

BMBF-Projekt: Perspektiven für Weiterbildungsforschung und –politik

Weiterbildung und Sicherung des Arbeitskräftebedarfs im demografischen Wandel

Diskussionsvorlage für Workshop 1 am 8./9.3.2012 in Göttingen
Martin Baethge/Knut Tullius (SOFI)

Lesehinweis: Das folgende Papier ist – wie es der Untertitel sagt – als Diskussionsvorlage für den Workshop am 8./9.3.2012 gedacht. Er kann bei der Breite des Themas keine Wiedergabe des Forschungsstands anstreben, aus dem er diskussionsrelevante Themen herausgreift, um Akzente zu setzen und Stichworte für die Diskussion zu geben. Er ist so aufgebaut, dass am Ende jedes Themas „Leitfragen zur Diskussion“ stehen, die auch der individuellen Vorbereitung auf den Workshop dienen sollen.

Nach der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung ist der demografische Wandel in seiner doppelten Ausprägung – zahlenmäßig rückläufiger Geburtsjahrgänge und zunehmender Alterung der Bevölkerung – nicht als kurzlebige Wellenbewegung, sondern als vorerst (bis 2035) dauerhaftes Phänomen zu verstehen. Allein bis 2025 wird danach die Zahl der Jugendlichen im besonders bildungsrelevanten Alter bis zu 30 Jahren um etwa 4,2 Millionen bzw. um 16% vom Ausgangsjahr 2008 zurückgehen, in die Altersgruppe 40 bis unter 55-Jahren, der Haupterwerbstätigengruppe, um knapp sechs Millionen (bzw. 20%), während die Altersgruppe der 55 bis unter 65-Jährigen um 3,45 Mio. zunehmen wird (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 19). Wirtschaft und Gesellschaft werden sich für die nächsten Dekaden auf Verknappung des inländischen Arbeitskräftepotentials als Dauerzustand einrichten und Wege zu seiner Bewältigung finden müssen.

Nachdem sich in der Politik ein Konsens durchgesetzt zu haben scheint, dass neben gezielter Zuwanderung der Hauptweg zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs in der Aktivierung endo-

gener Potentiale liegen soll, kommt der beruflichen Weiterbildung in den nächsten Jahrzehnten eine verstärkte Bedeutung zu. Die sich damit stellende Herausforderung ist zum einen im Kontext des spezifischen Entwicklungspfads der deutschen Wirtschaft (hohe Innovations- und Wissensdynamik als Voraussetzung für industrielle Qualitätsproduktion und qualitativ hochstehende Dienstleistungen), zum anderen mit Blick auf die bisher am Arbeitsmarkt und in der Weiterbildung nicht hinreichend einbezogenen Beschäftigungspotentiale zu begreifen.

Da dem Thema Zuwanderung ein eigener Workshop gewidmet ist, konzentriert sich das Papier auf die Rolle der (beruflichen) Weiterbildung für eine Strategie der Aktivierung endogener Potentiale. Die Formel von der Aktivierung endogener Potentiale hat vielfältige Facetten im Zusammenhang der Sicherung des Arbeitskräftebedarfs im demografischen Wandel. Sie beziehen sich alle auf die Sicherung und Weiterentwicklung der Wissens- und Qualifikationsressourcen der Wirtschaft, nicht nur auf einzelne Beschäftigtengruppen: Eine Verbesserung des Wissensniveaus der Beschäftigten beispielsweise hat in der Regel positive Effekte auf die Produktivität einer Volkswirtschaft, würde also – *ceteris paribus* – den Arbeitskräftebedarf senken. Ob und wie weit die Weiterbildung hierzu einen aktiven und prospektiven Beitrag leisten kann und unter welchen Bedingungen gegebenenfalls, bleibt zu prüfen.

Unter der Annahme der Produktivität von Wissen steht das Weiterbildungssystem insgesamt zur Diskussion; der demografische Wandel verstärkt nur deren Aktualität und Dringlichkeit. Man kann diese Diskussion in zwei Richtungen führen: zum einen bezogen auf Erwerbspersonengruppen und ihre sehr unterschiedliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, zum anderen bezogen auf institutionelle Regulierungen und Angebote an Weiterbildung unter dem Aspekt ihrer Handlungsbedingungen und Effekte. Entsprechend ist das folgende Papier in drei Abschnitte gegliedert:

- Demografischer und sozioökonomischer Wandel: Arbeitskräftebedarf
- Weiterbildungsbeteiligung und –aktivierung von Erwerbspersonengruppen
- Institutionelle Arrangements und Regulierungen von beruflicher Weiterbildung

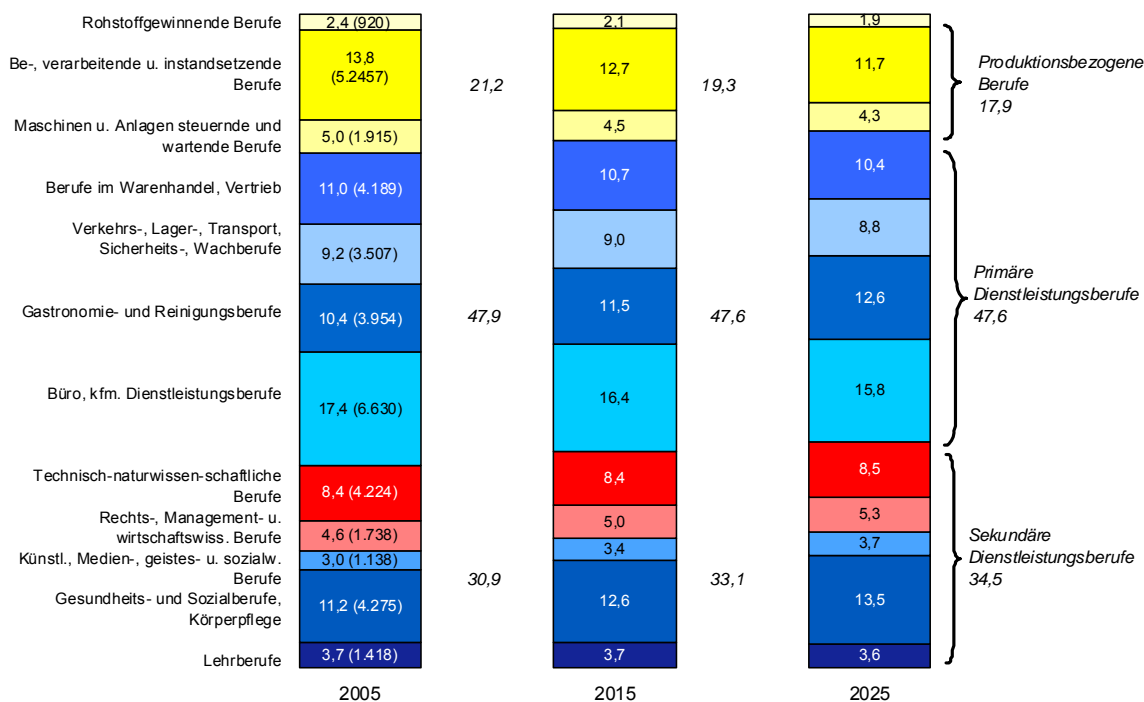
1. Demografischer und sozioökonomischer Wandel: Arbeitskräftebedarf

Mit Blick auf das Bildungswesen in Deutschland insgesamt – in Kindertageseinrichtungen, Schulen, in Berufsbildung und Hochschule sowie Weiterbildung – werden „weitreichende Auswirkungen“ des demografischen Wandels erwartet (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 5) und zunächst in einem deutlichen Rückgang der Zahl der Bildungsteilnehmer insgesamt, bei allerdings starken Differenzen zwischen einzelnen Bildungsbereichen sowie Regionen gesehen (vgl. ebd., S. 11 ff.). Hinsichtlich des Erwerbssystemsystems wird unter anderem von einem Zuwachs des Anteils der nicht mehr erwerbstätigen Alten an der Bevölkerung und von einer „Schrumpfung“ des Erwerbssystempotentials (vgl. Statistisches Bundesamt/WZB 2011, S. 14; Fuchs/Zika 2010) ausgegangen – auch hier mit teils ausgeprägten regionalen Disparitäten (vgl. Buch et al. 2010; Burkert et al. 2011; Harten 2012; Kotte et al. 2010a, 2010b). In den betrieblichen Beschäftigungssystemen schließlich wird sich ein bereits gegenwärtig zu beobachtender Alterungseffekt unter den Belegschaften verstärken (Bellmann/Kistler/Wahse 2007); nicht zuletzt durch die sozial-, renten- und arbeitsmarktpolitischen Neuregelungen der letzten Jahre, die die bisherigen Möglichkeiten eines flexibleren Altersübergangs – ggf. auch eines vorzeitigen Erwerbssystemausstieges – deutlich begrenzt oder versperrt haben (Frehmel 2011)¹. Die erwartbaren Konsequenzen dieser erwerbssystemdemografischen Entwicklung für das hiesige Innovations- und Wachstumsmodell insgesamt, für die externen und internen Arbeitsmärkte sowie für das Erwerbssystempotential, werden seit längerem kontrovers diskutiert.

Für Qualifizierungsstrategien ist der generelle Arbeits- und Fachkräftebedarf genauer – vor allem nach Tätigkeitstypen und Berufsgruppen sowie in regionaler Perspektive – zu differenzieren (Baethge et al. 2010, Brenke 2010).

1 Die hauptsächlichlichen Stichworte sind bekannt: die sukzessive Heraufsetzung der gesetzlichen Regelaltersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbezug auf 67 Jahre bis Ende 2029; die Abschaffung der „58er-Regelung“ im Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGBIII) zum 1.1.2008, die älteren Arbeitslosen einen leichteren Arbeitslosengeldbezug ermöglichte und die Beendigung der staatlichen Förderung der Altersteilzeit nach dem AltTZG von 1996 zum 1.1.2010.

Abb. 1: Erwerbstätige 2005 bis 2025 nach Berufshauptfeldern (in %, absolute Werte in Tsd. in Klammern)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2005; Berechnungen: Helmrich/Zika (2010), eigene Darstellung

Nach Berufshauptfeldern ist mit einem stark expandierenden Arbeitskräftebedarf vor allem bei den sekundären Dienstleistungen, in denen der überwiegende Teil der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss beschäftigt ist, sowie bei den primären Dienstleistungen beim Hotel- und Gaststättengewerbe und den Reinigungsberufen zu rechnen, während die Arbeitskräftenachfrage bei den produktionsbezogenen sowie den Büro-/kaufmännischen Dienstleistungsberufen stark, bei anderen primären Dienstleistungsberufsfeldern moderat zurückgehen dürfte (Abb. 1). Zwar besagen prognostizierte Rückläufigkeiten in der Arbeitskräftenachfrage nicht automatisch, dass schon im Einzelfall in solchen Feldern keine demografisch bedingten Arbeitskräfteengpässe entstehen können. In der durchschnittlichen langfristigen Entwicklungstendenz signalisiert die in Abb. 1 dargestellte Verschiebung der berufsspezifischen Erwerbstätigenanteile aber einen Wandel auch in der Qualifikationsstruktur, dem Aus- und Weiterbildung Rechnung tragen müssen. Unklar erscheint gegenwärtig vor allem, wo die stärksten Fachkräfteengpässe in den nächsten 15 Jahren auftreten werden, da Engpässe auch vom Angebot an Arbeitskräften mit bestimmt werden. Die Projektion des Bildungsberichts 2010, wie auch die von Helmrich/Zika (2010), geht unter Einbezug des Angebots davon aus,

dass der qualifizierungsrelevante² Hauptengpass bei den Gesundheits- und Sozialberufen schon jetzt sichtbar ist und sich verstärken wird; in nicht ganz so starkem Ausmaß auch in den MINT-Berufen.

Die quantitativen Projektionen nach Berufs(haupt)feldern sind durch zwei qualifikationsrelevante Aspekte zu ergänzen: zum einen durch Projektionen zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsgruppen; zum anderen durch Analysen des qualitativen Bedarfs an Kompetenzen, die sowohl berufsspezifisch als auch (und in hohem Maße) berufsübergreifend sein können.

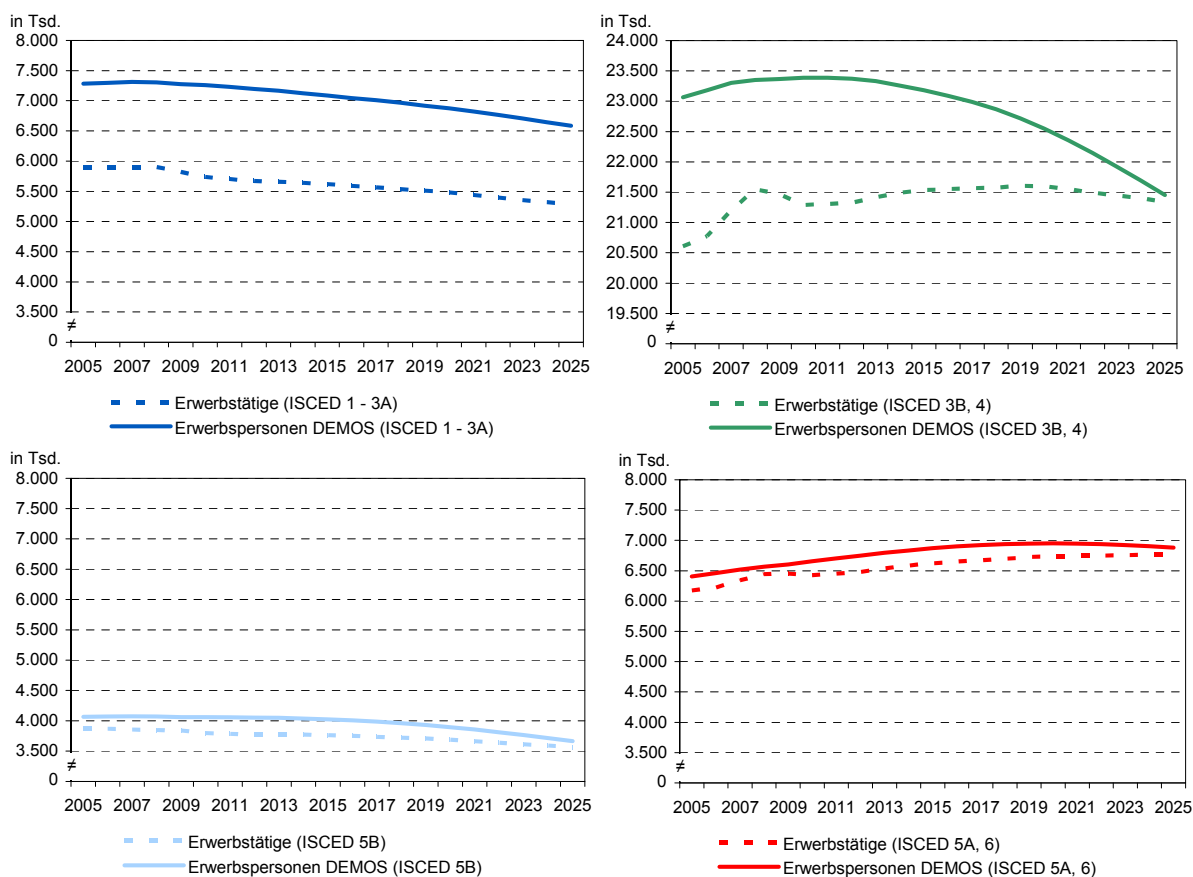
Abbildung 2, in der der Arbeitskräftebedarf nach vier Qualifikationsniveaus bis 2025 abgebildet ist, zeigt, dass auch weiterhin in Deutschland der Hauptteil der Erwerbstätigen (über die Hälfte) auf dem mittlerem Qualifikationsniveau (ISCED 3B, 4) angesiedelt bleibt und hier ab 2016 Engpässe bei den Arbeitskräften auftreten können. Auf der niedrigsten Qualifikationsstufe (ISCED 1-3A) ist demgegenüber weiterhin mit einem Überangebot von Arbeitskräften zu rechnen, das man auch als Potential für Weiterqualifizierung für die Fachkräfteebene begreifen kann. Bereits jetzt deuten die Kurvenverläufe bei den beiden höheren Qualifikationsgruppen, vor allem bei der höchsten (ISCED 5A, 6) auf einen (latenten) Arbeitskräftemangel hin. Die Projektion setzt das Übergangs- und Zuordnungsmuster konstant, das in der Ausgangskohorte wirksam war. Diese Annahme ist bei den höheren Qualifikationsstufen nur begrenzt realistisch, da in einzelnen Bereichen (z.B. im Pflege- und Erziehungsbereich) schon jetzt um Anhebung des Eingangsniveaus gekämpft wird, so dass partielle upgrading-Prozesse nicht unwahrscheinlich sind.

Für die Sicherung und Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsvermögens sind die inhaltlichen Kompetenzen ausschlaggebend, die in jeder Berufstätigkeit gefordert werden, aber in den Berufskategorien der Statistik nicht sichtbar sind. Gleichwohl sind sie Bezugspunkte für Inhalte von Weiterbildungsangeboten wie auch für die individuelle Reflektion auf den eigenen Bedarf an beruflichen Kompetenzen. Die Antizipationsfähigkeit der Entwicklung dieser inhaltlichen Kompetenzen ist für Institutionen wie für Individuen von zentraler Bedeutung.

2 Der ebenfalls starke Engpass bei Gastronomie und Reinigungsberufen würde, sofern die gegenwärtige Qualifikationsstruktur fortgeschrieben wird, weniger starke Qualifizierungsprobleme hervorrufen.

Für die Individuen hat sie sich als ein wesentliches Moment der Weiterbildungsaktivität erwiesen (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2004).

Abb. 2: Arbeitsmarktbilanzen (Arbeitskräftebedarf und -angebot) für die vier Hauptqualifikationsgruppen bis 2025



Quelle: Helmrich, R./Zika, G. (2010), eigene Darstellung

Es gibt eine lange Debatte, was man im Rahmen der wirtschaftlichen Strukturentwicklung als grundlegende Kompetenzen, die in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigung eine berufsübergreifende Relevanz haben, ansehen kann. In dem Forschungsnetzwerk „FreQuenz“ hat diese Debatte einen organisatorischen Niederschlag gefunden.

Die großen entwicklungstheoretischen Konzepte von nachindustriellen Gesellschaften oder Wissensgesellschaften von Bell bis Stehr sehen in der wachsenden Dominanz des systematischen, theoretischen Wissens ein entscheidendes Merkmal des Postindustrialismus. Dieses äußert sich nicht allein im Anwachsen hochqualifizierter Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium voraussetzen, sondern ebenso in der immer stärkeren Wissensfundierung auch der

Fachkräftetätigkeiten auf mittlerer Ebene. Durch die letzte repräsentative Erwerbstätigenuntersuchung von BIBB/BAuA wird diese Entwicklungstendenz eindrucksvoll bestätigt: es sind auf der einen Seite analytische und Methoden-, auf der anderen Seite verstärkt Sozial- bzw. kommunikative Kompetenzen, die für immer mehr Berufstätigkeiten auf allen Qualifikationsstufen an Gewicht gewinnen und so etwas wie ubiquitär gültige Basiskompetenzen darstellen (vgl. Hall 2007, S. 180 f.). Sie sicher zu stellen und immer wieder zu erneuern, ist Aufgabe von Ausbildung, ebenso sehr aber auch von arbeitsbezogener, auch –integrativer Weiterbildung.

Leitfragen für die Diskussion

- Welche Bedeutung ist dem anhaltenden Trend zur Höherqualifizierung und Tertiarisierung der Beschäftigung für die Weiterbildung zuzusprechen? Und welche Rolle spielt Weiterbildung unter dieser Bedingung für die Behauptung der Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt?
- Wie groß und in welchen Bereichen (Berufe, Regionen, Branchen u.a.) sind die hauptsächlichen Arbeitskräftelücken? Sind die Befunde der Projektionen eindeutig und für Weiterbildungspolitik und –gestaltung ausreichend?
- Welche Relevanz hat Weiterbildung für wirtschaftliche Produktivität? Was wissen wir über die Zusammenhänge?

2. Weiterbildungsbeteiligung und –aktivierung von Erwerbspersonengruppen

Zwar wird die besondere Bedeutung der beruflichen Weiterbildung im demografischen Wandel allenthalben betont, doch legt die Forschung den Schluss nahe, dass „(w)eder die berufsbezogene noch die nicht berufsbezogene Weiterbildung (...) auf den demografischen Wandel gut vorbereitet (...)“ sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 186)³. Diese auf Defizite im Weiterbildungssystem hinweisende Diagnose gründet insbesondere auf der seit langem zu beobachtenden Weiterbildungssituation jener Erwerbspersonen, die bisher nur unzulänglich in das (Weiter-)Bildungs- und Erwerbsarbeitssystem integriert sind bzw. integ-

³ Notwendig sind auch eine Ausweitung und Verbesserung der betrieblichen Erstausbildung sowie eine bessere Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung.

riert werden: Arbeitslose und Erwerbspersonen mit einem prekären Erwerbsstatus (geringfügig Beschäftigte, Leiharbeitnehmer, Geringqualifizierte), ältere Männer und weibliche (Teilzeit-) Beschäftigte mit minderjährigen Kindern sowie Personen mit Migrationshintergrund. Diese Gruppen sind in der Weiterbildung unterrepräsentiert bzw. mit besonderen Teilhabebarrrieren konfrontiert, was in Tab. 1 deutlich wird.

Tab. 1: Teilnahme an Weiterbildung nach ausgewählten Merkmalen 2007 und 2010 (in %)

	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		Individuell-berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
Bundesgebiet								
<i>Erwerbstätige</i>	52	49	40	36	14	13	9	9
Arbeitslose	26	28	8	4	14	18	7	7
<i>Sonstige Nichterwerbstätige</i>	19	20	4	3	4	5	12	13
Un-/Angelernte	34	33	25	22				
<i>Fachkräfte</i>	55	54	47	43				
Führungsebene	72	70	67	59				
<i>Hochqualifizierte</i>	-	64	-	43	-	22	-	16
Nicht-Hochqualifizierte	-	42	-	28	-	10	-	9
Männer	46	43	33	28	13	12	8	9
<i>Frauen</i>	42	42	25	23	13	13	12	14
Deutsche ohne Migrationshintergrund	46	45	31	28	14	13	10	12
<i>Deutsche mit Migrationshintergrund</i>	34	33	23	17	9	10	7	7
Ausländer	32	29	15	11	9	12	11	11

Quelle: AES 2010 Trendbericht (BMBF 2011) Daten für Nicht-Hochqualifizierte und Hochqualifizierte: TNS Infratest Sozialforschung, AES 2010, eigene Berechnungen (Berufsbildungsbericht 2012; i.E.)

Ältere (potentielle) Arbeitskräfte

In den Diskussionen um eine bessere Aktivierung endogener Potentiale zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs wird den Älteren – gemeint ist in der Regel die Altersgruppe der 50-/55- bis 64-Jährigen⁴ – eine wichtige Rolle beigemessen. Dabei geht es zum einen um

⁴ Vorliegende Statistiken ziehen die obere Altersgrenze zur Bestimmung dieser Gruppe unter den Erwerbstätigen bei 64 Jahren (oder lassen sie offen), die untere Grenze variiert. So legen etwa das IAB-Betriebspanel ebenso wie die BIBB/BAuA-

eine Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Erwerbspersonen insgesamt, denn diese ist trotz des deutlichen Anstiegs seit Mitte des letzten Jahrzehnts nach wie vor unterdurchschnittlich (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 139; Brussig 2010), vor allem – mit lediglich rund 24% – bei den über 60-Jährigen (Dietz/Walwei 2011)⁵. Im Blickpunkt stehen dabei vor allem die formal nicht bzw. gering qualifizierten Älteren, deren Beschäftigungsquote deutlich niedriger ist, als die der besser oder hoch qualifizierten Älteren (Reinberg/Hummel 2007, S. 5; Lott 2010, S. 28).

Zum anderen werden qualifikatorische Potentiale in einer Verbesserung der Kompetenzen und Fähigkeiten der noch erwerbstätigen Älteren vermutet, ein Aspekt, der durch die sich beschleunigenden betrieblichen Alterungseffekte und der durch die Verschiebung des Renteneintrittsalters erzwungenen längeren Erwerbslebensphasen nochmals an Bedeutung gewinnen könnte (z.B. Bellmann/Leber 2011; Zwick 2012). Drittens schließlich kann man die Frage der Aktivierung auch mit Blick auch diejenigen Älteren stellen, die bereits in Altersrente sind, jedoch – aus welchen Gründen auch immer – weiter am Erwerbsleben teilhaben wollen oder müssen.

Die Teilnahmequoten Älterer an beruflicher Weiterbildung sind in den vergangenen 40 Jahren zwar merklich gestiegen. Dennoch sind Ältere durchschnittlich deutlich seltener in zumindest formalisierte Weiterbildungsmaßnahmen integriert als jüngere Altersgruppen (vgl. Tab. 2 sowie Morschhäuser 2005, S. 292; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010; Bannwitz 2008). Dies ist insofern kaum verwunderlich, als Weiterbildungsteilhabe wesentlich an den Erwerbsstatus bzw. an ein betriebliches Beschäftigungsverhältnis geknüpft ist.

Erwerbstätigenbefragung (2006) die untere Altersgrenze bei 50 Jahren an, das Berichtssystem Weiterbildung bzw. der AES und die europäischen Erhebungen im Rahmen des CVTS ziehen sie bei 55 Jahren, Veröffentlichungen im Rahmen der europäischen Erhebungen im SHARE-Projekt (Survey on Health and Retirement in Europe) wiederum ziehen die untere Grenze bei 50 Jahren (vgl. Brugiavini/Pasini/Peracchi 2008). Veröffentlichungen der Statistischen Ämter Deutschlands auf Basis des Mikrozensus verwenden die Abgrenzung 55-65 Jahre. Diese Unterschiede erschweren den Vergleich in Deutschland genutzter und verfügbarer Datenbestände. Die CVTS-Erhebungen haben darüber hinaus keine festgelegte obere Grenze, was zumindest internationale Vergleiche mit Ländern erschwert, die keine mit der deutschen vergleichbare Regelaltersgrenze für den Erwerbsausstieg kennen.

5 Brussig (2010: 8) kommt auf der Grundlage von Mikrozensusdaten auf eine Erwerbsbeteiligungsquote von insgesamt 32,6% für die Altersgruppe 60-64 im Jahr 2007; diese beinhaltet – im Unterschied zu Dietz/Walwei (2011) – jedoch auch die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. In diesem Beschäftigungssegment sind besonders viele ältere Frauen beschäftigt.

Tab. 2: Teilnahme an Weiterbildung 2010 nach Weiterbildungstypen und Altersgruppen
(in %)

Altersgruppen	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung		Individuell-berufsbezogene Weiterbildung		Nicht berufsbezogene Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	in %							
Insgesamt	44	42	29	26	13	12	10	11
18- bzw. 19- bis unter 35-Jährige	48	40	27	20	16	14	15	13
35- bis unter 49-Jährige	48	48	34	33	14	13	10	10
50- bis unter 65-Jährige	34	38	23	23	10	10	8	10

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES, eigene Berechnungen

Ein Anstieg bei der Teilnahmequote Älterer an Weiterbildung insgesamt ist vor allem für die Gruppe der 60-64-Jährigen (von 18% in 2007 auf 27% in 2010) feststellbar – unter den erwerbstätigen Älteren liegen die Quoten in 2010 ebenfalls deutlich über jenen des Jahres 2007 (vgl. BMBF 2011b, S. 33 f.). Unklar ist, ob diese Zunahme tatsächlich auf verstärkte Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe (oder der Individuen) als Reaktion auf den demografischen Wandel beruht, wie etwa Bilger (2011, S. 4) vermutet, oder aber auf einen demografischen Kohorteneffekt zurückzuführen ist, vergleichbar jenem, der auch für den starken Anstieg der Beschäftigungsquote Älterer in den vergangenen Jahren mitverantwortlich gemacht wird (vgl. dazu Kistler/Ebert/Stecker 2007) und darauf beruht, dass die zahlenmäßig starken und in der Vergangenheit überdurchschnittlich weiterbildungsaktiven mittleren Altersjahrgänge nun in die höheren Alterskohorten aufrücken, was dort die durchschnittlichen Teilnahmequoten steigen lässt. Für diese Interpretation könnte auch der Befund sprechen, dass das kalendarische Alter nur ein sehr begrenzt brauchbarer Indikator für die kognitive und physiologische Leistungsfähigkeit, für die beruflichen Weiterbildungs- und Lernaktivitäten oder auch die Beschäftigungsquote ist (vgl. etwa BMBF 2011b; Dietz/Walwei 2011; Kruse 2008). Mit Blick auf die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit insgesamt sind Unterschiede *innerhalb* der älteren Alterskohorte ausgeprägter, als zwischen den Kohorten, was wesentlich auf die bisherigen Bildungs- und Erwerbslebensläufe und den Erwerbsstatus Älterer zurückgeführt wird (Kistler 2008; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 141).

Betrachtet man die Seite des *betrieblichen Weiterbildungsangebots* für Ältere, dann zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels für die Jahre 2002 bis 2008 eine Stabilität des Angebots auf sehr niedrigem Niveau: Spezielle Weiterbildung für Ältere bieten nur 1% aller Betriebe in

Deutschland an (unter Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten: 5%), lediglich durchschnittlich 7% der Betriebe beziehen Ältere im Jahr 2008 in die betriebliche Weiterbildung ein (unter den Großbetrieben: 45%) (vgl. Bellmann/Leber 2011, S. 171). Laut CVTS3 liegen die hochgerechneten Teilnahmequoten der 55-Jährigen und Älteren an betrieblicher Weiterbildung im Referenzjahr 2005 mit 21% aller Beschäftigten um 9 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt, in weiterbildungsaktiven Betrieben steigt die Teilnahmequote auf 27% an, der Abstand zum Durchschnitt aller Beschäftigten steigt jedoch ebenfalls deutlich, nämlich um 12% an (vgl. Bannwitz 2008, S. 23; 26). Hinsichtlich der Determinanten für die Weiterbildungsaktivität von Betrieben zeigen sich uneinheitliche, teilweise widersprüchliche Befunde.

So kommen Bellmann und Leber (2011) auf Grundlage der IAB-Betriebspanels 2006 und 2008 zu dem Ergebnis, dass Betriebe – unter anderem⁶ – dann überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv mit Blick auf Ältere sind, wenn sie bereits Rekrutierungsprobleme auf dem externen Arbeitsmarkt feststellen (vgl. ebd. 173). Erst dann, so könnte man daraus schlussfolgern, wenn Betriebe konkret mit Arbeitskräftebeschaffungsproblemen konfrontiert sind, forcieren sie die Weiterqualifikation ihrer auch älteren Belegschaftsgruppen. Demgegenüber zeigen aktuelle Daten des BIBB-Qualifizierungspanels, dass Betriebe mit großen Stellenbesetzungsproblemen eine signifikant niedrigere Weiterbildungsbeteiligung (55,1%) aufweisen, „als Betriebe, die bei der Stellenbesetzung keine oder nur geringe Probleme (69,9%) haben“ (Gerhards et al. 2012, S. 21).

Zusammenfassend ist auf der Grundlage vorliegender empirischer Befunde festzuhalten, dass die Mehrheit der Unternehmen in Deutschland eine Personal(-entwicklungs-) und Qualifizierungspolitik verfolgt, die *nicht* auf eine nachhaltige Erhöhung der Kompetenzen und Fähigkeiten bzw. umfassender: der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer nicht bereits gut qualifizierten älteren Beschäftigten und – in demografieorientierter Perspektive – ihrer strukturell alternden Belegschaften zielt (Freidank et al. 2011; Holler/Trischler 2010; Kistler 2008; Morschhäuser 2005, 2006; Bäcker et al. 2009).

6 Die von Bellmann und Leber (2011) durchgeführten multivariaten Analysen zeigen darüber hinaus signifikante positive Effekte von Betriebsgröße, dem Vorhandensein weiterer altersspezifischer Personalmaßnahmen und von Betriebsräten, dem Niveau der technischen Ausstattung, eines höheren Anteils Älterer, einer hohen Personalfuktuation sowie weiteren Einflussfaktoren (ebd. 173f):

Weibliche (potentielle) Arbeitskräfte

Frauen in Deutschland verfügen trotz durchschnittlich besserer und höherer schulischer Ausbildungsabschlüsse⁷ über eine strukturell schwächere Arbeitsmarktposition und geringere berufliche Verwirklichungschancen als Männer, was in einer durchschnittlich niedrigeren Erwerbstätigenquote, durchschnittlich niedrigeren Einkommen, einem hohen Anteil von Teilzeitarbeit und geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen zum Ausdruck kommt (Heien et al. 2008; BMFSFJ 2011, S. 236 f.). Auch die Beteiligung von Frauen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ist geringer als die der Männer, auch wenn sich die Beteiligungsquote von Frauen dem Niveau der Männer mittlerweile fast angeglichen hat (was allerdings im Vergleich 2007/2010 vor allem auf dem Rückgang bei den Quoten der Männer beruht; vgl. Tab. 3). Ausgeprägte Geschlechtsunterschiede zeigen sich bei einzelnen Weiterbildungstypen: Erstens, liegt die Teilnahmequote in der *betrieblichen* Weiterbildung mit durchschnittlich 23% nach wie vor deutlich unter der Quote der Männer (28%), zweitens ist die Quote *nicht-beruflicher* Weiterbildung bei den Frauen mit 14% deutlich höher, als die der Männer (9%).

Allerdings ist das Merkmal „Geschlecht“ für sich genommen – vergleichbar dem Merkmal „Alter“ – bei genauerer Analyse nur ein begrenzt tauglicher Indikator, um Aussagen zu den Problemlagen von Frauen im Weiterbildungsbereich und möglichen Lösungsansätzen zur Aktivierung ungenutzter qualifikatorischer Potentiale zu entwickeln. Die Teilhabe von Frauen an der beruflichen Weiterbildung (wie am Erwerbsarbeitssystem insgesamt) wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst: (1) durch diskontinuierliche, d.h. durch gelegentliche Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen gekennzeichnete Erwerbsverläufe; (2) durch partnerschaftliche und familiäre Bindungen (insbesondere das Vorhandensein von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen); (3) durch Berufswahlentscheidungen, Beschäftigungsstatus und Qualifikation sowie (4) durch den Migrationshintergrund (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008; 2010, S. 136; BMFSFJ 2011, S. 85 ff.; Leber/Möller 2008, S. 409 f.). In noch stärkerem Maße als bei Männern (und bei Älteren) beeinflussen offenkundig der Erwerbs- und Beschäftigungsstatus und die Qualifikation die Weiterbildungsteilhabe

7 Laut Mikrozensus 2010 verfügt die Alterskohorte der 25-35-jährigen Frauen in Deutschland deutlich häufiger über die allgemeine Hochschulreife als höchstem allgemeinen Schulabschluss, als die Männer dieser Altersgruppe (37,8% vs. 32,0%; vgl. destatis 2011: 149). Dieses Muster zeigt sich auch mit Blick auf einen Universitätsabschluss (18,3% vs. 13,9%; vgl. ebd.: 169).

Tab. 3: Teilnahme an Weiterbildung 2007 und 2010 nach Weiterbildungstypen, Geschlecht, Altersgruppen* und Qualifikation^{a)} (in %)

Geschlecht Altersgruppen Qualifikation	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung		Individuell-berufsbezogene Weiterbildung		Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	in %							
Insgesamt	44	42	29	26	13	12	10	11
18- bzw. 19- bis unter 50-Jährige	48	44	32	27	15	13	11	11
50- bis unter 65-Jährige	34	38	23	23	10	10	8	10
Männlich	46	43	33	28	13	12	8	9
18- bzw. 19- bis unter 50-Jährige	51	46	36	29	15	13	9	10
50- bis unter 65-Jährige	35	38	26	25	10	10	(5)	7
Hochqualifiziert insgesamt		60		44		(16)		(11)
Nicht-Hochqualifiziert insgesamt		40		26		10		7
Weiblich	42	42	25	23	13	13	12	14
18- bzw. 19- bis unter 50-Jährige	46	43	28	24	15	14	13	14
50- bis unter 65-Jährige	32	38	20	22	10	11	11	14
Hochqualifiziert insgesamt		68		42		29		22
Nicht-Hochqualifiziert insgesamt		37		21		10		12

* Werte in Klammern für ungewichtete Fallzahl zwischen 40 und 80 Fälle

a) Daten hier nur für 2010 verfügbar

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES, eigene Berechnungen

von Frauen. So nehmen hoch qualifizierte Frauen mit fast 70% deutlich häufiger als hoch qualifizierte Männer (60%) an Weiterbildung teil. Bei den Frauen beträgt der Abstand zu den weiterbildungsaktiven Nicht-Hochqualifizierten 31%, der Abstand unter den Männern zu den männlichen weiterbildungsaktiven Nicht-Hochqualifizierten (40%) beträgt „nur“ 20 Prozentpunkte (vgl. Tab. 3). Auf den Zusammenhang zwischen Qualifikation, Beschäftigungsstatus und Weiterbildungsteilhabe verweist wiederum der Blick auf die betriebliche Weiterbildung: weibliche Hochqualifizierte nehmen daran seltener teil als männliche (42% vs. 44%)⁸; bei den nicht hochqualifizierten Frauen liegt die Teilnahmequote um 5 Prozentpunkte unter der der Männer dieser Gruppe (21% vs. 26%; vgl. Tab. 3). Die Untersuchung von Heien et al. (2008) zeigt, dass die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach dem beruflichen Status (Angestellte vs. Arbeiterinnen) und innerhalb der beiden Statusgruppen wiederum deutlich nach der Position im Betrieb differiert.⁹

8 Allerdings haben sich auch hier die Teilnahmequoten angeglichen, denn 2007 lag die Quote unter den Frauen noch bei 35,7% (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 300).

9 Unter den weiblichen leitenden Angestellten (und Hochqualifizierten) liegt die Teilnahmequote bei 80%, unter den angelernten oder als Hilfskräfte angestellten Frauen bei lediglich 38%. Selbst unter Facharbeiterinnen und Gesellinnen

Als für Frauen besonders problematisch erweisen sich nach wie vor die zu starren Strukturen von Aus- und Weiterbildung. So ist Teilzeitberufsausbildung, die es auch Frauen mit familiären Verpflichtungen erleichtern würde, eine Ausbildung anzutreten bzw. erfolgreich abzuschließen, wenig verbreitet – überdies beschränken sich Teilzeitausbildungen häufig auf „typische Frauenberufe“ im Dienstleistungssektor (vgl. BMFSFJ 2011, S. 90). Vergleichbare Defizite zeigen sich im Bereich der Hochschulausbildung, worunter insbesondere studierende Mütter leiden (vgl. ebd.). Im Bereich der beruflich-betrieblichen Weiterbildung ist es vor allem die unter Frauen überdurchschnittlich verbreitete Teilzeitarbeit (Wanger 2011; Brussig 2010), die die Teilhabe an Weiterbildung sichtbar erschwert; dies gilt auch für Hochqualifizierte. Gleichzeitig zeigt sich hier in besonderem Maße, wie aktiv Frauen ihre Weiterqualifizierung durch individuelle Anstrengungen (d.h. außerhalb des betrieblichen Umfelds) betreiben. Häufig jedoch findet sich Teilzeitarbeit in Tätigkeitsfeldern mit eher geringen Qualifikationsanforderungen und begrenzten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (BMFSFJ 2011), so dass es dort zu einer mehrfachen Benachteiligung von Frauen kommt: wenig lernförderliche Arbeitsbedingungen sind verknüpft mit einem weitgehenden Ausschluss gering qualifizierter und in Teilzeit arbeitender Frauen von formalisierter beruflicher Weiterbildung.

Auch wenn eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen – insbesondere diese ist für den starken Anstieg der Erwerbstätigenquoten in der jüngeren Vergangenheit verantwortlich (Dietz/Walwei 2011) – aus mehreren Gründen sinnvoll ist, dürfte angesichts der prekären Arbeitszeit- und Beschäftigungsbedingungen und ohne gezielte Anstrengungen zu deren Verbesserung keine nachhaltige Aktivierung der vorhandenen qualifikatorischen Potentiale von Frauen gelingen.

Arbeitslose und Geringqualifizierte

Die Bedeutung des Zusammenhangs von (formalem) Qualifikationsniveau und Teilhabechancen im Erwerbsarbeits- und (Weiter-)Bildungssystem ist bereits mehrfach angeklungen. Insbesondere Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss sind arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht (Reinberg/Hummel 2007, S. 5). Darüber hinaus ist die Beschäftigung Geringqualifizierter in erhöhtem Maße von saisonalen und/oder konjunkturellen Schwankungen abhängig (BA 2008, S. 230). Zwar wird auch zukünftig ein beträchtlicher Teil der Industrie- und

beträgt die Teilnahmequote demgegenüber nur 27% (bei gewerblichen Hilfskräften/Angelernten: 14%) (vgl. Heien et al. 2008, S. 126 f.).

Dienstleistungsarbeit durch „Einfacharbeit“ geprägt sein – aktuelle Untersuchungen beziffern den Gesamtbestand von Einfacharbeit auf etwa 8,4 Mio. Beschäftigte (oder etwa 22% der Gesamtbeschäftigung in Deutschland) (Ittermann/Abel/Dostal 2011: 161; Bellmann/Stegmaier 2011: 197) – perspektivisch wird sich der Trend hin zu Arbeitsplätzen mit erhöhten Qualifikations- und Kompetenzanforderungen jedoch fortsetzen. Damit steigen die Beschäftigungsrisiken Geringqualifizierter sowohl mit Blick auf den Einstieg in eine auskömmlich bezahlte, sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit wie hinsichtlich des Risikos unter den Bedingungen eines fortgesetzten sozio-ökonomischen Strukturwandels den Arbeitsplatz zu verlieren.

Berufliche Weiterbildung kann die Defizite des allgemeinbildenden Schulsystems und des Ausbildungssystems, die insbesondere in den sozialen Selektivitätseffekten ungleich verteilter Bildungschancen bereits im Vor- und Grundschulalter begründet sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008; Reutter 2010), nicht oder nur sehr begrenzt beheben. Dennoch könnte die Qualifizierung und Weiterbildung für insbesondere gering qualifizierte Arbeitslose einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos leisten. Bisher jedoch nehmen Arbeitslose und sonstige Nichterwerbstätige deutlich seltener an beruflicher Weiterbildung teil als Erwerbstätige (vgl. Tab. 1), was hauptsächlich mit dem Beschäftigungsstatus und damit auch den „Gelegenheitsstrukturen“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 142) für betriebliche Weiterbildung zu tun hat, die Arbeitslosen nahezu gänzlich verschlossen sind. Angesichts des hohen Stellenwerts informellen Lernens im beruflich-betrieblichen Kontext (Baethge/Baethge-Kinsky 2004), sind Arbeitslose damit doppelt depriviert. Die Bedeutung der Nähe zum Betrieb auch bei der Nutzung öffentlich geförderter Weiterbildungsmaßnahmen durch Arbeitslose, wird darin sichtbar, dass vorliegende Evaluationen (zumindest) hinsichtlich der Wirksamkeit von Trainingsmaßnahmen (nach §48 SGB III) zeigen, dass Teilnehmende solcher Maßnahmen, die in Betrieben durchgeführt wurden, im Anschluss seltener arbeitslos sind, als Vergleichspersonen (vgl. Deeke et al. 2011, S. 199).

Hochqualifizierte Arbeitskräfte

Zwar weisen alle Teilnahmestatistiken die Hochqualifizierten (im folgenden Personen mit Hoch-/Fachhochschulabschluss) als die in der beruflichen Weiterbildung aktivste Gruppe aus (vgl. Tab. 1). Ob damit aber ihr Weiterbildungsbedarf gedeckt und das Potential ausgeschöpft ist, muss als offene Frage gelten. Sie mit Blick auf inhaltliche Weiterbildungsfelder und

institutionelle Anbieter zu beantworten, wird wichtiger, weil das quantitative Gewicht der Hochqualifizierten weiter steigen wird und für sie die größten Arbeitsmarktengpässe erwartet werden (vgl. Helmrich/Zika 2010).

Das bezogen auf diese Gruppe unausgeschöpfte Qualifikationspotentiale bestehen, dafür gibt es unterschiedliche Anhaltspunkte: So besitzen aktuell zwar 39% der Personen zwischen 30 und 35 Jahren in Deutschland die Hochschulreife, aber nur 21% erreichen tatsächlich einen Hochschulabschluss – sei es, weil sie gar kein Hochschulstudium aufnehmen, sei es, dass sie dieses nicht erfolgreich beenden (vgl. Autorengruppen Bildungsberichterstattung 2010, S. 38). Reinberg/Hummel (2007, S. 5) weisen auf nicht unbeträchtliche Arbeitslosigkeit von Erwerbspersonen mit Hoch-/Fachhochschulabschluss hin, die sich zu über 80% auf die Gruppe in der Kernarbeitsphase zwischen 25 und 54 Jahren konzentriert. Schließlich weist die aktuelle Arbeitsmarktstatistik selbst bei stark nachgefragten Hochqualifizierten-Berufen auf mismatches hin. Wenn beispielsweise im Januar 2012 in dem Berufsbereich Naturwissenschaft/Geografie/Informatik 43.308 Arbeitslosen 14.723 offene Stellen gegenüberstehen (BA 2012), so kann man qualifikatorische Passungsprobleme annehmen –, selbst wenn man in Rechnung stellt, dass ein Großteil der Nachfrage ohne Einschaltung der BA über den Markt abzudecken versucht wird.

Über den tatsächlichen Weiterbildungsbedarf der Hochqualifizierten und die Wirksamkeit institutioneller Angebote und Regelungen ist wenig bekannt. Die HIS-Absolventenbefragung 2012 deutet an, dass die Weiterbildungsaktivität der Hochschulabsolventen stark nach Fachrichtungen streut, ihr ein breites Spektrum von Motiven (u.a. auch Beschäftigungssicherung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit) zugrunde liegt, und die Weiterbildungsinteressen von unterschiedlichen institutionellen Anbietern – am meisten durch Unternehmen nicht durch Hochschulen – bedient werden.

Leitfragen zur Diskussion

- Was und in welchen Formen kann Weiterbildung als Mittel der Wissensdistribution dafür tun, dass die steigende Wissensintensität nicht zur Vertiefung sozialer Disparitäten unter den Erwerbspersonen führt?

- Wie lassen sich die Weiterbildungsbarrieren überwinden, die aus den seit langem wirkenden Problemen der Vereinbarkeit von lebensweltlichen Ansprüchen, Erwerbsarbeits- und Bildungsinteressen entstehen?
- Wie lassen sich die arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Qualifizierung Arbeitsloser und Geringqualifizierter mit betrieblichen Qualifizierungsinteressen verbinden und wie kann eine Einbindung dieser Gruppen in betriebliche Lernprozesse stattfinden?
- Welche professionellen Unterstützungsstrukturen lassen sich für Betriebe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, zur besseren Qualifizierung ihrer (geringqualifizierten) Mitarbeiter denken?
- Wo liegen Ansatzpunkte zur Verknüpfung von (familialen) Lebensbedingungen, Weiterbildung und Erwerbsarbeit?

3. Institutionelle Arrangements und Regulierungen von beruflicher Weiterbildung

Nach Trägern und institutionellen Regelungen ist die Weiterbildungslandschaft in Deutschland weit zerfasert, so dass Versuche, sie detailliert zu kartieren, wenig erfolgversprechend sind – als Desiderat für die Forschung aber nicht aus den Augen verloren werden sollten. Da es um berufliche Weiterbildung geht, werden im Folgenden drei besonders relevante institutionelle Handlungsebenen angesprochen: Unternehmen/Betriebe; tarifliche Regulierung; öffentliche/staatliche Regulierung. Die drei Ebenen stehen weder hierarchisch noch unverbunden zueinander. Ihre vielfältigen Wechselwirkungen, möglicherweise auch Widersprüche und Bezüge zu anderen Institutionen seien als eine Hauptfragestellung von Forschung, die hier nur benannt, aber nicht ausdifferenziert werden kann, ausgesprochen.

Handlungsebene Betrieb

Die Bedeutung der Betriebe für die berufliche Weiterbildung liegt nicht allein darin begründet, dass sie mit ihren formalisierten Angeboten die mit Abstand größten Weiterbildungsträger unter allen Institutionen sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 136 f.).

Vielmehr basiert ihr Stellenwert für die Weiterbildung auch und gerade darauf, dass sie die Lernmotivation und die Lernmöglichkeiten der Erwerbstätigen wesentlich durch ihre Arbeitsorganisation und Führungsstile beeinflussen. Neben dem (Weiter-)Lernen in formalisierten

Lehr-/Lernarrangements wird seit längerem auf die hohe Bedeutung von non-formalen und vor allem informellen, d.h. in den Arbeitsalltag und die unmittelbaren Arbeitsvollzüge eingebettete Prozesse des Lernens und des Wissensaustausches für die Entwicklung der organisationalen und individuellen Kompetenzen verwiesen. Daraus leitet sich die zentrale Bedeutung ab, die lernförderlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die Erhaltung und Weiterentwicklung der Qualifikationen und Kompetenzen von Erwerbstätigen zukommen (Baethge/Baethge-Kinsky 2004; Baethge-Kinsky/Holm/Tullius 2006, Clement 2010, Kocka/Staudinger 2009, Morschhäuser 2005). Was die Frage lernförderlich gestalteter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anbelangt, legt die arbeits- und sozialwissenschaftliche Forschung der letzten Jahre jedoch den Schluss nahe, dass sich die betrieblichen und arbeitsprozessbezogenen Rahmenbedingungen dafür eher verschlechtert als verbessert haben. Die Gründe dafür sind vielfältig und in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Erwerbskonstellationen in jeweils spezifischer Weise ausgeprägt, gleichwohl sind folgende verallgemeinerbare Trends hervorzuheben:

- Arbeitsintensivierung und -verdichtung, verbunden mit erweiterten kognitiven und psychischen Anforderungen gerade in Dienstleistungstätigkeiten (vgl. Baethge-Kinsky et al. 2006; Tullius 2011, S. 243), werden das bereits sichtbare gestiegene psychische Belastungsniveau von Erwerbstätigen (vgl. DAK 2011) eher weiter anwachsen lassen. Besonders höher qualifizierte Beschäftigte (Meister, Techniker sowie Erwerbstätige mit Hochschulabschluss) artikulieren überdurchschnittlich hohe psychische Belastungen (Fuchs 2006; Holler/Trischler 2010, S. 29). In welcher Weise sich das psychische Belastungsniveau auf die Lern- und Weiterbildungsaktivitäten auch höher Qualifizierter negativ auswirkt, ist bisher empirisch nicht hinreichend geklärt. Zu vermuten ist aber, dass mit Arbeitsintensivierung und -verdichtung zumindest die zeitlichen Spielräume sowohl für betriebliche Weiterbildung wie für Lernen im Prozess der Arbeit geringer werden. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.
- Es ist begründet zu vermuten, dass auch zukünftig gewichtige Teile der Industrie- und Dienstleistungsarbeit durch Routinetätigkeiten geprägt sein werden. So ist trotz eines spürbaren Rückgangs in den vergangenen Jahren immer noch etwa jeder fünfte Beschäftigte in Deutschland dem Bereich der einfachen Arbeit zuzurechnen (Bellmann/Stegmaier 2011; 2010, S. 8 [mit markanten Ost-/West-Unterschieden]). Diese Arbeit ist oftmals

hochgradig repetitiv und regelmäßig verbunden mit einseitigen körperlichen Belastungen und mit Belastungen durch fehlende Autonomiespielräume im Arbeitsprozess (vgl. Holler/Trischler 2010, S. 27). Überdurchschnittlich häufig sind gering qualifizierte Ältere, Un- und Angelernte, Migranten und Frauen unter solchen nicht lernförderlichen Arbeitsbedingungen tätig. Wie bereits gezeigt, sind diese Erwerbstätigengruppen beim Zugang zu betrieblicher Weiterbildung häufig benachteiligt, so dass es zu einem doppelten Ausschluss dieses Erwerbspersonenpotentials aus betrieblichen Bildungsprozessen kommt.

- Befragungsdaten zeigen, dass Unternehmen auch die Kompetenzen ihrer älteren Beschäftigten durchaus schätzen, dass die Personalpolitik der Mehrheit jedoch nach wie vor „jugendzentriert“ ist (Bellmann et al. 2007; Commerzbank 2009). Dies betrifft neben der Weiterbildung gering qualifizierter Älterer auch eine fortbestehende Altersselektivität bei der Rekrutierung (Bellmann et al. 2003; Brussig 2011). Möglich ist, dass Betriebe trotz der verbreiteten „(Weiter-)Bildungsemphase“ gar keinen Bedarf an Weiterbildung sehen. Dafür sprächen zum einen wiederum Befragungsergebnisse, nach denen z.B. laut CVTS3 eine Dreiviertelmehrheit der Unternehmen in Deutschland für sich bzw. seine Belegschaften de facto gar keinen Bedarf an Weiterbildung erkennt (Behringer 2011, S. 19). Wenn Betriebe jedoch Bedarf sehen, dann nimmt deren Weiterbildungsaktivität signifikant zu; gleiches gilt in Betrieben mit besserer Qualifikationsstruktur (Gerhards/Mohr/Troltsch 2012, S. 22). Ob diese Zusammenhänge auch für die Weiterbildungsbeteiligung Älterer gelten, muss offen bleiben. Hierzu bleibt es zunächst bei dem Befund, dass nur eine deutliche Minderheit von Unternehmen – wie gesehen – altersspezifische Weiterbildung anbietet; auch dann, wenn sie eine gezielte Weiterbildung älterer Beschäftigter im Grunde als sinnvoll betrachten (vgl. BIBB 2009). Ein Grund für dieses Auseinanderklaffen wird seitens der Betriebe in einer fehlenden Weiterbildungsneigung und Weiterbildungsfähigkeit Älterer gesehen (Boockmann/Zwick 2004). Befunde aus betrieblichen Fallstudien (Freidank et al. 2011) zeigen zudem, dass das Angebot spezifischer Bildungsangebote für Ältere von diesen häufig auch als eine Stigmatisierung (im Sinne einer „Defizitdiagnose“) wahrgenommen wird. Hinzu kommt, dass die Älteren (55+) selbst hinsichtlich des individuellen Nutzens betrieblicher Weiterbildung eher skeptisch zu sein scheinen: dies führt Zwick (2012, S. 18) vor allem auf die nicht altersgerechten Weiterbildungsangebote der Unternehmen zurück.

Die Faktoren, die das betriebliche Weiterbildungsangebot beeinflussen können, sind vielfältig. Offenbar spielen konjunkturelle (bzw. Arbeitsmarkt-) Entwicklungen oder einzelbetriebliche ökonomischen Nutzenkalkülen eine wichtige, aber nicht zentrale Rolle. Ebenso ist die Betriebsgröße ein relevanter Faktor.

Weiterbildungsteilnahmequoten zeigen deutliche Betriebsgrößeneffekte: je größer der Betrieb, desto häufiger nehmen Beschäftigte an beruflicher wie – vor allem – betrieblicher Weiterbildung teil (vgl. BMBF 2011b, S. 27; Neubäumer 2008, S. 34). Auch hinsichtlich weiterer Indikatoren (Weiterbildungsausgaben und -dauer) zeigen sich entsprechende Effekte (Stegmaier 2010, S. 36), nicht jedoch hinsichtlich der Weiterbildungsintensität (d.h. Anzahl der Teilnehmer), die mit sinkender Betriebsgröße zunimmt (Neubäumer 2008, S. 35). Spürbare Effekte der Betriebsgröße zeigen sich bei Berücksichtigung des Qualifikationsniveaus, jedenfalls mit Blick auf Geringqualifizierte: diese nehmen in größeren Betrieben deutlich häufiger an Weiterbildung teil, als in KMU (Haak 2003, S. 16); bei Hochqualifizierten findet sich diesbezüglich kein solcher Zusammenhang (Leber 2009; Haak 2003). Worin genau dieser Größeneffekt besteht, also auf welche betrieblichen Faktoren dieser zurückzuführen ist, ist hingegen nicht genau geklärt. Diskutiert werden Effekte der Arbeits- und Betriebsorganisation (Gruppenarbeit, Qualitätszirkel u.ä.), der technischen Ausstattung, der Innovationsorientierung, betrieblicher Zusatzleistungen oder auch das Vorhandensein von Betriebsräten (Backes-Gellner 2008; Bellmann/Leber 2009; Neubäumer 2008; Haak 2003; Leber/Möller 2008; Stegmaier 2010).

Die herausgehobene Bedeutung von Arbeitsorganisation und -gestaltung für Lebenslanges Lernen verdeutlicht die Komplexität der Problemlagen und der Handlungsmöglichkeiten, vor denen eine Aktivierung endogener Potentiale in den Betrieben steht. Es handelt sich – sowohl mit Blick auf die internen wie externen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsbedingungen – nicht nur um ein reines Qualifizierungsthema, sondern auch um eines der Gestaltung von (lernförderlicher) Arbeit und Teilhabe in den Betrieben.

Tarifliche Regulierung

Eine wichtige Regulations- und Anreizfunktion im Feld beruflicher, insbesondere betrieblicher Weiterbildung besitzt das System der Industriellen Beziehungen, namentlich die Ebene tarifvertraglicher Regulierung. Mit Fokus auf Qualifikationserhalt bzw. -entwicklung wurden

bereits in den 1980er Jahren eine ganze Reihe von Fort- und Weiterbildungsklauseln und seit den 1990er Jahren – zunächst in der Metall-, der Textil- und Bekleidungsindustrie, später auch in der Chemischen Industrie – Tarifverträge zur Verankerung von Weiterbildungsansprüchen vereinbart. Dabei existiert, so Bahnmüller/Hoppe (2012) bisher kein Standardmodell der Regulierung, sondern ein breites Spektrum von Regulierungsansätzen mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Verbindlichkeiten. Am weitesten verbreitet sind nach ihren Analysen relativ „weiche“ Tarifabkommen, „bei denen die Verpflichtung der Betriebe zur Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung sowie der Anspruch der Beschäftigten auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch im Mittelpunkt stehen.“ (ebd.) Allerdings: Die substantiellen Effekte und Impulswirkungen dieser „weichen“ Tarifregelungen für die betriebliche Weiterbildungspraxis sind in der Breite eher gering (ebd.; vgl. bereits Bahnmüller et al. 1993; 2006). Darüber hinaus ist es den Tarifparteien bisher kaum gelungen, non-formalen und informellen Lernbedürfnissen und -arrangements hinreichend Rechnung zu tragen (vgl. Baethge et al. 2003).

Öffentliche staatliche Regulierung

Die Art und Ausprägung staatlicher Einflussnahme über Gesetzgebung, Förderprogramme und andere politische Anreize im Feld beruflicher Weiterbildung ist vielfältig und vollzieht sich auch auf unterschiedlichen Politikebenen, auf die hier nicht im Einzelnen eingegangen werden kann. Das Papier stellt auf die Bundesebene ab und thematisiert den zentralen Bereich der arbeitsmarktpolitischen beruflichen Weiterbildung. Die Bundesregierung sieht sich in der Weiterbildung „durch eine aktive berufliche Weiterbildungspolitik einschließlich ihrer Anreiz- und Regulationsfunktion“ (BMBF 2011a, S. 53) in einer unterstützenden Rolle, betont dabei aber die vorrangige Verantwortung von Individuen und Betrieben.

Die berufliche (Weiter-)Bildung hat – in Form von „Umschulungen“ und „Fortbildungen“ – im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) von 1969 eine wesentliche Rolle in der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland gespielt – sie stellte das „Herzstück“ (Oschmiansky 2010, S. 18) des AFG dar. Ziel staatlich geförderter beruflicher Bildung war es, die Beschäftigungsmöglichkeiten (gering qualifizierter) Arbeitsloser zu verbessern bzw. Arbeitslosigkeit zu verhindern (Reutter 2010, S. 66). Durch die Abschaffung des AFG bzw. dessen Übergang zum SGB III, zum Job-Aktiv-Gesetz und vor allem zu den Hartz-Gesetzen ist es zu einschneidenden Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen der Förderung beruflicher

Weiterbildung gekommen (IZA/DIW/infas 2006, S. 17). „Der größte Einschnitt“, so die Evaluation 2006 – „erfolgte Anfang 2003 mit der Reorganisation des Zugangs in FbW-Maßnahmen durch die gesetzliche Einführung von Bildungsgutscheinen sowie die Einführung eines neuen Qualitätsmanagements im Zuge der Verwaltungsreform der BA“ (ebd., S. 17). Die Auswirkungen dieses „Einschnitts“ werden sehr kontrovers diskutiert – eine Debatte, auf die wir hier nicht eingehen können.

Nach §§77ff. SGB III werden im „Rahmen der Arbeitsförderung berufliche Weiterbildungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (bis 1998: Umschulungen) und sonstige Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung (bis 1998: Fortbildungen)“ gefördert (Deeke et al. 2011, S. 197). Seit 2003 werden potentiellen TeilnehmerInnen zu diesem Zweck Bildungsgutscheine ausgehändigt, den diese dann bei zertifizierten Bildungsträgern einlösen können. Die (mikroökonomische) Bilanz dieser Fördermaßnahme (Effektivität, Kosten-Nutzen¹⁰) ist nicht eindeutig, selbst wenn „die Förderwirkung auf den Eintritt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Summe eher positiv eingeschätzt“ wird (vgl. ebd., S. 198). Dabei zeigt sich auch: je „betriebsnäher“ die Maßnahme, desto höher die „Effektivität“, jedenfalls hinsichtlich von (kurzfristigen) Trainingsmaßnahmen. In der Summe finden sich jedoch keine oder tendenziell negative Effekte von Bildungsgutscheinen (vgl. ebd.). Festgestellt wird ein deutlicher Rückbau von vor allem längeren Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose (Oschmiansky 2010, S. 16). Insbesondere für Langzeitarbeitslose werden daher die Möglichkeiten eines nachhaltigen Qualifikationserwerbs und eines Wiedereinstiegs in das Erwerbsleben bezweifelt (Reutter 2010).

Von Bedeutung sind darüber hinaus die Fördermöglichkeiten im Rahmen des Programms „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen“ – WeGebAU – der BA aus dem Jahr 2006 (vgl. Lott/Spitznagel 2010). Im Rahmen dieses Programms können Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten (bis 2007: bis 100 Beschäftigte) für die Weiterbildung der genannten Arbeitnehmergruppen Zuschüsse zu Weiterbildungskosten und/oder Arbeitsentgeltzuschüsse erhalten. Erste Erfahrungen mit der Nutzung dieser Fördermöglichkeiten durch die Betriebe (sofern sie das Programm kennen, was nur für etwa die Hälfte aller potentiellen Betriebe gilt) zeigen, dass die Förderung vor allem deswegen

10 Eine Bilanz müsste freilich auch die nicht-ökonomischen Effekte der Weiterbildung berücksichtigen, die darin bestehen können, „gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten, individuelle Welterschließung und persönliche Entwicklung durch Bildung zu ermöglichen und zu erweitern“ (Friebe/Küchler/Reutter 2010, S. 306).

nicht wahrgenommen wird, weil kein Bedarf besteht (vgl. ebd., S. 4, Tab. 2). Insgesamt nur „(e)in Viertel der Betriebe (23%), die die Möglichkeiten zur Förderung von älteren [Anm. d. V.: 45 Jahre und älter] und ungelerten Beschäftigten kennen, hat diese in den Jahren bis 2008 auch genutzt“, wobei die Inanspruchnahme mit steigender Betriebsgröße ebenfalls ansteigt (ebd.). Zu fragen ist, ob angesichts des absehbaren Arbeitskräfteengpasses eine Neuausrichtung der staatlichen Förderung beruflicher Weiterbildung angezeigt ist.

Leitfragen zur Diskussion:

- Brauchen wir ein Mehr oder eher ein Weniger an Institutionalisierung oder andere Formen, und wie könnten diese ggf. aussehen?
- Wie könnten neue, effiziente Konturen des Zusammenspiels von staatlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Institutionen in der Weiterbildung aussehen? Und wie lassen sich Kooperationen unterschiedlicher politischer Ebenen bzw. Institutionen effizienter gestalten?
- Wie lässt sich die Effizienz weiterbildungspolitischer Instrumente erhöhen? Gibt es Beispiele, die transferfähig sind? Unter welchen Bedingungen?

5. Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorenge-
stützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Biele-
feld.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorenge-
stützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demo-grafischen Wan-
del. Bielefeld.
- Backes-Gellner, U. (2008): Probleme und Chancen lebenslangen Lernens aus betriebswirtschaftlicher
Perspektive. Leading House Working Paper No. 18, March 2008. Zürich.
- Bäcker, G./ Kistler, E./ Ebert, A./ Trischler, F. (2009): Rente mit 67 – die Voraussetzungen stimmen
nicht! Erster Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente. Berlin
- Baethge, M./ Baethge-Kinsky, V. (2004): Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen: Eine
Repräsentativ-Studie zum Lernbewusstsein und -verhalten der deutschen Bevölkerung. In: edition
QUEM, Studien zur beruflichen Weiterbildung im Transformationsprozess, hrsg. von der
Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Band 16. Münster.
- Baethge, M./ Baethge-Kinsky, V./ Holm, R./ Tullius, K. (2003): Anforderungen und Probleme berufli-
cher und betrieblicher Weiterbildung. Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeits-
papier 76. Düsseldorf.
- Baethge, M./ Laging, J./ Philipps, V./ Wieck, M. (2010): Perspektiven von Ausbildung und Arbeit im
demografischen Wandel. In: Mitteilungen aus dem SOFI, Nr. 10, Nov. 2010.
- Baethge-Kinsky, V./ Holm, R./ Tullius, K. (2006): Dynamische Zeiten – langsamer Wandel. Betriebli-
che Kompetenzentwicklung in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft. Endbericht
an das BMBF. Göttingen.
- Bahn Müller, R./ Bispinck, R./ Schmidt, W. (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine
Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie. München.
- Bahn Müller, R./ Fischbach, St./ Jentgens, B. (2006): Was nützen und bewirken Qualifizierungstarif-
verträge? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, Heft 2, S. 71-79.
- Bahn Müller, R./ Hoppe, M. (2012): Von den Mühen der Ebene: Wirkungen tariflicher Weiterbildungs-
regelungen im öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs
im Vergleich. In: Industrielle Beziehungen, Heft 1/2012 (i.E.).
- Bannwitz, J. (2008): Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS3. Wis-
senschaftliche Diskussionspapiere, Heft 104. Schriftenreihe des BIBB. Bonn.
- Behringer, F. (2011): Betrieblicher Weiterbildung in Europa. In: Wirtschaftsdienst 2011, Sonderheft
Internationale Perspektiven, S. 15-19.
- Bellmann, L./ Hilpert, M./ Kistler, E./ Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demografischen
Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Be-
rufsforschung, Jg. 36, H. 2, S. 133-149.
- Bellmann, L./ Kistler, E./ Wahse, J. (2007): Demographischer Wandel. Betriebe müssen sich auf
alternde Belegschaften einstellen. IAB Kurzbericht 21/2007.
- Bellmann, L./ Leber, U. (2006): Weiterbildung in KMU. In: Weiß, M. (Hrsg.): Evidenzbasierte Bil-
dungspolitik: Beiträge der Bildungsökonomie. Berlin, S. 115-130.
- Bellmann, L./ Leber, U. (2011): Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des
Fachkräftebedarfs. In: Sozialer Fortschritt 8/2011, S. 168-175.
- Bellmann, L./ Stegmaier, J. (2011): Einfacharbeit in der Krise? In: Arbeit, Heft 3, Jg. 20, S.188-205.
- Dies. (2010): Perspektiven der Erwerbsarbeit – Facharbeit in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung
(Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit – Facharbeit in Deutschland. WISO Diskurs. Bonn, S. 7-
19.
- Bilger, F. (2011): Zur Situation der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. (Th. Vollmer [Bearb.]).
Dokument aus dem Internetservice texte.online des DIE. Oktober 2011.
- Boockmann, B./ Zwick, Th. (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitneh-
mer. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 37, Heft 1, S. 53-63.

- Brenke, K. (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 46 / 2010, S. 2-15.
- Brugiavini, A./ Pasisi, G./ Peracchi, F. (2008): Exits from the Labour Force. In: Börsch-Supan, A. et al. (Eds.): First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007), S. 206-214. Mannheim.
- Brussig, M. (2010): Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer; Zunahme der Teilzeitbeschäftigung. Altersübergangsreport 2010-03. Internet-Dokument. Gelsenkirchen/ Düsseldorf.
- Ders. (2011): Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei? Altersübergangsreport 2011-03. Internet-Dokument. Gelsenkirchen/ Düsseldorf.
- Buch, T./ Meier, H./ Stöckmann, A. (2010): Demografischer Wandel: Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hamburg. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord, 01/2010, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit Statistik (2012): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitsmarkt nach Berufen, 31.01.2012. Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2009): Branchenbezogene Daten der BIBB-CVTS3-Zusatzbefragung 2008. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011a): Berufsbildungsbericht 2011. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011b): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht. Bonn/Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin.
- Burkert, C./ Garloff, A./ Lepper, T./ Schaade, P. (2011): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt in Hessen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen, 01/2011, Nürnberg.
- Clement, U. (2009): Kompetent für einfache Arbeit? Anforderungen an Arbeit in modernen Produktionssystemen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit – Einfache Arbeit in Deutschland. WISO Diskurs. Bonn, 2009, S. 46-58.
- Commerzbank AG (Hrsg.) (2009): Abschied vom Jugendwahn? Unternehmerische Strategien für den demographischen Wandel, Frankfurt a. M.
- Deutsche Angestellten Krankenkasse (DAK) (Hrsg.) (2011): Gesundheitsreport 2011. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunktthema: Wie gesund sind junge Arbeitnehmer? Hamburg.
- Deeke, A./ Dietrich, H./ Kruppe, Th./ Lott, M./ Rauch, A./ Stephan, G./ Wolff, J. (2011): Geförderte Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland: Aktuelle Evaluationsergebnisse im Überblick. In: Sozialer Fortschritt 9/2011, S. 196-203.
- destatis (Statistisches Bundesamt) (2011): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2010. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden.
- Dietz, M./ Walwei, U. (2011): Germany – No Country for Old Workers? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung – Journal for Labour Market Research, vol. 44, issue 4, S. 363-376.
- Frehmel, T. (2011): Zwischen Gesetz und Tarif. Altersübergänge als Gestaltungsaufgabe. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Informationsdienst Altersfragen 38 (4), S. 9-13.
- Freidank, J./Grabbe, J./Kädtler, J./Tullius, K. (2011): Altersdifferenzierte und alternsgerechte Betriebs- und Tarifpolitik. Eine Bestandsaufnahme betrieblicher und tarifvertraglicher Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. INQA-Bericht Nr. 42. Dortmund/Berlin.
- Friebe, J./ Kuchler, F. v./ Reutter, G. (2010): Inklusion und Exklusion von Weiterbildung – Beginn einer Debatte und Ausblick. In: Kronauer, M. (Hg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld., S. 306-314.
- Fuchs, J./ Zika, G. (2010): Demografie gibt die Richtung vor. Arbeitsmarktbilanz bis 2025. In: IAB-Kurzbericht Nr. 12, Juni 2010. Nürnberg.
- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Bericht Nr. 19. Dortmund/Berlin.

- Gerhards, C./ Mohr, S./ Troltsch, K. (2012): Erhöht der Fachkräftemangel die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben? Analysen auf der Basis des BIBB-Qualifizierungspanels. In: BWP. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41. Jg., Heft 1, S. 19-22.
- Haak, C. (2003): Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben: Ein deutsch-dänischer Vergleich. In: MittAB, Jg. 36, Heft 2. Nürnberg, S. 166-186.
- Hall, A. (2007): Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsbereufen. In: Walden, G. (Hg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bonn, S. 153-208.
- Harten, U. (2012): Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Niedersachsen und Bremen. IAB-Regional Nr. 01/2012. IAB Niedersachsen-Bremen. Nürnberg.
- Heien, T./ Kowalski, I./ Leve, V./ Naegele, G./ Rockhoff, M./ Sporket, M. (2008): „Rente mit 67“ – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. Projektbericht für die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), Juli 2008, Dortmund.
- Helmrich, R./ Zika, F. (2010): BIBB/IAB-Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen. Kurzex-pertise im Auftrag des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF).
- Holler, M./ Trischler, F. (2010): Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 3: Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit. Der Einfluss belastender Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter, Stadtbergen.
- Ittermann, P./ Abel, J./ Dostal, W. (2011): Industrielle Facharbeit – Stabilität und Perspektiven. In: Arbeit, Heft 3, Jg. 20, S. 157-172.
- IZA/ DIW/ infas (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung der Beruflichen Weiterbildung und Transferleistungen. Bonn.
- Kistler, E. (2008): Alternsgerechte Erwerbsarbeit. Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis. Böckler Forschungsmonitoring 7. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Kistler, E./ Ebert, A./ Stecker, Chr. (2007): Steigende Beschäftigung Älterer: Sind wir wirklich auf dem richtigen Weg? Deutsche Rentenversicherung 10/2007, S. 651-664.
- Kocka, J./Staudinger, U. (Hrsg.) (2009): Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademiengruppe Altern in Deutschland, Stuttgart.
- Kotte, V./ Meier, H./ Stöckmann, A. (2010b): Demografischer Wandel: Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord, 04/2010, Nürnberg.
- Kotte, V./ Meier, H./ Stöckmann, A. (2010a): Demografischer Wandel: Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord, 03/2010, Nürnberg.
- Kruse, A. (2008): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Bielefeld.
- Leber, U. (2009): Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Behringer, F./ Käßlinger, B./ Pätzold, G. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beihefte 22. Stuttgart, S. 149-168.
- Leber, U./ Möller, I. (2008): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. In: Schmol-lers Jahrbuch 128 (2008), S. 405-429.
- Lott, M. (2010): Soziodemografische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung. IAB-Forschungsbericht 2/2010. Nürnberg.
- Lott, M./ Spitznagel, E. (2010): Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb. Präventive Arbeitsmarktpolitik. IAB-Kurzbericht 11/2010. Nürnberg.
- Morschhäuser, M. (2005): Berufsbegleitende Weiterbildung und Personalentwicklungsplanung: Zukunftsaufgabe für Betriebe, Beschäftigte und Gesellschaft. In: Arbeit, Heft 4, Jg. 14, S. 292-304.
- Dies. (2006): Reife Leistung. Personal- und Qualifizierungspolitik für die künftige Altersstruktur. Hans Böckler Stiftung (Hrsg.), Berlin.
- Neubäumer, R. (2008): Warum bilden Unternehmen ihre Mitarbeiter weiter? – Ein theoretischer Absatz und empirische Ergebnisse aus Sicht kleiner und mittlerer Unternehmen. In: Sozialer Fortschritt. Band 57, H. 2, S. 34-39.

- Oschmiansky, F. (2010): Aktive Arbeitsförderinstrumente seit Einführung des SGB III: Rückblick und Ausblick. In: Sozialer Fortschritt, Band 59, S. 16-23.
- Reinberg, A./ Hummel, M. (2007): Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht Nr. 18/2007. Nürnberg.
- Reutter, G. (2010): Inklusion durch Weiterbildung – für Langzeitarbeitslose eine utopische Hoffnung? In: Kronauer, M. (Hg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld., S. 59-101.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2011): Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 1: Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern. Ausgabe 2011. März 2011. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hrsg.) (2011): Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Band I. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.
- Stegmaier, J. (2010): Empirische Analysen zur betrieblichen Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung der Betriebsgröße. Dissertation. Erlangen-Nürnberg.
- Tippelt, R./ Schmidt, B./ Schnurr, S./ Sinner, S./ Theisen, C. (2009): Bildung Älterer – Herausforderungen des demografischen Wandels. Bielefeld.
- Tullius, K. (2011): Kompetenzanforderungen und Typen betrieblicher Kompetenzentwicklung in der Produktions- und Dienstleistungsarbeit. In: Voss-Dahm, D./ G. Mühge/ K. Schmierl/ O. Struck (Hrsg): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden, S. 223-245.
- Wanger, S. (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. IAB-Kurzbericht 9/2011. Nürnberg.
- Zwick, Th. (2012): Effektivität der Weiterbildung aus Sicht älterer Beschäftigter. In: BWP. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41. Jg., Heft 1, S. 15-18.