

Jens Friebe, Melanie Jana-Tröller

Weiterbildung in der alternden deutschen Gesellschaft

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

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Online im Internet:

URL: <http://www.die-bonn.de/doks/friebe0801.pdf>

Online veröffentlicht am: 13.08.2008

Stand Informationen: Juni 2008

Dokument aus dem Internetservice [texte.online](http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

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



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/>

Abstract

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

Jens Friebe und Melanie Jana-Tröller beschreiben die demografische Alterung als zentralen Trend der gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland. Anschließend skizzieren sie die Herausforderungen, die auf die lebensbegleitende Weiterbildung zukommen werden, für deren Bewältigung aber auf fortbestehende Lernpotentiale im Alter zurückgegriffen werden kann. Auf diesen Grundlagen werden die Situationen der Weiterbildung in Betrieben, im Beruf und in der Nacherwerbsphase untersucht. Daraus ergeben sich neue Aufgaben für die Forschung und Konzeptentwicklung in der Weiterbildung.

Dieser Beitrag ist eine aktualisierte und erweiterte Fassung der Anfang 2007 erschienen Bestandsaufnahme von Jens Friebe: Weiterbildung in einer alternden Gesellschaft. Bestandsaufnahme der demografischen Entwicklungen, des Lernens im höheren Lebensalter und der Perspektiven für die Weiterbildung. Online unter: <http://www.die-bonn.de/doks/friebe0602.pdf>

Autor/inn/en

Dr. Jens Friebe und Melanie Jana-Tröller sind wissenschaftliche Mitarbeitende des DIE.

Inhaltsverzeichnis

1. Weiterbildung in der alternden deutschen Gesellschaft.....	4
1.1 Demografischer Wandel und alternde Gesellschaft	4
1.2 Die alternde Gesellschaft bringt neue Herausforderungen.....	7
1.3 Weiterbildung begleitet den Lebenslauf	9
2. Betriebliche und berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	11
2.1 Alterung und Abnahme der Erwerbsbevölkerung	12
2.2 Die Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	13
2.3 Weiterbildungsbedarf der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer...	15
2.4 Weiterbildungsverhalten der älteren Arbeitnehmenden.....	16
2.5 Europäische Trends der Beschäftigung und Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	18
3. Weiterbildung in der Nacherwerbsphase	21
3.1 Potenziale Ältere Menschen haben gute für das Lernen.....	21
3.2 Die soziale Partizipation in der nachberuflichen Lebensphase weitet sich aus	23
3.3 Ältere Menschen als Adressaten der Weiterbildung.....	24
3.4 Konzepte und Weiterbildungsbedarf im Alter	26
3.5 Einige Beispiele für Initiativen und Projekte	28
3.6 Forschungs- und Entwicklungsperspektiven	30
<i>Literaturverzeichnis</i>	<i>33</i>
<i>Quellen im Internet</i>	<i>41</i>
<i>Projekte und Initiativen zum demografischen Wandel</i>	<i>42</i>

1. Weiterbildung in der alternden deutschen Gesellschaft

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 über die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Auflösung des Generationenvertrages, den Anstieg der Pflegebedürftigkeit und über die zunehmenden Finanzierungsprobleme 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.

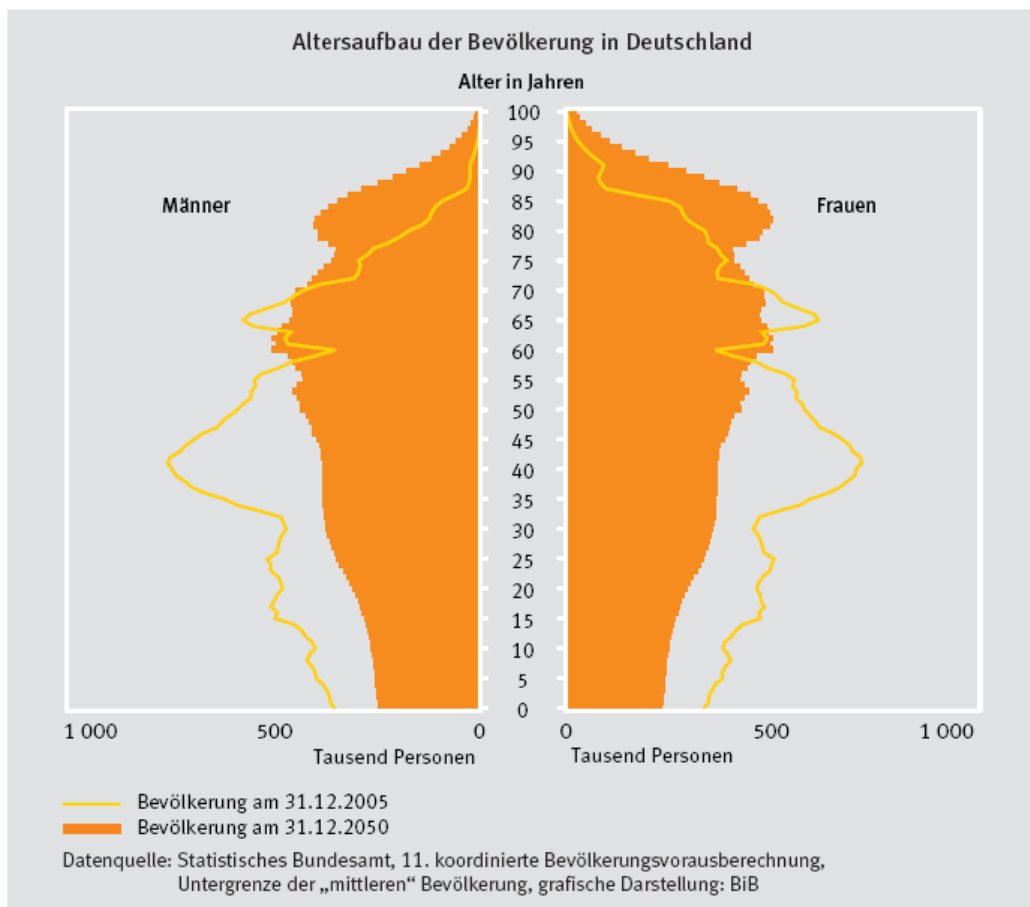
Der folgende Text wird die Frage aufnehmen, wie der Wandel in den Bereichen Bevölkerungsaufbau, Wirtschaft und Soziales den Weiterbildungsbedarf allgemein und speziell im höheren Lebensalter (ab dem sechsten Lebensjahrzehnt) verändert. Unter Berücksichtigung der Bildungspotenziale und der bestehenden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

1.1 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 2008). Der demografische Wandel wird erhebliche Veränderungen der Bevölkerungsstruktur zur Folge haben, die sich auf die Biographie der einzelnen Personen ebenso wie auf die gesellschaftliche Organisation 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 2006 bei 82 Jahren für Frauen und bei 77 Jahren für Männer (BiB 2008, S. 46). Prognosen lassen erwarten, dass es 2050 bei zurückgehender Einwohnerzahl in Deutschland mehr als doppelt so viele 60-Jährige wie Neugeborene geben wird (Statistisches Bundesamt 2006a, S. 38).

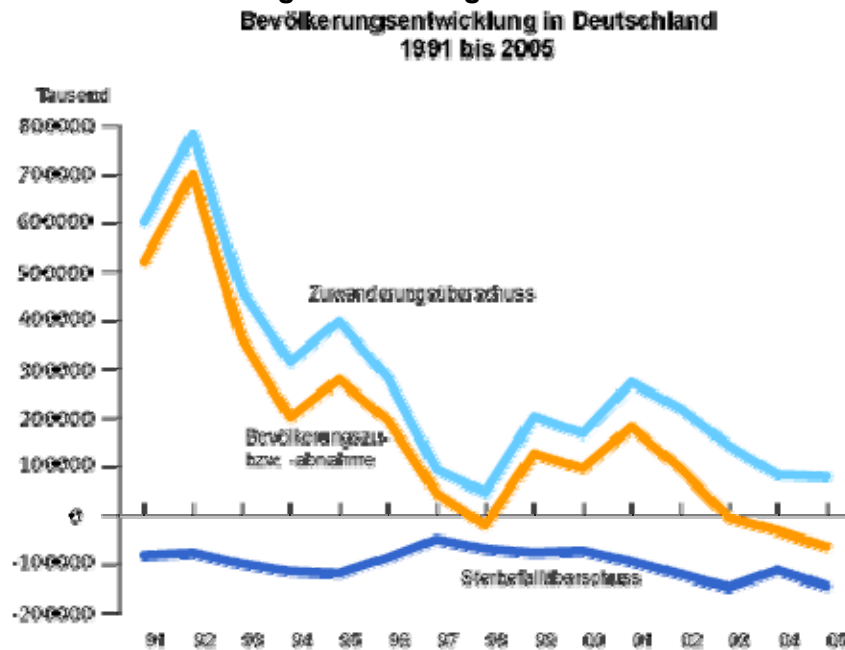
Abb. 1: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland



Quelle: BiB 2008, S. 18

Der Altersaufbau in Deutschland spiegelt historische und gesellschaftliche Entwicklungen. Das höhere Alter ist heute weiblich (BiB 2008, S. 29), was durch den Frauenüberschuss der Nachkriegsjahre und die höhere Lebenserwartung der weiblichen Bevölkerung zustande kommt. Unsere Bevölkerung ist nicht „stationär“, 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 bis 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 ihren Prognosevarianten berücksichtigt.

Abb. 2: Bevölkerungsentwicklung in Deutschland 1991 bis 2005



Quelle: Statistisches Bundesamt 2006c

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 (Altenquotient). Im Jahr 1950 kamen noch 16,2 Personen (ebenda, S. 58) auf je 100 Menschen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren und 2050 werden es voraussichtlich schon 60 Personen sein (BiB 2008, S. 18). Das Statistische Bundesamt errechnete außerdem so genannte Unterstützungskoeffizienten. Daraus ergab 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 (BiB 2004, S. 59).

Tab. 1: Alten- und Unterstützungsquotienten in der Bundesrepublik Deutschland 1950–2050

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

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 zeigen, dass diese Gruppe einen geringeren Altersquotienten aufweist als die Deutschen ohne Migrationshintergrund (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“.

1.2 Die alternde Gesellschaft bringt neue Herausforderungen

Der deutschen Gesellschaft stehen die größten demografischen Umbrüche noch bevor. Die heutige Generation der Menschen über 65 Jahre ist noch in den Kriegsjahren geboren und zahlenmäßig nicht so ausgeprägt. Ihr folgen die geburtenstarken Generationen der 1950er und 1960er Jahre und anschließend die geburtenschwachen Jahrgänge der 1970er Jahre. Diese 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 verspricht sich davon, 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 Singualisierung 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. Maßnahmen auf der Ausgaben- und/oder der Einnahmeseite sollen das System stabilisieren.
- *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 Disease 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 hilflosen Hochaltrigen sollten durch ein Bild aktiver und gestaltender älterer Menschen, die angemessen und selbstständig mit Veränderungen des Alters umgehen, ersetzt

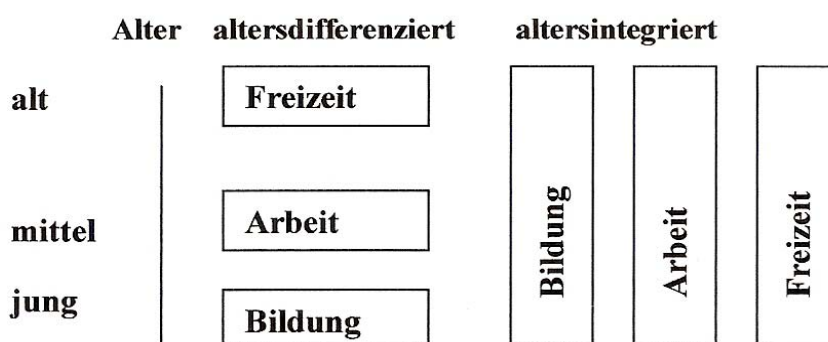
werden. Alter ist durch die höhere Lebenserwartung der Frauen „feminisiert“, daher sind die Rolle der Frau und Altersbilder gesellschaftlich verknüpft.

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 Studien zu den Bevölkerungsentwicklungen und den politischen Reaktionen aufschlussreich. 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.

1.3 Weiterbildung begleitet den Lebenslauf

Das Lebensalter ist eine mögliche Kategorie gesellschaftlicher Strukturierung und wurde stets mit bestimmten gesellschaftlichen Funktionen verbunden. Ein einfaches 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, S. 2 ff.). Der Lebenslauf löst sich von seiner Institutionalisierung (vgl. Kohli 1992), das Merkmal „Berufstätigkeit“ entkoppelt sich zunehmend vom Lebensalter.

Abb. 3: 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 Altersversorgung 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 so genannten „Normalarbeitsverhältnisse“ empirisch noch nicht dokumentiert ist, so steigt doch die Anzahl unsicherer oder prekärer Arbeitsverhältnisse (vgl. Brinkmann et al. 2006). Die Arbeit in so genannten Beschäftigungsgesellschaften, in befristeten Arbeitsverhältnissen, als Leiharbeiter oder als „1 Euro-Jobber“ liefert hierfür einen Beleg. Damit nimmt die Wahrnehmung der „Diskontinuitätsbedrohung“ (vgl. Reutter 2004) zu, soziale „Abstiegsängste“ (vgl. Kronauer 2007) werden an stagnierenden Einkommen und brüchiger werdenden Erwerbsverläufen festgemacht und wirken in weite Schichten der Gesellschaft hinein. Bei der Bewältigung dieser Probleme ist „lebensbegleitendes Lernen“ notwendig. Dieses Lernen bezieht sich sowohl auf den Alltag wie auf die Erwerbstätigkeit. Lernanlässe bilden der Berufs- und Stellenwechsel, Arbeitslosigkeit und der Übergang in die Nacherwerbsphase 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.

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 (vgl. 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 Selbstaussagen 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 lebensbegleitende 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. Dabei müssen altersspezifische Barrieren abgebaut und ein „chancengerechter Zugang“ (BLK 2004, S. 7) zum lebenslangen Lernen auch für ältere Menschen gesucht werden.

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.

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 (Nuisl 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 Generationen 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.

2. Betriebliche und berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In den letzten Jahren ist das Thema „Demografischer Wandel“ immer stärker in das öffentliche Bewusstsein getreten. Sowohl in der Politik, in der Wissenschaft als auch der Wirtschaft werden die Bedingungen, aber vor allem die Folgen der demografischen Entwicklung, lebhaft diskutiert. Denn mit der Bevölkerung altern auch ihre Institutionen. Bezogen auf das Berufsleben stellt die breite demografische Alterung ein noch junges Phänomen ohne jeglichen historischen Vergleich dar. Daher ist es kaum verwunderlich, dass in den Betrieben derzeit keine optimalen Bedingungen für eine ältere Belegschaft herrschen (vgl. Bosch 2003, S. 88ff.), da sich die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Personalentwicklungsmaßnahmen in erster Linie an den jüngeren Arbeitnehmenden orientiert.

In den Unternehmen entwickelt sich zwar allmählich ein Bewusstsein für die Altersfrage (vgl. Weimer et al. 2001, S. 7), aber betriebliche Maßnahmen im Umgang mit einer alternden Belegschaft führen nur die wenigsten durch (vgl. u. a. Bertelsmann

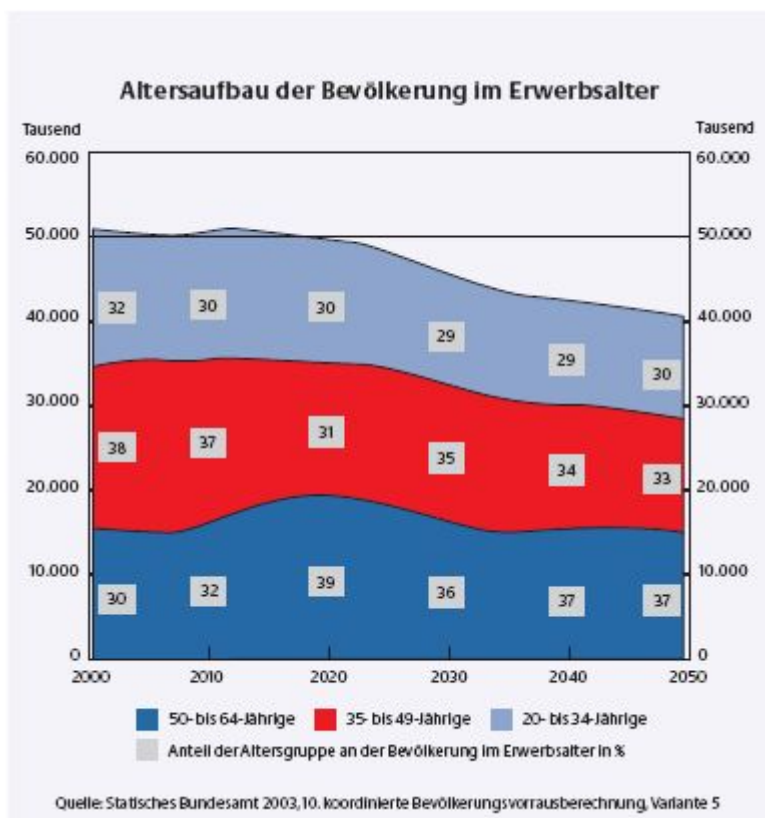
Stiftung/Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände 2005a/b; INQA 2005, S. 17; IAB 2007).

2.1 Alterung und Abnahme der Erwerbsbevölkerung

Die Analyse demografischer Entwicklungen zeigt markante Verschiebungen von jungen zu älteren Altersgruppen, die den Hauptteil der Erwerbsarbeit leisten.

Diese Entwicklungen führen vielfach zur Prognose der Alterung von Belegschaften und eines künftigen Mangels an jungen Fachkräften. Zurzeit ist die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen noch etwas stärker besetzt als die der 55- bis 59-Jährigen. Während aktuell die 30- bis 44-Jährigen die größte Gruppe der Erwerbspersonen darstellen, werden dies in den nächsten Jahren die 45- bis 49-Jährigen sein (vgl. IAB 2006, S. 2). Wie folgende Abbildung zeigt, ist in den nächsten Jahren von einer Alterung, aber auch von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials auszugehen. Wobei das Altern der Arbeitnehmer zeitlich vor dem Rückgang liegt (vgl. IAB 2007, S. 1).

Abb. 4: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter



Quelle: BMFSFJ 2005, S. 4

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). Inwiefern sich zukünftig ein in Politik und Wirtschaft diskutierter Fachkräftemangel bemerkbar machen wird, ist allerdings nicht nur von demogra-

fischen Entwicklungen abhängig, 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.

2.2 *Die Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*

Aus dem enormen Modernisierungsdruck, der heutzutage auf Unternehmen wirkt, resultiert vor allem eine stärkere Ökonomisierung aller Leistungsprozesse. Obwohl das Erwerbspotenzial in den nächsten Jahren zurückgehen wird, setzen Unternehmen bei der Anpassung auf die Marktbedingungen nach wie vor auf jüngere Mitarbeitende (vgl. Behringer 2000; Bertelsmann Stiftung/Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände 2005b, S. 25f.). Derzeit beschäftigt nur noch etwa die Hälfte der deutschen Betriebe über 50-Jährige Mitarbeitende (vgl. Lehr 2005, S. 20) und nur ca. 10% der im ersten Halbjahr 2006 eingestellten Personen waren älter als 50 Jahre (vgl. IAB 2007). So entsprach 2007 der Anteil der Erwerbstätigen bei den 55- bis 64-Jährigen 47% (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 54). Das tatsächliche durchschnittliche Renteneintrittsalter liegt derzeit etwa bei 61 Jahren (vgl. Kruse 2006, S. 15) und damit deutlich unter der gesetzlichen Grenze von 65 Jahren. Dabei sind von einem verfrühten Berufsausstieg nicht alle Berufsgruppen gleich betroffen: Während gering qualifizierte und abhängig Beschäftigte sowie Frauen und Arbeitnehmende ausländischer Herkunft meist frühzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden (vgl. Brussig et al. 2005, S. 17ff.), gehen Mitarbeitende in Führungspositionen oder Selbstständige oft länger ihrer Berufstätigkeit nach.

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, so dass tatsächlich eine frühere Berentung erfolgt. Die Konsequenzen des demografischen Wandels sind in vielen Betrieben aber bisher kaum beachtet worden und „finden keinen Eingang in die Planungen“ (Baigger 2005, S. 45). Vor allem mittelständische Betriebe konzentrieren sich mehr auf das Tagesgeschäft als auf nachhaltige Themen (vgl. Buck 2004, S. 4). Auch ein Großteil der global tätigen Unternehmen zeigt bisher wenig Interesse an den besonderen Ressourcen von älteren Mitarbeitenden, da sie auf internationalen Arbeitsmärkten scheinbar unbegrenzt auf Humanpotential zugreifen können. Werden ältere Menschen nur noch im geringen Maß in Betrieben beschäftigt, so spielen Investitionen in altengerechte Arbeitsplätze und Weiterbildung keine Rolle mehr.

Umso erfreulicher ist es, dass sich in den letzten Jahren eine Reihe von Unternehmen für einen Paradigmenwechsel in ihrer Personalpolitik entschieden haben, indem sie bewusst eine potenzialorientierte Perspektive gegenüber älteren Arbeitnehmenden vertreten. Insbesondere größere Arbeitgeber haben inzwischen erkannt, dass der demografische Wandel und der Rückgang des Erwerbspotenzials den Erfolg wirtschaftlicher Entwicklungen substanziell gefährden können und implementieren demografiesensible Maßnahmen (vgl. u. a. Deutsche Bahn 2006; Deutsche Telekom 2006; Volkswagen 2008). Für Unternehmen bedeutet ein frühes Ausscheiden von älteren Mitarbeitenden häufig auch der Verlust von Erfahrungswissen, Integrationsfähigkeit und Realitätssinn.

Erfahrene Mitarbeitende sind oftmals bei der Ausführung bestimmter Aufgabentypen sehr erfolgreich, z. B. wenn sie mit der Situation vertraut sind, selbstständig arbeiten können, komplexe Lösungswege notwendig sind oder Überblick über die Abläufe und soziale Kompetenz erwartet wird. Da in vielen Unternehmen nur noch die Servicebereiche wachsen, gewinnen gerade diese arbeitsübergreifenden Kompetenzen immer mehr an Bedeutung.

Dass ältere Arbeitnehmende im Hinblick auf den betrieblichen Wandel die Produktivität unterstützen können, haben bislang nur wenige Unternehmen erkannt. Dementsprechend ist der Wertbeitrag älterer Menschen für Produktions- und Dienstleistungsprozesse bisher nicht ausreichend transparent (vgl. 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. Nur 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. Besonders aus bildungsstrategischer Sicht ist es ratsam, die „Ressource Berufs- und Lebenserfahrung“ (Nuissl et al. 2006b, S. 5) wieder zu entdecken. Die Organisationen könnten mit der Einrichtung von altersgerechten Arbeitsplätzen und mit Maßnahmen der Gesunderhaltung wichtige Voraussetzung dafür schaffen.

Dass viele seit Jahrzehnten Beschäftigte nicht ohne Weiteres ihre Ressourcen im Arbeitsprozess einbringen können, belegen folgende Ausführungen. So besteht im Umgang mit älteren Erwerbstätigen eine wesentliche Herausforderung in der Reduzierung der Arbeitslosenquoten: Trotz einer beachtlichen Zunahme der Erwerbstätigkeit Älterer – während 1996 lediglich 47,1% der 50- bis 64-Jährigen Erwerbsarbeit als ihre primäre Einkommensquelle bezeichneten, waren es im Jahr 2005 bereits 53,7% (vgl. Brüssig/Wojkowski 2007, S. 1) – gelten sie in Deutschland als Gruppe mit einem deutlich erhöhten Arbeitsmarktrisiko. Im Unterschied zu anderen entwickelten Industrieländern liegt die Arbeitslosigkeit Älterer in Deutschland über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote aller Beschäftigten (vgl. IAB 2006, S. 1). In Deutschland ist vor allem der Anteil der Langzeitarbeitslosen mit 55,9% bei den 50- bis 64-Jährigen erheblich höher als bei den unter 50-Jährigen mit 40,5% (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2005, S. 12). Langanhaltende Arbeitslosigkeit wirkt sich sowohl negativ auf das Selbstbewusstsein als auch auf die Arbeitsfähigkeit aus. Dies ist besonders prekär bei Arbeitnehmenden mit niedriger Qualifikation, die sich auf von Rationalisierungen oder Verlagerungen betroffenen Arbeitsplätzen befinden (vgl. BMFSFJ 2005, S. 65).

In der Arbeitspraxis hat sich bisher noch keine potenzialorientierte Sichtweise von älteren Arbeitnehmenden durchsetzen können und im Arbeitsleben wie auch gesamtgesellschaftlich herrscht ein eher negatives Alter(n)sbild vor (vgl. Faltermaier et al. 2002). Bereits seit Jahrzehnten belegen zahlreiche Untersuchungen, dass ältere Beschäftigte in ihrem Berufsalltag oftmals mit vielfältigen Problemen und Vorurteilen zu kämpfen haben (vgl. u. a. Kohli 1981, S. 140ff.; Kohli 1982, S. 39ff.; Bertelsmann Stiftung/Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände 2005a/b).

Vor allem in Großbetrieben, in denen die Mitarbeitenden überwiegend nur in einem Tätigkeitsfeld arbeiten und ihre Fähigkeiten kaum tätigkeitsübergreifend erweitern und einsetzen können, ist ein negatives Bild des älteren Arbeitnehmers vorrangig. Im Vergleich mit jüngeren gelten ältere Arbeitnehmende sowohl in geistig-intellektueller als auch in körperlicher Hinsicht als weniger leistungsfähig und belastbar und somit als Gefahr für die Arbeitsproduktivität (vgl. u. a. Ilmarinen 1995, 1999; CareLounge 2007, S. 1). Bereits zu Beginn der 1980er Jahre konnten Bungard und Fischer (1983) belegen, dass die negative Sichtweise bei jüngeren Vorgesetzten um ein Vielfaches stärker als bei älteren ausgeprägt ist.

Da berufliche Leistungsfähigkeit weniger vom Alter(n)sprozess selbst, sondern vielmehr von den Arbeitsplatzbelastungen, den persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten und dem Bildungsniveau abhängt (vgl. CareLounge 2007, S. 1f.), wirken sich Arbeitsbedingungen, die zum verfrühten Abbau körperlicher oder geistiger Funktionen führen, besonders prekär aus (vgl. Hacker 2004, S. 165f.). Insbesondere bei stark physisch Arbeitenden altern körperliche Funktionen wie Kraft und Leistungsfähigkeit des Stütz- und Bewegungsapparates deutlich früher als die geistigen (vgl. Ilmarinen 2004, S. 33ff.). Es bleibt letztlich festzuhalten, dass sich je nach Tätigkeitsbereich und untersuchten Leistungsdimensionen sowohl negative als auch positive Korrelationen zwischen Alter und Leistungsfähigkeit ergeben.

2.3 Weiterbildungsbedarf der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Älteren Arbeitnehmenden wird häufig vorgeworfen, dass ihr Wissensstand im Hinblick auf technisch-organisatorische Veränderungen im Unternehmen nicht mehr den arbeitsgebundenen Anforderungen entspricht (vgl. Wolff et al. 2001, S. 22f.). Fakt ist, dass sie deutlich seltener als jüngere an Weiterbildung teilnehmen. Aufgrund des absehbaren Endes der beruflichen Laufbahn, zeigen ältere Mitarbeitende oftmals selbst oder deren Arbeitgeber wenig Weiterbildungsengagement (vgl. Skroda 2006, S. 20ff.; Finetti 2007, S. 1). Infolge ihrer geringen Weiterbildungsbeteiligung verirken ältere Arbeitnehmende aber eine wichtige Chance auf neues arbeitsbezogenes Wissen (vgl. u. a. OECD 2005; Iller 2006). Schlechte Leistungen bei neuen beruflichen Herausforderungen werden von den Unternehmensakteuren weniger der mangelnden Weiterbildung als vielmehr der mangelnden Innovationsfähigkeit der älteren Mitarbeitenden zugeschrieben. Dadurch dass Arbeitgeber ihren älteren Mitarbeitenden und diese letztlich sich selbst weniger Leistungsfähigkeit zuschreiben, verbringen viele Ältere ihren Arbeitsalltag in Randpositionen, um dort einfache und einseitig beanspruchende Tätigkeiten auszuführen (vgl. Kruse/Rudinger 1997, S. 70). Darüber hinaus berücksichtigt die berufliche Weiterbildungspraxis das veränderte Lernverhalten und die besondere Lernbiographie Älterer zu wenig (vgl. Schreiber 2005, S. 1). Von 500 befragten Groß- und Kleinbetrieben gingen nur ca. 20% bewusst auf die Lernbedürfnisse und das Lernverhalten ihrer älteren Mitarbeiter ein, nur ca. 10% boten spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere an (vgl. BIBB 2005, S. 4).

Eine stärkere Nutzung der Potenziale älterer Erwerbstätiger ist ohne Weiterbildung nicht denkbar. Berufsbezogene Weiterbildung für Menschen über 50 Jahre muss viel stärker zur Normalität werden, 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 et al. 2003, S. 149ff.). Dies beinhaltet auch die Frage nach der Finanzierung neuer Weiterbildungsangebote. Eine in der letzten Zeit diskutierte Option bilden Modelle des „Bildungssparens“. Wenn Weiterbildung einen Beitrag zur Stärkung des Einklanges von Organisationszielen und subjektiven Lebensplanungen erbringen soll, benötigt sie ebenso öffentliches, betriebliches und individuelles Engagement.

„Die politisch angestrebte Erhöhung der Beschäftigtenquote Älterer setzt die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit dieser Personengruppe voraus“ (IAB 2007, S. 1). Um zukünftige wirtschaftliche Umbrüche und Innovationen auch mit alternden Belegschaften bewältigen zu können, kommt der Weiterbildung eine besondere Rolle zu. Infolge einer stetigen Verlagerung der wirtschaftlichen Aktivitäten von der Produktion in den Dienstleistungssektor (Tertiärisierung), steigen auch die Qualifikationsanforderungen an die Erwerbstätigen (vgl. Wissenschaftsrat 2006, S. 11). Ohne Aktualisierung des berufsbezogenen Wissens zur Sicherung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer werden sich deren Ressourcen nicht nutzen lassen.

Steigt der Arbeitskräftebedarf in der Gesamtwirtschaft, so werden nicht nur die Erwerbspotenziale der Älteren, sondern auch die der Frauen stärker nachgefragt. 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 Arbeitnehmer 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, so dass die Chancen unserer hoch entwickelten Wirtschaft auf dem Weltmarkt in der Bereitstellung von wissensbasierten Leistungen liegen.

2.4 Weiterbildungsverhalten der älteren Arbeitnehmenden

Bei den ersten Erhebungen im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) Ende der 1970er und Anfang der 1980er Jahre zeigten sich noch erheblich größere Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Altersgruppen. Beispielsweise lag die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im Jahr 1979 bei den 19- bis 34-Jährigen bei 16%, in der mittleren Gruppe der 35- bis 49-Jährigen bei 9% und in der obersten Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen nur bei 4%. Seitdem ist die Weiterbildungsquote in allen Altersgruppen gestiegen. Während sich die mittlere und oberste Gruppe deutlich stärker an beruflicher Weiterbildung beteiligt, ist im Vergleich dazu die Teilnahmequote bei der jüngsten Altersgruppe weniger stark angewachsen. Derzeit partizipieren die mittleren Jahrgänge am stärksten an

beruflicher Weiterbildung. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Weiterbildungsbeteiligung nicht per se mit zunehmendem Alter zurückgeht (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 57). Im Gegensatz zur ersten BSW-Erhebung nehmen heute wesentlich mehr ältere Arbeitnehmende an beruflicher Weiterbildung teil, jedoch bei weitem nicht in dem Maß wie die mittleren und jüngeren Jahrgänge.

Wie Tabelle 2 verdeutlicht, zeigen die vor kurzem veröffentlichten Daten des Adult Education Survey (AES) von 2007 im Vergleich zu den BSW-Daten von 2003 für die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen einen Anstieg der Teilnahme an Weiterbildung. Sowohl in der allgemeinen als auch in der beruflichen Weiterbildung konnte im Vergleich zu 2003 eine zunehmende Beteiligung festgestellt werden. Doch im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen ist die Teilnahme Älterer deutlich geringer ausgeprägt. Zudem lässt die Bildungsbeteiligung der Älteren im Bereich der beruflich orientierten Weiterbildung stärker nach als in der allgemeinen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Weiterbildungsaktivitäten oftmals im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit stehen (vgl. ebenda S. 6).

Tab. 2: Teilnahmequoten in Prozent nach Altersgruppen im Jahr 2003 und 2007

	Altersgruppe	Teilnahmequoten 2003	Teilnahmequoten 2007
Allgemeine Weiterbildung	19-34 Jahre	29	30
	35-49 Jahre	27	28
	50-64 Jahre	20	23
Berufliche Weiterbildung	19-34 Jahre	29	27
	35-49 Jahre	31	31
	50-64 Jahre	17	19

Quelle: Rosenblatt/Bilger 2008, S. 73

Aufgrund des starken Ungleichgewichts bei einer Weiterbildungsquote von insgesamt 47% zwischen allgemeiner bzw. nicht berufsbezogener Weiterbildung (11%) und der beruflichen Weiterbildung (38%), zielt die BSW-AES-Erhebung darauf, den großen Bereich der betrieblichen von der übrigen berufsbezogenen Weiterbildung zu trennen (vgl. ebenda S. 42ff.). Im Gegensatz zur betrieblichen Weiterbildung, die sich vor allem auf betriebliche Interessen und Qualifikationsanforderungen bezieht und sich auch dadurch auszeichnet, dass die Weiterbildungsaktivitäten während der Arbeitszeit stattfinden oder/und vom Arbeitgeber angeordnet und finanziert werden, richtet sich die berufsbezogene Weiterbildung eher an individuellen Zielen der beruflichen Fortentwicklung aus. Motive zur Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung sind insbesondere der eigene Wunsch, die Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz zu verbessern oder sich auf die Selbstständigkeit vorzubereiten (vgl. ebenda S. 48ff.). Die Erhebung zeigt, dass die Gruppe der 55- bis 65-jährigen Erwerbstätigen am häufigsten an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen teilnimmt und deutlich weniger an Maßnahmen der anderen berufsbezogenen Weiterbildung (vgl. ebenda S. 55).

Die BSW-AES-Daten ermöglichen es zudem, die Bildungsbeteiligung und das Lernen im Lebenslauf noch ein Stück weiter zu verfolgen. Somit lässt sich für die nachberufliche Phase aussagen, dass die 65- bis 80-Jährigen einerseits deutlich weniger an Weiterbildung teilnehmen und andererseits die Bedeutung des

informellen Lernens steigt. In der höchsten Altersgruppe gehört jeder zweite zu den Selbstlernenden aus privatem Interesse (vgl. ebenda S. 54).

Beim Vergleich der letzten BSW-Erhebung von 2003 und der ersten BSW-AES-Erhebung von 2007 konnte ermittelt werden, dass ältere Menschen vermehrt an Weiterbildung teilnehmen. Die vorliegenden Daten geben aber wenig Auskunft über spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere und deren Nutzung.

2.5 Europäische Trends der Beschäftigung und Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Alterung der Belegschaften ist eine folgenreiche Entwicklung in Europa. Ein Indikator für die Rolle älterer Menschen in europäischen Gesellschaften ist die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen. Wie Tabelle 3 verdeutlicht, liegt die Beschäftigungsquote von älteren Arbeitnehmenden in Deutschland teilweise erheblich unter der Beschäftigungsrate der aufgeführten europäischen Vergleichsländer. Während in Dänemark über 60% ältere Arbeitnehmende beschäftigt sind, sind es in Deutschland nur ca. 40%. Die vergleichsweise niedrigen Beschäftigungsraten Älterer in Deutschland korrespondieren jedoch nicht mit dem relativen Erwerbsaustrittsalter, das in Deutschland „mit 61,3 Jahren zwar niedriger als in Dänemark, aber höher als in Finnland und den Niederlanden“ (IAB 2006, S. 2) liegt. Erwerbsquoten im Alter hängen daher nicht so stark vom Renten- oder Pensionsalter ab, sondern werden von anderen Faktoren beeinflusst. Dies sind vor allem die Erwerbsbeteiligung im Lebenslauf, insbesondere bei Frauen, Arbeitslosigkeit im höheren Lebensalter oder frühzeitiger Berufsaustritt durch Erwerbsminderung. Bei der Arbeitslosigkeit und Zunahme der Erwerbstätigen zeigt Deutschland im Vergleich zu anderen Industrienationen einen negativen Trend, denn hier stellen die über 50-Jährigen mehr als ein Viertel der Arbeitslosen (Bertelsmann Stiftung 2004, S. 4).

Tab. 3: Beschäftigung Älterer im Ländervergleich im Jahr 2004

	Dänemark	Finnland	Niederlande	Deutschland
Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen 2004	60,3	50,9	45,2	41,4
Zunahme der Beschäftigungsquote 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

Quelle: IAB 2006, S. 1

Ältere Arbeitnehmende sind deutlich stärker als jüngere von Arbeitslosigkeit bedroht, wobei sowohl ältere Arbeitslose selbst (vgl. Wurm 2004) als auch Arbeitgeber in dem

personalpolitisch unterstützten Jugendkult die Hauptursache für die Arbeitslosigkeit im späteren Erwerbsalter sehen (vgl. Bertelsmann Stiftung/Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände 2005b, S. 25f.). Dies ist einerseits kein ausnahmslos deutsches Phänomen, denn die meisten westlichen Industrienationen orientieren sich bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und -klimas am frühen Erwachsenenalter (vgl. Faltermaier et al. 2002, S. 157f.). Doch andererseits ist in mehreren Ländern wie Dänemark, Schweden oder den Niederlanden die Kommunikation eines potenzialorientierten Alter(n)sbildes bereits weiter fortgeschritten. Im Vergleich zu Deutschland sind ältere Erwerbstätige in diesen Ländern deutlich weniger von Entlassungen oder Diskriminierungen bei Einstellungen betroffen (vgl. Fünfter Altenbericht 2005, S. 58; Gramke/Heimer 2006, S. 165ff.; Kruse 2006, S. 13). Dänemark, Finnland und die Niederlande hatten ebenso wie Deutschland einen Trend zur Frühverrentung, haben aber Anfang der 1990er Jahre eine Trendwende erreicht. Diese wurde durch günstige wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Flexibilisierungen der Renten- und Pensionsgrenzen sowie Maßnahmen der Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit möglich (vgl. Bertelsmann Stiftung/Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände 2005b, S. 9ff.).

Die Senkung des Arbeitslosenrisikos und die Erhöhung der Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer gelten als langfristiges gesamteuropäisches Vorhaben. Bereits im Jahr 2000 beschloss der Europäische Rat, 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% (vgl. BAuA 2004, S. 9) erhöhen.

Dabei kommt der Weiterbildung eine hohe Bedeutung zu. In Kapitel 2.3 wurde bereits der Weiterbildungsbedarf älterer Arbeitnehmer im Hinblick auf den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit und in Kapitel 2.4 deren Weiterbildungsverhalten diskutiert. Wie Tabelle 4 verdeutlicht, zeigen sich im Bereich der Qualifizierung und Bildungsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen im europäischen Vergleich markante Unterschiede. Der prozentuale Anteil der älteren Beschäftigten, die an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, ist in Dänemark und Schweden mit nahezu 40% fast doppelt so hoch wie in Deutschland oder Österreich.

Tab. 4: Prozentualer Anteil der 55-jährigen und älteren Beschäftigten, die an Weiterbildungskursen teilnehmen

Land	Prozentualer Anteil der \geq 55-Jährigen
Belgien	28
Dänemark	36
Deutschland	21
Spanien	25
Niederlande	23
Österreich	21
Schweden	37
UK	26
Norwegen	24

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von CVTS 2005 – Weiterbildung

In Finnland werden die Flexibilisierung der Arbeit, Erhaltung der Arbeitskraft und Weiterbildung (vgl. BAuA 2004, S. 19ff.) verknüpft. Die dortigen Erfahrungen zeigen, dass sich altersbedingte Einschränkungen nur bedingt auf die Arbeitsfähigkeit auswirken, wenn die „Gestaltungsspielräume“ genutzt werden (vgl. BAuA 2004, S. 19). Hierzu gehören Maßnahmen der individuellen Beratung und Bildung, z. B. mit Hilfe des Work Ability Index (vgl. ebenda), der altersgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Gesundheitsprävention. So bestand das primäre Ziel des finnischen Nationalprogramms „Älter werdende Arbeitnehmer“ darin, Erwerbstätige im Hinblick auf den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen und ihnen im späteren Berufsleben insbesondere durch Weiterbildung eine neue bzw. bessere berufliche Perspektive zu ermöglichen (vgl. INQA 2005). Ein weiteres Beispiel stellt das schwedische Programm „Livskompetens 50+“ dar, das von der Stadt Göteborg in Kooperation mit der Universität Göteborg als Austauschprogramm für ältere Arbeitnehmende, ältere Arbeitslose, Gewerkschaften und Unternehmen initiiert wurde. Auch im Rahmen dieser Maßnahme spielt die Weiterbildung eine tragende Rolle, da sie als wesentliche Voraussetzung für eine berufliche Umorientierung bzw. einen beruflichen Neuanfang gilt (vgl. Livskompetens 2008). Als erfolgreiche südeuropäische Maßnahme, die auf das Alter vorbereiten soll, gilt das kürzlich evaluierte spanische Bildungs- und Trainingsprogramm „Vital Aging-M“. Das Ziel verschiedener Weiterbildungsaktivitäten ist die frühzeitige Sensibilisierung für ein „optimales Altern“ (Fernández-Ballestros 2008, S. 227).

Weiterhin sei exemplarisch auf das Leonardo-Projekt „MATURE – Unterstützung von Arbeitgebern bei der Einstellung und Auswahl reifer älterer Menschen“ verwiesen. An diesem Projekt beteiligen sich seit 2006 neben Institutionen aus Griechenland, Belgien und Slowenien Forschungseinrichtungen und Unternehmen aus weiteren sechs europäischen Ländern, welche die Einstellungsquote älterer Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen erhöhen möchten (vgl. Leonardo da Vinci 2006).

Darüber hinaus hat sich auch immer mehr die internationale Weiterbildungsforschung der Alternsthematik angenommen. Beispielsweise untersuchte Kolland die sozialen Bedingungen der Bildungsbeteiligung älterer Menschen in Österreich (vgl. Kolland et al. 2007), während Kalbermatten die Bildungsbedürfnisse und -interessen von Schweizern vor und nach der Pensionierung erforschte (vgl. Kalbermatten 2008).

Auch in Deutschland existieren bereits seit über zehn Jahren Projekte zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. 1995 entwickelten z. B. die Industriegewerkschaft Metall in Frankfurt und das Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund eine Handlungshilfe für betriebliche Personalverantwortliche zur Integration älterer Arbeitnehmer in Gruppenarbeiten (vgl. Leonardo da Vinci 1995).

Die betriebliche Weiterbildung nimmt letztlich im Hinblick auf die Gestaltung der späten Erwerbstätigkeit eine herausragende Position ein. Daher wirken die Ergebnisse des letzten IAB-Betriebspanels alarmierend. So ist der Anteil derjenigen Unternehmen, die betriebliche Maßnahmen für Ältere anbieten, zwischen 2002 und 2007 von 19% auf 17% gesunken; der Anteil der Unternehmen, die Ältere bewusst in Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen, hat im selben Zeitraum von 6% auf 5% abgenommen. Die ohnehin seltenen Reaktionen von Unternehmen auf das Altern ihrer Belegschaften nehmen tendenziell sogar ab. Betriebliche Weiterbildung bleibt hoch selektiv bezüglich dem Alter (vgl. IAB 2007, S. 1).

Unternehmen, die sich nachhaltig dem betrieblichen Alter(n) verschrieben haben, haben einen wichtigen Vorbildcharakter. Es ist sehr zu begrüßen, dass es neben einigen deutschen Unternehmen, wie beispielsweise Heidelberger Druckmaschinen (vgl. Heidelberger Druckmaschinen 2006) oder Deutsche Lufthansa (vgl. Deutsche Lufthansa 2006), auch auf internationaler Ebene Unternehmen gibt, die sich der Thematik widmen. So hat z. B. der schwedische Energiekonzern Vattenfall (vgl. Vattenfall 2005) bereits vor einigen Jahren spezielle Personalentwicklungsinstrumente für ältere Arbeitnehmer implementiert. Auch das belgische Telekommunikationsunternehmen Belgacom (vgl. Belgacom 2006) und die Schweizer Telekom Swisscom (vgl. Swisscom Fixnet 2006) haben Personalkonzepte zur proaktiven Laufbahngestaltung und zum gezielten Kompetenzeinsatz älterer Arbeitnehmer entwickelt.

3. Weiterbildung in der Nacherwerbsphase

3.1 Potenziale Ältere Menschen haben gute 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) bestätigte dies anhand der Ergebnisse der Neurowissenschaften: Im Alter verringert sich zwar die Lerngeschwindigkeit, doch langsames Lernen steigert die Genauigkeit und ein größerer Erfahrungshintergrund verbessert die Integration in bestehende Wissensbestände. Die psychologische Altersforschung nahm diese Ergebnisse auf und beschäftigte sich mit der Frage, welche Fähigkeiten altersresistent und welche „vulnerabel“ sind (Lindenberger 2000). Es wurde 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 danach 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. 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 (vgl. Kruse 2008, S. 34). Dort wo Lern- und Leistungsdefizite im höheren Alter auftreten, sind diese häufig der gleichförmigen Arbeit (vgl. Baethke/Baethke-Kinsky 2004), des Verlernens als „Fehlutzungsergebnis“ (Frerichs 2005, S. 49) und der Dequalifizierung durch neue

Technologien geschuldet. Thesen zu Variationen bei der Lernfähigkeit im Altersprozess 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 entstanden sind. Außerdem wirken Motivationen, Stimulationen oder äußere Umstände auf das Lernen. Lernen kann sich ebenso auf Faktoren beziehen, die mit der Lebenserfahrung zunehmen, wie z. B. Können, Beständigkeit, Verantwortung (vgl. 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 Ältere ist der Bedeutungsinhalt des Lernstoffs sehr wichtig“ (Harry/Pries 2005, S. 11 f).

Für das Lernen im höheren Lebensalter sind auch psychologische Modelle „guten oder erfolgreichen Alterns“ (Baltes/Baltes 1992, S. 24) relevant. Menschen entwickeln aufgrund altersbedingter Möglichkeiten und Verluste bestimmte Bewältigungsstrategien, auf der Grundlage ihrer Bildungsfähigkeit und der Kompetenz relevante Aufgaben zu erfüllen (vgl. Kruse 1994, S. 530). Baltes/Baltes (1992, S. 28) identifizieren „Optimierung, Selektion und Kompensation“ als diejenigen Faktoren, 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) verband diese Faktoren mit dem Begriff „Weisheit“ und bezeichnete sie als „zentrale 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 (vgl. BMFSFJ 2005a, S. 131 ff), die Nutzung dieser Potenziale aber an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist. So hängt die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Alter im Wesentlichen von der „altersgerechten“ Gestaltung der Erwerbsarbeit, der Gesunderhaltung der Arbeitskräfte und schließlich von kontinuierlicher Weiterbildung ab. Die Mitglieder der Berichtskommission zum Altenbericht sahen ihren Auftrag daher darin, die Stärken und nicht die Schwächen des Alters in den Vordergrund zu stellen (vgl. BMFSFJ 2005a). Werden die Offenheit für neue Fragestellungen, die kognitive Aktivität und die gesellschaftliche Integration alter Menschen erhalten, so können diese 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 fanden sich z. B. in den Programmen der deutschen Volkshochschulen. In weiteren Publikationen zeigt 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.

3.2 Die soziale Partizipation in der nachberuflichen Lebensphase weitet sich aus

Wahrscheinlich wird sich für zukünftige Generationen alter Menschen die Erwerbsphase verlängern, doch wird sie voraussichtlich von der nachberuflichen Lebensphase strukturell getrennt bleiben. Allerdings kann sich dieser Lebensabschnitt von einer letzten Lebensphase mit Freizeit und Konsum zu einer Phase der gesellschaftlichen Partizipation wandeln (vgl. Kohli/Künemund 2000, S. 45). Anteile an der Erwerbsarbeit, soziales Ehrenamt, Transferleistungen für die Familie und Vermögensverhältnisse machen die Älteren potenziell einerseits zu produktiven Mitgliedern der Gesellschaft und andererseits zu einflussreichen Kunden auf dem Markt. Das Marketing hat hier schon die Begriffe „Best Ager“ und „Silver Economy“ erfunden. Die hier kurz geschilderte Lage entspricht zwar nicht der Lebenssituation aller älteren Menschen, jedoch kann davon ausgegangen werden, dass ein Teil dieser Altersgruppen seinen Einfluss nutzen wird, um seine Stellung in der Gesellschaft zu stärken.

Gesellschaftliche Partizipation älterer Menschen finden wir vor allem im Bereich des so genannten „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 (vgl. BpB 1999, S. 39) sah bereits Ende der 1990er Jahre einen Übergang von der Arbeitsgesellschaft zur Bürgergesellschaft, in der freie Individuen neue Formen der Demokratie und sozialen Verantwortung praktizieren könnten.

Im Gegensatz zur Arbeitswelt werden Menschen im freiwilligen Bereich nicht aufgrund ihres Lebensalters ausgegrenzt. Die gesellschaftliche Teilhabe und das Engagement älterer Menschen bleiben aber abhängig von den Lebenserfahrungen, den konkreten Lebenssituationen und den Möglichkeiten zur Sinnfindung. Allerdings verspricht das bürgerschaftliche Engagement nur dann Kontinuität, wenn seine Leistungen auf eine Kultur der Anerkennung (vgl. BMFSFJ 2005a, S. 342 ff.) treffen. Ältere Menschen übernehmen eher ehrenamtliche Tätigkeiten, wenn sie über einen höheren Bildungsabschluss verfügen und bürgerschaftliche Aktivitäten werden gefördert, wenn sich Menschen bereits in früheren Lebensphasen engagiert hatten. Der beschleunigte soziale Wandel und der Bedeutungsverlust traditioneller Sozialstrukturen schaffen aber einen erhöhten Bedarf an nachberuflichem und freiwilligen Engagement. Die Teilnahme an Weiterbildung kann dabei durchaus ein Motivations- und Informationsfaktor zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements sein (vgl. 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 (vgl. 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.

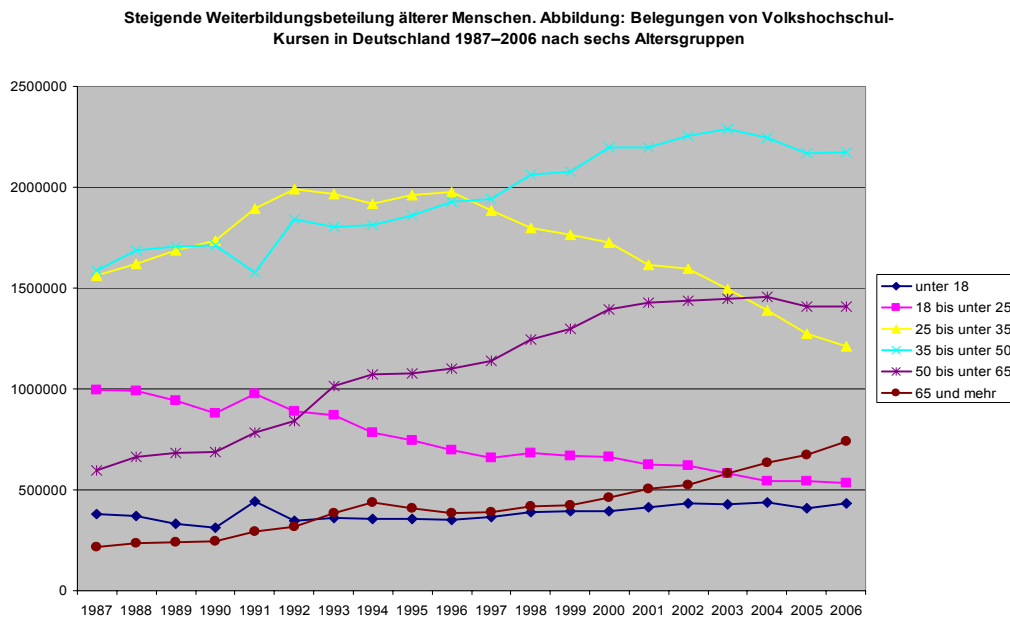
Gesundheitliche Einschränkungen im Alter können zwar Grenzen der Teilnahme an sozialen Aktivitäten und Bildungsangeboten setzen, doch setzt die Pflegebedürftigkeit selten schlagartig ein, sondern entwickelt sich im Zusammenspiel von körperlicher Beeinträchtigung, erlernter Hilflosigkeit und sozialer Inaktivität. Dennoch besteht kein Anlass, eine einseitige ausgerichtete Perspektive „von Belastung und Stress“ (Gröning 2008, S. 41) im hohen Alter einzunehmen. Daher kommen präventiven Maßnahmen besondere Bedeutung zu. Die Bildung kann ihren Beitrag zum Wohlbefinden, zur gesunden Lebensführung, Unterstützung im Alltag, zur Bewältigung von Problemen (Copingstrategien) und zur Erhaltung der Würde im Alter in allen Lebensphasen leisten.

3.3 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 2008, S. 36).

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

Abb. 6: Belegungen von Volkshochschul-Kursen in Deutschland 1978–2006 nach sechs Altersgruppen



Quelle: Interne Berechnungen des DIE, 2007

Die Altersstruktur der VHS-Teilnehmenden hat sich in den letzten 30 Jahren verändert. Bis etwa 1978 waren die 25- bis 35-Jährigen die stärkste Altersgruppe der VHS und stellten rund $\frac{1}{4}$ der Teilnehmenden. Danach hatten die 35- bis 50-Jährigen den höchsten Anteil, der mehr als $\frac{1}{3}$ der Teilnehmenden entsprach (Pehl 2005, S. 1). Die 50 bis 65-Jährigen sind seit 2003 die zweitstärkste Teilnehmergruppe an der VHS; die über 65-jährigen Menschen sind inzwischen stark vertreten. Die Volkshochschulen sind der größte Anbieter von Bildungsveranstaltungen für Ältere. Erste Auswertungen der Kursbelegungen zeigen (vgl. DIE 2008, S. 36):

- Bei höheren Altersgruppen (ab 65 Jahren) haben die Themenbereiche Politik/Gesellschaft, Kultur/Gestalten und Sprachen einen hohen Anteil der VHS Kursbelegungen
- Kurse zum Thema PC/Internet und Naturwissenschaft/Umwelt werden von allen Altersgruppen gleichmäßig häufig belegt.
- Höher gebildete, lange erwerbstätige und auch im Alter (ehrenamtlich) aktive Menschen haben eine große Wahrscheinlichkeit, sich auch im Alter weiterzubilden

Viele alte Menschen besuchen 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 werden allerdings von bildungsfernen Bevölkerungsgruppen wenig genutzt.

Die Daten des Berichtssystems Weiterbildung zeigen allerdings für die Altersgruppe der 50 bis 64-Jährigen einen Rückgang der Teilnahme an Weiterbildungen. Dies liegt vor allem an der sinkenden Teilnahme an der beruflichen und betrieblichen Bildung im Alter (Kuwan/Thebis 2005, S. 26). Auch die INFAS-Studien belegen, dass sich unter den 60- bis 69-Jährigen noch jeder Fünfte, und von den Menschen ab 70 Jahre nur noch jeder Zehnte an Bildungsveranstaltungen beteiligte (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). Die vorliegenden Daten geben aber wenig Auskunft über spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere und deren Nutzung. Im Alter können 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. Eine ausgewogene Angebotsstruktur in der Weiterbildung sollte gleichzeitig den Zugang für ältere Menschen zu allen Veranstaltungen berücksichtigen sowie auf deren spezielle Bildungsbedürfnisse eingehen.

3.4 Konzepte und 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. Insgesamt sind Angebote sowohl am Bildungsbedarf Älterer, als auch an deren individuellen Bedürfnissen zu orientieren. Allerdings sind die Bedürfnisse bisher wenig untersucht und es bleibt unklar, ob der relativ frühe Ausstieg aus der Arbeitswelt und die damit häufig verbundene Entbindung aus sämtlichen berufsbezogenen Verantwortlichkeiten von der Mehrheit der älteren Arbeitnehmer/innen wirklich gewünscht wird (Anding 2002, S. 20).

Die Abschätzung des 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 (75 und älter). 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 könnten unter diesen Aspekten genauer auf Adressatengruppen ausgerichtet werden: 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. Es ergeben sich Ansatzpunkte für eine „individuelle Laufbahngestaltung“ (Iller 2008, S. 75) für die Weiterbildung. 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 (vgl. BMBF 2008). 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 und 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 Generationenbegriff 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.

3.5 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. Zahlreiche Projekte des Ministeriums wollen den Dialog der Generationen fördern, der in einer „kinderarmen“ Gesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinne. 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. Viele Projekte der Weiterbildung lassen sich unter drei Schwerpunkten ordnen:

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

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat z. B. eine Öffentlichkeits- und Marketingstrategie zum demografischen Wandel in der Arbeitswelt entwickeln lassen (vgl. BMBF 2006), die gleichzeitig einen Überblick über verschiedene Projektbereiche gab. 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.² Daher bildet die altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung einen weiteren Schwerpunkt von Initiativen. Eine

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

² Daher sind einige Unternehmen von der Deutschen Personalwirtschaft für ihre Vorreiterrolle ausgezeichnet worden (z. B. Lufthansa, E.ON)

<http://www.personalwirtschaft.de/hlv/pwt2/home.nsf/url/0AE25001FC74CCD0C12570FC00368435?OpenDocument&menu=51CFD0CC2F7AC01CC12570BC003F2566&l=1>

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 Mentoreneidee 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 hier 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.

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.

3.6 Forschungs- und Entwicklungsperspektiven

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 Erwachsenenbildung sollte dabei ihren Beitrag sowohl bei der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Alter, als auch bei der Förderung nachberuflicher Aktivitäten und der Bewältigung der Alltagsprobleme leisten. Die Erwachsenenbildungsforschung hat aber den demografischen Wandel bisher nur unzureichend thematisiert. 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.
- Analyse europäischer und internationaler Weiterbildungsforschung und von Projekten „guter Praxis“.

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. Im Bereich Qualifizierung und Bildungsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen zeigen sich in Europa aber auch 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). Der internationale Vergleich stellt daher einen wichtigen Schwerpunkt der Weiterbildungsforschung zum demografischen Wandel dar, auch um anhand von „Good Practice“-Beispielen Übertragungsmöglichkeiten für Deutschland zu prüfen

Diese Auflistung markiert einen Nachholbedarf Deutschlands im Bereich der Bereitstellung von altersbezogenen Daten der Weiterbildung und ihrer Konzepte. 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

(Sofern nicht anders vermerkt, letzter Zugriff auf alle Online-Dokumente am 29. Juli 2008)

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

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

Behringer, F. (2000): Die berufliche Situation älterer Erwerbstätiger und ihre Entwicklung im vergangenen Jahrzehnt. In: George, R./Struck, O. (Hrsg.): Generationenaustausch in Unternehmen. München, S. 89–112

Belgacom (2006): Fallbeispiel 5 im Rahmen des Expertenkreises „Age Management“ am 23. Juni 2006 in der Zentrale der Deutschen Telekom in Bonn, unveröffentlichtes Dokument

Bertelsmann Stiftung (2004): Schlusslicht Deutschland, Forum 3/2004 Magazin der Bertelsmannstiftung. Gütersloh, S. 7–9

Bertelsmann Stiftung/Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (2005a): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer. Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen. 2. Aufl., Gütersloh

Bertelsmann Stiftung/Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (2005b): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. 2. Aufl., Gütersloh

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

BiB, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2008): Bevölkerung - Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel. Wiesbaden

BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (2005): Betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/RBS-Info_28.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

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008); Erfahrung und Forschung _ Qualität. http://www.gesundheitsforschung-bmbf.de/_media/12_NL_Pflegeforschung.pdf

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Transferprojekte zum Demografischen Wandel. http://www.demotrans.de/de/frames_index.html; Letzter Zugriff 11.12.2006

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005a): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in Deutschland, Bericht der Sachverständigenkommission. Berlin

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

Bosch, G. (2003): Ältere Arbeitnehmer, Bericht Deutschland. In: Europäische Kommission (Hrsg.): Beschäftigungsobservatorium. Luxemburg, S. 88–100

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 Wohlfahrtsstaat. Abstract zum Vortrag auf der Herbsttagung der Sektion Alter(n) und Gesellschaft der Deutschen Gesellschaft für Soziologie am 28. und 29. November 2003 in Berlin http://www.sektion-altern.de/Archiv/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> Letzter Zugriff 10.11.2006

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

Bundesagentur für Arbeit (2005): Arbeitsmarkt 2004 – Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. Heft 53, Nürnberg

Bungard, W./Fischer, L. (1983): Zur Vorurteilhaftigkeit der Leistungsbeurteilung so genannter älterer Mitarbeiter durch Vorgesetzte. In: Zeitschrift für Gerontologie, Heft 16, S. 222–227

CareLounge (2007): Soziologie des Alterns

http://www.carelounge.de/altenarbeit/wissen/soziologie_vorindustrie.php

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

CVTS, Continual Vocational Training Survey (2005): Weiterbildung – Referenzjahr 2005

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/edtr/trng/trng_cvts3/trng_3part&language=en&product=EU_MASTER_education_training&root=EU_MASTER_education_training&scrollto=95

Deutsche Bahn (2006): Geschäftsbericht 2006. Berlin

Deutsche Lufthansa (2006): Fallbeispiel 4 im Rahmen des Expertenkreises „Age Management“ am 23. Juni 2006 in der Zentrale der Deutschen Telekom in Bonn, unveröffentlichtes Dokument

Deutsche Telekom (2006): Geschäftsbericht 2006. Service – Mehr als ein Versprechen! Das Geschäftsjahr 2006. Bonn

DIE, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) (2008): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008. Bielefeld

Econsense (2006): econsense im Dialog. Unternehmen demografischer Wandel. Sonderveröffentlichung der Zeitschrift politische ökologie 104

http://www.econsense.de/_PUBLIKATIONEN/_ECONSENSE_PUBLIK/images/Unternehmen_Demographischer_Wandel.pdf

Faltermaier, T./Mayring, P./Saup, W. (2002): Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters. 2. Aufl., Stuttgart

Fernández-Ballesteros, R. (2008): „Optimales Altern“ als Bildungsziel – Evaluation des spanischen Bildungs- und Trainingsprogramms „Vital Aging-M“. In: Kruse, A. (Hrsg.): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Bielefeld, S. 227–246

Finetti, M. (2007): Problemfall Alterspyramide. Nachsitzen für neues Wissen. Vielen Betrieben ist die Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeiter zu teuer - doch das könnte sich bald rächen
<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/berufstudium/artikel/844/96748/>

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

Fünfter Altenbericht (2005): Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bericht der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ. Berlin

Gramke, K./Heimer, A. (2006): Lernen vom Ausland. Ein Blitzlicht auf Entwicklungen in sieben Ländern, in: Prager, J. U./Schleiter, A. (Hrsg.): Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen wertschaffender Beschäftigung bis ins Alter. Gütersloh, S. 165–209

Gröning, K. (2006): Hochaltrigkeit und Pflege zu Hause als Herausforderung für die Weiterbildung. In: Nuissl et al. (2006b), S. 41–50

Hacker, W. (2004): Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Menschen. In: von Cranach, M./Schneider, H.-D./Ulich, E./Winkler, R. (Hrsg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern u. a., S. 163–172

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

Heidelberger Druckmaschinen (2006): Fallbeispiel 2 im Rahmen des Expertenkreises „Age Management“ am 23. Juni 2006 in der Zentrale der Deutschen Telekom in Bonn, unveröffentlichtes Dokument

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

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

IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2006): Internationaler Vergleich. Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn. IAB Kurzbericht Nr. 5
<http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0506.pdf>

IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2007): Demographischer Wandel. Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen, IAB Kurzbericht Nr. 21
<http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb2107.pdf>

Iller, C. (2006): Altern gestalten. Berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf

http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_01.pdf

Iller, C. (2008): Berufliche Weiterbildung im Lebenslauf. In: Kruse (Hrsg.), S. 67–91

Ilmarinen, J. (1995): Arbeitsfähigkeit und Alter. 10 Jahre Längsschnittstudien in verschiedenen Berufsgruppen. In: Von Karazman, R./Geißler, H./Kloimüller, I./Winkler, N.: Betriebliche Gesundheitsförderung für älter werdende Arbeitnehmer. Gamburg, S. 15–33

Ilmarinen, J. (1999): Ageing Workers in the European Union. Status and promotion of work ability, employability and employment. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, Helsinki

Ilmarinen, J. (2004): Älter werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In: Von Cranach, M./Schneider, H.-D./Ulich, E./Winkler, R.: Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern u. a., S. 29–47

INQA, Initiative Neue Qualität der Arbeit (2005): Demographischer Wandel und Beschäftigung Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. 2. Aufl., Dortmund

INQA (2007a): Das Demographie Netzwerk
<http://www.demographie-netzwerk.de/home/>

INQA (2007b): Initiative Neue Qualität der Arbeit
<http://www.inqa.de/>

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

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

Kade, S. (2004): Alternde Institutionen. Bad Heilbrunn

Kalbermatten, U. (2008): Bildungsbedürfnisse und -interessen von Schweizern vor und nach der Pensionierung. In: Kruse (Hrsg.), S. 161 –190

Kohli, M. (1981): Arbeit und Persönlichkeit im mittleren Erwachsenenalter. In: Stiftung Volkswagenwerk (Hrsg.): Altersforschung. Berichte zu einem Förderschwerpunkt. Göttingen, S. 139-152

Kohli, M. (1982): Antizipation, Bilanzierung, Irreversibilität. Dimensionen der Auseinandersetzung mit beruflichen Problemen im mittleren Erwachsenenalter. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, Heft 2, S. 39–52

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

Kolland, F./Ahmandi, P./Benda-Kahri, S./Kranzl, V. (2007): Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen. Hrsg. vom Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz. Wien

Kronauer, M. (2007): Inklusion – Exklusion: ein Klärungsversuch
<http://www.die-bonn.de/doks/kronauer0701.pdf>

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

Kruse, A. (2005): 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 (Fünfter Altenbericht)
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/fuenfter-altenbericht,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>

Kruse, A. (2006): Altern, Kultur und gesellschaftliche Entwicklung. In: Report Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Heft 3 (Alter und Bildung), S. 9–18

Kruse, A. (Hrsg.) (2008): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte, Bielefeld. Darin: Kruse, A.: Alter und Altern, S. 21–48

Kruse, A./Rudinger, G. (1997): Lernen und Leistung im Erwachsenenalter. In: Von Weinert, F./ Mandl, H.: Psychologie der Erwachsenenbildung. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Praxisgebiete, Serie I Pädagogische Psychologie, Bd. 4. Göttingen, S. 45–85

Kuwan, H./Thebis, F. (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. 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

Leonardo da Vinci, Das EU-gemeinschaftliche Aktionsprogramm in der Berufsbildung (1995): Entwicklung einer Handlungshilfe für betriebliche Personalverantwortliche zur Integration älterer Arbeitnehmer bei Gruppenarbeiten
http://leonardo.ec.europa.eu/pdb/detail_de.cfm?Numero=2788&Annee=95

Leonardo da Vinci (2006): MATURE – Unterstützung von Arbeitgebern bei der Einstellung und Auswahl reifer älterer Menschen
http://leonardo.ec.europa.eu/pdb/detail_de_2000.cfm?Numero=6158303&Annee=2006

Livskompetens 50+ (2008): Was bedeutet Livskompetens 50+?
<http://www.livskompetens.com/de/>

- 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
- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2005): Education at a Glance. Paris
- 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 demographische Entwicklungen. DIE FAKTEN
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/pehl05_02.pdf
- 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
- Skroda, W. (2006): Weiterbildung für ältere Erwerbstätige: Konzepte und Erfahrungen in Großbritannien und Schweden. 17. Statusbericht im Rahmen des Internationalen Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“. DIPF, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (Hrsg.). Berlin

Spitzer, M. (2003): Langsam, aber sicher. Gehirnforschung und das Lernen Erwachsener. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Heft 3, S. 38–40
<http://www.die-bonn.de/doks/spitzer0301.pdf>

Statistisches Bundesamt (2006a): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung
<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1019439>

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

Statistisches Bundesamt (2006c): Bevölkerungsentwicklung in Deutschland 1991 bis 2005
<http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoegra1.php> <Letzter Zugriff 11.12. 2006>

Stenberg, A. (2006): Skill Needs and Continuing Vocational Training in Sweden. WZB Discussion Paper SP I 2006 – 109. Berlin

Swisscom Fixnet (2006): Ein Konzept zur proaktiven Laufbahngestaltung älter werdender Mitarbeitender. In: Das Coaching Symposium 2006 – Herausforderung Demographiewandel – wie Unternehmen damit umgehen – was Coaching leisten kann. München/Ottobrunn, S. 9

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

Vattenfall (2005): Corporate Social Responsibility Report 2005
http://www.vattenfall.com/www/vf_com/vf_com/Gemeinsame_Inhalte/DOCUMENT/360168vatt/386288corp/P0275063.pdf

Volkswagen AG (2008): Nachhaltigkeitsbericht 2007/2008. Wir bewegen uns verantwortungsvoll in die Zukunft
http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/de/publications/2007/09/nachhaltigkeitsbericht.-bin.acq/qual-BinaryStorageItem.Single.File/nachhaltigkeitsbericht_07_08_de.pdf

Rosenblatt, B. von/Bilger, F. (2008): Berichtssystem Weiterbildung – Adult Education Survey 2007. Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007. München

Wissenschaftsrat (2006): Empfehlungen zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems. Berlin
<http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7083-06.pdf>

Quellen im Internet

(Letzter Zugriff auf alle Websites am 29. Juli 2008)

Arbeitsmarktfitness (in eigener Sache – Fit in die berufliche Zukunft)

<http://www.in-eigener-sache.de>

Bertelsmann-Stiftung: Demografischer Wandel

<http://wegweiser-kommune.de/themenkonzepte/demographie/Demographie.action?>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Initiative 50plus

http://www.bmas.de/coremedia/generator/8980/%202006__09__13__initiative__50plus.html

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Gesellschaft im demografischer

Wandel <http://www.bmbf.de/de/4657.php>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ):

Erfahrungswissen nutzen <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Aeltere-Menschen/erfahrungswissen-nutzen.html>

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

<http://www.bib-demographie.de>

Demografie Netzwerk

<http://www.demographie-netzwerk.de/home/>

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de>

IG Metall: Diskussionsforum Demografie

<http://www.diskussionsforum-demographie.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>

Projekte und Initiativen zum demografischen Wandel

(Letzter Zugriff auf alle Websites am 29. Juli 2008)

Betrieblicher Dialog zum demographischen Wandel. AOK Hessen und Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft

http://www.11d.de/mit-offenen-augen/bestpractice5_fr.html

Betriebliche Weiterbildung von Älteren in KMU (Age-Qual). Bundesinstitut für Berufsbildung

<http://www.bibb.de/de/wlk17583.htm>

Das Dritte Leben. Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz

http://www.das-dritte-leben.de/hm_start/start_keb.htm

Eine Initiative zum demographischen Wandel. Die Bundesregierung

<http://www.erfahrung-ist-zukunft.de/Webs/EiZ/DE/Homepage/home.html>

Erfahrungswissen für Initiativen „SeniorTrainerin“. Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB)/BMFSFJ

<http://www.efi-programm.de/>

KEB 40 plus. Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben

<http://www.keb40plus.arbeitundleben.de/>

Lernende Regionen: Themennetz „Übergangsmanagement“

http://www.lernende-regionen.info/dlr/5_37_174.php

Netzwerk von Bund, Ländern, Sozialversicherungsträgern, Arbeitgebern, Gewerkschaften, Stiftungen und Unternehmen

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

<http://www.inqa.de>

Senioren und Internet. Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung, Universität Ulm

http://www.uni-ulm.de/uni/fak/zawiw/senioren_internet/de

Zwischen Arbeit und Ruhestand. ZWAR Zentralstelle NRW,

<http://www.zwar.org/>