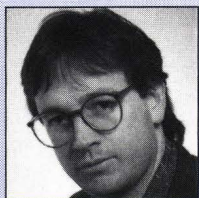


Es fehlen Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie

Eckart Severing

Leiter der Abteilung „Bildungsforschung“ bei den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e. V. (bfz)



Ältere Arbeitnehmer werden eine wichtige Zielgruppe der beruflichen Weiterbildung sein. Nicht nur die demographische Entwicklung der Erwerbsbevölkerung, sondern auch die sozialpolitisch angestrebte Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der schnelle Wandel der Technologien am Arbeitsplatz machen eine kontinuierliche Weiterbildung in der Spätphase des Erwerbslebens notwendig. Weiterbildungskonzepte, die den besonderen Bedürfnissen Älterer entgegenkommen, werden bisher allerdings kaum entwickelt und realisiert. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt und stellt mögliche Kriterien für die Entwicklung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer zur Diskussion.

Bereits heute erreicht im industriellen Sektor eine große Zahl der Beschäftigten das reguläre Rentenalter nicht: die Mehrzahl scheidet vorher wegen der spezifischen Leistungsanforderungen an vielen Industriearbeitsplätzen, wegen individueller Leistungsminderungen und auf Grundlage von altersselektiven Personalentscheidungen der Unternehmen aus. Damit ergibt sich ein Spannungsfeld zwischen den Rationalisierungszielen der Industrie und den staatlichen sozialpolitischen Vorgaben und Planungen, die auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit abzielen. Damit dieser Gegensatz nicht zu regelmäßi-

gen individuellen Problemen (etwa einer Steigerung der Altersarmut) und damit auch zu Belastungen des Sozialsystems führt, muß dafür gesorgt sein, daß ältere Arbeitnehmer bessere Möglichkeiten haben, im Erwerbsleben an altersgerechten Arbeitsplätzen zu verbleiben. Tatsächlich steht heute der massiven Verschiebung des Erwerbspersonenpotentials hin zu den Älteren die Gefahr einer „Entberuflichung“¹ bereits der mittleren Altersgruppen gegenüber.

Die Ermöglichung der Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer auch außerhalb des industriellen Sektors wird daher auch eine Aufgabe der Institutionen der beruflichen Bildung sein. Diese beziehen jedoch ihre Angebote oft nicht auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer. Die Devise vom „lebenslangen Lernen“ wird zwar gepflegt, die Beteiligung älterer Arbeitnehmer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ist aber nach wie vor deutlich geringer als die der jüngeren.² Dies gilt sowohl für Beschäftigte wie für Arbeitslose.

Prospektive Analysen lassen erwarten, daß eine stärkere Berücksichtigung Älterer in der beruflichen Weiterbildung notwendig werden wird: „Mehr als 80 Prozent der Erwerbsbevölkerung des Jahres 2000 befindet sich bereits heute auf dem Arbeitsmarkt. Der Bestand der notwendigen Fachkenntnisse erneuert sich um etwa zehn bis 15 Prozent pro Jahr, während die jährlich auf den Arbeitsmarkt gelangenden Jugendlichen nur etwa zwei Prozent der Erwerbsbevölkerung ausmachen.“³

Die Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmer

Die rezessive Konjunktur in den alten Bundesländern führt zu Personalreduzierungen in der Wirtschaft. Vor allem in den Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie werden Maßnahmen zum umfangreichen Personalabbau durchgeführt. Gemäß den Erfahrungen mit den ökonomischen Krisen in den letzten Jahrzehnten ist absehbar, daß insbesondere die Gruppe der Arbeitnehmer ab 45 Jahren vermehrt von Kündigungen bedroht sein wird. Bereits jetzt sind über 80 Prozent der Langzeitarbeitslosen in der Bundesrepublik älter als 50 Jahre.⁴ Langzeitarbeitslose, die seit mehr als zwei Jahren nicht vermittelt werden konnten, rekrutieren sich sogar fast ausschließlich aus der Altersgruppe der über 50jährigen. Diese Altersgruppe stellt damit etwa 55 Prozent der gesamten Arbeitslosen.

Die Dauer von Phasen der Arbeitslosigkeit steht in direktem Bezug zum Alter der Ar-

beitslosen. Die berufliche Reintegration von Arbeitslosen über 55 Jahren gilt als sehr mühsam und wenig aussichtsreich. Auch Arbeitslose ab 45 Jahren sind bereits wesentlich schwieriger vermittelbar als jüngere Arbeitslose. Es ist bemerkenswert, daß Qualifikationsprobleme (53 Prozent der älteren Arbeitslosen verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung) gleich nach gesundheitlichen Einschränkungen (von 46 Prozent der älteren Arbeitslosen geltend gemacht gegenüber 29 Prozent im Durchschnitt aller Arbeitslosen) die größte Rolle spielen.⁵

Die Arbeitsmarktrisiken Älterer beruhen allerdings auch auf Vorurteilen und Fehleinschätzungen über die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Diese gehen von wissenschaftlich längst widerlegten „Defizitmodellen“ des Alterns aus⁶, und beziehen sich in der Regel auf physisch einseitig belastende Arbeitsplätze. Tatsächlich sind gerade moderne Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter häufig unmittelbar geeignet oder wenigstens altersgerecht gestaltbar.⁷

Das **Arbeitslosigkeitsrisiko** und die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer differenzieren sich stark nach Branchen und Betriebsgrößen: Branchen mit industriell organisierten Arbeitsabläufen und formalisierten Methoden der Leistungsmessung kündigen älteren Arbeitnehmern häufiger als solche mit handwerklich ausgerichteten Arbeitsprozessen. Großbetriebe setzen ältere Arbeitnehmer deutlich häufiger wegen mangelnder Belastbarkeit und häufiger Krankheit frei als Klein- und Mittelbetriebe.⁸

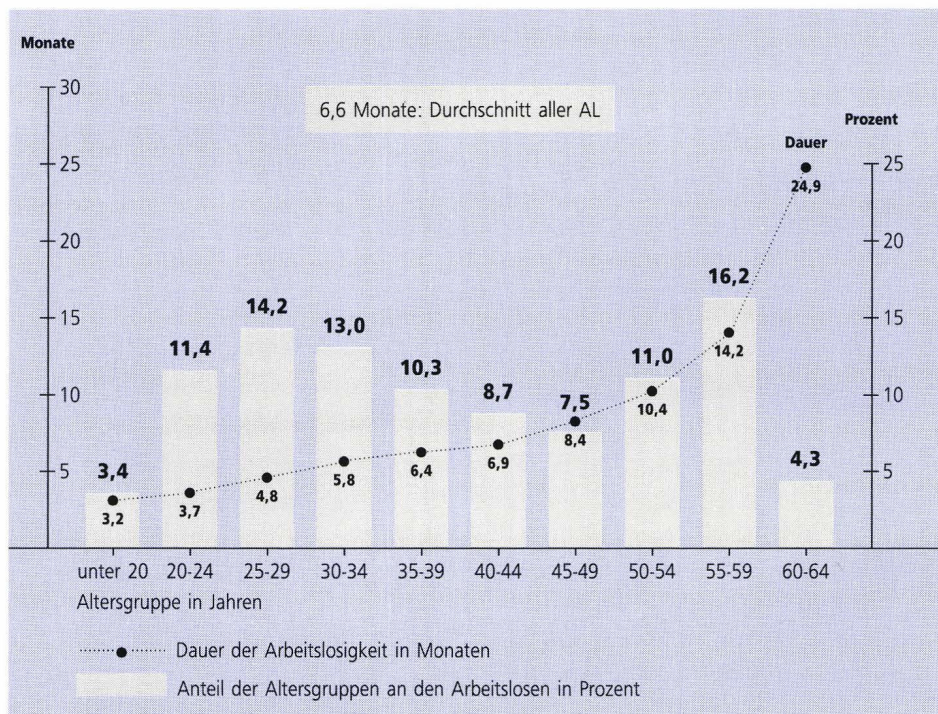
In Großbetrieben haben ältere Arbeitnehmer auch wesentlich geringere Chancen auf **Einstellung** als in kleinen und mittleren Betrieben. Hier werden weniger oft fixe Altershöchstgrenzen bei Einstellungen vorgegeben und eher Entscheidungen von Fall zu Fall getroffen. Individuelle Qualifikationen spielen eine wesentlich größere Rolle als in Großbetrieben; dies besonders an Arbeitsplätzen, an denen es auf Schlüsselqualifikationen und Erfahrungswissen ankommt. Kleinere Betriebe betreiben auch oft bei technologischen Neuerungen einen „Wissenstransfer“ durch die Einstellung von ehemaligen Mitarbeitern größerer Betriebe, die mit neu einzusetzender Technologie bereits vertraut sind.⁹

Dieser Überblick über die Lage älterer Industriearbeiter auf dem Arbeitsmarkt verdeutlicht:

1. Die Qualifikation Älterer nimmt für ihre Weiter- und Wiederbeschäftigung einen hohen Stellenwert ein. Unzureichende Qualifikation reduziert die Einstellungschancen drastisch. „Ältere Arbeitnehmer werden nach Auskunft der Personalverantwortlichen in 39 Prozent der Fälle wegen zu hoher Belastungen an den zu besetzenden Arbeitsplätzen und in 34 Prozent der Fälle wegen mangelnder Qualifikationen nicht berücksichtigt.“¹⁰

2. Arbeitslose ältere Arbeitnehmer haben bessere Aussichten auf Neueinstellung, wenn sie für den Bedarf mittelständischer und kleiner Unternehmen qualifiziert werden.

Abbildung: **Verteilung der Arbeitslosen und Dauer der Arbeitslosigkeit nach Alter** (Bundesgebiet West)



Quelle: Dauer = ANBA 5/93; Verteilung = ANBA 3/93

Zum Stand der Qualifizierung älterer Arbeitnehmer

Ein großer Teil der Weiterbildungsangebote für ältere Menschen bezieht sich nicht auf die berufliche Sphäre, sondern dient der allgemeinen Weiterbildung oder der Vorbereitung auf den Ruhestand.¹¹ Zum geringen Umfang an speziellen Angeboten der beruflichen Weiterbildung für Ältere tritt eine deutlich geringere Beteiligung älterer als jüngerer Arbeitnehmer an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung.¹² Dies gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitslose.

Im Bereich der **Weiterbildung von älteren Arbeitslosen** sind durch das AFG aus Gründen der „arbeitsmarktpolitischen Zweckmäßigkeit“ Grenzen gesetzt.¹³ So waren 1990 nur sieben und 1991 nur zehn Prozent der Teilnehmer an AFG-geförderten Maßnahmen älter als 45 Jahre.¹⁴

Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer, die inhaltlich auf zurückliegenden Erstausbildungen aufbauen und die Erfahrungen des bisherigen Berufslebens einbeziehen sowie methodisch auf

mögliche Lernrestriktionen Älterer Rücksicht nehmen, werden im AFG-Bereich kaum durchgeführt.

Bisher wurden vor allem im Bereich der sogenannten Sozialplanqualifikationen (die häufig bei sozialplanpflichtigen Kündigungen mit Betriebsräten vereinbart werden) vollständige Umschulungen angestrebt.

Ein großer Teil der Weiterbildungsangebote für ältere Menschen bezieht sich nicht auf den Beruf

Nach Erfahrungen aus Einzelmaßnahmen dieser Art läßt sich hier oft eine geringe Tauglichkeit für die Gruppe der älteren Arbeitnehmer feststellen. Die Maßnahmen dauern bis zu drei Jahren, vorhandenes Erfahrungswissen wird meist nicht verwertet und Wettbewerbsnachteile gegenüber jüngeren, erstausgebildeten Arbeitnehmern des neuen Berufes bleiben bestehen. Die Mehrzahl der älteren Teilnehmer wird nach der Umschulung in die Arbeitslosigkeit oder den Renten-

stand entlassen. Dies wiederum führt oft zu einer geringen Akzeptanz potentieller Teilnehmer gegenüber solchen Umschulungen, die häufig nur als „Parkmöglichkeit“ bis zur Rente gesehen werden.

Für die Einschätzung des Umfangs der **betrieblichen Weiterbildung älterer Mitarbeiter** ist eine ähnlich zuverlässige Datenbasis wie bei Arbeitslosen nicht verfügbar.¹⁵ Von Experten wird übereinstimmend davon ausgegangen, daß aus betrieblichen wie aus individuellen Kalkulationen die Beteiligung älterer Mitarbeiter an Qualifikationsmaßnahmen relativ gering ist.¹⁶

Wo betriebliche Weiterbildung für Mitarbeiter über 45 stattfindet, dient sie meist der Einarbeitung an neuen oder veränderten Arbeitsplätzen. Umfassendere Qualifikationsmaßnahmen für Ältere werden aus betrieblicher Sicht wegen des geringeren „Amortisationseffektes“ und der Erwartung ungenügender Lernerfolge kaum angeboten.¹⁷ Damit korrespondiert auf seiten der potentiellen Teilnehmer an solchen Maßnahmen Desinteresse wegen fehlender Aufstiegsorientierung und mangelnder Lerngewöhnung.¹⁸

Tabelle: **Arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere — Bundesgebiet West**

Maßnahme	1990			1991		
	Gesamt	Ältere Arbeitnehmer	Anteil in Prozent	Gesamt	Ältere Arbeitnehmer	Anteil in Prozent
Eintritte in berufliche Weiterbildung	574 031	66 104	11,5	539 904	74 678	12,6
davon: Fortbildung	442 782	56 529	12,8	474 478	65 433	13,8
Umschulung	63 363	2 838	4,5	70 477	3 343	4,7
betriebliche Einarbeitung	67 886	6 737	9,9	48 949	5 902	4,7
Geförderte Arbeitnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	83 350	12 278	14,7	82 880	14 161	17,1
Lohnkostenzuschüsse für ältere Arbeitnehmer	—	20 412	100,0	—	26 611	100,0
Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	25 343	8 227	32,5	35 774	11 354	31,7

Quelle: ANBA Nr. 5/1992 vom 25. 5. 92, S. 755

Dem auf längere Sicht notwendig wieder höheren Anteil Älterer in den Unternehmen wird eine betriebliche Weiterbildung, die nahezu ausschließlich die bis zu 40jährigen erfaßt, nicht gerecht werden.

Mögliche Kriterien für Qualifizierungskonzepte für ältere Arbeitnehmer

Qualifizierungsmaßnahmen sind weder im AFG-Bereich noch in den Unternehmen in besonderer Weise auf die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer inhaltlich abgestimmt. Weil diese Gruppe nur eine Minderheit im Qualifizierungsgeschehen stellt, werden bisher für Ältere konzipierte Curricula, Lehrmethoden und Lernmittel kaum entwickelt und eingesetzt.¹⁹

Eine Diskussion der Institutionen der beruflichen Weiterbildung über sinnvolle Kriterien für Qualifikationskonzepte für ältere Arbeitnehmer scheint daher geboten.²⁰

Solche Kriterien für Ältere mit Berufserfahrungen an Industriearbeitsplätzen könnten sein (Es sei angemerkt, daß die folgenden Vorschläge zugunsten von Prägnanz und Kürze weder die Zielgruppe „Ältere“ nach Geschlecht, Beruf, Vorbildung, Arbeitstätigkeit etc. differenzieren noch entsprechende Konsequenzen für Qualifizierungskonzepte ziehen. Solche Konkretisierungen sind jedoch sicherlich vor einer Umsetzung notwendig):

- **Qualifizierung im Umfeld des bisherigen Tätigkeitsbereiches und Verwertung von bisherigen Berufserfahrungen:** Ältere Arbeitnehmer bringen langjährige Berufserfahrungen mit. Diese Erfahrungen, zumal wenn an hochgradig spezialisierten Industriearbeitsplätzen erworben, sind an neuen oder sich verändernden Arbeitsplätzen nicht unmittelbar einsetzbar, manchmal sogar hin-

derlich. Viele Qualifizierungsmaßnahmen ignorieren daher Vorwissen und Berufserfahrung und überziehen Ältere mit den Seminarinhalten, die sonst auch in der beruflichen Erstausbildung Verwendung finden. Damit werden wesentliche Potentiale älterer Arbeitnehmer vergeblich. Es sollte vielmehr angestrebt werden, daß vereinseitigte und veraltete Berufsqualifikationen durch entsprechende Schulungsmaßnahmen einerseits aufgefrischt und andererseits durch Lerninhalte aus dem Bereich der neuen Technologien ergänzt werden.

Weil Ältere eine Minderheit im Qualifizierungsgeschehen darstellen, gibt es für sie kaum spezifische Curricula, Lehrmethoden und Lernmittel

Die Aktualisierung der Qualifikation älterer Arbeitnehmer hat große Bedeutung; der Abstand zur Erstausbildung ist größer, so daß Qualifikationen zum Umgang mit neuen Arbeitsplatzanforderungen nur auf dem Wege der Weiterbildung erworben werden können. Nicht nur beim Wechsel des Arbeitgebers, sondern auch bei der Umsetzung innerhalb des Unternehmens tragen solche Qualifikationsmaßnahmen dazu bei, daß Ältere nicht auf niedrig eingestuften Arbeitsplätzen „geparkt“ werden, sondern ihre Erfahrungen in individuell und wirtschaftlich befriedigender Weise einbringen können. Voraussetzung einer solchen Strategie sind einerseits spezifische Curricula für Ältere, die die Erfahrungen der Teilnehmer theoretisch fundieren und zum Ausgangspunkt der Vermittlung von Komplementärqualifikationen machen, und andererseits entsprechende Vorbereitungen der Ausbilder.

- **Eingehende Beratung der Teilnehmer:** Die Veränderungen der Arbeitswelt außerhalb ihrer Arbeitsumgebung sind vielen Äl-

teren relativ unbekannt. Daher fällt es ihnen schwer, realistische Vorstellungen über eigene berufliche Perspektiven an anderen Arbeitsplätzen zu entwickeln. Informationsveranstaltungen und Betriebserkundungen stellen eine Möglichkeit dar, eine sichere Orientierung vor einem Wechsel des Arbeitsplatzes zu schaffen.

- **Einsatz geeigneter Lernmethoden:** Ältere Arbeitnehmer zeigen nach vielen Untersuchungen nicht das gleiche Lernverhalten wie jüngere²¹: sie gleichen neue Wissensinhalte mit alten Erfahrungen ab; es treten zudem in der Anfangsphase von Qualifizierungen häufiger motivationale und intellektuelle Lernrestriktionen auf, die aus manchmal jahrelanger Lernentwöhnung herrühren.²² Die Lehrmethoden müssen darauf besonders abgestellt sein.

- **Relativ kurze Verweildauer in den Maßnahmen:** um die Motivation der Teilnehmer zu erhalten und um die Vermittlungschancen arbeitsloser Älterer zu wahren, sollte angestrebt werden, Phasen von Arbeitslosigkeit beim Übergang aus großen Industriebetrieben in andere Wirtschaftsbereiche möglichst kurz zu halten oder ganz zu vermeiden. Daher sollten Qualifizierungsmaßnahmen von kurzer Dauer konzipiert werden.

- **Ausrichtung auf Tätigkeiten, die in geringerem Umfang als in der Industrie genormten Leistungsanforderungen unterliegen und die damit altersgerechter sind:** Wenn ältere Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze in der Industrie verlieren, kann eine Ausrichtung von Qualifizierungen auf die Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen sinnvoll sein: dort ist die Tiefe und Abgrenzung der Arbeitsteilung geringer; Funktionsintegration und extrafunktionale Qualifikationen spielen eine größere Rolle. Altersgerechte Arbeitsplätze sind damit eher verfügbar.

- **Ausrichtung auf den regionalen Arbeitsmarkt:** da die örtliche Mobilität älterer Ar-

beitnehmer meist stark eingeschränkt ist, spielt eine am regionalen Bedarf ausgerichtete Qualifizierung eine besondere Rolle.

- Hohe Anteile beruflicher Praxis in den Qualifizierungsmaßnahmen: betriebliche Praktika dienen für arbeitslose Ältere auch der Vermittlung neuer Arbeitgeber während der Maßnahmen, um nach Möglichkeit den direkten Übergang aus der alten in eine neue Beschäftigung zu ermöglichen.

- Allgemein anerkannte Zertifizierung: vor allem dann, wenn Ältere regelrechte Umschulungen mit Berufsabschlüssen nicht anstreben, kommt betriebs- und trägerübergreifenden Zeugnissen hoher Verbindlichkeit besondere Bedeutung zu.

Die inhaltliche und quantitative Verbesserung der beruflichen Weiterbildung für Ältere ist jedoch nicht nur und nicht einmal in erster Linie eine Frage der Entwicklung geeigneter Qualifizierungskonzepte. Ökonomische und politisch-administrative Rahmenbedingungen treten hinzu:

- Wenn die Mittel für Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser nur nach dem Maßstab der schnellen Vermittelbarkeit auf die verschiedenen Altersgruppen verteilt werden, werden die Älteren notwendig benachteiligt. Die Aussichten dieser immer größeren Gruppe von Arbeitslosen verringern sich dadurch zusätzlich. Im Bereich des AFG kann die besondere Förderung auch älterer Arbeitsloser insofern zur arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeit werden.

- In den Unternehmen sind durch die Neufassung des § 128 AFG die Möglichkeiten, der Alterung der Belegschaften mit Vorruhestandsregelungen entgegenzuwirken, verteuert und damit faktisch eingeschränkt worden.²³ Auch wenn die wirtschaftliche Notwendigkeit der kontinuierlichen Qualifizierung älterer Arbeitnehmer kurzfristig durch Rezession und Zuwanderung abgemildert

sein mag, läßt sich bereits heute an den Schwierigkeiten der Besetzung von Lehrstellen absehen, daß sich die Altersstrukturen auf lange Sicht verschieben werden. Die Personalpolitik wird sich daher stärker mit der Weiterbildung Älterer befassen und Wege finden müssen, deren Leistungsfähigkeit durch flexible Arbeitszeit- und Qualifizierungsmodelle zu erhalten.

Die Entwicklung altersgerechter Konzepte der beruflichen Weiterbildung und deren dokumentierte Erprobung kann in Modellversuchen auch unter gegebenen Bedingungen einen Beitrag zur Neugestaltung der Weiterbildungspolitik in den Unternehmen und im Bereich der AFG-Qualifizierungen leisten: Die Umsetzung solcher Konzepte wird an administrative, förderrechtliche und konventionsbedingte Grenzen stoßen, die die jugendorientierte Qualifizierungspraxis einer alternden Gesellschaft schafft, und kann diese Grenzen damit sichtbar und diskutierbar machen. Sie kann darüber hinaus noch immer verbreitete Zuschreibungen exemplarisch widerlegen, die Älteren eine generell geringere Eignung für den Einsatz an modernen Arbeitsplätzen unterstellen.

Ein wesentlicher Faktor einer erfolgreichen Berufstätigkeit im Alter ist eine modernen Anforderungen entsprechende Qualifikation. Neue Qualifizierungsstrategien für Ältere zu entwickeln, wird daher eine der vordringlichen Aufgaben der beruflichen Weiterbildung in den kommenden Jahren sein.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Bäcker, G.; Naegele, G.: *Geht die Entberuflichung des Alterns zu Ende?* In: Naegele, G.; Tews, H.-P.: *Lebenslagen im Strukturwandel des Alterns. Alternende Gesellschaft — Folgen für die Politik.* Opladen 1992

² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): *Arbeits- und Sozialstatistik — Hauptergebnisse 1991.* Bonn 1991, S. 37

³ Memorandum der EG-Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre vom 12. 12. 1991

⁴ Zahlen nach: Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): *Amtliche Nachrichten der BA [ANBA]*; zit. nach. iwd Nr. 15 vom 9. 4. 1992

⁵ Zahlen nach: BA (Hg.): *ANBA Nr. 5/92* vom 27. 5. 1992, S. 754

⁶ Vgl. Thomae, H.; Lehr, U.: *Berufliche Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter.* Göttingen 1973, S. 77ff.

⁷ Vgl. Kador, F. J.; Müller-Hagen, D.: *Ältere Mitarbeiter — Praktische Arbeitshilfe für die Betriebe.* Köln: BDA 1980, S. 14ff.

⁸ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: *Ältere Arbeitnehmer in der Spätphase ihres Erwerbslebens.* Bonn 1983, S. 212

⁹ Vgl. ebenda, S. 225 und S. 228

¹⁰ Ebenda, S. 233

¹¹ Vgl. Dieck, M.; Steinack, R.: *Social integration, social interaction, material and nonmaterial resources: Aspects of the situation of the elderly in the Federal Republic of Germany.* Berlin und Dublin 1987

¹² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): *Arbeits- und . . . , a. a. O., S. 37*

Vgl. Friedrich, W.; Meier, R.: *Bedingungen erfolgreicher Qualifizierung älterer Arbeitnehmer im Betrieb.* Bonn: BMFT 1984

¹³ Vgl. § 36 Ziffer 3 AFG: „Leistungen zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung dürfen nur gewährt werden, wenn [. . .] die Teilnahme an der Maßnahme im Hinblick auf die Ziele des § 2 und unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist.“ (zit. nach: 40. Textausgabe der BA vom 1. 2. 1993)

¹⁴ Zahlen nach: BA (Hg.): *ANBA Nr. 5/92* vom 27. 5. 1992, S. 755

¹⁵ Vgl. Koch, C.; Grzembe, G.: *Weiterbildung älterer Erwerbspersonen — Zahlen, Analysen, Einschätzungen.* Bremen: BFQ 1992, S. 72f.

¹⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: *Ältere . . . , a. a. O., S. 157*

¹⁷ Vgl. Koch, C.; Grzembe, G.: *Weiterbildung . . . , a. a. O., S. 89*

¹⁸ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: *Ältere . . . , S. 157*

¹⁹ Vgl. Straka, G. A.; Nolte, H.: *Neue Medien und Altenbildung.* In: *Unterrichtswissenschaft* 16/88, S. 56ff. Vgl. Kador, F. J.; Müller-Hagen, D.: *Ältere Mitarbeiter . . . , a. a. O., S. 21ff.*

²⁰ In bezug auf die im folgenden genannten Kriterien stellt sich: Alt, C.: *Weiterbildung älterer Menschen — Neue Anforderungen an die berufliche Weiterbildung, Vortrag vor dem Landesarbeitskreis für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg* am 10. 3. 1993

²¹ Vgl. Kruse, A.; Lehr, U.: *Intelligenz, Lernen und Gedächtnis im Alter.* In: Oestereich, K.; Platt, D. (Hg.): *Lehrbuch der Geriatrie.* Stuttgart und New York 1988 Vgl. Müller, M.: *Erfahrungsgestütztes Lernen — Theoretische Aspekte.* Frankfurt: BHW e. V. 1991

²² Vgl. Koch, C.; Grzembe, G.: *Weiterbildung . . . , a. a. O., S. 33*

²³ Vgl. Himmelreich, F.-H.: *Erwerbsarbeit im Altersumbruch — Auswirkungen auf Mensch und Unternehmen. Referat auf dem Kongreß „Erwerbsarbeit der Zukunft“* am 3. 11. 1992 in Berlin