Beschäftigte erwarten vom Unternehmen weniger als Jüngere und sie sind eher als Jüngere der Ansicht, dass sie und das Unternehmen die gegenseitigen Verpflichtungen einhalten. Man kann also sagen, dass sie insgesamt einen nüchterneren Blick auf ihr Arbeitsverhältnis haben.[26] Die Wahrnehmung der Verpflichtungen unterscheidet sich allerdings sehr deutlich nach Ländern. In Österreich ist ein hohes, mit dem Alter ansteigendes Commitment vorhanden, doch es sind bei einem Teil der Beschäftigten auch Gratifikationskrisen festzustellen. Für Arbeitszufriedenheit und Anerkennung hat der Grad der Bildung hohe Signifikanz. Daher sind die subjektiven Voraussetzungen für einen Erfolg von Bildungs- bzw. Weiterbildungsinitiativen in Österreich gerade bei älteren Beschäftigten gegeben.

In der Einschätzung durch die Führungskräfte entspricht die Beschäftigungsfähigkeit Älterer nicht deren Berufsperspektiven. Auf Ältere wirkt sich daher in besonderer Weise das sogenannte „instrumentelle Führungsverhalten" aus: gerade wenn sich Beschäftigte bewährt haben, sind die Führungskräfte daran interessiert, sie nicht zu befördern und damit aus ihrem Führungsbereich ziehen lassen zu müssen. Es besteht eine Art „Locked-In-Effekt".

3. WEITERBILDUNG ÄLTERER

Das Feld der Weiterbildung ist durch eine Reihe von Kategorisierungen erschlossen und definiert. So wird zwischen formalem, non-formalem, informellem und beiläufigem Lernen unterschieden, ebenso zwischen beruflicher und privater Weiterbildung. Weitere Unterscheidungen betreffen die Finanzierung, die Orte und die Inhalte der Weiterbildung. Alle diese Differenzierungen finden sich in den statistischen Erhebungen wieder, die in letzter Zeit, entsprechend der zunehmenden Bedeutung die das Konzept der Wissensgesellschaft erfährt, für eine verdichtete Datengrundlage sorgen.

Diese Erhebungen sind allerdings nicht immer kohärent und von Brüchen gekennzeichnet. Einige Beispiele dazu: das Household Panel der EU (ECHP), das in den 1990er Jahren in einigen Wellen durchgeführt wurde, enthielt eine Reihe von Variablen zur Aus- und Weiterbildung. Auf der Grundlage dieser Variablen baute eine umfängliche Literatur zur Weiterbildung auf, hier nenne ich nur pars pro toto die Arbeit von Bassanini et al. (2005) „Workplace Training in Europe". Diese Variablen zur Aus- und Weiterbildung tauchen im neuen Haushaltspanel der EU, dem „Survey on Income and Living Conditions" (EU-SILC), nicht mehr auf.

Der „Continuing Vocational Training Survey 2" (CVTS 2) der EU von 1999 enthielt Fragen zur Stellung im Beruf. Im CVTS 3 von 2005 sind diese Fragen nicht mehr enthalten, dafür ist eine Differenzierung nach Altersgruppen aufgenommen worden. So löblich das eine ist, so sehr

[26] Diese Verhaltensweise scheint auch, aus einem etwas anderen Blickwinkel, eine Studie von Ichino et al. (2007) zu bestätigen. Dafür wurden Daten des österreichischen Hauptverbands der Sozialversicherungsträger aus den Jahren 1978 bis 1998 zu den Beschäftigten von Unternehmen, die in diesem Zeitraum zu bestehen aufgehört hatten, ausgewertet. Es zeigte sich, dass für Ältere unmittelbar nach dem Arbeitsplatzverlust die Wahrscheinlichkeit einer neuen Beschäftigung geringer ist als für Jüngere. Nach fünf Jahren konnten allerdings Ältere die Differenz zur Vergleichsgruppe gleichen Alters aus bestehenden Unternehmen ausgleichen, während dies für Jüngere nicht der Fall war. Die Autoren führen das auf die Bereitschaft Älterer zu Lohnverzicht zurück. Diese Schlussfolgerung bleibt in der Studie allerdings Vermutung, ohne empirischen Nachweis.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 66–82

vermisst man das andere, weil nunmehr Verkreuzungen nach der Stellung im Beruf nicht mehr möglich sind (vgl. Schneider/Völkerer 2009, 198-213).[27]

Der „Adult Education Survey“ (AES) kann diesen Datenverlust nicht gänzlich wettmachen, weil er eine Personenbefragung und keine Unternehmensbefragung ist. Rückschlüsse sind, bei der vergleichsweise geringen Zahl der Befragten nicht möglich – in Österreich auch aus datenschutzrechtlichen Gründen. Von mancher Seite wird ferner moniert, dass die Fragen zur Weiterbildung im AES und im CVTS unterschiedlich sind und damit eine Chance zur weiteren Konsolidierung eines stabilen Fragengerüstes zu Bildung und Weiterbildung vergeben wurde (vgl. Behringer/Käpplinger/Moraal 2008, 57-78).

Eine weitere Unschärfe besteht in den unterschiedlichen Zeithorizonten der Umfragen. Während der Mikrozensus (Arbeitskräfteerhebung) nach Weiterbildungsaktivitäten in den letzten vier Wochen fragt, ist die Frage im AES auf das letzte Jahr bezogen, im CVTS sogar auf das letzte Jahr und das Jahr davor. Der Sondermodul des Mikrozensus zum lebenslangen Lernen von 2003 ist ein singuläres Ereignis, ebenso der für das Thema „ältere Beschäftigte“ relevante Mikrozensus-Sondermodul zum Übergang in den Ruhestand von 2006. Ungeachtet dieser Unschärfen ist aber zweifellos die Menge und Dichte an Daten zum Thema größer als je zuvor.

3.1. Paradigmenwechsel in der Weiterbildung?

Mit dem Wandel der Arbeitswelt und der stärkeren Verschränkung von Arbeit und Leben hat sich auch das Verständnis von Weiterbildung verändert. Heute steht die Weiterbildung im Zeichen des „Lebenslanges Lernens“ (LLL). Dieser Begriff wird vom Europäischen Rat definiert als „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“ (Europäische Kommission 2001, 9). Damit ist ein weiter Weg vom ursprünglichen Verständnis einer „Recurrent Education“ zurückgelegt. Im Vordergrund steht die Lernbereitschaft und -fähigkeit als solche, die Inhalte können schnellem Wandel unterliegen. Private und betriebliche Weiterbildung gleichen sich, was die Inhalte betrifft, an. Dadurch verliert die klassische Trennung von Erwachsenenbildung und beruflicher bzw. betrieblicher Weiterbildung an Bedeutung. Der Sondermodul des Mikrozensus von 2003 zum Lebenslangen Lernen zeigt dies schon an, verstärkt dann der Adult Education Survey (AES) 2007. Beschäftigungsfähigkeit verlangt eine Reihe von Qualifikationen, die vor dem Aufkommen der Dienstleistungsökonomie der privaten Persönlichkeits- und Charakterbildung zugeschrieben worden wären, technische Qualifikationen wie das Beherrschen moderner Informationstechnologie erscheinen heute gleichermaßen als Berufserfordernis wie als persönliches Hobby, mit dem man die Abende verbringt.

Daraus ergeben sich Konsequenzen für die mit der Weiterbildung befassten Institutionen. Traditionell war die Erwachsenenbildung bei den Bildungsressorts angesiedelt, die arbeitsmarktorientierte Weiterbildung bei den Sozial- und Wirtschaftsressorts. Mit der Bedeutungsaufladung des Lebenslangen Lernens als einer jener zentralen Triebkräfte, die Europa zum inno-

[27] Eine vor kurzem publizierte Studie zu Renditen betrieblicher Weiterbildung in Österreich (vgl. Böheim/Schneeweis/Mende 2007) basiert auf Daten des CVTS sowie der Leistungs- und Strukturerhebung (LSE). Für eine Untersuchung dieser Art braucht man Unternehmensdaten. Wechsel in den Fragendesigns des CVTS bzw. die Verlagerung von Fragestellungen in den AES schränken die Möglichkeit von Längsschnittuntersuchungen ein.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 66–82

vativsten und wettbewerbsstärksten geopolitischen Raum werden lassen sollten, flossen und fließen zunehmend Ressourcen in diesen Bereich. Im Sinne der Kompetenzentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit wandeln sich die Arbeitsmarktinstitutionen in proaktive Akteure, die nicht erst handeln, wenn sich das Risiko der Arbeitslosigkeit zu realisieren droht, sondern die bereits im Vorfeld versuchen, mit dem Mittel der Qualifizierung das Eintreten des Risikos abzuwenden und ein besseres Verhältnis von Angebot und Nachfrage zu schaffen. Beide Institutionen sind also mit Fragen der Aus- und Weiterbildung befasst und entwickeln Programme, Techniken und Finanzierungsmodelle. Angesichts des erwähnten Verschwimmens der Grenzen zwischen Erwachsenenbildung und beruflicher Weiterbildung kann dieses Nebeneinander ebenso zu Synergien führen wie zu Konkurrenzen (vgl. Grubb/Ryan 1999, 11-12).

Rezente Darstellungen zur Entwicklung des Lebenslangen Lernens im Zusammenhang mit dem Lissabon-Prozess beschreiben einen Übergang von einer angebots- zu einer nachfragegetriebenen Politik, die sich vor allem an den Bedürfnissen der Unternehmen orientiert. Ebenso verändere sich die Konzeption des Lernens von bestimmten Bildungsinhalten zur ständigen Lernfähigkeit und -bereitschaft selbst. Diese behauptete Entwicklung der „Verbetrieblichung der Weiterbildung“ wird unterschiedlich, emphatisch oder kritisch, gesehen (vgl. Seiverth 2008, 89-94).[28]

Ebenso wie die Grenzen zwischen Erwachsenenbildung und arbeitsmarktbezogener Qualifikation verschwimmen auch die Grenzen zwischen formaler, nicht-formaler und informeller Weiterbildung. Ein bedeutendes Agens in dieser Richtung sind die europaweit zunehmenden Qualifikationsrahmen, die in Zukunft in einem gemeinsamen europäischen Qualifikationsrahmen kompatibel sein sollen. Innerhalb eines Qualifikationsrahmen werden Bildungsschritte ebenso wie die Institutionen, die Bildung anbieten durch zentrale Zertifizierungsagenturen bewertet. Eine Modularisierung der Curricula gewährleistet, dass Bildungsschritte nicht ins Nirgendwo führen, sondern jeweils in diesem Qualifikationsrahmen verortet sind. So weiß, wer Weiterbildung betreibt, von wo aus er/sie sich wo hin in diesem Qualifikationsrahmen bewegt. Eine Bildungshandlung wird dann nur gesetzt werden, wenn sie in diesem Kontext zertifiziert ist. Ein Nationaler Qualifikationsrahmen wird beschrieben als „das einzige, auf nationaler und internationaler Ebene akzeptierte Gebilde, durch das alle Lernleistungen gemessen und in kohärenter Weise miteinander verknüpft werden können und das das Verhältnis zwischen allen Auszeichnungen der allgemeinen und beruflichen Bildung definiert“ (Europäische Kommission 2005, 20). Die Grenze zwischen formaler und nicht-formaler Aus- und Weiterbildung wird damit tendenziell verschwinden.[29]

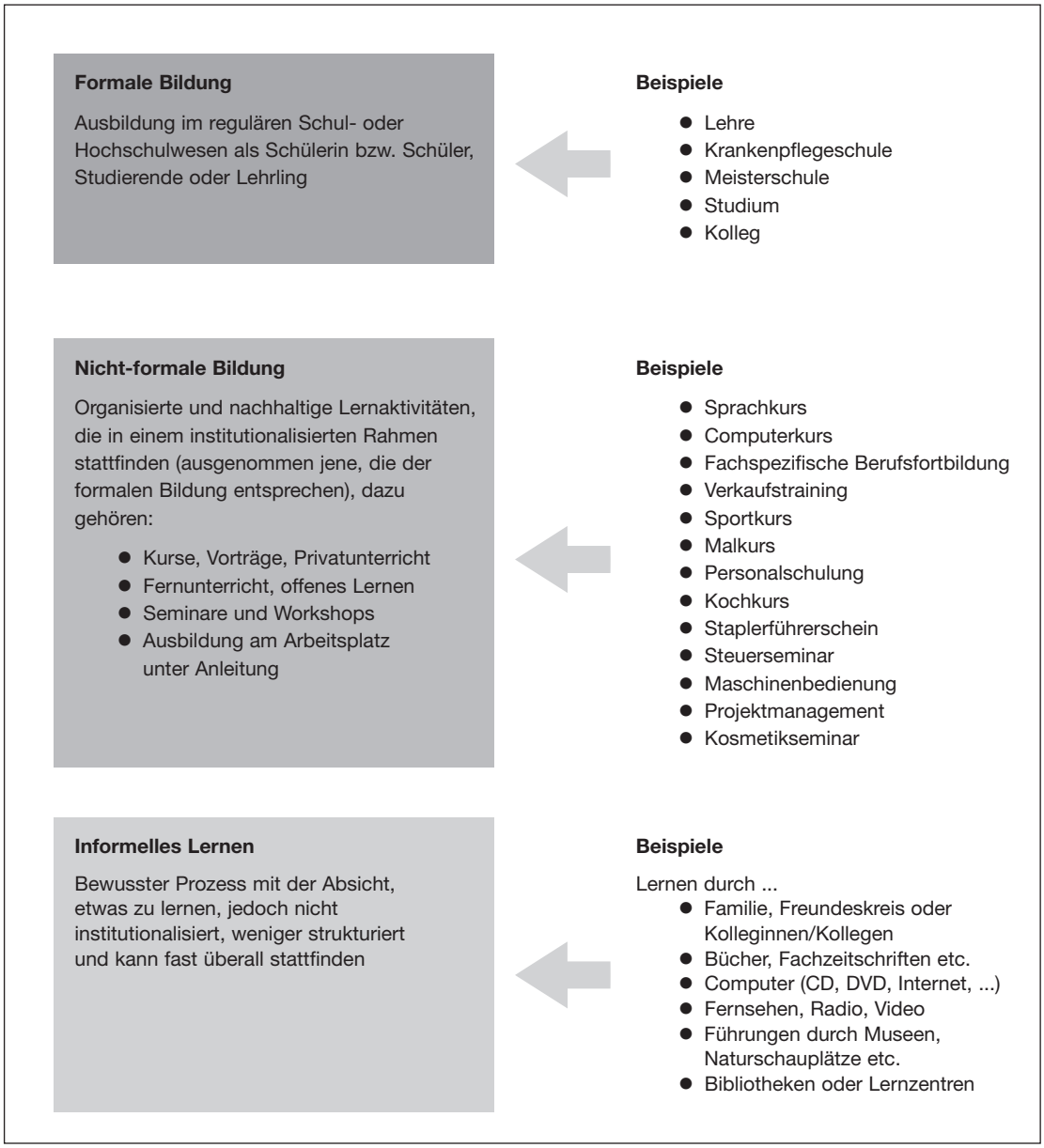
In der österreichischen Bildungslandschaft sind diese Grenzen noch wirksam: In den Erläuterungen zum AES werden folgende Differenzierungen zwischen formaler, nicht-formaler und informeller Erwachsenenbildung getroffen (vgl. Grafik 45), die auch im Sondermodul des Mikrozensus zum LLL von 2003 angewendet wurde.

---

[28] Die Tendenz zur „Verbetrieblichung der Weiterbildung“ ist durchaus keine neue Erscheinung, sondern sie hat eine historische Kontinuität und sie stand lange Zeit in einem politischen Spannungsverhältnis, in dem Unternehmen und Gewerkschaften unterschiedliche Positionen einnahmen, bei denen es vor allem darum ging, einerseits die Bindung an das Unternehmen zu zementieren, anderseits aber den Beschäftigten zu größerer Autonomie zu verhelfen. Spuren dieser historischen Auseinandersetzung sind im gegenwärtigen Ringen um die Ausrichtung der Weiterbildung durchaus deutlich zu erkennen (vgl. dazu ausführlich Büchter 2002).

[29] Einen Überblick über die Entwicklung und Umsetzung nationaler Qualifikationsrahmen enthält Cedefop 2009, Annex 1.

Grafik 45: Erhebung über die Erwachsenenbildung 2007: Erfasste Lernformen



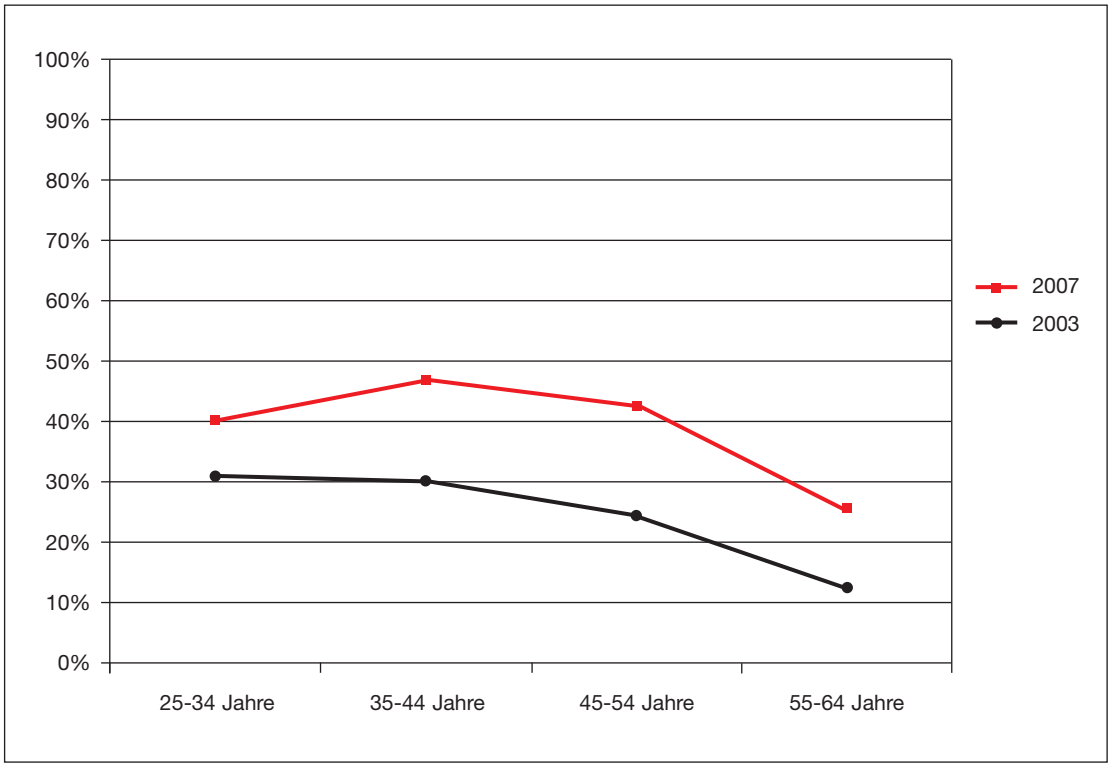
Quelle: Statistik Austria 2009, 20.

3.2. Der Sondermodul zum Lebenslangen Lernen von 2003 und der Adult Education Survey 2007 (AES)

Einschlägige Umfragen (vgl. Statistik Austria 2004) ergeben, dass ältere und gering qualifizierte Personen weniger an Weiterbildung teilnehmen als Jüngere und Gutqualifizierte. Die Frage ist nun, ob die Veränderung der Alters- und Qualifikationsstruktur auch zu Veränderungen bei der Teilnahme an Weiterbildung geführt hat. Um dies zu eruieren, bietet sich ein Vergleich der Daten aus dem Sondermodul zum LLL und dem AES an. Die Befragung zum Sondermodul fand 2003 statt, die zum AES 2007, das sind vier Jahre Unterschied. Beide Befragungen erheben, wenn auch mit etwas unterschiedlichen Designs, sehr detailliert die Beteiligung an Weiterbildung und ihre Umstände. Die folgende Grafik zeigt einen Vergleich der Beteiligung an Weiterbildung nach Altersgruppen. Da formale Bildung (zur Definition vgl. Gra-

fik 45) bei Älteren in Österreich de facto nicht vorkommt, können wir uns auf nicht-formale bzw. informelle Bildungsaktivitäten beschränken.[30]

Grafik 46: Teilnahme an nicht-formaler Bildung, 2003 und 2007, nach Altersgruppen



Quelle: Statistik Austria 2005, 2009; eigene Bearbeitung.

Wenn auch das Fragendesign für den Sondermodul und den AES etwas unterschiedlich sind und somit die Differenz in den Prozentzahlen mit Vorsicht interpretiert werden muss, lässt sich doch annehmen, dass die Verhältniszahlen der Altersgruppen verglichen werden können. Hier fällt auf, dass im Jahr 2003 die prozentual stärkste Teilnahme an nicht-formaler Weiterbildung in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre und 35 bis 44 Jahre war, gefolgt von der nächst höheren Altersgruppe der 45-54-Jährigen.

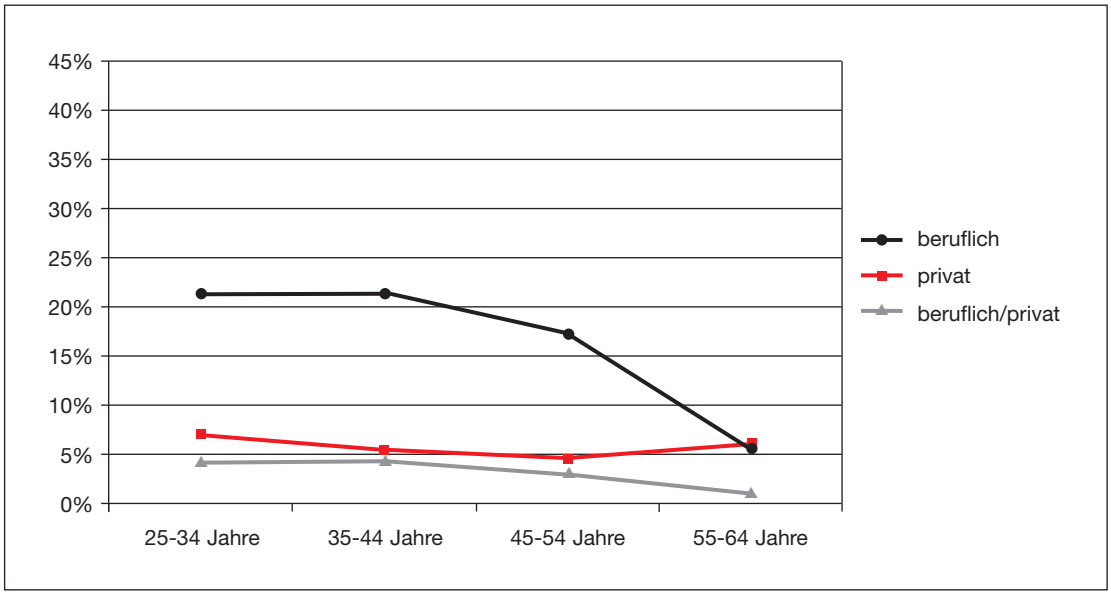
Im Jahr 2007 hat sich das Bild gewandelt: die relativ stärkste Altersgruppe sind nun die 35- bis 44-Jährigen, gefolgt von den 45- bis 54-Jährigen, danach erst folgen die Jüngeren (vgl. Grafik 46).

Zur Verdeutlichung soll die berufs- bzw. arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung in der Entwicklung von 2003 (Grafik 47) auf 2006/7 (Grafik 48) genauer betrachtet werden.

[30] Die Bedeutung der informellen Bildungsaktivitäten ist allerdings umstritten, ebenso wie die Indikatoren ihrer Messung. Vielfach wird informelle Bildung als Kompensation fehlender formaler und nicht-formaler Bildung angenommen und gleichsam zu diesen hinzuaddiert, womit im Resultat eine Erhöhung der Messzahl der Bildungsbeteiligung erreicht wird, siehe etwa die Resultate des Sondermoduls von 2003 für Österreich (Statistik Austria 2004). Tippelt et al. (2009, 59ff) haben zuletzt jedoch nachgewiesen, dass sich die Beteiligung an den Lernkontexten überschneidet: Wer an formellem bzw. nicht-formalem Lernen teilnimmt, lernt doppelt so häufig auch informell wie Nichtteilnehmende.

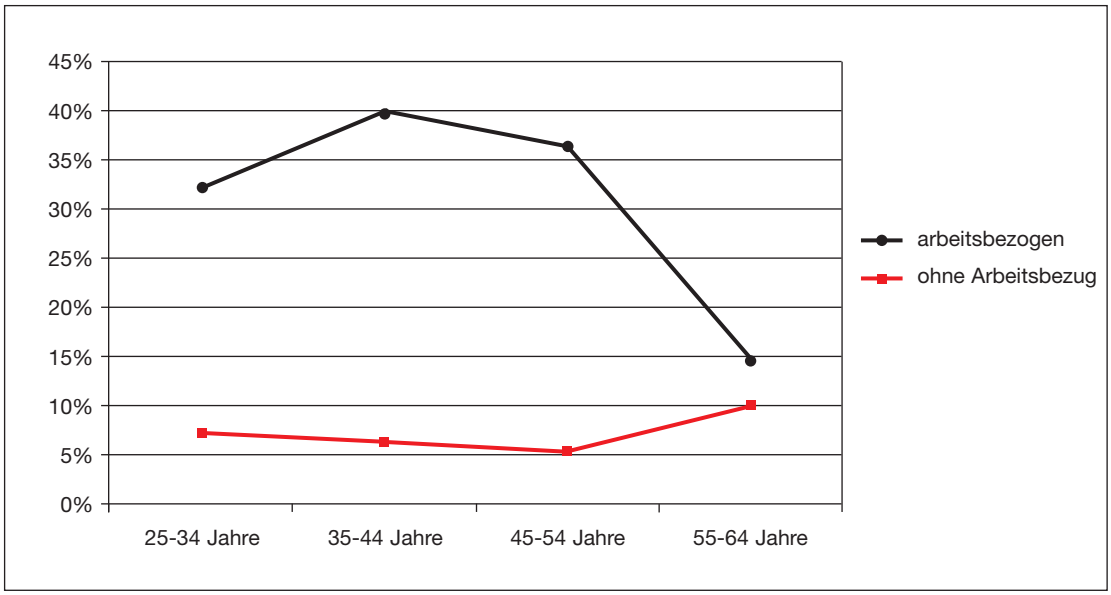
Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 66–82

Grafik 47: Besuch von beruflichen und privaten Kursen nach Alter, 2003



Quelle: Statistik Austria 2004; eigene Bearbeitung.

Grafik 48: Teilnahme an nicht-formaler Bildung, 2006/2007



Quelle: Statistik Austria 2009; eigene Bearbeitung.

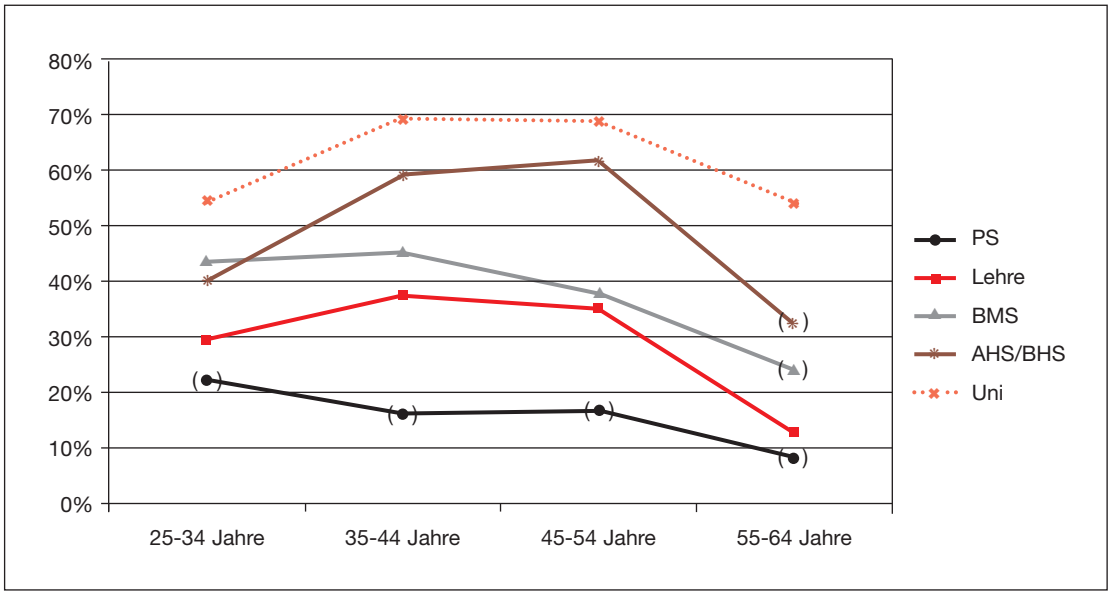
Die Tendenz, die schon bei der Teilnahme an nicht-formaler Bildung generell festzustellen war, bildet sich hier deutlich ab: mit der Alterung der Erwerbspersonen ändert sich auch die altersmäßige Teilnahme an Weiterbildung. Die Älteren haben die Jüngeren in der Teilnahme überholt. Auch das Verhältnis von privater und arbeitsbezogener nicht-formaler Bildung verändert sich signifikant. Während es sich in beiden Fällen bis zum Alter von 44 Jahren ähnlich verhält, steigt 2007 die private nicht-formale Bildung danach wieder an, übersteigt jedoch nicht mehr die berufsbezogene Teilnahme. Im Alter 55 bis 64 Jahre liegt im Jahr 2007 die Teilnahme an nicht-formaler Bildung bei 25,2%, davon 14,2% arbeitsbezogen.

Geht man in der Entwicklung noch einige Jahre zurück, so bietet sich zum Vergleich das Household Panel der EU (ECHP) an, das eine Reihe von Fragen zur Weiterbildung enthielt. Es wurde nach der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im vergangenen Jahr gefragt.

Bassanini et al. (2005) geben in einer Regressionsanalyse für Österreich folgende Zahlen an, Referenzperson ist dabei ein 35- bis 44-Jähriger männlicher lediger Mann mit tertiärer Ausbildung in Vollzeitbeschäftigung in einem Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten im Jahr 1997. Ausgehend von dieser Referenzperson ist der Wert für das Alter 25 bis 34 Jahre -.031, für das Alter 45 bis 54 Jahre -.032 und für das Alter 55 bis 64 Jahre -.064. Auch hier ist das der Altersstruktur folgende Teilnahmemuster, die bis in ein Alter um die 40 Jahre ansteigende, danach stark abfallende Teilnahme an Weiterbildung zu sehen, das sich mittlerweile gedreht hat.

Die Veränderung der Teilnahme an Weiterbildung erstreckt sich auf alle Altersgruppen, ist jedoch je nach Bildungsabschluss unterschiedlich. Tabelle 48 zeigt diese Unterschiede für Männer an.

Grafik 49: Teilnahme an arbeitsbezogenen nicht-formalen Bildungsaktivitäten, Männer, nach Bildungsabschluss und Alter, 2006/2007



( ) Werte beruhen auf geringer Fallzahl.

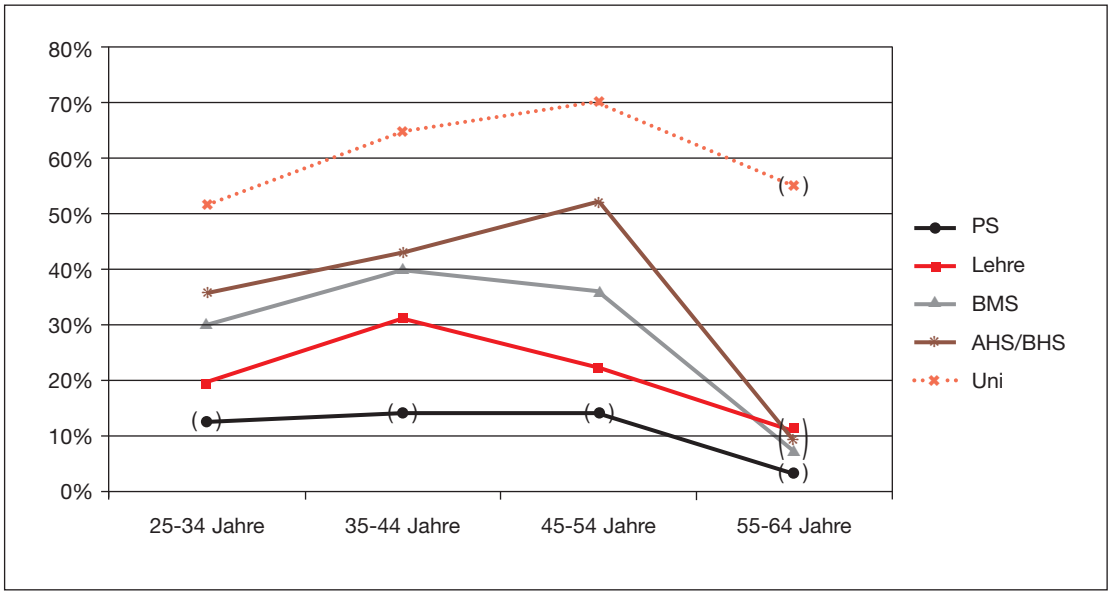
Quelle: Statistik Austria 2009; eigene Bearbeitung.

Die Unterschiede nach höchster abgeschlossener Ausbildung für Frauen veranschaulicht Grafik 50.

Beide Grafiken zeigen ein ähnliches Bild: Die Differenz im Verlauf besteht jeweils zwischen Universitäts- und AHS/BHS-Abschluss, Lehr- und BMS-Abschluss und Pflichtschulabschluss. Bei den ersteren steigt die Teilnahme an Weiterbildung bis in die Altersgruppe 45 bis 54 Jahre an, bei der zweiten Gruppe erreicht sie den Höchststand bereits in jüngeren Jahren. In der dritten Gruppe ist bei den Frauen ein leichter Anstieg bis zur Altersgruppe 45 bis 54 Jahre zu sehen (vgl. Grafik 49), bei den Männern ein Wechselspiel von Abnahme und Zunahme (vgl. Grafik 48). Die Teilnahme fällt im höheren Alter bei allen Abschlüssen ab, aller-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 66–82

Grafik 50: Teilnahme an arbeitsbezogenen nicht-formalen Bildungsaktivitäten, Frauen, nach Schulabschluss und Alter, 2006/2007

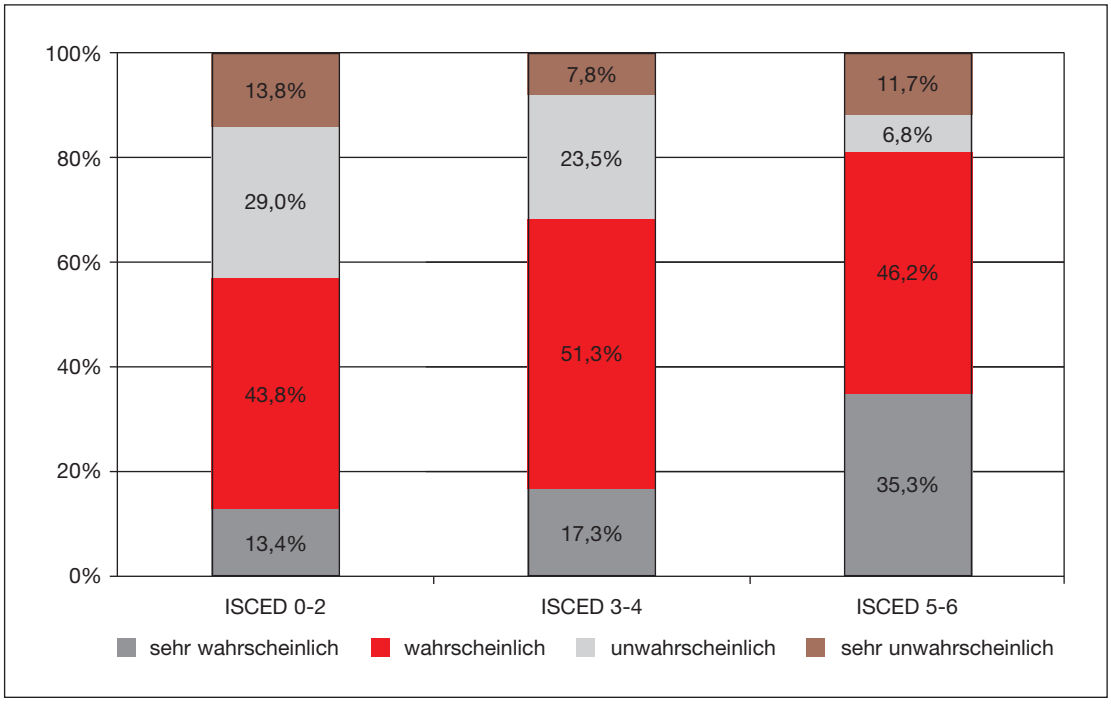


( ) Werte beruhen auf geringer Fallzahl.

Quelle: Statistik Austria 2009; eigene Bearbeitung.

dings unterschiedlich stark. In der SHARE-Auswertung für Österreich lautete eine Frage, ob das Erlernen neuer Fähigkeiten für wahrscheinlich gehalten wird (Ziegler 2009, 42). Diese Fragestellung impliziert berufliche Weiterbildung. Die Auswertung zeigt, unterschieden nach höchster abgeschlossener Bildung folgendes Resultat:

Grafik 51: Erlernen neuer Fähigkeiten im Beruf nach Bildungsabschluss

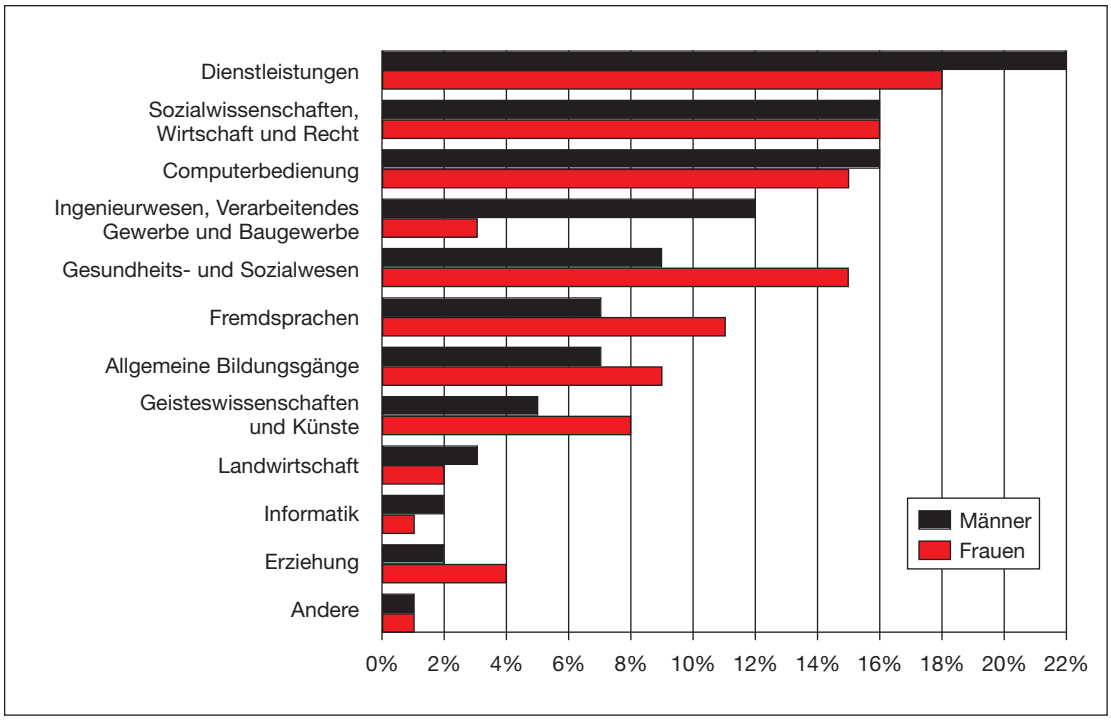


Quelle: Ziegler 2009, 42

Nach Geschlecht zeigt sich, dass Männer deutlich häufiger neue Fähigkeiten erwerben als Frauen: knapp drei Viertel der Männer (72,8%) verglichen mit jeder zweiten Frau (50,1%) (vgl. Ziegler 2009). Die Wahrscheinlichkeit neue Fähigkeiten zu erlernen, wird demnach für deutlich höher gehalten, als es in der Realität der Fall ist. Selbst auf ISCED-Stufe 0-2 halten 57,2% der Befragten es für sehr wahrscheinlich oder wahrscheinlich, dass sie neue Fähigkeiten erlernen werden. Auf ISCED-Stufe 5 und 6 sind es 81,5%. Das ist in allen Fällen um vieles höher, als die Zahlen aus dem AES (Grafiken 49 und 50) an nicht-formaler Weiterbildungsteilnahme ausweisen. Man kann hier wohl durchaus von Erwartungshaltungen sprechen, die, zumindest in der Form organisierter nicht-formaler Weiterbildung, nicht eingelöst werden.

Die Veränderung im Verhältnis von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung drückt sich in den Inhalten der Weiterbildung aus. Im Sondermodul von 2003 sind in der allgemeinen nicht-formalen Aus- und Weiterbildung Dienstleistungen als Inhalt am meisten genannt, danach Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht, gefolgt von Computerbedienung sowie, bei Frauen, Gesundheits- und Sozialwesen, bei Männern hingegen Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe. In der beruflichen Ausbildung sind jedoch Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht der stärkste Zweig, gefolgt bei Männern von Computerbedienung und Baugewerbe, bei Frauen von Gesundheits- und Sozialwesen und Dienstleistungen (vgl. Grafik 52).

Grafik 52: Ausbildungsbereiche des zuletzt besuchten Kurses, nach Geschlecht, 2003

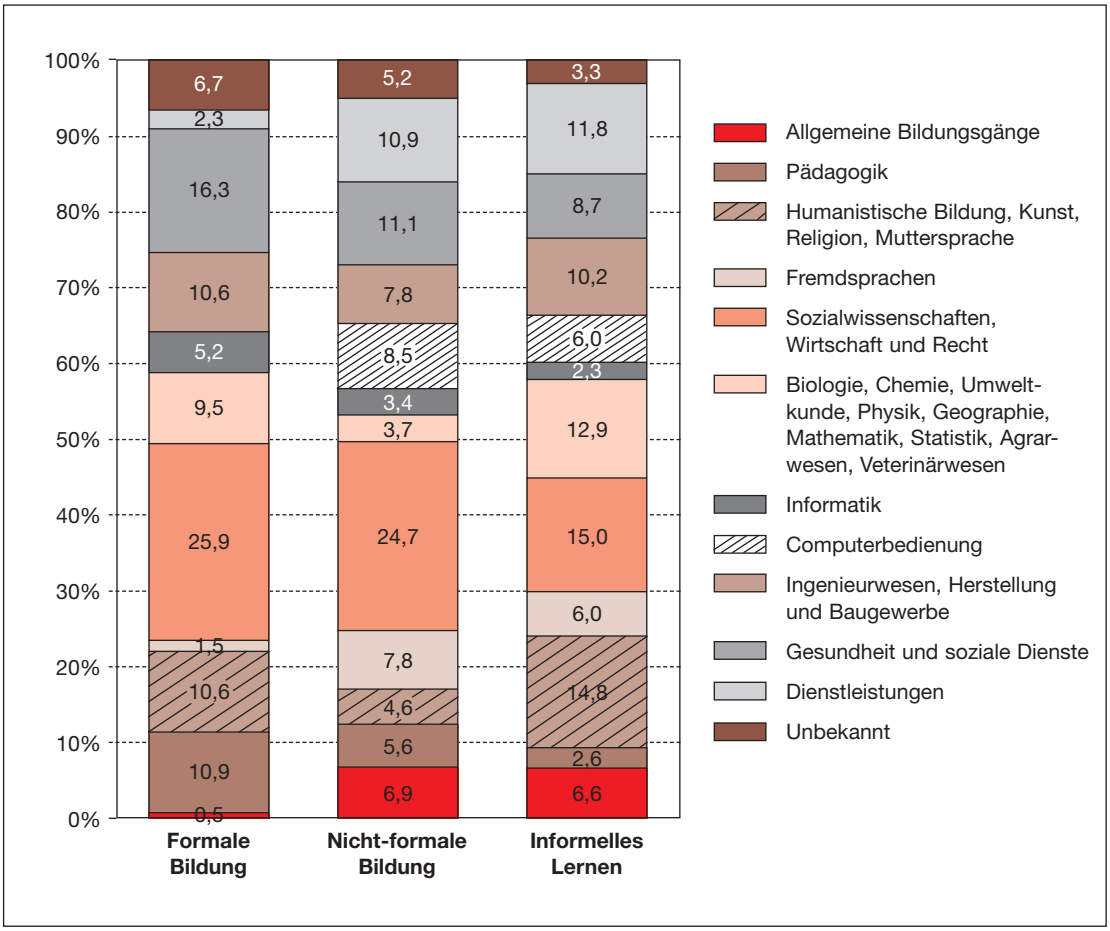


Quelle: Statistik Austria 2004.

Im AES ist nun auch allgemein der Ausbildungszweig Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht dominierend, erst weit dahinter folgen Gesundheit und soziale Dienste, danach Dienstleistungen. Da nicht anzunehmen ist, dass die Sozialwissenschaften innerhalb von vier Jahren zu einem Feld privaten Bildungskonsums mutiert sind, bleibt als Schlussfolgerung die Bestätigung der angenommenen Annäherung von privaten und beruflichen Weiterbildungs-

zielen. In der arbeitsbezogenen nicht-formalen Weiterbildung sind, wie schon 2003, Sozialwissenschaften sowie Wirtschaft und Recht dominant, gefolgt bei Männern von Ingenieurwesen, Herstellung und Baugewerbe, bei den Frauen Gesundheit und soziale Dienste sowie Pädagogik. Computerbedienung bei Männern und Dienstleistungen bei Frauen sind demgegenüber zurückgefallen (vgl. Statistik Austria 2009, 74).

Grafik 53: Ausbildungsfelder formaler und nicht-formaler Bildung sowie informellen Lernens, 2006/2007



Quelle: Salfinger 2009, 47.

Sowohl AES als auch die Sonderauswertung von 2003 erheben die Motive für die Aus- und Weiterbildung. In beiden Erhebungen ist das berufliche Motiv stärker als das private und sowohl 2003 als auch 2006/7 steigt es mit dem Alter an, bis in die Altersgruppe 45 bis 54 Jahre, und nimmt danach stark ab. Insgesamt, über alle Altersgruppen hinweg, beträgt es im Sondermodul 65,2% (berufliche Gründe) zu 34,8% (private Gründe), im AES 81,4% zu 14,9% (der Rest jeweils keine Angaben). In beiden Erhebungen wird auch die Frage nach den Motiven der beruflichen bzw. wie es im AES heißt, arbeitsbezogenen, Weiterbildung gestellt. Während die erste Fragestellung jedoch nur nach „Weiterbildung, beruflich oder privat“ differenziert und somit ein Vergleich möglich ist, unterscheiden sich hinsichtlich der zweiten Fragestellung die Fragendesigns so stark, dass ein Vergleich zwischen Sondermodul und AES nicht gemacht werden kann. Die Tabelle gibt daher nur die Daten von 2007 wieder:

Tabelle 7: Teilnahme Erwerbstätiger an beruflich motivierten nicht-formalen Bildungsaktivitäten 2006/2007 nach Gründen für die Teilnahme (Mehrfachangaben möglich)

Gliederungsmerkmale	An beruflich motivierten nicht-formalen Bildungsaktivitäten teilnehmende Erwerbstätige (25-64 Jahre)	Teilnahmegründe		
		Um Beruf besser ausüben zu können bzw. Karriere-aussichten zu verbessern	Um Gefahr des Arbeitsplatz-verlustes zu verringern	Bessere Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden oder einen Berufswechsel vorzunehmen
	in 1.000	in %		
Insgesamt	**1.510,5**	**71,6**	**11,2**	**12,2**
Geschlecht				
Männer	854,7	73,6	12,3	12,0
Frauen	655,8	69,0	9,7	12,4
Alter				
25 bis 34 Jahre	344,3	72,0	11,3	16,0
35 bis 44 Jahre	578,8	73,0	12,6	14,9
45 bis 54 Jahre	456,2	70,8	9,8	7,6
55 bis 64 Jahre	131,2	67,3	(9,6)	(5,7)



Teilnahmegründe						
Um sich selbständig zu machen	Verpflichtung zur Teilnahme	Erlangung von für den Alltag nützlichem Wissen und Fertigkeiten	Erweiterung von Wissen und Fertigkeiten in einem interessierenden Gegenstand	Um ein Zeugnis zu bekommen	Um Leute kennenzulernen/ aus Spaß	Andere Gründe
in %						
3,4	**24,5**	**49,0**	**47,5**	**9,4**	**10,3**	**2,5**
3,4	23,1	49,2	48,1	10,4	9,9	2,3
3,4	26,3	48,7	46,6	8,1	10,8	2,9
(4,2)	22,6	44,7	45,4	13,3	12,0	(1,1)
4,4	22,5	51,3	48,3	8,5	10,4	(2,5)
(1,6)	28,2	50,2	48,1	8,2	9,0	(3,3)
(3,3)	25,5	46,1	47,0	(7.6)	(9,9)	(3,7)



( ) Werte beruhen auf geringer Fallzahl.

Quelle: AES, Statistik Austria 2009, 106.

Hier ist bemerkenswert, dass auch bei den Über-54-Jährigen noch 67,3% angeben, Aus- und Weiterbildung zur Verbesserung der Performanz bei der Arbeit zu betreiben und dass sich diese Zahl nicht sonderlich von der für die jüngeren Altersgruppen erhobenen unterscheidet. Ebenso, dass die Verpflichtung zur Teilnahme bei den Älteren höher ist. Weniger bedeutend für Ältere sind die Gründe, den Arbeitsplatz zu sichern, zu ändern oder ein Zeugnis zu bekommen. Lautet die Frage nach der beruflichen Notwendigkeit der Weiterbildung, so bejahen dies 63,1% der Altersgruppe von 55-64 Jahren und das ist der höchste Prozentsatz. Ältere müssen sich also den Verbleib im Erwerbsleben aktiv sichern. Die Differenzierung dieser Frage nach der höchsten abgeschlossenen Schulbildung ergibt, dass die Notwendigkeit der Weiterbildung bei den Abschlüssen Pflichtschule und Lehre höher ist als bei den weiteren Schulabschlüssen (vgl. Statistik Austria 2009, 238).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 66–82

Wie sind diese Daten zu interpretieren? Weiter oben konnte man sehen, dass in der Altersgruppe 35 bis 54 etwa 80% der Weiterbildung arbeitsbezogen ist. In der Altersgruppe der Über-54-Jährigen sind es noch mehr als die Hälfte. Daher können auch die Gründe, die auf Erweiterung von Kenntnissen und Wissen zielen, der arbeitsbezogenen Weiterbildung zugeordnet werden. Daraus ergibt sich ein Bild des Weiterbildungsverhaltens Älterer, das durchaus den Charakteristika kohärent ist, die im Abschnitt über die Lebensarbeitsphasen und den impliziten Vertrag festgestellt werden konnten: es geht für sie nicht mehr um Karrieresprünge, Veränderungen des Arbeitsplatzes und dergleichen, sondern eher darum, ihr Können weiter zu entwickeln, sofern sie in einem Arbeitsverhältnis sind, das Weiterbildung erfordert oder nahelegt.

3.3. Angebot und Nachfrage in der Weiterbildung Älterer

Woher bezogen die TeilnehmerInnen an Weiterbildung ihre Informationen über das Weiterbildungsangebot? Hier führt das Internet, gefolgt von Massenmedien, Familienangehörigen, NachbarInnen und ArbeitskollegInnen, dann folgen die ArbeitgeberInnen, weiter u.a. Bildungsinstitutionen und Berufsberatungsbüros (vgl. Tabelle 8). Diese Ergebnisse lassen die Feststellung zu, dass Weiterbildungsinteressierte – nicht nur ältere, sondern aller Altersgruppen – in ihrer Suche nach dem für sie Richtigen weitgehend sich selbst überlassen sind. Dieser Umstand wirft einige weiterbildungspolitische Fragestellungen auf.

Tabelle 8: Informationsquellen für Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten 2006/2007 (Mehrfachangaben möglich)

Gliederungsmerkmale	Darunter verwendeten als Informationsquellen									
	Alle Personen (25-64 Jahre), die nach Informationen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten suchten	das Internet	Familienangehörige, Nachbarinnen/ Nachbarn, Arbeitskolleginnen/ -kollegen	die eigene Arbeitgeberin/ den eigenen Arbeitgeber	Berufsberatungsstellen (z.B. Arbeitsmarktservice)	Schul- oder Hochschuleinrichtungen	Fernsehen, Radio, Zeitungen, Zeitschriften oder Plakate	Bücher	andere Quellen	unbekannt
	in 1.000	in %								
Insgesamt	**1.383,9**	**61,1**	**22,3**	**21,1**	**12,0**	**15,9**	**30,2**	**18,1**	**13,0**	**13,3**
Geschlecht										
Männer	676,2	67,9	20,6	25,0	11,0	16,6	27,5	18,3	11,5	10,6
Frauen	707,7	54,6	23,9	17,4	13,0	15,2	32,7	17,9	14,4	16,0
Alter										
25 bis 34 Jahre	411,6	63,4	21,8	17,9	15,6	18,2	24,3	11,9	8,6	14,5
35 bis 44 Jahre	469,9	66,1	22,1	24,6	11,7	15,5	27,6	19,0	11,6	13,0
45 bis 54 Jahre	331,3	57,0	23,1	25,7	9,5	13,9	37,6	22,8	18,5	12,7
55 bis 64 Jahre	171,1	49,7	22,5	10,7	(9,1)	15,0	36,9	21,2	16,7	12,8

( ) Werte beruhen auf geringer Fallzahl.

Quelle: AES, Statistik Austria 2009, 154.

Schränkt man die Fragestellung auf die zum Zeitpunkt der Befragung Erwerbstätigen ein, so erhöht sich zwar für die Älteren der Prozentsatz jener, die von Arbeitgeberseite Informationen bekamen, bleibt jedoch geringer als der der jüngeren Altersgruppen. Setzt man dies mit der

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 66–82

Notwendigkeit der Weiterbildung für Ältere in Relation, so ergibt sich der Rückschluss, dass sie der Weiterbildung bedürfen, dabei jedoch in höherem Maße auf sich selbst gestellt sind als Jüngere. Daraus kann jedoch noch nicht auf eine im Vergleich der Altersgruppen explizite arbeitsbezogene Behinderung im Zugang zu Weiterbildung geschlossen werden. Denn die Daten zeigen dazu ein unklares Bild:

Tabelle 9: Wichtigste Bildungshindernisse von Personen, die 2006/2007 zwar an Bildungsaktivitäten teilnahmen, aber an weniger als sie wollten

Gliederungsmerkmale	Alle Personen (25-64 Jahre), die an Bildungsaktivitäten teilnahmen und noch an weiteren teilnehmen wollten	Davon gaben als wichtigstes Bildungshindernis an		
		Fehlende Voraus-setzungen	Ausbildung zu teuer	Mangelnde Unterstützung durch die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber
	in 1.000	in %		
Insgesamt	**499,5**	**(2,7)**	**12,0**	**4,6**
Geschlecht				
Männer	225,5	(3,7)	9,1	(7,9)
Frauen	273,9	(1,9)	14,3	(1,8)
Alter				
25 bis 34 Jahre	136,7	(4,5)	(13,2)	(5,4)
35 bis 44 Jahre	195,3	(2,1)	12,8	(4,0)
45 bis 54 Jahre	117,3	(2,8)	(10,4)	(5,2)
55 bis 64 Jahre	50,1	(-)	(8,8)	(2,7)



Davon gaben als wichtigstes Bildungshindernis an						
Ausbildung nicht mit Arbeitszeiten vereinbar	Aufgrund familiärer Verpflichtungen keine Zeit	Kein passendes Angebot in der Nähe	Die Vorstellung, sozusagen wieder zur Schule zu gehen, war unangenehm	Alter/ Gesundheit	Andere Gründe	Keine Angabe
in %						
22,8	**22,5**	**8,6**	**(0,5)**	**(2,0)**	**15,7**	**8,8**
30,1	11,7	9,4	(0,5)	(1,5)	17,5	(8,5)
16,7	31,4	7,9	(0,4)	(2,5)	14,1	9,0
21,5	19,3	(3,4)	(0,8)	(-)	22,2	(9,7)
25,3	24,8	10,2	(-)	(1,5)	11,1	(8,1)
25,6	20,7	(8,8)	(1,0)	(2,8)	15,5	(7,1)
(9,7)	(26,6)	(15,6)	(-)	(7,7)	(16,0)	(12,9)



( ) Werte beruhen auf geringer Fallzahl.

Quelle: AES, Statistik Austria 2009, 138f.

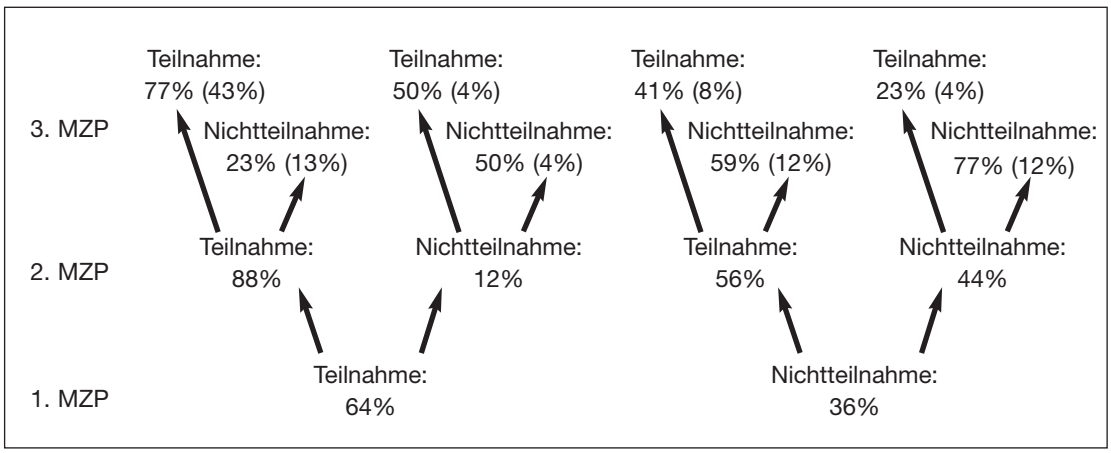
Es wird also nicht die mangelnde Unterstützung des/der Arbeitgebers/in als Hindernis der Weiterbildung gesehen und die Unvereinbarkeit mit den Arbeitsabläufen ist in den Altersgruppen annähernd gleich hoch. Diese Resultate legen den Schluss nahe, dass das gegenseitige Verständnis von älteren Beschäftigten und ihren ArbeitgeberInnen über eine Anreicherung oder Veränderung der Arbeitssituation mittels Weiterbildung gering ist. Sie wird betrieb-

lich nicht aktiv behindert, aber auch nicht befördert. Was kontrafaktisch geschehen würde, wenn Ältere energisch eine Weiterbildung anstrebten, lässt sich daraus nicht ableiten. Die Daten weisen darauf hin, dass für Ältere der Weiterbildungsbedarf gleichsam privatisiert und individualisiert wird.

Dass die Hindernisse für eine intensivere Beteiligung an Weiterbildung eher auf der Angebots- als auf der Nachfragerseite bestehen, legen auch die Resultate der zitierten Längsschnittuntersuchung (ILSE) nahe. Danach werden als Hinderungsgründe vor allem ein fehlendes Angebot (knapp 25% der Befragten) und mangelndes Interesse der Befragten (12%) angegeben. Zeitmangel in der Arbeit spielt in 8% der Fälle eine Rolle, Zeitmangel im Privatleben (z.B. durch familiäre Verpflichtungen) in knapp 4%. Und weiter heißt es: „Fasst man die mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte und Betrieb, zu hohe Kosten, Zeitmangel in der Arbeit und ein fehlendes Angebot als Hinweise auf angebotsseitige Hinderungsgründe zusammen und stellt sie der mangelnden ‚Nachfrage' (wie z.B. fehlendes Interesse an Weiterbildung, privater Zeitmangel, geringe Nutzenerwartungen u.ä.) gegenüber, so dominieren eindeutig die angebotsseitigen Gründe. Knapp zwei Drittel der Angaben zu den Gründen für eine Nichtteilnahme beziehen sich auf das fehlende Angebot bzw. den Mangel an Förderung einer Teilnahme, während fehlendes Interesse bzw. Bedarf an Weiterbildung gut ein Drittel der angegebenen Gründe ausmachen. Dieses Ergebnis stimmt mit der Einschätzung der Weiterbildungsmotivation überein: Die Befragten sehen sich überwiegend (zu knapp zwei Drittel) als eigenmotiviert an" (Iller 2005, 241).

In ILSE wurde die erwerbsbiografische Entwicklung der Befragten mit Geburtsdatum 1950-1952 bis zum ersten Messzeitpunkt 1995 nachgezeichnet und es gab zwei Messzeitpunkte, 2000 und 2005, an denen weitere Veränderungen abgefragt wurden. Die Teilnahme an Weiterbildung konnte daher zu diesen drei Zeitpunkten in ihrer Entwicklung festgestellt werden. Die folgende Grafik 54 zeigt diese Entwicklung: Zum ersten Messzeitpunkt 1995 haben 64% der Befragten an Weiterbildung teilgenommen, gegenüber 36% Nichtteilnehmenden. Zum zweiten Zeitpunkt 2000 waren von den 64% des ersten Zeitpunktes erneut 88% in Weiterbildung, von diesen zum dritten Zeitpunkt 2005 77%. Von den 12% NichtteilnehmerInnen zum Zeitpunkt 2000 gegenüber 1995, nahmen 2005 50% an Weiterbildung teil. Von den 36% NichtteilnehmerInnen zum Zeitpunkt 1995 nahmen 2000 56% an Weiterbildung teil, von diesen 41% auch 2005.

Grafik 54: Entwicklung der Teilnahme an Weiterbildung



Quelle: Iller 2008a, 8

Insgesamt nahmen 12% der Befragten zu keinem Zeitpunkt an Weiterbildung teil, 43% zu jedem Zeitpunkt und 45% nahmen nicht kontinuierlich an Weiterbildung teil. Die AutorInnen der Studie berechneten weiters die Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an Weiterbildung zum dritten Zeitpunkt, d.h., 2005. Es zeigte sich, dass positiv erlebte Beschäftigungssituationen zu diesem Zeitpunkt und die kontinuierliche Weiterbildung zu Zeitpunkt eins (1995) und zwei (2000) hauptsächlich die Teilnahme erklären (72%). Die Wahrscheinlichkeit im Jahr 2005 an Weiterbildung teilzunehmen ist für Teilnehmende des Jahres 1995 viermal so hoch als für Nichtteilnehmende. Eine bedeutende Rolle spielt ferner die Erwerbstätigkeit: die Wahrscheinlichkeit der kontinuierlichen Teilnahme an Weiterbildung zum dritten Zeitpunkt (2005) ist für Beschäftigte viermal so hoch wie für Nichterwerbstätige. Diese Daten verweisen sehr deutlich auf den erwerbsbiografischen Zusammenhang der Weiterbildungsaktivitäten und darauf, dass für Höherqualifizierte eine Kontinuität der Teilnahme an Weiterbildung besteht.

Ein weiterer Zusammenhang, der die Bedeutung formaler Qualifikationen – wohl zweifach, im Sinne der „Signaltheorie“ aber auch der geringen Durchlässigkeit der Bildungswege – verdeutlicht, wird in ILSE sichtbar: AbsolventInnen von Fachschulen steigen im Vergleich zu den Facharbeitsabschlüssen öfter in die höhere Qualifikationsstufe (Hochschule) auf und sie gelangen öfter in Führungspositionen. Die formale Ausbildung ist also nicht nur für die horizontale sondern auch für die vertikale Berufslaufbahn relevant (vgl. Iller 2008b, 5f).

3.4. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

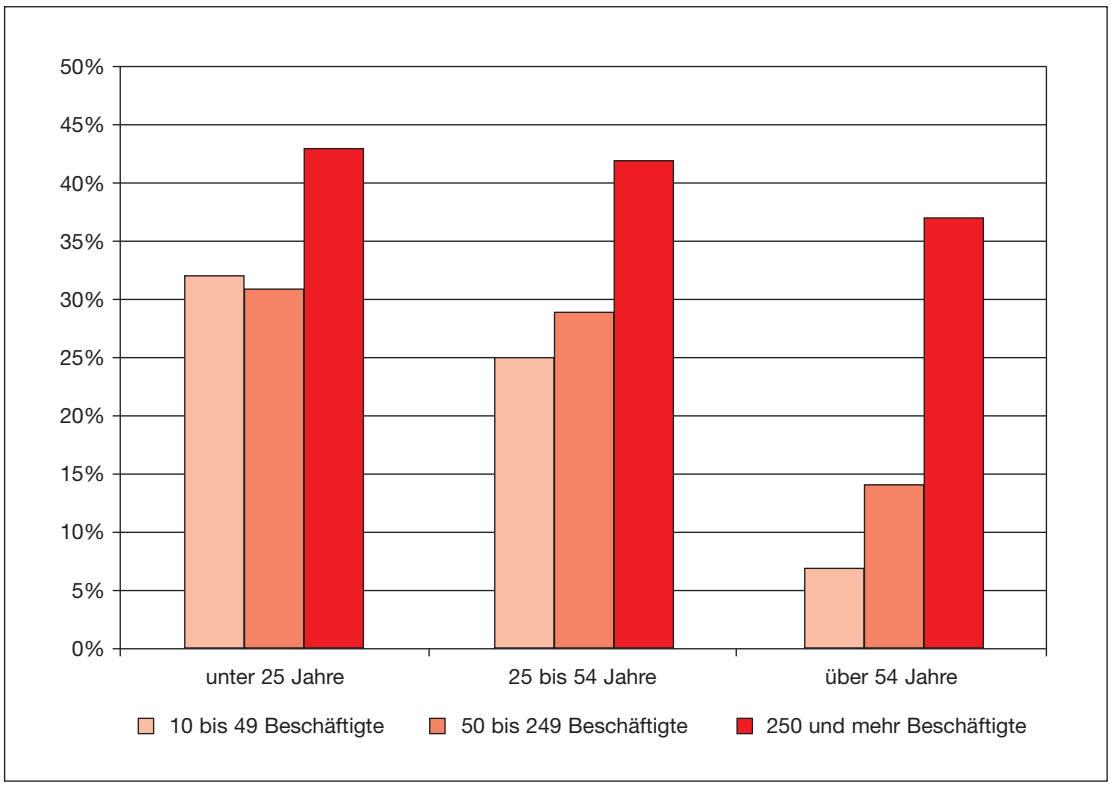
Die Unternehmensbefragung zur Weiterbildung, empirische Untersuchungen und Unternehmensprogramme deuten darauf hin, dass die Unternehmensgröße und das Bestehen einer betrieblichen Personalpolitik für Zugänge zur Weiterbildung von großer Bedeutung sind. Die dritte Welle des CVTS differenziert zum ersten Mal nach (wenngleich nur breiten) Altersgruppen.[31] Die Darstellung der Kursteilnahme nach Betriebsgröße und Altersgruppen zeigt diesen Konnex deutlich an (vgl. Grafik 55).

Zahlreiche große Unternehmen setzen Personalentwicklungsprogramme ein und um, durch die alle Beschäftigten, unabhängig von deren Alter, gleichermaßen einbezogen werden. Dabei ist nicht der Wirtschaftsbereich ausschlaggebend. Für Österreich kann etwa beispielhaft auf die VOEST und die Erste Bank verwiesen werden, ein Unternehmen der Sachgüterproduktion und einen Finanzdienstleistungskonzern. Weiterbildung ist in diesen Unternehmen ein Aspekt umfassender Personalentwicklungsprogramme, deren Zielsetzung die fortgesetzte Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen ist. Dabei verschwimmt die Grenze zwischen traditionellen Formen der Aus- und Weiterbildung und Verfahren wie dem Coaching und dergleichen. Diese könnte man als Orientierungswissen bezeichnen und sie haben ihren Ursprung bereits im klassischen Konzept der „Selbstsorge“.

[31] Kritisch merken dazu Behringer/Käpplinger/Moraal (2008, 76) an: „Eine Schwäche von CVTS ist, dass man keine Informationen zur Qualifikationsstruktur der Beschäftigten sowie der Weiterbildungsteilnehmenden erhält. Hier hat der AES deutliche Stärken. Auch Bildungsstand und Alter werden durch den CVTS nicht oder nur wenig differenziert erfasst, während der AES relativ detaillierte Informationen zu den befragten Personen liefern kann. Diese Informationen sind von sehr großer Bedeutung, um gruppenspezifische Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung aufzuzeigen. Insgesamt würden wir dazu raten, dass in Zukunft der Fragebogen und das Untersuchungsdesign von AES und CVTS wechselseitig rückgekoppelt werden“. Dieser Bemerkung kann man nur zustimmen. Überdies wurde in Österreich, im Gegensatz etwa zu Deutschland, auch kein nationales Zusatzprogramm durchgeführt, um etwa in der Frage des Alters größere Klarheit zu haben. Das ist ein ärgerliches Versäumnis. In Deutschland wurde auch ein nationales Zusatzprogramm zum AES durchgeführt (vgl. dazu Tippelt et al. 2008).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 66–82

Grafik 55: Kursteilnahmequoten nach Altersgruppen und Beschäftigtengrößenklassen



Quelle: Statistik Austria 2008a, 25.

Ein Beispiel dafür ist das Programm „Kompass“ (vgl. u.a. Schulze 2008; Cedefop 2008b, 14-28), das u.a. bei Siemens angewendet wird. Es handelt sich dabei um einen drei Tage währenden Prozess, bei dem die Beschäftigten in einem 360°-Verfahren ihre Stellung und ihre Entwicklungsperspektiven ausloten. Bedeutsam ist dabei, dass es keine Altersgrenze für die Teilnahme an Kompass gibt, es werden allerdings Modifikationen des Prozessdesigns entsprechend dem jeweiligen Lebensabschnitt vorgenommen. Weiters ist bedeutsam, dass es sich um eine Art Orientierungsprozess handelt, dessen Resultat dann ein bestimmtes Weiterbildungsprogramm sein kann, aber auch die Erkenntnis, dass Weiterbildung nicht zielführend ist. Ähnliche, zeitlich kürzere Verfahren kommen z.B. im Programm „Life Time“ der Erste Bank zur Anwendung. Allerdings scheint es ein Gefälle in der Teilnahme an solchen Prozessen zu geben. Dieses Gefälle besteht innerhalb von Unternehmen zwischen den Geschäftsbereichen Dienstleistung und Produktion sowie zwischen den Qualifikationsstufen stärker als zwischen den Altersgruppen.

Programme in der Art von „Kompass“ bearbeiten ein Konfliktfeld. Denn die mit Weiterbildung verbundenen Interessen können weit auseinander liegen. Zur Illustration eine persönliche Erfahrung: vor einigen Jahren nahm ich an einer Tagung der deutschen Industrie- und Handelskammer (IHK) zum Thema betriebliche Weiterbildung teil. In der abschließenden Diskussionsrunde beschrieb ein Personalmanager eines großen Automobilkonzerns die innerbetrieblichen Qualifizierungs- und damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Etwa ein Jahr danach befragte ich bei einer Tagung von Cedefop einen Talentescout eines anderen deutschen Konzerns, dessen Tätigkeit darin bestand, in einer Universitätsstadt Kontakte zu talentierten StudentInnen zu knüpfen, ihnen Unterstützung und Praktika anzubieten und sie so langfristig an den Konzern zu binden, ob es im Konzern auch etwa für Ingenieure, die eine

höhere technische Schule, also höhere Sekundarausbildung absolviert hätten, die Möglichkeit gäbe sich tertiär weiter und höher zu qualifizieren. Die Antwort war, das sei nicht vorgesehen, denn man bräuchte ja die Ingenieure da, wo sie sind und für höhere Qualifikationen nehme man eben HochschulabsolventInnen.

Vorausgesetzt die Glaubwürdigkeit beider Statements zeigt sich hier ein Interessengegensatz, der uns schon im Zusammenhang mit dem instrumentellen Führungsverhalten begegnet ist. Motive, Ziele und Zwecke der Weiterbildung hängen von einer Reihe von Faktoren ab, die im konkreten Fall wohl eher von den Unternehmenszwecken als von den Bedürfnissen der Beschäftigten bestimmt sind. Ein extremes Beispiel in dieser Hinsicht und ältere Beschäftigte betreffend finden wir für Österreich im Survey zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS 3): bei den Kursteilnahmequoten 2005 nach Altersgruppen und Wirtschaftsbereichen hat in einem einzigen Bereich, die Altersgruppe der Über-54-Jährigen die relativ höchste Teilnahmequote, das ist die Nachrichtenübermittlung. Die Zahlen: Beschäftigte unter 25 Jahre nehmen zu 36,6% an betrieblicher Weiterbildung teil, im Alter von 25-54 Jahre zu 55,5% und über 54 Jahre zu 59,1%. Diese hohe Beteiligung Älterer könnte erfreuen, wüsste man nicht, dass sie dem Umstand des „Parkens“ unkündbarer älterer Beschäftigter für unbestimmte Zeit geschuldet ist. Die Aussagekraft statistischer Daten ist in dieser Hinsicht begrenzt, ebenso wie die Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen, wenn nicht die damit verbundenen Prozesse am Arbeitsplatz mit berücksichtigt werden. Diese sind in Untersuchungen allerdings zumeist nur als „unbeobachtete Merkmale“ erwähnt. Darauf weisen Keep/Mayhew/Corney (2002) in ihrem kritischen Review sehr eindringlich hin.

4. DIE ROLLE DES STAATES. ZWEI PROGRAMME ZUR FÖRDERUNG DER WEITERBILDUNG

Es wurde bereits gezeigt, dass die Mängel im Zugang zu und der Teilnahme an Weiterbildung Älterer eher auf der Angebots- als auf der Nachfrageseite zu finden sind. Dieser Umstand muss öffentliche Interventionen auf den Plan rufen. In der Folge werden daher, um neben den Älteren und den Unternehmen den dritten Akteur zu betrachten, zwei staatliche Initiativen zur Weiterbildung und Qualifizierung vorgestellt und diskutiert, die sich nicht nur, aber auch an Ältere richten, das schwedische Programm „Knowledge Lift“ und das irische „One Step Up“.

4.1. Schweden. Das Knowledge Lift (KL)[32]

KL war ein Programm der Erwachsenenbildung in Schweden das in den Jahren 1997 bis 2002 durchgeführt wurde. Es war das größte Weiterbildungsprogramm in der Geschichte des Landes. Anlass für KL war die hohe Arbeitslosigkeit Mitte der 1990er Jahre von 8%. Die sozialdemokratische Regierung nahm sich vor, diese Zahl bis zum Jahr 2000 auf 4% zu senken. Ein

[32] Die folgende Darstellung beruht auf der angegebenen Literatur (Albrecht et al. 2005; 2006; Sohlman 2003; Stenberg 2003) und eingehenden Gesprächen die ich mit Robert Modlitba, einem der Verantwortlichen für das Projekt und Ministerialdirektor im schwedischen Unterrichtsministerium, während eines Studienaufenthaltes in Schweden im Jahr 2007 geführt habe.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 66–82