

Schömann, Klaus

Article — Published Version

Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit: Ein internationaler Vergleich

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Schömann, Klaus (2011) : Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit: Ein internationaler Vergleich, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 91, Iss. Sonderheft, pp. 10-14, <https://doi.org/10.1007/s10273-011-1177-y>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/68281>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Klaus Schömann*

Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit: Ein internationaler Vergleich

Seit Jahren schlummern in Deutschland im Vergleich zu anderen industrialisierten Ländern erhebliche ungenutzte Qualifikationspotenziale. Das wird in der wissenschaftlichen, politischen und öffentlichen Diskussion zu Bildung und Weiterbildung stets betont. Die Bedeutung von allgemeiner und beruflicher Bildung für individuelle Berufs- und Einkommenschancen ist hinreichend dokumentiert.¹ Ländervergleiche zu Ertragsraten für Bildungsinvestitionen zeigen hohe ungenutzte Potenziale in Ländern mit besonders hohen Ertragsraten. Ein Ausweiten des Bildungssystems führt daher (*ceteris paribus*) meist zu geringeren Ertragsraten für Bildungsinvestitionen für den Einzelnen, bei dennoch deutlich positiven Erträgen für Bildung und Weiterbildung insgesamt. In der Literatur werden allgemeiner und beruflicher Bildung und Weiterbildung positive Effekte für Arbeitsmarktflexibilität, Einkommenszuwächse und Arbeitsplatzsicherheit attestiert, wobei Unterschiede in den Details bestehen.² Ungenutzte Potenziale bleiben dennoch bestehen und werden in diesem Beitrag vorgestellt. Zum einen haben nicht alle Jugendlichen, Beschäftigten und Arbeitssuchenden hinreichende Kompetenzen, wie sie auf dem Arbeitsmarkt erwartet werden. Zum anderen bilden sich überwiegend die Personen weiter, die bereits über höhere Ausbildung, Berufspositionen und Arbeitseinkommen verfügen.³

Der Beitrag befasst sich mit folgenden Forschungsfragen: Wo liegen die ungenutzten Potenziale im internationalen Vergleich? Was bedeuten ungenutzte Potenziale für soziale Ungleichheit über den Lebensverlauf? Welche Prozesse sind ausschlaggebend? Analysen zeigen, dass individuelle Effekte wie Alter und höchster erreichter Bil-

dungsabschluss, die Unternehmensebene sowie die gesellschaftliche, beziehungsweise die institutionelle Ebene beim „Heben“ der ungenutzten Potenziale eine wichtige Rolle spielen.

Übergänge zwischen Bildung und Arbeit

Die Lebensverlaufsperspektive betrachtet zunächst folgende Übergänge zwischen Bildung und Arbeit:

1. erster Einstieg in den Arbeitsmarkt,
2. Weiterbildungsteilnahme und Wiedereinstieg sowie
3. den Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt.

Gleichzeitig können Einkommensverläufe für Personen in Längsschnittdaten beobachtet werden, die zumindest schematisch als Verläufe und Übergänge wie in Abbildung 1 dargestellt werden können. Die Einkommensverläufe über die Erwerbszeit hinweg sind für zwei idealtypische Personen gezeichnet. Person A, beispielsweise eine Universitätsabsolventin, steigt mit längerer Ausbildungsdauer später als Person B in den Arbeitsmarkt ein, erzielt aber bereits beim ersten Eintritt in den Arbeitsmarkt ein deutlich höheres Einstiegseinkommen. Die Selbst- oder Vorgesetzten- bzw. firmenspezifische Selektion in die Weiterbildung stellt den zweiten bedeutenden Übergang zwischen Bildung und Arbeit dar. Letztlich wird auch das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt durch im Lebensverlauf früher gelagerte Bildungs- und Weiterbildungsentscheidungen beeinflusst.

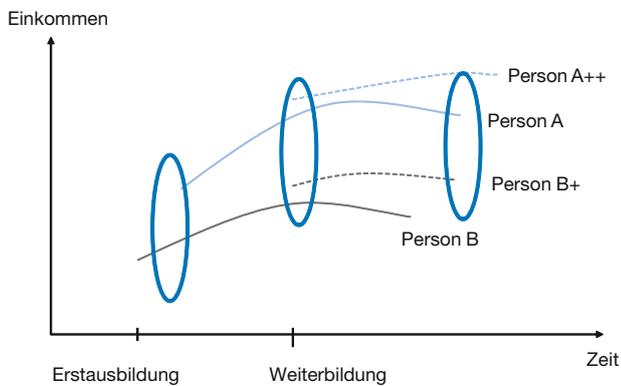
Die größte Verschwendung von Humanressourcen besteht wahrscheinlich in der Nichterreicherung eines Schulabschlusses. Die Problematik um das ungenutzte Po-

* Dieser Artikel bezieht sich auf gemeinsame Arbeiten mit Stefan Baron, Anette Fasang, Sara Geerdes, Judith Offerhaus und Liuben Siarov am Jacobs Center in Bremen.

- 1 Vgl. K. Schömann: *The Dynamics of Labor Earnings over the Life Course – A Comparative and Longitudinal Analysis of Germany and Poland*, Berlin 1994; J. Schiener: *Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft*, Wiesbaden 2006; L. Wößmann, E. Hanushek: *The Role of Cognitive Skills in Economic Development*, in: *Journal of Economic Literature*, 46. Jg. (2008), Nr. 3, S. 607–668.
- 2 Vgl. P. O’Connell, D. Byrne: *The determinants and effects of training at work: Bringing the workplace back in*, in: *European Sociological Review*, 2010.
- 3 Vgl. J. Offerhaus, J. Leschke, K. Schömann: *Soziale Ungleichheit im Zugang zu Beruflicher Weiterbildung*, in: R. Becker, W. Lauterbach (Hrsg.): *Bildung als Privileg? Theoretische Erklärungen und empirische Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheiten*, 4. Aufl., Wiesbaden 2010, S. 345–375.

Dr. Klaus Schömann ist Professor für Soziologie am Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development an der Jacobs University Bremen.

Abbildung 1
Ungenutzte Potenziale: Humankapital, Übergänge und lebenslanges Lernen



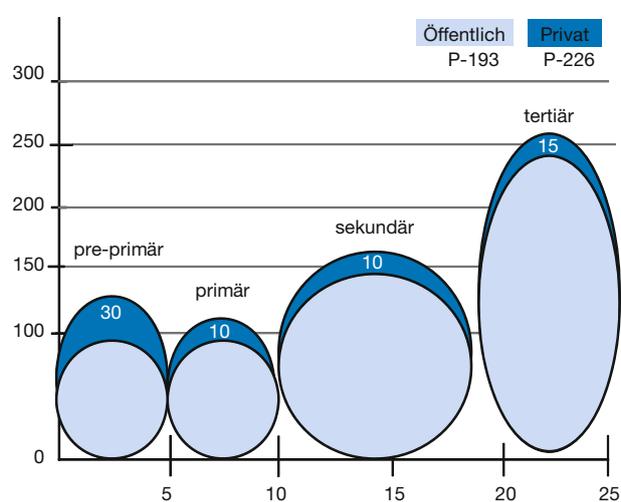
tenzial von Schulabbrechern wurde bereits auf der europäischen Ebene in die Lissabon-Strategie-2010 aufgenommen.⁴ Auch in der Europa-2020-Strategie ist es ein wichtiges Ziel, eine Schulabbrecherquote in den einzelnen Mitgliedsländern von weniger als 10% zu realisieren. Ebenso sollte der Anteil an Hochschulabsolventen in der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren 40% erreichen, vergleichbar mit der USA und Japan. Die Potenziale für Deutschland und die Europäische Union ergeben sich alleine aus der Vergleichsperspektive mit den Wettbewerbsländern. Die Wissensökonomie in rohstoffarmen Ländern fundiert auf einem sich dynamisch entwickelnden Humankapital.

Potenziale in Finanzvolumen und Zeitaufwendung

Sowohl die ungefähren Finanzvolumina in einzelnen Lernphasen als auch der zeitliche Einsatz für das Lernen lassen sich, basierend auf OECD-Daten, für Deutschland ungefähr schätzen. Diese Annäherung an die Potenziale wird dann als Startpunkt für eine Formulierung von Thesen und Handlungsbedarf dienen. Die finanziellen Ressourcen verteilen sich sehr unterschiedlich über einzelne Lebensphasen. Die Verteilung der öffentlichen und privaten Finanzvolumina für Bildung, geordnet nach Stufen des Bildungssystems, wurde von der OECD bereits wiederholt aufgelistet.⁵ Ausgaben in der Erstausbildung lassen sich zumindest grob den einzelnen Bildungseinheiten zuordnen. Abbildung 2 zeigt die relative Größe der Ausgabenbereiche. Zum Größenvergleich verwendet die OECD

4 Europäische Kommission: Strategic framework for European cooperation in education and training („ET 2020“), http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm.
 5 OECD: Education at a Glance, Paris 2009.

Abbildung 2
Öffentlicher und privater Bildungsausgabenindex pro Student in Deutschland



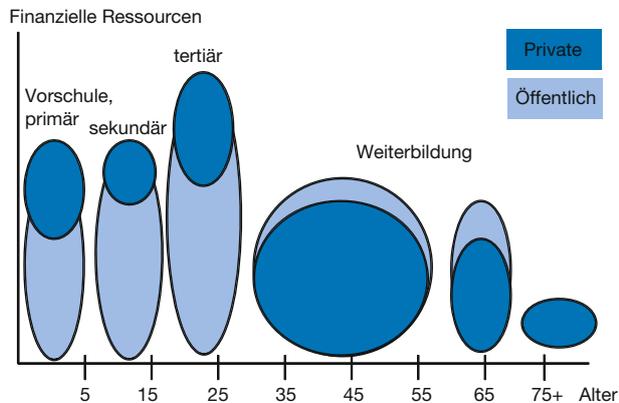
Quelle: OECD: Education at a Glance, Paris 2009, S. 193, 211.

ein Indexmaß, das die Ausgaben im Primärbereich auf 100 setzt. In Deutschland hat der Vorschulbereich in etwa die gleiche Größenordnung. Es wird jedoch zusätzlich ein stärkerer Teil an privaten Ausgaben getätigt. Für den tertiären Bildungssektor wird das 2,5-fache der Ausgaben im Primärbereich getätigt und ein relativ kleines Budget zusätzlich aus privaten Quellen beigesteuert.

Schätzungen des Finanzvolumens für die berufliche Weiterbildung liegen annäherungsweise vor. Der jüngste Berufsbildungsbericht⁶ beschreibt in groben Zügen den Umfang der geregelten Aufstiegsfortbildung als Entwicklungsperspektive für AbsolventInnen der dualen Ausbildung. Jährlich nehmen ca. 125 000 Personen an Prüfungen zur Aufstiegsfortbildung bei den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, den Landwirtschaftskammern sowie den Kammern der Freien Berufe und im öffentlichen Dienst teil. Für die betrieblich Ausgebildeten kann diese Weiterqualifizierung eine Alternative zu einem Hochschulstudium sein. Die jährlichen Weiterbildungskosten werden mit ca. 35 Mrd. Euro im Berufsbildungsbericht veranschlagt. Dieser erhebliche finanzielle und zeitliche Ressourceneinsatz kommt zu überwiegen den Teilen aus privaten Quellen. Die öffentliche Kofinanzierung besteht dabei wohl überwiegend aus entgangenen Steuern. Abbildung 3 nimmt die späteren Ausgaben mit auf, gibt aber nicht die exakten Größenordnungen der Finanzströme an, sondern lediglich die ungefähre Vertei-

6 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2010, Bonn 2010, S. 78.

Abbildung 3
Öffentliche und private Bildungsausgaben nach Alter



lung der öffentlichen und privaten Mittel. Sie verdeutlicht die Veränderung von hohen öffentlichen hin zu hohen privaten Finanzierungsanteilen bei Bildungsaufwendungen über die verschiedenen Lebensphasen hinweg.

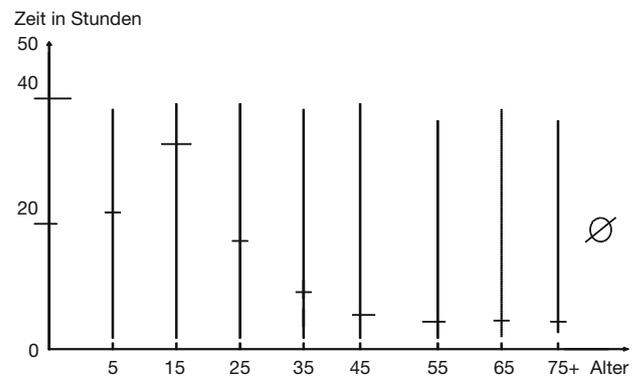
Abbildung 4 zeigt die Lernzeiten in Stunden pro Woche, wobei lediglich die für Bildung in der Schule verwandten Stundenzahlen relativ verlässlich anzugeben sind. Im Weiterbildungsbereich deuten die Ergebnisse auf 3,6 Stunden bei Erwerbstätigen und 5,7 Stunden pro Woche bei Arbeitslosen hin. Es wurde eine breite Definition benutzt, die die formale, nicht-formale und informelle Weiterbildung mit einschließt. Die Daten für die graphische Darstellung stammen aus der letzten analysierten Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes.⁷ Die über das Alter abnehmende Weiterbildungsbeteiligung wurde schematisch in die Abbildung 4 aufgenommen.

Potenziale beim Eintritt in den Arbeitsmarkt

Über die letzten Jahre hinweg ist der Anteil der Schüler mit Migrationshintergrund auf ca. 8% der 15-Jährigen in Deutschland angewachsen. In den Niederlanden beträgt er z.B. nur 4,7%.⁸ Diese sogenannte zweite Generation von Migranten wurde im Einwanderungsland als Kind von einem ausländischen Elternteil geboren. Die ungleiche Verteilung dieser Personen über Arbeitsmarktsegmente, nicht nur in Deutschland, ist vielfach untersucht. Die Häufung in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten wirkt sich nachteilig auf die gesellschaftliche Integration aus

7 Vgl. Statistisches Bundesamt: Zeitverwendung in Deutschland 2001/02, Wiesbaden 2004.
8 Vgl. S. Geerdes: School-to-work transitions of second generation migrants in West Germany and the Netherlands, Thesis at Jacobs University Bremen, Juni 2009.

Abbildung 4
Lernzeiten in Schule, Arbeitsplatz, Familie und Freizeit



und stellt eine Quelle von ökonomischer Ineffizienz dar,⁹ da vermutet werden kann, dass die Potenziale dieser Migranten nicht ausgeschöpft werden. Die wissenschaftliche Diskussion der Frage, inwiefern Diskriminierung von Migranten der zweiten Generation oder Kompetenzdefizite vorliegen, wird ständig mit neuen Daten bereichert. Analysen von Geerdes mit Daten des sozioökonomischen Panels zeigen, dass der Abschluss einer Berufsausbildung auch für Migranten der zweiten Generation die Wartezeit bis zum ersten Arbeitsplatz in Deutschland stärker reduziert als in den Niederlanden. Das heißt, die berufliche Ausbildung in der Form der dualen Berufsausbildung bietet auch für Migranten eine funktionierende Brücke in den Arbeitsmarkt. Die Selektion findet mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits vorher statt und zwar bei der Auswahl der Kandidatinnen oder Kandidaten für die duale Ausbildung.

In weiteren Schätzmodellen mit deutschen Daten zeigt sich ein statistisch signifikanter positiver Wert zwischen der Sprachkompetenz der Migranten der zweiten Generation und der Dauer der Arbeitsplatzsuche. Die selbst berichtete Einschätzung der eigenen Sprachkompetenz bleibt ein wichtiger Erfolgsfaktor für den ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt sowie für den am Anfang erreichbaren beruflichen Status. Wird die Bedeutung des ersten Eintritts in den Arbeitsmarkt für den weiteren Berufsverlauf berücksichtigt, ergeben sich hierbei bereits ungenutzte Potenziale, die in dem Erlernen von Sprachkompetenzen in Vorschule, Schule und beruflicher Bildung bestehen.

9 Vgl. A. Heath: Crossnational patterns and processes of ethnic disadvantage, in: A. Heath, S. Cheung (Hrsg.): Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets, Oxford 2007.

Potenziale in der Weiterbildungsbeteiligung

In den meisten Vergleichsanalysen zur Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung liegt Deutschland im Mittelfeld der Länder nahe dem europäischen Durchschnitt. Dies hat sich in den letzten Jahren relativ wenig verändert. Der umfassende Weiterbildungsbegriff, der dem ELLI-Index (European Lifelong Learning Indicator)¹⁰ zugrunde liegt, platziert Deutschland gerade über dem EU-Durchschnitt, doch weit hinter den Spitzenreitern wie Dänemark, Schweden, den Niederlanden und Finnland. Bei der Weiterbildungsbeteiligung weisen die 25- bis 34-Jährigen in Deutschland ähnliche Werte wie die 55- bis 64-Jährigen in Schweden auf, obwohl in allen Ländern die Weiterbildungsquoten in höherem Alter abnehmen.¹¹ In diesen Index gehen die Beteiligung an der beruflichen Erstausbildung, Weiterbildung und Finanzierungsaspekte ein. Gleichzeitig werden Daten der Arbeitskräftestichprobe und die Weiterbildungsbefragung von Betrieben des europäischen „continuous vocational training surveys“ – CVTS berücksichtigt.

Neben diesen allgemeinen Indikatoren zur Weiterbildungsbeteiligung sollte jedoch berücksichtigt werden, ob es sich bei den Beteiligungsquoten eventuell um kohortenspezifische Beteiligungsmuster handelt. Für Deutschland konnte bereits in einer früheren Studie aufgezeigt werden, dass spätere Geburtskohorten länger in der Weiterbildung aktiv bleiben, die Beteiligungsquoten ab dem Alter von 40 Jahren also weniger stark abnehmen als bei früheren Kohorten.¹² Neben dem Befund, dass wir verstärkt ältere Arbeitnehmer in die Weiterbildung mit einbeziehen müssen, ist ein Blick auf den Einfluss des Vorgesetzten auf die Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter bedeutsam. Die Untersuchung im Rahmen des vom BMBF geförderten DEMOPASS-Projektes,¹³ das sowohl Mitarbeiter, deren Teammitglieder, als auch deren Vorgesetzte in einer Studie befragt hatte, zeigte die Bedeutung von vorherrschenden Stereotypen bei den Vorgesetzten, die für die Weiterbildungsbeteiligung von großer Bedeutung sind. Besonders bedeutsam erwiesen sich Bildungs- und Altersstereotype. Vorgesetzte wählen Weiterbildungsteilnehmer vorrangig nach deren vorherigen Bildungsabschlüssen aus. Die Leistungsbewertung am Arbeitsplatz wirkt sich positiv

aus, das Alter des Mitarbeiters spielt eine negative Rolle bei der Selektion der Teilnehmer an Weiterbildung. Die Teamgröße oder die gemeinsame Zeit im Team haben in dieser Messung keine ausschlaggebende Bedeutung bei der Weiterbildungsentscheidung des einzelnen Mitarbeiters.

Aus dieser Studie lässt sich der Schluss ziehen, Ältere und Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen erhalten weniger Unterstützung durch Vorgesetzte in der Entscheidung für Weiterbildung, obwohl gerade sie mehr Ermutigung und Unterstützung zur Weiterbildung benötigen. Nur so können wohl die ungenutzten Potenziale bei den Älteren und den gering Qualifizierten in der Zukunft angegangen werden. Vorgesetzte müssen eine aktivere Rolle in der Motivation zur Weiterbildung ihrer Teammitglieder übernehmen. Ein günstiges Weiterbildungsklima im Team oder auch im gesamten Betrieb stärkt die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten.

Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt

Eine weitere erhebliche Verschwendung von Humanressourcen besteht in dem vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer (im Durchschnitt deutlich früher von Arbeitnehmerinnen) aus dem Arbeitsmarkt. Wie Abbildung 1 verdeutlicht scheiden Personen mit geringerem Bildungsniveau früher aus dem Arbeitsleben aus. Jedoch lässt sich durch rechtzeitige Weiterbildung die Frühverrentung in gewissem Umfang vermeiden. Nachdem das durchschnittliche Renteneintrittsalter in den frühen neunziger Jahren von 63 auf 62 Jahre gesunken war, stieg es seit 1999 für Männer wieder kontinuierlich auf 63,5 Jahre im Jahr 2010.¹⁴

Eine hohe Weiterbildungsbeteiligung in späteren Lebensphasen ist ein weiteres großes ungenutztes Potenzial. Es lässt sich hierbei von einer „notwendigen Bedingung“ für ein verlängertes Arbeitsleben sprechen, jedoch nicht von einer „hinreichenden Bedingung“. Eine günstige gesamtwirtschaftliche Entwicklung wird zusätzlich benötigt, damit die Gesamtzahl der Beschäftigten nicht sinkt. In einem solchen Szenario können in realistischer Weise Übergänge zwischen Weiterbildung und Beschäftigung oder ungewohnte Kombinationen von Lernen und Beschäftigung für ältere Arbeitnehmer realisiert werden. Da ältere Beschäftigte informelles Lernen bevorzugen, sollten die Zugänge zum Lernen entsprechend gestaltet werden. Formale „Settings“ oder Einstiegstests werden von diesen Lernenden eher abgelehnt oder wirken abschreckend, obwohl eine hohe Lernmotivation vorliegt.

10 Vgl. Bertelsmann Stiftung: ELLI Index Europe 2010 – Indicators in Depth, Gütersloh 2010.

11 Vgl. OECD, a.a.O.

12 Vgl. K. Schömann, S. Baron: Zustandsbeschreibung der Erwachsenenbildung in Deutschland im internationalen Vergleich, in: U. Staudinger, H. Heidemeier (Hrsg.): Altern, Bildung und lebenslanges Lernen (Altern in Deutschland Bd. 2), S. 31-41; vgl. J. Offerhaus, J. Leschke, K. Schömann, a.a.O.

13 Vgl. S. Baron, K. Schömann: Influences on self-confidence in training competencies. Distinguishing supervisors, working group, and employees, in: European Sociological Review, 2011 under review.

14 Vgl. Daten der Deutsche Rentenversicherung 2010.

Ebenso sollte der unmittelbare Nutzen deutlich sein und das erworbene Wissen konkret angewendet werden, da die Anwendungszeit des Gelernten bei Älteren kürzer ist.

Alleine die Ankündigung eines deutlich verzögerten Renteneintritts scheint bereits bei vielen Arbeitnehmern einen bewussten Umgang mit der „Haltbarkeit ihres Wissens und ihrer Kompetenzen“ eingeleitet zu haben. Weiterbildung und selbst ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, wenn auch zu anderen Konditionen, erscheint vielen Arbeitnehmern nicht mehr als undenkbar.¹⁵

Potenziale ausschöpfen

Aktuelle Forschungsergebnisse zu den Übergängen zwischen Bildung und Arbeit weisen auf drei Schnittstellen hin, die besondere Potenziale in sich bergen. Aus der Lebensverlaufperspektive ergeben sich drei Bereiche in denen deutliche unausgeschöpfte Potenziale vorhanden sind. Zunächst lassen sich Übergänge zwischen Bildung und Beschäftigung bereits beim Eintritt in den Arbeitsmarkt dynamisieren, indem die institutionelle Schnittstelle so gestaltet wird, dass es zu keinen systemisch bedingten Reibungsverlusten kommt. Zügiges Einmünden in den Arbeitsmarkt sollte auch für Migranten der zweiten Generation möglich sein. Gute Sprachkompetenz in Deutsch ist dazu unbedingt erforderlich. Defizite in der Einbeziehung von Migranten der zweiten Generation bei einem erfolgreichen und raschen Eintritt in den Arbeitsmarkt haben kostspielige Folgen. Hier spielen Sprachkompetenzen eine wichtige Rolle, die wohl nur durch möglichst frühzeitige Einbeziehung in die Vorschule, Grundschule und eventuell besondere Sprachförderung in späteren Phasen wie auch während der dualen Ausbildung erreicht werden können.

Weitere unausgeschöpfte Potenziale zeigen sich für Deutschland insbesondere bei der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Lediglich ein Mittelplatz in den üblichen Rankings der Weiterbildungsbeteiligung reicht wohl langfristig nicht aus, um Spitzentechnologie zu erstellen und rasch zur Marktreife zu bringen. Es gibt zwar erste Anzeichen, dass es sich bei der Zurückhaltung bei der Weiterbildung vornehmlich um ein kohortenspezifisches Phänomen handelt und die Kohorten, die bereits von der Bildungsexpansion profitiert haben, im weiteren Lebensverlauf höhere Weiterbildungsak-

tivität zeigen werden. Dieses Verhalten kann aber nur dann erwartet werden, wenn die Altersselektivität der Weiterbildung schwächer ausgeprägt ist als die Bildungsselektivität. Alleine dadurch, dass mehr Personen der jüngeren Kohorten höhere Bildungsabschlüsse aufweisen, sollte bereits eine höhere Weiterbildungsbeziehung im Vergleich mit älteren Kohorten entstehen.

Wenig Aufmerksamkeit wird den Lernaktivitäten, Lernressourcen und Lernmotivationen von Personen jenseits des Alters von 50 Jahren gewidmet. Die soziale Teilhabe und die Vermeidung der Frühverrentung der wachsenden Gruppe der jungen Alten schaffen wiederum neue Lernbedarfe. Die Lernaktivitäten, gemessen in finanziellen und zeitlichen Ressourcen, konzentrieren sich deutlich in der frühen Lebensphase. Lediglich die höher gebildeten Personen, das traditionelle Bildungsbürgertum, engagiert sich in starkem Ausmaß auch in der mittleren und späteren Lebensphase. Dem kann nur mit einer Stärkung der Motivation für Niedrigqualifizierte begegnet werden. Die realistische Einschätzung eines länger dauernden aktiven Berufslebens könnte einen solchen Motivationsschub verursachen.

Die traditionellen Bildungsinstitutionen bleiben trotz des hohen Ressourcenaufwands bedeutsam. Die Nutzung von informellen Lernarrangements und Lernmöglichkeiten gewinnt mit zunehmendem Alter stärker an Bedeutung, sowohl in Betrieben als auch im privaten Bereich. In späteren Lebensphasen wird zunehmend in informellen Lernformen gelernt. Das sollte auch bei den finanziellen Ressourcen berücksichtigt werden, die in dieser Lernform eingesetzt werden. Bezüglich der Ressourcenallokation sollten die Ressourcen aufgestockt oder die Verteilung weg von der formalen Erstausbildung hin zum lebenslangen und lebenswerten Lernen verändert werden. Das betrifft die für Lernzwecke verwandten Mittel und Investitionen sowohl auf der individuellen, als auch auf der gesellschaftlichen Ebene. Ältere Personen haben ein Recht auf Bildung und Lernmöglichkeiten wie alle anderen Personen. Die veränderte Themen- und Motivationslage ist entsprechend zu berücksichtigen. Vielleicht könnte ein lebenslanges Lernkonto eingerichtet werden, dass die staatlichen und privaten Aufwendungen und Investitionen in Lernen erfasst. Damit könnte gewährleistet werden, dass jede Person ein Anrecht auf angemessene, wenn auch nicht gleiche Lerninvestitionen über die gesamte Lebensspanne hinweg hat. Bisher bildungsbenachteiligte Migranten der ersten sowie zweiten Generation sollten dabei überdurchschnittlich in den späteren Lebensphasen berücksichtigt werden, um vorherige Benachteiligungen in der tertiären Bildung mit beruflicher Weiterbildung zu kompensieren.

15 Vgl. P. Aleksandrowicz, A. Fasang, K. Schömann, U. Staudinger: Die Bedeutung der Arbeit beim Übergang in den Ruhestand, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Vol. 43 (2010), Nr. 5, S. 324-329.