

Ältere Arbeitnehmer, Verlängerung der Lebensarbeitszeit und berufliche Weiterbildung

Rudolf Husemann

Die demographische Entwicklung in der Bundesrepublik und in Europa hat eine Diskussion zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit ausgelöst, die die Umkehr eines lang dauernden Trends zur Verkürzung der Arbeitszeit insgesamt und auch der Lebensarbeitszeit beinhaltet. Mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit stellt sich die Frage der beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer, die bislang vermutlich deswegen wenig Aufmerksamkeit gefunden hat, weil sowohl deren Erwerbsquoten als auch Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung gering waren. Der Artikel befasst sich mit der Frage, wie berufliche Weiterbildung im Hinblick auf einen möglichen Beitrag zur Steigerung der Lebensarbeitszeit zu organisieren wäre. Ausgehend von Grunddaten der Alterserwerbstätigkeit und der Weiterbildungsaktivität werden qualifikationsbezogene Handlungsfelder im Rahmen der Verlängerung der Lebensarbeitszeit angesprochen.

1

Ausgangslage

„Zwei in gegensätzlicher Richtung verlaufende Phänomene sind es, die die Lage des Alterns heute kennzeichnen: Die rasche Zunahme des Anteils der obersten Altersklassen an der Gesamtbevölkerung und die gleichzeitige Abnahme der gesellschaftlichen Nützlichkeit und der sozialen Stellung der alten Leute.“ (Pollock 1958, S. 113). Ältere Menschen und auch der Prozess des Alterns werden in unserer Gesellschaft schon seit langem als problematische Phänomene bezeichnet. Dies ist deswegen bemerkenswert, weil das Attribut „alt“ eher diffus und damit unbestimmt ist, der Prozess des Alterns ist jedoch universell und damit sehr bestimmt. Beides wird jedoch soziokulturell marginalisiert, so dass das Bild über das Altern eher negativ gezeichnet ist, und zwar umso mehr, je weiter das „Alter“ entfernt gewährt wird, und je deutlicher soziale Abgrenzungen bestehen (Lehr 2000, S. 195 ff.). Wenn auch dem Prozess des Alterns eine empirisch wahrnehmbare Erfahrung zu eigen ist, dann ist doch zu bemerken, dass Alter und Altern auch gesellschaftliche Konstrukte sind, die in erster Linie durch ökonomische und soziale Dimensionen geprägt sind. Dies gilt auch für die Beteiligung am Erwerbsleben.

Mit der Erwartung, dass künftig der Anteil älterer Menschen unter den Erwerbstätigen zunehmen wird, stellen sich u.a. Fragen danach, ob dadurch ein Bedarf an speziellen Arbeitspolitiken für diese

Zielgruppe erzeugt wird, und in welchen Konturen Arbeit für ältere Arbeitnehmer auszugestalten wäre.¹ Insbesondere ist die Frage nach speziellen Arbeitszeitregelungen für ältere Arbeitnehmer nicht neu, denn dazu liegen zahlreiche Maßnahmen vor. Neu ist die angestrebte Wirkrichtung. Während die seit 1983 vereinbarten Vorruhestandsregelungen einen gemeinsamen Bezugspunkt in der Reduzierung der Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer haben, also etwa Altersteilzeit und/oder die Vorverlegung des Ruhestandes (George 2000), wird nun über Strategien reflektiert, die einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ermöglichen. Mit dem Verweis auf den hohen Bestand an Arbeitslosigkeit dürfte zu erklären sein, dass die Umsteuerung in der Arbeitszeitpolitik erst kurzfristig erfolgte, obwohl die demographische Entwicklung langfristig bekannt ist. Die Rentenreformgesetzgebungen seit dem Jahre 1999 (Rentenreformgesetz 1999, Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vom 1.1.2001) signalisieren den Trendumschwung.

2

Ältere im Erwerbsleben – (noch) kein alltägliches Bild

Das Altern² im Erwerbsleben ist ein Prozess, der trotz seiner Universalität kaum je die Aufmerksamkeit gefunden hat, die ihm zukommen sollte. Dies dürfte wohl einer gesellschaftspolitischen Allianz geschuldet sein, die vielfältige Möglichkeiten einer

Verkürzung der Erwerbstätigkeit bündeln konnte mit dem Ergebnis, dass das Phänomen „ältere Erwerbstätige“ empirisch eher marginalisiert wurde. Von gewerkschaftlicher Seite stellt sich das Interesse vor allem dar als Beitrag zur Humanisierung des Arbeitslebens und zur Erzielung von Entzugseffekten auf den Arbeitsmärkten zugunsten jüngerer Jahrgänge. Betrieblicherseits lassen sich die Interessen an einer Verjüngung der Altersstrukturen darin erkennen, Belegschaftsabbau zu betreiben, durch Einstellung von jüngeren Arbeitnehmern betriebliche Reorganisationsprozesse insbesondere auch qualifikatorisch zu unterstützen, Lohnkosten einzusparen und Arbeitspolitiken zu betreiben, die mit älteren Arbeitnehmern eher problematisch realisierbar zu sein scheinen, wie etwa Technikeinsatz am Arbeitsplatz, Aufgabenintegration, Arbeitsorganisation in Funktionsgruppen, Flexibilisierung der Arbeitszeiten,

1 In der „Gemeinsamen Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ ist der Verbesserung der Beschäftigungsaussichten älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein eigenständiges Kapitel gewidmet, in dem die Weiterbildung als Maßnahme genannt wird.

2 In der anglo-amerikanischen Literatur wird der Begriff „ageing“ verwendet, der den Prozesscharakter ausdrücken soll und mit dem Diskriminierungstendenzen entgegengewirkt werden soll.

Dr. Rudolf Husemann ist Professor für Weiterbildung/Erwachsenenbildung an der Universität Erfurt.

e-mail: rudolf.husemann@uni.erfurt.de

offensive Marktstrategien u.a. Weitere Argumente zeigen sich auf der Ebene der Gestaltung von Personalthierarchien, wo Probleme bei jüngeren Führungskräften und älteren untergeordneten Mitarbeitern vermutet werden. Im Einklang mit betrieblichen Interessen finden sich gesetzliche und andere rechtliche Regelungen, die einen wirkungsvollen Rahmen für Externalisierungen des Alterns aus dem Prozess der betrieblichen Leistungserstellung darstellen (Lehr 2000, S. 205f.). Ältere Arbeitnehmer sehen den Austritt aus dem Erwerbsleben vielfach im Sinne eines „sozialen Anspruchs“ nach den erbrachten Leistungen und Entbehrungen eines Arbeitslebens, was auf einen „überwiegend positiv antizipierten Ruhestand“ und möglichen Nachholbedarf an der Realisierung privater Interessen hinweist (Bäcker/Naegele 1993, S. 139).

Beschäftigungsstrukturell zeigen sich die Folgen dieser Interessenallianz etwa so: Branchenübergreifend ist zu beobachten, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab dem 40. Lebensjahr fällt, wobei dieser Trend mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres am stärksten ist (Bundesanstalt für Arbeit 2000). Erwerbsquoten von etwa 7–9 % bei der Gruppe der 55–60-Jährigen und von unter 3 % bei den 60–65-Jährigen (abhängig Erwerbstätige der Altersgruppe an allen abhängig Erwerbstätigen) zeigen, dass Erwerbstätigkeit in diesen Altersgruppen selten ist. Deutlich wird das Altersgefälle auch, wenn man erkennt, dass in der Gruppe der 55-60-Jährigen noch etwa knapp die Hälfte der altersentsprechenden Bevölkerung erwerbstätig ist, in der Gruppe der 60–65-Jährigen nur noch etwas mehr als 10 %. Weitere Belege für den negativen Zusammenhang von Alter und Erwerbstätigkeit lassen sich aus Arbeitslosenstatistiken und Rentenstatistiken erkennen. Das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, ist für Ältere ab dem 45. Lebensjahr größer als für Jüngere („September-Daten“, Statistisches Bundesamt 2000, S. 118), auch sind arbeitslose Ältere durchschnittlich länger arbeitslos (Severing 1997, S. 2). Gleichzeitig sinkt das Alter des Renteneintritts (Kistler/Schönwalder 2001, S. 33; Henke 2000, S. 202).

Bevölkerungstatistisch wird davon ausgegangen, dass die Erwerbsbevölkerung insgesamt bis zum Jahre 2040 um knapp ein Fünftel sinkt, und dass dabei ein Rückgang der Erwerbspersonen unter 45 Jahren

(– 10,5 Mio. bis 2020) sowie ein Anstieg der Erwerbspersonen über 45 Jahren (+ 4,7 Mio. bis 2020) zu verzeichnen sein wird (Pack u.a. 2000, S. 11). Diese Verschiebungen in der Altersstruktur werden nach den gegenwärtigen Annahmen allerdings nicht voll auf die Erwerbstätigen abgebildet. Während von einer durchschnittlichen Steigerung des Alters der Gesamtbevölkerung von etwa 7 Jahren ausgegangen wird, so wird für die des Erwerbspersonen-Potenzials bis 2030/2040 ein Anstieg von nur etwa 2,2 Jahren angenommen (Kistler/Hilpert 2001, S. 6).

Arbeits-, beschäftigungs- und sozialpolitisch³ befinden sich die nunmehr zahlenmäßig zunehmenden „Älteren“ in der Klemme: Zwar bieten besondere Kündigungsschutzbestimmungen, wie z.B. im öffentlichen Dienst oder Regelungen in Sozialplänen, einen gewissen Bestandsschutz. Dies gilt eher nicht für Tätigkeiten in kleinbetrieblichen Strukturen und in Tätigkeitsfeldern mit hoher Innovationsdynamik. Schwerwiegender als die Austrittsselektion wirkt jedoch die Eintrittsselektion. Ab einem Lebensalter über 45 Jahre sind die Möglichkeiten der Wiederbeschäftigung auf einem Arbeitsplatz vergleichbarer Qualität deutlich reduziert, auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen können beschäftigungspolitische Nachteile nicht kompensieren. Segmentationen im Beschäftigungssystem gewinnen für ältere Erwerbstätige somit an Bedeutung. Die Strukturmuster der Beschäftigungsfelder für ältere Arbeitnehmer folgen den Selektionsprozessen der Erwerbsbiographie insoweit, dass attraktivere Segmente durch Regelungen geschützt sind, die einen langen Verbleib ermöglichen und einen späten Eintritt verhindern, andere Segmente erweisen sich als regelungsoffener und damit zugänglich, dafür aber wenig attraktiv.

Befunden der Forschung über betriebliche Strukturentwicklung zufolge stellt der Alternstrend der Erwerbstätigen nur für 4 % der Betriebe ein Problem dar (Leber 2001). Bemerkenswert ist, dass nur eine Minderheit von gut 40 % der Betriebe Arbeitnehmer über 50 Jahre beschäftigt, wobei der öffentliche Dienst hohe Quoten aufweist, die privaten Dienstleistungen dagegen niedrige. Die Betriebe des produzierenden Gewerbes liegen mit knapp 50 % nahe am Durchschnitt. Betriebe mit größeren Belegschaften beschäftigen eher ältere Arbeitnehmer als Betriebe mit kleinen Belegschaften: so entfallen auf die gut 40 %

der Betriebe mit Erfahrungen über ältere Arbeitnehmer etwa drei Viertel aller Beschäftigten insgesamt. In den Einschätzungen von Seiten der Betriebe zeigt sich, dass etwa drei Viertel der Betriebe die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer gleich wie diejenige jüngerer Arbeitnehmer einschätzen, dagegen wird die Bereitschaft, sich auf Neues einzustellen, mehrheitlich negativ beurteilt. Hinsichtlich der Arbeitsorganisation befinden mehr als 80 % der Betriebe, dass ein Arbeitseinsatz in altersgemischten Teams sinnvoll ist, und etwa die Hälfte der Betriebe stimmt zu, dass man nur durch einen altersgerechten Einsatz die Stärken älterer Arbeitnehmer betrieblich nutzen kann. Fast 80 % der Betriebe befinden, dass ältere Arbeitnehmer in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden sollen. Das zeugt von Optimismus bezüglich der Möglichkeiten, die Lebensarbeitszeit zu verlängern.

3 Weiterbildungsbeteiligung und Zeitaufwand für Weiterbildung bei fort- schreitendem Lebensalter

Bei der Diskussion um die Ausdehnung der Lebensarbeitszeit steht die Frage nach den Weiterbildungsaktivitäten sicherlich nicht an der ersten Stelle. Insbesondere erscheint es problematisch, die Weiterbildung etwa zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen oder im Hinblick auf berufsstrukturelle Veränderungen zu überfordern (Gallenberger u.a. 2000). Sie hat aber insofern eine Signalfunktion, als darüber vielfach rückgeschlossen wird auf intellektuelle Aktivität und Veränderungsbereitschaft, also solche Momente, die positiv im Sinne von verlängerter Erwerbstätigkeit bewertet werden. In der folgenden Betrachtung soll unterschieden werden zwischen der *Weiterbildungsbeteiligung*, die die Teilnahme von Personengruppen an Weiterbildungsveranstaltungen dokumentiert, und dem *Zeitaufwand*, der Auskunft darüber gibt, wie viel Zeit für diese Aktivität aufgebracht wird. Ein Blick auf die Teilnahmequoten an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung

³ Die sozialpolitische Diskussion um Alterssicherungspolitik soll hier nicht weiter behandelt werden, siehe dazu z.B. Schmähl (2000).

nach Altersgruppen (BSW VII, S. 100) zeigt, dass die Teilnahmequoten der älteren Bevölkerung niedriger liegen als die der jüngeren. In der Tendenz zeigt sich allerdings, dass sich die Unterschiede zwischen den Jahrganggruppen abflachen.

Der „Alters-Survey“ unterstützt die Annahme der rückläufigen Teilnahme an Kursen und Vorträgen bei fortschreitendem Alter, genauer zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr, was mit dem Rückgang an Bildungsaktivitäten im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit gesehen wird. (Kohli u.a. 2000, S. 38–40). Ähnliche aber differenziertere Befunde finden sich in einer Befragung des IW zur Weiterbildung. Während bei der Teilnahme an Seminaren und Lehrgängen ein spürbarer Rückgang in der Gruppe der über 60-Jährigen festgestellt wird, bleibt das Lernen durch Fachliteratur auf einem vergleichsweise hohen Niveau (Weiß 2001a, S. 13).

Eine Betrachtung des Zeitaufwandes für berufliche Weiterbildung zeigt zwar einen höheren Gesamtaufwand (Teilnehmer x Teilnehmerstunden) von 1994 bis 1997 aufgrund von steigenden Teilnahmequoten, gleichzeitig aber auch einen Rückgang des Zeitaufwandes pro Teilnehmer von 117 (220 NBL⁴) Stunden auf 101 (212 NBL) Stunden pro Jahr (BSW VII, S. 65). Betrachtet man die Bildungsaktivitäten aus der Perspektive der individuellen Zeitverwendung (Holz 2000, S. 98ff.) im Vergleich von älteren und jüngeren Vollzeit-erwerbstätigen, nach thematischen Gruppen und nach Geschlecht, so zeigt sich, dass

- jüngere Erwerbstätige (bis 45 Jahre) ihre Weiterbildungsaktivitäten auf berufliche Belange konzentrieren, und dafür auch mehr Zeit aufwenden als ältere Erwerbstätige;
- ältere Vollzeit-erwerbstätige (über 45 Jahren) mehr Zeit als jüngere für solche Bildungsaktivitäten aufwenden, die eher unabhängig von beruflichen und familiären Belangen sind und die sich mehr an der Persönlichkeitsentwicklung als an unmittelbaren Verwertungsgesichtspunkten orientieren;
- die *Beteiligung* an beruflicher Weiterbildung kein „Gefälle“ nach Lebensalter aufweist, wenn man den Rückgang an Erwerbstätigkeit mit berücksichtigt;
- Frauen durchschnittlich mehr Zeit für Weiterbildung aufwenden als Männer;
- bei der außerberuflichen Beschäftigung mit dem Computer – gelegentlich auch als

Hinweis für Lerninteressen gesehen – zwar Differenzen nach Geschlecht, Ausbildungsniveau und Tätigkeit bestehen, aber zu vernachlässigende Alterseffekte.

Wenn sich kaum Unterschiede hinsichtlich der insgesamt aufgewendeten Zeitvolumina für (berufliche und allgemeine) Weiterbildung zwischen den Altersgruppen erkennen lassen, stellt sich die Frage nach Erklärungsmustern. Die abnehmenden Zeitanteile für berufliche Weiterbildung dürften hinreichend damit zu erklären sein, dass die betriebliche Weiterbildung als die dominierende „Agentur“ für diesen Bildungsbereich die höheren Altersgruppen weniger berücksichtigt, dass aber auch Aktivitäten der „Fortbildung und Umschulung“, so wie sie im arbeitsmarktlichen Kontext angeboten werden, mit höherem Lebensalter weniger Zeitaufwand abfordern. Die Daten lassen jedenfalls nicht erkennen, dass das individuelle Engagement für Weiterbildung, gemessen an der dafür aufgewendeten Zeit, mit höherem Lebensalter nachlässt.

Aus der Perspektive der Zeitverwendungsstudie könnte ermittelt werden, wie weit die Vollerwerbstätigkeit selbst als „weiterbildungsaktivierend“ anzusehen ist. Im Vergleich mit vollzeiterwerbstätigen Frauen sind für teilzeitarbeitende Frauen keine erheblichen Differenzen in den Zeitaufwendungen für Weiterbildung erkennbar, bei den Arbeitslosen liegt der Zeitaufwand für berufliche und persönliche Weiterbildung mehr als doppelt so hoch wie bei Vollzeiterwerbstätigen (BSW VII, S. 67).

Alle Bildungsaktivitäten zusammengefasst, wenden Rentner eine halbe Stunde mehr Zeit auf als Erwerbstätige, und zwar die Rentner und Rentnerinnen über 65 Jahre mehr als diejenigen zwischen 55 und 65 Jahre (Holz 2000, S. 104).⁵ Offensichtlich ist damit kein direkter positiver Zusammenhang von Vollerwerbstätigkeit und zeitlichem Weiterbildungsaufwand erkennbar. Eher könnte von einer strukturbildenden Wirkung der Erwerbstätigkeit auf Weiterbildungsaktivitäten gesprochen werden, die sich in einer thematischen Konzentration auf Beruf bzw. Tätigkeit und organisatorischen Bindung durch Betrieb oder Förderregelungen äußert.

Den Rückgang in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bei fortschreitendem Lebensalter braucht man nicht zu beklagen, wenn man die möglichen Gründe dafür bedenkt. Ein erster dürfte in der

rückläufigen Erwerbsbeteiligung gegeben sein. Ein zweiter greift die bekannten Segmentationsprozesse auf, in Folge dessen für einen Teil von Arbeitsplätzen bzw. Arbeitstätigkeiten betrieblicherseits kein Weiterbildungsbedarf festgestellt wird. In dem hier angesprochenen Kontext könnte eine Humankapital-Investition sich an der erwarteten Verbleibsdauer im Betrieb bemessen, wobei dann bei einem erwartbaren vorzeitigen Austrittsalter auch ein noch frühzeitiger Ausschluss von Weiterbildungsmaßnahmen anzunehmen wäre. Korrespondierend sind die Interessenlagen von Arbeitnehmern einzuschätzen, wenn sie von einer nur noch kurzen Dauer der Erwerbstätigkeit oder vom Verbleib in Tätigkeiten ohne größeres Veränderungspotenzial ausgehen. Die Befunde über den konstanten Zeitaufwand lassen erkennen, dass auf der individuellen Ebene nicht von einem nachlassenden Interesse an Weiterbildung insgesamt ausgegangen werden kann, eher aber schon von einer inhaltlichen Profilierung an der Lebenslage. Mit einer Erhöhung des Alters der Erwerbstätigen stellt sich also die Frage ihrer beruflichen Weiterbildung. Mögliche Ansatzpunkte wären die Erhöhung der Beteiligung sowie die Absicherung eines zeitlichen Rahmens.

4

Qualifikationsbezogene Handlungsfelder

Wo hätten Überlegungen anzusetzen, um die Erwerbstätigkeit (wieder) zu verlängern, konkret, um das Ende der Erwerbstätigkeit hinauszuschieben? Da keine generellen Aussagen über Zeitpunkte der Beendigung der Erwerbstätigkeit nach Altersjahren möglich sind, könnte man sich am „Normalfall“ orientieren und Überlegungen für die Erwerbstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr anstellen, ausgehend davon, dass die Erwerbstätigkeit zwischen 50 und 65

⁴ Neue Bundesländer.

⁵ Die „Zeitverwendungsstudie“ verwendet Angaben aus kleinschrittigen Zeitverwendungsprotokollen einzelner Tage. Die Angaben besagen: Wenn im Tagesverlauf der Fall „Weiterbildung“ auftaucht, dann in der angegebenen Zeitdauer. Ein Rückschluss auf regelmäßige tägliche, wöchentliche oder monatliche Teilnahmedauer oder auf Weiterbildungsvolumen ist nicht möglich.

Jahren gegenwärtig ein Minderheitenphänomen ist. Mithin sprechen wir im Folgenden bei der Verlängerung der Erwerbstätigkeit über einen Zeitraum von 10–15 Jahren.

Sowohl auf internationaler Ebene (Ilmarinen 1999) als auch in der Diskussion in der BRD (Rothkirch, v. 2000) wurden mittlerweile einige Handlungsfelder aufgezeigt, in denen zukünftig eine Anpassung betrieblicher Altersstrukturen an die demographischen Rahmenbedingungen denkbar ist. Auf der überbetrieblichen Ebene werden die rechtlichen Regelungen dahingehend ausgestaltet, den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand zu erschweren, d.h. mit höheren Einbußen in der Leistungsphase der Rentenzahlungen zu verbinden. Auch auf der tarifvertraglichen Ebene wird sich Zurückhaltung zeigen bezüglich von Regelungen für den vorgezogenen Ruhestand, zumindest jedenfalls in der Umsetzung der bestehenden Regelungen. Über die restriktivere Handhabung von medizinischen Indikationen zur vorzeitigen Beendigung der Erwerbstätigkeit liegen momentan keine Informationen vor, auch dies würde jedoch im Konzert von Kosteneinsparungen im Gesundheits- und Sozialwesen nicht überraschen.

Im Bereich der Arbeitspolitik lassen sich einige Handlungsfelder erkennen, die diese Strukturanpassungen betreffen. Dazu rechnen Maßnahmen zum Abbau von Arbeitsbelastungen bzw. zur Erhaltung der Gesundheit, Maßnahmen in der Arbeitsorganisation zur Schaffung alternsgerechter Tätigkeitsstrukturen, Entwicklung einer alternsgerechten Arbeitszeitpolitik, personalpolitische Maßnahmen zur „Entstigmatisierung“ des Alterns innerhalb der Erwerbstätigkeit sowie Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung. Zu dem letztgenannten Handlungsfeld sollen einige weiterführende Gedanken entwickelt werden.

4.1 BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG

Aus der Sicht der Anpassung beruflicher Qualifikationen lassen sich eine Reihe von Fragen stellen, die für die Konzeptualisierung von Programmen von Bedeutung sein werden. Die bisherige Philosophie beruflicher Weiterbildung geht von der Vorstellung aus, dass Qualifikationsentwicklung und Qualifikationsanforderungen in einem wechselseitigen Beziehungsverhältnis stehen. Jedenfalls folgt beispielsweise die

Logik der Bedarfsermittlung diesem Muster. Diese Philosophie hat ihre Wurzeln in einer Tradition, die die Entwicklungsdynamik von Qualifikationen und Qualifikationsanforderungen in gewissen Affinitäten sah. Die Verlagerungen in der Diskussion zeigen allerdings einen Trend der Entkoppelung. Während die Diskussion um Qualifikationsanforderungen traditionell und bis in die jüngere Vergangenheit vor allem die berufsfachlichen Dimensionen betraf, hat sie sich dann ausgedehnt auf die unspezifischeren, immerhin aber noch deutlich tätigkeits- und arbeitsbezogenen Schlüsselqualifikationen bis hin zu einem mehr personenbezogenen und weitgehend generalisierten Kompetenzkonzept. Jüngst bezieht die Diskussion die „Beschäftigungsfähigkeit“ (employability) ein, des Weiteren das Konzept des „Arbeitskraft-Unternehmers“ (Voß/Pongratz 1998). Darin drückt sich zweifellos ein fortschreitender Trend der Entkoppelung von Qualifikationsanforderungen und Qualifikationsentwicklung für gegenwärtige oder zukünftige Arbeitstätigkeiten aus.

Man könnte diese Entkoppelung beklagen, wenn man je zeitliche und sachliche Kausalzusammenhänge im Feld der Qualifikationserzeugung und -verwertung favorisiert hätte; die theoretische Diskussion um Bildungsbedarfsprognosen hat hier aber bereits in den 70er Jahren überzeugende Alternativen entwickelt und auch empirisch fundiert. Im Zusammenhang mit dem Aspekt des Alterns innerhalb der Erwerbstätigkeit könnte sich damit die Frage der Qualifikationsentwicklung positiv auf eine stärkere Entkoppelung von der gegenwärtigen (und zukünftigen?) Arbeitstätigkeit einstellen. Was könnte damit erreicht werden? Im engeren Bereich der Erwerbstätigkeit, also auf der betrieblichen Ebene, könnte eine solche Entkoppelung den Verwertungsaspekt der Qualifizierung reduzieren und damit selbstverständlich den Erzeugungsdruck ebenfalls. Warum dann Qualifizierung nicht gänzlich aufgeben? Dagegen sprechen gerade diejenigen Argumente, die auch in einer „entkoppelten“ Weiterbildung geführt werden, also Aufrechterhaltung und Entwicklung von Lernfähigkeit und sozialer Kompetenz, Veränderungsbereitschaft, spin-off-Effekte auf Tätigkeiten, Motivationseffekte, Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb des Erwerbslebens in anderen anspruchsvollen Funktionen. Ein Zeitraum von 10–15 Jahren Erwerbstätigkeit impliziert betriebliche

Veränderungsprozesse in größerem Umfang, die sich auch auf der Ebene der Arbeitsorganisation und der Tätigkeiten äußern werden. Damit ergibt sich für alle Arbeitnehmer jedenfalls die Notwendigkeit der Wahrnehmung von Veränderungen, deren Bedeutung für die eigene Arbeitstätigkeit und die Entwicklung von Zukunftsvorstellungen.

4.2 „WEITERBILDUNGSKULTUR“ IM BETRIEB

Gegenläufig dazu verweisen erste Befunde aus einem Projekt zur Entwicklung von Arbeitszeitmodellen für ältere Arbeitnehmer⁶ darauf, dass auch Arbeitnehmer in höherem Lebensalter Bereitschaft zur berufsfachlichen Qualifizierung zeigen, wenn dies im Zusammenhang mit neuen Arbeitsaufgaben erforderlich ist. Wesentliches Merkmal dieser Konstellation scheint zu sein, dass die Betriebe diese Weiterbildung voll organisieren, dass die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet oder Ausgleichszeiten abgerechnet werden (bei Wochenendseminaren o.a.), und dass Weiterbildung als unabdingbar für den weiteren Verbleib in der bisherigen Arbeitsumgebung (Abteilung, Arbeitsgruppe, Werkstatt) erkannt wird. Wo eine solche Konstellation auch nur in einem der genannten Aspekte brüchig wird, lässt sich das Nachlassen von Weiterbildungsaktivitäten belegen. Aus dem Bedingungsgefüge wird deutlich, dass eindimensionale Erklärungen wie „Alter“, „fehlende Motivation“, „fehlende betriebliche Infrastruktur“ o.ä. wenig darüber aussagen, warum Weiterbildungsaktivitäten zustande kommen oder nicht. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass Weiterbildung dann als Instrument von alternsgerechter Personalpolitik eingesetzt werden kann, wenn ein direkter Wirkungszusammenhang zwischen Arbeitsaufgaben, betrieblicher Organisation und Durchführung von Maßnahmen zum Zweck der weiteren individuellen Personalentwicklung hergestellt werden kann, und dies auch subjektiv erkennbar (gemacht) wird. Damit ergibt sich ein direkter Zusammenhang von Möglichkeiten, Tätig-

⁶ Das an der Universität durchgeführte Projekt (Leitung: Prof. Rudolf Husemann) wird gefördert von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.

keitsveränderungen vorzusehen, wenn gleichzeitig eine darauf bezogene Weiterbildung mitgeplant wird. Es scheint unangebracht, die Aspekte der Entkoppelung und der betrieblichen Weiterbildungskultur gegeneinander auszuspielen. In der Differenz zeigt sich vielmehr das Spektrum der Gestaltungsmöglichkeiten von Weiterbildung im Zusammenhang mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, wobei nochmals auf die grundsätzliche Weiterbildungsbereitschaft auch in höherem Lebensalter zu verweisen ist.

Tarifvertragliche Regelungen über die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern (Altersteilzeitregelungen) beinhalten überwiegend den Schutz vor Tätigkeitsveränderungen. Dies ist im Sinne der Wahrung von „Besitzständen“ sinnvoll, soweit damit Abqualifizierungen und Abgruppierungen verhindert werden. Eine altersgerechte Personalpolitik, die auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit setzt, hätte jedoch positiv Tätigkeitsveränderungen einzubeziehen, die sowohl die betrieblichen Reorganisationsprozesse als auch die Möglichkeiten und Interessen der Beschäftigten einbezieht. Tätigkeitsveränderungen wären durch vorausschauende und flankierende Weiterbildungsmaßnahmen zu begleiten. Die Diskriminierungseffekte bei starken Spezialisierungen sind unter dem Stichwort der „Spezialisierungsfalle“ bekannt geworden, die korrespondierenden Verluste an Lernfähigkeit und Lernerfahrungen unter dem Stichwort „Disuse-Effekte“ (Koller/Plath 2000).

4.3 LERNZEITKONTEN

Unzweifelhaft bedarf jede Organisation von Weiterbildung, die im Hinblick auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit durchgeführt wird, eines zeitlich erkennbaren Rahmens. Die berufliche Weiterbildung befindet sich jedoch in einem Trend der Auslagerung von formal erkennbaren Weiterbildungsmaßnahmen aus der Arbeitszeit und einer Verstärkung der „informellen“ Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit (Husemann/Vonken 2001). Damit wird die Teilnahme tendenziell den Möglichkeiten der individuellen Arbeitsorganisation überlassen. Gleichzeitig zeigt sich bei umfangreichem Personalabbau ein „Freistellungsproblem“ für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit sowie ein Trend der Verlagerung von Weiterbildung in die Nicht-Arbeitszeit

(Weiß 2001b). Damit wird der Zeitraum knapp und diffus. Eine Steigerung der Beteiligung an Weiterbildung, die Ausdehnung auf ältere Belegschaftsgruppen und die Verfügbarkeit eines angemessenen Zeitaufwandes für Weiterbildung lassen sich aber offensichtlich auch in auf Flexibilität optierenden Arbeitszeitpolitiken realisieren.

Durch Arbeitszeitkontenregelungen hat sich in der betrieblichen Arbeitszeitpolitik eine spürbare „kontrollierte Flexibilität“ (Dobischat/Seifert 2001; Seifert 2001) eingestellt. Angesparte Zeitguthaben aus solchen Regelungen, Zeiten beruflicher Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzungen und andere Anspruchsberechtigungen auf Weiterbildung (z.B. aus entsprechenden Ländergesetzen) könnten zu Lernzeitkonten gebündelt werden. Eine solche Bündelung setzt allerdings eine breite Anspruchsberechtigung voraus. Sie würde die Möglichkeit bieten, für alle anspruchsberechtigten Beschäftigten Weiterbildungsbedingungen zu schaffen, so wie sie gegenwärtig schon in größeren Betrieben über Vereinbarungen oder in einigen Branchen über Tarifverträge abgesichert sind – und wo höhere Beteiligungsquoten an Weiterbildung nachweisbar sind als in den Segmenten des Beschäftigungssystems, wo keine solchen Regelungen bestehen. Es muss nicht besonders betont werden, dass die Teilnahme an Weiterbildung im Alter eher wahrscheinlich ist, wenn eine Teilnahme von Beginn des Erwerbslebens an realisiert ist. Die Anspruchsberechtigung allein reicht daher nicht – sie muss auch realisierbar sein.

Da Zeitregelungen zwischen den Tarifparteien eine lange Tradition haben und Eckpunkte über Veränderungen in den Strukturen der Arbeitszeit abstimmungsfähig erscheinen, sollte der allseits anerkannte Bedarf an Weiterbildung auch in seinem zeitlichen Rahmen in die Diskussion einbezogen werden. Regelungen dieser Art würden auch der Forderung des lebensbegleitenden Lernens Rechnung tragen. Lernzeitkonten können einen zeitlichen und damit definierten Rahmen bieten für Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit altersgerechten Tätigkeitsveränderungen. Sie bieten eine Optionserweiterung bei Modellen zur Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit und können damit einen wesentlichen Baustein abgeben für eine altersgerechte Arbeitspolitik. Da Anteile aus der Arbeits-

zeit (Arbeitgeberbeitrag) und aus der Nicht-Arbeitszeit (Arbeitnehmerbeitrag) eingebracht werden könnten, erscheint das Konzept prinzipiell verhandelbar und kompromissfähig.

5

Schlussbemerkung

Die Forderung nach Verlängerung der Lebensarbeitszeit bedeutet einen gravierenden Umbruch in der arbeits(zeit)politischen Debatte. Es ist kaum zu erwarten, dass Arbeitgeber oder Arbeitnehmer viel Mühe und Anstrengungen verwenden werden, dafür einen eigenen Beitrag zu leisten. Auch aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive finden sich wenige Argumente zu ihrer Unterstützung. Dennoch ist unabweisbar, dass in Zukunft mehr ältere Arbeitnehmer zu erwarten sind, und dass Erwerbsarbeit bis in ein höheres Lebensalter erforderlich sein wird. Wenn dies nicht flächendeckend so sein wird, dann aber jedenfalls mit regionalen Schwerpunkten. In Thüringen wird derzeit ein beschäftigungspolitisches Programm durchgeführt, welches die Vollerwerbstätigkeit für Personen über 50 Jahre unterstützt. Damit ist auch klar, dass Möglichkeiten der Arbeitspolitik für ältere Arbeitnehmer aufgezeigt werden müssen, die die Arbeitsbedingungen, die betrieblichen Veränderungen und die Interessenlagen von Arbeitnehmern verknüpfen. Die vorfindlichen Regelungen über die Beschäftigung im höheren Lebensalter enthalten Standards, die weiterhin Gültigkeit haben müssen, wie z.B. Kündigungsschutzregeln und Regeln über Besitzstandswahrung bezüglich der Eingruppierung. Für die weitere Diskussion scheinen Polarisierungen in den Argumenten über betriebliche Entwicklungsdynamik einerseits und altersbedingte Statik andererseits kontraproduktiv. Für die betriebliche Personalpolitik gegenüber älteren Arbeitnehmern bedeutet dies, Veränderungen von Tätigkeiten unter Berücksichtigung von Erfahrungswissen und altersgerechten Arbeitsbedingungen zu planen und Arbeitszeitregelungen zu entwickeln, die nach Lage und Dauer den Flexibilitätsansprüchen entgegenkommen und Arbeitsbelastungen vermeiden. Darüber hinaus sind Qualifizierungsangebote mit Bezug zu Tätigkeitsveränderungen und mit den Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeit-

flexibilisierung zu realisieren. Arbeitnehmer sollten sich darauf einstellen bzw. darauf vorbereitet werden, dass sie ihre Interessenlagen bei einer absehbaren Verlängerung der Lebensarbeitszeit möglichst frühzeitig erkennen und artikulieren, um aktiv an betrieblichen Entwicklungspro-

zessen teilhaben zu können. Ohne einen Dialog, der mindestens zwischen den Tarifparteien und auf betrieblicher Ebene geführt wird, werden weiterhin „Sackgassen-Karrieren“ erzeugt, die von Selbstauflösung bedroht sind. Zum Schluss bleibt zu sagen, dass eine Verlängerung der Lebensarbeits-

zeit wohl nicht ohne weitreichende gesetzliche und andere rechtliche Fixierungen erzielt werden kann. Ob „der Markt“ sozialverträgliche Lösungen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit hervorbringt, dürfte eher zweifelhaft sein.

LITERATUR

- Bäcker, G./Naegele, G.** (1993): Geht die Entberuflichung des Alters zu Ende? Perspektiven einer Neuorganisation der Alterserwerbsarbeit; in: Naegele, G./Teers, H. P. (Hrsg.), *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters, Alternde Gesellschaft – Folgen für die Politik*, Opladen, S. 135–157
- BSW VII** (2000): Berichtssystem Weiterbildung VII, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn
- Bundesanstalt für Arbeit** (Hrsg.) (2000): *Beschäftigungsstatistik 3/2000*, Nürnberg
- Bundesanstalt für Arbeit** (Hrsg.) 2001: Ältere Arbeitnehmer. Bislang kaum Anzeichen für eine Wende am Arbeitsmarkt; in: IAB-Materialien – Informationsdienst des Instituts für Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit 2, S. 4 ff.
- Dobischat, R./Seifert, H.** (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten – Zeiträume für lebenslanges Lernen; in: *WSI-Mitteilungen* 2, S. 92–100
- Gallenberger, W./Gaufer, A./Datz, P./Neubert, Th.** (2000): Erfordert der demographische Wandel vermehrt berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer? in: *Harteis, Ch./Heid, H./Kraft, S.* (Hrsg.), *Kompodium Weiterbildung*, Opladen, S. 19–32
- „Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit** zu den Ergebnissen des 7. Spitzengesprächs am 4. März 2001“ (www.bundesregierung.de/dokumente/ vom 6.3.2001)
- George, R.** (2000): Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sicht. Frühverrentung als Personalanpassungsstrategie in internen Arbeitsmärkten, München, Mering
- Henke, C.** (2000): Das Ruhestandsverhalten der älteren Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland, in: *Sozialer Fortschritt* 8/9, S. 196–213
- Holz, E.** (2000): *Zeitverwendung in Deutschland – Beruf, Familie, Freizeit*, Bd.13 der Schriftenreihe Spektrum Bundesstatistik, Wiesbaden, Stuttgart
- Husemann, R./Vonken, M.** (2001): Zur theoretischen Beschreibung und empirischen Identifikation von Lernzeiten – Befunde aus der empirischen Weiterbildungsforschung, in: *Dobischat, R./Ahlene, E./Seifert, H.* (Hrsg.), *Forschungsprojekt „Zeitpolitik und Lernchancen“*, Abschlussbericht Teil 1, Universität Duisburg, S. 83–136
- Ilmarinen, J.** (1999): *Ageing Workers in the European Union – Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment*. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki
- Kistler, E./Hilpert, M.** (2001): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B3-4, S. 5–13
- Kistler, E./Schönwalder, W.** (2001): Die alternde Gesellschaft in Deutschland und in der europäischen Union erzwingt ein lebenslanges Lernen; in: *Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen Berlin* (Hrsg.), *Lebenslanges Lernen, Expertise zu Lebenslangem Lernen – Lebensarbeitszeiten, Lebensweiterbildungskonten 2001*, Berlin S. 29–68
- Kohli, M. u.a.** (2000): *Grunddaten zur Lebenssituation der 40-85jährigen deutschen Bevölkerung – Ergebnisse des Alters-Survey*, Berlin
- Koller, B./Plath, H.-E.** (2000): Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer; in: *MittAB* 1, S. 112–125
- Leber, U.** (2001): Ältere – ein Schatz muß gehoben werden. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel; in: *IAB Materialien* 2, S. 6ff.
- Lehr, U.** (2000): *Psychologie des Alterns*, 9. Aufl., Wiebelsheim
- Pack, J. u.a.** (2000): *Zukunftsreport demographischer Wandel*, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn
- Pollock, F.** (1958): Altwerden als soziologisches Problem; in: *Althaus, P. u.a.*, *Der alte Mensch in unserer Zeit – eine Vortragsreihe*, Stuttgart, S. 111–127
- Rothkirch, v. Ch.** (Hrsg.) (2000): *Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft*, Berlin
- Schmähl, W.** (2000): Perspektiven der Alterssicherungspolitik in Deutschland – Über Konzeptionen, Vorschläge und einen angestrebten Paradigmenwechsel; in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 1/4, S. 407–430
- Seifert, H.** (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität; in: *WSI Mitteilungen* 2, S. 84–91
- Severing, E.** (1997): Es fehlen Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie; in: *BWP* 4, S. 18–22
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.) (2000): *September-Daten*, in: *Statistisches Jahrbuch 2000 für die Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden
- Voß, G./Pongratz, H. J.** (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?; in: *KZfSuS* 50/1998/1, S. 131–158
- Weiß, R.** (2001a): *Weiterbildung in Eigenverantwortung*; in: *Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik* 249, Köln
- Weiß, R.** (2001b): *Zeitmanagement betrieblicher Weiterbildung*, in: *Dobischat, R./Seifert, H.* (Hrsg.), *Lernzeiten neu organisieren – Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit*, Berlin