

Solange nicht ein zentraler Teil der Berichte die Darstellung der Möglichkeiten und Grenzen der „Retortenarbeit“ ist, bleibt ein Transfer in die Alltagsausbildung eine Ausnahme, eine Erfahrung, die der Adressat der Festschrift in langen Jahren der BIBB-Zugehörigkeit bei der Koordination von Modellversuchen zum Thema der Verbindung von Lernen und Arbeiten selbst machen musste.

Fazit der Lektüre ist:

Zur Erreichung beruflicher Kompetenz, wie sie der traditionellen Vorstellung des deutschen Facharbeiters und Fachkaufmanns zugrunde liegt, ist Lernen am Arbeitsplatz und durch Arbeit unabdingbar. Allerdings vollzieht sich lernträchtiges Arbeiten nicht automatisch, wie alle einschlägigen Erfahrungen zeigen. Gerade im Filetstück der deutschen Berufsbildung, dem dualen System, finden als Folge der Globalisierung die Erkenntnisse der Lernforschung der letzten dreißig Jahre nur begrenzt Anwendung. Im Schutze des Systems der sozialen Sicherheit waren die immer wieder empirisch belegten qualitativen Mängel der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland verkraftbar. Angesichts der steigenden Qualität „alternierender Ausbildungsgänge“ in zahlreichen EU-Staaten wird dies künftig immer seltener der Fall sein. Ob hier neue Anglizismen, wie das in einem Beitrag von U. ELSHOLZ und R. LINDERKAMP beschriebene Konzept der „Flexicurity“ weiterhilft, ist fraglich. Bisher hat der Rezensent eher den Eindruck, dass in diesem Konzept die Sicherheit von „just in time“ bereitgestellten und im Rahmen des globalen Wettbewerbs nachgefragten Qualifikationen zu Lasten eines flexiblen Wechsels der Erwerbstätigen zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit bei zunehmender Überwälzung der Reproduktionskosten des Faktors Arbeit (Krankheit, Alter, usw.) geht.

Alternde Belegschaften

TANJA TSCHÖPE

Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften – Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demographischen Wandels

Herbert Loebe & Eckart Severing (Hrsg.) Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2005, 172 Seiten, 19,90 €

Der Band fasst vorrangig Beiträge und Ergebnisse der Fachtagung „Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften – Berufliche Weiterbildung im demographischen Wandel“ des f-bb (Nürnberg, 2004) zusammen. Er ist in vier Abschnitte gegliedert. Der erste Abschnitt enthält Informationen zum demographischen Wandel kombiniert mit Einschätzungen der konkreten Auswirkungen für Betriebe. Neben den zu erwartenden Entwicklungen und Problemen werden hier bereits Handlungsfelder für Betriebe aufge-

zeigt. Insbesondere wird deutlich, dass eine Handlungsstrategie, die nur die Älteren in den Blick nimmt, unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit wenig sinnvoll ist. Die Notwendigkeit der intensiven Aufklärung und der Ausräumung von Vorurteilen wird deutlich herausgestellt.

Der zweite Abschnitt ist pädagogischen Hintergründen gewidmet. Die Leistungs- und Lernfähigkeit Älterer und die Unterschiede zu Jüngeren werden dargestellt und die Abnahme von Lernfähigkeit mit zunehmendem Alter vor allem als Folge jahrelanger Nicht- oder Fehlnutzung eingeordnet. Zugleich wird neben dem lebenslangen Lernen auch für andere Gebiete eine laufbahnbezogene Perspektive empfohlen, so etwa bei der Arbeitszeitgestaltung, beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei der Motivation. Zum Thema alternsgerechte Didaktik werden einige Problembereiche aufgezeigt, mit denen insbesondere in Fällen lange vernachlässigter Personalentwicklung im Unternehmen zu rechnen ist: Lernentwöhnung, Resignation und Widerstand gegen das Lernen. Die Verzahnung des Lernens mit dem Berufsverlauf, die Integration und Nutzung von Erfahrungswissen und ein starker Anwendungsbezug werden als sinnvolle Gegenmaßnahmen vorgeschlagen. Die Erfahrungen mit dem Lernkonzept AQUA (Alternsgerechte Qualifizierung), das im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL gefördert wird, bieten ein gutes Beispiel für ein selbstorganisiertes Lernen in Gruppen, das insbesondere auch für Ältere geeignet ist.

Im dritten Abschnitt werden weitere Handlungsfelder des betrieblichen Altersmanagements aufgezeigt: der Abbau von Vorurteilen, Personalentwicklung und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Wissens- und Erfahrungsmanagement, Arbeitsorganisation und Gesundheitsvorsorge sowie Unternehmenskultur. Im vierten und letzten Abschnitt werden beispielhaft Aktivitäten im Rahmen der EQUAL-Gemeinschaftsinitiative und Modellversuche des Bundesinstituts für Berufsbildung vorgestellt.

Der Band bietet einen hervorragenden Einblick in die Thematik. Alle Gebiete werden so anwendungsbezogen behandelt, dass das Buch als Informationsmaterial für die Praxis empfohlen werden kann. Auch der interessierte Wissenschaftler findet einen informativen und vielseitigen Einstieg in das Themengebiet. Das Buch eignet sich insbesondere zur Information über Notwendigkeiten und Stand betrieblicher Aktivitäten. Die Zusammensetzung der Autoren ermöglicht eine ausgewogene Mischung aus Hintergrundinformationen und betrieblichen Praxisbeispielen. Wünschenswert wäre die Integration einer Stimme der Gewerkschaften gewesen.

Positiv ist hervorzuheben, dass das Buch stets die proaktive Perspektive vermittelt; insb. die Beispiele im 2., 3. und 4. Teil vermitteln einen guten Einblick in die Möglichkeiten und Vorteile einer demografiebewussten Personalpolitik. ■