Jens Friebe

Weiterbildung in einer alternden Gesellschaft

Bestandsaufnahme der demografischen Entwicklungen, des Lernens im höheren Lebensalter und der Perspektiven für die Weiterbildung

(Working Paper)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Online im Internet:
URL: http://www.die-bonn.de/doks/friebe0602.pdf
Online veröffentlicht am: 27.02.2007
Stand Informationen: 12.12.2006
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:
SOME RIGHTS RESERVED
creative commons
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/

Abstract

Jens Friebe (2006): Weiterbildung in einer alternden Gesellschaft. Bestandsaufnahme der demografischen Entwicklungen, des Lernens im höheren Lebensalter und der Perspektiven für die Weiterbildung
(Working Paper)

Jens Friebe beschreibt zunächst die demografische Alterung als zentralen Trend der gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland. Anschließend skizziert er die Herausforderungen, die auf die lebensbegleitende Weiterbildung zukommen werden, für deren Bewältigung aber auf fortbestehende Lernpotentiale im Alter zurückgegriffen werden kann. Auf diesen Grundlagen ergeben sich neue Aufgaben für die Forschung und Konzeptentwicklung in der Weiterbildung.

Autor

Dr. Jens Friebe ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des DIE im Programm „Lehren in der Weiterbildung“.

Die Bestandsaufnahme wurde im Jahr 2008 aktualisiert.
Jens Friebe, Melanie Jana-Tröller (2008): Weiterbildung in der alternden deutschen Gesellschaft. Bestandsaufnahme der demografischen Entwicklungen, des Lernens im höheren Lebensalter und der Perspektiven für die Weiterbildung
URL: http://www.die-bonn.de/doks/friebe0801.pdf

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung 4
1. Demografischer Wandel und alternde Gesellschaft 4
2. Die Erwerbspersonen werden älter und weniger 6
3. Die alternde Gesellschaft bringt neue Herausforderungen 8
4. Weiterbildung begleitet den Lebenslauf 10
5. Ältere Menschen haben gute Potenziale für das Lernen 12
6. Ältere Arbeitnehmende benötigen Weiterbildung 14
7. Die soziale Partizipation in der nachberuflichen Lebensphase wird sich ausweiten 16
8. Ältere Menschen als Adressaten der Weiterbildung 17
9. Welche Konzepte entsprechen dem Weiterbildungsbedarf im Alter? 19
10. Einige Beispiele für Initiativen und Projekte 21
11. Weiterbildungskonzepte im europäischen Vergleich 24
11. Forschungs- und Entwicklungsfragen 25
Literaturverzeichnis 28
Quellen im Internet 31

Vorbemerkung

Der demografische Wandel in Deutschland verändert die Struktur, die Bedingungen und Aufgaben der Weiterbildung nachhaltig. Wie in den meisten europäischen Staaten führt die Alterung der Bevölkerung zu neuen Herausforderungen für den Zusammenhalt der Gesellschaften und Generationen. Dies wird begleitet durch politische Debatten zu der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, der Auflösung des Generationenvertrages, dem Anstieg der Pflegebedürftigkeit und zu zunehmenden Finanzierungsproblemen der Alterssicherungssysteme. Die Rolle älterer Menschen in der Gesellschaft und die Bedeutung der Bildung im Lebenslauf sind einem dynamischen Wandel unterworfen, der sich zurzeit noch einmal beschleunigt.

Der folgende Text wird die Frage aufnehmen, wie der Wandel in den Bereichen Bevölkerungsaufbau, Wirtschaft und Soziales den Weiterbildungsbedarf allgemein und speziell im höheren Lebensalter (ab dem fünften Lebensjahrzehnt) verändert. Unter Berücksichtigung der Bildungspotenziale und der bestehenden Bildungsangebote wird eine Bestandsaufnahme skizziert, die Antworten für zukünftige Probleme suchen wird.

1. Demografischer Wandel und alternde Gesellschaft

Die Alterung der deutschen Gesellschaft schreitet fort und dieser Trend wird in den nächsten zwei Jahrzehnten an Dynamik gewinnen (vgl. BiB 2004). Der demografische Wandel wird in den nächsten Jahren erhebliche Veränderungen der Bevölkerungsstruktur zur Folge haben, die sich auf die Biographie der einzelnen Personen ebenso wie auf die Organisation der Arbeit auswirken werden. Im Folgenden sollen daher einige Daten zur Bevölkerungsentwicklung und ihrer Auswirkung auf die Weiterbildung skizziert werden.

Die Ursachen des demografischen Wandels sind der Geburtenrückgang und die gestiegene Lebenserwartung. Immer mehr Menschen erreichen durch verbesserte Lebensbedingungen ein hohes Alter. Die durchschnittliche Lebenserwartung lag 2004 bei 81,5 Jahren für Frauen und bei 75,9 Jahren für Männer (Statistisches Bundesamt 2006a, S. 38). Prognosen lassen erwarten, dass es 2050 bei zurückgehender Einwohnerzahl in Deutschland mehr als doppelt so viele 60-Jährige wie Neugeborene geben wird (ebenda).

Der Altersaufbau in Deutschland spiegelt historische und gesellschaftliche Entwicklungen. Das höhere Alter ist heute feminisiert, was durch den Frauenüberschuss der Nachkriegsjahre und die höhere Lebenserwartung der weiblichen Bevölkerung zustande kommt. Unsere Bevölkerung ist nicht „stationär“ (BiB 2004, S. 58), das heißt die Zahlen der Geburten und der Sterbefälle stehen nicht im Gleichgewicht, sondern verändern sich mit den gesellschaftlichen Umbrüchen. Zum Ende des 2. Weltkrieges verringerte sich die Zahl der Geburten deutlich, um dann mit dem wirtschaftlichen Aufschwung der 1950er und 1960er Jahre wieder anzusteigen (Baby-Boom Generation). In den Jahren 1965-1975 und ab 1990 ging die Zahl der Geburten erneut stark zurück. Diese Faktoren werden bei den

Bevölkerungsprognosen der koordinierten Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes (2006a) und ihrer Prognosevarianten berücksichtigt.

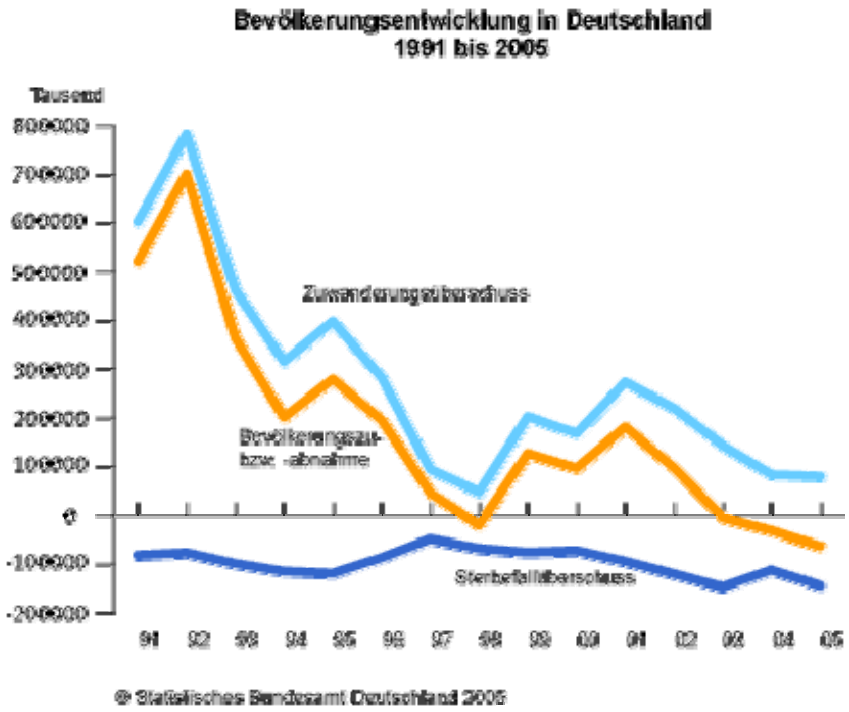

Abb. 2: Bevölkerungsentwicklung in Deutschland 1991 bis 2005
http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoegra1.php

Für die mittlere Generation im Alter von 20 bis 64 Jahren, die hohes Potenzial für die Erwerbstätigkeit hat, ergeben sich folgende Auswirkungen: Auf 100 Personen der mittleren Generation kamen 1950 noch 50,8 jüngere Menschen im Alter von unter 20 Jahren, im Jahr 2000 noch 34 und 2050 voraussichtlich nur noch 30 Personen (Jugendquotient, BiB 2004, S. 58). Dagegen steigt der Anteil der 65-Jährigen und Älteren im Verhältnis zur mittleren Generation. Im Jahr 1950 kamen noch 16,2 Personen, im Jahr 2000 26,8 Personen auf je 100 Menschen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren und 2050 werden es voraussichtlich schon 54,4 Personen sein (Altenquotient, ebenda, S. 58). Das Statistische Bundesamt errechnet außerdem so genannte Unterstützungskoeffizienten. Daraus ergibt sich, dass z. B. 1950 noch 6,2 Personen mittleren Alters auf eine von 65 Jahren oder älter kamen, im Jahre 2000 waren es nur noch 3,7 Personen mittleren Alters und 2050 werden es wohl nur noch 1,8 Personen sein, die potenziell die Älteren unterstützen können (ebenda S. 59).

Alten- und Unterstützungsquotienten in der Bundesrepublik Deutschland 1950–2050

Jahr	Altenquotient	Potenzieller Unterstützungs-koeffizient
1950	16,2	6,2
2000	26,8	3,7
2050	54,4	1,8

Tab. 1: Alten- und Unterstützungsquotienten in der Bundesrepublik Deutschland 1950–2050
Datenquelle: Statistisches Bundesamt (2003), Berechnungen BiB 2004, S. 59

Diese Entwicklungen haben der Generation im Alter zwischen 20 und 64 Jahren den Namen „Sandwich-Generation“ eingebracht, da sie gleichzeitig für die Kinder- und Altenversorgung verantwortlich ist. Sie werden sicher nicht ohne Auswirkungen auf unsere Sozialsysteme bleiben, doch darf der demografische Wandel nicht mit negativen Zukunftsszenarien gleichgesetzt werden. Häufig wird die angebliche „Vergreisung“ unserer Gesellschaft mit nachlassender Reformfähigkeit verknüpft, alte und junge Menschen konkurrieren anscheinend stark um gesellschaftliche Ressourcen und gefährden damit den allgemeinen Wohlstand. Diese Sichtweise lässt aber außer Acht, dass die Zunahme der Lebenserwartung eine positive Entwicklung darstellt, die wir akzeptieren und deren Chancen wir entdecken sollten. Ob die demografischen Aussichten für den Fortbestand unserer Gesellschaft bedrohlich sind, hängt stark davon ab, welche Rolle wir zukünftig älteren Menschen zubilligen und welche Altersbilder sich durchsetzen werden.

Im demografischen Wandel spielt auch die Zuwanderung eine wichtige Rolle, weil sie den Bevölkerungsrückgang und die Alterung in Deutschland zwar nicht verhindern, möglicherweise aber etwas abmildern kann. Das Statistische Bundesamt hat im Jahr 2005 erstmalig den Bevölkerungsanteil der Einwohner Deutschlands mit Migrationshintergrund berechnet. Fast ein Fünftel der Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund, so lautete das Ergebnis der Datenauswertung (Statistisches Bundesamt 2006b, S. 74). Damit ist Deutschland weit stärker durch Zuwanderung geprägt als dies die Zahlen über Ausländeranteile wiedergeben. Die Berechnungen des Statistischen Bundesamtes zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund zeigen, dass diese Gruppe einen geringeren Altersquotienten als die Deutschen ohne Migrationshintergrund aufweist (Statistisches Bundesamt 2006a, S. 79). Dennoch stieg die Zahl älterer Ausländer und Ausländerinnen über 64 Jahre kontinuierlich an (BMFSFJ 2005a, S. 398). Die demografischen Entwicklungen werden häufig auf die Kurzformel gebracht „Wir werden weniger, älter und bunter“.

2. Die Erwerbspersonen werden älter und weniger

Die Analyse demografischer Entwicklungen zeigt markante Verschiebungen von jungen zu älteren Altersgruppen, die den Hauptteil der Erwerbsarbeit leisten. Heute stellen die 30- bis 44-Jährigen die größte Gruppe der Erwerbspersonen, aber schon 2010 werden dies die 45- bis 49-Jährigen sein (Harry/Pries 2005, S. 8). Insgesamt ist in den Jahren 1991 bis 2001 die Erwerbstätigenzahl um 2% gesunken, während die Zahl älterer Erwerbstätiger etwas angestiegen ist (BiB 2004, S. 64). Diese Entwicklungen führen vielfach zur Prognose der Alterung von Belegschaften und eines künftigen Mangels an jüngeren Fachkräften. Ob dieser Mangel tatsächlich eintritt, ist allerdings nicht nur von demografischen Entwicklungen beeinflusst, sondern ebenso vom Bedarf des Arbeitsmarktes und der Qualifizierungsstruktur der Bevölkerung. Eine differenzierte Analyse der Daten des Mikrozensus (vgl. Brussig et al. 2005) zeigt, dass bei den Menschen, die heute nicht erwerbstätig sind, z. B. junge Menschen ohne Arbeit, Frauen und ältere Menschen, noch große Beschäftigungspotenziale bestehen.

Der Zusammenhang von demografischer Entwicklung, Erwerbspersonenpotenzial und der Lage auf dem Arbeitsmarkt ist offensichtlich komplex, was verlässliche Zukunftsprognosen erschwert. Im Jahr 2002 zeigte sich ein Anstieg für die

Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe bis zum 30. Lebensjahr, die dann bis zum 49. Lebensjahr relativ konstant blieb (ein „Plateau hoher Erwerbsbeteiligung“, Brussig et al., 2005, S. 8) und zwischen dem 50. und 64. Lebensjahr stark zurückging.

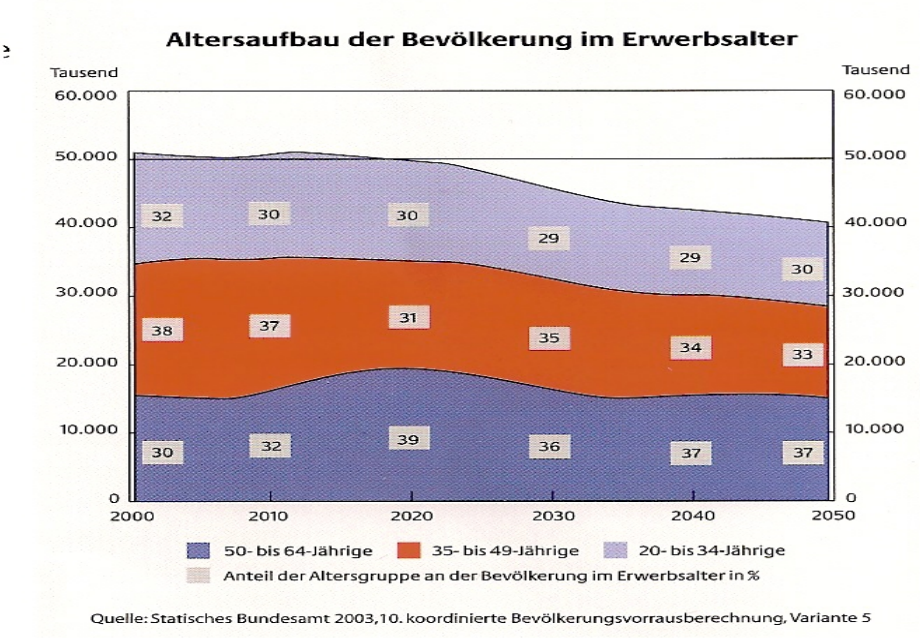

Abb. 3: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter
Quelle: BMFSFJ 2005b, S. 4

Zurzeit ist die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen noch etwas stärker besetzt als die der 55- bis 59-Jährigen (IAB 2006, S. 2). Doch in den nächsten 20 Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre die Gruppe ältere Arbeitnehmer und Ruheständler stellen. Es wird dann mehr über 50-Jährige als unter 30-Jährige Beschäftigte geben (Buck 2004, S. 3). Statistisch ist zu erwarten, dass die Zahl der für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen stark zurückgeht. Daher wird man das „Erwerbspotenzial der 55- bis 64-Jährigen wieder stärker nutzen müssen“ (Bosch 2005, S. 42), um zukünftige Umbrüche und Innovationen auch mit alternden Belegschaften bewältigen zu können. Gleichzeitig verlagern sich die wirtschaftlichen Aktivitäten von der Produktion immer weiter in den Dienstleistungssektor (Tertiarisierung) und bringen generell steigende Qualifikationsanforderungen (Wissenschaftsrat 2006, S. 11). Dabei kommt der Weiterbildung eine besondere Rolle zu, denn ohne Maßnahmen zur Sicherung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen werden sich deren Ressourcen nicht nutzen lassen.

Ältere Arbeitnehmende haben in Deutschland ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko. Im Unterschied zu anderen entwickelten Industrieländern liegt die Arbeitslosigkeit Älterer in Deutschland über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote aller Beschäftigten (IAB 2006, S. 1). Langanhaltende Arbeitslosigkeit gefährdet sowohl die Persönlichkeit als auch die Arbeitsfähigkeit, insbesondere bei niedriger Qualifikation und auf von Rationalisierungen oder Verlagerungen betroffenen Arbeitsplätzen (BMFSFJ 2005a, S. 65).

Steigt der Arbeitskräftebedarf in der Gesamtwirtschaft, so werden nicht nur die Erwerbspotenziale der Älteren, sondern auch die der Frauen stärker nachgefragt werden. Hier wird besonders der Vereinbarkeit von Familie und Beruf große

Bedeutung eingeräumt, und für den beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienphase ist wiederum Weiterbildung von hoher Bedeutung.

Die Veränderung der demografischen Struktur der Erwerbsbevölkerung erfordert aber auch die verbesserte Ausbildung der Jugendlichen, denn zahlreiche Arbeitnehmende der geburtenstarken Jahrgänge verfügen über Qualifikationen, die im Kontext der demografischen Entwicklungen ersetzt werden müssen. Dieser Ersatzbedarf ergibt sich auch immer stärker in akademischen Berufen. Einfache Tätigkeiten in der Produktion werden hingegen in Deutschland weiter stark rationalisiert werden, sodass die Weltmarktchancen unserer hochentwickelten Wirtschaft bei der Bereitstellung von wissensbasierten Leistungen liegt.

3. Die alternde Gesellschaft bringt neue Herausforderungen

Der deutschen Gesellschaft stehen die größten demografischen Umbrüche noch bevor. Die heutige Generation der Menschen über 60 Jahre ist noch in den Kriegsjahren und kurz danach geboren und zahlenmäßig nicht so ausgeprägt. Ihr folgt die geburtenstarke Generation der 1950er und 1960er Jahre, die heute zwischen 45 und 55 Jahre alt ist. Die nachfolgenden geburtenschwachen Jahrgänge werden in etwa zehn Jahren immer stärker die Versorgung der dann zahlreichen alten Menschen sichern müssen. Es ist also nicht allein die zunehmende Lebenserwartung, die neue Herausforderungen mit sich bringt, sondern auch die veränderte Relation der Altersgruppen.

Bisher war der Altersstrukturwandel mit Niveauveränderungen verbunden, die zu einer verbesserten materiellen Situation, zu mehr Bildung und Gesundheit und zur größeren Auswahl unter den Verhaltensoptionen im höheren Lebensalter geführt haben. Grundlage sind solidarische Sicherungssysteme, die auf den wirtschaftlichen Ausgleich zwischen Beitragszahlern und Versorgungsempfängern setzen. Mehr alte und arbeitslose Menschen, deren Finanzierung durch die Erwerbstätigen erbracht werden muss, bringen die sozialen Sicherungssysteme in finanzielle Schieflagen. Lösungsansätze in Bezug auf die Probleme des demografischen Wandels werden in der Begrenzung der Altersrenten, der Verlängerung der Erwerbsphase sowie privater Vorsorge, in mehr Zusatzbeschäftigungen im Alter oder einer Ausweitung nicht bzw. gering vergüteter sozialer Arbeiten gesucht.

Politische Entscheidungen schieben in Deutschland das Rentenalter immer weiter hinaus und bauen gleichzeitig die Übergangsregelungen zwischen Erwerbstätigkeit und Altersruhesstand ab. Man erwartet sich davon den Effekt, dass ältere Menschen länger im Beruf verbleiben. Allerdings entpuppt sich die Verschiebung der Renten- und Pensionsgrenzen als Verringerung des Ruhestandseinkommens, da der frühere Berufsaustritt zu Rentenabschlägen führt.

Die Herausforderungen des demografischen Wandels werden die Gesellschaftsstrukturen, Rollen und Bilder aller Altersgruppen stark verändern. Tews (1993, S. 25 ff) analysierte schon Anfang der 1990er Jahre fünf zentrale Konzepte zur Beschreibung des Strukturwandels: die Verjüngung, die Entberuflichung, die Feminisierung sowie die Singularisierung des Alters und die Hochaltrigkeit. Die gesellschaftlichen Herausforderungen lassen sich durch folgende Punkte charakterisieren:

- *Erwerbsarbeit flexibilisieren*. Die frühe Entberuflichung oder Pensionierung ist kein Zukunftsmodell. Sie ist wirtschaftlich nicht mehr vertretbar und führt zum Verlust von erfahrenen Mitarbeitenden. Da gleichzeitig die Anforderungen im Hinblick auf Mobilität und Flexibilität in der Arbeitswelt steigen, können sich für Menschen über 50 Jahre noch einmal neue Lebenssituationen ergeben.

- *Sozialsysteme sichern*. Die gesetzliche Krankenversicherung, Rentenversicherung und andere Sozialleistungen schützen den Einzelnen vor sozialen Risiken. Die Gelder müssen von den jeweils beruflich aktiven Jahrgängen für die anderen Generationen erbracht werden. Seit Jahren versuchen die Bundesregierungen durch Regulierungen auf der Ausgaben- und/oder der Einnahmeseite das System zu stabilisieren, doch bisher ohne nachhaltigen Erfolg.

- *Gesundheitspotenzial fördern*. Mit der Verlängerung der Lebensspanne kann neue Zeit der Autonomie und Aktivität gewonnen werden. Voraussetzung ist eine gute Gesundheitsprävention. Das Krankheitspanorama verändert sich, da Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen statistisch weniger aufgrund akuter Erkrankung und häufiger in Folge lang andauernder und multifaktorieller Veränderungen in Anspruch genommen werden („Chronic Desease Cycle", Schwartz 2000, S.14). So müssen neue Präventionsformen praktiziert werden.

- *Generationenzusammenhalt verstärken*. Gesellschaftliche Prozesse der Individualisierung und der Veränderung der Lebensformen zeigen Formen der Abschließung der Generationen. Dennoch werden zwischen den familiären Generationen immer noch erhebliche Unterstützungsleistungen erbracht. Neue Formen des intergenerationalen Zusammenhalts könnten das Individuum im Lebenslauf sozial absichern und die familiäre Solidarität ergänzen.

- *Positives Altersbild etablieren*. Die Bedingungen für ein autonomes und sinnerfülltes Leben werden sich mit dem technischen Fortschritt und zunehmender Individualisierung ändern. Es wird mehr alte Menschen geben, doch die werden ihr Schicksal verstärkt in die eigenen Hände nehmen wollen. Die traditionellen Altersbilder des konsumorientierten jungen Alten und des pflegebedürftigen Hochaltrigen haben sich überlebt. Sie sollten durch ein Bild aktiver und gestaltender älterer Menschen, die angemessen und selbstständig mit Veränderungen des Alters umgehen, ersetzt werden. Alter ist durch die höhere Lebenserwartung der Frauen „feminisiert", daher sind die Rolle der Frau und Altersbilder gesellschaftlich verknüpft.

Diese Entwicklungen sind hier nur kurz für die deutsche Gesellschaft beschrieben, doch werden sie zunehmend international beeinflusst. Globalisierung, Monetarisierung sozialer Beziehungen oder Kultur- und Wertewandel sind Schlagworte für die Entwicklungen, die den demografischen Wandel in allen „westlichen" Gesellschaften stark beeinflussen. Daher sind internationale Vergleichsstudien zu den Bevölkerungsentwicklungen und den politischen Reaktionen aufschlussreich.

Die skizzierten Herausforderungen verändern die gesellschaftspolitischen Strukturen und individuellen Lebensläufe. Die Bildung hat dabei eine wichtige Schlüsselfunktion,

denn Erkenntnisse über den sozialen Wandel und notwendige Interventionen müssen zu Organisationen und handelnden Individuen transferiert werden, um auf die Fragen der Zukunft neue Antworten zu finden.

4. Weiterbildung begleitet den Lebenslauf

Das Lebensalter ist eine mögliche Kategorie gesellschaftlicher Strukturierung und wurde stets mit bestimmten gesellschaftlichen Funktionen verbunden. Ein stark vereinfachendes Modell hat der Jugend die Bildung, den Erwachsenen die Arbeit und den alten Menschen die Freizeit zugeordnet. Aber schon in den 1970er Jahren sahen Gerontolog/inn/en einen Trend zu altersintegrierten Strukturen (vgl. Riley/Riley 1992), in denen Menschen jeden Alters Zugang zu Bildung, Arbeit und Freizeit haben. Hinzu kam die Beobachtung, dass sich der Zusammenhang von sozioökonomischer Lage, Bewusstsein und Handeln lockerte, die Strukturen zunehmend sozial „entschichtet" wurden (Clemens 1993, S2 ff). Der Lebenslauf löst sich von seiner Institutionalisierung (vgl. Kohli 1992), das Merkmal „Berufstätigkeit" entkoppelt sich zunehmend vom Lebensalter.

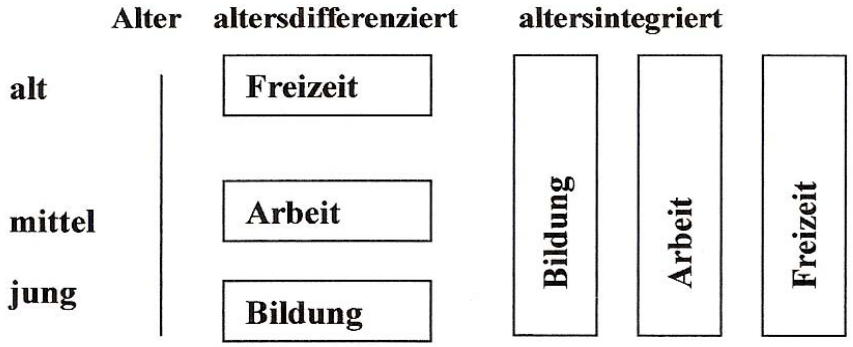

Abb. 4: Zwei Typen sozialer Struktur
Quelle: Riley/Riley 1992, S. 454

Mit der nachlassenden Strukturierungskraft der Arbeitsgesellschaft steigt die Bedeutung anderer Vergesellschaftungsformen, etwa die sozialer Netzwerke. Doch der Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen bleibt mit der Verfügung über bestimmte (Geld-) Mittel geregelt, was je nach gesellschaftlicher Schichtung oder Milieu zu bestimmten Altersschicksalen führt. Wird die gesetzliche Alterversorgung zugunsten privater Versicherungen immer mehr zurückgefahren, steigt das individuelle Risiko der Altersarmut wieder. Die Konsequenzen werden sich für Menschen jenseits des Erwerbsalters deutlich zeigen, denn dann spielt die materielle Sicherheit für Gesundheit und Krankheit und die Qualität des sozialen Netzes für die Erhaltung der Selbstständigkeit eine besondere Rolle.

Im Lebenslauf werden lineare Prozesse, in denen eine Ausbildung zur Berufsausübung und schließlich zum Ruhestand führt, immer stärker durch diskontinuierliche Verläufe abgelöst. Wenn auch eine flächendeckende Auflösung der sogenannten „Normalarbeitsverhältnisse" empirisch noch nicht dokumentiert ist, so steigt doch die Anzahl unsicherer oder prekärer Arbeitsverhältnisse (vgl. Brinkmann et al. 2006). Die Arbeit in sogenannten Beschäftigungsgesellschaften, in

befristeten Arbeitsverhältnissen, als Leiharbeiter oder als „1 Euro-Jobber“ liefert hierfür einen Beleg. Damit nimmt die Wahrnehmung der „Diskontinuitätsbedrohung“ (Reutter 2004) zu und es entsteht ein Zwang zur Selbststeuerung oder zur „Biografisierung“ (Knopf 1999, S. 21).

Bei der Bewältigung dieser Probleme ist „lebensbegleitendes Lernen“ notwendig. Dieses Lernen bezieht sich sowohl auf den Alltag wie auf die Erwerbstätigkeit. Lernanlässe bilden die Arbeitslosigkeit, Berufs- und Stellenwechsel, der Übergang und die Vorbereitung auf den Ruhestand oder einfach der Wunsch, einmal etwas anderes zu tun. Der Diskurs um das lebenslange oder lebensbegleitende Lernen führt zwangsläufig zu der Frage, welche Bedeutung das Lebensalter für Form und Inhalte der Weiterbildungsangebote haben kann.

Forschungen und Projekte zum Lebenslangen Lernen (vgl. BLK Modellversuchsprogramm „LLL“ 2003) zeigen, dass die Flexibilisierung des Lebenslaufs andere Strategien für den Aufbau und die Integration von Wissen erfordert. Es müssen immer mehr Informationen verarbeitet und in spezifische Kompetenzen integriert werden. Wenn sich also das Wissen mit den gesellschaftlichen Rollen und Funktionen im Lebenslauf verändert, so müssten auch Bildungsangebote entsprechend differenziert zur Verfügung stehen. Dabei müssen altersspezifische Barrieren abgebaut und ein „chancengerechter Zugang“ (BLK 2004, S. 7) zum lebenslangen Lernen auch für ältere Menschen gesucht werden.

Veränderte Muster im Lebenslauf förderten bereits Ende der 1980er Jahre eine Annäherung von Biografieforschung und Erwachsenenbildung (vgl. Hoerning et al. 1991). Lernen integrierte nun auch den Blick auf das eigene Leben, die Berufs- wie die Familienbiografie (vgl. Rosenmayr 1990) und die Reflexion der eigenen Lebensgeschichte (Kade 2001). Die Begriffe Biografie und Lebenslauf sind allerdings nicht unbedingt identisch. Die soziale und historische Dimension des Lebenslaufs und die individuelle biografische Konstruktion sind unterschiedliche Kategorien, die analytisch differenziert werden können. Der Lebenslauf zeigt typische kohortenspezifische Situationen im Kontext sozioökonomischer Rahmenbedingungen, historischer Ereignisse und politischer Entwicklungen. Biografische Selbstauslegungen des Lebens werden nur selten mit den typischen Situationen des Lebenslaufs abgeglichen. Biografien sind konstruierte Geschichten, in denen verschwiegen, betont und hinzugefügt wird, deren Relevanz aber für das lebensbegleitenden Lernen hoch ist.

Die Rolle der Bildung im höheren Lebensalter ist durch diese Faktoren noch nicht ausreichend beschrieben. In den 1990er Jahren finden wir zahlreiche Publikationen zum Thema Altersbildung, Geragogik und Lernen im Alter. Der Schwerpunkt lag häufig in den Bereichen Freizeitbildung, Alltagsbewältigung, Sinnfindung und Antizipation von Altersproblemen. Die Relevanz so genannter qualifikatorischer Felder erschien in der nachberuflichen bzw. nachfamiliären Lebensphase eher gering. Heute hingegen zeigt sich durch die Ausweitung der höheren Lebensphase und ihre stärkere Ökonomisierung die Notwendigkeit, in der Weiterbildung gleichbedeutend allgemeine und qualifizierende Anteile zu berücksichtigen und damit die Trennung dieser Bereiche zu überwinden.

Ältere Menschen bilden auch unter der Bildungsperspektive keine homogene Gruppe. Es ist daher schwierig von der Alten- oder Altersbildung zu sprechen,

Geragogik von der Andragogik abzugrenzen oder Unterschiede des Lernens junger und alter Erwachsener präzise zu bestimmen. Die Verortung der „Geragogik“ als eigene Disziplin zwischen Gerontologie und Erziehungswissenschaft ist bisher umstritten (Anding 2002, S. 57), da die spezifischen Dimensionen der Bildung im Alter unscharf bleiben. Die pädagogischen Voraussetzungen für Lern- und Bildungsaktivitäten älterer Menschen sind heute eher aus multidisziplinärer Perspektive zu betrachten, was den gewandelten Alterssituationen und Altersbildern angemessen ist.

5. Ältere Menschen haben gute Potenziale für das Lernen

In der Wissenschaft besteht inzwischen Einigkeit, dass von einer fortbestehenden Fähigkeit und Motivation zum Lernen im höheren Lebensalter ausgegangen werden kann. Bereits in den 1970er Jahren zeigte in Deutschland die „Bonner Altersforschung“ von Thomae und Lehr (vgl. Lehr 1977), dass Defizitmodelle für das Lernen im Alter keinen Bestand haben. Die Lernfähigkeit verschlechtert sich nicht generell im Lebenslauf, verändert sich nur in Bezug auf bestimmte Faktoren und Inhalte.

Spitzer (2003) bestätigt dies heute anhand der Ergebnisse der Neurowissenschaften: Im Alter verringert sich zwar die Lerngeschwindigkeit, doch langsameres Lernen steigert die Genauigkeit und ein größerer Erfahrungshintergrund verbessert die Integration in bestehende Wissensbestände. Die aktuelle psychologische Altersforschung nimmt diese Ergebnisse auf und beschäftigt sich mit der Frage, welche Fähigkeiten altersresistent und welche „vulnerabel“ sind (Lindenberger 2000). Es wird der Bereich der „Mechanik“ der Kognition, der elementaren Prozesse und Gedächtnisleistungen, vom Bereich der „Pragmatik“, der wissensbasierten, kulturellen und sozialisierten kognitiven Fähigkeiten, unterschieden. Das Zusammenspiel dieser Komponenten („Heritabilität“, Lindenberger 2000, S. 140 ff) und eine Vielzahl weiterer Faktoren nehmen Einfluss auf Veränderungen des Lernens und des Wissens im Alter. Das Lernen wird mit zunehmendem Alter immer individueller, doch Kohorteneffekte und biografische Erfahrungen zeigen ein komplexes Bild der intellektuellen Entwicklungen über die Lebensspanne, das nicht nur von Abbau, sondern ebenso von Stabilität und Zuwachs geprägt ist.

Eine wichtige Einflussgröße für das Lernen im höheren Lebensalter ist der Faktor „Training“. Ein lerngewohnter älterer Mensch kann einem jüngeren ungewohnten Lernenden überlegen sein. Thesen zu Variationen bei der Lernfähigkeit im Alternsprozess sind dahingehend zu prüfen, ob gesunde und intellektuell aktive Menschen jeweils die Untersuchungsgruppen stellten und nicht schlechte Lernergebnisse durch Krankheit oder andere Beeinträchtigungen der Probanden entstehen. Der Faktor „Training“ hat sich in wissenschaftlichen Studien immer wieder als sehr wirksam für die Erhaltung der Lern- und Leistungsfähigkeit bis ins hohe Alter erwiesen. Dort wo Lern- und Leistungsdefizite im höheren Alter auftreten, sind diese häufig der gleichförmigen Arbeit (Baethke/Baethke-Kinsky 2004), des Verlernens als „Fehlnutzungsergebnis“ (Frerichs 2005, S. 49) und der Dequalifizierung durch neue Technologien geschuldet. Außerdem wirken Motivationen, Stimulationen oder äußere Umstände auf das Lernen. „Für Ältere ist der Bedeutungsinhalt des Lernstoffs sehr wichtig“ (Harry/Pries 2005, S. 11 f). Lernen kann sich aber ebenso auf Faktoren beziehen, die mit der Lebenserfahrung zunehmen, wie z. B. Können, Beständigkeit,

Verantwortung (Lehr 2005, S. 22). Werden diese Ressourcen so angesprochen, dass der Sinn, die Übersichtlichkeit oder der Zusammenhang der Lerninhalte deutlich wird, verschlechtern sich die Lernergebnisse im Alter nicht.

Für das Lernen im höheren Lebensalter sind auch psychologische Modelle „erfolgreichen Alterns“ (Baltes/Baltes 1992) relevant. Menschen entwickeln aufgrund altersbedingter Möglichkeiten und Verluste bestimmte Bewältigungsstrategien, auf der Grundlage ihrer Bildungsfähigkeit und der Kompetenz relevante Aufgaben zu erfüllen (Kruse 1994, S. 530). Baltes/Baltes (1992, S. 28) stellen die Faktoren „Optimierung, Selektion und Kompensation“ vor, die es älteren Menschen erlauben, mit dem Alter einhergehende Veränderungen aufzufangen und zu transformieren. Optimierung geht von der Annahme aus, dass Menschen in der Lage sind, ihre körperlichen und geistigen Ressourcen zu üben und zu stärken. Selektion beinhaltet die Konzentration auf bestimmte Lebensziele und Anpassung auf die Gegebenheit, Kompensation den Ausgleich von Verlusten durch individuelle oder umweltbezogene Maßnahmen. Horx (2004, S. 15) verbindet diese Faktoren mit dem Begriff „Weisheit“ und hält sie für die „zentralen Kulturtechniken, die wir in einer komplexen globalen Welt generell brauchen“. Eine neue „Alterskultur“ sei ein gesellschaftliches Projekt von jungen und alten Menschen, für das wir aus Beispielen, die es überall auf der Welt gäbe, lernen könnten.

Der fünfte Altenbericht der Bundesregierung bestätigt, dass die Lern- und Leistungsfähigkeit im höheren Lebensalter fortbesteht (BMFSFJ 2005a, S. 131 ff), die Nutzung dieser Potenziale aber an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist. Diese bestehen im Wesentlichen in den Bereichen der „altersgerechten“ Gestaltung der Erwerbsarbeit, der Gesunderhaltung der Arbeitskräfte und schließlich in der kontinuierlichen Weiterbildung. Die Mitglieder der Berichtskommission zum Altenbericht sehen ihren Auftrag darin, die Stärken und nicht die Schwächen des Alters in den Vordergrund zu setzen (vgl. BMFSFJ 2005a). Werden die Offenheit für neue Fragestellungen, die kognitive Aktivität und die gesellschaftliche Integration im Alter erhalten, so können alte Menschen einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung leisten.

Die Erwachsenenbildung integriert diese Ergebnisse zum Lernen älterer Menschen bisher wenig einheitlich. Bereits 1994 hat die „Arbeitseinheit Kultur und Lebenswelt“ im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) einen umfassenderen Begriff von Altersbildung, Lebenssituation und Lernbedarf herausgearbeitet (vgl. Kade 1994). Altersbildung wurde auf vier Lernfelder bezogen: Biografie, Alltag, Kreativität und Produktivität. Entsprechende Angebote der Altersbildung finden sich z. B. in den Programmen der deutschen Volkshochschulen. In ihren weiteren Publikationen zeigte Kade (2001), dass Lernen im Alter nicht nur organisiert, sondern auch als Selbstbildung und auf dem Hintergrund biografischer Reflexion stattfindet. Lernen im höheren Lebensalter umfasst, ebenso wie das Lernen in jüngeren Lebensphasen, Elemente formaler und informeller Bildung, ist zunehmend mediales und intergenerationelles Lernen. Somit stehen den neuen Herausforderungen einer alternden Gesellschaft Bildungspotenziale älterer Menschen gegenüber, die als Kompetenzen erkannt und gefördert werden können.

Die Potenziale älterer Menschen werden zurzeit in deutschen Unternehmen und Institutionen noch wenig genutzt, obwohl dort erheblicher Innovationsbedarf existiert und sich der Stellenwert von Wissen und Bildung durch den technologischen Wandel

ständig erhöht (Nuissl et al. 2006a, S. 18). Diese Entwicklungen treffen auf Organisationen, in denen die Altersstrukturen unausgewogen sind und der Wissenstransfer zwischen den Generationen nicht organisiert erfolgt. „Arbeit wird qualifizierter, weiblicher, diskontinuierlicher und älter“ (Kade 2004, S. 22). Wenn die Unterschiede zwischen den Generation zu nicht kommunizierbaren Erfahrungs- und Wissensunterschieden führen, besteht die Gefahr, dass mit „geschlossenen Chancenstrukturen“ (ebenda, S. 12) nicht nur die Organisationen, sondern auch deren Programme altern. In den Betrieben und Organisationen muss gleichzeitig der demografische Wandel und der Wandel zu einer Wissensgesellschaft durch neue Formen der Weiterbildung begleitet werden.

6. Ältere Arbeitnehmende benötigen Weiterbildung

Der Modernisierungsdruck, der auf Betriebe und Organisationen heute einwirkt, bringt vor allem eine stärkere Ökonomisierung aller Leistungsprozesse. Unternehmer setzen bei der Anpassung auf die Marktbedingungen vor allem auf jüngere Mitarbeitende, obwohl das Erwerbspersonenpotenzial in den nächsten Jahren zurückgehen wird. In Deutschland lag das tatsächliche durchschnittliche Renteneintrittsalter im Jahr 2004 bei 61 Jahren (BiB 2004, S. 64) und damit unter der gesetzlichen Grenze von 65 Jahren. Nur noch etwa die Hälfte der deutschen Betriebe beschäftigt über 50-Jährige Mitarbeitende (Lehr 2005, S. 20). Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen lag 2004 nur bei 41% (IAB 2006, S. 1). Im Durchschnitt der OECD-Staaten waren dagegen zu diesem Zeitpunkt in dieser Altersgruppe bereits über 48% der Arbeitnehmenden erwerbstätig, was der Zielvorstellung des europäischen Rates, eine Beschäftigungsquote von 50% für Ältere zu erreichen, schon nahe kommt (BAuA 2004, S. 9).

In den USA, in Japan und Dänemark liegt der Anteil Erwerbstätiger im Alter von 60 bis 70 Jahren deutlich höher und wächst weiter an. Diese Entwicklung sei nicht nur Notwendigkeiten geschuldet, sondern entspräche dort auch den Wünschen der Menschen (Anding 2002, S. 20). Auch für Deutschland ließe sich vermuten, dass die frühere Entberuflichung nicht den Wünschen vieler älterer Menschen entspricht.

Erwerbsquoten und Altersstrukturen der Belegschaften zeigen sich in Beschäftigungsbereichen und Branchen unterschiedlich: Berufsangehörige mit hoher Belastung (z. B. Schwerarbeiter, Flugpersonal, Pflegekräfte, Soldaten) und Beschäftigte bestimmter Tätigkeitsbereiche (z. B. Modebranche, Freizeitindustrie, Neue Technologien) haben höhere Anteile junger Erwerbspersonen. In einigen Dienstleistungsbereichen und dem öffentlichen Dienst (z. B. Lehrer und andere Beamte) sind hingegen hohe Quoten älterer Menschen feststellbar. Die Loyalität zum „Dienstherrn“ und die Identifikation mit dem Profil des Unternehmens begünstigen hier langjährige Beschäftigungszeiten (Brussig et al. 2005, S. 14). Andere Betriebe beschäftigen nur eine relativ schmale Altersgruppe der 30- bis 45-Jährigen (z. B. die Telekom, Praml 2006), weil sie in den letzten Jahren der Personalanpassung ältere Mitarbeiter freigesetzt haben, ohne jüngere einzustellen.

Bestimmte Beschäftigtengruppen sind besonders vom frühen Berufsaustritt betroffen. So scheiden gering qualifizierte, abhängig Beschäftige früher aus dem Beruf als Mitarbeitende in Führungspositionen und Selbstständige. Frauen gehen immer noch häufiger mit 60 Jahren in Rente als Männer (Brussig et al. 2005, S. 17). Beschäftigte

ausländischer Herkunft haben in allen Altersgruppen eine geringere Erwerbsbeteiligung und eine schwächere Arbeitsmarktposition (ebenda, S. 19).

Bedeutsam sind ebenso regionale Unterschiede. In Ostdeutschland war nach der Wiedervereinigung fast eine Million Menschen vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffen (Knopf 1999, S. 5). Zahlreiche Maßnahmen der Qualifizierung sollten dort die Reintegration in den Arbeitsmarkt fördern, konnten letztlich aber nur Selbsthilfe im Umgang mit der Entwertung der Lebenserfahrungen anbieten. Zwischen Arbeitslosigkeit und halbwegs gesichertem Rentnerstatus wurden die ostdeutschen Arbeitnehmenden zu „Pionieren der unsicheren Lebensführung“ (ebenda, S. 20). Die Erwerbsquote ist für 60- bis 64-Jährige im Osten nur noch halb so hoch wie im Westen (Brussig et al. 2005, S. 12).

Einige Regionen sind besonders von der Alterung der Bevölkerung und dem Wegzug jüngerer Arbeitskräfte betroffen. Ein besonderes Beispiel liefert das Ruhrgebiet mit seinem großen Verlust industrieller Arbeitsplätze. Kleinräumige Analysen (vgl. Bertelsmann Stiftung, http://www.wegweiserdemographie.de) zeigen, dass besonders in den nördlichen Teilen der Ruhrgebietsstädte Benachteiligungsfaktoren wie Abwanderung jüngerer Bevölkerungsgruppen, Arbeitslosigkeit und geringes Qualifizierungsniveau kumulieren.

Viele Unternehmen haben sich in den letzten Jahren mit Hilfe von Vorruhestandsregelungen und Sozialplänen von zahlreichen Arbeitnehmenden getrennt. Die Altersteilzeitmodelle werden zumeist in Blockform umgesetzt, sodass tatsächlich eine frühere Berentung erfolgt. Die Konsequenzen des demografischen Wandels sind in den Betrieben aber bisher kaum beachtet bzw. „finden keinen Eingang in die Planungen“ (Baigger 2005, S. 45). Vor allem mittelständische Betriebe sind noch sehr auf das Tagesgeschäft konzentriert (Buck 2004, S. 4), obwohl gerade sie von der Alterung betroffen sein werden. Auch global tätige Unternehmen zeigen bisher wenig Interesse an den besonderen Ressourcen von älteren Mitarbeitenden, da sie anscheinend auf unbegrenzten internationalen Arbeitsmärkten agieren. Werden ältere Menschen nur noch im geringen Maß in Betrieben beschäftigt, so spielen Investitionen in altengerechte Arbeitsplätze und Weiterbildung keine Rolle mehr.

Doch erkennen inzwischen einige größere Arbeitgeber, dass der demografische Wandel und der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials erfolgreiche Wirtschaftsunternehmen substanziell gefährden können. Das frühe Ausscheiden aus dem Beruf bedeutet eben häufig auch den Verlust von Erfahrungswissen, Integrationsfähigkeit und Realitätssinn. Ältere Mitarbeitende können häufig bestimmte Aufgaben gut erfüllen, z. B. wenn sie mit der Situation vertraut sind, selbstständig arbeiten können, komplexe Lösungswege notwendig sind, Überblick über die Abläufe und soziale Kompetenz erwartet wird. Da in vielen Unternehmen nur noch die Servicebereiche wachsen, werden diese Kompetenzen bedeutsamer.

Der Wertbeitrag älterer Menschen in Produktions- und Dienstleistungsprozessen ist bisher nicht ausreichend transparent (Sambarth/Alberts 2005, S. 16) und die Rolle multigenerationaler Belegschaften für die Stabilität der Unternehmen wenig bewusst. Sollte es in den nächsten 15 Jahren zu einem Mangel an Fachkräften kommen und die Orientierung auf junge Arbeitskräfte dennoch beibehalten werden, so ist zu befürchten, dass Deutschland an Stabilität und Wohlstand einbüßt. Eine

Neubestimmung der Personal- und Organisationsentwicklung mit dem Ziel der Erhaltung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit älterer Menschen könnte diese negativen Auswirkungen des demografischen Wandels ausgleichen. Gleichzeitig könnte die „Ressource Berufs -und Lebenserfahrung“ (vgl. Nuissl et al. 2006b, S. 5) wiederentdeckt werden. Die Organisationen könnten mit der Einrichtung von altersgerechten Arbeitsplätzen und mit Maßnahmen der Gesunderhaltung wichtige Voraussetzung dafür schaffen.

Eine stärkere Nutzung der Potenziale älterer Erwerbstätiger ist aber ohne Weiterbildung nicht denkbar. Berufliche Weiterbildung für Menschen über 50 Jahre wird notwendig, um neue Technologien und Prozesse auf hohem Niveau zu realisieren, dem Anspruch nach Mobilität und Flexibilität gerecht zu werden und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bis ins höhere Alter zu sichern. Die Weiterbildung kann auch den Berufsstart in neue Karrieren in der zweiten Lebenshälfte fördern. Sie kann ihre Wirkung dort am besten entfalten, wo sie lebensbegleitend organisiert ist, damit Wissens- und Handlungsdefizite gar nicht erst entstehen.

Der erhöhte Weiterbildungsbedarf führt allerdings auch zu der Frage „wie die Ausweitung von Lernzeiten anteilig auf Arbeitszeit und Freizeit zu verteilen ist“ (Ahlene/Dobischat/Seifert 2003, S. 149 ff). Dies beinhaltet auch die Frage nach der Finanzierung neuer Weiterbildungsangebote. Zurzeit werden Modelle des „Bildungssparens“ politisch diskutiert. Wenn Weiterbildung einen Beitrag zur Stärkung des Einklanges von Organisationszielen und subjektiven Lebensplanungen erbringen soll, so benötigt sie ebenso öffentliches, betriebliches und individuelles Engagement.

7. Die soziale Partizipation in der nachberuflichen Lebensphase wird sich ausweiten

Die Erwerbsphase wird sich wahrscheinlich verlängern, doch bleibt sie voraussichtlich von der nachberuflichen Lebensphase strukturell getrennt. Allerdings kann sich dieser Lebensabschnitt von einer „Restzeit“ mit Freizeit und Konsum zu einer Phase der gesellschaftlichen Partizipation wandeln (Kohli/Künemund 2000, S. 45). Anteile an der Erwerbsarbeit, soziales Ehrenamt, Transferleistungen für die Familie und Vermögensverhältnisse machen die Älteren potenziell zu produktiven Mitgliedern der Gesellschaft und zu einflussreichen Kunden auf dem Markt. Das Marketing hat hier schon den Begriff „Best Agers“ erfunden. Wenn auch die soziale Situation nicht aller älterer Menschen sicher ist, so wird doch eine starke Gruppe ihre Positionen nutzen, um ihre Stellung in der Gesellschaft zu stärken.

Gesellschaftliche Partizipation älterer Menschen finden wir vor allem im Bereich des sogenannten „bürgerschaftlichen Engagements“. Kirchen, Wohlfahrtsverbände, Parteien, Vereine und Initiativen sind auf die freiwillige und ehrenamtliche Mitarbeit zahlreicher Menschen angewiesen, die ohne ein Erwerbseinkommen auskommen. Ulrich Beck (BpB 1999, S. 39) sieht einen Übergang von der Arbeitsgesellschaft zur Bürgergesellschaft, in der freie Individuen neue Formen der Demokratie und sozialen Verantwortung praktizieren können. Im freiwilligen Bereich wird man nicht aufgrund seines Lebensalters ausgegrenzt. Allerdings verspricht das bürgerschaftliche

Engagement nur dann Kontinuität, wenn seine Leistungen auf eine Kultur der Anerkennung (BMFSFJ 2005a, S. 342 ff) treffen.

Die gesellschaftliche Teilhabe und das Engagement älterer Menschen bleiben abhängig von den Lebenserfahrungen, den konkreten Lebenssituationen und den Möglichkeiten zur Sinnfindung. Ältere Menschen engagieren sich eher, wenn sie über einen höheren Bildungsabschluss verfügen. Bürgerschaftliche Aktivitäten werden gefördert, wenn sich Menschen bereits in früheren Lebensphasen engagieren. Der beschleunigte soziale Wandel und der Bedeutungsverlust traditioneller Sozialstrukturen schaffen aber einen erhöhten Bedarf an nachberuflichem Engagement. Die Teilnahme an Weiterbildung kann dabei durchaus ein Motivations- und Informationsfaktor zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements sein (Brödel 2006, S. 71).

Parallel zu individuellen Differenzierungen im Alter werden sich auch Frauen- und Männerschicksale weiter aufsplitten. Frauen sind potenziell stärker durch finanzielle Einbußen bedroht, da ihr Einkommen sowohl aus eigener Arbeit wie aus Witwenrenten geringer als das der Männer ist. Doch ihre Lebenserwartung und ihre Anpassungsfähigkeit in Bezug auf alterstypische Belastungen sind höher als die der Männer. Da bei Frauen häufig die persönliche Identität nicht so eng an den Beruf gekoppelt ist, können sie die Folgen der Entberuflichung besser verarbeiten und haben höhere Potenziale im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements.

Bildung schafft nicht nur die Voraussetzungen für mehr Partizipation, sondern ist häufig schon der erste Schritt. Sie erweist sich als eine Ressource, um nach der Erwerbsphase im höheren Alter Produktivität, Selbstsicherheit und Unabhängigkeit zu erhalten (Kohli/Künemund 2000, S. 101). Bildungsaktivitäten finden häufig in multigenerationellen Gruppen statt oder sie leisten einen Beitrag zum Zusammenhalt und Dialog der Generationen. So ist die Zusammenarbeit mit jüngeren Menschen eine zusätzliche Motivation für Ältere, sich an Bildungsveranstaltungen zu beteiligen.

Gesundheitliche Einschränkungen im Alter können zwar Grenzen der Teilnahme an sozialen Aktivitäten und Bildungsangeboten setzen, doch setzt die Pflegebedürftigkeit selten schlagartig ein, sondern entwickelt sich im Zusammenspiel von körperlicher Beeinträchtigung, erlernter Hilflosigkeit und sozialer Inaktivität. Daher kommt präventiven Maßnahmen besondere Bedeutung zu. Die Bildung kann ihren Beitrag zur gesunden Lebensführung, Unterstützung im Alltag, für Copingstrategien (Bewältigungsstrategien) und zur Erhaltung der Würde im Alter leisten.

8. Ältere Menschen als Adressaten der Weiterbildung

Zahlreiche Bildungsanbieter halten ein breites Spektrum von Maßnahmen für ältere Menschen vor. Dies reicht von speziellen Bildungsreisen über Angebote zur Lebensgestaltung bis zum Computerkursus. Die Bildungsbeteiligung älterer Menschen wird allein schon aus demografischen Gründen weiter zunehmen (vgl. Schröder/Gilberg 2005). Allerdings müssen die Trends für die Altersgruppen und Bildungsangebote differenziert betrachtet werden.

Die Volkshochschulstatistik des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) zeigt sowohl relativ wie absolut eine konstante Zunahme älterer Menschen bei den Kursteilnehmenden.

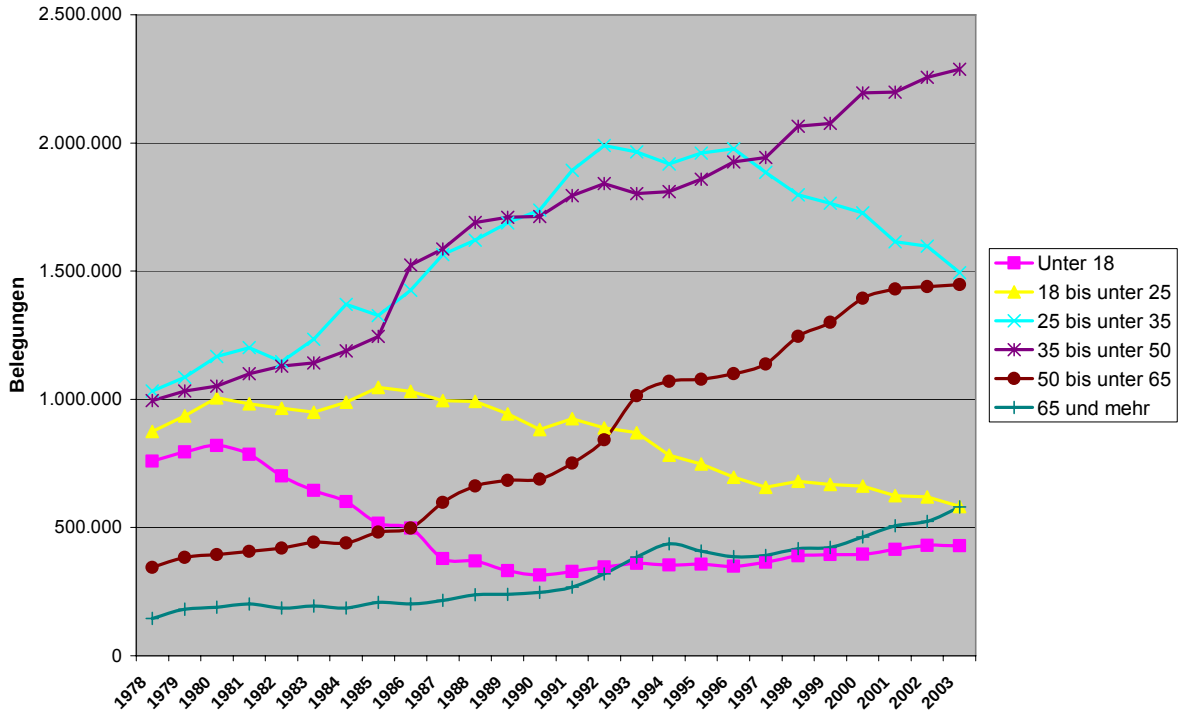

Abb. 5: Belegungen von Volkshochschul-Kursen in Deutschland 1978–2003 nach sechs Altersgruppen
Quelle: Pehl 2005, S. 2

Die Altersstruktur der VHS-Teilnehmenden hat sich in den letzten 30 Jahren verändert. Im Jahr 1978 waren die 25- bis 35-Jährigen die stärkste Altersgruppe der VHS und stellten rund ¼ der Teilnehmer. Im Jahr 2003 hatten die 35- bis 50-Jährigen den höchsten Anteil und stellten mehr als ⅓ der Teilnehmenden (Pehl 2005, S. 1), dies bei insgesamt steigenden Teilnehmerzahlen. Die Volkshochschulen sind der größte Anbieter von Bildungsveranstaltungen für Ältere. Viele alte Menschen besuchen allerdings weniger zielgruppenspezifische Veranstaltungen, sondern nutzen das reguläre Programm. Erwachsenenbildungsangebote der Wohlfahrtsverbände, Vereine, Parteien und Gewerkschaften zeigen grundsätzlich die gleichen Trends. Einige Erwachsenenbildungseinrichtungen haben, um dem Bildungsbedarf älterer Menschen zu entsprechen, spezielle Alten- oder Seniorenangebote entwickelt. Sie organisieren dann so genannte Senioren- oder Altenakademien.

Die Universitäten stellen mit Angeboten des „Seniorenstudiums“ inzwischen ein wichtiges Segment der Bildungsangebote für ältere Menschen dar. Sie bieten Möglichkeiten des wissenschaftlichen Arbeitens und des Diskurses mit jüngeren Wissenschaftler/inne/n und Studierenden. Wenn auch in der Regel keine akademischen Abschlüsse intendiert sind, so soll doch die Erweiterung der Kompetenz eine bessere Nutzung der Alterspotenziale erreichen. Diese Angebote sind für bildungsferne Bevölkerungsgruppen jedoch wenig zugänglich.

Die Daten des Berichtssystems Weiterbildung zeigen allerdings für die Altersgruppe der 50 bis 64-Jährigen einen Rückgang der Teilnahme an Weiterbildungen. Im Bereich der beruflich orientierten Qualifikationen lässt die Bildungsbeteiligung der Älteren stärker nach als in der allgemeinen Weiterbildung.

Altersgruppe	**Teilnahmequote in %, 2003**
Allgemeine Weiterbildung	
19–34 Jahre	29
35–49 Jahre	27
50–64 Jahre	20
Berufliche Weiterbildung	
19–35 Jahre	29
35–49 Jahre	31
50–64 Jahre	17

Tab. 2: Teilnahmequote in Prozent nach Altersgruppen im Jahr 2003
Quelle: KuwanThebis 2005, S. 26

In höheren Altersgruppen ab 65 Jahren geht die Bildungsbeteiligung noch weiter zurück. Laut INFAS-Studie aus dem Jahr 1999 beteiligten sich in den Jahrgängen ab 60 noch jeder Fünfte, in den Jahrgängen ab 70 nur noch jeder Zehnte an Bildungsveranstaltungen (Schröder/Gilberg 2005, S. 63). Doch liegen die Gründe nicht allein im höheren Alter, sondern häufig sind allgemeine Mobilitätseinschränkungen und schlechter Gesundheitszustand ausschlaggebend. Eine Expertise zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung resümiert: „Sieht man von der Gruppe der Hochbetagten einmal ab, so hat für die Nichtteilnahme an Weiterbildung das Alter keinen eigenständigen Erklärungswert“ (Kruse 2005, S. 12). Allerdings können im Alter Bildungsbarrieren kumulieren, die sich durch Nichtbeschäftigung, geringen Bildungsabschluss, geringes Einkommen, schlechte Gesundheit und fehlende Lernbereitschaft ergeben.

Insgesamt zeigt sich bei der Sichtung der Weiterbildungsangebote für ältere Menschen eine tendenziell steigende Inanspruchnahme von allgemeiner Weiterbildung und eine abnehmende Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung. Die vorliegenden Daten geben aber wenig Auskunft über spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere und deren Nutzung. Eine ausgewogene Angebotsstruktur in der Weiterbildung sollte gleichzeitig den Zugang für ältere Menschen zu allen Veranstaltungen berücksichtigen sowie auf deren spezielle Bildungsbedürfnisse eingehen.

9. Welche Konzepte entsprechen dem Weiterbildungsbedarf im Alter?

Ältere Menschen haben sowohl einen Bedarf an speziellen altershomogenen Weiterbildungen als auch an Angeboten des dialogischen intergenerationellen Lernens. Weiterbildungsangebote, die speziell an ältere Menschen adressiert sind, könnten sich durch die Themen und Vermittlungsmethoden von allgemeinen Angeboten unterscheiden. Sie würden an „altersspezifischen Relevanzstrukturen und Lebenserfahrungen“ (Schäffter 2000, S. 75), anknüpfen und mit Hilfe „didaktisierter

Lernkontexte“ (ebenda, S. 74) die Lern- und Leistungspotenziale älterer Menschen fördern. Generationsübergreifende Angebote hingegen ermöglichen den Dialog, den Wissensaustausch und beugen den Abschließungstendenzen der Altersgruppen vor.

Die Abschätzung des besonderen Bildungsbedarfs im höheren Lebensalter wird erleichtert, wenn man drei Altersphasen und damit Adressatengruppen für die Weiterbildung differenziert: Junge Alte (55–64 Jahre), mittlere Altersgruppen (65–74) und betagte Menschen (über 75). Die Abgrenzungen der Phasen sind fließend und eine Zuordnung allein nach dem kalendarischen Alter ist nicht zulässig, denn die Altersgruppen dokumentieren auch Generationszugehörigkeiten, die individuelle und subjektive Gesichtspunkte integrieren.

Welcher Bildungsbedarf zeigt sich für die verschiedenen Altersgruppen?

- Für junge Alte bedeutet Bildung im höheren Lebensalter häufig noch die Erlangung und Integration neuer beruflicher Kompetenzen. Neue Medien, Innovationen und Kulturtechniken markieren die Notwendigkeit entsprechender Weiterbildungsangebote.

- Für die mittlere Gruppe älterer Menschen wird sich die Relevanz beruflicher Qualifikationen zwar verringern, doch auch ihr Alltag wird durch neue Techniken immer mehr geprägt. Bildungsangebote für diese Altersgruppe sind häufig nachholendes Lernen und können die gesellschaftliche Partizipation erleichtern.

- Für betagte Menschen wird die Erhaltung der Selbstständigkeit und damit die Auswahl sowie Nutzung altengerechter Unterstützungsangebote immer schwieriger. Die Information und Verarbeitung alterstypischer Probleme ist so wichtiger Weiterbildungsinhalt.

Weiterbildungsangebote werden unter diesen Perspektiven genauer auf Adressatengruppen ausgerichtet: Junge Alte sind besonders von der Verschiebung des Renten- oder Pensionsalters betroffen und ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf bringt zunehmend erhebliche finanzielle Einbußen. Daher stehen Menschen am Anfang des 5. Lebensjahrzehnts heute häufig vor der Aufgabe, eine neue berufliche Perspektive zu finden, die zumindest einen teilweisen Verdienst sichert. Mittlere Jahrgänge werden zukünftig nicht nur freizeit- und konsumorientiert leben können, denn sie werden sich über Hinzuverdienste, ehrenamtliche Tätigkeit oder über die Übernahme von Pflegeleistungen an der Arbeitswelt beteiligen. Betagte Menschen sind in besonderer Weise von Gesundheitsveränderungen und Verlusterlebnissen betroffen. Kenntnisse über Hilfen zur Erhaltung der Aktivität und Selbstständigkeit auf einem expandierenden Gesundheits- und Pflegemarkt haben daher eine besondere Bedeutung.

In allen drei Altersphasen zeigt sich erheblicher Entwicklungsbedarf für die Weiterbildung, deren Inhalte sich tendenziell vom Lernen als Freizeitgestaltung weg, hin zum Lernen für die Bewältigung des Alltags verlagern. Ältere Menschen sind immer stärker ältere Arbeitnehmende, Teilzeitbeschäftigte, Ehrenamtliche und Kunden spezifischer Angebote im Dienstleistungsbereich. Sie werden so zu einer differenzierten Adressatengruppe für die Weiterbildung.

Eine zweite konzeptionelle Perspektive ergibt sich durch die Notwendigkeit, Weiterbildung generationenübergreifend zu organisieren, denn so können Ressourcen unterschiedlicher Altersgruppen und „Know-How-Transfers“ erreicht werden. „Intergenerationalität“ wird dabei zu einem querliegenden Konzept sozialer Handlungen, das in vielen Bildungsprogrammen zur Geltung kommt. Allerdings bleibt der Generationsbegriff dabei unhinterfragt, denn aus der familiären, kulturellen oder politischen Perspektive kann das Wort „intergenerationell“[1] stets andere Bedeutungen annehmen. So lassen sich in den Familien die Generationen durch Verwandtschaftslinien abgrenzen, doch im kulturellen und politischen Raum sind die Unterscheidungen nicht trennscharf. In vielen Weiterbildungsangeboten findet intergenerationelles Lernen statt, ohne dass es systematisch intendiert wäre. Gerade im Bereich der Volkshochschulen sind die Lerngruppen häufig altersgemischt und junge wie alte Menschen unterstützen sich gegenseitig. Dennoch beantwortet sich dadurch die Frage nicht, ob sich Lernprozesse in der Weiterbildung konzeptionell so organisieren lassen, dass der Wissenstransfer von einer Generation zur anderen gewährleistet werden kann.

Die adressatenorientierte Perspektive der Altenbildung und die intergenerationelle Bildung stehen sich dabei nicht dualistisch gegenüber, sondern können sich in Angeboten und Projekten sinnvoll verschränken.

10. Einige Beispiele für Initiativen und Projekte

„Wir brauchen ein neues Bild des Alters und einen neuen Umgang mit älteren Menschen“, formuliert die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2005b) zum Fünften Altenbericht[2]. Zahlreiche Projekte des Ministeriums wollen den Dialog der Generationen fördern, der in einer „kinderarmen“ Gesellschaft immer mehr an Bedeutung gewänne. Ziele der intergenerationalen Arbeit seien, laut Altenbericht, die Sicherung kultureller Werte, der Transfer von Erfahrungswissen, die generationsübergreifende Solidarität und die gemeinsame Suche nach Lösungen für soziale Probleme.

Seit dem Bericht der Enquete-Kommission des Bundestages 2002 sind Projekte mit Bezug zum demografischen Wandel initiiert worden, die ihre Begründungen aus der Alterung unserer Gesellschaft beziehen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat zudem eine Öffentlichkeits- und Marketingstrategie zum demografischen Wandel in der Arbeitswelt entwickeln lassen (http://www.demotrans.de), die gleichzeitig einen Überblick über verschiedene Projektbereiche gibt.

Viele Projekte der Weiterbildung lassen sich unter drei Schwerpunkten ordnen:

- Alternde Belegschaften und Wissenstransfer
- Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen
- Weiterbildung für ein erfolgreiches Altern

[1] Häufig wird auch der Begriff „intergenerational“ gebraucht, insbesondere in Anlehnung an den englischen Sprachgebrauch oder beim Transfer von einer zu anderen Generation

[2] Die Veränderung des Altersbildes wird gerne durch die Formulierung „alter Hase oder altes Eisen“ charakterisiert.

Die Alterung der Belegschaften hat in einigen Betrieben Projekte entstehen lassen, die gezielt den Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Mitarbeitenden unterstützen sollen. Diese sind häufig auf spezielle Branchen wie Metall- und Elektroberufe, Handwerksbetriebe oder Klein- und Mittelbetriebe bezogen. Allerdings finden sich in den Betrieben bisher wenig entsprechende personalpolitische Maßnahmen. [3] Daher bildet die altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung einen weiteren Schwerpunkt von Initiativen. Eine bevorzugte Einstellungspraxis für ältere Mitarbeitende, wie z. B. bei Brose-Fahrzeugteile oder BMW Leipzig propagiert, ist bisher die Ausnahme. Einige Projekte wollen den Übergang in die nachberufliche Lebensphase für den einzelnen Mitarbeitenden und für die Unternehmen erleichtern. Beispiele liefern die Zentralstelle „Zwischen Arbeit und Ruhestand" in NRW oder Seminare 50+ für FRAPORT-Mitarbeitende. Andere Projekte nehmen die Mentorenidee auf und nutzen ältere Menschen als „Senior-Experten", z. B. das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft mit der AOK Hessen, der Deutschen Bank und Opel, ebenso wie der „Senior Experten Service" der Stiftung der deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit (http://www.ses-bonn.de/).

Projekte stellen auch das Lernen im höheren Lebensalter in den Fokus ihrer Aktivitäten, indem sie die Lernberatung, das erfahrungsgestützte und selbstgesteuerte Lernen im Alter unterstützen (siehe z. B. http://www.in-eigener-sache.de). Besondere Beachtung findet dabei die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und die Gesundheitsprävention. Häufig haben diese Projekte eine intergenerationelle Ausrichtung und wollen das Lernen in altersheterogenen Gruppen und den Dialog der Altersgruppen in den Betrieben verbessern.

Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und der ehrenamtlichen Tätigkeit nach der Berufsphase sind Ziele einiger Projekte im Kontext der Fortentwicklung der deutschen Zivilgesellschaft. Altersspezifische Kompetenzen sollen gleichfalls intergenerationell genutzt werden. So hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Förderprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen" aufgelegt, bei dem ältere Menschen als Seniortrainer und -berater in sozialen oder umweltpolitischen Fragen tätig sind. Zu nennen wären u. a. Mentorenprogramme für die kirchliche Jugendarbeit, für die Unterstützung jugendlicher Arbeitsloser, Großmütterdienste für junge Familien und Gruppen älterer Handwerker in Umweltprojekten.

Projekte zum Thema „Bildung für ältere Menschen" zeigen schon im Titel oft unterschiedliche Schwerpunkte, z. B. Bildung im dritten Lebensabschnitt der katholischen Erwachsenenbildung, Alter und neue Medien des Zentralen Weiterbildungsinstitutes Ulm oder das Lebensbegleitende Lernen im Projektprogramm „Lernende Regionen" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Viele der Projekte bieten ein weites Spektrum von Angeboten, das Kurse zur Freizeitgestaltung, zur Gesundheitsvorsorge und zur Lebenshilfe für alterstypische Probleme umfasst.

[3] Daher sind einige Unternehmen von der Deutschen Personalwirtschaft für ihre Vorreiterrolle ausgezeichnet worden (z. B. Lufthansa, E.ON u. a.)
http://www.personalwirtschaft.de/hlv/pwt2/home.nsf/url/0AE25001FC74CCD0C12570FC00368435?OpenDocument&menu=51CFD0CC2F7AC01CC12570BC003F2566&l=1

Ausgewählte Projekte zum demografischen Wandel

BMBF-Transferprojekte zum Demografischen Wandel	http://www.demotrans.de/de/frames_index.html
Initiative Erfahrung ist Zukunft	http://www.erfahrung-ist-zukunft.de/Webs/EiZ/DE/Homepage/home.html
Bundesinstitut für Berufsbildung, Age-Qual	http://www.bibb.de/de/wlk17583.htm
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Aeltere-Menschen/erfahrungswissen-nutzen.html
Erfahrungswissen für Initiativen	http://www.efi-programm.de/
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft	http://www.11d.de/mit-offenen-augen/index.html
AOK- Hessen	http://www.11d.de/mit-offenen-augen/bestpractice5_fr.html
ZWAR Zwischen Arbeit und Ruhestand	http://www.zwar.org/homepage_zentralstelle.html
IG Metall	http://www.diskussionsforum-demographie.de/
Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung, Universität Ulm	http://www.uni-ulm.de/uni/fak/zawiw/senioren_internet/de
Katholische Erwachsenenbildung Reheinland-Pfalz	http://www.das-dritte-leben.de/htm_start/start_keb.htm
Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, KEB 40 plus	http://www.arbeitundleben.de/html/aktuell/0020.htm
Lernende Regionen, Themennetz Neue Übergänge	http://www.lernende-regionen.info/dlr/5_37_174.php

Insgesamt bleibt festzustellen, dass zwar schon viele Projektaktivitäten den demografischen Wandel begleiten, doch gleichzeitig Informations- und Umsetzungsdefizite bestehen. Einerseits verfügen wir nach wie vor über zu wenig Informationen über Fragen der Bildung rund um das höhere Lebensalter, andererseits werden neue Forschungsergebnisse zum Lernverhalten im Alter und sozialen Wandel in Deutschland nur unzureichend in die Projekt- und Personalplanungen integriert. Besonders in Organisationen und Betrieben werden die Erkenntnisse über die Potenziale im Alter nur wenig genutzt, da immer noch stark auf jüngere Mitarbeitende gesetzt wird.

Die bisher eher punktuellen Bildungsaktivitäten reichen nicht aus, um die Potenziale einer alternden Gesellschaft zu fördern und die sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen zu meistern. Die Weiterbildung wird, wenn sie einen Beitrag zur Bewältigung des demografischen und sozialen Wandels leisten soll, bestimmte Voraussetzungen benötigen. Dazu zählt eine Intensivierung der Weiterbildungsforschung, um Bildungsaktivitäten Erwachsener auf gesicherte Grundlagen zu stellen und Innovationen einzuleiten. Ebenso müssen die Erkenntnisse anderer Disziplinen zum „Lernen Erwachsener“ in die Entwicklung neuer Lernkonzepte integriert werden. Formelle wie informelle Kompetenzen älterer Menschen sollten stärker berücksichtigt werden. So könnten die Bedingungen für neue Lern- und Lehrarrangements geschaffen werden, die qualitativ hochwertige Bildungsangebote für Menschen im höheren Lebensalter ermöglichen. Damit könnten sich auch die Weiterbildungsorganisationen verändern und ihre Arbeits- und

Funktionsweise dem veränderten Bildungsbedarf anpassen. Schließlich müssen durch internationale Kooperationen Ressourcen erschlossen werden, die neue Wege für gelingende Wissenstransfers und für eine Weiterbildung im demografischen Wandel aufzeigen.

11. Weiterbildungskonzepte im europäischen Vergleich

Im Bereich Qualifizierung und Bildungsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen zeigen sich in Europa markante Unterschiede. Auch wenn im Ländervergleich oft mit unterschiedlichen Zahlen argumentiert wird, so bleibt doch festzustellen, dass die Weiterbildung in den Ländern Nordeuropas eine wesentlich bedeutendere Rolle bei der Bewältigung des demografischen Wandels einnimmt (IAB 2006, S. 7). Staat und Politik haben in den europäischen Ländern in Bezug auf die Weiterbildung unterschiedliche Bedeutung. Während sich in Großbritannien die Weiterbildungspolitik auf Zertifizierung von Maßnahmen und Rahmenbedingungen konzentriert, unterhält Schweden ein umfangreiches Subventionssystem für Qualifizierungen (vgl. Page/Hillage 2006, Stenberg 2006). Finnland wiederum liefert Beispiele für die Verknüpfung der Flexibilisierung der Arbeit, Erhaltung der Arbeitskraft und Weiterbildung (BAuA 2004, S. 19 ff).

Alle (alten) EU-Länder sind von der demografischen Alterung betroffen. Es gibt aber Unterschiede im Detail. So haben Frankreich oder die skandinavischen Länder höhere Geburtenraten und sind durch verschiedene historische Stadien der Bevölkerungsentwicklung gekennzeichnet. In Frankreich hat z. B. direkt nach dem 2. Weltkrieg ein starkes Wachstum der Bevölkerung eingesetzt, so dass schon heute Menschen über 65 Jahre eine starke Altersgruppe stellen (600.000 „Papy-boomers“, Arnaud 2006, S. 52). In Deutschland hingegen setzte das Geburtenwachstum später ein.

Ein wichtiger Indikator für die Rolle älterer Menschen in der Gesellschaft ist die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen Menschen. In Deutschland sind gut. 40% der Menschen dieser Altersgruppe noch beschäftigt, in Finnland 46% und in Schweden fast 70% (BAuA 2004, S. 9). Geringere Erwerbsquoten als Deutschland haben Frankreich und Österreich. Bereits im Jahr 2000 hat der Europäische Rat beschlossen die Gesamtbeschäftigtenrate in der EU in zehn Jahren erheblich zu erhöhen. Für die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen will die EU die Beschäftigungsquote im Durchschnitt der Mitgliedsländer von jetzt 42,5% auf 50% (ebenda) erhöhen. Es bleibt allerdings unklar, durch welche Maßnahmen die Erwerbsquoten gesteigert werden können und wie sich dies auf die gesellschaftlichen Entwicklungen auswirken würde.

Beschäftigung Älterer im Ländervergleich				
	Dänemark	Finnland	Nieder-lande	Deutsch-land
Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen 2004	60,3	50,9	45,2	41,4
Zunahme der Beschäftigungs-quote seit 1998 in Prozentpunkten	+ 8,3	+ 14,7	+ 11,3	+ 4,1
Arbeitslosenquote Älterer 2004 (nach ILO-Kriterien)	5,6	8,3	3,6	12,8
Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter 2004	62,1	60,5	61,1	61,3

Tab. 3: Beschäftigung Älterer im Ländervergleich
Quelle: IAB 2006, S. 1

Die vergleichsweise niedrigen Beschäftigungsraten Älterer in Deutschland korrespondieren nicht mit dem relativen Erwerbsaustrittsalter. Es liegt in Deutschland „mit 61,3 Jahren zwar niedriger als in Dänemark, aber höher als in Finnland und den Niederlanden“ (IAB 2006, S. 2). Erwerbsquoten im Alter hängen daher nicht so stark vom Renten- oder Pensionsalter ab, sondern werden von anderen Faktoren beeinflusst. Dies sind z. B. die Erwerbsbeteiligung im Lebenslauf, insbesondere bei den Frauen, die Arbeitslosigkeit im höheren Lebensalter oder der frühzeitige Berufsaustritt durch Erwerbsminderung. Bei der Arbeitslosigkeit und der Zunahme der Erwerbstätigen zeigt Deutschland im Vergleich zu anderen Industrienationen einen besonders negativen Trend, denn hier stellen die über 50-Jährigen mehr als ¼ der Arbeitslosen (Bertelsmann Stiftung 2004, S. 4).

Länder wie Dänemark, Finnland oder die Niederlande hatten ebenso wie Deutschland einen Trend zur Frühverrentung. Anfang der 1990er Jahre haben sie aber eine Trendwende erreicht. Diese wurde durch günstige wirtschaftliche Rahmenbedingungen, ebenso wie durch Flexibilisierungen der Renten- und Pensionsgrenzen und durch Maßnahmen der Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit möglich. Bei diesen Maßnahmen kommt der Weiterbildung eine hohe Bedeutung zu. Beispiele aus Finnland zeigen, dass sich altersbedingte Einschränkungen nur bedingt auf die Arbeitsfähigkeit auswirken, wenn die „Gestaltungsspielräume“ genutzt werden (BAuA 2004, S. 19). Hierzu gehören Maßnahmen der individuellen Beratung und Bildung (z. B. mit Hilfe des Work Ability Index, ebenda), der altersgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Gesundheitsprävention. Der internationale Vergleich stellt daher einen wichtigen Schwerpunkt der Weiterbildungsforschung im demografischen Wandel dar, auch um anhand von Best Practice-Beispielen Übertragungsmöglichkeiten für Deutschland zu prüfen.

11. Forschungs- und Entwicklungsfragen

Obwohl seit Jahren bekannt ist, dass der demografische Wandel und die Ausgliederung älterer Menschen aus Arbeitswelt und Gesellschaft für unser Wirtschafts- und Sozialsystem unverträglich sind, ist in Deutschland die frühzeitige Berufsaufgabe weiterhin die häufigste Anpassungsstrategie an wirtschaftliche Entwicklungen. Noch immer findet die Vorstellung, soziale Ordnung ließe sich nur

dann sichern, wenn „die Positionen der Alten rechtzeitig vererbt und das Nachrücken der Jungen reibungslos geregelt ist“ (Brockmann 2003, S. 1), Zustimmung in Politik und Ökonomie. Die so genannte Disengagement-Theorie wurde zwar schon in den 1960er Jahren kritisiert und die Position der Diversifizierung von Alterssituationen formuliert, doch bieten die Renten- und Pensionsregeln auch heute noch wenig Spielraum für individuelle Lösungen im Übergang zwischen den Lebensphasen. Dieser Widerspruch zwischen Erkenntnis und gesellschaftlicher Realität beeinflusst auch die Rolle der Weiterbildung im demografischen Wandel. Einerseits soll sie einen Beitrag zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und Partizipation im Alter leisten, doch andererseits wird sie immer weniger öffentlich gefördert. Die Funktion der öffentlichen Weiterbildung im demografischen Wandel ist ungeklärt und bedarf grundlegender Forschungen und Politikberatung.

Die Erwachsenenbildungsforschung kann den demografischen Wandel bisher nur unzureichend thematisieren. Forschungsaktivitäten sollten vermehrt die Entwicklung von chancengerechteren Angebotsstrukturen für Ältere untersuchen und proaktiv neue Herausforderungen aufnehmen. In folgenden Bereichen ergeben sich u. a. Forschungsdesiderate:

- Bestandsaufnahme des Forschungsstandes der Altenbildung, Gerontologie, Neurowissenschaft etc. aus Sicht der Erwachsenenbildung
- Forschung zum Lernen Erwachsener im höheren Lebensalter
- Forschung zur Integration von Neu- und Erfahrungswissen
- Analyse des Bildungsbedarfs älterer Menschen
- Analyse der Bildungsbarrieren im Alter
- Bestandsaufnahme der Weiterbildungsangebote für Ältere
- Forschung zur intergenerationellen Bildung
- Evaluierung der Konzepte lebenslangen Lernens in Bezug zum demografischen Wandel
- Evaluierung wissenschaftlicher Projekte zur Weiterbildung im höheren Lebensalter unter den Aspekten Nachhaltigkeit und Vernetzung
- Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen der Weiterbildung für Ältere zur Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit.

Diese Auflistung markiert einen Nachholbedarf, der in Deutschland in der Bereitstellung altersbezogener Daten der Weiterbildung und ihrer Konzepte besteht. Es existiert eine forschungsrelevante Lücke zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, die zahlreiche Möglichkeiten zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, Selbstständigkeit und Aktivität im Alter aufzeigen, sowie deren Umsetzungsperspektiven in unserer Gesellschaft. Der demografische Wandel

muss im wissenschaftlichen Diskurs der Weiterbildung und in der politischen Diskussion um Handlungsperspektiven stärkere Bedeutung bekommen. Die Kommission für den fünften Altenbericht der Bundesregierung fordert, der lebensbegleitenden wie nachberuflichen Bildung mehr Bedeutung beizumessen (BMFSFJ 2005a, S. 123 ff). Auch sie sieht einen engen Bezug zwischen Weiterbildung, Bildung im Alter und Sicherung notwendiger Innovationen zur Bewältigung des gesellschaftlichen Wandels. Der aktuelle Stand der Wissenschaft der Erwachsenenbildung, die Investitionen in Forschung und Projektentwicklung kann aber diesem formulierten Anspruch nicht gerecht werden. Insbesondere bleiben die finanziellen Rahmenbedingungen für eine stärkere Verankerung der Weiterbildung im demografischen Wandel bisher weitestgehend unklar.

Literaturverzeichnis

Letzter Zugriff auf alle Online-Dokumente am 11.12.2006

Ahlene, E./Dobischat, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung benötigt veränderte Zeitreglements. In: Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene, E. (Hrsg.): Integration von Arbeit und Lernen. Berlin, S. 149–188

Anding, A. (2002): Bildung im Alter, Bildungsinteressen und -aktivitäten älterer Menschen. Leipzig

Arnaud, C. (2006): Au bulot, les senior! In: Écoute, Heft 4, S. 52–53, Planegg

Baltes, P. B./Mittelstraß, J. (Hrsg.) (1992): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin

Baltes, B./Baltes, M. M. (1992): Gerontologie, Herausforderungen und Brennpunkte. In: Baltes/Mittelstraß, S. 1–34

Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (2004): Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster

Baigger, J. F. (2005): Das Umdenken hat noch nicht begonnen – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: Loebe/Severing, S. 39–48

BAuA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Mit Erfahrung die Zukunft meistern. Dortmund

Becker, S./Veelken, L./Wallraven, K. P. (2000): Handbuch Altenbildung: Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft. Opladen

Bertelsmann Stiftung (2004): Schlusslicht Deutschland, Forum 3/2004, S. 7-9, Gütersloh

BiB, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2000): Bevölkerung – Bericht über die demographische Lage in Deutschland. Wiesbaden

BiB, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2004): Bevölkerung. Fakten – Trends – Ursachen – Erwartungen. Die wichtigsten Fragen
http://www.bib-demographie.de/info/bib_broschuere2.pdf

BLK, Bund-Länder-Kommission (2003): Modellversuchsprogramm LLL – Lebenslanges Lernen. Bonn

BLK, Bund-Länder-Kommission (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 115

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005a): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bericht der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/fuenfter-altenbericht,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005b): Altenbericht im Dialog. Potentiale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Berlin

Bosch, G. (2005): Den Kuchen zwischen jung und alt aufteilen. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Heft 2, S. 42-44

BpB, Bundeszentrale für politische Bildung (1999): Informationen zur politischen Bildung, Globalisierung. Bonn

Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2006): Prekäre Arbeit. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn

Brockmann, H. (2003): Disengagement im Wohlfahrtstaat – vom Nutzen einer Theorie der ersten Generation. Herbsttagung der Sektion Alter(n) und Gesellschaft der Deutschen Gesellschaft für Soziologie
http://www.sektion-altern.de/prog_11_03.pdf

Brödel, R. (2006): Bürgerschaftliches Engagement und Weiterbildung. In: Nuissl/Schiersmann/Siebert, S. 70–78

Brussig, M./Knuth, M./Weiß, W. (2005): Arbeiten ab 50 in Deutschland. Institut für Arbeit und Technik, BMFSFJ Expertisen zum Projekt „Potentiale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft“.
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/expertisen-fuenfter-altenbericht,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Buck, H. (2004): Alternde Belegschaft als Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik. In: Ifo-Schnelldienst, Heft 14/2004, S. 3–4

Buck, H./Kistler, E./Mendius, H. H. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt – Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn

Clemens, W. (1993): Soziologische Aspekte eines 'Strukturwandel des Alters'. In: Naegele/Tews, S. 61–81

Frerichs, F. (2005): Arbeitpotential älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb. In: Loebe/Severing, S. 49–58

Harry, M./Pries, H. (2005): Die Zukunft der Arbeit. In: Weiterbildung, Heft 3, S. 8–11

Hoerning, E. M. et al. (1991): Biografieforschung und Erwachsenenbildung. Frankfurt

Horx, M. (2004): Die neue Alterskultur
http://www.horx.com/Zukunftstexte/Die_neue_Alterskultur.pdf

IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2006): IAB Kurzberichte, Nr. 5/3.4.2006

Kade, S. (1994): Altersbildung: Lebenssituation und Lernbedarf. Frankfurt

Kade, S. (2001): Selbstorganisiertes Alter. Bielefeld

Kade, S. (2004): Alternde Institutionen. Bad Heilbronn/OBB

Knopf, D. (1999): Menschen im Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand. BMBF. Bonn

Kohli, M. (1992): Altern in soziologischer Perspektive. In: Baltes/Mittelstraß, S. 231–259

Kohli, M./Künemund, H. (2000): Alter und gesellschaftliche Partizipation als Thema der Soziologie. In: Becker et al., S. 94–105

Kruse, A. (1994): Bildung im höheren Alter. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 527–533

Kruse, A. (2005): Kapitel 3: Bildung. In: BMFSJ (2005a), S. 123–184
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/fuenfter-altenbericht,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Kuwan, H./Thebis, F. (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX 2004. BMBF. Bonn
http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_9.pdf

Lehr, U. (1977): Psychologie des Alterns. Heidelberg

Lehr, U. (2005): Heute gejagt – morgen gefragt? In: Weiterbildung, Heft 3, S. 20–23

Lindenberger, U. (2000): Intellektuelle Entwicklung über die Lebensspanne. In: Psychologische Rundschau, Heft 3, S. 135–145

Loebe, A./Severing, E. (2005): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Bielefeld

Naegele, G./Tews,, H.-P. (1993): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Opladen

Nuissl, E./Dobischat, R./Hagen, K./Tippelt, R. (2006a): Regionale Bildungsnetze. Bielefeld

Nuissl, E./Schiersmann, C./Siebert, H. (Hrsg.) (2006b): Alter und Bildung. Report 3

Page, R./Hillage J. (2006): Vocational Education and Training in the UK – Strategies to overcome skill gaps in the workforce. WZB Discussion Paper SP I 2006 – 102. Berlin

Pehl, K. (2005): Altersstruktur bei VHS-Teilnehmenden und demografische Entwicklungen, DIE Fakten
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/pehl05_02.pdf

Praml, R. (2006): Demografischer Wandel in der unternehmerischen Praxis. In: KAW, Konzertierten Aktion Weiterbildung e.V. (Hrsg.): Weiterbildung – (K)eine Frage des Alters? Bonn, S. S. 54–70

Reutter, G. (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien – Realität oder Konstrukt? DIE Fakten
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/reutter04_02.pdf

Riley M./Riley J. W. (1992): Individuelles und gesellschaftliches Potential des Alterns. In: Baltes/Mittelstraß, S. 437–459

Rosenmayr, L. (1990): Die Kräfte des Alters. Wien

Sambarth, K./Alberts S. (2005): Personalmanagement für die Zukunft setzt auf Senior Professionals. In: Weiterbildung, Heft 3, S. 16–18

Schäffter, O. (2000): Didaktisierte Lernkonzepte lebenslangen Lernens. In: Becker et al., S. 74–87

Schröder, H./Gilberg, R. (2005): Weiterbildung Älterer im demographischen Wandel. Bielefeld

Schwartz, F. W. (Hrsg.) (2000): Das Public Health Buch. München

Spitzer, M. (2003): Langsam, aber sicher – Gehirnforschung und das Lernen Erwachsener. In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Heft 3, S. 38–40

Statistisches Bundesamt (2003): 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2006a): Bevölkerung Deutschlands bis 2050, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.
http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2006/bevoelkerungsprojektion2050i.pdf

Statistisches Bundesamt (2006b): Leben in Deutschland. Wiesbaden

Stenberg, A. (2006): Skill Needs and Continuing Vocational Training in Sweden. WZB Discussion Paper SP I 2006 – 109. Berlin
http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2006/i06-109.pdf

Tews, H. P. (1993): Neue und alte Aspekte eines Strukturwandels des Alters. In: Naegele/Tews, S. 15–42

Wissenschaftsrat (2006): Empfehlungen zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems. Berlin

Quellen im Internet

Letzter Zugriff auf alle Websites am 11.12.2006

Arbeitsmarktfitness
http://www.in-eigener-sache.de

Bertelsmann-Stiftung
http://www.wegweiserdemographie.de

BMBF-Transferprojekte zum Demografischen Wandel
http://www.demotrans.de/de/frames_index.html

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
http://www.bib-demographie.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
http://www.bmfsfj.de

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de
Matthias Horx, Trend- und Zukunftsforscher
http://www.horx.com

Sektion Alter(n) und Gesellschaft der Deutschen Gesellschaft für Soziologie
http://www.sektion-altern.de

Statistisches Bundesamt Deutschland
http://www.destatis.de