

Fachkräftelücke – Migration – Rente mit 67: Welche Bildungsdienstleistungen sind künftig gefragt?

Brigitte Geldermann

Vorbemerkung

Die demografische Entwicklung lässt bei den Trägern der Erwachsenenbildung Freude aufkommen. So prognostizieren beispielsweise Schröder/Gilberg (2005) in ihrer Studie zur Bildungsbeteiligung Älterer eine Zunahme von Teilnehmenden um 500.000 bis zum Jahr 2015. Dabei bleibt jedoch eine wesentliche Unterscheidung außer Acht: nämlich die zwischen den Berufstätigen und den Senioren. Sicher ist auch der Bildungsmarkt für Senioren für den einen oder anderen Träger interessant, besonders für Anbieter von Studienreisen und Kulturveranstaltungen. Auf der anderen Seite ist die Konkurrenz durch die Senioren selbst bzw. ihre Organisationen kaum zu unterbieten. Der Zunahme an Teilnehmenden könnte ebenso eine Zunahme an Anbietern entsprechen (vgl. Schützendorf 2005).

Neben dem Spezialsegment der Professionalisierung des Ehrenamtes, ist für Bildungsdienstleister vor allem die berufliche Weiterbildung als Tätigkeitsfeld interessant. Obwohl in den letzten Jahren die öffentlichen Ausgaben zurückgegangen sind, ist die Bedeutung von Weiterbildung gestiegen. Dies belegen zahlreiche Aussagen von Parteien, Gewerkschaften und Unternehmerverbänden.

Nach den Aussagen vieler Politiker, EU-Bürokraten oder Wissenschaftlern, müsste vor den Bildungsträgern ein goldenes Zeitalter liegen: Lebensbegleitendes Lernen ist für jeden Erwerbstätigen Pflicht, nichts ist wichtiger für die Standortpolitik als Bildung. Dazu kommt der wachsende Anteil der älteren und älter werdenden Beschäftigten, deren Qualifikationen auf den neuesten Stand gebracht werden müssen.

Aber Bedarf ist nicht dasselbe wie Nachfrage. Welche Determinanten bestimmen den Bildungs-„Markt“ heute? Im Bereich der Weiterbildung, in dem Bildungsträger hauptsächlich agieren, herrscht eine mittlere Systematisierung, d. h. er ist weder so stark reglementiert wie das Schul- oder Hochschulsystem, noch wird er allein von der freien unternehmerischen Entscheidung bestimmt, wie etwa die betriebliche Personalentwicklung. Er ist von Anbieterpluralismus, Funktionsvielfalt, verschiedenen ordnungspolitischen Regelungen, gemischtwirtschaftlichen Mittelströmen und verschiedenen juristischen Normierungen geprägt. Dies wirft auch schon immer die Frage der Konkurrenz zu andersartigen Bildungseinrichtungen auf (z. B. Verlagen, Berufsschulen oder Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung an Universitä-

ten) (vgl. etwa Döring 2005). Mit der Konjunkturschwäche und dem Umbau der anderen Bildungssysteme und des Sozialsystems verschärft sich diese Lage jetzt wesentlich, da andere Institutionen sich dem Weiterbildungssystem annähern. Berufsschulen sollen etwa eine größere Autonomie erhalten und verstärkt berufliche Weiterbildung anbieten. Traditionelle und etablierte Bildungsträger geraten dadurch von zwei Seiten unter Druck: Sie bewegen sich in einem Markt mit einer Zahl zunehmender Konkurrenten, der zugleich neue Dienstleistungen und Strukturen bei geringeren Umsätzen und Gewinnspannen verlangt.

Der demografische Wandel als Chance?

Die Herausforderungen der demografischen Entwicklung und der damit zusammenhängenden politischen Weichenstellungen sollten daher von Bildungsanbietern genau zur Kenntnis genommen und in ihre Strategien einbezogen werden. Eine Hochrechnung bisheriger „Teilnahmefälle“ hilft keinesfalls weiter. Viele qualitative Veränderungen des gesamten Bildungswesens werden gefordert. Der Reformdruck, der in erster Linie das öffentlich verwaltete Schul- und Ausbildungswesen betrifft, wird sich auch auf den privaten Bildungsmarkt auswirken. Die fortschreitende Privatisierung der Weiterbildung bietet Chancen für Anbieter, die ihre Beratungskompetenz zu vermarkten verstehen.

Dass die Gefahr eines Fachkräftemangels besteht und dass dieser heute schon in vielen Branchen spürbar ist, ist unstrittig. Die Hoffnung auf einen Rückgang der Arbeitslosigkeit, weil Unternehmen dann eben weniger wählerisch in ihrer Rekrutierungspolitik sein müssten, ist leider wenig begründet. Das Beispiel der neuen Bundesländer zeigt, dass der Rückgang der Bevölkerungszahl keineswegs zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit führen muss. (Ältere) Arbeitslose sind für Unternehmen, die qualifizierte Bewerber suchen, auch als zweite Wahl nicht unbedingt die Alternative. Wenn im günstigen Fall einschlägige Berufserfahrung vorhanden ist, so fehlt doch das aktuelle „akademische“ Berufswissen, das die Jüngeren mitbringen. Die Unternehmen rekrutieren auch deshalb vor allem jüngere Menschen, weil sie so ihre Zufuhr aktuellen Wissens organisieren. Von der Seite der Arbeitsmarktpolitik ist eine – demografiebedingte - Wiederbelebung der früheren Förderpolitik schon aus Finanzgründen nicht zu erwarten. Die Chancen für die Bildungsdienstleister sind hierin nicht zu suchen.

Probleme für den Qualifikationsbestand – Herausforderungen für die Bildung

Man muss die Problematik der Demografie und ihrer Bearbeitung durch die Politik grundsätzlicher betrachten. Welche Probleme werden gesehen, welche Strategien für das Bildungswesen als ganzes gefordert?

Schon jetzt liegt Deutschland im internationalen Vergleich bei fast allen Bildungskennzahlen auf hinteren Plätzen: Dies betrifft zum Beispiel die Teilnahme an Weiterbildung und den Akademisierungsgrad (OECD-Indikatoren 2005). Die Bildungsrenditen sind in Deutschland ebenfalls gering, so dass der Anreiz zur Höherqualifizierung häufig fehlt.

Mit dem Beschluss des Europäischen Rats von Stockholm, die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer bis 2010 auf 50 % zu erhöhen, (Deutschland aktuell 39 %) ist die Politik in Zugzwang geraten. Das Umsteuern im Hinblick auf eine Erhöhung des Renteneintrittsalters hat bereits stattgefunden. Die tatsächliche Realisierung einer längeren Lebensarbeitszeit hängt nicht nur von Einstellungsänderungen bei den Beschäftigten sondern auch von der Gestaltung der Rahmenbedingungen durch die Sozialpartner und die Politik ab. Es ist zu erwarten, dass die Menschen zunächst weiterhin ab 50 in Ausstiegsszenarien denken und nicht ausreichend für ihre Weiterqualifikation Sorge tragen werden. Dazu kommt, dass in Deutschland – obwohl längst nicht mehr Realität – noch immer das Bild der lebenslangen Tätigkeit im erlernten Beruf und bei einem Arbeitgeber dominiert. Dieses Bild ist für lebenslanges Lernen nicht förderlich.

Aber nicht nur hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit der Älteren besteht Anlass zur Sorge. In Deutschland verlassen fast 10 Prozent eines Jahrgangs die Schule ohne Hauptschulabschluss. Die Bildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher ist seit Jahren rückläufig. Dabei entscheidet in unserem „frontlastigen“ Bildungssystem die Erstausbildung sehr stark über die Erwerbchancen während des gesamten Berufslebens. An- und Ungelernte tragen das größte Arbeitsmarktrisiko und haben nur geringe Chancen, ihren Status im Laufe ihres Erwerbslebens durch das Nachholen eines Abschlusses zu verbessern.

Diese Probleme, die zunächst unabhängig vom Bevölkerungsrückgang bestehen, werden durch diesen verschärft. „Wenn die Zahl der Köpfe abnimmt, dann muss mehr in die verbleibenden Köpfe hinein“ (Klöß 2003, S.11) Und das ist umso schwieriger, wenn jetzt schon Defizite beim Bildungsstand und der Bildungsbeteiligung bestehen.

Alternde Belegschaften – was bedeutet eigentlich Alter im Berufsleben?

Soziogerontologie und Entwicklungspsychologie beschäftigen sich mit dem Phänomen des Alterns, wobei sich die Studien überwiegend auf ein höheres Alter, also Personen, die sich bereits im Ruhestand befinden, beziehen. Modelle, wie es im Lebensverlauf zur Alterung kommt, setzen zum Teil implizit das voraus, was sie erklären wollen, nämlich einen Leistungsabfall, der mit zunehmenden Lebensjahren eintritt. Das Defizitmodell des Alterns, das in den 20er Jahren aus amerikanischen Untersuchungen zur Intelligenz abgeleitet wurde, sah darin gewissermaßen einen Automatismus, wohingegen die Aktivitätstheorie der 60er Jahre eine Trainierbarkeit von Kompetenzen und Kompensierbarkeit von Leistungsdefiziten behauptete. Das entwicklungspsychologische Kompetenzmodell der Siebziger wandte sich von der Vorstellung

des Alterns als genetischem Programm ab und postulierte die interindividuelle Variabilität der Auseinandersetzung mit physiologischen und biografischen Prozessen. Ähnlich gelagert sind soziologische Ansätze, die Altern als soziales Konstrukt zu erklären suchen und es mit dem Berufs- und Familienzyklus in Zusammenhang bringen (Gallenberger 2002, S. 98).

Die Bundesagentur für Arbeit sah seit den 80ern die Grenze zum älteren Arbeitnehmer in ihren Förderrichtlinien bei 45, bezieht sich aber neuerdings eher auf das fünfzigste Lebensjahr („50plus die können es“/“Perspektive 50plus“) und betont in ihren Broschüren die Leistungsfähigkeit der höheren Lebensjahre.

Wenn von älteren Arbeitnehmern die Rede ist, dann geht es in der Regel um ein Problem. Man verbindet mit ihnen vor allem Beschäftigungsrisiken. Ältere sind viele Jahre lang Manövriermasse des Arbeitsmarkts gewesen. Für die Betriebe war es eine der „elegantesten“ Lösungen, ganze Jahrgänge in den vorgezogenen Ruhestand zu schicken, wenn Personalanpassungsmaßnahmen anstanden. Die Gründe lagen im sozialen Konsens, der die Externalisierung Älterer erlaubte, nicht in der eingeschränkten Leistungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Allerdings tragen Über-50-Jährige – sind sie erst einmal arbeitslos – das höchste Risiko langzeitarbeitslos zu werden. Dabei bestehen aber erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Qualifikationsniveaus:

Ältere Akademiker konnten ihre Beschäftigungssituation in den letzten Jahren sogar noch verbessern. Nach Angaben des IAB weisen sie nur eine Arbeitslosenquote von 3,5 % auf, bei steigender absoluter Zahl der Beschäftigten. Die Erwerbsquote älterer Akademiker liegt mit über 70 % deutlich über dem Durchschnitt von 47 % bei allen 55 – 64-Jährigen (Reinberg/Hummel 2005, S. 4/6).

Dominanz der Erstausbildung als Barriere für Ältere

Die Beschäftigung Älterer wird von Unternehmen keineswegs generell abgelehnt. Woran liegt es aber, wenn die gute Meinung über arbeitsbezogene Qualitäten der Über-50-Jährigen nicht dazu führt, dass sie wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden? Diese widersprüchlichen Fakten verweisen auf ein strukturelles Problem.

Die Qualifikation einer Person wird ganz wesentlich an der Erstausbildung fest gemacht. Man spricht von Deutschland auch als einer „Zeugnisgesellschaft“. Dabei sind die tatsächlichen Kompetenzen – gerade Berufserfahrener – durch formale Eingangsqualifikationen nur in Teilen beschrieben. Liegt diese Ausbildung länger zurück, so nimmt die Bedeutung beruflicher Praxiserfahrung zu. Hinzu kommen zwischenzeitlich durchlaufene formelle und informelle Weiterbildungen, der Umfang ausgeübter Verantwortung und die damit verbundenen Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Dies schlägt sich jedoch in der Formalqualifikation und

dem daraus resultierenden Zugang zu beruflichen Positionen nicht nieder. Die einmal absolvierte Erstausbildung verliert aber je länger sie zurück liegt, desto mehr an Relevanz. In vielen Fällen existiert dann der Beruf gar nicht mehr, auf den sie einmal vorbereitet hat.

Personen mit mittleren Qualifikationen, Facharbeiter, kaufmännische und technische Angestellte sind über ihren Berufsweg hinweg Dequalifizierungsrisiken ausgesetzt. Von dem ersten Risiko wurde schon gesprochen: .Der Abstand zur Erstausbildung entwertet Abschlusszeugnisse, und gleichwertige Zertifikate, die die im Berufsverlauf erworbenen Kompetenzen dokumentieren, existieren nicht. Ein weiteres Risiko entsteht durch die altersselektiven Qualifizierungsstrategien in den Unternehmen: Die Weiterbildung Älterer machte bisher vor dem Hintergrund einer Frühverrentungspraxis und damit absehbar geringer Dauer der Nutzung der geschaffenen Qualifikationen wenig Sinn (Gallenberger 2002, S. 68 f) Die „Spezialisierungsfalle“ ist eine Gefahr angesichts einer nach wie vor dominierenden Praxis des Personaleinsatzes, der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jahrelang auf ein und demselben Arbeitsplatz beschäftigt – bis der dann durch einen technologischen Wandel wegfällt. Die vereinseitigte Qualifikation wird für das Unternehmen wertlos, die Person, die keine Gelegenheit hatte, andere Fähigkeiten zu trainieren, ist dann oft überhaupt nicht mehr beschäftigungsfähig.

Beschäftigungspotenziale ausschöpfen: Integration von jungen Menschen, Älteren und Migranten

Die Forderung nach Erhöhung der Bildungsinvestitionen wird oft erhoben. Dabei ist Deutschland im internationalen Vergleich gar nicht einmal unterfinanziert, zehrt dabei allerdings noch von der Vergangenheit. Mit mehr Geld für Bildung werden jedoch nicht automatisch bessere Ergebnisse erzielt. Vielmehr sind strukturelle Veränderungen des Bildungswesens nötig, aus denen auch Marktchancen für private Anbieter erwachsen können.

Zunächst ein Blick auf diejenigen, die die bevorstehende Fachkräftelücke ausgleichen könnten. Welche Beschäftigungspotenziale könnten durch Qualifizierung mobilisiert werden?

Junge Menschen: Für Schule und Erstausbildung ergibt sich die Forderung nach einer besseren Förderung von leistungsschwachen Jugendlichen und von Migrantenkindern. Ein Ausgleich von Herkunftsnachteilen kann in einem vermehrten Angebot an Ganztagsbetreuung, an Hausaufgabenbetreuung und Nachhilfe bestehen. Dabei werden wohl weniger die Eltern der benachteiligten Jugendlichen als Finanziere auftreten können, als vielmehr öffentliche Kostenträger wie Kommunen oder Länderministerien. Ein professionelles Angebot, das einer Qualitätsprüfung standhält, wird gefragt sein.

Auch am oberen Ende der Bildungshierarchie gilt es, Potenziale auszuschöpfen. Geht man von internationalen Vergleichen aus, dann müssten in Deutschland zusätzliche Anreize zum Studi-

um geschaffen und der Akademisierungsgrad erhöht werden. Dabei könnten Angebote, die auf ein Studium vorbereiten, vergleichbar den britischen „Access courses“ hilfreich sein. Für Studienanfänger, die künftig Studiengebühren aufbringen und in kürzerer Zeit ihren Abschluss machen müssen, kann es eine sinnvolle Investition sein, erst einmal einen Einführungskurs zu besuchen, damit die Erfolgswahrscheinlichkeit zu erhöhen und auch vorab zu prüfen, ob das gewählte Fach überhaupt das richtige ist.

Erwerbsbeteiligung der Älteren steigern: Das Schlagwort vom lebenslangen Lernen kann nur dann Realität werden, wenn auch die Bildungsangebote vorhanden sind, die Berufstätige mit ihrer Arbeit verbinden können. Dabei wird neben kontinuierliche Weiterbildung auch die Zweit-Ausbildung oder Neuqualifizierung treten müssen.

Bisher galt Weiterbildung im Verhältnis zur Erstausbildung vor allem als Anpassung und Aktualisierung des einmal erreichten Qualifikationsstands in Bezug auf konkrete Arbeitsanforderungen. Dies setzte eine einigermaßen kontinuierliche Beschäftigung in einem Beruf und Tätigkeitsbereich voraus, wobei ein Übergang in die Randbelegschaft eines Betriebs ab einem gewissen Alter (mit erhöhtem Beschäftigungsrisiko) eingeschlossen war. Wenn es einerseits darum geht, längere Berufsbiografien zu gestalten, andererseits ältere Berufstätige nicht nur zu beschäftigen, sondern sie zum Träger von Innovation zu machen, dann muss es darum gehen, Aus- und Weiterbildung besser zu verzahnen. Dann muss es möglich werden, Teile einer formalen Ausbildung während des Berufslebens nachzuholen oder neu zu beginnen. Das heißt für Bildungsanbieter, dass sie ihre Angebote auch am Ausbildungssystem orientieren und sich darauf beziehen müssen.

Ein „Bildungswesen“ für erwachsene Berufstätige kann nur aus vielfältigen, flexibel kombinierbaren Modulen bestehen, die sich in vereinbarten Lernzeiten oder in der Freizeit absolvieren lassen. Eine Infrastruktur für lebenslanges Lernen muss geschaffen werden, bei der das Individuum seine Bildungskarriere steuert und von Bildungsanbietern Support, nämlich wohnortnahe oder virtuelle Bildungszentren und vor allem Beratung erhält. Lernberatung sollte dabei auch für das informelle Lernen, das im Arbeitsleben situativ geschieht, angeboten werden.

Um sich in einem solchen „Bildungswesen“, das eine für die Individuen transparente Struktur aufweisen muss, zu positionieren, werden Anbieter Kooperationen auf regionaler Ebene eingehen müssen, um dort an den Beratungs- und Supportstrukturen zu partizipieren oder sich mit einem spezifischen Fachangebot wie z. B. im Telekommunikationsbereich auch überregional zu profilieren und dabei die neuen Medien zu nutzen.

Weiterbildung für Ältere

Sind ältere Berufstätige eine eigene Zielgruppe für Weiterbildung? Brauchen sie andere Angebote und eine andere Didaktik als Jüngere?

Kurz gesagt: Ja. Dabei geht es jedoch nicht um altersbedingte Defizite, sondern um eine zielgruppengerechte Gestaltung von Lernangeboten: Im Unterschied zur Erziehung Jugendlicher, die an das Wissen der vorangehenden Generation herangeführt werden, geht es bei der Weiterbildung Erwachsener um die Entfaltung und Beförderung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Zwecke und Vorhaben. Lerngründe entstehen überhaupt erst im Erwachsenenalter (Faulstich 2003, S. 229). Auf diese und auf die vorhandenen Kenntnisse und Erfahrungen müssen sich Weiterbildungsangebote beziehen. Alter steht also hier nicht für einen biologischen Prozess, sondern für eine (berufliche) Biografie, die im Einzelfall ganz verschieden aussehen kann und die sich negativ, aber auch positiv auf das Lernen auswirken kann.

Weiterbildungskonzepte für Ältere müssen diese Geschichte berücksichtigen (Geldermann 2005). Viele Menschen wurden im Rahmen von tayloristischen Arbeitskonzepten vom Lernen entwöhnt. Manche sind demotiviert, weil sie mangels weiterer beruflicher Perspektiven keinen Nutzen von einer Weiterbildung erwarten. Generell sind Lernarrangements, die der Schule entlehnt sind, für Erwachsene unangemessen und werden häufig als Statusverlust empfunden. Eine weitgehende Selbststeuerung des Lernens ist empfehlenswert, die aber Struktur und Unterstützung braucht.

Literatur:

- Döring, O. (2005): Stand und Perspektiven der Berufsschulen in Mecklenburg-Vorpommern. In: Eicker, F., Hartmann, M., Schilling, E.-J. (Hrsg.): Die Berufliche Schule als Bildungs- und Innovationsfaktor. Bielefeld 2005, S. 175 – 192
- Faulstich, P. (2003): Weiterbildung. München u. Wien 2003.
- Gallenberger, W. (2002): Weiterbildungsabstinenz älterer Beschäftigter in einer alternden Erwerbsbevölkerung? Opladen 2002
- Geldermann, B. (2005): Weiterbildung für die Älteren im Betrieb. In: Loebe, H., Severing, E. (Hrsg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften, Bielefeld 2005
- Klös, H.-P. (2003): Die demographische Entwicklung als Herausforderung für Berufsbildung und Personalentwicklung – sieben offene Fragen. In: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) Demographische Entwicklung – Berufsbildung – Personalentwicklung, Köln 2003, S. 7 - 19
- OECD (2005): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2005
- Reinberg, A., Hummel M. (2005): Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. In: IAB-Kurzbericht Nr. 9. Nürnberg 2005

Schröder, H., Gilberg, R. (2005): Stand und Entwicklung der Bildungsbeteiligung älterer Menschen. In: Hessische Blätter für Volksbildung 3/2005, S. 214 – 225

Schützendorf, E. (2005): Halten die Volkshochschulen mit der Entwicklung der Alten Schritt? In: Hessische Blätter für Volksbildung 3/2005, S. 263 - 270