

>>> Der benötigte Innovationsschub innerhalb der Unternehmen muss verstärkt durch kontinuierliche, auf die Bedürfnisse alternder Belegschaften abgestimmte Weiterbildung vorbereitet werden. Eine Sicherung der Innovationsfähigkeit und damit der Arbeitsproduktivität kann nur durch verstärkte Weiterbildung erzielt werden.

Verstärkt durch den demografischen Wandel steht der Bildungsbereich vor neuen, großen Herausforderungen. Vor allem in der Finanzierung müssen neue Modelle gefunden werden, um die notwendigen Ressourcen zur Sicherstellung der Bildungsziele bereitzustellen. Szenarien, die Verteilungskämpfe zwischen Jung und Alt, Eltern und Kinderlosen voraussehen, muss entgegengewirkt werden. Bildung und Weiterbildung können hierzu einen Beitrag leisten.

Ulrich Heedt, KAW Geschäftsstelle

LINKS ZUM THEMA:

- Initiative „Erfahrung ist Zukunft“ der Bundesregierung:
www.erfahrung-ist-zukunft.de
- Initiative „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“: www.demotrans.de
- Abschlussbericht der Enquête-Kommission Demographischer Wandel des 14. Deutschen Bundestages:
<http://dip.bundestag.de/btd/14/088/1408800.pdf>
- „Aktion demographischer Wandel“ der Bertelsmann Stiftung: www.aktion2050.de
- Informationsangebot „Arbeit in einer alternden Gesellschaft“ des Informationszentrum Sozialwissenschaften:
www.gesis.org/SocioGuide/Spezialthemen/aag/index.htm
- Deutsches Zentrum für Altersfragen: www.dza.de

DIE ALTEN GIBT ES NICHT

AUCH DIE 55- BIS 64-JÄHRIGEN TEILEN SICH IN GRUPPEN MIT HÖCHST UNTERSCHIEDLICHEN MÖGLICHKEITEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Von Gerhard Bosch

Menschen jenseits der 50 können und wissen viel. In der Wirtschaft aber gehören sie oft zum alten Eisen. Der Altenbericht zeigt Wege auf, wie die brachliegenden Potenziale genutzt werden können.

Der Europäische Rat, und damit auch die Bundesregierung, hat auf seiner Sitzung in Stockholm im März 2001 beschlossen, dass die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2010 auf mindestens 50 Prozent angehoben werden soll. Bis jetzt haben nur fünf der 15 alten EU-Länder dieses Ziel erreicht. In Deutschland waren im Jahre 2004 nur 41,4 Prozent aller Personen zwischen 55 und 64 Jahren beschäftigt. Um die 50-Prozent-Quote in Deutschland zu erreichen, müssen bis 2010 800.000 mehr Ältere als heute beschäftigt werden. In der EU sind es rund sieben Millionen zusätzlich gegenüber 2002.

Eine Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer ist aus mehreren Gründen notwendig. Erstens kann nur damit künftig Fachkräftemangel vermieden werden. Zweitens wird der Anstieg von Sozialversicherungsbeiträgen gebremst, da sich die Relation von Leistungsempfängern zu Beitragszahlern verbessert und beträchtliche Ausgaben für den Vorruhestand entfallen. Drittens liegt heute ein Teil erheblicher Wissens- und Erfahrungsschätze Älterer brach, der durch Jüngere nicht einfach ersetzt werden kann. Viertens ist bei zunehmendem Lebensalter eine längere Erwerbsphase ein wichtiges Element einer erfüllten Lebensgestaltung, die heute vielen Älteren auf dem Arbeitsmarkt versagt wird.

KEINE PAUSCHALEN REZEPTE

In der öffentlichen Diskussion dominieren Vorstellungen, dass man lediglich die heutige Vorruhestandspraxis beenden und zum Renteneintrittsalter der 60er Jahre zurückkehren müsse, um

die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen. Mit so einfachen Rezepten wird man nicht erfolgreich sein. „Die“ Älteren gibt es nicht. Vielmehr teilen sie sich in Gruppen mit höchst unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten und -erwartungen auf. Manche von ihnen können und wollen bis zum 65. Lebensjahr und möglicherweise auch darüber hinaus arbeiten; andere sind angesichts ihrer subjektiven Voraussetzungen (Qualifikation und Gesundheitszustand) oder objektiver Ausgangsbedingungen (Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzangebot, familiäre Verpflichtungen) dazu nicht in der Lage; weitere schließlich könnten durchaus länger arbeiten, wünschen aber aus unterschiedlichen Gründen einen früheren Ausstieg und können sich diesen trotz der Rentenabschläge auch leisten, da sie zeitlebens gut verdient oder geerbt haben oder in einem Haushalt mit mehreren Verdienern leben. Angesichts der großen Unterschiede zwischen den Älteren können pauschale Rezepte zu großen sozialen Ungerechtigkeiten führen. Die Altenkommission hat sich daher vor der Formulierung von Empfehlungen ausführlich mit den Unterschieden zwischen den Älteren befasst. Folgende soziale Unterschiede bei den 55- bis 64-Jährigen sind in Deutschland von zentraler Bedeutung:

■ nach Qualifikation

Nur die akademisch gebildeten Männer und Frauen erreichen heute eine Beschäftigungsquote von über 50 Prozent. Die Mittel- und vor allem Geringqualifizierten sind davon weit entfernt. Bei den Hochqualifizierten nimmt die Weiterbildungsteilnahme am Ende der Erwerbsphase teilweise sogar noch zu, während sie sich bei den anderen Gruppen und ganz besonders bei den Geringqualifizierten drastisch verringert. Der Vorruhestand war bislang die (teure) Alternative zu einem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit über Weiterbildung.>>>

WEITER? BILDEN!

Die Weiterbildungsoffensive



„OHNE WEITERBILDUNG
GIBT ES KEIN WEITERKOMMEN“

Prof. Dr. Rita Süßmuth



Konzertierte
Aktion
Weiterbildung



Bundeskommission
zur Förderung
und Entwicklung

■ nach Geschlecht:

In allen Qualifikationsgruppen liegt die Beschäftigungsquote der Frauen deutlich unter der der Männer. Infolge der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland unterbrechen viele Frauen die Erwerbstätigkeit in der Familienphase; anschließend gelingt ihnen der Einstieg nicht mehr. Bei den über 50-jährigen Frauen kommt oft als neue Belastung die Pflege hinzu. Schweden ist das einzige europäische Land, das auch bei den gering qualifizierten Frauen das Stockholmer Ziel erreicht. Die in den siebziger Jahren eingeleitete Gleichstellungspolitik entfaltet dort ihre Wirkung. Ostdeutschland ist hinsichtlich der Erwerbsorientierung der Frauen erheblich moderner und demografiefester als Westdeutschland.

■ nach Arbeitsbedingungen und Gesundheit:

Angesichts der hohen und einseitigen Arbeitsbelastungen und dem geringen Entscheidungsspielraum ist es nicht möglich, auf vielen Tätigkeiten „alt“ zu werden. 94 Prozent der Ärzte und 93 Prozent der Hochschullehrer gehen wegen Alters in Rente, aber nur 53 Prozent der Maurer und 53 Prozent der Schweißer. Mit dem Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft vermindern sich die Krankheitsrisiken leider nicht. In vielen Dienstleistungstätigkeiten kommen zu

den klassischen körperlichen noch neue psychische Belastungen, wie etwa in der Altenpflege.

Diese Faktoren kumulieren sich bei einzelnen Gruppen der Ausländer. Mittlerweile sind nur noch 20 Prozent der 50- bis 64-jährigen Türken und kaum mehr als zehn Prozent der gleichaltrigen Türkinnen beschäftigt. Sie waren zumeist in besonders belasteten Tätigkeiten beschäftigt, die infolge des Strukturwandels überproportional abgebaut wurden. Ihre ungünstige Qualifikationsstruktur, aber auch Diskriminierung und die starke Vorruhestandsorientierung dieser Gruppe erschweren die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Bei der Bewertung der Vorruhestandsorientierung der Ausländer und vieler Deutscher ist zu berücksichtigen, dass ein früheres Renteneintrittsalter nicht unbedingt mit einer kürzeren Lebensarbeitszeit verbunden ist. Die gering qualifizierten 55- bis 64-Jährigen haben in Deutschland 3,3 Jahre früher als hoch qualifizierte ihre Erwerbstätigkeit aufgenommen.

NEUE IDEEN FÜR LEBENSARBEITSZEIT

Die Politik hat den Vorruhestand deutlich erschwert: Durch die Verkürzung des Arbeitslosengeldanspruchs von über 55-jährigen Arbeitnehmern (ab 2006) von 32 auf 18 Monate und die Verkürzung der maximalen Laufzeit des Strukturkurzarbeitergelds von 24 auf 12 Monate wurden die öffentlich finanzierten Warteschleifen vor dem Vorruhestand drastisch verringert. Mit Ausnahme der Altersgrenze für Schwerbehinderte wurde das Alter für eine abschlagsfreie Rente für alle Gruppen auf 65 Jahre erhöht. Ein früherer Renteneintritt muss von den Betroffenen durch Abschläge selber finanziert werden. Durch die Senkung des Rentenniveaus über den Nachhaltigkeitsfaktor wird der Kreis der Personen größer, die aus finanziellen Gründen länger arbeiten müssen.

Als nicht zukunftsgerecht wurden in der Kommission die starken Einschnitte in die Weiterbildung Arbeitsloser angesehen. Entgegen vielen Vorurteilen sind die deutschen Entgeltssysteme zumeist

demografiegerecht. Im Unterschied zu vielen Ländern spielt eine an das Alter oder die Betriebszugehörigkeit gebundene Senioritätentlohnung nur im öffentlichen Dienst bzw. einigen Angestelltenbereichen (z. B. Banken) eine Rolle. Mit dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD) wurde die Zahl der altersabhängigen Lohngruppen von zwölf auf sechs verringert, was ein weitreichender Reformschritt ist. Senioritätsregelungen finden sich allerdings häufig im Bereich der außertariflichen Angestellten, die aber nicht Gegenstand von Tarifverhandlungen sind. Die Sozialpartner haben allerdings in den vergangenen Jahrzehnten vor allem Tarifvereinbarungen über den Schutz und den vorzeitigen Ruhestand Älterer ausgehandelt. Es fehlt weitgehend an Vereinbarungen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, also zu Weiterbildung, Gesundheitsschutz oder Arbeitsgestaltung. Die Altenkommission spricht sich für einen Paradigmawechsel in der Gestaltung der Lebensarbeitszeit aus. Sie empfiehlt unter anderem:

■ den Abschluss demografiegerechter Tarifverträge:

Die passiven Schutzregelungen für Ältere sollen durch Vereinbarungen zu einer präventiven Förderung ergänzt werden. Insbesondere sind Regelungen zu den Themen Weiterbildung, Gesundheitsschutz, Arbeitsorganisation sowie flexible Lebensarbeitszeiten auszuhandeln. In einer zweiten Reformstufe sollten die Altersstufen beim Entgelt im öffentlichen Dienst und soweit notwendig auch in anderen Branchen weiter verringert werden.

■ die bildungspolitische Unterfütterung der Rentenreform:

Im Anschluss an die positiven schwedischen Erfahrungen sollen über ein Erwachsenenbafög Maßnahmekosten und Lebensunterhalt beim Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse von Erwachsenen auch über 30 Jahre gefördert werden. Die Bundesagentur für Arbeit soll künftig stärker als bisher präventiv die Weiterbildung von An- und Ungelernten im Betrieb fördern. >>>

>>> Zur Vermeidung von Selektionseffekten zum Nachteil Geringqualifizierter sollte die enge Bindung der Förderung von Weiterbildung an hohen prognostizierten Verbleibsquoten flexibler gehandhabt werden.

■ **die Nutzung der Altersteilzeit zum gleitenden Übergang in die Rente:**

Die Altersteilzeit soll als Blockvariante nicht mehr gefördert werden. Die Kommission schlägt vor, im Teilzeitgesetz, das zu einem Gesetz für Wahlarbeitszeiten weiterentwickelt werden könnte, eine spezielle Variante der Arbeitszeitflexibilisierung für über 50-Jährige einzuführen. Zwischen dem 50. und 65. Lebensjahr sollen für maximal fünf Jahre die Rentenbeiträge für eine verkürzte Arbeitszeit von der öffentlichen Hand übernommen werden.

■ **Anreizstrukturen für präventive Gesundheitsförderung:**

Die Kommission hält es für notwendig, solche Betriebe zu belohnen, die präventive Maßnahmen des Gesundheitsschutzes praktizieren. Die Kommission sieht Forschungsbedarf hinsichtlich der Gestaltung von Anreizmaßnahmen (zum Beispiel Bonus- und Malussysteme).

■ **keine Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte, aber Senkung der Barrieren bei der Einstellung Älterer:**

Eine Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte würde zu mehr Entlassungen Älterer und ihren Ersatz durch Jüngere führen. Zur Erleichterung von Einstellungen wäre im Kündigungsschutz das Lebensalter als Kriterium bei der Sozialwahl zu streichen. Langjährig Beschäftigte würden damit über das Kriterium „Betriebszugehörigkeit“ geschützt und Einstellungsbarrieren für Ältere würden vermindert.

■ **keine starre Regelung des Ausscheidens mit 65:**

Die in Tarifverträgen und im Beamtenrecht oft starren Regelungen eines Ausscheidens mit dem 65. Lebensjahr sollen gelockert werden. Allerdings müssen

dabei betriebliche Interessen an einer ausgeglichenen Personalstruktur und einer regelmäßigen Neubesetzung von Führungspositionen berücksichtigt werden. Dies wäre etwa durch die Begrenzung des Kündigungsschutzes bis zum 65. Lebensjahr zu ermöglichen.

■ **Erhöhung der Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase:**

Dazu schlägt die Kommission u. a. vor, Zuschläge für ein Hinausschieben der Inanspruchnahme der Altersrente über den Zeitpunkt der Regelaltersgrenze zu erhöhen, um finanzielle Anreize zur Weiterarbeit zu bieten.

Zur Erhöhung des abschlagfreien Rentenalters gab es keine einheitliche Meinung. Ein Teil der Kommission - darunter der Autor - sprach sich dagegen aus, da dadurch die sozialen Ungleichheiten aus folgenden Gründen verschärft würden: Zum Ersten ist die Arbeitsmarktlage bis mindestens 2015 angespannt, sodass eine Heraufsetzung des Renteneintrittsalters zu einer Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit, insbesondere der geringer Qualifizierten und der Älteren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen würde. Zum Zweiten geht eine Erhöhung des Rentenalters zu Lasten der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer, deren quantitative Bedeutung keinesfalls rückläufig ist. Auf solchen Arbeitsplätzen ist eine Erwerbstätigkeit schon bis zum heutigen Rentenalter nicht möglich. Zum Dritten sind die Lebenserwartung und damit das Rentenbezugsalter der Beschäftigten mit kumulativen Belastungen deutlich geringer als die der Beschäftigten, die das künftig erhöhte Rentenalter erreichen können.

Ein anderer Teil der Kommission vertrat demgegenüber die Meinung, dass die Anhebung der Altersgrenze für den abschlagsfreien Bezug einer Altersrente angesichts der steigenden Lebenserwartung eine der Maßnahmen ist, um eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer zu fördern. Das Wirksamwerden setzt allerdings eine veränderte Arbeitsmarktlage wie auch weitere flankierende Maßnahmen (z. B. Weiterbildung der Älteren) voraus.

DER AUTOR

Prof. Dr. Gerhard Bosch ist seit 1991 Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt am Institut Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen. Er gehört der Kommission an, die im Auftrag des Bundesfamilienministeriums den Altenbericht „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft“ erstellt hat.

Der dokumentierte Beitrag basiert auf dem Bericht. Vollständig veröffentlicht wird der Bericht erst, wenn die Bundesregierung dazu Stellung genommen hat und das Papier dem Bundestag vorliegt.

DIE KOMMISSION

Die Mitglieder der elfköpfigen Kommission sind:

- Prof. Dr. Gertrud Backes (Professorin für soziale Gerontologie an der Universität Kassel, Stellv. Kommissionsvorsitzende)
- Prof. Dr. Gerhard Bosch (Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen)
- Prof. Dr. Maria Dietzel-Papakyriakou (Universität Essen)
- Prof. Dr. Rolf G. Heinze (Ruhr-Universität Bochum)
- Prof. Dr. Rolf Kreibich (Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung, Berlin)
- Prof. Dr. Andreas Kruse (Direktor des Instituts für Gerontologie an der Universität Heidelberg, Vorsitzender der Kommission)
- Prof. Dr. Adelheid Kuhlmeier (Institut für Medizinische Soziologie, Berlin)
- Prof. Dr. Gerhard Naegele (Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund)
- Prof. Dr. Winfried Schmähl (Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen)
- Prof. Dr. Clemens Tesch-Römer (Leiter des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA), Berlin)
- Dr. Volker Volkholz (Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung GfAH, Dortmund)

VERBANDSÜBERGREIFEND MEHR EINIGKEIT IN DER WEITERBILDUNG NOTWENDIG

IN DER FRAGE DER FINANZIERUNG SCHIEBEN SICH DIE AKTEURE
OFT GEGENSEITIG DIE VERANTWORTUNG ZU - WEITERBILDUNG BLEIBT AUF DER STRECKE

INTERVIEW MIT GERHARD BOSCH

Prof. Dr. Gerhard Bosch gehört der Kommission an, die im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den 5. Altenbericht „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft“ erstellt hat. Darüber hinaus war er Mitglied der von der Bundesregierung eingesetzten Expertenkommission „Finanzierung Lebenslanges Lernen“.

Die KAW befragte ihn zu Parallelen in den beiden Berichten, Umsetzungschancen der Empfehlungen, dem Umgang mit dem Finanzierungsbericht und „Lust und Frust“ der Kommissionsarbeit.

KAW:

Herr Prof. Bosch, Sie haben maßgeblich am Altenbericht wie auch am Finanzierungsbericht mitgewirkt. Einige der Empfehlungen im Bildungskapitel des Altenberichts tragen die deutliche Handschrift der Finanzierungskommission. Konnten Sie Ihre Erfahrungen aus der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslanges Lernen“ einbringen, wo sind die Parallelen?

BOSCH:

Die Themen der beiden Kommissionen haben sich deutlich überschritten. Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens ergibt sich ja nicht alleine aus dem technischen, wirtschaftlichen und

sozialen Wandel, sondern auch aus der Alterung der Gesellschaft. Das Renteneintrittsalter wird man nur erhöhen können, wenn die Beschäftigungsfähigkeit durch kontinuierliches Weiterlernen erhalten und verbessert wird. Diese triviale Einsicht wurde jahrelang durch die vorzeitige Pensionierung gerade der geringer Qualifizierten verdeckt. Beide Kommissionen waren einstimmig der Ansicht, dass die Renten- und Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre nicht erfolgreich sein werden, wenn sie nicht bildungspolitisch unterfüttert werden. Insofern konnte ich die Analysen und Handlungsempfehlungen der Expertenkommission sehr gut in den Altenbericht einbringen. Die Altenkommission hat die Vorschläge geprüft und weitgehend in ihren Bericht aufgenommen. Sie hat ebenso wie die Expertenkommissionen u. a. die Einführung eines Erwachsenenbafögs wie in Schweden, eine Unterstützung des Bildungssparens für einkommens- und vermögensschwache Personen oder ein flächendeckendes Angebot an allgemeiner, kultureller und politischer Bildung vorgeschlagen. Insgesamt waren die Vorschläge der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslanges Lernen“ aber für die Altenkommission zu „erwerbslastig“ und mussten durch Vorschläge zum Lernen in der Nacher-

werbsphase ergänzt werden. Diese bezogen sich zum Beispiel auf die Gesundheitsförderung der über 65-Jährigen, die Nutzung des Erfahrungswissens Älterer im Ehrenamt oder Gebühren für ein Studium im Rentenalter. Zudem wurde in der Analyse auf die gewandelte Lernfähigkeit Älterer eingegangen und gezeigt, dass man Schwächen im Arbeitsgedächtnis durch Vorwissen mit besonderen Abrufstrategien teilweise kompensieren kann.

KAW:

Der Finanzierungsbericht wurde von Verbänden und Akteuren der Weiterbildung gelobt. Sie selbst haben für die Umsetzung der Empfehlungen offensiv geworben. Geschehen ist jedoch nur wenig. Verstaubt der Bericht jetzt in den Schubladen der verantwortlichen Bildungspolitiker?

BOSCH:

Die Vorschläge der Expertenkommission richten sich an verschiedene Ressorts der Bundesregierung, der Länder, der Kommunen, an die Unternehmen und die Sozialpartner. Auf der politischen Ebene sind die Vorschläge im Gewirr des Föderalismus und in der Debatte um die Haushaltskonsolidierung untergegangen. Die Vielfalt der Akteure macht es jedem Akteur leicht, sich aus der Verantwortung zu stehlen. So schiebt jeder dem anderen die Verantwortung zu und die Weiterbildung bleibt auf der Strecke. Manche Stellungnahme zu unseren Vorschlägen bezog sich nicht auf die Sache, sondern zielte ausschließlich darauf ab, die finanziellen Lasten auf jemand anderen abzuladen. Auf der tariflichen Ebene ist der Verteilungsspielraum in den letzten Jahren so gering gewesen, dass die Tarifpartner nicht den Mut hatten, die geringen Zuwachsraten mindestens teilweise in die Weiterbildung abzuzweigen. >>>

WEITER? BILDEN!
DIE WEITERBILDUNGSOFFENSIVE



>>>

KAW:

Was können Verbände tun, um die Umsetzung voranzutreiben?

BOSCH:

Die Verbände, die sich mit Weiterbildung befassen, vertreten oft nur Teilinteressen und sind damit Teil des Problems der zersplitterten Weiterbildungslandschaft. Hier sollte versucht werden, verbandsübergreifend mehr Einigkeit zu entwickeln. Es macht wenig Sinn, wenn die Verbände vereinzelt Memoranden zu unterschiedlichen Aspekten der Weiterbildung verfassen. Die Politik ignoriert solche Stellungnahmen und stellt sie unter den Generalverdacht, dass die Bildungsträger nur ihre Spezialinteressen vertreten.

KAW:

Nehmen Sie unsere Leser einmal mit in die Kommissionsarbeit: Man diskutiert, ringt um Formulierungen, wirbt für die Umsetzung von Empfehlungen. Heraus kommt ein mehrere hundert Seiten starker Bericht, der in Expertenkreisen Beachtung findet, dann aber in die Mühlen der Politik gerät. Stellen Sie sich da nicht manchmal die Frage nach dem Sinn Ihrer Arbeit?

BOSCH:

Zunächst einmal lernt man in solchen Kommissionen sehr viel, und zwar von Kollegen anderer Fachrichtungen, von den Vertretern der Ministerien, die beratend mitwirken, und durch die Expertenanhörungen und Gutachten, die man in Auftrag geben kann. Anfangs ist das Klima entspannt, am Ende, wenn es um die politischen Vorschläge geht und die Zeit knapp wird, wird es bei der Suche nach Kompromissen gelegentlich sehr hektisch. In beiden Berichten gab es große Einigkeit zum Kern der Vorschläge und Minderheitenvoten zu allerdings nicht unbedeutenden Einzelfragen. Ich bin mit dem Ergebnis beider Kommissionen sehr zufrieden und halte die Arbeit für sinnvoll. Die Berichte finden beide große Beachtung. Ich hatte nie erwartet, dass die Vorschläge sofort

umgesetzt werden. Wer dies erwartete, wäre auch naiv. Dazu ist Politik viel zu kompliziert. Einige Einsichten und Vorschläge setzen sich aber in den Köpfen der politischen Akteure fest und werden langfristig wirken. Mehr kann man von wissenschaftlicher Beratung nicht erwarten. Britische Kollegen haben im Übrigen die große Unabhängigkeit und die Ergebnisoffenheit der Expertenkommission bewundert und versichert, dass dies in Großbritannien undenkbar wäre. An dieser Ergebnisoffenheit sollte man in Zukunft festhalten.

KAW:

Eine persönliche Einschätzung zum Schluss: Was muss gesellschaftlich und politisch geschehen, damit lebenslanges Lernen zur Selbstverständlichkeit wird?

BOSCH:

Anders als in der Diskussion über die Schulen oder die Erstausbildung glauben wichtige politische Akteure noch nicht, dass Ausgaben für Weiterbildung notwendige Investitionen sind. Manche Akteure stehen noch zu sehr unter dem Eindruck, dass hier vor allem Freizeitbedürfnisse befriedigt oder Arbeitslose geparkt werden sollen. Solange sich diese Haltung nicht ändert, wird man lebenslanges Lernen zwar auf jeder Veranstaltung fordern, aber nichts dafür tun. Die Sozialpartner fühlen sich teilweise überfordert, da sie über die Tarifpolitik gleichzeitig die Lücken der Alterssicherung schließen und die Beschäftigungsfähigkeit Älterer durch Weiterbildung verbessern sollen. Da kommen oft Mogelpackungen heraus. Manches Weiterbildungskonto wird in die Alterssicherung überführt. Das Thema muss also einen höheren Stellenwert bekommen. Davon sind wir noch weit entfernt.

Herr Prof. Bosch, wir danken für dieses Gespräch.

WEITER? BILDEN! DIE WEITERBILDUNGSOFFENSIVE

Foto: www.imagesource.de



WEIL DIE WENIGSTEN WEGE IM LEBEN GERADE VERLAUFEN

Unsere Gesellschaft wandelt sich. Wer erfolgreich sein will, muss sich weiterbilden, nicht nur im Job, sondern auch in der Freizeit. Ein Leben lang.

www.kaw-info.de



Konzertierte
Aktion
Weiterbildung



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung