



Transferprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“

Dieses Dokument ist auf der Homepage des Projektes unter

www.demotrans.de

verfügbar.

Titel:	Berufsbildungsbericht 2001
Autor:	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Umfang:	9 Seiten

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms "Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit" gefördert.
Förderkennzeichen: 01HH9901/0



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

bmb+f

Berufsbildungsbericht 2001

BMBF PUBLIK



lung“ soll u. a. modellhaft der Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen in Unternehmen und die Stärkung individueller beruflicher Kompetenzen entwickelt und erprobt werden. Eine entscheidende Rolle wird dabei die Lernintensität von Arbeitsplätzen spielen. Die vorgesehenen Maßnahmen umfassen Vorhaben zur Kompetenzmessung und zur Selbstorganisation des Lernens, Umsetzungsprojekte zur unterschiedlichen betrieblichen Lernkulturen sowie Modellprojekte zum Kompetenzerhalt durch tätigkeitsgebundenes kontinuierliches Lernen im sozialen Umfeld und zur Transformation von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen zu Lerndienstleistern. Für die geplante Laufzeit des Programms (2001 bis 2007) werden rund 35 Mio. DM jährlich einschließlich der ESF-Mittel zur Verfügung stehen.

Demographischer Wandel und Gestaltung der Arbeitswelt

Der demographische Wandel steht derzeit vor allem unter dem Aspekt der Veränderung der Alterszusammensetzung einer Gesellschaft im Mittelpunkt des Interesses. Der anhaltende Geburtenrückgang und die stetig steigende Lebenserwartung sind ein strukturelles Phänomen aller (hoch-)industrialisierten Länder. Sie führen auch in der Bundesrepublik Deutschland auf längere Sicht zu einer abnehmenden und im Durchschnitt älteren Bevölkerung.

So wird sich nach den Vorausschätzungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung¹ zum Arbeitskräfteangebot in Deutschland das Erwerbspersonenpotenzial vom Jahr 2000 bis 2040 um ca. ein Fünftel reduzieren. Der Rückgang des Arbeitskräfteangebots wird nach dem Jahr 2020 deutlich spürbar werden. Höhere Zuwanderungen können zwar die Alterung des Arbeitskräfteangebots abschwächen, aber nicht verhindern.

Die öffentliche Wahrnehmung des demographischen Wandel konzentriert sich bislang primär auf die sozialen Sicherungssysteme. Dies blendet wesentliche Aspekte des demographischen Wandels und wichtige Fragestellungen aus:

- Welche Folgen hat der demographische Wandel für Unternehmen und Erwerbstätige?
- Wie entwickelt sich die Alterstruktur der Belegschaften in den Unternehmen?
- Wie wirken sich alternde Belegschaften auf die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Unternehmen aber auch der Volkswirtschaft insgesamt aus?

Die demographische Entwicklung stellt somit Betriebe und die berufliche (Weiter-)Bildung vor neue Herausforderungen. Mit zunehmend älteren Belegschaften müssen die technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich bewältigt werden. In

¹ Zu den einzelnen Modellvarianten und Einflussfaktoren wie Zuwanderung, Erwerbsquoten und Renteneintrittsalter vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht Nr. 48/2000, Seite 809 - 817

diesem Kontext gewinnt der Wert beruflicher Weiterbildung auch älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zunehmend an Bedeutung. So gilt es, die Potenziale Älterer besser zu entwickeln und zu nutzen. Hierzu wurden seit Beginn der 90er Jahre eine Reihe von Modellvorhaben zum Schwerpunkt Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gefördert.

Die Vorhaben zielen darauf, in Unternehmen durch generationenverbindende Modelle und Strategien des ‚Miteinander Arbeitens und Voneinander Lernens‘ bisher verborgene Potenziale an Erfahrung und Wissen von Alt und Jung zu erschließen, um den Kompetenztransfer zwischen den Generationen zu sichern.

Zur Bewältigung des technischen und organisatorischen Wandels in den Unternehmen werden Lern- und Dialogfähigkeit, Wissen und Erfahrung als entscheidende Ressourcen angesehen. Wissenssynergien ergeben sich vor allem im Dialog zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten. Betriebe, die sich als lernende Organisationen verstehen, legen zunehmend Wert auf den Erhalt und Einsatz sowie die Vernetzung dieser vielfältigen Kompetenzen und Stärken Älterer mit der Innovationsbereitschaft und dem aktuellen und neuartigen technischen Wissen jüngerer Beschäftigter.

Im Jahr 2000 wurde der bisherige Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“ im Bereich „Innovative Arbeitsgestaltung“ vorläufig abgeschlossen. Die Ergebnisse dieser Forschungsphase wurden im „Zukunftsreport demographischer Wandel – Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft“¹ veröffentlicht.

Wesentliche Aussage und Ergebnis ist, dass die bisherige Wahrnehmung der Folgen des demographischen Wandels systematisch zu erweitern ist. Bisherige Leitbilder und einseitige Zentrierung auf „jung“ oder „Jugend“ sind nicht mehr zeitgemäß. Es geht um einen Paradigmenwechsel von einer reaktiven, d. h. auf die älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gerichteten (Personal-) Politik hin zu präventivem, auf Lebensverläufe und Erwerbsbiografien gerichteten Handeln.

Es ist eine forschungs-, bildungs- und gesellschaftspolitische Aufgabe, die Innovationsfähigkeit in Deutschland durch Qualifizierung für den Umgang mit den Folgen des demographischen Wandels zu sichern. Hierbei ist der Aspekt von spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte sicherlich wichtig. Zentrales politisches Anliegen ist es, einen Bewusst-

¹ Pack, Buck, Kistler, Mendius, Morschhäuser, Wolff „Zukunftsreport“; Bonn, 2000

seinswandel zu erreichen und präventiv einer Ausgrenzung von älteren Beschäftigten und dem Verlust von Erfahrungswissen frühzeitig zu begegnen.

Anfang 2001 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ aufgelegt. Das Förderprogramm soll Lösungswege für die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen entwickeln, die an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet sind, einen sozialverträglichen Strukturwandel ermöglichen und gleichzeitig wichtige beschäftigungspolitische Impulse geben. Dabei greift das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ den Aspekt des demographischen Wandels auf und führt damit die begonnenen Arbeiten als eine wesentliche Querschnittsfrage fort.

Aufbruch in die Informationsgesellschaft

Der Einsatz von IT-Technologien hat in den vergangenen 10 Jahren erheblich zugenommen. Die neuen Techniken berühren nahezu jeden Wirtschaftszweig, von der Produktion bis in den vielschichtigen Dienstleistungssektor. Sie weisen alle Merkmale einer „Schlüsseltechnologie“ auf. Nach einer BIBB/IAB-Erhebung arbeiteten in den Jahren 1998 und 1999 nahezu zwei Drittel (62 %) aller Berufstätigen in Werkstätten, Praxen und Büros und unterwegs mit computergestütztem Gerät. Zum Beginn der 90er Jahre waren es erst 37 %.

IT-Grundkenntnissen bzw. IT-Anwendungswissen sind damit in den meisten Bereichen eine grundlegende Voraussetzung für die Ausbildung geworden. Die Grundlagen hierfür müssen schon während des Besuchs der allgemeinbildenden Schulen gelegt werden. Wichtig für die Ausbildung ist die Vermittlung von IT-Kenntnissen, die auf die beruflichen Einsatzziele abgestimmt sind. Die Bundesregierung hat in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und den Ländern ein umfangreiches Bündel an Aktivitäten und Förderprogrammen zur Verbesserung der informationstechnologischen Bildung und Ausstattung auf den Weg gebracht. Zur Integration moderner Informations- und Kommunikationstechniken in die Bildung ist ein Gesamtkonzept notwendig. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im August 2000 das Handlungskonzept „Anschluss statt Ausschluss – IT in der Bildung“ vorgestellt, das den Rahmen für die Aktivitäten in den Bereichen Schule, berufliche Bildung und Hochschule bildet. Für die Umsetzung dieses Handlungskonzepts stehen insgesamt rund 1,4 Mrd. DM in den Jahren 2000 bis 2004 zur Verfügung.

Berufliche Aus- und Weiterbildung leisten einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Juli 1999 vereinbarten „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“. Die Bundesregierung beteiligt sich daher ferner an der von der Wirtschaft gestarteten Initiative D 21, um den IT-Qualifikationsbedarf in

4.8 Demographischer Wandel und Erwerbsarbeit

Der demographischen Wandel steht derzeit vor allem unter dem Aspekt der Veränderung der Alterszusammensetzung einer Gesellschaft im Mittelpunkt des Interesses. Anhaltender Geburtenrückgang und stetig steigende Lebenserwartung sind ein strukturelles Phänomen aller (hoch-)industrialisierten Länder, insbesondere in Europa und Japan. Sie führen auch in Deutschland zu einer auf längere Sicht abnehmenden und im Durchschnitt älteren Bevölkerung. So wird sich - ohne substanzielle Änderung der Geburtenrate oder kompensatorische Zuwanderung – allein das Erwerbspersonenpotenzial vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2040 kontinuierlich um circa ein Fünftel reduzieren.

Die öffentliche Wahrnehmung des demographischen Wandels konzentriert sich bislang primär auf unsere sozialen Sicherungssysteme, insbesondere auf die Problematik der Finanzierbarkeit und Zukunftsfähigkeit der Renten- und Alterssicherung. Diese Wahrnehmung blendet häufig einen wesentlichen Aspekt der demographischen Wandels und wichtiger Fragestellungen aus:

- Welche Folgen hat der demographische Wandel für Unternehmen und Erwerbstätige?
- Wie entwickelt sich die Alterstruktur der Belegschaften in den Unternehmen?
- Wie wirken sich alternde Belegschaften auf die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Unternehmen aber auch der Volkswirtschaft insgesamt aus?

Die demographische Entwicklung stellt somit Betriebe und insbesondere die berufliche (Weiter-)Bildung vor neue Herausforderungen. Mit zunehmend älteren Belegschaften müssen die rasanten technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich bewältigt werden.

In diesem Kontext gewinnt der Wert beruflicher Weiterbildung auch älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zunehmend an Bedeutung. So gilt es, die Potenziale Älterer besser zu entwickeln und zu nutzen. Hierzu hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in seinem Modellvorhabenschwerpunkt „Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ schon seit Beginn der neunziger Jahre kontinuierlich eine Reihe von Modellvorhaben aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert und betreut.¹ In den einzelnen Modellvorhaben wird zum einen auf betrieblicher Ebene der Umgang mit älteren Beschäftigten und Arbeitslosen behandelt und daraus ableitbarer Handlungsbedarf formuliert. Dabei zeigen sich große Unterschiede innerhalb der

¹ Faltblatt zur Modellversuchsreihe „Fit im Beruf: Keine Altersfrage!“, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2000

Gruppe der älteren Beschäftigten je nach Position, Vorbildung, Lernstrategien, Lebenskonzept und Geschlecht. Zum anderen werden integrierte Lösungsansätze und Handlungsstrategien für den demographischen Wandel in den Unternehmen aufgezeigt und erprobt, die auf normativ-strategischer Ebene ebenso ansetzen wie auf der individuellen, sozialen und organisatorischen Ebene. Die Modellvorhaben bieten betriebsspezifische, aber auch betriebsübergreifende Ansätze zur Weiterentwicklung und Erprobung von Beratungs-, Qualifizierungs- und Innovationsstrategien.

Um den Transfer des aus diesen Modellvorhaben vorliegenden konzeptionellen und methodischen Wissens anzuregen, wurden Hintergrundinformationen und gesicherte Ergebnisse aufbereitet und für möglichst viele, ähnlich- bzw. gleichgelagerte Felder der Berufsbildung bereit gestellt. Der Sammelband¹ enthält Beiträge von Bildungsexperten und Berufsbildungsforschern, die aus eigener Erfahrung generationenorientierte Konzepte darstellen. Die Vorhaben zielen darauf, in Unternehmen durch generationenverbindende Modelle und Strategien des ‚Miteinander Arbeitens und Voneinander Lernens‘ bisher verborgene Potenziale an Erfahrung und Wissen von Alt und Jung zu erschließen, um den Kompetenztransfer zwischen den Generationen zu sichern.

Zur Bewältigung des technischen und organisatorischen Wandels in den Unternehmen werden Lern- und Dialogfähigkeit, Wissen und Erfahrung als entscheidende Ressource angesehen. Wissenssynergien ergeben sich vor allem im Dialog zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten. Ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verfügen über berufs- und betriebspezifisches Wissen im Umgang mit komplexen Situationen, über entwickelte Sozialkompetenzen und ein ausgeprägtes Beurteilungsvermögen; sie kennen betriebliche Abläufe, Personen und Strukturen aus langjähriger Erfahrung einschließlich der informellen Wege. Betriebe, die sich als lernende Organisationen verstehen, legen zunehmend Wert auf den Erhalt und Einsatz sowie die Vernetzung dieser vielfältigen Kompetenzen und Stärken Älterer mit der Innovationsbereitschaft und dem aktuellen und neuartigen technischen Wissen jüngerer Beschäftigter. Der Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Jung und Alt bedarf einer systematischen Förderung, kultureller Veränderungen sowie vernetzter Lern- und Arbeitsstrukturen. Konkret zielen die genannten Modellvorhaben in kleinen und mittleren Betrieben der Industrie und des Dienstleistungswesen darauf:

¹ Schemme, D.: „Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2001

- Qualifikationsanforderungen mit tatsächlich vorhandenen Kompetenzprofilen und Leistungsvermögen des Personals abzugleichen, individuelle und unternehmerische Perspektiven besser aufeinander abzustimmen;
- geeignete Einsatzmöglichkeiten für ältere Beschäftigte herauszufinden bis hin zur altersgruppengemäßen Arbeitsplatzgestaltung;
- die Kompetenz zum Dialog zwischen den verschiedenen Altersstufen im Betrieb zu stärken und wechselseitige Lernbeziehungen in den Teams im Sinne einer gegenseitigen Wertschätzung zu fördern, u. a. im Sinne von Tandembildung oder Mentorenmodellen;
- methodisch-didaktische Konzepte zum lebensbegleitenden arbeitsplatznahen Lernen sowie zur Aktualisierung und Erweiterung beruflicher Selbstlern- und Handlungskompetenzen zu erproben;
- in inhaltlicher und didaktischer Hinsicht Qualifizierungsbausteine für ältere Beschäftigte und Erwerbslose vor allem auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechniken zu entwickeln und dabei, fall- und aufgabenbezogen vorzugehen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat die Erkenntnis, dass neben technischen und ökonomischen Entwicklungen gerade auch der demographische Wandel zu weitreichenden Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstrukturen führen kann, dazu veranlasst, diesen Aspekt im Rahmen der Förderung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Bereich „Innovative Arbeitsgestaltung“ frühzeitig offensiv aufzugreifen. So konnte im Jahr 2000 der bisherige Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“ abgeschlossen werden. Im Rahmen des Förderschwerpunktes wurden in der Zeit von 1996 bis 2000 fünf interdisziplinäre Projektverbünde mit 10,5 Mio. DM gefördert, um so Beiträge zur Innovationsfähigkeit und Zukunftssicherung der Wirtschaft leisten zu können. Die Ergebnisse dieser Forschungsphase (demographische Trends, Problemfelder, Lösungsansätze) stellte das Bundesministerium für Bildung und Forschung, unterstützt von der EU-Kommission, im November 1999 auf dem internationalen Fachkongress „Altern und Arbeit“ in Berlin der Fachöffentlichkeit vor.¹). Als Diskussionsgrundlage wurden im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die wichtigsten Ergebnisse der Verbundprojekte im „Zukunftsreport demographischer Wandel – Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft“² veröffentlicht.

Wesentliche Aussage und Ergebnis ist, dass die bisherige Wahrnehmung und „Handhabung“ der Folgen des demographischen Wandels systematisch zu erweitern ist. So wichtig die Frage zunehmender (Weiter-)Bildungsoptionen, Qualifizierung und Kompetenzerwerb älterer

¹ Die Diskussion und Ergebnisse wurden veröffentlicht in: Christoph von Rothkirch (Hrsg.): „Altern und Arbeit: Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft“, edition sigma, 2000

² Pack, Buck, Kistler, Mendius, Morschhäuser, Wolff: „Zukunftsreport“, 2000

Erwerbstätiger bzw. die Eingliederung älterer Arbeitsloser ist, die Frage des demographischen Wandels darf sich nicht allein auf die Älteren „von heute“ beschränken. Bisherige Leitbilder und einseitige Zentrierung auf „jung“ oder „Jugend“ sind nicht mehr zeitgemäß. Es geht um einen Paradigmenwechsel von einer reaktiven, d. h. auf die älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gerichteten (Personal-)Politik hin zu präventivem, altersneutralem auf Lebensverläufe und Erwerbsbiografien gerichtetem Handeln. Notwendig sind eine ganzheitliche Problemsicht und Strategien zum Umgang mit den Folgen des demographischen Wandels.

Einen ersten Schritt in diese Richtung unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Transferprojektes „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“¹. Ziel des Vorhabens ist es, zur Bewusstseinsbildung beizutragen und den breiteren Ansatz mit den in der Forschungsphase erarbeiteten Ergebnissen gemeinsam mit Wissenschaft, Unternehmen und überbetrieblichen Institutionen in praktische Lösungsstrategien umzusetzen. Das Vorhaben im Bereich innovative Arbeitsgestaltung mit einer Projektlaufzeit von 2000 bis 2002 und einem Fördervolumen von rund 12,5 Mio. DM soll durch direkte Ansprache und gute Praxisbeispiele zu einer neuen problemadäquaten Einstellung bei Unternehmen und Betrieben, den Sozialpartnern und im gesamten gesellschaftspolitischen Feld beitragen. Darüber hinaus soll im Rahmen eines Forschungsauftrags „Gender Mainstreaming und demographischer Wandel“ spezifischer weiterer Forschungs- und Handlungsbedarf identifiziert werden, um Potenziale zur Förderung von Chancengleichheit herauszuarbeiten.

Es ist eine zentrale forschungs-, bildungs-, aber auch gesellschaftspolitische Aufgabe, die Innovationsfähigkeit in Deutschland durch Qualifizierung für den Umgang mit den Folgen des demographischen Wandels zu sichern. Hierbei ist der häufig in den Mittelpunkt gestellte Aspekt von spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte ein wichtiger, aber nur ein Aspekt. Ein zentrales Anliegen ist es, einen Bewusstseinswandel zu erreichen und präventiv einer Ausgrenzung von älteren Beschäftigten frühzeitig zu begegnen. Das heißt einerseits keine Fixierung auf „reaktive“ Befassung mit den Problemen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und andererseits rechtzeitiges und bewusstes Gestalten von Lern- und Arbeitsprozessen, um alterstypischen Defiziten und Verschleißerscheinungen vorzubeugen. Dies bedeutet auf individueller und (über-)betrieblicher Ebene:

a) Qualifizierung aller Generationen, um die Folgen des Alterns zu mildern

¹ Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart mit 14 Auftragnehmern; siehe auch Projekthomepage <http://www.demotrans.de>

- Gestaltung von Erwerbsbiografien;
 - Erfahrungstransfer und Nutzen der jeweiligen Stärken zwischen den Generationen;
- b) Qualifizierung von Unternehmen, Intermediären, Verbänden usw. für den präventiven Umgang mit den Herausforderungen und Folgen des demographischen Wandels
- neue Leitbilder für die Fähigkeiten von Jung und Alt (Abkehr von jugendzentrierten Sichtweisen);
 - altersgerechte Arbeitsgestaltung;
 - altersgemischte Belegschaften.

Auch vor diesem Hintergrund wurde das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“¹ aufgelegt.

¹ Das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ ist ausführlich in Kapitel 4.9 dargestellt.