

IZA Standpunkte Nr. 67

**Online-Portale für Kompetenztests -
ein Baustein für die Demografiestrategie Deutschlands**

Alexander Spermann

April 2014

Online-Portale für Kompetenztests – ein Baustein für die Demografiestrategie Deutschlands

Alexander Spermann

IZA und Universität Freiburg

IZA Standpunkte Nr. 67
April 2014

IZA

Postfach 7240
53072 Bonn

Tel.: (0228) 3894-0
Fax: (0228) 3894-180
E-Mail: iza@iza.org

Die Schriftenreihe „IZA Standpunkte“ veröffentlicht politikrelevante Forschungsarbeiten und Diskussionsbeiträge von IZA-Wissenschaftlern, IZA Research Fellows und IZA Research Affiliates in deutscher Sprache. Die Autoren sind für den Inhalt der publizierten Arbeiten verantwortlich. Im Interesse einer einheitlichen Textzirkulation werden Aktualisierungen einmal publizierter Arbeiten nicht an dieser Stelle vorgenommen, sondern sind gegebenenfalls nur über die Autoren selbst erhältlich.

ZUSAMMENFASSUNG

Online-Portale für Kompetenztests – ein Baustein für die Demografiestrategie Deutschlands

Die zentrale Antwort auf die demografische Herausforderung in Deutschland ist das lebenslange Lernen. Mit Blick auf den beruflichen Erfolg sind dabei nicht nur die hard skills, sondern auch die soft skills von Bedeutung. Kompetenzen wurden durch die OECD-Kompetenztests PISA und PIAAC zwar in den Vordergrund gerückt, doch sind erworbene Qualifikationen weiterhin relevanter. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und der gesunkenen Halbwertszeit von Qualifikationen gewinnt die Weiterbildung an Bedeutung – auch im Rahmen von Employer Branding- und Corporate Social Responsibility-Aktivitäten von Unternehmen. Es fehlt jedoch die Verknüpfung von Kompetenzerwerb in der Weiterbildung mit dem automatischen Erwerb von Qualifikationen. Dazu könnten Online-Portale für Kompetenztests für Jung und Alt in Verbindung mit Credit Points eine wichtige Rolle einnehmen.

JEL-Codes: D83, I23, J11, J14, R20

Schlagworte: Demografie, lebenslanges Lernen, Kompetenzen, hard skills, soft skills

Kontaktadresse:

Alexander Spermann
IZA
Postfach 7240
D-53072 Bonn
E-mail: spermann@iza.org

1. Einführung

Offene Lehrstellen können teilweise nicht mehr besetzt werden, Fachkräfte werden in einigen Branchen und in einigen Regionen knapp – die Vorboten des demografischen Wandels kündigen sich immer häufiger an. Zwar hilft es temporär, potentiell arbeitsuchende Menschen aus der stillen Reserve zu aktivieren – deshalb nimmt derzeit die Beschäftigung trotz steigender Arbeitslosenrate zu (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014a). Auch ist es sinnvoll, Anreize für Ältere, Frauen und Migranten zu schaffen, so dass sie auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden oder mehr Stunden als bisher arbeiten. Doch wenn die stille Reserve aufgebraucht ist, die Beschäftigungsquoten auf Rekordniveau gestiegen sind und jährlich Hunderttausende netto zuwandern, wird nach allen vorliegenden Simulationen dennoch die demografische Herausforderung in Deutschland nicht bewältigt sein (vgl. Spermann 2013). Will Deutschland das derzeitige Wohlstandsniveau – gemessen als Bruttoinlandsprodukt je Kopf – halten oder sogar ausbauen, dann gilt es die Produktivität der arbeitenden Menschen zu erhöhen. Bestens ausgebildet, hervorragend weitergebildet und mit modernster Technologie arbeitend - Lebenslanges Lernen ist die zentrale Antwort auf die demografische Herausforderung.

Die gute Nachricht: Deutschlands Jugendliche und Erwachsene sind überdurchschnittlich kompetent. Das ist die Quintessenz aus den beiden, im Jahr 2013 von der OECD vorgelegten internationalen Kompetenzvergleichen. Die schlechte Nachricht: Etwa 1,5 Millionen junge Menschen zwischen 25 und 35 Jahren haben in Deutschland keinen Berufsabschluss.

In diesem Beitrag wird die Rolle der Weiterbildung in Deutschland vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderung beleuchtet. Dabei wird insbesondere auf den Kompetenzerwerb in der Zeitarbeit eingegangen. In Kapitel 2 wird zunächst Marktversagen auf dem Weiterbildungsmarkt diagnostiziert. Trotz Marktversagen hat die quantitative Bedeutung des Weiterbildungsmarktes in Deutschland zugenommen, wie Kapitel 3 dokumentiert. Weiterbildung hat angesichts des aufkommenden Fachkräftemangels – dem Vorboten der demografischen Herausforderung – auch an Bedeutung im Rahmen des employer branding (Kapitel 4) und der Corporate Social Responsibility von Unternehmen (Kapitel 5) gewonnen. Kapitel 6 dokumentiert die Ergebnisse der beiden OECD-Kompetenztests PISA und PIAAC, die lediglich hard skills messen. Kapitel 7 unterscheidet zwischen hard und soft skills – und macht auf die Bedeutung von soft skills für den beruflichen Erfolg aufmerksam. Dennoch sind Personalverantwortliche in Unternehmen weiterhin auf Berufsabschlüsse fokussiert: Kapitel 8 betont deshalb das Verhältnis von Kompetenzen und Qualifizierung. Auch bieten Personalverantwortliche älteren Arbeitnehmern relativ wenige Weiterbildungen an - Kapitel 9 verdeutlicht jedoch, dass Weiterbildung nicht nur

für junge, sondern auch für alte Menschen sinnvoll ist. Kapitel 10 zeigt die Möglichkeiten des Einsatzes neuer Technologien im Rahmen der Weiterbildung auf. Vor diesem Hintergrund wird in Kapitel 11 der Vorschlag zu Online-Portalen für Kompetenztests kurz skizziert. Kapitel 12 fasst den Beitrag zusammen und gibt einen kurzen Ausblick.

2. Marktversagen in der Weiterbildung

Der Weiterbildungsmarkt ist durch Marktversagen aufgrund von externen Effekten gekennzeichnet. Weiterbildung ist typischerweise mit positiven externen Effekte für Dritte verbunden, weil Mitarbeiter nicht zum Verbleib beim Arbeitgeber verpflichtet werden können. Sobald Weitergebildete das Unternehmen verlassen, profitieren Dritte von der Weiterbildungsleistung. Anders formuliert: Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Weiterbildung anbieten, werden den Ertrag der Weiterbildung nicht vollständig internalisieren können – und deshalb weniger Weiterbildung anbieten als wenn sie die Früchte der Weiterbildung voll selbst ernten könnten. Deshalb führt das betriebswirtschaftliche Kalkül zu volkswirtschaftlich suboptimaler Versorgung mit Weiterbildung (vgl. Blankart 2011, Boeri/van Ours 2013). Aus der Theorie externer Effekte wird abgeleitet, dass der Staat durch Subventionen die positiven externen Effekte internalisieren kann. Dementsprechend ist die staatliche Förderung durch Subventionen wie zum Beispiel Bildungsgutscheinen und Weiterbildungsprämien begründet.

3. Kompetenzerfassung in der Weiterbildungsstatistik

Ein Blick in die Statistik führt dagegen zu dem Eindruck, dass betriebliche Weiterbildung in Deutschland in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat – trotz Marktversagen. Nach Angaben des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) investierten die Unternehmen im Jahr 2010 (aktuellere Daten liegen nicht vor) insgesamt 28,6 Mrd. Euro für die betriebliche Weiterbildung – 6,4 % mehr als im Vergleichsjahr 2007 (vgl. Seyda/Werner 2012). Die Autoren verwenden einen breiten Weiterbildungsbegriff, der sowohl formelle Maßnahmen wie Lehrgänge, Kurse und Seminare als auch informelle Maßnahmen wie Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder PC-gestütztes Lernen umfasst. Die IW-Weiterbildungserhebung basiert auf einer Online-Befragung von Unternehmen. Dazu wurden 30.000 Unternehmen kontaktiert, 2.254 Unternehmen beteiligten sich an der Befragung.

Für den internationalen Vergleich eignet sich am ehesten der Adult Education Survey. Danach liegt die deutsche Teilnahmequote an Weiterbildung mit 49 % im Jahr 2012 auf dem bisher höchsten Niveau – und liegt über dem EU-27 Durchschnitt im oberen Mittelfeld (vgl. Bilger et al. 2013).

4. Weiterbildung und Employer Branding

Zukünftig könnte Weiterbildung noch eine weitergehende Rolle spielen. Denn inzwischen führt der demografische Wandel, aber auch der schnelle technologische Wandel immer häufiger dazu, dass Fachkräfte zumindest temporär knapp werden. Hinzu kommt ein Wertewandel bei den Arbeitnehmern – die Bezahlung ist zumindest bei jüngeren Menschen nicht mehr allein entscheidend, sondern auch die Rahmenbedingungen wie zum Beispiel die Karriereentwicklung durch Weiterbildungsmöglichkeiten.

Unternehmen reagieren auf diese Entwicklungen durch so genanntes Employer Branding. Das Herausarbeiten einer Arbeitgebermarke ist nicht nur ein Marketing-Instrument. Aufwändig inszenierte Kampagnen für einen attraktiven Arbeitgeber zahlen sich nur dann aus, wenn den Worten Taten folgen. Dementsprechend müssen Mitarbeiterrekrutierung und Mitarbeiterbindung im Einklang mit der Arbeitgebermarke sein. Ausdruck des gestiegenen Weiterbildungsbedarfs sind die so genannten Corporate Universities, wie sie bei vielen großen Unternehmen zu finden sind. Hinter diesem Begriff verbirgt sich eine Vielzahl unterschiedlicher Konzepte zur Organisation der internen Weiterbildung der Unternehmen. Ein Praxisbeispiel für ein mittleres Unternehmen, das durch Weiterbildungskonzepte als attraktiver Arbeitgeber punkten will, ist die Firma Trumpf in Ditzingen. So wird jedem Mitarbeiter ein „Familien- und Weiterbildungskonto“ eingerichtet. Das Konto kann mit bis zu 1000 Stunden gefüllt und blockweise in Anspruch genommen werden (vgl. Heckel 2013a).

5. Weiterbildung und CSR

Aber auch aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Perspektive lassen sich Weiterbildungsaktivitäten ableiten, die Rückwirkungen auf die Mitarbeiterbindung haben. Wenn sich Mitarbeiter durch CSR-Projekte stärker an das Unternehmen gebunden fühlen, erhöht sich die Betriebszugehörigkeitsdauer (vgl. Idowu et al. 2013). So stellt der Personaldienstleister Randstad in seinen CSR-Aktivitäten die Entwicklung von Talenten in den Mittelpunkt. Über die

Randstad Akademie werden den Zeitarbeitnehmern Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten – diese Angebote gehen einher mit steigender Betriebszugehörigkeit, ohne eine kausale Interpretation beanspruchen zu können (vgl. Spermann 2008 u. Randstad 2011).

Jedoch zeigt sich im Rahmen des Corporate Sustainability Barometers 2012, dass die Belegschaft deutscher Großunternehmen nur in geringem Maße für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen qualifiziert ist. Als wichtigste Kompetenz für die Implementierung solcher Maßnahmen wurde die Persönlichkeitskompetenz angesehen (vgl. Schaltegger et al. 2012).

6. PISA und PIAAC: Evaluation von Kompetenzen auf dem Vormarsch

Ein Mehr an Weiterbildung sollte mit mehr Kompetenzen verbunden sein. Die Bedeutung von Kompetenzen im Gegensatz zu formalen Qualifikationen hat die OECD in den letzten Jahren mit großer Vehemenz hervorgehoben. Salopp formuliert: Entscheidend ist, was die Menschen können, nicht welcher Abschluss auf dem Papier steht. „Kompetenzen sind die globale Währung des 21. Jahrhunderts“, formuliert der Generalsekretär der OECD in der Publikation „OECD Skills Strategy“ (OECD 2012).

Die bekannteste Studie zur Messung der Kompetenzen Jugendlicher ist die im Jahr 2001 veröffentlichte PISA-Studie, die Grundkompetenzen der 15-Jährigen misst – die erste PISA Studie bescheinigte Deutschland im internationalen Vergleich zum Teil weit unterdurchschnittliche Kompetenzen (vgl. Baumert et al. 2001); PISA ist die Abkürzung für ‚Programme for International Student Assessment‘. Die PISA-Studie löste eine breite öffentliche Diskussion aus – der sogenannte PISA-Schock entfachte den kollektiven Ehrgeiz besser zu werden.

Tatsächlich konnte in den folgenden Evaluationen eine kontinuierliche Verbesserung bei den Kompetenzen gemessen werden. Nach der aktuellen PISA-Studie, die im Jahr 2013 veröffentlicht wurde, liegt Deutschland in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaften deutlich über dem OECD-Durchschnitt (vgl. OECD 2013a,b). Als Daumenregel gilt: Ein Unterschied von rund 30 Punkten entspricht in etwa dem, was ein Schüler in einem Schuljahr lernt – dementsprechend sind die Steigerungen in Mathematik (+ 24 Punkte), im Lesen (+ 24 Punkte) und bei Naturwissenschaften (+ 37 Punkte) im Vergleich von 2012 zu 2000 beeindruckend.

Nach der PIAAC-Studie, die die Schlüsselkompetenzen der Erwachsenen (16- bis 65-Jährige) misst, liegt Deutschland knapp über dem OECD-Durchschnitt (vgl. OECD 2013c u. Rammstedt 2013); PIAAC ist die Abkürzung für ‚Programme for the International Assessment of Adult Competencies‘. Deutschland lag bei Alltagsmathematik und Computerkenntnissen über dem

OECD-Durchschnitt, nur beim Leseverständnis unter dem OECD-Durchschnitt. So blieb der PIAAC-Schock aus. Alarmierend ist jedoch, dass mehr als die Hälfte aller Personen, die maximal den Hauptschulabschluss haben, nur über sehr geringe Grundkompetenzen verfügen. Kritisch ist jedoch anzumerken, dass sich die OECD-Kompetenztests auf relativ leicht messbare hard skills konzentrieren.

7. Kompetenzen sind Hard skills und Soft skills

Die OECD-Kompetenzvergleiche beziehen sich jedoch fast ausschließlich auf leicht messbare hard skills im Bereich Lesen, Mathematik und Naturwissenschaft. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt ist es unstrittig, dass diese Kompetenzen für den beruflichen Erfolg von Menschen eine notwendige Bedingung darstellen. Analphabeten und Nicht-Kenner der vier Grundrechenarten sind auf dem Arbeitsmarkt häufig noch nicht einmal für Hilfsarbeiten einsetzbar. Doch neuere Erkenntnisse der Arbeitsmarktökonomik und Psychologie belegen, dass kognitive Fähigkeiten keine hinreichende Bedingung für den Arbeitsmarkterfolg sind. IQ-Tests, Ausbildungsabschlüsse und kognitive Kompetenztests greifen zu kurz, um Erfolge am Arbeitsmarkt vorherzusagen. Heckman/Kautz (2012) schätzen, dass kognitive Kompetenztests lediglich 15 % des zukünftigen beruflichen Erfolgs erklären können. Stattdessen sind nicht-kognitive Kompetenzen (character skills) wie Durchhaltevermögen und Motivation entscheidend für den nachhaltigen Erfolg am Arbeitsmarkt – und diese Kompetenzen sind keine unveränderbaren Eigenschaften, sondern über den gesamten Lebenszyklus hinweg formbar (vgl. Heckman/Kautz 2013).

Nach dem OCEAN oder Big Five Konzept in der Psychologie wird zwischen Offenheit für neue Erfahrungen (Openness), Durchhaltevermögen (Conscientiousness), Extrovertiertheit (Extraversion), Kooperationsbereitschaft (Agreeableness) und emotionaler Stabilität (Neuroticism) unterschieden. Es zeigt sich mit Blick auf verschiedene berufliche Erfolgsmaße, dass Durchhaltevermögen als wichtigstes soft skill gilt (vgl. Heckman/Kautz 2013).

Wie sind demnach die OECD-Kompetenztests vor dem Hintergrund der neueren Erkenntnisse zu soft skills einzuschätzen? Dabei ist es wichtig zu verstehen, dass Kompetenztests das Ergebnis aus hard und soft skills messen. So werden Jugendliche und Erwachsene, die offener für neue Erfahrungen oder akademisch motivierter sind, erfolgreicher bei Kompetenztests abschneiden. (vgl. Heckman et al. 2013).

8. Qualifikationserwerb und Kompetenzerwerb fördern

Erworbene Qualifikationen, die mit zertifizierten Abschlüssen verbunden sind, dominieren seit Jahrzehnten die Aus- und Weiterbildungssysteme in der OECD, insbesondere in Deutschland (vgl. OECD 2011, Kapitel 4). Ohne Berufs- oder Studienabschlüsse sind Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt lediglich als unqualifizierte Hilfskräfte vermittelbar, auch wenn umfangreiche oder sogar herausragende Kompetenzen vorliegen. Prominente Studienabbrecher, die später Weltkonzerne begründeten (z.B. Bill Gates, Steve Jobs), mögen dazu beigetragen haben, die Fokussierung auf Abschlüsse zumindest aufzuweichen. Zweifellos hat die OECD mit den PISA und PIAAC-Tests wesentlich zu einem Umdenken beigetragen. Im Jahre 2012 formulierte die OECD eine Kompetenzstrategie, die sich langsam ihren Weg in Richtung Mitgliedsstaaten bahnt (vgl. OECD 2012).

Vor dem Hintergrund von etwa 1,5 Millionen jungen Menschen zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsabschluss (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013a) scheint auch in Deutschland Bewegung in die Diskussion um den Erwerb von Qualifikationen und Kompetenzen gekommen zu sein. Die Bundesagentur für Arbeit hat sich im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung verpflichtet, innerhalb von drei Jahren 100.000 junge Menschen zu Berufsabschlüssen zu führen – im Jahr 2013 hatten über 32.000 junge Menschen in dieser Altersgruppe eine Berufsausbildung begonnen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014b).

Doch für junge Menschen ohne Berufsabschluss sind die Hürden für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung häufig zu hoch. Deshalb hat die Bundesagentur für Arbeit für mehrere Berufe „berufsanschlussfähige Teilqualifikationen“ sowie ein Verfahren zur individuellen Kompetenzfeststellung in einem Modellversuch erprobt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013b). Die Definition der berufsanschlussfähigen Teilqualifikation umfasst auch die Ausbildungsbausteine des Bundesprogramms JobstarterConnect für insgesamt vierzehn Berufsausbildungen (www.jobstarter.de) sowie die Pilotinitiative zur Zertifizierung von Teilqualifikationen des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) (vgl. Hartwich et al. 2013). So betont die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) das lebenslange Lernen als kontinuierliche Weiterentwicklung der Qualifikationen über die gesamte Erwerbsbiografie als Dreh- und Angelpunkt für gute Arbeitsmarktperspektiven auch im Alter (vgl. BDA 2013). Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) und Human Resources Alliance (HR Alliance) (2013) veröffentlichten ein Memorandum zur Zukunft durch Berufsabschluss. Darin wird für eine Flexibilisierung des dualen Ausbildungssystems plädiert, damit schulschwache, teilweise auch sozial benachteiligte und bildungsferne Jugendliche eine Chance bekommen. Seit Jahren betont zum Beispiel auch die Bertelsmann Stiftung: „Gelernt wird nicht nur an Schulen und Hochschulen, sondern auch am Arbeitsplatz, in Vereinen und politischen Organisationen, in der Familie, in der

Freizeit und im Gemeinwesen“ (vgl. Bertelsmann Stiftung 2010). Auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat sich des Themas angenommen und organisierte erstmals 2012 die Veranstaltung „Weiterbildung im Dialog“ – im März 2014 geht es in die zweite Runde (www.alphabund.de).

9. Weiterbildung für alt und jung

Weiterbildung wird älteren Menschen zumindest auf betrieblicher Ebene häufig vorenthalten – angeblich lohnt es sich betriebswirtschaftlich nicht mehr (vgl. Seyda/Werner 2012). Dabei ist unstrittig, dass bis ins hohe Alter Neues hinzugelernt werden kann. Dazu müssen jedoch die Rahmenbedingungen stimmen: Nach Jahrzehnten der Ächtung der Leistungsfähigkeit Älterer, machen neuere Forschungsergebnisse deutlich, dass die Produktivität im Alter nicht dramatisch zurückgeht. So zeigen Göbel/Zwick (2009), dass die Unternehmensproduktivität mit dem Anteil an Arbeitern in der Altersgruppe 50-55 kontinuierlich ansteigt und danach nur leicht abfällt.

Gemeinsames Arbeiten und Lernen in altersgemischten Teams kann für jung und alt fruchtbar sein. Das Erfahrungswissen der Älteren kann komplementär zum Schul-/Hochschulwissen der Jungen sein – und damit die Produktivität beider Altersgruppen erhöhen (vgl. Göbel/Zwick 2013). Eine Langzeitstudie mit altersgemischten Teams bei DaimlerChrysler und BASF, bei der die Produktivität der Mitarbeiter an der Fehlerquote gemessen wurde, zeigt: Jüngere machen zwar weniger Fehler als Ältere, aber die Jüngeren richteten größeren Schaden an (vgl. Börsch-Supan/Weiss 2013). „Die Produktivität der älteren Mitarbeiter ist am Ende höher als die der jungen“, urteilt der Studienleiter Axel Börsch-Supan (vgl. FAZ am Sonntag v. 28.4.2013). Auch führen altersgemischte Teams zu relativ längeren Beschäftigungsperioden älterer Arbeitnehmer (vgl. Bockmann et al. 2012).

Oft heißt es, dass ältere Menschen anders lernen: Jüngere saugen angeblich Wissen auf wie Schwämme, Ältere brauchen ein Ziel beim Lernen (vgl. Heckel 2013a, S. 27). Unstrittig ist, dass körperliche und geistige Aktivität sowie die soziale Interaktion im Alter zum Erhalt kognitiver Fähigkeiten beitragen (vgl. Falkenburger 2009). Stamo-Roßnagel betont, dass die Lernfähigkeit nicht abnimmt, sondern lediglich die Lerngeschwindigkeit (vgl. Die Zeit v. 28.11.2013). Dagegen kommt eine neuere Studie zu dem Ergebnis, dass Ältere neues Wissen schlechter aufnehmen können als Neue, weil sie im Laufe ihres Lebens umfangreiches Wissen gespeichert haben (vgl. Ramscar et al. 2013). Andere Autoren behaupten, dass mit Leidenschaft bis ins hohe Alter gelernt werden könnte (vgl. Endres/Hüther 2014). Auch findet sich die Aussage wieder, dass Wertschätzung die treibende Kraft für Lernerfolge bei Älteren sei (vgl. Heckel 2013a). Es lässt

sich festhalten: Zum Thema „Lernen im Alter“ existieren viele Hypothesen, die es zukünftig empirisch zu überprüfen gilt.

Dagegen ist empirisch belegt, dass Bildungsmaßnahmen bereits im frühkindlichen Alter ansetzen sollten. Das ist das zentrale Ergebnis einer jahrzehntelangen Evaluation des Perry Programms zur frühkindlichen Bildung in den USA, das für 3-4 jährige Amerikaner mit afrikanischem Migrationshintergrund und geringem Intelligenzquotienten konzipiert war. Bis zum Alter von 40 Jahren wurden eine Programm- und Kontrollgruppe wissenschaftlich begleitet. Das Ergebnis: Teilnehmer am Perry Programm hatten im Vergleich zur Kontrollgruppe im Erwachsenenalter signifikant bessere Ergebnisse zum Beispiel in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Verdienst und Gesundheit vorzuweisen. Kurzfristig nahm auch der Intelligenzquotient der Teilnehmer zu – dieser Effekt war jedoch nur vorübergehend zu beobachten. Dagegen verbesserten sich die soft skills dauerhaft – über diesen Kanal verbesserten sich auch die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer. Die politische Konsequenz: Derzeit kommen Perry Programme in etwa 30 % der amerikanischen, vorschulischen Einrichtungen zur Anwendung (vgl. Heckman et al. 2013).

10. Neue technische Möglichkeiten verändern das Lernen

Wissenserwerb über Wikipedia statt Blättern im Brockhaus, Videos auf Youtube statt seitenlange unverständliche Gebrauchsanweisungen – Wissenserwerb findet immer mehr über das Internet statt. Moderne Technologien machen sogar mobiles Lernen über das Internet möglich: Smartphones und Tablets mit Apps eröffnen neue Möglichkeiten des zeit- und ortsungebundenen Lernens. Statt einfallsloser e-learnings könnte spielerisches Lernen über so genannte serious games an Bedeutung gewinnen. Der Markt ist in Bewegung, aber das Angebot hält sich noch in engen Grenzen (www.learntec.de). Neuere technische Entwicklungen rund um die künstliche Intelligenz sind auf dem Weg (vgl. Igel 2014).

Die Digitalisierung hat auch die Hochschulen erreicht. Dräger (2013) sieht sogar eine Revolution im Gange: „Ein seit Jahrhunderten mehr oder minder unverändertes System steht vor dem Umbruch“. Denn vor einigen Jahren entwickelten sich insbesondere an US-amerikanischen Universitäten so genannte „Massive Open Online Courses“ (MOOCs): Gefilmte Vorlesungen, die in der Regel kostenlos über das Internet weltweit verfügbar sind. International bekannte Anbieter sind zum Beispiel Coursera, Khan Academy, edX, Udacity und itunesU. Über das Netz lassen sich die Studentenzahlen vervielfachen: Eine Vorlesung eines berühmten Professors an einer Weltklasse-Universität wird somit Millionen von Studenten zugänglich. Beim 2011 gegründeten deutschen Anbieter Iversity existieren inzwischen zwei MOOCs, bei denen nach erfolgreicher Teilnahme ECTS-Kreditpunkte (European Credit Transfer and Accreditation System) vergeben werden (vgl. WISU 2013).

Neuere Entwicklungen sind SPOCs and POOCs – an Abkürzungen ist kein Mangel. Personalized Open Online Courses (POOCs) stellen ein individualisiertes Bildungsangebot dar (vgl. Dräger 2013). Small Private Online Courses (SPOCs) sind gebührenpflichtige Online-Kurse für eine kleine Gruppe von Studenten (vgl. WISU 2013). Gegen diese Individualisierung des Online-Bildungsangebots wird eingewandt, dass Lernen letztlich ein sozialer Prozess sei: Ohne Dozenten geht es nicht (vgl. Lankau 2014). Andererseits lässt sich in den USA eine Verschiebung von Offline-Inhalten zu Online-Inhalten beobachten (vgl. Economist 8.2.2014). Der Zug fährt unaufhaltsam in Richtung Online. Welche Kombination aus Offline- und Online-Lernen, aus Einzelstudium und Gruppenarbeit, aus Vorlesung und Tutorat, aus Coaching und Mentoring letztlich gewählt wird, hängt wesentlich von den zu erwerbenden Kompetenzen und dem Alter der Studierenden ab. Eine „one size fits all“-Lösung wird es nicht geben.

11. Online-Portale für Kompetenztests – ein Vorschlag

Eltern und Großeltern ist Antolin in der Regel ein Begriff (www.antolin.de). Dahinter verbirgt sich ein Online-Lesekompetenzportal für Grundschüler (1. bis 4. Klasse) und Schüler der Sekundarstufe I (5. bis 10. Klasse). Die Schüler lesen sorgfältig ausgewählte, hochwertige Kinder- und Jugendbücher, die sie z.B. in öffentlichen Bibliotheken ausleihen (Aufkleber: Antolin), absolvieren ihren Onlinetest mit Quizfragen zu den gelesenen Büchern und erwerben damit Lesepunkte. Je schwieriger das gelesene Buch, desto mehr Punkte gibt es. Klassen- und Schullizenzen erlauben es Lehrkräften ihren Schülern eine gezielte Leseförderung anzubieten.

Online-Portale für Lesekompetenz, Mathematik und Naturwissenschaften in Kombination mit Credit Points für Weiterbildungsaktivitäten könnte den Erwerb informeller Kompetenzen sichtbar machen. Die Vision: Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung werden Online-Portale vor dem Erfahrungshintergrund der PISA und PIAAC-Kompetenztests für alle Alterskohorten aufgebaut. Entscheidend ist, dass die erworbenen Punkte im Bereich Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften automatisch zum Erwerb von Credit Points und damit von Abschlüssen führen. Mit dem im Mai 2013 gemeinsam von Bund und Ländern beschlossenen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR), der Qualifikationen europaweit vergleichbar macht, liegt ein ausgearbeitetes Konzept vor, welches in Richtung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen (z.B. soft skills) weiterentwickelt werden könnte (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie v. 16.5.2013 u. www.deutscherqualifikationsrahmen.de). Der Aufbau von Online-Portalen und die Verknüpfung mit dem DQR ist ein Mammutprojekt, das in einem Zeitraum von zehn Jahren realisiert werden könnte.

12. Fazit und Ausblick

Auch wenn die statistisch erfasste Weiterbildungsbereitschaft deutlich gestiegen ist, so bleibt lebenslanges Lernen doch meist ein Schlagwort. Dabei ist Weiterbildung relativ zur Ausbildung bedeutsamer denn je. Da das Berufsleben in einer Zeit mit G 8 und Bachelor-Abschlüssen sowie ohne Wehrpflicht in der Regel früher beginnt und aufgrund der Rente mit 67 Jahren später endet, spielt das Thema Weiterbildung etwa fünf Jahrzehnte eine große Rolle. Doch die derzeitigen Arbeitsmarktinstitutionen sind darauf nur in Ansätzen vorbereitet – von einer Kultur des lebenslangen Lernens, von einer systematischen Weiterentwicklung der hard und soft skills potenziell beschäftigungsfähiger Menschen ist Deutschland noch weit entfernt. Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung können die Grundlagen für eine solche Kultur entwickelt werden.

Denn die zentrale Antwort auf die demografische Herausforderung ist das lebenslange Lernen für jung und alt zu ermöglichen (vgl. Spermann 2013). Dabei gibt es viele gute neue Nachrichten: Wir wissen, dass hard skills und soft skills bis ins hohe Alter veränderbar sind, und es stehen neue Technologien zur Verfügung, die zeit- und ortsungebundenes Lernen mit Spaß ermöglichen. Damit eröffnen sich ungeahnte Möglichkeiten für die Weiterbildung. Dazu ist jedoch eine Verknüpfung mit anerkannten Qualifikationen unabdingbar. Dieser Weg ist in den letzten Jahren bereits beschritten worden. So hat die Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems deutlich zugenommen. Galt über Jahrzehnte, dass der so genannte zweite Bildungsweg zwar möglich aber sehr steinig war (vgl. anschaulich Allmendinger 2012, Daimagüler 2011), gleicht er heute eher einer asphaltierten Straße: Über den Deutschen Qualifizierungsrahmen wird z.B. eine Meisterprüfung einem Bachelorabschluss gleichgestellt – beide entsprechen Niveau 6 (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2013). So lässt sich ein Masterstudium ohne allgemeine Hochschulreife aufnehmen.

Doch das reicht bei weitem nicht. In diesem Beitrag werden Online-Portale für Kompetenztests für jung und alt in Verbindung mit einem Credit Point System für Weiterbildung vorgeschlagen. Die Dokumentation dessen, was Menschen können und die automatische Übertragung dieser dokumentierten Kompetenzen in Qualifikationen ist im Einklang mit der in Deutschland bereits teilweise angekommenen OECD-Kompetenzrevolution – und vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderung von großer Bedeutung. Angesichts des Marktversagens auf dem Weiterbildungsmarkt, ist es eine wichtige staatliche Aufgabe, geeignete Rahmenbedingungen für die Weiterbildung in Deutschland zu schaffen.

Literaturverzeichnis

Allmendinger, Jutta (2012): Schulaufgaben. Wie wir das Bildungssystem verändern müssen, um unseren Kindern gerecht zu werden, München.

Baumert, Jürgen u. Eckhard Klieme u. Michael Neubrand u. Manfred Prenzel u. Ulrich Schiefele u. Wolfgang Schneider u. Petra Stanat u. Klaus-Jürgen Tillmann u. Manfred Weiß (Hrsg.) (2001): PISA 2000 – Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich, Opladen: Leske + Budrich.

Bertelsmann Stiftung (2010): Lebenslanges Lernen in Europa: Deutschland nur im Mittelfeld, Pressemitteilung v. 30.8.2010, Gütersloh.

Bilger, Frauke u. Friederike Behringer u. Dieter Gnahs u. Harm Kuper u. Helmut Kuwan u. Sabine Seidel (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, AES 2012 Trendbericht, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin.

Blankart, Charles B. (2011): Öffentliche Finanzen in der Demokratie, 8. Auflage, Vahlen, München.

Boeri, Tito u. Jan van Ours (2013): The Economics of Imperfect Labor Markets, 2. Auflage, Princeton.

Boockmann, Bernhard u. Jan Fries u. Christian Göbel (2012): Specific Measures for Older Employees and Late Career Employment, ZEW Discussion Paper No. 12-059, Mannheim.

Börsch-Supan, Axel u. Matthias Weiss (2013): Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line, ROA Research Memorandum ROA-RM-2013/9.

Brömser, Hans-Peter (2007): Konzept Modulare Qualifizierung bei Randstad, in: Münchhausen, Gesa (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen, Bonn, 189 – 212.

Bundesagentur für Arbeit (2013a): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Jüngere Menschen ohne Berufsabschluss, Mai 2013, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013b): BA-Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“, Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Abschlussbericht, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2014a): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Februar 2014, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2014b): „Da geht noch was“ – Erste Bilanz zur Spätstarterinitiative, Presseinfo 009 v. 10.2.2014.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Kultusministerkonferenz, Wirtschaftsministerkonferenz (2011): Gemeinsame Pressemitteilung v. 16.5.2013.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Kultusministerkonferenz, Wirtschaftsministerkonferenz (2011): Gemeinsame Pressemitteilung v. 16.5.2013.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2013): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern, März 2013.

Daimagüler, Mehmet Gürcan (2011): Kein schönes Land in dieser Zeit, Das Märchen von der gescheiterten Integration, Gütersloh.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) u. Human Resources Alliance (2013): Zukunft durch Berufsabschluss – gegen Bildungsarmut, Düsseldorf u. München.

Dräger, Jörg (2013): Jedem seine eigene Vorlesung, Die Zeit v. 21.11.2013.

Endres, Peter M. u. Gerald Hüther (2014): Lernlust, Hamburg.

Falkenburger, Björn (2009): Neurobiologische Grundlagen des Lernens im Alter, in: Staudinger, Ursula M. u. Heike Heidemeier (Hrsg.), Altern, Bildung und lebenslanges Lernen, Altern in Deutschland, Band 2, Nova Acta Leopoldina, Neue Folge, Nr. 364, Band 100, 133-139.

Göbel, Christian u. Thomas Zwick (2009): Age and Productivity – Evidence from Linked Employer Employee Data, ZEW Discussion Paper No. 09-020.

Göbel, Christian u. Thomas Zwick (2013): Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers, Labour Economics, 22, 80-93

Hartwich, Esther u. Anja Schwarz u. Markus Kiss (2013): Zertifizierung von Teilqualifikationen – eine Pilotinitiative der IHK-Organisation, 11.3.2013, Berlin.

Heckel, Margaret (2013a): Aus Erfahrung gut. Wie die Älteren den Arbeitsmarkt erneuern.

Heckel, Margaret (2013b): Die Midlife-Gewinner, Die Zeit v. 28.11.2013.

Heckman, James u. Tim Kautz (2012): Hard Evidence on Soft Skills, IZA Discussion Paper No. 6580.

Heckman, James u. Tim Kautz (2013): Fostering and Measuring Skills: Interventions That Improve Character and Cognition, IZA Discussion Paper No. 7750.

Heckman, James u. Rodrigo Pinto u. Peter Savelyev (2013): Understanding the Mechanisms Through Which an Influential Early Childhood Program Boosted Adult Outcomes, *American Economic Review*, 103 (6), 2052-2086.

Idowu, Samuel O. u. Nicholas Capaldi u. Liangrong Zu u. Ananda Das Gupta (ed.) (2013): *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*, Berlin.

Igel, Christoph (2014): Lernen aus der Hosentasche – ein Leben lang?, in: Nies, Claudia u. Alexander Spermann (Hrsg.), *ddn-Fachbuch*, Nr. 3, Dortmund, Ort.

Lankau, Ralf (2014): Ohne Dozenten geht es nicht, *Die Zeit* v. 9.1.2014.

OECD (2011): *OECD Employment Outlook 2011*, Paris.

OECD (2012): *Bessere Kompetenzen, Bessere Arbeitsplätze, Ein besseres Leben, Schwerpunkte der OECD Skills Strategy*, Paris.

OECD (2013a): *PISA 2012, Ergebnisse im Fokus*, Paris.

OECD (2013b): *PISA 2012, Ländernotiz Deutschland*, Paris.

OECD (2013c): *OECD Skills Outlook 2013, First results from the Survey of Adult Skills*, Paris.

Randstad (2011): *Bericht zur gesellschaftlichen Verantwortung*, Eschborn.

Rammstedt, Beatrice (Hrsg.) (2013): *Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich, Ergebnisse von PIAAC 2012*, Münster.

Ramscar, Michael u. Peter Hendrix u. Cyrus Shaoul u. Petar Milin u. Harald Baayen (2013): The Myth of Cognitive Decline: Non-Linear Dynamics of Lifelong Learning, *Topics in Cognitive Science*, 6, 5-42.

Schaltegger, Stefan u. Jacob Hörisch u. Sarah Elena Windolph u. Dorli Harms (2012): *Corporate Sustainability Barometer 2012*, Centre for Sustainability Management, Lüneburg.

Schömann, K (2012): Wie unterstützen moderne Personaldienstleister das lebenslange Lernen? In: *Zukunftsvertrag Zeitarbeit Perspektiven für Wirtschaft und Gesellschaft*, S. 189-201.

Schröder, H./Spermann, A. (2012): Von der Qualifikation zur Kompetenz? In: *Wirtschaft & Beruf, Zeitschrift für berufliche Bildung*, 64. Jahrgang, S. 21-23.

Seyda, Susanne u. Dirk Werner (2012): *IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten*, *IW Trends I/2012*, Köln.

Spermann, Alexander (2008): "Do Temporary Agencies Have Incentives to Invest in Human Capital of their Flexworkers?", *German Journal of Human Resource Research*, 22(1), 90-93.

Spermann, Alexander (2013): Die Demografiestrategie der Bundesregierung – ein Weg zu mehr Wohlstand?, Wirtschaftsdienst, 93,165-169.

WISU (2013): Von MOOCs und SPOCs, Nr. 10/13, S. 1252.