

# **Demographischer Wandel, Beschäftigungssituation Älterer und Folgen für die Qualifizierung**

**Dick Moraal (BIBB)  
Johannes Bannwitz (Universität zu Köln)**

**Vortrag im Rahmen der Fachtagung  
„Weiterbildung älterer Beschäftigter - Konzepte und Handlungsfelder“  
am 3./4.9.2008 in Bonn**



# Gliederung des Vortrages

**Beschreibung des demographischen Problems in Deutschland**

**Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte im internationalen Vergleich**

**Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte in Deutschland**



# Teilnahme am Lebenslangen Lernen und beruflicher Weiterbildung in Europa

**Eine relativ geringe Beteiligung der deutschen Bevölkerung am Lebenslangen Lernen (14. Platz von 25 europäischen Mitgliedstaaten).**

**Bei der Teilnahmequote Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung liegt Deutschland ebenfalls im europäischen Mittelfeld (15. Platz von 25 europäischen Mitgliedstaaten).**

**Beim informellen Lernen der deutschen Bevölkerung liegt Deutschland ebenfalls im europäischen Mittelfeld 14. Platz von 25 europäischen Mitgliedstaaten).**

# Schlüsselindikatoren

**Angebotsindikator**

**Beteiligungsindikator**

**Intensitätsindikator**

**Kostenindikator**

# Schlüsselindikatoren von CVTS2 (1999) und CVTS3 (2005): Deutschland im Vergleich mit 11 nord- und westeuropäischen Ländern

	CVTS2		CVTS3	
Angebotsindikator	67%	9.	54%	10.
Beteiligungsindikator	36%	10.	39%	7.
Intensitätsindikator in WbS	27	10.	30	7.
Indikator der direkten Kosten in KKS	328	10.	312	8.



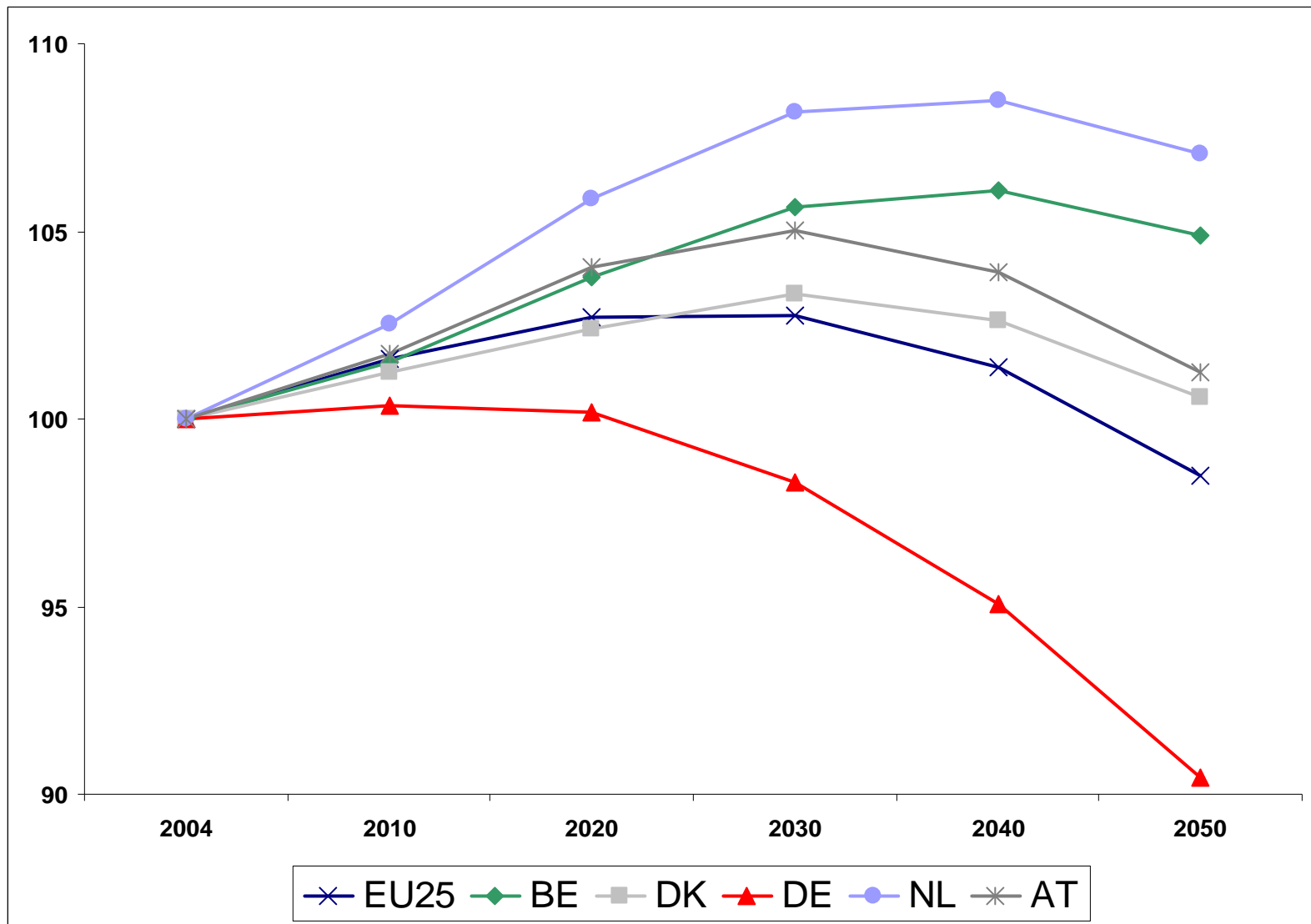
# Rückgang und Alterung der Gesamtbevölkerung

**Demographischer Trend der deutschen Gesamtbevölkerung**

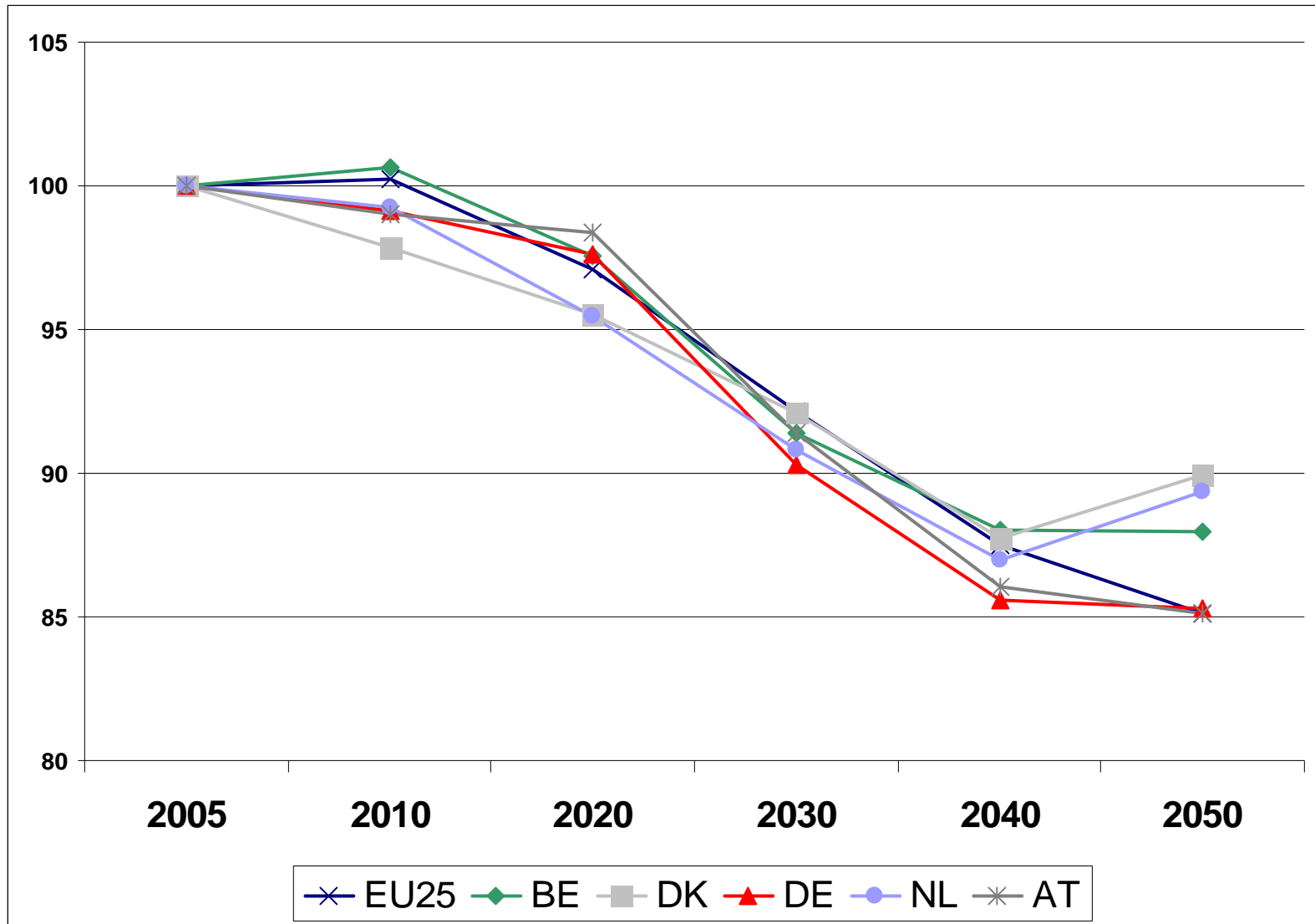
**Anteil der potenziellen Erwerbsbevölkerung zur Gesamtbevölkerung**

**Trend des Anteils der Altersgruppe 55-64-jährigen der potenziellen Erwerbsbevölkerung an der gesamten potenz. Arbeitsbevölkerung**

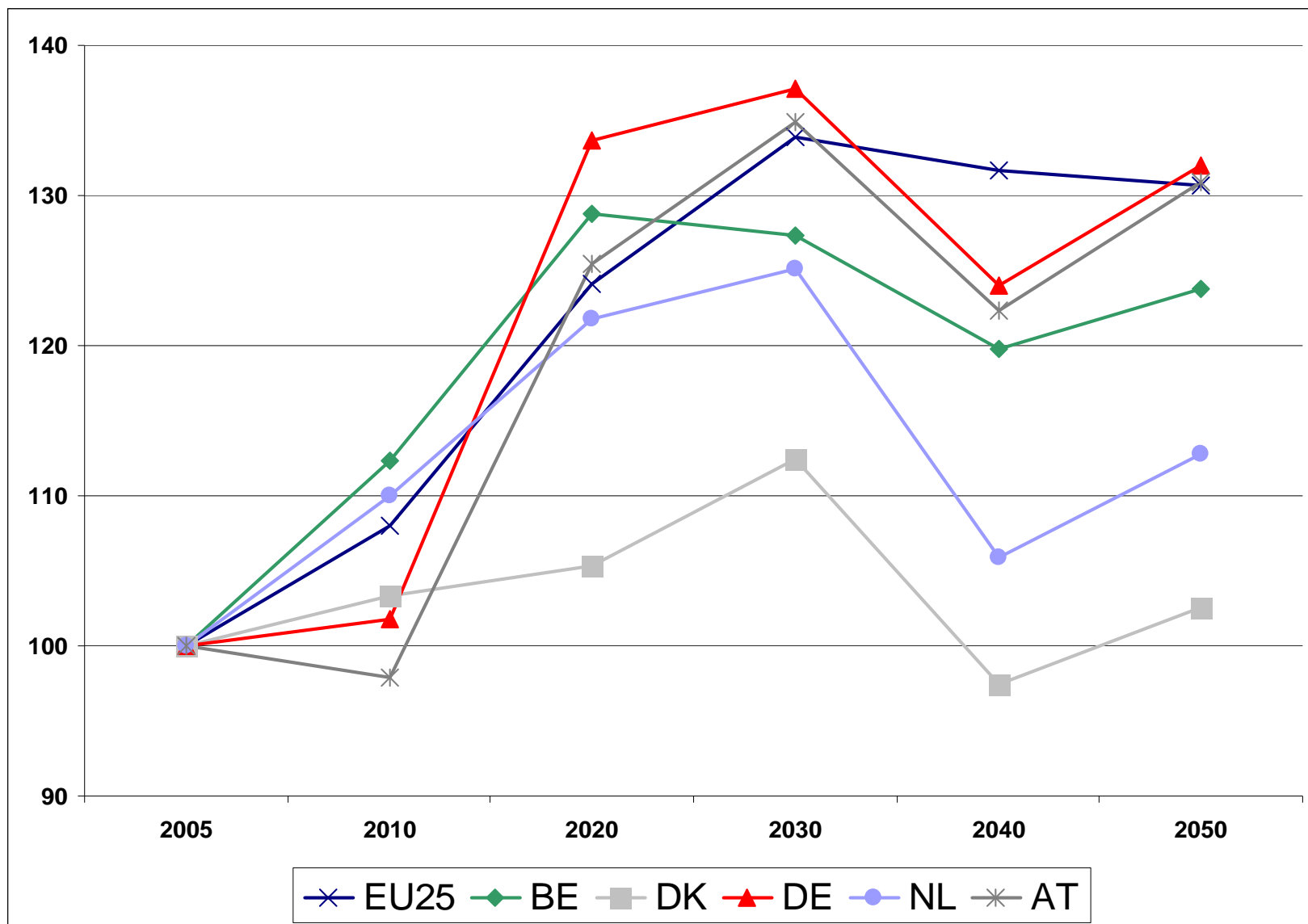
# Trend der deutschen Gesamtbevölkerung (2004=100)



# Trend des Anteils der potenziellen Erwerbsbevölkerung zur Gesamtbevölkerung (2005=100)



# Trend des Anteils der Altersgruppe 55-64 der potenziellen Erwerbsbevölkerung an der gesamten potenziellen Arbeitsbevölkerung (2005=100)



# Anstieg des Anteils der 55-64 Altersgruppe der potenziellen Erwerbsbevölkerung an der gesamten potenziellen Erwerbsbevölkerung (IP)

1	Slowenien	38
2	Polen	37
3	Spanien	36
4	Deutschland	34
15	Europäische Union (25 Länder)	24
16	Europäische Union (15 Länder)	24
28	Ungarn	7
29	Dänemark	5
30	Tschechien	3
31	Schweden	-3



# Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte in Europa

**Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte im internationalen Vergleich. Ergebnisse der Continuing Vocational Training Survey von 2005 (CVTS3).**

**Vor dem Hintergrund der drohenden Überalterung beschloss der Europäische Rat von Stockholm 2001 folgende Zielsetzung:**

**Bis 2010 soll die durchschnittliche EU-Beschäftigungsquote der 55- bis 64-jährigen auf 50% angehoben werden.**

# Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-jährigen - 2005

1	Schweden	69,4
2	Norwegen	65,5
3	Dänemark	59,5
4	Vereinigtes Königreich	56,9
5	Estland	56,1
6	Finnland	52,7
7	Zypern	50,6
8	Portugal	50,5
9	Lettland	49,5
10	Litauen	49,2
11	Niederlande	46,1
12	Deutschland	45,4
13	Tschechische Republik	44,5
14	Spanien	43,1

	EU (27 Länder)	42,4
15	Griechenland	41,6
16	Rumänien	39,4
17	Bulgarien	34,7
18	Ungarn	33
19	Österreich	31,8
20	Belgien	31,8
21	Luxemburg	31,7
22	Italien	31,4
23	Malta	30,8
24	Slowenien	30,7
25	Slowakei	30,3
26	Polen	27,2

Quelle: Eurostat, Labour Force Survey; Abrufdatum: 31.07.2008

# Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-jährigen - 2005

1	Schweden	69,4
2	Norwegen	65,5
3	Dänemark	59,5
4	Vereinigtes Königreich	56,9
5	Estland	56,1
6	Finnland	52,7
7	Zypern	50,6
8	Portugal	50,5
9	Lettland	49,5
10	Litauen	49,2
11	Niederlande	46,1
12	Deutschland	45,4
13	Tschechische Republik	44,5
14	Spanien	43,1

	EU (27 Länder)	42,4
15	Griechenland	41,6
16	Rumänien	39,4
17	Bulgarien	34,7
18	Ungarn	33
19	Österreich	31,8
20	Belgien	31,8
21	Luxemburg	31,7
22	Italien	31,4
23	Malta	30,8
24	Slowenien	30,7
25	Slowakei	30,3
26	Polen	27,2

Quelle: Eurostat, Labour Force Survey; Abrufdatum: 31.07.2008

# Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-jährigen - 2005

Bis 2010 soll die durchschnittliche EU-Beschäftigungsquote der 55- bis 64-jährigen auf 50% angehoben werden.

## → Fazit

- 2005 hatten erst *acht Länder* die Zielvorgabe einer Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen von 50% bereits erreicht bzw. übertroffen.
- In *Deutschland* waren nur 45,4% der 55- bis 64-jährigen erwerbstätig.

- 2007: Die Zielvorgabe wird von *zwölf Ländern* erfüllt, darunter auch Deutschland mit 51,5%.



# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *allen* Unternehmen

Wie häufig nahmen 55-jährige und ältere Beschäftigte *generell* an betrieblichen Weiterbildungskursen teil?

# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *allen* Unternehmen

1	Tschech. Republik	54
2	Slowenien	44
3	Schweden	37
4	Dänemark	36
5	Finnland	34
6	Slowakei	32
7	Luxemburg	31
8	Belgien	28
9	Vereinigtes Königreich	26
10	Spanien	25
	Europäische Union	24
11	Malta	24
12	Norwegen	24
13	Niederlande	23

14	Italien	22
15	Österreich	21
16	Deutschland	21
17	Portugal	18
18	Zypern	15
19	Estland	15
20	Polen	13
21	Rumänien	12
22	Ungarn	9
23	Litauen	9
24	Bulgarien	8
25	Lettland	8
26	Griechenland	7

Quelle: Eurostat, CVTS3; Abrufdatum 22.07.2008

# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *allen* Unternehmen

1	Tschech. Republik	54
2	Slowenien	44
3	Schweden	37
4	Dänemark	36
5	Finnland	34
6	Slowakei	32
7	Luxemburg	31
8	Belgien	28
9	Vereinigtes Königreich	26
10	Spanien	25
	<b>Europäische Union</b>	<b>24</b>
11	Malta	24
12	Norwegen	24
13	Niederlande	23

14	Italien	22
15	Österreich	21
16	Deutschland	21
17	Portugal	18
18	Zypern	15
19	Estland	15
20	Polen	13
21	Rumänien	12
22	Ungarn	9
23	Litauen	9
24	Bulgarien	8
25	Lettland	8
26	Griechenland	7

Quelle: Eurostat, CVTS3; Abrufdatum 22.07.2008

# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *allen* Unternehmen

Wie häufig nahmen 55-jährige und ältere Beschäftigte *generell* an betrieblichen Weiterbildungskursen teil?

→ Fazit

- Im *EU-Durchschnitt* besuchten 24% der älteren Beschäftigten betriebliche Weiterbildungskurse.
- Dabei zeigen sich aber zum Teil erhebliche *Unterschiede* zwischen den Ländern.
- In *Deutschland* liegt die Teilnahmequote bei 21%.

• Ältere Beschäftigte besuchten betriebliche Weiterbildungskurse *seltener* als die Beschäftigten jüngeren Alters.



# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *weiterbildenden* Unternehmen

Wie häufig nahmen 55-jährige und ältere Beschäftigte in *weiterbildenden* Unternehmen an betrieblichen Weiterbildungskursen teil?

# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *weiterbildenden* Unternehmen

1	Tschech. Republik	60
2	Slowakei	48
3	Schweden	41
4	Luxemburg	39
5	Malta	39
6	Norwegen	39
7	Italien	38
8	Finnland	38
9	Dänemark	38
10	Slowenien	37
11	Belgien	37
12	Spanien	36
	Europäische Union	31
13	Portugal	31

14	Vereinigtes Königreich	30
15	Deutschland	27
16	Niederlande	27
17	Österreich	25
18	Polen	23
19	Bulgarien	21
20	Rumänien	21
21	Zypern	20
22	Estland	19
23	Litauen	16
24	Griechenland	15
25	Lettland	14
26	Ungarn	13

Quelle: Eurostat, CVTS3; Abrufdatum 22.07.2008

# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *weiterbildenden* Unternehmen

1	Tschech. Republik	60
2	Slowakei	48
3	Schweden	41
4	Luxemburg	39
5	Malta	39
6	Norwegen	39
7	Italien	38
8	Finnland	38
9	Dänemark	38
10	Slowenien	37
11	Belgien	37
12	Spanien	36
	<b>Europäische Union</b>	<b>31</b>
13	Portugal	31

14	Vereinigtes Königreich	30
15	Deutschland	27
16	Niederlande	27
17	Österreich	25
18	Polen	23
19	Bulgarien	21
20	Rumänien	21
21	Zypern	20
22	Estland	19
23	Litauen	16
24	Griechenland	15
25	Lettland	14
26	Ungarn	13

Quelle: Eurostat, CVTS3; Abrufdatum 22.07.2008

# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *weiterbildenden* Unternehmen

1	Tschech. Republik	60
2	Slowakei	48
3	Schweden	41
4	Luxemburg	39
5	Malta	39
6	Norwegen	39
7	Italien	38
8	Finnland	38
9	Dänemark	38
10	Slowenien	37
11	Belgien	37
12	Spanien	36
	Europäische Union	31
13	Portugal	31

14	Vereinigtes Königreich	30
15	Deutschland	27
16	Niederlande	27
17	Österreich	25
18	Polen	23
19	Bulgarien	21
20	Rumänien	21
21	Zypern	20
22	Estland	19
23	Litauen	16
24	Griechenland	15
25	Lettland	14
26	Ungarn	13

Quelle: Eurostat, CVTS3; Abrufdatum 22.07.2008

# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *weiterbildenden* Unternehmen

1	Tschech. Republik	60
2	Slowakei	48
3	Schweden	41
4	Luxemburg	39
5	Malta	39
6	Norwegen	39
7	Italien	38
8	Finnland	38
9	Dänemark	38
10	Slowenien	37
11	Belgien	37
12	Spanien	36
	Europäische Union	31
13	Portugal	31

14	Vereinigtes Königreich	30
15	Deutschland	27
16	Niederlande	27
17	Österreich	25
18	Polen	23
19	Bulgarien	21
20	Rumänien	21
21	Zypern	20
22	Estland	19
23	Litauen	16
24	Griechenland	15
25	Lettland	14
26	Ungarn	13

Quelle: Eurostat, CVTS3; Abrufdatum 22.07.2008

# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *weiterbildenden* Unternehmen

1	Tschech. Republik	60
2	Slowakei	48
3	Schweden	41
4	Luxemburg	39
5	Malta	39
6	Norwegen	39
7	Italien	38
8	Finnland	38
9	Dänemark	38
10	Slowenien	37
11	Belgien	37
12	Spanien	36
	Europäische Union	31
13	Portugal	31

14	Vereinigtes Königreich	30
15	Deutschland	27
16	Niederlande	27
17	Österreich	25
18	Polen	23
19	Bulgarien	21
20	Rumänien	21
21	Zypern	20
22	Estland	19
23	Litauen	16
24	Griechenland	15
25	Lettland	14
26	Ungarn	13

Quelle: Eurostat, CVTS3; Abrufdatum 22.07.2008

# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *weiterbildenden* Unternehmen

1	Tschech. Republik	60
2	Slowakei	48
3	Schweden	41
4	Luxemburg	39
5	Malta	39
6	Norwegen	39
7	Italien	38
8	Finnland	38
9	Dänemark	38
10	Slowenien	37
11	Belgien	37
12	Spanien	36
	Europäische Union	31
13	Portugal	31

14	Vereinigtes Königreich	30
15	Deutschland	27
16	Niederlande	27
17	Österreich	25
18	Polen	23
19	Bulgarien	21
20	Rumänien	21
21	Zypern	20
22	Estland	19
23	Litauen	16
24	Griechenland	15
25	Lettland	14
26	Ungarn	13

Quelle: Eurostat, CVTS3; Abrufdatum 22.07.2008

# Teilnahmequote der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in *weiterbildenden* Unternehmen

Wie häufig nahmen 55-jährige und ältere Beschäftigte in *weiterbildenden* Unternehmen an betrieblichen Weiterbildungskursen teil?

→ Fazit

- Im *EU-Durchschnitt* liegt die Teilnahmequote bei 31%.
- Doch auch hier zeigen sich zum Teil deutliche *Unterschiede* zwischen den Ländern.
- In *Deutschland* beträgt die Teilnahmequote 27%.

• Dabei spielen auch die Faktoren *Betriebsgröße* und *Wirtschaftszweig* eine Rolle.

## Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte in Deutschland. Ausgewählte Ergebnisse der CVTS3-Zusatzerhebung



# Konsequenzen für das Arbeitsangebot

**Mit dem Rückgang und der Alterung der deutschen Gesamtbevölkerung verringert sich auch disproportional die potenzielle Arbeitsbevölkerung.**

**Die Altersgruppe der heute 30-45-Jährigen wird mit dieser Entwicklung in 10 bis 15 Jahren konfrontiert werden.**



# Zukünftige Probleme für Unternehmen?

**Eine Mehrheit von 64% sieht künftig Probleme**

**Es sind vor allem die Großunternehmen, die Probleme sehen**

**Unternehmen des Handwerks sehen am wenigsten Probleme**

# Problemdruck durch Rückgang des Arbeitskräfteangebotes nach Wirtschaftszweigen

<b>Wirtschaftszweigen</b>	<b>Probleme durch Arbeitskräfte-rückgang in (%)</b>
Transport und Post/Telekommunikation	74,6
Baugewerbe	73,9
Immobilien, unternehmerische Dienstleistungen	70,9
Industrie	65,5
Handel	64,3
Banken und Versicherungen	62,4
Hotel- und Gaststättengewerbe	61,8
Bergbau	56,3
Strom-, Gas und Wasserversorgung	46,6
Andere persönliche Dienstleistungen	23,3

# Beschäftigung von älteren Beschäftigten (1)

**81% der befragten Unternehmen beschäftigten ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

**In 59% der Unternehmen haben ältere Beschäftigte das Unternehmen in den letzten drei Jahren *nicht* vorzeitig verlassen**

**Ältere Beschäftigte haben aber vor allem aus persönlichen Gründen und weniger aus betrieblichen Gründen die Unternehmen vorzeitig verlassen**

**In der *Zukunft* (in den nächsten drei Jahren) werden nur in größerem Umfang in 17% der Unternehmen ältere Beschäftigte die Unternehmen vorzeitig verlassen**

## Beschäftigung von älteren Beschäftigten (2)

**35% der Unternehmen schätzen die Möglichkeiten schlecht ein, das vorzeitige Verlassen der älteren Beschäftigten durch die Einstellung jüngerer Beschäftigte auszugleichen: 30% sehen gute Möglichkeiten**

**Von den Unternehmen, die schlechte Möglichkeiten sehen, nennen 49% der Unternehmen, dass die Arbeitskräfte nicht passgenau qualifiziert sind und 34% der Unternehmen meinen, dass das Arbeitskräfteangebot nicht ausreicht**

**In 67% der Unternehmen wird die Altersstruktur der Belegschaft bei der Personal- und Organisationsentwicklung berücksichtigt**

# Kompetenzen im Allgemeinen und Kompetenzen der älteren Beschäftigten

	sehr wichtig / sehr stark	wichtig / stark	nicht sehr wichtig / kaum	gar nicht wichtig / gar nicht
Wichtigkeit <b>Sozialkompetenz</b> im Allgemeinen (%)	30,3	44,3	19,4	5,7
Stärken älterer Beschäftigter: <b>Sozialkompetenz</b> (%)	<b>34,6</b>	39,4	16,5	8,2
Wichtigkeit <b>Personale Kompetenz</b> im Allgemeinen (%)	20,0	36,2	28,4	15,0
Stärken älterer Beschäftigter: <b>Personale Kompetenz</b> (%)	<b>21,9</b>	43,1	25,2	8,4
Wichtigkeit <b>Methodenkompetenz</b> im Allgemeinen (%)	13,2	26,1	29,2	31,2
Stärken älterer Beschäftigter: <b>Methodenkompetenz</b> (%)	<b>18,8</b>	31,8	22,2	25,8
Wichtigkeit <b>Fachkompetenz</b> im Allgemeinen (%)	76,9	13,9	4,2	4,7
Stärken älterer Beschäftigter: <b>Fachkompetenz</b> (%)	<b>75,7</b>	15,3	2,3	6,3



# Nutzung der Kompetenzen der älteren Beschäftigten

**In 85% der Unternehmen werden die Stärken und Erfahrungen älterer Beschäftigter für die anderen Beschäftigten nutzbar gemacht**

# Maßnahmen der Unternehmen, um ältere Beschäftigte längerfristig zu halten

Maßnahmen	Unternehmen (%)
Spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung	35,8
Eine gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft	23,3
<b>Gesamt</b>	<b>59,1</b>
Eine generationsübergreifende Unternehmenskultur	11,2
Eine altersgerechte Personalpolitik	9,4
<b>Gesamt</b>	<b>20,6</b>
<b><i>Altersgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung</i></b>	<b>17,9</b>
Sonstige	2,0
Nichts davon	0,4

# Zukünftige Maßnahmen der Unternehmen, um ältere Beschäftigte längerfristig zu halten

Zukünftige Maßnahmen	Unternehmen (%)
in Zukunft: Spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung	27,2
in Zukunft: Eine gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft	27,1
<b>Gesamt</b>	<b>54,3</b>
in Zukunft: Eine altersgerechte Personalpolitik	13,5
in Zukunft: Eine generationsübergreifende Unternehmenskultur	13,1
<b>Gesamt</b>	<b>26,6</b>
<b><i>in Zukunft: Altersgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung</i></b>	<b>17,6</b>
in Zukunft: Sonstige	1,5

# Unterstützung der älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung (1)

**Eine knappe Mehrheit von 56% der Unternehmen meint, dass die negativen Folgen des erwarteten Rückgangs des Arbeitskräfteangebotes mit Weiterbildung gemildert werden können**

**88% unterstützen ihre älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung**

**Allerdings nur 7% der Unternehmen führen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ihre ältere Beschäftigte durch**

## Unterstützung der älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung (2)

<b>Unterstützende Maßnahmen</b>	<b>Unternehmen (%)</b>
Freistellung von der Arbeit	26,4
Flexible Arbeitszeiten	23,7
Finanzielle Unterstützung	26,8
Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen (z.B. PC, Bücher)	22,1
Sonstige	0,9

# Unterstützung der älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung (3)

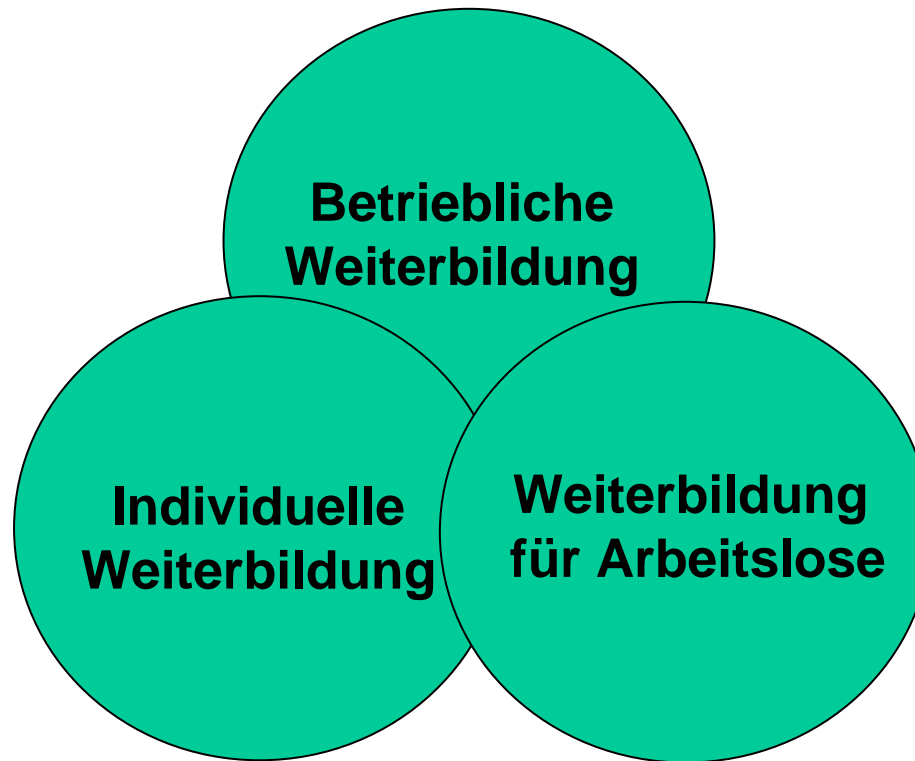
**Nur 7% der Unternehmen führen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte durch. Dennoch halten 35% solche Maßnahmen sinnvoll.**

**56% der Unternehmen bestätigen, dass ihnen öffentliche Förderprogramme (z.B. 50 Plus, WeGeBau) bekannt sind.**

**Nur 49% der Unternehmen, die spezielle Weiterbildungsprogrammen nutzen, nutzen öffentliche Förderprogramme (z.B. 50 Plus, WeGeBau) bekannt sind.**

# Segmentierung der beruflichen Weiterbildung





# Ageing and Qualification

Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern  
in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen



## AgeQual

Internationales Projekt im Rahmen des  
Leonardo da Vinci-Programms  
(Laufzeit 10/2004 – 9/2006)



Bundesinstitut für Berufsbildung (Bonn) Studiecentrum voor Ondernemerschap (Brüssel) 3s Research Laboratory (Wien)  
Center for arbejdsmarkedsforskning (Aalborg) Universität Erfurt Kenniscentrum beroepsonderwijs arbeidsmarkt (Nijmegen)

## Thema

- Qualifizierungs- und Beschäftigungsperspektiven für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Region

## Entwickelte Produkte (in Deutschland)

- Leitfäden für Klein- und Mittelunternehmen
- Leitfäden für Beschäftigte (Selbstbewertungsbögen)
- Leitfäden für Bildungsträger



## Nutzníeßer

- Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Klein- und Mittelunternehmen
- Regionale Bildungsträger
- Regionale und überregionale Institutionen (Wirtschaftsverbände, Sozialpartner, Arbeitsverwaltung, Kommunalbehörden, Einrichtungen der Wirtschaftsförderung)

## Regionale Supportstrukturen – Externe Unterstützung

- Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit Qualifikationsberaterinnen und Qualifikationsberatern in Thüringen ([www.qualifizierte-fachkraefte.de](http://www.qualifizierte-fachkraefte.de))

## Forschungsergebnisse

- Internationaler Vergleich der Weiterbildungsstruktur in den Zielgruppen in den beteiligten Ländern

**Projektergebnisse unter**  
**[www.bibb.de/de/19230.htm](http://www.bibb.de/de/19230.htm)**



---

**Danke für Ihre Aufmerksamkeit**

# Ausgewählte Literatur

**Bannwitz, J.: Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung: Ergebnisse des CVTS3, WDP, Bonn 2008**

**Behringer, F./Moraal,D/Schönfeld,G: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2008, S. 9-14**

**Europäische Kommission (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Europa. Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen, Brüssel 2003  
([http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2/cvts/cvts\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2/cvts/cvts_de.pdf))**

**Grünewald, U.; Moraal, D. und Schönfeld, G. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bonn 2003**

**Moraal, D.;Schönfeld,G: Paradigmenwechsel: Weiterbildung statt Frühverrentung. Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitslose im internationalen Vergleich. Hochschultage, Bremen 2006  
[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Hochschultage2006-moraal\\_schoenfeld-cd-version.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Hochschultage2006-moraal_schoenfeld-cd-version.pdf)**

**Leonardo-II Projekt AGEQUAL: <http://www.bibb.de/de/19230.htm>**

**OECD: Ageing and Employment Policies. Austria, Belgium, Denmark, Germany, Netherlands, Paris 2005/2006**