

# **Berufliche Weiterbildung im Lebenslauf – bildungswissenschaftliche Perspektiven auf Weiterbildungs- und Erwerbsbeteiligung Älterer**

---

## **1. Einleitung**

---

Aus- und Weiterbildung wird häufig als ein wesentlicher Problemlöser zur Bewältigung der Herausforderungen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels angesehen. Bildung soll die Individuen befähigen, an den Veränderungsprozessen teilzuhaben und diese aktiv mitzugestalten. In der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik der Europäischen Union z. B. soll Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur „Erhöhung der Anpassungsfähigkeit“ und „qualitativen Steigerung des Humankapitals“ leisten und damit die übergeordneten Ziele wie Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Privatleben und „aktives Altern“, also „den Verbleib im Erwerbsleben und die Verlängerung des Erwerbslebens“, unterstützen (Rat der Europäischen Union 2005). Der Weiterbildungsbeteiligung Älterer kommt deshalb eine hohe Bedeutung für die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten zu und zugleich wird sie als ein wesentlicher Einflussfaktor im soziodemografischen Wandel angesehen.

Aber wer sind die „Älteren“, die durch derartige politische Programme erreicht werden sollen? Feststellungen zum Alter lassen sich nur unzureichend am kalendarischen Alter festmachen, denn dies steht nicht immer in Einklang mit dem individuell wahrgenommenen Alter und gesellschaftlichen Altersnormen (vgl. Göckenjan 2000). Zudem ist das kalendarische Alter auch nicht gleichzusetzen mit dem biologischen Alter, denn es gehört zu den nahezu unstrittigen Ergebnissen der gerontologischen Forschung, dass Leistungsunterschiede bis ins höhere Alter mindestens ebenso häufig auf soziale Merkmale denn auf Altersunterschiede zurückzuführen sind, Leistungseinbußen also nur zum Teil durch das kalendarische Alter erklärt werden können und meist von berufs- oder schichtspezifischen Voraussetzungen überlagert werden (vgl. Lehr 2000).

Der Alternsprozess ist deshalb vor allem ein „human-made-aging“ (vgl. Hacker 2004). Weiterbildung für Ältere bedeutet deshalb nicht nur, Angebote an eine bestimmte Altersgruppe zu richten. Vielmehr muss Weiterbildung über den gesamten Lebenslauf stattfinden, wenn sie denn den Alternsprozess beeinflussen will.

Damit ist zugleich ein zentrales Anliegen der Weiterbildungswissenschaft berührt, nämlich die Teilhabemöglichkeiten an formalen wie informellen Lerngelegenheiten differenziert nach Lebensphasen und Lebenslagen wahrzunehmen und Lehr-Lernarrangements entsprechend zielgruppengerecht zu konzipieren. Eine wichtige und in Anbetracht der demografischen Prognosen gesellschaftspolitisch brisante Differenzierung ist dabei die Unterscheidung nach Altersgruppen. Wie zu zeigen sein wird, ist die ungleiche Weiterbildungsteilhabe zwischen den Altersgruppen durch eine Reihe anderer Faktoren überlagert, so dass eine sachliche Auseinandersetzung über die Möglichkeiten und Hemmnisse eines Lernens über die gesamte Lebenszeit nicht umhinkommt, sich mit den strukturellen und individuellen Voraussetzungen der Weiterbildungsbeteiligung zu befassen, insbesondere den Anforderungsstrukturen und Lernmöglichkeiten in der Erwerbsarbeit.

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, welchen Beitrag berufliche Weiterbildung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer leisten kann. Die Weiterbildungsbeteiligung wird dabei im Kontext beruflicher Entwicklungsprozesse betrachtet, die gleichermaßen als individuelle und strukturelle Voraussetzungen im Alternsprozess zu berücksichtigen sind. Von besonderem Interesse ist dabei, zu klären, ob und inwieweit die Individuen auf den Alternsprozess Einfluss nehmen können, ihre Laufbahn also selbst mitgestalten können.

## **2. Forschungsstand zur Weiterbildung älterer Beschäftigter**

---

In der Forschung zur Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter kommen zwei verschiedene Perspektiven auf den möglichen Beitrag von Weiterbildung zum aktiven Altern und zur Gestaltung des soziodemografischen Wandels zum Ausdruck. Zum einen kann Weiterbildung dazu beitragen, Qualifizierungsdefizite, die durch fehlende Bildungsmöglichkeiten in früheren Lebensphasen oder infolge technisch-organisatorischer

Veränderungen entstanden sind, abzumildern und damit die Arbeitsfähigkeit Älterer und die Verbleibsdauer im Erwerbssystem erhöhen. In dieser Perspektive wird vor allem danach gefragt, ob und in welchem Umfang Ältere an Weiterbildung teilhaben, ob spezielle Angebote für Ältere bestehen oder welche Faktoren eine entsprechende Teilhabe behindern. Die andere Forschungsperspektive betont stärker die Potenziale älterer Beschäftigter, die angesichts des demografischen Wandels besser genutzt und in entsprechende personalpolitische Strategien der Unternehmen einbezogen werden sollten. Ältere werden in dieser Perspektive deshalb nicht nur als Adressaten von Bildungsangeboten sondern auch als Akteure, zum Beispiel im intergenerativen Wissensaustausch oder bei betrieblichen Innovationsprozessen, angesprochen. Beiden Perspektiven gemeinsam liegt die Annahme zugrunde, dass die Notwendigkeit von Weiterbildung wie auch die Chancen zu deren Realisierung eng mit den Arbeitsplatzanforderungen und betrieblichen Sichtweisen auf die Kompetenzen älterer Beschäftigter zusammenhängen, die Konzepte deshalb die alters- und altersbezogenen Arbeitsbedingungen im umfassenden Sinne berücksichtigen müssen.

Dies zeigt sich bereits bei der Untersuchung der soziodemografischen Merkmale zur Weiterbildungsteilnahme bzw. Nichtteilnahme, in der altersbezogene Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung festzustellen sind. Dem Berichtssystem Weiterbildung zufolge haben im Jahr 2003 knapp ein Drittel der über 50-Jährigen an Weiterbildung teilgenommen, während es bei den 19- bis 34-Jährigen und den 35- bis 49-Jährigen jeweils ca. 46 Prozent der Altersgruppe waren (vgl. BMBF 2005).

Die im Berichtssystem Weiterbildung und einigen anderen Studien konstatierte geringere beruflich ausgerichtete Weiterbildungsbeteiligung Älterer ist jedoch insofern einzuschränken, als bei diesen Berechnungen häufig die Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter und somit Erwerbstätige und Nicht-(mehr)-Erwerbstätige die Stichprobe bilden. Dies ist problematisch, da nachweislich die Erwerbsbeteiligung in der fraglichen Altersgruppe (55- bis 65-Jährige) deutlich abnimmt (Koller/Plath 2000). Die geringere Erwerbsbeteiligung aufgrund von Frühverrentung u. Ä. könnte zumindest zum Teil erklären, warum berufliche Weiterbildung für diese Altersgruppe nicht mehr erstrebenswert ist. Außerdem beziehen sich die Angaben meist nur auf seminarförmige Weiterbildung. Bei informellen Lernformen unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung zwischen

den Altersgruppen hingegen kaum (vgl. ebd.). Zu diesem Ergebnis kommt auch das Berichtssystem Weiterbildung, in dem für 1997 eine Beteiligung an informellen Weiterbildungsformen in der Altersgruppe der 19- bis 34-Jährigen von 74 Prozent, in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen von 72 Prozent und in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen von 71 Prozent festgestellt wird (BMBF 2000). (Für die Jahre 2000 und 2003 wurden die Angaben zu Altersunterschieden bei der nicht-seminarförmigen Weiterbildung im BSW nicht ausgewiesen.)

Der Einfluss der Erwerbstätigkeit für die nach Altersgruppen unterschiedliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung wird auch von Schröder/Schiel/Aust (2004) hervorgehoben, die in ihrer Untersuchung zu Einflussfaktoren für die Nichtteilnahme an Weiterbildung *keine* signifikanten Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen feststellen konnten. Der vermeintliche Widerspruch zu anderen Studien, insbesondere dem oben zitierten Berichtssystem Weiterbildung, erklärt sich nach Auffassung der Autoren aus der (Nicht-)Berücksichtigung der Erwerbstätigkeit in der Stichprobe:

„Tatsächlich weist das an dieser Stelle maßgeblich zitierte Berichtssystem Weiterbildung einen deutlichen Abfall älterer Altersgruppen bei der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung aus. ... Betrachtet man (die Werte) nur für die Erwerbstätigen, so relativiert sich der vermeintliche Alterseffekt deutlich. Zwar fällt dem Berichtssystem zufolge die Teilnahmequote an Seminaren und Kursen der beruflichen Weiterbildung mit Anfang fünfzig von vorher über 40 Prozent auf rund 35 Prozent ab. Dieses Niveau hält sich aber bei den Erwerbstätigen bis Anfang 60. Selbst Mitte sechzig sind noch fast ein Drittel der Erwerbstätigen in die klassischen Weiterbildungsformen eingebunden“ (Schröder/Schiel/Aust 2004, S. 31 f.).

Trotz der geringen statistischen Unterschiede ist jedoch nach Auffassung der Autoren der – je nach Studiendesign und Stichprobe mehr oder weniger große – Einschnitt in der Weiterbildungsbeteiligung im mittleren Erwachsenenalter erklärungsbedürftig und sollte kritisch beobachtet werden (vgl. ebd.). Dass der nahende oder bereits erreichte Ruhestand das Interesse an beruflicher Weiterbildung beeinflusst, zeigen auch die Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung von Schröder/Gilberg (2005) zur Weiterbildungsbeteiligung von Personen im Alter ab 50 Jahren. Hier konnte festgestellt werden, dass anders als

in der Gesamtbevölkerung die Beteiligung an nicht-beruflicher Weiterbildung bei Männern und Frauen dieser Altersgruppe höher ist als die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Im Jahr der Befragung (1999) hatten 18 Prozent an nicht-beruflicher und 10 Prozent an beruflicher Weiterbildung teilgenommen, bei den Männern war der Unterschied allerdings nicht so stark ausgeprägt wie bei den Frauen (vgl. ebd.). Insgesamt nutzen Männer und Frauen über 50 häufig auch Medien zur eigenen Weiterbildung, wobei sich hier in einigen Bereichen deutliche Geschlechterunterschiede zeigen (vgl. ebd.) – so zum Beispiel in der Nutzung von Sachbüchern und Fachzeitschriften (48 Prozent der Männer, 28 Prozent der Frauen) sowie der Internetnutzung (sieben Prozent Männer und zwei Prozent Frauen). Letzteres ist vor allem auf die unterschiedliche Verfügbarkeit von Computern zurückzuführen: Während 46 Prozent der Männer angaben, Zugang zu einem Computer zu haben, traf dies nur bei 27 Prozent der Frauen zu. Interessant und für zukünftige Handlungsansätze relevant sind die Ergebnisse zu den Anreizen bzw. Barrieren für die Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern im Alter ab 50 Jahren. Männer und Frauen wollen sich durch Weiterbildung geistig fit halten, Zusammenhänge verstehen und ihr Allgemeinwissen erweitern. Bei der Auswahl einer Veranstaltung und der Entscheidung über eine Teilnahme spielt dann jedoch häufig eine Rolle, wie hoch der Kostenaufwand ist (75 Prozent der Frauen, 62 Prozent der Männer), wie weit der Weg zum Veranstaltungsort ist (73 Prozent der Frauen, 53 Prozent der Männer) bzw. ob eine Fahr- oder Mitfahrgelegenheit besteht (61 Prozent der Frauen, 44 Prozent der Männer). Frauen gaben deshalb auch häufiger als Männer an, dass sie aus Kostengründen oder wegen der räumlichen Entfernung ihre Weiterbildungswünsche nicht realisieren konnten. Am häufigsten wurde die Nichtteilnahme von den befragten Frauen – auch in diesem Alter noch – auf familiäre Gründe zurückgeführt, während bei den Männern am häufigsten eine Teilnahme aus beruflichen Gründen nicht zustande kam.

Die Erwerbstätigkeit spielt allerdings nicht nur für den Zugang zu Weiterbildung eine Rolle. Die Bedingungen, unter denen die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, beeinflussen vielmehr in vielfältiger Weise die Möglichkeiten und Erwartungen an einen langfristigen Verbleib im Erwerbsleben. Nach wie vor bestehen allerdings in vielen Tätigkeitsfeldern vor-alternde Arbeitsbedingungen, also Voraussetzungen in der Arbeit, die zu vorzeitigen Beeinträchtigungen oder Verlusten der körperlichen

oder geistigen Funktionen führen (Petrenz 1999; Lehr 2000). Dass die Belastungen je nach Beruf unterschiedlich stark ausgeprägt sind und in unterschiedlichem Maße kompensiert werden können, lässt sich an den nach Berufen bestehenden Differenzen in den Zugängen zur Erwerbsunfähigkeitsrente ablesen. Die geringste Quote besteht bei Hochschullehrenden und Dozent/inn/en (8,1 Prozent bei den Rentenzugängen 1997), gefolgt von Ärzt/inn/en (8,3 Prozent) und Richter/inne/n (9,0 Prozent); die mit Abstand höchste Quote an Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit besteht bei „Arbeitern im Bergbau unter Tage“ (96,6 Prozent der Rentenzugänge), gefolgt von Fliesenlegern (67,7 Prozent) und Glas- und Gebäudereinigern (65,6 Prozent) (vgl. Morschhäuser 1999). Zu den voralternden Arbeitsbedingungen sind auch Formen der Dequalifizierung zu zählen, zum Beispiel wenn Beschäftigte technisch-organisatorischen Veränderungen ausgesetzt sind, sie aber keine neuen, anforderungsreichen Aufgaben und deshalb auch keine Qualifizierungsmöglichkeiten erhalten (Wolff/Spieß/Mohr 2001). Dies tritt insbesondere dann ein, wenn das Qualifikationsprofil der Beschäftigten als „veraltet“ angesehen wird, also das formal erworbene Wissen (zum Beispiel aus der Berufsausbildung) nicht aktualisiert wurde und das Erfahrungswissen nicht mehr eingesetzt werden kann (Naegele 2004).

Um solchen voralternden Arbeitsbedingungen vorzubeugen und altersgerechte Einsatzmöglichkeiten zu schaffen, sind verschiedene Modelle und Strategien zur Förderung älterer Beschäftigter entwickelt worden (vgl. insbesondere das Programm Demografischer Wandel, siehe Buck/Schletz 2001; Bullinger 2001). Zu den vorgeschlagenen und zum Teil erfolgreich erprobten Gestaltungsansätzen einer altersgerechten Personalpolitik gehören demnach (vgl. Wolff 2000; Wolff/Spieß/Mohr 2001; Hacker 2004; Ilmarinen 2004; Kruse/Packebusch 2006; Naegele 2004):

- lernförderliche Arbeitsgestaltung, zumindest aber wechselnde Arbeitsaufgaben, auch im Rahmen von Projekt- oder Gruppenarbeit,
- altersgerechte Aufgabenverteilung, im Hinblick auf Stärken, aber auch hinsichtlich der Kompensationsmöglichkeiten von Schwächen bzw. Beeinträchtigungen,
- altersgemischte Teams, um den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Altersgruppen zu ermöglichen,
- Laufbahngestaltung, die vertikale, vor allem aber auch horizontale Entwicklungswege eröffnet,

- Einführung von Altersmanagement bzw. altersgerechter Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen, insb. Weiterbildung und Lerngelegenheiten am Arbeitsplatz sowie Schulung von Führungskräften zum Altersmanagement,
- Reduzierung von psychischen und physischen Belastungen durch arbeitsmedizinische und ergonomische Maßnahmen (z. B. sportliche Übungen am Arbeitsplatz),
- Weiterentwicklung von Arbeitszeit- und Entlohnungssystemen (zum Beispiel Vertrauensarbeitszeit und Zielvereinbarungen).

Die Ergebnisse der Modellprojekte werden in einem breit angelegten Programm der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit Personalverantwortlichen und „Intermediären“ der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik bekannt gemacht (vgl. [www.demotrans.de](http://www.demotrans.de)). Außerdem bestehen eine Reihe von regionalen und überregionalen Förderprogrammen, die zur Unterstützung von Unternehmen, Bildungs- und Beratungseinrichtungen oder auch von Einzelpersonen in Anspruch genommen werden können (vgl. BDA 2002; Schiersmann/Iller 2007).

Trotz der Beispiele guter Praxis und der bestehenden Fördermöglichkeiten werden Konzepte der altersgerechten Laufbahngestaltung allerdings bislang nur in wenigen Unternehmen realisiert. Die Auswertung des IAB-Betriebspanels 2002 ergab, dass in insgesamt 80 Prozent der befragten Unternehmen keine personalpolitischen Maßnahmen für Ältere durchgeführt wurden (vgl. Bellmann/Kistler/Wahse 2003; Strotmann/Hess 2003). Unter den praktizierten Maßnahmen spielen eine nennenswerte Rolle die Altersteilzeit mit elf Prozent, altersgemischte Arbeitsgruppen mit sechs Prozent sowie die Einbeziehung in Weiterbildungsaktivitäten ebenfalls mit sechs Prozent.

Als Gründe für die geringe Verbreitung von Maßnahmen einer altersgerechten Arbeitsgestaltung wird häufig auf die Kosten verwiesen. Denn die zusätzlichen Maßnahmen sind kostenintensiv und greifen erst nach einiger Zeit. Die Unternehmen sehen die altersgerechte Arbeitsgestaltung insofern als eine finanzielle und auch zeitliche Belastung an und greifen deshalb auf kurzfristigere Strategien, wie Schonarbeitsplätze und frühzeitige Externalisierungsstrategien (vgl. Clemens 2003). Dieser Problemsicht ist jedoch entgegen gehalten, dass sich die Entscheidungen für oder gegen Maßnahmen der altersgerechten Arbeitsgestaltung nicht

einseitig auf Kostenerwägungen reduzieren lassen. Denn immerhin handelt es sich bei den Maßnahmen um Investitionen in das Personal, so dass nicht nur Kosten entstehen, sondern auch Erträge zu berücksichtigen sind. Ob personalpolitische Maßnahmen für ältere Beschäftigte als Investition angesehen werden, hängt jedoch stark von der Wahrnehmung der Leistungsfähigkeit und Kompetenzen älterer Beschäftigter ab.

In verschiedenen Untersuchungen wurden deshalb Unternehmensvertreter zu ihrer Wahrnehmung der Stärken und Potenziale älterer Beschäftigter befragt. Um die betrieblichen Sichtweisen auf Ältere besser einordnen zu können, wurden im IAB-Betriebspanel 2002 Aussagen zu Eigenschaften von älteren und jüngeren Beschäftigten mit Einschätzungen zur Wichtigkeit dieser Eigenschaften für das Unternehmen kontrastiert (vgl. Bellmann/Kistler/Wahse 2003; Strotmann/Hess 2003). Als wichtigste Eigenschaft sehen die Unternehmen demnach Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin mit 74 Prozent und Qualitätsbewusstsein mit 66 Prozent. Danach werden Flexibilität mit 56 Prozent und Erfahrungswissen mit 54 Prozent genannt. Dem folgen Loyalität, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, Teamfähigkeit, psychische Belastbarkeit, theoretisches Wissen sowie körperliche Belastbarkeit und Kreativität. Häufig wurden die als wichtig erachteten Eigenschaften den älteren Beschäftigten oder beiden Altersgruppen zugeschrieben. Ebenso konnte festgestellt werden, dass Betriebe mit einem höheren Anteil älterer Arbeitnehmer die Leistungsfähigkeit Älterer tendenziell besser einschätzen, als Betriebe, die keine oder nur wenige ältere Personen beschäftigen (Bellmann/Kistler/Wahse 2003; Boockmann/Zwicky 2004; Strotmann/Hess 2003).

Ähnliche Untersuchungen wurden durch INIFES und SÖSTRA (Hilpert/Huber/Papies 2002) durchgeführt. Auch diese Befragungen von Betrieben kamen zu der Erkenntnis, dass zu den Stärken älterer Beschäftigter Loyalität, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Führungsfähigkeiten, Arbeitsmoral und Disziplin gerechnet werden, während man die Stärken der jungen Arbeitnehmer/innen in der Flexibilität, der körperlichen Belastbarkeit, der Lernfähigkeit und beim beruflichen Ehrgeiz sieht. Die Lernbereitschaft wurde tendenziell sowohl bei Jüngeren als auch bei Älteren als relativ gleich eingeschätzt.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass die Einstellungen gegenüber älteren Beschäftigten in den Unternehmen neutral bis positiv



ausfallen, also kaum als Begründung dafür herangezogen werden können, dass Ältere nicht in Maßnahmen der Personalentwicklung und Weiterbildung einbezogen werden. Dies bestätigt auch eine Untersuchung von Bellmann/Stegmaier (2006), die auf Basis des IAB-Betriebspanels 2002 den Zusammenhang zwischen alterspositiven Einstellungen in Unternehmen und entsprechenden Weiterbildungsangeboten für Ältere analysierten. Sie stellten fest, dass ein solcher Zusammenhang nicht besteht: Unternehmen, die vorrangig Defizite bei älteren Beschäftigten sehen, bieten nicht mehr oder weniger Weiterbildung für diese Beschäftigtengruppe an als Unternehmen, die alterspositiv eingestellt sind und die Erfahrungen Älterer hervorheben (vgl. Bellmann/Stegmaier 2006). Unterschiede lassen sich jedoch zu den Unternehmen feststellen, die sich neutral zum Einsatz Älterer in ihrem Unternehmen äußerten.

Problematisch ist also nicht die Einstellung gegenüber Älteren in den Unternehmen, sondern die unterentwickelte Wahrnehmung von Älteren als Zielgruppe der Personalentwicklung und Weiterbildung. Dies ist auch ein Ergebnis unserer eigenen Befragungen in Unternehmen zum Thema altersngerechte Personalentwicklung. Dort zeigte sich, dass in den Unternehmen angesichts des demografischen Wandels zwar prinzipiell die Notwendigkeit einer veränderten Personalpolitik gesehen wird, die praktische Arbeit aber nach wie vor von den Anforderungen des Tagesgeschäfts bestimmt wird (vgl. Iller/Rathgeb 2006). Eine stärkere Förderung der Weiterbildung älterer Beschäftigter durch die Unternehmen ist unter diesen Bedingungen nicht zu erwarten.

### **3. Individuelle Laufbahngestaltung – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung**

---

Bislang stand in der Forschung zu Weiterbildung und altersngerechter Personalentwicklung das betriebliche Handeln im Vordergrund. Allerdings sind die Handlungsmöglichkeiten damit noch nicht erschöpft. In Ergänzung zu betrieblichen Maßnahmen bestehen nämlich auch Ansatzpunkte für eine *individuelle* Laufbahngestaltung. Hierzu liegen jedoch bisher nur wenige konzeptionelle Vorschläge vor. Sie umfassen Beobachtung und Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten, kontinuierliche Kompetenzentwicklung, Selbstmanagement sowie bewusste Tätigkeits-, Betriebs- oder Berufswechsel (vgl. Wolff 2000). Grundsätzlich stellt sich jedoch die Frage, ob Individuen überhaupt auf den Altersprozess im

Verlauf ihrer Erwerbs- und Bildungsbiografie einwirken können und welchen Einfluss sie auf die Laufbahngestaltung im Rahmen der bestehenden betrieblichen und arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten nehmen können. Bisher werden ältere Beschäftigte in diesem Kontext kaum als Subjekte ihrer Lebens- und Arbeitssituation wahrgenommen. An dieser Forschungslücke setzt die im Folgenden dargestellte Untersuchung an. Denn wenn Weiterbildung und Laufbahngestaltung für ältere Beschäftigte immer wichtiger wird, stellt sich die Frage, wie sich individuelle Erwartungen, Erfahrungen und Ressourcen mit institutionellen Bedingungen treffen und unter welchen Voraussetzungen der Altersprozess individuell gestaltet werden kann.

### ***3.1 Analysemodell und methodisches Vorgehen***

Um Bedingungen und Muster einer individuellen Gestaltung altersgerechter Laufbahnen zu untersuchen, wurde ein Analysemodell in Anlehnung an das Modell zur Rekonstruktion berufsbiografischer Handlungen von Witzel (1998) entwickelt. Das Modell basiert auf grundlegenden Ergebnissen der lebenslauftheoretischen Forschung, indem es individuelles Handeln weder einseitig auf strukturelle Determination noch auf individuelle Entscheidung reduziert, sondern durch das Zusammenwirken beider Seiten erklärt. In dem Modell werden deshalb nicht nur Handlungen berücksichtigt, sondern auch die Erwartungen und Begründungen, mit denen diese Handlungen vollzogen werden. Damit sollen diejenigen handlungsleitenden Aspekte einbezogen werden, mit denen die Individuen Bezug nehmen auf die konkreten Realisierungsbedingungen ihrer Handlungen, also vor allem ihre Wahrnehmung der Umweltbedingungen und die strukturellen Gegebenheiten und Möglichkeiten, die den Rahmen für ihr Handeln abstecken.

Mit Bezug auf das Modell von Witzel werden deshalb Aspirationen als Handlungsmotive, Realisationen als Handlungsvollzüge und Bilanzierungen als Handlungsbegründungen unterschieden, so dass neben den tatsächlichen Aktivitäten jeweils die subjektive Deutung der objektiven Möglichkeiten berücksichtigt wird. Hierin besteht eine weitere Bezugnahme auf die – handlungstheoretisch argumentierende – Lebenslaufforschung: Für die Analyse ist es nicht entscheidend, ob die Realisierungsbedingungen vorhanden sind, sondern wie sie von den Handelnden wahrgenommen und in ihre Handlungsstrategien einbezogen werden. Je nach gewähltem Zeitausschnitt können aus den

Aspirationen, Realisationen und Bilanzierungen Gestaltungsmuster des Lebenslaufs für einen bestimmten Lebensabschnitt identifiziert werden. In Auswertung der Ergebnisse der Alterns- und Weiterbildungsforschung wurden als Aktivitäten zur alternsgerechten Laufbahngestaltung folgende Aspekte in die Analyse einbezogen: gezielte Tätigkeitswechsel, Weiterbildungsteilnahme, Aufnahme und Aktivitäten zur Aufrechterhaltung einer Erwerbstätigkeit und die Auseinandersetzung mit dem (nahenden) Ruhestand. Zu den entsprechenden Aktivitäten wurden Motive, Begründungen und Bewertungen aufgenommen, die Hinweise auf die Aspirationen und Bilanzierungen geben können. Die genannten Aspekte wurden im Längsschnitt analysiert, um Veränderungen in der Wahrnehmung oder auch Veränderungen in den Bedingungen berücksichtigen zu können.

Die empirische Basis der Analyse bilden qualitative und quantitative Daten zu den Berufs- und Erwerbsverläufen von Personen der Geburtsjahrgänge 1950–1952. Die Daten wurden im Rahmen der Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE) vom Deutschen Zentrum für Altersforschung (DZFA), Heidelberg, bei insgesamt 501 Personen zu zwei Messzeitpunkten in halbstandardisierten Interviews erhoben (vgl. Lehr/Thomae/Schmitt u. a. 2000; Schmitt/Martin 2003). Die befragten Männer und Frauen sind zwischen 1950 und 1952 geboren und lebten zum Zeitpunkt der beiden Erhebungen in einer großstädtischen Region West- bzw. Ostdeutschlands. Beide Geschlechter und beide Regionen sind zu gleichen Teilen in der Stichprobe repräsentiert (die regionale Zusammensetzung entspricht also nicht der tatsächlichen Bevölkerungsstruktur).

Die für die Fragestellung relevanten Daten zu sozialstrukturellen Merkmalen wurden korrelationsstatistisch analysiert, die Gestaltungsmuster wurden mittels Clusteranalyse erhoben, wobei zwischen drei Phasen unterschieden wurde: der Berufsfindungsphase, der Erwerbsbiografie bis zum mittleren Erwachsenenalter und der aktuellen Situation, d. h. dem Alter von ca. 50 Jahren. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der Analyse vorgestellt (zur ausführlichen Erläuterung des Modells und der Ergebnisse siehe Iller 2005).

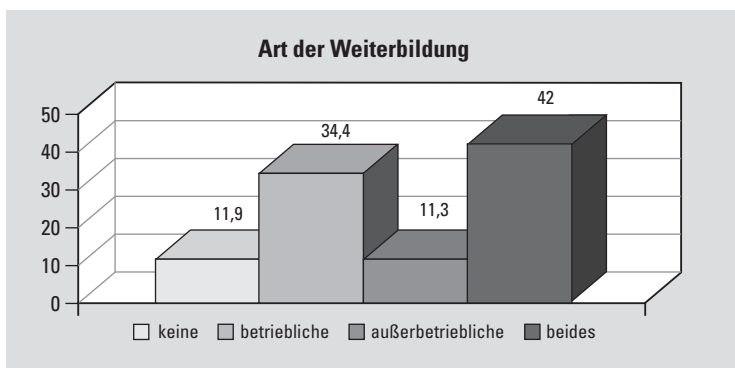
### ***3.2 Ausgewählte empirische Ergebnisse***

Die Auswertungen zu den erwerbsbiografischen Voraussetzungen der heute ca. 55-jährigen Befragten zeigen, dass der Umfang von Tätigkeits-

und Betriebswechseln – zumindest in dieser Kohorte und regionalen Zusammensetzung – erheblich ist. Nur vier Prozent der Befragten haben nie die Stelle gewechselt – 43 Prozent haben mehr als zehn Mal die Tätigkeit (das heißt, die hauptsächlich ausgeübte berufliche Aufgabe, den Beruf, die Abteilung oder den Betrieb) gewechselt. Überwiegend sind die Tätigkeitswechsel mit Betriebswechseln verbunden (80 Prozent der Fälle). Wechsel finden sowohl vertikal als auch horizontal statt, letzteres trifft vor allem auf Un- und Angelernte sowie Facharbeiter/innen zu, die häufig einen Tätigkeitswechsel auf dem gleichen Qualifikationsniveau vollziehen, während Fachschul- und Hochschulabsolvent/inn/en durch Tätigkeitswechsel auch in höhere Berufspositionen gelangen. Im Hinblick auf die oben erwähnte Anforderung von Tätigkeitswechseln als Form der alternsgerechten Laufbahngestaltung ist deshalb festzuhalten, dass zumindest in der hier untersuchten Stichprobe Tätigkeitswechsel in den Erwerbsbiografien der heute ca. 55-Jährigen bereits eine große Rolle gespielt haben und diese nicht nur in vertikaler sondern auch in horizontaler Richtung vollzogen wurden.

Ebenso ist die Beteiligung an Weiterbildung sehr hoch. Dabei spielt die betriebliche Weiterbildung im Vergleich zur außerbetrieblichen Weiterbildung eine außerordentlich große Rolle. Zumindest für die erwerbstätigen Befragungsteilnehmenden trifft dies über die gesamte Erwerbsbiografie bis zur gegenwärtigen beruflichen Situation hin zu.

**Abbildung 1: Art der wahrgenommenen Weiterbildung in der gesamten Erwerbsbiografie, Angaben in Prozent (n = 501)**



Quelle: Iller 2005, S. 239

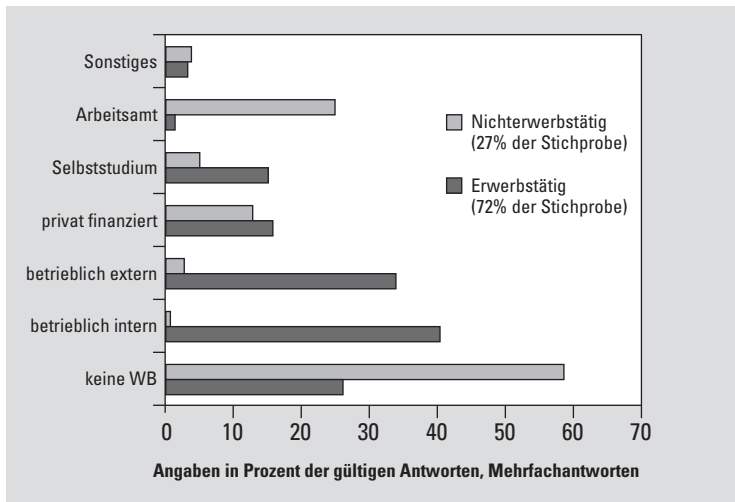
In Abbildung 1 ist die Weiterbildungsteilnahme während der gesamten Erwerbsbiografie zusammengefasst. Es zeigt sich, dass lediglich zwölf Prozent der Befragten im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie *nie* an Weiterbildung teilgenommen haben. Auch wenn es sich dabei um einen Zeitraum von zum Teil mehr als zwei Jahrzehnten handelt, in dem unter Umständen nur einmalig eine Weiterbildungsteilnahme stattgefunden hat, so ist die insgesamt hohe Beteiligungsquote doch bemerkenswert. Auffällig ist der große Anteil der betrieblichen Weiterbildung: Etwas über 40 Prozent der Befragten haben an betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung teilgenommen, ein weiteres Drittel hat ausschließlich betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen besucht und lediglich elf Prozent haben sich ausschließlich außerbetrieblich weitergebildet.

Auch im Zeitraum zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt, in dem die Befragten also zwischen 45 und 50 Jahren alt waren, haben sich knapp zwei Drittel der Befragten weitergebildet (vgl. Abb. 2). Von den im Erhebungszeitraum überwiegend Erwerbstätigen haben knapp drei Viertel an mindestens einer Weiterbildungsform teilgenommen. Den größten Anteil hat auch hier wieder die betriebliche Weiterbildung, für die in diesem Zeitraum zwischen interner und externer Durchführung unterschieden wurde. An innerbetrieblicher Weiterbildung nahmen 40 Prozent der Erwerbstätigen teil, an betrieblich veranlasster, aber extern durchgeführter Weiterbildung nahmen 34 Prozent der Erwerbstätigen teil. Jeweils knapp ein Siebtel der Befragten haben während der Erwerbstätigkeit privat finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen genutzt oder sich im Selbststudium weitergebildet. Arbeitsamtsgeförderte Weiterbildungsmaßnahmen spielen bei dieser Gruppe dagegen kaum eine Rolle.

In Phasen der Nichterwerbstätigkeit fällt die Beteiligung an Weiterbildung deutlich geringer aus. Wenig überraschend ist, dass Nichterwerbstätige kaum an betrieblich geförderten internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Offenbar sind sie aber auch in den anderen Organisationsformen – mit Ausnahme der arbeitsamtsgeförderten Weiterbildung – unterrepräsentiert.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist also stark von der Einbindung in das Erwerbssystem abhängig. Darüber hinaus zeigt sich, dass je nach Eingangsqualifikation, Berufsstatus und Anzahl der Tätigkeitswechsel bei den Befragten Unterschiede in der Beteiligung an betrieblicher und

**Abbildung 2: Weiterbildungsteilnahme zwischen 1. und 2. Messzeitpunkt nach Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen (n = 501)**



Quelle: Iller 2005, S. 244

außerbetrieblicher Weiterbildung festzustellen sind. Dies konnte insbesondere bei Personen festgestellt werden, deren Tätigkeit eine Hochschul- ausbildung erfordert. Diese Beschäftigtengruppe nimmt im Vergleich zu anderen häufiger sowohl an betrieblicher als auch an außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung teil. Denkbar wäre deshalb, dass in dieser Qualifikationsgruppe betriebspezifisches und betriebsübergreifendes, berufsfeldbezogenes Wissen erforderlich ist. Wie sich die verschiedenen institutionellen Kontexte in den individuellen Bildungsverläufen aufeinander beziehen, lässt sich mit den zugrunde liegenden Daten allerdings nicht klären.

Neben den Realisierungsbedingungen für alternsgerechte Laufbahn- gestaltung sind allerdings noch weitere Faktoren relevant. Um dieses Zusammenspiel von individuellen Aktivitäten und Realisierungsbedin- gungen genauer zu analysieren, wurden mit Hilfe des oben dargestellten Analysemodells Muster der individuellen Laufbahngestaltung untersucht. Als Aktivitäten zur alternsgerechten Laufbahngestaltung wurden folgende Aspekte in die Analyse einbezogen: gezielte Tätigkeitswechsel, Weiterbil-

derungsteilnahme, berufliche Pläne zur Aufnahme und Aufrechterhaltung einer Erwerbstätigkeit und die Auseinandersetzung mit dem (nahenden) Ruhestand. Die entsprechenden Items wurden mittels einer Clusteranalyse für drei Zeitabschnitte (Berufseinstieg, Erwerbsbiografie bis zum mittleren Erwachsenenalter und aktuelle Situation) untersucht.

Insgesamt ergab die Clusteranalyse der Variablen zu Aspirationen, Realisierung und Bilanzierung in allen drei untersuchten Zeitabschnitten zwei differente Muster (vgl. Tab. 1). Für die Berufseinstiegsphase lassen sich die Merkmalsbündel zu einem selbstbestimmten Berufseinstieg (Berufswahl aus eigenem Interesse, Wahrnehmung eines hohen Maßes an Wahlmöglichkeiten usw.) vs. einem fremdbestimmten Einstieg in den Beruf (Berufswahl aufgrund von Familientradition, schulischen Voraussetzungen, Wahrnehmung geringer Wahlmöglichkeiten etc.) zusammenfassen. Im zweiten und dritten Abschnitt der Erwerbsbiografie unterscheiden sich die Cluster dann im Wesentlichen aufgrund der Realisation bzw. der Realisierungsbedingungen erwerbsbiografischer Gestaltungshandlungen, nämlich dem Unterschied zwischen Kontinuität und beruflichen Wechseln (einschließlich Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit).

**Tabelle 1: Übersicht über die Clusterzusammensetzung**

<b>1. Zeitabschnitt: Berufsfindungsphase</b>	n = 454; zwei Cluster; markante Unterschiede zwischen den Clustern: selbstbestimmte bzw. fremdbestimmte Gründe für die Berufswahl; Übereinstimmung zwischen Berufswunsch und tatsächlicher Berufswahl; Zusammenhang zwischen Cluster und Geschlecht: Cramers V = 0.128, $p \leq 0.006$ ; Zusammenhang Cluster und Region: Cramers V = 0.110, $p \leq 0.019$
<b>2. Zeitabschnitt: Erwerbsbiografie bis zum mittleren Erwachsenenalter</b>	n = 333; zwei Cluster: markante Unterschiede zwischen den Clustern: häufige bzw. seltene Tätigkeitswechsel und Erwerbsunterbrechungen; Zusammenhang Cluster und Geschlecht: Cramers V = 0.400, $p \leq 0.000$ ; Zusammenhang Cluster und Region: Cramers V = 0.119, $p \leq 0.05$
<b>3. Zeitabschnitt: aktuelle Situation</b>	n = 316; zwei Cluster: markante Unterschiede zwischen den Clustern: häufige bzw. seltene oder keine Tätigkeitswechsel und Erwerbsunterbrechungen; Zusammenhang Cluster und Geschlecht: Cramers V = 0.046, nicht signifikant; Zusammenhang Cluster und Region: Cramers V = 0.076, nicht signifikant

Dieser Unterschied zwischen „häufig Wechselnden“ und „selten/nie Wechselnden“ kommt bei den Aspirationen zum Ausdruck (berufliche

Wechsler streben Veränderung an, Nichtwechsler wollen das erreichte Niveau halten) wie auch bei der Bilanzierung. Dabei waren Unterbrechungen und Betriebswechsel in der Phase der Erwerbsbiografie vom Einstieg in die Erwerbstätigkeit bis zum ersten Messzeitpunkt häufiger – wenn auch nicht immer – persönlich motiviert. Da die beiden Cluster in diesem Zeitabschnitt auffällige Unterschiede in der Geschlechterzusammensetzung aufweisen, könnte man die beiden Muster auch im Hinblick auf geschlechterbezogene beruflich-private Aufgabenverteilung als weibliche und männliche Laufbahnmuster charakterisieren.

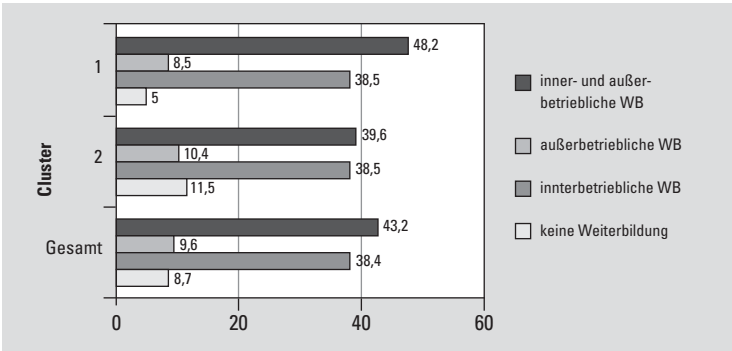
Im dritten Zeitabschnitt wurden die Wechsel hingegen durch äußere Bedingungen, wie Betriebsschließung oder andere Formen des Arbeitsplatzverlustes begründet. Die Wechsler/innen hatten deshalb Veränderungen geplant, um ungünstige Bedingungen zu verbessern, Arbeitslosigkeit zu beenden bzw. bessere Bedingungen zu erreichen – die Nichtwechsler/innen waren hingegen häufiger zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen und sahen deshalb auch seltener Anlass zu wechseln.

Davon relativ unberührt stellt sich die Weiterbildungsteilnahme dar, sie unterscheidet sich kaum in den skizzierten Clustern (vgl. Abb. 3). Allerdings wird die Teilnahme vom Vorhandensein entsprechender Angebote beeinflusst, was vor allem eine Einbindung in die Erwerbstätigkeit voraussetzt. Dagegen hängt die Teilnahme nicht mit veränderten Qualifikationsanforderungen in der Tätigkeit zusammen, wie dies von der Weiterbildungspolitik suggeriert und in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung lange Zeit als Forschungshypothese aufrechterhalten wurde.

Außer den geringfügigen Unterschieden in der Art der genutzten Weiterbildung lässt sich im Übrigen kein erkennbarer Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und anderen Aktivitäten der Laufbahngestaltung feststellen. Die Weiterbildungsbeteiligung ist weder abhängig von der Häufigkeit der Tätigkeitswechsel, noch von Veränderungen der erforderlichen Formalqualifikation im Zuge der Tätigkeitswechsel. Möglicherweise ist sie mittlerweile als ein integraler Bestandteil der Arbeit und Selbstverständlichkeit in der Wahrnehmung der Teilnehmenden anzusehen. Interessant ist deshalb auch, dass die tatsächliche Weiterbildungsteilnahme nicht mit der Zufriedenheit mit dem eigenen Engagement und der Motivation zur Weiterbildungsteilnahme übereinstimmen. Die Befragten bewerten



**Abbildung 3: Vergleich der Cluster hinsichtlich der Art der genutzten Weiterbildung in der gesamten Erwerbsbiografie**



Quelle: Iller 2005, S. 274

ihr Weiterbildungsengagement nämlich niedriger als es die Daten zu der realisierten Weiterbildungsteilnahme vermuten lassen. Dies könnte so gedeutet werden, dass die Befragten über das bisher Realisierte hinaus gerne weitere Angebote in Anspruch nehmen wollten, aber aufgrund von qualitativen oder quantitativen Angebotsdefiziten oder auch aufgrund von organisatorischen Zugangsbarrieren nicht wahrnehmen konnten. Es wäre aber auch denkbar, dass das berufliche Lernen nicht als eigenständige Strategie des beruflichen Fortkommens wahrgenommen wird, weil es selbstverständlich und in den meisten Erwerbsarbeitsbereichen Normalität geworden ist. Berufliches Lernen ist deshalb nur in seiner engen Verkoppelung mit der konkreten Erwerbsarbeit als Aktivität zur Laufbahngestaltung geeignet. Ungeachtet des Lebensalters wird die Notwendigkeit zum Weiterlernen deshalb auch für ältere Beschäftigte bestehen bleiben, solange die Arbeitsanforderungen dies eben verlangen.

Ein zentrales Ergebnis der empirischen Analyse besteht in der Feststellung, dass die Gestaltungsmuster im Laufe der Erwerbsbiografie nicht konstant sind. Die Annahme, dass einmal erworbene Muster der Laufbahngestaltung für die gesamte Erwerbsbiografie gelten, hat sich nicht bestätigt. Ganze 13 Prozent der Stichprobe hatten sich ihren Beruf selbstbestimmt gewählt und waren zu beiden analysierten Zeitabschnitten kontinuierlich erwerbstätig. (Da es aus datentechnischen Gründen zu Ausfällen beim Vergleich der Clusterstichproben kam,

handelt es sich hier nur um eine Teilstichprobe, die ein etwas verzerrtes Bild wiedergeben könnte. In der Tendenz ist die Aussage jedoch sehr eindeutig.) Das genaue Gegenteil (fremdbestimmter Berufseinstieg und durchgehend diskontinuierliche Erwerbstätigkeit) trifft auf 14 Prozent der Stichprobe zu. Bei aller Vorsicht, was die Verallgemeinerung der Daten anbelangt, kann dies jedoch als Hinweis darauf interpretiert werden, dass sich keine durchgängigen erwerbsbiografischen Muster erkennen lassen. Die Einteilung von Personen in „Gestalter/innen“ oder „Opfer“ erwerbsbiografischer Rahmenbedingungen, wie sie zum Beispiel von Volkholz (2000) vertreten wird, lässt sich – zumindest auf Grundlage der ILSE-Daten – nicht belegen. Vielmehr legen die Ergebnisse den Schluss nahe, dass die Handlungsmuster im Lebensverlauf weiterentwickelt und den veränderten Anforderungen angepasst werden. Je nach Lebensphase ergeben sich nämlich neue Handlungskonstellationen, weil sich die Rahmenbedingungen verändern oder weil sich die darauf bezogenen Erwartungen vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus vorangegangenen Lebensphasen verändert haben. Für die Gestaltung des Alternsprozesses gibt es deshalb auch kein „Rezept“, das für alle Lebensphasen und alle Lebenslagen gilt, sondern lediglich die Möglichkeit, zu lernen, zur gegebenen Zeit unter den gegebenen Bedingungen die eigenen Pläne im Prozess des Alterns zu realisieren.

Die empirische Untersuchung bestätigt die Tauglichkeit des Analysemodells, denn erst durch die Zusammenschau von Aspirationen (Motiven etc.), Realisation (Handlungen etc.) und Bilanzierungen wird deutlich, dass ein und dieselbe Handlung (hier Tätigkeitswechsel und Weiterbildungsbeteiligung) ganz unterschiedlich motiviert sein kann. Durch die Unterscheidung konnten in der empirischen Analyse in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung bemerkenswerte Widersprüche zwischen konkretem Handeln und darauf bezogenen Einschätzungen festgestellt werden. Eine Unterscheidung zwischen Merkmalen der Aspiration, Realisation und Bilanzierung ist deshalb sinnvoll, wenn auch bei den Gestaltungsmustern deutlich wurde, dass die Realisierungsbedingungen einen dominanten Einfluss haben. Trotzdem oder gerade deshalb ist es aber wichtig, Handlungen von Erwartungen oder auch Bewertungen abzugrenzen. Erst durch diese Differenzierung lassen sich nämlich die individuellen Voraussetzungen für die Laufbahngestaltung in ihrer Komplexität erfassen und adäquate Interventionen entwickeln.

#### **4. Schlussfolgerungen für die Weiterbildungsforschung und -praxis**

---

Ausgehend von den empirischen Ergebnissen zu individuellen Voraussetzungen für die altersngerechte Laufbahngestaltung sollen im Folgenden einige Interventionsmöglichkeiten und Konsequenzen für die Weiterbildung und Personalentwicklung skizziert werden.

Zunächst gilt es festzuhalten, dass es die Weiterbildung zunehmend mit weiterbildungserfahrenen Älteren zu tun haben wird. Bislang hatten ältere Arbeitnehmer/innen häufiger eine niedrigere Formalqualifikation als jüngere, was u. a. eine Erklärung dafür sein kann, dass sich Ältere seltener an Weiterbildung beteiligten als Jüngere. Denn es sind – so das übereinstimmende Ergebnis verschiedener Untersuchungen zur Teilnahme und Nichtteilnahme an Weiterbildung (vgl. insbesondere BMBF 2005; Schiersmann 2006; Schröder/Schiel/Aust 2004) – vor allem die Geringqualifizierten, die selten an Weiterbildung teilnehmen, weil sie auch seltener Tätigkeiten ausüben, für die eine Weiterbildung erforderlich ist. Höher qualifizierte Beschäftigte beteiligen sich hingegen häufiger an Weiterbildung und sie hören nicht aus Altersgründen einfach auf weiterzulernen (vgl. Gallenberger 2002). Wegen der geringeren Ausbildungsquoten in früheren Kohorten ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass ältere Beschäftigte zugleich auch eine niedrigere Formalqualifikation aufweisen.

Hier zeichnet sich allerdings eine Veränderung ab, die sich auch in einer Längsschnittbetrachtung der Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung ablesen lässt: In den mittleren Altersgruppen sinkt die Weiterbildungsbeteiligung nicht mehr ab, sie liegt mittlerweile sogar höher als bei den jüngeren Altersgruppen (vgl. BMBF 2003). Die Kohorten, die während der Bildungsexpansion in den 1960er und 1970er Jahren ihre Ausbildung absolviert haben, haben also nicht nur höhere Formalqualifikationen als die Kohorten vor ihnen, sie beteiligen sich auch häufiger an Weiterbildung. Wie in den oben dargestellten empirischen Ergebnissen zum Ausdruck kommt, verfügen die „zukünftigen Älteren“ dabei häufig über Weiterbildungserfahrungen in verschiedenen Kontexten. Auch wenn nach wie vor noch altersbezogene Unterschiede in der Bildungsbeteiligung zu erkennen sind, so wird zumindest die Gleichsetzung von Alter und Bildungsferne in Zukunft erheblich relativiert werden müssen.

Größere Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung sind jedoch weiterhin innerhalb der Altersgruppen zwischen Funktionsbereichen oder zwischen Berufsfeldern zu erwarten. In Zukunft wird es deshalb darauf ankommen, Altersgrenzen in der Weiterbildung und Personalentwicklung zu hinterfragen und „Ältere“ nicht als homogene Gruppe anzusehen, sondern differenziert im Hinblick auf ihre jeweilige Bildungsbiografie und persönlichen Entwicklungsziele in die Weiterbildung einzubeziehen.

Eine wichtige Differenz zeigt sich des Weiteren zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen. Denn Arbeitslose können deutlich weniger an Weiterbildung teilhaben, sie können das Erlernte nicht ohne Weiteres anwenden und die Chance, wieder einen Arbeitsplatz zu bekommen, kann nur sehr begrenzt durch Weiterbildung beeinflusst werden. Für ältere Arbeitslose sind deshalb besondere Anstrengungen erforderlich, die im Rahmen der bisher diskutierten betrieblichen oder arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht adäquat zu lösen sind (vgl. Moraal/Schönfeld 2007).

Ein zentrales Problem stellt dabei die Struktur des Weiterbildungsmarktes in Deutschland dar. Sie ist geprägt von Aktivitäten der Betriebe, den individuellen beruflichen Weiterbildungsaktivitäten – unabhängig von Unternehmen – und der Weiterbildung für Arbeitslose als Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit. Die drei Bereiche sind strukturell voneinander getrennt und folgen eigenen Logiken, so dass eine übergeordnete Steuerung kaum möglich ist. Insbesondere die betriebliche Weiterbildung, die einen maßgeblichen Anteil an der beruflichen Weiterbildung über den Erwerbsverlauf hat (s. o.), kann in ihrer derzeitigen Form nicht durch arbeitsmarktpolitische Programme beeinflusst werden. Anders als zum Beispiel in Dänemark oder den Niederlanden wird die Implementation einer altersorientierten Weiterbildungspolitik deshalb in Deutschland vor zusätzliche Probleme gestellt (vgl. ebd.).

Dass eine stärkere zwischenbetriebliche Vernetzung notwendig ist, darauf verweisen auch die oben ausgeführten Ergebnisse zu Tätigkeits- und Betriebswechseln in der Erwerbsbiografie. Entgegen der verbreiteten Vorstellung einer Normalbiografie, die sich von der Ausbildung bis zur Rente in einem Unternehmen vollzieht, waren Tätigkeitswechsel wie auch Betriebswechsel bereits in den vergangenen Jahrzehnten eher die

Regel als die Ausnahme (vgl. zur kritischen Diskussion der Normalbiografie auch die Beiträge in Behringer u. a. 2004). Bislang wird dies von der Weiterbildungs- und Personalentwicklungspraxis jedoch wenig berücksichtigt. Notwendig wären betriebsübergreifende Personalentwicklungskonzepte sowie eine Infrastruktur in Form von Beratungs- und Informationsangeboten, die Wechsel und Übergänge professionell begleiten (vgl. dazu auch Schiersmann 2000; Wittwer 2001).

Um Tätigkeitswechsel bei der Gestaltung der eigenen beruflichen Laufbahn von Anfang an einbeziehen zu können, sollte das Wissen über die Voraussetzungen gelingender Wechsel möglichst frühzeitig vermittelt werden. Sinnvoll wäre es, die Anforderungen einer Laufbahnplanung schon in der allgemeinbildenden Schule, spätestens aber in der Berufsausbildung zu vermitteln. Hier wären insbesondere Strategien der beruflichen Kompetenzentwicklung über den gesamten Lebenslauf, Überlegungen zur *work-life-balance* in unterschiedlichen Lebensphasen, rechtliche und politische Aspekte einer „lückenlosen“ Erwerbsbiografie zu thematisieren. Umgekehrt sollten Angebote der Berufsorientierung nicht nur auf die Zielgruppe der Jugendlichen ausgerichtet werden, denn die häufigen Tätigkeits- und Betriebswechsel deuten darauf hin, dass berufliche Neu- und Umorientierung nicht nur zum Berufseinstieg, sondern über den gesamten Erwerbsverlauf stattfinden (können). Solche und ähnliche Unterstützungsangebote könnten die individuellen Einflussmöglichkeiten bei der altersgerechten Laufbahngestaltung erhöhen und betriebliche Strategien der Personalentwicklung sinnvoll ergänzen. Weiterbildung und Personalentwicklung sind zwar wichtige Elemente, sie allein werden aber die Arbeitsfähigkeit und Erwerbstätigkeit Älterer nicht sicherstellen können. Vielmehr müssen sie eingebettet sein in eine Alternspolitik, die von Individuen, Betrieben und beschäftigungspolitischen Akteuren getragen wird. Innerbetrieblich wäre vor allem die Kommunikation über Altersbilder, die stärkere Berücksichtigung des informellen Lernens und die Beratung von Individuen und Organisationen notwendig. Eingebunden in ein umfassendes betriebliches Alternsmanagement und von bildungs- und beschäftigungspolitischen Strategien zur Gestaltung des demografischen Wandels begleitet – so das Fazit verschiedener Modellprojekte und empirischer Analysen – können alters- und altersgerechte Konzepte der beruflichen Weiterbildung ihre größte Wirkung zeigen (vgl. Iller/Kraus 2007).

Dass durch gemeinsame Aktivitäten der verschiedenen Akteursgruppen eine erfolgreiche arbeitsmarktbezogene Alternspolitik möglich ist, zeigen Beispiele entsprechender Aktionsprogramme in Finnland, Schweden, Norwegen und Österreich (vgl. Frerichs/Maier 2000). Der Erfolg der Programme liegt im Wesentlichen darin begründet, dass Interventionen auf verschiedenen Ebenen – Individuum, Organisation/Unternehmen und Gesellschaft – ansetzen, dabei aber nicht das Zusammenwirken übersehen wird (vgl. Ilmarinen 2004). Durch eine stärkere Vernetzung und internationalen Austausch sollten die Erfahrungen aus Skandinavien und Österreich für die Weiterentwicklung der bildungs- und beschäftigungspolitischen Programme in Deutschland stärker genutzt werden.

## **Literatur**

- Beatty, P. T./Visser, R. M. S. (2005): Thriving on an aging workforce. Strategies for Organizational and Systemic Change. Malabar, Florida
- Behringer, F. u. a. (Hrsg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler
- Bellmann, L./Kistler, E./Wahse, J. (2003): Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitschrift Das Parlament, B20/2003, 12.05.2003, S. 26–34
- Bellmann, L./Stegmaier, J. (2006): Betriebliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer/innen. Der Einfluss betrieblicher Sichtweisen und struktureller Bedingungen. In: REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 3, S. 29–40
- BMBF (2000): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn
- BMBF (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn
- Boockmann, B./Zwick, T. (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, H. 1, S. 53–63
- Buck, H./Schletz, A. (Hrsg.) (2001): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart
- Bullinger, H.-J. (Hrsg.) (2001): Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart
- Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb – Ein Leitfaden für Unternehmer. Berlin
- Clemens, W. (2003): Modelle und Maßnahmen betrieblicher Anpassung älterer Arbeitnehmer. In: Herfurth, M./Kohli, M./Zimmermann, K. (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problemfelder und Entwicklungstendenzen der Erwerbsituation Älterer. Opladen, S. 93–129
- Frerichs, F./Maier, G. (2000): Alter und Erwerbsarbeit. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, H. 4, S. 247–250
- Gallenberger, W. (2002): Weiterbildungsabstinenz älterer Beschäftigter in einer alternden Erwerbsbevölkerung? Opladen
- Göckenjan, G. (2000): Das Alter würdigen. Altersbilder und Bedeutungswandel des Alters. Frankfurt a.M.
- Hacker, W. (2004): Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Menschen. In: Cranach, M. v. u. a. (Hrsg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern, S. 163–172
- Hilpert, M./Huber, A./Papies, U. (2002): Alternde Betriebe im regionalen Vergleich. Betriebliche Sichtweisen in den Arbeitsamtbezirken Berlin Mitte, Schweinfurt und Suhl. In: Huber, A./Kistler, E./Papies, U. (Hrsg.): Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels. Ergebnisse aus der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Berlin. Stuttgart, S. 51–64. URL: <http://edocs.ub.uni-frankfurt.de/volltexte/2005/3027/> (Stand: 31.08.2007)

- Iller, C. (2005): Altern gestalten – berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf. Habilitationsschrift. Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften der Universität Heidelberg. URL: [www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_01.pdf) (Stand: 04.09.2007)
- Iller, C./Kraus, K. (2007): Ältere Beschäftigte – Alternde Belegschaften: Wie reagiert die Berufspädagogik auf diese Herausforderung? – Einleitung zur Dokumentation des Workshops. In: Spöttl, G./Kaune, P./Rützel, J. (Hrsg.): Berufliche Bildung, Innovation und soziale Integration: Internationale Wettbewerbsfähigkeit – Entwicklung und Karriere – Mitgestaltung von Arbeit und Technik, Dokumentation der 14. Hochschultage für Berufliche Bildung (CD-ROM). Bielefeld
- Iller, C./Rathgeb, I. (2006): Gefahr gebannt? Flaute bei Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. In: Arbeit und Arbeitsrecht, H. 12, S. 732–734
- Ilmarinen, J. E. (2004): Älter werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In: Cranach, M. v./Schneider, H.-D./Ulich, E. u. a. (Hrsg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern, S. 29–47
- Koller, B./Plath, H. E. (2000): Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. In: MittAB, H. 1, S. 112–125
- Kruse, A. (2000): Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter – eine ressourcenorientierte Perspektive. In: Rothkirch, C. (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin, S. 72–87
- Kruse, A./Packebush, L. (2006): Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung. In: Zimolong, B./Konradt, U. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie – Ingenieurpsychologie. Göttingen, S. 425–458
- Lehr, U. (2000): Psychologie des Alterns. Wiebelsheim
- Lehr, U./Thomae, H./Schmitt, M. u. a. (2000): Interdisziplinäre Längsschnittstudie des Erwachsenenalters: Geschichte, theoretische Begründung und Zusammenfassung der Ergebnisse des 1. Messzeitpunktes. In: Martin, P. u. a. (Hrsg.): Aspekte der Entwicklung im mittleren und höheren Lebensalter. Ergebnisse der Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE). Darmstadt, S. 1–16
- Moraal, D./Schönfeld, G. (2007): Paradigmenwechsel: Weiterbildung statt Frühverrentung? Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitslose im internationalen Vergleich. In: Spöttl, G./Kaune, P./Rützel, J. (Hrsg.): Berufliche Bildung, Innovation und soziale Integration: Internationale Wettbewerbsfähigkeit – Entwicklung und Karriere – Mitgestaltung von Arbeit und Technik, Dokumentation der 14. Hochschultage für Berufliche Bildung (CD-ROM). Bielefeld
- Morschhäuser, M. (1999): Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: Gussone, M./Huber, A./Morschhäuser, M. u. a. (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer: Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht. Frankfurt a.M., S. 101–185
- Naegele, G. (2004): Verrentungspolitik und Herausforderungen des demografischen Wandels in der Arbeitswelt. In: Cranach, M. v./Schneider, H.-D./Ulich, E. u. a. (Hrsg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern, S. 189–219



- Petrenz, J. (1999): Alter und berufliches Leistungsvermögen. In: Gussone, M./Huber, A./Morschhäuser, M. u. a. (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer: Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht. Frankfurt a.M., S. 63–99
- Rat der Europäischen Union (2005): Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (2005/600/EG). Amtsblatt der Europäischen Union Nr. 205 vom 06.08.2005. Brüssel, S. 21–27
- Schiersmann, C. (2000): Beratung in der Weiterbildung – neue Herausforderungen und Aufgaben. In: REPORT. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, H. 46, S. 18–32
- Schiersmann, C. (2006): Profile lebenslangen Lernens. Weiterbildungserfahrungen und Lernbereitschaft der Erwerbsbevölkerung. Bielefeld
- Schiersmann, C./Iller, C. (2007): Zielgruppen. In: Nuissl, E./Krug, P. (Hrsg.): Praxishandbuch WeiterbildungsRecht. Loseblattwerk. Neuwied, Kapitel 4.0, S. 1–52
- Schmitt, M./Martin, M. (2003). Die Interdisziplinäre Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE) über die Bedingungen gesunden und zufriedenen Älterwerdens. In: Karl, F. (Hrsg.), Sozial- und verhaltenswissenschaftliche Gerontologie: Alter und Altern als gesellschaftliches Problem und individuelles Thema. Weinheim, S.205–224
- Schröder, H./Gilberg, R. (2005): Weiterbildung Älterer im demografischen Wandel. Empirische Bestandsaufnahme und Prognose. Bielefeld
- Schröder, H./Schiel, S./Aust, F. (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Gründe, Hindernisse. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Bielefeld
- Strotmann, H./Hess, W. (2003): Eigenschaften und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer sowie betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht, H. 7. URL: [www.iaw.edu/pdf/iaw\\_kurzbericht\\_07\\_2003.pdf](http://www.iaw.edu/pdf/iaw_kurzbericht_07_2003.pdf) (Stand: 04.09.2007)
- Volkholz, V. (2000): Was bestimmt die Bildungslandschaft der Zukunft: die Normal-Biographie oder die Patchwork-Biographie? In: Rothkirch, C. v. (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin, S. 384–394
- Wittwer, W. (2001): Biographieorientierte Kompetenzentwicklung in der betrieblichen Weiterbildung. In: REPORT. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, H. 48, S. 109–127
- Witzel, A. (1998): Ein Modell zur Rekonstruktion berufsbiographischer Handlungen. In: Sfb-report, H. 7, S. 18–22
- Wolff, H. (2000): Der demographische Wandel – eine Herausforderung für alle Akteure am Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, H. 4, S. 251–255
- Wolff, H./Spieß, K./Mohr, H. (2001): Arbeit – Altern – Innovation. Wiesbaden