



1. a)
2. d)
3. e)
4. d)
5. c)
6. c)

7. Vorteil: Keine Unterbrechung der Berufstätigkeit nötig.
Nachteil: Hohe zeitliche Belastung zusätzlich zum Beruf.

8. Fortbildung: Erwerb von Qualifikationen, die auf dem erlernten Beruf aufbauen bzw. ihn ergänzen. Beispiele: Meister; Kurs in EDV, Personalführung u. Ä.
Umschulung: Erwerb einer anderen Qualifikation als dem erlernten Beruf.
Beispiel: Neue Berufsausbildung.

9. Unternehmen:
 - Höhere Arbeitsqualität
 - Mehr Einsatzmöglichkeiten im Betrieb
 - Erleichterung für innerbetriebliche Umstellungen
 Teilnehmer:
 - Mehr berufliche Alternativen
 - Mehr Einsatzmöglichkeiten im Betrieb.

10. Anpassungsfortbildung: Erwerb von Wissen, um die bisherige Qualifikation an neue Arbeitsanforderungen anzupassen oder um diesen Anforderungen auf Dauer genügen zu können. – Aufstiegsfortbildung: Erwerb von Wissen, um den Anforderungen einer höheren Qualifikationsstufe zu genügen, z. B. um Personalverantwortung zu übernehmen.

11. a) Ältere Arbeitnehmer müssen kaum um ihren Arbeitsplatz fürchten und bilden sich nicht ausreichend weiter. Älteren Arbeitnehmern wird von den Arbeitgebern wenig zugetraut. Vor allem für Beschäftigte mit niedriger oder mittlerer Qualifikation werden zu wenig Fortbildungen angeboten. Manche Tarifverträge enthalten Vereinbarungen über Qualifizierungsmaßnahmen, werden aber in kleinen und mittleren Betrieben kaum umgesetzt.
- b) Employability: Beschäftigungsfähigkeit, d. h. Anpassung der eigenen Qualifikation an veränderte Anforderungen im Betrieb, damit sie auch in Zukunft durch Arbeitgeber nachgefragt wird.
Weiterbildung ist für diesen Anpassungsprozess nötig, um die eigene Qualifikation zu erhalten, weiterzuentwickeln und die Verwertbarkeit der eigenen Fähigkeiten für den Arbeitgeber zu sichern.
- c)
 - Staat: Kredite/Zuschüsse für die Weiterbildung besonders der Gruppen, die bisher kaum fortgebildet wurden. – Verpflichtung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Mindestzahl an Fortbildungstagen
 - Arbeitgeber: Verpflichtende Weiterbildung für Ältere, für Arbeitnehmer mit niedriger/mittlerer Qualifikation. – Längerfristige Fortbildungsplanung bezogen auf den Bedarf des eigenen Unternehmens.
 - Arbeitnehmer: Teilnahme an und Mitfinanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen (innerbetrieblich und außerbetrieblich). – Auswahl geeigneter Maßnahmen nach dem Maßstab: Erhalt der eigenen Qualifikation.