

Bedeutung des demographischen Wandels

**- Erwerbsarbeit, berufliche Qualifizierung,
Weiterbildung -**



A 95 - 00136

Inhalt

Peter König Vorbemerkung	5
Sigrid Skarpelis-Sperk Erwerbsarbeit der Zukunft – Arbeit und Wirtschaft im demographischen Wandel	7
Rudolf Herwig Berufliche Qualifizierung – Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit des Handwerks	35
Friedemann Stooß Ältere Arbeitnehmer – Beschäftigungsperspektiven und Weiterbildungsbedarf	41
Eva-Maria Neumann Körperliche und geistige Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer aus entwicklungspsychologischer Sicht	65
Reinhold Weiß Weiterbildung der Zukunft – Konsequenzen für die Finanzierung	97
Friedrich Fürstenberg Arbeitsorganisation und Bildungssystem in Japan – Eine Herausforderung für die Bundesrepublik Deutschland?	113
Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung	129

ISBN: 3-86077-335-6

Herausgegeben vom
Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Druck: satz + druck GmbH, Düsseldorf
Dezember 1994

Vorbemerkung

Die Bevölkerungsstruktur Deutschlands wird sich in den nächsten Jahrzehnten erheblich verändern. Dies hat sowohl Konsequenzen für den Arbeitsmarkt als auch für die berufliche Qualifizierung und Weiterbildung. In den Prognosen zur zukünftigen Bevölkerungs- und Erwerbstätigenstruktur wird insbesondere hervorgehoben, daß bezogen auf folgende Erwerbstätigengruppen Handlungsbedarf besteht: Frauen, Zuwanderer und ältere Arbeitnehmer. Denn ohne eine steigende Erwerbsquote der Frauen, ohne weitere Zuwanderung und ohne einen höheren Beschäftigungsgrad älterer Arbeitnehmer würden in Deutschland zukünftig Arbeitskräfte fehlen.

Im Rahmen ihres Gesprächskreises hatte die Friedrich-Ebert-Stiftung Repräsentanten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft sowie weiteren wichtigen Institutionen unserer Gesellschaft eingeladen, um mit ihnen Lösungsvorschläge zu diskutieren, die einer möglichen Arbeitskräfteknappheit entgegenwirken könnten. Hierzu haben 1993 zwei Veranstaltungen stattgefunden, eine in Leipzig, eine weitere in München.

Die Beiträge der Referenten werden in zwei Veröffentlichungen vorgestellt. In der vorliegenden Broschüre Nr. 40 wird einleitend umfassend auf eine Vielzahl von Auswirkungen des demographischen Wandels auf unsere Arbeitsgesellschaft eingegangen. Es wird auch erläutert, wie darauf vorausschauend reagiert werden könnte. Die sich daran anschließenden Beiträge gehen schwerpunktmäßig auf Fragen zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung ein. Es wird auch erörtert, wie diese Maßnahmen finanziert werden könnten. Anregungen für eine zukünftige Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung enthält der abschließende Beitrag dieser Broschüre: In ihm wird auf die Struktur- und Funktionsweise des japanischen Aus- und Weiterbildungssystems eingegangen.

In einer weiteren Broschüre des Gesprächskreises Arbeit und Soziales, Nr. 39, wird dargestellt, welche Konsequenzen sich aus dem demographischen Wandel für die zukünftige Frauenerwerbstätigkeit und Zu-

wanderung ergeben. Hierbei wird aber nicht stehengeblieben. Denn es werden auch Vorschläge unterbreitet, wie durch eine gezielte Förderung der Berufstätigkeit von Frauen und von Zuwanderung ein Beitrag zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen geleistet werden kann.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Referenten und Teilnehmern der Veranstaltung für ihre konstruktiven Beiträge bedanken. Meine Kolleginnen Maha Rindermann und Claudia Unkelbach aus der Abteilung Arbeits- und Sozialforschung haben die Tagungen organisiert und die Broschüren erstellt. Ihr Engagement hat entscheidend zum Erfolg der Veranstaltungen beigetragen.

Bonn, Dezember 1994

Peter König

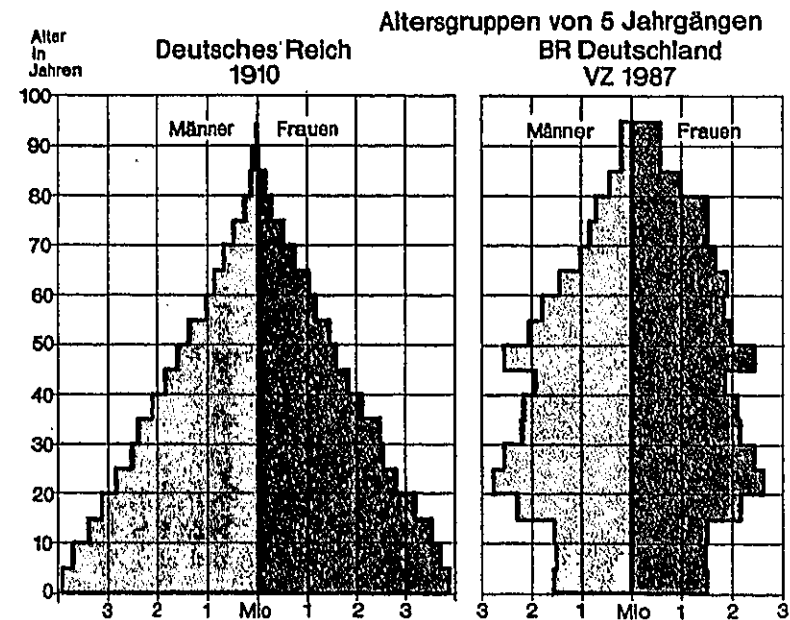
Sigrid Skarpelis-Sperk

Erwerbsarbeit der Zukunft – Arbeit und Wirtschaft im demographischen Wandel

1. Die demographische Zeitenwende – Umkehr der Alterspyramide

Die Alterspyramide kippt. Es entsteht eine historisch neue Situation, in der es mehr ältere als jüngere Bürger gibt. Die Bundesrepublik Deutschland – alte und neue Bundesländer – ist im Vergleich der Industrienationen kein Einzelfall, sondern lediglich Vorreiter. Entscheidend ist der langandauernde Geburtenrückgang und hier vor allem die massive Abnahme der kinderreichen Familien.

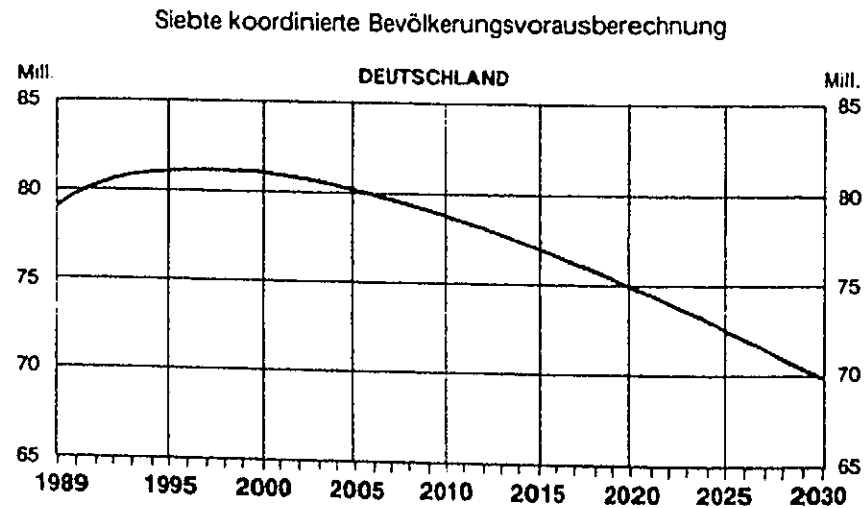
Abbildung 1: Altersstruktur im Wandel



Quelle: Peter Rosenberg: Das soziale Netz vor der Zerreißprobe, Frankfurt a.M. 1990, S. 21.

In wenigen Jahrzehnten kommt auf unsere Gesellschaft damit eine dramatische Herausforderung zu: Erstmals werden fast 40 Prozent der Bevölkerung älter als 60 Jahre sein. Ohne Zuwanderung wird die inländische Bevölkerung um knapp ein Drittel sinken.

Abbildung 2: Bevölkerung 1989 bis 2030

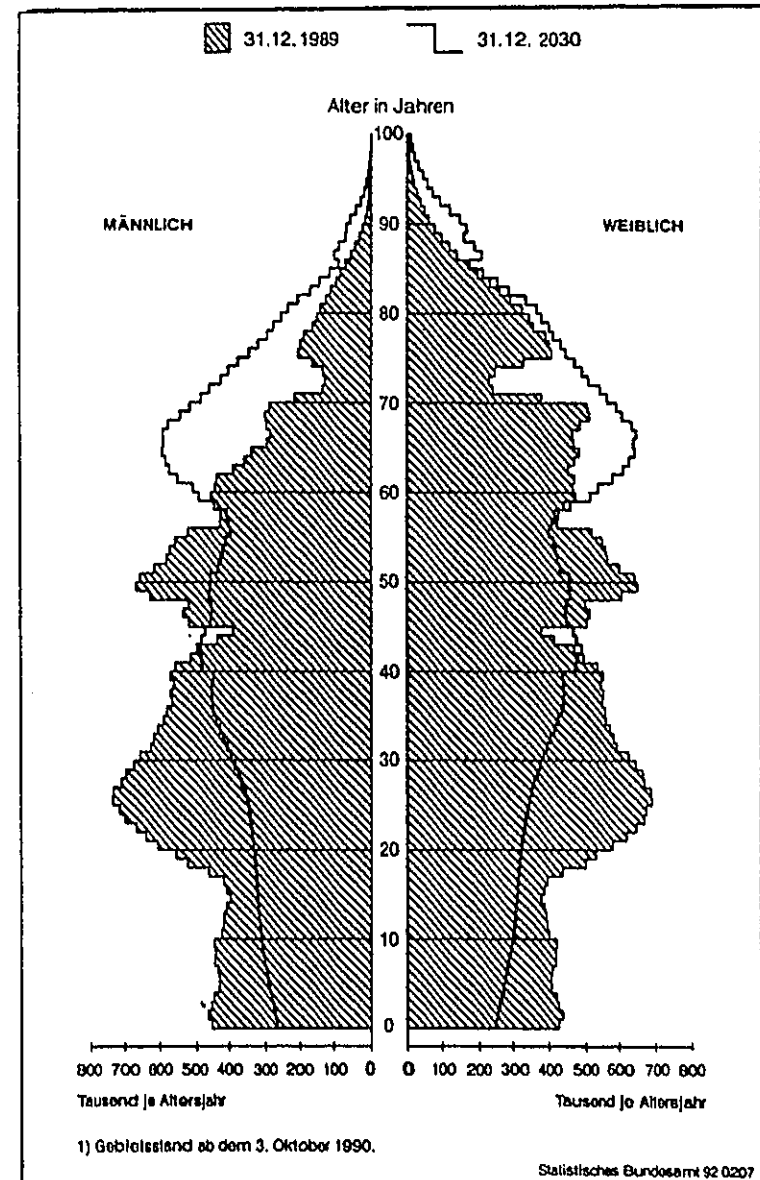


Quelle: Hermann Voit in: Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wiesbaden, 4/1992, S. 210.

Nach plausiblen Annahmen der siebten koordinierten Vorausberechnung (Konstanz der Geburtenziffern von 1989 in der Zukunft, steigende Lebenserwartung und ein Zuwanderungsüberschuß durch überwiegend deutschstämmige Aussiedler, der bis zum Jahre 2000 allmählich abebben und sich danach auf durchschnittlich 50.000 – 60.000 pro Jahr einpendeln wird) ist folgende Altersstruktur sehr wahrscheinlich:

- Die Zahl der Kinder und Jugendlichen nimmt weiter ab. 1988 waren es 17,2 Millionen oder 21,8 der Bevölkerung. Im Jahr 2030 wird ihre Zahl auf 12 Millionen oder 17,2 Prozent der Bevölkerung zurückgehen.

Abbildung 3: Altersaufbau der Bevölkerung Deutschlands



Quelle: Hermann Voit in: Wirtschaft und Statistik, a.a.O.

- Die Zahl der Erwerbstätigen, die seit 1980 wegen der geburtenstarken Jahrgänge deutlich zugenommen hat, wird in den nächsten Jahren ihren Höhepunkt erreichen und zunächst langsam, ab 2020 beschleunigt abnehmen. Im Jahre 2030 läge die Zahl der Erwerbsfähigen (20- bis 60jährige) mit 33,5 Millionen um 72,5 Prozent unter ihrem heutigen Niveau.
- Die Zahl der Älteren (über 60jährige), die seit den 80er Jahren stabil ist, wird bis 2030 auf 24,3 Millionen zunehmen. Ihr Anteil an der gleichzeitig rückläufigen Bevölkerung steigt auf 34,9 Prozent.

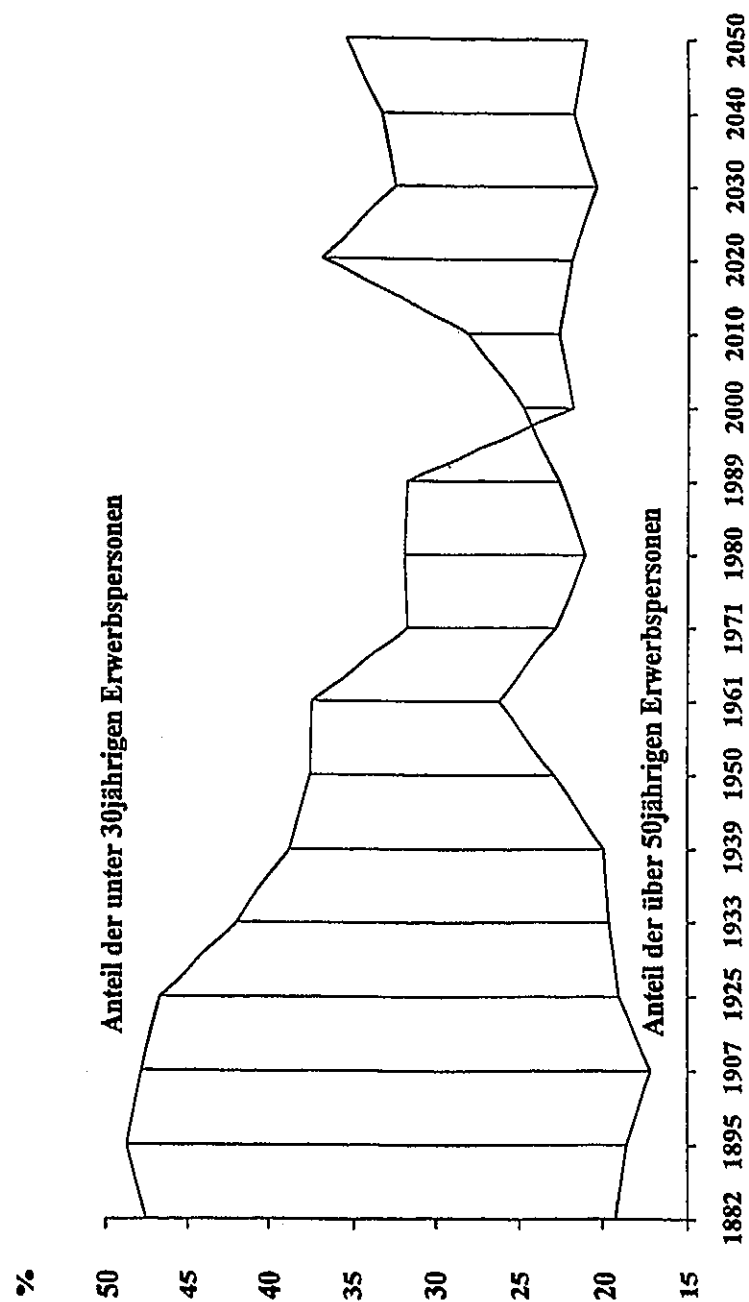
Es fehlt nicht an Cassandra-Rufen und Stimmen, die vor einer "Vergreisung" der Bevölkerung warnen. Damit soll der Eindruck erweckt werden, die zukünftige Bevölkerung werde maßgeblich durch alte, unproduktive, gebrechliche bzw. senile Menschen geprägt sein und tiefe Einschnitte seien unvermeidlich. Es wird vor einer generellen Arbeitskräfteknappheit gewarnt und eine breite jährliche Zuwanderung von Arbeitskräften gefordert.

Es gilt aber auch, daß

- in armen Gesellschaften die Kinder die Alten ernähren, in reichen Gesellschaften die Alten die Kinder und Enkel finanzieren;
- die Bundesrepublik eine reiche Gesellschaft ist, in der sich das reale Sozialprodukt von 1955 auf 1988 verfünffacht hat;
- die Älteren in der Mehrzahl geistig und körperlich hochaktive RentnerInnen sind, mit einem Bildungs- und Qualifikationsniveau, das sich andere Nationen für ihre Erwerbsbevölkerung erträumen;
- die älteren Mitbürger mittelbar und unmittelbar einer der großen Arbeitgeber Deutschlands sein werden.

Trotzdem, die demographische Wende wird eine Fülle von völlig neuen Anforderungen stellen. Nicht nur an unsere Art zu produzieren, Dienste zu leisten und zu verteilen, sondern auch an unsere sozialen und Familien-Solidar-Systeme; sie wird das Verhältnis der Völker zueinander neu bestimmen, weitere Wanderungsbewegungen auslösen, nationale und kulturelle Identitäten neu bestimmen.

Abbildung 4: Zukünftige Entwicklung: Mehr ältere Erwerbspersonen als jüngere



Quelle: Volker Volkholz: Personalentwicklung - Altersschere, Anteile der unter 30- und über 50jährigen an den Erwerbstätigen 1882-2050, Dortmund, März 1991, S. 6.

Diese Entwicklung kündigt sich in den 90er Jahren dadurch an, daß nun geburtenschwache Jahrgänge in das Erwerbsleben eintreten, ab der Jahrtausendwende ist mit einer deutlichen Zunahme der älteren – sowohl als Arbeitnehmer als auch als Ruheständler – zu rechnen.

Wir stehen mitten in einer demographischen Zeitenwende, die eine Revision der Leitbilder und bisheriger Politikmuster zur Zukunftssicherung unserer älter werdenden Gesellschaft verlangt.

Die bisherige Diskussion konzentriert sich auf die Sicherung der Rentenfinanzen und die Lebenssituation der älteren Bürger. Weitgehend übersehen wird, daß eine radikal veränderte Alterszusammensetzung der Erwerbstätigen völlig neue Herausforderungen an die Innovationsfähigkeit der Betriebe stellen wird und damit auch an die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und die solide Finanzierung des sozialen Netzes.

2. Der Arbeitsmarkt 1990 bis 2020

2.1 Mangel und Überschuß an Arbeitskräften

Seit Anfang der 80er Jahre haben wir trotz relativ guter Konjunkturverläufe einen hohen Sockel von Massenarbeits- und Langzeitarbeitslosigkeit. Gleichzeitig ist in einigen Bereichen ein Mangel an Auszubildenden und Facharbeitern spürbar.

Die Umstrukturierung in den neuen Bundesländern hat bislang 40 bis 50 Prozent der vorhandenen Arbeitsplätze vernichtet. Ohne einen dramatischen Aufschwung Ost, der derzeit nicht absehbar ist, wird dieser Arbeitsplatzverlust in den nächsten 10 Jahren nicht ausgeglichen.

Von der soziodemographischen Entwicklung ist infolge von Zuwanderungen und steigender Frauenerwerbstätigkeit im Westen in den nächsten 10 bis 20 Jahren nicht mit einem Rückgang der Massenarbeitslosigkeit zu rechnen. Nach dem Jahr 2010 aber muß mit einer massiven Arbeitskräfteknappheit gerechnet werden.

Die wirtschaftliche und politische Brisanz dieser Entwicklung erhöht sich durch die veränderte Alterszusammensetzung: Durchgängig ist mit

einer Knappheit an jüngeren, hochqualifizierten Arbeitnehmern zu rechnen und einem Überschuß an über 40jährigen. Die über 40jährigen An- und Ungelernten werden schlechtere Chancen haben. Wir müssen von einer altersspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes ausgehen, d.h.

- Konzentration der Arbeitsmarktchancen bei den jüngeren,
- blockierte Aufstiegschancen bei den mittleren Jahrgängen,
- erhöhte Arbeitsmarktrisiken bei den über 40jährigen.

Unsere bisherige Arbeitsmarktpolitik ist auf die Gruppe der 35- bis 50jährigen wenig vorbereitet: Sie sind "zu jung" für Frühverrentung und "zu alt" für Qualifizierungsmaßnahmen und werden bislang von den Betrieben zu wenig bei Neueinstellungen akzeptiert.

Der politische und soziale Druck, durch kurzfristig wirksames Krisenmanagement vor allem jüngere Frauen im Osten aus dem Arbeitsmarkt zu drängen und ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahren (vielleicht sogar früher) durch Frühverrentung aus dem Arbeitsleben zu ziehen, wird zunehmen, obwohl die Menschen gar nicht aus dem Arbeitsleben ausscheiden wollen, aber auch weil sie es sich angesichts ihrer zu erwartenden Rentenhöhe nicht leisten können.

Gleichzeitig werden per Gesetz gesamtwirtschaftlich die Lebensarbeitszeiten für diejenigen erhöht, die gar nicht länger arbeiten wollen und es sich wegen zusätzlichen Einkommens oder Vermögens auch leisten könnten, wenn das Rentensystem bzw. die öffentlichen Zusatzsysteme den Ausstieg gestatten würden.

Auf diese Entwicklungen sind aber die Betriebe noch nicht eingerichtet. Sie lösen ihre Kapazitäts- und Qualifikationsprobleme bei ihrem Humankapital weitgehend durch möglichst staatlich subventionierte Ausmusterung oder "Frühverrentung" älterer Arbeitnehmer über 60 oder 55 Jahren. Die Ergebnisse dieses Zusammenwirkens betrieblicher und staatlicher Politik ist in der Welt einmalig.

Es gibt keinen Industriestaat, in dem die Zahl der Frühinvaliden derart dramatisch zugenommen hätte wie in der Bundesrepublik Deutschland: So sank die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 65jährigen Männer von 1977 bis 1988 von 75 Prozent auf ein Drittel (!) und die der 55- bis

60jährigen von 90 Prozent auf 80 Prozent. Eine derartige Frühverrentung wegen gesundheitlichen Verschleißes und beschäftigungspolitisch motivierter Senkung des Renteneintrittsalters, wird bei einer geänderten Altersstruktur langfristig nicht bezahlbar. Kurzfristig entlastet sie aber regional die Arbeitsmärkte und erscheint angesichts der politisch nicht gewagten Vollbeschäftigungspolitik für Arbeitnehmer wie Betriebe als einzig wirksamer Ausweg.

Die massenhafte Frühverrentung führt noch zu einem weiteren Konflikt zwischen kurzfristigem Krisenmanagement und langfristig notwendigen Anpassungsmaßnahmen: Das Aussortieren der über 50- bzw. über 55-Jährigen aus den aktiven Belegschaften, läßt die Betriebe weiterhin an ihrer bisherigen jugendzentrierten Personalpolitik festhalten.

Die Knappheit der jüngeren Jahrgänge wird die Betriebe veranlassen, sie zu umwerben, Personalentwicklung und Weiterbildung auf sie zu konzentrieren und dabei zu übersehen, daß es ab der Jahrtausendwende mehr Erwerbstätige über 50 Jahren als unter 30 Jahren geben wird.

Deutlicher Mangel und extremer Überfluß an Arbeit werden zur gleichen Zeit in Deutschland herrschen. Das wird erhebliche soziale und politische Konflikte mit sich bringen. Weder Wirtschaft noch Politik können daran ein Interesse haben.

Es wird weniger wichtig, was jemand leistet bzw. zu leisten bereit ist und wie gut jemand qualifiziert ist, sondern wann und ob man als Mann oder Frau, als Deutscher oder Ausländer im Osten oder im Westen Deutschlands geboren oder aufgewachsen ist.

2.2 Zuwanderung: Problemverschärfung oder Lösung?

Aufgrund des immensen Wohlstandsgefälles in Europa, insbesondere von West nach Ost, dürfte der Einwanderungsdruck in den nächsten Jahren noch deutlich zunehmen. Für die deutsche Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik darf es mithin nicht nur darum gehen, die sicheren und unvermeidlichen Einwanderungen mit Defensivmaßnahmen zu reduzieren, sondern vielmehr darum, diese Zuwanderungen als gesellschaftliche und wirtschaftliche Chance zu begreifen und offensiv zu gestalten.

Selbst bei sehr hohen positiven Zuwanderungssalden wird das Durchschnittsalter der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland – insbesondere im Vergleich zu den "jungen" Industrienationen – hoch sein und weiter ansteigen; gleichzeitig wird längerfristig die Bevölkerungszahl zurückgehen.

Es ist davon auszugehen, daß die Bundesrepublik Deutschland – wie seit Beginn ihrer Existenz – faktisch ein Einwanderungsland bleiben wird.

Innerhalb der nächsten 10 Jahre ist Zuwanderung unvermeidbar – aber arbeitsmarktpolitisch problematisch. Langfristig ist sie unverzichtbar.

Es ist Aufgabe einer qualitativen, demographieadäquaten Arbeitsmarktpolitik sicherzustellen, daß in den nächsten 10 Jahren der Druck auf die Arbeitsmärkte und Unternehmen erhalten bleibt, qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen und ältere Arbeitnehmer bereitzustellen.

Ein echter Einwanderungsbedarf für die deutsche Wirtschaft dürfte erst in etwa 10 bis 15 Jahren akut werden, der einwanderungspolitische Steuerungsbedarf ist aber gerade im Interesse der beruflichen Emanzipation der Frauen und dem Auf- und Ausbau altersgerechter Arbeitsplätze bereits jetzt vorhanden. Eine Zuwanderung in der zum Beispiel von der deutschen Wirtschaft gewünschten Größenordnung von bereits jetzt 300.000 Personen pro Jahr würde auch die Lösung der langfristigen Arbeitsmarktprobleme deutlich erschweren.

Die Einwanderungsbedingungen müssen dynamisch und nach politischen Vorgaben gestaltet werden. Die Zuwanderung aus dem Nicht-EG-Raum – und nur die kann gesetzlich gesteuert werden – soll nicht aufgrund direkter Nachfrage von Arbeitgebern, sondern quantitativ und qualitativ gesteuert werden. Beruf, Alter und Qualifikation müssen ebenso im gesellschaftlichen Konsens bestimmt werden wie rechtzeitige Vorsorge für Wohnraum, staatliche Infrastruktur- und Integrationsleistungen zu treffen sind.

Auf der anderen Seite muß uns bewußt sein, daß die Lösung unserer demographischen Probleme durch eine innereuropäische Bevölkerungsumverteilung nur auf Kosten anderer Länder möglich ist, weil die

Geburtenhäufigkeit in Europa insgesamt nicht ausreicht, um die Bevölkerung konstant zu halten.

2.3 Frauenerwerbstätigkeit: Unverzichtbares Arbeits- und Innovationspotential

In den nächsten 10 Jahren wird das Überleben vieler kleinerer Industrie-, Dienstleistungs- und Handwerksbetriebe der gewerblichen Wirtschaft davon abhängen, daß sie jüngere Frauen gewinnen, werden mittlere aber auch größere Betriebe auf weibliche Nachwuchskräfte zur Innovations-sicherung nicht mehr verzichten können.

Auf diese Situation sind weder die Betriebe noch die Frauen vorbereitet; damit drohen Produktivitäts- und Arbeitsplatzverluste.

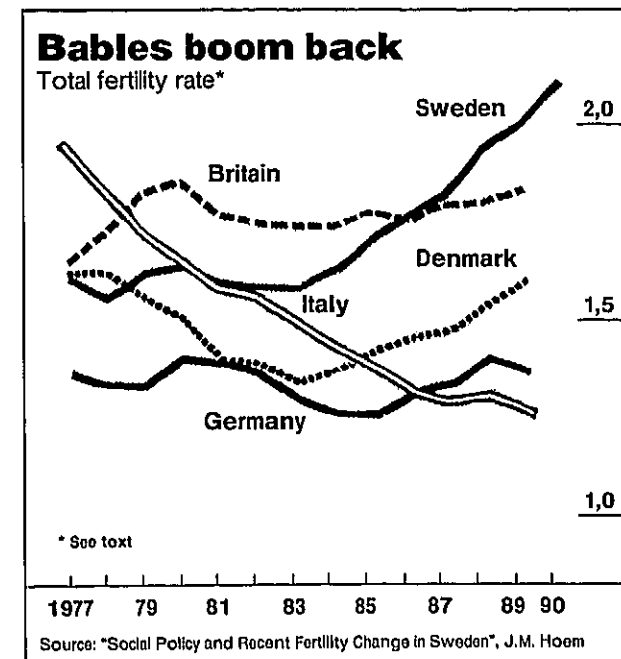
Die Bundesrepublik Deutschland hat im internationalen Vergleich eine unterdurchschnittliche Quote der Frauenerwerbstätigkeit. Dies beruht nicht auf freien Entscheidungen der betroffenen Frauen: würde auf ihre Wünsche Rücksicht genommen und wären die Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber auch die gesamte Infrastruktur und die Arbeitszeitangebote familienfreundlicher, könnten wesentlich mehr Frauen ganztags oder Teilzeit arbeiten. Unter Berücksichtigung der längerfristigen Entwicklung des Arbeitsangebots ist jede höhere Frauenerwerbstätigkeit nicht nur sehr erwünscht, sondern neben der Zuwanderung einer der Bausteine, ohne den eine solide, die jeweils Erwerbstätigen nicht überstrapazierende Finanzierung des sozialen Netzes kaum denkbar ist.

Von konservativer Seite wird gern ein Konflikt zwischen Kinderzahl und Erwerbstätigkeit der Frauen aufgebaut: Der internationale Vergleich, insbesondere die skandinavischen Geburtenraten, zeigt, daß eine höhere Erwerbsquote der Frauen mit einer höheren Geburtenrate einhergehen kann. Dies setzt allerdings voraus, daß adäquate Kinderbetreuungsmöglichkeiten und familienfreundliche Arbeitszeitangebote für Männer und Frauen verfügbar sind.

Hier liegt ein dringender Handlungsbedarf staatlicher Vorsorge, der sowohl quantitativ wie qualitativ eine erhebliche Ausweitung dringlich

erscheinen läßt, aber auch erhebliche Potentiale für personengebundene, öffentliche und private Dienstleistungen birgt.

Abbildung 5: Babies boom back



Quelle: The Economist, April 13, 1991.

Der eigentliche Konflikt ergibt sich eher aus einer zunehmenden Diskrepanz zwischen den familienorientierten Lebenszielen und den Ansprüchen der Lebens- und Arbeitswelt: Die Arbeits- und Lebenswelt erfordern zunehmend mehr Flexibilität und Mobilität, die individuellen Ansprüche an Zeitsouveränität steigen. Kinder zu haben bedeutet eine längerfristige Festlegung der Biographie; Kinder haben ihre eigenen unübergehbaren Ansprüche an Zeit und Zuwendung.

Solange Wirtschaft, Gesellschaft und Politik das nur ungenügend zur Kenntnis nehmen bzw. die Anpassungsleistungen im wesentlichen von den Frauen einfordern und auch den Familienlastenausgleich ungenü-

gend gestalten, gefährden sie die demographische Basis unserer Gesellschaft und wirtschaftliche Entwicklung der Zukunft.

Das klassische Industrieland Bundesrepublik Deutschland ist als Dienstleistungsland generell unterentwickelt. Gegenüber Zuwanderungen hat jede Erhöhung der Frauenerwerbsquote mittelfristig den Vorteil, daß mit Ausnahme der zusätzlichen sozialen Infrastruktur, die ohnehin für einen solidarischen Familienlastenausgleich notwendig und überfällig ist, keine zusätzlichen Infrastrukturausgaben und Integrationskosten für die Gemeinschaft anfallen. Dennoch werden wir langfristig beides brauchen: die Erhöhung der Zuwanderung und die Erhöhung der Frauenerwerbsquote.

Wenn die Massenarbeitslosigkeit aber weiter anhält, ist abzusehen, daß die Erwerbstätigkeit der Frauen nicht gefördert, sondern im Gegenteil systematisch entmutigt wird. Die derzeit in den östlichen Bundesländern erfolgende Vertreibung der Frauen aus der Arbeitswelt scheint zwar momentan der arbeitsmarktpolitisch leichteste Weg, ist aber nicht nur sozial ungerecht, sondern unter längerfristigen ökonomischen Gesichtspunkten nicht zu vertreten.

Aber auch in den westlichen Bundesländern laufen derzeit längerfristig kontraproduktive Prozesse: Je schwächer die wirtschaftliche Entwicklung ist, desto stärker – wenn auch deutlich schwächer als im Osten – werden Frauen der mittleren und älteren Jahrgänge verdrängt. Ein Teil dieser Prozesse wird vermutlich nicht offen erfolgen, sondern über nicht stattfindende Wiedereingliederungsmaßnahmen nach der Geburt und Erziehung eines Kindes. Solche Prozesse entmutigen nicht bloß kurzfristig die Realisierung von Kinderwünschen.

Frauen werden langfristig, aber auch mittelfristig, dringend als Arbeitskräfte benötigt: Was sollte Frauen veranlassen, die in der Vergangenheit immer nur als Arbeitsmarktreserve behandelt wurden und teilweise auch noch werden, für neue Berufsfelder zur Verfügung zu stehen?

3. Altersstruktur, Arbeitsmarkt, Innovation und Produktivität

3.1 Gibt es eine altersspezifische Produktivität?

Entscheidend für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft ist die Arbeitsproduktivität; diese ist in der Bundesrepublik im internationalen Vergleich sehr hoch.

Angesichts der Tatsache, daß es sich bei der geänderten Alterszusammensetzung um eine historisch neue Situation handelt, sind erfahrungsgestützte Aussagen über den Zusammenhang von Alter und Arbeitsproduktivität schwer möglich. Fest steht aber, daß

1. die Wissenschaft bisher davon ausgeht, daß es keinen generellen Zusammenhang zwischen der Arbeitsproduktivität und dem Alter gibt. Es treten Änderungen in der Struktur des Leistungsvermögens auf, in dem einzelne Fähigkeiten (Kraft, Beweglichkeit, physisch-psychische Belastbarkeit, Flexibilität) abnehmen, andere wie Urteilsvermögen und Erfahrung zunehmen, weitere unverändert bleiben (Aufmerksamkeit, Urteilsvermögen, Erfahrung, Verantwortungsbewußtsein usw.). Dieser mit dem Alter verbundene Leistungswandel beeinträchtigt besonders die beruflichen Chancen jener ArbeitnehmerInnen, die belastungsintensive Tätigkeiten ausüben;
2. sich die Hinweise mehren, daß sich das steigende Durchschnittsalter der Bevölkerung negativ auf die Arbeitsproduktivität, Innovation und Risikobereitschaft auswirken könnte. Für viele Betriebe gilt: "Mit Jüngeren innovieren, mit Älteren konsolidieren";
3. die Betriebe eine stark jugendzentrierte Personalpolitik (knapp 80 Prozent aller Einstellungen erfolgen zum 35. Lebensjahr) betreiben;
4. alle Prognosen von höheren Qualifikationsanforderungen ausgehen, aber die mittleren und älteren Jahrgänge deutlich weniger an Fort- und Weiterbildung teilnehmen (dürfen);
5. es zu sehr vielen Frühverrentungen kommt und
6. es sehr wenige Facharbeiter zwischen 55 und 65 Jahren gibt.

Die vorhandenen Belege lassen bei einer deutlich verringerten Anzahl an Jüngeren und einer zukünftig steigenden Anzahl an Älteren Probleme für die langfristige Sicherung der Arbeitsproduktivität erwarten. Hier besteht ein erheblicher Handlungsbedarf beim Staat, in Betrieben und den Tarifvertragsparteien.

Kaum jemand – weder Institutionen, Betriebe, noch viele ArbeitnehmerInnen und ihre Interessenvertretungen – kann sich eine faktische Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis 65 Jahre oder darüber hinaus vorstellen.

In vielen Betrieben mit Nacht- oder Schichtarbeit, mit Mehrfachbelastungen und/oder mit hohem Informationsverarbeitungsaufwand ist eine Tätigkeitsverlängerung bis zum 65. Lebensjahr heute kaum vorstellbar. Bleibt es bei dieser Situation, dann ist nicht nur die Rentenfinanzierung gefährdet, sondern wegen des Fehlens Jüngerer, auch eine hochproduktive, innovative Wirtschaft infrage gestellt und damit die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.

Die Unternehmen der Zukunft werden jedoch mit älteren ArbeitnehmerInnen Aufgaben lösen müssen, die sie bisher Jüngeren vorbehalten haben.

3.2 Wachsende Arbeitsmarktp Probleme für ältere ArbeitnehmerInnen

Das wichtigste aus der Bevölkerungs- und Arbeitsplatzentwicklung resultierende Arbeitsmarktp Problem besteht in den nächsten 10 Jahren jedenfalls darin, daß es in den kommenden Jahrzehnten eine absolut wachsende Anzahl älterer ArbeitnehmerInnen geben wird und es zentral darauf ankommt, daß die Älteren zu altersgerechten Bedingungen produktiv im Arbeitsprozeß integriert bleiben. Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer kann nicht dadurch gesichert werden, daß – wie beschlossen – die Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sukzessive nach oben verschoben wird, sich die Gesellschaft auf die Kündigungsschutzgesetzgebung für ältere ArbeitnehmerInnen zurückzieht und es den Arbeitnehmern und Betriebsräten überläßt, wie sie mit

innerbetrieblichem Druck und den Zwängen des Arbeitsmarktes fertigwerden.

Wenn nämlich ausreichend jüngere Arbeitskräfte vorhanden sind, werden diese von den Unternehmen aus betriebswirtschaftlichen Gründen bevorzugt und "automatisch" nachrücken und die Unternehmen werden versuchen, nur die leistungsfähigsten Älteren auf ihren angestammten Arbeitsplätzen länger zu beschäftigen. Für die anderen – "nur durchschnittlich Leistungsfähigen" – droht permanent eine Abstufung an Status und Einkommen oder Nebenerwerbsjobs, wie Beispiele in den USA und in Japan zeigen, wo solche Entwicklungen schönfärberisch als "zweiter Arbeitsmarkt für Ältere" bezeichnet werden. Auf jeden Fall entstehen hier neue Problemfelder für betriebliche und tarifliche Regelungen, aber auch Handlungs- und Forschungsfelder für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Die bisherigen Diskussionen um höhere Altersgrenzen haben fast ausschließlich rentenspezifische Aspekte thematisiert und blendeten die Fragen betrieblicher gleitender Übergänge, "Zweiter Karrieren" oder sonstiger vom Normalarbeitsverhältnis abweichender Arbeitsverhältnisse aus.

Das Arbeitsförderungsgesetz steht vor einer Bewährungsprobe, die Aufnahme neuer Leistungen wie Wiedereingliederungsmaßnahmen, Ermöglichen von unterschiedlichen Arbeitszeitarangements wird unumgänglich werden. In den Unternehmen, aber auch bei den Tarifvertragsparteien ist ein Umdenken weg von der jugendzentrierten Personal- und Tarifpolitik notwendig.

Mit einer vorausschauenden Personalpolitik kommen speziell auf Klein- und Mittelbetriebe besondere Anforderungen zu. Da immerhin 40 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 50 ArbeitnehmerInnen arbeiten, gibt es hier einen erheblichen Bedarf an der Entwicklung von Organisationskonzepten und der Herausbildung von Beratungskapazitäten.

Ein wichtiger Faktor für die großen Unterschiede in der betrieblichen Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen liegt in ihrem schlechteren Gesundheitszustand. Um die hohe Selektivität der Altersbeschäftigung zu verringern, muß bei der international gesehen extrem hohen Frühin-

validität angesetzt werden, d.h. es muß dafür Sorge getragen werden, daß arbeitsbedingte Erkrankungen in den bzw. durch die Unternehmen selbst verringert werden.

Nicht nur in der Ökologie, auch im Arbeitsleben muß das Verursacherprinzip stärker zum Tragen kommen. Diesem Ziel kann man beispielsweise dadurch näherkommen, daß – in Analogie zur gesetzlichen Unfallversicherung – die Unternehmen stärker bei den Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen herangezogen werden. Wer schlechte, gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen anbietet, gesundheitsschädliche Nachtarbeit abverlangt, kann auf Dauer nicht erwarten, daß die erheblich höheren Verschleißkosten von allen anderen – seien es Arbeitnehmer oder Unternehmer – über gleich hohe Rentenversicherungsbeiträge unfreiwillig und ohne Gestaltungsmöglichkeit mitfinanziert werden.

Ein wesentlicher Teil des Lohns für an- und ungelernte Tätigkeiten beruht auf Entschädigungen für außergewöhnliche Belastungen. Die Beseitigung dieser Belastungen und die gesellschaftliche Förderung einer qualitativen, gesundheitsförderlichen Arbeitsplatzpolitik – so gesamtwirtschaftlich rational und überfällig die Internalisierung des betrieblichen Verschleißes des Humankapitals ist – wird neue Konflikte im tariflichen Bereich mit sich bringen und nicht mit dem ungeteilten Beifall der Betroffenen rechnen können.

Unternehmerische Initiative soll sich lohnen: In der Übergangsphase der 90er Jahre könnten Anreize gesetzt werden und Unternehmen, die über 50jährige beschäftigen, Steuererleichterungen (nach Maßgabe der Zahl und des Entgelts) gewährt und/oder Modelle für altengerechte Arbeitsplätze im Bereich der mittleren und kleineren Unternehmen entwickelt und bezuschußt werden.

3.3 Ältere Erwerbsgesellschaft und die Arbeitswelt der Zukunft

3.3.1 Erforderliche Diskussion der längerfristigen Perspektiven

Wer den sozio-demographischen Wandel erfolgreich gestalten will, wird dies nicht ohne präzise und kreative Vorstellungen über den Zuschnitt der Erwerbsarbeit der Zukunft tun können. Es besteht dringender Diskussionsbedarf und in der Folge Handlungsbedarf für veränderte Tätigkeitsstrukturen, Qualifikationsanforderungen und Belastungen, aber auch für Unternehmensgrößen und sektorale Umschichtungen.

Vor allem aber muß geklärt werden, wie die Belange von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit berücksichtigt, die Sicherung von Vollbeschäftigung mit deutlich alternden Werkträgern erreicht werden kann. Hiervon hängt auch ab, wie weit die beschlossene Erhöhung des Renteneintrittsalters faktisch überhaupt realisierbar ist.

Diese Entwicklungsentscheidungen dürfen nicht den Ingenieuren (CIM-Fabrik) überlassen werden. Es geht um zentrale politische und gesellschaftliche Handlungs- und Wirkungsfelder.

Die Gewerkschaften haben dazu in den letzten Jahren Anstöße gegeben (Zukunftskongresse und Tarifvorschläge). Die Sozialdemokraten haben in ihrem Berliner Grundsatzprogramm eine Reihe von grundlegenden Aussagen zur Erwerbsarbeit der Zukunft entwickelt, aber differenzierte Überlegungen stehen noch aus.

Hierzu einige Beispiele:

- Aus Wettbewerbsgründen sind zunehmende Forderungen in Industrie und Dienstleistungen nach Ausdehnung von Schicht- und Nachtarbeit zu beobachten. Unter dem Gesichtspunkt eines erhöhten Renteneintrittsalters und einer veränderten Alterszusammensetzung der Erwerbstätigen ist diese Entwicklung gesamtwirtschaftlich langfristig kontraproduktiv.
- In den neuen Produktionskonzepten werden immer mehr Aufgaben an einen Arbeitsplatz zusammengefaßt. Es ist erkennbar, daß hier-

durch selbst für gut ausgebildete ArbeitnehmerInnen Anforderungen entstehen, die bis zum gesetzlichen Rentenalter nicht durchhaltbar sind.

- Immer mehr Betriebe fordern und praktizieren flexibilisierte Arbeitszeiten, ohne daß es eine komplementäre Flexibilität bei öffentlichen und privaten Infrastruktureinrichtungen und Dienstleistungszeiten gäbe (Öffnungszeiten, Fahrplangestaltung).
- Viele Betriebe fangen an, hierarchiearme Lösungen zu realisieren. Die Vernichtung von Aufstiegspositionen steht in eklatantem Widerspruch zu den ansonsten propagierten Aufstiegserwartungen.
- Eine zweite Ausbildung im mittleren Lebensalter wird zur Zeit gesellschaftlich nur für Arbeitslose oder unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer finanziert. Ein innovationsförderndes Lernen ist so nicht möglich – weder individuell noch auf breiter Front in den Betrieben. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe sind weder in der Lage, Fort- und Weiterbildung selbst zu organisieren noch die bestehenden Einrichtungen zu nutzen. Um die Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft zu sichern und um ein Mindestmaß an Chancengleichheit zwischen Groß- und Kleinbetrieben zu wahren, muß ein zweites allgemeines berufliches Weiterbildungssystem für die Mitte des Arbeitslebens geschaffen werden.
- Landauf, landab wird verstärkt Arbeitsmarktflexibilität gefordert, andererseits vollziehen sich 80 Prozent aller beruflichen Mobilität bis zum Alter von 35 Jahren: Bleibt es hierbei, so bedeutet eine älter werdende Gesellschaft eine zunehmend immobilere Gesellschaft.

Diese Beispiele widersprüchlicher Anforderungen und erforderlicher neuer Lösungsansätze ließen sich fortsetzen. Sie bedürfen dringend einer intensiven Erforschung, vor allem aber eines breiten gesellschaftlichen Dialogs über die Zukunft unserer Arbeitsgesellschaft.

3.3.2 Lösungen und Handlungsfelder am Beispiel von Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsgesundheitsschutz

Die Sozialdemokratie hatte zu Beginn der 70er Jahre eine breite Diskussion über mehr Lebensqualität und humane Arbeit in Gang gesetzt und dabei das Forschungsprogramm "Humanisierung des Arbeitslebens" begonnen.

Diese Überlegungen gewinnen eine dramatische Zukunftsbedeutung für die Lösung der zuvor beschriebenen, widersprüchlichen Anforderungen. Sie sind aktueller als heute vielfach wahrgenommen wird. Insbesondere die Zukunftschancen kleiner und mittlerer Betriebe werden davon abhängen, wie sie ihre Personalplanung, ihre Arbeitsorganisation und ihre Arbeitsplätze künftig gestalten. Alleingelassen werden viele diese Anforderungen nicht bewältigen können.

Wie hoch der Reformbedarf ist, zeigen die folgenden Überlegungen zu einer präventiven Arbeits- und Gesundheitspolitik.

Die heutigen Schutzvorschriften und Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, in Gesetzen, Vorschriften, Unfallverhütungsvorschriften, berufsgenossenschaftlichen Sicherheitsregeln und Grundsätzen, Normen, Tarifverträgen u.ä. festgeschrieben, sind (und das ist politisch gewollt) **Mindestschutzregelungen**.

Sie orientieren sich am Typus des jüngeren, leistungsfähigen, gesunden und dynamischen Arbeitnehmers. Dementsprechend gelten alte Arbeitnehmer(gruppen), die diesem Typus nicht entsprechen, sogenannte "leistungsgewandelte Arbeitnehmer", als Ausnahmefälle, für die spezielle Sonderarbeitsbedingungen zu schaffen sind, wie zum Beispiel die sogenannten "Schonarbeitsplätze" für ältere Arbeitnehmer mit deutlichen Leistungsdefiziten. Gleichzeitig werden ältere Arbeitnehmer vielfach über Frühverrentungsregelungen vorzeitig entlassen, so daß die Belegschaftsstrukturen eine kontinuierliche Mehrheit von Jüngeren und Mittelalten aufweisen. Voraussetzung dazu ist allerdings ein ebenso kontinuierlicher Zustrom von Jüngeren.

Nimmt jedoch der kontinuierliche Zustrom an Jüngeren im Erwerbstätigenpotential gravierend ab, so funktionieren diese traditionellen betrieblichen Altersregulierungen nicht mehr.

Ebenso wenig wird zukünftig ein Lösungsmodell funktionieren, das den heute 40- bis 50jährigen anstelle einer perspektivischen Frühverrentung in den Jahren nach 2010 Massangebote erstens an Schonarbeitsplätzen, zweitens an Teilzeit (Teilrentenmodellen), drittens an Kombinationen von beiden anbietet. Damit würden Innovationsfähigkeit und Produktivität von Betrieben so drastisch abnehmen, daß deren Wettbewerbsfähigkeit und Marktüberlebensfähigkeit fraglich würden.

Die massenhafte Einwanderung aus Ländern mit hoher Geburtenrate kann ebenfalls nicht die Lösung sein. Einer Mehrheit von neu zu schaffenden Angelernten- und Ungelernten-Arbeitsplätzen für Einwanderer stünde eine Minderheit von qualifizierteren Arbeitsplätzen für die Einheimischen gegenüber. Damit verbundene Hierachieverstärkungen in den Arbeitsplatz- und Belegschaftsstrukturen widersprechen aber deutlich den durch die zunehmende Informationsintegration (CIM, Bürokommunikation, Telekommunikation, Logistik u.ä.) erforderlichen Aufgabenintegrationen, Arbeitsqualitätserhöhungen, Hierarchieabflachungen und Kooperationsverstärkungen (Gruppenarbeit).

Für altersbedingte körperliche Funktionsverschlechterungen (z.B. verschiedenartige Funktionen des Sehens, des Hörens, des Stütz- und Bewegungsapparates, des Herz- und Kreislaufsystems) existieren heute bereits arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Kompensation ohne negative Auswirkungen auf das Arbeitsergebnis. Dabei handelt es sich zum Beispiel um den Einsatz technischer Hilfen, um ergonomische Verbesserungen von Arbeitsplatz und Arbeitsmitteln, um Verbesserungen in der Gestaltung des Arbeitsplatzes und seiner Umgebung, um Bewegungsförderungs- und Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen, um den gezielten Einsatz von Erholzeiten, aber auch um sportliches Ausdauertraining und aktive Formen der Streßbewältigung.

Ähnliches gilt für altersbedingte kognitive Funktionsschwächen wie bei Konzentrationsleistungen, bei Leistungen der Informationsverarbeitung, bei Gedächtnisleistungen, bei Arbeitsleistungen unter Zeitdruck schlechthin sowie bei psychomotorischen Leistungen.

Durch Zurücknahme von Zeitdruck, durch "arbeitslebenslanges Training" in Konzentrationsanforderungen u.ä., durch systematischen Aufbau von Erfahrungs- und Expertenwissen in Form von Berufskarrieren

sind diese kognitiven Funktionsschwächen ganz oder teilweise kompensierbar. Auch hierbei sind Defizite nicht an Wissen, aber an Umsetzung in die Praxis erkennbar.

Für die Kompensation altersbedingter Funktionsschwächen und die Ausschöpfung altersbedingter Funktionsstärken gilt generell, daß die vorausgegangenen Arbeitsbedingungen wesentlich sind: Arbeit als Anforderung oder als Verschleiß, als Unterforderung oder als systematischer Ausbau und Aufbau von Fähigkeiten?

Das bedeutet:

- Eine Politik, die sich bloß schwerpunktmäßig um den altengerechten Arbeitsplatz bemüht, wird scheitern. Benötigt wird eine Präventionsstrategie, die deutlicher als bislang alters- und geschlechtsindifferente Arbeitsplätze fördert.
- Es können nicht nur Anforderungen an ArbeitnehmerInnen (Qualifizierung, Mobilität, Flexibilität) formuliert werden, es muß auch eine Politik der Arbeitsplatzgestaltung erfolgen. Ein Dialog mit den Gewerkschaften ist dringend erforderlich. Ansätze dazu gibt es z.B. mit dem Vorschlag der IG Metall Tarifreform 2000.

4. Wirtschaftlicher Wandel und Alter

4.1 Polarisierung individueller Lebensperspektiven: Wirtschaftlicher Reichtum und Altersarmut

Für die überwiegende Mehrzahl der RentnerInnen und PensionärInnen sind die Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung der entscheidende Einkommensbestandteil.

Im Durchschnitt trugen die gesetzlichen Sozialleistungen mit etwa 70 Prozent zum Nettoeinkommen aller Rentnerhaushalte bei (1983). Jede Senkung oder Stagnation des Rentenniveaus unter die Inflationsrate müßte angesichts dieser Einkommensverteilung zu einer Erhöhung der Sozialhilfebezieher führen. Besonders betroffen sind heute schon viele Frauen und der größte Teil der jetzigen und zum Teil der Rentenbezieher des kommenden Jahrzehnts in den östlichen Bundesländern.

Bedarfsgerechte Mindestrenten werden zum zentralen Problem der Rentenversicherung, ohne angemessene Lösung wird massenhafte Altersarmut in den kommenden Jahrzehnten eine Realität in den östlichen Regionen sein und dort auch ein eingebautes wirtschaftliches Entwicklungshindernis für den Ausbau privater Dienstleistungen werden. Dies ist der klassische Einsatzbereich kommunaler Altenpolitik, die allerdings nur mit gesamtstaatlichen Transfers einsatzfähig wird.

Auf der anderen Seite gibt es einen zunehmenden und bedeutender werdenden Teil älterer Menschen unserer Gesellschaft, bei denen das disponible Einkommen größer ist als das junger Familien, in denen die Alten die Kinder und Enkel finanzieren und als Erb-Geber Respektpersonen sind.

Bei einer zunehmenden Zahl von Menschen hat die Rente nunmehr den Status eines Teil-Einkommens neben Lebensversicherungen, Zinsen und Mieteinnahmen. Nicht bloß eine kleine Minderheit über 50 Jahre wird über den Erbmechanismus unabhängiger und wäre in der Lage und willens, ihre Arbeitsangebote zeitlich zu verkürzen (Teilzeitarbeit, Sabbatjahr oder gleitende Übergänge in die Altersrente), während andere – gesundheitlich verschlissen – weiterarbeiten müssen, weil sonst das Alterseinkommen nicht reicht.

Mehr Wahl- und Gestaltungsfreiheit für ältere ArbeitnehmerInnen und mehr nichtsubventionierte Flexibilität der sozialen Sicherungssysteme für solche existentiellen Wünsche sind erstrebenswert und Rentenmodelle dafür sollten ebenso wie rechtliche Absicherungen solcher "Normal-Arbeitsverhältnisse" entwickelt werden.

Deswegen empfiehlt es sich dringend, die traditionelle "Lohnbezogenheit der Rente" durch eine "Einkommensbezogenheit" zu ersetzen. Im Klartext bedeutet dies, daß dann alle Formen von Erwerbseinkünften beitragspflichtig würden.

Für die Frauen gilt, daß eine steigende Frauenerwerbsquote allerdings nur dann eine relevante, finanzielle Entlastung der Sozialkassen mit sich bringen wird, wenn es gelingt, die Witwenversorgung für die Frauen abzubauen, die aufgrund eigener Rentenansprüche im Alter nicht mehr auf Hinterbliebenenrenten angewiesen sind. Komplementär zu einer derartigen – auf den ersten Blick nicht gerade "frauenfreundlichen" Be-

seitigung einer geschlechtsspezifischen Doppelversorgung durch eine Begrenzung der Hinterbliebenenrenten, ist allerdings ein partnerschaftliches Splitting der Rentenanwartschaften von Ehepaaren und eine stärkere Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten für Behinderte und Pflegebedürftige.

Die zentralen Probleme der Rentenversicherung jenseits der Jahrtausendgrenze werden weniger aus der Bevölkerungsentwicklung resultieren als vielmehr in der Notwendigkeit bedarfsgerechter Mindestrenten bestehen, denn die zukünftige demographische Entwicklung wird mit einem größeren Teil alleinerziehender Elternteile und einer weiter wachsenden Zahl von Scheidungen einhergehen, mit der Folge spezifischer Mindestsicherungsprobleme.

Wenn (und da) niemand ausschließen kann, als Alleinstehender in Rente zu gehen, sollte bzw. müßte das gesetzliche Rentenversicherungssystem so konstruiert werden, daß es für alleinstehende Personen – sofern sie ihr ganzes Leben bzw. den größten Teil in der Bundesrepublik Deutschland verbracht haben – in jedem Fall eine deutlich über ihren Sozialhilfansprüchen liegende Rente garantiert.

Insgesamt muß uns bewußt sein, daß nicht nur die materielle Ungleichheit durch solche Differenzierungsprozesse größer wird, sondern auch die Ungleichheit der Lebenslagen und der Lebensqualität unter den Älteren. Dies wird absehbar mit erheblichen politischen Konflikten zum Thema soziale Gerechtigkeit einhergehen.

4.2 Wandel der Nachfrage

Bei zunächst noch steigender Zahl der Haushalte – und diese nehmen auch nach dem Zeitpunkt noch zu, bei dem die Bevölkerungszahl abnimmt – wird die Nachfrage nach haushaltsspezifischen Gebrauchsgütern ebenso noch zunehmen, wie die Nachfrage nach Wohnungen. Gerade auf dem Wohnungsmarkt dürfte die Tendenz nach größeren Wohnungen je Bewohner noch anhalten und damit die Nachfrage für lange Zeit stabilisieren.

Welche Auswirkungen dagegen der Altersstrukturwandel auf die private Nachfrage haben wird, ist noch unklar: Die Zahl der Personen im Alter

von 65 und mehr Jahren wird im Zeitraum von 2000 bis 2030 um durchschnittlich 1 Prozent zunehmen.

Wieviel ihnen aber zum Verbrauch zur Verfügung steht, wird wesentlich davon abhängen, in welchem Umfang sie als RentnerInnen und PensionärInnen an der Einkommensentwicklung teilhaben, d.h. wie sich die Alterssicherungssysteme, aber auch die Gesundheitssicherungssysteme entwickeln.

Die Bedürfnisse dürften jedenfalls bei einem nicht geringen Teil der Bevölkerung – und nicht bloß im Bereich der Altersarmut – über ihre Kaufkraft hinausgehen. Dies wird wahrscheinlich auf den Wohnungsmarkt, vor allem aber auf den Bereich der Gesundheitsgüter und der Pflegeleistungen, aber auch anderer personengebundener Dienstleistungen zutreffen.

Gesund zu sein und zu bleiben ist neben dem Interesse, nicht hungern zu müssen und ein Dach über dem Kopf zu haben, eines der wichtigsten Grundbedürfnisse des Menschen, das bei höherem Alter noch an Bedeutung gewinnt. Die Gesundheitsdienstleistungen werden aber – rechnet man den gegenwärtigen Einkommensdurchschnitt älterer Menschen ungeschmälert hoch – nicht aus dem verfügbaren Haushaltseinkommen aufgebracht werden können; dies setzt weitere Umverteilungen, sei es über höhere Renten- oder Krankenversicherungsbeiträge bzw. andere Bemessungsgrundlagen, sei es über höhere Steuern der Nichtrentner, voraus.

Relativ gesichert ist, daß sich durch die Veränderung der Altersstruktur der Bedarf deutlich in Richtung von mehr Dienstleistungen, insbesondere mehr personengebundener Dienstleistungen verschiebt. Die Bundesrepublik Deutschland ist als klassisches Industrieland durch ein auch für ein Industrieland ungewöhnlich hohes Defizit an Dienstleistungen allgemein und speziell an personengebundenen Dienstleistungen gekennzeichnet. Hier lägen beträchtliche ökologisch und human wünschenswerte Wachstumspotentiale mit vermutlich erheblichen Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Entwicklung personengebundener Dienstleistungen ist angesichts des gravierenden Arbeitsplatzmangels, auch des zu erwartenden längerfristigen Arbeitsplatzabbaus der Industrie in Ost- und Westdeutschland eines der wichtigsten Wachstumsfelder für Ar-

beitsplätze. Es wäre zu eng, diese Dienstleistungsangebote nur im Gesundheits- und Pflegebereich zu sehen.

Die älteren BürgerInnen der Zukunft werden über eine deutlich erhöhte Bildung und Qualifikation und über eine deutlich bessere Gesundheit verfügen. Sie werden in ihrer Mehrheit mehr Geld besitzen, und sie werden vergleichsweise mobil sein. Auch ihre Erfahrungen, ihre Werthaltungen und ihre Lebensstile ändern sich dynamisch. Sowohl die privaten wie die öffentlichen Angebote müssen sich auf die Gestaltung einer eigenständigen dritten Lebensphase einstellen. Die kulturellen, sozialen und politischen Selbsthilfegruppen und Alteninitiativen nehmen an Zahl zu. Alterstouristik, Seniorenexperten, Bildungsangebote und Graue Panther sind nur einige Vorboten.

Es ist nicht notwendig, daß diese Dienstleistungen allein oder auch nur überwiegend von der öffentlichen Hand angeboten werden. In vielen Fällen wird ein öffentliches Standardangebot notwendig sein, aber angesichts der Pluralisierung der Lebenslagen der älteren BürgerInnen den differenzierten und qualitativ hohen Ansprüchen nicht gerecht werden können. Hier läge auch eine erhebliche Chance für privat-, genossen- oder gemeinwirtschaftlich organisierte Angebote, die nur zum Teil öffentlich subventioniert oder anlaufsubventioniert, auf jeden Fall aber rechtlich geregelt werden müßten, um ungeschützte, unversicherte Arbeitsverhältnisse zu vermeiden.

Im Verein mit eher familienorientierten Dienstleistungen – an denen in der Bundesrepublik ebenfalls ein auffallendes Defizit besteht – ließen sich nicht nur brachliegende Bedürfnisse befriedigen, sondern erhebliche Beschäftigungspotentiale für die 90er Jahre erschließen. Gleichzeitig böte eine moderne, den individuellen Bedürfnissen gerecht werdende pluralistische Dienstleistungsstruktur die Gewähr für die "arbeitsknappen" Zeiten, so daß die Frauenerwerbsquote im Einklang mit den Wünschen kindererziehender Familien deutlich ansteigen könnte.

Solche neuen, personengebundenen Dienstleistungen könnten auch Arbeits- und Einsatzbereiche sein, die für Ältere geeignet sind, vor allem, weil hier Qualifikationen gefragt sein werden, die typisch für ältere Beschäftigte sind. Allerdings werden sie nicht die sogenannten "harten" sozialen Berufe (z.B. Pflege) umfassen können, zumindest nicht, wenn

deren Arbeitsbedingungen so bleiben wie bisher, sondern eher auf beratende, unterrichtende und organisierende Funktionen abzielen müssen. Hier liegt jedenfalls ein erheblicher öffentlicher Forschungs- und Entwicklungsbedarf für die kommenden Jahrzehnte.

Ein Problem, für das wir noch kaum "organisierte" Antworten haben, hat nichts mit den klassischen Disparitäten zu tun, die im Regelfall "Betreuung" in den modernen Wohlfahrtsstaaten auslösten: Man kann eben wohlhabend und isoliert sein, ein auskömmliches Einkommen haben und doch durch Krankheit und den Tod eines Partners vor völlig unerwartete Probleme gestellt werden. Unsere traditionellen Hilfsangebote sehen dergleichen nicht vor bzw. reagieren "ressortbezogen" mit jeweils anderen institutionellen Zuständigkeiten.

Es ist unübersehbar, daß sich zusätzlich zu den traditionellen Aufgaben der Sozialpolitik eine neue Aufgabenstruktur entwickelt, deren Bewältigung weniger monetäre Transfers als vielmehr personenbezogene soziale Dienstleistungen erfordert. Es sollte möglich sein im Bereich der Essens-, Einkaufs-, Betreuungs-, Reinigungs- und Pflegedienste für Ältere, sowohl über neugeknüpfte kleine Netze der Wohlfahrtsorganisationen als auch über die ökonomischen Hebel neuer Märkte, die Probleme zumindest teilweise zu lösen. Es kommt darauf an, die Hilfen ganzheitlich neu zu organisieren und mitzuhelfen, angemessene gesellige Lebensformen und Inhalte zu entwickeln. Eine Vernetzung von professionellen und unentgeltlich-freiwilligen Formen des Helfens ist dabei Voraussetzung des Gelingens.

5. Vernetzte Politik für heute – Sicherung der Zukunft

In der Diskussion über den demographischen Wandel und seine Konsequenzen dominiert bisher der Belastungsdiskurs. Mit dem Begriff der "Überalterung" wird die demographische Entwicklung als Lähmung und Erstarrung interpretiert. Wir gehen demgegenüber davon aus, daß die mit dem demographischen Wandel einhergehenden Aufgaben keineswegs gering einzuschätzen, aber doch lösbar sind. Bei rechtzeitigem und überlegtem Handeln sind diese politisch durchaus beherrschbar. Wir wollen sicherstellen, daß absehbare gesellschaftspolitische "Unbe-

stimmtheitslücken" rechtzeitig, effizient und gemeinwesenorientiert geschlossen werden. Dazu ist es notwendig,

- eine neue Zukunftsdiskussion zu beginnen und dabei alle Planungs- und Handlungsebenen – nicht nur des Staates – in einen produktiven Dialog einzubringen;
- das Spannungsfeld von Mensch/Technik und Arbeit genauso zu thematisieren, wie das Spannungsfeld von Solidarität und Individualität;
- die Blindheit der isolierten Fachpolitiken nicht länger zu ignorieren, sondern daraus im Sinne ihrer Vernetzung neuer Prioritäten und Inhalte, die notwendigen Konsequenzen zu ziehen.

Die Ausbildungskrise der geburtenstarken Jahrgänge der 80er Jahre war eine der bestprognostizierten demographischen Krisen und hat dennoch das politische System überrascht. Zuerst war Kinderbetreuung nur ein Problem der Kommunalpolitik, dann überfüllte Schulklassen ein Problem der Bildungspolitik der Länder und erst 10 Jahre später ein zentrales politisches Problem der Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik.

Wird es sich mit dem Thema "Veränderte Alterszusammensetzung" ähnlich verhalten?

Die SPD braucht eine intensiviertere Zukunftsdiskussion. Die Verständigung über das Grundsatzprogramm war hierzu eine notwendige, aber nicht ausreichende Bedingung: Es reicht nicht, eine Zeitenwende und Umbrüche zu konstatieren und die Gestaltbarkeit der gesellschaftlichen Verhältnisse zu betonen, die Dimensionen aber, in der diese Gestaltung erfolgen kann – die Zukünfte – eher stiefmütterlich zu behandeln. Wir müssen bewußter lernen, in längeren und unterschiedlichen Zeitabschnitten zu denken.

In den 90er Jahren dominieren die Probleme zu knapper Auszubildender, ab dem Jahr 2000 gewinnen die älteren ArbeitnehmerInnen und danach die RentnerInnen an quantitativer und damit politischer Bedeutung. Beide Sachverhalte sind Ausdruck ein- und derselben demographischen Bewegung, der veränderten Alterszusammensetzung.

Wir müssen auch lernen, uns zeitliche Zielkonflikte bewußter zu machen und die längerfristigen Auswirkungen in das öffentliche Bewußtsein, in die aktuelle Politik einzubringen.

In der Ökologiedebatte ist es uns gelungen, diese Konflikte zumindest im öffentlichen Bewußtsein zu verankern. Für das Thema "Zukunft der Erwerbsgesellschaft" steht uns diese Aufgabe noch bevor.

Politik muß widersprüchliche Sachverhalte zur Kenntnis bringen und für neue Problemfelder langfristig widerspruchsfreie Lösungen anbieten. Dabei müssen wir lernen, unsere scheinbaren Zukunftsgewißheiten zu zügeln, sich infrage zu stellen und neue Fragen und Antworten zuzulassen – und dies auch in bisher wohlerprobten Politikfeldern.

In der Grundsatzprogrammdiskussion ist unter anderem erfolgreich das Verhältnis von Mensch und Natur aufgearbeitet worden. Um zukünftig handlungsfähig zu sein, ist eine weitere Debatte erforderlich: eine Debatte um die Beziehungen zwischen Solidarität und Individualität. Die Gesellschaft individualisiert und pluralisiert sich sowohl in ihren emanzipatorischen wie in ihren destruktiven Tendenzen. Um die ersteren zu stützen und die letzteren zu zügeln, muß die Frage nach der wünschenswerten, aber auch der zumutbaren Solidarität – nicht nur was den Generationenvertrag angeht – neu aufgeworfen werden.

Solidarität manifestiert sich in Gesetzen und Institutionen, aber eben nicht nur. Solidarität muß auch als ein Stück gesellschaftliche Aktion begriffen werden. Deutlich geworden ist auch: Wir benötigen auch zukünftig Fachpolitiken einschließlich der zugehörigen Institutionen und Experten und doch reicht die Abstützung auf diese Fachpolitik, reicht eine bloß veränderte Fortschreibung, weniger denn je. Rentenpolitik ist eben auch Arbeitsmarktpolitik und Forschungspolitik und beide haben zentral mit Unternehmenspolitik zu tun.

Sowohl in gesellschaftlichen als auch in betrieblichen Aktionsfeldern hat die Idee der Vernetzung an Bedeutung gewonnen. Global denken – lokal handeln ist ein mittlerweile durchaus gängiges politisches Motto. Nur, von operativ politischer Erprobung und Umsetzung sind wir weit entfernt. Gefragt ist nichts geringeres als eine zeitliche, ressort- und institutionsübergreifende Vernetzung aller Planungs- und Handlungsebenen, nicht nur des Staates.

Die demographische Zeitenwende braucht beides: tragfähige gesellschaftliche Leitbilder und ein radikal neues Politikmuster.

Rudolf Herwig

Berufliche Qualifizierung – Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit des Handwerks

Das Handwerk ist in der Bundesrepublik Deutschland mit 750.000 Handwerksbetrieben und rund 5,1 Mio. Beschäftigten der nach der Industrie größte Wirtschaftsbereich; er ist auch der personalintensivste. Rund 70 bis 80 Prozent seiner Mitarbeiter haben eine qualifizierte Erstausbildung hinter sich. Qualität und Individualität der Produkte und Dienstleistungen spielen in dieser Branche eine ganz besonders große Rolle.

Das Handwerk ist der Ausbilder der Nation und traditionsgemäß war das Handwerk mit seinen kleinen und mittleren Betrieben seit jeher bereit, sich intensiv in der beruflichen Ausbildung zu engagieren. Viele junge Menschen, die in einem der 127 Handwerksberufe ausgebildet sind, finden sich heute nicht nur im Handwerk, sondern auch in vielen anderen Produktions- und Dienstleistungsbereichen der Wirtschaft wieder. Auch die Industrie, auch der öffentliche Dienst könnten ihre Aufgaben nicht erfüllen, wenn sie nicht auf viele junge Menschen zurückgreifen könnten, die im Handwerk ausgebildet worden sind. Rund 460.000 junge Damen und Herren erhalten zur Zeit im Handwerk eine qualifizierte Berufsausbildung.

Nach einer Untersuchung von Emnid sind 67 Prozent der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland positiv zum dualen System eingestellt und sind der Auffassung, daß dies auch für die Zukunft als ein wichtiger Faktor für den Wirtschaftsstandort Deutschland beibehalten werden müsse. Sie sind überzeugt, daß die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft in ganz entscheidendem Maße von diesem allseits bewährten und anerkannten System abhängt.

Viel zu wenig Bedeutung wird in der Öffentlichkeit jedoch der Tatsache beigemessen, daß es im wesentlichen die kleinen und mittleren Betriebe der Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland sind, die den Großteil der Jugendlichen ausbilden. Quantität und Qualität der beruflichen Bildung spielen für die Entwicklung der Wirtschaft in der Bundesrepublik

Deutschland eine ganz entscheidende Rolle. Die Handwerksorganisationen haben in den vergangenen 15 Jahren ein flächendeckendes Netz überbetrieblicher Berufsbildungs- und Technologiezentren geschaffen, in denen die praktische Ausbildung, die die Lehrlinge am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz im Betrieb erhalten, durch überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen ergänzt wird. Diese Ergänzung hat wesentlich zur Stabilisierung der Berufsausbildung auf qualitativ hohem Niveau beigetragen, weil durch sie auf der einen Seite Lücken geschlossen werden können, die Betriebe wegen entsprechender Spezialisierung im Bereich der Ausbildung nicht schließen können, oder weil nicht alle neuen Technologien Eingang in jeden Betrieb gefunden haben.

Mit diesen überbetrieblichen Einrichtungen erfüllt das Handwerk vergleichbare Aufgaben, wie dies die Industrie mit innerbetrieblichen Lehrwerkstätten in den großen Firmen tut. Die Bedeutung der überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen, die nach bundeseinheitlichen Ausbildungsplänen durchgeführt werden und die von Bund und Ländern finanziell gefördert werden, darf nicht unterschätzt werden. Auch für die Zukunft muß dieses System der überbetrieblichen Unterweisung aufrecht-erhalten werden, um die Qualität der Berufsausbildung auch für die Zukunft abzusichern. Bund und Länder sind daher auch weiterhin gefordert, ihren Beitrag zu leisten, um unter finanziellen Aspekten die Aufrechterhaltung dieser Maßnahmen im Rahmen der Berufsausbildung sicherzustellen.

Neben der beruflichen Ausbildung spielt auch die Weiterbildung eine wichtige Rolle. Ihr Stellenwert ist in den vergangenen zehn Jahren erheblich angestiegen. Berufliche Weiterbildung ist heute ebenso wichtig wie berufliche Erstausbildung. Kleine und mittlere Unternehmen, wie sie im Handwerk an der Tagesordnung sind, können sich im Wettbewerb national und international nur dann behaupten, wenn sowohl Unternehmer als auch Mitarbeiter sich laufend den wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen anpassen. Während in größeren Betrieben die berufliche Weiterbildung im innerbetrieblichen Bereich eine bedeutende Rolle spielt, sind kleine und mittlere Unternehmen im wesentlichen auf überbetrieblichen Einrichtungen angewiesen. Die Berufsbildungs- und Technologiezentren des Handwerks dienen nicht nur der Ergänzung der Berufsausbildung durch überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen,

sondern sie dienen ebenso der beruflichen Weiterbildung und dem Technologietransfer. Eine Fülle von Weiterbildungsmaßnahmen sind durch Handwerksorganisationen, wie Handwerkskammern und Fachverbände entwickelt worden und erfreuen sich großer Nachfrage. Die breite Palette der Angebote geht von den Vorbereitungsmaßnahmen auf die Meisterprüfung, als der wichtigsten Fortbildungsprüfung im Handwerk, über die Studiengänge zum Betriebswirt des Handwerks, Fortbildungsmaßnahmen im Umweltschutz, in den C-Techniken bis hin zu Maßnahmen im Bereich von Gestaltung und Restaurierung.

Voraussetzung für die Durchführung solcher Maßnahmen, vor allem im Bereich der neuen Technologien, ist eine an die technische Entwicklung angepaßte Ausstattung der Berufsbildungs- und Technologiezentren. Durch den raschen technischen Fortschritt bedingt veraltern Computer, Geräte und Maschinen in relativ kurzer Zeit, so daß in diesen Einrichtungen ein enormer Reinvestitions- bzw. Ergänzungsinvestitionsbedarf anfällt. Diese Investitionen können nur dann vorgenommen werden, wenn durch Bund und Länder ein finanzieller Beitrag dazu geleistet wird, diese enormen Kosten zu decken. Auch in Phasen immer knapper werdender öffentlicher Mittel darf nicht im investiven Bereich der beruflichen Bildung gespart werden, weil damit die Leistungsfähigkeit der kleinen und mittleren Betriebe, deren Unternehmer und deren Mitarbeiter Schaden nehmen würde.

Berufliche Weiterbildung in der Wirtschaft soll – von wenigen Ausnahmen abgesehen – frei von staatlichen Reglementierungen bleiben. Die Wirtschaft selbst und deren Organisationen sind am besten in der Lage darüber zu entscheiden, welche Bedürfnisse die Unternehmer und Arbeitnehmer im Bereich der Weiterbildung erfüllen müssen. Nur durch eine Berücksichtigung des regionalen Bedarfs und einer raschestmöglichen flexiblen Anpassung an die jeweiligen Bedürfnisse kann sichergestellt werden, daß der Weiterbildungsbedarf den Anforderungen der Praxis entspricht. Gerade die Anpassungsweiterbildung muß frei von Reglementierungen sein und muß sich an den praktischen Gegebenheiten vor Ort orientieren.

Zur Erhöhung der Transparenz im Weiterbildungsbereich haben die deutschen Handwerkskammern zusammen mit den deutschen Industrie- und Handelskammern die Weiterbildungsdatenbank (WIS) eingerichtet,

aus der regional und überregional die Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich des beruflichen Bildungswesens abrufbar sind.

Für umfangreichere Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Aufstiegsfortbildung sind nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung die für die berufliche Bildung zuständigen Stellen, also die Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern, die Institutionen, die Prüfungsvorschriften durch ihre Gremien (Berufsbildungsausschuß und Vollversammlung) erlassen können. Diese Reglementierung vor Ort hat sich bewährt und muß im Interesse der Aufrechterhaltung eines flexiblen Systems der Weiterbildung beibehalten werden.

Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung haben in unserem Bildungssystem im Vergleich zur allgemeinen Bildung und zur universitären Bildung nicht die Bedeutung, die ihnen eigentlich zusteht. Zwar wurde in vielen Bundesländern, so auch in Bayern, die Möglichkeit geschaffen, über Hauptschule und Berufsausbildung einen qualifizierenden beruflichen Bildungsabschluß/mittleren Schulabschluß zu erwerben. Darüber hinaus wurden in manchen Ländern die Möglichkeiten für Techniker und Meister verbessert, Fachhochschulen bzw. Hochschulen zu besuchen. Dies alles hat zu einer Aufwertung der beruflichen Bildung im Vergleich zur universitären Bildung geführt. Die Aussagen über Bedeutung und Wichtigkeit der beruflichen Bildung können jedoch nur dann ernst genommen werden, wenn auch bei der finanziellen Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung vergleichbare Regelungen gefunden werden, wie dies für die universitäre Bildung der Fall ist. Die seit mehreren Jahren vorgenommenen Kürzungen im Bereich des Arbeitsförderungsgesetzes für die berufliche Weiterbildung haben sicher nicht zu einer Motivation der Arbeitnehmer zur Weiterbildung beigetragen. Die nunmehr zum 1. Januar 1994 vorgesehene totale Streichung der finanziellen Förderung von zweckmäßigen Maßnahmen der Weiterbildung – also im wesentlichen der Aufstiegsfortbildung, wie z.B. der Meistervorbereitung, – zeigt einmal mehr, daß von der Politik der beruflichen Weiterbildung doch nicht der Stellenwert beigemessen wird, der immer vorgegeben wird. Während beim Bundesausbildungsförderungsgesetz nur eine Aussetzung der Anpassung an Preissteigerungen

vorgenommen wurde, erfolgte beim Arbeitsförderungsgesetz ein kaum wieder gut zu machender Kahlschlag.

Nach Berechnungen des Deutschen Instituts der Wirtschaft hat die Wirtschaft in den vergangenen Jahren für Aus- und Weiterbildung jeweils rund 40 Mrd. DM ausgegeben. Dies sind Größenordnungen, die nicht weiter ausgedehnt werden können ohne die finanzielle Belastbarkeit der Betriebe in Frage zu stellen. Ein finanzielles Förderungssystem für die berufliche Bildung aus öffentlichen Mitteln ist daher ein wichtiger und wesentlicher Standortfaktor für die Wirtschaft, insbesondere für das Handwerk in der Bundesrepublik Deutschland.

Die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Handwerks liegt in seiner hohen Qualität der Produkte und Dienstleistungen. Billigprodukte müssen nicht mehr aus Fernost bezogen werden, sondern können direkt aus den Nachbarländern in Osteuropa importiert werden. Wettbewerbsfähig ist die Bundesrepublik Deutschland nur durch qualitativ hochwertige Produkte. Für die Herstellung solcher Produkte sind hochqualifizierte Unternehmer und Mitarbeiter gefordert. Gerade ein Wirtschaftsbereich wie das Handwerk, das von dem Ideenreichtum und der Tatkraft kleiner und mittlerer Betriebe lebt, kann menschliche Qualifikationen nicht durch Investitionen in Maschinen ersetzen.

Ältere Arbeitnehmer – Beschäftigungsperspektiven und Weiterbildungsbedarf

1. Überblick

Wer, wie ich, selbst zu den Älteren gehört, steht dem Thema näher als junge Berufseinsteiger. Gleichwohl durch die Brille des Betroffenen will ich das Thema nicht behandeln, vielmehr Fakten und Trends aus der Sicht des Berufs- und Arbeitsmarktforschers referieren.

Ältere verstehe ich – nach nochmaliger Abstimmung mit den Kollegen im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) – als die über 45jährigen Erwerbstätigen bzw. Erwerbspersonen. Einige Eckdaten zu Spezifika der Altersgruppe sind in den Materialien (Anhang) zusammengestellt.

Vorab nur soviel: Heute sind 34 Prozent der Erwerbspersonen über 45 Jahre alt; ab dem Jahr 2000 wächst ihr Anteil rasch an, auf 42 Prozent im Jahre 2010. Von Arbeitslosigkeit sind sie seit Jahren überdurchschnittlich betroffen: Im September 1992 waren 40 Prozent aller Arbeitslosen über 45 Jahre alt. Sie gelten als chancengemindert und sind zu einer der Zielgruppen der Beschäftigungspolitik geworden, die besonderer Hilfen und Fürsorge bedürfen. Daß dies, angesichts des hohen Gewichts Älterer und der demographischen Wende eine vernünftige Sichtweise sei, wird meinerseits bezweifelt.

Meine Überlegungen zum Thema fasse ich vorab in vier Thesen zusammen:

- (1) Ältere sind morgen in gleicher Zahl unter den Erwerbstätigen vertreten wie die 25- bis 44jährigen Leistungsträger; sie zu fordern, zu fördern und nicht zu verschleißen und auf den Erinnerungswert abzuschreiben, ist das Gebot der Stunde.
- (2) Ältere unterscheiden sich nach Qualifikation und Position im Erwerbsleben zwar vielfach von den Jüngeren. Die Unterschiede sind gradueller Art, nicht fundamental.

- (3) Indikatoren für Nachteile, die im Lebensalter begründet sind, gibt es nicht, wohl aber solche gruppenspezifischer, dann aber altersunabhängiger Art; u.a. gilt dies für Ungelernten, und zwar insbesondere für Arbeiter ohne Berufsabschluß, für Ausländer und für minder Leistungsfähige.
- (4) Weiterbildung Älterer bedarf des spezifischen methodisch-didaktischen Zuschnitts. Die Berufsbiographie der heute über 45jährigen ist, wie die jeder anderen Generation, von den Bedingungen zur Zeit des Berufsstarts geprägt; die Bildungsreform ist an ihnen vorbeigegangen. Ältere des Jahres 2010 leiden zwar nicht mehr unter diesem Handikap; gleichwohl fraglich ist, ob sie Nachteile aus der Enge des Ausbildungsstellenmarkts zur Zeit ihres Berufseintritts bis dahin ausgleichen können.

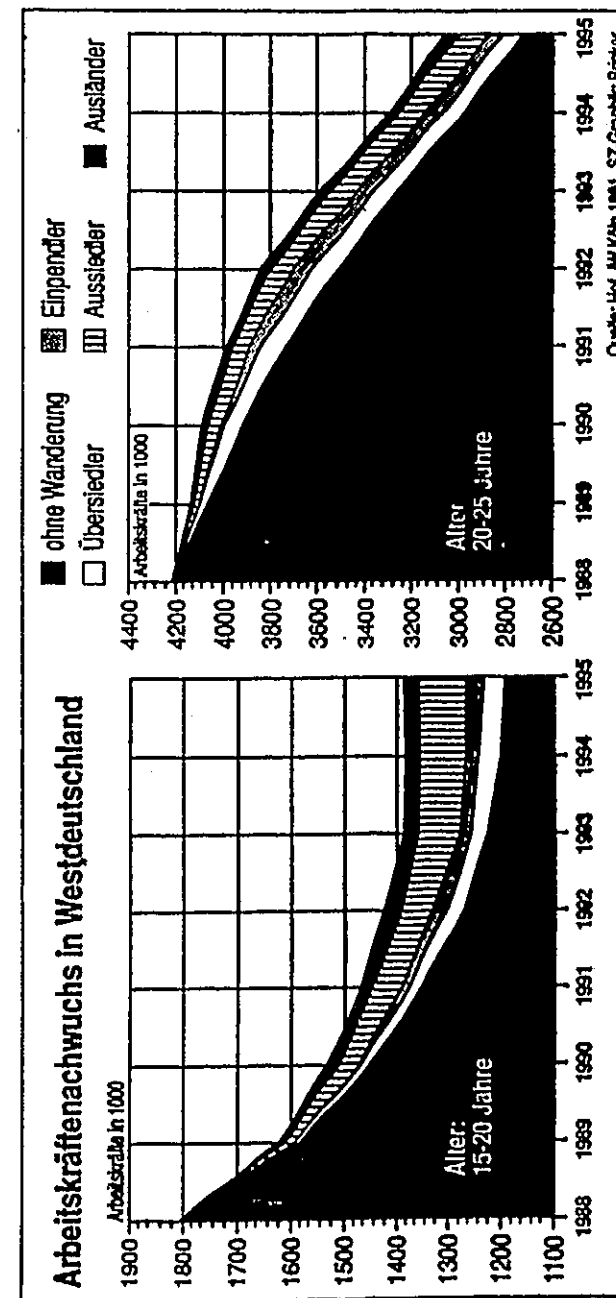
2. Entwicklungslinien und Marktpositionen Älterer

Wiederum, wie in den Rezessionsphasen 1974/76 und 1980/83, werden aktuelle Beschäftigungsprobleme auf dem Rücken der Älteren gelöst. Strategien vergangener Jahre, als geburtenstarke Jahrgänge nachrückten, werden wieder hervorgeholt, als ob aus den zwei Dritteln der unter 45jährigen (Prognos 1993) das kreative, innovative Potential von morgen ohne weiteres zu gewinnen wäre.

Übersehen wird, daß die demographische Wende inzwischen hinter uns liegt. Wie Meinhard Miegel meint, werden die Schultern der Nachwachsenden fortan schmaler sein als die der vorangehenden Generationen. So wird es 1995 bei den unter 25jährigen Westdeutschlands rund eine Million weniger Erwerbstätige geben als noch 1985 (Übersicht 1).

Klagen über hohe Studentenzahlen und sinkenden Lehrlingszahlen sind, ebenso wie die Sorge um den Pflegenotstand, primär Indikatoren dieser demographischen Wende. Übersehen wird zudem, daß die Studienzeiten in der Regel mehr als doppelt so lang sind wie die Lehrzeit. Die heutigen Studenten kommen immer noch zum größeren Teil aus den geburtenstarken Jahrgängen 1958 bis 1967; der Bestand an Lehrlingen aber rekrutiert sich längst aus den geburtenschwachen Jahrgängen danach.

Übersicht 1:



DIE GRAPHIKEN zeigen, daß die Zahl der jungen Leute, die als Azubis oder sonstige Berufseinsteiger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, seit 1988 sinkt. Das unterstellte Arbeitskräfte-Plus durch Aus- und Übersiedler sowie Pendler und Ausländer kann den dramatischen Rückgang nicht wettmachen.

Strategien, wie wir mit der demographischen Wende fertig werden wollen, müßten heute angewendet und nicht erst nach dem Jahre 2000 konzipiert werden, wenn auch die mittlere Gruppe der 25- bis 44jährigen schrumpft. Laut Prognos-Report 1993 ist in diesem Kontext auch zu diskutieren, wie die wachsende Quote nichtdeutscher Erwerbspersonen von 7,7 Prozent (1991) auf 12,3 Prozent (Deutschland hat den höchsten Anteil an Nicht-EU-Bürgern) zu integrieren sein wird, und ob wir ein Absinken der Frauenerwerbsquote auf 37,6 Prozent hinnehmen können (vgl. Materialien im Anhang).

Festzuhalten ist vor allem:

- Das zahlenmäßige Gewicht der Älteren reicht morgen an das der 25- bis 44jährigen heran. Das Thema Beschäftigung Älterer ist schon heute und erst recht ab dem Jahr 2000 kein Randgruppenproblem mehr. Die demographische Wende mit dem deutlich schrumpfendem Potential an Jüngeren erfordert ein Umdenken, auch in der Einschätzung des Leistungspotential der Älteren. Personalpolitische Konsequenzen sind heute zu ziehen, und zwar gleichermaßen bei der beruflichen Positionierung der Neueintritte wie bei den über Weiterbildung neu zu eröffnenden Chancen des Zugangs zu allen Qualifikationsniveaus und Berufen.
- Die gegenwärtige Situation der über 45jährigen wird davon bestimmt, (a) daß sie zu drei Vierteln aus der Volksschule kommen (die 20- bis 30jährigen noch zu rund 40 Prozent), (b) daß sie zu höheren Anteilen als die Jüngeren keinen Berufsabschluß erworben haben und zu niedrigeren Anteilen ein Studium abgeschlossen haben, (c) und daß sie bei der kontinuierlichen Aktualisierung ihrer Qualifikationen zurückbleiben: In den Jahren 1990-1992 hat (BIBB/LAB-Erhebung 1991/92) von den über 45jährigen (Westdeutschland) nur jeder Sechste an beruflicher Weiterbildung teilgenommen, von den 35-45jährigen aber jeder Vierte.

Intergenerative Nachteile aus der Berufseintrittsphase, welche bei den 45- bis 65jährigen des Jahres 1993 mit und ohne Lehre zwischen 1963 und 1943, mit Studium zwischen 1967 und 1947 lag, wirken bis heute nach. Niedrigere Schul- und Berufsbildung, die ja gestern den gängigen Standards durchaus gerecht geworden ist, wird zum Handikap einer

Generation, die die Hauptlast des Wiederaufbaus zu tragen hatte. Denn: die Anforderungen der Arbeit sind gestiegen! Die gestern bei betrieblicher Einarbeitung und in der Lehre erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse sind vielfach entwertet, oft verschlissen oder schlicht auf den Erinnerungswert abgeschrieben worden. Der Wandel der Branchen und Berufe hat oft einen frühen Ausstieg aus dem erlernten Beruf erfordert, dies mit der Folge, daß an den Beruf gekoppelte Attribute, wie die Kongruenz zwischen Qualifikations- und Tätigkeitsprofil und zwischen zertifiziertem und realem Status, woraus wiederum Einkommenshöhe und hohe Stabilität der Beschäftigung resultieren, drangegeben werden mußten.

Die ab 1969 eröffneten Chancen einer beruflichen Förderung über das Arbeitsförderungsgesetz (AFG)-Instrumentarium konnten die Älteren des Jahres 1993 nur in geringem Umfang nutzen, ebenso wenig kam ihnen die Öffnung der Hochschulen und die bessere Studienfinanzierung, die erst mit der Bildungsexpansion ab 1965 vorangekommen sind, zugute. Die Spuren all dessen zeichnen bis heute im Erwerbsleben ab:

- Die Älteren sind zu größeren Anteilen als die Jüngeren in der Landwirtschaft und in landwirtschaftlichen Berufen zu finden. Sie sind häufiger als Selbständige im Handwerk und in kleineren und mittleren Unternehmen tätig und (naturgemäß) öfters als Jüngere in Führungspositionen zu finden.
- In den modernen Facharbeiterberufen der Steuerung/Führung, Programmierung und Wartung moderner technischer Anlagen und in der Montage und Wartung von Maschinen und technischem Gerät sind sie seltener präsent, öfters dagegen in den Lager-, Versand-, Transportfunktionen (typische Felder übrigens, in die langjährigen Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit gemindert ist, von den Betrieben intern umgesetzt werden).
- Zu größeren Anteilen als Jüngere üben die über 45jährigen einfache Tätigkeiten aus, deren Anteil langfristig - nach übereinstimmender Meinung aller Prognostiker - drastisch absinken wird. Nach der für Westdeutschland vorliegenden IAB/Prognos-Projektion soll in den Jahren 1985 bis 2010 jeder dritte derartige Job entfallen (Übersicht 2): in der Produktion fast die Hälfte, im Büro knapp ein Drittel, im

Übersicht 2:

Der Wandel der Arbeitslandschaft

1973 - 1982 - 2000 - 2010

nach drei Tätigkeitsbereichen

Tätigkeitsbereich	Erwerbstätige			
	1973	1982	2000	2010
in Prozent (%)				
I				
Produktionsorientierte Tätigkeiten				
(Gewinnen, Fertigen, Montieren, Reparieren, Maschinen einrichten/steuern, bedienen, warten)	o		31	28
	m	41	35	31
	u		30	28
II				
Primäre Dienstleistungen				
(Ein-/Verkaufen, Kassieren, allgem. Büroarbeit, Lager-, Versand-, Transportarbeit, Reinigen, Bewirten/Verköstigen; Sichern)	o		37	37
	m	42	44	38
	u		39	37
III				
Sekundäre Dienstleistungen				
(Disposition, Management, FuE; Rechtsberatung; Betreuung/Pflegen, Heilbehandlung, Beraten, Erziehen, Lehren, Publizieren)	o		32	35
	m	17	21	31
	u		31	35
Summe (= 100 %) in Mio				
	o		27	28
	m	26	25	27
	u		26	25
Quelle: IAB/PROGNOS-Projektion 1988/89 nach Projektionsvarianten				
o = obere Variante m = mittlere " u = untere "				

Verkauf ein Fünftel; lediglich bei der Gästebewirtung, Reinigung wird ein gewisser Zuwachs erwartet. Nun verändert sich neuerdings die Arbeitslandschaft schneller als in der Projektion angenommen: Nach der BIBB/IAB-Erhebung war der Anteil der produktionsorientierten Tätigkeiten schon bis 1992 auf 32 Prozent abgesunken, den erst für 1995 prognostizierten Wert.

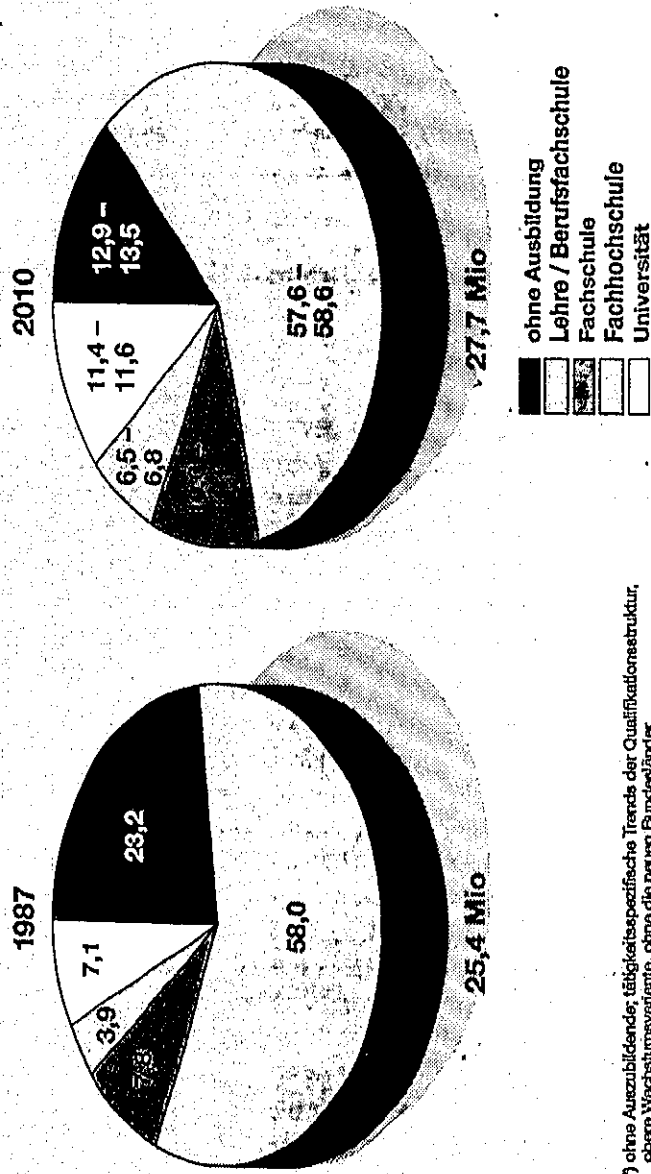
3. Beschäftigungsperspektiven und Entwicklungstrends

Vor diesem Hintergrund ist zu den Beschäftigungschancen der Älteren anzumerken:

- Die Bildungsexpansion, mit der – allen gegenteiligen Beteuerungen zum trotz – die Zugänge zu Ausbildung und Beruf, die Übergänge und die Aufstiegswege neu justiert worden sind und weiter werden, hat die Generation der über 45jährigen eingeholt. Sie ist intergenerativ benachteiligt, trägt nun, zusätzlich zum Verlust an Beruflichkeit noch das Risiko des obsolet gewordenen Wissens und Könnens, in das es sich nach Meinung vieler Betriebe nicht mehr zu investieren lohne.
- Qualifikationsniveau und –anforderungen steigen aber weiter an (Übersicht 3). Wie hart auch um Überqualifizierung gestritten werden mag (Tessaring 1993), einig sind sich alle darin, die Arbeitsplätze für Erwerbstätige ohne Berufsabschluß würden auf ein Minimum schrumpfen. – Offen ist im Grunde genommen nur, ob die deutsche Wirtschaft insgesamt künftig 15 Prozent oder eher 18 Prozent Akademiker beschäftigen wird. Selbst die Quote von 15 Prozent erforderte einen weiteren Hochschulausbau! Es gäbe dann im Jahre 2010 knapp 6 Mio. Erwerbspersonen mit Hochschulabschluß, etwa 1,7 Mio. mehr als 1991 (hinzu käme noch der steigende Ersatzbedarf). Gemessen an bislang erarbeiteten Absolventenprognosen fällt der Überschuß nicht so beängstigend aus, wie Schreckensvisionen (u.a. im Herbst 1993 in Der Spiegel) nahelegen.

Der Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsebenen

Struktur 1987 und 2010*) – in %



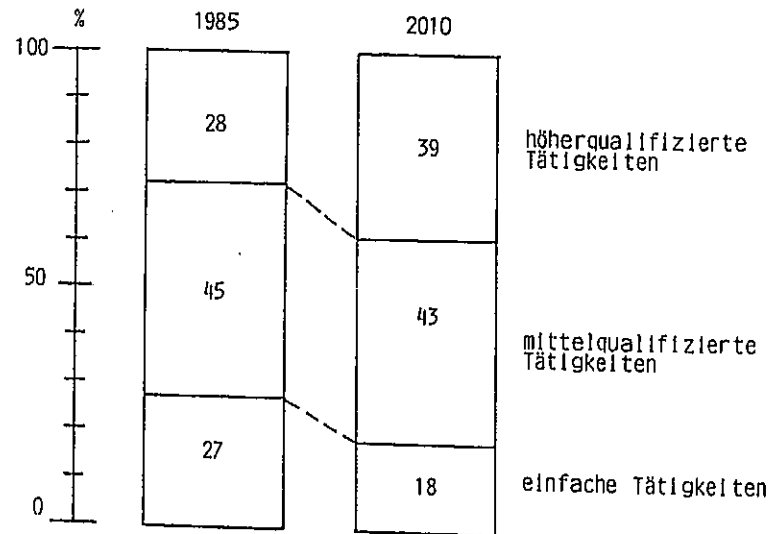
- Intergenerative Nachteile sollten Weiterbildungsangebote ausgleichen, die andragogisch-didaktisch auf die Älteren zuzuschneiden wären. Sie werden die höher qualifizierten Jobs, die es morgen in weit größerem Umfang als Akademiker geben wird (Übersicht 4), hart erkämpfen müssen; in der Konkurrenz mit Jüngeren, die den Startvorteil einer besseren Ausbildung, und mit dem Plus, ihnen zugeschriebener größerer Belastbarkeit, Flexibilität und Innovationstoleranz vereinen.
- Weiterbildung wird übrigens generell neu zu justieren sein, erfordern doch Innovation und Solidarität integratives Vorgehen bei der Generierung und Anpassung von Qualifikationen. Jedenfalls, über den Generationswechsel vermag die deutsche Volkswirtschaft das morgen nötige Innovationspotential nicht mehr zu sichern (Übersicht 5), sind wir doch in der EU das Land, in dem die demographische Wende schon heute und bis zum Jahre 2000 am nachhaltigsten wirkt.
- Die Vorteile des Standort Deutschlands (Übersicht 6), u.a. der einer hohen Qualifikation unserer Arbeitskräfte werden wir nur dann sichern können, wenn Weiterbildung ins Gesamtsystem integriert wird, wenn also Zugänge zu bestimmten Laufbahnen und Positionen nicht allein über staatlich anerkannte Bildungsinstitutionen der Erstausbildung erschlossen werden. Gleichberechtigung beruflicher und allgemeiner Bildung wird es nur dann geben, wenn Weiterbildung Zugänge zu allen Stusebenen und Hierarchieebenen eröffnet. Hierin haben wir in der EU Nachholbedarf, dort gilt schon heute, Qualifikationsmuster werden über die Weiterbildung strukturiert.

Nun wird gesagt, überfordert doch die älteren Leute nicht ständig! Laßt sie das tun, was sie beherrschen und können. Wer junge, dynamische Leistungsträger brauche, der müsse sie unter den Bedingungen des Marktes suchen und zu den vom Markt bestimmten Konditionen entlohnen. Marktwirtschaft kann aber angesichts der demographischen Wende nicht heißen, wer es sich leisten kann, rekrutiert die Jungen und Tüchtigen, braucht er sie im vorgerückten Alter nicht mehr, dann schickt er sie zurück auf den Markt, wo dann aus öffentlichen Mitteln ihre Qualifikationen restauriert werden.

Übersicht 4:

Erwerbstätige nach unterschiedlichen Anforderungsprofilen
der Tätigkeiten 1985 und 2010

- ohne Auszubildende, Anteile in % -



einfache Tätigkeiten = Hilfstätigkeiten in Produktion, Reinigung, Bewirtung, Lagerhaltung, Transport, einfache Bürotätigkeiten, Verkaufshilfen u.ä.

mittelqualifizierte Tätigkeiten = Fachtätigkeiten in der Produktion, Maschinen einrichten u.ä., Reparieren, Fachver(ein)käufer, Sachbearbeiter, Assistententätigkeiten in Forschung und Entwicklung, nichtakademische Betreuung u.ä.

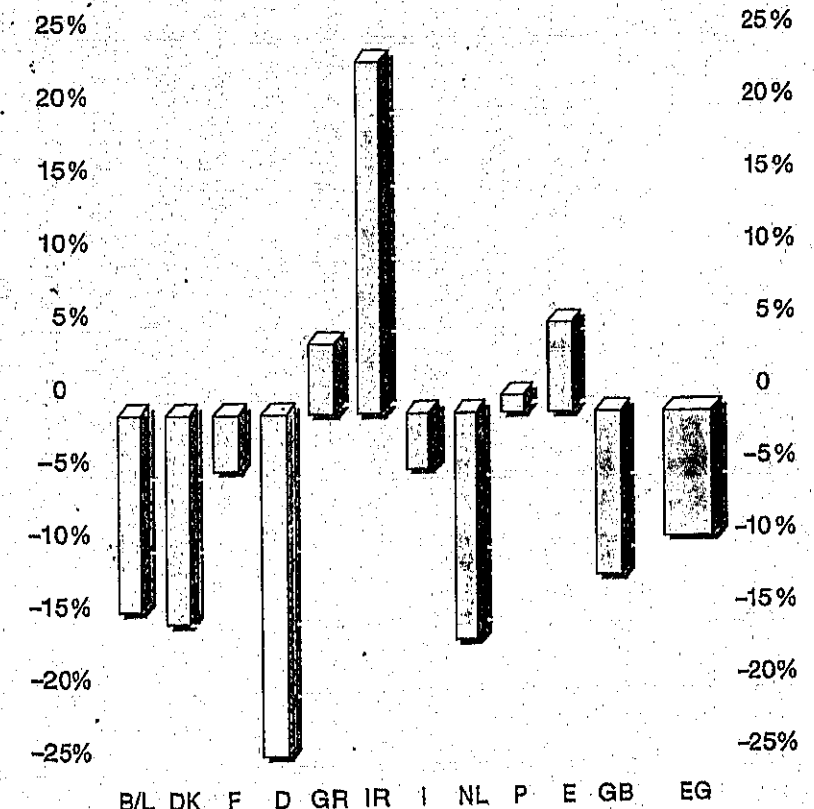
höherqualifizierte Tätigkeiten = Führungsaufgaben, Organisation und Management, qualifizierte Forschung und Entwicklung, Betreuung, Beratung, Lehren u.ä.

Quelle: IAB/Prognos-Projektion 1989 (vorläufige Ergebnisse der mittleren Variante)

Übersicht 5:

Nachwuchssituation im EG-Binnenmarkt

Veränderung der Zahl der Erwerbspersonen unter 35 Jahren
1986/2000



© IAB

Quelle: Prognos/IAB-Gutachten EG-Binnenmarkt 2000

F 5/10.92

EG-Binnenmarkt und Beschäftigung

EG-Länder im Standortvergleich				
 Gewichtung	Arbeitskräfte und Qualifikation	Produktivität und Produktionskosten	Technisch-wirtschaftliche Infrastruktur	Institutioneller Rahmen
	14%	26%	25%	35%
B	+	+	-	0
DK	+	---	++	-
F	+	0	++	+
D	+++	--	++	++
GR	---	+++	---	---
IRL	++	+	---	0
I	0	0	-	0
L	0	0	0	0
NL	++	0	++	0
P	--	+++	--	--
E	--	+++	--	0
GB	0	+	++	++

Quelle: Prognos/IAB-Gutachten EG Binnenmarkt 2000

Stand 05/92 © by Bundesanstalt für Arbeit

Wir werden den Standort Deutschland mit seinen bisherigen Pluspunkten nur sichern können, wenn alle Alters-, Status- und Qualifikationsgruppen am strukturellen Wandel teilhaben und ihr Arbeitsvermögen stetig aktualisieren (können!). Dies war eine der zentralen Forderungen des Sachverständigengutachtens des Jahres 1965, das die Voraussetzungen für ökonomischen Wandel, Innovation und Mobilität beschrieben hat.

Auf diesen Erkenntnissen basiert die aktive, vorausschauende Beschäftigungspolitik, wie sie im Arbeitsförderungsgesetz und seinem Instrumentarium formuliert worden ist. Diese Politik soll u.a. vorrangig (§ 2 AFG) nachteilige Folgen des techno-ökonomischen Wandels vermeiden bzw. ausgleichen und so dazu beitragen, daß jene Gruppen, die nach den Regeln des Markts Nachteile gewärtigen müssen, zu Marktbedingungen beruflich integriert bleiben und werden.

Gelingt es uns nicht alle Gruppen, die jüngeren, mittleren und älteren Jahrgänge gleichermaßen, in den Prozeß einzubeziehen, produzieren und reproduzieren wir nicht nur immer wieder wachsende Labilität der Beschäftigung der Älteren, vielmehr zugleich immer neue Mangellagen und Überschußreaktionen. Gestern fehlten die Lehrer und Ingenieure, heute haben wir Sorge, wo denn die vielen Hochschulabsolventen dieser und anderer Fächer unterkommen könnten. Heute fehlen uns Krankenschwestern, Erzieherinnen und intelligente, leistungsfähige Facharbeiter.

Dies liegt nicht daran, weil wir zu wenig davon ausbilden, vielmehr vor allem daran (Stoß 1992), daß wir dem Nachwuchs nach der Ausbildung keine adäquate Beschäftigung bieten und seine Qualifikation in der Berufseinstiegsphase nicht komplettieren. Nach den Regeln des Marktes suchen die jungen Absolventen Plätze, die ihnen adäquate, zeitgemäße Arbeitsbedingungen und Aufstiegswege bieten. Mangelberufe, in denen Fachkräfte fehlen, kennzeichnen zurückgebliebene, unter Attraktivitätsschwund leidende Marktsegmente. Nun auch noch den im Beruf Verbliebenen Umschulungen zu verweigern, wie es noch im AFG angelegt ist, bietet keine Lösung; das Ansehen der Berufe wird eher weiter geschmälert.

Und morgen, das zeichnet sich klar ab, verschärfen sich Mangellagen von heute eher noch. Hinzu kommen (vgl. Referat von Rudolf Herwig)

Sorgen, es fehlten dann auch qualifizierte, engagierte Handwerksmeister und Unternehmer, die den heutigen Betriebsinhabern, die nach und nach in die Jahre kommen, nachfolgen könnten, haben deren eigene Söhne und Töchter doch vielfach andere Wege eingeschlagen, unbeeindruckt davon, daß über die Jahre hinweg Kammern, Innungs- und Verbandsvertreter immer aufs neue Nachwuchs mit dem Hinweise geworben haben, wie gut die Berufschancen in Handwerk und Kleingewerbe ("Small ist beautiful!") seien.

4. Bildungs- und beschäftigungspolitischer Handlungsbedarf

Weiterbildung wird den über 45jährigen keine neuen Beschäftigungsalternativen bieten können, wenn sie dem in der Erstausbildung erworbenen Arbeitsvermögen lediglich additiv Elemente anfügt und Aufstiegsfortbildung auf einen schmalen Korridor der Meister, Techniker, Betriebswirte reduziert (der dann in immer restriktiveren Reglements neuer AFG-Novellierungen zurückgestutzt wird). Perspektiven eröffnende Weiterbildung jenseits des 40. Lebensjahres, muß altersgemäß und arbeitsplatznah (Schnitzler 1993) bzw. alternierend (also im Wechsel zwischen praktischem Tun und darauf aufbauendem Weiterlernen) strukturiert sein. Das heißt, sie muß über alle Bildungsebenen hinweg Zugänge und Aufstiege eröffnen.

Dazu gehört mehr als das Postulat, Weiterbildung zur vierten Säule des Bildungssystems ausbauen zu wollen; denn: ohne Umbau zu einem integrativen System, und das heißt, ohne Arbeitsteilung zwischen Allgemeinbildung, beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung, die morgen zu gut markierten, trittsicheren Wegen des Einstiegs, Umstiegs und Übergangs führt, wird kein Durchbruch im System (Die Zeit 1993) gelingen.

Alternierende Systeme, die – wie etwa in Frankreich – über die Bildungsebenen hinwegreichen, gefährden unser Dualsystem nicht, eher im Gegenteil heißt alternierend, über alle Ebenen hinweg dem Prinzip von praktischem Tun und theoretischer Fundierung Raum geben. Auf diesem Wege könnten wir dem Verkümmern unserer betriebsgebundenen Ausbildung wehren (Geißler 1991), die, gegenüber staatlich anerkannten

Berechtigungen, wie sie allgemeinverbindlich in Laufbahnregelungen des öffentlichen Dienstes festgeschrieben worden sind, unterbewertet ist.

Wie groß inzwischen der Handlungsbedarf geworden ist, und welche fragwürdige Signale von gegenwärtigen Situationen ausgehen, sei am Beispiel meiner Erfahrungen als Gutachter in Sozial- und Zivilrechtsverfahren dargelegt. Ich greife die Gruppe der Arbeiter heraus, die über 50 Jahre alt sind, keine reguläre Ausbildung abgeschlossen haben, die nun mit gesundheitlichen Einschränkungen ihren Platz im Erwerbsleben behaupten oder suchen müssen.

Sie werden zum Testfall und zur Bewährungsprobe einer Sozialpolitik mit menschlichem Antlitz, wenn sie vermehrt, was ja in Rezessionsphasen eher zur Regel denn zur Ausnahme gehört, aus jahre- oft jahrzehntelanger stabiler Integration in einen Betrieb herausfallen. Nach den Normen des Sozialgesetzbuchs (früher § 1046 der Reichsversicherungsordnung) wird eine Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente oft nicht zuerkannt, vielmehr verweisen sie Sozial-, Landessozialgerichte und Bundessozialgericht, auf Arbeitsplätze außerhalb der Produktionsfunktionen und der Maschinensteuerung, -bedienung und -überwachung, an denen unter geringer körperlicher Belastung zu arbeiten sei, also u.a. im stetigen Wechsel von Sitzen, Gehen und Stehen nur leichte Lasten zu heben und zu tragen sind (Hesse/Filthuth 1993).

Ich habe versucht, aus den IAB-Erhebungen die Zahl der 55jährigen und älteren Arbeiter/Arbeiterinnen abzuschätzen, an denen derartige Tätigkeiten – also außerhalb der Produktion und Maschinenbedienung etc. – vorkommen: Ich komme auf nur noch knapp 200.000 derartiger ArbeiterInnen-Arbeitsplätze (= 1,9 Prozent aller ArbeiterInnen) im Westen Deutschlands, sie werden zu 80 Prozent von Frauen eingenommen, und zwei Drittel der Plätze rechnen zudem zu den Reinigungsberufen im weiteren Sinne. Und dies angesichts von 3,6 Mio. Erwerbspersonen im Alter von 55 Jahren und darüber (= 11,5 Prozent aller Erwerbspersonen). Dementsprechend hoch war mit 20,5 Prozent im September 1992 der Anteil dieser Altersgruppe an allen Arbeitslosen. Darunter waren allein 99.400 Arbeitslose mit 55 Jahren und älter, die ohne Ausbildungsabschluß waren und gesundheitliche Einschränkungen aufwiesen (IAB-Kurzbericht Nr. 6/1993).

Wenn im Deutschland-Report 1993 der Prognos AG, Basel, selbst für das Jahr 2010 eine Unterauslastung des deutschen Erwerbspersonen-potentials von gut vier Millionen (im Jahr 2000 von immerhin 5,8 Mio.) unterstellt wird, kann der Zugang zum Arbeitsmarkt, bei Minderung der Leistungsfähigkeit im Alter über 50 Jahren, nicht Urteilen der Sozialgerichte und dem damit ausgelösten Hin- und Herschieben von Finanzvolumina zwischen Sozialversicherungsträgern überlassen bleiben. Die Beschäftigungspolitik ist aufgerufen, neue Formen sinnvoller, subsistenzsichernder Beschäftigung für all jene zu finden, die aus dem regulären Markt herausgedrängt werden.

In der US-Zeitschrift "The Futurist" hat vor etlichen Jahren ein Autor die Gruppe als Information-poor-peoples den Information-reach-peoples gegenübergestellt und für erstere, als den Opfern der technologischen Revolution, Beschäftigung in einem teilsubventionierten Marktsegment gefordert, das für sie zu reservieren wäre. - Unsere Diskussion um den Zweiten Arbeitsmarkt erschwert m.E. solche Lösungen und baut ideologische Barrieren auf, wo sozialpolitisches Prioritäten und aufhören Gefahren des Mißbrauchs zu beschwören. Den Information-poor-peoples von heute und morgen ist nur zu helfen, wenn wir ihnen neue Wege aus der Not des Verlusts von Beruf und Subsistenzgrundlage heraus eröffnen. Einen Anfang zu wagen, damit zu beginnen, und seien es erst mal wenige, neue Chancen zu erschließen, ist allemal besser als Prinzipienreiterei und Streit um Ideologien.

Literatur

- Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (Hrsg.) (1993): Arbeitsmarkt 1992, Arbeitsmarktanalyse für die alten und neuen Bundesländer. Nürnberg.
- BIBB/IAB-Erhebung 1992 (vgl. Jansen, Rolf, Friedemann Stooß) (1992): Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland. Berlin (BIBB).
- Der Spiegel: Im Sturzflug abwärts, Berufschancen für Akademiker, Artikelserie in den Heften 42-46, Oktober/November 1993.
- Die Zeit: Brecht das System auf! Studenten als Kunden, Universitäten als Unternehmen, wechselnde Arbeits- und Bildungsphasen. In: Nr. 38 vom 17. September 1993, S. 49-52.

Geißler, Karlheinz A. (1991): Perspektiven der Weiterentwicklung des Systems der dualen Berufsausbildung in der Bundesrepublik. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), (Hrsg.): Die Rolle der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich (Tagungsdokumentation), Berlin und Bonn. S. 101-110.

Hesse, Hans Albrecht; Holger Filthuth: Beruf und Verweisbarkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der privaten Berufsunfähigkeitsversicherung; erscheint demnächst in den Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB).

IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1993): Arbeitslosigkeit konzentriert sich immer mehr auf Problemgruppen. Aktuelle Ergebnisse für die alten Bundesländer - 1992. In: IAB-Kurzbericht Nr. 6 vom 3.6.1993. Nürnberg.

IAB/Prognos-Projektion - Hofer, Peter; Inge Weidig; Heimfrid Wolff (1989): Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 131.1 (Textband) und 131.2 (Tabellenband). Nürnberg.

Prognos AG, Basel (Hrsg.) (1993): Prognos - Deutschland Report Nr. 1, Basel, zitiert nach Wolfgang Klauder: Bericht zum Prognos-Report 1993 und Erläuterungen dazu, Nürnberg (IAB), im Juli 1993 (hektogr. Manuskript).

Schnitzler, Lothar: Weiterbildung auf eigene Faust. Neue Lerntechniken bringen die betriebliche Bildung zurück an den Arbeitsplatz. In: WirtschaftsWoche Nr. 12 vom 19.3.1993, S. 58-60.

Stooß, Friedemann (1992): Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung. Referat aus der Sicht der Wissenschaft. In: Dokumentation der 1. BMBW-Fachtagung am 8.7.1992 in Bonn, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn, S. 47-60.

Tessaring, Manfred (1993): Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven. Ein Beitrag zur gegenwärtigen Diskussion. In: MittAB, 26.Jg., S. 131-161.

Materialien

Ältere Arbeitnehmer – Beschäftigungsperspektiven und Weiterbildungsbedarf

I. Strukturdaten zu Quantitäten und Qualifikation

Laut Deutschlandreport 1993 der Prognos AG gibt es in Deutschland immer mehr ältere Erwerbspersonen im Alter von 45 Jahren und darüber (und immer mehr nichtdeutsche Erwerbspersonen). Erwartet wird folgende Entwicklung (in Prozent):

Altersgruppe	1991	2000	2005	2010
bis unter 25 Jahren	16,2	13,2	14,0	14,4
25 bis 44 Jahre	50,1	51,9	48,5	43,6
45 Jahr und älter	33,7	34,9	37,5	42,0
Insgesamt	100	100	100	100

In den Jahren 1991 bis 2010 wird der Anteil an Nichtdeutschen unter den Erwerbspersonen in Deutschland von 7,7 auf 12,3 Prozent ansteigen. – Der Anteil der Frauen an den Erwerbspersonen wird von knapp 40 Prozent zurückgehen auf 37,6 Prozent. 1992 gab es unter den deutschen Erwerbstätigen 35,6 Prozent Frauen (neue Bundesländer 42,7 Prozent).

Die Bildungsexpansion hat die heute älteren Erwerbspersonen inzwischen eingeholt, ja überholt; denn: von den 50- bis 60jährigen des Jahres 1991 in Westdeutschland hatten 71 Prozent nur den Pflichtschulabschluß erreicht (von den 20- bis 30jährigen begnügten sich damit noch 40 Prozent!).

Laut BIBB/IAB-Befragung 1992 hatten von den über 45jährigen deutschen Erwerbstätigen (in Klammern 35- bis 45jährige): 17 Prozent (10 Prozent) keinen beruflichen Abschluß, 50 Prozent (54 Prozent) einen Lehrabschluß, 12 Prozent (17 Prozent) einen Hochschulabschluß (FH/

Universität). – 78 Prozent der über 45jährigen hatten keine Fremdsprachenkenntnisse, bei den 35- bis 45jährigen waren es 69 Prozent (in Westdeutschland nur 63 Prozent).

In den Jahren 1990-1992 (BIBB/IAB) hat in Westdeutschland jede(r) Sechste der über 45jährigen an Weiterbildung teilgenommen (in Ostdeutschland beinahe jede(r) Vierte); bei den 35-45jährigen war es in Westen jede(r) Vierte, im Osten beinahe jede(r) Dritte.

Bei der Frage, auf welchen Gebieten intensive Kenntnisse bei der täglichen Arbeit gebraucht würden, ergab sich für die über 45jährigen folgende Reihenfolge:

(1) Rechnen/Mathematik, (2) Recht, Sicherheitsnormen, (3) Produkt-, Materialkenntnisse/Warenkunde, (4) Marketing, Werbung, Vertrieb, (5) Zeichnungen lesen/Technisches Zeichnen; Maschinenschreiben (von mehr als einem Viertel der Altersgruppe genannt). – Bei den 35- bis 45jährigen dagegen stehen an fünfter Stelle (mit fast einem Drittel der Nennungen) "DV-Kenntnisse (für Soft- und Hardware)".

Generell – über alle Altersgruppen – gilt, je höher das Niveau allgemeiner und beruflicher Bildung, um so höher wird der Weiterbildungsbedarf (Ungelernte = 27 Prozent, Hochschulabsolventen = 70 Prozent) veranschlagt.

II. Positionierung im Erwerbsleben

Welche Positionen die über 45jährigen Erwerbstätigen einnehmen, sei dem letztverfügbaren Mikrozensus 1991 (für Westdeutschland) entnommen:

- Nach Wirtschaftssektoren/-bereichen und Berufsbereichen gibt es nach den gängigen Aggregaten mal größere, mal geringere Strukturunterschiede zwischen allen Erwerbstätigen und den über 45jährigen. Folgende Detailangaben für die über 45jährigen (und in Klammern die Erwerbstätigen insgesamt) seien exemplarisch ausgewählt:

Sektorale Gliederung:

Primärer Sektor	5,4 %	(3,8 %)
Sekundärer Sektor	40,7 %	(39,0 %)
Tertiärer Sektor	53,9 %	(57,2 %)

Die über 45jährigen sind zu größeren Anteilen als Selbständige (u.a. in der Landwirtschaft und im Handwerk) tätig und zahlreicher in den traditionellen Berufen vertreten; das erklärt die Unterschiede.

Wirtschaftsbereichs-Verteilung (BIBB/IAB-Erhebung):

Industrie	26 %	(26 %)
Handwerk	17 %	(18 %)
Handel	14 %	(15 %)
Öffentlicher Dienst	26 %	(24 %)
Andere Wirtschaftsbereiche	17 %	(17 %)

Berufsbereiche:

A) Produktions-, Wartungsberufe und zwar:	28 %	(27 %)
Naturprodukte gewinnen	6 %	(4 %)
Produktions-, Konsumgüter erzeugen	9 %	(8 %)
Bau-, Montage-, Wartungsberufe	13 %	(15 %)
B) Dienstleistungsberufe	72 %	(73 %)
und zwar:		
Planungs-, Büroberufe	28 %	(27 %)
Dienstleistungsberufe i.e.S.	22 %	(26 %)
Lager-, Transportfunktionen, Bewirtung, Hauswirtschaft etc.	22 %	(20 %)

Summe in Mio. (= 100 %)	10,2	29,7
-------------------------	------	------

- Gravierendere Unterschiede gibt es (naturgemäß!) bei der im Betrieb eingenommenen Position. Im Jahre 1991 waren von den über 45jährigen Erwerbstätigen (von allen Erwerbstätigen):

In einfachen Tätigkeiten	31 %	(32 %)
Facharbeiter/Fachangestellte	24 %	(28 %)
in mittleren Positionen	23 %	(25 %)
in Dispositions-, Führungspositionen	8 %	(6 %)
als Selbständige tätig	14 %	(9 %)

- Nur 33 Prozent der über 45jährigen nutzten (BIBB/IAB-Erhebung 1992) moderne, DV-gestützte Arbeitsmittel. Der Anteil liegt um 4 Prozent-Punkte unter dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen (der Anteil der Nutzer moderner, DV-gestützter Arbeitsmittel erreicht bei den 35- bis 45jährigen 44 Prozent; er übersteigt den Durchschnitt um 7 Prozent-Punkte).

III. Beschäftigungsperspektiven

Die älteren (über 45jährigen) sind, wie es für alle Alterskohorten zutrifft, eine in sich stark differenzierte Gruppe. Festgehalten sei:

- Die Bildungsexpansion hat die Älteren eingeholt, gar überholt. Im Durchschnitt niedrigere Allgemeinbildung, Berufsbildung und Weiterbildungsteilnahme verbinden sich mit Berufs-, Statusbedingungen zu einer Gemengelage, die in der aktuellen Situation Investitionen in den Erhalt, die Anpassung und den Auf- und Ausbau der Qualifikation als weniger "rentabel" erscheinen lassen.

Die Beschäftigungsrisiken sind dementsprechend hoch; zumal wenn gesundheitliche Einschränkungen hinzutreten: Im September 1992 waren die Arbeitslosen im Alter von über 54 Jahren (mit gesundheitlichen Handikaps) unter den Wiedereintritten in Arbeit nur zu 23 Prozent vertreten, die unter 55jährige ohne gesundheitliche Handikaps und ohne Ausbildung zu 35 Prozent, und die unter 55jährigen mit Ausbildung zu 42 Prozent.

Wer wieder eine Stelle gefunden hatte, war zuvor bei der ersten Gruppe im Durchschnitt 49 Wochen, bei der zweiten 23 Wochen und bei denen mit Ausbildungsabschluß 20 Wochen arbeitslos gewesen.

- Präferenzen der Betriebe für Jüngere werden mittelfristig, angesichts der demographischen Wende, Mangellagen dort verschärfen, wo

Berufe an Attraktivität verlieren. Denn: Deutschland ist das EU-Land, das zuerst und nachhaltig den Rückgang der unter 35jährigen zu spüren bekommen wird. – Mehr Zuzüge von Außen (mit einem Schwerpunkt bei Nicht-EU-Bürgern!?) können die Defizite (in Handwerk, Pflege, Erziehung, demnächst auch in der Landwirtschaft) nicht ausgleichen.

- Das Potential der Älteren – gemessen an der beruflichen Position, der Funktion, dem Beruf und der Nutzung moderner Geräte und Maschinen – ist keinesfalls so rückständig, defizitär oder andersartig, wie es immer gesehen wird. – Ihre Qualifikation zu nutzen, zu erhalten und nicht einfach bis zum vorgezogenen Ausstieg zu verschleifen (58er-Regelungen, vorgezogenes Altersruhegeld oder Frühpensionierung etc.) ist Vorsorge für morgen.

Zur Qualifikation gehören auch Erfahrung und Routine; z.B. Fähigkeiten zur Meisterung ungewohnter Situationen aufgrund der über Jahrzehnte hinweg erworbenen Praxis. Und qualifizieren heißt, Berufsrollen in ihrer Komplexität auf die nachwachsende Generation zu übertragen. Das heißt, Bestände an Wissen, Können, Erfahrung und Routine vollständig weiter zu geben (zu sichern). Nur wenn Qualifizierung in all ihren Facetten gelingt, kann die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft gesichert werden.

- Die Gruppe der Arbeiter im Alter über 50 Jahren, die nicht als Facharbeiter eingestuft sind, keine Ausbildung absolviert haben (oder im Laufe des Lebens auf die Angelerntenplätze abgesunken sind), wird zunehmend zur Problemgruppe der Sozialpolitik (und der Beschäftigungspolitik!). Eine Art Verschiebebahnhof einzurichten zwischen sozialen Leistungsträgern wäre menschenunwürdig. Das hilft keinem: weder der Sozialversicherung, noch den Betroffenen, noch der Gesellschaft.

Rechtsnormen, wie sie im Sozialgesetzbuch VI zur "Berufsunfähigkeit" festgeschrieben sind, wirken heute kontraproduktiv. Junge Leute erfahren und erleben, wie rasch Arbeiter im Alter bei schwindender Leistungsfähigkeit abgeschoben werden. Sie (und ihre Eltern) folgern daraus, die Wege in den Beruf über hohe Allgemeinbildung und Studium seien die sicheren und besseren.

- Das Innovationspotential kann fortan über den Generationenwechsel allein nicht gesichert werden. Qualifizierung und rasche Qualifikationsanpassung werden innerhalb der High-Tech-Nationen zum Wettbewerbsfaktor. Vorteile wird das Land haben, das neue Inhalte so anzubieten vermag, daß die Qualifikationen in allen Sparten (und Altersgruppen) optimal und kostengünstig angepaßt werden.
- Der Weg zu den morgigen Strukturen, also die Ablösung der Dominanz der Produktion zugunsten eines integrativen Modells, das Produktions- und Servicefunktionen im klassischen Fertigungsberufen integriert (z.B. in Service-Handwerken, Nahrungsmittelhandwerken, in der Produktion maßgeschneiderter Anlagen oder in der Gebäude-Restaurierung), entstehen nicht dadurch, daß Ältere in angestammten Berufen und Arbeitsformen festgehalten werden, während die Zukunftsjobs gleich an Jüngere gehen. Sie erwachsen vielmehr aus der 'Modernisierung' der Berufswelt über Weiterbildung.

Kritisch ist auch, den Wertewandel als Kluft zwischen Modernität und Seniorität, zwischen morgen und gestern zu sehen. Neue Motivation und Offenheit erwachsen dort, wo Wertvorstellungen, die Ältere internalisiert haben, sich mit den Orientierungen der Jüngeren im gemeinsamen Ziel verbinden.

IV. Weiterbildungsbedarf

Nach der Einschätzung der Befragten (BIBB/IAB-Untersuchung 1992) sind die Arbeitsanforderungen nach Altersgruppen nicht derart verschieden, daß spezifische Inhalte für die Weiterbildung der Älteren gesucht werden müßten. Die Gewichtung – u.a. bei Datenverarbeitungs-Routinen – ergibt sich u.a. aus unterschiedlichen Funktionen.

Weiterbildung für Ältere zu konzipieren, heißt gleichwohl auf ihre Lebensschicksale einzugehen, und Lernformen dem Werdegang der Kohorten gemäß auszuwählen (als 'Pädagogik vor Ort' eine alte Forderung!). Weiterbildung wird Ältere dann am ehesten nutzen, wenn sie (vgl. WirtschaftsWoche Nr. 12 vom 19.3.1993, S. 58f.) Qualifizierung zurückbringt an den Arbeitsplatz.

Heute muß Weiterbildung im Kontext globaler, internationaler Standards betrieben werden. Deutschland muß u.a. davon wegkommen, Beruf und Status über die Erstausbildung und die daran geknüpften Berechtigungen zuzuschreiben. Integrierte, gestufte, modulare Systeme, die klar strukturiert sind, bieten demgegenüber Wettbewerbsvorteile. Aufstürmen von Zertifikaten über langen Verbleib in Schulen, Fach- und Hochschulen dagegen reduzieren das innovative Potential. Das heißt, erst wenn wir der Weiterbildung dieselben Zuweisungsfunktionen wie Schulen und Erstausbildung übertragen und ihre Inhalte andragologisch auf Zielgruppen zuschneiden, werden Ältere sich nicht mehr auf dem Weg zum Abstellgleis wähnen (oder als Auslaufmodell gelten).

Eva-Maria Neumann

Körperliche und geistige Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer aus entwicklungspsychologischer Sicht

1. Einleitung: Ältere Arbeitnehmer zwischen individuellen Bedürfnissen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen

In Zeiten wirtschaftlicher Krisen oder gar des Niedergangs sind – das haben Studien wie auch die aufmerksame Beobachtung des Arbeitsmarktes gezeigt – neben den Berufszugängern zwei Gruppen besonders gefährdet: Frauen und ältere Arbeitnehmer. Beide unterliegen am ehesten Deklassierungs- und Ausgliederungsprozessen; beide Gruppen werden als Disponiermasse für den Bedarfsfall wirtschaftlichen Aufschwungs oder in Zeiten gesehen, in denen andere arbeitsfähige Kräfte rar sind. Besonders deutlich zeigt sich dies an der Beliebigkeit der Altersdefinition, die je nach Bedarf geändert wird. "Alter" ist eine gesellschaftliche Festlegung, und in den meisten Industriegesellschaften ist sie eng an den Ruhestand gekoppelt. Eine Person wird in der gerontologischen Forschung qua Konvention als "alt", als "Seniorin" bezeichnet, wenn sie ins Rentenalter kommt. Daß die Alterszuschreibung höchst willkürlich ist, werden meine weiteren Ausführungen zeigen. Mit der Vorverlegung des Ruhestands durch Vorruhestand, Erwerbsunfähigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit in den mittleren Lebensjahren (z.B. Ende 40) weicht diese Grenze auf. Bei fortschreitender Rationalisierung mit immer geringerem Arbeitskräftebedarf befindet sich die gesellschaftliche Altersdefinition in einem gegenläufigen Trend zur demographischen Entwicklung, da immer mehr Menschen ein immer höheres Lebensalter erreichen. Gerontologen weisen seit einiger Zeit auf diesen Widerspruch und die Schwierigkeiten hin, die er für das Individuum bedeuten kann: Bei immer längerer Lebenszeit, nach immer längeren Ausbildungsphasen und immer kürzeren Berufsphasen einer immer längeren nachberuflichen Phase entgegenzusehen. Dies wäre bei einer anderen gesellschaftlichen Bewertung des Alters und einer Relativierung des Fetischs Jugend vielleicht weniger problematisch!

In der Wirtschaft nun wird die Alterszuschreibung teilweise noch weiter vorverlegt: Ab wann ist jemand ein älterer Arbeitnehmer? Gelegentlich werden hierzu bereits Menschen jenseits des 35. Lebensjahres gezählt. Wie willkürlich die "gesetzliche Altersgrenze" ist, zeigt der Vergleich mit den USA: Die gesetzliche "Zwangspensionierung" mit 70 Jahren wurde durch den "Age Discrimination in Employment-Act" aufgehoben. Dies ist sicher kein Zufall – ist doch die gerontologische Forschung dort am längsten und intensivsten betrieben worden und haben sich ihre Ergebnisse zumindest partiell stärker öffentlich niedergeschlagen; die Älteren stellen in besser organisierten und lautstärkeren Vereinigungen einen Machtfaktor im Kampf um die Wählergunst dar.

Auf welcher Entscheidungsgrundlage werden Ausgliederungen vorgenommen? Wirken nicht noch immer Stereotype über das Altern handlungsleitend?

Wir verfügen inzwischen über neue Erkenntnisse über die Entwicklung der Mechanismen, die unser Handeln im Alltag und bei der Arbeit ermöglichen: Faktoren der kognitiven Leistung. Wir haben auch inzwischen ein besseres Verständnis vom Altern unserer Organe und Körperfunktionen, die für Arbeitsbewältigung grundlegend sind.

Von arbeitspsychologischer Seite ist allerdings ein bemerkenswerter Mangel an neueren einschlägigen arbeitsplatzbezogenen, längsschnittlichen Untersuchungen, noch dazu deutschen, zu beklagen (der letzte große Überblick ist 20 Jahre alt: Thomae, Lehr 1973).

Ziel meines Referates ist es, den Wandel des Alternsbildes durch Befunde grundlagenwissenschaftlicher Forschung darzustellen. Aus den Erkenntnissen der Veränderbarkeit von Verhalten auch im höheren Erwachsenenalter ergeben sich bislang überhaupt noch kaum genutzte Handlungsmöglichkeiten auch in Bereichen der Arbeitsgestaltung, Effektivitätserhöhung, der Nutzung von Kompetenz und Expertise älterer Arbeitnehmer.

2. Altern: Stereotype und Wirklichkeit

2.1 Altern: Zuschreibungen von Jungen und Alten

Die Stereotypforschung ist auch in der deutschen Gerontologie (Bergler 1966; Schneider 1970; Überblick bei Lehr 1984) recht früh betrieben worden und hat extrem negativ besetzte Vorstellungen von Jüngeren ergeben. Ich kann dies hier leider nicht ausführen, möchte aber mit einer

Abbildung 1: Soziale Wahrnehmung des Alters

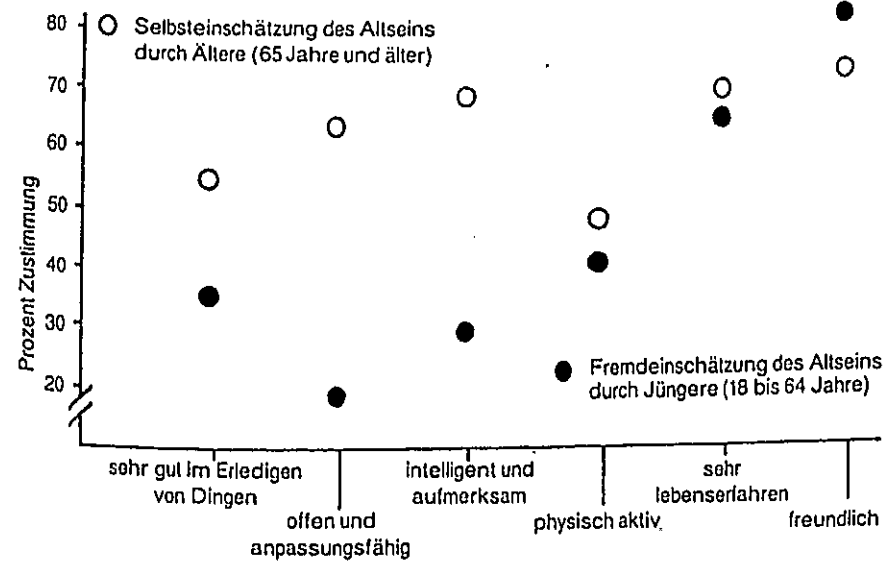


Abb. 1: Ergebnisse einer repräsentativen Meinungsbefragung über die soziale Wahrnehmung des Alters, die 1975 vom National Council on the Aging von Louis Harris in den USA durchgeführt wurde. Die Einschätzung der intellektuellen Verhaltenseffektivität älterer Menschen (65 Jahre und älter) durch jüngere Erwachsene (18 bis 64 Jahre) ist recht negativ. Wenn ältere Erwachsene sich dagegen selbst einstufen, sind

diese Selbsteinschätzungen recht positiv und durchaus dem Selbstbild jüngerer Erwachsener vergleichbar. Die Differenz ist grau markiert. Nicht gezeigt im Bild ist ein anderer Befund der Meinungsumfrage: Wenn ältere Erwachsene nicht sich selbst, sondern andere ältere Erwachsene gleichen Alters einstufen, sind die Ergebnisse ähnlich negativ wie die hier gezeigte Einschätzung des Alters durch jüngere Erwachsene.

(aus: P.B. Baltes 1984)

– inzwischen schon älteren – Untersuchung darauf verweisen, um für das Geprägtsein unserer Einstellungen zum Altern und Erwartungen an Ältere zu sensibilisieren (Harris 1975). Daß die Entscheidungsträger über Entlassungen und Einstellungen häufig selbst schon – stünden sie auf der anderen Seite – zu den "älteren Arbeitnehmern" zu zählen wären, paßt gut zu den vorliegenden Befunden, nach denen immer die anderen als "alt" gesehen werden, man sich selbst aber nicht dazu rechnet!

2.2 Beiträge der modernen Entwicklungspsychologie zu einem differenzierten Altersbild

Die Bezeichnung "Entwicklungspsychologie der Lebensspanne" ist Name und Programm zugleich. Traditionell endete Entwicklung in tiefenpsychologischen Modellen spätestens mit der Pubertät, und Freud sah Menschen jenseits der 40 als nicht mehr entwicklungsfähig (Freud 1905). Forschungen der Lebensspannenpsychologie haben das Altersbild in der Wissenschaft nachhaltig gewandelt. Das noch bis in die späten sechziger Jahre vorherrschende Defizitmodell des Alterns, nach dem die Entwicklung, vor allem intellektueller Funktionen und der Körperkräfte, bis zum Alter von Mitte 20 ansteigt, danach ein unaufhaltsamer, gleichsam biologisch determinierter, Verfall einsetzt, der mit dem Tod endet, ist durch eine differenzierte Sichtweise ersetzt worden. Hierbei sind drei Grundbegriffe besonders bedeutsam, die aus der empirischen Forschung entstanden:

- **interindividuelle Variabilität** von Altersverläufen (d.h. Altern ist mitnichten für alle Individuen ein zum gleichen biologischen Zeitpunkt einsetzender einheitlicher Prozeß, sondern variiert zwischen ihnen);
- **intraindividuelle Variabilität bzw. Multidirektionalität** von Altersprozessen (innerhalb eines Individuums beginnen Alterungen einzelner Organe und Funktionen zu verschiedenen Zeitpunkten, und Prozesse verlaufen unterschiedlich schnell und evtl. sogar in unterschiedlichen Richtungen – s. 4.2: Entwicklung der Intelligenz);

– **Plastizität** des Verhaltens auch im Alter.

Letzteres wurde durch die Interventionsgerontologie nachgewiesen (insbesondere in Studien zur Trainierbarkeit von Intelligenzfunktionen und Gedächtnis) und besagt, daß Änderungsfähigkeit (Modifizierbarkeit) von Verhalten, also Lernen, bis ins höchste Alter stattfinden kann, sofern – und das ist einschränkend hinzuzufügen – bestimmte krankheitsbedingte Prozesse dies nicht behindern. (Hier sind in erster Linie Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems, aber auch dementielle Entwicklungen zu nennen.)

Belege für diese Ergebnisse, die die Sicht vom alternden Menschen und auch dessen Selbsterleben nachhaltig beeinflussen könnten, wenn sie ausreichend zur Kenntnis genommen würden, führe ich hauptsächlich in den Abschnitten zur kognitiv-intellektuellen Entwicklung, aber auch der körperlichen Entwicklung an.

Ohne Sie mit statistischen Methoden zu langweilen, möchte ich dennoch auf veränderte Untersuchungsdesigns hinweisen, die zu eben diesen anderen Ergebnissen führten. Dies halte ich für wichtig, um sich kritisch mit sogenannten "Alterseffekten" auseinanderzusetzen, die vergleichende Studien zwischen Jüngeren und Älteren fast immer produzieren und die z.B. zu dem berüchtigten Klischee geführt haben, daß die Intelligenz ab Mitte des 3. Lebensjahrzehntes abnimmt. Solche Befunde gründen ausschließlich auf sogenannten **Querschnittsuntersuchungen**, d.h. sie vergleichen verschiedene Kohorten (Geburtsjahrgänge) zu einem Meßzeitpunkt in einer oder mehreren Variablen (z.B. Arbeitsgeschwindigkeit bei einer bestimmten Aufgabe oder Verrichtung etwa bei 20- und 60jährigen).

Teilweise konträre, zumindest meist wesentlich komplexere Zusammenhänge zeigen die **Längsschnittuntersuchungen**, in denen eine Kohorte über einen längeren Zeitraum, d.h. zu mehreren Meßzeitpunkten, untersucht wird. Hierbei kann man die Konfundierung zwischen Alters- und Kohorteneffekten aufdecken. Noch differenziertere Ergebnisse bringen **Kohortensequenzmodelle**, in denen verschiedene Kohorten längsschnittlich über mehrere Meßzeitpunkte untersucht werden und jeweils neue Kohorten hinzugenommen werden: Untersuchungen in 10-Jahres-Abständen, die 1980 mit den Kohorten der 20-, 30-,

40-, 50- und 60jährigen (Geburtsjahrgänge 1920, 1930, 1940, 1950, 1960) begannen, wurden 1990 mit denselben Personen weitergeführt, die nunmehr 30–70 Jahre alt sind und zusätzlich neu die Kohorte der nunmehr 20jährigen, also 1970 Geborenen, hinzunehmen. Auf diese Weise hat man für einige Funktionen z.B. festgestellt, daß Alternseffekte in verschiedenen Kohorten sich recht unterschiedlich auswirken: z.B. zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Leben beginnen und vom Verlauf verschieden sein können (s. Abbildung 5).

Ein bekannter Kohorteneffekt bei Jugendlichen zeigt sich im Längenwachstum und ist als "Akzeleration" in aller Munde: Jüngere Kohorten werden zunehmend größer als ältere. Bei der Erklärung dieses und anderer Kohorteneffekte spielen folgende Variablen immer wieder eine Rolle:

- verbesserte medizinische Versorgung und Gesundheitserziehung,
- bessere Ernährungsmöglichkeiten,
- besserer Jugendschutz und Arbeitsschutzbestimmungen,
- längere Schul- und Berufsausbildung und veränderte Inhalte,
- (mit allem zusammenhängend) veränderter Lebensstil.

3. Körperliche Entwicklung

3.1 Altern von Organen und Funktionen (Überblick)

Wie wir später sehen werden, haben Untersuchungen zur kognitiven Leistungsfähigkeit wiederholt Beziehungen zur körperlichen Gesundheit aufgezeigt (Es scheint etwas daran zu sein an der Weisheit der Antike: "mens sana in corpore sano" – ein gesunder Geist wohnt in einem gesunden Körper.) Unterschiedliche Organsysteme entwickeln sich und altern je nach Ausgangsbedingungen, d.h. Anlagen, Lebensstil (Beitrag des Individuums), Umweltbedingungen (Beitrag der Gesellschaft), Krankheitseinwirkungen interindividuell sehr unterschiedlich. Bei allen folgenden "Durchschnittsangaben" oder Gruppenvergleichen ist dies mitzudenken!

Psychologen interessieren sich für körperliche Alternsvorgänge in mindestens zweierlei Hinsicht: 1. Individuelle Wahrnehmung und Verarbeitung von Veränderungen in Körpersystemen und -funktionen sowie Anpassungsbemühungen des Individuums hieran. Dies beinhaltet Einstellungen zu Gesundheit, Krankheit (auch chronischer), Funktionsverlust oder -minderung. 2. Rückwirkungen von psychischen Einstellungen auf körperliche und psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

Schwierigkeiten bereitet nicht nur Psychologen, sondern allen Gerontologen (insbesondere Biologen und Medizinern) die Abgrenzung von Altern und Krankheit. J. Grimsley Evans (1988) hat dies auf die Formulierung zugespitzt als den "Versuch, das Undefinierte vom Undefinierbaren zu unterscheiden" (S. 40). Busse (1969) hat primäres vom sekundären Altern unterschieden: erstes umfaßt irreversible Alternsvorgänge, letzteres bezieht sich auf Veränderungen, die durch Krankheiten auftreten, die zwar mit dem Alter korreliert, aber in Entstehung und/oder Verlauf beeinflussbar sind.

Susan K. Whitbourne hat 1985 das bislang einzige und umfassende psychologische Werk über den alternden Körper und psychologische Wirkungen körperlicher Veränderungen vorgelegt, in dem sie – der Psychologie der Lebensspanne verpflichtet – insbesondere die Interaktionen zwischen Alternsprozessen und Gesundheitsverhalten aufzeigt, d.h. "normales Altern" mit Untersuchungen vergleicht, die die Modifizierbarkeit von physiologischen Prozessen demonstrieren. Ich kann hier nur einen sehr groben Abriß eines ausgewählten Bereiches geben, den ich für das Arbeitsleben wie die Alltagsbewältigung als besonders relevant erachte: die motorische Entwicklung mit den dazugehörigen Organsystemen von Muskeln, Knochen, Gelenken.

Eine generelle psychologische These sei vorangeschickt: Körperliche Veränderungen beeinflussen die Anpassung an die physische und soziale Umgebung, und damit das Kompetenzerleben und die Selbstachtung.

3.2 Beispiel: Motorische Entwicklung und Mobilität

Das Stereotyp und damit die Erwartungshaltung ist, daß körperliche Kraft und Geschicklichkeit im Kindes- und Jugendalter zunehmen, in der 3. Dekade ihren Höhepunkt erreichen und dann bis zum Tode linear abnehmen. Auch hier hat die Entwicklungspsychologie gezeigt: Jedes Individuum ist einzigartig, und die Biographie vergrößert die interindividuelle Variabilität. Diese nimmt also mit dem Lebensalter zu! Beispiel: 75jähriger im Rollstuhl, der Hilfe bei allen ADL braucht (activities of daily living; Alltagsaktivitäten; in verschiedenen Skalen als Maß für Alltagsbewältigung bzw. Behinderung im Alltag erfaßt, s. Katz 1963) bzw. der 75jährige Marathonläufer, der als 4. durchs Ziel geht und damit 99,8 Prozent der Vierzigjährigen schlagen würde (wenn sie teilnähmen).

In Untersuchungen ist schwierig zu trennen, ob Veränderungen

- vom Alternsprozesse
- aus mangelnder Übung/Anforderung
- aus mangelnder Motivation
- von Krankheiten

herrühren.

Folgende Organsysteme haben für die Bewegungsfähigkeit und Geschicklichkeit wichtige Bedeutungen:

Knochen: Nach den kindlichen Entwicklungsprozessen des Längen- und Dickenwachstums werden die Knochen im Erwachsenenalter poröser und damit bruchanfälliger. Osteoporose ist die extreme Version des universellen Knochensubstanzverlustes mit dem Alter. Es gibt unterschiedliche Verlustschätzungen für Männer und Frauen. Über die gesamte Lebensspanne gibt es einen Verlust an Mineraleichte von 20–30 Prozent, der für verschiedene Knochen unterschiedlich ist.

Die Ergebnisse zu Trainingseffekten sind hier – im Gegensatz zur Muskelmasse – uneinheitlich, doch neigt die Mehrzahl der Forscher der Ansicht zu, daß Muskel- und Gefäßtraining den Knochenaufbau stimuliert.

Gelenke: Geschmeidiger Bewegungsablauf durch Stärke und Elastizität der Sehnen und Bänder und Gelenkschmiere, die reibungslose Bewegungen der Knochen gewährleisten, wenn sie sich in den Gelenkkapseln reiben. Degenerative Prozesse setzen bereits vor der Skelett reife ein! Nach dem Höhepunkt der Funktionstüchtigkeit in den Zwanzigern erfolgt konstante Verschlechterung. Altersabbau ist in praktisch allen Strukturkomponenten der Gelenke nachgewiesen. Narbenbildung und Verkalkungsgebiete in Gelenkkapseln bedrohen die Flexibilität und Elastizität der Faserstruktur. Die Viskosität der Gelenkflüssigkeit nimmt ab. Treten degenerative Prozesse am Knorpel auf (dieser schützt am Knochenende bei Dauerbeanspruchung vor Zerreiben), werden die Veränderungen verschlimmert. Bereits ab der 3. Dekade verändert sich diese Schutzschicht: Die Oberfläche wird dünner, weniger widerstandsfähig, rissiger. Damit erodieren die Knochen unter der geschädigten Hülle.

Bei Osteoarthritis ist in der BOLSA (Lehr, Thomae 1987) eine wichtige Unterscheidung zwischen "normalem" und "krankem" Altern getroffen worden: in den seitlichen Gelenken in den körperfernen (distalen) Knochen ist sie ein primärer Altersfaktor. In den proximalen Gelenken (körpernah) dagegen weist sie auf exogene Schädigungseinflüsse hin (z.B. durch Arbeit) (sekundäres Altern im Sinne von Busse 1969). Während die "Wear-and-Tear-Theorie" (Abnutzung durch Gebrauch) für das Altern nicht generell zutreffend ist, gilt sie für die Gelenke aber wohl. Diese sind über das Leben einer enormen Belastung und vielen Traumata ausgesetzt. Die Reparaturprozesse in den Zellstrukturen scheinen sich hier schädlich auszuwirken. Die Zunahme von Kalk und Fasern rührt von abgebrochenen und verfehlten Reparaturprozessen her und behindert die funktionelle Arbeit.

Bei Übung ist zu beachten: Überlastung der Gelenke ist schädlich! Statt dessen hilft ein wohldurchdachtes, kontinuierliches Aufbauprogramm (rhythmische Übungen, Tanz, Flexibilitätsübungen). Durch den Sekundäreffekt der Muskelstärkung werden die Gelenke entlastet; die Blutzufuhr verbessert Reparaturmechanismen.

Die Skelettmuskeln stehen unter Kontrolle der Motoneuronen des ZNS (Zentralnervensystems). Die Muskelstärke unterliegt geschlechtsspezifisch

schem und beanspruchungsabhängigem (Beruf, Sport) Abbau mit dem Alter.

Als Fazit aus verschiedenen, z.T. widersprüchlichen Untersuchungen ergibt sich:

- Bis zum Alter von 40/50 Jahren ist kaum Abbau zu verzeichnen; bis 60/70 Jahre ist ein minimaler Abbau festzustellen (10–20 Prozent), der von 70–80 auf 30–40 Prozent zunimmt, und zwar stärker in den Beinen als in den Armen und Händen.

Zu einem Verlust an Muskelmasse kommt es aufgrund der Faseratrophie (Reduktion der Anzahl; Fibrillen werden durch Bindegewebe ersetzt, später durch Fett). Vor allem die für schnelle Zuckungen (Kontraktionen) zuständigen Fasern sind betroffen, während die für langsame Bewegungen zuständigen bis ca. 70 Jahre konstant bleiben. (Neueste Untersuchungen widersprechen dem jedoch, vgl. Spirduso & MacRae 1990.) Training erhält die Muskelkapazität. Längere Phasen von Inaktivität, z.B. Bettruhe, forcieren (gerade im Alter) Muskelschwund. Durch regelmäßiges Training wird die Atmung der Mitochondrien erhöht und die Milchsäure herabgesetzt.

Muskelstärke spielt außer bei sportlichen Aktivitäten bei Alltagsaktivitäten und Arbeitsabläufen wie Gehen, Treppensteigen, Tragen eine Rolle. Sie verhindert Stürze und Unfälle oder mindert deren Folgen.

Definiert ist sie als maximale Kraft oder Spannung, die mit einer einzigen maximalen Kontraktion eines Muskels erzielt wird. Nach Untersuchungen ist der Verlust an Muskelstärke bei aktiv bleibenden Älteren signifikant kleiner. In Versuchen wurde belegt, daß ältere Versuchspersonen ihre Armstärke nach acht Wochen progressivem Krafttraining genau wie jüngere um 20 Prozent steigern konnten.

Muskelausdauer ist die Fähigkeit, submaximale Kontraktionen über längere Zeit zu vollbringen (Maß ist die Zeitdauer). Hier ist weniger Altersabbau zu verzeichnen als bei der Muskelstärke.

Mobilität ist neben der Abhängigkeit vom Bewegungsapparat ganz wesentlich auch von Leistungen des Herz-Kreislauf-Systems und der Atmungsorgane beeinflusst.

Das am besten geeignete Einzelmaß für körperliche Arbeitskapazität bzw. kardiorespiratorische Leistungsfähigkeit ist die maximale Sauerstoffaufnahme (aerobe K.). Diese bestimmt u.a. die Fähigkeit, körperlich mittel- bis hochanstrengende Arbeit von kurzer Dauer (4–5 Minuten) zu leisten. Bei gesunden Männern verringert sie sich ca. um 1 Prozent im Jahr nach dem Alter von 25. Bleibt jedoch die körperliche Übung gleich, so kann sich die Abnahme auf 0,5 Prozent reduzieren. Dies zeigte sich in Querschnittsuntersuchungen, z.B. bei Kasch et al. (1985): Bei 13 Männern zwischen 50 und 74, die sich über 18 Jahre durch Schwimmen, Wandern, Laufen, Radfahren im Durchschnitt an 3,3 Tagen pro Woche bei einem Energieverbrauch von 700 Kal. pro Übung fit hielten, blieb die maximale Sauerstoffaufnahme fast konstant: 44,6 ml/kg/min gegenüber 43,1 ml/kg/min. Die maximale Herzfrequenz dagegen sank um 17 Schläge.

Pollock et al. (1987) führten eine beobachtende Längsschnittstudie über 10 Jahre mit 24 Athleten zwischen 50 und 82 Jahren durch, um den Zusammenhang von Alter und Training zu untersuchen:

- a) 11 Personen trainierten aus eigenem Antrieb über diesen Zeitraum mit gleicher Intensität und nahmen weiter an Wettbewerben teil. Ihre maximale Sauerstoffaufnahme verringerte sich nicht signifikant von 54,2 auf 53,3 ml/kg/min.
- b) 13 Personen verringerten aus eigenem Antrieb ihr aktives Verhalten. Bei ihnen ging die maximale Sauerstoffaufnahme von 52,5 auf 45,9 ml/kg/min zurück.

3.3 Zusammenfassung: Variabilität durch endogene und exogene Einflüsse

Verlust und Kompensation sind die basalen Prozesse des Alterns. Die wahrscheinlich wichtigsten Verluste stellen der Nervenzelluntergang und der Effektivitätsverlust des Herzens als Pumporgan dar.

Der Muskelfaserverlust ist für viele andere Veränderungen verantwortlich: z.B. der Sinnesorgane (Iriserweiterung; verminderte Peristaltik und Lungenfunktionstüchtigkeit; Kontrollmechanismen wie Insulinsen-

sibilität). Zusammen mit Veränderungen der Knochen, des Lungengewebes, der Nieren reduzieren sie die ADL-Fähigkeit und wirken sich negativ bei ungewohnten Anpassungsleistungen aus (Anstrengung, Klimawechsel).

Diese Defizitbeschreibung ist nicht ausreichend: Der menschliche Körper verfolgt – wie alle lebenden Organismen – als oberstes Ziel die Lebenserhaltung und verfügt dazu über Reparatur- und Kompensationsmechanismen: z.B. erhöhtes Aktivitätsniveau des autonomen Nervensystems, um Gewebeerluste in den von ihm kontrollierten Organen auszugleichen. Das endokrine System reagiert mit Überaktivität, um Verluste im Reproduktionssystem auszugleichen und Zellverluste zu kompensieren, die sich in veränderten Insulin-, Kortison-, Vasopressin- und Schilddrüsenhormonspiegeln äußern usw.

Training revidiert Altern nicht, hält aber schädigende Einflüsse auf kritische Funktionssysteme auf. Z.B. verbessert regelmäßiges körperliches Training (Gymnastik, Radfahren) den Kreislauf, vergrößert die Lungenfunktion und Muskelkapazität. Es verfeinert das motorische System und verhilft ihm zu größerer Belastbarkeit. Vermutlich gibt es darüber hinaus auch noch positive Auswirkungen auf den Mineralgehalt der Knochen, die Verdauung, Schlafmuster, die Insulinsensibilität u.a.

Andererseits gibt es Belege, daß ungünstige Lebensgewohnheiten den Alternsprozeß beschleunigen, "triggern" (auslösen), komplizieren: Am bekanntesten sind

- Rauchen (Herz-Kreislauf, Atmungsorgane, Geruchs- und Geschmacksnerven)
- Alkoholabusus (Verdauungssystem, bes. Leber, Hirnzellen)
- extreme Sonnenbestrahlung (Altern der Haut, Hautkrebs)
- Lärm (chronische Hörschäden, Schlafstörungen u.a. vegetative Störungen, Hypertonie)
- Übergewicht (Hypertonus, Herz-Kreislauf-System, Magen-Darm-Störungen, Diabetes Typ II, Belastung der Skelettmuskeln und Gelenke).

Aus dieser groben Skizze dürfte bereits ersichtlich sein, daß Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Verhalten nicht unidirektional zu betrachten sind. Matarazzo (1984) prägte den Begriff "Verhaltenspathogenität", um auszudrücken, daß persönliche Gewohnheiten und der gesamte Lebensstil einen Einfluß auf Morbidität und Mortalität haben.

4. Kognitive Entwicklung

4.1 Psychomotorik

Die Verbindung zwischen körperlichem und geistigem Altern ist beim psychomotorischen Verhalten unmittelbar ersichtlich, das die Verknüpfung zwischen der gerade betrachteten Mobilität im Sinne körperlicher Bewegungsfähigkeit und kognitiven Steuerprozessen darstellt.

Psychomotorisches Verhalten ist als (schnelle) Reaktion mit einem oder mehreren Gliedmaßen auf einen Umweltstimulus definiert. Es kann mit Informationsprozeßmodellen beschrieben werden:

- Stimuluswahrnehmung
- Enkodierung
- Gedächtnis
- Entscheidungsprozesse
- motorische Programme
- Beginn und Ausführung der Bewegung.

Die Güte der Informationsverarbeitung hängt von einem intakten ZNS ab.

Das Ausmaß, in dem psychomotorisches Verhalten mit dem Alter verlangsamt wird, steht in Zusammenhang mit der Aufgabenart: Geht es um die Verarbeitung nonverbaler Stimuli, zeigen sich Leistungsdifferenzen bereits in der 5. Dekade (Querschnitt). Ebenso bestehen Korrelationen zwischen dem Alter und der Komplexität sowohl der Stimulusdarbietung wie der erforderlichen Bewegungen: Die einfache Reaktionszeit kann über den Alternsverlauf gut erhalten bleiben, und der Alternseffekt

tendiert gegen Null, wenn Faktoren wie Neuigkeit, Übung, Stimulusqualität und Leistungserwartung kontrolliert werden. Bei komplexen Bewegungen und Aufgabenanforderungen treten jedoch Alterseffekte auf.

Diese werden durch Inkompatibilität noch vergrößert. Zwar erhöht sich auch bei jüngeren Versuchspersonen die Reaktionszeit durch Inkompatibilität von Stimulus und Reaktion (z.B. Stimulus rechts, aber erforderliche Reaktion mit linker Hand) wie durch inkompatible Bewegungen (z.B. mit rechtem Daumen und linkem Zeigefinger zugleich reagieren statt mit beiden Zeigefingern), doch verstärkt sich dieser Effekt mit dem Alter.

Keine Unterschiede in der Reaktionszeit ergeben sich, wenn statt einer motorischen Reaktion verbale Antworten erwartet werden (z.B. "links" sagen, statt den linken Knopf drücken zu müssen).

Interventionsstudien zeigen aber, daß sich Versuchspersonen aller Altersgruppen hierbei durch Übung verbessern (Spirduso & MacRae 1990)!

4.2 Intellektuelle Entwicklung über die Lebensspanne

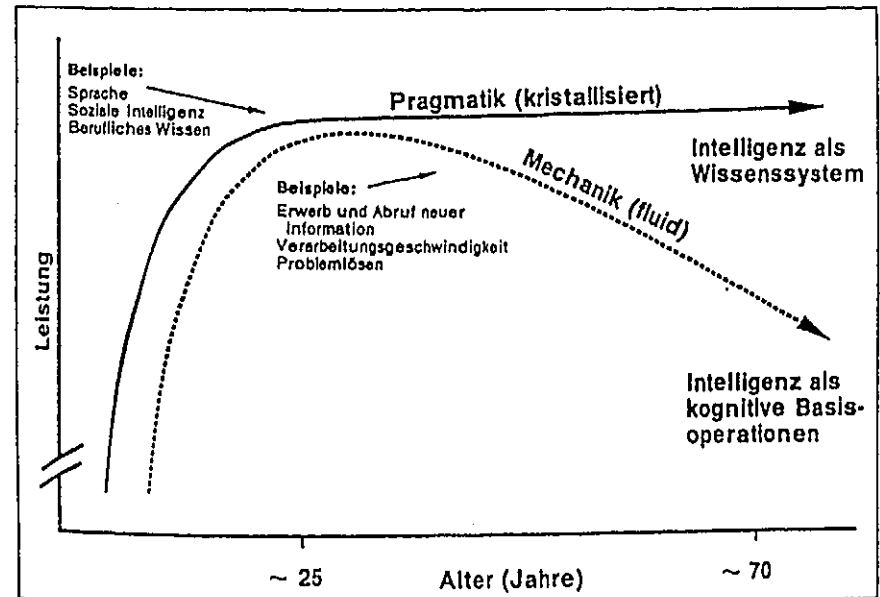
Unter Intelligenz versteht man "die Fähigkeit zum Denken und zum Lösen kognitiver, d.h. gedanklicher Probleme unterschiedlichster Art" (P. B. Baltes 1984, S. 49).

Es hängt u.a. vom Intelligenzkonzept ab, ob man sie als einheitliche Fähigkeit betrachtet oder ein Bündel verschiedener, miteinander verknüpfter Fähigkeiten. Die meisten Intelligenzforscher hängen derzeit wohl der 2-Faktoren-Theorie kristallisierter und fluider Intelligenz nach Cattell (1963) und Horn (1982) an. Die kristallisierte Intelligenz besteht in Denkinhalten (Kulturwissen), die fluide bezeichnet die Mechanik der Intelligenz (z.B. Verarbeitungsgeschwindigkeit). Gebräuchliche Intelligenztests messen beide Formen mit verschiedenen Aufgabentypen.

Nach altersvergleichenden Studien (Querschnitten) galt bis in die sechziger Jahre die Doktrin, daß die Intelligenz bis zur Mitte der 3. Lebensdekade (ca. 25 Jahre) zunimmt und dann unaufhaltsam absinkt. Es ist

das Verdienst der großen amerikanischen Längsschnitte (u.a. in Baltimore, Seattle), aber auch der deutschen BOLSA (Bonner Längsschnittstudie des Alterns, Thomae 1976; Lehr, Thomae 1987) hierzu ein wesentlich differenzierteres Bild gezeichnet zu haben:

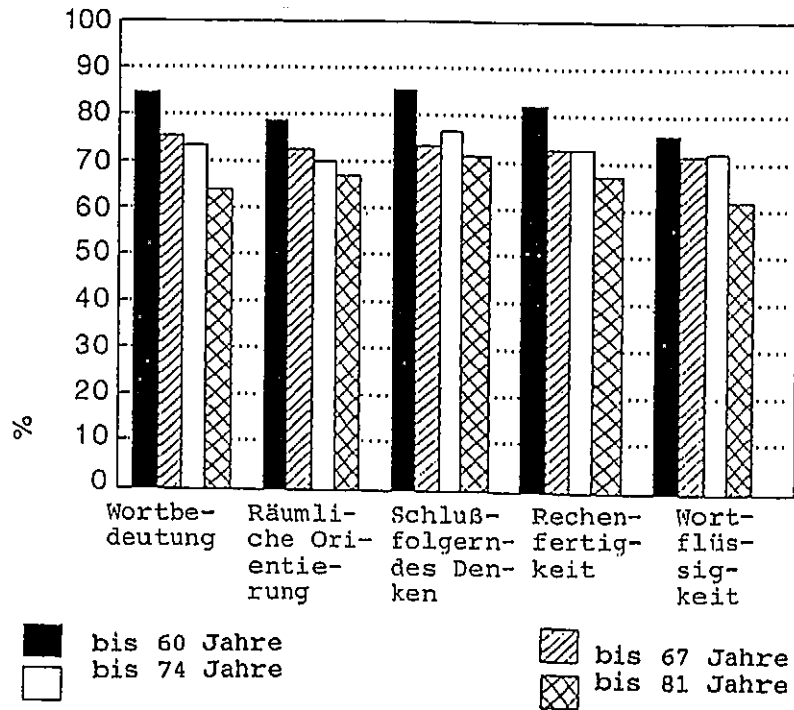
Abbildung 2: Multidirektionalität der Intelligenzentwicklung



(aus: U. Lindenberger et al. 1989)

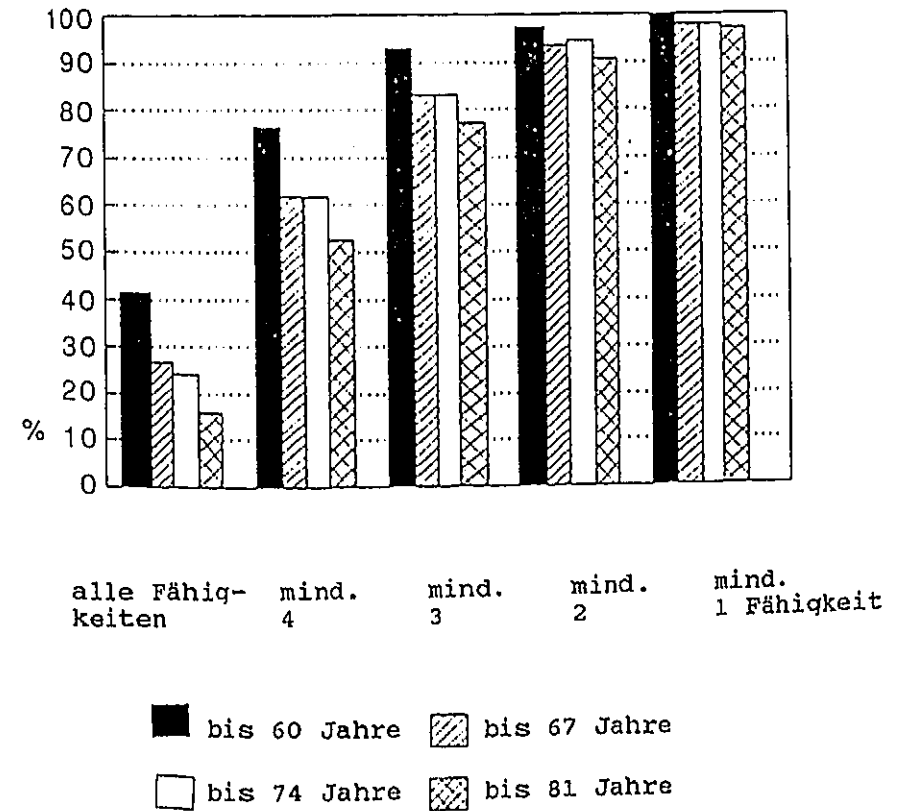
Kohortensequenzdesigns ergaben ein realistisches Bild des kognitiven Verlustes mit dem Altern:

Abbildung 3: Anteil der Personen mit stabilen Testleistungen über einen 7-Jahres-Zeitraum



(aus: K. W. Schaie 1990)

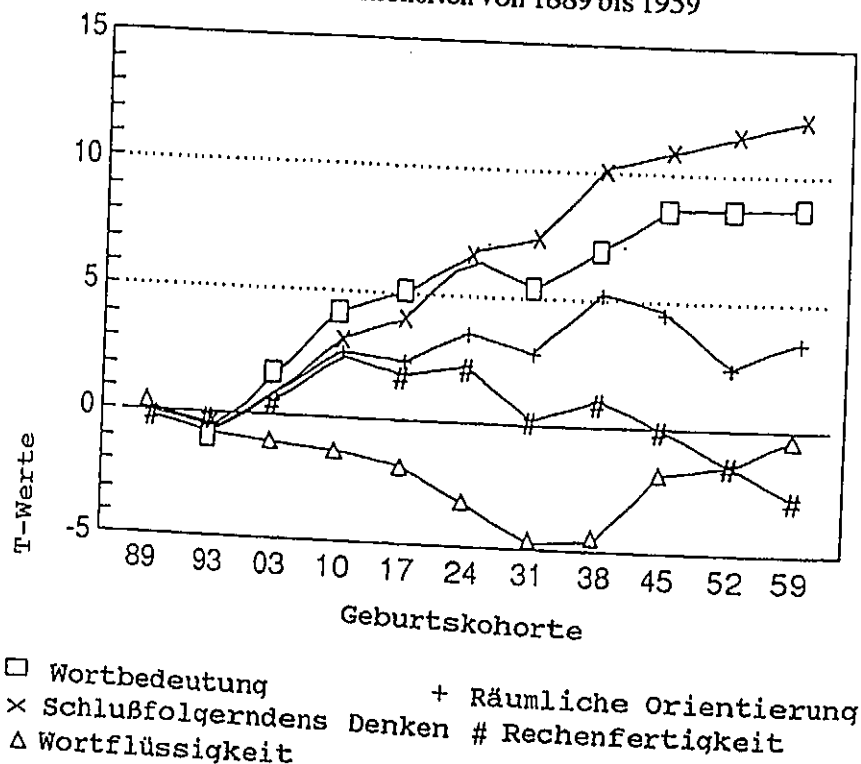
Abbildung 4: Anteil der Personen mit stabilen Testleistungen über einen 7-Jahres Zeitraum



(aus: K. W. Schaie 1990)

Sie zeigen aber auch deutlich, daß es in älteren Kohorten nicht nur schlechtere Ergebnisse gibt. Z.B. sinkt die Rechenfähigkeit jüngerer Kohorten mit jedem Untersuchungszeitpunkt!

Abbildung 5: Kumulative Unterschiede in primären Intelligenzaufgaben für die Geburtskohorten von 1889 bis 1959



(nach: K.W. Schaie 1990)

Außerdem demonstrieren diese Ergebnisse die große Variabilität einzelner Leistungsfaktoren.

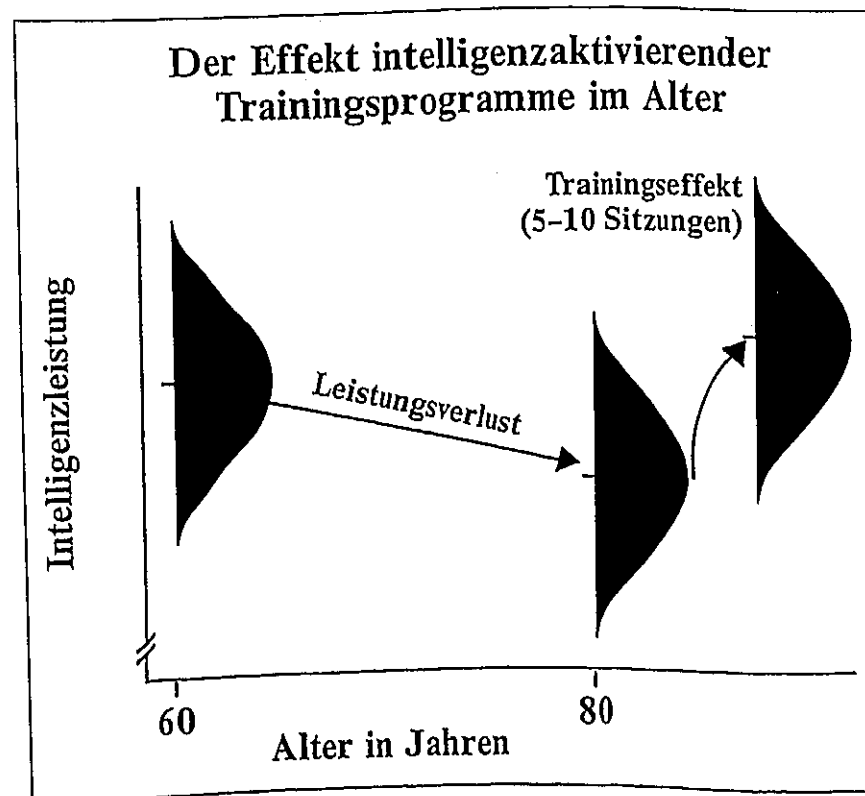
In der BOLSA wurde u.a. auch der Frage nach interindividuellen Unterschieden innerhalb einer Kohorte nachgegangen. Zusammengefaßt fand man, daß

- neben dem individuellen Ausgangsniveau die Biographie entscheidend für die Intelligenzentwicklung im Erwachsenenalter ist, also: Schul- und Berufsbildung, Anforderungen durch Beruf

(Rudinger & Lantermann 1980); außerdem Gesundheit, insbesondere Herz-Kreislauf-System (Schaie 1990).

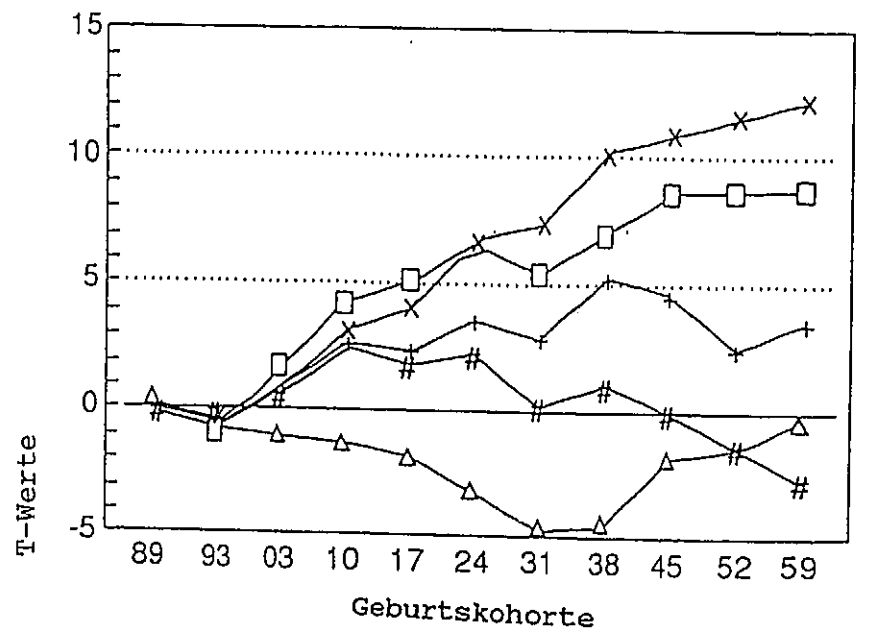
Trainingsstudien bei 60–80jährigen bewiesen die eingangs erwähnte Plastizität im Verhalten und der Lernfähigkeit Älterer. In relativ wenigen Sitzungen konnten sie den Altersverlust wettmachen und diesen Gewinn auch mindestens einen Monat, zuweilen auch über sechs Monate, behalten (Gewinn: 1 Standardabweichung):

Abbildung 6: Trainingsgewinn Älterer



(aus: P.B. Baltes 1984)

Abbildung 5: Kumulative Unterschiede in primären Intelligenzaufgaben für die Geburtskohorten von 1889 bis 1959



□ Wortbedeutung + Räumliche Orientierung
 × Schlußfolgerndes Denken # Rechenfertigkeit
 Δ Wortflüssigkeit

(nach: K.W. Schaie 1990)

Außerdem demonstrieren diese Ergebnisse die große Variabilität einzelner Leistungsfaktoren.

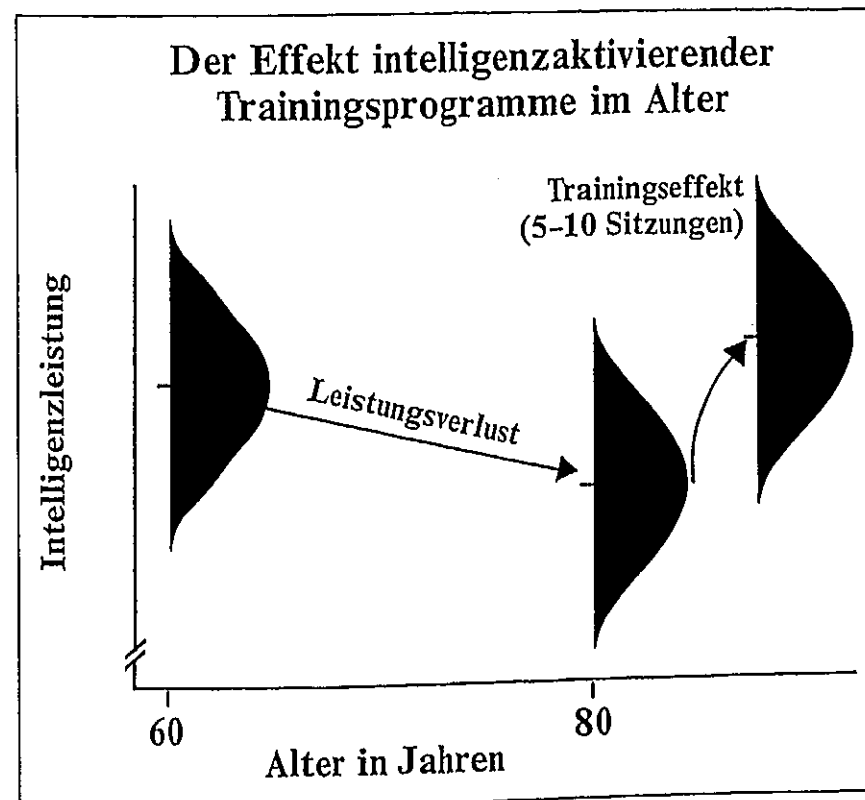
In der BOLSA wurde u.a. auch der Frage nach interindividuellen Unterschieden innerhalb einer Kohorte nachgegangen. Zusammengefaßt fand man, daß

- neben dem individuellen Ausgangsniveau die Biographie entscheidend für die Intelligenzentwicklung im Erwachsenenalter ist, also: Schul- und Berufsbildung, Anforderungen durch Beruf

(Rudinger & Lantermann 1980); außerdem Gesundheit, insbesondere Herz-Kreislauf-System (Schaie 1990).

Trainingsstudien bei 60-80jährigen bewiesen die eingangs erwähnte Plastizität im Verhalten und der Lernfähigkeit Älterer. In relativ wenigen Sitzungen konnten sie den Altersverlust wettmachen und diesen Gewinn auch mindestens einen Monat, zuweilen auch über sechs Monate, behalten (Gewinn: 1 Standardabweichung):

Abbildung 6: Trainingsgewinn Älterer



(aus: P.B. Baltes 1984)

4.3 Aufmerksamkeit

Enge Beziehungen bestehen zwischen Aufmerksamkeit und anderen kognitiven Leistungen: ohne Aufmerksamkeit ist Behalten und Lernen nicht möglich.

4.3.1 Geteilte Aufmerksamkeit ("Divided attention")

Definition: Die Aufmerksamkeit wird kontrolliert, so daß zwei Sachen gleichzeitig ausgeführt werden können.

Verschiedene Untersuchungen zeigen, daß es bei einfachen Aufgaben keine Altersunterschiede gibt, diese aber mit wachsender Aufgabenkomplexität auftreten und ebenfalls wachsen.

Aufmerksamkeitswechsel ("Switching"): bedeutet, die Aufmerksamkeit zwischen zwei oder mehreren Reizen zu wechseln. Zumindest die bisher vorliegenden Untersuchungen ergeben für visuelle Reize nur geringe, jedoch keine signifikanten Altersunterschiede. Im auditiven Bereich dagegen bestehen sie.

Daueraufmerksamkeit ("sustained attention"): Längerdauernde Aufgaben ohne Pause erfordern diese (z.B. Kraftfahrer, Fertigungs-kontrolle).

Mit der "Mackworth Clock Vigilance-Task" wurden mehrfach Untersuchungen (Querschnitte!) zwischen jüngeren und älteren Erwachsenen durchgeführt (Mc Dowd & Birren 1990). Hierbei überwachen Versuchspersonen die Bewegung eines Zeigers auf einer uhrähnlichen Vorrichtung. Der Zeiger bewegt sich im 1-Sekunden-Takt, durchläuft aber zu irregulären Intervallen die doppelte Distanz. In 1 Stunde sind 23 der 3.600 Bewegungen solche Doppelbewegungen.

Surwillo & Quilter (1964) führten eine querschnittliche Studie über 1 Stunde mit 2 Gruppen durch: Personen unter 60 bzw. über 60jährige. Innerhalb der ersten 15 Minuten gab es keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen:

< 60 Jahre	> 60 Jahre	
82,3%	78,3%	Entdeckungsrate

In der letzten Viertelstunde hingegen (Ermüdungstest) sank die Aufmerksamkeit der älteren Versuchsteilnehmer bedeutend stärker. Die Entdeckungsrate betrug in der Gruppe

< 60 Jahre	> 60 Jahre
71,1%	58,0%

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß es verlässliche, replizierte (in mehreren Untersuchungen von verschiedenen Forschern unabhängig erzielte) Altersunterschiede in der Genauigkeit gibt, nicht aber alterskorrelierten Abbau der Vigilanz (Wachheit). Eine Anzahl physiologischer Studien ging den Ursachen nach, ohne bisher eindeutige Antworten geliefert zu haben. Eine mögliche Erklärung liegt im geringeren Erregungsniveau des ZNS (z.B. Verlangsamung des EEG und der evozierten Potentiale). Es gibt aber auch die gegenteilige Ansicht eines "over-arousals" (also einer Übererregung) sowie die Vermutung leichterer Ablenkbarkeit durch Störreize, so daß die wichtigen Reize leichter übersehen werden.

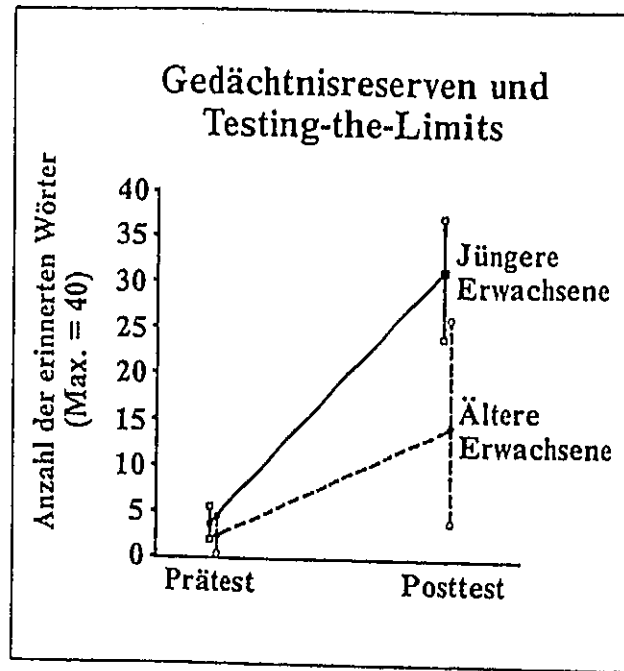
Selektive Aufmerksamkeit: Dies ist wahrscheinlich die häufigste Alltagsfunktion unserer Aufmerksamkeit; sie dient der Filterung der Unzahl von Reizen aller Sinnesarten, die unablässig aus der Umwelt und dem Körper auf unser Gehirn einströmen und der Fokussierung auf jeweils relevante Reize. In pathologischen Veränderungsprozessen des Hirns (z.B. bei Demenzen) ist diese Funktion schwer gestört. Auch gestaltet sich hierbei wieder die Abgrenzung zwischen Altern und Krankheit schwierig: Ältere haben sich in Untersuchungen als weniger fähig zur selektiven Richtung der Aufmerksamkeit erwiesen. In direkten Untersuchungen zeigten sie sich als anfälliger für Ablenkung durch irrelevante Reize bei Gedächtnisaufgaben. Studien der elektrischen und chemischen Aktivitäten haben dies untermauert: Die Aktivität bleibt nicht auf bestimmte Areale beschränkt, sondern breitet sich kortikal (in der Hirnrinde) aus. In anderen Untersuchungen zeigte sich, daß Ältere Schwierigkeiten haben, wesentliche von unwesentlichen Reizen zu unterscheiden (Übersichtsartikel vgl. Mc Dowd & Birren 1990).

Gedächtnis und Lernen: In mehreren Untersuchungen ist belegt, daß Ältere meist über weniger günstige Lernstrategien verfügen, diese durch Training jedoch optimiert werden können. Gesunde Ältere sind durchaus

in der Lage, sich genausoviel neues Material zu merken wie jüngere Versuchspersonen. Dies zeigten Versuche am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin, wo Ältere (über 70 Jahre) und Jüngere (Studenten Anfang 20), die die schon in der antiken Gedächtniskunst bekannte Methode der Orte erlernten (s. Baltes, Kliegl 1988). Nach 20-30 Übungssitzungen konnten sie damit Wortlisten von 20 und mehr neuen Wörtern korrekt wiedergeben und Reihen bis zu 120 Zahlen reproduzieren.

Unterschiede ergeben sich aber im Zeitbedarf für Lern- und Verarbeitungsleistungen: Mit der Methode des "Testing the Limits" (Erkunden der Leistungsgrenzen) wurden die Darbietungsraten der Wörter bzw. Zahlen variiert. Hierbei treten große Leistungsunterschiede innerhalb jeder Gruppe (jung und alt) auf sowie zwischen Alten und Jungen:

Abbildung 7: Gedächtnisreserven beim Grenzttesten



(aus: Baltes, Kliegl 1988)

Dies zeigt, daß es große Kapazitätsreserven des Gedächtnisses auch im Alter gibt, Ältere aber andere Lernbedingungen benötigen, um diese nutzen zu können.

4.5 Auswirkungen im Arbeitsleben: Die Rolle von Erfahrung und kognitiver Kompetenz

Kognitive Kompetenz ist definiert als das Nutzbarmachen der intellektuellen Fähigkeiten (kognitiv, interpersonell/sozial) in Anpassung bzw. als Reaktion auf bestimmte Situationserfordernisse.

Da sich in vielen vergleichenden Untersuchungen z.T. deutliche Unterschiede in Testmaßen zwischen Jungen und Alten ergaben, andererseits aber beobachtet wird, daß Ältere den (Berufs-)Alltag nicht schlechter, sondern oft besser meistern als Jüngere, wurde die ökologische Validität der Tests angezweifelt. Intelligenztests und kognitive Tests finden im Labor und auch ansonsten (inhaltlich) "weit weg vom realen Leben" statt. Welche Kluft zwischen Testleistung und Alltagsbewältigung, ja Expertise im Beruf bestehen kann, zeigt eine alte Untersuchung von 1945 (Sward): 45 junge Wissenschaftler (21-42 Jahre; $x: 31.4$) und 45 ältere (60-79 J., $x: 66.2$) zweier renommierter Universitäten (hinsichtlich Schicht, Arbeitsgebiet, Auszeichnungen usw. sorgfältig parallelisiert) erzielten in 8 kognitiven Tests (nur einige zeitbegrenzt) deutlich unterschiedliche Leistungen: Die jüngeren schnitten signifikant besser ab - obgleich die alten in ihrem Gebiet erfolgreiche und geschätzte Professoren waren! Ein jüngeres Beispiel stellt die Untersuchung von 558 Managern aller Altersstufen mit einer neuropsychologischen Testbatterie dar. Die Autoren resümieren die Ergebnisse wie folgt: "Die alten Manager schienen in ihren jeweiligen Positionen, die Urteilsfähigkeit und komplexe Entscheidungsfindung beinhaltet, sehr wohl zu funktionieren. Ihr Performanzniveau in den neuropsychologischen Tests jedoch, die höchst komplexe kognitive Funktionen messen, lag nahe an dem hirngeschädigter Patienten..." (Schludermann et al., 1983, S. 153).

Inzwischen besteht weitgehender Konsens, daß Intelligenz nur eine der Determinanten für den Erfolg im Alltag und Beruf ausmacht. Es gibt

neuere Überlegungen, alltagsrelevante Probleme zu testen, z.B. Fahrpläne zu lesen, Stadtpläne, Formulare ausfüllen zu können. In den wenigen Tests hierzu stellte sich eine enge Beziehung zur fluiden Intelligenz heraus (Willis & Schaie 1986).

In Übersichtsartikeln gelangen Gerontopsychologen (wie Lehr 1991) immer noch zu der Feststellung, daß es schwer sei, verlässliche Daten über die berufliche Leistungsfähigkeit im höheren Erwachsenenalter zu erhalten. Die wenigen vorhandenen Studien sind alt und messen ausschließlich querschnittlich. Legt man "erbrachte Arbeitsleistung" als Maß zugrunde, so fanden sich in drei Studien aus den sechziger Jahren keine Unterschiede in der Endleistung. Breen & Spaeth (1960) untersuchten Arbeiter aus vier Chicagoer Betrieben (Stahlwerk, Bekleidungsbranche, Radio- und Fernsehgeräteherstellung, optische Industrie). Die jüngere Gruppe bestand aus 40-45jährigen, die ältere aus 60-65jährigen. Kriterium war der auf Akkordbasis berechnete Lohn (Stückzahlen abzüglich Ausschuß). Hierbei wurde keine Altersdifferenz festgestellt.

Ältere Untersuchungen haben bereits auf die kompensatorische Bedeutung von Erfahrung im Arbeitsleben verwiesen: z.B. wurden jüngere und ältere Bohrer mit Berufserfahrung bei einer Standardaufgabe verglichen. Beide verrichteten die Tätigkeit in der gleichen Zeit. Dagegen schnitten beim Vergleich unerfahrene Arbeiter beider Altersgruppen die jüngeren besser ab (Murrell et al. 1962). Ähnliche Ergebnisse berichtet Belbin (1967) von Näherinnen. Zwischen jüngeren und einer Vergleichsgruppe von 40-50jährigen gab es in der Arbeitsleistung keine Unterschiede, während bei den Ungeübten die Jüngeren besser dastanden. Schließlich sei noch eine neuere Untersuchung von Salthouse (1984) angeführt, in der er jüngere und ältere Typistinnen verglich. Die erfahrenen älteren Typistinnen erwiesen sich in Wahlaufgaben im Labor als 80-150 Millisek. langsamer als ihre jüngeren Kolleginnen. Auch nach 50 Übungsstunden im Labor mit einer Vielzahl psychomotorischer Aufgaben blieben die Altersdifferenzen bestehen.

Interessanterweise jedoch waren die Älteren an der Schreibmaschine im Büro (mit der dem Wahlreaktionsgerät im Labor vergleichbaren Tastatur) bei einer vorgegebenen Textmenge genauso effektiv wie ihre 20jährigen Kolleginnen. Die Älteren gleichen - so beobachtete Salt-

house (1990) - die motorische Verlangsamung durch verschiedene lern- und erfahrungsbedingte Kompensationsprozesse aus; z.B. antizipatorisches Überfliegen von Wörtern und Sätzen.

Bei diesen Ergebnissen stellt sich jedoch die Frage nach einem Selektionseffekt: Scheiden die weniger kompetenten Arbeitnehmer eher aus bzw. wechseln den Beruf?

Es gibt auch gegenteilige Ergebnisse zur Arbeitsproduktivität (ältere Studien aus den fünfziger und sechziger Jahren, die dringend der Wiederholung mit den Kohorten der nun älteren Arbeitnehmer bedürfen!). Insbesondere handelte es sich um motorische Leistungen, z.B. Pakete zu packen (Munnichs 1956), wobei Ältere langsamer und weniger exakt waren. King (1956) untersuchte - sogar teilweise im Längsschnitt - die nach einem Punktsystem berechnete durchschnittliche Stundenleistung von 15 über 40jährigen Maschinennäherinnen in der Bekleidungs- und Wäscheindustrie. Die Leistung stieg bis ca. 35 Jahre an und fiel dann langsam ab. Dennoch lag sie für die Älteren über derjenigen der 18-25jährigen!

Untersuchungen mit körperlicher Schwerarbeit widerlegten die arbeitsphysiologischen Hypothesen, daß ältere Arbeitnehmer für Schwerarbeit nicht mehr geeignet seien. Es darf vermutet werden, daß das jahrelange Training - sofern die Arbeit nicht zu einem einseitigen Verschleiß führt - dem Abbau entgegenwirken und Erfahrung Schwierigkeiten kompensieren kann.

5. Bedeutsame Gebiete der Persönlichkeitsentwicklung: Motivation, Leistungsbereitschaft, Flexibilität

Die Zusammenhänge zwischen Leistungsangst und -motivation (LM) als psychologischen Variablen und Erregung (arousal) als physiologischem Korrelat sind oft untersucht - allerdings im Labor und fast ausschließlich mit Jüngeren.

Angst bleibt - um die verschiedenen Befunde zu Angst als Persönlichkeits- bzw. Situationsmerkmal zusammenzufassen, - über die Lebensspanne recht stabil. Die Ausprägung von Situationsangst hängt u.a.

neben Situationsmerkmalen von der Höhe der Angst als Persönlichkeitsmerkmal ab.

Untersuchungen zur LM über die Lebensspanne ergaben einen nur geringen und nichtsignifikanten Zusammenhang zwischen Alter und LM. In Längsschnittstudien offenbaren sich aber bedeutsame Kohortenunterschiede. (Erklärt dies z.T. die unterschiedlichen Testergebnisse?)

Am Arbeitsplatz schlägt sich (mangelnde) Motivation u.a. auch in den Fehlzeiten nieder. Verschiedene Untersuchungen zeigen, daß Jüngere häufiger, aber kürzer, Ältere seltener, aber länger fehlen. Nach (recht alten) Untersuchungen haben "mittelalte" (45-55jährige) Arbeitnehmer die geringsten Fehlzeiten. Sie weisen übrigens auch die geringste Zahl an Arbeitsunfällen auf! Insgesamt nehmen nach mehreren Untersuchungen (vgl. Überblick von Kausler 1991) Arbeitsunfälle mit dem Alter ab. In umfassenden Untersuchungen zur Lernmotivation bei Versuchspersonen zwischen 20 und 79 Jahren, die nicht das College besucht hatten (Salthouse et al. 1988), wurde eine nur geringe Abnahme für Lernbereitschaft mit dem Alter gefunden. Wie Hoff (1989) anführt, wird die Persönlichkeit durch die Arbeit geprägt, und restriktive Arbeit beeinflusst die Persönlichkeitsentwicklung ungünstig; andererseits beeinflusst die Persönlichkeit auch die Arbeit(sgestaltung). Hierzu fehlen (vor allem deutsche) Studien, die längsschnittlich die Interaktion verfolgen.

Nach Oerter (1987) gibt es interindividuell unterschiedliche Vorstellungen des Leistungsbegriffs, und dieser wandelt sich außerdem über die Lebensspanne. Neugier und Interesse bestimmen das Verhalten des Menschen zeitlebens (wenngleich große interindividuelle Unterschiede bestehen), wenn er nicht durch zu große Arbeitsbelastung in diesen Aktivitätsbereichen blockiert wird.

Dies gilt auch für die Lernbereitschaft gegenüber neuen Technologien. U.a. hat Rott (1989) das Vorurteil widerlegt, daß Ältere mit Computern nichts im Sinn haben, sie begreifen die Arbeit hiermit – bei richtiger Einführung – vielmehr als Abwechslung und Chance; und computerunterstütztes Testen und Training greift auch mit Älteren allmählich Platz. Nicht verwunderlich erscheint, daß Schulbildung und Vorerfahrung mit technischen Geräten die Auseinandersetzung beeinflussen. Eher anek-

dotisch kann ich auf eine hier in Leipzig von Prof. Ettrich kürzlich gemachte Umfrage bei Personalchefs hinweisen, die durchweg über große Motivation ihrer älteren Belegschaft zu Fortbildung, insbesondere auf dem EDV-Gebiet berichten.

Die Beziehung von Persönlichkeitsmerkmalen wie Flexibilität vs. Rigidität zur Psychomotorik und zu Einstellungen sind gut untersucht. Längsschnittliche Studien zeigen, daß Personen mit großer Flexibilität diese bis weit in die siebziger behalten, während durchschnittlich flexible Menschen bereits in den Sechzigern rigidere Haltungen zeigen. Flexiblere Menschen zeigen auch weniger kognitiven Abbau (Schaie 1990).

Sowohl für Lernbereitschaft als auch Anpassung an veränderte Arbeitsverhältnisse spielen solche Persönlichkeitsvariablen eine nicht zu unterschätzende Rolle.

6. Resümee und arbeitspolitische Folgerungen

Ich hoffe, daß meine notwendigerweise kurzen Anrisse und ausgewählten Beispiele entwicklungspsychologischer Forschung deutlich werden ließen, daß es nicht den alternden Menschen und Arbeitnehmer gibt, daß Altern bei einzelnen Individuen und in jeweils unterschiedlichen körperlichen und geistigen wie auch psychischen Bereichen zu unterschiedlichen Zeitpunkten beginnt, unterschiedliche Verläufe zeigt, vor allem aber, daß in wichtigen Dimensionen weit weniger "Defizite" zu finden sind, als gemeinhin angenommen.

Für die Arbeits-, Gesundheits- und Sozialpolitik bedeutet dies eine noch stärkere Abkehr von "allgemeingültigen" Lösungen, eine Flexibilisierung von Angeboten. Ein Schritt in die richtige Richtung ist m.E. der gleitende Übergang in den Ruhestand für ältere Arbeitnehmer, zumindest als zusätzliches Angebot. Dies wird (oder wurde) von einigen Firmen modellhaft erprobt. Ältere erhalten die Wahl, um wieviel und wann sie ihre Stundenzahl im Betrieb verringern wollen und die Möglichkeit, allmählich aus dem Beruf auszusteigen und nicht mehr abrupt! Allerdings muß es dann auch wie in den USA möglich sein, über die gesetzliche Altersgrenze hinaus tätig zu sein – dies Privileg genießen Freiberufler ohnehin schon. Die vielerorts entstandenen Initiativen, z.T.

mit Modellcharakter, Berufs- und Lebenserfahrung weiterzugeben oder einfach weiter seine Expertise einzusetzen (in Berlin u.a. "Erfahrungswissen Älterer", "Wissensbörse", Werkhaus "Anti-Rost") zeigen, daß es Bedarf an diesen anderen Lösungen gibt. Psychologisch ist diese freiwillige und selbstbestimmte Berufstätigkeit im Alter ein Beitrag zur psychischen – und bei der engen Wechselwirkung – auch zur körperlichen Gesundheit. Obgleich zahlreiche Publikationen und Vorträge – durchaus auch in populärwissenschaftlicher Form – auf die Ergebnisse der Lebensspannenpsychologie aufmerksam gemacht haben, ist ihre Bedeutung für die Arbeitswelt noch kaum erkannt worden. Das mag zum einen im Fehlen direkter arbeitsplatzbezogener Untersuchungen liegen – der Transfer von grundlagenwissenschaftlichen Erkenntnissen ist offenbar "zu weit" weg vom Anwendungsfeld. Zum anderen herrscht offenbar noch immer die Einstellung, daß man sich keine Gedanken über die adäquate Arbeitsgestaltung für alternde Arbeitnehmer machen muß, solange es genügend jüngere gibt und Arbeit Mangelware ist. Wie wir aus den demographischen Beiträgen auf dieser Tagung gesehen haben, wird sich diese Kurzsichtigkeit sehr bald als verheerend herausstellen: Wenn in ca. 30 Jahren aufgrund des demographischen Wandels ältere Arbeitnehmer immer dringender gebraucht werden, stehen sie bei einer auf Verschleiß ausgerichteten Arbeitsgestaltung und der resultierenden hohen Erwerbsunfähigkeitsrate nicht in genügender Anzahl zur Verfügung. Ob wir uns wirtschaftlich die Vergeudung von Humankapital in Form von Expertise Älterer leisten können, darf ebenfalls angezweifelt werden.

Literatur

- Baltes, P.B. (1984): Intelligenz im Alter. *Spektrum der Wissenschaft* (5), 46–60.
- Baltes, P.B., Kliegl, R. (1988): Lernen und Gedächtnis im Alter. Über Plastizität und andere Grenzen. *Natur- und Ganzheitsmedizin*, 18 (2), 39–44.
- Belbin, R.M. (1967): Middle age: what happens to ability? In: W.A. Owens (Ed.), *Middle Age*. London: British Broadcasting Company.
- Bergler, R. (1966): *Psychologie stereotyper Systeme – ein Beitrag zur Sozial- und Entwicklungspsychologie*. Bern: Huber.
- Breen, L.Z., & Spaeth, J.L. (1960): Age and productivity among workers in four Chicago companies. *Journal of Gerontology*, 15, 68–70.

- Busse, E.W. (1969): Theories of aging. In: E.W. Busse & E. Pfeiffer (Eds.), *Behavior and adaptation in later life* (S. 11–32). Boston: Little, Brown & Co.
- Cattell, R.B. (1963): Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. *Journal of Educational Psychology*, 54, 1–22.
- Evans, J.G. (1988): Aging and disease. In: D. Evered & J. Whelan (Eds.), *Research and the Aging Population* (S. 38–57). New York: John Wiley.
- Freud, S. (1905): *Gesammelte Werke*, Bd. 5: *Werke aus den Jahren 1904–1905* (Nachdruck). Hamburg: Fischer 1971.
- Hoff, E.-H. (1989): Frühes Erwachsenenalter: Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. In: R. Oerter, L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (S. 361–374). Weinheim: Psychologie Verlags Union (2., völlig neubearbeitete und erweiterte Aufl.).
- Horn, J.L. (1982): The theory of fluid and crystallized intelligence in relation to concepts of cognitive psychology and aging in adulthood. In: F.I.M. Craik & S. Treub (Eds.), *Aging and cognitive processes* (S. 237–278). New York: Plenum.
- Kasch, F.W., Wallace, J.P., & Van Camp, S.P. (1985): Effects of 18 years of endurance exercise on the physical work capacity of older men. *Journal of Cardiopulmonary Rehabilitation*, 5, 308–312.
- Katz, S. (1963): Studies of illness in the aged. The index of ADL. *Journal of the American Medical Association*, 185–194.
- Kausler, D.H. (1990): Motivation, Human Aging, and Cognitive Performance. In: J.E. Birren & K.W. Schaie (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging*, 34d ed. (S. 171–182). San Diego: Academic Press.
- Kausler, D.H. (1991): *Experimental Psychology, Cognition, and Human Aging*. New York: Springer (2. erw. Aufl.).
- King, H.F. (1956): An attempt to use production data in the study of age and performance. *Journal of Gerontology*, 11, 410–416.
- Lehr, U. (1984, 5. Aufl.): *Psychologie des Alterns*. Heidelberg: Quelle & Meyer.
- Lehr, U. (1990): Ältere Arbeitnehmer heute und morgen: Berufliche Leistungsfähigkeit und Übergang in den Ruhestand. In: L. Späth, U. Lehr (Hrsg.), *Altern als Chance und Herausforderung*, Bd. 1 (S. 97–124). Stuttgart: Bonn aktuell.
- Lehr, U.M., Thomae, H. (1987): Formen seelischen Alterns. Ergebnisse der Bonner Gerontologischen Längsschnittstudie. Stuttgart: Enke.
- Lindenberger, U., Smith, J., Baltes, P.B. (1989): Das Altern der Intelligenz: Möglichkeiten und Grenzen. *Münchener Medizinische Wochenschrift*, 131 (6), 93–96.
- Matarazzo, J.D. (1984): Behavioral health: A 1990 challenge for the health sciences professions. In: J.D. Matarazzo, S.M. Weiss, A. Herd, N.E. Miller & S. Weiss (Eds.), *Behavioral health: A handbook of health enhancement and disease prevention* (S. 3–39). New York: John Wiley.

McDowd, J.M., & Birren, J.E. (1990): Aging and Attentional Processes. In: J.E. Birren & K.W. Schaie (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging*, 3rd ed. (S. 222–233). San Diego: Academic Press.

Munnichs, J.M.A. (1956): Het verschil in handelingswijze van bejaarden en volwassenen. *Universiteit Nijmegen, Gawein*, 5, 143–147; 170–181.

Murrell, K.F.H., Powesland, P., & Forsaith, B. (1962). A study of pillardrilling in relation to age. *Occupational Psychology*, 36, 45–49.

Oerter, R. (1987): Entwicklung der Motivation und Handlungssteuerung. In: R. Oerter, L. Montada (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie* (S. 637–695). Weinheim: Psychologie Verlags Union (2., völlig neubearbeitete und erweiterte Auflage).

Pollock, M.L., Foster, C., Knapp, E., Rod, J.L., & Schmidt, D.H. (1987): Effects of age and training on aerobic capacity and body composition of master athletes. *Journal of Applied Physiology*, 62, 725–731.

Rott, C. (1989): Einstellung älterer Menschen zur Technik. In: C. Rott & F. Oswald (Hrsg.), *Kompetenz im Alter. Beiträge zur III. Gerontologischen Woche, Heidelberg 2.5.–6.5.1988* (S. 230–244). Vaduz: Liechtenstein Verlag AG.

Rudinger, G., Lantermann, E.-D. (1980): Soziale Bedingungen der Intelligenz im Alter. *Zeitschrift für Gerontologie*, 13, 433–441.

Salthouse, T.A. (1984). Effects of age and skill in typing. *Journal of Gerontology*, 113, 345–371.

Salthouse, T.A., Kausler, D.H., & Saults, J.S. (1988): Investigation of student status, background variables, and feasibility of standard tasks on cognitive aging research. *Psychology and Aging*, 3, 29–37.

Salthouse, T.A. (1990): Cognitive Competence and Expertise in Aging. In: J.E. Birren & K.W. Schaie (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging*, 3rd ed. (S. 310–319). San Diego: Academic Press.

Schaie, K.W. (1990): Intellectual Development in Adulthood. In: J.E. Birren & K.W. Schaie (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging*, 3rd ed. (S. 291–309). San Diego: Academic Press.

Schludermann, E.H., Schludermann, S.M., Merryman, P.W., & Brown, B.W. (1983): Halstead's studies in the neuropsychology of aging. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 2, 49–172.

Schneider, H.D. (1970): *Soziale Rollen im Erwachsenenalter*. Frankfurt/M.: Thesen-Verlag

Spirduso, W.W., MacRae, P.G. (1990): Motor Performance and Aging. In: J.E. Birren & K.W. Schaie (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging*, 3rd ed. (S. 183–200). San Diego: Academic Press.

Surwillo, W.W., & Quilter, R.E. (1964): Vigilance, age, and response time. *The American Journal of Psychology*, 77, 614–620.

Sward, K. (1945): Age and mental ability in superior men. *American Journal of Psychology*, 58, 443–479.

Thomae, H. (1976): *Patterns of Aging. Findings from the Bonn Longitudinal Study of Aging*. Basel: Karger

Thomae, H., Lehr, U. (1973): *Berufliche Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter – eine Analyse des Forschungsstandes*. Göttingen: Schwartz & Co.

Whitbourne, S.K. (1985): *The aging body. Physiological changes and psychological consequences*. New York: Springer.

Willis, S.L., & Schaie, K.W. (1986): Practical intelligence in later adulthood. In: R.J. Sternberg & R.K. Wagner (Eds.), *Practical intelligence: Origins of competence in the everyday world* (S. 236–268). New York: Cambridge University Press.

Weiterbildung der Zukunft – Konsequenzen für die Finanzierung

1. Ausgangslage

1.1 Finanzierungsstrukturen

Alle vorliegenden Daten belegen, daß die Nachfrage nach Weiterbildung in den vergangenen 20 Jahren erheblich zugenommen hat. Nach dem Berichtssystem Weiterbildung beispielsweise ist die Bildungsbeteiligung in der Bevölkerung von 23 Prozent im Jahr 1979 auf 37 Prozent im Jahr 1991 angestiegen (BMBW 1992, S. 11).

Eine geradezu stürmische Wachstumsphase hat vor allem die berufliche Weiterbildung sowie die Weiterbildung in den Betrieben erlebt. Sowohl die Teilnehmerzahlen als auch die Bildungsaufwendungen sind deutlich angestiegen. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt die Teilnahmequote heute im Durchschnitt etwa 30 bis 50 Prozent (Weiß 1990, S. 107). In einzelnen Unternehmen, vor allem aus dem Banken- und Versicherungsbereich, liegt die Teilnehmerquote noch wesentlich höher. Betriebe sind deshalb die wichtigsten Träger beruflicher Weiterbildung geworden. Nach dem Berichtssystem Weiterbildung entfallen auf Maßnahmen in betrieblicher Trägerschaft oder mit einer betrieblichen Finanzierung inzwischen 84 Prozent aller Teilnahmefälle in der beruflichen Weiterbildung (BMBW 1990, S. 132).

Für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter wenden die Unternehmen heute, einschließlich der Lohnfortzahlung, einen Betrag von schätzungsweise 40 Mrd. DM auf. Um genauere Daten verfügbar zu haben, führt das Institut der Deutschen Wirtschaft zur Zeit eine repräsentative Untersuchung durch. Ohne dem Ergebnis vorgreifen zu wollen, steht fest, daß die Unternehmen heute die wichtigsten Financiers beruflicher Weiterbildung sind. Dies wird im Vergleich mit den anderen Finanzquellen deutlich:

- Der Haushaltsansatz der Bundesanstalt für Arbeit für die Durchführung von Fortbildungs-, Umschulungs- und Einarbeitungsmaßnahmen liegt in diesem Jahr bei rund 15 Mrd. DM.
- Die Aufwendungen von Bund, Ländern und Gemeinden für die berufliche, allgemeine und politische Weiterbildung erreichen rund 4 Mrd. DM (BMBW 1992/93 S. 298). Darunter fallen die Ausgaben für die Volkshochschulen, die Lehrerfortbildung, die betriebliche und überbetriebliche Aus- und Fortbildung, die Förderung der politischen Bildung, das Bibliothekswesen, die Berufsakademien und Fachakademien.
- Zunehmende Bedeutung für die Weiterbildungsfinanzierung haben in den letzten Jahren Programme der Europäischen Gemeinschaft erlangt. Von besonderer Bedeutung ist hierbei der Europäische Sozialfonds, durch den in den neuen Bundesländern zahlreiche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden. Es dürfte sich insgesamt um eine Größenordnung in Höhe von etwa 400 - 500 Mio. DM pro Jahr handeln.
- Von den Teilnehmern selbst wird nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung ein Volumen von rund 5 Mrd. DM (vgl. Alt/Sauter/Tillmann 1993, S. 54) für die Weiterbildung aufgewandt. Eingerechnet sind die Aufwendungen für Lehrgangsgebühren, Lernmittel und Fahrten zur Bildungsstätte, nicht jedoch die Kosten der Lebensführung.

1.2 Hoher Bedarf – begrenzte Finanzierungsmöglichkeiten

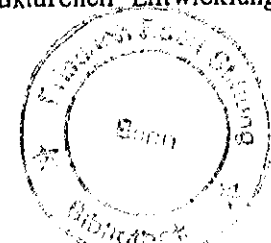
Auch für die Zukunft wird man mit einem weiterhin hohen, möglicherweise sogar noch steigenden Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf rechnen können. Dies gilt sowohl für die berufliche als auch die allgemeine und politische Weiterbildung.

- In der Wirtschaft wird dieser Bedarf sehr stark bestimmt von der Notwendigkeit des strukturellen Wandels, der Einführung von Prinzipien des lean management, der Internationalisierung der Geschäftstätigkeit sowie der Notwendigkeit, attraktive berufliche Alternativen für Absolventen des dualen Systems zu schaffen. Dieser

Bedarf kann immer weniger allein durch Seminare abgedeckt werden. Die Entwicklung der Unternehmen hin zu "lernenden Organisationen" ist deshalb verbunden mit einer Renaissance des Lernens im Prozeß der Arbeit.

- Aufgrund der hohen und sicherlich noch steigenden Arbeitslosigkeit ergibt sich ein weiterhin hoher Bedarf an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Erwerbstätige.
- Obwohl die politische Weiterbildung nur einen geringen Anteil am Gesamtvolumen der Weiterbildung hat und auch in Zukunft nur haben dürfte, ergibt sich auch hier ein steigender Bedarf. Es sei an dieser Stelle nur an den zunehmenden Einsatz von Gewalt als Mittel der Auseinandersetzung in Teilen der Gesellschaft, das Aufleben des Rechtsradikalismus, aber auch die wachsende Distanz zwischen den Deutschen in Ost und West erinnert.
- In der Bevölkerung besteht eine hohe Motivation zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Die Motive sind dabei höchst vielfältig. Weiterbildung wird teils als Beitrag zur beruflichen Karriere, teils als aktiver Teil der Freizeitgestaltung, teils als Ausdruck gesellschaftlichen Engagements verstanden.

Die Möglichkeiten indessen, diesem Bedarf Rechnung zu tragen, haben sich in den letzten 18 Monaten deutlich verschlechtert. Wir befinden uns heute mitten in der schärfsten Rezession seit der Weltwirtschaftskrise zu Beginn der dreißiger Jahre. Das Ende der Talfahrt scheint inzwischen zwar erreicht zu sein, Anzeichen eines selbsttragenden Aufschwungs sind bislang weder bei uns noch bei den wichtigsten Handelspartnern zu erkennen. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auch auf die Weiterbildung. Von einer Boomphase kann aus heutiger Sicht keine Rede mehr sein. Wohin man schaut, werden Bildungsetats verringert, zeitlich gestreckt oder gänzlich zur Disposition gestellt. Dies gilt sowohl für den öffentlichen als auch den privaten Sektor. Es ist die Sorge nicht von der Hand zu weisen, daß diese Einsparungen nicht allein konjunkturelle Ursachen haben, sondern möglicherweise auch mit strukturellen Entwicklungen in Zusammenhang stehen.



- Die Unternehmen haben ihre Bildungsbudgets überprüft und in vielen Fällen deutlich reduziert. Betroffen sind hiervon vor allem jene Maßnahmen, die eher Belohnungscharakter tragen und bei denen man sich nur einen begrenzten Transfereffekt in die betriebliche Praxis verspricht. Einschränkungen sind nach einer jüngst veröffentlichten Untersuchung des Münchener CDI-Instituts (Bonarius 1993, S. 27) vor allem bei den kleineren und mittleren Unternehmen zu erwarten. Als relativ ungünstig stellt sich auch die Situation in der Industrie dar, während die Budgets im Handel, bei den Banken und Versicherungen weitgehend unverändert geblieben oder sogar gesteigert worden sind. Unter dem Strich kommt die CDI-Untersuchung sogar zu dem überraschend positiven Schluß, daß auch in schlechten Zeiten der Wert der Weiterbildung anerkannt wird und viele Unternehmen sogar antizyklisch reagiert haben.
- Die Förderung der Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung durch die Arbeitsämter hat in den vergangenen Jahren eine Berg- und Talfahrt sondergleichen erlebt. Von 5,5 Mrd. DM im Jahr 1989 schnellte das Fördervolumen bis auf über 18 Mrd. DM im Jahre 1992 an (Alt/Sauter/Tillmann 1993, S. 51). Für dieses Jahr waren 15 Mrd. DM eingeplant, es erscheint aber mehr als fraglich, ob diese Obergrenze gehalten wird. Fachleute erwarten, daß dieser Betrag deutlich überschritten wird, weil die Arbeitsämter bislang verwaltungstechnisch nicht in der Lage sind, die Maßnahmeplanung mit der Finanzplanung in Einklang zu bringen. Trotzdem sind die Bremsspuren der 10. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) und der Mittelkürzungen an den Teilnehmerzahlen deutlich ablesbar. In den neuen Bundesländern verzeichneten die Arbeitsämter in den ersten neun Monaten des Jahres insgesamt zwei Drittel weniger Eintritte als im letzten Jahr. In den alten Bundesländern gingen die Eintritte "nur" um 38 Prozent zurück (BA 64/93).
- Auch die öffentlichen Hände haben ihre Aufwendungen teils in absoluten Beträgen, teils real zurückgefahren. Dies spüren die Volkshochschulen und die Träger der politischen Weiterbildung bereits sehr deutlich. Weitere Mittelkürzungen sind für die Zukunft zu erwarten.

Die Mittelkürzungen sind meines Erachtens aber kein Grund, um in Panik zu verfallen. Die Aufwendungen für Weiterbildung bewegen sich nach wie vor auf einem sehr hohem Niveau. Es geht jetzt darum, wie mit einem tendenziell verringerten Finanzvolumen dem weiterhin hohen Weiterbildungsbedarf Rechnung getragen werden kann. Mit anderen Worten: Die Effizienz der Mittelverwendung – sowohl bei Bildungsträgern als auch bei den Financiers von Weiterbildung – muß erhöht werden. Gleichzeitig muß geprüft werden,

- was wirklich notwendig und unverzichtbar an Weiterbildung ist sowie worauf man in Anbetracht der finanziellen Lage verzichten muß und
- inwieweit die Finanzierungsstrukturen geeignet sind, eine qualitativ hochwertige, bedarfsorientierte Weiterbildung zu gewährleisten.
- Weiterbildner tun gut daran, wenn sie sich der Effizienz ihrer Weiterbildung einmal selbstkritisch annehmen und derartige Ansätze nicht vorschnell als ökonomistisch abtun. In den Betrieben ist dies bereits Realität. Das Thema Bildungs-Controlling steht ganz oben an auf der Tagesordnung. Sicherlich kann man den Wert von Weiterbildung nicht in Mark und Pfennig berechnen. Darum geht es auch gar nicht. Es geht vielmehr darum, Bildungsprozesse so zu gestalten, daß die Ziele der Bildungsmaßnahmen mit einem besseren Wirkungsgrad erreicht werden. Letztlich entscheidend für die Betriebe ist dabei nicht der Erfolg am Ende eines Seminars, sondern der Erfolg im beruflichen Alltag am Arbeitsplatz. Was einzelwirtschaftlich für die Ebene der Betriebe zutrifft, muß auch gesamtwirtschaftlich bei der Gestaltung des Finanzierungssystems maßgebend sein.

2. Finanzierungsprinzipien

Wenn die Finanzierungsgrundlagen der Weiterbildung diskutiert werden, so ist dies immer zugleich auch mit einer Diskussion des Ordnungsrahmens verbunden. Mit anderen Worten: Finanzierungsfragen sind immer zugleich auch Ordnungsfragen.

Die Wirtschaft hat sich stets für ein an marktwirtschaftlichen Prinzipien orientiertes Finanzierungssystem ausgesprochen (vgl. KWB 1990).

Grundlegend hierbei ist das Nutzenprinzip. Es besagt, daß die Finanzierung durch diejenigen erfolgen soll, die den hauptsächlichen Nutzen aus der Weiterbildung ziehen. Bei einer vom einzelnen veranlaßten Weiterbildung liegt der hauptsächliche Nutzen bei ihm selbst. Insofern ist es folgerichtig, wenn er die Maßnahmekosten trägt und zusätzlich seine Freizeit einbringt. Bei einer betrieblich veranlaßten Weiterbildung liegt der hauptsächliche Nutzen hingegen beim Betrieb. Er hat deshalb die mit der Teilnahme verbundenen Kosten und gegebenenfalls auch die Kosten der Lohnfortzahlung zu tragen.

Für die Eigenfinanzierung auf der Basis des Nutzenprinzips spricht, daß der einzelne Nachfrager die Freiheit hat, auf der Basis seiner spezifischen Bedarfslage und seiner Interessen das ihm passende Angebot auszuwählen. Die Konkurrenz der verschiedenen Anbieter sorgt zugleich für eine quantitative und qualitative Optimierung der Angebote. Darüber hinaus bildet die Orientierung an der Bedarfslage eine wichtige Voraussetzung für eine hohe Motivation und einen hohen Lernerfolg. Da praktisch kein Verwaltungsaufwand erforderlich ist, ergibt sich schließlich eine hohe Effizienz der Mittelverwendung.

Die Finanzierung aus Eigenmitteln setzt indessen voraus, daß die Nachfrager über ein ausreichendes Einkommen oder Vermögen verfügen. Ist diese Voraussetzung nicht gegeben, stößt die Eigenfinanzierung an Grenzen. Notwendig ist deshalb eine Ergänzung durch staatliche oder parafiskalische Finanzierungsinstrumente. Das Solidaritätsprinzip muß vor allem bei einkommensschwachen Bevölkerungsgruppen wie Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern zur Anwendung kommen. Es sollte jedoch auch darauf beschränkt bleiben und nicht jedweden Teilnehmer zum Subjekt der Sozialpolitik degradieren.

Schließlich ist eine ergänzende staatliche Finanzierung der Weiterbildung dort angebracht, wo eine privatwirtschaftliche Finanzierung trotz vorhandener Kaufkraft nicht oder nur in geringem Maße zustande kommt, gleichzeitig aber ein übergeordnetes gesellschaftspolitisches Interesse vorhanden ist. Das typische Beispiel hierfür ist die politische Weiterbildung.

Letztlich kommt es also auf ein Mix unterschiedlicher Finanzierungsinstrumente an, um den unterschiedlichen Anforderungen gerecht

zu werden. Das bestehende Mischsystem wird den Anforderungen an ein bedarfsorientiertes und flexibles Finanzierungssystem vom Prinzip her weitgehend gerecht. Allerdings bedarf es einer ständigen Feinsteuerung, insbesondere der staatlichen Instrumente, um veränderten Bedingungen und Anforderungen gerecht zu werden. Ich möchte im folgenden dazu einige Anhaltspunkte geben.

3. Reform des Finanzierungssystems

3.1 Erhöhung der Eigenbeteiligung

In Anbetracht der finanziellen Situation der öffentlichen Hände, der Bundesanstalt für Arbeit und auch der Wirtschaft muß man sich realistischerweise darauf einstellen, daß der einzelne Teilnehmer künftig einen höheren Beitrag zu seiner Weiterbildung leisten muß. Für die Teilnehmer an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder die Teilnehmer an Volkshochschulkursen ist dies bereits Realität. Aus ordnungspolitischer Sicht ist es jedoch keineswegs als ein Nachteil, sondern im Gegenteil als eine zentrale Voraussetzung für marktwirtschaftliche Steuerungsprozesse zu sehen. Eine Weiterbildung zum Nulltarif für weite Bevölkerungsgruppen ist weder finanzierbar noch wünschenswert.

Vom Staat sollte eine höhere finanzielle Eigenbeteiligung der Teilnehmer durch die Abzugsfähigkeit von der Lohn- und Einkommenssteuer berücksichtigt werden. Dazu wäre es erforderlich, den seit langem bestehenden Höchstbetrag von 900 bzw. 1.200 DM bei den Sonderausgaben der tatsächlichen Entwicklung anzupassen. Ein Abzug der eigenen Aufwendungen von der Steuerschuld, wie teilweise gefordert, wäre jedoch eine falsche Weichenstellung, denn dies wäre letztlich nichts anderes als eine Finanzierung zum Nulltarif, nur mit anderen Vorzeichen. Ebenfalls sinnvoll wären steuerliche Anreize für ein "Bildungssparen".

Neben einer höheren finanziellen Beteiligung an der eigenen Weiterbildung werden die Arbeitnehmer künftig in stärkerem Maße Freizeit in die Weiterbildung einbringen müssen. Zur Zeit finden etwa 90 Prozent der betrieblichen Weiterbildung während der Arbeitszeit statt. Angesichts des Anstiegs der Personal- und Personalnebenkosten und der

verkürzten Arbeitszeiten, aber auch aufgrund der abgeschwächten Konjunktur sind die Grenzen der betrieblichen Finanzierung erreicht und teilweise überschritten. Künftig wird deshalb ein größerer Teil der Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit liegen müssen. Dies ist auch insofern gerechtfertigt, als der einzelne Arbeitnehmer am Nutzen der Weiterbildung wesentlich partizipiert. Er sichert seinen Arbeitsplatz, es verbessern sich die innerbetrieblichen Karriere- und Verdienstmöglichkeiten und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt steigen.

3.2 Reform der Bildungsfinanzierung

In der bildungspolitischen Diskussion wird stets sehr vollmundig von der Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung gesprochen. In der Bildungsfinanzierung ist diese Gleichwertigkeit indessen nicht gegeben. Wenn ein Berufstätiger sich beispielsweise dazu entschließt, das Abitur auf einem Kolleg nachzuholen, braucht er dafür keine Lehrgangskosten zu entrichten. Außerdem hat er Anspruch auf volle BAFöG-Leistungen. Entschließt er sich hingegen zur Teilnahme an einem Meisterkurs, so muß er nicht nur einen erheblichen Teil seiner Freizeit opfern, sondern im Regelfall auch die Lehrgangskosten selbst tragen. Hinzu kommt: Das bei Vollzeitmaßnahmen bislang auf Darlehensbasis gewährte Unterhaltsgeld soll künftig ganz wegfallen. Ebenso ungleichgewichtig werden Studenten an Hochschulen und Teilnehmer in der Aufstiegsweiterbildung behandelt. Mit anderen Worten: Das Finanzierungssystem begünstigt einseitig den tertiären Bildungsbereich. In Anbetracht des zukünftigen Mangels an Fachkräften und des Überschusses an Akademikern ist diese Weichenstellung bildungspolitisch verfehlt. Sie ist überdies sozialpolitisch ungerecht, denn der Berufstätige, der bereits für seine eigene Weiterbildung gezahlt hat, muß über Steuerzahlungen zusätzlich noch das Studium eines Alterskollegen mitfinanzieren.

Überlegungen zu einer Finanzierungsreform können daher nicht bei der Weiterbildungsfinanzierung stehen bleiben, sie müssen auch die Bezüge zu anderen Bildungsfeldern in den Blick nehmen. Die Wirtschaft hat dazu konkrete Vorstellungen entwickelt (Differenzierung ..., 1993, S. 38). Im Kern geht es dabei um die Einführung sozialverträglicher

Studiengebühren. Das heißt: Über die Zahlung von nutzungsabhängigen Gebühren soll der Student als zahlender Kunde Einfluß auf die Hochschulen und ihre Leistungspalette nehmen. Dies muß allerdings verbunden sein mit einer wirklichen Finanz- und Verwaltungsautonomie der Hochschulen, einem wirksamen Hochschulmanagement sowie einem Stipendien- und Darlehensmodell für die Studenten. Eine Refinanzierung der Studiengebühren über Zuschüsse und zinsgünstige Darlehen oder Gutscheine ist mit Rücksicht auf das Ziel der Chancengerechtigkeit unerlässlich.

3.3 Reform der AFG-Förderung

Ein dritter Schwerpunkt der Finanzierungsreform betrifft den AFG-Bereich. Die Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt für Arbeit ist in letzter Zeit in mehrfacher Weise unter Beschuß gekommen.

Qualität der AFG-Weiterbildung

Die Qualität der über das AFG geförderten Weiterbildung läßt einiges zu wünschen übrig, und dies nicht nur in den neuen Bundesländern. Immer wieder werden Beispiele von unseriösen Anbietern kolportiert, die nur an der schnellen Mark, aber nicht an einer qualifizierten Weiterbildung der Teilnehmer interessiert sind. Dies hat dem Image der Weiterbildung in weiten Kreisen der Öffentlichkeit und der Politik nachhaltig geschadet.

Sicher ist: Die Klagen sind zu einem Großteil berechtigt. Fest steht aber auch, daß man aufgrund der politischen Vorgaben, das heißt der Notwendigkeit, in kurzer Zeit eine Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen zu initiieren, in der Anfangsphase der Qualifizierungsoffensive neue Bundesländer ganz bewußt eine detaillierte Qualitätsprüfung zurückgestellt hat und in Anbetracht der Aufbausituation auch zurückstellen mußte. Nunmehr ist das Steuer herumgeworfen worden. Im Vordergrund steht die Konsolidierung und Qualitätssicherung. Es erscheint jedoch mehr als fraglich, ob die dabei eingesetzten bürokratischen Verfahren wirklich geeignet sind, Weiterbildungsqualität zu beurteilen. Spötter

meinen, das derzeit praktizierte Verfahren der Qualitätskontrolle sei in Wirklichkeit keine Kontrolle der Weiterbildungsqualität, sondern ein Verfahren zur Beurteilung der Qualität des Aktenablagensystems der Bildungsträger. Wenn man sich vergegenwärtigt, welcher Verwaltungsaufwand erforderlich ist, um einen Lehrgang einzureichen, daß vollkommen wertlose Bescheinigungen von Arbeitgebern über künftige Einsatzmöglichkeiten der Absolventen abgegeben werden müssen, gleichzeitig aber die Stundensätze deutlich gekürzt werden, muß man ernsthaft bezweifeln, daß auf diesem Wege die Qualität wirksam erhöht werden kann.

Besser wäre es meines Erachtens, wenn die Arbeitsverwaltung von den Bildungsträgern eine Zertifizierung durch eine unabhängige Zertifizierungsagentur, zum Beispiel nach der ISO-Norm 9004 (International Organization for Standardization), verlangen würde. In der Industrie ist dieser Prozeß voll im Gange, künftig wird kein Zulieferer und damit auch kein externer Bildungsträger mehr einen Auftrag erhalten, wenn er nicht eine derartige Zertifizierung vorweisen kann.

Politik des "stop and go"

Die Förderpolitik ist – und nicht erst seit der Wiedervereinigung – durch ein "stop and go" gekennzeichnet. Die Einschnitte gehen über die aus Gründen der Qualitätssicherung zweifellos erforderliche Konsolidierung weit hinaus und werden einen Abbau, der in der Vergangenheit mit großem Aufwand und Engagement geschaffen oder erhaltenen Weiterbildungskapazitäten, nach sich ziehen. Besonders prekär ist dies im Fall der neuen Bundesländer. Billiganbieter mit einem geringen Anteil hauptamtlicher Kräfte und einer geringen Professionalität der Angebote werden diesen Rückgang wahrscheinlich besser als qualifizierte Anbieter mit einer ungünstigeren Kostenstruktur verkraften können. Mit anderen Worten: Der Aufbau einer pluralen und leistungsfähigen Trägerlandschaft in den neuen Bundesländern wird durch die Arbeitsmarktpolitik geradezu konterkariert (vgl. Weiß 1993, S. 156).

Notwendig, und zwar sowohl im Interesse der Nachfrager als auch der Bildungsanbieter, wäre eine größere Verlässlichkeit der Arbeitsmarktpo-

litik im Sinne einer mittelfristigen Verstetigung der Finanzierungsgrundlagen. Dies wäre zugleich ein wichtiger Beitrag zu mehr Qualität in diesem Bereich. Gerade angesichts der weiterhin hohen Arbeitslosigkeit ist eine Fortsetzung der Qualifizierungsoffensive auf hohem Niveau erforderlich.

Einschränkung der "zweckmäßigen" Förderung

Ursprünglich einmal sollte das AFG prophylaktisch wirken und durch Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen dazu beitragen, mögliche Beschäftigungsrisiken von vornherein abzuwenden. Von diesem Auftrag ist wenig übrig geblieben. Der Anteil der zweckmäßigen Förderung ist kontinuierlich zurückgegangen und wird durch die 11. AFG-Novelle voraussichtlich noch weiter eingeschränkt werden. Hier müßte politisch gegengesteuert werden. Realistischerweise muß man jedoch zugestehen, daß die Qualifizierung von Arbeitslosen in der derzeitigen Arbeitsmarktlage und in Anbetracht knapper Mittel Vorrang haben muß.

Einseitige Verteilung der Lasten

Die aktive Arbeitsmarktpolitik ist bisher einseitig von den Beitragszahlern zur Arbeitslosenversicherung, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern, finanziert worden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat ermittelt, daß die westdeutschen Beitragszahler bislang knapp zwei Drittel der einigungsbedingten Arbeitsmarktkosten getragen haben, der Bund hingegen lediglich gut ein Drittel (IAB, 1993). Das IAB hat daraus die Forderung abgeleitet, die aktive Arbeitsmarktpolitik und damit auch die Förderung der Fortbildung und Umschulung als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe anzusehen und folglich aus Steuermitteln zu finanzieren. In ähnlicher Weise haben sich die Sozialpartner geäußert – bislang allerdings ohne erkennbare Folgen.

3.4 Förderung von Innovationsprozessen

In den neuen Ländern wird die Weiterbildungsfinanzierung insbesondere auch unter dem Aspekt der Industriepolitik diskutiert. Ziel ist die Erhaltung industrieller Kerne. Eine derartige Politik kann jedoch nicht durch eine Bestandsgarantie für unrentable Unternehmen erfolgen. Sie würden dadurch auf Dauer zu Empfängern öffentlicher Finanzhilfen. Wichtig wäre statt dessen eine Förderung von Innovations- und Modernisierungsprozessen in den Unternehmen selbst, denn es hat sich gezeigt, daß Lernprozesse mit konkretem Bezug zur Arbeitswelt besonders wirksam sind. Drei Ansätze erscheinen uns aus ökonomischer Sicht vertretbar:

- Eine staatliche Förderung könnte sich projektorientiert auf solche Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren, die im Zusammenhang mit der Umsetzung von Sanierungsstrategien stehen. Denkbar und sinnvoll wäre beispielsweise eine Förderung von Lernprozessen im Prozeß der Arbeit, das Training von betrieblichen Multiplikatoren oder auch die Förderung von Personalführungskompetenzen. Vorrang sollten dabei Verbundlösungen haben, bei denen auf regionaler Ebene unterschiedliche Betriebe mit überbetrieblichen Einrichtungen (zum Beispiel qualifizierten Bildungsträgern) kooperieren.
- Anzuregen ist weiterhin, betriebliche Weiterbildungskosten, die im direkten Zusammenhang mit Sachinvestitionen stehen, in die Gewährung von Investitionszulagen einzubeziehen. Es ist nicht einzusehen, warum Bildungsausgaben, die mit der Nutzung von Sachinvestitionen unmittelbar in Zusammenhang stehen, bei der Zuschußgewährung nicht ebenso behandelt werden können wie Sachinvestitionen.
- Ein drittes Modell, das bereits des öfteren in Krisenbranchen praktiziert worden ist (vgl. Porsche., 1993), besteht darin, die Mitarbeiter für begrenzte Zeit von ihrer Arbeit freizustellen und den Arbeitsvertrag ruhen zu lassen. In dieser Phase können dann FuU-Maßnahmen in Zusammenarbeit mit qualifizierten Bildungsträgern durchgeführt werden. Nach Abschluß der Weiterbildung werden die Teilnehmer in ihrem Unternehmen weiterbeschäftigt.

Um derartige Modelle zu verwirklichen, bedarf es nicht unbedingt zusätzlicher Finanzmittel. Notwendig wäre statt dessen eine Effizienzprüfung laufender Programme, eine verbesserte inhaltliche Abstimmung zwischen den Programmen und ein flexiblerer Einsatz der Mittel. Dies käme zugleich der Transparenz der öffentlichen Förderung zugute. Wichtig ist außerdem, daß derartige Programme von vornherein befristet sind, damit daraus keine Dauersubventionen werden.

4. Weiterbildung als Standortfaktor

Der Weiterbildungssektor ist bislang der einzige Bildungsbereich, der weitgehend – wenn auch nicht ausschließlich – nach marktwirtschaftlichen Grundsätzen verfaßt ist. Auch in Zukunft muß die marktwirtschaftliche Steuerung Vorrang vor staatlichen oder parafiskalischen Instrumenten haben. Die Wirtschaft sieht es deshalb mit Sorge, daß in dem SPD-Programm "Weiterbildung für eine menschliche Zukunft" ein stärker reglementiertes, steuer- und abgabenfinanziertes Weiterbildungssystem gefordert wird. Im Mittelpunkt stehen Freistellungsregelungen und eine Fondsfinanzierung.

Bildungsurlaubsregelungen überprüfen

Freistellungsregelungen auf der Grundlage von Tarifverträgen oder Bildungsurlaubsgesetzen stellen keine Lösung dar, um den bestehenden Qualifizierungsbedarf zu decken. Fatal ist, wenn derartige Regelungen nunmehr, wie in Brandenburg vorgesehen, auch auf die neuen Bundesländer übertragen werden. Angesichts der wirtschaftlichen Schwierigkeiten vieler Betriebe wäre es fatal, die in Relation zur Produktivität ohnehin zu hohen Lohnstückkosten durch derartige Regelungen noch weiter zu steigern. Der Fixkostencharakter der Arbeit würde verstärkt mit der Folge zusätzlicher Einstellungsbarrieren und einem niedrigeren Beschäftigungsniveau.

Gegen einen weiteren Ausbau des Bildungsurlaubs spricht nicht zuletzt auch die geringe Akzeptanz bei den Betroffenen. Trotz vielfältiger Werbeaktionen wird der Bildungsurlaub nur von etwa zwei Prozent der

Anspruchsberechtigten in Anspruch genommen. Und dies sind erfahrungsgemäß nicht die bildungsmäßig Benachteiligten, sondern die von ihrer Vorbildung und ihrer beruflichen Stellung her gesehen ohnehin Privilegierten. Bildungsurlaub trägt damit zur Segmentierung bei. Er bedeutet eine vollkommen unverständliche Privilegierung von höheren Angestellten, Akademikern und Funktionsträgern.

Hinter der geringen Inanspruchnahme von Bildungsurlaub verbergen sich gleichwohl erhebliche Kosten. Eine Freistellung an fünf Arbeitstagen verursacht im Durchschnitt Lohnfortzahlungskosten in Höhe von 1.205 DM pro Mitarbeiter (iwd, Nr. 39/93). Gesamtwirtschaftlich addiert sich dies zu einem Betrag von 380 Mio. DM. Bei einer Inanspruchnahme in Höhe von 3 Prozent der Berechtigten steigt dieser Betrag bereits auf 550 Mio. DM an.

Bezeichnend für die Akzeptanz des Bildungsurlaubs bei den Betroffenen ist eine dieser Tage im Handelsblatt (Drei von vier..., 1993) veröffentlichte Umfrage. Danach waren 54 Prozent der Befragten bereit, auf den Bildungsurlaub zu verzichten, um die Unternehmen kostenmäßig zu entlasten. Ein Beitrag zur Kostenentlastung wäre es bereits, wenn betriebliche Bildungsleistungen auf den Bildungsurlaub angerechnet würden. Dies würde die Doppelbelastung der Unternehmen vermindern und könnte die Akzeptanz bei Unternehmen und Beschäftigten verbessern.

Belastung durch Fondsfinanzierung

Als eine Belastung für den Standort Deutschland müßte sich auch eine Fondsfinanzierung erweisen. Immer wieder kehrt dieser Ladenhüter in die bildungspolitische Diskussion zurück. Ich möchte hier nicht die einzelnen Argumente, die dagegen sprechen, wiederholen. Statt dessen möchte ich auf die Erfahrungen mit der AFG-Finanzierung, die ja in Teilen bereits Fondscharakter hat, hinweisen. Sie ist ein geradezu klassisches Beispiel für die Probleme der Fehlsteuerung und Ineffizienz staatlicher Finanzierungssysteme. Dies sollte uns zu denken geben.

Literatur

Alt, Christel; Sauter, Edgar; Tillmann, Heinrich (1993): Bericht nach Artikel 11 (2) des EG-Ratsbeschlusses vom 29. Mai 1990 über das FORCE-Aktionsprogramm, Unveröffentlichtes Manuskript. Berlin und Bonn.

BA – Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarktzahlen für September 1993. Presse-Informationen Nr. 64/93 vom 7. Oktober 1993.

BMBW – Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) (1992): Berichtssystem Weiterbildung 1991. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungsbeteiligung in den alten und neuen Bundesländern, Bildung – Wissenschaft – Aktuell, Nr. 12. Bonn.

BMBW – Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) (1990): Berichtssystem Weiterbildung. Integrierter Gesamtbericht, Studien zu Bildung und Wissenschaft, Nr. 89. Bonn.

BMBW – Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) (1992): Grund- und Strukturdaten, Ausgabe 1992/93. Bonn.

Bonarius, Silke (1993): Entwarnung, in: Management & Seminar, Nr. 5, S. 27–29.

Differenzierung, Durchlässigkeit, Leistung. Vorschläge der Spitzenverbände der Wirtschaft zur Weiterentwicklung von Schule, Berufsbildung und Hochschule, (1993). Bonn.

Drei von vier Angestellten würden zum Wohle der Wirtschaft einen Feiertag opfern. In: Handelsblatt, 8. Oktober 1993, Beilage Karriere, S. K 3.

IAB: Beitragszahler tragen die Hauptlast der vereinigungsbedingten Arbeitsmarktkosten. IAB-Kurzbericht Nr. 11, 26. August 1993.

iwd – Bildungsurlaub. Was erlaubt ist. In: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 39, 30. September 1993, S. 2.

KWB – Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.) (1990): Zukunftsaufgabe Berufliche Weiterbildung. Grundpositionen der Wirtschaft, Bonn.

Porsche mit neuem Förderkonzept: Schneller als die Flaute. Das Arbeitsamt finanziert die Weiterbildung von Mitarbeitern. In: Lernfeld Betrieb, Nr. 1, 1993, S. 26–27.

Weiß, Reinhold: Die 26-Mrd.-Investition. Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Berichte zur Bildungspolitik 1990 des Instituts der deutschen Wirtschaft, hrsg. von Uwe Göbel und Winfried Schlaffke (1990). Köln.

Weiß, Reinhold u.a. (1993): Innerbetriebliche Notwendigkeiten und Möglichkeiten zur Qualifizierung aus Unternehmenssicht, QUEM-Report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern, H. 7, Teil 1. Berlin.

Arbeitsorganisation und Bildungssystem in Japan – Eine Herausforderung für die Bundesrepublik Deutschland?

In allen hochindustrialisierten Staaten stellen Wandlungen der Bevölkerungs-, Wirtschafts- und Sozialstruktur die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik vor ähnliche Herausforderungen. Dennoch sind interkulturelle Vergleiche notwendig und lehrreich, weil sie die unterschiedlich gegebenen Gestaltungsspielräume erkennen lassen und Aufschluß über die relative Wirksamkeit von Steuerungsprozessen und Anpassungsmaßnahmen geben.

Auch in Japan zeichnen sich tiefgreifende Wandlungen der **Bevölkerungsstruktur** ab. Von 1980 bis 1989 ist zwar die Erwerbsbevölkerung von 57 auf 63 Mill. gewachsen, der Anteil der über 55jährigen hat aber von 16,1 Prozent auf 19,7 Prozent zugenommen. Prognosen gehen für das Jahr 2010 davon aus, daß die Erwerbsbevölkerung nur noch geringfügig auf 67 Mill. anwächst, der Anteil der über 55jährigen aber auf 27 Prozent steigen wird, um danach wieder gleich abzunehmen. Gleichzeitig wird eine nicht unwesentliche Umverteilung der Erwerbsbevölkerung stattfinden. Der Primärsektor wird 2010 nur noch 3,9 Prozent der Arbeitskräfte (gegenüber 7,2 Prozent 1990) aufnehmen, der Sekundärsektor 30,9 Prozent (gegenüber 33,6 Prozent 1990). Weiterhin wachsen wird der Tertiärsektor auf einen Anteil von 65,4 Prozent (gegenüber 59,2 Prozent 1990), und hier insbesondere der Bereich der Dienstleistungen, nicht jedoch Handel, Banken und Versicherungen. Die reguläre Beschäftigung von Ausländern ist minimal und auch für die Zukunft nicht in größerem Umfang vorgesehen.

Gegenüber Deutschland ist die Erwerbsquote in Japan völlig anders strukturiert. Nach Angaben der Internationalen Arbeitsamtes waren in Deutschland 1990 60,8 Prozent der männlichen und 39,2 Prozent der weiblichen Bevölkerung über 15 Jahre erwerbstätig, in Japan hingegen 77,6 Prozent bzw. 50,7 Prozent. Dieser gewaltige Unterschied läßt sich damit erklären, daß in Deutschland ein erheblicher Teil der Bevölkerung

zwar früher in das Erwerbsleben eintritt (von den 15–19jährigen arbeiten bei uns schon 43,2 Prozent der männlichen und 37,3 Prozent der weiblichen Bevölkerung, in Japan jedoch nur 19,1 Prozent, bzw. 17,8 Prozent), daß aber die Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wesentlich niedriger liegt. Von den 60–64jährigen Männern arbeiten in Deutschland nur noch 35,1 Prozent, in Japan 74,2 Prozent, von den Frauen sogar nur noch 12,5 Prozent gegenüber 40,7 Prozent in Japan. Dort sind aber nicht 38 Prozent der über 65jährigen Männer und 16,6 Prozent der Frauen erwerbstätig, was nicht zuletzt mit dem in Japan wesentlich später erfolgten Aufbau einer Sozialversicherung zusammenhängt.

Man kann also davon ausgehen, daß in Japan das sich ebenfalls tendenziell durch den Alterungsprozeß eher vermindemde Erwerbspotential wesentlich intensiver genutzt wird.

Die Struktur der Eingangsqualifikation

Wie steht es nun mit der Eingangsqualifikation der zukünftigen Arbeitskräfte? Japaner besuchen bis zum 15. Lebensjahr die Pflichtschule, wechseln dann aber fast alle in die Oberschule über (1989: 94,7 Prozent), die sie bis zum 18. Lebensjahr besuchen. Danach treten etwa 40 Prozent der Absolventen ins Erwerbsleben ein, 35 Prozent der männlichen, 22,4 Prozent der weiblichen Absolventen besuchen Fachschulen mit einem Fachausbildungsanteil von ca. 40 Prozent, 31,1 Prozent nehmen ein Studium auf (25 Prozent der männlichen, 37 Prozent der weiblichen Absolventen); inbegriffen sind 1,4 Prozent der männlichen und 23,6 Prozent der weiblichen Absolventen, die Junior Colleges besuchen. Normalerweise erfolgt der Studienabschluß mit dem 22. Lebensjahr.

Der Anteil der privaten Bildungseinrichtungen ist erheblich. Eine spezifische **Berufsausbildung** vor Eintritt in das Erwerbsleben ist kaum ausgeprägt. Nur 10 Prozent der Schulabgänger, meistens die wenig Befähigten, nutzen Angebote der öffentlichen Berufsausbildung. Vom Ansehen des Bildungsabschlusses und hierbei insbesondere vom Erfolg betreffender Aufnahmeprüfungen, hängen die späteren Beschäftigungschancen entscheidend ab. Der Weg ins Erwerbsleben wird also

weitgehend durch eher berufsunspezifische Prüfungen gesteuert, die Aussagen über die generelle Lernfähigkeit gestatten. Außerdem sind die Kosten der weiterführenden Bildung beträchtlich. Das Allgemeinbildungsniveau kann als relativ hoch bezeichnet werden.

Generell ist davon auszugehen, daß der Japaner mit relativ unspezifischer Arbeitsqualifikation in das Erwerbsleben eintritt und kaum einen Beruf, wohl aber eine Arbeitsorganisation wählt. Je befähigter die Arbeitskraft ist, desto mehr ist ihre Aktivität am offenen Arbeitsmarkt auf eine einmalige Wahlhandlung beschränkt, allenfalls auf ihre Korrektur innerhalb von drei Jahren. Danach werden Arbeitsbedingungen auf segmentierten Märkten administrativ geregelt.

Die japanische Arbeitsorganisation

Japanische Unternehmen weisen eine "organische" Organisationsstruktur auf, deren Ziel die soziale Integration des Individuums in Gruppen ist, die ihrerseits wieder dem Ziel der kontinuierlichen Zusammenarbeit verpflichtet sind. Das soll sich in möglichst großer Harmonie abspielen, und deshalb braucht man Spielräume für informale Beziehungen, aber auch für die Auslegung von Funktionen, Vollmachten und insbesondere von Verantwortlichkeit. Die Organisationswirklichkeit der deutschsprachigen Länder hingegen wird vom Kästchendenken geprägt. Ein solches Kästchen bezeichnet den individuellen Arbeitsbereich mit entsprechenden Funktionen und Vollmachten. Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf seinen eigenen Bereich, und man erwartet sogar, daß jeder seinen Bereich verteidigt, und einige erhalten die Chance, ihn zu erweitern. Ein solcher Aufstiegswettbewerb fehlt auch in Japan keineswegs. Aber er prägt dort einen geringeren Teil der Organisationswirklichkeit. Europäische Unternehmen sind sicherlich in stärkerem Maße formal organisiert mit dem Ziel, jedem Mitarbeiter Individualrechte und -pflichten zuzuordnen, die Bereiche abzugrenzen, und innerhalb dieser formal kooperativen Strukturen wird der Wettbewerb, die Leistungskonkurrenz gefördert. "Formal kooperativ" heißt, daß sich Kooperation zunächst auf den funktionalen Arbeitszusammenhang beschränkt und sozio-emotionale Anteilnahme eher ausgegrenzt wird. Eine derartige Kooperation ist auch nicht ohne weiteres unbegrenzte,

bewußte Zusammenarbeit. Die Verknüpfung der Aufstiegsmotivation und der Aufstiegsattribute mit funktionaler Leistungskonkurrenz führt dazu, daß mancher Mitarbeiter in den deutschen Betrieben sicherlich ziemlich viel Zeit damit verbringt darüber nachzudenken, wie er gegenüber anderen bewertet wird, und wie sich das in irgendeiner Weise zum eigenen Vorteil ändert läßt. Eine derartige Haltung entspricht durchaus dem Marktprinzip, das nur funktioniert, wenn man immer wieder seine individuellen Chancen wahrnimmt. Die japanische Organisation trennt demgegenüber Funktions- und Statushierarchie. Da der Status weitgehend durch Bildungsabschluß und Dienstalter festgelegt wird, ist Statuskonkurrenz gar nicht sehr sinnvoll. Ebenso wichtig ist die strikter Trennung zwischen der hochqualifizierten "Stammebelegschaft" und den Beschäftigten mit Zeitverträgen, wodurch das Arbeitskräfteangebot sehr flexibel gehalten wird.

Konsequenzen aus diesen unterschiedlichen Organisationsprinzipien zeigen sich auch hinsichtlich der Mitwirkung von Mitarbeitern an Vorschlägen und Verbesserungen. Für die deutschsprachigen Länder typisch ist die Institutionalisierung eines betrieblichen Vorschlagswesens, dem häufig ein Leitbild zugrundeliegt, für das die Beziehung Erfinder-Patentamt Pate gestanden hat. Man sieht auf der einen Seite den Einzelerfinder, auf der anderen Seite eine begutachtende Stelle, die bestimmte Rechte bzw. Belohnungen verteilt. Ein entsprechend individualistisches Denken und Handeln ist bei Ingenieuren, Technikern und Facharbeitern weit verbreitet. Im Gegensatz hierzu stehen die japanischen Konzepte, die betriebliche Vorschläge und Verbesserungen grundsätzlich als Teile eines kooperativen Prozesses, als Gruppenaktivität auffassen, in dem Individualkonkurrenz weitgehend ausgeschaltet ist.

Eine weitere interessante Besonderheit japanischer Betriebsorganisation sind die Entscheidungsprozesse. Das Prinzip der **Gruppenentscheidung** entlastet in japanischen Betrieben den einzelnen Mitarbeiter von großen Risiken. Da die Verantwortung gemeinsam getragen wird, fällt es sehr schwer, bei Mißlingen den Sündenbock zu suchen. Wer zusammenarbeitet, gibt keine Geltungsansprüche auf, sondern sichert sich gegen die personale Zurechnung von Fehlleistungen ab.

Dies ist auch ein Merkmal der für japanische Großorganisationen typischen **Verknüpfung hierarchischer Kontrolle mit kooperativem**

Leistungsvollzug. Trotz der starken Hierarchiebezogenheit japanischer Betriebsorganisationen werden ausländische Unternehmungen von den Japanern als wesentlich autoritärer empfunden als ihre eigenen. Dies ist darauf zurückzuführen, daß in Japan das Hierarchieprinzip auch bei stärkster Inanspruchnahme des Leistungsvermögens des einzelnen doch durch kontinuierlichere Übergänge und durch den Grundsatz der gegenseitigen Rücksichtnahme wesentlich gemildert wird. In Mitteleuropa gibt es zwar einen viel größeren Spielraum für formale Einspruchsmöglichkeiten, aber auch ein hohes Maß funktionaler Zwänge, die nicht durch das Netzwerk kooperativer sozialer Beziehungen gemildert werden. Durch das Nebeneinanderherbestehen einer Funktionshierarchie und einer Statushierarchie wird der japanische Mitarbeiter von vielen persönlichen Frustrationen entlastet. Jeder hat seinen festen Platz in einer Statushierarchie, in die man nach Ausbildungsniveau und Dienstalter eingeordnet wird. Statusverbesserungen ergeben sich zwangsläufig mit fortschreitendem Alter. Daneben gibt es die auch für deutsche Unternehmen typische Funktionshierarchie entsprechend den tatsächlich ausgeübten Vollmachten. Für diesen Bereich ist zunehmend Leistungskonkurrenz typisch, wenn auch insbesondere in den höheren Rängen das Senioritätsprinzip weiterhin gültig ist.

Die Organisation betrieblicher Ausbildung in Japan

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung in japanischen Unternehmen ist Teil der personalpolitischen Aktivitäten und wird auch von den zentralen Personalbereichen gesteuert, wobei die Verantwortung für die Durchführung von Maßnahmen weitgehend dezentralisiert ist. So gelingt es in bemerkenswertem Maße, Bilderungsanfordernisse, -aktivitäten und erreichte Standards für das gesamte Unternehmen transparent zu machen und zu beeinflussen. Insgesamt gesehen, sind die japanischen betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildungssysteme hoch entwickelt, stark differenziert und weitgehend formalisiert. Über folgende Hauptaufgaben besteht weitgehend Konsensus:

- die "Betriebserziehung" neuer Mitarbeiter (Schul- und Hochschulabsolventen),

- die Vorbereitung auf Arbeitsaufgaben,
- die Vermittlung von Spezialkenntnissen,
- die Vorgesetztenschulung sowie
- die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung.

Selbstverständlich geht man bei der Bildungsplanung auch von "Anforderungsprofilen" bzw. Konfigurationen von typischen Kenntnissen und Fertigkeiten aus. Sie werden auch bestimmten Funktionen bzw. Positionen zugeordnet. Aber sie kristallisieren sich nicht zu "Betriebsberufen", und der betriebliche Status bleibt im wesentlichen bestimmt vom Bildungsabschluß (vor Eintritt in das Unternehmen) und vom Dienstalter. Eine wichtige Motivation ist allerdings die Anforderung, vor einer Beförderung auch die erfolgreiche Beteiligung an einer Bildungsmaßnahme nachweisen zu müssen. Ein Vergleich mit den Laufbahnvorschriften und -prüfungen des öffentlichen Dienstes liegt nahe (vgl. Dore 1973).

Die "**Betriebserziehung**" neuer Mitarbeiter findet im Rahmen sorgfältig organisierter Orientierungsprogramme statt. Oft werden die zukünftigen Mitarbeitern schon vor Firmeneintritt durch Korrespondenzkurse über die Firmengeschichte, die Produkte und Grundzüge der Organisation informiert. Nach der in der Regel auf Probe erfolgenden Einstellung wird ein Orientierungskurs absolviert. Bei der Firma Fujitsu hat er eine vierwöchige Dauer mit einem Programm, das für Personen mit unterschiedlicher Eingangsqualifikation inhaltsgleich, aber getrennt durchgeführt wird. Drei Tage sind der Darstellung der Firmenorganisation gewidmet, wobei auch die Arbeitsordnung und Sicherheitsvorschriften vermittelt werden. Dann erfolgt eine einwöchige Unterweisung im Bereich des Geschäftsverkehrs, der Umgangsformen und der Führungsgrundsätze. Die restliche Zeit dient der Einführung in die Arbeit im Produktionsbereich. In dieser Firma schließt sich ein dreimonatiges Intensivtraining in dem vorgesehen Einsatzbereich an, das sich auf die Vermittlung von Verhaltensweisen und Fertigkeiten bezieht.

Typisch für die japanische Großindustrie ist die Einübung einer zielorientierten Zusammenarbeit auf Gruppenbasis. Dies geschieht oft in Form besonderer sozialpädagogischer Kurse, die man als Fitneß-Übungen in

– gelegentlich extremen – Stresssituationen charakterisieren könnte. Hierbei kommt es insbesondere auf Selbstdisziplinierung und die Förderung eines Gemeinschaftsgefühls an.

Welche Qualifizierungspraxis ergibt sich nun aus der Tatsache, daß in Japan insbesondere in den Großunternehmen hauptsächlich Schul- und Hochschulabgänger ohne spezifische Berufsausbildung eingestellt werden, und zwar unbefristet, d.h. meist noch bis zur Pensionierungsgrenze? Ein wichtiger Teil der Orientierungsphase ist die vertiefte Einübung von Arbeitsfunktionen durch On-the-Job-Training. Die japanische Praxis des **On-the-Job-Training** wird gekennzeichnet durch ein intensives und breites Qualifizierungsprogramm, das eng verbunden ist mit einer individuellen Karriereplanung auch für die normalen "Stammarbeiter". Auch hierbei fällt die sozialpädagogische Zielrichtung auf, die durch das sogenannte "Elder-Brother-System" zur Wirkung kommt: Der neue Mitarbeiter wird einem älteren, erfahrenen Kollegen zugeordnet, der gleichsam als sein Pate für die allmählichen Kooptation durch die Arbeitsgruppe verantwortlich ist. Der eigentliche Arbeitsplatz bzw. die Funktionsverteilung der Gruppenmitglieder fällt in die Mitbestimmungskompetenz der Gruppe.

Hierbei ist noch auf eine Besonderheit der Sozialstruktur japanischer Betriebe hinzuweisen. Da in der Regel einmal im Jahr die Aufnahme neuer Mitarbeiter erfolgt, die getrennt nach Bildungsabschlüssen altersmäßig homogen sind, gliedert sich die Belegschaft in Jahresklassen, die in ähnliche Laufbahnstrukturen einbezogen werden. So richten sich betriebliche Bildungsmaßnahmen auch immer auf Gruppen Gleichaltriger.

Es ist durchaus üblich, die neuen Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum hinweg als homogene Statusgruppe zu behandeln, also ohne die Möglichkeit des individuellen Aufstiegs. Mit wenigen Ausnahmen erreichen die sogenannten "Junioren" als Endzwanziger gleichrangige Positionen. Danach setzt allerdings eine starke Differenzierung ein. Japanische Experten begründen diese Vorgangsweise damit, daß es im Laufe einiger Jahre für alle Beteiligten offenkundig geworden sei, wer für eine Führungsrolle qualifiziert sei, so daß Beförderungen allseitig akzeptiert würden. Die Vorbereitung auf spezifische Arbeitsaufgaben ist also nicht von Maßnahmen zur sozialen Integration zu trennen. Lernen erfolgt auf

dem Wege der Zusammenarbeit bzw. unter ständigem Bezug auf die Arbeitsgruppe. Es gibt allerdings Ausnahmen bei Spezialqualifikationen, z.B. Sprachstudien zur Vorbereitung eines Auslandseinsatzes. Hier wird häufig auf betriebsexterne Bildungseinrichtungen zurückgegriffen. Eine andere Ausnahme ist die Förderung von Spitzenbegabungen, z.B. im Forschungsbereich. Hier scheint es allmählich mehr Verständnis für Alternativen zur "Ochsentour" zu geben. Die funktionale Grundausbildung wird im Regelfall durch längere Arbeitspraxis fortgesetzt, wobei auch Chancen der Weiterbildung, insbesondere im Rahmen sogenannter Selbstentwicklungsprogramme, geboten werden. Für befähigte Mitarbeiter gibt es in der Großindustrie sehr detaillierte Programme und Bewertungen der arbeitsplatzbezogenen Weiter- und Höherqualifizierung, z.B. durch eine Verbindung bestimmter Kenntnisse und Fertigkeiten mit jeweiligen Punktwerten, deren erreichte Gesamtzahl Auswirkung auf den betrieblichen Status des Mitarbeiters hat. Gerade im Produktionsbereich wird hierdurch die **Befähigung zur Übernahme multipler Funktionen** sehr gefördert. Eine "Studie über die Entwicklung menschlicher Fähigkeiten in Perioden technologischer Neuerungen und alternder Belegschaften" aus dem Jahre 1983, von der 4.400 Unternehmen erfaßt wurden, gibt als Gründe hierfür "Produktivitätsverbesserung", "Talentförderung", "Verbesserung der Arbeitszufriedenheit" und "Vergrößerung der Anpassungsfähigen an technologische Neuerungen" an. Im Vordergrund stehen folgende Qualifizierungstypen: Befähigung zur Ausübung mehrerer Funktionen, Befähigung zur Bedienung mehrerer Maschinen, Befähigung zur Ausübung verschiedener Tätigkeiten im Hinblick auf eine geeignete Beschäftigung als älterer Arbeitnehmer sowie die Befähigung zur Übernahme von Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten und die Koordination des betrieblichen Alltags über Gruppen bestimmen ganz wesentlich die "Betriebsorganisation" (Fröhner 1991, S. 98). "Die Koordination wird erleichtert, da die Mitglieder der Arbeitsgruppe keine spezifischen aufgabenbezogenen Verwirklichungsansprüche haben (Trotzdem haben sie jenseits dieser Aufgabenflexibilität ein sehr wohl definiertes und fein abgestuftes Verständnis zu Rang und Status.) Die Gruppe teilt die vorhandene Arbeit auf. Dadurch entsteht ein hohes Maß an Aufgabenflexibilität, wodurch unterschiedliche Aufträge schnell abgewickelt werden. Dies macht die abteilungsbezogene Flexibilität deutlich" (Fröhner, a.a.O., S. 108f).

Programme zur Selbstentwicklung sind oft eng mit Maßnahmen zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung verbunden bzw. ein Teil davon. Entsprechend dem Prinzip der Daueranstellung herrscht eine **langfristige Qualifizierungsperspektive** vor. In den größeren Unternehmen ist dementsprechend die Aus- und Weiterbildung auch für die Masse der Arbeitnehmer mit einer systematischen Persönlichkeitsentwicklung und Laufbahnplanung verbunden. Es ist weitverbreitete Praxis, einmal jährlich seitens des Vorgesetzten die Fähigkeiten und Leistungen des einzelnen Mitarbeiters sehr detailliert anhand eines Leitfadens zu überprüfen und durch die Stellungnahme bzw. Wünsche des Betroffenen zu ergänzen. Auf dieser Basis wird dann ein individuelles Bildungsprogramm ausgearbeitet, das hauptsächlich am Arbeitsplatz verwirklicht wird, nötigenfalls aber auch eine besondere, möglicherweise sogar außerbetriebliche Kursteilnahme umfaßt. So werden zumindest ansatzweise "Arbeitskarrieren" geschaffen, die aber gruppenorientiert bleiben. Dieses Merkmal der betrieblichen Bildung in japanischen Großunternehmen zeigt deutlich, daß ein bildungspolitisches System zugrunde liegt, von dem langfristig Impulse zur Weiterqualifizierung ausgehen, wobei diese aber stets neben der funktionalen Kompetenz auch die soziale Integration zum Ziel haben.

Auch in der japanischen Industrie wird das Problem des **Qualifikationsschwunds bei älteren Mitarbeitern** als Folge technisch-wirtschaftlicher Strukturwandlungen und veränderter Leistungsdispositionen beachtet. Ein Beispiel für ausgleichende betriebliche Bildungsinitiativen bietet das 1979 gegründete Fujitsu Institute of Management des Fujitsu-Konzerns. Personen in gehobenen Stellungen, die das 45. Lebensjahr erreicht haben, absolvieren in Gruppen von je 100 Teilnehmern ein dreimonatiges Intensivtraining in diesem Institut. Zwei Monate werden zur Vertiefung des Managementwissens, zur Verbesserung der Firmenerkenntnis und zur kulturellen Information, auch unter Hinzuziehung von Universitätslehrern, verwendet. Darauf folgt für ein Vierteljahr die normale Tätigkeit am Arbeitsplatz. Dann gibt es noch ein nach Bereichen differenziertes einmonatiges Spezialtraining. Dieses Beispiel zeigt schon, daß der **Vorgesetztenschulung** große Aufmerksamkeit gewidmet wird, und zwar nicht nur vor der Übernahme einer Führungsaufgabe. Allerdings kann von einer systematischen Managementausbildung auch nicht die Rede sein. Am ehesten zeigt die Meisterausbildung diese

Merkmal. In der Eisen- und Stahlindustrie sind Ganztagskurse von sechsmonatiger Dauer üblich. Nach der Ernennung zum Meister gibt es von Zeit zu Zeit 4–5tägige Meistertreffen. Außerdem wird die Schulung der Meister als Ausbilder und als Leiter von Selbstentwicklungsprogrammen auf Gruppenbasis intensiv betrieben.

Äußerlich ähneln die Bildungsprogramme für mittlere Führungskräfte denen, die in der deutschen Industrie üblich sind. Allerdings wird besonderes Gewicht auf eine Verbindung zwischen dem eigenen Erfahrungsbereich und dem erforderlichen Zusatzwissen gelegt. Dies geschieht etwa in der Weise, daß jeder Teilnehmer an einem Seminar schon einige Zeit vorher eine Studie unter Anleitung seines Vorgesetzten anfertigt, die dann in der Gruppe der Seminarteilnehmer diskutiert wird. Die Entwicklung von Analyse- und Planungsfähigkeiten, von Führungsqualitäten und Kostenbewußtsein dient so ganz offenkundig der Verbesserung des Wirkungsgrads der eigenen Tätigkeit. Denn als Ergebnis der Seminararbeit werden Lösungs- bzw. Verbesserungsvorschläge erwartet. Die wesentlich geringere Berufsorientierung der japanischen Hochschulstudien erfordert auch Maßnahmen zur Expertenausbildung auf Unternehmensebene, z.B. im Ingenieurbereich. So werden beispielsweise bei Fujitsu Computer-Ingenieure in einer Kombination von Unterweisungen am Arbeitsplatz und Fachkursen ausgebildet, und zwar in einem graduell differenzierten Qualifikationssystem: Bei Beginn (etwa mit 22 Jahren) erhält man den E-Grad, nach Abschluß den A-Grad (etwa mit 29 Jahren). Jedes Vorrücken ist mit erfolgreich absolvierten Prüfungen verbunden.

Es wäre irreführend, betriebliche Bildung in Japan nur aus der Perspektive der verwendeten Methoden zu betrachten und sich hierbei an den heimischen Mustern der Berufsauf- und Fortbildung zu orientieren. Zu beachten ist der andere Kontext, der den Bildungsaktivitäten einen anderen Stellenwert und auch eine andere Zielsetzung im Rahmen des Betriebsgeschehens gibt. Dies zeigt sich deutlich bei einer Betrachtung der Grundsatzklärungen zu betrieblichen Bildungsstrategien seitens des japanischen Managements.

So stellt z.B. die Toyota Motor Co. folgende Grundsätze heraus: Förderung der Kreativität, positive Einstellung zum Unternehmen, Heranbildung eines Unternehmensbewußtseins. Kenntnisse und Fertigkeiten

sind eine unerläßliche Basis, aber das Ziel ist der motivierte, sozial integrierte Mitarbeiter.

Immer wieder sind deutsche Besucher darüber erstaunt, daß die Ziele der betrieblichen Bildungspolitik in Japan letztlich durch arbeitsplatzbezogene Maßnahmen in enger Verbindung mit der normalen Tätigkeit des Mitarbeiters erreicht werden und daß insbesondere ein hohes Qualitätsniveau ohne "ausgebildete Facharbeiter" gewährleistet ist. Die Motivation zur Selbstentwicklung spielt hierbei eine grundlegende Rolle. Sie wird aber auch materiell unter anderem dadurch gefördert, daß die Praxis innerbetrieblicher Stellenbesetzung reale Aufstiegschancen bietet.

Arbeit kann nur menschliche Fähigkeiten steigern, wenn sie nicht zu spezialisiert und damit sinnentleert wird. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, "daß es kaum Unternehmen (in Japan, Anm. d. Verf.) gibt, die versucht haben, Denken und Tun zu trennen und ersteres mit Hilfe der Arbeitsorganisation an Spezialisten zu delegieren" (Research and Development Institute 1984, S. 9). In der Tat sind die Auswirkungen des Taylorismus in Japan weniger sichtbar als in den USA oder Europa. Hierzu trägt auch die Praxis der systematischen Job Rotation bei. Die Langfristigkeit der Qualifikationsplanung und -bewertung wurde schon an anderer Stelle hervorgehoben. Bemerkenswert ist die Förderung der Lehrbefähigung der Schlüsselkräfte. Techniker und direkte Vorgesetzte haben ausdrücklich eine pädagogische Funktion und werden auch unter diesen Gesichtspunkten ausgesucht und fortgebildet. Darüber hinaus wird die gegenseitige Hilfe und Zusammenarbeit auf vielfältigste Weise, zum Beispiel auch durch extrafunktionale Gruppenaktivitäten, gefördert.

Das Beispiel OJT zeigt, wie sich Strategie und Methode gegenseitig ergänzen im Rahmen eines umfassenden Konzeptes, das Personal- und Organisationsentwicklung mit sozialer Betriebspolitik verbindet.

Kritische Würdigung

Die strukturelle Fremdartigkeit der japanischen Arbeitswelt bei einer oberflächlich gegebenen Ähnlichkeit der technischen Apparaturen und

Abläufe erschwert die Urteilsbildung. Auch im Falle des betrieblichen Bildungswesens muß sie letztlich durch die Orientierung an den eigenen, sozialkulturell vermittelten Maßstäben einseitig sein. Vor einer so verstandenen, notwendigerweise kritischen Auseinandersetzung sollte aber deutlich hervorgehoben werden, was das betriebliche Bildungswesen in der japanischen Großindustrie tatsächlich leistet. Seine bemerkenswerte Funktionalität ergibt sich bereits aus der Tatsache einer außergewöhnlich hohen Arbeitsproduktivität, die durch entsprechende Leistungsmotivation und Arbeitskompetenz mit ermöglicht wird. Im einzelnen lassen sich folgende Bedingungen für diese Funktionalität hervorheben:

- die Betonung der "Betriebskenntnisse" gegenüber den "Berufskenntnissen", wodurch eine unmittelbare und flexible Verwertbarkeit gefördert wird;
- der Trend einer Erweiterung der Fachausbildung zur allgemeinen Personalentwicklung, wodurch Motivierungsprozesse gefördert werden;
- die Verbindung der Qualifizierungsmaßnahmen mit Laufbahnberatung und –planung, dies schafft langfristige Perspektiven;
- die Hierarchisierung der Personalentwicklung von den Eingangsbedingungen der Mitarbeiter her und dementsprechend eine Differenzierung der "Betriebskarrieren" wie im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik, so daß eindeutige Orientierungspunkte und realistische Erwartungen gegeben sind;
- die Einbeziehung des einzelnen in ein durchdachtes System der persönlichen Betreuung und Beratung;
- die kooperationsfördernde Selbstorganisation der Arbeit durch kontinuierlich zusammenarbeitende Gruppen.

Es ist nun an der Zeit diesem positiven Bild auch kritische Überlegungen gegenüberzustellen. Zunächst ist das betriebliche Bildungswesen in der dargestellten Form auf die japanische Großindustrie beschränkt. Ergänzende oder kompensatorische Bildungsmaßnahmen der öffentlichen Hand fallen jedoch zahlenmäßig kaum ins Gewicht, und die Teilnehmer haben oft Behindertenstatus. So besteht ein ausgeprägtes Bildungsge-

fälle nach der Unternehmensgröße hinsichtlich der systematischen Vermittlung von Arbeitskompetenz.

Eine weitere Einschränkung betrifft den Inhalt der betrieblichen Bildung, die auf den Verwertungszusammenhang des jeweiligen Unternehmens ausgerichtet ist. Wohl wird ein hohes Maß an innerbetrieblicher Flexibilität und Mobilität erreicht. Voraussetzung ist aber die langfristige Fixierung auf einen Arbeitgeber. Wirtschaftliche und technische Strukturwandlungen großen Ausmaßes können zu Problemsituationen führen, wenn ein Arbeitgeberwechsel unerlässlich ist. Bisher wurde dieser Umstand durch eine Art von Risikoverbund der großen, recht unterschiedlichen Wirtschaftszweige umfassenden Firmenverbände ausgeglichen, indem überschüssige Arbeitskräfte durch eine Art von Ausleiheverfahren in befreundete Firmen umgesetzt wurden.

Wichtig ist auch die Tatsache, daß im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland in der japanischen Großindustrie eine wesentlich geringere Zahl von Arbeitnehmern ein ähnlich hohes und vor allem umfassendes Niveau beruflicher Kompetenz erreicht. Zunächst gibt es für weibliche Mitarbeiter nur sehr begrenzte Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, und diese hauptsächlich durch Eigeninitiative in Form der Selbstentwicklung. Sodann sind die Kenntnisse und Fertigkeiten des einzelnen in der Regel auf weniger Funktionen begrenzt. Immer wieder kann man im täglichen Leben beobachten, wie die Arbeitsverrichtungen der Mitarbeiter, besonders im Bürosektor, sehr zeitintensiv ablaufen und kaum das Angelernten-Niveau überschreiten. Jede nicht eingeübte Aktivität erfordert vorherige Beratung mit Mitarbeitern und Vorgesetzten. Andererseits fördert die Erkenntnis der eigenen Unzulänglichkeit möglicherweise Gruppenloyalität und Lernbereitschaft.

Schließlich ist zu erwähnen, daß die Autorität des Managements hinsichtlich betrieblicher Bildungsmaßnahmen unbestritten ist. Es gibt in diesem Bereich keine Mitbestimmung der Arbeitnehmer, keine rechtliche Rahmenordnung und, abgesehen von individueller Beratung zum Zweck der Personalentwicklung und von den allerdings recht intensiven Kleingruppenaktivitäten (QC-Zirkel), kaum Ansätze zur Mitsprache. So gibt es innerhalb des Unternehmens allenfalls einen informellen Dialog mit dem Management, in dem weiterreichende Perspektiven geltend ge-

macht werden. Bildungspolitische Konzepte der Gewerkschaften sind in den ersten Anfängen.

Die Tatsache, daß die japanischen Großunternehmen die Arbeitsqualifikation ihrer Mitarbeiter uneingeschränkt kontrollieren, bürdet ihnen auch eine enorme gesellschaftspolitische Verantwortung auf, die sich möglicherweise in dieser Form auf die Dauer nicht als tragbar erweist. So ist der große Handlungsspielraum des japanischen Managements auch in diesem Bereich nicht ganz unproblematisch. Eine betriebliche Bildungspolitik, die auf Vermittlung betriebsbezogener Arbeitskompetenz und auf soziale Integration zielt, hängt von der Stabilität des Arbeitsverhältnisses ab. So steht die Bewährungsprobe des japanischen Systems, das in Wachstumsphasen hervorragende Leistungen erbracht hat, angesichts möglicher Stagnations- oder sogar Depressionsphasen noch aus.

Das japanische Modell und die Strukturprobleme in der Bundesrepublik

Es ist deutlich geworden, daß Japan wenig praktikable Anregungen für die Behandlung der Ausländer- und Frauenprobleme im Arbeitsleben bringt, wenn man einmal davon absieht, daß in Japan an frauenspezifischen Erwerbskarrieren grundsätzlich festgehalten wird. Wichtiger ist es, die insgesamt sehr bemerkenswerte Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials auf hohem Qualifikationsniveau in Japan zu studieren:

- 1) Der Eintritt in das Erwerbsleben ist in der Regel mit 22 Jahren vollzogen.
- 2) Eine nennenswerte Jugendarbeitslosigkeit gibt es nicht.
- 3) Die Berufsqualifizierung erfolgt situationsspezifisch und organisationsgebunden als ein fortdauernder Prozeß.
- 4) Der soziale Kontext, d.h. die Zusammenarbeit, wird sehr ernst genommen. Die Mitwirkungschancen auf Gruppenbasis sind sehr hoch.

- 5) Die Perspektive des Qualifizierungsprozesses ist langfristig und zumindest ansatzweise auf den Lebenslauf bezogen.
- 6) Qualifizierung, Leistung und Zusammenarbeit sollen in einem harmonischen Verhältnis zueinander stehen.
- 7) Die unterschiedliche Bewertung von Leistungen, die soziale Ungleichheit ist in einer starken, auch geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarkts verankert. Stammarbeiter in einem Großunternehmen zu sein, gilt als besonders erstrebenswert.

So stellt sich die japanische Praxis als eine durchaus realistische Konzeption des Human Resources Development dar, die zwar Selbstverwirklichung hauptsächlich nur im Gruppenkontext fördert, aber ein beachtliches Maß an persönlichem Entwicklungspotential aktiviert und dies auf einem hohen Niveau sozio-emotionaler Sicherheit. Unsere eigene individualisierte und konfliktorientierte Arbeitswelt gestattet aber nicht die Übernahme dieses Modells.

Literatur

- Amaya, T. (1983): Human Resources Development in Industry. Japanese Industrial Relations Series 10, Japan Institute of Labour. Tokyo.
- Dore, R. (1973): British Factory – Japanese Factory. London.
- Colc, R.E. (1979): Work, Mobility and Participation. Berkeley, Los Angeles, London.
- Fröhner, K.-D. (1991): Personal und Organisation als bestimmende Flexibilitätsgrößen in japanischen Betrieben. In: Ders. (Hrsg.), Arbeits- und Betriebsorganisation bei flexiblen Strukturen. St. Gallen, S. 95–109.
- Fürstenberg, F. (1981): Erfolgskonzepte der japanischen Unternehmensführung, 2. Auflage. Zürich.
- Fürstenberg, F. (1986): Ausbildungssysteme in der japanischen Großindustrie. In: Die Betriebswirtschaft, Jg. 46, S. 5–20.
- Lecher, W. (1984): Humanisierung der Arbeitsbedingungen in Japan – Expertise. Materialien der IG Metall zur Humanisierung des Arbeitslebens, Frankfurt.
- Nötzli, I.M. (1982): A View of Japanese Management, Especially Management Development in Large Business Enterprises. Mitteilungen aus dem Handelswissenschaftlichen Seminar der Universität Zürich, Heft 158. Zürich.

Research and Development Institute of Vocational Training (1983): Summary of the Results of the "Study on the Development of Human Resources in Periods of Technological Innovations and Aging Workforce", Bulletin No. 45. Tokyo.

Research and Development Institute of Vocational Training (1984): Problems and Prospects of In-company Human Resources Development in a New Era, Bulletin No. 59. Tokyo.

Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung

Prof. Dr. Friedrich Fürstenberg, Institut für Soziologie, Universität Bonn

Rudolf Herwig, Handwerkskammer für München und Oberbayern, München

Peter König, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeits- und Sozialforschung, Bonn

Alfred Lottmann, Rat der Stadt München

Dr. Eva-Maria Neumann, Max-Bürger-Krankenhaus, Berlin

Dr. Sigrid Skarpelis-Sperk (MdB), Bonn

Friedemann Stooß, Nürnberg

Prof. Dr. Ing. Bernd-Jürgen Vorath, Universität Wuppertal

Dr. Reinhold Weiß, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

Reihe "Gesprächskreis Arbeit und Soziales"

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 1
Ausländer im vereinten Deutschland – Perspektiven der Ausländerpolitik (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 2
Industriebetriebe an der Schwelle zur Marktwirtschaft (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 3
Zuwanderungspolitik der Zukunft (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 4
Modernes Management in Unternehmen der alten und neuen Bundesländer

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 5
Zukunft des Gesundheitswesens in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 6
Multikulturelle Gesellschaft – Der Weg zwischen Ausgrenzung und Vereinnahmung? (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 7
Ursula Mehrländer, Günther Schultze
Einwanderungskonzept für die Bundesrepublik Deutschland – Fakten, Argumente, Vorschläge (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 8
Zukunft sozialer Einrichtungen und sozialer Dienste in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 9
Sicherung des Gesundheitswesens in den 90er Jahren (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 10
Branchenentwicklungen und Handlungsperspektiven betrieblicher Interessenvertreter in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 11
Der ostdeutsche Maschinenbau – Wege zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 12
Flüchtlingsbewegungen und das Recht auf Asyl (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 13
Verzahnung von Arbeitsmarkt-, Regional- und Wirtschaftspolitik – Eine dringende Aufgabe in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 14
Einwanderungsland Deutschland: Bisherige Ausländer- und Asylpolitik – Vergleich mit europäischen Ländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 15
Fremdenfeindlichkeit und Gewalt – Ursachen und Handlungsperspektiven (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 16
Veränderung des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 17
Gesundheitsstrukturgesetz – Geeignet zur Lösung der Probleme im Gesundheitswesen?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 18
Neue Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik – Ist ein Gesamtkonzept für die neuen und alten Bundesländer erforderlich? (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 19
Deutsche und Polen – Zwischen Nationalismus und Toleranz (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 20
Betriebliche Gesundheitspolitik auf dem Prüfstand – Die Verantwortung von Politik und Medien

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 21
Entstehung von Fremdenfeindlichkeit – Die Verantwortung von Politik und Medien

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 22
Partizipationschancen ethnischer Minderheiten – Ein Vergleich zwischen Großbritannien, den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 23
Fremdenfeindlichkeit und Rassismus – Herausforderung für die Demokratie (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 24
Gesundheitspolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 25
Weiterentwicklung der Behindertenpolitik in Deutschland

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 26
Das duale System der Berufsausbildung in der Sackgasse? – Modernisierungsdruck und Reformbedarf (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 27
Den Zweiten Arbeitsmarkt fördern – Ein ökonomisch und sozial tragfähiges Konzept?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 28
Ausbildung und Beschäftigung – Übergänge an der zweiten Schwelle

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 29
Chancengleichheit für ausländische Jugendliche

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 30
Privatisierung von Gesundheitsleistungen – Die soziale Krankenversicherung auf Abwegen

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 31
Einwanderungspolitik Kanadas und der USA – Beispiele für die Bundesrepublik Deutschland?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 32
Von der Ausländer- zur Einwanderungspolitik

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 33
Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik – Mehr Weiterbildung bei veränderten Arbeitszeiten?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 34
Minderheiten- und Antidiskriminierungspolitik: Alternative zur Integration?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 35
Ost-West-Migration – Fluchtursachen und Handlungsperspektiven

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 36
Soziale Sicherung auf dem Prüfstand – Gerät die Rentenversicherung ins Wanken?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 37
Gesundheitsstrukturgesetz – Bilanz und Perspektiven

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 38
Der Berliner Arbeitsmarkt im Umbruch

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 39
Bedeutung des demographischen Wandels – Frauenerwerbstätigkeit, Zuwanderung –

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 40
Bedeutung des demographischen Wandels – Erwerbsarbeit, berufliche Qualifizierung, Weiterbildung –

Die Broschüren sind kostenlos zu beziehen bei:

*Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung
D-53170 Bonn*