Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Kurzfassung

Bildung in der zweiten Lebenshälfte: Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte

an das
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Herr Proost
Referat 302
Rochusstraße 8-10
53123 Bonn

Ansprechpartner im IW Köln:
Dr. Christina Anger
Dr. Vera Erdmann
Prof. Dr. Axel Plünnecke
Dr. Oliver Stettes

Köln, 10. April 2012

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-701 · Fax: 0221 4981-99701 · pluennecke@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Inhalt

Executive Summary 3

1 Ausgangslage 6

2 “Bildung in der zweiten Lebenshälfte“ und Weiterbildung 7

3 Effekte der Bildung in der zweiten Lebenshälfte für das Individuum 11

4 Effekte der Bildung in der zweiten Lebenshälfte für die Unternehmen 19

5 Volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Effekte der Bildung in der zweiten Lebenshälfte 27

6 Handlungsoptionen 33

Executive Summary

Der demografische Wandel in Deutschland stellt die Politik vor große Herausforderungen. Die Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung verlangen sowohl Änderungen der Einstellungen in der Gesellschaft als auch systematisierte Antworten darauf, wie zukünftig ein ausreichend qualifiziertes Erwerbspersonenangebot gesichert werden kann. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat als eine Antwort auf diese doppelte Herausforderung die Programmatik der „Bildung in der zweiten Lebenshälfte“ geprägt. Die vorliegende Studie widmet sich den mit diesem neuen Leitbild verbundenen Auswirkungen auf die damit erzielbaren individuellen Bildungsrenditen und betrieblichen Effekte sowie die damit verbundenen volkswirtschaftlichen Auswirkungen. Sie verdeutlicht, dass mit einer solchen Strategie entlang der drei Sicherungspfade „Köpfe“, „Zeit“ und „Produktivität“ sowohl eine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit als auch eine Erhöhung der Produktivität einhergehen kann, mit denen den wachstumsdämpfenden Effekten der Alterung und Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials entgegengewirkt werden kann. Die wichtigsten Ergebnisse der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Weiterbildung lohnt sich auch für Personen in der zweiten Lebenshälfte

Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte führt dazu, dass höhere Einkommenspfade abgesichert werden können. Unter den Personen ab 45 Jahren führt eine Weiterbildungsbeteiligung für die Frauen zu einem prozentual höheren Lohn von 6,5 Prozent, während Männer einen um 3,9 Prozent höheren Lohn verzeichnen können. Bei den betrachteten Weiterbildungsformen handelt es sich häufig um Anpassungsqualifizierungen, die vor allem dem Erhalt des Arbeitsplatzes und des damit verbundenen Einkommenspfads dienen. Weiterbildungsaktivitäten insgesamt haben ferner auf das Einkommenswachstum bei beruflichen qualifizierten Personen in der zweiten Lebenshälfte schwach signifikante positive Effekte. Betrachtet man allein die Aufstiegsfortbildungen wie Meister- oder Technikerausbildung, so zeigen sich deutlich positive Effekte auch auf das Einkommenswachstum. Die Analysen zeigen damit, dass auch in der zweiten Lebenshälfte eine Investition in eine Weiterbildungsmaßnahme zu Einkommenszuwächsen führen und sich auch bei einem vorübergehenden Einkommensverzicht während der Weiterbildungsphase lohnen kann, wenn die Ausbildungskosten nicht zu hoch sind bzw. wenn kein frühzeitiger Übertritt in den Ruhestand erfolgt. Auch im Alter von 50 Jahren können mit einer Aufstiegsfortbildung noch positive Renditen erreicht werden, wenn der während der Weiterbildungsphase entstehende Einkommensverlust gering gehalten werden kann. Die Rendite steigt deutlich, wenn der Eintritt in den Ruhestand später erfolgt und die Ausbildungsphase nur ein statt zwei Jahre dauert. Neben höheren Einkommen weisen Personen mit hoher Weiterbildungsbeteiligung zudem auch ein größeres Maß an Zufriedenheit, Sicherheitsempfinden und Gesundheit auf. Ursächlich für diesen Zusammenhang sind positive Wirkungen, die sich aus einem höheren Einkommenspfad und einer höheren Handlungsautonomie von Personen mit höherer Weiterbildungsbeteiligung ergeben.

Lernen im täglichen Arbeitskontext kann Produktivität Älterer heben

Empirische Studien belegen in der Regel, dass Weiterbildungsmaßnahmen im Allgemeinen mit einer höheren Produktivität und einem aktiveren Innovationsverhalten der Betriebe einherge-

hen. Allerdings zeigen sie auch, dass die Innovationsaktivitäten von Unternehmen mit einem größeren Anteil älterer Beschäftigter schwächer ausgeprägt sind, wobei Aussagen über die Kausalität nicht möglich sind. Des Weiteren können ältere Beschäftigte in bestimmten Tätigkeitsfeldern Produktivitätsnachteile aufweisen. Ferner scheinen Unternehmen mit einem größeren Anteil älterer Mitarbeiter eine geringere Weiterbildungsneigung aufzuweisen als vergleichbare Betriebe mit jüngeren Belegschaften. Dennoch legen die uneinheitlichen empirischen Befunde für Deutschland den Schluss nahe, dass kein Automatismus einer mit zunehmendem Alter negativen Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit existiert. Auswertungen mit dem IW-Zukunftspanel zeigen, dass spezielle Fördermaßnahmen für ältere Mitarbeiter positiv mit den Innovationsaktivitäten der Betriebe korrelieren. Positive Produktivitätseffekte scheinen nach Analysen mit verknüpften Beschäftigten-Betriebsdatensätzen allerdings weniger von direkten speziellen Weiterbildungsmaßnahmen, sondern vielmehr von arbeitsorganisatorischen Maßnahmen auszugehen, in denen ältere Mitarbeiter sich neue Kenntnisse und Fähigkeiten eher informell aneignen und diese unmittelbar im Arbeitskontext anwenden können. Damit bestätigen sich die Ergebnisse von Schlick (2012), dass mit Investitionen in altersgemischte Teams, altersspezifische Tätigkeiten und eine altersgerecht Arbeitsplatzausstattung die relative Produktivität Älterer erhöht werden kann, spezifische Weiterbildungsmaßnahmen Älterer diese Effekte empirisch bisher nicht zeigen können.

Altersbilder sind bedeutsam

Grundsätzlich ist das Altersbild bei Geschäftsführern und Personalverantwortlichen in den Unternehmen der deutschen Industrie und deren Verbundbranchen positiver als in der öffentlichen Diskussion häufig angenommen. Allerdings erweisen sich negative Stereotype dort, wo sie noch existieren, als Hindernis nicht nur für die Weiterbildungsneigung der Betriebe im Allgemeinen, sondern auch für die Bereitschaft, spezielle Fördermaßnahmen zugunsten älterer Beschäftigter im Besonderen anzubieten. Altersbilder in den Betrieben haben damit für die Umsetzung einer Bildungsstrategie in der zweiten Lebenshälfte eine erhebliche Bedeutung.

Weiterbildung Älterer hat positive gesamtwirtschaftliche Effekte

Empirische Studien zeigen, dass Weiterbildung die Beschäftigungsfähigkeit Älterer erhöhen und deren Arbeitslosigkeitsrisiko verringern kann. Die Erwerbstätigkeit nimmt zu bzw. wird stabilisiert. Mit einer Erhöhung und Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit im Alter werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Menschen hierzulande eine insgesamt längere Zeit im Erwerbsleben verweilen können und Fachkräfteengpässe, die angesichts der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren zu erwarten sind, reduziert werden können. Der demografische Wandel droht das Wachstumspotenzial zu reduzieren, so dass die jährliche Wachstumsrate des Potenzials demografiebedingt in den nächsten 20 Jahren um etwa 0,4 bis 0,5 Prozentpunkte sinken dürfte. Durch die Aktivierung älterer Erwerbskohorten, zu der Weiterbildung einen bedeutenden Beitrag leisten kann, kann die jährliche Wachstumsrate um mehr als 0,2 Prozentpunkte erhöht werden, so dass ein Teil der demografiebedingten Dämpfung des Wachstumstempos kompensiert werden kann. Für das Jahr 2030 bedeutete dies eine Zunahme des BIP um 97,5 Milliarden Euro, die als eine „Aktivierungsrendite“ betrachtet werden könnte.

Ausblick

Die Studie zeigt, dass kurzfristig wirksame und zielgenaue Weiterbildungsimpulse speziell für Personen in der zweiten Lebenshälfte bei Altersbildern in Betrieben und Informationen zu den Renditen der Weiterbildung für Individuen und Unternehmen ansetzen sollten. Dies ist für die Implementierung der Strategie „Bildung in der zweiten Lebenshälfte“ von besonderer Bedeutung.

Das BMFSFJ könnte in diesem Zusammenhang analog zum Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ein Netzwerk „Bildung in der zweiten Lebenshälfte“ aufbauen und unterstützen, das durch Image- und Aufklärungskampagnen einen Bewusstseinswandel unterstützen kann. Dort, wo sich negative Altersstereotype aufgrund eigener negativer Erfahrungen herausgebildet haben, kann das Netzwerk Beispiele guter Praxis fördern und auszeichnen. Hierdurch können Wege und Instrumente aufgezeigt werden, wo und wie Unternehmen vor dem Hintergrund der jeweils spezifischen Umstände ansetzen können, um möglichen Dequalifizierungs- und Demotivationsprozessen unter älteren Beschäftigten entgegenzuwirken und eine Strategie des längeren Lebens und Arbeitens durch betriebliche Maßnahmen zu flankieren. Daneben können durch das Netzwerk positive Effekte der Bildung in der zweiten Lebenshälfte transparent gemacht und in die entsprechenden Zielgruppen kommuniziert werden.

Wichtig ist es zu verdeutlichen, dass eine proaktive alternsgerechte Personalpolitik über die gesamte Erwerbsbiografie von Mitarbeitern hinweg so gestaltet werden sollte, dass im Grunde keine negativen Folgen für die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in späteren Phasen der Biografie entstehen sollten. Durch Interventionen in frühen Phasen der Laufbahn in Form von Aus- und Weiterbildung, Job-Rotation und Gesundheitsförderung lassen sich Alterungsprozesse positiv beeinflussen und die Risiken einer Einschränkung der Leistungsfähigkeit in späteren Berufsphasen reduzieren

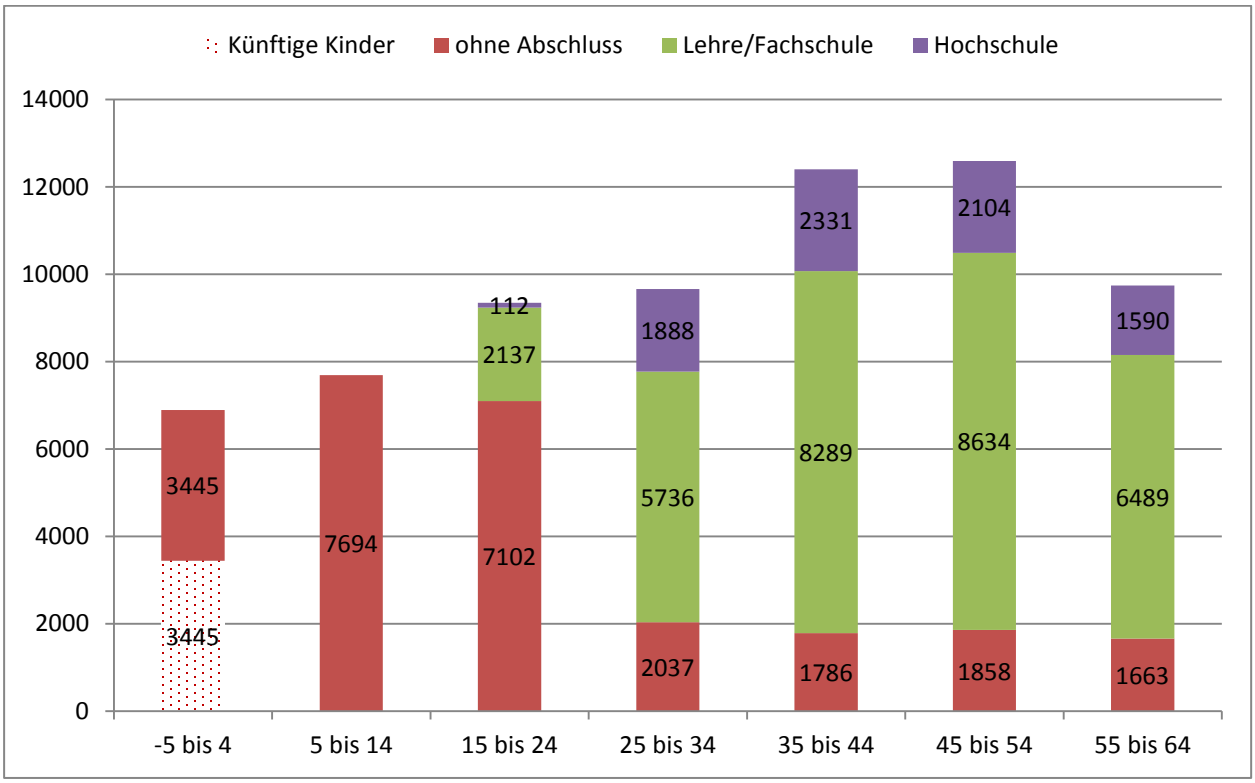
Darüber hinaus sollten die positiven Effekte der Weiterbildung für die Personen in der zweiten Lebenshälfte transparent gemacht werden. Weiterbildung sichert höhere Einkommenspfade und erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit. Daneben lohnt sich eine Aufstiegsfortbildung, wenn die Ausbildungsdauer nicht zu lang ist beziehungsweise wenn die Weiterbildung berufsbegleitend durchgeführt werden kann.

Ein wichtiger Ansatzpunkt besteht weiterhin darin, die Datenlage für Weiterbildungseffekte von Älteren zu stärken. Das nationale Bildungspanel bietet hier in den kommenden Jahren eine wertvolle zusätzliche Datenbasis.

1 Ausgangslage

Die Bevölkerung in Deutschland befindet sich in einem Prozess der Alterung und Schrumpfung. Gegenwärtig leben in Deutschland rund 82 Millionen Menschen. Die Bevölkerung wird auf der Grundlage der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung je nach verwendeter Variante bis zum Jahr 2060 auf eine Größenordnung zwischen 65 und 70 Millionen schrumpfen. Gleichzeitig werden die Menschen dank des medizinischen Fortschritts und gesünderer Lebensumstände immer älter. Während das mittlere Alter der Bevölkerung im Augenblick 43 Jahre beträgt, wird es zwischen 2045 und 2060 mehr als 52 Jahre betragen. Der demografische Wandel führt auch zu einer Verknappung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Fallen im Jahr 2008 ungefähr 50 Millionen Personen in die Altersgruppe zwischen 20 und 65 Jahren, so werden es im Jahr 2060 nur noch zwischen 33 und 36 Millionen Personen sein. Wird das zu diesem Zeitpunkt gültige spätere Renteneintrittsalter von 67 Jahren berücksichtigt, so beträgt die Altersgruppe im erwerbsfähigen Alter 34 bis 38 Millionen Personen. Damit sinkt auch in diesem Fall das Potenzial an Erwerbspersonen um mehr als 10 Millionen (Statistisches Bundesamt, 2009, Variante 1-W1 und 1-W2).

Abbildung 1: Bevölkerung nach Alter und Qualifikation in Deutschland im Jahr 2009 in 1.000



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010

Bleiben die altersspezifischen Erwerbstätigenquoten unverändert, so kann der jährliche demografisch entstehende Ersatzbedarf berechnet werden. Sowohl bei den Personen mit Lehr-/Fachschulabschluss als auch bei den akademischen Abschlüssen nimmt der demografische Ersatzbedarf in den kommenden Jahren deutlich zu. Besonders deutlich werden die Engpässe bei den beruflich Qualifizierten ausfallen (Abbildung 1). Demografiebedingt dürfte sich die Zahl

der Ausbildungsabsolventen bei einem konstanten Anteil an den typischen Absolventenjahrgängen in den kommenden zehn Jahren auf deutlich unter 500.000 reduzieren. Im Gegenzug steigt der demografisch bedingte Ersatzbedarf auf über 700.000 deutlich an. Damit stellt sich die Frage, mit welchen Maßnahmen der Verknappung des Arbeitsangebots entgegengewirkt werden kann.

2 „Bildung in der zweiten Lebenshälfte“ und Weiterbildung

Angesichts dieser Ausgangslage lenkt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend richtigerweise das Augenmerk auf die Frage, ob und wie im Rahmen einer intensivierten „Bildung in der zweiten Lebenshälfte“ durch eine Weiterbildung auch älterer Erwerbspersonen zusätzliche Beschäftigungs- und Produktivitätspotenziale aktiviert werden können, mit denen sich die möglichen nachteiligen Folgen einer alternden und schrumpfenden Erwerbsbevölkerung für zentrale volkswirtschaftliche Kennziffern wie Wachstum und Einkommen abmildern oder gar kompensieren lassen.

Weiterbildung stellt als Bestandteil des „Lebenslangen Lernens“ einen wichtigen Baustein des Bildungssystems dar. Weiterbildung wird als formelles oder informelles Lernen außerhalb des schulischen Bildungssystems oder nachgelagert zu diesem verstanden, die sowohl innerhalb von beruflichen und akademischen Bildungsinstitutionen oder auch privat organisiert außerhalb stattfinden kann. Häufig steht Weiterbildung in direktem Zusammenhang mit beruflichen Zielen und dient dem Aufbau und der Erweiterung beruflich relevanter Kenntnisse und Fähigkeiten. Dieser Bereich der Weiterbildung wird als berufliche Weiterbildung bezeichnet. Im Gegensatz dazu steht die nicht-berufliche Weiterbildung, die sich mit nicht unmittelbar berufsbezogenen Themen und Kenntnissen befasst. Zu diesem auch Erwachsenenbildung genannten Bereich zählt etwa die politische Weiterbildung, deren Ziel die Vermittlung demokratischer Grundprinzipien und politischen Denkens ist. Ebenfalls zur nicht-beruflichen Weiterbildung gehört die allgemeine Weiterbildung, die Themen und Kenntnisse verschiedener Art vereint, die nicht unmittelbar berufsbezogen sind.

Ziele von Weiterbildung

Weiterbildung erfüllt verschiedene Ziele, die sowohl für die einzelnen Teilnehmer als auch – bei betrieblicher Weiterbildung – für das beschäftigende Unternehmen relevant sein können. Grundsätzlich ist es das Ziel einer Weiterbildung, Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten oder zu erweitern. Im Unterschied zu den anderen Bildungsbereichen wie Schule oder Berufsausbildung besteht die Motivation für Weiterbildung somit nicht vorrangig im Erwerb von Abschlüssen, Zertifikaten oder Zeugnissen. Diese können zwar durchaus auch eine Rolle spielen, wie etwa bei der Umschulung auf einen anerkannten Ausbildungsberuf, stehen aber hinsichtlich der Motivationsfunktion für die Teilnahme zumeist im Hintergrund.

Letzten Endes ist es aus Sicht der Teilnehmer einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme immer das Ziel, die eigene berufliche Position zu halten oder zu verbessern. Dies kann zum Beispiel geschehen, wenn nach einer Weiterbildung eine berufliche Position mit größerer Verantwortung oder höherem Gehalt erreicht wird. Auch die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit einer vorher arbeitslosen Person entspricht diesem Ziel und kann durch Weiterbildung erreicht werden. In diesem Fall besteht sogar ein öffentliches Interesse an der Teilnahme an der Wei-

terbildung, weil eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer die Ausgaben für Unterstützungsleistungen verringert. Aus diesem Grund wird Weiterbildung für spezielle Zielgruppen, wie Arbeitslose oder Rehabilitanden, unter bestimmten Voraussetzungen durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Aber auch bei nicht-beruflicher Weiterbildung spielt das Ziel der Bewahrung oder Verbesserung der eigenen Position eine Rolle. So kann etwa der Besuch einer Veranstaltung der politischen Weiterbildung dazu dienen, das Wissen über politische Zusammenhänge zu erweitern und auf diese Weise eine verbesserte Beteiligung an Diskussionen zu politischen Themen im privaten oder beruflichen Umfeld zu ermöglichen.

Auch aus der Sicht von Unternehmen ist das übergeordnete Ziel der beruflichen Weiterbildung der Erwerb und Ausbau von Kompetenzen. Hintergrund dieses Motivs sind allerdings in den meisten Fällen monetäre Überlegungen. In Zeiten von steigendem Wettbewerbsdruck und Fachkräfteengpässen gilt es für Unternehmen, als Basis für den unternehmerischen Erfolg kompetentes Personal im Unternehmen zu binden. Weiterbildung hat vor diesem Hintergrund die Aufgabe, die Mitarbeiterbindung sicherzustellen und das Kompetenzniveau auszubauen oder zumindest zu halten. Ersteres ist auch indirekt durch Weiterbildung zu erreichen, wenn diese die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Teilnehmer erhöht, Letzteres kann durch Weiterbildung direkt ermöglicht werden.

Weiterbildungsaktivitäten sind personenbezogen und daher statistisch schwer zu erfassen. Es besteht keine umfassende prozessproduzierte Statistik zum Umfang der Weiterbildungsteilnehmer oder der Weiterbildungsangebote. Zur Messung der Beteiligung an Weiterbildung und damit letzten Endes auch zur Beurteilung der Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen für Personen ab 45 oder 50 Jahren sind daher Befragungen notwendig. Es lassen sich Unternehmens- und Betriebsbefragungen sowie Personenbefragungen unterscheiden. Zu den wichtigsten regelmäßig durchgeführten Betriebsbefragungen zählen der Continuing Vocational Training Survey (CVTS), das IAB-Betriebspanel und die IW-Weiterbildungserhebung. Auf der Ebene der Personenbefragungen können das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) resp. der Adult Education Survey (AES) sowie das Sozioökonomische Panel (SOEP) und der Mikrozensus unterschieden werden (Tabelle 1).

Die betriebsbezogenen Befragungen zum Themenkomplex Weiterbildung unterscheiden sich hinsichtlich des verwendeten Weiterbildungskonzepts, der Periodizität der Befragung, des Themenfokus und der internationalen Vergleichbarkeit. Grundsätzlich werden bei Betriebsbefragungen nur berufliche Weiterbildungsaktivitäten abgefragt. Der Schwerpunkt dieser Erhebungen liegt darüber hinaus meist bei der formellen Weiterbildung. Die Beteiligung an informeller Weiterbildung lässt sich jedoch zumindest für zentrale Ausprägungen ebenfalls ermitteln. Je nach verwendeter Datenquelle ergeben sich für die altersspezifischen Muster der Weiterbildungsbeteiligung sowohl in den nationalen wie in den international vergleichenden Befunden deutliche Unterschiede. Wichtig für eine realistische Erfassung von Bildung in der zweiten Lebenshälfte ist vor allem das zugrunde gelegte Verständnis von Weiterbildung.

Werden neben der formal-organisierten Weiterbildung auch „weichere“ Arten des Kenntniserwerbs, die sich auf das informelle berufliche Lernen und das Selbstlernen beziehen, in die Befragung mit einbezogen, so ergeben sich im Vergleich zur formalisierten Weiterbildung höhere Beteiligungsquoten. „Nicht formale Bildung“ wird definiert als jede organisierte und fortgesetzte Bildungsmaßnahme, die nicht als formale Bildung nach ISCED anzusehen ist und die nicht zu einem entsprechenden Abschluss führt. Sie kann sowohl innerhalb als auch außerhalb von Bil-

dungseinrichtungen stattfinden und sich an alle Altersgruppen wenden. Im internationalen Vergleich bestehen bei dieser Betrachtung große Unterschiede in der Zahl der Stunden, die ältere Arbeitnehmer an nicht-formalen, berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Die relative Intensität (Zahl der Stunden) nicht-formaler, berufsbezogener Weiterbildungsmaßnahmen nimmt in der Regel mit dem Bildungsstand zu. Im Allgemeinen verringert sie sich mit zunehmendem Alter, in den meisten Ländern sogar ganz erheblich. Deutschland weist bei diesem Indikator keine Besonderheit auf und liegt im internationalen Durchschnitt. Auf dem Gebiet der informellen beruflichen Weiterbildung, das heißt dem Lernen im konkreten Arbeitskontext, steigt die Weiterbildungsbeteiligung im Zeitablauf im Vergleich zur formalisierten Weiterbildung an. Informelles Lernen geht mit zunehmendem Alter nicht zurück. Auch beim Selbstlernen zeigt sich bei zunehmendem Alter eine größere Robustheit als bei formalisiertem Lernen. Es gibt – im Gegensatz zur Aufstiegsfortbildung – kaum eine Altersabhängigkeit bei der Anpassungsfortbildung.

Tabelle 1: Erhebungen in der Weiterbildung

Bezeichnung	Periodizität	Weiterbildungskonzept	internationale Vergleichbarkeit	Befragung nur zu Weiterbildung
Betriebsbefragungen				
Continuing Vocational Training Survey (CVTS)	alle 6-7 Jahre (zuletzt 2005)	formelle und informelle betriebliche Weiterbildung	ja	ja
IAB-Betriebspanel	jährlich	formelle betriebliche Weiterbildung	nein	nein
IW-Weiterbildungserhebung	alle 3 Jahre (zuletzt 2011)	formelle und informelle betriebliche Weiterbildung	nein	ja
Personenbefragungen				
Adult Education Survey (AES)*)	alle 2 bis 3 Jahre (zuletzt 2010)	berufliche Weiterbildung, auch informell	ja	ja
Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)	Vertieft alle 4 Jahre (zuletzt 2008)	allgemeine, berufliche und politische Weiterbildung, auch informell	nein	nein
Mikrozensus	jährlich	allgemeine und berufliche Weiterbildung	nein	nein
Labour Force Survey (LFS)	jährlich	Allgemeine, berufliche und politische Weiterbildung	ja	nein

*) Das Berichtssystem Weiterbildung ist 2007 im Adult Education Survey aufgegangen.
Quellen: BMBF, 2006, 2011; Europäische Kommission, 2010; Lenske/Werner, 2009; Seyda/Werner, 2012; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011; Statistisches Bundesamt, 2008; TNS Infratest, 2008, 2009

Aktuelle Entwicklungen in der öffentlichen Weiterbildungsdiskussion

Das Thema Weiterbildung hat in den vergangenen Jahren auch in der Öffentlichkeit merklich an Bedeutung gewonnen. Ein aktuelles Beispiel für diesen Bedeutungszuwachs auch aus Sicht der Politik liefert das Konjunkturpaket II, das die Bundesregierung im Jahr 2009 aufgelegt hat. Seit

dem Jahr 2008 wird das Thema Bildung zudem in regelmäßigen Diskussionen zwischen Bund und Ländern, zwischen Kanzleramt und Ministerpräsidenten der Länder, thematisiert. Ein Ergebnis des ersten sogenannten Bildungsgipfels im Jahr 2008 in Dresden ist die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung, die konkrete Maßnahmen zur Förderung des Lebenslangen Lernens festschreibt. Das Programm beschreibt in sieben Punkten Maßnahmen von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung, die in Abhängigkeit der Zuständigkeiten von den einzelnen Bundesministerien und den Ländern umgesetzt werden sollen. Zum Thema „Weiterbildung – Lernen im gesamten Lebenslauf“ zählen drei verschiedene Maßnahmen:

1. Die Weiterbildungsprämie verfolgt allgemein das Ziel, Geringverdienenden die Teilnahme an Weiterbildung zu erleichtern. Mit einem Prämiengutschein können sie die Hälfte der Kosten einer Weiterbildung erstattet bekommen. Alternativ oder zusätzlich dazu besteht im Rahmen der Weiterbildungsprämie die Möglichkeit, finanzielle Mittel zur Zahlung von Weiterbildungskosten aus dem im Rahmen von vermögenswirksamen Leistungen angesparten Guthaben zu entnehmen, ohne dass die Arbeitnehmersparzulage verloren geht. Dieses „Weiterbildungssparen“ genannte Vorgehen eignet sich besonders zur Finanzierung längerer oder aufwändigerer Weiterbildungsmaßnahmen.

2. Das Programm „Lernen vor Ort“ verbessert auf kommunaler Ebene im Rahmen von Handlungsfeldern wie „Bildungsberatung“ oder „Bildungsmanagement“ den Zugang zu Bildung für jeden in jeder Phase des Lebens. Die Besonderheit des Programms besteht darin, dass es durch einen Verbund von Stiftungen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) getragen wird. Durch fachliche Expertise und bereits vorhandene umfassende Netzwerke unterstützen die beteiligten Stiftungen die Kommunen bei den einzelnen Aktivitäten.

3. Um die Weiterbildungsbeteiligung zu steigern, hat sich das BMBF mit Ländern und Sozialpartnern zur Weiterbildungsallianz zusammengeschlossen. Ziel ist die Identifikation geeigneter Maßnahmen für Beschäftigte. Insbesondere Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen sollen darin unterstützt werden, vermehrt an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Weiterbildung spielt darüber hinaus auch beim Thema „Wir fördern Aufstieg durch Bildung“ der Qualifizierungsinitiative eine Rolle. Neben den Aspekten eines berufsbegleitenden Studiums und der Aufstiegsstipendien liegt der Schwerpunkt hier auf der Weiterentwicklung des sogenannten Meister-BAföGs. Zu den einzelnen Maßnahmen zählen die Erweiterung des berechtigten Personenkreises, eine Verlängerung der Förderung bei Eltern und die Einbeziehung von Prüfungsvorbereitung und Prüfungsphasen in die Förderdauer. Darüber hinaus ist bei Bestehen der Fortbildungsprüfung ein zusätzlicher Erlass der Darlehenssumme möglich.

Eine Herausforderung im Hinblick auf das Thema Bildung im Allgemeinen und Weiterbildung im Speziellen stellt die föderalistische Struktur in Deutschland dar. Da Bildung im Wesentlichen Ländersache ist, ist die Verabredung von Maßnahmen, Konzeptionen und Programmen zwischen Bund und Ländern eine Seltenheit. Das vor dem Hintergrund der Föderalismusreform 2006 im Grundgesetz installierte Kooperationsverbot verstärkt diese Problematik weiter. Das Verbot besagt, dass dem Bund Finanzhilfen etwa für den Bildungsbereich untersagt sind, weil dafür die Länder die Gesetzgebungskompetenz aufweisen (Deutscher Bundestag, 2010). In Folge des Verbots sind weitere Fortschritte in der Bund-Länder-Kooperation zum Thema Bil-

dung beziehungsweise Weiterbildung schwierig, wie auch die Bildungsgipfel der Jahre 2008 und 2010 belegt haben.

Schließlich wird mit dem vom Bundestag beschlossenen "Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ die Möglichkeit zur Förderung der beruflichen Weiterbildung älterer Beschäftigter (ab 45 Jahre) in KMU nicht nur entfristet (Art. 2 Nr. 18, § 82 SGB III-Entwurf), sondern bis Ende 2014 auch auf unter 45-jährige erweitert, wenn sich der Arbeitgeber bei den unter 45-jährigen an den Lehrgangskosten zu mindestens 50 Prozent beteiligt. Damit verbessert sich die Förderkulisse für Bildung in der zweiten Lebenshälfte noch einmal weiter.

3 Effekte der Bildung in der zweiten Lebenshälfte für das Individuum

Weiterbildung als Investition

Die berufliche beziehungsweise betriebliche Weiterbildung weist wie jeder Erwerb von Humankapital den Charakter eines Investitionsgutes auf. Weiterbildung ist mit Kosten und Erträgen verbunden, die zeitlich auseinanderfallen (Becker, 1964). Zu den Kostenblöcken zählen zum einen Lehrgangsgebühren, Ausgaben für Sach- und Lernmaterialien oder der Personalaufwand für das Ausbildungspersonal (Neubäumer, 1999; Lenske/Werner, 2009). Zum anderen entstehen Opportunitätskosten durch den zeitlichen Aufwand für die Weiterbildungsteilnahme. Die Opportunitätskosten manifestieren sich während der Fortbildungsphase entweder in einem Nutzenverlust auf Seiten des Bildungsteilnehmers in Form entgangener Freizeit oder in einer geringeren effektiven Arbeitsleistung als bei einem Verzicht auf Weiterbildung. Die geringere Arbeitsleistung wiederum kann für den Teilnehmer mit Lohneinbußen einhergehen, wenn er einen Teil der Opportunitätskosten trägt. Wenn Unternehmen eine Lohnfortzahlung während der Fortbildungsphase leisten, tragen sie ebenfalls einen Teil der oder die gesamten Opportunitätskosten in Höhe der Differenz zwischen Lohnzahlung und der monetär bewerteten Arbeitsleistung.

Ziele einer investiven Weiterbildungsmaßnahme sind letztlich Produktivitätssteigerungen, die ermöglicht werden, weil die Teilnehmer zum Beispiel neue Kenntnisse und Fertigkeiten in den Arbeitsprozess einbringen, sich besser auf Veränderungen im Unternehmen einstellen oder höherwertige Aufgaben wahrnehmen können. Diese Erträge dienen dazu, die angefallenen Kosten zu amortisieren. Damit sind zwei grundsätzliche Gesichtspunkte relevant, die die Bereitschaft von Beschäftigten und Unternehmen maßgeblich beeinflussen, in Weiterbildung zu investieren.

- Erstens sind die Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel eindeutig quantifizierbar und stehen damit bereits vor Beginn einer Weiterbildungsmaßnahme (ex ante) fest. Die erhofften Erträge fallen hingegen erst nach Ablauf der Weiterbildungsmaßnahme an. Sie sind somit ex ante unsicher, weil eine Vielzahl von betriebsinternen (z. B. die Gestaltung der Arbeitsorganisation oder anschließende Investitionen in Sachkapital) und betriebsexternen (z. B. Veränderungen im Markt- und Wettbewerbsumfeld oder in dem rechtlichen Rahmen) Faktoren ihre Realisierung beeinflussen. Unter Umständen können die Erträge selbst im Anschluss nicht eindeutig ermittelt werden, weil unklar bleibt, welche Faktoren letztlich in welchem Umfang zu einer Produktivitätssteigerung beigetragen haben.

- Zweitens sind Kosten der Weiterbildung irreversibel. Das heißt, sie sind unwiederbringlich verloren, und zwar unabhängig davon, ob oder unter welchen Voraussetzungen die Weiterbildungsmaßnahmen im späteren Berufsleben Früchte tragen.

Beide Gesichtspunkte zusammen führen dazu, dass die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten und Unternehmen im Einzelfall nicht nur von deren allgemeinen Risikoeinstellungen, sondern insbesondere auch von den spezifischen Maßnahmen und Instrumenten abhängen, die die Aufteilung der Kosten und Erträge bestimmen (Acemoglu/Pischke, 1998; Becker, 1964; Hashimoto, 1981).

Deskriptive Ergebnisse zur Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte

Um die Effekte von Weiterbildung empirisch abbilden und zu Aussagen über Beteiligungsraten auch im Vergleich verschiedener Personengruppen gelangen zu können, wurden in der vorliegenden Studie umfangreiche deskriptive und multivariate Berechnungen auf der Basis des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) vorgenommen. Unter den 30- bis 44-jährigen Personen und den 45- bis 65-jährigen Personen haben sich jeweils rund 45 Prozent durch regelmäßiges Lesen von Fachzeitschriften und Fachbüchern weitergebildet. Signifikante Unterschiede zwischen beiden Altersgruppen sind dagegen beim Besuch von Fachmessen oder Kongressen und der Teilnahme an berufsbezogenen Lehrgängen oder Kursen festzustellen. Mit 26,7 bzw. 35,5 Prozent liegt der Anteil der jüngeren Personen, die diese Angebote wahrgenommen haben, signifikant über dem Anteil der älteren Personen (Tabelle 2).

Tabelle 2: Deskriptive Ergebnisse zur Weiterbildung zwischen 2005 und 2008

	Personen zwischen 30 und 44 Jahren	Personen zwischen 45 und 65 Jahren
regelmäßiges Lesen von Fachzeitschriften und Fachbüchern, in Prozent	45,2	44,4
Besuch von Fachmessen oder Kongressen, in Prozent	26,7	21,7
Teilnahme an berufsbezogenen Lehrgängen oder Kursen, in Prozent	35,5	29,6
durchschnittliche Anzahl an Kursen	4,0	4,2
durchschnittliche Dauer in Tagen	43,8	27,8

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Bei der Anzahl an Kursen und Lehrgängen zur beruflichen Weiterbildung können hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Personen festgestellt werden. Beide Personengruppen haben in den betrachteten drei Jahren etwa vier Kurse besucht. Auch wenn sich die Anzahl der Kurse nicht wesentlich zwischen jüngeren und älteren Personen unterscheidet, so sind doch deutliche Unterschiede bei der Dauer des letzten Kurses festzustellen.

Während der letzte Kurs bei den jüngeren Personen im Durchschnitt 43,8 Tage gedauert hat, erreichten die älteren Personen nur eine durchschnittliche Dauer von 27,8 Tagen. Auch die durchschnittlichen eigenen Kosten für den letzten Kurs fallen bei den jüngeren Personen mit knapp 170 Euro signifikant höher aus als bei den älteren Personen mit fast 100 Euro. Die jüngeren Personen dürften vor allem deswegen mehr Geld für Weiterbildung ausgeben, weil sie noch eine längere Erwerbsphase als ältere Personen vor sich haben, in der sich die Weiterbildungsinvestitionen in Form von höheren Verdiensten auszahlen können. In beiden Altersgruppen fallen jedoch für über 80 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer keine eigenen Kosten an. Darüber hinaus bekommt deutlich mehr als die Hälfte der Mitarbeiter eine finanzielle Unterstützung vom Arbeitgeber für die Weiterbildung.

Während jüngere Erwerbstätige signifikant häufiger eine Weiterbildung mit dem Ziel der Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz oder der Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg besucht haben, besuchen ältere Personen signifikant häufiger einen Kurs, der ihnen helfen soll, sich an neue Anforderungen in der bisherigen Tätigkeit anzupassen. Allerdings ist in beiden Altersgruppen die Anpassungsfortbildung das am häufigsten genannte Ziel des letzten Kurses (Tabelle 3).

Tabelle 3: Ziel des Lehrgangs/Kurses zur beruflichen Weiterbildung, in Prozent

	Personen zwischen 30 und 44 Jahren	Personen zwischen 45 und 65 Jahren
Umschulung auf einen anderen Beruf	1,5	1,4
Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz	5,5	3,1
Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg	26,7	15,7
Anpassung an neue Anforderungen in meiner bisherigen Tätigkeit	62,3	76,3
Sonstiges	14,0	13,2

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Einen ersten Eindruck über die Rentabilität der Weiterbildung erhält man aus der Einschätzung der befragten Personen, wie sich die berufliche Weiterbildung ausgezahlt hat. In beiden Personengruppen gibt die deutliche Mehrheit der Befragten an, dass sich die Weiterbildung sehr oder ein wenig ausgezahlt hat. Nur ungefähr jeder Zehnte gibt an, dass sich die Weiterbildung bislang gar nicht ausgezahlt hat (Tabelle 4).

Tabelle 4: Einschätzung, wie sich die berufliche Weiterbildung ausgezahlt hat, in Prozent

	Personen zwischen 30 und 44 Jahren	Personen zwischen 45 und 65 Jahren
sehr	36,0	35,4
ein wenig	42,5	41,8
gar nicht	10,1	12,6
weiß nicht, noch nicht zu sagen	11,3	10,2

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Zusammenhang von Weiterbildung und Einkommen

Die deskriptiven Ergebnisse werden in einem weiteren Schrit auch multivariat vertieft. Um die Weiterbildungseffekte möglichst unverzerrt zu schätzen, sollte die sogenannte unbeobachtbare Heterogenität zwischen den Individuen, die sich weiterbilden, und jenen, die sich nicht weiterbilden, in den Analysen berücksichtigt werden (Wolter/Schiener, 2009, 92). Durch Verbindung der Datensätze aus den Jahren 2000, 2004 und 2008 konnte ein entsprechender Paneldatensatz generiert werden, mit dessen Hilfe zeitkonstante Variablen geschätzt werden können, zu denen auch Weiterbildung zählt, die nur eine geringe zeitliche Variation aufweist, das heißt, dass viele Personen entweder kontinuierlich Weiterbildung betreiben oder gar nicht.

Eine Differenzierung nach Geschlecht führt zu dem Ergebnis, dass unter den jüngeren Personen die Männer mehr von Weiterbildung profitieren, während bei den älteren Personen die Frauen höhere Weiterbildungsrenditen erzielen können. Unter den Personen ab 45 Jahren führt eine Weiterbildungsbeteiligung für die Frauen zu einem prozentual höheren Lohn von 6,5 Prozent, während Männer einen um 3,9 Prozent höheren Lohn verzeichnen können.

Darüber hinaus wirkt sich die Weiterbildungsbeteiligung auch bei Personen mit verschiedenen Qualifikationsniveaus unterschiedlich auf die Lohnhöhe aus. Eine Unterscheidung der Weiterbildungsrenditen nach Qualifikationsniveaus ist mit dem Panelmodell allerdings nur eingeschränkt möglich, da die Fallzahlen in den einzelnen Qualifikationsstufen teilweise sehr gering sind. Ausreichende Fallzahlen sind noch für die Qualifikationsstufen „Beruflicher Bildungsabschluss“ und „Hochschulabschluss“ vorhanden, so dass auch nur die Berechnungen für diese beiden Qualifikationsgruppen vorgenommen worden sind. In beiden Personengruppen ist bei Jüngeren und Älteren gleichermaßen ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Einkommenshöhe zu erkennen. In beiden Altersgruppen fällt der Effekt bei den hochqualifizierten Personen größer aus als bei den Personen mit einem mittleren Qualifikationsniveau. Für die Rentabilität der Weiterbildungsanstrengungen scheint somit das schon vorhandene Vorwissen eine entscheidende Rolle zu spielen.

Weiterbildung nützt besonders jenen Personen, die in einem größeren Umfang ihr während einer Weiterbildungsmaßnahme neu erlerntes Wissen in die Arbeitsaufgabe einbringen können. Personen, die Vollzeit arbeiten, profitieren stärker von der Weiterbildungsmaßnahme als Personen, die teilzeit- oder geringfügig beschäftigt sind. Dies gilt sowohl für die jüngeren als auch für die älteren Personen; die Weiterbildungsrendite fällt dabei bei den älteren Personen mit 5,5 Prozent etwas größer aus als bei den jüngeren Personen mit 5,0 Prozent.

Als Ergebnisse der Berechnungen lassen sich folgende Aspekte zusammenfassen:

- Unter den älteren Personen können Frauen bezogen auf das Einkommen stärker von einer Weiterbildungsmaßnahme profitieren als Männer.
- Personen mit einem Hochschulabschluss weisen eine höhere Weiterbildungsrendite auf als Personen mit einem Abschluss der beruflichen Bildung.
- Personen in einer Vollzeiterwerbstätigkeit profitieren stärker von Weiterbildung als Personen in einer Teilzeittätigkeit. Dies gilt sowohl für jüngere als auch für ältere Erwerbspersonen.

Eine Weiterbildungsteilnahme kann nicht nur das Einkommensniveau, sondern auch das Einkommenswachstum beeinflussen. Als erklärende Variable wird die Wachstumsrate des Lohns verwendet. Die Berechnungen des Panelmodells führen zu Ergebnissen, die abhängig vom Qualifikationsniveau sind. Für die jüngeren Personen lässt sich dabei in beiden betrachteten Qualifikationsgruppen kein signifikanter Einfluss der Weiterbildung auf das Wachstum des Einkommens nachweisen. Ältere Personen mit einer mittleren Qualifikation können jedoch nach einer Weiterbildungsteilnahme einen schwach signifikanten Einkommenszuwachs verzeichnen, während dieser Zusammenhang bei älteren Personen mit einem Hochschulabschluss wiederum als nicht signifikant anzusehen ist. Für ältere Personen mit einem mittleren Bildungsabschluss bedeutet dies, dass sie die qualifikationsspezifischen Einkommensunterschiede zu den Hochschulabsolventen durch Weiterbildung etwas reduzieren können.

Insgesamt kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass eine Weiterbildungsteilnahme im allgemeinen nicht nur zur Sicherung eines höheren Einkommenspfades dienen kann, sondern dass zumindest bei den älteren Personen mit einer mittleren Qualifikation zusätzlich ein schwach signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsteilnahme und dem Lohnwachstum besteht.

Rendite einer Aufstiegsfortbildung

Zusätzliche Ergebnisse lassen sich für die Aufstiegsfortbildung erzielen. Die Erträge der Meister-/Technikerausbildung lassen sich veranschaulichen, indem der Einkommensverlauf dieser Qualifikationsgruppe in Beziehung zu dem Einkommensverlauf von Personen mit einer Berufsausbildung gesetzt wird. Die Differenz dieser Einkommenspfade ergibt die Erträge, die durch die höhere Bildung erlangt werden. Die Kosten der Bildung werden anhand der Opportunitätskosten erfasst. Diese ergeben sich dadurch, dass eine Person sich für einen höheren Ausbildungsgang entscheidet und während der längeren Ausbildungsdauer auf alternative Einkommen auf dem Arbeitsmarkt verzichten muss.

Zur Darstellung des Einkommenspfades von Meister/Technikern wird davon ausgegangen, dass die Meister-/Technikerausbildung in Vollzeit absolviert wird und eine entsprechende Ausbildung im Alter von 45 Jahren aufgenommen wird. Dies führt zu Einkommensverläufen, die ab dem Alter von 45 Jahren berechnet werden. Meister und Techniker erzielen im Durchschnitt ein höheres Einkommen als die Personen mit einer Berufsausbildung. Allerdings müssen sie dafür auch sehr hohe Opportunitätskosten während der Ausbildung in Kauf nehmen, indem sie zwei Jahre lang auf ihr Gehalt als Fachkraft verzichten müssen.

Die interne Rendite der Investitionsausgaben eines Meisters/Technikers (Weiterbildung im Alter von 45 Jahren) beträgt 5,5 Prozent ohne und 3,6 Prozent mit Berücksichtigung der Ausbildungsgebühren. In dieser Modellbetrachtung hat ein Meister/Techniker seine Investitionskosten ohne zusätzliche Ausbildungskosten bei einem angenommenen Zinssatz von 4 Prozent im Alter von 62 Jahren – also in 17 Jahren – amortisiert. Fallen direkte Ausbildungskosten von 5.000 Euro pro Jahr an, dann amortisiert sich die Ausbildung erst im Alter von 67 Jahren (Tabelle 5).

Tabelle 5: Finanzmathematische Kennzahlen der Aufstiegsfortbildung ohne/mit Ausbildungsgebühr

	interne Rendite in Prozent	Kapitalwert in Euro	Annuität in Euro	Vermögensendwert in Euro	Amortisationszeitpunkt (Lebensalter)
Meister/Techniker bezogen auf Berufsausbildung (Ausbildungsalter: 45 Jahre)	5,5 / 3,6	7.403 / −2.028	528 / −145	16.869 / −4.621	62 Jahre / amortisiert sich nicht
Meister/Techniker bezogen auf Berufsausbildung (Ausbildungsalter: 47 Jahre)	4,5/ 2,5	2.230/ −7.201	170 / −548	4.698 / −15.171	64 Jahre / amortisiert sich nicht

(Dauer der Ausbildung: 2 Jahre Vollzeit, Renteneintrittsalter: 65 Jahre, Berechnungen jeweils ohne Ausbildungsgebühren und mit Ausbildungsgebühren von 5.000 Euro pro Jahr); Kalkulationszinssatz: 4 Prozent

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2008

Unter der Annahme eines Zinssatzes von 4 Prozent weist die Ausbildung zum Meister oder Techniker einen Kapitalwert von 7.400 bzw. −2.000 Euro auf. Ein Kapitalwert von 7.400 bedeutet, dass einer Person mit Berufsausbildung im Alter von 45 Jahren diese Summe gegeben werden müsste, damit sie hinsichtlich des Einkommenspfads einem Meister/Techniker gleichgestellt ist. Die Verzinsung dieser Summe zu einem Zinssatz von 4 Prozent entspricht in den Folgejahren dem Lohnunterschied zwischen einer Person mit Berufsausbildung und einem Absolventen einer Meister-/Technikerausbildung.

Es wird deutlich, dass die Rentabilität der Aufstiegsfortbildung vom Alter abhängt. Je früher die Ausbildung begonnen wird, desto rentabler ist sie. Darüber hinaus ist jedoch auch die Ausbildungsdauer von entscheidender Bedeutung. Ist mit der Weiterbildung nur ein einjähriger Ausstieg aus dem Beruf verbunden, dann sind deutlich höhere Renditen zu verzeichnen als bei einer zweijährigen Weiterbildungsdauer. Bei einer kurzen Dauer lohnt sich die Weiterbildungsmaßnahme sogar noch im Alter von 50 Jahren. Positiv auf die Rentabilität einer Aufstiegsfortbildung zum Meister/Techniker wirkt sich auch die Verschiebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 oder 70 Jahre aus. Die Aufstiegsfortbildung lohnt sich darüber hinaus eher, wenn die Ausbildungskosten, die die Teilnehmer zu tragen haben, geringer ausfallen oder wenn durch das Meister-BAföG die Opportunitätskosten der Weiterbildung gesenkt werden.

Auswirkung der Weiterbildung auf andere Faktoren

Die deskriptiven Analysen deuten darauf hin, dass die Personen mit einer Weiterbildungsbeteiligung leicht zufriedener mit ihrer Arbeit sind als die Personen ohne Weiterbildung (Tabelle 6). Auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) bewerten die Personen mit einer Weiterbildungsteilnahme ihre Arbeitszufriedenheit mit 6,8 und die Personen

ohne Teilnahme mit 6,6. Darüber ist der Anteil der Personen, die zufrieden mit ihrer Arbeit sind, unter den Weiterbildungsteilnehmern mit 44 Prozent größer als unter den Nichtteilnehmern mit 40 Prozent.

Tabelle 6: Zufriedenheit mit der Arbeit nach Weiterbildungsbeteiligung (45- bis 65-jährige erwerbstätige Personen)

	Mittelwert, Index	Anteil der Personen, die zufrieden mit ihrer Arbeit sind in Prozent
In den letzten drei Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen	6,57	40,3
In den letzten drei Jahren an Weiterbildung teilgenommen	6,84	43,8

Unterschiede zwischen Weiterbildungsteilnehmern und -nichtteilnehmern sind signifikant.
Die Bewertung erfolgt auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden).

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des SOEP, 2008

Personen mit einer Weiterbildungsteilnahme machen sich zudem signifikant weniger Sorgen um ihren Arbeitsplatz als Personen ohne entsprechende Maßnahmen (Tabelle 7). Unter den Teilnehmern haben sich 52 Prozent keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz gemacht, während es unter den Nichtteilnehmern 42 Prozent sind. Generell fällt auch die Bewertung der eigenen wirtschaftlichen Situation bei den Weiterbildungsteilnehmern positiver aus als bei den Nichtteilnehmern. In beiden Personengruppen machen sich zwar eine deutliche Mehrheit Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation, der Anteil der Personen, der sich keine Sorgen macht, ist jedoch in der Gruppe der Weiterbildungsteilnehmer mit 30 Prozent höher als in der Gruppe der Nichtteilnehmer mit 20 Prozent.

Tabelle 7: Sorgen um Arbeitsplatzsicherheit (45- bis 65-jährige erwerbstätige Personen)

	große Sorgen / einige Sorgen	keine Sorgen
In den letzten drei Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen	58,4	41,6
In den letzten drei Jahren an Weiterbildung teilgenommen	48,0	52,0

Unterschiede zwischen Weiterbildungsteilnehmern und -nichtteilnehmern sind signifikant.

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des SOEP, 2008

Der Bildungs- und der Gesundheitszustand sind eng miteinander verbunden. Mit zunehmendem Bildungsstand ist oftmals bei den jeweiligen Personen auch mehr Wissen darüber vorhanden, wie der Gesundheitszustand positiv beeinflusst werden kann. Personen mit Weiterbildung weisen im Durchschnitt die Einschätzung eines besseren Gesundheitszustands auf. Damit kann eine Weiterbildungsbeteiligung auch mit einem besseren Gesundheitszustand zusammenhängen, die Richtung der Kausalität ist aber unbestimmt (Tabelle 8).

Tabelle 8: Einschätzung des Gesundheitszustands (45- bis 65-jährige erwerbstätige Personen)

	Mittelwert	sehr gut / gut	zufrieden-stellend	weniger gut / schlecht
In den letzten drei Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen	2,77	40,2	41,6	18,2
In den letzten drei Jahren an Weiterbildung teilgenommen	2,63	47,6	37,7	14,6

Unterschiede zwischen Weiterbildungsteilnehmern und -nichtteilnehmern sind signifikant.
Die Bewertung erfolgt auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (schlecht).

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des SOEP, 2008

Die deskriptiven Analysen zeigen, dass Personen mit einer Weiterbildungsteilnahme zufriedener mit ihrer Arbeit sind, eine höhere Lebenszufriedenheit aufweisen, sich weniger Sorgen um ihren Arbeitsplatz und ihre wirtschaftliche Situation machen und zudem einen besseren Gesundheitszustand aufweisen.

Multivariate Analysen zeigen, dass dieser Zusammenhang dadurch zu erklären ist, dass Personen die an Weiterbildung teilnehmen zugleich höhere Einkommen erzielen und einen höheren Autonomiegrad in ihrer Berufstätigkeit aufweisen. Diese beiden Faktoren zeigen in multivariaten Analysen einen positiven Effekt auf Zufriedenheit, geringere Sorgen und einen besseren Gesundheitszustand. Darüber hinaus gehend kann ein zusätzlicher Effekt der Weiterbildung nicht signifikant nachgewiesen werden.

4 Effekte der Bildung in der zweiten Lebenshälfte für die Unternehmen

Vertieft man den Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung Älterer im Spiegel von Unternehmensbefragungen, so werden dem IAB-Betriebspanel 2008 zufolge in 7 Prozent der Betriebe mit älteren Beschäftigten ältere Arbeitnehmer in allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen mit eingebunden, in 1 Prozent der Betriebe werden ihnen spezielle Weiterbildungen angeboten (Bellmann/Leber, 2011 Foliensatz). Zwei Jahre zuvor waren es noch 6 Prozent (Einbindung) und ebenso 1 Prozent (spezielle Weiterbildung) (Bellmann/Leber, 2008, 46). Sowohl bei der Einbindung als auch bei den speziellen Angeboten ist ein Größenbias dergestalt zu erkennen, dass größere Betriebe weiterbildungsaktiver sind. Der Vergleich mit früheren Wellen des IAB-Betriebspanels zeigt, dass sich bei der Förderung von Mitarbeitern 50plus durch spezielle Weiterbildungsmaßnahmen bisher erst wenig bewegt hat (Bellmann et al., 2007, 3).

Immerhin 5 Prozent (2006) bzw. 6 Prozent (2002 und 2008) hatten altersgemischte Teams gebildet (Bellmann/Leber, 2011; Bellmann et al., 2007, 3). Diese Form der Arbeitsorganisation ermöglicht älteren Mitarbeitern, neues Fachwissen erlernen zu können, welches ihnen ihre jüngeren Kollegen im Kontext der täglichen Routine und betrieblichen Abläufe vermitteln. Denn gerade lernentwöhnten Beschäftigten fällt es relativ schwer, sich neues Wissen unterrichtsbezogen und selbstgesteuert anzueignen. Die Bildung von altersgemischten Teams kann daher eine effektive und effiziente Maßnahme zur Bewältigung der betrieblichen Folgen des demographischen Wandels darstellen (Stettes, 2010, 36 und 46).

Auch nach Daten des IW-Zukunftspanels sinkt mit einem zunehmenden Anteil von älteren Mitarbeitern signifikant die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen formelle oder informelle Weiterbildungsmaßnahmen anbietet oder durchführt. Dies gilt gleichermaßen für eine kontinuierliche Weiterbildungsbeteiligung in den drei Jahren 2005 bis 2007 wie für eine Weiterbildungsbeteiligung zumindest in einem der drei Jahre (Tabelle 9). Werden alle Unternehmen der IW-Zukunftspanel-Stichprobe berücksichtigt, verschwindet zwar der negative Zusammenhang zwischen dem Anteil der älteren Mitarbeiter und der Weiterbildungsbeteiligung, wenn die verschiedenen Elemente eines High-Performance-Work-Systems (HPWS) als Kontrollvariablen eingefügt werden. Allerdings ist dies darauf zurückzuführen, dass Gruppenarbeit, Delegation von Entscheidungskompetenzen und Job Rotation ihrerseits positiv mit der Weiterbildungsbeteiligung, jedoch negativ mit dem Anteil älterer Mitarbeiter korrelieren.

Tabelle 9: Statistischer Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Anteil älterer Beschäftigter

Weiterbildungsform	alle Unternehmen	nur Unternehmen mit älteren Mitarbeitern
formelle Weiterbildung in 2005, 2006 oder 2007	--	--
formelle Weiterbildung in 2005, 2006 und 2007	(--)	--
informelle Weiterbildung in 2005, 2006 oder 2007	(--)	--
informelle Weiterbildung in 2005, 2006 und 2007	(--)	---

+++/---, ++/--, +/-: positiv oder negativ signifikanter Zusammenhang auf dem 1-%-, 5-%- oder 10-%-Fehlerniveau
Binäre logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern mit Weiterbildung (ja) als abhängiger Variable; Kontrollvariablen: Mitarbeiteranzahl (Klassen), Anteile mittelqualifizierter und hochqualifizierter Mitarbeiter, Anteil älterer Mitarbeiter, Unternehmensform, Unternehmensführung, Alter des Unternehmens, Produktinnovation, Prozessinnovation, Formen der Interessenvertretung (Betriebsrat, gemeinsames

Gremium, Sonstige), Tarifbindung (Flächen-, Firmentarifvertrag), HPWS (Gruppenarbeit, Delegation von Entscheidungskompetenzen, Job Rotation), Branchendummies

Quelle: IW-Zukunftspanel, 8.Welle, 2008

Weiterbildung und Altersstruktur – Auswirkungen auf Produktivität und Innovationskraft

Der Zusammenhang zwischen der Altersstruktur der Beschäftigten und betrieblichen Kenngrößen wie Produktivität und Innovativität ist ambivalent, die dazu vorliegenden aktuellen Studien legen aber in der Summe den Schluss nahe, dass kein Automatismus einer mit zunehmendem Alter negativen Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit existiert. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bewertet die empirischen Befunde in diese Richtung (SVR, 2011, 114). Grundsätzlich geht man mittlerweile davon aus, dass Ältere gegenüber Jüngeren nicht zwangsläufig weniger, sondern eher anders leistungsfähig sind. In Abhängigkeit von den älteren Mitarbeitern gestellten Aufgaben können diese ihre Stärken (insbesondere Erfahrung und Wissen) nutzen und dadurch potenzielle Defizite (etwa in der körperlichen Leistungsfähigkeit oder der Mechanik der Intelligenz) ausgleichen (Kruse, 2009, 13 ff.). Da Alterungsprozesse zudem individuell einen unterschiedlichen Verlauf nehmen können, wird mittlerweile auch davon ausgegangen, dass ein Rückgang der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere auf eine Häufung von Risikofaktoren im Verlauf der Erwerbsbiografie der jeweiligen Mitarbeiter zurückzuführen ist (Heinze/Naegele, 2008, 27; Kruse, 2009, 23). Zusammengenommen ist daher zwar nicht von einem grundsätzlichen Leistungsdefizit älterer Arbeitnehmer auszugehen, allerdings weisen jüngere Mitarbeiter in bestimmten Tätigkeiten signifikante Produktivitätsvorteile auf.

Etwas deutlicher fallen die empirischen Befunde zu dem Zusammenhang zwischen Innovationsaktivitäten und Alter bzw. Altersstruktur der Belegschaft aus. Die Wahrscheinlichkeit für die Einführung von Prozessinnovationen sinkt, wenn der Anteil älterer Beschäftigter ansteigt. Ähnliches gilt auch für Untersuchungen, die mit dem technischen Zustand der Anlagen eine Variable verwenden, die indirekt einen Indikator für vorausgegangene Prozessinnovationen darstellt. Auch hier sinkt der Anteil älterer Mitarbeiter, wenn der Kapitalstock moderner ist (Beckmann, 2004; Boockmann/Zwick 2004). In anderen Studien wird der Einsatz oder die Investition in moderne Informations- und Kommunikationstechnologien als Indikator für Maßnahmen verwendet, mit denen Unternehmen ihre Arbeits- und Fertigungsprozesse zu optimieren versuchen. Der negative Zusammenhang mit dem Anteil älterer Mitarbeiter bestätigt sich auch bei diesem Innovationsindikator. Zu Prozessinnovationen gehören schließlich auch organisatorische Veränderungen der Arbeitsprozesse, die mit der Einführung von Gruppenarbeit, der Delegation von Entscheidungskompetenzen bzw. der Abflachung von Hierarchien und der Durchführung von Stellenwechseln verbunden sind. Auch bei dieser Form der Prozessinnovation finden sich eher negative Korrelationen zwischen der Einführungswahrscheinlichkeit solcher Maßnahmen und der Beschäftigung von älteren Mitarbeitern (Beckmann, 2001 und ähnlich 2004; Aubert et al., 2006).

Zudem scheint es auch zwischen der Häufigkeit von Produktinnovationen und dem Alter der Beschäftigten einen umgekehrt u-förmigen Zusammenhang zu geben (Schneider, 2007). Das größte Innovationspotenzial entfaltet sich demzufolge im Alter um die 40 Jahre, insbesondere bei Personen mit technischen Qualifikationen. Sogenannte High-Performance-Work Systeme wie Gruppenarbeit, Abflachung von Hierarchien und Job Rotation scheinen aber diesen Zusammenhang abschwächen zu können. Ein möglicher Grund für einen eher neutralen Zusam-

menhang von Produktinnovationen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer könnte in der beschränkten Wirkung neuer Produkte auf die gesamte Arbeits- und Fertigungsorganisation eines Unternehmens zu suchen sein. Während bei Prozessinnovationen in der Regel eine größere Anzahl von Mitarbeitern oder die gesamte Belegschaft betroffen ist, sind an Produktinnovationen häufig nur einzelne Unternehmensbereiche bzw. einzelne Belegschaftsgruppen beteiligt (Bertschek/Meyer, 2010, 3). Offenbar können auch Unternehmen mit einem relativ großen Anteil älterer Arbeitnehmer neue Produkte entwickeln, wenn in den für die Produktinnovation relevanten Bereichen viele jüngere Mitarbeiter tätig sind.

Es liegt daher der Schluss nahe, dass spezielle Weiterbildungsangebote, die auf die Aktualisierung der Kenntnisse und Kompetenzen älterer Mitarbeiter ausgerichtet sind, analog zu Fortbildungsmaßnahmen allgemein zu einer Steigerung der Produktivität und einer Verbesserung der Innovationsfähigkeit führen können. Göbel und Zwick (2010) zeigen allerdings, dass spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere keinen signifikant positiven Effekt auf die Produktivität der Teilnehmer haben. Dagegen steigt die Produktivität älterer Mitarbeiter, aber auch ihrer jüngeren Kollegen, wenn die Unternehmen altersgemischte Teams einrichten. Lernformen, in denen ältere, unter Umständen lernentwöhnte Beschäftigte sich neues Wissen im Kontext ihrer täglichen Arbeit aneignen und die es erlauben, die neuen Kompetenzen unmittelbar im Arbeitsprozess anzuwenden, erscheinen vor diesem Hintergrund gegenüber formalen Weiterbildungsformaten überlegen zu sein.

Während zwischen Produktivität und speziellen Weiterbildungsangeboten für Ältere in empirischen Untersuchungen kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden kann, zeigen andere Untersuchungen eine positive Korrelation zwischen Innovationsaktivität und Weiterbildung von Mitarbeitern 50plus. So korreliert die Wahrscheinlichkeit der Einführung von Prozessinnovationen positiv mit der Beteiligung älterer Arbeitnehmer an Fortbildungsmaßnahmen, in denen der Umgang mit diesen neuen Technologien geübt wird (Bertschek/Meyer, 2010). Auch im IW-Zukunftspanel findet sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Innovationsaktivität des Unternehmens und dem Angebot spezieller Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Mitarbeiter. Dies gilt bei altersgemischten Teams zumindest auch für die Einführung neuer Verfahren und Methoden in den Arbeitsprozess.

Innovationskraft und Weiterbildung für Ältere im Spiegel der Altersbilder

Wenn Weiterbildungsmaßnahmen im Allgemeinen, aber auch Fördermaßnahmen speziell für ältere Mitarbeiter in einem positiven Zusammenhang mit dem Innovationsverhalten der Unternehmen stehen, dann können sie indirekt die Produktivität bzw. Wertschöpfung des Unternehmens insgesamt, aber auch speziell der Gruppe der Mitarbeiter 50plus positiv beeinflussen. Eine angemessene, auf die Alterungsprozesse ausgerichtete Personalpolitik kann damit einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens leisten.

Gleichzeitig weisen Betriebe mit einem größeren Anteil älterer Belegschaftsmitglieder grundsätzlich eine geringere allgemeine Weiterbildungsaktivität auf als Unternehmen mit einer jüngeren Belegschaft, obwohl der Bedarf an Maßnahmen zur Auffrischung von Fachwissen und Qualifikationen eigentlich größer ist. Andererseits erhöht sich die Wahrscheinlichkeit von speziellen Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere dann, wenn Innovationen erfolgt sind oder geplant werden. Dieser Fall ist gerade für Unternehmen mit einem größeren Anteil von älteren Mitarbei-

tern relevant, die wiederum eine größere Neigung aufweisen, spezielle Weiterbildungsangebote bereitzustellen. Die Befunde könnten darauf hindeuten, dass Unternehmen erst dann aktiv werden und eine Aktualisierung der Kenntnisse und Fähigkeiten älterer Mitarbeiter in Angriff nehmen, wenn hierfür ein akuter Bedarf existiert. Dann stellt sich aber die Frage, warum Betriebe mit älteren Belegschaften nicht bereits präventiv im Rahmen der regulären Weiterbildung aktiv werden, wenn auf diese Weise ebenso gewährleistet werden könnte, auch mit alternden Belegschaften noch innovativ zu sein.

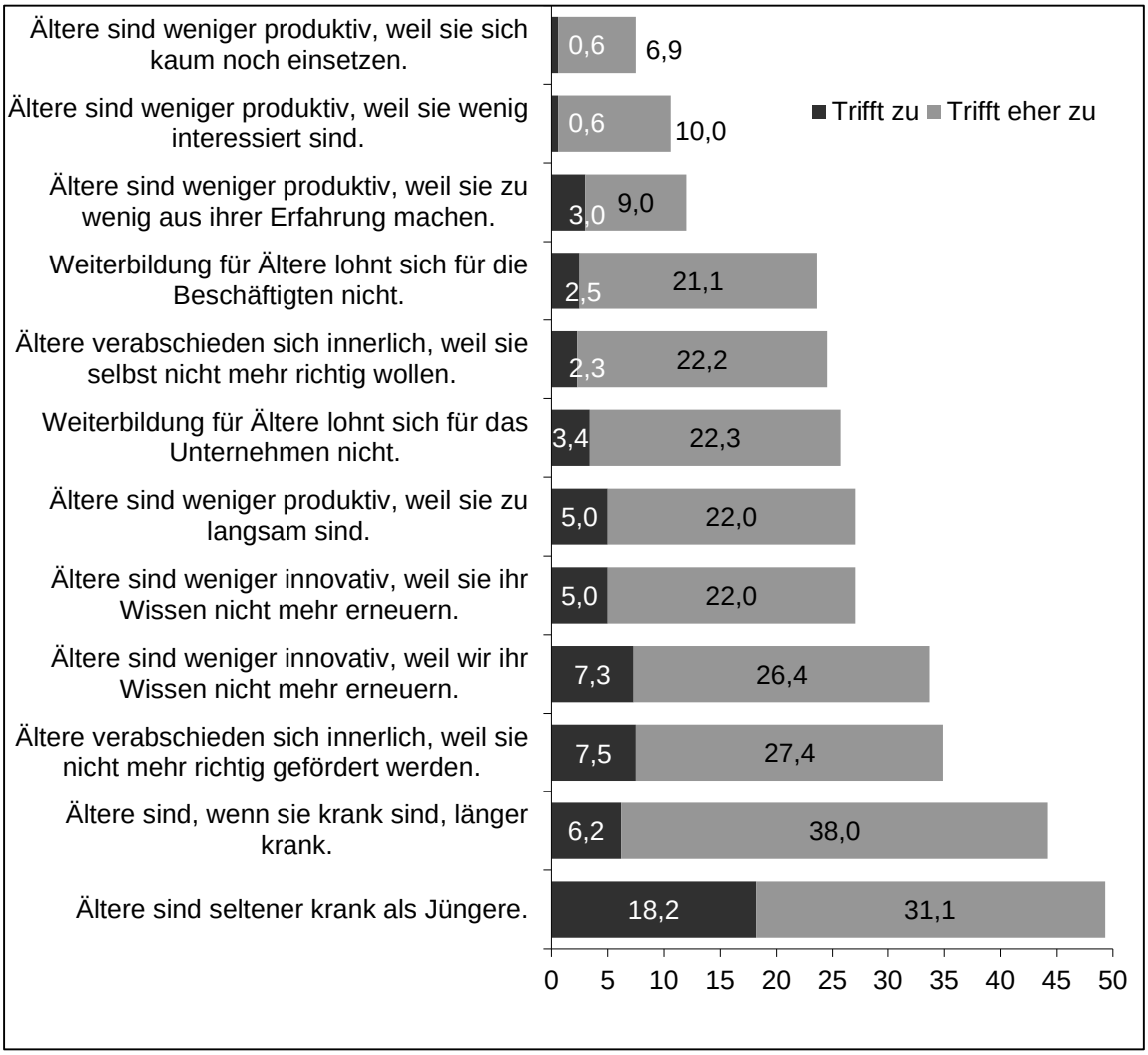
Eine Antwort könnte in den in den Betrieben vorherrschenden Altersbildern liegen. Es ist davon auszugehen, dass negative Altersstereotype sich ungünstig auf die Bereitschaft der Unternehmen auswirken können, ältere Mitarbeiter durch adäquate personalpolitische Maßnahmen zu fördern oder verstärkt in wichtige Arbeitsprozesse zu integrieren. So finden sich hierfür im IW-Zukunftspanel auch einige Belege:

- Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen kontinuierlich in der Weiterbildung aktiv ist – das heißt reguläre Weiterbildungsmaßnahmen in 2005, 2006 und 2007 angeboten hat – ist umso niedriger, je stärker negative Altersstereotype im Unternehmen verbreitet sind. Dabei kristallisiert sich – wenig überraschend – heraus, dass insbesondere Vorbehalte existieren, ob sich eine Weiterbildung, an der ältere Mitarbeiter teilnehmen, für das Unternehmen überhaupt noch lohnt.
- Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter 50plus anbietet, sinkt, wenn eine Geschäftsführung die Auffassung vertritt, dass sich Weiterbildung für den Mitarbeiter selber nicht mehr lohnt, ältere Mitarbeiter aufgrund mangelnder Leistungsbereitschaft innerlich kündigen oder nicht mehr lernbereit sind und dadurch an Innovationsfähigkeit verlieren (Stettes, 2009, 44). Dies könnte darauf hindeuten, dass das Ausbleiben spezieller Weiterbildungsmaßnahmen eher auf eine mangelnde Teilnahmebereitschaft auf Seiten der Mitarbeiter zurückzuführen ist, auf die diese Angebote ausgerichtet sind. Ältere Arbeitnehmer verzichten zum Beispiel signifikant häufiger als jüngere Kollegen auf Fortbildungsmaßnahmen, weil sie selbst keinen Bedarf sehen (Aust/Schröder, 2006, 105; Büchel/Pannenberg, 2004, 105).
- Ferner sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass altersgemischte Teams gebildet werden, wenn die Unternehmen angaben, dass sich für sie Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere nicht mehr lohnten (Stettes, 2009, 44). Die Vermutung, Weiterbildungsmaßnahmen und altersgemischte Teams seien Substitute, weil bei Letzteren die Problematik zu kurzer Amortisationszeiten nicht aufträte, bestätigt sich folglich nicht. Allerdings sehen die Betriebe altersgemischte Teams offenkundig als effektives Instrument zur Aktivierung des vorhandenen Wissens älterer Mitarbeiter an, denn Arbeitsgruppen aus Jung und Alt finden sich eher dann, wenn die Unternehmen älteren Beschäftigten eine niedrigere Produktivität zuweisen als ihren jüngeren Kollegen, weil sie zu wenig aus ihrem Erfahrungswissen machten. Die Betriebe erhoffen sich vor diesem Hintergrund, dass erstens der Wissenstransfer in altersgemischten Teams zumindest die jüngeren Gruppenmitglieder in die Lage versetzt, das vorhandene Erfahrungswissen anschließend im Arbeitsprozess einzusetzen, wenn bei Älteren hierzu keine Bereitschaft mehr existiert. Zweitens könnte mit altersgemischten Teams auch die Hoffnung verbunden sein, dass der gemeinsame Einsatz mit jüngeren Kollegen ältere Mitarbeiter erst wieder mehr dazu bewegt, ihr Erfahrungswissen in den Arbeitsprozess einzubringen.

Der gezielte Einsatz älterer Mitarbeiter in Entwicklungsprojekten und Verbesserungsprozessen unterbleibt umso eher, je mehr die Unternehmen die Befürchtung hegen, dass Beschäftigte 50plus bereits innerlich gekündigt haben, die Auffassung vertreten, Ältere wären nicht produktiv genug, weil sie sich nicht mehr einsetzten, zu wenig interessiert und zu langsam wären, und wenn sie älteren Mitarbeitern eine zu geringe Lernbereitschaft attestieren, worunter deren Innovationsfähigkeit leiden würde (Stettes, 2009, 44).

Abbildung 2 zeigt zudem, dass nur eine kleine Minderheit der im Herbst 2008 befragten Unternehmen in der Industrie und ihren Verbundbranchen die Auffassung vertrat, ältere Mitarbeiter wären weniger produktiv als jüngere Kollegen, weil sie zu wenig aus ihrer Erfahrung machten, eine zu geringe Leistungsbereitschaft aufwiesen oder sich bereits in den innerlichen Ruhestand verabschiedet hätten (Antwortkategorien: trifft zu und trifft eher zu). Auch die Tatsache, dass ein gutes Viertel der Unternehmen ältere Mitarbeiter gegenüber jüngeren Kollegen eher für unproduktiver hielt, weil sie mit dem Arbeitstempo nicht mehr mithalten könnten, deutet noch nicht darauf hin, dass älteren Beschäftigten flächendeckend ein genereller Produktivitätsnachteil zugeschrieben wird.

Abbildung 2: Einschätzungen über ältere Beschäftigte, Angaben in Prozent im Jahr 2008



N = 1.328 –1.333; Quelle: IW-Zukunftspanel 2008

Bildung in der zweiten Lebenshälfte als Baustein einer lebenszyklusorientierten Personalpolitik

In einer Lebenszyklusperspektive wird die zweite Lebenshälfte auch in der betrieblichen Personalpolitik stärker in den Blick zu nehmen sein als bisher. In diesem Zuge wird zunehmend zu unterscheiden sein zwischen einer reaktiven altersgerechten Personalpolitik und einer proaktiven alternsgerechten Personalpolitik (Kruse, 2009, 22 ff.; Rump, 2008, 38 ff.). Beide Konzepte lassen sich in eine lebenszyklusorientierte Personalpolitik einbetten. Diese impliziert ein Personalmanagement, das sich am Lebenszyklus der Mitarbeiter ausrichtet und alle Phasen von der Berufswahl bis zum Ausstieg aus dem Berufsleben abdeckt (Flüter-Hoffmann, 2006; 2009, 7 ff.). Sie orientiert sich damit auch an den spezifischen Bedürfnissen der Beschäftigten in bestimmten Phasen ihrer Biografie und umfasst einen breiten Katalog unterschiedlicher personalpolitischer Instrumente, die bei Eintritt des Mitarbeiters in das Unternehmen, während seiner Tätigkeit und später beim Austritt greifen sollen (Übersicht 1).

Übersicht 1: Elemente einer lebenszyklusorientierten Personalpolitik

Recruitment (Eintritt in das Unternehmen)	Retention (Tätigkeit im Unternehmen, Unternehmensbindung)				Retirement (Austritt aus dem Unternehmen)
	Arbeitsorganisation	Personaleinsatz	Personalentwicklung	Gesundheitsförderung	
Ausbildungs- und Hochschulmarketing	Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Teilzeit, Arbeitszeitkonten, Job-Sharing, Sabbaticals)	Einsatz der Mitarbeiter gemäß Potenzialanalyse	Lernen im Prozess der Arbeit, arbeitsplatzbezogene Seminare	Arbeitsplatzverbesserung nach ergonomischen Kriterien	Mentoring- und Patensystem
Erhöhung der Ausbildungsquote	Flexible Arbeitsorte (Telearbeit)	Altersgemischte Teams	Kontinuierliches, lebenslanges Lernen	Gesundheitszirkel	Austrittsgespräche
Projekte mit Schulen und Hochschulen, Ferienjobs für Schüler und Studierende	Lernförderliche Arbeitsumgebung	Aufgaben- und Funktionswechsel	Personalentwicklungspläne bis zum Alter von 65 bzw. 67 Jahren	Betriebssportgruppen, eigene Sportanlagen	Allmähliches Ausgleiten über Lebensarbeitszeitkonten
Vergabe von Bachelor- und Masterarbeiten	Generationenübergreifender Wissenstransfer	Horizontale und vertikale Karrieren	Spezielle Anreize für Weiterbildungsteilnahme von älteren Mitarbeitern	Stresskompetenztrainings, Rauchentwöhnungsseminare	Reaktivierung als „Silver Worker“
Unternehmensdarstellung in der Öffentlichkeit	Förderung des informellen Wissensaustauschs	Bogenkarriere ohne Gesichtsverlust möglich	Familienfreundliche Rahmenbedingungen	Gesundheits-Check-ups, Impfkampagnen	Kontakt zu Ehemaligen (Alumni-Netzwerk)
Rekrutierung von Älteren und von mehr Frauen und Migranten	Kreatives Arbeitsklima zur Förderung von Innovationen	Einsatz jedes Einzelnen gemäß individueller Stärken	Coaching, Mentoring, individuelle Förderung	Massagen am Arbeitsplatz, Bezuschussung von Mitgliedschaften im Fitnesscenter	Aktive Sicherung des Erfahrungs- und Expertenwissens bei ausscheidenden Mitarbeitern

Quelle: Flüter-Hoffmann, 2009, 9

Vielerorts finden sich bereits Varianten des Konzepts einer lebenszyklusorientierten Personalpolitik im Einsatz, in welche die Bildung in der 2. Lebenshälfte als wichtiger Bestandteil integriert ist (vgl. Übersicht 2).

Übersicht 2: Beispiele für Unternehmensaktivitäten im Bereich Bildung in der 2. Lebenshälfte

- Die SICK AG – einer der weltweit führenden Hersteller von Sensortechnologie für verschiedene Anwendungen in der Industrie mit Stammsitz in Waldkirch, Baden-Württemberg, und weltweit mehr als 5.000, in Deutschland 2.770 Mitarbeitern – hat schon vor einigen Jahren ein ganzheitliches Generationenmanagement mit einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung, inklusive gesundheitsfördernder Maßnahmen, entwickelt (Feller et al., 2004; Kast, 2010 und 2011).

- Festo AG – eines der weltweit führenden Unternehmen der Automatisierungstechnik und Weltmarktführer in der industriellen Aus- und Weiterbildung mit 13.500 Mitarbeitern in fast 100 Ländern – hat zur Vorbereitung auf die bereits heute spürbaren Herausforderungen des demografischen Wandels ein speziell auf das Unternehmen abgestimmtes Lifecycle-Management-Modell entwickelt, das auf vier Säulen steht (BMWi, 2007; Maschinenmarkt, 2009): Neben den Bereichen Einsatzflexibilität, betriebliche Gesundheitsförderung und Wissensmanagement zählt hierzu der Bereich Lebenslanges Lernen. Dabei steht die dauerhafte Förderung der individuellen Fähigkeiten, Kompetenzen und Leistungen der Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Rentenalter im Mittelpunkt.

- Um auf diese unterschiedlichen Entwicklungen adäquat reagieren zu können, hat die Daimler AG – einer der führenden Automobilhersteller mit weltweit mehr als 256.000 Mitarbeitern, davon knapp 168.000 in Deutschland – das Thema Demografie in ihrer HR-Strategie verankert und fünf Handlungsfelder abgeleitet (Daimler, 2010, Lechner, 2009; Siebrecht, 2009): Arbeitsorganisation/Personaleinsatz, Gesundheitsmanagement/Ergonomie, Personalentwicklung/Qualifizierung, Know how-Sicherung und Modelle für ausscheidende Mitarbeiter.

- Die ING-Diba – Bankunternehmen mit rund 2.700 Mitarbeitern – bietet für Personen ab 50 Jahren mit seinem Projekt Ausbildung „Azubis 50+“ die Möglichkeit zu einem Wiedereinstieg in das Berufsleben (ddn, 2010). Das Projekt wurde im Rahmen des Bundesprojekts „Perspektive 50plus“ entwickelt und vom Bundesarbeitsministerium gefördert.

- Die BASF SE – mit mehr als 100.000 Beschäftigten weltweit eines der führenden Chemieunternehmen – hat im Rahmen seines 2006 gestarteten Programms „Generations@Work“ neben Maßnahmen in den Handlungsfeldern nachhaltige Rekrutierung, wettbewerbsfähige Produktivität, Kulturwandel, gesellschaftliches Engagement, Finanzierung der Altersversorgung im Rahmen des Handlungsfelds Beschäftigungsfähigkeit das Prinzip lebenslanges Lernen als festen Bestandteil des Arbeitslebens verankert (BASF, 2011; Freund, 2008).

- Die Robert Bosch GmbH – mit rund 285.000 Mitarbeitern weltweit ein führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen in der Kraftfahrzeug- und Industrietechnik sowie Gebrauchsgütern und Gebäudetechnik – hat an zwei Standorten ein Qualifizierungskonzept für Ältere im Rahmen des Vorhabens »Erhaltung der beruflichen Leistungsfähigkeit und Motivation älterer Arbeitnehmer« (ELMA) implementiert und evaluiert (IfG Heidelberg, 2010).

- Der Deutsche Bahn Konzern – ein führendes Transport- und Logistikunternehmen mit knapp 260.000 Mitarbeitern weltweit, davon gut 190.000 in Deutschland - hat seit 2007 eine Reihe von personalpolitischen Initiativen ins Leben gerufen, um sich als moderner, sozial verantwortungsbewusster und zukunftsfähiger Arbeitgeber zu positionieren (DB, 2011). Dazu zählt auch die Initiative „Erfahrung DB“, die die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbieter verbessern und deren Einsatzmöglichkeiten vergrößern soll. Auf diese Weise sollen ihnen neue Perspektiven in späteren berufli-

chen Lebensphasen aufgezeigt und gleichzeitig der Wissenstransfer im Unternehmen gestaltet werden.

Maßnahmen im Rahmen der reaktiven altersgerechten Personalpolitik, die kurzfristig mit einer Erhöhung der Arbeitskosten verbunden sind, scheinen unter den gegebenen Rahmenbedingungen weniger verbreitet zu sein als solche, die keine direkten Kosteneffekte verursachen (Stettes, 2010, 37 ff.). Dies gilt auch für die spezielle Weiterbildung Älterer in der zweiten Lebenshälfte. Denn eine zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses noch nicht antizipierte bzw. nicht antizipierbare Bildungsmaßnahme in der zweiten Lebenshälfte erhöht die effektiven Arbeitskosten, wenn diese ausschließlich vom Unternehmen finanziert wird. Vor dem Hintergrund von tariflichem Abgruppierungs- sowie gesetzlichem und tariflichem Kündigungsschutz gilt dies selbst für eine Herabsetzung der Arbeitsanforderungen oder eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz. Damit sich für die Unternehmen Investitionen in Form von speziellen Weiterbildungen für Ältere im Rahmen einer reaktiven altersgerechten Personalpolitik lohnen, müssen die Beschäftigten auch einen Eigenbeitrag einbringen, so dass Kosten und Erträge der Weiterbildungsinvestition während der Restbeschäftigungsdauer im Einklang sind. Eine proaktive alternsgerechte Personalpolitik, die in ein lebenszyklusorientiertes personalpolitisches Gesamtkonzept eingebettet ist, kann und sollte die Bereitschaft der Mitarbeiter stärken, ihre Eigenverantwortung zum Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit wahrzunehmen und ihre Eigenbeteiligung an den Kosten für derartige Maßnahmen einzubringen.

Eine proaktive alternsgerechte Personalpolitik ist über die gesamte Erwerbsbiografie von Mitarbeitern hinweg so gestaltet, dass im Grunde keine negativen Folgen für die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in späteren Phasen der Biografie entstehen sollten. Durch Interventionen in frühen Phasen der Laufbahn in Form von Aus- und Weiterbildung, Job-Rotation und Gesundheitsförderung lassen sich Alterungsprozesse positiv beeinflussen und die Risiken einer Einschränkung der Leistungsfähigkeit in späteren Berufsphasen reduzieren (Kruse, 2009, 19). Zusätzlich kann eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation in den verschiedenen Phasen des beruflichen Lebens dazu beitragen, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu sichern (Rump, 2008, 42). Dazu zählen die Einführung flexibler Arbeitszeiten und Arbeitsorte (Gleitzeit, Telearbeit etc.) und flexibler Arbeitsprozesse (zum Beispiel eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeitsinhalte, altersgemischte Teams oder Projektarbeit mit einem hohen Autonomiegrad). Frühzeitige Interventionen und eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation können Spezialisierungsfallen vermeiden, in die insbesondere ältere Mitarbeiter geraten, wenn deren Spezialwissen in späten Phasen der beruflichen Laufbahn durch technologische oder organisatorische Veränderungen entwertet zu werden droht. Zugleich wird auf diese Weise die Lernbereitschaft und -fähigkeit erhöht, weil die Mitarbeiter daran gewöhnt bleiben, sich auf neue Aufgaben einzustellen. Eine proaktive alternsgerechte Personalpolitik impliziert, dass die Kosten für potenziell erforderliche reaktive Weiterbildungsmaßnahmen in der zweiten Lebenshälfte gegenüber dem Fall geringer ausfallen können, in dem auf proaktive Maßnahmen verzichtet worden ist.

5 Volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Effekte der Bildung in der zweiten Lebenshälfte

Effekte der Weiterbildung Älterer auf die Beschäftigungsfähigkeit

Die Qualifizierung im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen kann neben den bereits angesprochenen Einkommens- und direkten wie indirekten Produktivitätseffekten auch mit Vorteilen hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) verbunden sein. Darunter ist im Allgemeinen die Fähigkeit zu verstehen, aktiv am Arbeits- und Berufsleben teilzunehmen und einer Beschäftigung nachzugehen. Dabei ist vor allem der Aspekt der räumlichen, beruflichen und qualifikatorischen Mobilität von Bedeutung. So beinhaltet Beschäftigungsfähigkeit auch, dass Arbeitnehmer sich frei auf Arbeitsmärkten bewegen können, weil sie nicht von einem spezifischen Arbeitsplatz abhängig sind, sondern Beschäftigung auch in anderen Unternehmen finden können (Blancke et al., 2000). Dafür bilden Fachkompetenzen auf der einen Seite sowie Methoden- und Sozialkompetenzen auf der anderen Seite entscheidende Voraussetzungen.

Beschäftigungsfähigkeit kann in Bezug auf Erwerbstätige unterschiedlich interpretiert werden. In der empirischen Literatur werden dazu im Wesentlichen die Effekte der Weiterbildung auf die Kündigungswahrscheinlichkeit der Arbeitnehmer, die Entlassungsbereitschaft der Unternehmen und die aus beiden Effekten folgende Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit von Beschäftigten allgemein untersucht. Die Studien zeigen, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Weiterbildungsteilnahme die Wahrscheinlichkeit signifikant senkt, arbeitslos zu werden (Becker, 2000). Investitionen in berufliche Weiterbildung führen bei Männern zu einer signifikanten Abnahme des Arbeitslosigkeitsrisikos sowohl kurzfristig bis zu drei Jahre als auch mittelfristig bis zu sechs Jahre nach Besuch der Weiterbildung. Auch Frauen können das Risiko, arbeitslos zu werden, durch Weiterbildung in den drei Jahren im Anschluss daran signifikant senken.

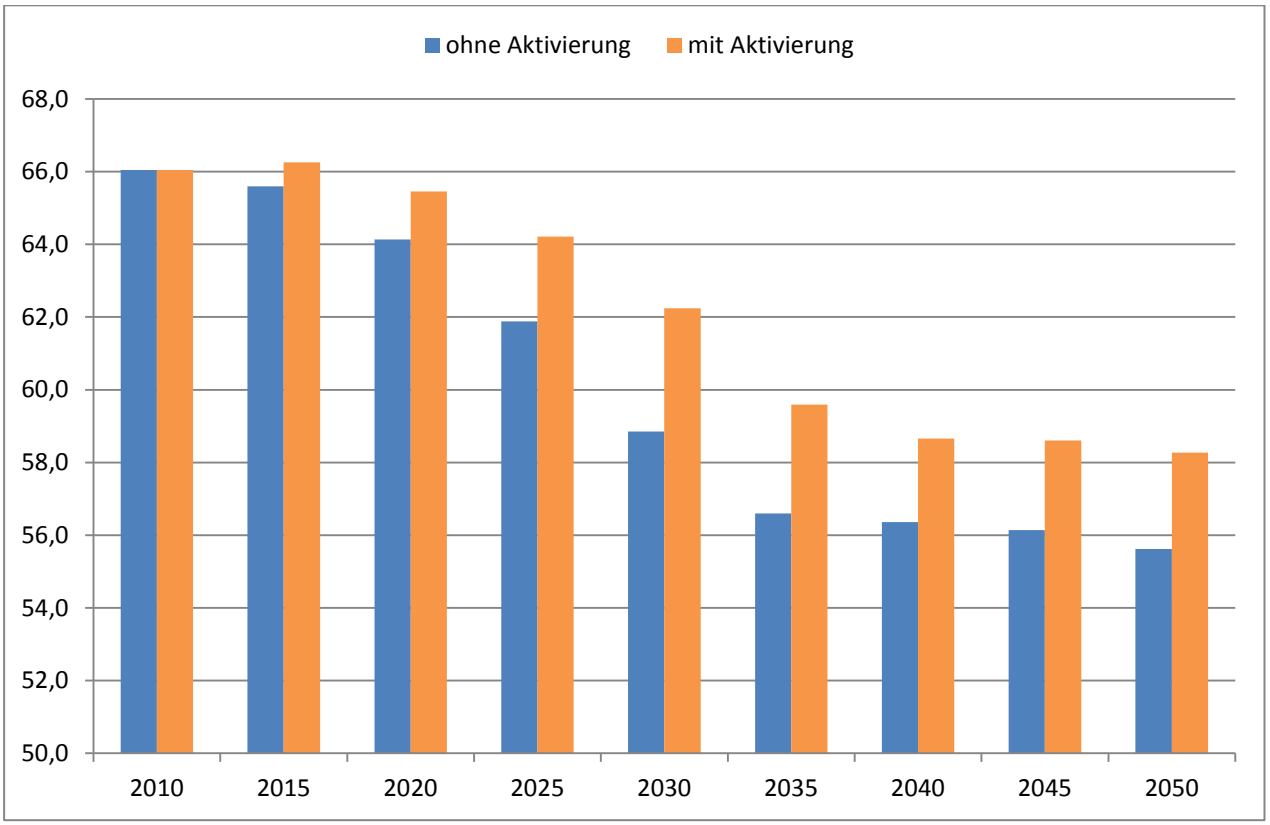
Für ältere Erwerbstätige zwischen 45 und 64 Jahren lässt sich beobachten, dass das zukünftige Arbeitslosigkeitsrisiko sowohl in West- als auch in Ostdeutschland von Weiterbildungsteilnehmern signifikant niedriger ist als von Nicht-Teilnehmern. Dies gilt für Männer und für Frauen gleichermaßen (Büchel/Pannenberg, 2004). Zudem zeigen sich für Ostdeutschland signifikant positive Effekte von Weiterbildung auf die Beschäftigungsfähigkeit Älterer (50 Jahre und älter). Unternehmen, die in Weiterbildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe investieren, weisen eine signifikant höhere Wachstumsrate der Beschäftigung Älterer auf (Bellmann et al., 2009).

Weiterbildung, demografischer Wandel und Wachstum

In einer Volkswirtschaft gibt es verschiedene Möglichkeiten, das Wachstum des Pro-Kopf-Einkommens zu beeinflussen. Eine Möglichkeit liegt in einer stärkeren Aktivierung des Erwerbspersonenpotenzials, zu der Weiterbildung einen eigenständigen Beitrag leisten kann. Zu einer vorsichtigen Quantifizierung der Effekte einer Aktivierungsstrategie auf das Wachstum wird in der vorliegenden Studie auf ein empirisches Modell des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) aus dem Jahresgutachten 2002/2003 (Ziffer 594 ff.) zurückgegriffen. Hierzu werden alle Variablen außer der Gesamtabgabenquote und der Bevölkerung konstant gesetzt und auf Basis der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung in der Variante 1-W1 (Nettozuwanderung: 100.000, Lebenserwartung Neugeborener m/w: 85,0/89, 2 Jahre; Geburtenrate: 1,4) die Entwicklung der Gesamtbevölkerung sowie

die Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ermittelt. Das Modell berechnet die Entwicklung des BIP pro Person im erwerbsfähigen Alter. Um das BIP insgesamt zu berechnen, ist dieser Wert mit der Größe der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu multiplizieren. Für die Abgabenquote wird in den Szenariorechnungen bis zum Jahr 2020 eine konstante Entwicklung und dann zwischen dem Jahr 2020 und 2040 eine Erhöhung von 4 Prozentpunkten angenommen. Diese Abgabenentwicklung orientiert sich an aktuellen Berechnungen des Sachverständigenrates, die diese Entwicklung mit Effekten des demografischen Wandels begründen (SVR, 2011, 162).

Abbildung 3: Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung in Prozent

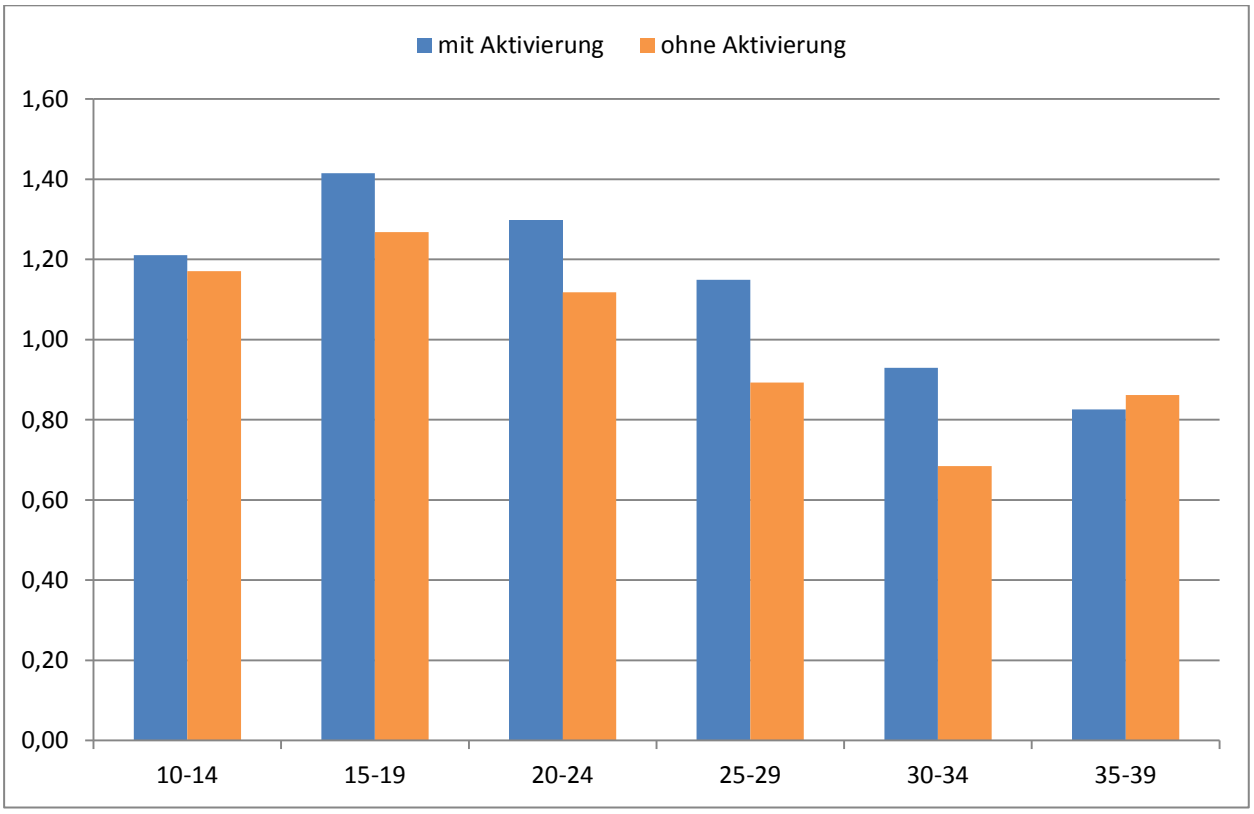


Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1-W1

Es zeigt sich, dass der Anteil der Erwerbsbevölkerung an der Gesamtbevölkerung einen wichtigen Einfluss auf die Wachstumsdynamik hat. Im Szenario „ohne Aktivierung“ wird ein Renteneintritt im Alter von 65 Jahren berücksichtigt. Beim Szenario „Aktivierung“ wird davon ausgegangen, dass das Renteneintrittsalter bis zum Jahr 2020 um ein Jahr steigt und bis zum Jahr 2030 das Eintrittsalter von 67 Jahren erreicht wird, welches danach konstant bleibt. Abbildung 3 zeigt, dass die Aktivierung einen wichtigen Einfluss auf den Anteil der Erwerbsbevölkerung (ab 15 Jahren bis 65 bzw. 67 Jahre) an der Gesamtbevölkerung hat.

Im Basisszenario sinkt der Anteil der Erwerbsbevölkerung an der Gesamtbevölkerung bis zum Jahr 2035 deutlich und stabilisiert sich nach dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge auf einen Niveau von 55 bis 56 Prozent. Durch eine Aktivierungsstrategie könnte es hingegen sogar in den kommenden Jahren gelingen, den Anteil der Erwerbsbevölkerung zu erhöhen, bevor dieser demografiebedingt sinkt. Im Jahr 2030 wäre bei vollem Umfang der Aktivierung Älterer der Anteil der Erwerbsbevölkerung um knapp 4 Prozentpunkte höher als ohne Aktivierung. Dieser Effekt ist im Jahr 2030 relativ hoch, da die Jahrgänge im Alter zwischen 65 und 67 Jahren sehr groß sind. Aufgrund des dann folgenden Rückgangs der Größe der Jahrgänge 65 bis 67 wird der Aktivierungseffekt kleiner und erreicht eine Größe von etwa 3 Prozentpunkten.

Abbildung 4: Entwicklung der jahresdurchschnittlichen Wachstumsrate des BIP in den Szenarien ohne und mit Aktivierung Älterer, in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen

Überträgt man die demografischen Daten in das Wachstumsmodell, so zeigt sich, dass die Aktivierung bis zum Jahr 2035 zu einer deutlichen Zunahme der Wachstumsrate führen wird. Ohne Aktivierung sinkt im Basisszenario die Wachstumsrate des BIP allein durch die demografischen Effekte auf eine jährliche Rate von knapp 0,7 Prozent im Zeitraum 2030 bis 2034. Der bremsende Effekt eines sinkenden Anteils der Erwerbsbevölkerung an der Gesamtbevölkerung wird dann gestoppt, so dass die mit dem technischen Fortschritt verbundenen Effekte wieder zu einer Zunahme der Wachstumsrate führen (Abbildung 4). Die Ergebnisse des Modells stimmen im Basisszenario in qualitativer Hinsicht mit aktuellen Berechnungen des Sachverständigenrates überein (SVR, 2011).

Durch eine Aktivierung Älterer wirkt der in den Wachstumsszenarien aufgezeigte demografische Bremseffekt deutlich schwächer. Bis zum Jahr 2035 ergibt sich folglich durch die Aktivierung ein höheres Wachstum, welches wiederum zu einer stärkeren Zunahme des BIP und damit des Wohlstands führt. Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des BIP kann durch eine Aktivierung Älterer um gut 0,2 Prozentpunkte zunehmen. Nach der Aktivierungsphase nimmt die Erwerbsbevölkerung nicht weiter zu, sondern verbleibt auf einem höheren Pfad. Mit zeitlicher Verzögerung führt dies dazu, dass auch die BIP-Wachstumsrate nicht höher liegt, aber der Wachstumspfad auf einem höheren BIP-Niveau verläuft. Im Jahr 2020 nimmt das BIP aufgrund der Aktivierung um 26,2 Milliarden Euro gegenüber einem Szenario ohne Aktivierung zu. Diese „Aktivierungsrendite“ steigt auf knapp 98 Milliarden Euro im Jahr 2030 an.

Diese „Aktivierungsrendite“ bis zum Jahr 2030 stellt nur eine Untergrenze des Reformerfolgs dar, der entsteht, wenn die Erwerbslebenszeit um zwei Jahre zunimmt und die Weiterbildung Älterer zur Begleitung dieser Aktivierungsstrategie einen nennenswerten Beitrag liefert. Als weitere positive Effekte dürfte durch die Weiterbildung das Niveau des Humankapitals zunehmen und damit die Produktivität steigen. Ferner dürfte mit der Weiterbildung Älterer Produktivität und Innovationskraft in Unternehmen zunehmen. Darüber hinaus führt die Aktivierung dazu, dass die Gesamtabgabenquote in der Volkswirtschaft reduziert werden kann, insbesondere wenn Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung reduziert werden können. In eine ähnliche Richtung wirken auch die nachstehend diskutierten Effekte eines zunehmenden gesellschaftlichen Engagements. Auch wenn diese Effekte im Rahmen des Modells nur unter großen Datenunsicherheiten berücksichtigt werden können, können sie insgesamt verdeutlichen, dass eine Aktivierungsstrategie langfristig spürbare Wachstumsimpulse und Wohlfahrtseffekte generieren kann.

Weiterbildung und ehrenamtliches Engagement

Zusätzlich ergeben sich auch positive Effekte der Weiterbildung bei weicheren Faktoren. Bei Älteren ist nicht nur der Anteil der Engagierten höher als bei Jüngeren, sondern es gibt einen größeren Anteil an Weiterbildungsteilnehmern unter den Engagierten (Tabelle 10). Während knapp 49 Prozent der 25- bis 34-Jährigen ehrenamtlich tätig sind, liegt der Anteil in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren bei rund 62 Prozent. Davon haben 66 Prozent in den letzten drei Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Bei den 25- bis 34-Jährigen sind es nur knapp 61 Prozent. Ein kausaler Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement und Weiterbildungsbeteiligung, der sich mit zunehmendem Alter verstärkt, kann zwar nicht nachgewiesen werden, es herrscht jedoch Konsens darüber, dass Weiterbildung im Rahmen von freiwilligem Engagement gerade für Ältere im Sinne des lebenslangen Lernens einen wichtigen Baustein darstellt (Deutscher Bundestag, 2010; Schröder/Gilberg, 2005). Übersicht 3 versammelt einige Beispiele dafür, welche konkreten Ansätze dafür sich in der Praxis bereits finden lassen.

Tabelle 10: Engagement nach Weiterbildungsbeteiligung und Alter 2008, in Prozent

	Anteil der ehrenamtlich Tätigen an der Gesamtbevölkerung			Anteil an den ehrenamtlich Tätigen	
	an WB teilgenommen	nicht an WB teilgenommen	gesamt	an WB teilgenommen	nicht an WB teilgenommen
unter 25	30,3	22,7	53,0	57,2	42,8
25−34	29,5	19,2	48,7	60,6	39,4
35−44	33,3	22,9	56,2	59,3	40,7
45−54	37,9	22,4	60,3	62,9	37,1
55−64	41,0	21,1	62,1	66,0	34,0

WB: Weiterbildung

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Übersicht 3: Fallbeispiele für Weiterbildung älterer Menschen für das freiwillige Engagement

seniorTrainer*innen*	Im Anschluss an das Modellkonzept „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) des BMFSFJ führt das Land Mecklenburg-Vorpommern das Programm fort und bildet ältere Menschen als seniorTrainer*innen* aus. Die Teilnehmer dieses mindestens 50 Stunden umfassenden Weiterbildungskurses sind Personen in Altersteilzeit oder im Ruhestand, die im Anschluss an die Maßnahme Freiwilligenorganisationen beraten und unterstützen, Projekte und Aktionen initiieren und als Wissensvermittler von Berufs- und Lebenserfahrung tätig sind. In der Praxis gestalten sie Radiosendungen, organisieren Ausflüge, beraten Migranten oder betreuen Heimatstuben. Zwischen 2000 und 2009 wurden in Mecklenburg-Vorpommern 200 Personen zum seniorTrainer ausgebildet worden (Familienbotschaft-MV, 2011).
Seniorenbüros	Gefördert durch das BMFSFJ wurden in einem Modellprogramm in den 1990er Jahren bundesweit Seniorenbüros gegründet, deren Aufgabe in der Information, Beratung, Vermittlung und Weiterbildung von Menschen ab 50 Jahren zum Thema Ehrenamt besteht. Bundesweit gibt es derzeit etwa 270 Seniorenbüros, die unabhängig voneinander ihre Aktivitäten auf die Bedürfnisse und Rahmenbedingungen ihres Umfeldes ausrichten. Im Zusammenhang mit der Weiterbildung für die Ausübung eines Ehrenamtes werden zum Beispiel Kurse zu den Themen Hospizarbeit und Wohnberatung, aber auch beispielsweise Computerweiterbildungen angeboten (BaS, 2011).
Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen stärken	In Kooperation mit dem Ministerium für Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt und der Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen Sachsen-Anhalt hat die Friedrich-Ebert-Stiftung ein Fortbildungsprogramm für Ältere entwickelt, das das freiwillige Engagement stärken soll. In Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern vor Ort werden Kurse wie Rhetorik, Freiwilligenmanagement, Lehr- und Lerntechniken, Öffentlichkeitsarbeit oder Fundraising für die älteren Teilnehmer kostenlos angeboten (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2011).

Es zeigt sich jedoch, dass gerade ältere Menschen nur selten auf eigene Initiative hin mit freiwilligem Engagement beginnen. Stattdessen werden sie häufig dann aktiv, wenn sie direkt für ein Ehrenamt geworben werden, und engagieren sich ausgehend davon in größerem Umfang (Deutscher Bundestag, 2010). Auch die mit dem freiwilligen Engagement verbundene Weiterbildung wird vor diesem Hintergrund nur dann in Anspruch genommen und kann ihre positive

Wirkung entfalten, wenn Ältere direkt angesprochen und für Ehrenämter interessiert werden. Es besteht somit neben der Notwendigkeit von geeigneten, ortsnahen Engagement- und Weiterbildungsmöglichkeiten ein Beratungsbedarf für ältere Menschen über die Möglichkeiten des freiwilligen Engagements (Deutscher Bundestag, 2010). Darüber hinaus können Weiterbildungsmaßnahmen selbst zu freiwilligem Engagement führen, denn sie nehmen neben der reinen Qualifizierungsfunktion auch eine Informationsaufgabe wahr (Brödel, 2005). Weiterbildung erfüllt zum einen die Funktion, besonders ältere Menschen für ein Ehrenamt zu qualifizieren und die Ausübung der Aufgabe zu erleichtern und zu verbessern. Zum anderen können Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Alterssegment auch dazu dienen, das Interesse an einem freiwilligen Engagement zu wecken und auf diese Weise die ehrenamtliche Beteiligung auszubauen.

Gesamtgesellschaftliche Effekte von Weiterbildung

Eine wichtige Rechtfertigung für öffentliche Investitionen in Bildung auch im Bereich der Bildung in der zweiten Lebenshälfte sind schließlich neben den ökonomischen Effekten auch ihr sozialer Einfluss, insbesondere die Vorteile einer gebildeten Bevölkerung für die Zivilgesellschaft (Campbell, 2006). In einer umfangreichen Untersuchung der Entwicklung von sozialem Kapital in den USA kommt Putnam (2000) zu dem Ergebnis, dass der Bildungshintergrund einer Person der beste Prädiktor für politische Einstellungen, Mitgliedschaft in einem gemeinnützigen Verein und zivilgesellschaftliches Engagement ist.

Bis jetzt ist die Anzahl an Untersuchungen zur Wirkung von Weiterbildung im fortgeschrittenen Erwachsenenalter auf bürgerschaftliches oder soziales Engagement sehr begrenzt. Erst in den letzten Jahren hat es vor allem in Großbritannien vermehrt Untersuchungen in diesem Bereich gegeben. Mehrere neuere Untersuchungen haben unterstrichen, dass Weiterbildung das soziale Kapital einer Gesellschaft fördern kann, indem sie etwa dazu führt, dass Menschen sich häufiger bürgerschaftlich engagieren und geteilte Normen und gegenseitige Toleranz stärkt (vgl. hierzu Field 2005, Tett und Maclachlan 2007, Schuller et al 2004).

Eine Studie über Förderkurse für die Lese- und Rechenfähigkeit von Erwachsenen in Schottland zeigt, dass die Kurse über die Zeit hinweg bei Frauen und älteren Menschen zu statistisch signifikanten Verbesserungen sozialer Teilhabe führten und die Wahrscheinlichkeit erhöhten, jemanden zu kennen, an den man sich wenden kann, wenn man Hilfe benötigt. Außerdem führten sie zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmer (Tett und Maclachlan, 2007). In einer qualitativen englischen Studie zu Integrations- und Alphabetisierungskursen gab der größte Teil die Teilnehmer an, dass die Kurse vor allem Selbstsicherheit und Sicherheit im sozialen Umgang vermittelten (Barton et al., 2007).

6 Handlungsoptionen

Um Bildungsimpulse in der zweiten Lebenshälfte zu generieren, können auf Basis der Ergebnisse dieser Studie trotz mancher offener Frage und zum Teil nur begrenzter Einwirkungsmöglichkeiten verschiedene Optionen ins Auge fassen:

- **Netzwerke aufbauen und Erfahrungsaustausch stärken**
  Das BMFSFJ könnte analog zum Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ein Netzwerk „Bildung in der zweiten Lebenshälfte“ aufbauen und unterstützen, das durch Image- und Aufklärungskampagnen einen Bewusstseinswandel unterstützen kann. Dort, wo sich negative Altersstereotype aufgrund eigener negativer Erfahrungen herausgebildet haben, kann das Netzwerk Beispiele guter Praxis fördern und auszeichnen. Hierdurch können Wege und Instrumente aufgezeigt werden, wo und wie Unternehmen vor dem Hintergrund der jeweils spezifischen Umstände ansetzen können, um möglichen Dequalifizierungs- und Demotivationsprozessen unter älteren Beschäftigten entgegenzuwirken und eine Strategie des längeren Lebens und Arbeitens durch betriebliche Maßnahmen zu flankieren.

- **Für alternsgerechte Personalpolitik sensibilisieren**
  Wichtig ist es zu verdeutlichen, dass eine proaktive alternsgerechte Personalpolitik über die gesamte Erwerbsbiografie von Mitarbeitern hinweg so gestaltet werden sollte, dass im Grunde keine negativen Folgen für die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in späteren Phasen der Biografie entstehen sollten. Durch Interventionen in frühen Phasen der Laufbahn in Form von Aus- und Weiterbildung, Job-Rotation und Gesundheitsförderung lassen sich Alterungsprozesse positiv beeinflussen und die Risiken einer Einschränkung der Leistungsfähigkeit in späteren Berufsphasen reduzieren

- **Vorteile der Weiterbildung kommunizieren**
  Darüber hinaus sollten die positiven Effekte der Weiterbildung für die Personen in der zweiten Lebenshälfte transparent gemacht werden. Weiterbildung sichert höhere Einkommenspfade und erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit. Daneben lohnt sich eine Aufstiegsfortbildung, wenn die Ausbildungsdauer nicht zu lang ist beziehungsweise wenn die Weiterbildung berufsbegleitend durchgeführt werden kann.

- **Datenbasis verbessern**
  Einen weiteren wichtigen Aspekt betrifft die Datenlage zur Berechnung von Weiterbildungsrenditen. Die empirische Basis wird durch entsprechende Untersuchungen im Nationalen Bildungspanel verbessert werden. Hierdurch sollte es künftig besser als bisher möglich sein, volkswirtschaftliche Renditen zu berechnen, die sich direkt der Weiterbildung zurechnen lassen. Damit könnte untersucht werden, welcher Anteil der „Aktivierungsrendite“ durch welche Form an Weiterbildung zu welchen Kosten erzielt werden kann. Auf dieser Basis ließe sich bildungsökonomisch ableiten, ob hohe Renditen auch in späteren Bildungsphasen realisiert werden können, die eine Verwendung knapper öffentlicher Mittel rechtfertigen lassen.

Als Ausblick ist festzuhalten, dass der demografische Wandel Weiterbildungsanreize stärken dürfte. Durch zunehmende Fachkräfteengpässe wird die Qualifizierung von An- und Ungelernten sowie die Höherqualifizierung von beruflich qualifizierten Personen an Bedeutung gewinnen. Neues und innovationsrelevantes Wissen wird knapper, wenn relativ zur Zahl an Erwerbstätigen weniger junge Personen mit aktuellem Wissen die Erstausbildung an beruflichen Bildungseinrichtungen oder Hochschulen abschließen. Weiterbildungsinvestitionen können einen Beitrag leisten, auf diese veränderten Knappheiten zu reagieren. Durch die veränderte Altersstruktur wird dabei zunehmend die Bildung in der zweiten Lebenshälfte in den Fokus der Fachkräftesicherung in Deutschland rücken.

Literatur

Acemoglu, Daron / **Pischke**, Jörn-Steffen, 1998, Why do firms train? Theory and evidence, in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 113, No. 1, S. 79–120
Aubert, Patrick / **Caroli**, Eve / **Roger**, Muriel, 2006, New Technologies, Organisation and Age: Firm-level Evidence, in: The Economic Journal, Vol. 116, No. 509, S. F73-F93
Aust, Folkert / **Schröder**, Helmut, 2006, Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbspersonen, in: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer, Ber-lin, S. 93–128
Barton, David / **Ivanicv**, Roz / **Appleby**, Yvon / **Hodge**, Rachel / **Tusting**, Karin, 2007, Literacy, Lives and Learning, London, Routledge
BaS – Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros, 2011, Was ist ein Seniorenbüro?, URL: http://www.seniorenbueros.org/index.php?id=5 [Stand: 2011-02-03]
BASF, 2011, Demografischer Wandel, http://www.basf.com/group/corporate/de/sustainability/employees/demographic-change
Becker, Gary S., 1964, Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, New York
Becker, Rolf, 2000, Selektive Weiterbildungschancen und Exklusion von Arbeitslosen in Ost-deutschland, in: Büchel, Felix / Diewald, Martin / Krause, Peter / Mertens, Antje / Solga, Heike (Hrsg.), Zwischen drinnen und draußen, Arbeitsmarktchancen und soziale Ausgrenzungen in Deutschland, Opladen, S. 95–106
Beckmann, Michael, 2001, Die Auswirkungen des betrieblichen Personalabbaus auf die Alters-struktur der Belegschaften in westdeutschen Unternehmen, in: (Hrsg.) Backes-Gellner, Uschi / Kräkel, Matthias / Sadowski, Dieter / Mure, Johannes, Entlohnung, Arbeitsorganisation
Beckmann, Michael, 2004, Betriebliche Personalpolitik im technologischen und organisatorischen Innovationsprozess, Mering,
Bellmann, Lutz / **Kistler**, Ernst / **Wahse**, Jürgen, 2007, Demographischer Wandel. Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen, IAB-Kurzbericht, Nr. 21, Nürnberg
Bellmann, Lutz / **Leber**, Ute, 2008, Weiterbildung für Ältere in KMU, in: Sozialer Fortschritt, 57. Jg. Nr. 2, S. 43–48
Bellmann, Lutz / **Leber**, Ute, 2011, Wachstum und Bildung: Perspektiven der Arbeitsmarktforschung, Präsentation auf dem Workshop „Wachstum und Weiterbildung“ im Institut der deutschen Wirtschaft Köln am 28. Februar 2011, mimeo
Bellmann, Lutz / **Pahnke**, André / **Stegmaier**, Jens, 2009, Betriebliche Weiterbildung und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, Empirische Pädagogik, 23. Jg., Nr. 4, S. 431–459
Bertschek, Irene / **Meyer**, Jenny, 2010, IT is Never too Late for Changes? Analysing the Rela-tionship between Process Innovation and, IT and Older Workers, ZEW Discussion paper No. 10-053, Mannheim
Blancke, Susanne / **Roth**, Christian / **Schmid**, Josef, 2000, Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft - , Eine Konzept- und Literaturstudie, Arbeitsberichte der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, Nr. 157, URL: http://www.pbnet.info/mediapool/38/388429/data/Studie_Employability.pdf [Stand: 2010-12-17]
BMBF, 2006, Berichtssystem Weiterbildung IX, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, Berlin

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie - BMWi, 2007, Lifecycle - die Personalpolitik der Festo AG,
Link: http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/ministerium,did=199338.html
Boockmann, Bernhard / **Zwick**, Thomas, 2004, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37. Jg., Nr. 1, S. 53–63
Brödel, Rainer, 2005, Bürgerschaftliches Engagement und Erwachsenenbildung, in: Forum Erwachsenenbildung – Beiträge und Berichte aus der evangelischen Erwachsenenbildung, Nr. 4, 11–14
Büchel, Felix / **Pannenberg**, Markus, 2004, Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutsch-land, Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: Zeitschrift für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, S. 73–126
Campbell, David E., 2006, What is education's impact on civic and social engagement?, in: Desjardins, Richard / Schuller, Tom (eds.), Measuring the Effects of Education on Health and Civic Engagement. Proceedings of the Copenhagen Symposium, OECD, S. 25-126
DAIMLER, 2010, Interaktiver Nachhaltigkeitsbericht
2010, http://nachhaltigkeit.daimler.com/reports/daimler/annual/2010/nb/German/0/home.htm
IDB, 2011, Nachhaltigkeitsbericht 2009,
http://www.deutschebahn.com/site/nachhaltigkeitsbericht__2009/de/start.html
Ddn, 2010, Interview mit Birgit Mogler, ING-DiBa, 08.01.2010, http://demographie-netzwerk.de/demographie-praxis/qualifizierung/detail/artikel/interview-mit-birgit-mogler-ing-diba.html
Deutscher Bundestag, 2010, Förderalismusreform – Aufhebung des Kooperationsverbotes in der Bildungspolitik, Drucksache 17/291, URL:
http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/004/1700411.pdf [Stand: 2011-09-07]
Deutscher Bundestag, 2010, Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundes-republik Deutschland – Altersbilder in der Gesellschaft und Stellungnahme der Bundesregierung, Bundestagsdrucksache 17/3815
Europäische Kommission, 2010, EU Labour Force Survey database, User guide, URL:
http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/lfs_main/lfsuserguide/EULFS_Database_UserGuide_2010.pdf [Stand: 2011-08-30]
Familienbotschaft-MV, 2011, Aus- und Weiterbildung von "seniorTrainerInnen" in M-V, URL: http://www.familienbotschaft-mv.de/index.php?id=303 [Stand: 2011-02-02]
Feller, Carola / **Huber**, Achim / **Morschhäuser**, Martina / **Reindl**, Josef, 2004, Für immer jung? Wie Unternehmen des Maschinenbaus dem demographischen Wandel begegnen,.in: Kegel, Thomas / Hartnuß, Birger, 2006, Bürgerschaftliches Engagement und Qualifizierung, in: Wohlers, Lars (Hrsg.), Management in der informellen Umweltbildung, Lüne-burg, S. 154-159
Field, John, 2005, Social Capital and Lifelong Learning, Bristol
Flüter-Hoffmann, Christiane, 2006, Lebenszyklusorientierte Personalpolitik: „Work-Life-Balance"-Modelle und „Demographietools" für die betriebliche Praxis, in: DekaBank (Hrsg.), Der demografische Faktor: Alles halb so schlimm oder doch ein Problem?, Dokumentation des Per-sonalforums 2006, Konferenz der DekaBank, Frankfurt
Flüter-Hoffmann, Christiane, 2009, Revolution in der Arbeitswelt, Thema Wirtschaft, Nr. 118, Köln
Freund, Anne, 2008, GENERATIONS@WORK - Management der personalpolitischen Risiken des demografischen Wandels in der BASF-Gruppe,
http://www.indista.de/2008/Vortraege2008/Vortrag-Dr.Anne_Freund.pdf

Friedrich-Ebert-Stiftung, 2011, Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen stärken, Ein Fortbildungsprogramm der Friedrich-Ebert-Stiftung für engagierte Seniorinnen und Senioren in Sachsen-Anhalt, URL:
http://www.fes.de/forumpug/inhalt/documents/fes_eins2011_NetzEndVersion.pdf [Stand: 2011-02-02]
Göbel, Christian / **Zwick**, Thomas, 2010, Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers?, ZEW Discussion Paper No. 10-069
Hashimoto, Masanori, 1981, Firm-specific human capital as a shared investment, in: American Economic Review, Vol. 71, No. 3, S. 475–482
Heinze, Rolf G. / **Naegele**, Gerhard, 2008, Ältere Arbeitnehmer zwischen neuem Paradigma und traditionellen betrieblichen Personalpolitiken, in: Klauk, Bruno (Hrsg.), Alternde Belegschaf-ten. Der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen, Lengerich, S. 11–32
IfG Heidelberg - Instituts für Gerontologie der Universität Heidelberg, 2010, Erhaltung der be-ruflichen Leistungskapazität und Motivation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Kast, Rudolf, 2010, Demographie-Initiativen in der Sick AG, Vortrag, gehalten auf dem Parlamentarischen Abend am 26.10.2010 in Berlin, Link:
http://demographienetzwerk.de/fileadmin/content/news/pdf/20101026_Parlamentarischer_Abend_Praesentation_Kast_Sick_AG.pdf
Kast, Rudolf, 2011, Praxisbeispiel. Erfolgreiche Mischung – Generationenmanagement bei der SICK AG. In: INQA-Datenbank Gute Praxis,
Link: http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Gute-Praxis/datenbank-gutepraxis,eDid=6611.html
Kruse, Andreas, 2009, Arbeitsmodelle der Zukunft. Lebenszyklusorientierung und veränderte Personalaltersstrukturen, RHI-Position, Nr. 6, München
Lechner, Angela, 2009, Lebensereignisorientiertes Personalmanagement bei der Daimler AG. In: Gatermann, Inken/Fleck, Myriam (Hrsg.): Innovationsfähigkeit sichert Zukunft. Beiträge zum 2. Zukunftsforum Innovationsfähigkeit des BMBF. Berlin, S. 351-355
Lenske, Werner / **Werner**, Dirk, 2009, Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008, in: IW-Trends, Nr. 1, S. 51 - 66
Maschinenmarkt, 2009, Ältere Arbeitnehmer - Bei Festo hat man Chancen mit Erfahrung, , In: Maschinenmarkt - Das Industriemagazin, 1-2/2009, S. 23
Neubäumer, Renate, 1999, Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland – Eine theoretische und empirische Analyse, Berlin
Putnam, Robert D., 2000, Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community, New York
Rump, Jutta, 2008, Der Einfluss der demografischen Entwicklung auf die Personalpolitik, in: Klauk, Bruno (Hrsg.), Alternde Belegschaften. Der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen, Lengerich, S. 33–48
Schlick, Christopher M., 2012, Potenziale und Chancen älterer Beschäftigter im Demografischen Wandel, Vortrag
Schneider, Lutz, 2007, Alterung und technologisches Innovationspotenzial – Eine Linked-Employer-Employee-Analyse, IWH-Diskussionspapiere Nr. 2
Schröder, Helmut / **Gilberg**, Reiner, 2005, Weiterbildung Älterer im demographischen Wandel, Empirische Bestandsaufnahme und Prognose, Bielefeld
Schuller, Tom / **Preston**, John / **Hammond**, Cathie / **Brasset-Grundy**, Angela / **Bynner**, John (eds), 2004, The benefits of learning. The impact of education on health, family life and social capital, London

Seyda, Susanne / **Werner**, Dirk, 2012, IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten, in: IW-Trends, Nr. 1, 2012

Siebrecht, Hans-Jürgen (2009): Demografie – Drama oder Chance. Praxisbeispiel Daimler. In: Gatermann, Inken/Fleck, Myriam (Hrsg.): Innovationsfähigkeit sichert Zukunft. Beiträge zum 2. Zukunftsforum Innovationsfähigkeit des BMBF. Berlin, S. 201-205

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, Mikrozensus 2011, Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt und Arbeitskräftestichprobe 2011 der Europäischen Union, URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/MikrozensusFragebogenMuster,property=file.pdf [Stand: 2011-08-30]

Statistisches Bundesamt, 2008, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Dritte europäische Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS), 2007, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2009, Bevölkerung Deutschlands bis 2060, Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2010, Statistisches Jahrbuch 2010, Wiesbaden

Stettes, Oliver, 2009, Altersbilder in deutschen Industrieunternehmen und Personalpolitik für ältere Beschäftigte, in: IW-Trends, 36. Jg., Nr. 4, S. 31–46

Stettes, Oliver, 2010, Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, IW-Positionen Nr. 44, Köln

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2002, Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum, Jahresgutachten 2002/03, Wiesbaden

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2011, Herausforderungen des demografischen Wandels, Expertise im Auftrag der Bundesregierung, Wiesbaden

Tett, Lyn / **Maclachlan**, Kathy, 2007, Adult literacy and numeracy, social capital, learner identities and self-confidence, in: Studies in the Education of Adults, Vol. 39 No. 2, S. 150-67

TNS Infratest, 2008, Leben in Deutschland, Befragung 2008 zur sozialen Lage der Haushalte, URL: http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.85359.de/personen_2008.pdf [Stand: 2011-08-30]

TNS Infratest, 2009, Das IAB-Betriebspanel, Beschäftigungstrends, Arbeitgeberbefragung 2009 im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, URL: http://doku.iab.de/fdz/iabb/fb_2009.pdf [Stand: 2011-08-29]

TNS Infratest, o. J., Adult Education Survey (AES) – seit 2007 alle 2 bis 3 Jahre, URL: http://www.tns-infratest.com/sofo/Expertise/Bildungsforschung_AES.asp [Stand: 2011-08-30]

Wolter, Felix / **Schiener**, Jürgen, 2009, Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung, Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus-Panels, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 61, S. 90–117