



Deutsches Institut für Internationale
Pädagogische Forschung
German Institute for International
Educational Research
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Arbeitseinheit Finanzierung und
Steuerung des Bildungswesens
Warschauer Straße 34-38
10243 Berlin
E-Mail: sroka@bbf.dipf.de

Weiterbildung für ältere Erwerbstätige: Konzepte und Erfahrungen in Großbritannien und Schweden

17. Statusbericht

im Rahmen des Internationalen Monitoring

„Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“

Verfasser: Dr. Wendelin Sroka

Mitarbeit am Thementeil: Martina Schmidt, stud. phil., Universität Bielefeld

Stand: Juni 2006

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms "Lernkultur Kompetenzentwicklung". Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF) / Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) ist die Durchführung des komplexen Programmmanagements übertragen worden.

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen	3
2. Weiterbildung international: Nachrichten	4
Finnland: Interministerielle Arbeitsgruppe legt Vorschläge für ein Aktions- Programm zur Berufs- und Bildungsberatung Erwachsener vor	4
Finnland: OECD-Bericht identifiziert Schwächen der Hochschulweiterbildung in der Region Jyväskylä	4
Großbritannien/England: Neue Studie untersucht Entwicklung und institutio- nelle Aspekte der Verbindung von Studium und Lernen am Arbeitsplatz	5
USA: Neue Rollen und Aufgaben für betriebliche Weiterbildungsexperten	5
Kanada: Hohe Barrieren behindern die Weiterbildungsteilnahme gering Qualifizierter	6
3. Weiterbildung für ältere Erwerbstätige: Großbritannien und Schweden	7
3.1 Weiterbildung für ältere Erwerbstätige: die Diskussion auf OECD- und EU-Ebene	7
3.2 Daten zur Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwachsener	10
3.3 Weiterbildungsbeteiligung für ältere Erwerbstätige: Großbritannien	13
3.4 Weiterbildungsbeteiligung für ältere Erwerbstätige: Schweden	16
3.5 Resümee	19
4. Literatur	22

1. Vorbemerkungen

Auf nationaler wie auf internationaler Ebene wird in jüngerer Zeit immer intensiver über die Kompetenzentwicklung älterer Arbeitnehmer diskutiert. Dabei spielen vor allem drei Impulsgeber eine Rolle: Zum ersten die Bildungspolitik, die mit Verweis auf die sich entwickelnde Wissensgesellschaft das „lebenslange Lernen“ – und damit auch das Lernen älterer Erwachsener – propagiert. Zum zweiten die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, die angesichts des Geburtenrückgangs, des Anstiegs der durchschnittlichen Lebenserwartung und des Rückgangs der Erwerbsquoten in den modernen Industriestaaten auf die verstärkte Beteiligung Älterer am Arbeitsmarkt ausgerichtet ist, wobei diese wesentlich mit der Kompetenzentwicklung dieser Personengruppe verknüpft ist. Drittens schließlich geht es um unternehmensinterne Überlegungen und Maßnahmen: darum, Kompetenzen älterer Mitarbeiter weiterzuentwickeln, und mehr und mehr auch darum, Fähigkeiten und Erfahrungen Älterer – etwa unter der Überschrift der *knowledge retention* – strategisch für das Unternehmen zu sichern und zu nutzen.

Mit Blick auf die besonderen Herausforderungen für Bildungspolitik und konkrete Gestaltung von Lernprozessen in Weiterbildungseinrichtungen erscheint es lohnend, das Thema im Rahmen des Internationalen Monitoring aufzugreifen. Dabei stehen im Programmschwerpunkt „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ folgende Fragen im Vordergrund:

- Welchen Beitrag leisten Weiterbildungseinrichtungen – Anbieter des formellen und des non-formalen Bildungssystems – zur Kompetenzentwicklung älterer Arbeitskräfte?
- Welche innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Lernkontexte und Lernformen erweisen sich für ältere Erwerbstätige als günstig?
- In welcher Weise können die besonderen Kenntnisse und Erfahrungen älterer Mitarbeiter genutzt werden? Welche praktischen Erfahrungen gibt es dazu?

Der Thementeil dieses Statusberichts erörtert diese Fragen, indem er Konzepte und Erfahrungen in Großbritannien und Schweden referiert – in zwei Ländern, die sich des Themas politisch wie praktisch engagiert angenommen haben. Naturgemäß hat der Gegenstand eine besondere Nähe zum Programmschwerpunkt „Lernen im Prozess der Arbeit“, wobei in diesem Bericht vor allem auf formalisiertes Lernen bezogene Aspekte berücksichtigt werden. Frau Martina Schmidt, Studentin der Erziehungswissenschaften an der Universität Bielefeld, hat im Rahmen ihres Praktikums am Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung durch umfangreiche Recherchen und inhaltliche Anregungen am Thementeil mitgewirkt.

Der dem Thementeil vorangestellte Nachrichtenteil informiert über aktuelle Entwicklungen der Weiterbildung in Finnland, Großbritannien, den USA und Kanada.

2. Weiterbildung international: Nachrichten

Finnland: Interministerielle Arbeitsgruppe legt Vorschläge für ein Aktionsprogramm zur Berufs- und Bildungsberatung Erwachsener vor

Die – sowohl durch die OECD als auch die EU vorangetriebene – Diskussion *über guidance policies* gab in Finnland den Anstoß für ein Aktionsprogramm zur Entwicklung eines kohärenten und integrierten Systems der Berufs- und Bildungsberatung für Erwachsene. Das Aktionsprogramm soll einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die jährliche Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter von 54% (2005) bis zum Jahr 2008 auf 60% zu erhöhen. Zur Vorbereitung des Aktionsprogramms setzten Bildungsministerium und Arbeitsministerium im Juni 2005 eine gemeinsame Arbeitsgruppe ein, die nun ihre Vorschläge vorlegte (Finnish Ministry of Labour 2006). Der Bericht beginnt mit einer bemerkenswert kritischen Analyse der finnischen Weiterbildungspraxis, wobei nicht nur auf die ungleiche Verteilung der Chancen zur Weiterbildungsteilnahme, sondern auch auf „das ziemlich niedrige Niveau der Planung und des Wissens“ (ebd., S. 7) verwiesen wird, auf dem sich große Teile der Weiterbildung befinden. Zu den von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Maßnahmen zählen der Aufbau eines systematischen und miteinander vernetzten Beratungsangebots in Bildungseinrichtungen und Arbeitsämtern, besondere Beratungsangebote für bildungsbenachteiligte Erwachsene, eine erwachsenengerechte Präsentation netzbasierter Bildungsangebote sowie die Professionalisierung der Berater. In diesem Zusammenhang gehen die Empfehlungen auch ausführlich auf die notwendige Verankerung der Beratung bei den Weiterbildungsanbietern ein.

Finnland: OECD-Bericht identifiziert Schwächen der Hochschulweiterbildung in der Region Jyväskylä

Zum Jahresbeginn 2006 untersuchte ein von der OECD beauftragtes internationales Expertenteam den Beitrag der Hochschulen zur Regionalentwicklung im Raum Jyväskylä. Der im Mai 2006 veröffentlichte Bericht geht auch auf das Weiterbildungsangebot der dortigen Hochschulen – der Universität Jyväskylä und der Fachhochschule Jyväskylä – ein. Er stellt fest, dass die Fachhochschule regional gut vernetzt sei, während die Universität sich vor allem als Bildungsanbieter auf nationaler Ebene verstehe und dabei den Regionalbezug deutlich vernachlässige. Das gelte auch für den Weiterbildungsbereich. So kämen lediglich 10% der Nutzer der Programme des Weiterbildungszentrums der Universität aus dem Raum Jyväskylä. Zudem gebe es inneruniversitär eine unnötige Konkurrenz zwischen den Angeboten des Weiterbildungszentrums und denen der einzelnen Fachbereiche. Der Bericht empfiehlt u. a. eine bessere Koordinierung des Weiterbildungsangebots der Universität, die Aufwertung des Themas auf der Leitungsebene der Hochschulen sowie die verstärkte Zusammen-

arbeit von Universität, Fachhochschule, Gebietskörperschaften und Sozialpartnern als Voraussetzungen für eine effektive und auch die Region hinreichend bedienende Weiterbildung der Hochschulen (Goddard et al. 2006).

Großbritannien/England: Neue Studie untersucht Entwicklung und institutionelle Aspekte der Verbindung von Studium und Lernen am Arbeitsplatz

Workplace Learning bzw. *Work Based Learning for Academic Credit*. Die Verbindung des Lernens am Arbeitsplatz mit dem Lernen an der Hochschule ist in Großbritannien – auch gegen den Widerstand von Teilen der Professorenschaft – erklärtes bildungspolitisches Programm (siehe dazu den Statusbericht Nr. 11 zum Schwerpunkt „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“). Im Auftrag des *Higher Education Funding Council for England* (HEFCE) erarbeiteten das Zentrum für Hochschulforschung und -information der *Open University* und die Unternehmensberatung KPMG eine Studie, die zur strategischen Verankerung des *Workplace Learning* im Hochschulsystem beitragen soll. Die Studie wurde im Mai 2006 der Öffentlichkeit vorgestellt (Brennan et al. 2006). Sie befasst sich auf der Grundlage der in England mit dem *Workplace Learning* gesammelten Erfahrungen und vorliegender Daten u. a. mit den sich abzeichnenden Veränderungen berufsrelevanter Wissensbestände und des Wissenserwerbs, mit der Haltung der Arbeitgeber zum Kompetenzerwerb der Beschäftigten, mit Finanzierungsfragen, mit institutionellen Lern- und Lehrstrategien und mit den Folgerungen für die Personalentwicklung an den Hochschulen. Darüber hinaus gibt sie einen guten Überblick über die Vielfalt der Formen und Anlässe des *Workplace Learning* im englischen Hochschulwesen. Aus der Sicht der Autoren verfügt *Workplace Learning* dort über ein beachtliches Entwicklungspotential, gerade auch im Kontext beruflicher Weiterbildung in der Wissensgesellschaft.

USA: Neue Rollen und Aufgaben für betriebliche Weiterbildungsexperten

Beratung der Mitarbeiter zur Leistungssteigerung, Kosten-Nutzen-Projektionen und Herbeiführung eines innerbetrieblichen „kulturellen Wandels“, der Lernen und Entwicklung ermöglicht – mit solchen neuen Aufgabenfeldern entfernen sich betriebliche Weiterbildungsexperten (*Learning and Development professionals*) zunehmend von ihrer Rolle als innerbetriebliche „Auftragnehmer“. Zu diesem Schluss kommt die auf Bildungsfragen spezialisierte Beratungsfirma *Corporate University Xchange* (CUX) in der Mai-Ausgabe des *CUX Inquiry Brief*, der sich mit wichtigen Trends der betrieblichen Weiterbildung in den USA befasst (CUX 2006). Lernen und Entwicklung, so die generelle Einschätzung, werden vom leitenden Management großer Unternehmen zunehmend als Wettbewerbsvorteil betrachtet. Im Einzelnen geht die Analyse auf Entwicklungen in den Bereichen Führungskräfte-Training, Methoden der

Weiterbildung und Designs des Lernmanagements ein. Wichtige Trends sehen die Experten von CUX darin, dass von Bildungsanbietern zunehmend erwartet wird, für einen bestimmten Lerninhalt verschiedene Lernverfahren bereitzustellen („*your learning, your way*“). Zugleich zeichne sich ein Wandel im Verhältnis von Unternehmen und Hochschulen ab. Dieser Wandel sei zum einen dadurch geprägt, dass die Unternehmen ihre Mitarbeiter seltener für Tage oder Wochen zur Teilnahme an Kursen bei anerkannten *Business Schools* schickten, sondern eher Fachleute unter Einschluss von Wissenschaftlern in betriebsinterne Veranstaltungen holten. Zum anderen hätten zunehmend solche Weiterbildungsanbieter einen Wettbewerbsvorteil, die multinationalen Unternehmen ein konsistentes, EDV-gestütztes Weiterbildungsangebot für die in verschiedenen Ländern tätigen Mitarbeiter zur Verfügung stellen könnten.

Kanada: Hohe Barrieren behindern die Weiterbildungsteilnahme gering Qualifizierter

5,8 Millionen der 25- bis 64-jährigen Kanadier – im Jahr 2001 knapp 25 Prozent dieser Altersgruppe – haben keinen High-School-Abschluss, und fast ebenso viele Berufstätige – 38% der Erwerbsbevölkerung – gelten als niedrig qualifiziert. Der im Juni 2006 von Karen Myers und Patrice de Broucker vorgelegte Ergebnisbericht des Forschungsprojekts *Too Many Left Behind: Canada's Adult Education and Training System* beschreibt die Zugangsmöglichkeiten zur formalisierten Weiterbildung in Kanada sowie die Faktoren, die die Weiterbildungsteilnahme niedrig qualifizierter Erwachsener beeinflussen (Myers & Broucker 2006). Er stellt fest, dass die gravierende Differenz der Bildungsbeteiligung unterschiedlicher Gruppen sich in den letzten fünf Jahren kaum verringert habe: Die Beteiligungswahrscheinlichkeit von Personen mit Universitätsabschluss ist fünf mal so hoch wie die von Personen ohne High-School-Abschluss.

Die bestehenden Zugangsbedingungen zur Weiterbildung, so die Autoren, ließen es nicht zu, dass der Bedarf der niedrig Qualifizierten gedeckt werden könne. Beseitige man die Hürden, so würde sich etwa die Teilnahmequote Erwachsener an Programmen zum Nachholen von High-School-Abschlüssen verdoppeln. Eine Hauptursache für die niedrige Zugangsquote bildungsbenachteiligter Erwachsener zum postsekundären Bildungssystem sehen die Autoren in den Regelungen zur öffentlichen finanziellen Unterstützung. Diese orientierten sich am Modell einer „regulären“ Bildungsbiographie und ließen die unterschiedlichen Lebensumstände Erwachsener weitgehend unberücksichtigt. Zudem gebe es für die Vielzahl von Unternehmen, die Produktions- und Dienstleistungsbereiche mit niedrigen Lohnkosten und niedrigem Qualifikationsbedarf abdecken, nur wenig Motivation, in die Weiterbildung ihres Personals zu investieren. Zur Beseitigung der bestehenden Barrieren schlagen die Autoren ein gesamtstaatliches Fünf-Stufen-Programm vor. Es beginnt mit einer auf dem „Recht auf

Bildung“ beruhenden Initiative zur öffentlichen Weiterbildungsförderung und konzentriert sich auch in den weiteren Schritten vor allem auf Instrumente der Weiterbildungsfinanzierung.

3. Weiterbildung für ältere Erwerbstätige: Großbritannien und Schweden

Der Thementeil des Statusberichts gliedert sich in vier Abschnitte. Der erste Abschnitt enthält einen Problemaufriss, der insbesondere auf die innerhalb der OECD und der EU geführte Diskussion über *ageing policies* und die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen für den Weiterbildungssektor eingeht. Der zweite Abschnitt befasst sich auf der Grundlage verfügbarer internationaler und nationaler Daten mit der Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen. Die beiden folgenden Abschnitte sind dann aktuellen Programmen, Entwicklungen und praktischen Erfahrungen in Großbritannien und Schweden gewidmet, wobei aus Großbritannien vor allem (bildungs-)politische Reformmaßnahmen und Ergebnisse einschlägiger wissenschaftlicher Studien und aus Schweden vor allem Fallbeispiele innovativer betrieblicher Praxis berichtet werden.¹

Die Darstellung konzentriert sich bewusst vor allem auf Fragen, die mit der Erwerbstätigkeit älterer Personen und der Entwicklung und Weitergabe arbeitsbezogener Kompetenzen verbunden sind. Weitgehend unberücksichtigt bleiben Bereiche, die sich der klassischen „Altenbildung“ zurechnen lassen – etwa die „Universitäten des Dritten Lebensalters“ – ebenso wie der weite Bereich des „Edutainment für Senioren“.

3.1 Weiterbildung für ältere Erwerbstätige: die Diskussion auf OECD- und EU-Ebene

Die OECD befasst sich seit längerer Zeit mit den Herausforderungen, die sich aus dem Rückgang des Anteils der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung ergeben. 1998 veröffentlichte der OECD-Observers ein Themenheft „Alternde Bevölkerungen“, in dem der OECD-Berater Peter Hicks konstatierte, dass „zahlreiche neuere Tätigkeiten in der wissensbasier-

¹ In Deutschland ist das Interesse von Politik, Sozialpartnern, Wissenschaft und weiteren Akteuren an ausländischen Erfahrungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer in jüngerer Zeit deutlich gewachsen. Verwiesen sei in diesem Zusammenhang auf das von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Kooperation mit der Bertelsmann-Stiftung, dem dänischen Arbeitgeber-Verband (DA), der niederländischen Arbeitgebervereinigung (AWVN) und dem Spitzenverband der irischen Wirtschaft (IBEC) durchgeführte internationale Vergleichsprojekt „Proage – die demographische Herausforderung meistern“ (<http://www.pro-age.de>) sowie auf die von der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ besorgte Übersetzung wichtiger Passagen des Abschlussberichts des Finnischen Nationalprogramms ‚Älter werdende Arbeitnehmer‘ (INQA 2006).

ten Wirtschaft für ältere Arbeitskräfte gut geeignet sind“ (Hicks 1998, S. 8). Gleichzeitig plädierte Hicks für eine „grundlegende Neuorientierung der Gesundheits-, Bildungs- und Sozialpolitik, die Menschen, wenn sie älter werden, besser dabei unterstützt, ein produktives Leben zu führen“ (ebd., S. 9). Dabei gewinne sowohl das Konzept des „aktiven Alterns“ als auch die Verbindung von Sozial-, Bildungs- und Wirtschaftspolitik eine größere Rolle, wie es sich politisch in der Akzentuierung des lebenslangen Lernens zeige.

Im Frühjahr 2001 beschloss die OECD, unter Federführung der Direktion für Beschäftigung, Arbeit und Soziales thematische Länderstudien durchzuführen, die sich mit der Erwerbsbeteiligung Älterer und mit der betrieblichen und außerbetrieblichen Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit befassen sollten. Im Verlauf von vier Jahren wurden Länderstudien zu insgesamt 21 OECD-Mitgliedsstaaten, darunter auch Großbritannien, Schweden und Deutschland vorgelegt.² Im Frühsommer 2006 erschien unter dem Titel *Live longer, work longer* der zusammenfassende Ergebnisbericht (OECD 2006a).

Wie dieser Bericht im Kapitel zur Kompetenzentwicklung älterer Erwerbspersonen feststellt, sind im OECD-Raum effizientere Maßnahmen zur Unterstützung des Lernens älterer Menschen unabdingbar, wobei dies hinreichende Möglichkeiten zur Beteiligung an formeller und non-formaler Weiterbildung einschliesse. In der Vergangenheit, so der Bericht weiter, „hat es sich als besonders schwierig erwiesen, alters- und bildungsniveauspezifische Ungleichheiten in der Weiterbildungsbeteiligung zu reduzieren“ (ebd., S. 12). Mit Blick auf das Weiterbildungsthema hat der Bericht zwei Empfehlungen parat: Zum einen sollten die Investitionen in das lebenslange Lernen der in der Mitte ihres Berufslebens stehenden Erwerbspersonen erhöht werden, und zum anderen sollten die Lehrmethoden und –inhalte besser an die Bedürfnisse älterer Menschen angepasst werden, u. a. durch zeitlich kurze und modularisierte Kurse. Darüber hinaus, so der Bericht, werde ein späterer Eintritt in den Ruhestand die Betroffenen zu stärkeren Investitionen in ihre Weiterbildung veranlassen, da diese sich dann über einen längeren Zeitraum hinweg bezahlt mache (ebd., S. 12).

In der Europäischen Union hat vor allem der Lissabon-Prozess Überlegungen und Maßnahmen vorangetrieben, die das Ziel verfolgen, die Erwerbsbeteiligung ältere Menschen auszuweiten. Zu den konkreten Zielen der Europäischen Beschäftigungsstrategie zählt, dass bis zum Jahr 2010 eine Erwerbsbeteiligung der 55-64-Jährigen von 50% erreicht wird (EU-Taskforce Beschäftigung 2003).

Aus Tab. 1 geht zum einen hervor, dass die Europäische Union (EU-25) im Jahr 2005 von diesem Ziel noch weit entfernt ist. Zum anderen werden erhebliche Unterschiede zwischen

² Neben den genannten waren folgende weitere Staaten am Projekt beteiligt: Australien, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Korea, Luxemburg, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Spanien, Schweiz, Tschechische Republik und die USA.

den Mitgliedstaaten deutlich: Während sowohl Schweden als auch Großbritannien den Bezugswert bereits im Jahr 2004 überschritten hatten, lag Deutschland ein Jahr darauf zwar oberhalb des EU-Durchschnittswerts, aber immer noch deutlich unterhalb des Bezugswerts.

Tabelle 1: Erwerbsquote in ausgewählten europäischen Staaten und in der EU (EU-25) in %, nach Altersgruppen

	UK		Schweden		DE		EU-25	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
55-64 Jahre	56.2	56.9	69.1	69.4	41.8	45.4	41.0	42.5
25-54 Jahre	80.8	81.2	82.9	83.9	78.1	77.4	76.8	77.2

Quelle: Eurostat 2006, S 1-2

Die europäische Vernetzung von Institutionen, die mit der Weiterbildung Älterer befasst sind, wird durch mehrere EU-Förderprogramme unterstützt. Innerhalb des bisherigen Programms Grundtvig 4 bildet das *Pan-European Forum for the Education of the Elderly* (PEFETE) eine Plattform für den Erfahrungsaustausch zum Beitrag der Erwachsenenbildungseinrichtungen für das „Lernen im späteren Leben“ (<http://pefete.eu>). Bei aller Verschiedenheit von Konzepten und Praktiken in den einzelnen Ländern – im Zeitraum 2003 - 2006 waren Einrichtungen aus Belgien, Deutschland, Großbritannien, Irland, Italien, den Niederlanden, Slowenien und Spanien an PEFETE beteiligt – kristallisierten sich bisher einige länderübergreifende Schwerpunktthemen heraus, nämlich: generationsübergreifendes Lernen, Basiskompetenzen (vor allem EDV-Kenntnisse und Englisch als Zweitsprache), aktive Staatsbürgerschaft und die sich wandelnde Rolle älterer Erwerbstätiger.

Darüber hinaus lassen sich laut einer PEFETE-Analyse in einzelnen europäischen Regionen unterschiedliche Schwerpunkte feststellen. Demnach dominieren in Nord- und Westeuropa auf die berufliche Kompetenzentwicklung Älterer ausgerichtete Ansätze, und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit kommen zunehmend Verfahren der Anerkennung von informell erworbenen Kenntnissen und Erfahrungen zum Einsatz. Demgegenüber konzentrieren sich die Weiterbildungsangebote im südlichen Europa auf jüngere Erwachsene, und Weiterbildung im östlichen Europa sieht sich mit der besonderen Herausforderung konfrontiert, angemessene Angebote für jene Angehörigen der älteren Generation zur Verfügung zu stellen, die formal hoch qualifiziert, aber den neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes kaum gewachsen und deshalb von Arbeitslosigkeit bedroht oder von ihr bereits betroffen sind (EAEA 2006).

Grenzüberschreitende Initiativen zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer werden zudem durch den Europäischen Sozialfonds gefördert. Zu erwähnen sind hier etwa das EQUAL-Netzwerk „Ältere 45+“, das unter anderem eine Toolbox zum „Älter werden im Be-

rufsleben“ entwickelt hat (BMAS 2005); das Projekt „Fair Play für ältere Arbeitnehmer“ (s. u.) und das *Older Workers Learning Net*. An OWLNet (<http://www.owl.net.eu.com>) wirken Bildungseinrichtungen in Griechenland, Großbritannien, Litauen und den Niederlanden mit. In dem Projekt geht es zunächst darum, ein E-Learning-Programm für ältere Arbeitnehmer im grafischen Sektor und in traditionellen Mediensektoren zu entwickeln. E-Learning wird als besonders geeignet dafür gesehen, das individuelle Lerntempo und die Lebensgewohnheiten Älterer zu berücksichtigen. Ein weiteres Ziel des Projekts besteht darin, Arbeitgeber der genannten Branchen vom betriebswirtschaftlichen Nutzen der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer zu überzeugen.

3.2 Daten zur Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwachsener

Zahlreiche Studien liefern Anhaltspunkte dafür, dass die Beteiligung Erwachsener an Maßnahmen formaler und non-formaler Bildung mit zunehmendem Alter geringer wird. Ältere Arbeitskräfte zählen insofern – neben den gering Qualifizierten und den Beschäftigten in mittleren und kleineren Unternehmen – zu den Gruppen, die als bildungsbenachteiligt gelten. Es gehört daher zum Bestand nationaler wie internationaler Beschäftigungsstrategien, den Zugang älterer Personen im erwerbsfähigen Alter zur Weiterbildung zu verbessern (EU-Taskforce Beschäftigung 2003). Der Erfolg oder Misserfolg spezieller Programme lässt sich im Verständnis der innerhalb der OECD und der EU favorisierten *evidence-based policy* an Daten zur Weiterbildungsbeteiligung ablesen.

Im Rahmen der jährlichen europäischen Arbeitskräfteerhebung werden die Quoten zur Weiterbildungsbeteiligung auch nach Altersgruppen berechnet. Ein datengestützter Vergleich der Situation in den EU-Mitgliedsstaaten ist aufgrund unterschiedlicher und im Zeitverlauf teilweise veränderter Erhebungsmethoden nur mit Einschränkungen möglich. Dennoch können die Zahlen einige Hinweise auf die Situation und die Entwicklung geben. Wie aus den Tabellen 2 und 3 hervorgeht, liegt in allen Staaten die Weiterbildungsbeteiligung der 55-64-Jährigen unter jener der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (d. h. der 25-64-Jährigen). Gleichwohl gibt es zwischen den EU-Mitgliedsstaaten große Unterschiede, etwa zwischen Großbritannien und Schweden einerseits und Deutschland andererseits: Während sich in Schweden jeder vierte und in Großbritannien jeder fünfte Erwachsene zwischen 55 und 64 Jahren als weiterbildungsaktiv erweist, ist es in Deutschland in dieser Altersgruppe – jedenfalls laut den auf EU-Ebene genutzten Daten – gerade einmal jeder Zwanzigste.

Auf nationaler Ebene durchgeführte Studien zeigen die aus der allgemeinen Weiterbildungsforschung bekannte Abhängigkeit der Weiterbildungsteilnahme älterer Erwerbspersonen vom

Geschlecht, von soziodemographischen Faktoren (Bildungsstand, Einkommen) und von den Kontextbedingungen der Arbeit (Branche, Unternehmensgröße).

Tabelle 2: Weiterbildungsbeteiligung in Großbritannien und Schweden im Verlauf eines Vier-Wochen-Zeitraums in %, nach Altersgruppen

	UK			Schweden		
	2000	2004	2005	2000	2004	2005
55-64 Jahre	12,5	21,1	21,1	13,9	27,1	28,2
25-64 Jahre	21,0	29,1	29,1	21,6	33,3	34,7

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung; hier nach EU-Commission 2006, S. 95 u. S. 99

Tabelle 3: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland und in der EU (EU-25) im Verlauf eines Vier-Wochen-Zeitraums in %, nach Altersgruppen

	Deutschland			EU-25		
	2000	2004	2005	2000	2004	2005
55-64 Jahre	1,0	2,4	:	2,8	4,8	5,1
25-64 Jahre	5,2	7,4	:	7,9	10,3	10,8

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung; hier nach EU-Commission 2006, S. 95 u. S. 99

Tabelle 4: Verteilung von Personen, die in Großbritannien im Jahr 2002 an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, nach Maßnahmedauer, Geschlecht und Alter, in %

	Alter	< 1 Woche	1 Woche – <6 Monate	6 Monate – < 1 Jahr	> 1 Jahr	fortlaufend
Männer	25 – 49	44,3	12,4	5,9	17,1	20,3
	50 – 54	54,0	10,1	6,1	7,8	22,1
	55 – 59	55,5	10,7	5,7	6,4	21,7
	60 – 64	56,3	8,5	3,8	9,3	22,1
Frauen	25 – 49	41,4	11,2	8,4	19,6	19,2
	50 – 54	48,5	10,0	7,6	13,6	20,3
	55 – 59	56,3	11,0	6,5	7,2	18,9
	60 – 64	60,6	4,3	4,0	7,3	23,8

Quelle: UK Labour Force Survey, hier nach OECD 2004, S. 115

Wie aus Tab. 2 hervorgeht, konnte in Großbritannien der Anteil Älterer, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, zwischen den Jahren 2000 und 2005 beträchtlich gesteigert und damit auch die Differenz zur Weiterbildungsbeteiligung jüngerer Erwachsener verringert werden. Die auf das Jahr 2002 bezogene britische Arbeitskräfteerhebung (*UK Labour Force*

Survey) erfasste die Weiterbildungsteilnahme Erwachsener nach Alter, Geschlecht und Maßnahmedauer (Tab. 4). Dabei zeigte sich, dass die Dauer der besuchten Weiterbildung sich mit zunehmendem Alter im Bereich von weniger als einer Woche bewegt. Bei Männern der Altersgruppe ab 50 Jahren und bei Frauen der Altersgruppe ab 55 Jahren sind Weiterbildungskurse von weniger als einer Woche Dauer der dominierende Typus (Tab. 4). Dies legt den Schluss nahe, dass auf Ältere im Durchschnitt ein geringeres Weiterbildungsvolumen entfällt (vgl. OECD 2004, S. 113).

Tabelle 5: Durchschnittliche Weiterbildungszeit pro Arbeitnehmer in Schweden, 2000, in Tagen ^a

<i>Alter</i>	Weiterbildungstage pro Arbeitnehmer			Weiterbildungstage pro an Weiterbildung teilnehmendem Arbeitnehmer		
	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Total</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Total</i>
25-49	4,8	5,3	5,0	8,4	8,7	8,6
50-54	4,4	4,0	4,2	8,4	6,7	7,5
55-59	3,0	4,7	3,8	6,1	7,9	7,0
60-64	3,3	2,4	2,9	8,6	5,2	6,8
Total	4,2	4,5	4,3	8,0	7,9	8,0
Privater Sektor	3,7	3,7	3,7	7,6	7,4	7,5
Öffentlicher Sektor	6,5	5,3	5,7	9,5	8,3	8,7

^a nur arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungsveranstaltungen

Quelle: Swedish Labour Force Survey 2000, hier nach OECD 2003, S. 103

In einer auf das Jahr 2000 bezogenen schwedischen Erhebung wurde für den Bereich der arbeitgeberfinanzierten Weiterbildung die Zahl der in Anspruch genommenen Weiterbildungstage erfasst und deren durchschnittliche Anzahl sowohl pro Arbeitnehmer insgesamt als auch pro weiterbildungsbeteiligtem Arbeitnehmer berechnet (Tab. 5). Das Ergebnis macht den Zusammenhang zwischen zunehmendem Alter und Rückgang des durchschnittlichen Weiterbildungsvolumens sichtbar. Zudem fallen geschlechtsspezifische Differenzen ins Auge, die sich mit zunehmendem Alter sogar umkehren: Rangiert bei den 55-59-Jährigen die durchschnittliche Weiterbildungszeit der Frauen deutlich vor jener der Männer, so ist es bei der Altersgruppe der 60-64-Jährigen genau umgekehrt.

3.3 Weiterbildung für ältere Erwerbstätige: Großbritannien

Die Beschäftigungsquote Älterer (55-64-Jähriger) in Großbritannien liegt, wie aus Tabelle 1 hervorgeht, deutlich über dem EU-Durchschnitt. Auch im OECD-Vergleich, der sich auf die Beschäftigungsquoten der 50-64-Jährigen bezieht, erzielt Großbritannien einen überdurchschnittlichen Wert, wird allerdings noch von Island, Japan, Neuseeland, Norwegen, Schweden, der Schweiz und den USA übertroffen. Die OECD empfiehlt daher in ihrer 2004 erschienenen Länderstudie Großbritannien, die Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen, unter anderem durch den gezielten Ausbau bestehender Initiativen zur Förderung der Weiterbildungsteilnahme (OECD 2004).

Mit Programmen wie *New Deal 50 plus* und *Experience Works* stehen in Großbritannien bereits seit Ende der 1990er Jahre neben einer Vielzahl von allgemeinen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Erwachsener spezielle arbeitsmarktpolitische Instrumente zum Verbleib bzw. zur Integration Älterer in das Beschäftigungssystem zur Verfügung. Neben gesamtstaatlichen sind hier auch regionale Initiativen zu erwähnen. Zur Unterstützung von Politik und Praxis in Unternehmen und Bildungseinrichtungen wurde in den letzten Jahren zudem die Forschung zum Verhältnis von Alter und Erwerbstätigkeit erheblich ausgebaut.

New Deal 50 plus :Bei dem staatlichen Programm geht es darum, ältere Erwerbslose dabei zu unterstützen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Wichtige Instrumente dabei sind die gezielte Beratung durch einen persönlichen Berater im örtlichen *Job Centre*, die Eröffnung von Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz für Arbeitssuchende für bis zu sechs Monate im Rahmen des *Work Based Learning for Adults* und finanzielle Zuschüsse zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nach der Arbeitsaufnahme (OECD 2004; Newton et al. 2005).

Experience Works: Das Programm *Experience Works* wurde 1999 von der *East Midlands Development Agency* entwickelt mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von Personen ab 45 Jahren durch spezielle Beratung und Weiterbildung zu fördern. Bis zum Jahr 2004 war ein Weiterbildungsanbieter – das *Loughborough-College* – für das Management des Programms verantwortlich. Inzwischen wurde das Programmspektrum erheblich erweitert, u. a. durch die stärkere Einbeziehung von Unternehmen und von älteren Unternehmern als zusätzlicher Zielgruppe. Im Zusammenhang damit wurde auch eine neue Infrastruktur für das Programm-Management geschaffen (OECD 2004).

Fair Play Partnership :Gegründet 1994 in Surrey als staatlich geförderte Initiative zur Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt, hat sich *Fair Play Partnership* mittlerweile zu einem gemeinnützigen Dienstleister mit umfassendem Beratungs-, Weiterbildungs-

und Forschungsangebot im Themenfeld „Gleichheit und Verschiedenheit“ am Arbeitsplatz und im öffentlichen Leben entwickelt (<http://www.fairplaypartnership.org.uk>). Zwei von mehreren Schwerpunkten der Organisation sind die Beratung und Unterstützung von Unternehmen beim Ausbau und der Gestaltung von Altersdiversität sowie die Bildungs- und Berufsberatung Älterer. *Fair Play Partnership* kooperiert bei der Wahrnehmung seiner auf die Region Yorkshire bezogenen Aufgaben unter anderem mit dem örtlichen *Learning and Skills Council*, mit der staatlichen Entwicklungsagentur *Yorkshire Forward* und mit den Gewerkschaften.

Auf europäischer Ebene ist die Organisation Konsortialführer des groß angelegten ESF-Projekts „Fair Play für ältere Arbeitnehmer“, an dem Bildungsanbieter, Entwicklungsagenturen und Sozialpartner in Griechenland, Großbritannien, den Niederlanden, Spanien und Ungarn beteiligt sind. Im Zentrum des Projekts steht die Entwicklung spezieller Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer insbesondere im IT-Bereich. Um die Nachhaltigkeit des Projekts zu sichern und die Entwicklung eines altersgerechten Personalmanagements in den Betrieben zu unterstützen, wird dabei intensiv sowohl mit Unternehmern unterschiedlicher Größe als auch mit politischen Entscheidungsträgern auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene kooperiert.

Im Auftrag des *UK Department for Work and Pensions* untersuchte das britische *Institute for Employment Studies* unter Rückgriff auf einschlägige empirische Studien, inwieweit und in welcher Form die Weiterbildungsteilnahme arbeitsloser und erwerbsmäßig inaktiver Erwachsener mit dem Alter verbunden ist (Newton et al. 2005). Aus repräsentativen Befragungen älterer Arbeitsloser ergeben sich für diese demnach vor allem folgende Barrieren der Weiterbildungsteilnahme: Viele Betroffene haben gesundheitliche Beeinträchtigungen, die auch die möglichen Arbeitstätigkeiten einschränken. Verbreitete, von vornherein eher skeptische Haltungen von Arbeitgebern gegenüber älteren Bewerbern verstärken sich, wenn zum fortgeschrittenen Alter noch gesundheitliche Probleme hinzu treten. Arbeitgeber gelten in diesem Sinn als „Torwächter“, die auch über den Zugang zu beruflichen Integrationsmaßnahmen entscheiden (ebd., S. 32).

Als weitere Barrieren werden die Einstellungen älterer Arbeitsloser angeführt: Sofern diese über unzureichende Basiskompetenzen verfügen – vor allem in den Bereichen Lesefähigkeit und mathematische Kompetenzen –, neigten sie dazu, den Erwerb dieser Fähigkeiten für zu spät zu halten, und zwar insbesondere dann, wenn sie im Alltag bisher auch ohne sie ausgekommen sind. Das nachholende Erlernen von Basiskompetenzen werde auch mit Hinweis auf die vorliegende umfangreiche Arbeitserfahrung als überflüssig erachtet. Insgesamt lässt sich den Autoren zufolge vielfach eine Kombination aus Unterschätzung der eigenen Lernfähigkeiten und Überschätzung arbeitsrelevanter Erfahrungen feststellen (ebd.).

Mit Unterstützung der Staatlichen Entwicklungsagentur für Südostengland wurde im Jahr 2002 an der Universität Surrey das *Centre for Research into the Older Workforce (CROW)* gegründet (<http://www.surrey.ac.uk/crow>). Das Zentrum führt auf regionaler und nationaler Ebene Studien im Bereich „aktives Altern“ durch. Zu den vom Forschungszentrum inzwischen vorgelegten Arbeiten zählt eine auf Fallstudien in vierzehn britischen Unternehmen gestützte Untersuchung zur Berücksichtigung der Altersdimension in der betrieblichen Personalpolitik (McNair & Flynn 2005). Sie brachte hinsichtlich des Themas Weiterbildung folgende Ergebnisse: Seitens der Unternehmen existieren keinerlei explizite Altersbeschränkungen für die Teilnahme an Weiterbildung. Allerdings nehmen ältere Arbeitnehmer in den in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen im Allgemeinen weniger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als jüngere. Die tendenzielle Weiterbildungsabstinenz älterer Arbeitnehmer, so die Autoren, sei im Zusammenhang damit zu sehen, dass in diesen Fällen vielfach sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer eine eher distanzierte Haltung gegenüber Weiterbildung einnehme. Wenn sich ältere Arbeitnehmer aber weiterbildungsaktiv verhielten, erhöhe das die Wahrscheinlichkeit, dass sie länger im Betrieb beschäftigt blieben. Aus der Sicht der für das Personalwesen Verantwortlichen besteht eine wesentliche Herausforderung darin, das mittlere Management – u. a. durch Weiterbildung – von den Vorteilen einer stärker altersgemischten Belegschaft und den besonderen Stärken älterer Arbeitskräfte zu überzeugen (ebd., S. 11).

Weiterbildung im EDV-Bereich wird in den meisten Fällen als besonderer Bedarf der Kompetenzentwicklung älterer Arbeitskräfte identifiziert. Eines der befragten Unternehmen bietet in der Weise ein altersspezifisches Lernarrangement, in dem es älteren Arbeitskräften ermöglicht, auf individueller Basis – und nicht in der Gruppe – zu lernen. Ein anderes Unternehmen begründet einige Fälle von Weiterbildungsdistanz älterer Beschäftigter mit dem Mangel an Basiskompetenzen im Lesen und in der Mathematik. Es nahm dies zum Anlass, in Kooperation mit dem für Weiterbildung verantwortlichen Vertreter der Gewerkschaft die Lernbedarfe in diesen Bereichen zu identifizieren und ein entsprechendes Lernangebot zu entwickeln (ebd., S. 66).

Im Frühjahr 2006 verabschiedete das britische Parlament umfassende gesetzliche Regelungen zur Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Alter (*age legislation*). Diese Regelungen, die zum 1. Oktober 2006 in Kraft treten werden, betreffen u. a. auch den Zugang zur beruflichen Bildung. Zur beruflichen Bildung im Sinne des Gesetzes zählen „alle Formen von beruflicher Aus- und Fortbildung, praktische Arbeitserfahrung und Anleitung, die zur Beschäftigungsfähigkeit beitragen, Bildungsmaßnahmen von Arbeitgebern sowie privaten und gemeinnützigen Anbietern, berufliche Bildungsmaßnahmen von Institutionen des Further Education- und des Hochschulsektors sowie Programme der Erwachsenenbildung“ (DWP 2005). Das Gesetz will hinsichtlich der beruflichen Bildung sicherstellen, dass das Alter nicht

als Zugangsbarriere zur Bildungsteilnahme fungiert. Bildungsanbietern ist es daher grundsätzlich verboten, in ihrem Angebot Altersbeschränkungen vorzusehen, es sei denn, für eine Altersbeschränkung kann ein sachlich begründeter Nachweis erbracht werden (DTI 2006). Dies dürfte der Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer in Großbritannien weiteren Auftrieb geben.

3.4 Weiterbildung für ältere Erwerbstätige: Schweden

Einerseits weist Schweden im europäischen Vergleich besonders hohe Erwerbsquoten Älterer (55-64-Jähriger) auf (siehe Tab. 1), nicht zuletzt durch die Reform des Rentensystems, die in jüngerer Zeit die bislang vielfach vorhandenen Möglichkeiten der Frühverrentung begrenzt (OECD 2003). Andererseits verzeichnet Schweden aber eine ausgeprägt und anhaltend hohe Quote des Krankenstands und insgesamt der Abwesenheit Beschäftigter von der Arbeit (Lagerström 2006). Beide Umstände tragen dazu bei, dass Staat und Sozialpartner dem betrieblichen Altersmanagement seit längerem einen hohen Stellenwert beimessen.

Aktuell werden die Erfahrungen Schwedens u. a. im Forschungs- und Entwicklungsprojekt *Livskompetens 50+* genutzt, das darauf ausgerichtet ist, älteren Personen bessere Bedingungen für den Verbleib bzw. den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt zu verschaffen (<http://www.livskompetens.com>). Im Folgenden wird die Verbindung von Weiterbildung und betrieblichem Altersmanagement in Schweden anhand von drei Fallbeispielen skizziert.

Fallstudie 1: Weiterbildung für ältere Beschäftigte und Altersmanagement im Gesundheitswesen des Bezirks Kronoberg

In dem vom Bezirk Kronoberg (<http://www.ltkronoberg.se>) unterhaltenen Gesundheitswesen (allgemeinmedizinische und zahnärztliche Zentren, Krankenhäuser) sind ca. 5300 Personen beschäftigt, darunter 80% Frauen. Knapp 28% der Beschäftigten sind älter als 55 Jahre (Kronoberg County Council 2005). Die Personalabteilung der Bezirksverwaltung hat in den vergangenen Jahren ein umfangreiches Altersmanagement entwickelt, zunächst mit den beiden Hauptzielen, den Krankenstand zu verringern und die Rahmenbedingungen der Arbeit so zu verbessern, dass die Beschäftigten länger im Beruf bleiben. Mit der Umsetzung der Maßnahmen wurde 2004 begonnen. Die Aufmerksamkeit gilt dabei vor allem der Altersgruppe ab 55 Jahre. Zu den für diese Zielgruppe eingesetzten Maßnahmen zählen individuelle Gespräche zur Karriereplanung für den gesamten verbleibenden Zeitraum des Berufslebens, Gesundheits- und Bildungsberatung, Mentorenprogramme sowie spezielle Lernangebote.

Der Zusammenhang von Alternsmanagement und Weiterbildung erstreckt sich vor allem auf drei Bereiche: Ein erster besteht darin, dass sich die auf Bezirksebene bzw. in den Einrichtungen tätigen Weiterbildungsexperten als primäre Gesprächspartner im Bereich Karriereplanung und Bildung anbieten. Evaluationsstudien zum Altersmanagement zeigen, dass die Beschäftigten diesen Gesprächen den höchsten Wert unter allen Maßnahmen beimessen. Geplant ist darüber hinaus die Einrichtung eines bezirkseigenen Zentrums zur Berufs- und Lernberatung der Beschäftigten. Ein zweiter Bereich sind adressatenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen, die in der Regel in örtlichen Lernzentren durchgeführt werden. Diese mit modernen Medien ausgestatteten Lernzentren erlauben flexibles, das individuelle Lerntempo älterer Menschen berücksichtigendes Lernen. Ein letzter Bereich schließlich betrifft ein spezielles Führungskräfte-Training, mit dem die Maßnahmen des Altersmanagements im Arbeitsalltag unterstützt werden.

Fallstudie 2: Sicherung von Fachwissen älterer Beschäftigter in strategisch wichtigen Bereichen bei der OKG PLC

Die 1965 gegründete OKG PLC (<http://www.ogk.se>) ist ein Unternehmen der Energiewirtschaft mit ca. 1.100 Beschäftigten in drei Kernkraftwerken. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten beträgt 45 Jahre, ca. 20% der Beschäftigten sind älter als 55 Jahre. Mit dem Ziel, Fachwissen in ausgewählten, strategisch wichtigen Bereichen zu sichern, wurde 2002 ein umfassendes Langzeitprogramm begonnen. Das langfristige Ziel des Projektes besteht darin, Bedingungen im Unternehmen zu schaffen, welche einen systematischen Wissenstransfer im Arbeitsalltag ermöglichen (OKG 2005).

Der Wissenstransfer wird im Unternehmen grundsätzlich auf der Ebene der Arbeitseinheit – mit 10 bis 25 Beschäftigten – und auf individueller Ebene organisiert. In beiden Fällen spielen vier Hauptakteure eine Rolle: ein älterer Arbeitnehmer (56 Jahre und älter) in seiner Rolle als „Experte“, ein jüngerer Arbeitnehmer in seiner Rolle als „Schüler“, ein der Arbeitseinheit angehörender Personalmanager („*Resource manager*“) und die Personalabteilung. Während letztere den Prozess des Wissenstransfers im Hintergrund steuert, kommt dem Personalmanager ein umfangreiches Bündel von Aufgaben zu. Er

- analysiert den Bedarf an Fachwissen in der entsprechenden Abteilung für die kommenden fünf Jahre,
- erstellt einen Bedarfsplan hinsichtlich des Wissenstransfers und bestimmt die Anzahl von „Experten“ und „Schülern“ in der Einheit,
- bestimmt, wer im Transferprozess die Rolle des „Experten“ und wer die Rolle des „Schülers“ einnimmt,

- plant im Benehmen mit dem „Experten“ den in der Regel auf drei Jahre angelegten individuellen Transferprozess, unter Berücksichtigung der dafür erforderlichen zeitlichen und sonstigen Ressourcen, der Inhalte und Methoden sowie besonderer erforderlicher Aktivitäten.

Zu Beginn des Prozesses arbeiten „Experte“ und „Schüler“ Seite an Seite, später kommt es zur Rollenübernahme, wobei der „Schüler“ an die Stelle des „Experten“ tritt und zunächst bei seiner Arbeit beaufsichtigt wird.

Die Personalabteilung der OKG PCL hebt folgende positive Effekte des Programms hervor: Während die älteren Arbeitnehmer durch das Programm ein Gefühl der Wertschätzung erfahren, erhalten die jüngeren Mitarbeiter einen wichtigen Zuwachs an Wissen und Erfahrungen. Das Programm dient auch dazu, Barrieren zwischen Mitarbeitern unterschiedlichen Alters abzubauen. Schließlich regt es den Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern über das mögliche Austrittsalter an und verbessert dadurch die Möglichkeiten, einzelne Mitarbeiter über das 65. Lebensjahr hinaus an den Betrieb zu binden.

Fallstudie 3: Förderung der Altersdiversität der Belegschaft bei der Färs & Frosta Sparbank

Die 1989 gegründete, mit insgesamt 19 Filialen in Südschweden angesiedelte Sparkasse (<http://www.farsofrostasparbank.se>) verfügte 2005 über ca. 225 Beschäftigte, von denen 20% zwischen 55 und 60 Jahre alt sind. Mehr als 90 Prozent des Personals sind in der Branchengewerkschaft organisiert. Die Gewerkschaft wirkt auf allen Entscheidungsebenen der Färs & Frosta Sparbank mit, in Fragen der Personalauswahl und der Personalentwicklung arbeitet sie eng mit der Personalabteilung zusammen (Färs & Frostasparbank 2005).

Den Anstoß für den strategischen Ausbau der Altersdiversität der Belegschaft und die Entwicklung eines Mentorenprogramms gab 1998 die Neueröffnung von zwei Filialen. Dabei wurde das Personal jeweils zur Hälfte aus im Bankwesen erfahrenen Personen im Alter von 55 Jahren und älter sowie aus maximal 30-jährigen Bankfachleuten mit Hochschulabschluss rekrutiert. Dies geschah mit den im Folgenden für den Gesamtbereich der Sparkasse geltenden Zielen, eine hinsichtlich Alter, Wissen und Kompetenzen diversifizierte Belegschaft zusammenzustellen, die Arbeit für ältere Beschäftigte attraktiv zu machen und den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu fördern. Dem letztgenannten Ziel dienen zwei Programme: ein Mentorenprogramm und ein spezielles Förderprogramm für Arbeitnehmer ab 55 Jahre.

Das Mentorenprogramm weist jedem neuen Mitarbeiter der jüngeren Generation einen berufserfahrenen Mentor zu. Das Mindestalter der Mentoren liegt bei 55 Jahren. Der Mentor fungiert als Ansprechpartner nicht nur für die berufliche Kompetenzentwicklung im engeren

Sinn, sondern auch für persönliche Fragen. Darüber hinaus legt das Mentorenprogramm Wert auf Reziprozität: Die älteren Mitarbeiter lernen von den jüngeren vor allem in den Bereichen EDV und wirtschaftliche Grundzusammenhänge. Die Personalabteilung kommt zu einer positiven Einschätzung der Ergebnisse des Mentorenprogramms. Die Funktion des Mentors erweise sich für ältere Beschäftigte als attraktiv, das Verständnis zwischen den Generationen sei gewachsen, die Kompetenzen der Beschäftigten werden besser genutzt und die Phase der Initiation neuer Mitarbeiter werde effektiver gestaltet.

Das Förderprogramm für Beschäftigte ab 55 Jahren entstand auf Initiative der Gewerkschaft. Den Hintergrund bildete unter anderem die Tatsache, dass die vordem übliche Frühverrentung – weit vor dem offiziellen Rentenalter von 65 Jahren – aufgrund gesetzlicher Neuregelungen des Rentensystems nur noch in Ausnahmefällen praktiziert werden kann. Kernbestandteile des Programms sind zum einen ein jährlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzustimmender individueller Entwicklungsplan, zum anderen spezielle Seminare, deren inhaltliches Spektrum von Banktheorie bis hin zu Themen aus den Bereichen Gesundheit und Persönlichkeitsentwicklung reicht. Diese Seminare haben sowohl eine kompetenzförderliche als auch eine motivationsfördernde Funktion. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer über 58 Jahre im Rahmen des Programms die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit bis auf 80% zu reduzieren bei fortlaufender Bezahlung von 90% der Gehaltes und ohne negative Auswirkung auf die Rentenzahlung.

Die Personalabteilung der Sparkasse weist dem Programm eine Reihe von Pluspunkten zu. So habe die altersgemischte Zusammensetzung der Belegschaft dazu beigetragen, nicht nur die Arbeitsumgebung des Personals, sondern auch das Erscheinungsbild der Sparkasse in der Öffentlichkeit zu verbessern. Dies wiederum habe zur Erweiterung des Kundenstamms beigetragen. Den wichtigsten Erfolg des Programms sieht die Personalabteilung darin, dass die Themen Diversität und Wissenstransfer innerhalb der Belegschaft erheblich aufgewertet wurden, und dass in diesem Zusammenhang die Wertschätzung älterer Mitarbeiter zu einem wesentlichen Bestandteil der Unternehmenskultur wurde.

3.5 Resümee

Fasst man Erfahrungen in Großbritannien und Schweden zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung Älterer zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zusammen, so zeichnen sich folgende Entwicklungen ab: Die Gestaltung lernförderlicher Bedingungen für Ältere – ob erwerbstätig oder arbeitslos – ist eingebettet in umfassende öffentliche und betriebliche Strategien zur Förderung von mehr Beschäftigung im Alter wie der Weiterbildung im Allgemeinen. Formalisiertes wie informelles Lernen Älterer bezieht sich verstärkt auf die Bereiche Motivation, Gesundheit und neue Technologien, darüber hinaus wird organisationsintern die be-

sondere Expertise Älterer gezielt zum Wissenstransfer genutzt. Die speziellen Herausforderungen und Chancen für Weiterbildungsanbieter bestehen darin, altersgerechte, häufiger auch individualisierte Lernformen in den genannten Bereichen zu entwickeln, aber auch darin, Bildungsmaßnahmen zum Themenfeld „Erfahrungstransfer“ – unter Einschluss von Mentoren-Qualifizierungen – durchzuführen und Führungskräften Kompetenzen im Bereich des betrieblichen Altersmanagements zu vermitteln.

Vergleicht man die skizzierte Situation der Weiterbildung für ältere Erwerbstätige in Großbritannien und Schweden mit derjenigen in Deutschland, so fällt zunächst die hierzulande besonders geringe Weiterbildungsteilnahme dieser Gruppe ins Auge (siehe oben, Tab. 1). Dies mag besonders deshalb überraschen, weil die Entwicklung spezieller Angebote für Ältere – unter den Überschriften „Altenbildung“, „Seniorenbildung“, „Geragogik“ und „Bildung mit älteren Menschen“ – in Deutschland in Theorie und Praxis durchaus eine gewisse Tradition hat. Ein näherer Blick auf die Ausrichtung dieser Angebote zeigt allerdings, dass diese sich vielfach an Personen mit abgeschlossener Erwerbsbiographie wenden. Zudem orientieren sich sowohl die akademischen als auch die praxisorientierten Diskurse zur Bildung Älterer noch eher an Konzepten der Persönlichkeitsbildung „jenseits des Reichs der Erwerbsnotwendigkeit“.

Es fällt auf, dass ein Teil der in Deutschland geführten Diskussion zur Weiterbildung Älterer von den beschäftigungspolitischen Implikationen, wie sie seitens der OECD wie auch der EU-Kommission formuliert werden, völlig unberührt scheint. So sieht etwa der Länderbericht Deutschland des EU-geförderten *Pan European Forum for Education of the Elderly* (PEFETE) die Hauptfolgen des sich in Deutschland abzeichnenden demographischen Wandels in der „Verkürzung (sic!) der Phase der Erwerbstätigkeit“ und in der „Verlängerung der Lebensspanne nach der Verrentung“ (PEFETE 2005, S. 2). Dementsprechend wird etwa die Frage nach dem Reformbedarf des Weiterbildungsangebots für ältere Erwerbstätige ausschließlich unter dem Aspekt des Übergangs Älterer von der Erwerbstätigkeit in das Rentenalter behandelt (ebd., S. 4). Auch die Erörterung des „neuen Verhältnisses zwischen den Generationen“ rekuriert primär auf den Transfer von Wissen und Erfahrung im Bereich des gesellschaftlichen Engagements, ergänzt um die eher resignierende Feststellung, dass ein Transfer „in der beruflichen Weiterbildung und in der Welt der Arbeit unglücklicher Weise kaum stattfindet“ (ebd.).

Schilderungen wie diese liefern freilich kein angemessenes Bild der aktuellen Situation in Deutschland. So haben Staat, Sozialpartner und weitere Akteure schon vor geraumer Zeit begonnen, auf die Herausforderungen des demographischen Wandels für die Beschäftigungspolitik im Allgemeinen und für die Förderung des berufsbezogenen Kompetenzerwerbs älterer Arbeitskräfte im Besonderen zu reagieren. Beispielsweise legte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Jahr 2002 einen Leitfaden für Unternehmer

zum Thema „Ältere Mitarbeiter im Betrieb“ vor, in denen Empfehlungen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Älteren – unter Einschluss von Hinweisen zur Kompetenzentwicklung – gegeben werden (BDA 2002). Die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“, an der u. a. das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Zentralverband des deutschen Handwerks beteiligt sind, verfügt über zwei thematisch einschlägige Initiativkreise: „Lebenslanges Lernen“ und „30, 40, 50plus – Älterwerden in Beschäftigung“ (<http://www.inqa.de>). Und erste Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojekts „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) – im Kontext lebensbegleitenden Lernens“ zeigen, dass auch in deutschen Unternehmen Ansätze zum generationsübergreifenden Erfahrungstransfer einen hohen Stellenwert besitzen (Zimmermann 2005).

Die Bundesregierung startete im Rahmen der Agenda 2010 u. a. eine „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“, die Hintergrundinformationen zur Erwerbstätigkeit Älterer liefert. Weitere Maßnahmen dienen der Vorbereitung der von der Bundesregierung beschlossenen, ab dem Jahr 2012 vorgesehen schrittweisen Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre. So können für einen zunächst befristeten Zeitraum die Weiterbildungskosten älterer Arbeitskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen übernommen werden (Bundesregierung 2005).

Im Sommer 2005 startete das Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“, das dem Ziel dient, die berufliche Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser zu unterstützen (<http://www.perspektive50plus.de>). An den inzwischen 62 regionalen Modellprojekten sind 93 Arbeitsgemeinschaften und kommunale Träger beteiligt. Bei einer Zwischenauswertung des Programms wurde deutlich, „dass die Qualifikation älterer Langzeitarbeitsloser und die Stärkung ihres vielfach angeschlagenen Selbstbewusstseins entscheidende Kriterien für die Rückkehr in die Beschäftigung sind“ (Perspektive 50plus, S. 1). Beratung und Qualifizierung spielen innerhalb der Projekte deshalb eine wichtige Rolle. Für das Jahr 2006 wurde zudem bei der Bundesagentur für Arbeit das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ eingerichtet, das die Beteiligung dieser Zielgruppen am Arbeitsmarkt verbessern soll (Bundesregierung 2005).

Die erwähnten Initiativen lassen erkennen, dass in Deutschland bei der Wahl der Instrumente und zum Teil sogar der Begriffe im Bereich der Maßnahmen zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer vielfach ausländische Erfahrungen Pate standen. Inwieweit es gelingen wird, in überschaubarer Frist die damit verfolgten Ziele zu erreichen und über Modellprojekte hinaus an die „gute Praxis“ in anderen europäischen Ländern anzuschließen, bleibt vorerst abzuwarten.

4. Literatur

BDA (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

BMAS (2005): Älter werden im Berufsleben – Eine Toolbox des EQUAL-Netzwerks „Ältere 45+“ zum demographischen Wandel. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (CD-ROM)

Brennan, John; Little, Brenda, Connor, Helen, de Weert, Egbert; Delve, Sue; Harris, Judy; Josselyn, Bridget; Ratcliffe & Scesa, Anna (2006): Towards a Strategy for Workplace Learning. Report to the Higher Education Funding Council for England (HEFCE) by the Open University's Centre for Higher Education Research and Information (CHERI) and KPMG
http://www.hefce.ac.uk/Pubs/rdreports/2006/rd09_06/-7k

Bundesregierung (2005): Innovation forcieren – Sicherheit im Wandel fördern – Deutsche Einheit vollenden. Nationales Reformprogramm Deutschland. Berlin: Regierung der Bundesrepublik Deutschland
http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2005/12/_Anlagen/nationales-reformprogramm-deutschland-pdf-datei-929900.property=publicationFile.pdf

CUX (2006): Significant Trends in Corporate Learning. The CUX Inquiry Brief Number 15, May 17, 2006. Camp Hill, PA: Corporate University Exchange

DTI (2006): Age Legislation Fact Sheet No. 4: Vocational Training. London: Department for Trade and Industry

DWP (2005): Age Legislation 2006 – 20 Facts Your Business Needs to Know. London: Department for Work and Pensions
<http://www.agepositive.gov.uk/newsdetail.cfm?sectionID=44&newsid=661>

EAEA (2006): Newsletter May 2006. Brussels: European Association for the Education of Adults
<http://www.eaea.org>

EU-Commission (2006): Indicators for Monitoring the Employment Guidelines – 2005 Compendium. Last Update: 09/01/2006. Brussels: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG

EU-Taskforce Beschäftigung (2003): Jobs, Jobs, Jobs. Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung vom November 2003, Vorsitz: Wim Kok
www.ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_de.pdf

Eurostat (2006): Beschäftigungsquote in der Europäischen Union, nach Altersgruppen
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=sdi_as&root=sdi_as/sdi_as/sdi_as/pub/sdi_as1320

Färs & Frostasparbank (2005): Case Study on a Comprehensive Approach – Färs and Frostasparbank, Sweden
<http://www.eurofound.ie/areas/populationandsociety/cases/se001.htm>

Finnish Ministry of Labour (2006) Development of Information Services, Advice and Guidance in Adult Education. Proposals for an Action Programme by a Working Group established by the Ministry of Education and the Ministry of Labour. Helsinki: Ministry of Labour
http://www.tyohallinto.fi/mol/en/99_pdf/en/90_publications/thj365_summary.pdf

FirstGroup (2005): Case Study on Flexible Working Practices. FirstGroup, United Kingdom
<http://www.eurofound.ie/areas/populationandsociety/cases/uk009.htm>

Goddard, John; Etkowitz, Henry; Puuka, Jaana & Virtanen, Ilkka (2006): The Jyväskylä Region of Finland. Supporting the Contribution of Higher Education Institutions to Regional Development – Peer Review Report, May 2006. OECD Programme on Institutional Manage-

ment of Higher Education (IMHE). Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

<http://www.oecd.org/dataoecd/27/24/36809119.pdf>

Hicks, Peter (1998): The Policy Challenge of Ageing Populations. In: The OECD Observer No. 212, June/July 1998, pp. 7-10

INQA (2006): Mehr Ältere in Beschäftigung. Wie Finnland auf den demographischen Wandel reagiert. Aus dem Abschlussbericht des Finnischen Nationalprogramms ‚Älter werdende Arbeitnehmer‘. Berlin: Initiative Neue Qualität der Arbeit

<http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Service/Downloads/aeltere-in-beschaeftigung-inqa18-pdf,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>

Kronoberg County Council (2005): Flexible Work Practices. Case Study of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

<http://www.eurofound.ie/areas/populationandsociety/cases/se004.htm>

Lagerström, Jonas (2006): Discrimination, Sickness Absence, and Labor Market Policy. Uppsala: Uppsala University, Institute for Labour Market Policy Evaluation

<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2006/dis06-04.pdf>

McNair, Stephen & Flynn, Matt (2005): The Age Dimension of Employment Practices: Employer Case Studies. Employment Relations Research Series No. 42. London: Department of Trade and Industry

Myers, Karen & de Broucker, Patrice de (2006): Too Many Left Behind: Canada`s Adult Education and Training System. Ottawa: Canadian Policy Research Networks Inc. (CPRN)

<http://www.cprn.com/en/doc.cfm?doc=1479>

Newton, Becci; Hurstfield, Jennifer; Miller, Linda; Akroyd, Karen & Gifford, Jonny (2005): Training Participation by Age Amongst Unemployed and Inactive People. DWP Research Report No 291. London: Department for Work and Pensions

http://www.agepositive.gov.uk/complogos/publication_Training%20participation%20by%20age.pdf

OECD (2003): Ageing and Employment Policies – Sweden. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8103071E.pdf>

OECD (2004): Ageing and Employment Policies – United Kingdom. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8104181E.pdf>

OECD (2006a): Live Longer, Work Longer. Ageing and Employment Policies. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

<http://www.oecdbookshop.org/oecd/get-it.asp?REF=8106021E.PDF&TYPE=browse>

OKG (2005): Training and Development. Case Study of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

<http://www.eurofound.ie/areas/populationandsociety/cases/se005.htm>

PEFETE (2005): Pan-European Forum for Education of the Elderly – Country Report Germany

<http://pefete.eu/index.php?section=1&article=1>

Perspektive 50plus (2006): Newsletter Nr. 3. Berlin: Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH

http://www.perspektive50plus.de/content/e548/nl_letters2638/index_ger.html

Zimmermann, Hildegard (2005): Kompetenzentwicklung durch Erfahrungstransfer. Betriebliche Ansätze zum Erfahrungstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5, S. 26-30