Carola Iller

Altern gestalten – berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf

Einleitung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Online im Internet:
URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_01.pdf
Online veröffentlicht am: 31.03.2006
Stand Informationen: 01.07.2005
Dokument aus dem Internetservice texte.online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp

Dieses Dokument wird unter folgender creative commons-Lizenz veröffentlicht:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/

Abstract

Carola Iller (2005): Altern gestalten – berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf.
Einleitung

Carola Iller geht in Ihrer Habilitationsschrift der Frage nach, ob und wie Individuen auf den Alternsprozess im Verlauf ihrer Erwerbs- und Bildungsbiographie einwirken können. Sowohl Betriebe als auch Beschäftigte richten bisher die Laufbahngestaltung nicht im Hinblick auf Alternsprozesse aus. Komplementär zu entsprechenden konzeptionellen Vorschlägen für betriebliche Organisations- und Arbeitsgestaltung wurde in dieser Untersuchung der Fokus auf individuelle Handlungsmöglichkeiten gelegt – wohlwissend, dass individuelle und betriebliche Strategien letztendlich ineinander greifen müssen.
Im Anschluss an die theoretischen und empirischen Erkenntnisse aus der Weiterbildungs-, der Alterns- und der Lebenslaufforschung wird ein Analysemodell entwickelt, das aus der Zusammenführung der verschiedenen theoretischen Perspektiven erarbeitet wurde. Dieses Modell wird in einer Sekundäranalyse mit Daten der Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE) empirisch untermauert.
In der Darstellung der empirischen Ergebnisse werden zunächst die Aktivitäten der alternsgerechten Laufbahngestaltung (Tätigkeitswechsel und Weiterbildungsbeteiligung) der untersuchten Stichprobe vorgestellt. Daran anschließend werden die Ergebnisse zu den individuellen Gestaltungsprozessen, vor allem den auf den Erwerbsverlauf bezogenen Aspirationen und Bilanzierungen erläutert. Die theoretischen, methodologischen und praktischen Konsequenzen aus der empirischen Analyse werden in einem abschließenden Kapitel diskutiert.

Autorin

Dr. Carola Iller ist Privatdozentin am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg.

Hinweise zum Download
Um lange Downloadzeiten zu vermeiden, wird die Habilitationsschrift kapitelweise in einzelnen Dateien bereitgestellt, die untereinander verbunden sind. Sie kann aber auch in einer Datei vollständig heruntergeladen (1.907 KB) werden.

Carola Iller:
Altern gestalten – berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf

Inhalts- und Abbildungsverzeichnis, Einleitung
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_01.pdf

II. Theoretische und empirische Erkenntnisse zur beruflichen Entwicklung und Weiterbildung im Alternsprozess

II.1 Lebenslauf- und biographietheoretische Begründung der Perspektive auf berufliche Entwicklung und Weiterbildung im Alternsprozess
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_02.pdf

II.2 Altern im Erwerbsverlauf
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_03.pdf

II.3 Lernprozesse und Lerngelegenheiten im Erwachsenenalter
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_04.pdf

II.4 Weiterbildungsteilhabe im Erwerbsverlauf
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_05.pdf

III. Modell zur Analyse der individuellen Gestaltung beruflicher Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_06.pdf

IV. Methodisches Vorgehen und Datengrundlage der empirischen Untersuchung
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_07.pdf

V. Empirische Ergebnisse

V.1 Weiterbildung und Tätigkeitswechsel im Erwerbsverlauf
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_08.pdf

V. 2 Aspirationen, Realisationen und Bilanzierungen im Hinblick auf Aktivitäten einer alternsgerechten Laufbahngestaltung
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_09.pdf

VI. Lernen, Altern zu gestalten – theoretische, methodologische und praktische Konsequenzen
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_10.pdf

VII. Literatur, Websites, Anhang A und B
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_11.pdf

Gesamtdatei
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_12.pdf

Inhaltsverzeichnis

		Seite
I	Einleitung	1
II	Theoretische und empirische Erkenntnisse zur beruflichen Entwicklung und Weiterbildung im Alternsprozess	10
1	Lebenslauf- und biographietheoretische Begründung der Perspektive auf berufliche Entwicklung und Weiterbildung im Alternsprozess	13
1.1	Einführende Überlegungen zum biographie- und lebenslauftheoretischen Zugang zum Lernen im Alternsprozess	13
1.2	Lebenslauf und Lebenssinn	22
1.3	Gesellschaftlich-strukturelle Eingebundenheit des Lebenslaufs	28
1.4	Lebenslauf als Gestaltungs- und Aushandlungsprozess	36
2	Altern im Erwerbsverlauf	46
2.1	Theoretische Zugänge und Alternskonzepte	46
2.2	Altern in der Arbeit und die Situation älterer Erwerbspersonen	51
2.3	Erwerbsbiographische Veränderungen als Kontext für Alternsprozesse im Erwerbsverlauf	66
2.4	Konzepte für alternsgerechte Personalpolitik	78
3	Lernprozesse und Lerngelegenheiten im Erwachsenenalter	88
3.1.	Lernen über die Lebenszeit	90
3.2	Die Programmatik des Lebenslangen Lernens	96
3.3	Formelles und informelles Lernen	103
3.4	Arbeitsbezogenes Lernen	109
4	Weiterbildungsteilhabe im Erwerbsverlauf	122
4.1	Deskriptive empirische Ergebnisse zur Weiterbildungsbeteiligung	122

Seite

4.2 Individuelle Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung 129

4.3 Angebotsbezogene Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung 140

4.4 Einfluss von Anforderungsstrukturen und Anwendungsmöglichkeiten auf die Weiterbildungsbeteiligung 145

III Modell zur Analyse der individuellen Gestaltung beruflicher Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf 157

IV Methodisches Vorgehen und Datengrundlage der empirischen Untersuchung 172

1 Vorgehen bei der sekundäranalytischen Auswertung der Daten der Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE) 172

2 Methodologische Überlegungen zur empirischen Analyse und methodische Umsetzung 188

3 Beschreibung der Stichprobe hinsichtlich relevanter sozio-demographischer Merkmale 197

V Empirische Ergebnisse 201

1 Weiterbildung und Tätigkeitswechsel im Erwerbsverlauf 202

1.1 Berufswahl und Ausbildung 203

1.2 Erwerbsbiographische Veränderungen und Kontinuitäten 205

1.3 Phasen der Nichterwerbstätigkeit 221

1.4 Qualifikationsanforderungen der ausgeübten Erwerbstätigkeit 223

1.5 Weiterbildungsbeteiligung 236

Seite

2 Aspirationen, Realisationen und Bilanzierungen im Hinblick auf Aktivitäten einer alternsgerechten Laufbahngestaltung 247

2.1 Die Berufseinstiegsphase 249

2.1.1 Beschreibung der Aspirationen, Realisationen und Bilanzierungen in Bezug auf die Berufseinstiegsphase 249

2.1.2 Gestaltungsmuster in Bezug auf die Berufseinstiegsphase 251

2.2 Erwerbsbiographie bis zum ersten Messzeitpunkt 256

2.2.1 Aspiration, Realisation und Bilanzierung im Zeitraum der Erwerbsbiographie bis zum ersten Messzeitpunkt 256

2.2.2 Gestaltungsmuster in Bezug auf die Erwerbsbiographie bis zum ersten Messzeitpunkt 272

2.3 Aktuelle Situation zwischen erstem und zweitem Messzeitpunkt 282

2.3.1 Beschreibung der Aspirationen, Realisation und Bilanzierungen in Bezug auf die aktuelle Situation 282

2.3.2 Gestaltungsmuster in Bezug auf die aktuelle Situation zwischen erstem und zweiten Messzeitpunkt 295

2.4 Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse 302

VI Lernen, Altern zu gestalten – theoretische, methodologische und praktische Konsequenzen 306

1 Weiterbildungsbeteiligung und Tätigkeitswechsel im Erwerbsverlauf 309

2 Lernen, das Altern zu gestalten – empirische Analyse und theoretisches Modell 319

VII Literatur und Websites 329

Anhang

A: Ergebnis der Clusteranalyse zu den drei erwerbsbiographischen Zeitabschnitten 358

B: Zusammenhang zwischen der Clusterzuordnung in den drei erwerbsbiographischen Zeitabschnitten 371

Verzeichnis der Abbildungen, Übersichten und Tabellen

Abbildungen **Seite**

Abbildung II.1: Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland nach Altersgruppen (Weiterbildung gesamt) 124

Abbildung II.2: Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland nach Altersgruppen (berufliche Weiterbildung) 126

Abbildung III.1: Analyse-Modell zur individuellen Gestaltung beruflicher Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf 167

Abbildung V.1: Erwerbstätigkeit der ILSE-Befragten während der 10 erwerbsbiographischen Stationen 207

Abbildung V.2: Geschlechterverteilung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit, 1. Erwerbszeitraum 209

Abbildung V.3: Geschlechterverteilung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit, 2. Erwerbszeitraum 209

Abbildung V.4: Geschlechterverteilung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit, 7. Erwerbszeitraum 210

Abbildung V.5: Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit zu den Erwerbszeiträumen 1–10 zum 1. Messzeitpunkt 211

Abbildung V.6: Wechsel und Kontinuität zwischen Erwerbszeiträumen 212

Abbildung V.7: Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen (1. Erwerbszeitraum) 215

Abbildung V.8: Veränderung innerhalb und zwischen Wirtschaftsbereichen zwischen den Erwerbszeiträumen und 1. und 2. Messzeitpunkt 219

Abbildung V.9: Benötigte Qualifikation für ausgeübte Tätigkeit – Vergleich 1. und 2. Messzeitpunkt 227

Abbildung V.10: Weiterbildungsteilnahme in den Erwerbszeiträumen bis zum 1. Messzeitpunkt 237

Seite

Abbildung V.11: Art der Weiterbildung gesamte Erwerbsbiographie bis 1. Messzeitpunkt 240

Abbildung V.12: Genutzte Weiterbildung in der Gegenwart zum 1. Messzeitpunkt und der Erwerbsbiographie bis zum 1. Messzeitpunkt 242

Abbildung V.13: Weiterbildungsteilnahme aktuell zum 2. Messzeitpunkt nach Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen 244

Abbildung V.14: Clusterverteilung der Gründe für die Berufswahl 253

Abbildung V.15: Übereinstimmung Berufswunsch – tatsächliche Berufswahl nach Clustern 254

Abbildung V.16: Art der beruflichen Pläne, 1. Messzeitpunkt 267

Abbildung V.17: Clusterverteilung Art der Weiterbildung über gesamte Erwerbsbiographie 274

Abbildung V.18: Clusterverteilung der Veränderungen der erforderlichen Formalqualifikation für die ausgeübte Tätigkeit vom Berufseinstieg bis zum 1. Messzeitpunkt 276

Abbildung V.19: Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung zwischen 1. und 2. Messzeitpunkt 286

Abbildung V.20: Berufliche Pläne, 1. Präferenz, 2. Messzeitpunkt 290

Abbildung V.21: Persönliche Bedeutsamkeit einzelner Lebensbereiche zum 2. Messzeitpunkt 294

Abbildung V.22: Vergleich der Weiterbildungsteilnahme zwischen 1. und 2. Messzeitpunkt während Erwerbstätigkeit zwischen den Clustern 298

Übersichten

Übersicht IV.1: Auswahl der Variablen für die Analyse von Aspirationen, Realisationen und Bilanzierungen 186

Übersicht IV.2: Historische Verankerung der Kohorte 1950 –1952 197

Tabellen **Seite**

Tabelle IV.1: Familienstand der Stichprobe 198

Tabelle IV.2: Nettohaushaltseinkommen der Stichprobe zum 1. und 2. Messzeitpunkt 199

Tabelle IV.3: Erwerbstätigkeit in der Gegenwart (im vergangenen Jahr) zum 1. und 2. Messzeitpunkt 199

Tabelle V.1: Berufsabschlussquote der Stichprobe 203

Tabelle V.2: Geforderte Formalqualifikation zu Beginn der Erwerbsbiographie der ILSE-Befragten 227

Tabelle V.3: Dauer der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen bis zum 1. Messzeitpunkt 258

Tabelle V.4: Ausmaß der Weiterbildungsteilhabe zwischen 1. und 2. Messzeitpunkt 288

I. Einleitung

Altern ist ein Konstrukt. Faktisch verläuft der individuelle Alternsprozess von der Geburt bis zum Tod und kann deshalb nicht mit einer Phase nach der Lebensmitte gleich gesetzt werden (vgl. Voges 1983). Altern ist somit nicht nur ein Thema für „Ältere“, Erwachsene, sondern auch für Kinder und Jugendliche, die sich mit mehr oder weniger starker Vehemenz von den anderen Altersgruppen abzuheben versuchen. Die Einteilung der Lebenszeit in Altersabschnitte – noch dazu in Verbindung mit positiv oder negativ konnotierten Attributionen – ist ein historisch-gesellschaftlicher Vorgang, in dem die individuellen Alternsprozesse von gesellschaftlichen Alterserwartungen und Rollenzuschreibungen überlagert werden. Der Vorgang hat zur Folge, dass individuell wahrgenommenes Alter, biologisches Alter und gesellschaftliche Altersnormen nicht immer in Einklang stehen. Simone de Beauvoir hat dies (einen Tag vor ihrem siebzigsten Geburtstag) in einem Interview mit Alice Schwarzer so dargestellt:[1]

> *„Sartre hat das Alter sehr treffend das ‚Unrealisierbare’ genannt. Das ‚Unrealisierbare’ ist etwas, was zwar für die anderen existiert, aber nicht für einen selbst. Wenn ich schlafe, wenn ich aufwache, wenn ich gehe, mich bewege, ein Buch lese – dann denke ich nie: ich bin alt. Ich fühle mich ohne Alter“ (Schwarzer 1983:89).*

Altersbilder sind also nicht nur von der individuellen Sichtweise im Verlauf des Lebens abhängig, sie unterliegen auch gesellschaftlichen Wandlungsprozessen. Heutige Altersbilder und Altersgrenzen unterscheiden sich deutlich von altersbezogenen Vorstellungen und Normen um die Mitte des 20. Jahrhunderts und diese wiederum von vorangegangenen historischen Zeitabschnitten (vgl. Göckenjan 2000).

Dass die Thematisierung des Alters und des Alterns in den vergangenen Jahrzehnten zugenommen hat, ist auf zwei bedeutende Entwicklungen zurückzuführen: Die Statuspassage in die Nacherwerbsphase, als eine für große Teile der Bevölkerung verlässliche und planbare Veränderung, hat in der Bundesrepublik

---

[1] In früheren Äußerungen hatte sich de Beauvoir vehement und gesellschaftskritisch in die Altersthematisierung eingebracht und damit nach Auffassung von Göckenjan mit dem Hinweis auf eine Verschwörung der mittleren Altersgruppen gegen die Älteren nicht unwesentlich zur Typisierung und Konstruktion von Altersbildern in den 1970er und 1980er Jahren beigetragen (Göckenjan 2000:11f.).

erst 1957 eine materiale Grundlage erhalten (Göckenjan 2000:18).[2] Erst in den darauffolgenden Jahrzehnten zeichnete sich in größerem Umfang ab, dass die „Rente“ in eine Lebensphase führt, die (noch) nicht durch gesellschaftliche Konventionen geregelt ist, der (noch) keine Rolle zu geschrieben ist (Göckenjan 2000:416ff.). In Diskussionen über das, was für das Alter charakteristisch ist und was als gelungenes Altern anzusehen ist, wird diese „rollenlose“ Lebensphase nun ausgestaltet, wird mit Vorbildern und Rollenerwartungen experimentiert. „Alter“ ist insofern nicht mehr als Abgrenzungsbegriff zu verstehen, sondern es ist zum „Gestaltungsprojekt“ und „Lebensstilprogramm“ geworden (Göckenjan 2000:418).

Dieser Konstruktionsprozess neuer Altersbilder fällt zusammen mit den zunehmend in Erscheinung tretenden Konsequenzen des demographischen Wandels. Für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, aber auch für Nordamerika und Japan wird – mit unterschiedlicher Schärfe, aber dennoch in der Tendenz einheitlich – mit einem Bevölkerungsrückgang und in dessen Gefolge mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials gerechnet (Ilmarinen 2004, Coomans 2001, European Foundation 1999). Für die Bundesrepublik Deutschland wird prognostiziert, dass im Zeitraum 2000 bis 2040 das Erwerbspersonenpotential um ca. ein Fünftel zurückgehen, sich vor allem aber der Anteil älterer Beschäftigter durch eine veränderte Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung drastisch erhöhen wird (vgl. Pack u. a. 2000:10f.). In den einschlägigen politischen Stellungnahmen und Förderprogrammen wird deshalb auf das bisher unterschätzte Potential älterer Arbeitnehmer/innen aufmerksam gemacht und notwendige Umorientierungen in der Personal-, Weiterbildungs- und Arbeitsmarktpolitik gefordert (vgl. z. B. Zahl-Elliot 2001).

Wie zuverlässig diese Prognosen sind und ob ältere Arbeitnehmer/innen tatsächlich zukünftig als Arbeitskräftepotenzial benötigt werden, kann und soll hier

---

[2] Erst durch die Einführung der Sozialversicherungsrente für Arbeiter und Angestellte wurde die Perspektive, im Alter ein sorgloses, materiell gesichertes Leben ohne Erwerbsarbeit führen zu können, für große Teile der Bevölkerung zum realistischen Ziel (vgl. Backes/Clemens 2003:56). Die Perspektive, „in Rente“ zu gehen, die Erwerbstätigkeit nicht aufgrund von Invalidität, sondern lediglich aufgrund des kalendarischen Alters aufzugeben, ist insofern noch keine 50 Jahre alt und war bei weitem nicht so selbstverständlich wie es in der aktuellen Diskussion um die vermeintlich „sichere Rente“ unterstellt wird. Göckenjan verweist hier z. B. auf Äußerungen von Helmut Schelsky, der 1959 den sozialrentenversicherten Ruhestand als „kleinbürgerliche Illusion“ bewertete (Göckenjan 2000:18).

nicht weiter erörtert werden. Für die Fragestellung der vorliegenden Arbeit ist die Genauigkeit der Prognosen auch nicht entscheidend, denn es ist bereits jetzt feststellbar, dass der demographische Wandel zu einer veränderten Wahrnehmung und veränderten Altersbildern beigetragen hat und Auslöser für Forschungsaktivitäten sowie arbeitsmarkt- und arbeitspolitische Initiativen ist (z. B. Forschungsprogramm „Demographischer Wandel“ der Bundesregierung, Bündnis für Arbeit, Stellungnahmen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften etc.). Der prognostizierte Arbeitskräftebedarf unterstreicht lediglich den Handlungsdruck und legt eine rasche Umsetzung der politischen Programme nahe.

Trotz der politischen Bemühungen, diese gesellschaftlichen Veränderungen ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und damit Anpassungsmaßnahmen der Sozialversicherungssysteme, der Arbeits(markt-)politik, der Familienpolitik etc. zu unterstützen, ist die Kenntnis des Sachverhalts und das Problembewusstsein in der Bevölkerung wie auch bei Personalverantwortlichen in Unternehmen wenig verbreitet. Dabei hilft auch nicht die plastische Wortwahl mit der die veränderte Altersstruktur der Gesellschaft zum Teil beschrieben wird: Aus der Alterspyramide, so einige Autoren, sei eine „Birne“ (Gfeller 2004:77) oder ein „Dönerspieß“ (Raffelhüschen, lt. Welt am Sonntag, v. 6.2.2005) geworden.

Einer Befragung von forsa im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung zufolge hat im Jahr 2003 dennoch etwa die Hälfte der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland den Begriff „Demographischer Wandel“ „noch nie gehört“, weitere sieben Prozent erklärten ihn falsch, z. B. mit „‚Wertewandel’, ‚Veränderung der gesellschaftlichen Normen’, ‚Es gibt immer mehr sehr reiche und mehr sehr arme Menschen’“ (vgl. forsa 2003:4). Und auch auf Seiten der Unternehmen werden die Auswirkungen des demographischen Wandels auf das zur Verfügung stehende Arbeitskräftepotenzial weitgehend unterschätzt. Noch Ende der 1990er Jahre gingen die im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS)[3] im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung befragten Unternehmen mehrheitlich davon aus, dass sich an der Altersstruktur in ihren Belegschaften

[3] Im Referenz-Betriebs-System sind derzeit ca. 1.800 Betriebe erfasst, die sich bereit erklärt haben, drei bis vier Mal pro Jahr an einer schriftlichen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung zu aktuellen Themen der beruflichen Bildung teilzunehmen (vgl. Bellmann 2003:41).

zukünftig nichts ändern werde bzw. der Anteil Älterer noch weiter abnehmen wird (vgl. RBS-Information 1999:2).

Dennoch sind erste Anzeichen für eine veränderte Alterspolitik in Unternehmen erkennbar. So wandelt sich allmählich die Tendenz zur Frühverrentung, die lange Zeit die Arbeitspolitik von Unternehmen (Frühverrentung zum Belegschaftsabbau, Rekrutierung von jüngeren Personen etc.) und Gewerkschaften bestimmte und in Übereinstimmung mit der Orientierung älterer Erwerbspersonen stand (vgl. Husemann 2002). Statt über Frühverrentungen wird nun über die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Erhöhung des Renteneintrittsalters diskutiert. Ob daraus allerdings schon ein „Paradigmenwechsel" in der Personalpolitik abgeleitet werden kann (vgl. Hübner/Kühl/Putzing 2003:22ff.), ist mehr als fraglich. Bisher deutet sich eher ein Auseinanderdriften der Umsetzung arbeits- und personalpolitischer Maßnahmen einerseits und sozial- und rentenpolitischer Maßnahmen andererseits an (s. dazu ausführlicher Kap. II.2).

Vor dem Hintergrund dieser widersprüchlichen Altersthematisierungen ist es Anliegen der vorliegenden Arbeit, Voraussetzungen für eine individuelle Gestaltung des Alternsprozesses im Erwerbsverlauf zu klären. Im Vordergrund der Analysen steht der Lebensabschnitt der Erwerbstätigkeit[4], wobei sich zeigen wird, dass weder eine klare Grenzziehung zwischen vorangegangenen und folgenden Lebensabschnitten noch eine eindeutige Trennung zwischen arbeitsweltlichen und lebensweltlichen Aspekten sinnvoll ist (s. Kap. II.1 und II.2). Wie zu zeigen sein wird, spielen Lerngelegenheiten und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bei der Gestaltung des Alternsprozesses eine entscheidende Rolle. Zugleich kann die Gestaltung des Alterns als ein Lernprozess angesehen werden, sofern die Individuen ihre Erfahrungen mit der aktiven Einflussnahme auf die Bedingungen des Alterns verarbeiten. Im Anschluss an subjektorientierte Lebenslauftheorien (vgl. Kaltschmid 1999, Fischer/Kohli 1987, Hoerning

---

[4] In der vorliegenden Arbeit wird meist von Erwerbstätigkeit gesprochen, da der Begriff Berufstätigkeit aufgrund der Vielschichtigkeit des Berufsbegriffs missverständlich wäre. In der sozialwissenschaftlichen Literatur konkurrieren hier die verfassungsrechtliche Definition von Beruf, als „jede auf Dauer berechnete und nicht nur vorübergehende, der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dienende Betätigung" (zit. nach Dostal 2000:44) und dem Beruf als Normierung eines Profils von Qualifikationsanforderungen, wie es für die Berufsbildungsforschung und Berufssoziologie maßgeblich von Interesse ist (vgl. Beck/Brater/Daheim 1980). Wenn im Folgenden dennoch von Berufstätigkeit oder von Berufsverläufen die Rede ist, wird damit lediglich die entsprechende Begriffswahl in der zitierten Literatur übernommen.

u. a. 1991) wird der Analyse der individuellen Gestaltung des Alternsprozesses ein handlungstheoretisches Verständnis zu Grunde gelegt, das biographische Handlungen als bewusst auf gegebene Optionen und Gelegenheitsstrukturen Bezug nehmende Aktivitäten versteht. Ziel ist es, ein Analysemodell zu entwickeln, das in Bezug auf das berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung das Zusammenspiel von individuellem Handeln und strukturellen Voraussetzungen im Alternsprozess erfasst und jeweilige Gestaltungsspielräume deutlich machen kann. Im Hinblick auf Erwerbsarbeit und Weiterbildung ist eine solche Verbindung von Theorien des Alterns und des Lebenslaufs bisher noch nicht vorgenommen worden.

Die Fragestellung der vorliegenden Arbeit greift insofern in mehrfacher Hinsicht zentrale Anliegen der Weiterbildungsforschung auf. Zum einen wird dies in der Forschungsperspektive auf das Lernen Erwachsener vollzogen, das als „Lernen in individuellen Entwicklungen und Lebenslaufstrategien“ (vgl. Arnold u. a. 2000:7) verstanden werden kann, wie es im „Forschungsmemorandum für die Erwachsenen- und Weiterbildung“ (vgl. Arnold u. a. 2000) beschrieben wird. Eine solche Forschungsperspektive setzt voraus, dass der Forschungsgegenstand – das Lernen – nicht isoliert von anderen Aktivitäten und Entwicklungsprozessen, sondern nur in seiner „Verflochtenheit“ (Arnold u. a. 2000:6) betrachtet wird. Lernen als individuelle Entwicklung in einem lebenslangen Prozess zu betrachten, umfasst deshalb auch die Vorstellung von Lernen in seinen formellen und informellen Ausprägungen (s. dazu Kap. II.3).

Zum zweiten verbindet sich damit die für die Fragestellung der Arbeit zentrale Annahme, dass sich Lernen über den gesamten Lebensverlauf und damit in unterschiedlichen Lebensphasen und unterschiedlichen Lebenslagen abspielt (vgl. Arnold u. a. 2000:7). Für die Weiterbildungsforschung ist es deshalb ein zentrales Anliegen, die Teilhabemöglichkeiten an formalen wie informellen Lerngelegenheiten differenziert nach Lebensphasen und Lebenslagen wahrzunehmen. Eine wichtige und in Anbetracht der skizzierten demographischen Prognosen gesellschaftspolitisch brisante Differenzierung ist die Unterscheidung nach Altersgruppen. Wie zu zeigen sein wird, ist die ungleiche Weiterbildungsteilhabe zwischen den Altersgruppen aber durch eine Reihe anderer Faktoren überlagert, so dass eine sachliche Auseinandersetzung über die Möglichkeiten und Hemmnisse eines Lernens über die gesamte Lebenszeit nicht

umhin kommt, sich mit den strukturellen und individuellen Voraussetzungen der Weiterbildungsbeteiligung zu befassen, insbesondere den Anforderungsstrukturen und Anwendungsmöglichkeiten des Erlernten in der Erwerbsarbeit (s. Kap. II.4).

Diese Sichtweise schließt auch an einschlägige Ergebnisse der gerontologischen Arbeitsforschung an. So ist bekannt, dass Probleme des Alterns (geringere Leistungsfähigkeit, Erkrankungen, Motivationsverlust etc.) nicht in erster Linie am kalendarischen Alter festzumachen sind, sondern an den je nach Tätigkeitsfeld unterschiedlichen Anforderungsstrukturen, die zu einer "begrenzten Tätigkeitsdauer"[5] führen. Ein durchgängiger Verlust der Leistungs- und Innovationspotentiale bei älteren Arbeitnehmer/innen[6] ist hingegen nicht nachweisbar (vgl. Pack u. a. 2000 und Morschhäuser 2000). Wolff (2000) und Morschhäuser (2000) gehen deshalb davon aus, dass zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit eine *frühzeitige, gezielte* Laufbahngestaltung (einschl. Qualifizierung) erforderlich ist. Auf der institutionellen Seite werden bereits einige "Good-practice"-Beispiele in Unternehmen benannt, wenngleich insgesamt die Möglichkeiten und Grenzen einer alternsgerechten Personalentwicklung bei weitem nicht ausgelotet sind.[7] Solche Gestaltungsansätze eines alternsgerechten Personal-managements beziehen sich auf Arbeitsgestaltung, Arbeitszeitpolitik, Personal- und Organisationsentwicklung (einschl. Lebenslaufplanung) und Qualifizierung (vgl. z. B. Buck/Schletz 2001 oder QUATRO-Projekt TransAlt 2000). In diesem Kontext wird Qualifizierung bzw. Kompetenzentwicklung bisher vor allem programmatisch thematisiert, während konkrete Maßnahmen der alternsgerechten

---

5 Mit begrenzter Tätigkeitsdauer wird die Zeitspanne beschrieben, in der eine bestimmte Tätigkeit ohne Leistungsverluste oder gesundheitliche Schäden ausgeübt werden kann (vgl. Wolff 2000).

6 Die Definition älterer Arbeitnehmer/innen ist schwierig, weil unterschiedliche Altersgrenzen und Perspektiven auf das Alter eine Rolle spielen. Nienhüser schlägt in Anlehnung an die Definition der OECD vor, von Personen in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens, d.h. ca. ab dem 40. Lebensjahr zu sprechen (Nienhüser 2002:65).

7 Neben arbeitsmarktpolitischen Ansätzen (z. B. Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber, wenn sie ältere Arbeitslose beschäftigten) werden – insbesondere in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung – in Bezug auf den demographischen Wandel vor allem Veränderungen in der betrieblichen Personalpolitik gefordert (vgl. Pack u. a. 2000).

Weiterbildung bisher rar sind (vgl. Bellmann u. a. 2003:32, Hübner u. a. 2003:147f.).[8]

Interessant ist, dass sich in der Diskussion zwei gegensätzliche Argumentationsstränge herausgebildet haben: Zum einen wird die Qualifikation und das Know-how älterer Arbeitnehmer/innen als *Ressource* thematisiert, die im Rahmen eines altersintegrativen Personalmanagements stärker genutzt werden sollte (z. B. durch Wissensmanagement, Senior-Berater u. ä. Konzepte). Zum anderen wird die Qualifikation älterer Arbeitnehmer/innen aus der *Defizit*-Perspektive wahrgenommen. In diesem Zusammenhang wird mehr Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer/innen gefordert, um diese besser auf Veränderungen vorzubereiten, in Veränderungsprozesse einzubinden und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Bisher werden ältere Arbeitnehmer/innen in der gerontologischen Arbeitsforschung kaum als Subjekte ihrer Lebens- und Arbeitssituation wahrgenommen. Beiträge, in denen den Arbeitnehmer/innen eine Einflussmöglichkeit bei der Gestaltung ihrer Laufbahn zugesprochen wird (vgl. Wolff 2000:254f.), sind selten und empirisch wie theoretisch wenig ausgearbeitet. An dieser Forschungslücke setzt das hier skizzierte Vorhaben an. Denn wenn Weiterbildung und Laufbahngestaltung für ältere Arbeitnehmer/innen immer wichtiger wird, stellt sich die Frage, wie sich individuelle Erwartungen, Erfahrungen und Ressourcen mit institutionellen Bedingungen treffen und unter welchen Voraussetzungen der Alternsprozess individuell gestaltet werden kann.

Auf Grundlage der theoretischen und empirischen Ergebnisse der Weiterbildungs- und Alternsforschung wird in Anlehnung an das Modell zur Rekonstruktion berufsbiographischer Handlungen von Witzel u. a. (1998) ein Analysemodell entwickelt, mit dem Bedingungen und Muster der individuellen Laufbahngestaltung untersucht werden können. Für die Modellbildung werden Aspekte von Aspirationen (Erwartungen, Pläne, Motive), Realisationen (z. B. Weiterbildungsteilnahme oder Tätigkeitswechsel) und Bilanzierungen (Bewertung und Generierung von Erfahrung) in ihrer zeitlichen Abfolge in

---

[8] Eine genauere Auseinandersetzung mit dem Verständnis und der Begriffsbestimmung von Weiterbildung und Personalentwicklung sowie einer ggf. erforderlichen zielgruppenspezifischen Anlage von Weiterbildung für Ältere erfolgt in Kap. II.3 und 4.

Erwerbsverläufen identifiziert und als Strukturmerkmale von Gestaltungsmustern auf die empirische Analyse angelegt (s. Kap. III).

Die Tragfähigkeit des Modells soll anhand einer sekundäranalytischen empirischen Untersuchung geprüft werden. Datenbasis der empirischen Untersuchung ist die berufsbiographische Exploration der Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE)[9], die für das hier skizzierte Vorhaben ausgewertet wurde.

Die empirische Untersuchung bezieht sich auf Daten nur einer Kohorte (Geburtsjahrgänge 1950–52). Aussagen für andere Kohorten, insbesondere Prognosen für spätere Geburtskohorten, sind deshalb auf Basis der empirischen Ergebnisse nicht möglich. Die empirische Untersuchung kann jedoch den Erklärungsgehalt des theoretischen Modells verdeutlichen und die methodologische Angemessenheit des Vorgehens unter Beweis stellen (zu den Ergebnissen s. Kap. V). Zudem können die empirischen Ergebnisse für die untersuchte Altersgruppe auch zur Interpretation und Diskussion relevanter Trends in der Weiterbildung und alternsgerechten Laufbahngestaltung herangezogen werden. Wie die Präsentation der empirischen Ergebnisse zeigen wird, lässt sich für die untersuchte Altersgruppe z.B. ein hohes Maß an Weiterbildungsbeteiligung, vor allem an betrieblicher Weiterbildung konstatieren. Es stellt sich deshalb die Frage, ob das Bild des lernungewohnten älteren Arbeitnehmers in naher Zukunft den Bildungsbiographien der Älteren noch gerecht wird. Auch zeigen die empirischen Ergebnisse, dass die „Normalbiographie“ alles andere als normal ist (vgl. dazu auch die Beiträge in Behringer u. a. 2004). Vielmehr ist – zumindest in dieser regionalen und altersmäßigen Zusammensetzung der Stichprobe – der Tätigkeits- und Stellenwechsel der Normalfall. Haben die älteren Beschäftigten von morgen also bereits gelernt, ihren Alternsprozess zu gestalten? Aus den empirischen Ergebnissen lassen sich deshalb auch einige praktische, bildungspolitische Konsequenzen ableiten, die im abschließenden Kapitel VI näher erläutert werden.

---

[9] Die Erhebung wurde im Zeitraum zwischen 1993 und 2000 vom Deutschen Zentrum für Alternsforschung an der Universität Heidelberg, Abt. Entwicklungsforschung organisiert und koordiniert. Der Datensatz sowie Dokumentationen des Erhebungsverfahrens und der Datenerfassung wurden mir von den Projektverantwortlichen für die hier dargestellte Sekundäranalyse freundlicherweise zur Verfügung

Im Vordergrund der Arbeit steht jedoch die Entwicklung und theoretische Begründung eines Analysemodells zur individuellen alternsgerechten Laufbahngestaltung. Als Basis des Modells werden zunächst diejenigen biographie- und lebenslauftheoretischen Forschungsergebnisse vorgestellt, auf die sich die Annahme einer individuellen Gestaltbarkeit des Lebenslaufs und in diesem Sinne auch des Alternsprozesses stützt (s. Kap. II.1). Im nächsten Schritt werden dann gegenstandsbezogen relevante theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse aus der Alterns- und Weiterbildungsforschung vorgestellt und damit die Gestaltungselemente bzw. inhaltlichen Analysekriterien begründet (s. Kap. II.2-II.4).

Im Anschluss an die theoretischen und empirischen Erkenntnisse aus der Weiterbildungs-, der Alterns- und der Biographie- und Lebenslaufforschung wird das Analysemodell vorgestellt, das aus der Zusammenführung der verschiedenen theoretischen Perspektiven erarbeitet wurde (s. Kap. III). Im IV. Kapitel wird das methodische Vorgehen und die Datenbasis erläutert, wobei zum besseren Verständnis der Sekundäranalyse zunächst einige Informationen zur Konzeption und Durchführung der Interdisziplinären Längsschnittstudie des Erwachsenenalters (ILSE) gegeben werden, auf deren Daten hier zurückgegriffen werden konnte (s. Kap. IV.1).

In der Darstellung der empirischen Ergebnisse werden zunächst die Aktivitäten der alternsgerechten Laufbahngestaltung, also Tätigkeitswechsel und Weiterbildungsbeteiligung der untersuchten Stichprobe vorgestellt (s. Kap. V.1). Die Darstellung dient vor allem dazu, Informationen über den bisherigen Verlauf der Laufbahngestaltung der Befragten zu erhalten und deren Erfahrungshintergrund zu verstehen. Daran anschließend werden die Ergebnisse zu den individuellen Gestaltungsprozessen, vor allem den auf den Erwerbsverlauf bezogenen Aspirationen und Bilanzierungen erläutert (s. Kap. V.2). Die theoretischen, methodologischen und praktischen Konsequenzen aus der empirischen Analyse werden im abschließenden Kapitel VI diskutiert.

WEITER ZU KAPITEL II. Theoretische und empirische Erkenntnisse zur beruflichen Entwicklung und Weiterbildung im Alternsprozess: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_02.pdf

---

gestellt. Nähere Informationen zur Konzeption und Durchführung der Studie werden in Kap. IV.1 geliefert.