bleibt zum gegenwärtigen Zeitpunkt aber als Fazit: Auch eine tendenziell wieder stärkere Integration Älterer in das Erwerbsleben ändert nichts am nach wie vor bestehenden Tatbestand ihrer Unterrepräsentation. Von einer zunehmend gleichberechtigten Teilhabe Älterer am Erwerbsleben kann daher noch keine Rede sein.

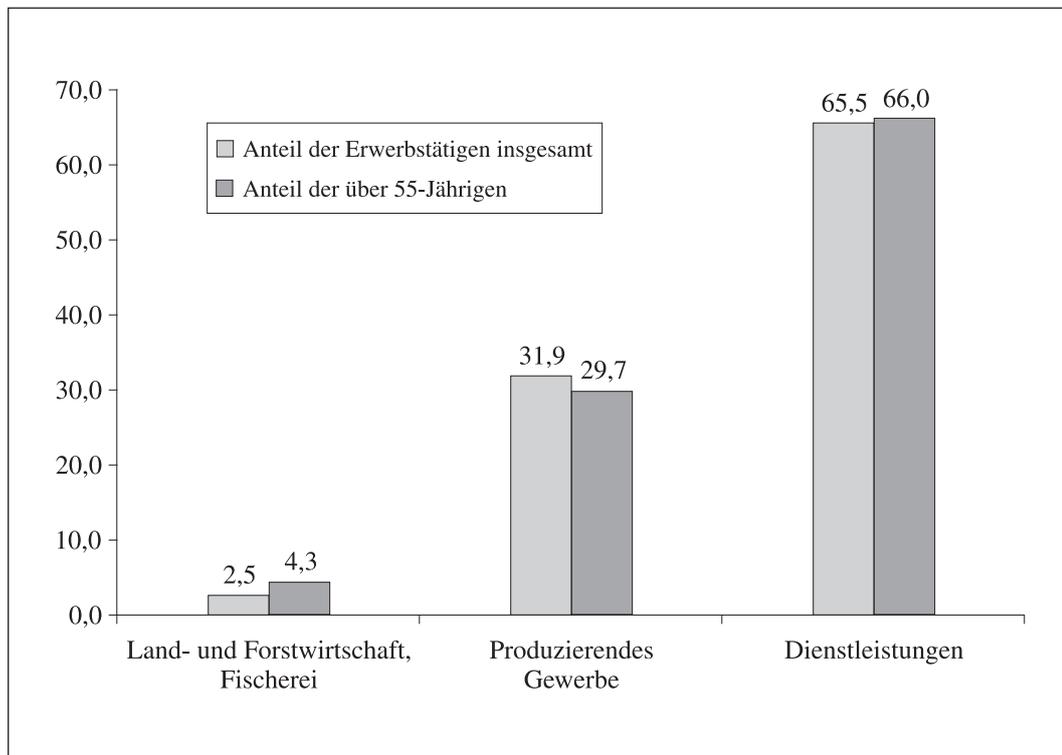
2.1.2 Branchenspezifische Aspekte der Beschäftigung Älterer

Eine Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen zeigt, dass von den Erwerbstätigen über 55 Jahre knapp zwei Drittel im Dienstleistungsbereich, knapp 30 Prozent im Produzierenden Gewerbe und gut vier Prozent im Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei tätig sind. Diese Verteilung entspricht in etwa der der Erwerbstätigen insgesamt, wobei eine solch eingengegte Sichtweise deutlich macht, dass in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei das Überalterungsproblem einen hohen Stellenwert besitzt (vgl. Abbildung 7). Ein Vergleich zur Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung verdeutlicht, dass es gerade der Dienstleistungsbereich ist, in dem die höchsten Teilnahmequoten erreicht werden. So weist beispielsweise das Berichtssystem Weiterbildung VIII eine Teilnehmerquote für die Bereiche Öffentlicher Dienst und Handel/Dienstleistungen von 53 bzw. 39 Prozent aus, für die Industrie dagegen nur 35 Prozent. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 156)

Bei einer tiefergehenden Betrachtung nach Branchen und den darin tätigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt sich ein überdurchschnittlich hoher Anteil Älterer in den Bereichen "Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung" und "Erziehung und Unterricht", also im öffentlichen Dienst. Die Raten, die hier erreicht werden, liegen sogar noch über denen der

Abbildung 7

Struktur der Erwerbstätigen insgesamt und der über 55-jährigen Erwerbstätigen nach Wirtschaftssektoren im Jahr 2002



Quelle: SÖSTRA-Grafik nach: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Reihe 4.1.1, 2002

Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Deutlich unter dem Durchschnitt liegende Werte ergeben sich für das Kredit- und Versicherungswesen sowie für das Baugewerbe (vgl. Tabelle 14, S. 42).

Eine weitere Differenzierung der Beschäftigungssituation Älterer nach Branchen bietet das IAB-Betriebspanel für die ostdeutschen Länder. Mit dem IAB-Betriebspanel aus dem Jahr 2001 bzw. 2002 ist erstmals ein Vergleich zwischen dem Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten und den Aktivitäten an formal-organisierter Weiterbildung der einzelnen Branchen gegeben. Aus einer ersten Gegenüberstellung lassen sich kaum konkrete Zusammenhänge zwischen den Altersstrukturen und der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen einzelner Branchen herleiten. Tabelle 15 weist sowohl Branchen mit einem hohen Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten und niedriger Weiterbildungsquote aus (Organisationen ohne Erwerbscharakter, Land- und Forstwirtschaft), als auch solche, die überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten erreichen (Erziehung und Unterricht, Öffentliche Verwaltung). Gleichfalls zeigen sich Branchen mit einem niedrigen Beschäftigungsgrad Älterer und zum Teil sehr hohen Aktivitäten bei formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen. Weiterhin ist zu beachten, dass die Weiterbildungsaktivitäten der einzelnen Branchen jährlichen Schwankungen unterliegen.

Tabelle 14

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ältere nach Wirtschaftsbereichen und Branchen im Jahr 2001 (in Prozent)

Wirtschaftsbereich/Branche	Anteil der über 55-Jährigen an Beschäf- tigten insgesamt
Land- Forstwirtschaft, Fischerei	10,2
Produzierendes Gewerbe	10,0
dar.: Baugewerbe	8,9
Dienstleistungen insgesamt	9,7
dar.: Handel; Instandhaltung, Reparatur v. Kfz u. Gebrauchtwagen	9,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	8,2
Öffentlich Verw., Verteidigung, Sozialversicherung	15,7
Erziehung und Unterricht	12,4
Insgesamt	12,8

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Beschäftigtenstatistik ..., Stand 30.06.2001

Tabelle 15

Anteil der über 50-Jährigen an den Beschäftigten und Weiterbildungsquote der Beschäftigten insgesamt nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	Beschäftigte über 50 Jahre im Jahr 2002		Weiterbildungs- quote
	Anzahl	Anteil an ges.	im Jahr 2001
	1.000	Prozent	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	10	65	18
Bergbau/Energie/Wasser	1	72	25
Verarbeitendes Gewerbe	29	69	20
Baugewerbe	30	51	21
Handel und Reparatur	48	55	33
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14	63	27
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	37	47
Dienstleistungen	92	58	29
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	59	28
Erziehung und Unterricht	7	77	31
Gesundheits- und Sozialwesen	25	61	30
Sonstige Dienstleistungen	24	50	27
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8	81	25
Öffentliche Verwaltung	8	91	28
Ostdeutschland insgesamt	241	59	27
Westdeutschland	1.022	59	25

a) Anteil der Teilnehmer an formal-organisierten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten insgesamt

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 und 2002

2.1.3 Ältere Arbeitnehmer in Unternehmen

Die Betriebsstrukturen in Deutschland werden von Klein- und Kleinstbetrieben dominiert. Nimmt man alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so hat fast ein Drittel aller Betriebe überhaupt nur einen Beschäftigten, 80 Prozent der Betriebe haben weniger als 10 Beschäftigte und nur 0,3 Prozent der Betriebe haben 500 und mehr Beschäftigte (vgl. Tabelle 16). Bezieht man insbesondere die Selbstständigen in diese Betrachtung ein, dürfte sich die Anzahl der Kleinbetriebe erweitern.

Tabelle 16

Anzahl und Anteile der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen am 30.06.2001

	Betriebsgröße	Anzahl (1.000 Personen)	Anteil (Prozent)
1	Beschäftigter	640,0	30,0
2 – 9	Beschäftigte	1.074,3	50,4
10 – 19	Beschäftigte	202,9	9,5
20 – 49	Beschäftigte	128,8	6,0
50 – 99	Beschäftigte	46,6	2,2
100 – 499	Beschäftigte	35,3	1,7
500 – 999	Beschäftigte	3,4	0,2
1.000 und mehr	Beschäftigte	1,7	0,1
Insgesamt		2.132,8	100,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Beschäftigten ..., Stand 30.06.2001

Etwa 59 Prozent aller Betriebe in Deutschland beschäftigen Arbeitnehmer über 50 Jahre, anders gesagt, in mehr als 40 Prozent aller Betriebe sind Ältere gegenwärtig nicht anzutreffen. Nicht nur aus der Sicht der Unternehmen werden immer wieder vielfältige Argumente angeführt, um die Nichtberücksichtigung Älterer zu begründen. Zu diesen zählen insbesondere auch die vermeintlich geringere Weiterbildungsbereitschaft und -fähigkeit, fehlendes neues Wissen oder die unzureichende Leistungsfähigkeit dieser Personengruppe ganz allgemein. Die im vierten Kapitel ausgewiesenen Untersuchungsergebnisse weisen jedoch nach, dass derartige Pauschalbetrachtungen in Bezug auf den Verbleib bzw. die Integration älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fehl am Platze, zumindest zu relativieren sind.

Deutliche Unterschiede ergeben sich bei der Beschäftigung Älterer in der Zuordnung der Betriebe nach Branchen. So liegt der Anteil der Betriebe mit Älteren in den Branchen Öffentliche Verwaltung, Bergbau/Energie/Wasser, Verarbeitendes Gewerbe sowie Erziehung und Wissenschaft überdurchschnittlich hoch, bei den sonstigen Dienstleistungen, im Gesundheitswesen- und So-

zialwesen, im Baugewerbe und im Kredit- und Versicherungsgewerbe dagegen sichtbar unter dem Durchschnitt. Die Spannbreite des betrieblichen Beschäftigungsgrades reicht von 89 Prozent in der öffentlichen Verwaltung, das heißt mit wenigen Ausnahmen beschäftigen dort alle Betriebe Ältere über 50 Jahre, bis hin zum Gesundheits- und Sozialwesen, in dem nur die Hälfte aller Betriebe mit Älteren arbeitet. Berücksichtigt man weiterhin die Anzahl der 50-jährigen Beschäftigten in den einzelnen Branchen, so erreichen die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung mit rund 18 älteren Beschäftigten je Betrieb sowie die der Branche Bergbau/Energie/Wasser mit rund 16 älteren Beschäftigten weit über dem Durchschnitt liegende Raten, dagegen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, des Baugewerbes und andere weitaus geringere Raten (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17

Betriebe mit älteren Beschäftigten und Beschäftigte ab 50 Jahre in Deutschland nach Branchen (Stand 30. 06. 2002)

Branche	Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre		Beschäftigte ab 50 Jahre	
	Anzahl	Anteil an allen Betrieben	Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten
	Tsd.	Prozent	Tsd.	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	39	60	100	21
Bergbau/Energie/Wasser	6	78	93	19
Verarbeitendes Gewerbe	173	72	1.508	19
Baugewerbe	121	51	341	15
Handel und Reparatur	289	62	903	17
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	68	63	403	21
Kredit- und Versicherungsgewerbe	27	54	220	17
Dienstleistungen	449	53	2.000	18
Unternehmensnahe Dienstleistungen	187	57	730	19
Erziehung und Unterricht	35	70	313	26
Gesundheits- und Sozialwesen	103	50	562	16
Sonstige Dienstleistungen	124	49	395	17
Organisationen ohne Erwerbscharakter	49	72	192	31
Öffentliche Verwaltung	39	89	692	26
Deutschland insgesamt	1.261	59	6.452	19
Ostdeutschland	241	59	1.199	22
Westdeutschland	1.020	59	5.253	19

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Deutliche Differenzierungen in der Altersstruktur nach Betrieben und Beschäftigten sind auch nach einzelnen Betriebsgrößenklassen erkennbar. Während nicht einmal jeder zweite Kleinstbetrieb mit weniger als fünf Mitarbeitern (43 Prozent) ältere Beschäftigte ab 50 Jahre hat, steigt mit zunehmender Betriebsgröße auch der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen. In zwei Drittel aller Betriebe mit fünf bis 19 Beschäftigten und in mehr oder weniger allen Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten sind Ältere tätig. Der Beschäftigtenanteil älterer Mitarbeiter in den Unternehmen schwankt zwischen den Betriebsgrößenklassen nur unwesentlich. Er liegt zwischen 18 Prozent in Betrieben unter 100 Beschäftigten und 21 Prozent in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18

Betriebe mit älteren Beschäftigten und Beschäftigte ab 50 Jahre in Deutschland nach Betriebsgrößenklassen (Stand 30. 06. 2002)

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre		Beschäftigte ab 50 Jahre	
	Anzahl	Anteil an allen Betrieben	Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten
	1.000	Prozent	1.000	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	412	43	573	23
5 bis 19 Beschäftigte	599	67	1.293	17
20 bis 99 Beschäftigte	204	94	1.486	17
100 bis 499 Beschäftigte	40	99	1.609	20
ab 500 Beschäftigte	6	100	1.491	22
Deutschland insgesamt	1.261	59	6.452	19

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Die Daten verdeutlichen: Je größer der Betrieb ist, um so mehr Ältere sind in die Belegschaft integriert. Die Betriebsgröße hat also einen deutlichen Einfluss auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit insbesondere Älterer. Abgesehen von tarifrechtlichen und ähnlichen Belangen kann mit zunehmender Betriebsgröße einerseits ein größeres Lernfeld erschlossen werden, und andererseits ist hier die Möglichkeit zur Teilhabe an formal-organisierten betrieblich-beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen günstiger als in Kleinst- und Kleinbetrieben. Aus der Weiterbildungsforschung ist beispielsweise bekannt, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Umfang formal-organisierter Weiterbildungsmaßnahmen steigt. Im IAB-Betriebspanel für das Jahr 2001 wird hierzu für Ostdeutschland festgehalten: "Differenziert man nach Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit formal-organisierten Wei-

terbildungsmaßnahmen tendenziell mit der Beschäftigtenzahl zu. 96 Prozent der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten haben im ersten Halbjahr 2001 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Das trifft auch auf 88 Prozent der Betriebe mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 100 und 500 zu. Demgegenüber waren es bei kleinen Firmen mit weniger als 29 Beschäftigten lediglich 33 Prozent der Betriebe, die sich formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen 'leisteten'. Die Kleinfirmen mit bis zu vier Mitarbeitern lagen mit einem Anteil von 23 Prozent am niedrigsten." (Schaefer/Wahse 2002, S. 67) Im Berichtssystem Weiterbildung VIII wird hierzu herausgestellt: "Verglichen mit 1991 ist die Beteiligung der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung in Großbetrieben kontinuierlich angestiegen. In Kleinbetrieben ist seit 1997 eine Stagnation festzustellen. In Betrieben mittlerer Größe nehmen die Erwerbstätigen weniger häufig an Weiterbildung teil als noch 1997." (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 168)

2.1.4 Zur Altersbezogenheit der Berufsgruppen

Deutliche Differenzierungen hinsichtlich der Altersstrukturen von Erwerbstätigen über 50 Jahre sind nach den beruflichen Tätigkeiten erkennbar. Bereits eine nach Berufsgruppen (Anmerkung 4) gegliederte Auswertung zeigt, dass zwischen ihnen – wie bereits bei den Betriebsgrößenklassen und Branchen – die Anteile Älterer stark um den Durchschnittswert schwanken (vgl. Tabelle 19).

Die Schwankungsbreite der Anteile Älterer in den Berufsgruppen reicht in Deutschland von 12 Prozent bis 33 Prozent (Durchschnittswert aller 50 Jahre und älteren Personen: 21,0 Prozent). In einigen Berufsgruppen ist nur etwa jeder zehnte Beschäftigte 50 Jahre und älter – zum Beispiel bei den Zimmerern, Dachdeckern und Gerüstbauern, Backwarenherstellern sowie den Gästebetreuern. In anderen Berufsgruppen – beispielsweise bei den administrativ entscheidenden Berufen, Technikern, Lehrern – gehört fast ein Drittel der Beschäftigten dieser Altersgruppe an. Bei tiefergehenden Betrachtungen zeigen sich bereits heute zum Teil schwerwiegende Problemkonstellationen. So ist beispielsweise bei Lehrern im Primärbereich und im Sekundärbereich die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen mit 39,1 bzw. 44 Prozent am stärksten integriert. "Im Primärbereich liegt Deutschland damit an der Spitze; in keinem anderen Mitgliedsland in der OECD ist diese Altersgruppe so stark besetzt (Ländermittel 22,8 Prozent)." (OECD-Veröffentlichung 2003, S. 15)

Tabelle 19

Anteile älterer Beschäftigter (50 Jahre und älter) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) nach Berufsgruppen in Deutschland, Ost- und Westdeutschland (Stand 30.06.2001) (in Prozent)

Berufsgruppe (BA-Klassifizierung der Berufe)	Anteile älterer Beschäftigter		
	Deutschland	Ostdeutsch- land	Westdeutsch- land
76 Administr. entscheidende Berufstätige	33	37	30
93 Reinigungsberufe	30	27	31
62 Techniker	27	27	27
75 Manager, Wirtschaftsprüfer	27	33	26
87 Lehrer	27	37	22
17 Drucker	25	18	25
24 Metallverbinder	25	19	26
71 Berufe des Landverkehrs	25	22	26
22 Metallverformer (spanend)	23	24	23
60 Ingenieure	23	31	21
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	23	33	22
27 Schlosser	22	23	22
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	22	25	22
04 Landwirtschaftliche Arbeitskräfte	21	25	16
11 Baustoffhersteller	21	17	22
44 Maurer, Betonbauer	21	14	24
68 Warenkaufleute	21	17	22
14 Chemiarbeiter	20	21	20
77 Rechnungskaufleute, EDV-Fachleute	20	22	19
84 Ärzte, Apotheker	20	23	20
05 Gartenbauer	19	28	16
40 Fleisch-, Fischverarbeiter	19	17	20
41 Speisenbereiter	19	17	19
51 Maler, Lackierer usw.	18	14	19
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs	18	16	18
15 Kunststoffverarbeiter	17	17	17
26 Feinblechner, Installateure	17	12	18
28 Mechaniker	17	16	17
31 Elektriker	17	17	17
86 Sozialpflegerische Berufe	17	26	15
50 Tischler, Modellbauer	14	13	14
81 Rechtswahrer, -berater	14	18	13
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	14	16	13
91 Gästebetreuer	14	11	14
39 Back-, Konditorwarenhersteller	13	15	13
45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	12	9	13
Alle Berufsgruppen	21,0	22,5	20,7

Quelle: Zusammengestellt nach Daten des IAB: Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996-2001, <http://www.pallas.iab.de>

Insgesamt gilt für Deutschland, dass in den Fertigungsberufen anteilig nur wenige Ältere beschäftigt sind. Besonders ausgeprägt sind diese geringen Anteile in einigen Metallberufen, in Berufen des Ernährungsgewerbes sowie in Bau- bzw. baubezogenen Berufen. Dagegen weisen die Dienstleistungsberufe (unter anderem Lehrer, sozialpflegerische Berufe) und die technischen Berufe (unter anderem Chemiker, Physiker, Mathematiker, Ingenieure) einen deutlich höheren Anteil Älterer auf.

Erkennbar sind auch regionale Unterschiede. Allein die Untergliederung zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt, dass es in einigen Berufsgruppen (Lehrer, sozialpflegerische Berufe, landwirtschaftliche Berufe, Bauberufe u. a.) große Unterschiede sowohl in Richtung eines höheren als auch eines niedrigeren Anteils älterer Beschäftigter gibt.

Als Fazit lässt sich ziehen: Das Problem des Erhalts und der Entwicklung der Arbeitsfähigkeit Älterer ist eine überaus komplexe Aufgabenstellung, die die spezifischen Besonderheiten einzelner Teilarbeitsmärkte, Branchen und Betriebsgrößen berücksichtigen muss. Ein Großteil der deutschen Unternehmen wird zukünftig deutlich vermehrte Anstrengungen unternehmen müssen, um die Potenziale älterer Erwerbspersonen breiter zu nutzen, als das in der Vergangenheit der Fall war. Angesichts der zunehmenden Alterung und Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials sowie infolge der mit dem Paradigmenwechsel anstehenden Ausdehnung der Erwerbszeiten ist dies eine explizite Aufgabenstellung, die die bisherigen Formen des Umgangs mit Älteren deutlich verändern wird. Die gegenwärtige Entwicklung auf diesem Gebiet ist von kaum merklichen Veränderungen in den Verhaltensweisen gekennzeichnet, die Erwerbsquoten der Älteren stagnieren auf einem niedrigen Niveau. Es ist deshalb durchaus folgenden Forderungen der Europäischen Gemeinschaft zuzustimmen: "Die Mitgliedstaaten sollten eine Politik zur Förderung des aktiven Alters erarbeiten, indem sie Maßnahmen beschließen, die darauf abzielen, Arbeitsfähigkeit und Qualifikation älterer Arbeitskräfte zu erhalten, flexible Arbeitsmodelle einzuführen und Arbeitgeber für das Potenzial älterer Arbeitnehmer zu sensibilisieren." (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2001, S. 56) Eine neue Lernkultur muss mit dieser Zielstellung konform gehen, muss so gestaltet werden, dass sie diesen Prozess nachhaltig unterstützt.

2.2 Externalisierung – eine nach wie vor geltende Strategie betrieblicher Personalpolitik im Umgang mit älteren Erwerbspersonen

2.2.1 Externalisierungsstrategien im Spiegel von Vorurteil und Realität

Die Ausgliederung Älterer aus dem Beschäftigungssystem – sei es im Einvernehmen mit den Betroffenen oder gegen deren Willen – hatte in den vergangenen Jahrzehnten im Zuge der Frühverrentung massiv zugenommen und hält noch heute an (vgl. Abschnitt 4.4.1). Verschiedene Formen des vorzeitigen Renteneintritts bildeten die Grundlage für ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Besondere Bedeutung erlangte der vorzeitig Renteneintritt aus der Arbeitslosigkeit, aber auch infolge einer Erwerbsunfähigkeit. Im Jahr 2001 war jeder fünfte vorzeitige Renteneintritt auf verminderte Erwerbsfähigkeit wegen gesundheitlicher Beeinträchtigung zurückzuführen. Invalidität wurde verschiedentlich auch als alternative Eintrittsmöglichkeit in die Rente genutzt, weil hier große Ermessensspielräume bei der Einstufung von Behinderung bestanden. (Funk 2003, S. 46)

Das Rentenzugangsalter betrug im Jahr 1997 bei Berücksichtigung der Erwerbsminderungsrenten 59,6 Jahre. Das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter bei Beamten und Richtern lag 1999 bei 59 Jahren. Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (Bereich der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) gingen im gleichen Jahr mit durchschnittlich 59,4 Jahren in den Ruhestand, und Berufsoffiziere sowie Berufsunteroffiziere wurden zwischen dem 53. Lebensjahr (Berufsunteroffiziere) und dem 59. Lebensjahr (Oberste) in den Ruhestand versetzt. (Deutscher Bundestag 2001 a, S. 11-13)

In den letzten Jahren konnte, ähnlich wie bei der Erwerbsquote, eine Umkehrung dieses Trends erreicht werden. Das Zugangsalter aller Rentenarten lag im Jahr 2002 für Männer und Frauen bei 60,4 Jahren – das sind allerdings noch immer annähernd fünf Jahre unter der gültigen Regelaltersgrenze (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20

Durchschnittliches Zugangsalter aller Rentenarten für Männer und Frauen in Deutschland von 1997 bis 2002

Jahr	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Alter/Jahre	59,6	59,7	60,1	60,2	60,2	60,4

Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger

Insgesamt um mehr als fünf Jahre verkürzte sich im letzten Vierteljahrhundert die Lebensarbeitszeit der Erwerbspersonen in Deutschland. Beispielsweise die Gruppe der 50- bis 54-jährigen Erwerbspersonen (Geburtsjahrgänge 1941 bis 1946) umfasste im Jahr 1991 gut fünf Mio. Personen. Zehn Jahre später, im Jahr 2001, waren es nur noch gut 1,4 Mio. Personen. Über 70 Prozent dieser Jahrgänge waren im Verlauf der letzten zehn Jahre vorzeitig aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden. Betroffen waren Erwerbspersonen aller Qualifikationsstufen, vorrangig jedoch Un- und Angelernte sowie solche mit Berufsabschluss, bei denen drei von vier Erwerbspersonen im Jahr 2001 nicht mehr tätig waren. Günstiger verlief die Entwicklung bei den Höherqualifizierten, und dennoch blieben auch sie nicht von der Externalisierung verschont. Die Anzahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss beispielsweise halbierte sich "nur" (vgl. Tabelle 21). Höher Qualifizierte waren demnach nicht nur weniger von Arbeitslosigkeit betroffen, wie bisher immer wieder nachgewiesen wird, sondern auch weniger von vorzeitiger Externalisierung – ein Ergebnis, das bisher kaum im Mittelpunkt von entsprechenden Diskussionen steht.

Tabelle 21

Formale Qualifikation der 50- bis 54-jährigen deutschen Erwerbspersonen in den Jahren 1991 und 2001

Formale Qualifikation	1991	2001	Veränderung 2001 zu 1991	
	50- bis 54-Jährige 1.000 Pers.	50- bis 54-Jährige 1.000 Pers.	1.000 Pers.	Prozent
Insgesamt	5.020	1.440	- 3.580	28,7
Mit Berufsabschluss	2.642	638	- 2.004	24,1
Meister	448	154	- 294	34,4
Fachschule	319	106	- 213	33,2
Hochschule	328	175	- 153	53,3
Ohne Berufsausbildung	871	221	- 650	25,4
Ohne Angaben	412	146	- 266	35,4

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage des Statistisches Bundesamtes: Mikrozensus, Reihe 4.1.1, 2002

Einen nicht geringen Einfluss auf diese Entwicklung dürfte der ostdeutsche Transformationsprozess gehabt haben. Vorruhestand, Altersübergang und andere arbeitsmarktpolitische Sonderregelungen sind hierbei zu berücksichtigende Faktoren. Aber auch ein Blick auf die Veränderungen der Erwerbspersonen in den früheren Bundesländern bestätigt den allgemeinen Trend. Auch hier verringerte sich die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen im Jahr 2001 gegenüber 1991 um mehr als zwei Drittel (über 2,6 Mio. Personen). Damit sind die westdeutschen Älteren mit einem Anteil von fast 73 Prozent an derartigen ge-

samtdeutschen Veränderungen beteiligt. In den alten Bundesländern waren davon sowohl zahlen- als auch anteilmäßig Erwerbspersonen mit und ohne Berufsabschluss am meisten betroffen. Wesentlich günstiger verlief die Entwicklung bei den Höherqualifizierten. 44 Prozent der Erwerbspersonen mit Fachschulabschluss und über 57 Prozent mit Hochschulabschluss der gleichen Jahrgänge befanden sich im Jahr 2001 noch im Erwerbspersonenstatus (vgl. Tabelle 22). Auch hier bestätigt sich die Aussage, dass formal weniger qualifizierte Erwerbspersonen in der Vergangenheit geringere Chancen hinsichtlich ihres Verbleibs auf dem Arbeitsmarkt hatten.

Tabelle 22

Formale Qualifikation der 50- bis 54-jährigen Erwerbspersonen der alten Bundesländer in den Jahren 1991 und 2001

Formale Qualifikation	1991	2001	Veränderung 2001 zu 1991	
	50- bis 54-Jährige	50- bis 54-Jährige	1.000 Pers.	Prozent
Insgesamt	3.844	1.233	- 2.611	32,1
Mit Berufsabschluss	1.981	558	- 1.423	28,2
Meister	345	128	- 217	37,1
Fachschule	150	66	- 84	44,0
Hochschule	230	132	- 98	57,4
Ohne Berufsausbildung	777	213	- 564	27,4
Ohne Angaben	361	136	- 225	37,7

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage des Statistisches Bundesamtes: Mikrozensus, Reihe 4.1.1, 2002

Die Abkehr von der Frühverrentung verfolgt das Ziel, die Lebensarbeitszeit auszudehnen, um so das Arbeitskräfteangebot insbesondere durch ältere Jahrgänge perspektivisch zu vergrößern. Wie die gegenwärtige Praxis zeigt, kommt es trotz einer konzertierten Aktion der politischen Akteure nur langsam zum Umdenken bei der Beschäftigung älterer Mitarbeiter. Nach wie vor werden Wege der Externalisierung beschritten, letztlich auch über die Form der Teilzeitbeschäftigung. Insbesondere dort, wo neue Beschäftigungs- und Organisationskonzepte realisiert werden, steigt das Risiko vorzeitiger Ausgliederung Älterer aus dem Erwerbsleben. (Böhle 1999, S. 1) Unterstützt wird dies auch durch die gegenwärtige Lage auf dem Arbeitsmarkt, der im Großen und Ganzen ausreichend junge, qualifizierte Arbeitskräfte bereithält, auf die die Unternehmen jederzeit zurückgreifen können. Dabei ist sicherlich zu beachten, dass die Gruppe der Älteren ebenso heterogen ist wie die Anforderungen der Arbeitswelt.

Von zentraler Bedeutung ist nach wie vor die gegebene betriebswirtschaftliche Situation der Unternehmen. Ältere werden häufiger aufgrund von "Senio-

renregelungen“ im Allgemeinen und im Vergleich zu Jüngeren mit vergleichbarer Ausbildung und Tätigkeit höher entlohnt (darin einbezogen höhere betriebliche Steuern und Sozialabgaben), und sie werden mit vielfachen Zusatzleistungen begünstigt. Nach Untersuchungen von SÖSTRA im Rahmen des IAB-Betriebspanels steigt der Durchschnittslohn je Beschäftigten mit Zunahme des Anteils Älterer an der Gesamtbelegschaft und der Betriebsgröße. Während der Durchschnittslohn bei Kleinstbetrieben im Jahr 2000 ohne ältere Beschäftigte bei gut 2.100 DM je Beschäftigten lag, erhöhte sich dieser Betrag mit Zunahme des Anteils Älterer an den Belegschaften und der Betriebsgröße bis auf mehr als 5.300 DM (vgl. Tabelle 23). Gleichfalls beklagen die Unternehmen seit Jahren die zu hohen Personalkosten. 28 Prozent aller ostdeutschen und 26 Prozent aller westdeutschen über das IAB-Betriebspanel befragten Betriebe stellten ebenfalls im Jahr 2000 mit großem Abstand zu weiteren 13 personalpolitischen Fragestellungen die Position “zu hohe Personalkosten” an die erste Stelle jener Personalprobleme, die in den nächsten beiden Jahren erwartet werden. Dem nachgeordnet waren alle anderen Personalprobleme, darunter auch die Überalterung der Belegschaften. (Schaefer/Wahse 2001, S. 43/44)

Ältere Arbeitnehmer sind also letztlich teurer. Wenn Betriebe dann auch noch auf die Unterstützung des Gesetzgebers beispielsweise in Form von Vorruhestandsregelungen und Ähnlichem zurückgreifen können, um anfallende Kosten deutlich zu mindern, sind vorteilhafte Bedingungen gegeben, um eine Personalreduzierung oder einen Personalaustausch zur Verjüngung der Belegschaften durchzusetzen.

Gleichfalls wird immer wieder betont, dass das Arbeits- und Sozialrecht Ältere bevorzugt. “Je älter die Arbeitnehmer sind, desto besser geschützt sind sie.

Tabelle 23

Durchschnittslöhne in Abhängigkeit vom Alter der Belegschaft und der Betriebsgröße in Deutschland im Juni 2000

Belegschaften mit Mitarbeitern im Alter ab 51 Jahre	Durchschnittslohn/-Gehalt je Vollzeitäquivalent in DM		
	Betriebsgrößen		
	1 bis 4 Beschäftigte	5 bis 99 Beschäftigte	ab 100 Beschäftigte
0 Prozent	2.134	3.069	4.631
über 0 – 15 Prozent	2.973	4.133	5.096
über 15 – 25 Prozent	3.250	4.188	5.302
über 25 Prozent	2.555	4.212	5.150

a) Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende auf Vollzeitäquivalent umgerechnet

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

Die Verdienste in Deutschland sind vergleichsweise wenig erfolgsorientiert und belohnen noch immer besonders Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten. Und auch Manteltarife, Kündigungsschutz- und Betriebsverfassungsgesetz nehmen besondere Rücksicht auf die älteren, langjährigen Mitarbeiter". (Ältere Arbeitnehmer 2000, S.7) Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht beinhalten ausgeprägte Elemente von Seniorität (Alter und Betriebszugehörigkeit), die aus der ursprünglichen Schutzfunktion für Ältere eine in der Zwischenzeit ausgeprägte (Wieder-)Beschäftigungsbarriere entstehen ließen. Nach wie vor sind ab einem Lebensalter über 45 Jahren die Möglichkeiten der Wiederbeschäftigung auf Arbeitsplätzen vergleichbarer Qualifikation deutlich reduziert.

Dabei sind durchaus betriebsspezifische Besonderheiten zu beobachten. Kleinst- und Kleinbetriebe unterscheiden sich nicht nur im deutlich geringeren Durchschnittslohn von größeren Betrieben, sondern auch im Umfang der Beschäftigung Älterer und vor allem in ihren geringeren "Machtressourcen". Ihre Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, unter denen eine Beschäftigung Älterer und deren Qualifizierung stattfinden können, sind deutlich geringer. Auch können sie sich keine kostspieligen Abfindungsprogramme oder umfangreiche formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Mitarbeiter leisten. Und sie verfügen auch nicht über ausreichende Möglichkeiten, Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens qualifikationsgerecht umzusetzen oder ihnen neue Aufgaben zuzuweisen. Es ist deshalb auch nicht verwunderlich, dass es vor allem die Großbetriebe waren und sind, die die Arbeitslosenversicherung für ihre Vorruhestandsprogramme funktionalisiert haben, um ihren Beschäftigungsstand zu reduzieren. "Dieses Muster galt aus betrieblicher Sicht lange Zeit als 'sozialverträglich'." (Knuth/Kalina 2002, S. 6)

Analysen und Erklärungsansätze der Ursachen eines früheren Rückzugs Älterer aus dem Erwerbsleben stellen unterschiedliche Faktoren in den Vordergrund. Sie reichen vom Wertewandel der Gesellschaft, in der von einer Ausbreitung weniger arbeitszentrierter Lebensvorstellungen ausgegangen wird, bis zu arbeitsmarktorientierten Erklärungsansätzen, in denen das frühere Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit Fragen der sinkenden Nachfrage begründet wird. Eine Rolle spielen ebenfalls neoklassische unternehmenszentrierte Theorieansätze, in denen die Kosten-Nutzen-Abwägung (Ältere haben einen geringeren Amortisationshorizont und somit geringere Anreize für Investitionen) als Hauptmotiv für die Ausgliederung Älterer im Mittelpunkt steht. Schließlich ist auf Theorien wohlfahrtsstaatlicher Regulierungen zu verweisen, bei denen die zentrale Regulierungsmacht des Staates im Vorder-

grund steht und zum vorzeitigen Ruhestand führt. Eines allerdings haben diese Theorien gemeinsam: Sie interpretieren bzw. begründen eine Arbeitsmarktpolitik der Vergangenheit. Nicht nur aus demografischer Sicht wird es unumgänglich sein, derartige Ansätze grundlegend zu überdenken und den veränderten Anforderungen gegenüberzustellen.

Im Schatten solcher "Theorien" verfestigten sich bisher wissenschaftlich nur schwer nachvollziehbare Defizit-Argumente, wie geringere physiologische und psychologische Belastbarkeit, Verkümmern der beruflichen Kenntnisse sowie eine nicht ausreichende berufliche Weiterbildungsbereitschaft älterer Arbeitnehmer. Älteren wird immer noch nachgesagt, nur über veraltetes "Know-how" zu verfügen, zu gering qualifiziert zu sein und zu wenig an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Gerade die Argumentation über die geringe Weiterbildungsbeteiligung erweist sich als ein hartnäckiges Vorurteil. Dabei scheint es so, als würde das kalendarische Alter leicht zu einer bequemen, quasi objektiven Entschuldigung für Vorgesetzte und Personalverantwortliche, um eventuelle Konflikte nicht zu lösen, sondern aus dem Weg zu schaffen.

"Die neuere gerontologische Forschung hat den Determinismus zwischen Alter(n) und geistigem sowie körperlichem Leistungsabfall wenn nicht gänzlich widerlegt, so doch differenzieren können." (Knöll/Brinkmann 1999, S. 275) Und in neueren wissenschaftlichen Veröffentlichungen wird zunehmend positiv auf die Fähigkeiten, das Erfahrungswissen und letztlich auf die nutzbaren beruflichen Kompetenzen von Älteren aufgrund ihrer langen Arbeits- und Lebenserfahrung hingewiesen.

Notwendig sind ein allgemeines Umdenken und eine Abkehr von der jugendzentrierten und kurzfristig ausgerichteten Personal- und Einstellungspolitik. Der politische Paradigmenwechsel von der Früh- zur Spätverrentung setzt einen gleichgerichteten betrieblichen Paradigmenwechsel voraus. Allerdings bilden die bestehenden Möglichkeiten zur vorgezogenen Rente mit Abschlag sowie die Altersteilzeit mittelfristig noch immer Optionen für einen "sanften" Personalabbau bzw. für "geräuschlose" Umstrukturierungsprozesse, die beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, insbesondere von Großbetrieben zufrieden stellen können (vgl. Abschnitt 4.4.1).

Alle gesellschaftlichen Gruppen und Akteure stehen ganz offensichtlich vor der Aufgabe, das Alter neu zu bewerten. Alter darf nicht mehr länger als zweit-rangig eingestuft, sondern es muss als gleichwertig behandelt werden. "Wir werden (zum Beispiel) wieder lernen müssen, dass Älterwerden und Alter nicht mit wachsender Unfähigkeit gleichzusetzen sind." (Rau 2002, S. 48) Die wissenschaftliche Debatte hierzu ist weit fortgeschritten, und die Politik hat

das Handlungsfeld längst erkannt. Erforderlich ist aber ein Umdenken in der Gesellschaft, in den Unternehmen, bei den Weiterbildungsträgern und vor allem bei den Einzelnen. Eine gesellschaftliche Debatte über eine neue Lernkultur Kompetenzentwicklung muss ebenso in das Blickfeld des Einzelnen gerückt werden wie die Wege, die sie markieren. Dabei wird es darum gehen, Beschäftigungshemmnisse Älterer abzubauen und allen Menschen zu verdeutlichen, wie wichtig das lebenslange, kompetenzentwickelnde Lernen ist. Dies bedarf eines gesellschaftlichen Bewusstseinswandels auf breiter Front.

2.2.2 Fehlende Weiterbildung Älterer als Argument von Externalisierungsstrategien

Im Mittelpunkt von Diskussionen über die Leistungs- und Lernfähigkeit (und damit der Kompetenzentwicklung) älterer Erwerbspersonen stand lange Zeit und steht zum Teil noch heute das so genannte “Defizitmodell”, das auf Experimenten aus den 20er- und 30er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts beruht. Darin wird ein Kausalzusammenhang in Form biologischer Gesetzmäßigkeiten zwischen dem kalendarischen Alter und dem Abbau physischer und psychischer Kräfte gesehen, der weitgehend unbeeinflussbar und irreversibel verläuft. Es wurde davon ausgegangen, dass die Leistungs- und Lernfähigkeit bis zum Erreichen des mittleren Erwachsenenalters ansteigt und danach kontinuierlich abnimmt. “Wissenschaftlich gilt dieses Defizitmodell bereits seit den 60er-Jahren als widerlegt, dennoch dient es in einigen Bereichen weiterhin als Legitimation betrieblicher wie sozial- und arbeitsmarktpolitischer ‘Maßnahmen’. Neuere Untersuchungen sind um ein exakteres Vorgehen bemüht.” (Stöckl/Spevacek/Straka 2001, S. 94)

In der wissenschaftlichen Diskussion wurde das “Defizitmodell” durch das “Differenzmodell” des Alters abgelöst, das davon ausgeht, dass Altersvorgänge in erster Linie individuelle Verlaufsformen annehmen und dass es mit zunehmendem kalendarischen Alter nicht automatisch zu Leistungsminderungen kommt, sondern dass diese vielmehr auf einer Reihe von Lebens-, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen basieren. Das Differenzmodell erklärt individuelle Unterschiede in der Leistungs- und Lernfähigkeit Älterer mit intervenierenden Persönlichkeitsvariablen und sozialen Umgebungseinflüssen. (Naegele 1992) Zu den äußeren Einflussfaktoren, die die Lernfähigkeit prägen können, gehören danach insbesondere die erworbene Schulbildung, der berufliche Qualifizierungsgrad und das Ausmaß an kognitivem Training. (Stöckl/Spevacek/Straka 2001, S. 95) “Gesunden Erwachsenen jeden Alters gelingt es, signifikante und bedeutsame Lernfortschritte zu erzielen.” (Bergmann 2001 a, S. 22) Widerlegt werden Vorurteile zur Leistungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen auch aufgrund ihrer tatsächlich erzielten Leistung am

Arbeitsplatz. Aus diesen Befunden wird geschlussfolgert, dass die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit hauptsächlich von den jeweiligen Anforderungen abhängig ist, die eine berufliche Tätigkeit verlangt. (Fröhlich u. a. 2002, S. 229) Die Beurteilung der Leistungs- und Lernfähigkeit gerade von Älteren sollte sich daher immer auf die jeweilige Person und die von ihr verrichtete Arbeit beziehen. Hacker kommt letztlich zu dem Schluss: “Die größte Lernbarriere sind Tätigkeiten, in denen es nichts zu lernen gibt, sodass sogar das Lernen verlernt wird – aber nicht ein natürlicher Abbau von Lernfähigkeiten.” (Hacker 1996, S. 187) Insgesamt kann aus der gegenwärtigen wissenschaftlichen Diskussion festgehalten werden: Bestehende Vorurteile zur Leistungs- und Lernfähigkeit Älterer sind pauschal nicht haltbar.

Eine Fülle vorliegender Untersuchungsergebnisse geht davon aus, dass Ältere stärker als Jüngere von den Möglichkeiten profitieren, das Lerntempo selbst steuern zu können. “Selbststeuerung beim Lernen, gesteigerte Lernaktivitäten und ein Sich-Aneignen des Stoffes scheinen den Lernerfolg bei Älteren in stärkerem Maße zu fördern als bei Jüngeren.” (Löwe 1971, S. 95) Die Selbstorganisation des Lernprozesses, das heißt aus eigener Kraft mit Unbestimmtem fertig zu werden, ist aber eine wesentliche Voraussetzung des Einzelnen für den Erhalt und die Entwicklung seiner beruflichen Kompetenz. (Erpenbeck 1997, S. 312) Auch wird Älteren ein höheres Erfahrungswissen zugeordnet. “Erfahrungswissen ist Praxiswissen; es wird durch die eigene Praxis erworben und nicht durch systematisches Lernen. Erfahrung braucht Zeit, oft viel Zeit, wenn sie zu einem reichhaltigen Handlungswissen werden soll.” (Kuda/Strauß 2001, S. 223) Insofern scheinen gerade Ältere prädestiniert zu sein, ihre beruflichen Kompetenzen zu erhalten und zu entwickeln.

Zugleich wird die These von der geringeren Lernbereitschaft Älterer noch heute als Legitimation einer altersdiskriminierenden Weiterbildungspraxis genutzt, um eine vermeintlich geringere Beteiligung Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen diesen selbst zuzuschreiben. Zu den am meisten in der Literatur aufzufindenden Argumenten zählen folgende:

- Ältere beteiligen sich weniger an Weiterbildungsmaßnahmen als jüngere Mitarbeiter.
- Aufgrund der zu erwartenden geringen betrieblichen Verweildauer Älterer wird ihre Qualifizierungsbereitschaft seitens der Betriebe nicht gefördert.
- Ältere Menschen sind bei den Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert. (Kistler/Hilpert 2001, S. 10)
- “Je älter ein Mensch sei, desto drastischer sinke seine Weiterbildungsbereitschaft”. (Breitkreuz o. J., S. 12)

- “So ist in der Literatur z. B. unbestritten, dass ältere Arbeitnehmer seltener an Weiterbildung teilnehmen als jüngere” (Kauffeld/Grote 2000, S. 165)
- “Noch aber stellen Ältere eher eine Ausnahme bei Weiterbildungsmaßnahmen dar.” (Wirtschaftsbericht 2002, S. 34)
- “Darüber hinaus fällt der Rückgang der Weiterbildungsteilnahme vor allem bei den älteren Personen besonders stark aus.” (Funk 2003, S. 44)

Die Vielzahl der Autoren, die zu ähnlichen Schlüssen gelangt, ist außerordentlich hoch. Bei einer tiefergehenden Analyse (vgl. Abschnitt 3.1) zeigt sich jedoch, dass entsprechend gerichtete Aussagen, die offenbar auf unzureichenden empirischen Untersuchungsergebnissen zur Weiterbildungsbeteiligung an formalen (formal-organisierten) beruflichen Bildungsmaßnahmen basieren, zu kurz greifen, weil sie das nicht-formale und informelle Lernen in Arbeitsprozessen bzw. im sozialen Umfeld kaum einbeziehen und damit die Weiterbildungsbereitschaft wie auch die reale Beteiligung Älterer an beruflichen Lernprozessen deutlich unterzeichnen. Damit aber werden sie den spezifischen Ausprägungen der Weiterbildungsaktivitäten dieser Personengruppe nicht gerecht und dienen eher der Legitimation einer altersdiskriminierenden Strategie, als dass sie helfen, anstehende gesellschaftlich relevante Fragestellungen zu lösen.

3 Die Komplexität von Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsprozessen Älterer – die individuelle Sicht

Das Weiterbildungsbewusstsein und das Weiterbildungsverhalten unterlagen im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte vielfältigen Veränderungen. Charakteristisch für diese Zeit war, dass berufliche Weiterbildung einerseits kaum oder nur mangelhaft im Zusammenhang mit der Komplexität der Arbeits- und Lebenswelt gesehen wurde, sie sich also in erster Linie auf Teilgebiete orientierte wie beispielsweise die formal-organisierte Weiterbildungspraxis. Andererseits wurde sie durch die Möglichkeiten der Frühverrentung in ihrer zeitlichen Dimension eingeengt.

Als markant für die eingeengte Sichtweise werden in der wissenschaftlichen Diskussion immer wieder die Empfehlungen der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates vom 13. Februar 1970 herausgestellt. Danach wird die institutionalisierte Weiterbildung als ein ergänzender nachschulischer, umfassender Bildungsbereich verstanden und Weiterbildung als Fortsetzung oder Wiederaufnahme früheren organisierten Lernens mit vorschulischen und schulischen Lernprozessen als ein zusammenhängendes Ganzes betrachtet (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51), in dessen Mittelpunkt die Planbarkeit, die curriculare Gefasstheit und die Kontrollierbarkeit des Lernens standen. Vor dem Hintergrund der konkreten sozioökonomischen Entwicklungen von Wirtschaft und Gesellschaft, in der auch die gesamte Denkweise der Frühverrentung entwickelt und vervollkommen wurde, war dies durchaus legitim. Die vielfältigen Facetten beruflicher Kompetenzentwicklung blieben dabei jedoch ausgeklammert.

3.1 Vielfalt der Lernorte beruflicher Weiterbildung

Seit den 90er-Jahren festigt sich die wissenschaftliche Diskussion dahingehend, dass alle Arbeits- und Lebensbereiche zur beruflichen Kompetenzentwicklung von Erwerbspersonen beitragen. Neuere Untersuchungen über das lebenslange Lernen öffnen den Blick dafür, dass sich Lernen nicht allein in den eigens dafür institutionalisierten Einrichtungen (formales Lernen) vollzieht, sondern auch nicht-formale und informelle Lernprozesse ganz wesentlich zur beruflichen Kompetenzentwicklung beitragen. Beide Lernformen (nicht-formale und informelle, häufig auch als informell gefasst) bestimmen sowohl das arbeitsbegleitende als auch das Lernen im sozialen (privaten) Umfeld. Heute ist bekannt, dass die Menschen in Abhängigkeit von ihren individuellen Lernerfordernissen und Lernbiografien sehr unterschiedlich lernen

und dabei differenzierte Lernorte, Lernbereiche und Lernformen nutzen. Und alles deutet darauf hin, dass es zukünftig wohl kaum einen gesellschaftlichen Bereich geben wird, der nicht auch als Lernort begriffen werden kann (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8

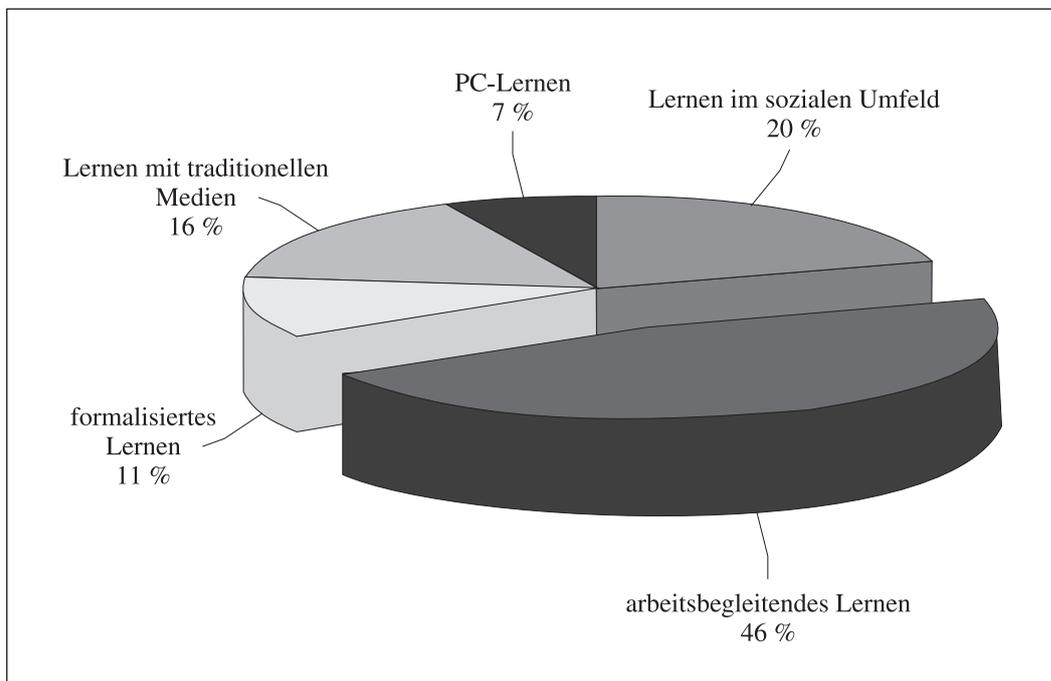
Lernformen, Lernorte und Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung			
Lernort	Weiterbildungs- institution	Arbeitsplatz	Soziales (privates) Umfeld
Ziel- gruppe	Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose)	Erwerbstätige	Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose)
Lern- form	formal (formal organisiert)	nicht-formal, informell	nicht-formal, informell
Lern- bereich	Fortbildung – Anpassungsfort- bildung, – Aufstiegsfortbil- dung Umschulung – in anerkannte Aus- bildungsberufe, – in Erwerbsberufe/ berufliche Tätigkei- ten, – Firmenkurse	Einarbeitung, Anlernen Unterweisung, Beobachten, Erfahrungsaustausch, Besuch von Messen u. Veranstaltungen, Mitarbeit in Fachverbän- den und -vereinen, Lesen von Fachliteratur, Lern- u. Qualitätszirkel, Gruppen- und Projekt- arbeit, Jobrotation, Austausch, Computerge- stützte Lernformen	Individuelles Lernen durch – Vor- und Nachbearbei- tung von Bildungs- kursen, – Lesen von Literatur (Fachliteratur), – Fernsehen, – PC-Lernen, PC-Surfen, – Tätigkeiten in sozia- len, kulturellen und ökolog. Bereichen und Projekten
Lern- umge- bung	Einrichtungen – staatliche, kommu- nale und öffentliche – Gewerkschaften und Arbeitgeber, – Verbände und Kam- mern, – Sozialversicherung, soziale Hilfe und Wohlfahrt, – Kirchen und karita- tive Verbände, – private Bildungs- träger, – Betriebe	Interne und externe Ar- beitsplätze in Betrieben, Einrichtungen und priva- ten Haushalten	Individuelle (häusliche) Umgebung, Vereine, Verbände, Parteien, Kirchen, Selbsthilfegrup- pen, Messen, Veranstal- tungen u. a.

Neueste Befunde der ersten Repräsentativerhebung in Deutschland zum Weiterbildungsbewusstsein und -verhalten der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter (19 – 64 Jahre) weisen aus, dass 46 Prozent der Befragten das arbeitsbegleitende Lernen und immerhin 20 Prozent das Lernen im sozialen (privaten) Umfeld als Quelle ihrer beruflichen Entwicklung genutzt haben. (Baethge/Baethge-Kinsky 2002) Diesen beiden Angaben hinzuzufügen sind Anteile des bei der Untersuchung gesondert erfassten medialen Lernens (traditionelle Medien: 16 Prozent, PC-Lernen: 7 Prozent). Beide Lernformen (arbeitsbegleitende und private) dürften dann einen Anteil von über 80 Prozent erreichen. Das häufig in den Vordergrund gestellte formal-organisierte Lernen oder auch das institutionell genannte Lernen erreicht in dieser Untersuchung nur einen Anteil von 11 Prozent (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9

Stellenwert einzelner Lernkontexte (“am meisten gelernt”)



Quelle: SÖSTRA-Grafik nach: Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 83

Wenn also gerade Älteren in der Vergangenheit attestiert wurde, zu wenig an Weiterbildung teilzunehmen, dann erfolgte dies in einer eingeeengten, oftmals unzulänglichen Sichtweise, die andere Komponenten des Lernens und der beruflichen Kompetenzentwicklung unberührt ließ. Heute kann durchaus davon ausgegangen werden, dass die Erwerbspersonen in Abhängigkeit von ihrer individuellen Lernerfahrung und -biografie sehr unterschiedliche Lernformen und Lernorte zur beruflichen Kompetenzentwicklung nutzen, diese miteinander verknüpfen und dabei verständlicherweise auch zu sehr unterschiedlichen Lernergebnissen kommen. Dabei sollte auch davon ausgegangen werden, dass

ein nicht unbeträchtlicher Teil der Erwerbspersonen die Bedeutung des lebenslangen Lernens für die Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit noch nicht ausreichend erkannt hat. Immerhin 43 Prozent der Erwerbstätigen haben im Jahr 2000 noch die Ansicht vertreten, ohne formal-organisierte Weiterbildung gute Chancen im Beruf zu haben. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001, S. 66) Ein weiteres, sicherlich schwerwiegendes Problem ist die notwendige Verzahnung aller drei Lernformen und -orte unter den konkreten beruflichen und regionalen Bedingungen sowohl für die Lernenden als auch für alle am Prozess Beteiligten. Nach wie vor geben hierzu weder die wissenschaftliche Diskussion noch die betriebliche Praxis ausreichende Antworten.

3.2 Institutionelles Lernen

3.2.1 Empirische Basis im Spiegel des Berichtssystems Weiterbildung

Die Einschränkung des beruflichen Lernens auf formal-organisiertes, institutionell definiertes Lernen oder – wie die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates formulierte – “ ... organisiertes Lernen nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase ...” (Deutscher Bildungsrat 1972, S. 51) formte bis weit in die 90er-Jahre das übliche Weiterbildungsverständnis. Und noch heute wird insbesondere auf der betrieblichen Ebene das Lernen in Kursen als die eigentliche berufliche Weiterbildung verstanden.

Insofern ist es auch nicht verwunderlich, dass über Jahrzehnte hinweg im Zentrum der Ergebnisdarstellung des “Berichtssystems Weiterbildung” (BSW) das formale Lernen (formal-organisiertes, institutionalisiertes Lernen, Lehrgänge, Kurse usw.) stand. Erst in letzter Zeit ist ein gewisser Wandel zu erkennen, der zumindest dem Lernen in Arbeitssituationen (nicht-formal, informell) größere Aufmerksamkeit zukommen lässt. Das BSW wurde 1979, also zur Blütezeit des formalen Lernens, im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft vom Unternehmen Infratest Burke Sozialforschung entwickelt. Es wird im Dreijahresturnus erhoben und bildet bisher “die einzig verfügbare Grundlage zur Darstellung der gesamten Weiterbildungslandschaft im Bundesgebiet”. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000, S. V)

Seit der ersten statistischen BSW-Erfassung hat sich die Teilnahme an formaler beruflicher Weiterbildung in allen Altersgruppen der Bevölkerung um insgesamt 19 Prozent erhöht, von 10 Prozent 1979 über 30 Prozent 1997 auf

29 Prozent im Jahr 2000. Die Teilnahme an solchen Weiterbildungsmaßnahmen wird im Zusammenhang mit sozioökonomischen, betrieblichen und beruflichen Merkmalen ausgewiesen. Ältere Teilnehmer (50 – 64 Jahre) erreichten danach nicht den Durchschnittswert und die Werte jüngerer Kohorten. Die Teilnehmerquote der 50- bis 64-Jährigen wurde für 1979 mit lediglich vier Prozent und für das Jahr 2000 mit 18 Prozent angegeben (vgl. Tabelle 24). “Auch im Jahr 2000 nehmen über 50jährige deutlich seltener an Weiterbildung teil als jüngere Personen” (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001, S. 25), so das Fazit des Berichtssystems Weiterbildung VIII. Seit mehr als 20 Jahren wird ein solches Fazit gezogen. Es ist deshalb auch nicht verwunderlich, dass über einen relativ langen Zeitraum die Daten immer wieder dann herangezogen wurden, wenn es galt, Ältere hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung mehr oder weniger zu diskreditieren.

Tabelle 24

Teilnahmequoten^a an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen in Deutschland in den Jahren 1979 bis 2000 (in Prozent)

Altersgruppe	Jahre							
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000
Insgesamt	10	12	12	18	21	24	30	29
19-34 Jahre	16	15	14	23	25	27	33	31
35-49 Jahre	9	15	14	20	24	29	36	36
50-64 Jahre	4	4	6	8	11	14	20	18

a) Anteil der Teilnehmer an den befragten Personen

Quelle: Zusammengestellt nach: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001, S. 22 und 26

Wird die Gruppe der Älteren, der 50- bis 64-Jährigen, weiter untersetzt, was bisher in den entsprechenden Veröffentlichungen nicht geschah, so zeigt sich, dass ein deutlicher Rückgang der Beteiligung der Bevölkerung an formal-organisierten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erst unmittelbar bei der Gruppe der so genannten Endfünfziger erkennbar ist. Die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen beispielsweise erreichte im Jahr 2000 einen Wert, der knapp unter dem Durchschnitt liegt. Erst bei den 60- bis 64-Jährigen ist mit einer Teilnehmerquote von sieben Prozent eine deutliche Differenz nach unten gegenüber den anderen Gruppen zu verzeichnen. Wesentlich geringer dagegen fällt die Abnahme ihrer Beteiligung an Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung aus: Sie beläuft sich in diesem Falle immerhin noch auf 15 Prozent. Dies kann einerseits als Indiz für die Weiterbildungsfähigkeit Älterer ausgelegt werden, und es dokumentiert andererseits, dass offenbar andere Lebensräume über formale Weiterbildung erschlossen werden (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25

Teilnahmequoten^a an formal-organisierter beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nach Altersgruppen in Deutschland 2000 (in Prozent)

	Altersgruppe							
	Gesamt	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 60	60 – 64
Berufliche Weiterbildung	29	34	36	33	37	27	23	7
Allgemeine Weiterbildung	26	27	29	28	30	27	23	15

a) Anteil der Teilnehmer an den befragten Personen

Quelle: Zusammengestellt nach: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Ergänzende Materialien zum Berichtssystem Weiterbildung VIII

Auch eine “erste Repräsentativerhebung in Deutschland (alte und neue Bundesländer) zum Weiterbildungsbewusstsein und -verhalten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (19 bis 64 Jahre)” (Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 69) – Studie Weiterbildungsbewusstsein – kommt hinsichtlich der Teilnahme an formalen (formal-organisierten) Lernprozessen zu ähnlichen Aussagen. Nach dieser Untersuchung erreichten im Jahr 2000 die 50- bis 64-Jährigen mit 23 Prozent einen Teilnahmewert, der ebenfalls unter dem Durchschnitt und unter dem der jüngeren Gruppen liegt (vgl. Tabelle 26). Die dabei ausgewiesenen Unterschiede zum BSW werden damit begründet, dass das Berichtssystem die Aktivitäten für das zurückliegende Jahr ausweist, die Weiterbildungsstudie hingegen die Aktivitäten der letzten drei Jahre untersucht.

Bei der Bewertung der Daten sollte jedoch beachtet werden, dass sich diese Aussagen auf die Bevölkerung im Alter von 19 bis 64 Jahren beziehen. Somit

Tabelle 26

Vergleich der Beteiligung an formaler Weiterbildung nach Altersgruppen in Deutschland im Jahr 2000 (in Prozent)

	Berichtssystem Weiterbildung VIII	Studie “Weiterbildungsbewusstsein”
Gesamtbevölkerung	29	32
im Alter von 19 bis 34 Jahre	31	32
im Alter von 35 bis 49 Jahre	36	38
im Alter von 50 bis 64 Jahre	18	23

Quelle: Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 79

bleiben zumindest die im nachfolgenden Kapitel diskutierten Gesichtspunkte für die Beurteilung der Weiterbildungsaktivitäten von Erwerbspersonen unberücksichtigt.

3.2.2 Eine kritische Sicht auf die Ergebnisdarstellung des Berichtssystems Weiterbildung

Zunächst muss festgehalten werden, dass die angeführte statistische Dokumentation der Befragungsergebnisse des BSW durchaus korrekt ist. Deutlich wird beispielsweise darauf aufmerksam gemacht, dass die ausgewiesenen Ergebnisse auf einer Befragung der Bevölkerung basieren. Die eigentlichen Unzulänglichkeiten ergeben sich aus den Fragestellungen selbst, der Ergebnisdarstellung und den vielfachen Interpretationen. Zu solchen Problemen zählen im Einzelnen vor allem folgende:

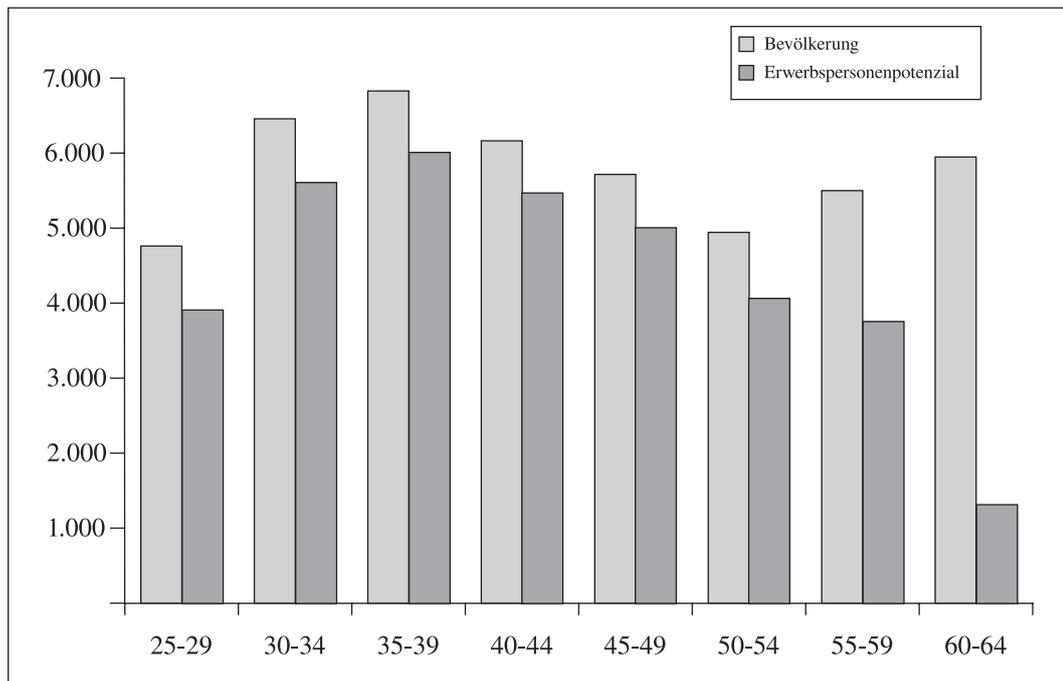
Erstens: Mit der Orientierung auf die Bevölkerung im Alter von 19 bis 64 Jahren wird zwar die Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter erfasst, einbezogen werden aber auch die Teile der Bevölkerung, die an Erwerbsarbeit nicht interessiert oder aus solcher ausgeschieden sind. Gerade Letzteres trifft für ältere Bevölkerungsteile eher zu als für jüngere. Während die jüngeren Erwerbspersonengruppen einen Anteil von rund 88 Prozent an der Bevölkerung dieser Altersgruppen haben, fällt diese Rate mit steigendem Alter letztlich auf einen Wert von gut 22 Prozent bei den 60- bis 64-Jährigen. Die statistischen Aussagen des BSW zur beruflichen Weiterbildungsbeteiligung beziehen sich also mit zunehmend höherer Altersgruppe immer weniger auf die eigentliche Klientel beruflicher Weiterbildung (vgl. Abbildung 10).

Wird davon ausgegangen, dass mit den BSW-Befragungen Angaben zur beruflichen Weiterbildung in erster Linie von Erwerbspersonen (Erwerbstätige sowie gemeldete und nichtgemeldete Erwerbslose) gemacht werden, so bietet sich die Möglichkeit der Umrechnung auf die Gruppe der Erwerbspersonen an. Bei diesem Vorgehen bleiben die "Nichterwerbspersonen", die im Gegensatz zu den jüngeren Gruppen mit zunehmendem Alter an Bedeutung gewinnen, unberücksichtigt. Fraglich ist allerdings, inwieweit gerade ältere Nichterwerbspersonen noch an beruflicher Weiterbildung interessiert sind.

Eine solche Umrechnung berücksichtigt die geringere Erwerbsbeteiligung Älterer, allerdings nicht die strukturellen Verschiebungen, die geschlechts- und qualifikationsspezifischen Merkmale dieser Gruppen, die inhaltlichen Fragen der formal-organisierten Weiterbildung und auch nicht die spezifischen Formen des Lernens Älterer. Trotz dieser Unzulänglichkeiten führt eine Um-

Abbildung 10

Anteil der Erwerbspersonen an der arbeitsfähigen Bevölkerung nach Altersgruppen in Deutschland im Jahr 2000 (absolute Angaben)



Quelle: SÖSTRA-Grafik nach: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Reihe 4.1.1, 2002

rechnung auf Erwerbspersonen zu folgenden interessanten Aussagen (vgl. Abbildung 11, S. 66):

Die für Erwerbspersonen ermittelte Weiterbildungsbeteiligung aller Kohorten erreicht verständlicherweise höhere Werte als die auf der Basis der Bevölkerung vom BSW ausgewiesene Beteiligung an beruflicher Weiterbildung.

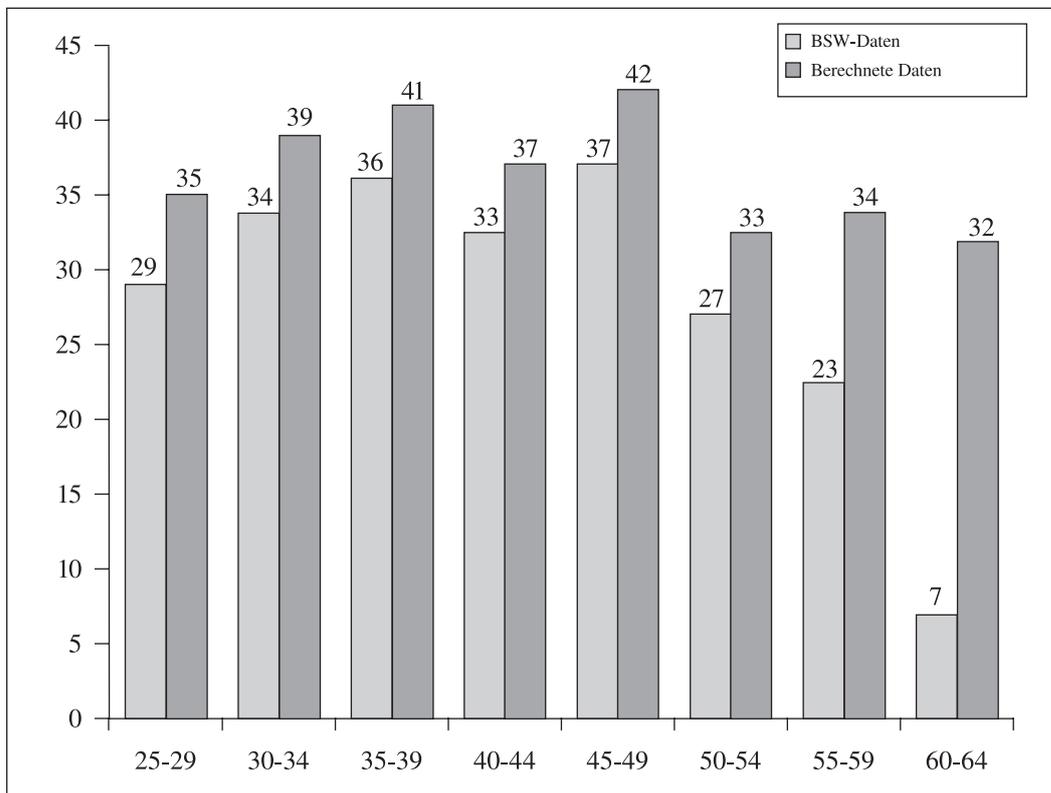
Der Abstand der älteren Kohorten zu den jüngeren fällt deutlich geringer aus. Nach den BSW-Daten erreichen die 55- bis 59-Jährigen eine Weiterbildungsquote in Höhe von 23 Prozent und die rentennahen Jahrgänge (60- bis 64-Jährige) eine von sieben Prozent. Die berechneten Quoten (auf Basis Erwerbspersonen) dagegen weisen für die gleichen Altersgruppen Werte von 34 bzw. 32 Prozent aus.

Zwischen den älteren und den jüngeren Gruppen bestehen nach wie vor Unterschiede, allerdings fallen diese wesentlich geringer aus.

Allein die Demonstration der Umrechnung zeigt die Zwiespältigkeit vielfacher BSW-Interpretationen. Hinzu kommt aber noch eine Reihe weiterer Fragestellungen, die gleichfalls zu berücksichtigen ist.

Abbildung 11

Gegenüberstellung der Beteiligung an formaler Weiterbildung der Bevölkerung (BSW-Daten) und der Erwerbspersonen (berechnete Daten) im Jahr 2000 nach Altersgruppen (in Prozent)



Quelle: SÖSTRA-Grafik zu den eigenen Umrechnungsergebnissen der BSW-Daten

Zweitens: Ältere (50- bis 59-Jährige) und rentennahe (60- bis 64-Jährige) Erwerbspersonengruppen unterscheiden sich deutlich hinsichtlich ihrer strukturellen, geschlechts- und qualifikationsspezifischen Zusammensetzung gegenüber den jüngeren Kohorten. Bekannt ist aber, dass die Beteiligung der Erwerbstätigen an formal-organisierter Weiterbildung nach Berufsgruppenstatus, Geschlecht und Qualifikation stark differiert. Befunde des Berichtssystems Weiterbildung und der Studie "Weiterbildungsbewusstsein" kommen hier zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Tabelle 27).

Während beispielsweise im Jahr 2000 der Anteil der Arbeiter und Angestellten an den jüngeren und mittleren Kohorten bei mehr als 75 Prozent lag, verringerte er sich bei den 50- bis 59-Jährigen auf rund 65 Prozent, und bei den 60- bis 64-Jährigen lag er sogar nur noch bei 59 Prozent. Die Gruppe der Beamten, die bekanntlich die höchste Teilnahme an beruflicher Weiterbildung aufweist, ist in der rentennahen Alterskohorte kaum noch vertreten. Demgegenüber steigt der Anteil der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen mit zunehmender Altersgruppe von fünf Prozent (25- bis 29-Jährige) auf etwa 25 Prozent in der rentennahen Gruppe. Auch die Erwerbslosen haben

Tabelle 27

Teilhabe an formalisierten Lernprozessen (in Prozent)

	Berichtssystem Weiterbildung VIII	Studie "Weiterbildungsbewusstsein"
Niedrige Schulbildung	18	20
Mittlere Schulbildung	33	38
(Fach-)Abitur	39	46
Keine qualifizierte Berufsausbildung	9	17
Qualifizierte Ausbildung	27	32
Meister- u. ä. Abschluss	42	48
(Fach-)Hochschulabschluss	43	50
Erwerbstätige	40	39
– davon Arbeiter	24	25
– davon Angestellte	46	44
– davon Beamte	60	71
– davon Selbständige	43	37
– davon Männer	42	40
– davon Frauen	37	38
Arbeitslose	18	11

Quelle: Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 79

Einfluss auf die Zusammensetzung der einzelnen Altersgruppen. Kommen auf 100 Erwerbstätige der Gruppen der 25- bis 40-Jährigen knapp neun Erwerbslose, sind es bei den 55- bis 59-Jährigen fast 21 und bei den 60- bis 64-Jährigen knapp zwölf arbeitslose Personen.

Deutliche Unterschiede zeigen sich auch in der geschlechts- und qualifikationsspezifischen Zusammensetzung der Gruppen. Der Frauenanteil an den Erwerbspersonen verringert sich sowohl in der rentennahen Gruppe gegenüber dem Durchschnitt als auch der Gruppe der älteren Erwerbspersonen. Auch weisen ältere Erwerbstätigengruppen gegenüber den jüngeren erkennbare Unterschiede in den Qualifikationsstrukturen aus. Aus rein statistischer Sicht scheinen einerseits gerade die Gruppen der älteren und der rentennahen Erwerbspersonen durch ihren relativ hohen Anteil an Höherqualifizierten für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung prädestiniert zu sein. Andererseits ist in diesen Kohorten auch ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss zu finden (vgl. Tabelle 28, S. 68).

Drittens: Einbezogen in die Gesamtdaten des BSW ist der Teil der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter, der sowohl die Gruppe der gemeldeten als auch der nichtregistrierten Erwerbslosen umfasst. Während das Weiterbildungsverhalten der beim Arbeitsamt nichtregistrierten Personen – der Gruppe, die

Tabelle 28

Formale Berufsabschlüsse von Erwerbstätigen in Deutschland im Alter von über 40 Jahren im Jahr 2000 (in Prozent)

Abschlussart	Altersgruppe					
	Insgesamt	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	60 – 64
Ohne Berufsabschluss	23,4	17,2	17,3	21,8	23,0	26,9
Lehre o. vgl. Abschluss	52,4	55,0	54,5	51,7	49,0	42,3
Fachschule/einschl. Meister, Techniker	8,3	9,5	8,8	8,6	9,3	11,0
Fachhochschule	7,6	8,9	9,5	8,6	9,1	8,4
Universität	8,2	9,3	9,9	9,3	9,4	11,3
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Reihe 4.1.1, 2002

gegenwärtig keine Arbeit sucht, aber bei günstiger Arbeitsmarktlage Arbeitsplätze nachfragt (passive Stille Reserve) – kaum bekannt ist, ist belegt, dass die geförderte berufliche Weiterbildung von gemeldeten Arbeitslosen nach anderen Kriterien abläuft als die der betrieblich-beruflichen oder die individuelle Weiterbildung von Erwerbstätigen. Geförderte Maßnahmen unterscheiden sich nicht nur nach Inhalt, Umfang und zeitlicher Dimension, sondern unterliegen vor allem arbeitsmarktpolitischen Handlungszwängen. Allein die zeitliche Dauer von bis einschließlich im Jahr 2002 geförderten Maßnahmen beispielsweise kann bei Kurzzeitmaßnahmen zwei bis drei Wochen und bei Lehrgängen, die mit einer anerkannten Prüfung abschließen (Aufstiegsfortbildung), bis zu zwei Jahre betragen. Betriebliche Weiterbildung findet dagegen in wesentlich kürzeren Zeiträumen statt.

Im Ergebnis bisheriger Restriktionen hat sich der Anteil der 50 Jahre und älteren Arbeitslosen an formal-organisierter Weiterbildung von 8,6 Prozent 1997 auf 7,5 Prozent im Jahr 2000 reduziert, obwohl sich der Anteil der Älteren an den Arbeitslosen insgesamt im gleichen Zeitraum von 30,6 auf 32,4 Prozent erhöhte (vgl. Tabelle 29). Mehr oder weniger alle Arbeitslosen der rentennahen Altersgruppe sind gegenwärtig von Weiterbildungsmaßnahmen ausgegrenzt.

Viertens: Im engen Zusammenhang mit der Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung und den dabei belegten Themen spielen Fragen des beruflichen Einstiegs, des Tätigkeitswechsels innerhalb des Berufs, des Berufswechsels insgesamt aber auch des Betriebswechsels eine bedeutsame Rolle. Mit solchen Veränderungen gehen häufig neue Aufgabenfelder einher, die zeitlich abgestuft zusätzliche Qualifikationen an unterschiedlichen Lernorten erfordern.

Tabelle 29

Ältere Arbeitslose^a in geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 1997-2000 in Deutschland (Jahresdurchschnitt in absoluten Angaben)

	Jahre		
	1997	1998	2000
Arbeitslose	4.384.000	4.279.000	3.889.000
darunter ältere Arbeitslose	1.345.000	1.360.000	1.259.000
Anteil in Prozent	30,6	31,8	32,4
Berufliche Weiterbildung	424.773	344.713	358.128
darunter ältere Teilnehmer	36.548	26.049	26.529
Anteil in Prozent	8,6	7,6	7,5

a) 50 Jahre und älter

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2001

Untersuchungen aus dem Jahr 1989 zeigen beispielsweise, dass der Qualifikationszuwachs durch Lernen im Arbeitsvollzug und Weiterbildung in den ersten Jahren nach Abschluss der Ausbildung größer ist als in den späteren Berufsjahren. Gleichfalls wird anerkannt, dass die Ausprägung beruflicher Handlungsfähigkeit nicht kontinuierlich über die einzelnen Berufsjahre erfolgt, sondern sich insbesondere auf die Einstiegsphase der Erwerbstätigkeit konzentriert. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 1998, S. 136)

Aus Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung und des IAB der Bundesanstalt für Arbeit geht hervor, dass von den Erwerbstätigen in Deutschland ein Drittel (34 Prozent) im Laufe ihres Berufslebens mindestens einmal (neun Prozent mehrmals) den Beruf gewechselt hat. Bei 29 Prozent war der Wechsel mit einer beruflichen Ausbildung oder Umschulung verbunden, im öffentlichen Dienst war das sogar bei 42 Prozent der Fall. Und bei den Selbstständigen in den Freien Berufen erfolgte beinahe jeder zweite Wechsel im Zusammenhang mit einer Ausbildung bzw. Umschulung. Bekannt ist auch, dass jüngere Erwerbstätige häufiger den Betrieb oder den Beruf wechseln als ältere und damit auch in deutlich höherem Maße formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen. Während laut Mikrozensus (Statistisches Bundesamt: Mikrozensus Reihe 4.1.2, 2000) knapp die Hälfte (48,4 Prozent) der 20- bis 24-jährigen abhängig Erwerbstätigen im Verlaufe eines Jahres den Betrieb, den Beruf oder beides wechselte, waren es bei den 50- bis 54-Jährigen nur gut neun Prozent, bei den 55- bis 59-Jährigen gut sieben Prozent und bei den 60- bis 64-jährigen Erwerbstätigen gut sechs Prozent (vgl. Tabelle 30, S. 70).

Tabelle 30

Betriebs- oder Berufswechsel von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) im letzten Jahr (Stand Mai 2000) (in Prozent)

Altersgruppe	Im letzten Jahr gewechselt	
	Betrieb	Beruf
Insgesamt	12,0	6,7
20 – 24	29,8	18,6
25 – 29	18,3	9,9
30 – 34	14,0	7,1
35 – 39	11,4	5,8
40 – 44	9,4	4,9
45 – 49	7,4	4,0
50 – 54	6,0	3,3
55 – 59	4,4	2,8
60 – 64	3,7	2,4

Quelle: Statistisches Bundesamt 2000, S. 131

Fünftens: Das Themenspektrum der beruflichen Weiterbildung ist außerordentlich breit. Das BSW unterscheidet zwischen Lehrgängen und Kursen zur Umschulung, Aufstiegsfortbildung, Einarbeitung in eine neue Arbeit, Anpassung an neue Aufgaben im Beruf sowie sonstige Lehrgänge/Kurse. Gerade formal-organisierte berufliche Weiterbildung hat bei jüngeren Erwerbspersonen auch die Funktion, früher entstandene Lerndefizite zu kompensieren oder zur nachträglichen Erreichung der Hochschulreife und zur Aufstiegsförderung beizutragen.

Allein schon aus der Vielfalt und Gewichtung formal-organisierter Weiterbildungsangebote – das heißt aus der Anzahl der Teilnahmefälle, dem zeitlichen Umfang, der Begrenztheit des Erfassungszeitraums sowie der Vielfältigkeit der Inhalte von Lehrgängen/Kursen – ist anzunehmen, dass mit der Zunahme der Berufsjahre im Vergleich zu jüngeren Teilnehmern eine Reihe von Themenangeboten für ältere Erwerbsfähige weniger attraktiv sein dürfte, sich der strukturelle Bedarf an formal-organisierter Weiterbildung mit zunehmendem Alter ändert und auf bestimmte Qualifizierungsfelder konzentriert. Für ältere Erwerbstätige hat beispielsweise die breite Palette der Aufstiegs- und Mehrfachqualifizierung sicherlich nicht mehr den Stellenwert wie für jüngere.

Neueste empirische Untersuchungen unterstützen diese Annahme. Die Ergebnisse des letzten Berichtssystems Weiterbildung VIII machen deutlich, dass formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen zur Umschulung, zum beruflichen Aufstieg oder zur Einarbeitung für die Altersgruppen über 50 Jahre weniger interessant sind als für Jüngere. Bei ihnen dominieren Weiterbildungs-

Tabelle 31

Zielstellungen formal-organisierter Weiterbildungsmaßnahmen im Jahre 2000 in Deutschland nach Altersgruppen

Maßnahmen	Altersgruppen								
	Ins-ges.	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	60 – 64
Umschulung	2	3	3	2	2	2	1	1	0
Beruflicher Aufstieg	3	4	6	5	3	3	1	1	0
Einarbeitung	6	9	8	8	7	8	3	4	1
Anpassung	11	8	11	15	14	18	14	12	3
Sonstige Lehrgänge	10	8	12	11	11	12	11	7	3
Nichts davon ¹	71	71	66	64	67	63	73	77	93

1) Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Zusammengestellt nach: Ergänzende Materialien zum BSW VIII

maßnahmen zur betrieblichen Anpassung und solche, die außerhalb des befragten Themenspektrums liegen (vgl. Tabelle 31).

Ältere Arbeitnehmer können allein schon aus ihrer langen Berufspraxis ein relativ großes Quantum an formaler Weiterbildung erlangt haben im Vergleich zu Jüngeren, die am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen. Es ist deshalb auch nicht verwunderlich, dass entsprechende empirische Studien zu dem Schluss kommen, dass die Weiterbildung älterer Beschäftigter überwiegend im Bereich der Anpassungsfortbildung erfolgt (Wachtler/Franzke/Balcke 1997, S. 32), die gegenüber den Aufstiegs-, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen einen weitaus geringeren Aufwand erfordert. "Diese Personengruppe hat ihren Platz im Beruf gefunden." (Wilczek 2000, S. 205) Ein breites Spektrum von formalen Weiterbildungsmaßnahmen dürfte gerade für Berufsanfänger bedeutsamer sein als für Fortgeschrittene.

Sechstens: Negativaussagen zur Weiterbildungsbeteiligung Älterer basieren in erster Linie auf empirischen Daten zur Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung, ohne dabei tiefer auf die Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung einzugehen. Umfangreiche Forschungsergebnisse zum Komplex "Lernen im Prozess der Arbeit und im sozialen Umfeld" weisen aber nach, "dass das Lernen in den tradierten Institutionen beruflicher Weiterbildung nur einen kleinen, möglicherweise nicht einmal den wichtigsten Teil dieses Lernens ausmacht." (Heyse/Erpenbeck/Michel 2002, S. 10)

Wenn heute das lebenslange Lernen in den Vordergrund der beruflichen Entwicklung gestellt wird, so darf dies nicht nur das formal-organisierte Lernen in Weiterbildungseinrichtungen umfassen, sondern muss alle Seiten des Lernens berücksichtigen. Dieser Blickwinkel wird auch die gegenwärtig noch anzutreffenden Unzulänglichkeiten der Beurteilung von Lernfähigkeit und -willigkeit älterer Erwerbspersonen und ihren Einsatz in den Unternehmen verändern.

Exkurs:

Darstellung des Berichtssystems Weiterbildung VIII

Die Problematik der Darstellung der Bevölkerung nach Altersgruppen hinsichtlich ihrer Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung wurde in den letzten beiden Jahren von den Autoren mehrfach dargestellt und in der Öffentlichkeit diskutiert. (Hübner/Kühl 2003)

Offenbar im Gefolge dieser und anderer Interventionen wurde erstmals in der Langfassung des Berichtssystems Weiterbildung VIII aus dem Jahr 2003 herausgestellt: "Bei den älteren Befragungspersonen ist im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung der Status der Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen. Betrachtet man die berufliche Weiterbildung der Altersgruppen ausschließlich bei erwerbstätigen Personen, zeigt sich der Unterschied in der Beteiligung zwar noch immer deutlich, allerdings weniger ausgeprägt als bei der Betrachtung aller Befragungspersonen. Aufgesplittet nach Fünfjahresgruppen liegt die höchste Beteiligung an beruflicher Weiterbildung wiederum bei der Gruppe der 45- bis 49-Jährigen (46 %). Bei den 50- bis 59-Jährigen geht die Weiterbildungsbeteiligung zwar zurück, bleibt mit 35 % bzw. 36 % aber auf einem beachtlichen Niveau. Selbst die 60- bis 64-Jährigen – soweit sie sich noch im Erwerbsleben befinden – weisen mit 30 % eine nur wenig niedrigere Weiterbildungsbeteiligung auf ... Die berufliche Weiterbildung spielt also auch bei den erwerbstätigen Personen ab 50 Jahren noch eine wichtige Rolle." (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 88)

Die dabei erstmals ausgewiesene Teilnahme der Erwerbstätigen unterscheidet sich insofern von den Ergebnissen der "eigenen Berechnung" weil sich Letztere auf die eigentliche Klientel der beruflichen Weiterbildung – die Erwerbspersonen (Erwerbstätige und gemeldete und nichtgemeldete Erwerbslose) – bezieht. Die berechneten Quoten müssen allein schon auf dieser Bezugsbasis gegenüber denen des BSW niedriger ausfallen. Der Ausweis des BSW konzentriert sich auf die Erwerbstätigen, die in erster Linie nur von betrieblich-beruflicher Weiterbildung partizipieren, kaum aber von geförderter (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32

Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung nach Altersgruppen im Jahr 2000

Altersgruppe in Jahren	Befragungsergebnisse^a Basis Erwerbstätige in Prozent	Eigene Berechnungen^b Basis Erwerbspersonen in Prozent
19 – 24	40	–
25 – 29	38	35
30 – 34	43	41
35 – 39	43	41
40 – 44	39	37
45 – 49	46	42
50 – 54	35	33
55 – 59	36	34
60 – 64	30	32

a) Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung VIII, Bonn 2003, S. 87

b) Ergebnisse eigener Berechnungen

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung VIII, 2003, S. 87

Altersdiskriminierende Aussagen über die geringe Teilnahme der Erwerbspersonen an beruflicher Weiterbildung der über 50-Jährigen, wie sie noch im Weiterbildungsbericht VII zu finden waren, werden mit den Darlegungen des Berichtssystems Weiterbildung VIII relativiert und nicht mehr in dieser Form herausgestellt.

3.3 Lernen im Prozess der Arbeit

3.3.1 Synthese von Arbeiten und Lernen

Zu den ältesten beruflichen Lernformen zählt das Lernen im Prozess der Arbeit. Das arbeitsbegleitende Lernen war nicht nur Bestandteil bisheriger Lernkulturen, sondern dürfte auch weiterhin die treibende Kraft bei der Herausbildung und Ausprägung einer neuen Lernkultur sein. In der vorindustriellen Gesellschaft beispielsweise waren die Arbeitsvollzüge weitgehend durch überlieferte Traditionen bestimmt, wurden durch Zusehen und Nachahmen erlernt und an nachfolgende Generationen übergeben. Dabei ging es bereits damals nicht nur um die Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, sondern letztlich um die berufliche Kompetenzentwicklung der arbeitenden Menschen. Mit der Industrialisierung, in deren Gefolge sich letztlich tayloristische Prinzipien der Arbeitsorganisation herausbilden und teilweise bis in die jüngste Zeit entwickeln konnten, kam es infolge der raschen

technisch-organisatorischen Entwicklung zu weit reichenden Veränderungen der Lernprozesse in der Arbeit. Gegenwärtig sich vollziehende Umwälzungen in den wirtschaftlichen Bedingungen (Übergang zu holistischen Arbeitsorganisationen) forcieren den Umbau des tayloristischen Produktionsmodells, das auf eine möglichst detaillierte und standardisierte Strukturierung von Arbeitsverhältnissen abzielte. “Die Richtung dieses (noch nicht abgeschlossenen) Wandels lässt sich als Weg von einer ‘funktions- und berufsbezogenen zu einer prozessorientierten Arbeitsorganisation’ beschreiben”. (Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 72)

Sowohl in der wissenschaftlichen Diskussion als auch verstärkt in der betrieblichen Weiterbildungspraxis wird dem nicht-formalen und informellen Lernen am Arbeitsplatz eine zunehmend höhere Bedeutung beigemessen und in ihm ein essentielles Feld innovativer Weiterbildungsstrategien gesehen. “Die überkommene Trennung zwischen Arbeit und Lernen löst sich in modernen Wirtschaftsprozessen zunehmend auf” (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002, S. 231), wird im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahre 2002 festgestellt. Und in einer Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zum Thema “Zukunftsperspektiven multimedialen Lernens” wird herausgestellt: “Wichtigster Lernort für das multimediale Lernen ist der Arbeitsplatz.” (Michel/Heddergott/Hoffmann 2000, S. 6) Zu unterstützen ist aber auch die Auffassung des Bundesinstituts für Berufsbildung, nach der die Entwicklung des beruflichen Ausbildungssystems, die enorme Verbreiterung der formal-organisierten Weiterbildungslandschaft sowie die staatliche und betriebliche Bereitstellung von Ressourcen zur Teilhabe an formaler Weiterbildung gemeinsam darauf hingewirkt haben, dass das Lernen in Arbeitsprozessen, das Thema “informelles Lernen” insgesamt, vernachlässigt wurde – von der Forschung, von der Praxis und der Politik. (Impulse für die Berufsbildung 2000, S. 213)

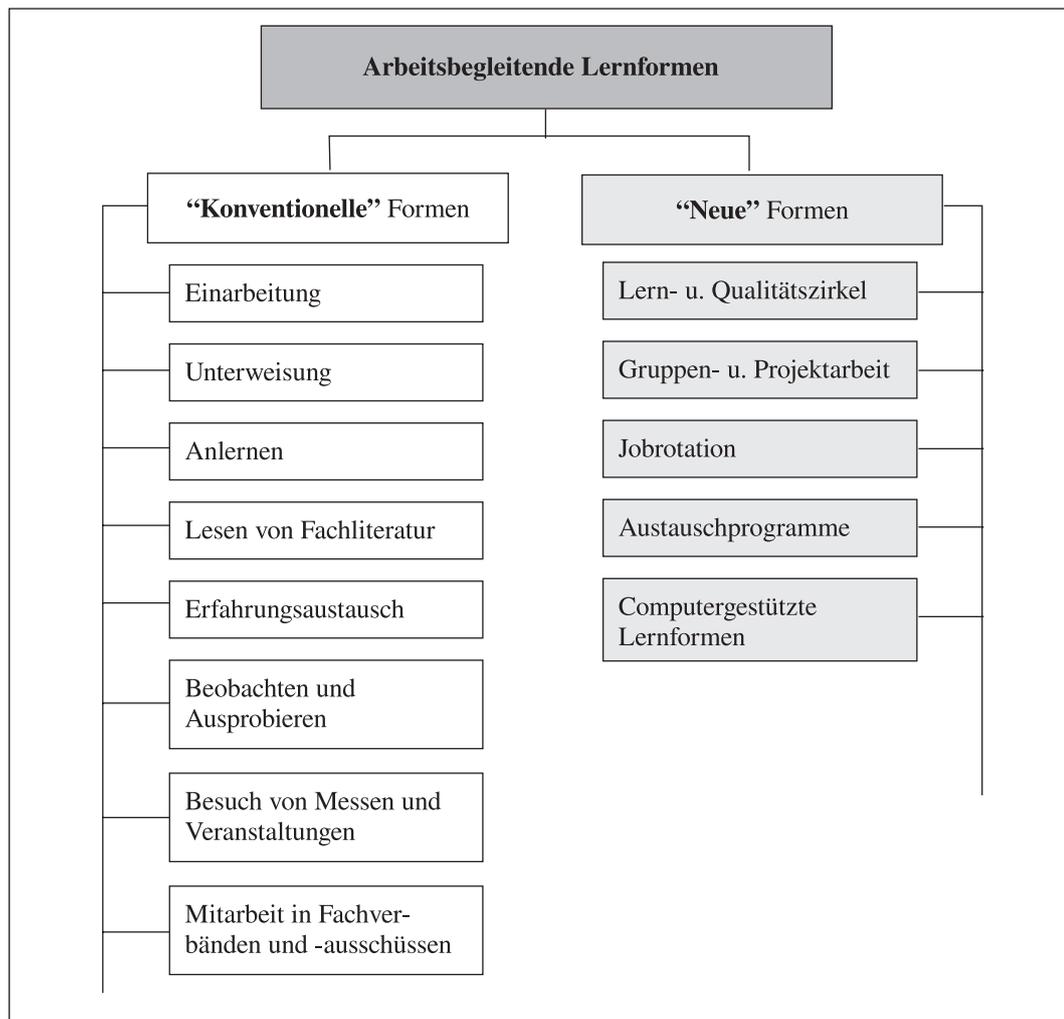
Bosch charakterisiert das Lernen in der Arbeit im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen wie folgt: “Es wird nicht in gesonderten Lernsituationen, sondern während der Arbeit gelernt. Auch die Akteure sind andere als in der beruflichen Bildungspolitik. Nicht die betrieblichen Ausbilder, sondern Organisationsentwickler, Techniker und externe Berater sind die treibenden Kräfte.” (Bosch 2002, S. 258) Dem ist hinzuzufügen, dass es sich um den ältesten Bereich beruflicher Bildung handelt, der sich vor allem durch nicht-formale und informelle Lern- und Kompetenzentwicklungsprozesse hoher Heterogenität und geringer Strukturierung auszeichnet, die bisher kaum zertifiziert werden konnten.

Das arbeitsbegleitende Lernen kann als äußerst vielseitig und vielschichtig angesehen werden. Seit geraumer Zeit gibt es konventionelle, arbeitsplatzna-

he Lernformen wie Unterweisung, Einarbeitung, Anlernen, Beobachten und Ausprobieren, Besuch von Messen und anderen Veranstaltungen, Erfahrungsaustausch, Lesen von Fachliteratur, Mitarbeit in Fachverbänden und vieles andere mehr. Für neue Formen, die sich insbesondere aus dem Übergang zu holistischen Arbeitsorganisationen ableiten, stehen solche Organisationsformen wie Lernzirkel, Qualitätszirkel, Gruppenarbeit, Projektarbeit, Jobrotation, Austauschprogramme usw. Hier einzubeziehen sind auch die durch die Neuen Medien möglichen Lernformen am Arbeitsplatz (vgl. Abbildung 12). Multimediale bzw. computergestützte Lernformen (E-Learning) erscheinen als eine neue Gegebenheit, unmittelbare und flexible Lernprozesse direkt am Arbeitsplatz (und auch im privaten Umfeld) effektiv zu gestalten und die Trennung zwischen Arbeiten und Lernen weiter aufzuheben. Die Nutzung dieser neuen Technologien wird die berufliche Bildung in vielfältiger Weise verändern. Wobei die zukünftigen Konsequenzen für Lernprozesse derzeit kaum abschätzbar sind.

Abbildung 12

“Konventionelle” und “neue” Formen des Lernens im Prozess der Arbeit



Auffällig ist, “dass dem arbeitsbegleitenden Lernen in der aktuellen Diskussion häufig eine hohe Wertschätzung ohne explizite Begründung zugewiesen wird.” (Schiersmann/Remmele 2002, S. 29) Auffällig ist ebenfalls, dass es trotz vielfältiger Bemühungen noch nicht gelungen ist, diese Lernform systematisch zu erforschen oder wenigstens eine einheitliche Definition zu finden. Nach wie vor existiert eine Vielfalt unterschiedlicher Begrifflichkeiten mit zum Teil divergierenden inhaltlichen Interpretationen. Beispiele hierfür sind arbeitsgebundenes, arbeitsplatznahes, arbeitsverbundenes, arbeitsintegriertes, arbeitsorientiertes, arbeitsimmanentes oder arbeitsbegleitendes Lernen, Lernen-on-the-Job, Lernen in Arbeitsprozessen, weiche Lernprozesse usw. Die Problematik besteht offenbar darin, dass unter Lernen im Prozess der Arbeit sehr heterogene Maßnahmen zusammengefasst werden, bei denen die Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen fließend sind. Dagegen weisen formal organisierte Weiterbildungsmaßnahmen eine mehr oder weniger klare Abgrenzbarkeit auf.

Auch gibt es – trotz der immer wieder anzutreffenden positiven Bewertung von arbeitsplatzbezogenen Lernprozessen – bislang kaum ausreichend gesicherte empirische Untersuchungen, die über den Verbreitungsgrad dieser Lernform, ihren Nutzen und die damit gemachten Erfahrungen Auskunft geben (Schiersmann/Remmele 2002, S. 35) – ein Problem, das sicherlich auch einer nach wie vor fehlenden inhaltlichen Definition geschuldet ist, was eigentlich unter “Lernen im Prozess der Arbeit” zu fassen ist. Allerdings dürfte auch klar sein, dass für die überwiegende Zahl der Erwerbstätigen (bewusst oder unbewusst) das nicht-formale und das informelle Lernen in Arbeitsprozessen nach wie vor die wichtigsten Lernquellen ihrer beruflichen Kompetenzentwicklung sind. Fraglich ist allerdings, inwieweit diese Lernformen ausreichen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbspersonen auf lange Sicht zu gestalten und zu sichern.

3.3.2 Ergebnisse vorliegender empirischer Untersuchungen

Erst in den letzten Jahren wurde verstärkt daran gearbeitet, den empirisch schwer abzubildenden Bereich des nicht-formalen und informellen Lernens, und hier vor allem das arbeitsbegleitende Lernen, zu strukturieren und zu erfassen. Dabei wird nicht-formales und informelles Lernen nicht getrennt, sondern als informelles Lernen erfasst.

Ein Ergebnis der Studie “Weiterbildungsbewusstsein” ist, dass von den Befragten 67 Prozent das informelle Lernen als wichtigsten Lernkontext angeben. Allerdings wird das informelle Lernen von jenen häufiger als wichtigster Lern-

kontext bezeichnet, deren Arbeit weder besondere Lernchancen noch Anreize bietet, sich in andere Lernumgebungen zu begeben. Überrepräsentiert sind hier vor allem gewerblich Beschäftigte, Un- und Angelernte sowie Beschäftigte in Kleinbetrieben – also genau jene Beschäftigtengruppe, von der eine relativ geringe Teilnahme an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen bekannt ist. Die Autoren kommen zu dem Schluss: “Informelles Lernen ist am ehesten der Lernkontext ... (für diese Personengruppe), ... während formalisierte Lernkontexte eher von Beamten, Führungskräften/Akademikern und Angestellten aus Großbetrieben und an technisch modernen Arbeitsplätzen hervorgehoben werden.” (Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 117)

In den Erhebungen des BSW bildete das informelle Lernen (Anmerkung 5) seit 1994 einen eigenen Themenkomplex, in dem schwerpunktmäßig arbeitsbegleitende Lernaktivitäten, zum Teil allerdings auch solche erfasst werden, die in den Bereich des Lernens im sozialen Umfeld reichen. So wird beispielsweise das selbst gesteuerte Lernen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit mithilfe von Medien abgefragt. Wie beim formalen Lernen sind auch beim informellen Lernen Unterschiede bei der Nutzung verschiedenartiger Lernformen je nach Altersgruppe, Beruf, Berufsstatus, Branche und Betrieb zu erkennen. Innerhalb der Berufsgruppen nimmt die Teilnahme an Weiterbildung mit steigendem beruflichen Qualifikationsniveau zu. So beteiligten sich beispielsweise bundesweit im Jahr 2000 an formalen bzw. informellen Weiterbildungsmaßnahmen 15 bzw. 38 Prozent der Un- und Angelernten, 30 bzw. 59 Prozent der Facharbeiter und 56 bzw. 92 Prozent der Beamten im höheren Dienst (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33

Beteiligung an formaler und informeller beruflicher Weiterbildung der Erwerbstätigen in Deutschland im Jahr 2000 (in Prozent)

Berufliche Stellung	Teilnahmequote	
	Formale Weiterbildung	Informelle Weiterbildung
Un-, angelernte Arbeiter	15	38
Facharbeiter	30	59
Ausführende Angestellte	27	53
Qualifizierte Angestellte	50	74
Leitende Angestellte	52	82
Beamte (einfacher, mittlerer, gehobener Dienst)	63	78
Beamte (höherer Dienst)	56	92
Selbstständige	43	–

Quelle: Zusammengestellt nach: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001, S. 36 und 56

Problematischer als bei der formalen Weiterbildung dürfte allerdings die individuelle Entscheidung der Befragten sein, ob gelernt oder gearbeitet wurde (das dürfte auch für das Lernen im sozialen Umfeld gelten), denn gerade beim nicht-formalen und informellen Lernen spielen individuelle Einschätzungen eine bedeutende Rolle. Hierbei könnte das Verständnis von Weiterbildung des Einzelnen ebenso wichtig sein wie das Erinnerungsvermögen. Um diesem Einwand zu begegnen, wurden in den BSW-Befragungen bei vier vorgegebenen Formen der individuellen Weiterbildung die Befragten aufgefordert, einzuschätzen, ob es sich dabei "eher um Lernen", "eher um Arbeiten" oder "weder noch" handele. Die Einschätzungen im Jahr 2000 lagen zwischen 40 und 50 Prozent bei "eher Lernen" deutlich unter den Werten von 1997 (49 Prozent und 59 Prozent). Dies kann als Beleg für die Probleme der statistischen Erfassung dieser Daten, aber auch als Erklärung dafür gelten, dass die Beteiligung an informeller Weiterbildung in den jeweiligen Jahren unterschiedlich und im Jahr 2000 gegenüber 1997 rückläufig eingeschätzt wird (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34

Beteiligung der Erwerbstätigen in Deutschland an informeller Weiterbildung in den Jahren 1994 bis 2000 (in Prozent)

Art der informellen Weiterbildung	Teilnahmequote		
	1994	1997	2000
Lesen berufsbezogener Fach- und Sachbücher bzw. von Fachzeitschriften	33	52	44
Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz oder in der Freizeit	23	50	45
Kurzzeitige Veranstaltungen, wie z. B. Vorträge/Halbtagesseminare	23	37	34
Unterweisungen/Anlernen durch Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen	16	34	31
Berufsbezogene Fachmessen/Kongresse	15	26	23
Selbst gesteuertes Lernen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit mithilfe von Medien	11	24	–
Vom Betrieb organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen, planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung	8	12	11
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	4	9	8
Vom Betrieb organisierte Austauschprogramme mit anderen Firmen	–	4	3
Teilnahmequote an informeller Weiterbildung	52	72	67

Quelle: Zusammengestellt nach: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berichtssystem Weiterbildung VI, VII, VIII

Abgesehen von den inhaltlichen Problemen, der Abgrenzung und der Bewertung ist die BSW-Auswertung aber insofern vorteilhaft, weil sie die Beteiligung der Erwerbstätigen an solchen Maßnahmen nach Altersgruppen ausweist. Die Teilnahmewerte verdeutlichen, dass gerade bei den älteren Erwerbstätigen gegenüber den jüngeren nur geringfügige Unterschiede in der Beteiligung an informeller Weiterbildung bestehen (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35

Beteiligung der Erwerbstätigen in Deutschland an informeller Weiterbildung im Jahr 1997 nach Altersgruppen (in Prozent)

Altersgruppen	Teilnahmequote
Insgesamt	72
19 – 34 Jahre	74
35 – 49 Jahre	72
50 – 64 Jahre	71

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000: Berichtssystem Weiterbildung VII, Bonn 2000, S. 193

Wird die Gruppe der Älteren, der 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen tiefer untergliedert, so zeigt sich ähnlich wie bei der Teilnahme an formaler Weiterbildung eine geringere Beteiligung an informeller Weiterbildung erst bei der rentennahen Gruppe. Die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen erreicht den Wert der 45- bis 50-Jährigen und die der 55- bis 59-Jährigen sogar einen höheren Wert als die der 40- bis 44-Jährigen (vgl. Tabelle 36). Deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der älteren gegenüber den jüngeren Erwerbstätigen können aus der Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung kaum abgeleitet werden. Ebenso wie bei der formal-organisierten Weiterbildung ist erst bei den rentennahen Erwerbstätigen eine bemerkenswerte Differenz zu verzeichnen.

Ebenso wie bei der formalen zeigen sich auch bei der informellen Weiterbildung zwischen den jeweiligen Altersgruppen gewisse Unterschiede bei der

Tabelle 36

Beteiligung der Erwerbstätigen in Deutschland an informeller beruflicher Weiterbildung nach tiefer unteretzten Altersgruppen im Jahr 1997 (in Prozent)

	Altersgruppe							
	gesamt	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 60	60 – 64
Teilnahmequote	72	71	73	70	72	72	71	62

Quelle: Zusammengestellt nach: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000: Ergänzende Materialien zum Berichtssystem Weiterbildung VII

Verwertung von Lernthemen. Jüngere Beschäftigte weisen verständlicherweise eine höhere Teilnahme an solchen Themen wie Unterweisung und Anlernen durch Kollegen oder Vorgesetzte, Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren, selbst gesteuertes Lernen durch Nutzung von Lernangeboten, vom Betrieb organisierte Austauschprogramme mit anderen Abteilungen aus. Überdurchschnittlich lernen Ältere durch den Besuch von Fachmessen, im Rahmen von Vorträgen und Halbtagesseminaren, in Gruppen (Qualitäts- und Werkstattzirkel, Lernstätten, Beteiligungsgruppen) und beim Lesen von Fachliteratur. Die rentennahe Altersgruppe erreicht sogar "Spitzenwerte" in der Kategorie Besuch von Fachmessen und Kongressen und beim Lernen in Qualitätszirkeln, Werkstattzirkeln, Lernstätten, Beteiligungsgruppen (vgl. Tabelle 37). Auch aus dieser Sicht wird die Fragwürdigkeit des "Defizitmodells des Alterns" deutlich.

Tabelle 37

Teilnahme¹ von Erwerbstätigen an Formen des informellen Lernens in Deutschland im Jahr 2000 nach Altersgruppen (in Prozent)

Themen	Altersgruppe									
	19 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	44 – 49	50 – 54	55 – 59	60 – 64	
A	20	20	23	25	20	23	22	23	28	
B	28	29	37	35	34	38	33	36	26	
C	50	37	36	32	29	29	23	23	13	
D	55	49	51	48	41	46	38	39	34	
E	19	13	15	15	15	16	13	17	11	
F	11	13	14	11	11	12	9	8	6	
G	24	10	11	12	9	11	6	7	5	
H	5	3	3	4	2	2	1	2	3	
J	5	8	7	11	7	9	7	6	10	
K	48	43	47	44	42	44	42	45	45	

1) Mehrfachnennungen möglich

- Themen:
- A: berufsbezogener Besuch von Fachmessen oder Kongressen
 - B: Teilnahme an kurzzeitigen Veranstaltungen wie z. B. Vorträgen oder Halbtagesseminaren
 - C: Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen (z. B. Schulungen durch Herstellerfirmen)
 - D: Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz oder in der Freizeit
 - E: selbst gesteuertes Lernen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit mithilfe von computerunterstützten Selbstlernprogrammen, berufsbezogenen Ton- und Videokassetten usw.
 - F: selbst gesteuertes Lernen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit durch Nutzung von Lernangeboten u. Ä. im Internet
 - G: vom Betrieb organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen/Bereichen oder planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung (z. B. Job-Rotation)
 - H: vom Betrieb organisierte Austauschprogramme mit anderen Firmen
 - J: Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
 - K: Lesen von berufsbezogenen Fach- und Sachbüchern oder berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz oder in der Freizeit

Quelle: Ergänzende Materialien zum BSW VIII

Die wenigen Daten, aber auch solche anderer Untersuchungen lassen den Schluss zu, dass das nicht-formale und informelle Lernen in Arbeitsprozessen für die Mehrheit der Erwerbstätigen die Hauptquelle des beruflichen Lernens ist. Insofern entspricht die Verbindung von Arbeiten und Lernen am besten dem Grundanliegen des lebenslangen Lernens. Allerdings gilt dies nicht prinzipiell, denn auch im arbeitsbegleitenden Lernen sind spezifische Besonderheiten des Arbeitsprozesses, insbesondere quantitative und qualitative, zu beachten.

3.3.3 Erwerbsarbeit als entscheidende Grundlage für lebensbegleitendes berufliches Lernen – quantitative Dimensionen

Verweildauer im Arbeitsprozess

Ausgehend davon, dass sich bundesweit etwa zwei von drei Erwerbstätigen (67 Prozent) im Jahr 2000 an einer oder mehreren Arten des informellen (nicht-formalen) Kenntniserwerbs beteiligten (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001, S. 51), haben sich rein rechnerisch rund 24,5 Millionen Erwerbstätige in arbeitsbegleitenden Lernformen weitergebildet. Im Vergleich dazu befanden sich im gleichen Jahr rund 4,5 Mio. Personen in der Erstausbildung (berufliche Schulen und Studium) und 14,4 Mio. Erwerbspersonen in der formal-organisierten beruflichen Weiterbildung. Zu berücksichtigen sind dabei vielfältige Überschneidungen zwischen den Bereichen. So bildeten sich beispielsweise im gesamten beruflichen Weiterbildungsbereich nicht nur Erwerbstätige sondern auch Arbeitslose weiter. Auch nehmen Erwerbstätige einen Doppelstatus (Anmerkung 6) ein, das heißt sie besuchen als Schüler, Student oder Teilnehmer eine Bildungs- bzw. Weiterbildungseinrichtung und sind zugleich erwerbstätig. Dabei nutzen sie sowohl betriebliche als auch öffentliche und individuelle Fonds.

Um arbeitsbegleitend lernen zu können, müssen in ausreichendem Umfang Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Widersprüche können sich in verschiedenen Richtungen auf tun: Ist beispielsweise das Angebot an Arbeitsplätzen geringer als die Nachfrage nach solchen, partizipiert ein Teil des Erwerbspersonenpotenzials nicht von arbeitsbegleitenden Lernprozessen. Dies war in Deutschland in den letzten 30 Jahren der Fall. Bei steigender Erwerbstätigkeit hat sich seit Beginn der 70er-Jahre die Arbeitslosigkeit in Deutschland fortlaufend erhöht. Inwieweit der langfristige Trend einer sich von Rezession zu Rezession "aufschaukelnden" Arbeitslosigkeit durchbrochen werden kann,

ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht abschätzbar. Angesichts einer zum Teil dramatisch gestiegenen Arbeitslosigkeit wird in der wissenschaftlichen Literatur bereits das Ende der Erwerbsarbeit für möglich gehalten. (Welsch 2000)

Klar ist jedoch, dass sich mit zunehmender Arbeitslosigkeit ein immer größer werdender Teil des deutschen Erwerbspersonenpotenzials zeitweilig oder längerfristig nicht an arbeitsbegleitenden Lernformen beteiligen kann. Berücksichtigt man die Zahl der nicht gemeldeten Erwerbslosen, so dürfte das Gesamtpotenzial gegenwärtig bei weit über sechs Mio. Erwerbspersonen liegen.

Insbesondere Arbeitslosigkeit ist aber nicht nur mit einer ungewollten Unterbrechung des arbeitsbegleitenden Lernens verbunden, sondern auch mit einer Veränderung der bisherigen Lernumgebung sowie der Lernanforderung. Ist die Übernahme einer neuen Tätigkeit mit einem Statusverlust verbunden, wie er beispielsweise infolge der verschärften Zumutbarkeitsregelungen seitens der Arbeitsverwaltung bei längerer Arbeitslosigkeit eintreten kann, können sich die bisherigen Lernanforderungen für den Betroffenen drastisch verringern. Hier einzubeziehen sind auch Fragen des Tätigkeits- und Berufswechsels, weniger abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse oder des Wechsels zwischen Nichterwerbs- und Erwerbsphasen. Die schnelle Überwindung unstetiger Erwerbsphasen bedeutet daher nicht nur den Ein- oder Umstieg in ein neues Arbeitsverhältnis, sondern auch den in ein neues bzw. verändertes Lernfeld.

Bezogen auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zeigt sich, dass bei einer Erwerbsquote (Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung) von 72 Prozent im Jahr 2000 statistisch gesehen gut sieben von zehn Personen im erwerbsfähigen Alter von arbeitsbegleitenden Lernformen partizipieren konnten bzw. solche angestrebt hatten. Tabelle 38 zeigt in groben Umrissen die sehr unterschiedlichen Erwerbsbeteiligungsstrukturen der Bevölkerungsgruppen im arbeitsfähigen Alter in den drei Phasen des Erwerbslebens: Die Ausbildungs- und Berufseinstiegsphase (16- bis 34-Jährige), die aktive Erwerbsphase (35- bis 55-Jährige) und die (bisherige) Phase des beruflichen Ausstiegs (56- bis 65-Jährige). Deutlich werden unter anderem auch die Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse (Berufsausbildung, Voll- und Teilzeit, Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit) sowie die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung der einzelnen Altersgruppen, beispielsweise die relativ hohe Teilzeitbeschäftigung der noch in Arbeit stehenden älteren Erwerbstätigen.

Tabelle 38

Altersspezifische Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland im Jahr 2000 (in Prozent)

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
16 bis 34 Jahre				
Insgesamt	100	100	100	100
Erwerbstätig	80	65	74	63
– Vollzeit beschäftigt	60	36	48	36
– Teilzeit beschäftigt ^a	10	22	10	18
– In Berufsausbildung (Lehre)	10	7	16	10
Nichterwerbstätig	20	35	26	37
– In Ausbildung	10	9	10	13
35 bis 55 Jahre				
Insgesamt	100	100	100	100
Erwerbstätig	92	73	85	78
– Vollzeit beschäftigt	88	35	81	55
– Teilzeit beschäftigt ^a	4	38	4	22
– In Berufsausbildung (Lehre)	0	0	1	1
Nichterwerbstätig	8	27	15	22
– In Ausbildung	0		0	0
56 bis 65 Jahre				
Insgesamt	100	100	100	100
Erwerbstätig	52	38	42	30
– Vollzeit beschäftigt	47	18	35	20
– Teilzeit beschäftigt ^a	6	20	6	10
– In Berufsausbildung (Lehre)	0	0	0	0
Nichterwerbstätig	48	62	58	70
– In Ausbildung	0		0	0

a) Einschließlich geringfügig Beschäftigte

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung 2002, S. 495 f.

Wenn berufliches lebenslanges Lernen als eine Lernperiode “nach Abschluss einer unterschiedlichen ersten Bildungsphase” (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 250) bis zur Beendigung des Erwerbslebens von Erwerbspersonen verstanden wird und dabei das gesamte Spektrum vom formalen über das nicht-formale bis hin zum informellen Lernen umfasst, hängt das berufsbezogene Lernen ganz wesentlich von der Dauer des Erwerbslebens und der Qualität der dabei absolvierten Lernprozesse ab. Die Dauer der Erwerbsphase ist somit ein wesentlicher Faktor der beruflichen Kompetenzentwicklung. Dabei ist nicht zu übersehen, dass die quantitative Seite (Dauer des Erwerbslebens) von vielfältigen Bedingungen abhängig ist. Sie kann einerseits durchgehend,

aber auch durch Erwerbs- und Arbeitslosigkeit zeitlich unterbrochen sein. Andererseits kann sie auch durch Perioden unterschiedlicher Formen der Erwerbstätigkeit (Berufs-, Status-, Arbeitsplatz-, Betriebswechsel und Ähnliches) geprägt sein. Allein aufgrund der möglichen Länge der Erwerbsphase ist davon auszugehen, dass Ältere ganz allgemein eine umfangreichere Erwerbs- und Lernbiografie als Jüngere haben, denn mit zunehmendem Arbeitsalter einer Erwerbsperson und deren Verweildauer in verschiedenartigen Arbeitsprozessen erhöhen sich die Chancen, über die vielfältigsten Formen des beruflichen Lernens die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu entwickeln.

Wird davon ausgegangen, dass gerade das arbeitsbegleitende Lernen von besonderer Bedeutung für die berufliche Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen ist, so müssten allein aus quantitativer Sicht gerade die Älteren prädestiniert sein, über hohe berufliche Kompetenzen zu verfügen. Ältere Erwerbstätige haben gewissermaßen über ihr Arbeitsleben hinweg die "Schulen des Lernens" besucht. In der häufig anzutreffenden Betonung des Erfahrungspotenzials oder des Erfahrungswissens kommt diese Wertschätzung auch zum Ausdruck (vgl. Abschnitt 3.5.4). Allerdings, welche Beziehungen zwischen der Verweildauer und der möglichen Nutzung unterschiedlicher Lernprozesse unter den jeweiligen Arbeitsbedingungen (Betriebsgröße, Branche, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsplatz-, Berufs- und Betriebswechsel usw.) bestehen und wie diese direkt auf berufliche Kompetenzentwicklungsprozesse wirken, ist nach wie vor nicht ausreichend erforscht und schon gar nicht empirisch untersetzt.

Zweifelsohne wird eine Verlängerung der Erwerbsphase, wie sie durch den politischen Paradigmenwechsel zu erwarten ist, die Verweildauer und damit die Gegebenheiten und die Notwendigkeiten zum Lernen in Arbeitsprozessen ebenso wie in formalen Weiterbildungsmaßnahmen und in der sozialen Umgebung weiter erhöhen.

Wirkungen der Flexibilisierung der Arbeitswelt auf das arbeitsbegleitende Lernen

In den Gesamtkomplex "Verweildauer" einzubeziehen sind aber auch solche Fragen, wie der Wandel der Beschäftigungsverhältnisse. Der dazu gegenwärtig zu beobachtende Trend ist von grundlegender Bedeutung für die "Verweildauer" der Erwerbstätigen in Arbeitsprozessen. Traditionelle "Normalarbeitsverhältnisse" (Merkmale: Vollzeit, Dauer, Stabilität, kollektive Interessenvertretung, Ableitung von Sozialversicherungsansprüchen) als Dominanz abhängiger, sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung bis zum

endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sind gegenwärtig für eine immer größer werdende Gruppe von Erwerbspersonen kaum mehr erreichbar.

Normalarbeitsverhältnisse werden in wachsendem Maße ersetzt durch neue Typen von Arbeits- und Beschäftigungsformen mit unterschiedlichen, flexiblen Vertrags- und Zeitstrukturen (Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Zeit- und Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, Scheinselbstständigkeit, Heim- und Telearbeit, Niedriglohnbeschäftigung, mehrere Arbeitsverhältnisse usw.). Gerade sie verändern nicht nur die quantitative Bindung innerhalb der Arbeitswelt, sondern auch die Teilnahme an Lernprozessen in der Arbeit und deren Gestaltung. Die "Dreiseitigkeit" des Leiharbeitsverhältnisses beispielsweise zwischen Arbeitnehmer, Entleihbetrieb und Verleihfirma verändert bisherige gesellschaftlich anerkannte Normen und Werte der Gestaltung beruflicher Weiterbildung in der Weise, dass sich der Entleiher nicht mehr für die berufliche Weiterbildung der geliehenen Arbeitnehmer zuständig fühlt.

Normalarbeitsverhältnisse (unbefristete Vollzeitverhältnisse) bei den abhängig Beschäftigten haben sich in den vergangenen Jahren weiter reduziert zugunsten der atypischen Tätigkeiten. Im Jahr 2000 hatten nur noch gut 69 Prozent aller Erwerbstätigen (abhängig Beschäftigte und Selbstständige) ein Normalarbeitsverhältnis, weitere 11,4 Prozent arbeiteten in zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen und 19,4 Prozent waren in Teilzeit beschäftigt (vgl. Tabelle 39). Werden die Teilzeitbeschäftigten durch die geringfügig Beschäftigten ergänzt (Schätzwerte liegen zwischen drei bis vier Mio. Personen – Anmerkung 7), dürfte sich deren Anteil auf etwa 25 Prozent erhöhen.

Tabelle 39

Erwerbsformen in Deutschland in den Jahren 1985 und 1990 (in Prozent)

Erwerbsformen	Deutschland		West-	Ostdeutsch-
	1985	2000	deutschland	land
	1985	2000	2000	2000
Erwerbstätige insgesamt	100	100	100	100
abhängig Beschäftigte insgesamt	88,2	89,2	88,7	91,3
Abhängig Vollzeitbeschäftigte	77,8	71,5	69,6	79,8
unbefristete Tätigkeit	67,3	60,8	60,2	63,6
befristete Tätigkeit	9,4	10,2	9,0	15,9
Abhängig Teilzeitbeschäftigte	10,6	17,7	19,1	11,5
unbefristete Tätigkeit	9,4	15,7	17,0	9,6
befristete Tätigkeit	0,9	1,7	1,7	1,8
Selbstständige u. Mithelfende insges.	11,8	10,8	11,3	8,7
Teilzeitbeschäftigte	1,9	1,7	1,9	0,8

Quelle: IAB Werkstattbericht, Nr. 11/2002, S. 26

Regionale und branchenbezogene Differenzierungen schwanken zum Teil erheblich um diese Durchschnittswerte. Im Einzelhandel waren beispielsweise im Jahr 2001 in West- bzw. Ostdeutschland nur noch 53 bis 56 Prozent der Mitarbeiter als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte tätig. Die weiteren Beschäftigten rekrutierten sich aus sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten und geringfügig entlohnten Beschäftigten (vgl. Tabelle 40). In nahezu acht von zehn Betrieben gibt es Teilzeitarbeit, und im Dienstleistungssektor hat mehr als jeder vierte Beschäftigte eine Teilzeitstelle. (Teilzeit 2002, S. 2)

Tabelle 40

Beschäftigungsformen im west- und ostdeutschen Einzelhandel (Stand 30. 09. 2001) (in Prozent)

Beschäftigungsform	Westdeutschland	Ostdeutschland
Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	53,0	55,9
Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	22,9	28,2
Geringfügig entlohnte Beschäftigte	24,1	16,0

Quelle: WSI Mitteilungen, 9/2002, S. 499

Traditionelle Formen der Beschäftigung befinden sich in allen Industrieländern im Umbruch, werden zunehmend durch "unsichere" Arbeitsverhältnisse und vor allem durch mehr Arbeitsplätze mit diskontinuierlich verteilten Arbeitszeiten und ebenso diskontinuierlichen Erwerbsverläufen abgelöst. Es ist durchaus davon auszugehen, dass derartige Beschäftigungsverhältnisse in Zukunft dominieren werden. Bei Fortschreibung des bisherigen Trends wird das Verhältnis von Normal- und Nichtnormalarbeitsverhältnissen in ca. 15 Jahren bei eins zu eins liegen, stellte die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen bereits im Jahr 1996 fest. (Kommission für Zukunftsfragen, Teil 1 1996/97, S. 10) Dauerhafte und existenzsichernde Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten steht längst nicht mehr im Zentrum arbeitsmarktpolitischer Diskussionen. Alle Anzeichen weisen darauf hin, dass es zukünftig um eine Expansion von Arbeitsverhältnissen jenseits des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses geht, die mit einer Auflösung und Vervielfältigung der Arbeitszeit- und Arbeitsverhältnisse sowie mit einer größeren Selbststeuerung und Selbstkontrolle durch die Erwerbspersonen verbunden ist.

Ist mit der Erosion der Normalarbeitsverhältnisse eine Abkehr von den Formen oder den Umfängen bisheriger arbeitsbegleitender Lernverhältnisse bzw. der gegenwärtigen Lernformen und -orte zu erwarten? Auch diese Fragen bleiben in wissenschaftlichen Untersuchungen noch weitgehend unbeantwortet. Zu erwarten ist allerdings eine daraus resultierende Erhöhung des eigenverantwortlichen individuellen Lernens außerhalb von Erwerbsprozessen.

Längst bekannt hingegen ist, dass die Belegschaftsstrukturen der Betriebe in Bewegung gekommen sind und immer flexibler werden. Leiharbeiter, gering- oder zeitweilig Beschäftigte sind für Betriebe zu einer ad hoc abrufbaren sowie dehn- und teilbaren Flexibilitätsreserve geworden. Sie können vergleichsweise kurzfristig und ohne großen Weiterbildungs- und Rekrutierungsaufwand angeworben und innerhalb kürzester Zeit wieder entlassen werden. Weniger bekannt hingegen ist, wie sich die Zusammensetzung der Belegschaften insgesamt entwickeln wird, ob die Stammbesetzungen immer kleiner werden und die Betriebe immer mehr auf externe Angebote zurückgreifen oder ob Betriebe nur noch in einem eng begrenzten zeitlichen Raum agieren.

Wenig bekannt ist auch darüber, inwieweit sich aus diesen betrieblichen Veränderungen die Grundregeln des deutschen betrieblichen Weiterbildungsgeschehens auflösen bzw. wandeln werden. Tendenzen zur Lockerung des internen betrieblichen Personalmanagements könnten mit folgenreichen Auswirkungen auf die betrieblich-berufliche Weiterbildung verbunden sein. So stellt sich beispielsweise die Frage, ob der geltende gesellschaftliche Konsens, nach dem die Arbeitgeber für die Kompetenzentwicklung ihrer Beschäftigten zuständig sind (Bundesrat 2001, S. 10), weiterhin gilt. Erkennbare Tendenzen des Abdriftens von solchen Auffassungen zeigen sich in folgenden Aussagen wissenschaftlicher Veröffentlichungen: "Betriebliche Weiterbildung bevorzugt die höherqualifizierten Kernbelegschaften mit stabilen Karriereverläufen, während geringer qualifizierten Randbelegschaften die Zugänge zum betrieblichen Lernen eher verschlossen bleiben." (Dobischat/Seifert 2001, S. 70) "Beschäftigte mit kürzeren Arbeitszeiten nehmen in geringerem Maße an Weiterbildung teil. Bei einer weiteren – politisch intendierten und geförderten – Steigerung der Teilzeitarbeit besteht die Gefahr, dass die qualifikationspolitische Schieflage einen wachsenden Teil der Beschäftigten betrifft." (Seifert 2001, S. 97) Durch die Auslagerung von Arbeitsaufgaben an Fremdfirmen und die Differenzierung in Stamm- und Randbelegschaften wird ein Teil der Beschäftigten vom kontinuierlichen Lernen ausgeschlossen. (Bosch 2000 a, S. 21)

Empirisch unterstützt werden solche Auffassungen neuerdings auch durch das BSW VIII. Darin wird Folgendes herausgestellt: "Die niedrigere Beteiligung von Frauen an (formal-organisierter – d. A.) beruflicher Weiterbildung ist wesentlich von Unterschieden in der Erwerbsbeteiligung beeinflusst ... Teilzeitbeschäftigte Frauen beteiligen sich seltener an beruflicher Weiterbildung als Vollzeitbeschäftigte." (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 134) Folgt man den Ergebnissen der Studie "Weiterbildung in Eigenverantwortung", so bildeten sich Beschäftigte mit einem wöchentlichen Arbeitszeitvolumen von mehr als 20 Stunden wesentlich häufiger weiter als Berufstätige mit weniger als 20 Stunden Wochenarbeitszeit. Beobachtet wurde auch, dass

sich Berufstätige größtenteils während der Arbeitszeit weiterbildeten, während Nichtberufstätige und Teilzeitbeschäftigte eher dahin tendierten, sich abends oder am Wochenende zu qualifizieren. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 121)

Wird davon ausgegangen, dass gerade das arbeitsbegleitende Lernen von besonderer Wichtigkeit für die lebenslange berufliche Kompetenzentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen ist, so werden allein aus quantitativer Sicht Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen zu beachten sein. Stellt man dabei die Humankapitaltheorie (Becker 1964) in den Mittelpunkt der Überlegungen, dürften die Betriebe kaum Interesse an Weiterbildungsinvestitionen in einen Personenkreis mit atypischer Beschäftigung haben, weil deren Verweildauer in den Betrieben zu unsicher und damit der Rückfluss der Investitionserträge nicht ausreichend effektiv ist.

Allerdings ist nach wie vor nur ungenügend erforscht und empirisch belegt, welche Beziehungen zwischen Verweildauer und/oder Beschäftigungsverhältnis in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, Branche, vom Arbeitsplatz- und Betriebswechsel usw. und der möglichen Nutzung unterschiedlicher Lernprozesse bestehen. Hierzu bedarf es erheblichen Forschungsaufwandes, um letztlich den Beitrag des Lernens in Arbeitsprozessen in seinen quantitativen, vor allem aber auch in seinen qualitativen, ökonomischen und sozialen Dimensionen eingehender zu hinterfragen.

3.3.4 Lernförderlichkeit von Erwerbsarbeit – die qualitative Dimension

Die quantitative Dimension der Erwerbsarbeit ist nur eine Seite der Medaille, ebenso bedeutungsvoll für berufliche Kompetenzentwicklungsprozesse ist die qualitative Seite.

Lernförderliche Arbeit und lernförderliche Arbeitsumgebungen (Anmerkung 8) werden als wichtige Voraussetzungen für das Lernen im Prozess der Arbeit und damit für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen angesehen. Diese Idealvorstellungen von Arbeitsplätzen gab es in der Vergangenheit nur in bestimmtem Maße, und es wird sie auch mittelfristig trotz der zu erwartenden Zunahme von qualitativ höherwertiger Arbeit kaum ausreichend geben. Einerseits gibt es unter den Erwerbstätigen noch immer einen hohen Anteil an Un- und Angelernten, die Tätigkeiten im Niedriglohnsektor ausführen. Andererseits, und dies wird in den Veröffentlichungen oftmals übersehen, sind viele Betriebe nicht ausreichend innovativ, zumindest was die Arbeitsorganisation angeht. Kennzeichen dafür sind unter anderem:

- die Auslagerung von innovativen Arbeitsaufgaben an Fremdfirmen, wodurch innovative und formale Prozesse getrennt werden (“verlängerte Werkbänke”),
- die Differenzierung in Stamm- (Kern-) und Randbelegschaften, wodurch Teile der Belegschaften von innovativen Prozessen fern gehalten werden,
- die Ausdünnung der Personaldecke, die zur Intensivierung der Arbeit und Einschränkung der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz führt,
- die zunehmende Unsicherheit des betrieblichen Bestandes (Insolvenzen u. a.).

Auch bestehen in einzelnen Betrieben oftmals unterschiedliche Lernkulturen nebeneinander. Unternehmen mit standardisierter Massenproduktion können beispielsweise über sehr innovative Forschungs- und Entwicklungsabteilungen verfügen, in anderen hingegen existieren solche Abteilungen erst gar nicht. Hier einzubeziehen sind auch Fragen der Branchenqualität insgesamt. Neben den traditionellen Branchen tauchen immer wieder innovative auf, die höhere Anforderungen an Lern- und Kompetenzentwicklungsprozesse ihrer Beschäftigten stellen. Auch dürfte die Qualität der Wirtschaftsstrukturen einer Region besonderen Einfluss auf arbeitsbegleitende Lernprozesse ausüben.

Gerhard Bosch kommt in den Untersuchungen des Instituts Arbeit und Technik zur Arbeitsorganisation in deutschen Betrieben zu der Auffassung, dass der Anteil tayloristischer und weniger lernförderlicher Arbeitsplätze in Deutschland zwischen 1993 und 1998 sogar von 37,4 Prozent auf 39,3 Prozent aller Arbeitsplätze gestiegen ist. (Bosch 2002, S. 265) Als ein Musterbeispiel nennt er den Einzelhandel, der mit rund 2,1 Mio. Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber der Bundesrepublik Deutschlands ist. (Bosch 2000 b, S. 248) Gleichzeitig stellt er heraus, dass noch immer viele Arbeitsplätze zu wenige Lernchancen bieten, was letztlich die individuelle Entwicklungsmöglichkeit behindert und langfristig die Flexibilität der Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt verringert. Er kommt zu dem Schluss: “Wer Glück hat, in einem lernfreudigen, innovativen Betrieb beschäftigt zu sein, hat erheblich bessere Zukunftschancen als derjenige, der in einem traditionellen Betrieb arbeitet.” (Bosch 2002, S. 257) Zuzustimmen ist auch Sauer, wenn er feststellt: “Stupide, teilweise kurzgetaktete Arbeitsorganisationen tragen indirekt zur Inflexibilität von Unternehmen bei, da sie Lernmöglichkeiten für die Mitarbeiter verhindern und damit mittelfristig auch die Lernfähigkeit der Mitarbeiter beeinträchtigen.” (Sauer 2002, S. 445)

Auch wird in Untersuchungen darauf aufmerksam gemacht, dass sich in vielen westlichen Industrieländern seit längerer Zeit Arbeitsmarktbedingungen entwickeln, die zu einem Auseinanderdriften von hoch und gering qualifi-

zierten Arbeitskräften führen. Es ergeben sich Hinweise dafür, dass die qualifikatorische Segmentierung zugenommen hat. “Während bisher Formen dominierten, in denen Hoch- und Geringqualifizierte in der Leistungserstellung zusammenarbeiten, treten jetzt ... verstärkt Formen auf, in denen vorwiegend ein Typ von Arbeitskräften beschäftigt wird. Diese können Hochqualifizierte sein, zum Beispiel SAP, oder umgekehrt überwiegend Geringqualifizierte, wie zum Beispiel bei McDonalds.” (Gerlach/Meyer/Tsertsvadze 2002, S. 51)

Neueste Untersuchungen im Rahmen der Europäischen Union kommen zu dem Schluss, dass in den europäischen Ländern offenbar “zweistufige Arbeitsmärkte” bestehen. “Auf der ersten Stufe befinden sich die Arbeitsplätze, die durch ein annehmbares Arbeitsplatzentgelt, eine relativ hohe Arbeitsplatzsicherung und berufliche Entwicklungsaussichten sowie generell durch gute Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind. Auf der zweiten Stufe stehen nicht nur die Arbeitslosen und entmutigte Arbeitskräfte, sondern auch Beschäftigte, deren Arbeitsplätze von geringer Qualität sind. Kennzeichen für die Letzteren sind eine geringe Bezahlung, unsichere Beschäftigungsverhältnisse sowie fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten und berufliche Entwicklung.” (Beschäftigung in Europa 2001, S. 79/80)

“Perspektivlose Arbeitsplätze” gibt es noch in großem Umfang – so das Fazit dieser Untersuchungen. Frauen, junge Arbeitnehmer, gering Qualifizierte, Beschäftigte in der Landwirtschaft, ungelernte Arbeiter und Hilfsarbeiter haben einen wesentlich höheren Anteil an den “perspektivlosen Arbeitsplätzen”. Aus diesen Untersuchungen geht auch hervor, dass ältere Arbeitnehmer, die gegenwärtig noch erwerbstätig sind, Arbeitnehmer mit langer Beschäftigungsdauer sowie Arbeitnehmer in den am schnellsten wachsenden Berufsgruppen (das heißt Wissenschaftler und Führungskräfte, Angehörige gesetzbildender Körperschaften sowie ranghöhere Beamte) selten eine “perspektivlose” Stelle inne haben. Im Umkehrschluss könnte gefolgert werden, dass die älteren Mitarbeiter, die nicht mehr im Arbeitsleben verweilen, gerade “perspektivlose” Stellen besetzt hatten. Die Untersuchungen bestätigen, dass das Risiko der sozialen Ausgrenzung bei Beschäftigten auf Arbeitsplätzen von geringer Qualität und insbesondere auf “perspektivlosen Arbeitsplätzen” deutlich höher ist, da ihre Chancen auf eine Verbesserung der Arbeitsqualität und die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung relativ schlecht sind und auch die Gefahr des Abgleitens in die Arbeitslosigkeit größer ist. (Beschäftigung in Europa 2001, S. 78)

Dagegen wird aber auch eingeschätzt, dass die Globalisierung und der wissenschaftliche Fortschritt Einfacharbeitsplätze durch neue Arbeitsplätze mit höherem Anforderungsniveau ersetzen. (Backes-Gellner/Schmidtke 2002, S. 4)

Entsprechende Analysen zu Veränderungen der Arbeitsplatzanforderungen weisen auf einen Trend zu immer anspruchsvolleren Tätigkeiten hin (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41

Erwerbstätige (ohne Auszubildende) nach Anforderungsprofilen der Tätigkeit in Deutschland bis 2010 (in Prozent)

Jahr	Höher qualifizierte Tätigkeiten	Mittel qualifizierte Tätigkeiten	Einfache Tätigkeiten
1991	33,7	46,3	20,1
1995	34,8	45,8	19,6
2010	40,5	43,7	15,7

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung 2002 a, S. 101

Folgt man diesen Untersuchungen, so wird voraussichtlich der Anteil der Facharbeiter und qualifizierten Angestellten an den Beschäftigten weiter steigen. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass die Tendenz steigender Anforderungen an die Erwerbsarbeit weiter anhalten und die Lernhaltigkeit von Arbeit wachsen wird. Inwieweit daraus eine Zunahme lernförderlicher Arbeitsplätze im gesamtwirtschaftlichen Maßstab abgeleitet werden kann, ist nicht belegt, denn in der arbeitspsychologischen Literatur wird eine Vielzahl von Aspekten genannt, die die Lernförderlichkeit der Arbeit bestimmen. Als wichtige Einflussmöglichkeiten der Lernförderlichkeit kristallisieren sich heraus: ganzheitliche und selbstständig durchzuführende Arbeitsaufgaben, vielfältige und intensive Kooperationsbeziehungen, die Anerkennung von Arbeiten und Lernen im Betrieb sowie die betriebliche Informations- und Beteiligungspraxis. (Frieling 1999)

In der Erwerbsarbeit werden Lernsituationen von den Arbeitsinhalten, der Arbeitsorganisation und den sozialen Zusammenhängen des Arbeitsprozesses nachhaltig beeinflusst. Nicht jede Arbeit ist daher per se entwicklungs- und lernförderlich. Im Gegenteil, immer wieder wird in der wissenschaftlichen Literatur betont, dass es an Arbeitsplätzen mit minimalen Arbeitsumfängen und geringen Lernanforderungen zu persönlichen Rückentwicklungen und nicht selten zu psychischen und/oder physischen Belastungen (Krankheiten) kommt. (Allespach 2002, S. 309 f.) Auch in der bereits zitierten ersten Repräsentativerhebung in Deutschland zum Weiterbildungsbewusstsein wird empirisch belegt: "Personen, die in Arbeitsverhältnissen mit stark ausgeprägten Lernförderlichkeiten beschäftigt sind, weisen mit 56 Prozent eine hohe Lernkompetenz auf, während Personen an schwach lernförderlichen Arbeitsplätzen fast umgekehrt spiegelbildlich zu 53 Prozent eine niedrige Lernkompetenz deutlich werden lassen." (Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 118) Auch

im BSW gelangen die Autoren zu ähnlichen Schlussfolgerungen: “Sowohl bei der formal-organisierten als auch in der informellen beruflichen Weiterbildung liegen die Teilnahmequoten am höchsten, wenn Erwerbstätige in Projekt- oder Arbeitsgruppen mitarbeiten, die auf einen längeren Zeitraum als 6 Monate angelegt sind.” (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 176)

Auch aus dieser Sicht wird deutlich, dass es nicht nur um Arbeitsplätze schlechthin geht, sondern vor allem um deren lernförderlichen Gehalt, wenn die Beschäftigungsfähigkeit des Erwerbspersonenpotenzials aus der Perspektive des arbeitsbegleitenden Lernens erhalten und vor allem ausgebaut werden soll. Die Betonung des möglichen Zugangs zu lernförderlichen Arbeitsplätzen deutet die Schärfe des Problems des lebenslangen Lernens bzw. der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit an. Baethge und Baethge-Kinsky kommen zu folgendem Schluss: “Es könnte zu einer doppelten Privilegierung der Gruppen mit guter Ausbildung *und* lernförderlichen Arbeitsplätzen und einer doppelten Depravierung derjenigen kommen, die auf der Basis schlechter Ausbildung und weniger lernförderlicher Arbeitsumgebung die notwendigen Kompetenzen für lebenslanges Lernen nicht entwickeln bzw. nachholen können.” (Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 136)

Unter diesem Blickwinkel sollten auch Diskussionen zur beruflichen Kompetenzentwicklung Älterer geführt werden. Einerseits ist die Länge der Lebensarbeitszeit nicht immer gleichzusetzen mit der Zunahme an beruflichen Kompetenzen und der Sicherung zukünftiger Beschäftigungsfähigkeit. Dabei darf nicht übersehen werden, dass in unterschiedlichen Berufssparten, beruflichen Tätigkeiten, Betrieben und Einrichtungen unterschiedlich gearbeitet und gelernt, Lernen insgesamt zum Teil in sehr differenzierter Form abverlangt wird. Andererseits darf demzufolge die Beschäftigungsfähigkeit Älterer nicht nach der Teilnahme an formalen Weiterbildungsmaßnahmen bewertet werden, denn nicht allen älteren Mitarbeitern ist es möglich, in lernförderlicher Umgebung zu arbeiten bzw. an solchen Lehrgängen teilzunehmen.

Deutlich wird aber auch, dass das Vorhandensein von lernhaltigen Arbeitsaufgaben und lernfördernden Unternehmenskulturen in der gesamten Breite der Wirtschaft eine entscheidende gesellschaftspolitische Aufgabe für die erfolgreiche Umsetzung der Strategie des lebenslangen Lernens ist.

3.4 Lernen im sozialen Umfeld

Berufliche Kompetenzentwicklung von Erwerbspersonen findet nicht nur in den institutionellen und betrieblichen Handlungs- und Lernfeldern, sondern

auch in solchen des sozialen Umfeldes (häufig auch als privates Umfeld, ziviles Umfeld oder in der Freizeit bezeichnet) statt. Immer mehr wird die Bereitschaft des Einzelnen erwartet, im Prozess des lebenslangen Lernens alle Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung zu nutzen. Hierfür gibt es viele Gründe, letztlich auch die, die sich aus der Abkehr vom traditionellen "Job des Lebens" (Erosion von Normalarbeitsverhältnissen) abzeichnen.

Erwachsene lernen überall. Die Technisierung des Alltags, die wachsende Informationsflut und neue Lebensweisen stellen zunehmend höhere Anforderungen an das Wissen und Können der Individuen im Alltag. Diese Erkenntnis wurde in den letzten Jahren unter dem Aspekt des lebenslangen Lernens wieder aufgegriffen, um die zunehmend notwendig werdende Eigenverantwortlichkeit der Erwerbspersonen für ihre berufliche Kompetenzentwicklung auch außerhalb der betrieblichen Sphäre eingehender zu hinterfragen. Bedeutsam für eine bildungspolitische Ausrichtung entsprechender Forschungsaufgaben war offensichtlich das Memorandum des Kuratoriums der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) aus dem Jahre 1995, in dem im Zusammenhang mit Forschungen zur effizienten Ausgestaltung der Anpassungsqualifizierung des ostdeutschen Transformationsprozesses festgestellt wurde, dass das Lehren und Lernen im sozialen Umfeld für den beruflichen Kompetenzerhalt und die Kompetenzentwicklung der Menschen an Bedeutung gewinnt. (Kuratorium der ABWF 1996) Angesicht der darin herausgestellten Schwerpunktaufgaben und des Bekanntwerdens gleichgerichteter ausländischer Forschungen wurden entsprechende Forschungsprojekte seit Ende der 90er-Jahre vom damaligen Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Technologie gefördert und detaillierte Informationen hierzu erstmals im Berufsbildungsbericht von 1998 veröffentlicht. (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1998, S. 160)

Beim Forschungsfeld "Lernen im sozialen Umfeld" handelt es sich also um ein relativ neues Themengebiet mit weit reichenden Fassetten, die zum Teil bereits den Gegenstand von Forschungen unterschiedlicher Disziplinen bilden, wobei die empirische Datenlage, soweit sie überhaupt vorliegt, stark abhängig ist von der Abgrenzung des Lernbereichs. Allerdings ist auch festzuhalten, dass in der öffentlichen Debatte um Freiwilligenarbeit, Ehrenamt, Selbsthilfe und anderes mehr vieles zur Sprache kommt: Welche Einflüsse sich daraus auf die berufliche Kompetenzentwicklung des Erwerbspersonenpotenzials oder auf das lebensbegleitende Lernen ergeben, wird kaum und schon gar nicht empirisch belegt. Vieles ist in diesem Bereich noch spekulativ, noch nicht ausreichend erforscht und datenmäßig abgesichert. So ist es auch nicht verwunderlich, dass dem beruflichen Lernen im sozialen Umfeld bis hin zur Gegenwart immer noch zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet wird. Die

“Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens” beispielsweise hat im Mai 2002 die Endfassung ihrer Expertise zur “Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland” vorgelegt. Im Zusammenhang mit dem von ihr beklagten begrifflichen Chaos auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung hat sie festgestellt, dass für die Bestandsaufnahme der beruflichen Weiterbildung in Deutschland “die berufliche Weiterbildung als Oberbegriff für Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung/Lernen am Arbeitsplatz von der nichtberuflichen Weiterbildung als Oberbegriff für allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung” abzugrenzen ist. (Bellmann 2003, S. 11) Die Gegebenheit zum Lernen im sozialen Umfeld wird dabei noch nicht einmal ansatzweise erwähnt.

In der neueren wissenschaftlichen Literatur wird darauf verwiesen, dass bei Tätigkeiten im sozialen Umfeld nahezu alle Bereiche menschlicher Lebensäußerungen Gegenstand informellen Lernens sind und damit auch direkt und indirekt die berufliche Kompetenzentwicklung der Erwerbspersonen befördert wird. Elsdon unterscheidet auf der Grundlage weit reichender empirischer Untersuchungen in Großbritannien fünf Arten des Lernens im sozialen Umfeld:

- Lernen, das sich im Beruf auswirkt,
- politisches Lernen,
- übergreifendes, persönliches Lernen, das Menschen und ihr Umfeld verwandelt, sowie
- Lernen von spezifischem Inhalt, dem eine Vereinigung gewidmet ist. (Elsdon 1997, S. 109)

Nach diesen Untersuchungen berichteten 53 Prozent der befragten Personen, dass sie von den verschiedenen Lernarten auch im Beruf profitierten. Inwieweit im ersten Lernfeld “Lernen, das sich im Beruf auswirkt” auch formales Lernen oder damit im Zusammenhang stehende Formen einbezogen wurden, bleibt dabei unbeantwortet.

Andere Autoren fassen unter “produktiver Freizeit” all jene Aktivitäten zusammen, die zur Erweiterung des Humankapitals beitragen und denen nicht während der Arbeitszeit nachgegangen wird. Hierzu zählen solche wie die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zur Fort- und Aufstiegsqualifizierung, der Besuch von Volkshochschulkursen, des Fernunterrichts und anderes. Insgesamt handelt es sich hierbei um all jene, für die der Einzelne zeitliche und finanzielle Ressourcen bereitstellt, die also nicht vom Betrieb, dem Arbeitsamt oder der öffentlichen Hand getragen werden. (Fahr 2001, S. 118) Bei einer solchen Sichtweise, die den Fondseinsatz in den Mittelpunkt stellt, untergliedern wiederum andere Autoren die berufliche Weiterbildung nach

betrieblich-beruflicher, individueller beruflicher und geförderter beruflicher Weiterbildung. (Grünwald/Moraal 2000, S. 26)

In der bereits zitierten Studie "Weiterbildungsbewusstsein", in der teilweise nach den Lernorten (Besuch von Kursen in Bildungseinrichtungen, Lernen in der Arbeit und Lernen im privaten Umfeld) unterschieden wird, wird ferner nach Lernen mit traditionellen (Fachbücher/-zeitschriften, Anschauen von Informationssendungen im Fernsehen) und modernen Medien (Experimentieren am PC/Surfen im Internet) differenziert. Beide Formen können aber sowohl in der Arbeit als auch im privaten Umfeld Anwendung finden. Wenn bei diesen Untersuchungen vom Lernen im privaten Umfeld gesprochen wird, werden lediglich die Bereiche hinterfragt, die eigentlich "indirekt" (oftmals durch Modifizierung und Transferierung) zur beruflichen Kompetenzentwicklung beitragen (Beschäftigung mit Haus und Garten, Umgang mit Kindern und Familie und anderes). Trotz dieser Eingrenzung kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass immerhin 20 Prozent der Befragten das Lernen im privaten Umfeld als das Feld betrachten, in dem sie das meiste für ihre berufliche Entwicklung gelernt haben. (Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 82) Wird auch hier berücksichtigt, dass die dabei ausgewiesenen Lernkontexte "Lernen mit traditionellen Medien" (16 Prozent Fachbücher/-zeitschriften, Informationssendungen im Fernsehen) und "PC-Lernen" (sieben Prozent Experimentieren am PC, Surfen im Internet) auch im privaten Umfeld vollzogen werden, dürfte sich dieser Wert weiter erhöhen.

Fraglich ist, inwieweit damit alle Möglichkeiten des Lernens in diesem Bereich erfasst wurden. Fragen ergeben sich aber auch nach der Qualität des Gelernten. Die Autoren der angeführten Studie stellen hierzu fest, dass die Befragten am meisten informell gelernt haben. Allerdings ist der Stellenwert informellen Lernens nicht zwingend mit einem hohen Wissens- bzw. Kompetenzzuwachs gleichzusetzen. Insbesondere von denen, die angegeben haben, dass sie nirgendwo oder ausschließlich arbeitsbegleitend und privat gelernt haben, wird das informelle Lernen als beruflich wichtigster Kontext bezeichnet (zu 72 Prozent bzw. 83 Prozent). Umgekehrt sinkt der Anteil deutlich bei jenen Personen, die äußerten, in der gesamten Vielfalt der Lernkontexte viel gelernt zu haben. (Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 83)

Viele Betriebe erwarten, dass das berufsbezogene Lernen zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben ganz oder teilweise in der Freizeit der Mitarbeiter erfolgt. Das IAB-Betriebspanel weist auf der Basis von Betriebsbefragungen des Jahres 1999 nach, dass 62 Prozent der westdeutschen und 48 Prozent der ostdeutschen Betriebe davon ausgehen, dass Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter in der Regel während der Arbeit erfolgen. 35 Prozent der westdeutschen und 44 Prozent der ostdeutschen Betriebe setzen auf Weiterbildungsaktivitä-

ten der Mitarbeiter während der Arbeitszeit und der Freizeit. Und die verbleibenden Betriebe (fünf Prozent West bzw. acht Prozent Ost) gehen mit ihrer Auffassung so weit, dass entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen ausschließlich in der Freizeit der Mitarbeiter durchzuführen sind.

Nach Branchen und Betriebsgrößen gegliedert ergibt sich ein differenzierteres Bild. Im ostdeutschen Bereich Gaststätten/Heime/Wäschereien beispielsweise gehen immerhin knapp zwei Drittel der Betriebe davon aus, dass ihre Mitarbeiter in der Freizeit (24 Prozent) bzw. in der Arbeit und teilweise in der Freizeit (39 Prozent) lernen. Die übrigen Betriebe (34 Prozent) ordnen berufliche Weiterbildungsaktivitäten ihrer Mitarbeiter ausschließlich der Arbeitszeit zu. Auffällig ist auch eine gewisse Diskrepanz zwischen kleinen und großen Betrieben. Während elf Prozent der Kleinstbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten davon ausgehen, dass ihre Mitarbeiter ausschließlich in ihrer Freizeit lernen, wird diese Auffassung von Großbetrieben kaum vertreten (vgl. Tabelle 42). Inwieweit sich ein Trend zur generellen Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit der Beschäftigten abzeichnet, kann aus dieser Erhebung nicht abgeleitet werden, da diese Fragen im Rahmen des IAB-Betriebspanels zum ersten Mal gestellt wurden. (Schaefer/Wahse 2000, S. 65/66)

Aus Befragungen des Instituts der deutschen Wirtschaft geht hervor, dass sich 84 Prozent der Deutschen "nach Feierabend" regelmäßig weiterbilden. Dabei ist diese Bereitschaft bei Höherqualifizierten (95 Prozent) deutlicher ausgeprägt als bei Befragten ohne Berufsausbildung (66 Prozent). (iwd Bericht 2000, S. 1)

Verschiedenartige und durchaus legitime Abgrenzungen der beruflichen Weiterbildung unterscheiden sich von der in der vorliegenden Arbeit gewählten Form, die generell nach den Lernorten ausgerichtet ist und dabei auch all jene Lernprozesse berücksichtigt, die außerhalb des institutionellen und arbeitsbegleitenden Lernens im sozialen Umfeld anzutreffen sind. Hier handelt es sich insbesondere um nicht-formale und informelle Lernformen, die unmittelbar der beruflichen Kompetenzentwicklung zuzuordnen sind wie beispielsweise das selbst organisierte Aneignen und Verarbeiten von Fachliteratur, das computerunterstützte Lernen und auch die Vor- und Nachbereitung des formalen Lernens in organisierten Lernformen, aber auch solche, die über die verschiedensten Formen des menschlichen Zusammenlebens die berufliche Kompetenzentwicklung befördern.

Unter diesem Gesichtspunkt kann das Lernen im sozialen Umfeld nach zwei Lernbereichen strukturiert werden, den Bereich des direkten und den des indirekten Lernens. Beim "direkten" Lernen geht es letztlich darum, freie Zeit

Tabelle 42

Weiterbildungsmaßnahmen in der Arbeitszeit bzw. in der Freizeit in Ostdeutschland im ersten Halbjahr 1999 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Anzahl der Betriebe in Prozent)

Branche bzw. Betriebsgrößenklassen am 30.06.1999	Während der Arbeitszeit	Teilweise in der Arbeits- zeit, teilweise in der Freizeit	
		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	51	46	2
Bergbau/Energie/Wasser	49	49	1
Verarbeitendes Gewerbe	52	44	4
Baugewerbe	42	48	10
Handel	60	36	5
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	61	33	7
Kredit- und Versicherungsgewerbe	55	39	6
Dienstleistungen	39	49	11
Gaststätten/Heime/Wäschereien	38	39	24
Bildungsstätten/Verlage/Kunst	26	59	15
Gesundheitswesen	27	60	13
Übrige Dienstleistungen	54	43	4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	50	49	1
Gebietskörperschaften/Sozialversicher.	63	37	1
1 bis 4 Beschäftigte	51	38	11
5 bis 19 Beschäftigte	43	49	7
20 bis 99 Beschäftigte	52	45	3
100 bis 499 Beschäftigte	50	49	1
ab 500 Beschäftigte	55	45	0
Ostdeutschland insgesamt	48	44	8
Westdeutschland insgesamt	62	33	5

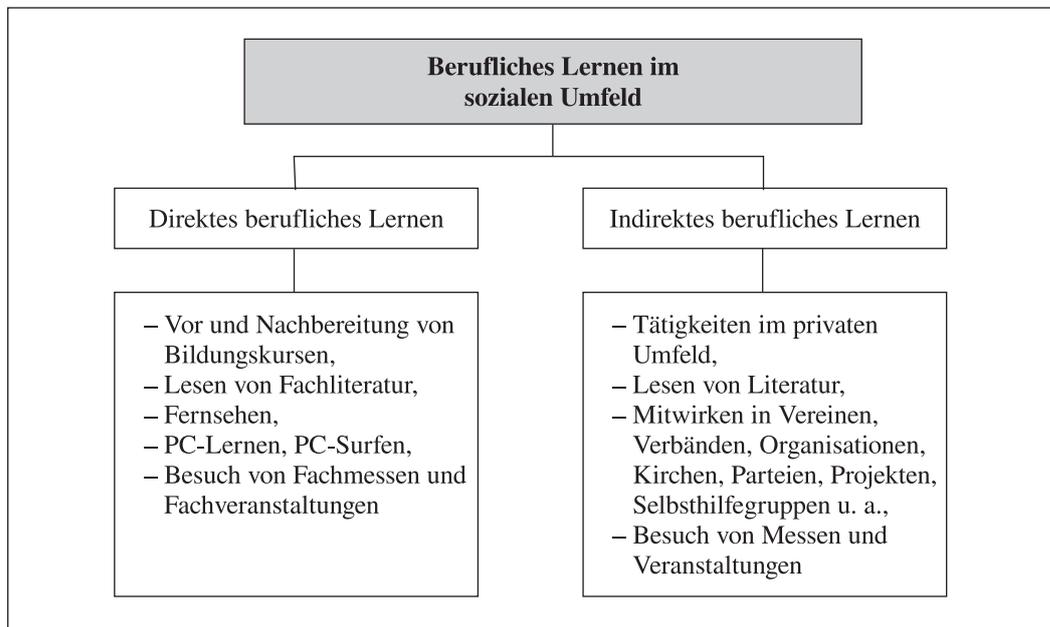
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung 2000 a, S. 66

(oder "produktive Freizeit", vgl. Fahr 2001) bewusst und zielgerichtet für die berufliche Qualifikationsentwicklung im Sinne des vorrangigen Aneignens von beruflichen Wissensbeständen (explizites Wissen) einzusetzen. Die dabei genutzten Lernformen unterscheiden sich deutlich von denen des "indirekten", unbewussten, beiläufigen, im Tätigsein des sozialen (privaten) Umfelds möglichen Lernens. Während es beim direkten Lernen in erster Linie um den Zugang zu neuen berufsorientierenden Wissensbeständen geht, steht dies nicht unmittelbar im Vordergrund des indirekten Lernens. Die dabei erworbenen Wissensbestände aus verschiedenen Lernfeldern werden gewissermaßen erst nachträglich auf berufliche transformiert. Die Möglichkeiten des indirek-

ten beruflichen Lernens erweitern jedoch die des direkten beruflichen Lernens deutlich (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13

Lernfelder der beruflichen Weiterbildung im Bereich des sozialen Umfelds



Welche Bedeutung dem “direkten” Lernen im sozialen Umfeld zuzuordnen ist, verdeutlichen folgende Angaben: Bereits im Jahr 1991 erreichte die eingesetzte Freizeit (Unterrichtszeit, Fahrzeit, Vor- und Nachbereitungszeit) allein für den Lehrgangsbesuch 316 Stunden pro Jahr und Teilnehmer, und die Gesamtkosten der individuellen, formal-organisierten beruflichen Weiterbildung betragen insgesamt hochgerechnet 9,80 Mrd. D-Mark bzw. 4,76 Mrd. Euro (ohne Erstattungskosten). (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1994, S. 135) Das sind immerhin etwa 38 Prozent des Aufwands, den die private Wirtschaft in Deutschland im gleichen Zeitraum leistete. Wird allerdings der für den Unterricht benötigte Aufwand eliminiert, so reduzieren sich sowohl die Stundenzahl als auch der finanzielle Beitrag für das direkte Lernen im sozialen Umfeld doch ganz erheblich. Klar dürfte aber auch sein, dass der Aufwandsaspekt an Bedeutung gewinnt, da erstens von einem zunehmenden Weiterbildungsbedarf auszugehen ist, der zweitens lebenslang zu organisieren ist und drittens die Erosion der Normalarbeitsverhältnisse zu Veränderungen bisheriger Formen und Umfänge arbeitsbegleitender und betrieblich formal-organisierter Lernverhältnisse führen wird.

Festzuhalten bleibt, dass eine tiefere Durchdringung des beruflichen Lernens im sozialen Umfeld gerade unter dem Gesichtspunkt zunehmender Veränderungen der Arbeitsgesellschaft erforderlich wird, um auch und gerade unter

dem Aspekt des lebenslangen Lernens gesellschaftsrelevante Strukturen und neue Möglichkeiten des Lernens deutlich sichtbar zu machen.

Ähnlich wie in Arbeitsprozessen ist zu erwarten, dass das berufsbezogene Lernen im sozialen Umfeld von vielfältigen Faktoren bestimmt wird. Zu ihnen zählen offenbar

- die Qualifikation, der soziale Status, die Berufsorientierung, die Lernfähigkeit und -bereitschaft sowie anderes mehr der Erwerbspersonen,
- die Qualität des sozialen Umfelds, in dem sich Lernprozesse vollziehen,
- die Verweildauer der Lernenden im Lernfeld und die mögliche Lernintensität,
- die weitere Entwicklung des Arbeitsmarkts, die Veränderungen der Erwerbsarbeit insgesamt und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Nutzung “freier Zeit” für berufliches Lernen usw.

Ältere Erwerbspersonen heben sich gegenüber jüngeren unter anderem durch die längere Verweildauer in diesem Lernbereich und damit durch umfassendere Möglichkeiten zur Nutzung eines breiteren Spektrums von direkten und indirekten Lernprozessen hervor. Inwieweit dies allerdings gerade von dieser Personengruppe ausreichend genutzt wird und welche Auswirkungen sich auf die Kompetenzentwicklung insgesamt ergeben, ist bisher weder ausreichend untersucht, noch empirisch belegt. Zugleich aber bestätigen vorliegende Untersuchungen nicht, dass Ältere ein geringeres Lernquantum in den Lernprozessen ihres sozialen Umfeldes absolvieren und damit weniger zur ihrer beruflichen Kompetenzentwicklung beitragen als jüngere Erwerbspersonen. Im Vergleich zu den jüngeren wird ihnen allerdings, ähnlich wie in Arbeitsprozessen, ein höheres Erfahrungspotenzial zugebilligt.

3.5 Kombination verschiedener Wissensformen – eine besondere Stärke Älterer

Lebenslanges Lernen erfolgt nicht ausschließlich, wie in den vorangegangenen Kapiteln deutlich gemacht wurde, in formal organisierten Seminaren oder Lehrgängen, sondern vor allem über das nicht-formale und informelle Lernen in allen Lebensumgebungen, in denen das Lernen als solches vielfach nicht einmal bewusst wahrgenommen oder gar reflektiert wird.

Bisher wurden in der Weiterbildungstheorie und -praxis der Zusammenhang und der Einfluss von Lernformen und Lernorten des beruflichen Lernens auf die längerfristige Entwicklung des expliziten und impliziten Wissens wenig

berücksichtigt, was aber gerade für die Beurteilung von Kompetenzentwicklungsprozessen, insbesondere Älterer, wertvoll sein kann.

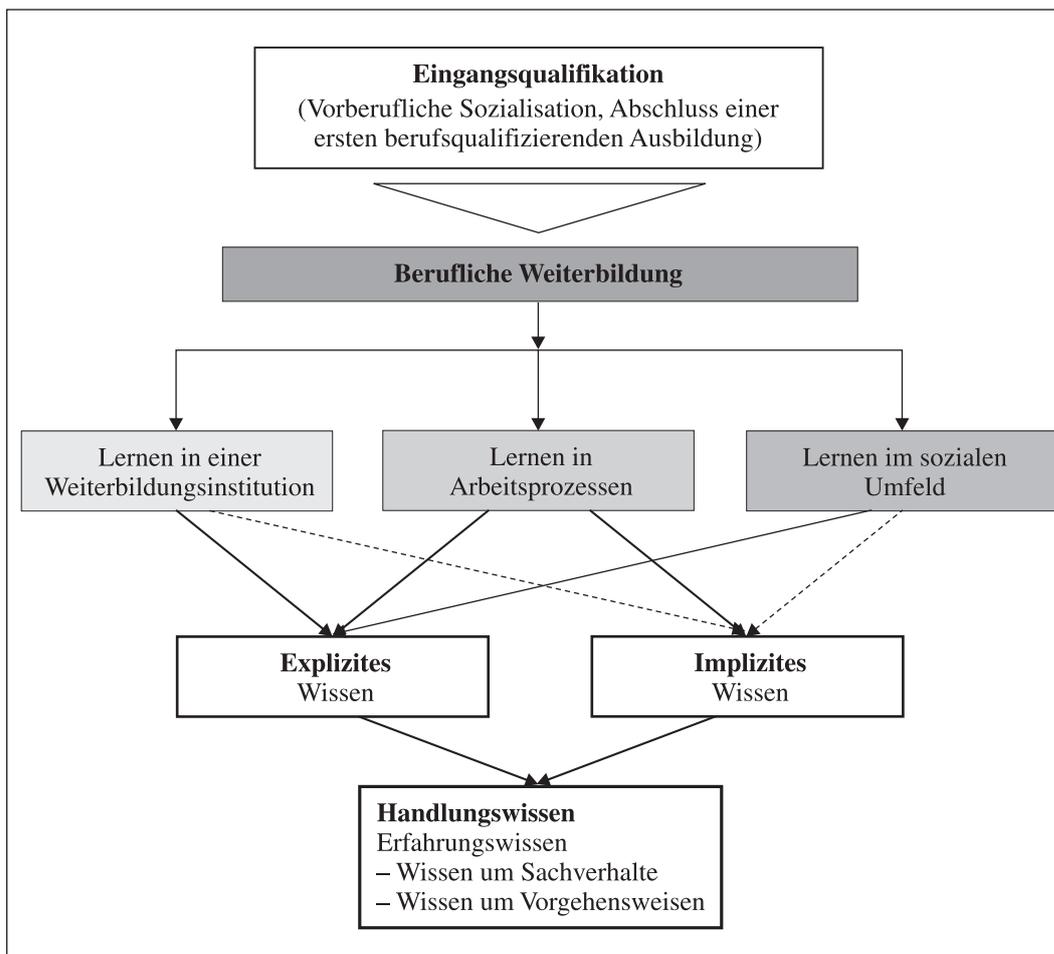
Polanyi teilt das Wissen in zwei Formen ein: in

- explizites Wissen, das sich verbalisieren lässt und eindeutig sprachlich mittelbar ist und
- implizites Wissen, das nicht vollständig verbalisiert werden kann. (Polanyi 1985) (Anmerkung 9)

Ausgehend von dieser Zweiteilung wird in der wissenschaftlichen Diskussion die Auffassung vertreten, “dass mit dem expliziten und dem impliziten Wissenssystem jeweils auch spezifische Lernmodi korrespondieren. Ein impliziter Lernmodus würde danach auch in implizites Wissen münden.” (Neuweg 1999, S. 29)

Abbildung 14

Berufliche Weiterbildung, explizites und implizites Wissen im Kontext zum beruflichen Handlungswissen



In den verschiedensten Lernprozessen werden explizites und implizites berufliches Wissen als wesentliche Komponenten der beruflichen Handlungskompetenz von Erwerbspersonen auf verschiedenen Wegen nicht nur immer wieder aktualisiert, sondern auch fortentwickelt. Beide Seiten, berufliches explizites und implizites Wissen, umfassen das Handlungswissen, das sich letztlich im Verbund mit sozialen und kommunikativen Kompetenzen zur beruflichen Handlungskompetenz vereint. Handlungswissen ist unabdingbar für ein erfolgreiches Agieren der Erwerbstätigen in Arbeitsprozessen. Welche funktionalen Zusammenhänge zwischen den Lernorten beruflicher Weiterbildung, dem expliziten und impliziten Wissen sowie dem Handlungswissen bzw. Erfahrungswissen bestehen, verdeutlicht Abbildung 14.

3.5.1 Berufliche Eingangsqualifikationen – Biografie und Lernkompetenz

Der Erwerb von Kompetenzen wird in der wissenschaftlichen Literatur als ein individueller Prozess dargestellt. Baitsch beispielsweise bringt diesen Gedanken auf den Punkt, wenn er kurz und bündig feststellt: “Kompetenz ist stets hochindividuell”. (Baitsch 1998, S. 17) Kompetenz ist mehr als Qualifikation. Sie wird als “Selbstorganisationsfähigkeit des Individuums” (Erpenbeck 1997, S. 312) definiert und kann als selbst gesteuerter Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in einer sich zunehmend wandelnden Arbeitswelt angesehen werden.

In der vorstehenden Abbildung 14 werden die beruflichen “Eingangsqualifikationen” (vorberufliche Sozialisation, Bildungsbiografie usw.) als ein wesentlicher Ausgangspunkt der beruflichen Kompetenzentwicklung herausgestellt. Sie sind wichtige Ansätze im Umgang mit Bildungsangeboten und berufsbezogenem Lernen in Arbeits- und Lebensprozessen. Viele der erfolgsentscheidenden Kompetenzen werden schon sehr früh, in der Kindheit, Jugend und Primärausbildung erworben. (Erpenbeck/Heyse 1999, S. 39)

Unstrittig ist, dass das Lernen, die berufliche Kompetenzentwicklung insgesamt, von vielen Faktoren abhängig ist. Zu ihnen zählen die vorberufliche Sozialisation, die erworbenen Schul- und Ausbildungsabschlüsse, soziodemografische Merkmale (Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus, Nationalität), Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (Beschäftigungsstatus in Branchen und Betriebsgrößen) und weitere Aspekte. Empirische Untersuchungen bestätigen, dass Kompetenzentwicklungsaktivitäten insbesondere von erreichten Schul- und beruflichen Ausbildungsabschlüssen beeinflusst werden. Befragte Personen mit Abiturabschluss weisen mit 42 bzw. 45 Prozent ebenso hohe Kompetenzentwicklungsaktivitäten auf wie Meister, Techniker (45 Prozent)

und Hochschulabsolventen. Dagegen verzeichnen insbesondere Hauptschulabsolventen und Erwerbspersonen ohne qualifizierten Berufsabschluss niedrige bzw. kaum entsprechende Aktivitäten (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43

Aktivitäten in der Kompetenzentwicklung nach Schul- und Ausbildungsniveau (in Prozent)

	Hohe Aktivität	Mittlere Aktivität	Niedrige Aktivität	Gesamt
Hauptschulabschluss	16	18	66	100
Mittlere Reife	31	27	42	100
Fachschulreife	42	27	32	100
Hochschulreife	45	27	28	100
Alle Schulabschlüsse	28	24	48	100
Ohne qualifizierten Ausbildungsabschluss	11	16	72	100
Qualifizierter Ausbildungsabschluss	26	23	51	100
Meister-, Techniker-Abschluss u. Ä.	45	36	19	100
(Fach-)Hochschulabschluss	47	29	24	100
Alle Ausbildungsabschlüsse	28	23	49	100

Quelle: Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 107

Andere Untersuchungsergebnisse kommen, was die Teilnahme an formalen Weiterbildungsangeboten betrifft, zu ähnlichen Ergebnissen. Im Berichtssystem Weiterbildung VIII wird beispielsweise für das Jahr 2000 eine Teilnahmequote an formalen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen bei Befragten mit niedriger Schulbildung von 18 Prozent und mit Abitur von 39 Prozent ausgewiesen. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001, S. 28)

Bildungsbiografie und berufliche Sozialisation stellen wichtige Voraussetzungen für den Umgang mit Bildungsangeboten und berufsbezogenen Lernprozessen dar. Bildungsferne Gruppen haben im Umgang mit Lernprozessen weitaus größere Schwierigkeiten als bildungsnahe. Diese Ausgangsüberlegung ist für ältere Personengruppen ebenso zutreffend wie für jüngere. Allerdings haben neueste Untersuchungen gezeigt, "dass eine lernförderliche Arbeitsorganisation ... bis zu einem gewissen Grad kompensatorisch gegenüber Versäumnissen in Kindheit und Jugend wirken und damit auch formale Weiterbildung für Gruppen stützen könnte, die ihr heute fern stehen". (Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 135) Anders ausgedrückt, lernschwache Einsteiger können mit zunehmenden Berufsjahren eine zweite Chance erhalten, wenn sie in lernförderlicher Arbeitsumgebung die sich dort bietenden Lern-

chancen nutzen. Diese "zweite Chance" ist offensichtlich an die Berufsbiografie gebunden und lässt vermuten, dass anzutreffende Argumentationen, die die Lernfähigkeit Älterer von der geringeren formalen Ausgangsqualifikation ableiten (vgl. unter anderem Fach- und Hochschulreife in der nachstehenden Tabelle 44), nicht oder nur in unzureichendem Maße mit der Realität übereinstimmen.

Tabelle 44

Bevölkerung nach allgemeinem Schulabschluss und ausgewählten Altersgruppen im Jahr 2001 (in Prozent)

Allgemeiner Schulabschluss	Altersgruppe					
	20 – 24	25 – 29	30 – 34	50 – 54	55 – 59	60 – 64
Haupt- und Volksschulabschluss	23,9	26,5	28,2	48,1	55,2	64,6
Polytechnische Oberstufe	2,1	9,6	12,0	10,9	4,1	1,9
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	31,5	25,3	25,1	15,0	16,1	12,1
Fach-/Hochschulreife	34,6	32,6	29,3	17,3	14,8	10,7
Ohne Angaben ^{a)}	7,9	5,9	4,4	8,7	9,7	10,7

a) Ungleich "Ohne Abschluss"

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.2)

Der soziökonomische Wandel im Hinblick auf die Bewältigung von sich ständig ändernden Lebens- und Berufssituationen führt letztlich dazu, dass Weiterbildung zu einem integralen Bestandteil von Biografie und Biografieplanung werden wird, nicht nur im Sinne der nach wie vor relevanten Karriereplanung, sondern insbesondere im Sinne von Beschäftigungssicherung, Statuserhalt und autonomer Lebensgestaltung. Aufgabe der Bildungspolitik war es bisher und muss es auch zukünftig sein, die Eingangsbedingungen für die berufliche Weiterbildung so zu qualifizieren, dass sie den lebenslangen Prozess der beruflichen Weiterbildung möglichst aller Erwerbspersonen optimal vorbereiten und längerfristig sichern.

3.5.2 Explizites Wissen – eine zentrale Komponente beruflicher Weiterbildung

Explizites Wissen, häufig auch als Theoriewissen bezeichnet, ist eine notwendige Bedingung und angesichts sinkender Halbwertszeiten der Wissensbestände in allen Wirtschaftsbereichen, insbesondere in den dynamischen, von außerordentlicher Bedeutung für die Erfüllung beruflicher Handlungen. Je höher und spezialisierter die geforderten beruflichen Qualifikationen sind und

je schneller neue Entwicklungen das Arbeitsumfeld beeinflussen, desto kürzer sind die Intervalle, in denen neuestes Wissen angeeignet werden muss. "IBM schätzt, dass die gegenwärtige Halbwertszeit des schulischen Grundwissens bei etwa zwanzig Jahren liegt, des Wissens aus dem Studium bei zehn Jahren, des spezifischen Fachwissens für die meisten Berufe bei etwa fünf Jahren und in technischen Berufen bei etwa drei Jahren. Das bedeutet, dass ein Ingenieur alle drei Jahre die Hälfte seines gesamten Fachwissens aktualisieren muss, das Programmieren von Computern sogar im jährlichen Rhythmus." (Giarini/Liedtke 1998, S. 104) Unter solchen Bedingungen müssten gerade älter werdende Beschäftigte mehrfach ihr explizites (theoretisches und praktisches) Wissen erneuert und erweitert haben, um ihre berufliche Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Alles weist darauf hin, dass die Produktion und Diffusion von "Wissen" weltweit rasch zunimmt, die Halbwertszeit des Wissens sinkt. Das immer schnellere Wachstum von Wissen und die weltweite Verfügbarkeit von Wissen durch immer wirkungsvollere Informations- und Kommunikationstechnologien verändern aber zugleich auch die Fähigkeit, Wissen schneller und umfassender anzueignen, zu bewerten und anzuwenden. Dabei handelt es sich um "explizites" Wissen, das problemlos in Worten, Zahlen oder auch Zeichen dargestellt und in Form von Regeln, Formeln, Vorgehensweisen oder Dokumentationen übermittelt werden kann. (Jaeger 1999, S. 196)

Aber nicht nur die Wissensvermehrung erfordert einen ständigen individuellen Wissenszuwachs, sondern auch die Veränderung des gesellschaftlichen Umfelds des Lernenden. Explizites Wissen ist dabei nicht immer gleichzusetzen mit dem neuesten Wissen, auch alte Wissensbestände zählen dazu. Eine berufliche Neuorientierung ist beispielsweise fast immer mit der Notwendigkeit des Erwerbs von altem und neuem Wissen verbunden. Es ist sogar zu vermuten, dass gerade formale Weiterbildungsangebote in der Summe weitaus mehr altes als neues Wissen vermitteln, obwohl sich dabei altes Wissen für den Einzelnen durchaus als neues erweisen kann.

Ein Weg der Aneignung von explizitem Wissen ist die in der betrieblichen Weiterbildungspraxis nach wie vor im Vordergrund stehende formale Weiterbildung, das heißt die Teilnahme am organisierten, planmäßigen und strukturierten Lernen in Weiterbildungseinrichtungen. Häufig basieren solche Lehrgänge auf der Grundlage von Lehrplänen, Weiterbildungs- und Prüfungsordnungen. Ihre Ergebnisse werden in Form von Zeugnissen und Zertifikaten dokumentiert. Derartige Weiterbildungsmaßnahmen wurden bisher als eigentliche Humankapitalinvestition der Betriebe angesehen und unter den verschiedensten Gesichtspunkten wissenschaftlich hinterfragt. So ist beispielsweise

empirisch belegt, dass derartige Investitionen in das Humankapital von der Größe der Betriebe und auch deren wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit abhängig sind. Vorliegende Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel des Jahres 2001 weisen beispielsweise für Ostdeutschland aus, dass sich im ersten Halbjahr 2001 etwa 96 Prozent aller Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, aber nur 23 Prozent der Kleinstfirmen mit bis zu vier Mitarbeitern formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen “leisten” konnten. (Schaefer/Wahse 2002, S. 67)

Lange Zeit wurde dieser Bereich als Kernstück der beruflichen Weiterbildung angesehen und auch als solcher gewertet. Die Teilnahme an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen und damit der Erwerb von explizitem Wissen in solchen Einrichtungen bildeten einen “Qualitätsmaßstab” für die Weiterbildungsfähigkeit und -bereitschaft der Einzelnen und damit auch von Älteren. Allerdings wird immer wieder an solchen Weiterbildungskursen die “Passfähigkeit” des vermittelten Wissens zur Tätigkeitsumgebung bemängelt. Auch wird eine fehlende Innovationsfähigkeit nachgesagt. Gerade in dynamischen Entwicklungsprozessen wird die Kluft zwischen dem Wissensangebot von Weiterbildungern und dem in der Praxis erforderlichen Wissen beklagt. An dieser Problematik haben auch ausgefeilte Früherkennungssysteme oder die Vermittlung vermeintlicher Schlüsselqualifikationen wenig verändert.

Betrachtet man jedoch alle Orte, an denen gelernt und damit auch explizites Wissen angeeignet wird, so kann unschwer festgestellt werden, dass dieses Wissen nicht nur in den Weiterbildungsinstitutionen, sondern an allen Lernorten ganz bewusst angeeignet wird. Bergmann stellt in diesem Zusammenhang fest: “Das Bildungssystem kann das für den Arbeitsprozess erforderliche Wissen nicht mehr zeitnah bereitstellen. Spezifisches Fach- und Methodenwissen wird zunehmend im Arbeitsprozess (und im sozialen Umfeld – d. A.) erworben.” (Bergmann 2003, S. 2)

Im Vergleich zum institutionalisierten Lernen sind dabei jedoch bestimmte Besonderheiten zu berücksichtigen. Das in Prozessen der Arbeit und des sozialen Umfelds angeeignete explizite Wissen wird in erster Linie prozessbezogen sein und nicht in jedem Fall allumfassend. Es wird nicht für den allgemeinen, universellen Gebrauch, sondern für die unmittelbare Tätigkeit gelernt. Es wird in erster Linie das gelernt, was unmittelbar benötigt wird, und damit nicht die gesamte Breite des vorhandenen Wissens angeeignet. Es wird aus betrieblicher und individueller Sicht effektiv – genauer gesagt betriebspezifisch – gelernt. Ein Lernen auf Vorrat, ohne Aussicht auf unmittelbare Verwendbarkeit des Gelernten, kann sich weder ein Betrieb noch der Arbeitende leisten. Im Gegensatz zur formalen Weiterbildung werden mit dem ar-

beitsbegleitenden Lernen immer nur bestimmte arbeitsrelevante Wissensteile angeeignet. Kaum ein Lernender erwirbt beispielsweise umfassende Word- und Excel-Kenntnisse in einem Weiterbildungskurs, wenn er im Arbeits- oder im privaten Umfeld nur Briefe und kleinere Tabellen am Computer schreiben muss. Steht jedoch eine größere Personenzahl vor der Aufgabe, sich entsprechende Word-Kenntnisse in einer bestimmten Zeit anzueignen und diese umfassend anzuwenden, ist es allein schon aus bildungsökonomischer Sicht sinnvoll, externe Weiterbildungsangebote zu nutzen.

Eine andere, betriebswirtschaftlich effektive Form ist der "Einkauf" von neuem Wissen einerseits durch die Einstellung "frisch ausgebildeter" Mitarbeiter, andererseits durch solche, die über individuelle oder gesellschaftlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen den partiellen Wissensbedarf der Unternehmen abdecken können. Gerade diese Art des Wissenszuwachses hat sich in der Vergangenheit unter den ganz konkreten Bedingungen des Arbeitsmarkts, des hohen Angebotes an jungen, gut ausgebildeten Arbeitskräften, der Zunahme an von der Arbeitsverwaltung geförderten Weiterbildungsmaßnahmen bei gleichzeitiger Frühverrentung älterer Arbeitnehmer für die Betriebe als effektiv erwiesen.

Die Möglichkeiten, sich außerhalb von Bildungseinrichtungen neues explizites Wissen anzueignen, sind überaus vielfältig. Sie reichen, wie in den vorstehenden Kapiteln beschrieben, vom autodidaktischen Lernen bis hin zu den vielfältigsten arbeitsbegleitenden Lernformen und denen, die im sozialen Umfeld anzutreffen sind. Es ist durchaus davon auszugehen, dass die Anzahl derjenigen, die sich täglich über das selbst gesteuerte Lernen arbeitsrelevantes explizites Wissen aneignen, wesentlich größer ist als die der Teilnehmer an Weiterbildungskursen. Erpenbeck und Heyse gehen davon aus, "dass weniger als 20 Prozent des Lernens Erwachsener in institutionalisierten Arrangements stattfindet." (Erpenbeck/Heyse 1999, S. 39) So gesehen bilden weniger als 20 Prozent des Lernens Erwachsener den Maßstab für die Beurteilung der beruflichen Weiterbildungsfähigkeit und -bereitschaft Älterer! Auch aus dieser Sicht wird deutlich, wie angreifbar das Defizitargument des Alters ist.

Wenn das in formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen erworbene Wissen jedoch nur einen kleinen Teil des erforderlichen expliziten Wissens ausmacht und dieses auch nur zertifiziert wird, stellt sich die Frage, wie das insbesondere in nicht-formalen Lernprozessen erworbene explizite Wissen gemessen und bewertet werden kann. Letztlich handelt es sich um gleiche Wissensbestände, auch wenn diese nicht umfassend, sondern tätigkeitsorientiert, gewissermaßen ausgewählt und nicht unter pädagogischer Aufsicht erworben wurden. Dabei geht es nicht einmal um die seit langem umstrittene Frage der Bewertung von beruflichen Kompetenzen, die viel komplexere Ansprüche stellt, sondern um die Zertifizierung von explizitem Wissen, das in je-

dem Curriculum erworben werden kann. Ein gerade aus der Ausbildung Kommender hat den Nachweis dafür, dass sein Wissen auf dem neuesten Stand ist. Ein Älterer, der sich möglicherweise kontinuierlich formal als auch informell fortgebildet hat, kann dies nicht in gleicher Weise belegen.

Im Zusammenhang mit den Diskussionen um die Entwicklung eines persönlichen Kompetenznachweises sieht die EU-Kommission die Realisierung dieser Idee in der Umsetzung folgender drei Aspekte. Notwendig ist

- die Definition einer Reihe klar abgegrenzter Wissensbereiche allgemeiner oder eher beruflicher Art (zum Beispiel Mathematik, Sprachen, Buchführung, Finanzen, Management), also expliziter Wissensbereiche,
- die Entwicklung von Validierungsverfahren für die einzelnen Wissensbereiche und
- schließlich ein Angebot zur Anerkennung von Kompetenzen, wobei hier die im nachfolgenden Abschnitt dargestellten Fragen der beruflichen Erfahrungen bzw. des Erfahrungswissens einzubeziehen sind. (Weiß 1999, S. 463)

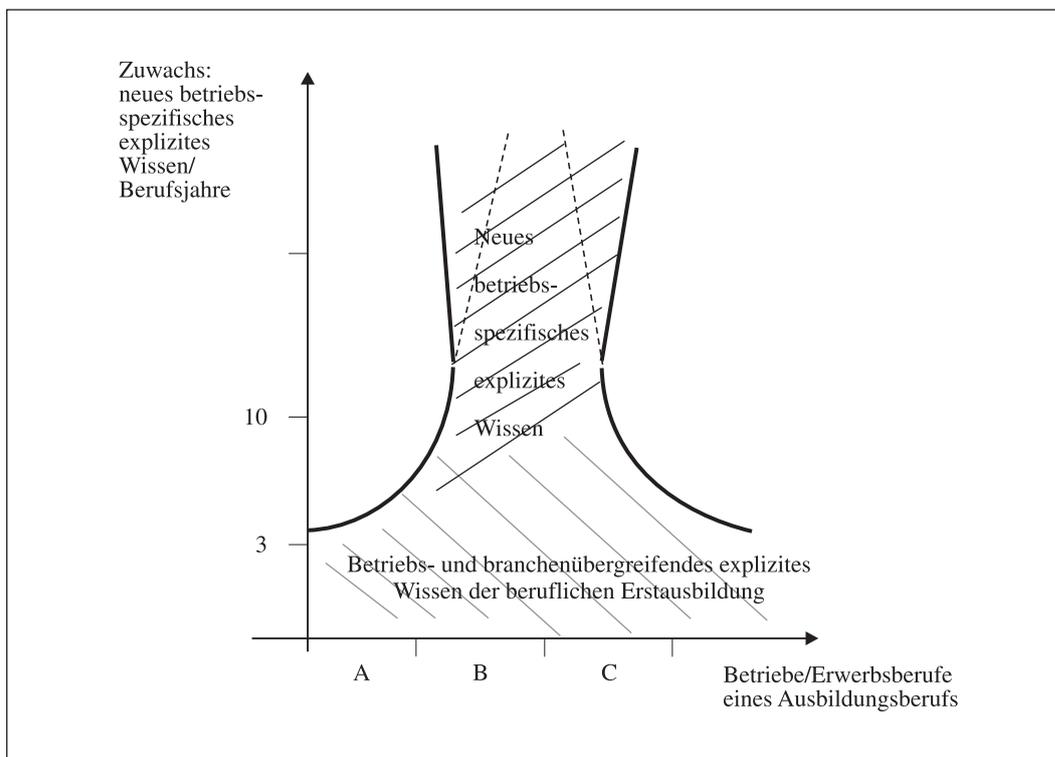
Die ständige Aneignung und Zertifizierung von neuestem expliziten Wissen steht unmittelbar im Zusammenhang mit dem ersten Komplex des EU-Anliegens. Diesen umzusetzen, wäre schon ein gewaltiger Schritt auf dem Weg der Anerkennung von selbstgesteuert angeeignetem expliziten Wissen. Es würde aber bedeuten, die in Deutschland vorherrschenden Regulationsmechanismen der Zertifizierung zu verändern, die allerdings auch auf breitere explizite Wissensbestände ausgerichtet sind.

Von Kritikern wird auf die negativen Seiten dieser Form des Lernens verwiesen. Es werden Gefahren einer Verengung von Lernprozessen und Lernergebnissen gesehen. Befürchtet wird die Einschränkung der betriebs- und branchenübergreifenden Mobilität der Erwerbspersonen und das Verlassen des Pfades der Beruflichkeit sowie der daran gebundenen Entlohnungssysteme. Die Vision zur Selbstorganisation von Lernprozessen, der souveräne, betriebsorientierte Lerner, wird als ein "Rückfall" in die Anlernkultur angesehen, der mit nachhaltigen Folgen für die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen durch die Einengung des Wissens, der Mobilität und der Weiterbildungsbereitschaft entsprechend den betrieblichen Anforderungen verbunden wird. Bereits angeeignetes Wissen, das in der ausgeübten Tätigkeit nicht benötigt wird, wird nicht erneuert und damit letztlich verlernt. Das ursprünglich (horizontal) angelegte Breitenwissen der Erstausbildung erfährt mit der beruflichen (vertikalen) Spezialisierung über die Berufsjahre hinweg eine Einengung unterschiedlichen Grades. Im Verlauf der Berufsbiografie konzentriert

sich Wissensaneignung auf das am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb benötigte und kaum auf das ehemals in der Berufsausbildung erworbene Wissen. Je nach der Qualität der betrieblichen Lernprozesse kann es dabei an Umfang gewinnen, gleich bleiben, aber auch verlieren (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15

Aneignung von explizitem betriebspezifischem Wissen durch arbeitsbegleitendes Lernen (vereinfachte Darstellung)



Ein Kennzeichen für eine solche Vertikalisierung der Ausbildung ist bereits ihre Untergliederung nach Erwerbsberufen. Für das Jahr 1994 hat beispielsweise das Bundesinstitut für Berufsbildung festgestellt, dass die damals vorhandenen 373 Ausbildungsberufe in etwa 25.000 Erwerbsberufe einmündeten. Rein statistisch gesehen deckt damit ein Ausbildungsberuf durchschnittlich etwa 70 Erwerbstätigkeiten ab. (Buggenhagen 2002, S. 42) Eine Erwerbsperson, die die berufliche Fachausbildung verlässt, ist also mit einem breiten betriebsübergreifenden und aktuellen Theoriewissen ausgerüstet. Hier handelt es sich um ein Wissensfundament, wie es einem Ungelernten, der sich als Anlerner betriebs-spezifisches Wissen aneignet, nicht zur Verfügung steht. Mit der Tätigkeitsaufnahme des Ausgebildeten beginnt bereits eine Selektion des erworbenen Wissens, denn zur Ausfüllung der Tätigkeit wird im Allgemeinen immer nur ein Teil des über die Breite des Ausbildungsberufs erworbenen Wissens benötigt. Damit steht die betreffende Erwerbsperson praktisch am Beginn eines Vertikalisierungsprozesses hinsichtlich des Zuwachses oder einer Verringerung von neuem explizitem Wissen. Möglicherweise wird sich der Betroffene mit jedem

Tätigkeitsjahr das für den Arbeitsplatz erforderliche neueste Wissen aneignen, kaum aber das der gesamten Breite der Ausbildung. Ältere Mitarbeiter können daher durchaus über das für ihre Tätigkeit und darüber hinausgehende neueste Wissen verfügen. Die Spannbreite des neuen Wissens kann unterschiedlich dimensioniert sein. Je nach Tätigkeitseinsatz reicht sie vom eng begrenzten arbeitsplatzbezogenen bis hin zum umfassenden Wissen, das gerade in Führungspositionen zum so genannten "Herrschaftswissen" führen kann. Dabei kann die Erwerbsperson trotz Zunahme des betriebsspezifischen expliziten Wissens an beruflicher Flexibilität und Beschäftigungsfähigkeit verlieren, weil einerseits – ähnlich wie bei Anlernprozessen – das so angeeignete Wissen letztlich stark betriebsspezifisch und weniger betriebsübergreifend ausgerichtet ist, andererseits der Zuwachs geringer ausfällt und damit das vorhandene Wissen veraltet. Verlaufen solche Entwicklungsprozesse über längere Zeiträume, besteht die Gefahr einer immer engeren Bindung der Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen an den jeweiligen Betrieb mit all den damit verbundenen Vor- und Nachteilen.

Unterbrochen werden solche "Vertikalisierungsprozesse" der Wissensaneignung, wenn durch Aufstiegsqualifizierung, Zusatzqualifizierung, Umschulung und anderen Formen der formalen Weiterbildung betriebsübergreifendes explizites Wissen hinzukommt bzw. alte überbetriebliche explizite Wissensbestände auf den neuesten Stand gebracht werden. Möglichkeiten der Wissensverbreiterung bestehen aber auch durch das arbeitsbegleitende und individuelle Lernen bei einem Berufs-, Arbeitsplatz- oder Betriebswechsel. Solche für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbspersonen wichtigen Weiterbildungsprozesse müssen nicht immer im Interesse der Betriebe sein und damit auch nicht durch diese gefördert werden. Es stellt sich deshalb die Frage, wie und durch welche Formen Vertikalisierungsprozesse des betrieblichen Lernens durch horizontale, betriebsübergreifende Weiterbildung im Interesse einer breiten Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen gestaltet werden können.

In diesem Zusammenhang wird immer wieder in der wissenschaftlichen Literatur darauf aufmerksam gemacht, dass die Lernumgebung und die LernEinstellung der Einzelnen von entscheidender Bedeutung für die Aneignung von Wissen ist. Arbeitsprozesse, in denen nichts oder nur wenig gelernt werden kann und in denen Lernende längere Zeiten verweilen müssen, führen eher zum Verlernen als zum Neulernen. Herausgestellt wird auch, dass der Umfang des Wissens, das durch die Ausführung von Arbeitsaufgaben wiederholt, gefestigt und erneuert werden kann, von der bereits diskutierten Beschaffenheit der Arbeitsaufgaben und von der Verweildauer abhängt, in der solche Tätigkeiten ausgeführt werden. Nur wenn Arbeitsinhalte vielfältig und problemorientiert sind, bestehen umfangreiche Lernmöglichkeiten im Unterschied zu

stupiden, weniger lernfördernden Aufgaben. Gerade die Problematik der Qualität von Lernprozessen in der Arbeit und im sozialen Umfeld dürften sich dabei als sehr bedeutsame Fragestellungen erweisen (vgl. Abschnitt 3.3.4 und 3.4). Hier einzubeziehen sind aber auch Fragen der Entwicklungsmöglichkeiten des impliziten Wissens, der zweiten Komponente des Handlungswissens.

3.5.3 Implizites Wissen – die ferne Komponente formaler beruflicher Weiterbildung

Neuweg charakterisierte in seinem 1999 zur lehr- und lerntheoretischen Bedeutung der Erkenntnis- und Wissenstheorie Michael Polanyis veröffentlichten Buch den erreichten Kenntnisstand über Phänomene impliziten Wissens und Lernens mittels eines Zitats von Reber aus dem Jahr 1976: “Vieles von dem, was wir wissen, ist stummes Wissen, und der Prozess des Erwerbs dieses Wissens ist implizit. Wir wissen sehr wenig über den Prozess.” (Neuweg 1999, S. 38) Unter diesem Gesichtspunkt ist es nicht verwunderlich, dass die gesamte Thematik noch immer aus vielen Blickwinkeln, mit zum Teil unterschiedlichen Ergebnissen diskutiert wird.

Im Klassifikationssystem von Polanyi stellt das implizite Wissen jenen Teil des Wissens dar, der nicht vollständig in Worten ausgedrückt wird oder ausgedrückt werden kann. Es umfasst Wissen und Können. Allgemein anerkannt ist, dass implizites Wissen in explizites überführt werden kann. Explizites Wissen ist demnach auf implizites zurückzuführen. Implizites Wissen bildet einen notwendigen Bestandteil unseres Erkennens und Verstehens.

Implizites berufliches Wissen ist stets situations-, erfahrungs- und tätigkeitsorientiert. Es entwickelt sich durch informelle Lernprozesse in der unmittelbaren Praxis. Am Arbeitsplatz, in der individuellen Umgebung und auch in formalen Weiterbildungsmaßnahmen sammelt und verinnerlicht der Einzelne implizites Wissen. Es unterliegt technischen und organisatorischen Veränderungen von Arbeitsabläufen. Es wird nicht im Selbstlauf erworben, angepasst bzw. weiterentwickelt, sondern es benötigt Zeit und eine entwickelte Lernumgebung. Insofern ist die Bildung von implizitem Wissen insbesondere abhängig von der im Abschnitt 3.3 beschriebenen Quantität und Qualität von Arbeitsprozessen. Eine enge Verzahnung von Arbeit und Lernen ist für die Entwicklung beruflicher Kompetenz entscheidend, weil diese sehr viel mehr ist als explizites Wissen, das sehr ökonomisch in institutioneller Aus- und Weiterbildung angeeignet werden kann und zusätzlich auch implizites Wissen enthält, das tätigkeitsbezogen und kontextspezifisch ist. (Bergmann 2001 b, S. 3)

Untersuchungen zeigen, dass gerade in innovativen Betrieben wie in der Multimedia-Wirtschaft das “Training on the Job” gegenwärtig der gängige Qualifizierungsweg ist. Von den befragten Personalverantwortlichen solcher Betriebe werden formale Weiterbildung und Umschulung nicht zu den bevorzugten Qualifikationsmaßnahmen gezählt – nicht zuletzt auch deshalb, weil die entsprechenden Weiterbildungsanbieter zu wenig den Qualifikationsanforderungen der Branche und den Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer entsprechen. (Karrierewege in der Multimedia-Wirtschaft 1999, S. 34) Sicherlich ist dies aber auch deshalb der Fall, weil das neueste Wissen dieser innovativen Branchen nicht ausreichend schnell in berufliche Aus- und Weiterbildung einfließt. Die Entwicklung und Einführung neuer IT-Ausbildungsberufe ist hierfür ein deutlicher Beleg. Mit den 1997 neu eingeführten vier IT-Berufen wurde beispielsweise ein wesentlicher Schritt geleistet, um für den Bereich der betrieblichen Ausbildung die Fachkräftelücke im IT-Bereich zu schließen, die universitäre Ausbildung zu entlasten und das Anlernen in Arbeitsprozessen in gezielte Berufsausbildung zu überführen.

Der Ursprung für die Entstehung neuen Wissens ist die praktische Auseinandersetzung des einzelnen Individuums mit seiner Umwelt durch praktisches Handeln. In seiner ursprünglichen Form ist neues Wissen daher implizites Wissen, das sich auf praktisches Können, Fähigkeiten und Fertigkeiten bezieht. Erst wenn dieses Wissen durch Begriffsbildung ins Bewusstsein gehoben und in einem kognitiven Prozess geordnet und expliziert wird, nimmt Wissen die Form von Theorie an, kann es verallgemeinert, von anderen verstanden und angewendet werden und damit Gegenstand von formaler Weiterbildung sein. “... aus der Erfahrung wird auch explizites Wissen gewonnen.” (Knöchel 2001, S. 132)

Nicht nur aus bildungsökonomischer Sicht ist es für jede Gesellschaft wichtig, möglichst viel innovatives implizites Wissen zu entwickeln und rasch in explizites zu überführen, um so neueste Wissensbestände zu verbreiten und jedem zugänglich zu machen. Dem steht gegenüber, dass dieses implizite Wissen dem Einzelnen, aber auch der jeweiligen Organisation Wettbewerbsvorteile verschafft, an deren Preisgabe man zunächst kaum interessiert sein kann, es sei denn, dass dieses Wissen durch patentrechtliche oder andere Schutzformen in explizites überführt und so vermarktet werden kann.

Implizites berufliches Wissen zu messen, zu bewerten oder gar zu zertifizieren ist im Gegensatz zum expliziten Wissen mit vielen, noch nicht gelösten Problemen verbunden, weil es “größtenteils aus schweigendem, das heißt nicht verbalisiertem Wissen besteht”. (Koller/Plath 2000, S. 114)

3.5.4 Erfahrungswissen – eine hochentwickelte Form des Handlungswissens

In der wissenschaftlichen Diskussion bestehen deutliche Unterschiede sowohl in den Bezeichnungen als auch in den zuzuordnenden Inhalten der beruflichen Wissensbereiche. Häufig anzutreffen sind die Verbindungen von explizitem Wissen und Theoriewissen oder auch implizitem Wissen und Erfahrungswissen, wobei Letzterem dann auch explizites Wissen zugeordnet wird. Dass die Bezeichnung Erfahrungswissen nicht auf ein einheitliches Verständnis stößt, liegt offenbar daran, dass sich neuerdings viele Disziplinen der Arbeits- und Lernpsychologie sowie der Arbeits- und Betriebssoziologie mit dieser Thematik auseinandersetzen, die ursprünglich der Berufspädagogik vorbehalten war.

Für die (Wieder-)Entdeckung des Erfahrungswissens werden in der wissenschaftlichen Literatur vielfältige Entwicklungsrichtungen herangezogen, darunter auch der beschleunigte Wandel von Arbeitsanforderungen und die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit nicht-formalen und informellen Lernprozessen. Anknüpfend an die Unterschiede zwischen explizitem und implizitem Wissen wird Erfahrungswissen im Gegensatz zum Fachwissen zwar auch als implizites Wissen begriffen, zugleich aber nur soweit als "nützlich" und "akzeptabel" angesehen, als es sich explizieren und rational nachvollziehen lässt. (Dehnbostel/Pahl 1997)

In der neueren Literatur wird zwischen Handlungswissen (explizitem und implizitem Wissen) und Erfahrungswissen unterschieden. Koller und Plath weisen nach, dass das Erfahrungswissen als eine hochentwickelte Form des Handlungswissens anzusehen ist. "Bei dieser Form des Wissens sind das

- *explizite Wissen*, also das aussagbare, mitteilbare, verbalisierbare oder deklarierbare Wissen und das
- *implizite Wissen*, also das schweigende, nicht verbalisierbare Wissen, das so genannte silent oder tacit knowledge,

in einer Weise organisiert und strukturiert, dass die Erreichung von Tätigkeits- oder Arbeitszielen weitgehend optimiert wird." (Plath 2001, S. 518) Erfahrungswissen bezieht sich demnach sowohl auf die Sachverhalte (Wissen, dass ...) als auch auf die Vorgehensweise (Wissen, wie ...). Es stützt sich nicht nur auf die Kenntnis vieler vergleichbarer "Fälle", sondern auch auf die Kenntnis vieler Situationen mit unterschiedlichen Anforderungen. Es ermöglicht damit eine ausgeprägt ergebnisorientierte Auseinandersetzung mit aktuellen Anforderungen. (Koller/Plath 2000, S. 121)

Erfahrungswissen ist durch das verinnerlichte implizite Wissen immer personenkonkret und an bestimmte Vorgänge gebunden. Verändern sich diese Vor-

gänge grundlegend, kann das Erfahrungswissen mitunter nicht mehr effizient, der neuen Situation nicht oder nur ungenügend gewachsen sein. In solchen Fällen ist eine Adaption an veränderte oder neue Anforderungen gewissermaßen zwingend notwendig. Die Bewältigung völlig neuer Situationen wird maßgeblich bestimmt von der Art und vom Umfang der Anforderungen hinsichtlich des Erwerbs entsprechenden expliziten und impliziten Wissens, von den Lernmöglichkeiten, Lerngewohnheiten bzw. Lernerfahrungen der betreffenden Mitarbeiter. Lernungewohnte Erwerbspersonen können dabei vor weitaus größeren Problemen stehen als lerngewohnte.

Gerade Älteren wird in der wissenschaftlichen Literatur ein hohes Erfahrungswissen zugeordnet. "Erfahrungswissen ist Praxiswissen; es wird durch die eigene Praxis erworben und nicht durch systematisches Lernen. Erfahrung braucht Zeit, oft viel Zeit, wenn sie zu einem reichhaltigen Handlungswissen werden soll." (Kuda/Strauß 2001, S. 223) Neben der Vermittlungsweise wird das Tätigkeitsalter (das mit dem Lebensalter konfundiert) für die Herausbildung von Erfahrungswissen als bedeutsam angesehen. Daraus wird letztlich gefolgert: Ältere Mitarbeiter verfügen zumeist in höherem Maße über Erfahrungswissen als jüngere. (Plath 2001, S. 522) Ist solches Erfahrungswissen sowie überbetriebliches explizites Wissen gefragt – wie beispielsweise für Führungsfunktionen auf allen Hierarchieebenen, für Ausbildungsfunktionen, für Mentorenfunktionen für neu Eingestellte und ganz allgemein –, sind ältere Mitarbeiter geradezu prädestiniert für solche Aufgaben.

Aber nicht allein Berufserfahrung, sondern auch Lebenserfahrung, Menschenkenntnis, persönliche Reife, Autorität, Ausgeglichenheit und Selbstbewusstsein sind Eigenschaften, die mit einem höheren Alter verbunden werden. Dem gegenüber stehen auch solche Meinungen, dass lange Berufserfahrungen zum Teil die Aufgeschlossenheit gegenüber Neuerungen vermindern, ja sogar bei einem Stellenwechsel hinderlich sein können. Ein Argument, das insbesondere bei der Einstellung älterer Arbeitnehmer von Personalverantwortlichen immer wieder genannt wird. "Ältere Mitarbeiter, die seit vielen Jahren in einem Betrieb tätig waren, haben hervorragende Arbeit abgeliefert, wenn sie sich dort entwickeln konnten. Dieses Know-how ist aber in einem fremden Betrieb nicht einfach übernehmbar." (Koller/Gruber 2001, S. 497) Die Ursachen hierfür dürften in einer einseitig ausgerichteten, über längere Zeiträume verlaufenden arbeitsbegleitenden Weiterbildung zu suchen sein, die nur enge, betriebsspezifische Wissensbereiche abdeckte.

In diesem Zusammenhang wird bei Älteren neben der geringeren Eingangsqualifikation (Un- und Angelernte) vor allem das Fehlen neuester Kenntnisse oder deren zu geringe Aneignung (geringe Weiterbildungsfähigkeit und -bereitschaft) bemängelt. Nicht etwa auf fehlendes implizites Wissen oder gar

fehlende Sozialkompetenzen ist die Negativdiskussion zu älteren Erwerbspersonen ausgerichtet, sondern in erster Linie auf das vermeintliche Fehlen von neuestem expliziten Wissen und dessen defizitärer Aneignung.

Wenn aber bei Älteren auf der einen Seite eine hohe Wertschätzung des Erfahrungswissens (explizites und implizites) erfolgt, andererseits das Fehlen neuesten expliziten Wissens bemängelt wird, dann stellt sich die Frage, welche Wissenslücken denn eigentlich gemeint sind oder wie die einzelnen Komponenten des Erfahrungswissens in der Betriebspraxis bewertet werden. Wenn Erfahrungswissen gerade älteren Personengruppen zugeordnet wird, dann eben auch das darin enthaltene explizite Wissen. Um die eigentlichen Probleme deutlicher einzugrenzen, ist es erforderlich, die genauen Defizitpositionen festzuhalten und letztlich zu beheben. Für den Abbau solcher "Schwachstellen" stehen mehrere Instrumentarien zur Verfügung, keinesfalls nur die immer wieder herausgestellte institutionelle Weiterbildung.

Aus den Befunden der öffentlichen Diskussion ist zu schlussfolgern, dass eine lernförderliche Umgebung in der Arbeits- und Lebenswelt besonders geeignet ist, den Prozess des lebenslangen Lernens und damit die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit gestaltbar zu machen. Personen in solcher Umgebung lernen zwangsläufig, und ihr explizites und implizites Wissen wächst mit den Arbeitsanforderungen. Erwerbspersonen in lernhaltigen Umgebungen konnten bisher und können sicherlich auch zukünftig unter den Bedingungen beschleunigter Veränderungen ihr Handlungswissen/Erfahrungswissen und schließlich ihre beruflichen Kompetenzen über weite Teile ihres Erwerbslebens erhalten. Erst wenn jemand aufhört, lern- und veränderungsbereit zu sein oder in Beschäftigungsverhältnisse einmündet, die weniger lernfordernd sind, verringern sich die Chancen zur Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit.

Anders dagegen ist die Situation bei all denen einzuschätzen, die in weitaus weniger lernförderlicher Umgebung und in unsteten Arbeitsverhältnissen ihre beruflichen Kompetenzen entwickeln mussten, deren berufliches Handlungswissen/Erfahrungswissen unter den konkret gegebenen Bedingungen nicht immer dem neuesten Stand entsprechen muss, um die anstehenden Arbeitsaufgaben zu erfüllen. Bei diesem Personenkreis war und ist es jedoch immer nur eine Frage der Zeit, wann das vorhandene Handlungswissen mit dem geforderten nicht mehr kompatibel ist. Kommt dann noch hinzu, dass der Qualifikationsaufwand betriebswirtschaftlich unvertretbar hoch ist und der Arbeitsmarkt ein ausreichendes "Ersatzangebot" zur Verfügung stellt, unterliegt ein solcher Personenkreis weitaus schneller betrieblichen Externalisierungsstrategien als einer, der für die Unternehmen unabkömmlich ist, der auch durch jüngere Erwerbspersonen mit umfassenderen und vielleicht auch neuerem expliziten Wissen, aber weitaus geringerem impliziten Wissen ausgestattet ist.

4 Leistungsbewertung und Weiterbildungsbereitschaft älterer Arbeitnehmer – die betriebliche Sicht

In Ergänzung zu den Ausführungen des voranstehenden dritten Kapitels sollen nun die Vor- und Nachteile älterer Arbeitnehmer widerspiegelt werden, die diese nach Einschätzung der Unternehmen in den Arbeitsprozess einbringen, um einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung und den damit verbundenen Kompetenzerfordernissen gerecht werden zu können.

Mit der perspektivisch zunehmenden Bedeutung älterer Erwerbspersonen im Wirtschaftsleben zeichnet sich eine Vielzahl von Problemstellungen ab, denen im nachfolgenden Kapitel nachgegangen werden soll.

- Wie ist die derzeitige Ausgangslage zur Bewältigung der künftigen Anforderungen zu bewerten? Nehmen die Unternehmen die Alterung der Betriebsbelegschaften gegenwärtig überhaupt wahr?
- Welchen Stellenwert haben Ältere heute in den Unternehmen? Wie werden die Potenziale der älteren Belegschaftsmitglieder bewertet? Wie gehen sie mit dieser Beschäftigtengruppe um?
- Sind die Unternehmen auf die perspektivische Alterung ihrer Belegschaften eingestellt? Inwieweit sind sie dafür ausreichend sensibilisiert und inwieweit findet dies in der Personalpolitik der Betriebe bereits heute Berücksichtigung?
- Welche Voraussetzungen sind aus der Sicht älter werdender Belegschaften für die Durchsetzung einer neuen Lernkultur gegeben? Bringen Ältere einerseits evtl. sogar besonders günstige Bedingungen dafür mit? Und wo bestehen andererseits aus ihrer Sicht spezifische Erfordernisse?
- Vor welchen Herausforderungen stehen die Unternehmen künftig, wenn sie mit älteren Mitarbeitern den dynamischen, innovativen Wandel beherrschen wollen?

4.1 Datenbasis und Methodik

Datenbasis

Empirische Grundlage des nachstehenden Kapitels ist vor allem das IAB-Betriebspanel. Diese im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführte Arbeitgeberbefragung wird für Deutschland, insbesondere Westdeutschland seit 1993 und

für Ostdeutschland seit 1996 jährlich erhoben. Ziel der Paneluntersuchung ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen zu ermitteln. Die Erhebung erfolgt auf der Grundlage einer vom IAB vorgenommenen Auswahl repräsentativer Betriebe (Deutschland insgesamt 2002: 15.408 Betriebe; Ostdeutschland: 5.303 Betriebe; Westdeutschland: 10.105 Betriebe). Das Panel stützt sich im Wesentlichen auf ein gleichbleibendes Sample an Betrieben. Lediglich durch das Herausfallen einzelner Unternehmen wird die Stichprobe durch neu hinzukommende Betriebe aufgestockt.

Die Befragung erfolgt mithilfe eines standardisierten Erhebungsbogens, die im Rahmen mündlicher Interviews durchgeführt wird. Um langfristig einen Einblick in die Beschäftigungsentwicklung zu erhalten, wird zum einen auf ein feststehendes Fragenset zurückgegriffen. Dieses wird zum anderen durch einzelne Fragestellungen zu Schwerpunktthemen ergänzt, die entweder einmalig oder in regelmäßigen Abständen wiederholt erfragt werden.

1997 wurden mit dem IAB-Betriebspanel erstmals Daten zur beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten erhoben. Mit der Befragungswelle aus dem Jahre 2000 fand die Altersproblematik zum ersten Mal Berücksichtigung. 2002 wurde dieser thematische Schwerpunkt – nicht zuletzt im Kontext dieses Forschungsauftrages – so ausgebaut, dass erstmals für die Bundesrepublik eine umfangreiche und zudem empirisch abgesicherte und repräsentative Leistungseinschätzung für ältere Erwerbstätige durch die Betriebe vorgenommen werden konnte.

Die Auswertung der Befragungswelle aus dem Jahre 2002 bildet den Schwerpunkt der nachstehenden Ausführungen. Ihr besonderer wissenschaftlicher Wert besteht in der erstmaligen Einschätzung zu einigen ausgewählten Leistungsparametern älterer Beschäftigter aus Sicht der Unternehmen. Die Auswertung der Befragungsergebnisse lässt zum einen eine Gesamtbilanzierung des Leistungsvermögens älterer im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten zu. Zum anderen ist es möglich, spezifische Aspekte der Kompetenzentwicklung bzw. der Weiterbildung Älterer zu erfassen. Ziel dieser Vorgehensweise ist es, die bislang gängigen Vorurteile gegenüber Älteren eingehender zu hinterfragen und auf einer breiten empirischen Basis zu beurteilen.

Die Auswertung der vorliegenden Daten aus dem Jahr 2002 erfolgt zunächst anhand jener Fragestellungen, die einen direkten Bezug zur Altersproblematik aufweisen. Hier handelt es sich um folgende: In einer ersten Frage wurden die Antwortenden gebeten, 12 Eigenschaften/Leistungsparameter sowohl hinsichtlich ihrer Bedeutung für das unternehmerische Geschehen insgesamt zu bewerten als auch nach dem Kriterium, ob diese eher bei Jüngeren, eher bei Älteren oder bei beiden Personengruppen gleichermaßen ausgeprägt sind.

Vor allem hier sind die im Rahmen dieser Forschungsarbeit interessierenden Probleme zur betrieblich-beruflichen Weiterbildung und Kompetenzentwicklung platziert, indem die Unternehmen um eine Bewertung sowohl des Erfahrungs- und Theoriewissens als auch der Lernbereitschaft und -fähigkeit der Mitarbeiter gebeten wurden. In einer zweiten thematisch bezogenen Frage war der Anteil der über 50-Jährigen an den Gesamtbeschäftigten zu schätzen. Dies erfolgte durch Betrachten verschiedener betrieblicher Gruppen mit unterschiedlichen Anteilen Älterer an der Belegschaft. Mithilfe einer weiteren Fragestellung gelang es, personalpolitische Maßnahmen in den Unternehmen zu identifizieren, die sich speziell auf die Beschäftigung Älterer beziehen (z. B. Altersteilzeit, besondere Ausstattung der Arbeitsplätze, Herabsetzung der Leistungsanforderungen für Ältere, altersgemischte Zusammensetzung der Arbeitsteams etc.). Schließlich widmete sich eine Frage jenen Voraussetzungen, die Betriebe ansetzen, wenn es um die Einstellung älterer Bewerber im Alter ab 50 Jahren geht (z. B. vorzugsweise Einstellung Älterer als Teilzeitbeschäftigte, mit befristetem Vertrag, unter Nutzung von Einstellungsbeihilfen usw.).

Um einen tiefergehenden Einblick in die Sicht- und Verhaltensweisen der Betriebe gegenüber Älteren zu erlangen, wurden darüber hinaus vielschichtige und umfangreiche Kombinationen der genannten Themen mit anderen Fragestellungen des IAB-Betriebspanels vorgenommen. Zum Beispiel konnte so die branchen- bzw. betriebsgrößenklassenspezifische Beschäftigungssituation Älterer ermittelt werden.

Zu einzelnen Aspekten erfolgte außerdem ein Rückgriff auf vorangegangene Befragungswellen. Die Befragungswelle 2001 gestattete die Identifizierung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten nach Branchen. Im Rahmen der Panelerhebung aus dem Jahre 2000 wurde erstmals die Überalterung als Personalproblem erfragt. In Kombination mit anderen Fragestellungen lassen sich jene Betriebe näher charakterisieren (z. B. Größe der Betriebe, Branche etc.), die dieses Problem für sich definiert haben.

Es werden nachfolgend vorrangig Daten aus den Panelerhebungen für Ostdeutschland genutzt. Dieser Datenzugriff ist möglich, da SÖSTRA GmbH seit Anbeginn mit der Auswertung des ostdeutschen IAB-Betriebspanels beauftragt ist. Damit verfügt SÖSTRA über einen umfangreichen Datenfundus. Soweit möglich wurden ebenfalls Daten für Westdeutschland berücksichtigt.

Methodik

Das IAB-Betriebspanel definiert jene Personengruppe als Ältere, die 50 Jahre und älter sind. Diese Festlegung wurde durch das IAB in Abstimmung mit ver-

schiedenen Experten vorgenommen. Dabei fanden vor allem betriebliche Sichtweisen und Einschätzungen Berücksichtigung. Relevant war auch, dass in der wissenschaftlichen Fachliteratur die Schwelle zu "Älteren" gegenwärtig mehrheitlich bei 50 Jahren angesetzt wird.

Mit dieser Festlegung ist allerdings die Vergleichbarkeit der Ergebnisse des Panels mit anderen Erhebungen und Untersuchungen nur zum Teil möglich. Das macht auf ein generelles Problem bei der Erforschung der Alterungsproblematik aufmerksam: Die Kategorie "Ältere" wird nicht einheitlich definiert. Teilweise werden bereits die ab 45-Jährigen als Ältere bezeichnet. In anderen Untersuchungen werden Personen als "Ältere" eingestuft, wenn sie 55 Jahre und älter sind. Zudem werden in den einzelnen Analysen durchaus unterschiedliche Gruppierungen innerhalb der "Älteren" vorgenommen. Teilweise werden die 50- bis unter 60-Jährigen und die 60- bis 65-Jährigen als eigenständige Personengruppen zusammengefasst. In anderen Untersuchungen werden drei Untergruppen gebildet: 50- bis unter 55-Jährige, 55- bis unter 60-Jährige und die 60- bis unter 65-Jährigen. Eine derartige Untergliederung der älteren Beschäftigten ist im Rahmen des IAB-Betriebspanels zurzeit nicht gegeben (vgl. Kapitel 2.1).

4.2 Aktuelle betriebliche Wahrnehmung der Alterung von Betriebsbelegschaften

Erstmalig im Jahre 2000 konnte mit dem IAB-Betriebspanel untersucht werden, ob und wie die Unternehmen die Alterungsproblematik reflektieren. (Schaefer/Wahse 2000) Eingebettet war dieser Aspekt in eine Frage zu Personalproblemen, die den antwortenden Betrieben eine vielfältige Palette an Antwortmöglichkeiten bot. Neben solchen Vorgaben wie einem zu hohen Personalbestand oder Nachwuchs-, Personal- und Fachkräftemangel, einer hohen Lohnkostenbelastung war es auch möglich, die Überalterung sowie den Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf als ein Problem der Personalentwicklung anzugeben.

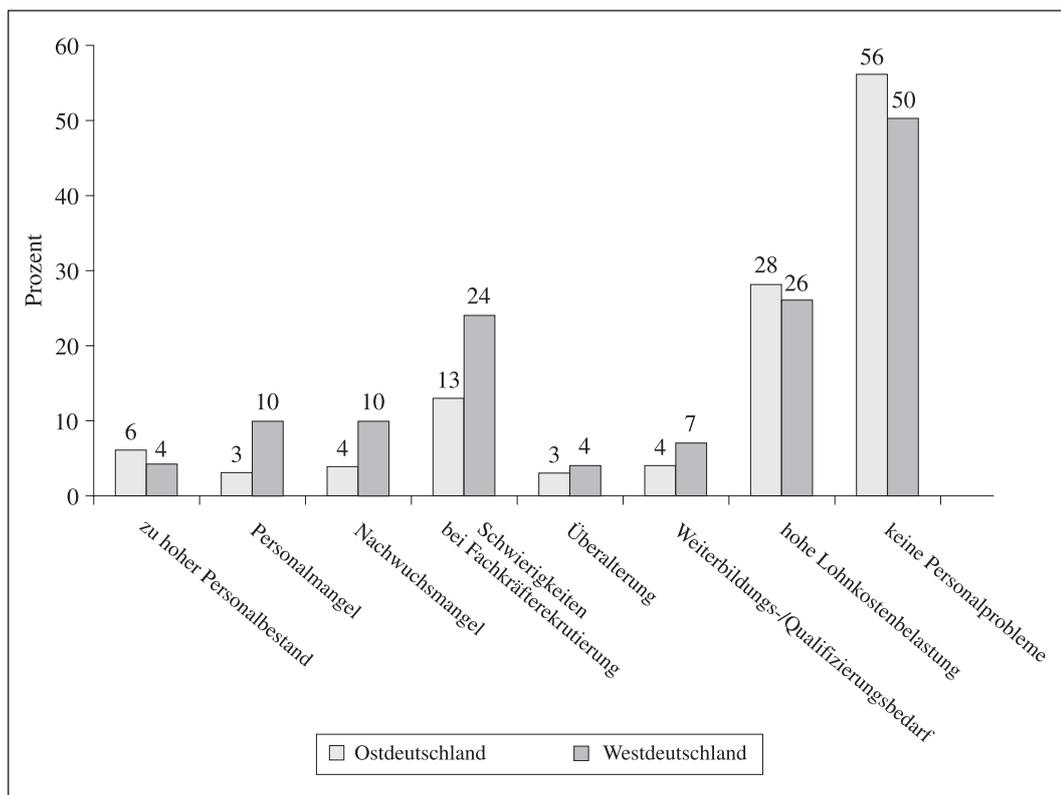
Insbesondere die zuletzt genannten Aspekte haben einen direkten Bezug zum Forschungsthema. Die Überalterungsproblematik ergibt Hinweise darauf, wie die Betriebe gegenwärtig in Bezug auf die Alterung der Betriebsbelegschaft sensibilisiert sind, wie sie diese wahrnehmen. Das lässt Rückschlüsse darauf zu, wie die Unternehmen mit der Problematik umgehen. Das Antwortverhalten zur Qualifizierungsproblematik – die sich hier allerdings ausschließlich auf die formal-organisierte berufliche Weiterbildung bezieht – vermittelt Anhaltspunkte zum aktuell bestehenden Weiterbildungsbedarf und

inwieweit hier vorhandene Defizite als Entwicklungshemmnis für die Betriebe selbst zu betrachten sind.

Abbildung 16 vermittelt einen Überblick über das Antwortverhalten der befragten Unternehmen. Im Kontext personalpolitischer Probleme stehen sowohl die Überalterung der Betriebsbelegschaft als auch die Qualifizierung gegenwärtig am unteren Ende einer vielfältigen Skala von Personalproblemen. In Ostdeutschland thematisierten im Jahr 2000 im Durchschnitt nur drei Prozent der Unternehmen das personalpolitische Problem der Überalterung ihrer Belegschaft. (Schaefer/Wahse 2001, S. 59) Einen ähnlich geringen Stellenwert (vier Prozent) nahmen sie auch nach Einschätzung der westdeutschen Unternehmen ein. Vergleichbar bewerteten die Unternehmen die Qualifizierungsproblematik. Lediglich vier Prozent der ostdeutschen und sieben Prozent der westdeutschen Firmen sahen diesbezüglich Handlungsbedarf. Das spricht dafür, dass die Betriebe derzeit weder in Bezug auf die Überalterungsproblematik noch die betrieblich-berufliche Weiterbildung, zumindest was deren formal-organisierte Komponente betrifft, nennenswerten Handlungsbedarf sehen.

Abbildung 16

Personalprobleme der Betriebe Ost- und Westdeutschlands im Jahr 2000 (Anteil der befragten Betriebe in Prozent)



Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2000

Anderen Aspekten der personalpolitischen Entwicklung wurde im Vergleich dazu eine wesentlich höhere Bedeutung beigemessen. Von mehr als jedem vierten ost- wie westdeutschen Betrieb – und damit an vorderster Stelle – wurden die hohen Lohnkosten als Problem benannt (vgl. Abschnitt 2.2.1). Zugleich machten die Unternehmen auf erhebliche Schwierigkeiten aufmerksam, Fachkräfte zu rekrutieren. Hier sahen die westdeutschen Betriebe die Situation allerdings wesentlich kritischer als die ostdeutschen.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bedürfen des Hinterfragens:

Erstens ergibt sich die Frage, was sich hinter der Bewertung “Überalterung” verbirgt. Diesbezüglich ist voranzustellen, dass es dafür keine klar definierte Vorgabe für die Betriebe gegeben hat. Insoweit ist davon auszugehen, dass sich damit ein sehr individuelles Verständnis verbindet. Zum Spektrum möglicher Interpretationsansätze seitens der Befragten dürfte vor allem Folgendes gehören:

Zum einen können Aspekte berührt sein, die unmittelbar mit Leistungs- und Weiterbildungsdefiziten älterer Belegschaftsmitglieder korrelieren. So können sich hinter dem Terminus “Überalterung” tatsächliche Flexibilitäts- und Leistungsprobleme verbergen, aber auch eine unzureichende Weiterbildungsbereitschaft. Ebenfalls könnte das Antwortverhalten mit solch oft geäußerten Kritikpunkten wie einem veralteten theoretischen Wissen der Älteren im Zusammenhang stehen. Allerdings dürften die Antworten zugleich das eine oder andere gängige Argument gegenüber Älteren in Zweifel ziehen. Werden die Antworten zur Überalterung und zur Weiterbildung in ihrer Kombination betrachtet, dann ergibt sich weder ein direkter Schluss in Bezug auf eine “Qualifizierungsabstinenz” Älterer, noch würden beide Problempunkte zusammen ein personalpolitisches Problem erstrangiger Größenordnung darstellen.

Zum anderen können mit dem Antwortverhalten aber auch über das eigentliche Leistungs- und Weiterbildungsproblem hinausgehende Fragen angesprochen sein – wie zum Beispiel folgende:

Es kann Indiz für eine Veränderung der Arbeitsplatzanforderungen in Richtung auf jüngere Arbeitskräfte bei durchschnittlichem oder sogar unterdurchschnittlichem Alter der Belegschaft sein. Gerade sehr innovative Branchen wie Informatik, Werbung oder Telekommunikation arbeiten in der Regel mit sehr jungen Mitarbeitern, sodass in deren Reflexion schon ein Durchschnittsalter von 35 Jahren als hoch gelten kann.

Ein Problem in Bezug auf die Überalterung kann auch mit steigenden Lohnkosten im Alter auftreten, das bedeutet, nicht eine mit dem Alter verbundene Leistungsminderung, sondern die höhere Lohnkostenbelastung ist die eigentliche Ursache.

Hinter der Antwort der Unternehmen kann aber auch "lediglich" die Frage der Nachfolge in der Geschäftsführung stehen, die gegenwärtig ungelöst ist. (Anmerkung 10)

Zweitens ist es von Interesse, zu hinterfragen, welche Betriebe es vorrangig sind, die die Überalterung der Belegschaft als personalpolitisches Problem wahrnehmen. Hier ist davon auszugehen, dass sich hinter dem Durchschnittswert zum Teil stark abweichende Einzelwerte in den verschiedenen Wirtschaftszweigen aber auch bei den Betriebsgrößenklassen verbergen können.

Eine Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels 2000 ergab dazu folgende Befunde: Zu den Unternehmen, in denen das Überalterungsproblem konzentriert angesprochen worden ist, gehörten jene, die einen Anteil der Älteren an den Beschäftigten bis zu 20 Prozent sowie zwischen 20 und 40 Prozent angaben. Ein weiteres Charakteristikum besteht darin, dass es sich hier mit 47,4 Prozent vorrangig um Klein- und Kleinstbetriebe handelt. 16,4 Prozent der Firmen mit bis zu vier Beschäftigten sowie 31,1 Prozent der Betriebe mit bis zu 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern identifizierten für sich ein Überalterungsproblem. Mit der Zunahme der Beschäftigtengröße der Unternehmen verliert das Überalterungsproblem an Bedeutung. Machten noch 26 Prozent der Mittelstandsbetriebe in einer Größenordnung von 20 bis 49 Beschäftigten darauf aufmerksam, so waren es bei jenen, die 100 bis 499 Personen beschäftigten noch 9,8 Prozent und bei denen ab 500 Erwerbstätigen lediglich noch 1,8 Prozent. Diese Daten sprechen dafür, dass es bei einer geringen Personaldecke offenbar wesentlich komplizierter ist, eine Alterung der Belegschaft zu kompensieren. Dies dürfte allerdings zugleich eine unmittelbare Folge einer in diesem Unternehmenstypus oftmals fehlenden gezielten, auf die Zukunft orientierenden Personalpolitik sein. Die meisten Betriebe, die auf Probleme einer Überalterung hingewiesen haben, gehören zum Verarbeitenden Gewerbe (18,3 Prozent), zu den unternehmensnahen Dienstleistungen (15,0 Prozent) sowie zum Bereich Handel und Reparatur (13,9 Prozent). In Ergänzung zu vorliegenden Einzelstudien, die Fragen der Sicherung des Fachkräftebedarfs aufgreifen, lässt sich schlussfolgern: Das Problem der Überalterung zeigt sich gegenwärtig nicht flächendeckend, sondern eher individuell, letztlich immer bezogen auf einen konkreten Betrieb (vgl. Kapitel 2).

Drittens bleibt abzuklären, inwieweit das Antwortverhalten dafür spricht, dass es ein Überalterungsproblem gar nicht gibt oder dass es "nur" nicht wahrgenommen wird. Eine eindeutige Antwort auf diese Frage ist mithilfe des IAB-Betriebspanels allerdings schwierig. Aber es sollte zumindest als Indiz gewertet werden, dass die Unternehmen Fragen der Altersstruktur ihrer Belegschaft derzeit nicht im Blick haben. Damit lässt sich schlussfolgern: Erst recht sind die Betriebe nicht für die künftig bevorstehende Alterung ihrer Mit-

arbeiter sensibilisiert. Das spricht dafür, dass in Bezug auf die zu erwartende Alterung der Betriebsbelegschaften eine verstärkte Sensibilisierungsarbeit gegenüber den Geschäftsführenden wie auch den Personalverantwortlichen zu leisten ist.

Wie könnte sich dieses “Nichtsehen” des offenkundig zu erwartenden und empirisch abgesicherten Alterungsprozesses des Erwerbspersonenpotenzials erklären? Mögliche Antworten darauf können folgende Überlegungen liefern:

Dass die Unternehmen die gegenwärtigen Altersstrukturen ihrer Belegschaften und die kurzfristig zu erwartende weitere Entwicklung der Alterung mehrheitlich anscheinend als unproblematisch ansehen, dürfte im Wesentlichen mit der geringen Präsenz Älterer im Wirtschaftsleben zusammenhängen. Wie bereits ausführlich im zweiten Kapitel dieser Studie herausgearbeitet worden ist, repräsentieren jene Betriebe, die Ältere beschäftigen, gegenwärtig nur eine Teilgröße des bundesdeutschen Unternehmensbestands (59 Prozent), wobei sich die Situation in Abhängigkeit von der Branche, der Betriebsgröße, der Berufsgruppe sowie dem regionalen Umfeld sehr differenziert gestaltet. Außerdem dürfte diese Einschätzung auch im Kontext der nach wie vor weit verbreiteten Frühverrentungsmentalität zu betrachten sein – ein Problem, das ebenfalls sehr umfassend im ersten und zweiten Kapitel diskutiert worden ist. Unerwünschte Ältere sind für die Unternehmen seit Jahrzehnten insofern kein Problem, weil sie sich ihrer bei Bedarf relativ unproblematisch und oft bei weitgehender Übereinstimmung der Interessenlage von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entledigen konnten.

Schließlich darf bei der Interpretation des Problems “Überalterung” die Arbeitsmarktlage nicht außer Acht gelassen werden (vgl. Kapitel 2.1). Das anhaltend hohe Niveau der Arbeitslosigkeit und die Betroffenheit aller Altersgruppen von Erwerbslosigkeit erlaubt eine bisher nie da gewesene Rückgriffsmöglichkeit der Unternehmen auf Arbeitskräfte im Allgemeinen und auf Jüngere im Besonderen. Vor dem Hintergrund des massenhaften Angebots an (jüngeren) Erwerbspersonen einerseits und den bestehenden Vorbehalten und Vorurteilen gegenüber älteren Erwerbspersonen andererseits konzentrieren sich die Betriebe gegenwärtig auf die Einstellung jüngerer Altersgruppen. Von Ausnahmen abgesehen – etwa wenn es um die Absicherung des Bedarfs an Fachkräften geht – besteht für die deutschen Betriebe im Allgemeinen derzeit keine Notwendigkeit, verstärkt auf ältere Erwerbspersonen zurückzugreifen. Auch von daher stellen die Alterung der Belegschaften und die sich daraus ergebenden Anforderungen an eine langfristige strategische Personalplanung zurzeit in vielen Unternehmen kein relevantes Thema dar. Angesichts beträchtlicher “Alltagssorgen” vieler Kleinst- und Kleinbetriebe gibt es hier kaum ein strategisches Personalmanagement.

Die Ambivalenz der Alterungsproblematik ergibt sich mit besonderer Schärfe für Ostdeutschland. Neben der komplizierten Lage auf dem Arbeitsmarkt ist dabei die ökonomische Situation der Unternehmen von Bedeutung. Die erforderliche Zukunftsorientierung wird von tagesaktuellen betriebswirtschaftlichen Überlegungen deutlich überlagert. Aus Sicht der ostdeutschen Unternehmen sind hohe Belastungen durch Lohnkosten und Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften wesentlich wichtigere Personalprobleme als die Überalterung. Ebenfalls bedeutender, wenngleich bei einer abnehmenden Anzahl von Unternehmen, ist ihr zu hoher Personalbestand. Häufiger als die Überalterung werden darüber hinaus Nachwuchsmangel und ein Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung als Personalprobleme benannt. Bei den genannten handelt es sich um Faktoren, die ganz unmittelbar und vor allem auch kurzfristig auf die betrieblichen Handlungsspielräume und -resultate Einfluss haben. In manchen Unternehmen wirken diese Personalprobleme sicherlich so gravierend, dass selbst vorhandene Prozesse der Alterung der Betriebsbelegschaft nur sehr begrenzt wahrgenommen oder sogar verdrängt werden.

Schließlich schlägt im Zusammenhang mit der Identifizierung von Überalterung zu Buche, dass bei einer publizistischen Aufarbeitung der Alterungsproblematik immer beträchtliche Zeithorizonte ins Feld geführt werden. Damit wird diese Thematik de facto in die Zukunft "verschoben". Im allgemeinen Denken hat sich festgesetzt: Die Überalterung ist kein aktuelles Thema, sondern sie wird erst in den nächsten Jahrzehnten relevant werden. Auch das verstellt den Blick für die Wahrnehmung von Alterungsprozessen durch die Betriebe.

Viertens sollte die positive Selbsteinschätzung der Firmen hinsichtlich der Qualifizierungsproblematik nicht unkommentiert bleiben. Die Erhebung vermittelt ein Bild, nach dem Weiterbildungsaktivitäten – wobei diese vorrangig als formal-organisierte Weiterbildung zu verstehen sind – gegenwärtig im Wesentlichen als quantitativ und qualitativ ausreichend eingeschätzt werden. In nur geringem Umfang wird hier also Handlungsbedarf gesehen.

4.3 Betriebliche Einschätzungen zur Leistungs- und Weiterbildungsbereitschaft älterer Arbeitnehmer

Eine Behauptung, die sich hartnäckig hält, wenn es um die Beschäftigung sowie um die Externalisierung Älterer geht, ist die ihrer geringeren Leistungs- und Weiterbildungsfähigkeit. Wenngleich bereits im dritten Kapitel, das sich ausführlich mit den Weiterbildungsaktivitäten Älterer beschäftigt, sowie in den letzten Jahren auch durch die gerontologische Forschung zahlreiche gegenteilige Befunde erbracht werden konnten, so mangelte es bislang an einer fundierten

und empirisch abgesicherten Einschätzung insbesondere aus betrieblicher Sicht. Mit der Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels im Jahre 2002 konnten einige dieser Lücken durch die Bereitstellung einer empirisch abgesicherten Datenbasis geschlossen werden. Die vorliegende Auswertung dieses Panels erlaubt zum ersten Mal eine repräsentative Einschätzung zur Ausprägung einzelner Leistungsparameter bei jüngeren und bei älteren Arbeitnehmern, die vorhandene Kompetenz sowie die Bereitschaft und Fähigkeit zur Entwicklung dieser Kompetenzen eingeschlossen.

Diese Leistungsbewertung Älterer wird dazu beitragen, offene Fragen zu klären und manches Vorurteil auszuräumen. Damit kann sie beispielsweise einen konstruktiven Beitrag in die Diskussion um die Weiterbildungsfähigkeit Älterer einbringen (vgl. Kapitel 3). Sie kann helfen, den Zugang zu und Umgang mit älteren Erwerbspersonen zu objektivieren. Auch die Problematik der Überalterung erhellt sich. Ob eine Alterung der Betriebsbelegschaften überhaupt als ein personalpolitisches Problem betrachtet wird, ob aus einer Alterung eine Überalterung der Betriebsbelegschaft wird, hängt letztlich davon ab, wie in den Betrieben generell die Potenziale der Älteren eingeschätzt, wie sie erhalten bzw. gezielt gefördert werden.

4.3.1 Bilanzierung des Leistungs- und Weiterbildungspotenzials Älterer – eine Gesamtschau

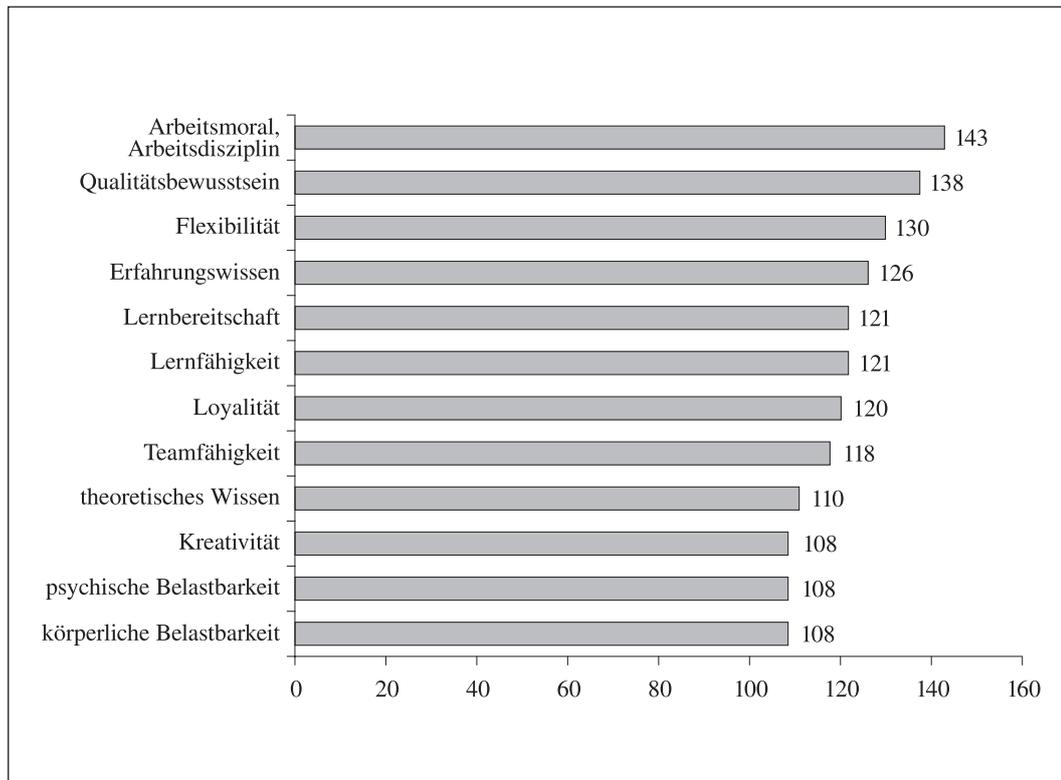
Zur Bilanzierung des Leistungspotenzials der Belegschaft und damit sowohl der jüngeren als auch der älteren Mitarbeiter wurden in die Erhebung des IAB-Betriebspanels aus dem Jahre 2002 folgende zwölf Eigenschaften bzw. Leistungsparameter von Arbeitnehmern einbezogen: Erfahrungswissen, körperliche Belastbarkeit, psychische Belastbarkeit, Kreativität, Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin, Flexibilität, Lernfähigkeit, Qualitätsbewusstsein, theoretisches Wissen, Teamfähigkeit, Loyalität und Lernbereitschaft. Aufschluss über das verfügbare Know-how sowie die Weiterbildungsbereitschaft Älterer geben insbesondere die Einschätzungen zum Erfahrungswissen und zum theoretischen Wissen bzw. zur Lernbereitschaft und Lernfähigkeit.

Zur Wertschätzung einzelner Eigenschaften/Leistungsparameter durch die Betriebe

Abbildung 17 vermittelt einen Überblick darüber, welchen Stellenwert die Unternehmen den erfragten zwölf Parametern beimessen. Hierzu hatten die Befragten die Möglichkeit einer Gewichtung: Eine Eigenschaft konnte entweder als sehr wichtig, wichtig oder als weniger wichtig bewertet werden.

Abbildung 17

Durchschnittswert* der einzelnen Eigenschaften/Leistungsparameter nach ihrer Bedeutung für die Arbeitsplätze im Betrieb, Ostdeutschland 2002



* Je höher der Durchschnittswert, desto wichtiger die Eigenschaft.

Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

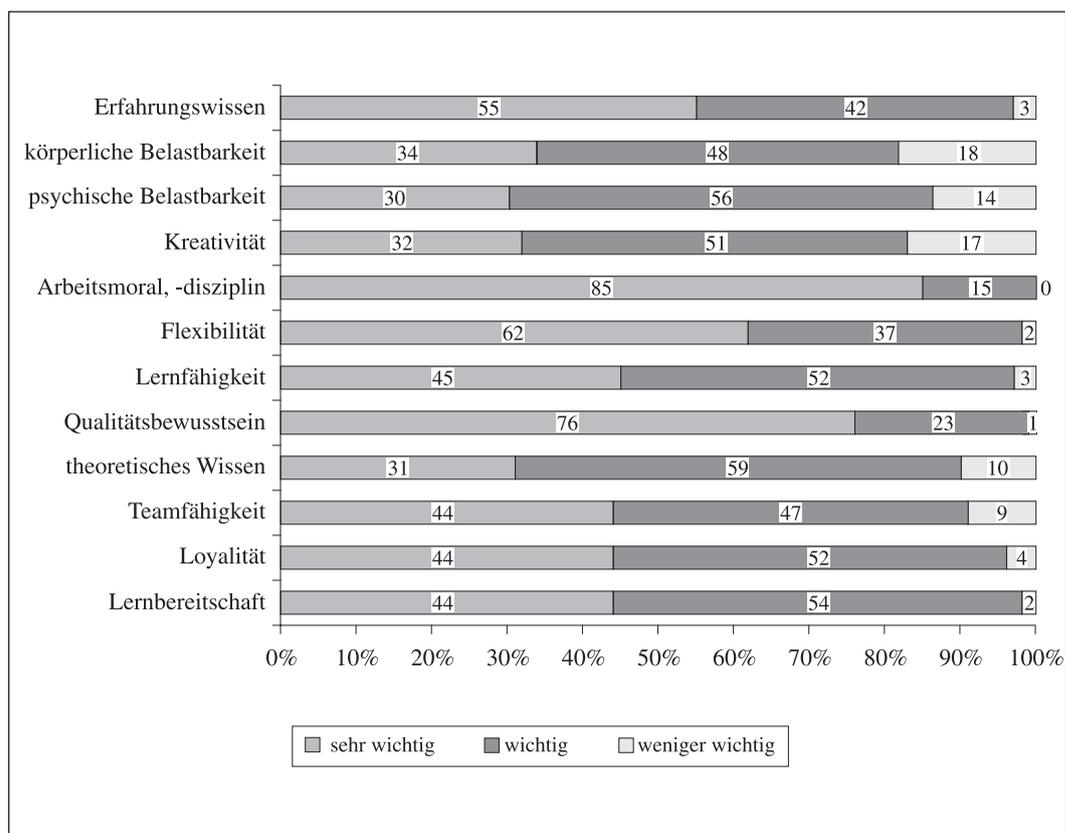
Das Antwortverhalten der Unternehmen reflektiert aus Sicht der älteren Beschäftigten einen interessanten Sachverhalt: Nach Selbsteinschätzung der Unternehmen werden Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin (Durchschnittswert = 143), Qualitätsbewusstsein (Durchschnittswert = 138) sowie Flexibilität (Durchschnittswert = 130) und Erfahrungswissen (Durchschnittswert = 126) als jene Leistungskriterien hervorgehoben, denen für die betriebliche Arbeit mit Abstand die höchste Bedeutung beigemessen wird. Im Vergleich dazu haben jene Kriterien, die immer wieder als Argumente für ein frühzeitiges Ausscheiden Älterer aus dem Erwerbsleben sprechen bzw. die als Hemmnis für eine Wiedereinstellung älterer Personen gelten, eine deutlich geringere Bedeutung für ein reibungsloses Funktionieren der betrieblichen Abläufe. Das betrifft nicht nur die mit der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung eng verbundenen Fragen der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit bzw. das Theoriewissen. Letzteres wird hinsichtlich seiner Bedeutung für die betrieblichen Arbeitsplätze an die viertletzte Stelle (Durchschnittswert = 110) gesetzt.

Auch viele andere gängige Externalisierungsargumente gegenüber Älteren können mit dieser Erhebung infrage gestellt werden, wenn beispielsweise

Kreativität oder die körperliche bzw. psychische Belastbarkeit nach Einschätzung der Betriebe in der Leistungsskala nur eine relativ geringe Rolle spielen (jeweiliger Durchschnittswert = 108). Die an Älteren häufig kritisierten Leistungsparameter sind also aus gesamtbetrieblicher Sicht eher von nachgeordneter Bedeutung. Sie relativieren sich nicht nur, weil deutsche Arbeitgeber anderen Eigenschaften, den so genannten typischen Arbeitstugenden, den Vorrang geben und – wie noch zu zeigen sein wird – die präferierten Eigenschaften vielfach bei Älteren deutlich stärker ausgeprägt sind als bei Jüngeren. Abbildung 18 reflektiert diese Problematik noch einmal wesentlich differenzierter.

Abbildung 18

Beurteilung der einzelnen Eigenschaften/Leistungsparameter nach ihrer Bedeutung für die Arbeitsplätze im Betrieb, Ostdeutschland 2002 (in Prozent)



Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

Differenzierte Bewertung älterer und jüngerer Beschäftigter bei einzelnen Eigenschaften

Ein weiteres Ergebnis des IAB-Betriebspanels aus dem Jahre 2002 besagt, dass die Leistungsfähigkeit jüngerer und älterer Erwerbstätiger durch die Betriebe unterschiedlich eingeschätzt wird. Jüngere wie Ältere weisen also je-

weils ein spezifisches Leistungsportefeuille auf. Mit diesem jeweils spezifischen Leistungs- und Kompetenzprofil bringen beide Personengruppen besondere Potenziale aber auch Defizite in den Betrieb ein (Papies/Wahse 2002, S. 123), und sie tragen jeweils in sehr individueller Weise zum Erfolg unternehmerischen Handelns bei. (Bellmann/Kistler/Wahse 2003)

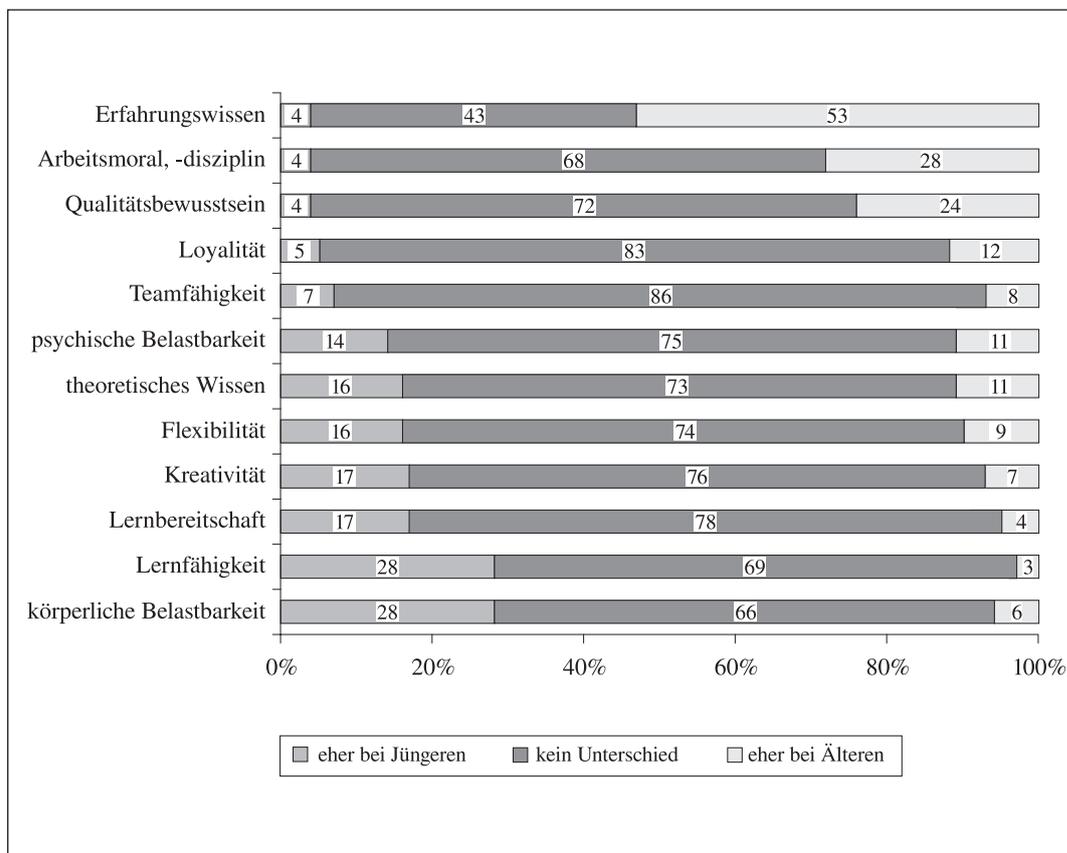
Das spricht letztlich dafür, dass eine Leistungsoptimierung der Belegschaft nur durch eine gute Synthese zwischen Jüngeren und Älteren zu erreichen ist. Eine ausgeglichene Altersstruktur in den Arbeits-Teams verhindert einerseits das “Abreißen” des Wissenstransfers und den Verlust von Erfahrungen gegenüber den jeweils nachrückenden Arbeitnehmergenerationen. Ältere Arbeitnehmer gelten allgemein als routiniert, loyal, zuverlässig. Andererseits steht eine ausreichende Zahl junger “nachwachsender” Arbeitskräfte dafür, dass sich keine Betriebsblindheit einschleicht. Zugleich sorgen junge Beschäftigte durch ihr Karriere- und Aufstiegsstreben für neue Ideen und bringen so die Innovationsfähigkeit sowie Flexibilität voran. Generell stellt sich vor dem Hintergrund gerade jener Betriebe, die entweder keine oder nur in geringem Umfang Ältere beschäftigen die Frage, wie altersgemischte Teams zu formieren sind, nach welchen Kriterien diese zusammengestellt werden sollten, welche Aufgaben- und Funktionsverteilung günstig ist und wie das so gebündelte Know-how produktiv gemacht werden kann.

In Bezug auf die Bedeutung älterer Belegschaftsmitglieder widerspiegelt das Antwortverhalten der befragten Unternehmen folgende interessante Sachverhalte:

Erstens ist auffällig, dass für die einzelnen Leistungsparameter überwiegend keine Unterschiede in der Leistungsfähigkeit von Jüngeren und Älteren ausgewiesen werden. Die Kategorie des IAB-Betriebspanels “kein Unterschied” unterstellt dabei eine bei Jüngeren und Älteren gleichermaßen ausgeprägte Leistungsfähigkeit. Der mittlere Balken in der nachstehenden Abbildung 19, der diese “Gleichwertigkeit” beider Personengruppen verdeutlicht, weist darauf hin, dass – lediglich mit einer Ausnahme – Jüngere und Ältere überwiegend als gleichermaßen leistungsfähig betrachtet werden. Die geringste einheitliche Leistungsbewertung beider Personengruppen wird, wie zu erwarten war, bei der körperlichen Belastbarkeit gesehen: aber letztlich meinten auch hier immerhin noch zwei Drittel der Befragten, diesbezüglich keine Leistungsunterschiede erkennen zu können. Die größte Übereinstimmung zwischen Jung und Alt wurde bei der Teamfähigkeit erreicht. Hier gaben 86 Prozent der Firmen an, keine Unterschiede festzustellen. Überraschend sind auch die Ergebnisse zum Theoriewissen sowie zur Lernbereitschaft und Lernfähigkeit: Hier sehen rund drei Viertel der Unternehmen keinen Unterschied zwischen Alt und Jung. Die

Abbildung 19

Vergleich der Eigenschaften (Leistungsparameter) von jüngeren und älteren Beschäftigten, Ostdeutschland 2002 (Nennungen aller Betriebe)



Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

Lernbereitschaft wird sogar von 78 Prozent aller Betriebe als gleich groß eingeschätzt.

Zweitens: Die bereits angedeutete Ausnahme betrifft das Erfahrungswissen. Lediglich 43 Prozent der Befragten gaben hier eine Übereinstimmung zwischen Jung und Alt an. Keinem anderen Parameter wurde eine derart geringe Gleichwertigkeit für die beiden Personengruppen beigemessen. Dem steht gegenüber, dass 53 Prozent der Betriebe das Erfahrungswissen eher unter der älteren Mitarbeiterschaft als ausgeprägt betrachteten. Dieser Leistungsparameter wird insofern als der entscheidende Vorzug der Älteren gesehen. Damit kommt dieser Eigenschaft aus Sicht der Betriebe eine zentrale Bedeutung in Bezug auf die Beschäftigung Älterer zu. Das dürfte für die betriebliche Praxis eine Vielzahl sehr interessanter Fragestellungen anregen: Wie kann Erfahrungswissen systematisch entwickelt werden? Wie kann der Prozess der Wissens- und Kompetenzgenerierung besser gesteuert werden? Welche Möglichkeiten gibt es, dieses Kompetenzmerkmal Älterer besser als bisher wahrzunehmen, es besser bewerten zu können und noch bewusster produktiv zu ma-

chen? Welche Mechanismen sind geeignet, Erfahrungswissen so umfassend wie möglich an jüngere Beschäftigte “weiterzugeben”? (vgl. Kapitel 3.5.4)

Drittens: Die nach Dafürhalten der Unternehmen wichtigsten Erfordernisse der Arbeitsplätze sind – soweit Unterschiede wahrgenommen werden – vorrangig bei Älteren ausgeprägt. Besonders deutlich ergibt sich das für die Eigenschaften Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin (28 Prozent eher bei Älteren) sowie beim Qualitätsbewusstsein (24 Prozent eher bei Älteren). In Ergänzung zum Erfahrungswissen verfügen damit vorrangig die älteren Belegschaftsmitglieder über Eigenschaften, die von den Betrieben als besonders wichtig eingestuft worden sind. Damit zeichnet sich für die älteren Beschäftigten ein Leistungs- und Kompetenzprofil ab, das sie als eine besonders wertvolle Humankapitalressource charakterisiert. Interessant ist es hervorzuheben, dass jene Leistungsparameter Älterer wie deren Lernbereitschaft und Lernfähigkeit zwar kritisch eingeschätzt wurden, diesbezügliche Defizite aber trotz des insgesamt hohen Stellenwerts beider Komponenten unter den 12 erfragten Leistungsparametern aber offensichtlich durch andere Leistungsparameter kompensiert werden können.

Viertens: Mit Ausnahme der Eigenschaft Flexibilität wurden alle Leistungsparameter, für die eher bei Jüngeren Vorzüge gesehen werden, in Bezug auf ihren Stellenwert im betrieblichen Arbeitsregime als weniger bedeutungsvoll eingestuft.

Auch diese zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten differenzierte Sicht auf die einzelnen Leistungsparameter spricht durchaus für das insgesamt hohe Leistungs- und Kompetenzvermögen Älterer. Damit liegen Argumente vor, die bislang gängige Vorurteile insbesondere gegenüber älteren Mitarbeitern entkräften helfen und gegen die gängige Praxis sprechen, Ältere entweder vorfristig aus dem Berufsleben zu externalisieren oder sie bei Einstellungen gegenüber Jüngeren zu benachteiligen.

Einheitliche Leistungsbewertung Älterer und Jüngerer in der Summe der Leistungskriterien

Die Aussage, wonach Jüngere und Ältere ein differenziertes Leistungs- und Kompetenzprofil aufweisen, beantwortet allerdings noch nicht die Frage, ob bzw. in welchem Maße eine dieser Personengruppen in der Summe betrachtet über ein Potenzial verfügt, das den Betrieben einen höheren Nutzen erbringt. Hierzu führt die Untersuchung aus dem Jahre 2002 zu folgender Erkenntnis: Ältere Erwerbstätige bleiben in der quantitativen Bilanz aller zwölf Leistungsparameter und gewichtet über den eingeschätzten Stellenwert der verschiedenen Leistungsparameter aus Sicht der Unternehmen nicht hinter

den Jüngeren zurück. Die Befragungsergebnisse stützen von daher die Aussage, wonach Ältere insgesamt ebenso leistungsfähig sind wie Jüngere. So weist Tabelle 45 für Ostdeutschland einen errechneten durchschnittlichen Leistungsindex für die Älteren in Höhe von 105 Prozent und für Westdeutschland in Höhe von 107 Prozent aus – ein Ergebnis, das sogar auf ein Leistungspotenzial hindeutet, das geringfügig über dem der Jüngeren liegt.

Neben dem bereits skizzierten Stärken-Schwächen-Profil ist es insbesondere auch diese Gesamtbewertung der Älteren, die dafür spricht, dass die Leistungs- und Lernfähigkeit sowie die Produktivität vordergründig nicht

Tabelle 45

Bewertung aller Eigenschaften (Leistungsparameter) von jüngeren und älteren Beschäftigten, Ostdeutschland 2002 (Nennungen aller Betriebe)

Eigenschaften (Leistungsparameter)	Gewicht	Eigenschaft (Leistungsparameter) findet sich* ...		Vergleich der Leistungsfähigkeit Jüngerer und Älterer	
		Durchschnittswert**	eher bei Jüngeren	eher bei Älteren	Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100
			Punkte***		Prozent
Erfahrungswissen	126	33	94	288	
Körperliche Belastbarkeit	108	67	41	61	
Psychische Belastbarkeit	108	56	52	92	
Kreativität	108	59	48	82	
Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin	143	54	88	162	
Flexibilität	130	69	61	88	
Lernfähigkeit	121	76	45	59	
Qualitätsbewusstsein	138	55	83	151	
Theoretisches Wissen	110	57	53	93	
Teamfähigkeit	118	58	60	102	
Loyalität	120	56	64	116	
Lernbereitschaft	121	69	52	77	
Ostdeutschland insgesamt	–	709	741	105	
Westdeutschland	–	685	730	107	

* die Kategorie "kein Unterschied" wurde je zur Hälfte den Jüngeren bzw. den Älteren zugeschlagen.

** sehr wichtig = 150 Prozent, wichtig = 100 Prozent, weniger wichtig = 50 Prozent. Das bedeutet: Je höher der Durchschnittswert, um so wichtiger die Eigenschaft (Leistungsparameter).

*** Punkte = betriebliche Bewertung der Leistungsparameter bei Älteren und Jüngeren – gewichtet mit dem Durchschnittswert.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

vom Lebensalter abhängen, sondern vom Umgang mit den Beschäftigten, ihrem effizienten Einsatz, den Arbeitsbedingungen, der Art der Tätigkeit, der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit. (Anmerkung 11) Insgesamt lässt sich an dieser Stelle bereits bilanzierend festhalten: Der Kategorie "Alter", die bislang per se einer geringeren Leistungsfähigkeit gleichgesetzt worden ist und damit zugleich als Argument zur Externalisierung benutzt wurde, konnte mithilfe der empirischen Befunde des IAB-Betriebspanels aus dem Jahre 2002 eine größere Objektivität unterlegt werden.

Wie nachfolgend noch zu diskutieren ist, bleibt dabei zu berücksichtigen, dass die Betriebe ihrem Antwortverhalten durchaus individuelle, oft auch nicht mehr praxiskonforme Sichtweisen zugrunde gelegt haben dürften. So ist beispielsweise nicht nur von einem eingeschränkten Weiterbildungsverständnis auszugehen, das im Wesentlichen nur die formal-organisierte betrieblich-berufliche Qualifizierung der Mitarbeiter umschließt. Zu hinterfragen wäre auch, auf welcher konkreten Grundlage die Bewertungen zum Theoriewissen sowie zur Lernbereitschaft und -fähigkeit erfolgt sind. Mit Sicherheit ist gegenwärtig davon auszugehen, dass die Betriebe diese auf der Grundlage der Beteiligung der Mitarbeiter an formal-organisierten Weiterbildungsveranstaltungen vorgenommen haben – was vor dem Hintergrund der gewonnenen Erkenntnisse (vgl. Kapitel 3) eine verkürzte Sichtweise darstellt.

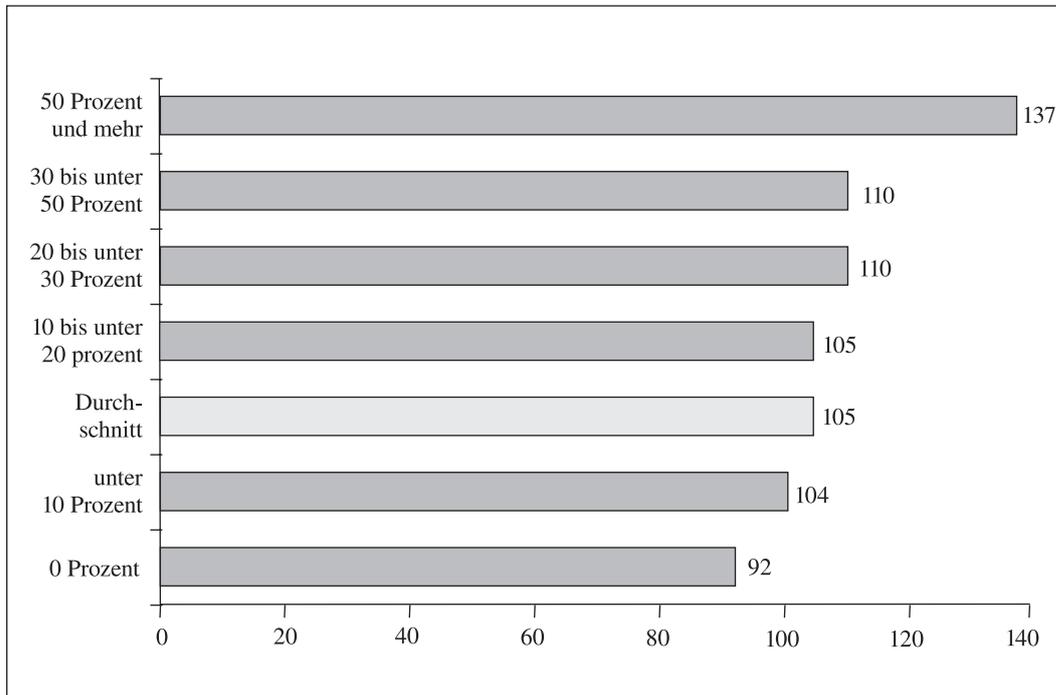
Positive Einschätzung der Unternehmen korreliert mit zunehmendem Durchschnittsalter der Beschäftigten

In die bisherige Bewertung des Leistungsvermögens älterer und jüngerer Beschäftigter sind die Sichtweisen aller befragten Betriebe eingeflossen – also unabhängig davon, ob sie Ältere beschäftigen oder nicht und auch unabhängig vom Stellenwert Älterer in den Unternehmen. Inwieweit ändert sich die positive Einschätzung mit der zunehmenden Rolle Älterer in den Firmen? Hier liefert die Untersuchung folgenden Tatbestand: Die positive Einschätzung zur Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer korreliert mit dem Anteil Älterer an den Beschäftigten insgesamt. Als Faustregel gilt daher: Je höher der Anteil der älteren Mitarbeiter an der Belegschaft, um so positiver fällt deren Leistungseinschätzung seitens der befragten Betriebe aus (vgl. Abbildung 20, S. 132).

Auch dieses Ergebnis widerspricht der bisherigen Externalisierungspraxis. Die positive Gesamtbilanz der älteren Belegschaftsmitglieder, ihre spezifischen Stärken wie auch die mit wachsendem Anteil der über 50-Jährigen an den Beschäftigten zunehmend positive Bewertung dieser Personengruppe machen auf einen nahezu "klassischen" Widerspruch aufmerksam: Wenngleich Ältere hinsichtlich ihrer Leistungen und Kompetenzen generell hoch geschätzt werden, spiegelt sich dies nicht im konkreten Verhalten gegenüber Älteren wider. Mit

Abbildung 20

Vergleich der Eigenschaften (Leistungsparameter) von jüngeren und älteren Beschäftigten nach dem Beschäftigtenanteil Älterer, Ostdeutschland 2002 (Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100 Prozent, Nennungen aller Betriebe)



Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

anderen Worten: Handeln die Betriebe mit der bisherigen und der noch heute anhaltenden Externalisierung letztlich nicht sogar gegen ihre eigenen wirtschaftlichen Interessen? Das wiederum wirft die Frage auf, inwieweit tatsächlich vorrangig ideologisch bedingte Sichtweisen und Verhaltensmuster dafür verantwortlich sind oder ob und inwieweit andere, in der öffentlichen Diskussion bisher weniger präsente Argumente den Fortgang der Externalisierung tragen – wie beispielsweise die mit zunehmendem Alter oft höhere Entlohnung (vgl. Kapitel 2).

Die Untersuchungsergebnisse regen aber noch zu einer weiteren Überlegung an: Der Befund einer mit wachsendem Altenanteil zunehmend positiven Bewertung der älteren Mitarbeiter verweist einerseits auf gute Voraussetzungen für die Gestaltung des demografischen Wandels unter besonderer Berücksichtigung der Alterung des Erwerbspersonenpotenzials. Er spricht dafür, dass auch eine älter werdende Belegschaft (vgl. Kapitel 1) in der Lage sein wird, den Anforderungen von Innovation und Wettbewerb standzuhalten. Andererseits sollte diese Erkenntnis aber nicht dazu verleiten, die betrieblichen Alterungsprozesse dem Selbstlauf zu überlassen. Es wird Aufgabe von Politik und Wirtschaft wie auch von Individuen und Weiterbildnern sein, diesen Prozess gezielt zu steuern und aktiv zu gestalten.

Vor dem Hintergrund der Gesamtbilanz zur Leistungsfähigkeit und Weiterbildungsbereitschaft älterer Beschäftigter sollen nachfolgend – mit Blick auf das Thema der Studie – verstärkt jene Leistungsparameter in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt werden, die sich im Besonderen der Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsproblematik widmen. Näher untersucht werden damit die Parameter Erfahrungswissen, theoretisches Wissen sowie die Lernbereitschaft und Lernfähigkeit.

4.3.2 Erfahrungswissen – der entscheidende Vorzug älterer Beschäftigter

Im Kapitel 3.5 wurde das Erfahrungswissen aus theoretischer Sicht hinterfragt. Es wurde hier erstens herausgearbeitet, dass Erfahrungswissen besonders den älteren Erwerbspersonen zugeschrieben wird. Zweitens wurde Erfahrungswissen als eine sehr komplexe Kategorie dargestellt, da sie eine Kombination von einzelnen Wissens- und Erkenntnisblöcken wie implizitem und explizitem Wissen, von Handlungs- und Erfahrungswissen, Lebenserfahrung, Menschenkenntnis, persönlicher Reife, Autorität, Ausgeglichenheit und Selbstbewusstsein ist. Erfahrungswissen bezieht sich sowohl auf die Sachverhalte (Wissen, dass ...) als auch auf die Vorgehensweise (Wissen, wie ...). Diese Komplexität ist als ein Erklärungsansatz für die hohe Wertschätzung des Erfahrungswissens zu betrachten. Im nachstehenden Abschnitt sollen diese Untersuchungsergebnisse nunmehr aus der Sicht der Unternehmen gespiegelt werden. Wie wird dieses Wissen aus Sicht der Betriebe bewertet, inwieweit wird es als ein spezieller Vorzug älterer Belegschaftsmitglieder betrachtet?

Im Ergebnis des IAB-Betriebspanels 2002 steht das Erfahrungswissen in der Rangfolge der zwölf vorgegebenen Leistungsparameter an vierter Stelle (Durchschnittswert = 126). Damit wird ihm insgesamt eine hohe Bedeutung beigemessen (vgl. Kapitel 4.3.1). Eine weitere grundlegende Bestätigung bietet diese Erhebung, wenn es um die Zuweisung dieser Eigenschaft gegenüber Älteren geht. Kein anderer Leistungsparameter wie eben das Erfahrungswissen wird ausdrücklich als ein Vorzug der Älteren charakterisiert. Es erfolgt eine eindeutige personengruppen-, insbesondere altersbezogene Zuweisung. Die Kombination dieser zwei Aspekte dürfte maßgeblich für die insgesamt sehr positive Leistungsbewertung der älteren Belegschaftsteile durch die Betriebe sein.

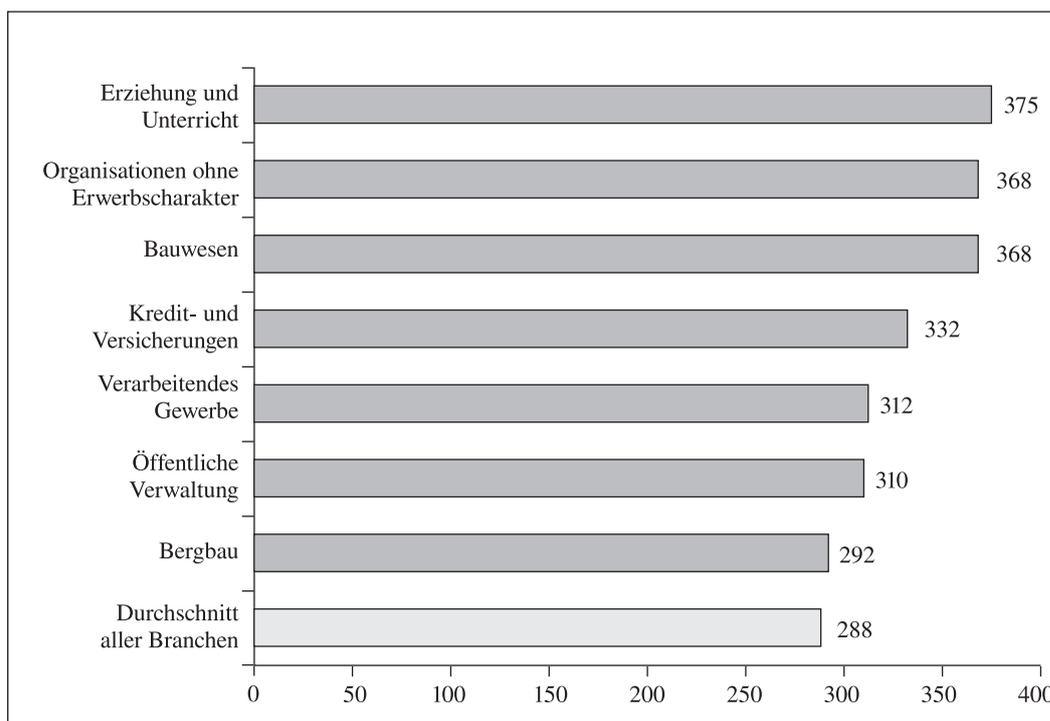
Soweit noch einmal als kurze Replik der generelle, empirisch belegte Erkenntnisgewinn. Durch das IAB-Panel war es aber zugleich möglich, tiefergehende Einblicke in diese Problematik im Kontext der Branche, der Betriebsgröße wie auch des Anteils der Älteren an der Mitarbeiterschaft zu erhalten.

Branchenbezogene Charakterisierung

Eine Analyse des Erfahrungswissens nach Branchen bestätigt den hohen Stellenwert, der ihm im Vergleich zu den anderen Leistungsparametern eingeräumt wird. Allerdings zeigt sich hier auch eine gewisse Schwankungsbreite um den Durchschnittswert 126. Das Gesundheits- und Sozialwesen erreicht den Faktor 133. Die öffentliche Verwaltung, der Bereich mit einem sehr hohen Anteil Älterer an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, kommt mit 120 auf einen der geringsten Werte. Eine detaillierte Analyse lässt keine Korrelation zwischen dem erreichten Wert und dem Anteil der Älteren an den Beschäftigten erkennen.

Abbildung 21

Bewertung des Erfahrungswissens nach ausgewählten Branchen*, Ostdeutschland 2002 (Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100 Prozent)



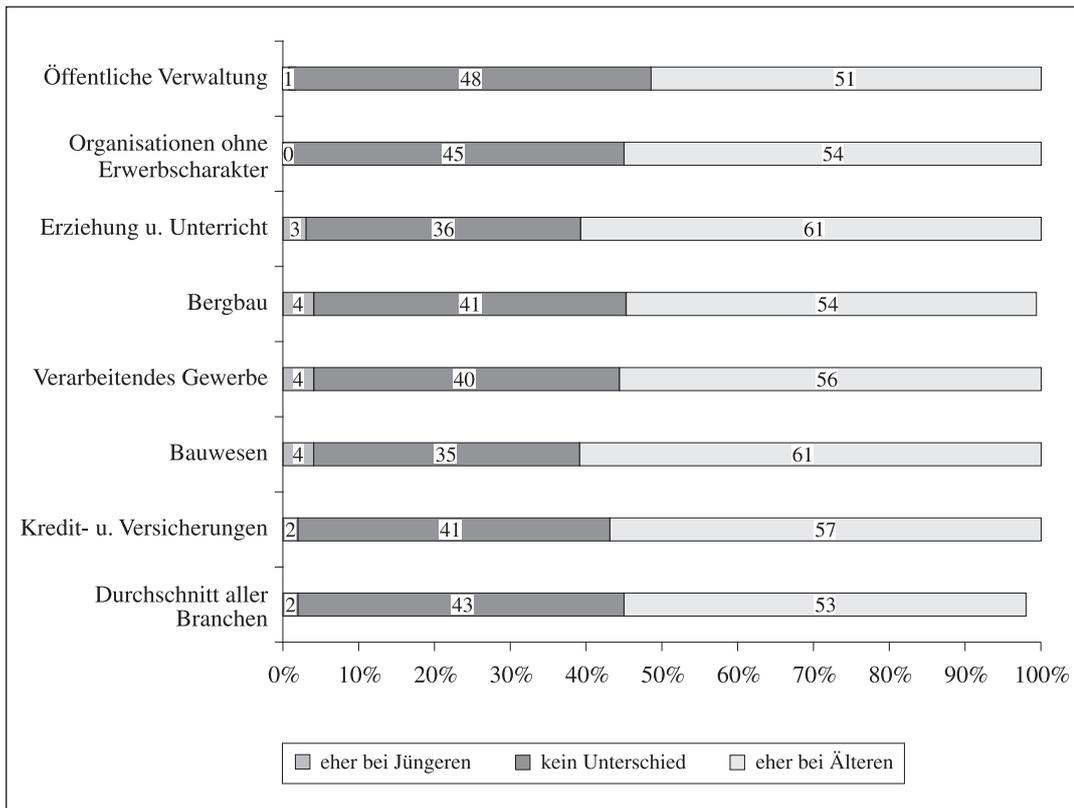
* ausgewählt wurden sowohl Branchen mit einem sehr hohen als auch sehr geringen Anteil der über 50-Jährigen an der Belegschaft

Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

Um zu aussagekräftigeren Ergebnissen zu kommen, wurden die Untersuchungen auf jene Branchen konzentriert, die einen hohen Anteil Älterer an den Beschäftigten und die, die einen geringen Anteil daran haben. Bereits im zweiten Kapitel (Abschnitt 2.1.2) wurden die Branchen öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Erziehung und Unterricht, Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe als Bereiche mit einem relativ hohen Anteil der Älteren an der Belegschaft identifiziert. Demgegenüber beschäftigen das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie das Bauwesen nur in geringem Umfang ältere

Abbildung 22

Bewertung des Erfahrungswissens von jüngeren und älteren Beschäftigten für ausgewählte Branchen*, Ostdeutschland 2002 (Nennungen aller Betriebe)



* ausgewählt wurden sowohl Branchen mit einem sehr hohen als auch sehr geringen Anteil der über 50-Jährigen an der Belegschaft

Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

Erwerbspersonen. Die nachstehende Untersuchung konzentriert sich auf die genannten sieben Branchen.

Ogleich die ausgewählten Branchen in sehr unterschiedlichem Maße Ältere beschäftigen, positionieren sie sich hinsichtlich ihrer Leistungsbewertung im Vergleich zu den Jüngeren (nur Erfahrungswissen) ganz eindeutig: Erfahrungswissen wird unbestreitbar als ein, ja sogar als der Vorteil der älteren Belegschaftsmitglieder herausgestellt (vgl. Abbildung 21). Interessant am Antwortverhalten ist, dass alle sieben ausgewählten Branchen das Erfahrungswissen der Älteren im Vergleich zum Durchschnittswert aller Branchen eindeutig höher bewerten.

Auf eine noch detailliertere Betrachtung macht Abbildung 22 aufmerksam. Nicht nur Branchen mit vielen älteren Beschäftigten schreiben Älteren Erfahrungswissen als eindeutigen Vorzug gegenüber Jüngeren zu. Auch Branchen, die nur einen geringen Anteil älterer Personen beschäftigen, treffen diese Aussage. Zum Teil betonen sie diesen Vorzug der Älteren sogar noch stärker als Branchen, die viele Ältere in ihrem Personalbestand ausweisen. Offensicht-

lich wird diese spezifische Leistungskomponente der Älteren gerade dort stärker wahrgenommen, wo sie in der Minderheit sind. Dies könnte zugleich damit zusammenhängen, dass die Älteren hier vorrangig Leitungsfunktionen innehaben. Dort, wo viele Ältere sind, wird dieser Wert eher als selbstverständlich hingenommen, vielleicht “übersehen” oder aber auch von weniger positiven Eigenschaften dieser Personengruppe “überlagert”. Letztlich bleibt aber auch in diesem Falle festzuhalten: Erfahrungswissen wird branchenübergreifend einheitlich als das Gut der Älteren anerkannt.

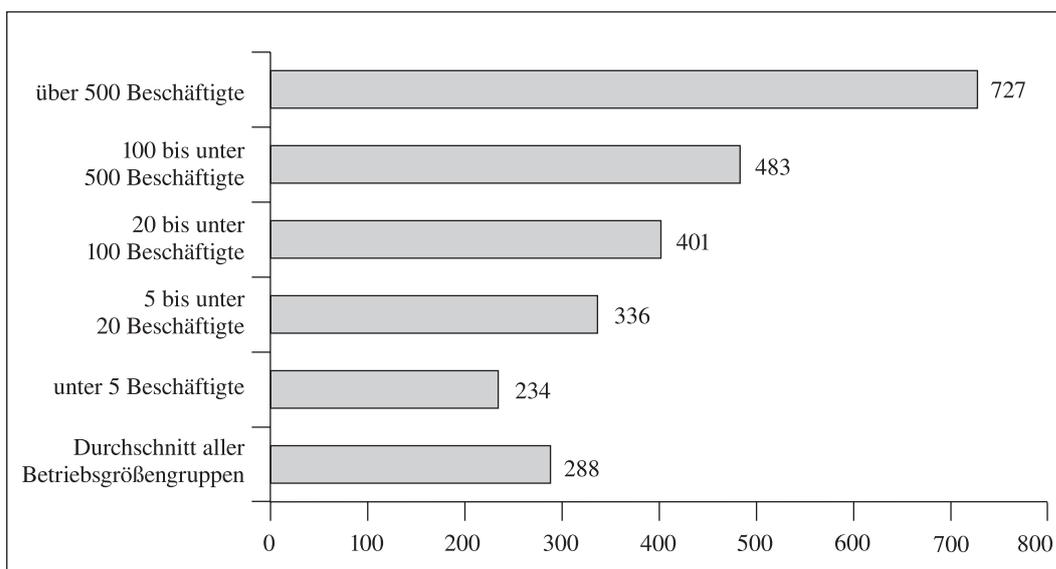
Charakterisierung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Die Untersuchung weist eine uneingeschränkt hohe Wertschätzung des Erfahrungswissens der Älteren unabhängig von der Größe der Unternehmen aus. Die Schwankungen um den Durchschnittswert 126 fallen je nach Betriebsgröße etwas geringer als bei den Branchen aus. Der Durchschnittswert wird von den Kleinstbetrieben und im Wesentlichen auch von den Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten (127) sowie den Mittelstandsunternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten (125) erreicht. Großunternehmen erreichen jeweils den Wert 121.

Wird die Bedeutung dieses Leistungsparameters von den einzelnen Betriebsgrößenklassen vergleichsweise einheitlich bewertet, offenbart sich hinsichtlich seiner Zuschreibung zur Gruppe der Jüngeren bzw. der Älteren eine Wertschätzung in direkter Abhängigkeit von der Betriebsgröße: Je mehr Mitarbeiter die

Abbildung 23

Bewertung des Erfahrungswissens nach Betriebsgrößen, Ostdeutschland 2002 (Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100 Prozent)



Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

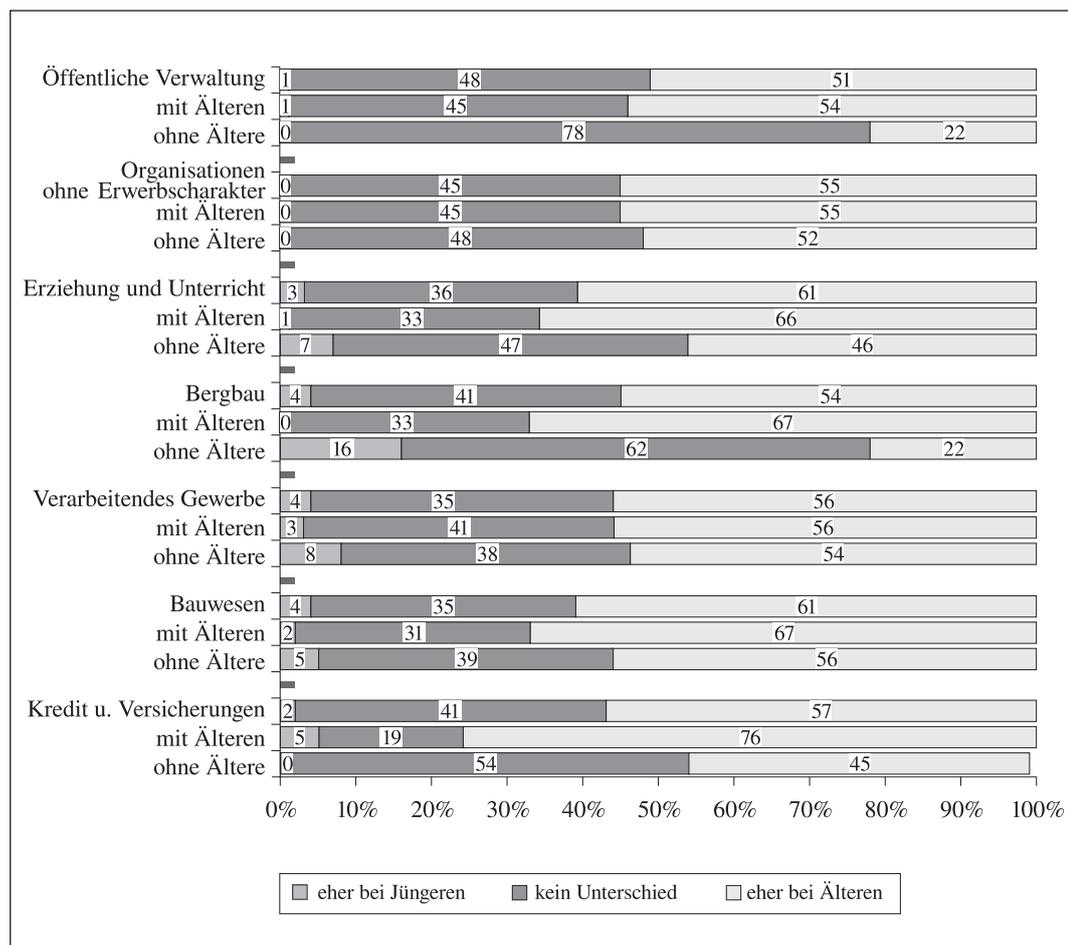
Unternehmen haben und je höher damit im Allgemeinen auch der Anteil der Älteren an der Belegschaft ist (vgl. Kapitel 2), um so stärker wird das Erfahrungswissen als ein Vorzug der Älteren anerkannt. In den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten liegt der Wert um das 2,5fache über dem Durchschnitt. Hier wird für Jüngere und Ältere lediglich von 24 Prozent der befragten Betriebe eine Übereinstimmung gesehen. Eine Übersicht vermittelt Abbildung 23.

Charakterisierung in Abhängigkeit vom Anteil der Älteren an den Beschäftigten

Erfahrungswissen stellt sich für Betriebe ohne und mit älteren Mitarbeitern gleichermaßen als eine Anforderung an die Mehrheit der betrieblichen Arbeitsplätze dar. Im Vergleich zu den Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt sich hier ein einheitliches Bild. Auch der Anteil der Älteren an der Belegschaft beeinflusst dieses Anforderungsprofil nicht.

Abbildung 24

Bewertung des Erfahrungswissens nach Betrieben ohne und mit älteren Mitarbeitern, Ostdeutschland 2002



Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

Dem steht entgegen, dass Betriebe, die über Ältere verfügen, und jene, die keine älteren Mitarbeiter haben, Erfahrungswissen durchaus unterschiedlich zuordnen. In der Tendenz sehen Firmen ohne ältere Belegschaftsmitglieder bei Alt und Jung eine stärkere Übereinstimmung, als dies bei Firmen mit Älteren der Fall ist. Zwar sehen erstere Erfahrungswissen zugleich eher als einen Vorzug der Älteren, aber bei Firmen mit einer älteren Mitarbeiterschaft ist diese positive Sichtweise deutlich stärker ausgeprägt (vgl. Abbildung 24). Dieses Antwortverhalten dürfte als ein Indiz dafür zu werten sein, dass das Erfahrungswissen der Älteren vor allem dort geschätzt wird, wo Ältere präsent sind. Hier scheint dieser Vorzug offenbar besonders gut zur Geltung zu kommen – ein Aspekt, der dafür spricht, dass die Vorzüge Älterer besonders in altersgemischten Belegschaften wahrgenommen werden und hier Wertschätzung finden. Das spricht aber auch dafür, diese speziellen Vorzüge der Älteren stärker zu kommunizieren, um so bisher “altersabstinente” Firmen zur Einstellung dieser Personengruppe anzuregen.

Wie lassen sich die Ergebnisse zusammenfassen?

Erstens: Mit der Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2002 wird ein empirisch abgesicherter Nachweis für den hohen Stellenwert des Erfahrungswissens im betrieblichen Arbeitsprozess erbracht. Vorliegende qualitative Untersuchungen finden damit ihre quantitative Untersetzung.

Zweitens: Erfahrungswissen wird als der Vorzug der älteren Belegschaftsmitglieder betrachtet. Es kann davon ausgegangen werden, dass darüber Defizite bei verschiedenen anderen Leistungsparametern kompensiert werden können.

Drittens ist hervorzuheben, dass dieser Befund allgemeingültig ist, denn er bestätigt sich unabhängig von der Branche, der Betriebsgröße und dem Durchschnittsalter der Unternehmen. Unabhängig von diesen Einflussfaktoren findet das Erfahrungswissen der Älteren damit uneingeschränkt hohe Akzeptanz und Wertschätzung.

Viertens muss allerdings eingeschätzt werden, dass tiefergehende Untersuchungen erforderlich sind, um die Komponente Erfahrungswissen im Kontext älter werdender Belegschaften eingehender zu betrachten. Hierfür bietet sich ein breites Spektrum an Fragestellungen an.

4.3.3 Das Theoriewissen älterer Erwerbstätiger

Bereits in den voranstehenden Ausführungen wurde herausgearbeitet, dass Älteren in der Literatur oft Defizite in Bezug auf ihr Theoriewissen, auch als

explizites Wissen bezeichnet, zugeschrieben werden, was den Wert ihrer Arbeitskraft merklich mindern würde. Im Zentrum der Kritik steht vor allem, dass das Theoriewissen der Älteren veraltet sei und mangels Lernbereitschaft und -fähigkeit nur unzureichend an den aktuellen Stand angepasst werde. Folglich wären es im Wesentlichen die Jüngeren, die über das aktuellste theoretische Know-how verfügen. Offen blieb bisher allerdings, welchen Stellenwert die Betriebe selbst diesem Leistungsparameter zuweisen und welcher Personengruppe diesbezügliche Stärken bzw. Schwächen zugeordnet werden.

In Bezug auf den Stellenwert des Theoriewissens für die Unternehmen erbringt das IAB-Betriebspanel zunächst einen so nicht erwarteten Befund: Die Betriebe weisen diesem Leistungsparameter einen vergleichsweise geringen Stellenwert zu. In der Rangfolge aller zwölf erfragten Leistungskomponenten liegt er mit dem errechneten Wert 110 an viertletzter Stelle. Damit rangiert er im Ensemble der vier hier interessierenden Kompetenz- und Weiterbildungsindikatoren (Erfahrungswissen, Theoriewissen, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit) an letzter Stelle. Das weist erstens auf das Erfordernis hin, Theoriewissen als einen Inputfaktor in seiner Bedeutung für den betrieblichen Entwicklungs- und Wachstumsprozess zu relativieren. Selbst wenn sich zweitens das geringe Theoriewissen der Älteren bestätigen sollte, dürfte dies angesichts dieser Erkenntnis als ein gängiges Externalisierungsargument entschärft werden können.

Inwieweit ist die These vom geringen Theoriewissen der älteren Belegschaftsmitglieder tatsächlich haltbar? Wird das Theoriewissen der Jüngeren mit 100 Prozent angesetzt, dann wurde für die Älteren in Auswertung der Panelerhebung ein Durchschnittswert in Höhe von 93 Prozent ermittelt. Das heißt, Jüngere schneiden in Bezug auf das Theoriewissen im Allgemeinen besser als ihre über 50-jährigen Kollegen ab. Der Abstand in Höhe von sieben Prozentpunkten kann aber nicht als ein erheblicher Niveauunterschied interpretiert werden.

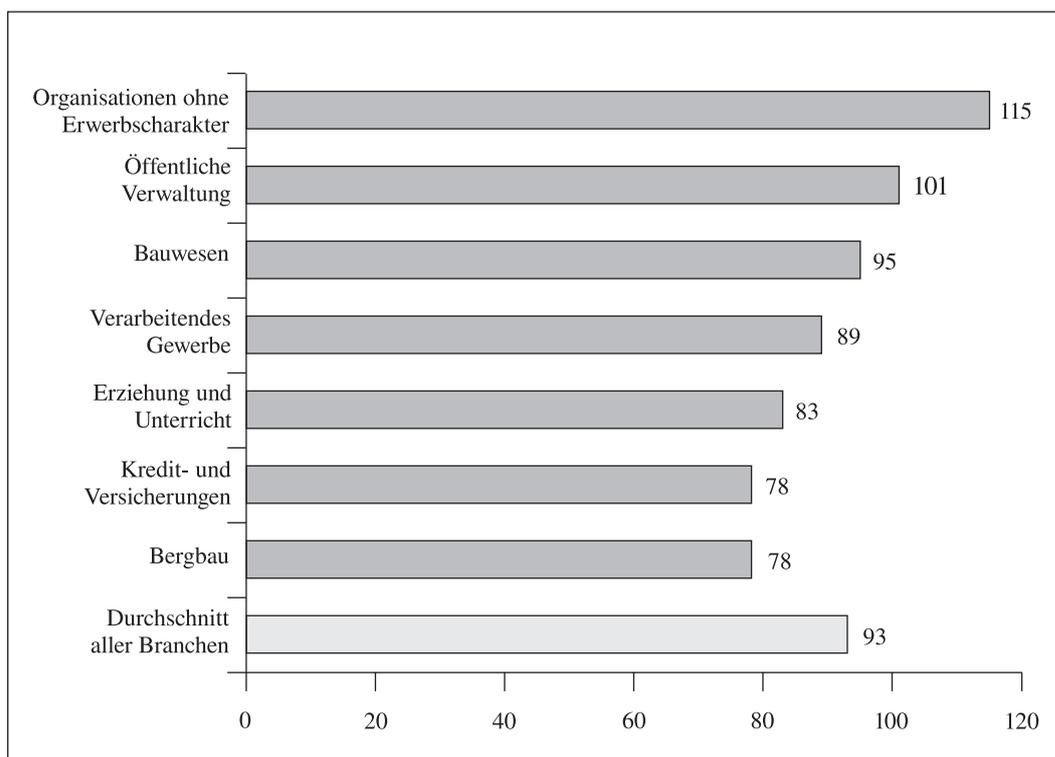
Wie aus Abbildung 25 hervorgeht, ergeben sich für die Branchen aber durchaus unterschiedliche Einschätzungen. Organisationen ohne Erwerbscharakter schreiben das bessere Theoriewissen grundsätzlich den Älteren zu. Die öffentliche Verwaltung setzt die theoretischen Kompetenzen von Jung und Alt gleich. Beides sind bekanntlich Branchen, die in hohem Maße Ältere beschäftigen. Das mit dem IAB-Betriebspanel vermittelte inhomogene Bild spricht gegen eine Pauschalisierung.

Die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen gab über die betrachteten Branchen hinweg an, keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen

zu sehen. Auch das spricht dafür, die insgesamt zuungunsten der Älteren ausfallende Einschätzung nicht überzubewerten. Sofern Unterschiede benannt wurden, neigte sich die Waagschale in der Tendenz zugunsten der Jüngeren. Dabei ist aber auch hier keine Linearität zwischen der Leistungsbewertung einerseits und dem Anteil der einzelnen Altersgruppen an der Belegschaft zu erkennen.

Abbildung 25

Bewertung des Theoriewissens nach ausgewählten Branchen, Ostdeutschland 2002 (Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100 Prozent)



Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

Insgesamt bleibt im Kontext der Panelergebnisse damit festzuhalten, dass die älteren Belegschaftsteile in Bezug auf ihr theoretisches Wissensreservoir offenbar deutlich besser sind, als ihnen allgemein nachgesagt wird. So positiv diese Aussage auf den ersten Blick auch ist, bleiben dennoch viele Fragen unbeantwortet. Diese beginnen bereits mit dem Problem, was unter Theoriewissen überhaupt verstanden wird, und sie reichen bis hin zum Problem der unzureichenden Messbarkeit und Bewertung. Im Kapitel 3 wurden die vielfältigen Wege zur Aneignung von Theoriewissen aufgezeigt, wobei gleichzeitig betont wurde, dass es gegenwärtig noch an geeigneten Instrumentarien und Verfahren zur Anerkennung und Bewertung fehle. Insofern bleibt es eine wichtige Aufgabe, die nunmehr gewonnenen empirischen Ergebnisse weiter zu hinterfragen und mit noch tiefergehenden Untersuchungen zu untersetzen.

4.3.4 Zur Bewertung der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit Älterer

Wie bereits ausführlich im zweiten Kapitel behandelt, bilden Fragen der Lernbereitschaft und der Weiterbildungsfähigkeit seit langem einen der zentralen Kritikpunkte gegenüber älteren Erwerbspersonen. Hierin fokussiert sich dann auch der entscheidende Begründungszusammenhang, mit dem die Externalisierungspraxis bis heute legitimiert wird.

Die empirische Erhebung bestätigt zunächst den hohen Stellenwert, der den Eigenschaften Lernbereitschaft und Lernfähigkeit durch die Betriebe als ein wichtiges Anforderungskriterium beigemessen wird. Mit einem Wert von jeweils 121 erreichen diese beiden Leistungsparameter nach dem Erfahrungswissen den fünften Platz in der Rangfolge der zwölf erfragten Eigenschaften.

Dieser grundsätzlich hohen Bedeutung wird ein Befund entgegengesetzt, der die bisherige Kritik durchweg zu bestätigen scheint: Ältere erreichen bei der Bewertung ihrer Lernbereitschaft gegenüber Jüngeren nur gut drei Viertel dieses Leistungsparameters (77 Prozent). In Bezug auf die Lernfähigkeit kommen Ältere gemessen am Leistungsniveau der Jüngeren im Durchschnitt sogar nur auf gut die Hälfte (59 Prozent).

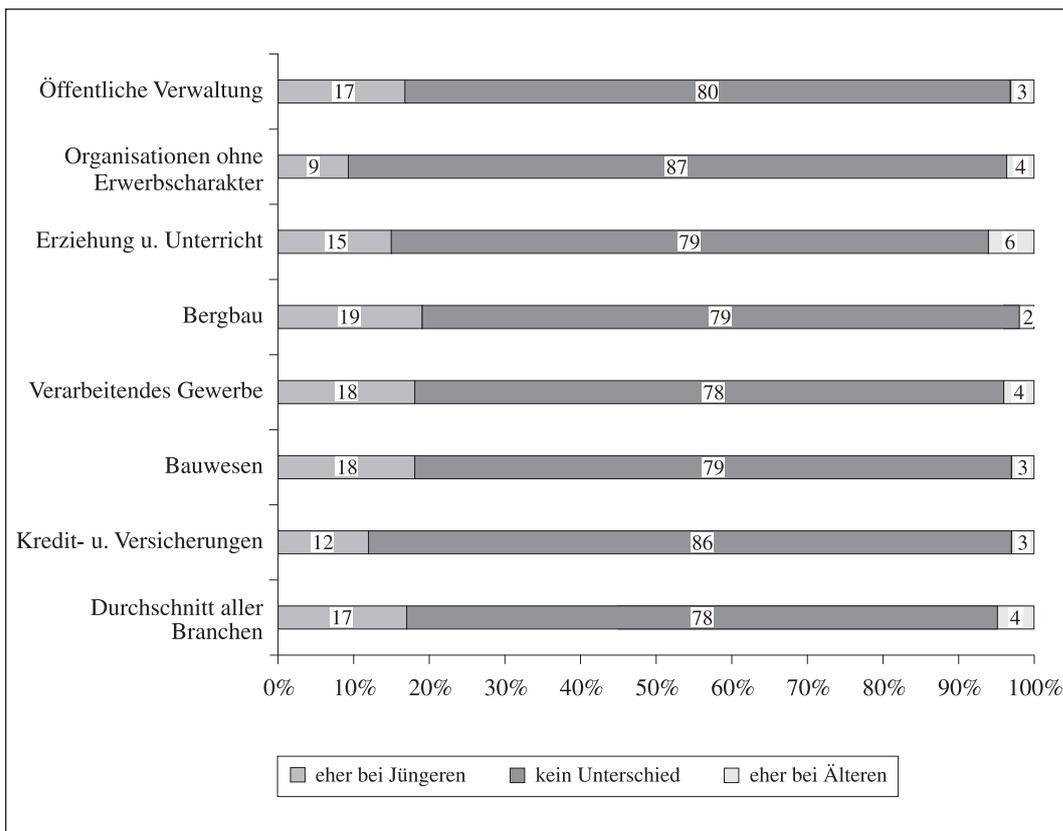
Vor dem Hintergrund der in den vorangegangenen Kapiteln gewonnenen Erkenntnisse sind diese Befunde allerdings zu hinterfragen. Zu den vielen offenen Problemen zählt insbesondere das der Bemessungsgrundlage, die die Betriebe ihren Einschätzungen zugrunde gelegt haben. Das betrifft zunächst die Klärung dessen, was unter Lernbereitschaft überhaupt verstanden wird und worin diese ihren Ausdruck findet. Diesbezüglich ist davon auszugehen, dass die Betriebe bei ihren Antworten sehr pragmatisch vorgehen und vor allem die Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen als Maßstab anlegen – auch deshalb, weil sich Fragen zur Weiterbildung im Rahmen des IAB-Betriebspanels ausschließlich auf formal-organisierte Weiterbildung beziehen. Diese Art des “Köpfezahlens” greift aber zu kurz, da so die Breite betrieblich-beruflicher Weiterbildung nur unzureichend widerspiegelt wird und die außerbetrieblichen Formen des Lernens und der Kompetenzzaneignung zugleich ausgeblendet bleiben. Letztere scheinen aber gerade bei Älteren einen besonders hohen Stellenwert zu haben. Allein diese Argumente sprechen für eine Relativierung der betrieblichen Antworten. Formal betrachtet und am o. g. Maßstab orientiert mögen diese durchaus richtig sein, dennoch bilden sie durch die ungenügende Berücksichtigung der Komplexität der Lernprozesse die Realität nur unzureichend ab.

Diese kritische Sicht wird unmittelbar auch durch das Antwortverhalten der Betriebe genährt. Ist es beispielsweise nicht ein Widerspruch, wenn das Lernverhalten der Älteren im Vergleich zu den Jüngeren einerseits als defizitär eingeschätzt wird (77 Prozent), andererseits aber der Anteil jener Betriebe mit 78 Prozent wiederum relativ hoch ist, der in Bezug auf die Lernbereitschaft keine Unterschiede zwischen Jüngeren und Älteren sieht (vgl. Abbildung 26)? In einzelnen Branchen wird sogar durch fast neun von zehn Betrieben auf eine Übereinstimmung hingewiesen (Organisationen ohne Erwerbscharakter: 87 Prozent; Kredit- und Versicherungsgewerbe: 86 Prozent). Vergleichbares lässt sich auch mit Blick auf die Bewertung der Lernfähigkeit feststellen.

Dem insgesamt hohen Niveau einer übereinstimmenden Leistungseinschätzung für Alt und Jung sollte künftig wesentlich mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Schließlich zeugt sie davon, dass Älteren die Bereitschaft und die Fähigkeit, sich zu qualifizieren, mehrheitlich unterstellt wird. Insofern attestieren die Betriebe Älteren durchaus gute Voraussetzungen, wenn es um die Konzipierung einer neuen Lernkultur geht. Es müssen vor dem Hintergrund dieser Untersuchungsergebnisse Anstrengungen nicht primär unternommen

Abbildung 26

Bewertung der Lernbereitschaft von jüngeren und älteren Beschäftigten für ausgewählte Branchen, Ostdeutschland 2002 (Nennungen aller Betriebe)



Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

werden, ältere Belegschaftsmitglieder in gesonderten Aktionen vom Erfordernis betrieblich-beruflicher Weiterbildung zu überzeugen, denn das IAB-Betriebspanel weist für sie im Wesentlichen eine hohe Lernbereitschaft aus. Vielmehr regen die Befunde im Kontext einer neuen Lernkultur zu der Überlegung an, Fragen der Zielstellung, der Inhalte, der Methodik, der Integration von Lernprozessen in die verschiedenen Tätigkeitsfelder und Lebensbereiche der Erwerbspersonen sowie auch der Verantwortlichkeiten in den Mittelpunkt der Betrachtung zu stellen.

4.3.5 Fazit

Mithilfe der im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2002 vorgenommenen ersten systematischen Erhebung zur Erfassung und Bewertung der Leistungspotenziale Älterer ist es gelungen, ein wesentlich realistischeres Bild für diese Personengruppe zu zeichnen. Danach sind ältere Beschäftigte insgesamt ebenso leistungsfähig wie Jüngere, wobei beide Personengruppen durchaus ein abweichendes Stärke-Schwächen-Profil erkennen lassen. Diese nunmehr erstmals empirisch abgesicherte Erkenntnis hilft, viele der bislang weit verbreiteten pauschalen Wertungen und Vorurteile gegenüber dieser Personengruppe zu widerlegen.

Ein weiteres Verdienst dieser Erhebung liegt darin, auch auf Widersprüche im Antwortverhalten der Betriebe hingewiesen zu haben. In ihrer Gesamtheit sprechen sie weniger gegen das Leistungsvermögen der älteren Belegschaftsmitglieder als vielmehr für deren spezifische Herangehensweisen im Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess. Doch weil Ältere ihr Wissen und Know-how häufig abweichend vom "Gewohnten" generieren, wird das oft gleichgesetzt mit Nicht-Lernen. Hier handelt es sich um eine bedenkliche Fehlinterpretation, die auf umfangreichen und tiefgehenden Forschungsbedarf hinweist. Wenn es gelingt, die betrieblichen Einschätzungen insbesondere zum Theoriewissen, zur Lernbereitschaft und -fähigkeit auf objektivere Grundlagen zu stellen, dann steht in der Summe vermutlich eine noch detailliertere, der Realität noch näher kommende Leistungseinschätzung der Älteren zu erwarten, als das mit der bisherigen Untersuchung im Rahmen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahre 2002 ohnehin schon der Fall war.

Damit lassen sich die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2002 auch in internationale Untersuchungen einordnen. Deren insgesamt positive Leistungsbeurteilung älterer Beschäftigter findet mit der Panel-Erhebung nunmehr auch aus deutscher Sicht ihre Bestätigung. Wie auch " ... holländische, dänische und britische Beispiele zeigen, sind diese Gruppen (gering qualifizierte sowie ältere Arbeitnehmer) keineswegs 'nicht vermittelbar', sondern in der über-

wiegenden Zahl sehr wohl beschäftigungsfähig und hoch motiviert, sich ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen und die Netzwerke regulärer Beschäftigungsverhältnisse zu nutzen.“ (Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik 2000, S. 12) Mit einem Votum für Ältere schließt auch eine Studie des Schweizerischen Bankvereins ab. Die Autoren kommen eindeutig zu dem Schluss, dass es keine Leistungsunterschiede gebe, die sich auf den Faktor “Alter” zurückführen lassen würden. “Im Gegenteil, sie haben belegt, dass diese Mitarbeiter im Allgemeinen eine deutliche Überlegenheit in der Arbeitsökonomie haben, eine größere Selbstständigkeit an den Tag legen, eine bessere Kenntnis der Interna mitbringen und den Jüngeren auch in puncto Know-how und Sachwissen um eine Nasenlänge voraus sind. Und ein weiterer nicht unwesentlicher Faktor: Ältere Mitarbeiter haben in der Regel nach innen und nach außen ein festes soziales Netz. Stabile Partner- und Familienverhältnisse wirken sich auf Belastbarkeit und Abgeklärtheit positiv oder doch zumindest nicht nachteilig aus.” (PANORAMA 1998, S. 9) Eine Betriebsbefragung zur beruflichen Integration älterer Arbeitnehmer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens kommt ebenfalls zu interessanten Ergebnissen. Hier wird ähnlich wie beim IAB-Betriebspanel und der Schweizer Untersuchung das Erfahrungswissen als ein großer Vorzug älterer Arbeitnehmer betont. Zugleich wird hier aber auch die gute Kundenorientierung der Älteren gewürdigt. Eine Rolle spielt dabei vor allem, dass sie den Kunden ernster nähmen, zuverlässiger, einfühlsamer und umgänglicher im Kundenkontakt seien, Kunden aufgrund ihrer Menschenkenntnis besser einschätzen könnten, auch besser mit schwierigen Kunden zurecht kämen. Zugleich wurde betont, dass Kunden älteren Gesprächspartnern mehr Vertrauen entgegen brächten. An dritter Stelle in dieser Prioritätenskala steht die Loyalität. Die Leistung Älterer werde durch ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft sowie Verantwortungsbeusstsein geprägt. Das führe bei Älteren oft auch zu einer positiveren Arbeitseinstellung, die sich beispielsweise in mehr Respekt, Engagement und Pflichtbewusstsein niederschläge. Es seien vor allem die älteren Mitarbeiter im Betrieb, die selbstständig Arbeitserfordernisse erkennen und entsprechend handeln (“Arbeit sehen”). (<http://www.dglive.de/arbeit/Equal/Endbericht-sfs.pdf>)

Damit bleibt an dieser Stelle der Untersuchung als ein zentrales Zwischenergebnis festzuhalten: Die neusten wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Leistungs- und Lernvermögen Älterer betrachten diese als Leistungsträger und damit als eine wichtige Ressource für die Unternehmen. Damit sind die bislang herrschenden Vorurteile gegenüber Älteren ihrer Grundlage entzogen. Die von den Betrieben selbst vorgenommenen Einschätzungen zeugen keineswegs davon, dass die Beschäftigung Älterer für die Betriebe per se mit ökonomischen Nachteilen verbunden ist und es in ihrem originären Interesse liegen dürfte, vorran-

gig ältere Mitarbeiter zu entlassen. Von daher dürften es im Wesentlichen andere Gründe sein, die zur Externalisierung Älterer führen.

Schließlich werfen die mithilfe der Paneluntersuchung gewonnenen Erkenntnisse aber auch weitere Fragestellungen auf. Wie umfangreich und breit das Panel Anregungen zu weiteren Analysen vermittelt, sollen die nachstehenden Aspekte verdeutlichen:

- Es ist davon auszugehen, dass das IAB-Betriebspanel den in den Betrieben mittels der bisherigen Frühverrentungspraxis vollzogenen Prozess der Bestenauslese unter der Beschäftigtengruppe der Älteren reflektiert. Wie bereits im zweiten Kapitel angesprochen, weist diese Personengruppe im Vergleich zu den jüngeren Altersjahren eine andere Qualifikationsstruktur auf. Wenn mit der allmählichen Durchsetzung des Paradigmenwechsels wieder eine “durchmischtere” Älterengruppe in den Betrieben präsent sein wird, dann können sich derartige Ergebnisse zum Leistungsvermögen der Älteren durchaus auch ändern, evtl. weniger positiv, insgesamt aber wesentlich differenzierter ausfallen.
- Die Panelerhebung abstrahiert bei den betrachteten Älteren davon, dass es sich hierbei um eine heterogene Gruppe handelt. Es wird eine Personengruppe betrachtet, die 15 Jahre Altersdifferenz umfasst. Zweifellos bestehen damit Differenzierungen – beispielsweise zwischen den rentenfernen und den rentennahen Personen. Künftige Untersuchungen sollten diesem Umstand stärker Rechnung tragen. Bei einem differenzierteren methodischen Herangehen kann es dann auch durchaus möglich sein, dass die Gruppe der Älteren in Bezug auf ihre Leistungspotenziale in sich unterschiedlich bewertet wird. Einige der gängigen Vorbehalte können dann möglicherweise auf die eine oder andere Gruppe durchaus zutreffen und als empirisch gesicherte Erkenntnis betrachtet werden.
- Um eine objektivierete Einschätzung zu erreichen, ist es erforderlich, die Antworten der Betriebe auf eine einheitliche Grundlage zu stellen. Bislang sind viele Einschätzungen der befragten Unternehmen wohl eher “aus dem Bauch” heraus erfolgt – wie z. B. in Bezug auf die Problematik des Theoriewissens oder auch der Lernbereitschaft und -fähigkeit. Die Objektivierung der Einschätzung zum Leistungsvermögen der Beschäftigten – der Älteren wie der Jüngeren – kommt dabei sicherlich einer interdisziplinären Aufgabe gleich.
- Wenn es um mehr Objektivität geht, ist auch angesprochen, das Lernen künftig stärker in seiner Komplexität zu betrachten und zu bewerten. Es gilt ins Bewusstsein aller Akteure, auch der Betriebe, zu rücken, dass nicht nur unmittelbar im Betrieb oder an durch den Betrieb organisierten Qualifizierungsveranstaltungen gelernt wird, sondern auch außerhalb

dieser Sphäre, dass eigentlich immer und überall gelernt wird. Wichtig ist, diese komplexen Prozesse transparent und zugleich auch messbar, im engeren Sinne also bewertbar zu machen. Klärungsbedarf besteht ebenfalls hinsichtlich der Akzeptanz und Anerkennung des außerbetrieblich erworbenen Know-hows im betrieblichen Arbeitsprozess. Das dürfte vor allem neue Sichtweisen auch seitens der Unternehmen erfordern, einen breiteren und offeneren Blick auf die Potenziale der Mitarbeiterschaft.

Mit Blick auf die Zukunft, auf das größere Gewicht, das die älteren Jahrgänge im Erwerbsleben und damit im betrieblichen Arbeitsprozess erlangen werden, sind vielfältige wissenschaftliche Untersuchungen vorzunehmen, die die nach wie vor bestehenden Wissenslücken immer weiter schließen. Die Klärung vieler heute noch offener Fragen wird darüber entscheiden, dass alle Akteure besser als bisher für die spezifischen Potenziale Älterer sensibilisiert werden und deren Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung bzw. Neueinstellung Älterer den künftigen Erfordernissen gerecht wird.

4.4 Die Ambivalenz der Unternehmen im Umgang mit ihren älteren Mitarbeitern

Wurde in den vorangegangenen Abschnitten der Frage nachgegangen, wie die Unternehmen die Leistungen der älteren Beschäftigten bewerten, soll nun diskutiert werden, wie mit dieser Personengruppe in der betrieblichen Praxis umgegangen wird. Dabei wird von der Erfahrung ausgegangen, nach der die Betriebe ganz offensichtlich zwischen den “eigenen” und den “fremden” Älteren unterscheiden. Wird Älteren also zum einen durch die Betriebe besondere Aufmerksamkeit geschenkt, erfahren sie spezifische Förderung für den Erhalt ihrer Leistungskraft? Wenn Älteren eine große Wertschätzung hinsichtlich ihrer Leistungsparameter zuteil wird, welches Verhalten legen die Unternehmen zum anderen an den Tag, wenn es um die Einstellung von älteren Personen geht?

4.4.1 Engagement der Unternehmen zur Förderung der Ressourcen Älterer

Anhaltspunkte für den Umgang mit den in den Betrieben beschäftigten, also den “eigenen” Älteren bietet ebenfalls die Auswertung des im Jahre 2002 erhobenen IAB-Betriebspanels. Der Fokus wurde dabei auf personalpolitische Maßnahmen gegenüber diesen Belegschaftsmitgliedern gerichtet. Damit kann Antwort darauf gegeben werden, ob Ältere heute überhaupt eine

Zielgruppe aktiver betrieblicher Personalpolitik sind und wie mit dieser im Konkreten verfahren wird. Das Antwortverhalten erweist sich insofern als ein Gradmesser dafür, inwieweit die Unternehmen zum gegenwärtigen Zeitpunkt für das Erfordernis sensibilisiert sind, auch diese Beschäftigtengruppe gezielt zu fördern, deren Leistungspotenziale weiter zu entwickeln, zu optimieren. Es gibt letztlich Auskunft darüber, welcher betriebliche Handlungsbedarf angesichts der künftigen Alterung des Erwerbspersonenpotenzials besteht.

In Ostdeutschland führten 2002 lediglich 18 Prozent der befragten Firmen Maßnahmen für ihre älteren Arbeitnehmer durch, in Westdeutschland waren es 20 Prozent. Jeweils ca. vier Fünftel der Betriebe Ost- und Westdeutschlands gaben damit an, von besonderen Maßnahmen für Ältere in Bezug auf deren Beschäftigung generell abzusehen (vgl. Abbildung 27, S. 148). In der Bilanz zeigt sich damit ein eher verhaltenes Engagement der Betriebe gegenüber ihren älteren Beschäftigten.

Die Erklärungsansätze für solch eine Zurückhaltung der Unternehmen können durchaus vielfältig sein. Da die Älteren in ihrer Leistungsbereitschaft und -fähigkeit den Jüngeren in der Gesamtbilanz nicht nachstehen, wird offenbar kein gesonderter Handlungsbedarf gesehen. Damit könnte sich beispielsweise erklären, dass lediglich zwei Prozent der Betriebe in Ostdeutschland und drei Prozent in Westdeutschland die Leistungsanforderungen der Arbeitsplätze für Ältere herabsetzen. Im Vergleich zu den jüngeren Altersgruppen dürfte insbesondere auch das Erfahrungswissen der Älteren eine Rolle spielen, das – wie bereits dargestellt – von den Unternehmen in besonderer Weise geschätzt wird. Sicherlich setzen die Firmen auch auf die Eigeninitiative der Älteren. Viele werden so argumentieren: Die Erfahrungen der Älteren einerseits und das Bemühen, den eigenen Arbeitsplatz so lange wie möglich behalten zu wollen andererseits, kombiniert mit der ausgeprägten Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin, bringen bei den älteren Beschäftigten ein hohes Maß an Eigeninitiative hervor. Schließlich ist dieses Verhalten der Betriebe einmal mehr im Kontext der bisherigen Frühverrentungspraxis zu betrachten. Da es bisher gängig war, viele Arbeitskräfte vorfristig in den Ruhestand zu verabschieden, wird sich auch ein betriebliches Denken ausgeprägt haben, das Investitionen in eine Personengruppe, die das Unternehmen ohnehin bald verlassen wird, als unnötig erachtet.

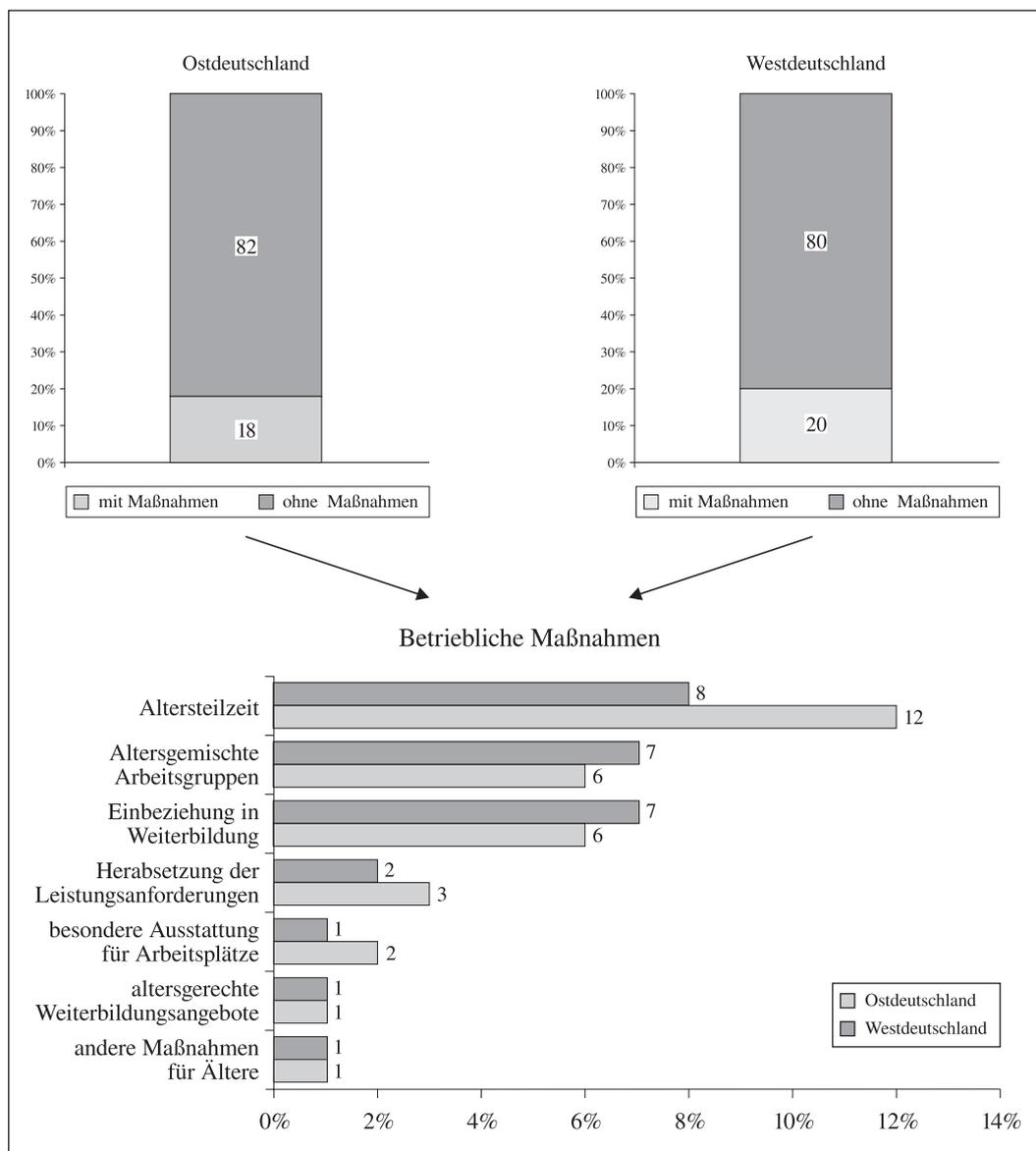
Priorität bei den Maßnahmen der Betriebe in Ost- und Westdeutschland in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer hatte im Jahre 2002 das Instrument der Altersteilzeit. Acht Prozent der ostdeutschen und zwölf Prozent der westdeutschen Betriebe nutzten diese arbeitsrechtlichen Maßnahmen (vgl. voranstehende Abbildung). Das belegt nicht nur, dass für die Unternehmen in Deutschland die Externalisierung der älteren Belegschaftsmitglieder nach wie vor auf der Tagesordnung steht. Die Daten zeugen zugleich vom ho-

hen Stellenwert des entsprechenden Instrumentariums, wenn es um die “Entwicklung” der Ressourcen der älteren Mitarbeiterschaft geht – Externalisierungsinstrumente haben vor allen anderen personalpolitischen Strategien Vorrang. Die für Westdeutschland zu verzeichnende Abweichung resultiert nicht nur aus der höheren Anzahl vorhandener Großbetriebe, sondern auch aus der Tatsache, dass die überwiegende Anzahl der Betriebe in Ostdeutschland in der heutigen Form erst seit 1990 besteht.

Zugleich legen die Betriebe auf die altersgemischte Zusammensetzung der Arbeitsgruppen bzw. auf die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbil-

Abbildung 27

Maßnahmen der Betriebe in Ost- und Westdeutschland in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer 2002 (alle Betriebe mit Älteren)



Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

dungsmaßnahmen Wert. Diese Initiativen werden jeweils von sieben Prozent der ostdeutschen und sechs Prozent der westdeutschen Betriebe durchgeführt. Hinsichtlich der Qualifizierung präferiert aber lediglich nur ein Prozent der Unternehmen spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere. Zwar werden von den Betrieben in einigen Fällen auch noch andere Maßnahmen durchgeführt, aber diese sind von untergeordneter Bedeutung.

Im Allgemeinen werden von den Unternehmen verschiedene Maßnahmen parallel angeboten, wobei allerdings eine Konzentration auf die genannten drei Aktivitäten in ihrer Kombination erfolgt.

Bilanzierend lässt sich in Bezug auf das heutige Engagement der Unternehmen zur Förderung ihrer älteren Belegschaftsmitglieder festhalten: Personalpolitische Maßnahmen für Ältere werden lediglich für einen kleinen Teil dieser Personengruppe angeboten. Diese insgesamt geringe quantitative Nutzung der Instrumente ist zudem an die Inanspruchnahme eines nur eingeschränkten Spektrums gekoppelt. Es dominiert die Altersteilzeit, die – wie aus einschlägigen Untersuchungen bekannt ist – vor allem als ein weiterer methodischer Ansatz zur Externalisierung dient. Das reflektiert zugleich, dass dieses Instrument ein sehr einfaches und praktikables ist und noch in bedeutendem Maße in Anspruch genommen wird. Vor diesem Hintergrund sind die Aussagen zur Förderung älterer Erwerbstätiger weiter zu relativieren. Von einer gezielten Entwicklung der Kompetenzen und Potenziale Älterer kann heute keine Rede sein. Erst recht sind keine innovativen Ansätze erkennbar.

Vor allem mit Blick auf den künftig erwarteten zunehmenden Anteil Älterer im betrieblichen Alltag ist diese geringe Aufmerksamkeit gegenüber Älteren als problematisch zu betrachten. Diese Aussage erhärtet sich vor allem angesichts fehlender Angebote einer altersgerechten Qualifizierung. Insgesamt sprechen die Erhebungsergebnisse dafür, dass den Betrieben noch nicht ausreichend bewusst ist, dass die hohe Leistungsfähigkeit der Älteren nicht per se vorhanden und auch nicht zum Nulltarif zu haben ist, sondern dass personalpolitisch auch etwas dafür getan werden muss, damit die durch die Betriebe dokumentierte hohe Leistungsfähigkeit Älterer erhalten bleibt bzw. richtig genutzt wird. Damit ist erheblicher betrieblicher Handlungsbedarf definiert.

4.4.2 Einstellungsverhalten der Unternehmen gegenüber Älteren

Wie verhalten sich die Unternehmen gegenüber jenen älteren Erwerbspersonen, die auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz sind? Müssten angesichts der guten Leistungsbewertung ältere Arbeitslose nicht eigentlich gute

Chancen auf Wiederbeschäftigung haben? Ebenfalls mithilfe der Panelergebnisse aus dem Jahre 2002 können erstmalig auch zum Einstellungsverhalten gegenüber älteren Arbeitnehmern empirisch gesicherte Erkenntnisse vermittelt werden. Mit 45 Prozent der befragten ostdeutschen Betriebe war weniger als die Hälfte bereit, ältere Arbeitnehmer ohne bestimmte Voraussetzungen einzustellen. Die Einstellungsbereitschaft ohne Bedingungen ist mit 57 Prozent in Westdeutschland deutlich höher, was auf eine Korrelation mit der besseren Arbeitsmarktsituation hinweisen dürfte. 16 Prozent der ostdeutschen und 15 Prozent der westdeutschen Betriebe stellen grundsätzlich keine Älteren ein. (Anmerkung 11) Und 39 Prozent der ostdeutschen bzw. 28 Prozent der westdeutschen Firmen wollen Ältere nur dann einstellen, wenn damit bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Diese Daten machen die heute bestehenden Vorbehalte der Unternehmen gegenüber "externen" älteren Erwerbsspersonen deutlich. Sie verweisen vor dem Hintergrund der zu erwartenden demografischen Entwicklung zugleich auf das Ausmaß der erforderlichen Sensibilisierung und darauf, welche Anstrengungen zu erbringen sind, die Betriebe zum Umdenken zu bewegen.

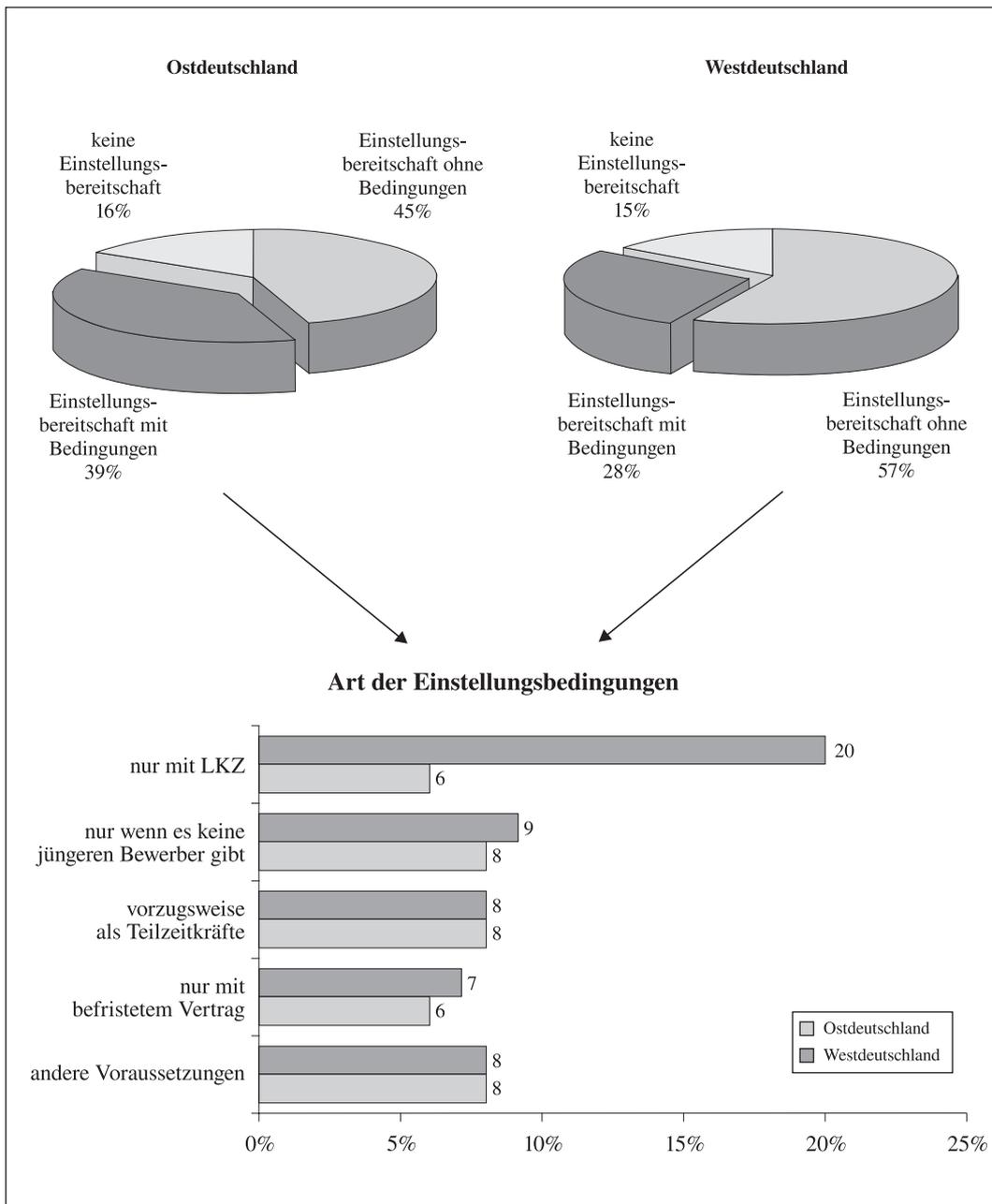
Bemerkenswert an diesem Antwortverhalten der Betriebe ist, dass die positive Leistungsbewertung Älterer im eigenen Betrieb keine Entsprechung findet, wenn es um die Einstellung "fremder" Älterer, speziell älterer Arbeitsloser geht. Der Umgang mit den eigenen, noch im betrieblichen Arbeitsprozess verbliebenen älteren Arbeitnehmern und das Einstellungsverhalten gegenüber betriebsfremden älteren Arbeitnehmern sind von daher zwei unterschiedliche Probleme, hinter denen sich völlig verschiedenartige Verhaltensmuster verbergen.

Welche Vorbehalte es gegenüber externen Älteren gibt, verdeutlichen die von den Betrieben aufgeführten Bedingungen, unter denen sie einen älteren Bewerber überhaupt einstellen würden. Jede fünfte ostdeutsche Firma gab an, einen Älteren einzustellen, wenn dafür eine Einstellungsbeihilfe (Lohnkostenzuschuss) durch die Arbeitsverwaltung gewährt wird (Westdeutschland: sechs Prozent). Dieses Antwortverhalten reflektiert zwei interessante Sachverhalte. Zum einen zeugt das vom bestehenden Kostendruck. Da ältere Arbeitnehmer für viele Betriebe häufig teurer sind (vgl. Kapitel 2), hilft ihnen solch ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, die Kosten zumindest zeitweilig zu verringern. Zum anderen kommt darin eine gewisse Fördermentalität zum Ausdruck. Die seit rund einer Dekade in Ostdeutschland installierten vielfältigen Förderangebote haben teilweise auch unter den Arbeitgebern zu einer Auffassung geführt, bei der Einstellung von Beschäftigten auf Förderangebote zurückzugreifen (vgl. Abbildung 28).

Im Vergleich zu diesem Arbeitsmarktinstrument werden alle anderen Einstellungsbedingungen aus Sicht der ost- wie auch der westdeutschen Unterneh-

Abbildung 28

Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber älteren Bewerbern 2002
(Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: SÖSTRA-Grafik, IAB-Betriebspanel 2002

men nahezu gleichwertig gehandhabt. Neun bzw. acht Prozent der Unternehmen würden nur dann auf ältere Arbeitnehmer zurückgreifen, wenn keine jüngeren verfügbar wären. Teilzeitarbeit wäre für jeweils acht Prozent der Firmen eine gangbare Variante und sieben bzw. sechs Prozent würden nur einen befristeten Vertrag abschließen. Diese Vorstellungen belegen, dass es neben der Kostenfrage noch einige andere Überlegungen seitens der Unternehmen gibt, wenn es um die Einstellung Älterer geht. Einerseits zeigt sich dabei die

“Notnagelvariante”: Besser ein älterer als gar kein Beschäftigter. Andererseits verweist die Orientierung auf eine Teilzeit- und auf eine befristete Beschäftigung von Älteren auf die “Hintertür-Praktik” – ein Verfahren, das garantiert, sich der älteren Arbeitnehmer bei Bedarf schnell und unkompliziert wieder entledigen zu können.

Insgesamt zeigt die Erhebung, dass die Unternehmen vorzugsweise mehrere dieser Bedingungen zugleich praktizieren. Damit ist von den Unternehmen ein vielgliedriger Selektionsmechanismus entwickelt worden, der sicher stellt, dass nur so viele Ältere wie dringend benötigt Zugang finden.

Im Ergebnis der für das Jahr 2004 anstehenden Erhebungswelle im Rahmen des IAB-Betriebspanels sind in Bezug auf die Ursachen dieses Einstellungsverhaltens tiefergehende Erkenntnisse zu erwarten. Dann wird erstmals auch nach den konkreten Gründen für das Vorgehen gefragt werden. Heute kann nur die These gewagt werden, dass unbegründbare Vorbehalte aber auch ganz reale Hemmnisse das Beziehungsgeflecht kennzeichnen werden, die eine Neueinstellung Älterer in Betrieben erschweren. Abzuwarten bleibt allerdings, welches Gewicht die befragten Unternehmen solchen Faktoren wie Kündigungsschutzregeln, höheren Lohn- und Gehaltsaufwendungen, dem erhöhten Krankheitsrisiko aber beispielsweise auch der Verwertbarkeit betriebs- und arbeitsplatzspezifischen Know-hows, Theorie- und Erfahrungswissen beimessen oder welche Rolle die Auffassung spielt, Ältere nicht mehr so leicht “hinbiegen” zu können wie das evtl. noch bei Jüngeren möglich ist. All das wird helfen, eine schlüssige Antwort auf die Frage zu finden, warum die eigenen Älteren gegenüber fremden Älteren deutlich positiver gesehen werden.

Fest steht aber bereits heute, dass die betrieblichen Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Erwerbspersonen in ganz erheblichem Maße mit der komplizierten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation im Zusammenhang stehen dürften. Inwieweit diese sich ändern, wenn der Arbeitsmarkt für Ältere aufnahmefähiger werden sollte, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht sicher beantwortet werden. Bei allen Unwägbarkeiten ist aber davon auszugehen, dass sich die verfestigten Grundhaltungen gegenüber älteren Erwerbspersonen wohl kaum im Selbstlauf und auch nicht kurzfristig ändern werden. Hier bleiben verschiedene Akteure gefordert, die neue Lernkultur im Kontext des zu erwartenden demografischen Wandels aktiv zu gestalten – nicht zuletzt im engen Zusammenwirken mit den Unternehmen und ihren Interessenvertretungen.

Festzuhalten bleibt im Ergebnis der im Rahmen des IAB-Betriebspanels gewonnenen Daten: Der Umgang mit älteren Erwerbspersonen gestaltet sich aus betrieblicher Sicht insgesamt sehr widersprüchlich. Dabei lassen sich ver-

schiedene Konfliktebenen identifizieren. Bei einer insgesamt positiven Einschätzung des Leistungsvermögens der eigenen älteren Mitarbeiter wird nicht nur ihrem Kompetenzerhalt sowie ihrer Kompetenzentwicklung zu geringe Beachtung geschenkt. Vielmehr dominieren unter den derzeit praktizierten personalpolitischen Maßnahmen gegenüber dieser Zielgruppe nach wie vor Instrumente, die der Externalisierung Älterer dienen. Zugleich gibt es gegenüber Älteren erhebliche Einstellungsvorbehalte, die sich für diese Personengruppe in einem hohen Niveau der Arbeitslosigkeit und hier insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit niederschlägt. Neben einem ausgeprägt inaktiven Verhalten der Unternehmen gegenüber älteren Erwerbstätigen ist also zugleich eine gewisse Verweigerung gegenüber betriebsfremden älteren Erwerbspersonen zu beobachten. Beide sind als Formen von Diskriminierung und Benachteiligung zu betrachten.

Die Unternehmen haben damit die Leistungspotenziale Älterer nicht nur unzureichend im Blick, sie finden auch nur "halbherzig" Anerkennung und Akzeptanz. Dieses Problem dürfte auf die aktuell insgesamt zwiespältige Sicht der Betriebe gegenüber Älteren hinweisen und ihr Schwanken zwischen Mythos und Realität verdeutlichen. Das erklärt sich entweder daraus, dass es keine Probleme mit Älteren gibt bzw. keine Sensibilisierung dafür besteht oder dass gar keine Älteren beschäftigt sind. Dass Belegschaften altern und Erwerbspersonen aufgrund des Paradigmenwechsels länger erwerbstätig bleiben und deshalb in besonderem Maße etwas für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit getan werden muss, nehmen die Unternehmen zurzeit ebenso wenig wahr wie den Fakt, dass Kompetenzerhalt und Kompetenzentwicklung angesichts der Innovationsdynamik und des Wettbewerbsdruckes eine immer größere Bedeutung zukommt. Aus perspektivischer Sicht besteht die Brisanz gerade in der Verflechtung dieser beiden Problemlagen.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich im Kontext der Entwicklung und Gestaltung einer neuen Lernkultur vielfältiger Handlungsbedarf. Es sind viele und differenzierte Herangehensweisen zu praktizieren, damit die Unternehmen die Potenziale der Älteren erkennen und für sich annehmen und schließlich gezielt entwickeln. Sie erstrecken sich von der Sensibilisierung der Firmen für diese Problematik über das Erreichen eines entsprechenden Zugangs dazu bis hin zur Erarbeitung geeigneter Handlungsoptionen inkl. deren praktischer Umsetzung. Doch trotz dieser Konstellation steht nicht zu erwarten, dass die künftige verstärkte Integration Älterer konfliktfrei erfolgen wird. Auch ist nicht davon auszugehen, dass die verstärkte Integration Älterer in das Erwerbsleben kurzfristig und mit einer hohen Dynamik erfolgen wird.

Anmerkungen

1. Eine eindeutige Definition, wer zu der Kategorie “Ältere” zählt, gibt es nicht. In den meisten Analysen zu dieser Thematik werden Personen ab 50 Jahre in die Betrachtungen einbezogen. Aus Sicht der beruflichen Kompetenzentwicklung erscheint es sinnvoll, die 50- bis 65-Jährigen in eine Gruppe der “älteren” Erwerbspersonen (50- bis 59-Jährige) und eine der “rentennahen” Erwerbspersonen (60 und mehr Jahre) zu unterteilen. (Hübner 2001, S. 3-6)
2. Das Konzept des lebenslangen Lernens, vor 40 Jahren von internationalen Organisationen aus der Taufe gehoben, zählt zu den zentralen bildungspolitischen Postulaten, die seit Jahren die bildungspolitische und wissenschaftliche Diskussion beherrscht. Die EU hat das von der UNESCO und der OECD entwickelte Gedankengut aufgegriffen und fasst unter lebenslangem Lernen alles Lernen, das während des gesamten Lebens der Verbesserung von Wissen, Qualifikation und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftsbezogenen, sozialen und beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt. Einbezogen in diese Definition ist das formale, nicht-formale und informelle Lernen. Die Autoren der Studie folgen diesem Ansatz, wohl wissend, dass sich in Deutschland diese Position sowohl in der wissenschaftlichen als auch betrieblichen Diskussion nur zögerlich durchsetzt. So wird beispielsweise unter informellem Lernen ebenso das nicht-formale und informelle gefasst wie auch andere Definitionen des Lernens. Bestärkt werden sie in ihrer Auffassung von den Empfehlungen der vom BMBF Ende Oktober 2001 eingesetzten Expertenkommission “Finanzierung Lebenslangen Lernens”. In ihrem Zwischenbericht von Mitte 2002 legt diese Kommission ihren weiteren Überlegungen folgende Definition zugrunde: “Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme von formalem, nicht-formalem und/oder informellem Lernen allgemeiner oder beruflicher Inhalte nach Abschluss einer ersten berufsqualifizierenden Ausbildung” (BMBF Expertenkommission 2002, S. 56).
3. Wird unter “Normalarbeitsverhältnissen” die unbefristete Vollzeitbeschäftigung verstanden, so umfassen “Nicht-Normalarbeitsverhältnisse” (oder “atypische” Beschäftigungsverhältnisse) sehr unterschiedliche Formen wie Teilzeitarbeit, befristete Tätigkeiten, ABM und ähnliche Formen, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit sowie Schein-Selbstständigkeit.
4. Berufsgruppen sind eine Aggregationsebene in der Klassifizierung der Berufe durch die Bundesanstalt für Arbeit. Zu Berufsgruppen sind Berufe zu-

sammengefasst, die hinsichtlich der Arbeitsaufgaben bzw. Tätigkeit, der Art des verwendeten Materials oder des Berufsmilieus fachlich näher zueinander gehören. In der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit werden 83 Berufsgruppen ausgewiesen.

5. Das Berichtssystem Weiterbildung unterscheidet nicht zwischen nicht-formalem und informellem Lernen, beide Lernformen werden dort (wie in anderen Veröffentlichungen) unter "informell" geführt.
6. Nach Berechnungen von Reinberg/Walwei waren im Jahr 1996 rund 670.000 Personen davon betroffen (vgl. Reinberg/Walwei 2000, S. 5).
7. Nach Angaben der Bundesknappschaft hat sich die Zahl der im Zuge der Hartz-Reform neu geregelten Minijobs im Jahr 2003 deutlich erhöht. Ende September 2003 waren demnach 6,7 Mio. Minijobs gemeldet. (Jungbauer-Gans/Hönisch 1998, S. 699)
8. Zu den objektiven Faktoren der Lernförderlichkeit einer Arbeitstätigkeit werden Lernhaltigkeit, Lernintensität und Lernstimulans gezählt. Sie sind wichtige Faktoren, damit Erwerbspersonen überhaupt Lernen entfalten und Lernbereitschaft und Lernintensität hervorbringen.
9. Im Rahmen wissenschaftlicher Ansätze zur Klassifikation von Wissen gibt es eine Vielzahl von Veröffentlichungen zu implizitem und explizitem Wissen. Die in diesen Ausführungen verwendeten Gedanken gehen auf Michael Polanyi zurück, der als Schöpfer des Begriffes "implizites Wissen" angesehen wird. Seine Kernthese ist, dass alles Wissen entweder implizit ist – oder, wenn es in expliziter Form auftritt (z. B. im Wissenschaftswissen), auf implizites Wissen zurückzuführen ist. Demnach kann es kein vollständiges explizites Wissen geben. (Polanyi 1985)
10. Nach Angaben des Instituts für Mittelstandsforschung sowie des Instituts der deutschen Wirtschaft muss zwischen 1999 und 2004 für ca. 380.000 mittelständische Unternehmen Deutschlands die Nachfolge geregelt werden; in Ostdeutschland einschließlich Berlin trifft dies auf etwa 50.000 Unternehmen zu. (Ostthüringer Wirtschaft 2002, S. 26) Drei von vier Kleinbetrieben können die Nachfolge nicht mehr über die Eigentümerfamilie regeln. Jeder vierte Betrieb ist von Aufgabe bzw. Stilllegung bedroht.
11. Eine Analyse über die Gründe der Nichtbesetzung von freien Stellen aus dem Betriebspanel 2000 ergab z. B., dass nur weniger als fünf Prozent der betroffenen Betriebe dies auf zu alte Bewerber zurückführten. (Schaefer/Wahse 2001, S. 56)

12. Nach einer anderen Quelle glauben immerhin 18 Prozent der ostdeutschen Betriebe, dass es grundsätzlich günstiger ist, sich von älteren Mitarbeitern zu trennen und sie durch jüngere Mitarbeiter zu ersetzen. Nur für diese Betriebe bedeutet eine Alterung der Belegschaften eine Überalterung. Auch beklagt ein Viertel der Betriebe bei den älteren Mitarbeitern mangelnde Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue Entwicklungen und Anforderungen einzustellen. (Schaefer/Wahse 2001, S. 61)

Literatur

Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik: Thesen der Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Berlin 2000

Allespach, M.: Betriebliche Qualifizierung und Kompetenzentwicklung: Voraussetzungen und Bedingungen für eine moderne, solidarische Arbeitspolitik. In: Dehnbostel, P. (Hrsg.): Vernetzte Kompetenzentwicklung: Alternativen zur Weiterbildung. Berlin 2002

Ältere Arbeitnehmer. Erfahrungen bleiben ungenutzt. In: iwd, Nr. 28 vom 13. Juli 2000, Köln 2000

Arbeitsmarkt heute und morgen. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, 44/01, 31. Oktober 2001

Ausländer in der EU: Häufiger ohne Job: In: iwd, Nr. 3 vom 17. Januar 2002, Köln 2002

Bäcker, G.; Naegele, G.: Ältere Arbeitnehmer zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und Frühverrentung. In: WSI Mitteilungen 12/1995. Düsseldorf 1995

Backes-Gellner, U.; Schmidtke, C.: Betriebliche Strategien gegen Fachkräftemangel. In: Kölling, H. (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräfte. BeitrAB 257. Nürnberg 2002

Baethge, M.; Baethge-Kinsky, V.: Arbeit – die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Rückblick – Stand – Ausblick. Münster, New York, München, Berlin 2002, S. 69-140

Baitsch, Ch.: Viele tun's und keiner merkt's. Vom privaten Lernen für die Arbeitswelt. In: Lernen im Chaos. Lernen für das Chaos. QUEM-report, Heft 52. Berlin 1998, S. 13-19

Becker, G. S.: Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago, London 1964

Behringer, F.: Berufliche Qualifikation, Berufswechsel und die Verwertung von Qualifikationen – Erwerbsbiographische Analysen auf der Grundlage des Sozioökonomischen Panels. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Qualifikationsstrukturbericht 2000. Bonn 2000

Bellmann, L.: Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. In: Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.). Schriftenreihe der Kommission, Band 2. Bielefeld 2003

Bellmann, L.; Kistler, E.; Wahse, J.: Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 20/2003, 12. Mai 2003. Frankfurt/Main 2003, S. 26-34

Bergmann, B.: Handlungskompetenz und Arbeitsgestaltung. Höhere Anforderungen an ein Lernen im Prozess der Arbeit durch Veränderungen in der Arbeitswelt: In: QUEM-Bulletin 1/2003, S. 2-7

Bergmann, B.: Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2001. Tätigsein – Lernen – Innovation. Münster, New York, München, Berlin 2001 a, S. 13-52

Bergmann, B.: Kompetenzentwicklung – eine Aufgabe für das gesamte Erwerbsleben: In: QUEM-Bulletin 3/2001 b, S. 1-6

Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996-2001. <http://www.pallas.iab.de>

Beschäftigung in Europa 2001 – Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft. Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, Referat A.1 Beschäftigungsanalyse. Brüssel 2001

BMBF Expertenkommission: Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Zwischenbericht. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.). Bielefeld 2002

Böhle, F. u. a.: Stellungnahme des Beirats zu den Ergebnissen und der Fortführung des Förderschwerpunkts "Demografischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit". Stuttgart 1999

Bosch, G.: Betriebliche Reorganisation und neue Lernstrukturen. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Heft 09. Wuppertal 2000 a

Bosch, G.: Neue Lernkultur und Arbeitnehmerinteressen. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2000. Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen. Münster, New York, München, Berlin 2000 b, S. 227-270

Bosch, G.: Neue Lernkultur und Interessen der Beschäftigten. In: Vernetzte Kompetenzentwicklung: Alternativen zur Weiterbildung. Berlin 2002

Breitkreuz, G.: Personalentwicklung ab 40. Neue arbeitssoziologische Trends, Lebensplanung und Kompetenzaktivitäten für Mitarbeiter in der zweiten Berufshälfte. o. O., o. J., unveröffentlichtes Manuskript

Brenke, K.: Sind die Arbeitslosen arbeitsunwillig? In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 22/2002, Berlin 2002

Buggenhagen, J.; Beruflichkeit und Betrieblichkeit – Ansprüche an berufliche Schulen. In: Weiterbildung in der Region. itf Schwerin, Heft Nr. 32. Schwerin 2002

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Aktuelle Daten zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation. www.arbeitsamt.de

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt 2000. Nürnberg 2001

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. <http://www.iab.de>

Bundesanstalt für Arbeit: Die Entwicklung des Arbeitsmarkts im März 2003. Presse-Information Nr. 24. 3.4.2003. Nürnberg 2003

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Altersteilzeit ab 55. Arbeit in der Altersteilzeit. Förderung durch das Arbeitsamt. Übergang zur Rente. Bonn 2002

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn 1996

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn 2000

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn 2001

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn 2003

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Ergänzende Materialien zum BSW VIII. o. O., o. J. (unveröffentlichtes Material)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1989. Bonn 1998

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2002. Bonn 2002

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1994. Bonn 1994

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1998. Bonn 1998

Bundesrat: Unterrichtung durch die Bundesregierung. Drucksache 1116/01 vom 16.12.2001. Bonn 2001

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Datenreport 2002. Bonn 2002

Clement, W.: Vollbeschäftigung bis zum Ende des Jahrzehnts. In: Berliner Zeitung, Nr. 208 vom 6./7. September. Berlin 2003

Dehnbostel, P.; Pahl, J.: Erfahrungsbezogenes Gruppenlernen in Betrieb und Schule. In: Berufsbildung 11. Bonn 1997

Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Strukturplan für das Bildungswesen. Bonn 1970

Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1972

Deutscher Bundestag: Demografische Entwicklung und Erwerbsfähigkeit älterer Menschen. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Abgeordneten Birgit Schnieber-Jastram, Karl-Josef Laumann, Brigitte Baummeister, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU, Drucksache 14/5352. Berlin 2001 a

Deutscher Bundestag: Demografische Entwicklung und Erwerbsfähigkeit älterer Menschen. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU. Drucksache 14/5175. Berlin 2001 b

Diehl, C.: Die gesellschaftliche Debatte und die gesetzliche Steuerung sind unzuverlässig. In: Das Parlament, Nr. 19-20 vom 10./17. Mai 2002

Dobischat, R.; Seifert, H.: Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeit(konten). Zeiträume für lebenslanges Lernen. In: LebensLangesLernen, Expertisen zu lebenslangem Lernen – Lebensarbeitszeiten Lebensweiterbildungskonten. Berlin 2001

Dostal, W.: Entwicklung der Qualifikationsstrukturen und Wandel der Berufe. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Qualifikationsstrukturbericht 2000. Bonn 2000

Elsdon, K. T.: Lernen im sozialen Umfeld. In: Lernen für den Wandel. Wandel im Lernen. QUEM-report, Heft 50. Berlin 1997, S. 105-112

Erfahrungen aus den Arbeitsämtern: In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), 44/01, 31. Oktober 2001

Erpenbeck, J.: Selbstgesteuertes, selbstorganisiertes Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation – Fakten und Visionen. Münster, New York, München, Berlin 1997, S. 310-316

Erpenbeck, J.; Heyse, V.: Kompetenzbiographie – Kompetenzmilieu – Kompetenztransfer. QUEM-report, Heft 62. Berlin 1999

Erpenbeck, J.; Sauer, J.: Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm "Lernkultur Kompetenzentwicklung". In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2000. Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen. Münster, New York, München, Berlin 1997, S. 289-335

Fahr, R.: Gibt es eine Nachfrage nach produktiver Freizeit? In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Spektrum Bundesstatistik, Band 17/2001, Wiesbaden 2001

Financial Times, Nr. 109 vom 07.06.2000: Regierung diskutiert über höheres Rentenalter

Frankfurter Rundschau, Nr. 162 vom 15.07.2000: Arbeitgeber sprechen sich für höhere Altersgrenze aus

Frieling, E.: Unternehmensflexibilität und Kompetenzerwerb. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '99. Aspekte einer neuen Lernkultur. Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen. Münster, New York, München, Berlin 1999, S. 147-202

Fröhlich, M.; Wölk, M.; Schmidt, I.; Stemann, M.-C.: Ältere Arbeitskräfte – ein unterschätztes Potenzial. In: WSI Mitteilungen, Nr. 4/2002. Düsseldorf 2002

Funk, L. u. a.: Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer – Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen. Gütersloh 2003

Geißler, E. E.: Bildung für das Alter – Bildung im Alter. Expertisensammlung. Bonn 1990

Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu den Ergebnissen des 7. Spitzengespräches am 04. März 2001,

Berlin. In: Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Gesprächskreis Arbeit und Soziales der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2001

Gerlach, K.; Meyer, W.; Tsertsvadze, G.: Entwicklung der qualifikatorischen Segregation im Verarbeitenden Gewerbe. In: Kölling, H. (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräfte. BeitrAB 257. Nürnberg 2002

Giarini, O.; Liedtke, P. M.: Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg 1998

Gollinick, I.: Keine Lösungen mitgeliefert – gesellschaftliche Veränderungen jetzt vorbereiten. In: Das Parlament, Nr. 19-20 vom 10./17. Mai. Bonn 2002

Grünwald, U.; Moraal, D.: Steuerungsinstrumente. Formen der Finanzierung beruflicher Weiterbildung. In: DIE I/2000

Hacker, W.: Erwerbsarbeit der Zukunft – Zukunft der Erwerbsarbeit: Zusammenfassende arbeitswissenschaftliche Aspekte und weiterführende Aufgaben. In: Hacker, W. (Hrsg.): Erwerbsarbeit der Zukunft – auch für Ältere? Zürich 1996

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): WSI Mitteilungen, Düsseldorf, diverse Ausgaben

Hartz, P. u. a.: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Bericht der Kommission. Berlin 2002

Heyse, V.; Erpenbeck, J.; Michel, L.: Lernkulturen der Zukunft. Kompetenzbedarf und Kompetenzentwicklung in Zukunftsbranchen. QUEM-report, Heft 74. Berlin 2002

Hof, B.: Szenarien zur Entwicklung des Arbeitskräftepotentials in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B8/2001. Frankfurt/Main 2001

<http://www.dglive.be/arbeit/Equal/Endbericht-sfs.pdf>

Hübner, W.: Demografischer Wandel und berufliche Kompetenzentwicklung. Ergebnisse einer Vorstudie (unveröffentlicht). Berlin 2001

Hübner, W.; Kühl, A.: Lernen Ältere anders? In: Nachhaltigkeit, Innovationsfähigkeit und neue Lernkultur. ITF-Schwerin, Heft 7/2003. Schwerin 2003, S. 45-58

Hübner, W.; Putzing, M.: Einflüsse des Paradigmenwechsels von der Früh- zur Spätverrentung auf die Alterung der betrieblichen Belegschaften und die Gestaltung einer neuen Lernkultur. In: Nachhaltigkeit, Innovationsfähigkeit und neue Lernkultur. ITF-Schwerin, Heft 7/2003. Schwerin 2003

IAB-Betriebspanel, verschiedene Befragungswellen einschl. interne Datensätze. Unveröffentlichte Manuskripte

Impulse für die Berufsbildung BiBB-Agenda 2000plus: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bielefeld 2000

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): BeitragAB, Nr. 257. Nürnberg 2002 a

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik des IAB, <http://www.iab.de>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 4/20.05.1999. Nürnberg 1999

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 10/21.08.2001. Nürnberg 2001 a

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 10/16.05.2002. Nürnberg 2002 c

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Kurzbericht, Ausgabe, Nr. 5/2003. Nürnberg 2003

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Werkstattbericht, Nr. 6/2000. Nürnberg 2000 a

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Werkstattbericht, Nr. 10/2001. Nürnberg 2001

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Werkstattbericht, Nr. 11/2002. Nürnberg 2002 b

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Projektion bis 2015. Gute Chancen für moderaten Aufbau der Beschäftigung. In: iwd Bericht: Jahrgang 26/18. Mai 2000, Heft 20. Köln 2000

iwd Bericht, Jahrgang 26/ 18. Mai 2000, Heft 20, Köln 2000

Jaeger, D.: Erfahrungswissen der Produktionsarbeiter als Innovationspotential. In: Brödner, P.; Helmstädter, E.; Widmaier B. (Hrsg.): Wissensteilung. Zur Dynamik von Innovation und kollektivem Lernen. München und Mering 1999, S. 218-219

Jungbauer-Gans, M.; Hönisch, P.: Dauer geringfügiger Beschäftigungen. In MittAB, Heft 4/98, Nürnberg 1998

Karrierewege in der Multimedia-Wirtschaft – Qualifikationsanforderungen und Arbeitsmarktentwicklung in einer Zukunftsbranche: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.), Nr. 464. Bonn 1999

Kauffeld, S.; Grote, S.: Weiterbildung – ein zerbrechender Mythos? In: Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter. edition QUEM, Band 12. Münster, New York, München, Berlin 2000, S. 163-186

Kistler, E.; Hilpert, M.: Auswirkungen des demografischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Beiträge zur Wochenzeitung Das Parlament, B3-4/2001, Frankfurt/Main 2001

Knöchel, W.: Zusammenwirken aller Lernarten und Lernformen optimieren. In: Arbeiten und Lernen. Lernkultur Kompetenzentwicklung und Innovative Arbeitsgestaltung. QUEM-report, Heft 67. Berlin 2001, S. 129-134

Knöll, M.; Brinkmann, A.: Strukturwandel und Innovation als Herausforderungen für die (Weiter)Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern. In: WSI Mitteilungen 4/1999, Düsseldorf 1999

Knuth, M.; Kalina, T.: "Vorruhestand" verfestigt die Arbeitslosigkeit. Kalkulierte Arbeitslosigkeit Älterer behindert Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. IAT-Report 2002-02. Gelsenkirchen 2002

Koller, B.; Bach, H.-U.; Brix, U.: Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. In: IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 5/16.4.2003, Nürnberg 2003

Koller, B.; Gruber, H.: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. In: MittAB 4/2001. Nürnberg 2001

Koller, B.; Plath, H.-E.: Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. In: MittAB, 33, 2000, Heft 1. Nürnberg 2000

Kommission der Europäischen Gemeinschaft: Beurteilung der Umsetzung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001, SEK (2001) 1998. Brüssel 2001

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Leitsätze, Zusammenfassung und Schlussfolgerungen der Teile I, II und III des Kommissionsberichts. Bonn 1997

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Teil I, Entwicklung von Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn 1996/97

Kröll, M.; Brinkmann, A.: Strukturwandel und Innovation als Herausforderungen für die (Weiter-)Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern. In: WSI Mitteilungen, 4/1999. Düsseldorf 1999

Kuda, E.; Strauß, J.: Lebenslanges Lernen – institutionalisierte Regelungen und soziale Prozesse. In: LebensLangesLernen. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Band 44. Berlin 2001

Kuratorium der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM): Von der beruflichen Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung. Lehren aus dem Transformationsprozess: In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '96. Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung. Münster, New York, München, Berlin 1996, S. 401-462

Löwe, H.: Einführung in die Lernpsychologie des Erwachsenenalters. Zt. in: Stöckl, M.; Spevacek, G.; Straka, A.: Altersgerechte Didaktik. In: Schemme, D.: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 247. Bonn 1971

Michel, L. P.; Heddergott, K.; Hoffmann, H. J.: Zukunftsperspektiven multimedialen Lernens in kleinen und mittleren Unternehmen, BMWT (Hrsg.), Nr. 475. Berlin 2000

Naegele, G.: Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Augsburg 1992

Neuweg, G. H.: Könnergesellschaft und implizites Wissen. Zur lehr- und lerntheoretischen Bedeutung der Erkenntnis- und Wissenstheorie Michael Polanyis. Münster, New York, München, Berlin 1999

OECD-Veröffentlichung "Bildung auf einen Blick 2003". Wesentliche Aussagen der OECD zur Aussage 2003: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Bonn 2003

Ostthüringer Wirtschaft: Das IHK-Magazin, Nr. 2/2002. Gera 2002

PANORAMA, Martigny, 3/1998

Papies, U.; Wahse, J.: Differenzierte Verläufe und Wahrnehmungen der Alterung von Betriebsbelegschaften. In: Huber, Kistler, Papies (Hrsg.): Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart 2002

Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung: Die Bundesregierung. Bundeskabinett. www.nachhaltigkeitsrat.de, Berlin 2002

Plath H.-E.: Erfahrungswissen und Handlungskompetenz – Konsequenzen in der beruflichen Weiterbildung. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250. Nürnberg 2001

Polanyi, M.: Implizites Wissen. Frankfurt/M. 1985

Qualifikationsstrukturbericht 2000: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Bonn 2000

Rau, J.: Rede auf dem Abschlusskongress des Forums Bildung am 10. Januar 2002 in Berlin. In: Ergebnisse des Forums Bildung IV. Abschlusskongress des Forum Bildung am 9. und 10. Januar 2002 in Berlin. Arbeitsstab Forum Bildung in der Geschäftsstelle der Bund-Länderkommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.). Bonn 2002

Reinberg, A.; Walwei, U.: IAB Werkstattbericht, Nr. 10/2000 vom 15.11.2000, Nürnberg 2000

Riley, M. W.; Riley, J. W.: Individuelles und gesellschaftliches Potential des Alterns. In: Baltes, P. B.; Mittelstraß, J.; Staudinger, U. M. (Hrsg.): Alter und Altern: Ein interdisziplinärer Studententext zur Gerontologie. Berlin 1994, S. 437-459

Rössel, G.; Schaefer, R.; Wahse, J.: Alterspyramide und Arbeitsmarkt; zum Alterungsprozess der Erwerbstätigen in Deutschland. Frankfurt/Main, New York 1999

Sauer, J.: Transformation beruflicher Weiterbildung – Infrastrukturen für neue Lernkulturen. Von einer Weiterbildungspolitik zur Lernkulturpolitik. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2002. Münster, New York, München, Berlin 2002, S. 435-472

Schaefer, R.; Wahse, J.: Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 7/16.7.2002, Nürnberg 2002

Schaefer, R.; Wahse, J.: Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Werkstattbericht, Nr. 8/14.08.2001, Nürnberg 2001

Schaefer, R.; Wahse, J.: Konsolidierung der Wirtschaft bei weiterhin angespanntem Arbeitsmarkt. Ergebnisse der vierten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1999. In: IAB Werkstattbericht 6/2000. Nürnberg 2000

Schiersmann, Ch.; Remmele, H.: Neue Lernarrangements in Betrieben. Theoretische Fundierung – Einsatzfelder – Verbreitung. QUEM-report, Heft 75. Berlin 2002

Seifert, H.: Arbeitszeiten in Deutschland. Strukturen und Gestaltungsperspektiven von Arbeits- und Lernzeiten. In: LebensLangesLernen, Expertisen zu lebenslangem Lernen – Lebensarbeitszeiten Lebensweiterbildungskonten. Berlin 2001

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen von Berlin (Hrsg.): Lernen ein Leben lang. Berlin 2001

Späterer Renteneintritt belastet den Arbeitsmarkt: DIW-Wochenbericht 14/99. Berlin 1999

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen (Ergebnisse des Mikrozensus). Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit (Ergebnisse des Mikrozensus). Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden 2000

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge

Statistisches Bundesamt: Deutlicher Anstieg der Erwerbstätigkeit in den letzten 30 Jahren. Pressemitteilung vom 24. Juli 2002. Wiesbaden 2002

Stöckl, M.; Spevacek, G.; Straka, A.: Altersgerechte Didaktik. In: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Schemme, D. (Hrsg.). BiBB, Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 247. Bonn 2001

Teilzeit. Gesetz mit Bremswirkung. In: iwd, Nr. 40 vom 3. Oktober 2002. Köln 2002

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger. <http://www.vdr.de>

Wachtler, G.; Franzke, H.; Balcke, J.: Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). Bonn 1997

Walwei, U.: Arbeitsmarktbedingte Zuwanderung und bedenkenswerte Alternativen. In IAB Werkstattbericht, Nr. 4/21.3.2001. Nürnberg 2001

Weiß, R.: Erfassung und Bewertung von Kompetenzen – empirische und konzeptionelle Probleme. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '99. Aspekte einer neuen Lernkultur. Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen. Münster, New York, München, Berlin 1999, S. 433-493

Welsch, J.: Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Ein Blick zurück von Morgen. In: WSI Mitteilungen 10/2000. Düsseldorf 2000, S. 629-638.

Werner, H.; König, I.: Integration ausländischer Arbeitnehmer in die Arbeitsmärkte der EU-Länder. In: IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 10/21.8.2001. Nürnberg 2001

Wilczek, S.: Zusammenhänge zwischen Alter und dem Selbstkonzept beruflicher Kompetenz. In: Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit. edition QUEM, Band 11, Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (Hrsg.). Münster, New York, München, Berlin 2000

Wirtschaftsbericht 2001: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.) Bonn 2002

WSI-Mitteilungen 9/2000, Düsseldorf 2000

www.arbeitsamt.de

www.pallas.iab.de