Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **2.6.104**

Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen (Leonardo da Vinci-Projekt)

Abschlussbericht

Dick Moraal
Gudrun Schönfeld
Tanja Schöpe (bis 31.3.2006)

Laufzeit IV/2004 - III/2006

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2602
Fax: 0228 / 107 - 2979
E-Mail: moraal@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, im Juni 2007

Abstract

Im Mittelpunkt des international ausgerichteten Leonardo da Vinci-Projektes „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“ stand die Förderung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte. Sechs Partner aus Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Österreich beteiligten sich am Projekt. Das Projekt arbeitete praxisorientiert und mit Blick auf regionale beschäftigungspolitische Zukunftsfragen.

In den fünf am Projekt beteiligten Ländern sind sich die Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften bewusst, dass eine Beibehaltung der Frühverrentungspolitiken massive ökonomische Probleme zur Folge haben würde und darüber hinaus eine Verschwendung von Humankapital ist. Seit 2000 wurden daher in allen Ländern die vorher existierenden Programme zum vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben eingeschränkt bzw. aufgegeben. Der demografische Wandel wird die Möglichkeiten der Unternehmen, jüngere Arbeitskräfte einzustellen, verringern. Daher werden die Beschäftigten in allen Altersgruppen, aber vor allem auch die Älteren, mit höheren Weiterbildungsanforderungen konfrontiert werden. Sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitsvermittlungen werden mehr in die Weiterbildung investieren müssen.

Die betriebliche Weiterbildung ist eine wichtige Voraussetzung, um die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern und sie so länger im Arbeitsleben zu halten. In den einzelnen Ländern sind die Bedingungen für die Beteiligung der Älteren an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen allerdings sehr unterschiedlich. In Ländern, in denen eine institutionelle Kooperation zwischen den einzelnen Teilbereichen der Weiterbildung (betriebliche Weiterbildung, individuelle Weiterbildung und Weiterbildung für Arbeitslose) vorhanden ist – z.B. in Dänemark durch die Integration der aktiven Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik auf nationaler und regionaler Ebene und in den Niederlanden durch Branchenvereinbarungen über Aus- und Weiterbildungsfonds -, sind diese gut, in anderen Ländern, z.B. in Deutschland und Österreich, sind sie deutlich schlechter. Ein Grund könnte in der institutionellen Segmentierung der Teilbereiche der Weiterbildung in diesen Ländern liegen.

- **Ausgangslage**

Die Bevölkerung in Europa wird immer älter. Zwei gegensätzliche Bewegungen spielen dabei eine entscheidende Rolle: Die Geburtenraten sind in den meisten europäischen Ländern niedrig und die Lebenserwartung steigt. Der demografische Wandel wird die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Arbeitsmärkte in Europa in diesem Jahrhundert stark verändern. Eine alternde Bevölkerung muss nicht zwangsläufig bedeuten, dass auch die Erwerbsbevölkerung in gleichem Maße altert. Zur Zeit ist in vielen Ländern Europas die Beschäftigung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren noch gering - ältere Erwerbstätige stellen demnach ein bislang unzureichend genutztes Potenzial des Arbeitsmarktes dar.
Dies wird sich aller Voraussicht nach in den nächsten Jahren ändern: In Zukunft wird nicht nur ein größerer Anteil der 55- bis 64-Jährigen länger im Arbeitsleben verbleiben, die jüngeren Beschäftigten werden auch deutlich länger arbeiten müssen. Darauf deuten die neuesten Entwicklungen zur Einführung der Rente mit 67 in Deutschland bereits hin. Das Erwerbspersonenpotenzial wird allmählich altern. Die Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird angesichts des prognostizierten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der Zunahme der Anzahl der Rentner von entscheiden-

der Bedeutung für die Sicherung des Wirtschaftswachstums und der sozialen Sicherungssysteme sein.

Vor diesem Hintergrund befasste sich der Europäische Rat in Stockholm 2001 und Barcelona 2002 mit den Herausforderungen einer alternden Bevölkerung und beschloss zwei Zielsetzungen, die Bestandteil der europäischen Beschäftigungsstrategie sind:

- Bis 2010 soll die durchschnittliche EU-Beschäftigungsquote der Männer und Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren auf 50 % angehoben werden.[1]
- Bis 2010 soll das tatsächliche Durchschnittsalter bei Beendigung des Arbeitslebens in der Europäischen Union allmählich um etwa 5 Jahre ansteigen.[2]

Erst in acht Ländern wurde 2004 die Zielvorgabe von Stockholm bereits nahezu erreicht bzw. übertroffen (in Schweden, Dänemark, dem Vereinigten Königreich, Estland, Finnland, Portugal, Zypern und Irland). Deutschland lag mit 41,8 % noch weit von dieser Vorgabe entfernt. In den meisten Ländern ist das Erwerbsaustrittsalter von 2001 bis 2004 gestiegen, wenn auch zum Teil nur in geringem Maße.

Berufliche Weiterbildung ist ein wichtiges Element lebenslangen Lernens und für die Bewältigung der technischen, wirtschaftlichen, demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen von großer Bedeutung. Sie ist für den Erhalt des Humankapitals und zur Aneignung neuen Wissens unerlässlich. Die Bildungsminister der OECD-Staaten haben sich 2001 auf eine gemeinsame Aufgabe verständigt: „Investing in Competencies for All." Das gemeinsam angestrebte Ziel ist ein höheres Qualifikationsniveau der Bevölkerung in den einzelnen Ländern, verbunden mit einer sozial gerechteren Verteilung. Derzeit ist die Weiterbildungsbeteiligung für verschiedene Personengruppen höchst unterschiedlich verteilt. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören zu den Gruppen, die in deutlich geringerem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

In kleinen und mittelständischen Betrieben stellt eine Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur gelegentlich eine Option der Personalpolitik dar. Diese Grundhaltung führt zu einer Unterinvestition, häufiger noch zu einer Abstinenz im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, vor allem auch in Bezug auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In kleinen und mittelständischen Betrieben ist jedoch von einer Vielfalt informeller Arbeitspolitiken auszugehen, die – zielgerichtet eingesetzt - Ansatzpunkte für beschäftigungsstabilisierende Qualifizierung in höherem Lebensalter bieten könnten.

- **Ziele**

Im Leonardo da Vinci-Projekt „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen" wurden Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen untersucht.

Die wichtigsten Projektziele waren:

1. Internationaler Vergleich der am Projekt beteiligten Länder und ausgewählter Regionen (Thüringen, Wien, Nordjütland, Niederlande[3] und Flandern) im Hinblick auf Beschäftigungsstrukturen, Arbeitsmarktprogramme, spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe der älteren Beschäftigten und Aktivitäten der Bildungspolitik.
2. Entwicklung und Test von Instrumenten zur Unterstützung der Erwerbstätigkeit Älterer.

---

[1] Europäischer Rat von Stockholm (23./24.3.2001): Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Abschnitt III, Punkt 9. URL: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/ACF191B.html [Abrufdatum: 16.10.2006]

[2] Europäischer Rat von Barcelona (15./16.3.2002): Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Punkt 32, S. 12. URL: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/71067.pdf [Abrufdatum: 16.10.2006]

[3] Der niederländische Partner bezog das gesamte Land in seine Untersuchungen ein und beschränkte sich nicht auf eine Region.

3. Aufbau bzw. Nutzung bereits bestehender Supportstrukturen für die berufliche Qualifizierung von Erwerbstätigen in höheren Altersstufen in kleinen und mittelständischen Unternehmen in den jeweiligen Regionen (z.B. durch regionale Netzwerke von Unternehmen, Bildungsträgern und Sozialpartnern).

Das Projekt richtete sich an kleine und mittelständische Unternehmen, an ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, an Träger und Organisationen der beruflichen Weiterbildung sowie an Einrichtungen der regionalen Strukturentwicklung, Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung. Es arbeitete praxisorientiert und im Hinblick auf regionale beschäftigungspolitische Zukunftsfragen.

- **Methodische Hinweise**

Das Forschungsprojekt wurde im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programmes von der Europäischen Kommission co-finanziert. Sechs Partner aus fünf Ländern waren beteiligt:
- Universität Erfurt, Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Fachgebiet Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Bonn)
- 3s research laboratory (Wien)
- Studiecentrum voor Ondernemerschap (EHSAL-Katholische Universität Brüssel)
- Center for arbejdsmarkedsforskning (CARMA) an der Universität Aalborg
- Kenniscentrum beroepsonderwijs arbeidsmarkt (Nijmegen)

Zur Erstellung der Strukturanalysen wurden Daten- und Literaturanalysen durchgeführt. Dabei wurde vor allem auf Material aus folgenden Quellen zurückgegriffen:
- Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS)
- Europäische Arbeitskräfteerhebungen (LFS)
- Strukturelle Unternehmensstatistiken
- Ad-hoc Modul Lebenslanges Lernen zur europäischen Arbeitskräfteerhebung
- Eurostat-Bevölkerungsvorausschätzungen

Daneben wurden weitere europäische, internationale und nationale Forschungsberichte, Statistiken und politische Dokumente berücksichtigt, z.B. in Deutschland das Berichtssystem Weiterbildung, und es wurde ein intensives Literaturstudium betrieben.

Zur Untersuchung der Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde ein mehrstufiges Verfahren angewandt, bestehend aus berufsbiografischen Interviews mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Expertengesprächen in Betrieben zur betrieblichen Personalpolitik, Expertengesprächen mit Bildungsträgern über Aktivitäten in KMU und für die Zielgruppe älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Expertengesprächen zu staatlichen und regionalen Förderprogrammen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Darüber hinaus wurden Betriebsfallstudien durchgeführt.

Das Projekt war in fünf überlappende Arbeitsphasen unterteilt. Das BIBB trug dabei die Hauptverantwortung für die erste Phase. Die Aufgaben der Phasen II bis IV wurden fast ausschließlich von den anderen Partnern bearbeitet, das BIBB übernahm hier vor allem eine beratende Funktion. An Phase V beteiligte sich das BIBB wieder.

In Phase I wurden **Strukturanalysen** erstellt. Hauptaufgaben waren
- die Ermittlung der Struktur- und Entwicklungsdaten der Alterserwerbstätigkeit im internationalen Vergleich
- eine vergleichende Synopse über den Stand nationaler, regionaler und betrieblicher personalpolitischer Initiativen, Programme und Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in KMU zur Verlängerung der Erwerbstätigkeit

- die Gewinnung von Kriterien für den transnationalen Vergleich und transnationalen Transfer
- die Entwicklung von Kriterien zur Bestimmung von Zielgruppen und Zielsektoren und
- die Überprüfung der Aussagekraft von nationalen und internationalen Beschäftigungsdaten.

In Phase II mit dem Titel **„Regionale Kooperation“** wurden durch den Aufbau von regionalen Kooperationsstrukturen die Voraussetzungen für die Entwicklung von regionalen Supportstrukturen zur Beschäftigungsförderung der Zielgruppe, für die Durchführung von Fallstudien zur Diagnose von Hemmnissen und Chancen für Beschäftigungsförderung und für die Erprobung und den Einsatz von Instrumenten geschaffen. Die wichtigsten Arbeitsschritte waren

- eine Bestandsaufnahme über Beschäftigungsprobleme und betriebliche und überbetriebliche Probleme der Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen
- die Entwicklung von Kriterien für Instrumente, Festlegung von Zielsegmenten für die regionale Verbreitung und
- die Kontaktaufnahme mit möglichen regionalen Kooperationspartnern (z.B. Wirtschaftsverbände, Sozialpartner, Arbeitsverwaltung, Einrichtungen der Wirtschaftsförderung und Bildungsträger) mit dem Ziel der Einbindung in Projektaktivitäten, der Ermittlung von Bestand bzw. Bedarf an überbetrieblichen regionalen Supportstrukturen und der Sicherung der Verbreitung der Projektergebnisse auf regionaler Ebene.

In der **Diagnosephase** (Phase III) wurden die Interviews mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Personalverantwortlichen bzw. Unternehmensleitern und Bildungsträgern sowie Betriebsfallsstudien durchgeführt. Darüber hinaus wurden verschiedene Instrumente und Produkte entwickelt und einem ersten Test unterzogen. Dazu gehörten z.B. Leitfäden für Unternehmen und Bildungsträger zur Entwicklung einer alternsgerechten Personalpolitik und Qualifizierung, Instrumente für Unternehmen und Bildungsträger zur Feststellung ihrer Qualifizierungsaktivitäten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Instrumente für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Ermittlung von Einstellungen und Aktivitäten im Bereich der beruflichen Qualifizierung.

In Phase IV **(Interventionsphase)** wurden die in der Diagnosephase entwickelten Instrumente und Leitfäden in den Betrieben, bei den älteren Beschäftigten und den Bildungsträgern eingesetzt, erprobt und evaluiert. Die Zusammenarbeit mit regionalen Kooperationspartnern wurde vertieft und regionale Supportstrukturen wurden aufgebaut.

In der abschließenden Projektphase mit dem Titel **„Transnationaler Vergleich, Verbreitung, Bericht“** wurde ein Vergleich der Problemlagen zur Beschäftigungssicherung im Alterssegment in KMU (sowohl regional als auch national) gezogen, die Transferfähigkeit der entwickelten Instrumente geprüft, Perspektiven für die Sicherung der Erwerbstätigkeit im höheren Lebensalter geprüft und die regionale, nationale und transnationale Verbreitung der Ergebnisse intensiviert. Ein gemeinsamer Abschlussbericht wurde erstellt.

Die Projektarbeit war geprägt durch den engen Austausch mit den am Projekt beteiligten Partnern. Die einzelnen Papiere wurden jeweils von den anderen Partnern kommentiert (per E-Mail oder telefonisch). Darüber hinaus fanden vier Projekttreffen aller Partner statt. Das erste Treffen am 4./5.11.2004 wurde vom BIBB in Bonn organisiert.

- **Ergebnisse**

Theoretischer Hintergrund

Die nationalen Arbeitsmärkte in Europa werden zurzeit einerseits mit weit reichenden strukturellen sozioökonomischen Entwicklungen - besonders der steigenden Tendenz zu Internationalisierung (Globalisierung, Europäisierung) - und andererseits mit einer zunehmenden sozialen Differenzierung von Individuen konfrontiert (sich ändernde individuelle Präferenzen, Karrieren und Lebenszyklen). Diese Entwicklungen betreffen alle europäischen Länder. Die theoretische Diskussion um alternsorientierte Politiken im Forschungsprojekt kombiniert die Analyse wichtiger sozioökonomischer Entwicklungen mit verschiedenen aktuell diskutierten Politikoptionen. Schlüsselwörter sind hier die (zukünftigen) Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, Individualisierung, Flexibilität, Sicherheit, aktive und passive Arbeitsmarktpolitiken, Flexicurity, Employability, alternde Gesellschaften und der Lebenszyklusansatz. Die europäische Politik bezüglich dieser Entwicklungen wird dabei durch vier wichtige Quellen beeinflusst:

- die OECD-Politik einer aktivierenden Beschäftigungspolitik,
- die EU-Beschäftigungsrichtlinien sowie das Employabilitykonzept,
- die Flexicuritypolitiken und
- das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte.

Bereits seit Anfang der 1990er Jahren diskutierte die OECD und ein wenig später die EU intensiv über die Transformation der passiven Beschäftigungspolitik hin in Richtung aktivierender Beschäftigungsstrategien. Das zentrale Ziel des Job-Gipfels von 1997 in Luxemburg war, einen Überblick über die beschäftigungspolitischen Richtlinien in der EU zu gewinnen und spezifische Beschäftigungsrichtlinien für die EU-Mitgliedsstaaten festzulegen. In den europäischen Dokumenten wird die Bezeichnung „Employability“ als wichtiger Bestandteil der Beschäftigungsrichtlinien erwähnt: „Employability or enhancing people’s capacity to be employed....is, in many ways, the core of the guidelines“.[4] Employability bezieht sich hier einerseits auf die individuellen Kompetenzen der Beschäftigten, der Arbeitslosen und der Sozialhilfeempfänger und andererseits auf die Politikstrategien der institutionellen Akteure auf dem Arbeitsmarkt (Unternehmen, Organisationen der Arbeitgeber, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltungen, lokale Behörden, usw.) – also das Streben, die vorhandenen Kompetenzen der erwerbsfähigen Bevölkerung unter sich wandelnden sozioökonomischen Rahmenbedingungen zielgerichtet anzupassen, um eine Beschäftigung zu erlangen bzw. zu erhalten. Dabei müssen die Arbeitsbedingungen so gestaltet sein, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bis zum Ruhestandsalter beschäftigungsfähig bleiben können. In der Lissabon-Agenda erwähnt die Europäische Kommission ausdrücklich die Notwendigkeit, Flexibilität und Sicherheit zu kombinieren.

Das vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung entwickelte Konzept der Übergangsmärkte[5] ist ein Analyseansatz, der jene Politikansätze mit einbezieht, die den oben erwähnten gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung tragen. Dieses Analysekonzept geht davon aus, dass das Ausmaß der Übergänge in und aus Arbeit (Phasen der Arbeitslosigkeit, Familienarbeit, Weiterbildung sowie Verrentung) sich künftig deutlich erhöhen wird und dass der Arbeitsmarkt besser funktioniert, wenn die gesellschaftlichen Akteure (Unternehmen, Organisationen der Arbeitgeber, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltungen, lokale Behörden, usw.) sich darauf institutionell einstellen werden. Diese Übergänge sind jedoch nicht bloß als Prozesse der Nachfrage und des Angebots auf den Arbeitsmärkten zu interpretieren, wie der

[4] http://ec.europa.eu/employment_social/elm/summit/en/papers/flynn.htm [Abrufdatum: 5.3.2007]
[5] U.a. SCHMID, Günter: Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt am Main 2002

PUSH, PULL, JUMP, STAY, (RE)ENTRY- Ansatz deutlich zeigt.[6] Dieser Analyseansatz zeigt Muster der unterschiedlichen Kombinationen von ökonomischen und nicht-ökonomischen Übergangsprozessen. PUSH-, PULL- und JUMP-Prozesse steuern einerseits das Angebot auf den Arbeitsmärkten so wie STAY- und RE(ENTRY)-Prozesse die Nachfrage nach Arbeit. Die Hauptfrage ist hier, inwieweit die Übergänge zwischen Beschäftigung und Verrentung vice versa sowie (Langzeit-) Arbeitslosigkeit und Beschäftigung vice versa auf strukturellen Gegebenheiten beruhen und/oder im Rationalverhalten der Individuen begründet sind.

Arbeitsmarktbeteiligung von Älteren

Sinkende Geburtenraten und die steigende Lebenserwartung in Europa werden mittel- bis langfristig zu einer erheblichen Veränderung der Gesamtaltersstrukturen, aber auch der Altersstrukturen in den Unternehmen führen. Es wird aller Voraussicht nach zu einer Alterung der Belegschaften kommen und der Anteil der Älteren in den Unternehmen wird steigen. Zurzeit sind die Unternehmen auf diese Entwicklung nur unzureichend vorbereitet und die Arbeitsmarktbeteiligung Älterer ist in den meisten Ländern noch gering.
Die Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen liegen deutlich unter denen der jüngeren Bevölkerungsgruppen. Sie konnten in den letzten Jahren gesteigert werden – in den Niederlanden um mehrere Prozentpunkte, in Deutschland, Belgien und Österreich war der Anstieg dagegen nur mäßig. Das EU-Beschäftigungsziel einer Beschäftigungsquote der Männer und Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren von 50 % hatte in den im Projekt untersuchten Ländern im Jahr 2004 nur Dänemark mit 60,3 % deutlich übertroffen. Die Niederlande befanden sich mit 45,3 % auf einem guten Weg, während Deutschland mit 41,8 % und besonders Belgien und Österreich mit 30,0 % bzw. 28,8 % ihre Anstrengungen verstärken müssen und noch weit von der Zielvorgabe entfernt sind.

Ältere Frauen sind mit Ausnahme Dänemarks nur zu weniger als einem Drittel berufstätig. Ihre Beschäftigungsquote ist damit deutlich niedriger als die der Männer. Besonders niedrige Beschäftigungsquoten findet man in Österreich und Belgien. Hochqualifizierte im Alter von 55 bis 64 Jahren gehen meist doppelt so häufig wie Geringqualifizierte einer Erwerbstätigkeit nach. Die Quoten lagen 2004 zwischen 74 % in Dänemark und 47 % in Belgien. Belgien hat damit den niedrigsten Wert in den 25 EU-Mitgliedstaaten. Die Personen mit einer mittleren Qualifikation haben schon eine deutlich niedrigere Beschäftigungsquote als die Hochqualifizierten. Sie reicht von 62 % in Dänemark bis zu 29 % in Österreich. Bei den Geringqualifizierten reduziert sie sich nochmals. Selbst Dänemark erreicht nur einen Wert von 41 %. In Österreich sind nur 20 % der 55- bis 64-Jährigen mit einer geringen Qualifikation beschäftigt. Die Quoten der Frauen liegen in allen Ländern und Qualifikationsstufen unter denen der Männer, zum Teil sogar sehr deutlich.

Die Verringerung der Arbeitslosigkeit Älterer ist ein wichtiges Mittel, um die EU-Beschäftigungsziele der Erhöhung der Beschäftigungsquote und des Anstiegs des Erwerbsaustrittsalters zu erreichen. Wenn eine ältere Person erst einmal arbeitslos geworden ist, sind die Chancen, eine neue Beschäftigung zu finden, meist gering und es ist wahrscheinlicher, dass er bzw. sie früher in den Ruhestand eintritt. Die Arbeitslosigkeit Älterer bestimmt also sehr wesentlich die Dauer des Erwerbslebens mit. Von diesem Problem ist besonders Deutschland betroffen. Die Arbeitslosenquote in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen lag 2004 in den im Projekt untersuchten Ländern zwischen 3,5 % in den Niederlanden und 12,8 % in Deutschland. In den meisten europäischen Ländern war sie – mit Ausnahme Deutschlands – niedriger als bei den 25- bis 49-Jährigen. Deutschland hatte damit im internationalen Vergleich eine der höchsten Arbeitslosenquoten älterer Menschen. In den meisten anderen europäischen Ländern lag sie bei höchstens 6 %. Die Unterschiede zwi-

[6] SÖRENSEN, John Houman / MÖBERG, Rasmus Juul: National framework conditions for employment of the age group 55-64 in selected sectors in a Danish region. Aalborg 2005. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/DK-background_report(1).pdf [Abrufdatum: 5.3.2007]

schen den Arbeitslosenquoten von Frauen und Männer waren relativ gering und betrugen weniger als 2 Prozentpunkte.

Ältere sind besonders von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Bei Älteren treffen oftmals die Risikofaktoren Alter, geringe Qualifikation und gesundheitliche Einschränkungen zusammen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei den 55- bis 64-Jährigen lag 2004 zwischen 43,5 % in Dänemark und 77,2 % in Belgien. Frauen sind dabei häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer, besonders in Belgien und Österreich sind die Unterschiede groß.

Eine altersorientierte Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik, d.h. Anreize für ältere Menschen länger zu arbeiten bzw. Arbeit zu suchen und für Unternehmen, ältere Beschäftigte im Betrieb zu halten, weiterzubilden und Ältere auch als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, wird durch die Nachfrage- und Angebotsstrukturen auf den jeweiligen nationalen Arbeitsmärkten beeinflusst. Es ist daher notwendig, die Arbeitsmarktbedingungen zu identifizieren, um politische Einflussmöglichkeiten zu erkennen, die den Abstimmungsprozess auf dem Arbeitsmarkt unterstützen können. Dabei müssen exogene und endogene Arbeitsmarktprozesse unterschieden werden, also Prozesse, die nicht beeinflusst werden können und Prozesse, die für Interventionen offen sind. Zur Zeit sind in Deutschland die altersorientierten politischen Maßnahmen noch unausgewogen. Eine strikte Trennung zwischen Maßnahmen, die allein auf die Angebots- bzw. die Nachfrageseite zielen, ist nicht möglich, dennoch kann man konstatieren, dass meist vor allem Eingriffe auf der Angebotsseite (z. B. Erhöhung des Renteneintrittsalters und Abschaffung von Frühverrentungsmöglichkeiten) getätigt werden. Politische Maßnahmen, die auf die Nachfrageseite zielen - z.B. die (Re-)Integration von älteren Personen mittels beruflicher Weiterbildung -, hatten bis jetzt zumeist nur einen appellierenden Charakter.[7]

Fast drei Jahrzehnte lang wurde in fast allen westeuropäischen Ländern versucht, die Arbeitslosigkeit durch ein Herabsetzen des Renteneintrittsalters einzudämmen. Durch die angespannte Lage der sozialen Sicherungssysteme wurde in den letzten Jahren zunehmend deutlich, dass die seit langem betriebene Frühverrentungspolitik nicht länger aufrechtzuerhalten ist. Daher wurde in den letzten Jahren durch mehrere Gesetzesvorhaben in den einzelnen Ländern eine Abkehr vom bisherigen System eingeleitet, um die älteren Beschäftigten länger im Arbeitsmarkt zu halten. Die allmähliche Aufgabe der Frühverrentungsmöglichkeiten wurde allerdings nicht überall in ausreichendem Maße durch Aktivierungsmaßnahmen für ältere Arbeitskräfte und ältere Arbeitslose unterstützt.

Bevölkerungsentwicklung und Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

Die Gesamtbevölkerung wird sich bis 2030 sowohl in der EU als auch in vier der fünf hier betrachteten Ländern erhöhen. Erst ab 2030 verringert sich die Bevölkerungszahl, in den Niederlanden und Belgien sogar erst ab ungefähr 2040. In Belgien, Dänemark, den Niederlanden und Österreich liegt die voraussichtliche Bevölkerungszahl im Jahr 2050 über der von 2005. In Deutschland nimmt die Bevölkerung – im Gegensatz zu den anderen betrachteten Ländern – bereits ab dem Jahr 2020 ab. Die Bevölkerungszahl wird sich in Deutschland von zur Zeit 82,5 Millionen auf etwa 75 Millionen im Jahr 2050 verringern. Damit einher geht auch eine dramatische Veränderung der Altersstruktur: Der Anteil der jungen Menschen unter 20 Jahren wird von rund einem Fünftel im Jahr 2001 auf ein Sechstel im Jahr 2050 sinken. Der Anteil der über Sechzigjährigen wird dagegen von einem Viertel auf mehr als ein Drittel zunehmen.[8]

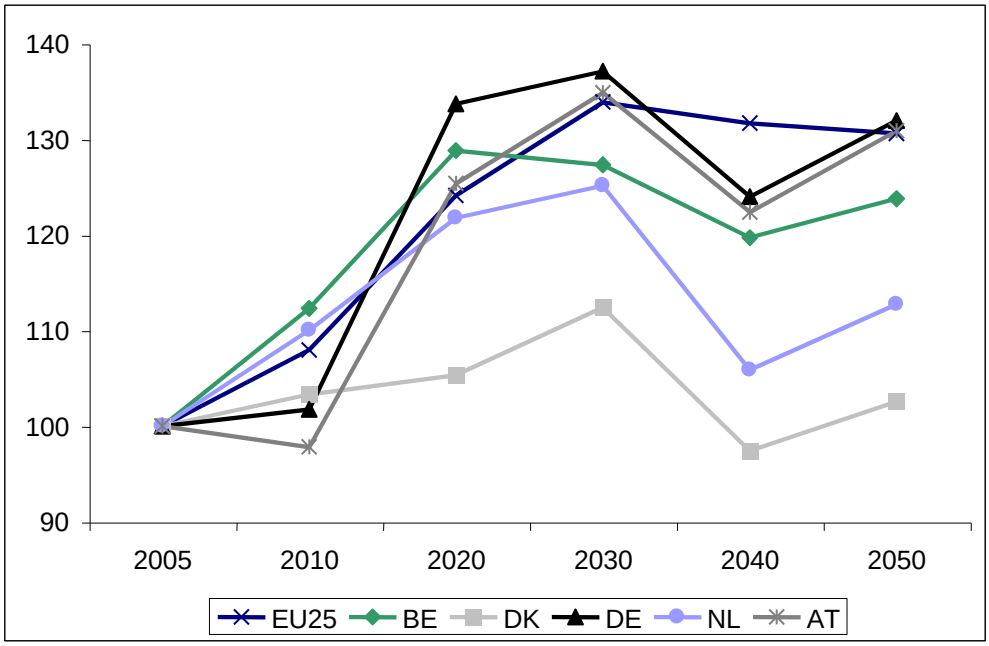
---

[7] Ob z.B. das neu aufgelegte Programm „Initiative 50 plus“ der Bundesregierung zu fundamentalen Änderungen führen wird, kann zur Zeit noch nicht beurteilt werden.

[8] STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden 2003

Die Veränderungen in der Altersstruktur sind in allen Ländern mit einer Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter verbunden. Diese Entwicklung setzt bereits ab 2010 ein. Auch die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen wird einem grundlegenden Wandel unterworfen. So wird sich der Anteil der mittleren Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen verringern, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen dagegen ansteigen. Dieser Anstieg wird ab 2010 beginnen und seinen Höhepunkt zwischen 2020 und 2030 erreichen. In diesem Zeitraum werden die 55- bis 64-Jährigen in allen Ländern ihren höchsten Anteil am Erwerbspersonenpotenzial haben (zwischen 24 % in Belgien, Dänemark und den Niederlanden und 26 % in Deutschland und Österreich). 2005 lag der Anteil der 55- bis 64-Jährigen in allen Ländern mit Ausnahme Dänemarks noch unter 20 %. In Dänemark fällt der Anstieg insgesamt auch nur gering aus. In Deutschland ist die Entwicklung bis 2020 besonders drastisch. Hier wird der Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung von allen betrachteten Ländern am höchsten sein. Die heute 30- bis 50-Jährigen werden besonders von dieser Entwicklung betroffen sein – um diese bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen, z.B. durch Weiterbildung, vorbereitet werden. Die folgende Abbildung zeigt diese Entwicklung im Verlauf der nächsten 50 Jahre.

Abbildung: Bevölkerungsvorausschätzung 2005 bis 2050 - Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der potenziellen Gesamterwerbsbevölkerung – Veränderungen in % (Basisvariante, Anteil der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2005 = 100 %)



Quelle: Eurostat, Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante

Weiterbildung von Älteren

Der längere Verbleib im Erwerbsleben hängt zurzeit stark mit der Qualifizierung durch Aus- und Fortbildung und den Bildungsabschlüssen der älteren Erwerbstätigen zusammen.[9] Die Beteiligung der Beschäftigten an Bildungs- und Berufsbildungsmaßnahmen nimmt mit dem Alter ab. Weiterbildung würde aber die Beschäftigungsfähigkeit der Älteren erhöhen, daher sollte zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit die Fortbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer intensiviert werden. Dadurch können diese ihre Qualifikationen aktualisieren und ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Durch lebensbegleitendes Lernen in

[9] Beschäftigte der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen mit einem hohen Qualifikationsniveau haben eine sehr viel höhere Beschäftigungsquote als Beschäftigte mit einer mittleren und niedrigen Qualifikation.

allen Altersstufen können sich die Beschäftigten auf die Veränderungen im Arbeitsprozess vorbereiten.

In den am Leonardo da Vinci-Projekt beteiligten Ländern ist die Weiterbildungsbeteiligung der Älteren wesentlich niedriger als bei jüngeren Personen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Beteiligung an nicht-formaler Bildung im Jahr 2003 in verschiedenen Altersgruppen.[10] Dabei ist in allen Ländern mit Ausnahme Dänemarks die Teilnahme der 55- bis 64-Jährigen gering und liegt deutlich unter dem Anteil jüngerer Altersgruppen.[11]

Tabelle: Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung in verschiedenen Altersgruppen in % (2003)

Land	Insgesamt	25 – 34 Jahre	35 – 44 Jahre	45 – 54 Jahre	55 – 64 Jahre
Belgien	19,5	24,6	22,8	19,9	7,8
Dänemark	47,1	47,3	52,2	50,2	37,7
Deutschland	12,7	15,9	15,5	13,2	5,7
Niederlande	11,0	15,3	12,2	10,2	5,0
Österreich	25,3	31,0	30,4	24,5	12,3
EU25	16,5	19,8	19,2	16,5	8,5

Quelle: Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen

Das Berichtssystem Weiterbildung, eine nationale Untersuchung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, zeigt, dass über Fünfzigjährige im Vergleich zu jüngeren Personen deutlich seltener an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Im Jahr 2003 waren dies z.B. nur 17 % im Vergleich zu 31 % in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen. Auch wenn man die Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen betrachtet, sind die Unterschiede groß: So erreichte die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen 2003 nur einen Anteilswert von 10 % im Vergleich zu 43 % bei den 35- bis 49-Jährigen. Im Durchschnitt wendete die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen nur 8 Stunden für die berufliche Weiterbildung auf, die Gruppe der 35- bis 49-Jährigen dagegen 28 Stunden. Diese niedrigen Werte haben sich im Vergleich zur vorherigen Erhebung von 2000 sogar noch verringert.[12]

Das Erreichen höherer Teilnehmerzahlen an beruflicher Weiterbildung von älteren Beschäftigten und Arbeitslosen wird durch die Struktur des Weiterbildungssystems in Deutschland erschwert. Grundsätzlich können drei Bereiche der beruflichen Weiterbildung unterschieden werden:

- der Bereich der betrieblichen Weiterbildung,
- der Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung,
- der Bereich der Weiterbildung für Arbeitslose als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit.

Diese drei Bereiche sind, berücksichtigt man einzelne Dimensionen (dominierende Weiterbildungsträger, Einflussnahme der einzelnen Akteure), in Deutschland relativ strikt voneinander getrennt und segmentiert. Diese Rahmenbedingungen eines segmentierten Weiterbildungssystems begrenzen, anders als zum Beispiel in kooperativen Weiterbildungssystemen

[10] Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen 2003. Die nicht-formale Bildung umfasst alle Arten des Unterrichts, die nicht dem formalen Bildungssystem zuzurechnen sind. Als formale Bildung wird dabei die allgemeine und berufliche Bildung im regulären Schulsystem, an Universitäten und Hochschulen bezeichnet.

[11] Berücksichtigt man nur die Erwerbstätigen und nicht die Gesamtheit aller Personen im Alter von 55-64 Jahren erhöht sich in allen Ländern die Teilnahmequote, so in Deutschland z.B. von 5,7 % auf 10,2 %. In Dänemark und den Niederlanden dagegen liegt die Differenz nur bei etwas über 1 %.

[12] BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn, Berlin 2006, S. 90 - 103

wie in Dänemark oder den Niederlanden,[13] die Handlungsmöglichkeiten einer effizienten berufsbildungspolitischen Einflussnahme.

Betriebliche Weiterbildung in KMU

KMU[14] stellten 2003 in Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Österreich mehr als 99 % aller Unternehmen. Kleinstunternehmen hatten dabei in Belgien und den Niederlanden einen etwas höheren Anteil als in den drei anderen Ländern. In KMU arbeiteten – mit Ausnahme Deutschlands – mehr als 65 % der Gesamtbeschäftigten. In Deutschland lag der Wert bei 61 %.

KMU gelten im Vergleich zu Großunternehmen als weniger weiterbildungsaktiv: Weiterbildung ist eher durch sporadische Aktivitäten gekennzeichnet, eine systematische Aus- und Weiterbildungsplanung und Personalentwicklungsarbeit ist selten. Allerdings gibt es auch sehr weiterbildungsaktive Branchen, z.B. im IT-Bereich. Weiterbildung wird zwar im Prinzip als wichtig erkannt, Entscheidungen werden aber häufig nicht geplant, sondern intuitiv getroffen. Sie ist auch aufgrund der Auslastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft nur schwierig zu organisieren.

Die zweite europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2)[15] mit dem Referenzjahr 1999 gibt einen Überblick über quantitative und qualitative Strukturen der betrieblichen Weiterbildung und bestätigt diese Einschätzung zum Teil. Die Zahlen der europäischen Weiterbildungserhebungen zeigen, dass ein Großteil der Unternehmen sich der Wichtigkeit der betrieblichen Weiterbildung bewusst ist: Die Unternehmen in den hier untersuchten Ländern sind zu einem großen Teil weiterbildende Unternehmen – in Dänemark trifft dies auf nahezu jedes Unternehmen zu. Der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen ist zwar niedriger – aber mit Ausnahme Belgiens werden doch zumeist Anteile von mehr als 60 % in den einzelnen Ländern und Größenklassen erreicht. Problematisch sind allerdings die relativ niedrigen Teilnehmerquoten in Deutschland und Österreich sowie die niedrige Teilnahmestundenzahl je Teilnehmer in Deutschland, Österreich und den Niederlanden.

In Deutschland ist der Anteil der Kleinunternehmen (10-19 Beschäftigte), die betriebliche Weiterbildung in der Form von internen und externen Lehrveranstaltungen anbieten, mit 57 % deutlich geringer als in größeren Unternehmen. Es fällt aber auf, dass der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an internen und externen Lehrveranstaltungen sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Beschäftigten mit 41 % bzw. 42 % höher ist als in den anderen Unternehmensgrößenklassen. Die Teilnahmestunden sind dagegen bei den Kleinunternehmen (10-19 bzw. 20-49 Beschäftigte) deutlich niedriger als in den anderen Größenklassen. Deutschland liegt dabei bei den Teilnahmestunden im internationalen Vergleich am Ende des Felds der 25 Länder, die an der Erhebung beteiligt waren. In den kleinen

[13] Siehe MEIJER, Kees: Ageing and Qualification - A review of Dutch policies and measures to increase the labour market participation of the age group 56 - 65 - an overview and discussion document. Nijmegen 2005. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/NL-background_report.pdf [Abrufdatum: 16.5.2007] und SÖRENSEN, John Houman / MÖBERG, Rasmus Juul: National framework conditions for employment of the age group 55-64 in selected sectors in a Danish region. Aalborg 2005. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/DK-background_report(1).pdf [Abrufdatum: 5.3.2007]

[14] Kleinstunternehmen haben weniger als 10 Lohn- und Gehaltsempfänger, Kleinunternehmen weniger als 50 Lohn- und Gehaltsempfänger und mittelständische Unternehmen weniger als 250 Lohn- und Gehaltsempfänger.

[15] Befragt wurden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten mit Ausnahme der Wirtschaftsbereiche Landwirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Gesundheit und Erziehung in 25 europäischen Ländern. Zu den Ergebnissen siehe GRÜNEWALD, Uwe / MORAAL, Dick / SCHÖNFELD, Gudrun (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003 und EUROSTAT (Hrsg.): Europäische Sozialstatistik. Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS 2). Daten 1999. Luxemburg 2002.

und mittelständischen Betrieben fallen mit 27 bzw. 26 KKS[16] deutlich geringere direkte Kosten je Weiterbildungsstunde als in den Großunternehmen mit 36 KKS an.

Ergebnisse der Betriebsfallstudien und Überblick über die in den Regionen entwickelten Instrumente

In den einzelnen Regionen wurden Interviews in Unternehmen sowohl mit Personalverantwortlichen als auch mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit Bildungsträgern und regional (bzw. betrieblich) tätigen Sozialpartnern sowie öffentlichen (Förder-)Instanzen (z.B. Arbeitsverwaltung) geführt. Basierend auf diesen Interviews und Betriebsfallstudien wurden Instrumente und Produkte entwickelt und getestet.

Das Projektteam der Universität Erfurt interviewte im Rahmen von Betriebsfallstudien jeweils einen Vertreter/eine Vertreterin der Betriebs- bzw. Personalleitung sowie ältere Beschäftigte (ab 50 Jahren). Die Interviews hatten den Zweck, Informationen über die betriebliche Altersstruktur und die Personal(entwicklungs-)politik aus Sicht der Betriebsleitung zu erhalten. Fragen an die Beschäftigten bezogen sich auf deren Berufsbiografie, auf eine berufliche Selbsteinschätzung sowie die weitere Erwerbsorientierung. Die Interviews wurden in KMU in Thüringen in den Branchen „Metallverarbeitung“ und „Gesundheitswesen“ durchgeführt.
Für die untersuchten Thüringer Betriebe wurde ermittelt, dass in kleinbetrieblichen Strukturen bisher kaum systematische und mittelfristige Maßnahmen zur Erhaltung der Erwerbstätigkeit im höheren Lebensalter praktiziert werden. Hier setzten die im Projekt entwickelten Instrumente an: Sie sind als Leitfäden für Betriebe und ältere Beschäftigte konzipiert und zielen auf die Reflexion über berufliche und betriebliche Entwicklungen auf beiden Seiten, um bei Beschäftigten und Arbeitgebern zukunftsorientierte Vorstellungen über die Weiterführung der Erwerbstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze zu entwickeln. In einem zweiten Schritt leiten die Instrumente dann einen Dialog über Möglichkeiten der Weiterentwicklung der Erwerbstätigkeit an und beziehen dabei arbeits- und tätigkeitsbezogene Entwicklungsmöglichkeiten ebenso ein wie Beiträge von Seiten der Beschäftigten. Da eine solche Entwicklungsplanung häufig die Personalplanung in KMU überfordert, ist eine Unterstützung durch eine externe Beratung empfehlenswert. Ein Leitfaden wurde darüber hinaus für Bildungsträger entwickelt, bei denen sowohl Bedarf als auch Interesse an einer Organisationsentwicklung und Qualifikationsangebotsplanung für ältere Erwerbstätige identifiziert wurde. Dieser bietet Informationen über die Zielgruppe und Hilfestellungen zur Überprüfung der Leistungsangebote.
Für die Entwicklung regionaler Supportstrukturen zur Förderung der Erwerbstätigkeit Älterer bieten sich in Thüringen u.a. die QualifizierungsberaterInnen[17] an. Diese beraten Unternehmen und Betriebsräte zu Fragen der Qualifizierung; sie sind bei verschiedenen Wirtschaftsverbänden sowie beim Deutschen Gewerkschaftsbund angesiedelt. Die Leitfäden wurden den QualifizierungsberaterInnen vorgestellt und werden künftig von ihnen bei Bedarf eingesetzt.

Im Mittelpunkt der Arbeiten des österreichischen Forschungsteams standen Interviews mit Personalverantwortlichen in KMU in Wien in den Branchen „Maschinenbau / Elektro“ und „Großhandel“. In beiden Branchen standen in den Interviews die turbulente wirtschaftliche Entwicklung (Stichworte: EU-Osterweiterung und Globalisierung) im Vordergrund. Darüber hinaus wurden Interviews mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu deren Berufs- und Weiterbildungsbiographie geführt. In diesen Interviews wurde besonders Augenmerk auf die Veränderungen gelegt, mit denen die Beschäftigten in ihrem Berufsverlauf konfrontiert wurden und die sie erfolgreich bewältigt haben.

---

[16] Kosten sind in KKS (Kaufkraftstandards) angegeben, um die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern auszugleichen. Die KKS-Umrechnungsfaktoren geben an, wie viel nationale Währungseinheiten derselbe Umfang an Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Ländern kostet.

[17] Siehe http://www.qualifizierte-fachkraefte.de.

Auf Basis der empirischen Arbeiten (Auswertung des Ad-hoc-Moduls Lebenslanges Lernen der Arbeitskräfteerhebung sowie der erwähnten Interviews) wurde ein Konzept für einen Leitfaden („Der eigenen Agenda folgen“[18]) zur Verständigung zwischen KMU und Angeboten zur Förderung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet. Im Rahmen des Konzepts wurde einerseits exemplarisch auf „Fallgruben“ bei der Bearbeitung des Themas Älterer am Arbeitsmarkt aufmerksam gemacht. Andererseits wurden fünf Ziele vorgestellt, die bereits auf der „To do“-Liste vieler KMU stehen und einen wesentlichen Beitrag zur altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen liefern können. Diese fünf Ziele bzw. diese vorgegebenen Handlungsfelder empfehlen sich daher als Anknüpfungspunkte für Initiativen zur Verbesserung der Erwerbsbedingungen für ältere Beschäftigte.

Das niederländische Projektteam kooperierte mit VAPRO-OVP, einer nationalen Branchenorganisation für Aus- und Weiterbildung, die u.a. Personalentwicklungs- sowie Weiterbildungsprogramme, Employability-Maßnahmen und die Einführung von Anerkennungsverfahren für informelles Lernen in der Prozessindustrie (u.a. Chemische Industrie, Papiergewerbe, Ernährungsgewerbe, Glasgewerbe) unterstützt. In den nächsten Jahren wird die Prozessindustrie im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen in den Niederlanden besonders stark von der Alterung der Beschäftigten betroffen sein. Eine Befragung bei 125 Unternehmen aller Betriebsgrößenklassen ergab, dass diese von einem Bedeutungszuwachs für eine Personalentwicklungspolitik ausgehen, die speziell auf verschiedene Lebensabschnitte und darüber hinaus auf den einzelnen Beschäftigten ausgerichtet ist. Gruppenmaßnahmen werden zunehmend durch individuelle Laufbahnentwicklungspläne ersetzt. Innerhalb dieser Pläne nehmen die berufliche Weiterbildung und die Adaption der Arbeitsumgebung die größte Bedeutung ein. Weitere wichtige Elemente sind die Karriereplanung und die Arbeitszeitgestaltung.
Die Unternehmen formulierten ihren Bedarf, mehr Informationen darüber zu erhalten, wie man eine auf verschiedene Lebensabschnitte angepasste Personalentwicklungspolitik ausarbeiten und umsetzen kann. Ein Leitfaden wurde erstellt, der einen Fünf-Phasen-Prozess beschreibt und Hintergrundinformationen über nationale und europäische Förderquellen bereitstellt. VAPRO-OVP verfügt über ein großes nationales Netzwerk von Beratern. Diese werden den Leitfaden in ihren Gesprächen mit Unternehmen über ihre Personalentwicklungspolitik und ihre Weiterbildungsmöglichkeiten verwenden. Der Leitfaden wird darüber hinaus Organisationen anderer Wirtschaftsbereiche und, über eine Webseite, direkt Unternehmen aller Größenklassen zur Verfügung gestellt.

Der belgische Projektpartner legte den Schwerpunkt seiner Untersuchung auf Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten im Druckgewerbe. Interviews wurden in Unternehmen unterschiedlicher Größe durchgeführt, die sich darüber hinaus hinsichtlich der Erfahrung mit einer altersgerechten Personalpolitik unterschieden. Es wurden jeweils das Management bzw. die Personalverantwortlichen sowie eine ältere und eine jüngere Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter interviewt. Die wichtigsten Ergebnisse wurden in einem Forschungsbericht zusammengefasst, der Informationen über „good practices“ und Empfehlungen für eine altersgerechte Personalpolitik berücksichtigte. Altersspezifische Merkmale der Beschäftigten wie Erfahrung, Lerneifer, Anpassungsfähigkeit an neue Technologien, Loyalität, soziale Fertigkeiten, Flexibilität, Gemeinschaftsgeist, physische Kräfte und Problemlösungsfertigkeiten wurden diskutiert und Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten identifiziert. Der Bericht informierte darüber hinaus über Gründe für eine vorzeitige Pensionierung und erklärte die Vor- und Nachteile der Frühpensionierungsprogramme. Das Themengebiet Qualifizierung und Weiterbildung wurde unter Verwendung der Interviewaussagen behandelt. Auf diese Weise wurde sowohl die Perspektive der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber be-

[18] HEFLER, Günter: Der eigenen Agenda folgen. Grundlagen der Kommunikation zwischen der Personalentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben und Initiativen zur Förderung der Alternsgerechtheit der Arbeitswelt in Österreich. Konzept für ein Instrument. Wien 2006. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/AT-instruments.pdf [Abrufdatum: 5.3.2007]

rücksichtigt. In Zusammenarbeit mit dem Verband des Druckgewerbes in Belgien wurde dieser Bericht an die Mitgliedsunternehmen verteilt.

Der dänische Projektpartner führte seine Betriebsfallstudien in den Wirtschaftszweigen “Gesundheitswesen“ und „Glasgewerbe, Herstellung von Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden“ in der Region Nordjütland durch. In beiden Sektoren ist der Anteil der älteren Beschäftigten überdurchschnittlich hoch. Es wurden Interviews mit Beschäftigten und Personalverantwortlichen geführt, und der Arbeitsprozess wurde beobachtet. In Dänemark existiert bereits eine Vielzahl von Instrumenten für Unternehmen, die diese in ihrer Personalpolitik anwenden können. Auch ist in den Unternehmen großes Wissen über eine altersgerechte Personalpolitik vorhanden. Die entwickelten Instrumente sollten daher die Unternehmen vor allem dabei unterstützen, zu identifizieren, welche Arten der altersgerechten Personalpolitik für das jeweilige Unternehmen passend sind, was diese in eine solche Politik investieren wollen und welche Bedürfnisse die älteren Beschäftigten haben. Das Konzept wurde in Seminaren und Workshops vorgestellt. Dabei wurden zwei Fragebogen verteilt, von denen der eine sich an die Personalverantwortlichen in den Unternehmen, der andere an die Beschäftigten wendet. Die Fragebogen sollen dabei nicht als eine Art Checkliste verstanden werden, sondern als ein Leitfaden, der an die jeweiligen spezifischen Anforderungen in verschiedenen Sektoren und Unternehmen angepasst werden kann. Der Leitfaden wurde in einem Netzwerk von Bildungseinrichtungen verteilt und wird weiterhin genutzt werden. Mitglieder dieses Netzwerkes sind Lehrer und Berater von Weiterbildungsanbietern, Arbeitsmarktausbildungscenter (AMU), technische Schulen, Berufs- und Handelsschulen, die öffentliche Arbeitsvermittlung und Stadtverwaltungen.

Bisherige Auswirkungen

Die Projektpartner kooperierten auf regionaler Ebene mit Betrieben, Einrichtungen der regionalen Wirtschafts- und Strukturförderung und Bildungsträgern. Es wurden konkrete Unterstützungsangebote erarbeitet, die kleinen- und mittelständischen Unternehmen, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Bildungseinrichtungen in der Region zugute kommen sollen. Dazu zählten Instrumente zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarf und -möglichkeiten (durch Leitfäden und Selbstbewertungsbogen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen und Bildungsträger), Informationen über „Best-Practice“-Verfahren im internationalen Vergleich und die Erprobung und Anwendung der Instrumente mit regionalen Kooperationspartnern. Auch nach Projektende wird die Zusammenarbeit mit den regionalen Partnern fortgesetzt.

Die interessierte Öffentlichkeit wurde durch eine Reihe von Veröffentlichungen sowohl in Druckform als auch im Internet über die Projektergebnisse informiert. Darüber hinaus wurden diese in Vorträgen vor unterschiedlichen Zielgruppen präsentiert. Die Homepage (http://www.bibb.de/de/19230.htm), die vom BIBB erstellt wurde, stellt die wichtigsten Ergebnisse zur Verfügung.

Veröffentlichungen

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung im internationalen Vergleich. In: Berufsbildungsbericht 2005, S. 281

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU. In: Berufsbildungsbericht 2006, S. 309-311

HUSEMANN, Rudolf und MORAAL, Dick: Ältere Beschäftigte in KMU - Ansätze zur Beschäftigungsförderung in Thüringen. In: BIBBpraxis 4/2006

HUSEMANN, Rudolf; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Ageing and Qualification – Project report. Unveröffentlichtes Manuskript. O.O. 2006

MORAAL, Dick: Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU. In: BIBBforschung 2/2006, S. 2 – 3

MORAAL, Dick: In-company continuing training for older employees in small and medium-sized enterprises (SMEs). In: BIBBnews 1/2006, S. 3

MORAAL, Dick: Main features of age-oriented policies in Germany. Bonn 2006.
URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/background_report_germany.pdf
[Abrufdatum: 7.12.2006]

MORAAL, Dick und SCHÖNFELD, Gudrun: Main features of age-oriented policies in Austria, Belgium, Denmark, Germany and the Netherlands (Synthesis report). Bonn 2006.
URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB-synthesisreport-final.pdf
[Abrufdatum: 7.12.2006]

MORAAL, Dick und SCHÖNFELD, Gudrun: Paradigmenwechsel: Weiterbildung statt Frühverrentung? Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitslose im internationalen Vergleich. In: Kaune, Peter; Rützel, Josef; Spöttl, Georg: Berufliche Bildung, Innovation und Soziale Integration – Dokumentation der 14. Hochschultage Berufliche Bildung. Bielefeld 2007

SCHÖNFELD, Gudrun: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Belgien, Dänemark, Deutschland, Österreich und den Niederlanden – Internationale Vergleichszahlen. Bonn 2006.
URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Internationale_Vergleichszahlen.pdf
[Abrufdatum: 7.12.2006]

TSCHÖPE, Tanja: Projects, initiatives and literature: Instruments for the training of older employees. Bonn 2006.
URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_agequal_instruments-for-training.pdf
[Abrufdatum: 7.12.2006]

Projekt-Homepage: Ageing and Qualification. URL: http://www.bibb.de/de/19230.htm
[Abrufdatum: 7.12.2006]

Projektvorstellung im Rahmen der BIBB-Wissenslandkarte.
URL: http://www.bibb.de/de/wlk17583.htm [Abrufdatum: 7.12.2006]

Pressemitteilung 3/2007 vom 18.1.2007: Beschäftigung 2050: Auf die Älteren kommt es an!