

Wolfgang Gallenberger

Weiterbildungsabstinenz

älterer Beschäftigter

in einer alternden Erwerbsbevölkerung?

Forschung
Erziehungswissenschaft

Band 161

Wolfgang Gallenberger

Weiterbildungsabstinenz
älterer Beschäftigter
in einer alternden
Erwerbsbevölkerung?

Leske + Budrich, Opladen 2002

Der Autor wurde während der Zeit der Anfertigung dieser Arbeit durch ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung materiell und immateriell gefördert. Die Arbeit wurde im Jahr 2001 von der Philosophischen Fakultät II – Psychologie und Pädagogik – der Universität Regensburg als Dissertation angenommen.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme
Ein Titeldatensatz für die Publikation ist bei der Deutschen Bibliothek erhältlich

ISBN 978-3-8100-3475-5 ISBN 978-3-322-95049-9 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-322-95049-9

© 2002 Leske + Budrich, Opladen

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: disegno, Wuppertal

Inhalt

Zum Geleit.....	9
Zusammenfassung	12
Abstract.....	13

1 Einleitung

Weiterbildungsabstinenz Älterer in einer alternden Erwerbsbevölkerung?	15
---	----

Teil A: Die Notwendigkeit der Qualifizierung Älterer vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung

2 Die Alterung der Erwerbsbevölkerung und lebenslanges Lernen	19
2.1 Demographische Entwicklung und Alterung des Erwerbspersonen- potentials	19
2.1.1 Altersstruktur in Deutschland – Bestandsaufnahme und Prognose	20
2.1.2 Prognose und Altersstruktur des Erwerbspersonenpotentials.....	25
2.1.3 Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen.....	28
2.1.4 Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	40
2.2 Lebenslanges Lernen als bildungspolitisches Konzept.....	41
2.2.1 Zwecksetzungen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland	41
2.2.2 Lebenslanges Lernen als emanzipatorische Chance und/oder ökonomische Notwendigkeit.....	46
2.2.3 „Lebenslängliches Lernen“.....	56
2.2.4 Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	64
2.3 Berufliche Weiterbildung als „Kompensation“ demographischer Entwicklungen.....	64
2.3.1 Innovationsprobleme in alternden Belegschaften.....	65
2.3.2 Qualifikationsprobleme älterer Beschäftigter.....	68
2.3.3 Weiterbildung als Patentrezept für alternde Belegschaften?	73
2.3.4 Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	75
2.4 Zusammenfassung des 2. Kapitels.....	76

Teil B: Existiert ein Zusammenhang zwischen beruflicher Weiterbildungsabstinenz und dem Altern?

3	„Weiterbildung und <i>Alter</i>“ oder „Weiterbildung und <i>Altern</i>“? ...	79
3.1	Die Behauptung einer „alternsbedingten Weiterbildungsabstinenz“ ..	80
3.1.1	Definition des Begriffs „berufliche Weiterbildung“	80
3.1.2	Annahmen zum Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und Alter	84
3.1.3	Befunde zum Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und Alter	86
3.2	Vom Alter zum Altern	92
3.2.1	Wissenschaftliche Modelle des Alterns	93
3.2.2	Definitionen für „ältere Beschäftigte“	99
3.2.3	Entwicklung eines relativen Alternsbegriffs für ältere Beschäftigte ..	101
3.3	Berufliche Weiterbildungsabstinenz	103
3.3.1	Modell der Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung	103
3.3.2	Widerstand gegen Bildung	108
3.3.3	Alternsunabhängige Befunde zu Nichtteilnahme und Abstinenz	112
3.4	Entwicklung eines eigenen Forschungsansatzes zur alternsbedingten Weiterbildungsabstinenz	120
3.4.1	Phänotypen beruflicher Weiterbildungsabstinenz	120
3.4.2	Definition alternsbedingter Weiterbildungsabstinenz	123
3.4.3	Mögliche Forschungszugänge	125
3.5	Zusammenfassung des dritten Kapitels	126

4 Sekundäranalysen zur Alternsabhängigkeit von Nichtteilnahme und zur Alternsbedingtheit von Nicht-mehr-Teilnahme

4.1	Hängt die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung vom Altern ab?	129
4.1.1	Hypothesen	129
4.1.2	Stichprobe	131
4.1.3	Analyseform	132
4.1.4	Ergebnisse	132
4.1.5	Diskussion	135
4.1.6	Zusammenfassung und Schlußfolgerung	136

4.2	Ist Altern ein Grund, nicht mehr an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen?	137
4.2.1	Hypothesen.....	138
4.2.2	Stichprobe	139
4.2.3	Analyseform	141
4.2.4	Ergebnisse	143
4.2.5	Diskussion	146
4.2.6	Zusammenfassung	147
4.3	Fazit: Niedrige Weiterbildungsquoten sind kein Alternsproblem	147

5 Resümee

Konsequenzen für Bildungspolitik, betriebliche Praxis und Wissenschaft

151

5.1	Keine Panik in der Bildungspolitik, aber endlich positive Rahmenbedingungen für die Weiterbildung der Beschäftigten.....	151
5.2	Keine Qualifizierung auf Vorrat in den Betrieben, aber mehr Qualifikationsentwicklung als bisher.....	153
5.3	Wissenschaftliche Konsequenzen (Ausblick).....	156

Literaturverzeichnis

160

Zum Geleit

Seit der Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung kontinuierlich ansteigt, ist Altern ein Thema zahlreicher Disziplinen sozialwissenschaftlicher Forschung und nahezu sämtlicher Sektoren gesellschaftspolitischer Praxis. Im Überschneidungsbereich aller von dieser Thematik betroffenen Sektoren spielt die Frage eine zentrale Rolle, ob und wie weit Altern und Alter nicht nur individuell, sondern auch gesellschaftlich, insbesondere volkswirtschaftlich mit Einbußen verknüpft sind. Die weit verbreitete „Feststellung“, daß Menschen sich mit zunehmendem Alter immer stärker von der für eine aktive soziale Partizipation unentbehrlichen Weiterbildung verabschieden, begünstigt die Befürchtung, daß ältere und alte Menschen der Gesellschaft immer stärker zur Last fallen. Zwar beginnt sich insbesondere in der wirtschaftlichen Praxis ein bemerkenswertes Interesse an älteren Beschäftigten zu regen, aber die vom Alter und von Alten erwartete „Erfahrung“ oder „Weisheit“ kann Defizite aktueller, eben nur durch Weiterbildung zu entwickelnder Kompetenz nicht vollständig ersetzen. Aus diesem Grund wird die Weiterbildungsabstinenz Älterer und Alter zu einem lange Zeit vernachlässigten und deshalb gegenwärtig um so drängenderen Problem.

Die vorliegende Arbeit kommt zur „richtigen“ Zeit. Richtig im Hinblick auf zwischenzeitlich gewonnene Erfahrungen mit der Entwicklung einer „alternden Gesellschaft“, und richtig in Bezug auf die Weichenstellung vorurteilsfreien und anspruchsvollen Denkens und Handelns bei der Lösung der damit verbundenen Probleme. Worin besteht nun die Besonderheit und das Verdienst der vorliegenden Untersuchung?

Ausgangspunkt der Darstellung bildet eine überaus differenzierte Beschreibung der Bevölkerungsentwicklung.

Wolfgang Gallenberger ist – neben Axel Bolder und wenigen anderen – einer der ersten, der die Ergebnisse separater – psychologischer, soziologischer, medizinischer, arbeitsmarkttheoretischer – Einzelanalysen zusammenführt und dabei nicht nur zu ganz neuen Einsichten, sondern auch zu einer Neubewertung vorliegender Einzelergebnisse gelangt. So ist die weiterbildungstheoretische Feststellung, daß mit zunehmendem Lebensalter die Weiterbildungsabstinenz ansteigt, keineswegs falsch. Aber die damit suggerierte „Schlußfolgerung“, das Alter sei auch schon „die Ursache“ dieser Abstinenz,

erweist sich als unhaltbar, wenn man andere Faktoren und auch Forschungsbefunde zu Rate zieht.

Wie wenig Alter sich auf rein biologische oder medizinische oder lern-theoretische Fragestellungen reduzieren läßt, und wie wichtig die Kontextualisierung der Konzepte Alter und Altern ist, läßt sich an einem überaus einfachen Beispiel demonstrieren: Während ein Fußballprofi im 30. Lebensjahr als eher alt beurteilt wird, gilt ein Universitätsprofessor mit 30 Lebensjahren als jung.

Wie ergiebig die erwähnte Kontextualisierung des Alternsproblems sowohl für die Forschung als auch für die Praxis ist, läßt sich wiederum an einem praktischen Beispiel erläutern: Ob und in welcher Hinsicht ein Beschäftigter alt „ist“, hängt nicht nur von der Kompetenz ab, die erforderlich ist, um die jeweils anstehenden Arbeitsaufgaben erfolgreich zu erfüllen, sondern es hängt im wesentlichen auch von der Gestaltung der Kompetenzverwertungs- und der Kompetenzentwicklungsbedingungen einer konkreten Arbeitsorganisation ab. Alte lernen und leisten nicht pauschal weniger, sondern *anderes* als junge Beschäftigte, und nach den neuesten Forschungsergebnissen ist es sogar wahrscheinlich, daß die spezifischen Leistungen Älterer (Erfahrung, Weisheit) von Jüngeren nicht in gleicher Qualität erbracht werden können.

Üblicherweise wird Weiterbildungsabstinenz - insbesondere älterer Erwerbstätiger - als ein Problem des „Nicht-(mehr)Könnens“ interpretiert. Demgegenüber vertritt Gallenberger in Anlehnung an Axmacher die weiterbildungstheoretisch und -praktisch wesentlich ergiebigere Auffassung, daß dieser Weiterbildungsabstinenz eine Entscheidung zugrunde liegt, die durch eine rationale Kosten-Nutzen-Kalkulation begründet ist. Der „Nichtteilnehmer“ an allgemeiner und insbesondere berufliche Weiterbildung ist insofern keineswegs *Opfer* defizitärer internaler und externaler Weiterbildungsbedingungen, sondern Akteur *selbstbestimmten* Handelns. So wie Nichtteilnahme kein Beweis für eine durch internale Defizite oder externale Bedingungen erzwungene Behinderung ist, so ist andererseits die Weiterbildungsteilnahme keineswegs umstandslos ein Beweis für selbstbestimmte Freiwilligkeit. Der Verzicht auf Weiterbildungsbeteiligung ist eine von mehreren Handlungsalternativen, für die es identifizierbare Gründe gibt.

Das Lebensalter ist für die Weiterbildungsbeteiligung relevant. Für die Erklärung des Weiterbildungsverhaltens besitzt das Lebensalter jedoch eine überaus nachrangige Bedeutung. Es nimmt unter 13 Standarddemographiemerkmalen nur den 11. Rangplatz ein. Dort wo Lebensalter und Weiterbildungsteilnahme korrelieren, spielen altersabhängige Ausgrenzungsmechanismen des Beschäftigungssystems eine deutlich größere Rolle als das „bloße Lebensalter“.

Auch das Bild, daß die Weiterbildungsbereitschaft weiterbildungsaktiver Beschäftigter sich mit fortschreitendem Lebensalter verringert, ist korrekturbedürftig. Gallenberger vermochte in keiner der untersuchten Erwerbssitua-

tionen Hinweise darauf finden, daß Nicht-mehr-Teilnahme im Zusammenhang mit Alterungsprozessen steht.

Die Arbeit Gallenbergers leistet einen außerordentlich wichtigen und originären Beitrag zur Revision weit verbreiteter und hoch plausibler Mutmaßungen über die Gründe der Weiterbildungsabstinenz älterer Beschäftigter. Gallenberger begnügt sich aber nicht mit einer Widerlegung der Mutmaßungen und Spekulationen über das Lernen und Arbeiten älterer Beschäftigter, er leistet darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zur Durchleuchtung und Aufklärung der für eine zuverlässige Urteilsbildung wichtigen Zusammenhänge. Auf der Basis seiner analytisch hoch differenzierten und empirisch abgesicherten Untersuchung entwickelt Gallenberger praktische Handlungsempfehlungen. Von herausragender Bedeutung ist dabei der in den Ergebnissen seiner Studie gut begründete Vorschlag, Weiterbildung und Personalentwicklung sehr viel stärker aufeinander zu beziehen. Dadurch wird nicht nur zur Lösung der Abstimmungsprobleme zwischen individuellen Weiterbildungsbemühungen und betrieblichen Qualifikationserfordernissen beigetragen. Durch die postulierte Verbindung von Weiterbildung und Personalentwicklung läßt sich auch die betriebliche Verwertung des Weiterbildungsertrages sowohl für den Betrieb als auch für den Beschäftigten optimieren. Weiterbildungssubjekte lernen, sich nicht länger nur als Objekte eines Qualifikationsbedarfs, sondern als Subjekte der Realisierung und sogar der Definition gesellschaftlicher und betrieblicher Weiterbildungserfordernisse zu begreifen und zu betätigen.

Helmut Heid