

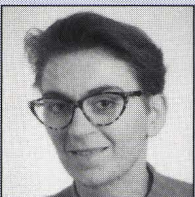
# Weiterbildung älterer Menschen — neue Anforderungen an die berufliche Weiterbildung<sup>1</sup>

## Christel Alt



Bildungsökonomin M. A.,  
Leiterin der Abteilung 4.2  
„Lehr- und Lernprozesse“  
im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

## Irina Dinter



Diplompädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 4.2 „Lehr- und Lernprozesse“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

**Etwa 20 Jahre vor dem derzeit gültigen Rentenalter, d. h. im Alter ab Mitte 40, werden Arbeitskräfte als „ältere“ Erwerbspersonen bezeichnet. Ihre berufliche Qualifizierung steht wenig im Blickfeld. In der betrieblichen Weiterbildung stellen Ältere unterhalb der Führungskräfteebene eine Randgruppe dar, und in der AFG-geförderten Weiterbildung sind sie unterrepräsentiert. Verstärkte Weiterbildungsbemühungen für Ältere sind nicht nur wegen ihrer Arbeitsmarktsituation und ihrer Qualifizierungsnotwendigkeiten erforderlich, sondern stellen sich aufgrund absehbarer Entwicklungen wie altersstruktureller Veränderungen des Erwerbspersonenpotentials und Änderungen des Rentenrechts. Dieser Beitrag befaßt sich mit der Situation und den Perspektiven der Weiterbildung Älterer. Er versteht sich als Weiterführung der Überlegungen von Severing in diesem Heft.**

## Ältere Menschen als Zielgruppe für berufliche Weiterbildung?

Die Situation am Arbeitsmarkt und andere Kriterien für Leistungsfähigkeit, wie etwa Flexibilität und jugendliches Image oder Stresstoleranz, haben dafür gesorgt, daß Menschen ab Mitte 40 als „Ältere“ eingestuft werden, obwohl gleichzeitig auf der anderen Seite eine Verlängerung des Arbeitsle-

bens propagiert und über das Rentenrecht forciert gestritten wird. Auch wenn die Forschung die Defizittheorie des Alterns längst problematisiert und lebenslange Entwicklungsmöglichkeiten menschlicher Fähigkeiten aufgezeigt hat, ist der ökonomische Selektionsmechanismus ein personalwirtschaftliches, arbeitsmarktrelevantes und die Weiterbildungsförderung steuerndes Faktum geblieben. 20 Jahre vor der offiziellen Altersgrenze werden Arbeitskräfte zu „Älteren Arbeitnehmern“. Damit verbunden sind altersgruppenspezifische Risiken, den Arbeitsplatz zu wechseln oder gar als Arbeitslose oder Arbeitsloser wieder einen Arbeitsplatz zu finden sowie geringere Chancen zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (nicht vorgeschlagen, nicht delegiert) und an AFG-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen.

Weder in der betrieblichen Weiterbildung noch in der AFG-geförderten Weiterbildung sind ältere Arbeitnehmer oder Arbeitslose bisher eine beachtete Zielgruppe. „Eine betriebswirtschaftliche, durch die Demographie und die Alterung der Mitarbeiterstämme verursachte notwendige Einbeziehung der Älteren in die berufliche Weiterbildung wird nicht antizipiert“ — zu diesem Ergebnis kommt eine jüngst für das BIBB erarbeitete Situationsanalyse zum Thema „Weiterbildung älterer Erwerbspersonen“.<sup>2</sup> Bei der Weiterbildung von älteren Arbeitslosen werden mit der Prüfung der „arbeitsmarktpolitischen Zweckmäßigkeit“ gemäß § 36,3 AFG Grenzen gesetzt. Als Folge davon ist die Beteiligung Älterer an den Maßnahmen der be-



ruflichen Weiterbildung deutlich geringer als die Jüngerer. Bei den Eintritten in AFG-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen wurden 1991 12,6 Prozent den älteren Arbeitnehmern zugerechnet.<sup>3</sup>

In der 91er Erhebung des Berichtssystems Weiterbildung (BSW 91)<sup>4</sup> wurde festgestellt, daß im Bereich der allgemeinen Weiterbildung 31 Prozent und in der beruflichen Weiterbildung 25 Prozent der Teilnehmer an Weiterbildung zu den Älteren, den über 45jährigen zählten. Bezogen auf die einzelnen Arten der beruflichen Weiterbildung wird deutlich, daß es sich bei der Weiterbildung der über 45jährigen überwiegend um Anpassungsfortbildung gehandelt hat. Die Teilnehmerquoten an Weiterbildung nach Altersgruppen 1991 unterstreichen diesen Befund und machen deutlich, daß der Unterschied zwischen alten und neuen Bundesländern diesbezüglich nur marginal ist. Der Abstand der Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen hat sich in den zurückliegenden Jahren deutlich verringert.

Vergleicht man die Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen mit ihrem Anteil an den Arbeitslosen, wird das Mißverhältnis besonders deutlich. Ältere Personen stellten 1991 22 Prozent der Zugänge in Arbeitslosigkeit (gegenüber 30 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten), aber wegen ihrer überdurchschnittlich langen Arbeitslosigkeit entfielen auf sie rund 40 Prozent des Arbeitslosenvolumens. Im Frühjahr 1992 waren über 80 Prozent der Langzeitarbeitslosen in der Bundesrepublik älter als 50 Jahre. Gekoppelt mit dem Risikofaktor Alter ist in vielen Fällen die fehlende Berufsqualifikation: 52 Prozent der älteren Arbeitslosen hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung.<sup>5</sup>

Altersübergangsregelungen (auch die sogenannte 58er Regelung gemäß § 105c AFG) führten außerdem zu Freisetzungen in erheblichem Ausmaß und hatten entsprechende

Verjüngungen der Belegschaften vor allem in Großunternehmen und Krisenbranchen zur Folge. Im industriellen Sektor scheidet heute die Mehrheit der Beschäftigten deutlich vor dem regulären Rentenalter aus. Neben dem gewollten Entlastungseffekt für den Arbeitsmarkt — die vielfach postulierte Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftelücke erscheint damit in neuem Licht — werden diese altersselektiven Personalentscheidungen mit den spezifischen Leistungsanforderungen an vielen Industriearbeitsplätzen und der individuellen Leistungsminderungen im Alter begründet. Daher ist die Weiterqualifizierung älterer Arbeitnehmer für die Betriebe bisher kein Problem, wie auch das erwähnte Untersuchungsergebnis belegt. Die notwendigen Innovationen in der Arbeitsstruktur und die dafür erforderlichen Qualifikationen waren bisher über den Generationswechsel zu realisieren. Das bedeutet, daß Qualifizierungskonzepte für ältere Arbeitnehmer unterhalb der Führungsetagen kaum ein Thema für Betriebe gewesen sind. Dies gilt trotz der Problematik von Langzeitarbeitslosigkeit und dem Arbeitsmarktrisiko Älterer generell auch für die AFG-geförderte Weiterbildung. Als Wiedereingliederungshilfe für ältere Arbeitslose wird eher auf betriebliche Einarbeitung, ABM, Lohnkostenzuschüsse für ältere Arbeitnehmer, Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose (als spezielles Programm der Bundesregierung) und die Regelung des § 105c AFG (58er Regelung) gesetzt, denn auf Weiterbildung. So stellt z. B. SEVERING fest: „Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer, die inhaltlich auf zurückliegende Erstausbildungen aufbauen und die Erfahrungen des bisherigen Berufslebens einbeziehen, und die methodisch auf mögliche Lernrestriktionen Älterer Rücksicht nehmen, werden im AFG-Bereich kaum durchgeführt.“<sup>6</sup>

Unter den gegenwärtigen Bedingungen des hohen Anteils der Älteren an Arbeitslosen, der besonders akuten Diskussion der Rentenfinanzierung (Vorruhestand nicht mehr finan-

zierbar) und der Problematik der Abschiebung Älterer in den Sozialplan bei Freisetzungen in den Krisenbranchen ist die zurückhaltende Nutzung von Weiterbildung zur beruflichen (Re)integration Älterer fragwürdig.

Dies gilt um so mehr, als mangelnde oder nicht mehr aktuelle Qualifikationen ein wichtiger Grund sind, daß die Einstellungschancen älterer Arbeitnehmer drastisch sinken. Unter Bezug auf eine vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung herausgegebene Studie wird festgestellt: „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.“<sup>7</sup>

### **Welche weitere Entwicklung ist zu erwarten und welche Konsequenzen für die Weiterbildung müssen gezogen werden?**

Im Laufe der letzten Jahre wurde das Thema „berufliche Weiterbildung älterer Menschen“ nach längerer Pause wieder aufgegriffen. Im Mittelpunkt der Diskussion standen zunächst die Konsequenzen der demographischen Entwicklung für das Erwerbspersonenpotential in der Bundesrepublik Deutschland und, wenn auch etwas zeitversetzt, in den anderen (west)europäischen Ländern. Die Überlegung, daß qualifizierte Arbeitskräfte bis zum Rentenalter den betrieblichen Innovationsprozeß mitzugestalten haben würden und darum insbesondere den Anschluß bei der Umstellung von Arbeitstätigkeiten im Zuge der Einführung neuer



Technologien nicht verpassen dürften, führte zu ersten Studien und Modellmaßnahmen, z. B. CNC-Kurse oder PC-Kurse für Ältere.<sup>8</sup>

Tenor dieser Aktivitäten auf der Maßnahmeebene war, auch Ältere zur beruflichen Anpassungsweiterbildung zu motivieren und zielgruppenadäquate Angebote zu entwickeln und zu erproben. Die Begründungsebene blieb wesentlich gestützt auf die zu erwartende demographische Entwicklung und die postulierte Fachkräftelücke. SAUTER führte z. B. aus, daß durch die demographische Entwicklung und die sich verändernde Altersstruktur „eine kaum zu überschätzende Weiterbildungsexpansion ausgelöst werden dürfte“.<sup>9</sup> Angenommen wurde in diesem Zusammenhang, daß von immer mehr Erwerbstätigen im mittleren und höheren Alter Weiterbildungsanstrengungen verlangt werden (müssen), weil Innovationen am Arbeitsplatz eben nicht mehr über den Generationswechsel implantiert, sondern nur noch über permanente und systematische Weiterbildung bewältigt werden könnten.

Auch wenn man angesichts der sonstigen schon angesprochenen Rahmenbedingungen

diese dramatische Einschätzung nicht teilt, bleibt die altersstrukturelle Entwicklung ein ernst zu nehmender Faktor. Illustriert wird diese Entwicklung mit der pilzförmig werdenden Alterspyramide für die Bundesrepublik Deutschland und der Entwicklung der Bevölkerungsstruktur nach Altersgruppen. Waren 1989 noch drei Fünftel der Bevölkerung im Erwerbsalter, sinkt dieser Anteil bis zum Jahr 2030 auf weniger als die Hälfte. Die Entwicklung der Anteile der unter 30- und über 50jährigen an den Erwerbspersonen verdeutlicht dies und zeigt den Wendepunkt in der Altersstruktur noch vor dem Jahr 2000.<sup>10</sup>

Die Entwicklung der Bevölkerungsstruktur, die auch bei Berücksichtigung der Migrationsströme im Trend bleibt, und die weiteren Veränderungen, etwa ein insgesamt höheres Qualifikationsniveau, Änderungen im Rentenrecht, im gesundheitlichen Status und im Lebensgefühl Älterer, werden dazu führen, daß man sich mit Mitte 40 weder zu alt für die aktive Teilnahme an der Gestaltung des Arbeitslebens fühlt noch sich eine diesbezügliche Abstinenz leisten kann. Für die heute 45jährigen und älteren und für die neu-

en älteren Erwerbspersonen der kommenden Jahre mit noch mindestens 20 Jahren Arbeitsleben vor sich sind inhaltlich und konzeptionell adäquate Weiterbildungsangebote bereitzustellen, selbst dann, wenn die Fachkräftelücke nicht in der erwarteten Form eintritt.

### Wie sollten adäquate Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer aussehen? Welche Kriterien müßten sie erfüllen?

Kriterien für Weiterbildungskonzepte für Ältere wurden von SEVERING vorgeschlagen.<sup>11</sup>

Diese Kriterien sollen im folgenden einer genaueren Betrachtung und Diskussion unterzogen werden. Dabei wird der Beschränkung auf die Zielgruppe der älteren Arbeitnehmer mit Berufserfahrungen an Industriearbeitsplätzen gefolgt. Die Differenzierung und spezifische Definition der Personengruppe ist insofern bedeutsam, als darauf auf bestimmte Bildungsvoraussetzungen und berufliche Erfahrungen ebenso geschlossen werden kann wie auf bestimmte statusbezogene Einflußfaktoren.<sup>12</sup>

### Qualifizierung im Umfeld des bisherigen Tätigkeitsbereichs und Verwertung von bisherigen Berufserfahrungen

Bei dem Kriterium zur Qualifizierung im Umfeld des bisherigen Tätigkeitsbereichs geht es um ein Anknüpfen an die Potentiale älterer Arbeitnehmer. Langfristige Berufserfahrungen und spezielle Qualifikationen sollten genutzt werden, um den Zugang zu neuen Inhalten und neuem Wissen zu eröffnen. Es ist zwar richtig, daß an konventionell eingerichteten Arbeitsplätzen oder in einer bestimmten Arbeitsform wie etwa der Fließ-

Tabelle: **Entwicklung der Anteile der Erwerbspersonen nach Altersgruppen**

	Altersgruppen in Jahren			Gesamt	
	unter 30	30—50	50 und älter		
1950 Bundesrepublik alt	8 808 000	9 298 000	5 383 000	23 489 000	100 %
	37 %	40 %	23 %		
1971	7 865 000	12 353 000	6 584 000	26 802 000	100 %
	29 %	46 %	25 %		
1990 Bundesrepublik neu	13 140 000	18 477 000	9 444 000	41 059 000	100 %
	32 %	45 %	23 %		
2010	10 544 000	20 773 000	11 022 000	42 394 000	100 %
	25 %	49 %	26 %		
2030	7 059 000	16 808 000	9 748 000	33 615 000	100 %
	21 %	50 %	29 %		

Quelle: MittAB 4/91, S. 709 Tabelle 3, S. 710 Bild 3; Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Wirtschaft 1872—1972. Stuttgart/Mainz 1972, S. 144



bandfertigung, erworbene Berufserfahrungen nicht unmittelbar auf andere Tätigkeiten übertragen werden können, wie z. B. die Arbeit an computergesteuerten Maschinen. Dennoch sind berufliches Wissen und Berufserfahrung im Umstellungsprozeß wirksam. Sie werden bewußt oder unbewußt als Folie für die Erarbeitung neuen Wissens und Könnens genutzt. Nicht reflektierte Berufserfahrung und nicht analysiertes Fachwissen bilden eine schlechte Ausgangsbasis für den Qualifizierungsprozeß und können vermeidbare Lernbarrieren schaffen. Lernkonzepte für ältere Arbeitnehmer sollten deshalb grundsätzlich offensiv mit beruflichem Wissen und der Berufserfahrung der Weiterbildungsteilnehmer umgehen. Die Erfahrungen der Teilnehmer sollten theoretisch fundiert und so zum Anknüpfungspunkt weiterer Qualifizierung gemacht werden. Qualifizierung im Umfeld des bisherigen Tätigkeitsbereichs bedeutet dabei keineswegs nur die Vermittlung bzw. den Erwerb von Kenntnissen und Handhabungskompetenzen z. B. für den Umgang mit neuen Technologien. Die relative Stabilität der fachspezifischen Inhalte von beruflichen Tätigkeiten gestattet es vielmehr, gerade bei der Qualifizierung Älterer den Nutzungsmöglichkeiten dieser Technologien für die Bewältigung bestimmter Fachprobleme breiteren Raum zu lassen. Weiterhin sollte das in langen Berufsjahren gewachsene breitere Verständnis älterer Arbeitnehmer für betriebliche Zusammenhänge — Stichworte wie Stofffluß und Informationsfluß sind hier anzusprechen — verstärkt für die Konzeption von Weiterbildungsangeboten für diesen Personenkreis genutzt werden. Dies kann z. B. konkret heißen, für bestimmte Querschnittsaufgaben oder Schnittstellenfunktionen zu qualifizieren. Ein derartiger Ansatz sollte im übrigen nicht nur in der betrieblichen Weiterbildung verfolgt werden, sondern auch für die Weiterbildungserfordernisse im Zusammenhang mit Betriebswechsel oder drohender Arbeitslosigkeit und für die Anpassungsfortbildung älterer Arbeitsloser.

## Eingehende Beratung der Teilnehmer

Das Kriterium einer eingehenden Beratung der Teilnehmer ist in der Praxis noch längst keine Selbstverständlichkeit. Betriebliche Innovationen sind für die Beschäftigten auch dann mit Verunsicherung verbunden, wenn nicht gleich der Verlust des Arbeitsplatzes, sondern „nur“ ein betriebsinterner Wechsel oder eine Veränderung der Tätigkeit droht.

### **Das in langen Berufsjahren gewachsene Verständnis älterer Arbeitnehmer sollte verstärkt für die Konzipierung von Weiterbildungsangeboten genutzt werden**

Diese Veränderungen und noch mehr Umsetzungen oder Verlust des Arbeitsplatzes führen zu einer Destabilisierung von beruflicher Handlungskompetenz. SEVERING ist zu folgen, wenn er feststellt, daß es besonders für Ältere schwer ist, in einer solchen Situation realistische Vorstellungen über eigene neue berufliche Perspektiven mit anderen Arbeitsaufgaben und -inhalten und/oder in anderen Unternehmen zu finden. Ihre bisherige Berufsbiographie und gesammelten Berufserfahrungen haben möglicherweise den Blick für Veränderungen außerhalb ihrer bisherigen Arbeitsstruktur verstellt. Beratung der Teilnehmer erfordert deshalb immer die Erkundung des eigenen Entwicklungspotentials einschließlich des Vertrauens in die noch vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten und die Erkundung realistischer Perspektiven in anderer Tätigkeit in anderen Unternehmen. SEVERING schlägt hierzu neben Informationsveranstaltungen Betriebserkundungen vor, um eine sichere Orientierung zu schaffen. Die individuelle Beratung (über die Pflichtberatung für AFG-geförderte Weiterbildung hinaus) müßte dazukommen.

## Geeignete Lernmethoden

Mit diesem Kriterium sind hier nicht nur Methoden im eigentlichen Sinne gemeint. Vielmehr geht es um didaktisch-methodische Gestaltung von Lehr- und Lernkonzepten. SEVERING unterstellt in diesem Zusammenhang, daß ältere Arbeitnehmer nicht das gleiche Lernverhalten zeigen wie jüngere, da Ältere neue Wissensinhalte mit ihren bisherigen Erfahrungen abgleichen. Außerdem werden motivationale und intellektuelle Lernrestriktionen als Folge jahrelanger Lernentwöhnung angeführt.

Zu letzterem sei kurz angemerkt, daß es sich gerade bei älteren Weiterbildungsteilnehmern nicht um bezüglich der Lernvoraussetzungen homogene Gruppen handelt. Allein die Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe kann für sich genommen „Lernentwöhnung“ nicht begründen. Wird „Lernentwöhnung“ im konkreten Fall als Hemmnis oder Erschwernis für die Weiterbildung angeführt, sollte deshalb äußerst kritisch gefragt werden, ob es sich wirklich um ein in der Person der Teilnehmer liegendes Problem handelt oder ob vielmehr ein konzeptionelles Problem und/oder mangelnde Qualifikation des Weiterbildungspersonals dahintersteckt.

Die Bedeutung von Berufserfahrung für das Lernen Älterer ist oben bereits angesprochen worden. Konsequenz kann eigentlich nur sein, Berufserfahrung zu thematisieren, bewußtzumachen und theoretisch zu fundieren. In den z. Z. laufenden Modellversuchen zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer wird dieser Ansatz gezielt verfolgt. Zugrunde gelegt wird ein spiralförmig angelegtes handlungsorientiertes Lernmodell, in das Erfahrungen der Lerner als feste Bestandteile des Lernprozesses integriert werden. Es wird von „Lernen als Integration und Akkumulation von Erfahrungen“ gesprochen.<sup>13</sup>

Eine im Auftrag des BIBB im Herbst 1992 erarbeitete Vergleichsstudie zu neuen Kon-



zepten der Weiterbildung und Qualifizierung stellt heraus, daß dieser Ansatz auch auf solche technisch-wissenschaftlichen Lerngegenstände übertragbar erscheint, die nicht so sehr ein Weiterlernen, sondern ein Umlernen erfordern. Erprobungsbeispiele waren die CNC-Technik in der spanenden Formgebung und die SPS-Technik in der Automatisierungstechnik.<sup>14</sup>

Mit dem Ansatz des „erfahrungsorientierten“ Lernens verbinden sich in dieser Studie Empfehlungen für die

- Auswahl von Qualifizierungsinhalten
- die Aufgliederung einzelner Lernprozesse und des gesamten Lerngeschehens in eine Spirale von Lernsequenzen sowie für
- bestimmte methodische Elemente wie Arbeit mit Vergleichen und Erkundungen, für Experimente, Induktion und Analogieschlüsse, Verbalisierung und diskursive Aufarbeitung von Erfahrungen.

Trotz der festgestellten generellen Übertragbarkeit von erfahrungsorientiertem Lernen auf Umlernprozesse bleibt festzuhalten, daß in den beiden Praxisbeispielen wesentliche Umlernerfordernisse konzeptionell nicht gelöst werden konnten, nämlich im Bereich neuer kognitiver Anforderungen wie z. B. „abstraktes Denken“. WITZGALL stellt hierzu fest: „Im Fall der CNC-Technik handelt es sich hier um die wesentlich neue Anforderung, eine komplette Bearbeitungsfolge in einem räumlichen Koordinatensystem mit verschiedenen Bezugspunkten kognitiv vorzuplanen und in eine formal logische Darstellung (Programm) zu überführen . . . Erfahrungstransfer war dagegen möglich im Bereich der Interaktion zwischen Betriebsmittel, Werkzeug und Werkstoff, welcher durch die Programmierung nicht (oder nicht vollständig) abgedeckt wird.“<sup>15</sup>

Für die berufliche Weiterbildung älterer Menschen geht es in diesem Sinne also darum, dort, wo es möglich und sinnvoll ist, das „tactid knowledge“ der Teilnehmer in den

Lehr-/Lernprozeß einfließen zu lassen und damit u. a. mögliche Lernhemmnisse gar nicht erst entstehen zu lassen.

### **Relativ kurze Verweildauer in den Maßnahmen**

Das Kriterium einer relativ kurzen Verweildauer in den Maßnahmen ist durchaus ambivalent einzuschätzen. Für ältere Arbeitslose und für Arbeitslose generell sinkt die Vermittlungschance mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit. Die Wiederbeschäftigungsquote Älterer liegt nach Daten der Bundesanstalt für Arbeit lediglich bei 38 Prozent.

## **Die Vermittlungschance sinkt mit zunehmender Arbeitslosigkeit**

Längere Zeit arbeitslosen Menschen werden bei der Personalrekrutierung gruppenspezifisch eher ungünstige Eigenschaften zugeschrieben, von gesundheitlichen Beeinträchtigungen bis hin zu motivationalen Defiziten. Dieses Selektionsmuster wird durch Weiterbildung der Arbeitslosen nur partiell geändert. Dies spricht dafür, Arbeitslosigkeit so kurz wie möglich zu halten und damit speziell für Ältere Qualifizierungsmaßnahmen von kurzer Dauer zu präferieren. Allerdings ist hierbei zu fragen, wie die Reintegrationsperspektiven im konkreten Fall aussehen, welches Qualifizierungsziel erreicht werden soll und welche Rahmenbedingungen vorliegen. In Regionen mit struktureller Arbeitslosigkeit und dem Wegbrechen ganzer Industriezweige in den neuen Ländern wird auch für ältere Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen eine neue berufliche Orientierungsnotwendigkeit bestehen. Das bedeutet, daß berufliche Umschulungen im klassischen Sinne für Ältere prinzipiell offenstehen bzw. angeboten werden müssen.

Für (noch) in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer sollten verstärkt sogenannte fraktionierte Maßnahmen angeboten werden. Die Verzahnung von Weiterbildung und Anwendung des Gelernten ist dabei als wechselseitiger Prozeß anzulegen, um den Transfer in die Praxis zu unterstützen.

### **Ausrichtung auf Tätigkeiten, die in geringerem Umfang als in der Industrie (vornehmlich in Großbetrieben) genormten Leistungsanforderungen unterliegen und damit altersgerechter sind**

Bei diesem Kriterium geht SEVERING von der Annahme aus, daß es in Klein- und Mittelbetrieben u. a. wegen geringer ausgeprägter Arbeitsteilung bzw. stärker in Funktionszusammenhängen organisierter Arbeit eher „altersgerechte“ Arbeitsplätze gibt. Damit wird zugleich vorgeschlagen, für die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen die Stärken älterer Arbeitnehmer zum Anknüpfungspunkt zu machen. Implizit ist mit diesem Ansatz zugleich ein Defizitmodell bezüglich der Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer verbunden. Die Forderung nach „altersgerechten“ Arbeitsplätzen hat insofern ambivalenten Charakter. Eine generelle Ausrichtung von Qualifizierungskonzepten nach diesem Kriterium erscheint zweifelhaft.<sup>16</sup>

### **Ausrichtung auf den regionalen Arbeitsmarkt**

Begründet wird dieses Kriterium mit der eingeschränkten örtlichen Mobilität älterer Arbeitnehmer. Soweit kann der Begründung gefolgt werden. Problematisch wird es allerdings in Krisenregionen, in denen ein regionaler Bedarf kaum erkennbar ist und schon gar nicht für die Problemgruppen am Arbeitsmarkt, zu denen ältere Arbeitnehmer zählen. Es sei hier noch einmal daran erinnert, daß die Definition „ältere Arbeitneh-



mer“ schon ab Mitte 40 gilt, d. h. zu einem Zeitpunkt, zu dem eigentlich noch eine 20jährige Erwerbsperspektive bestehen sollte. Eine zu starke Beschränkung des Weiterbildungsangebots auf den regionalen Bedarf ist unter dieser Prämisse durchaus kritisch.

### Hohe Anteile beruflicher Praxis in den Qualifizierungsmaßnahmen

Dieses Kriterium bezieht sich vor allem auf Maßnahmen für ältere Arbeitslose. SEVERING sieht in Praxisphasen in Betrieben vor allem die Möglichkeit zur Erschließung von Arbeitsplätzen für und durch die Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen. Für die Zielgruppe der Arbeitslosen erscheint eine derartige Maßnahmengestaltung mit dem Blickwinkel, den Teilnehmern die Chance zu geben, ihre individuelle Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen und die Personalverantwortlichen in den Betrieben zu überzeugen, vernünftig. Zu bedenken ist, daß das Lernen am Arbeitsplatz ein eigenes Qualifizierungspotential bietet, wie es in außerbetrieblichen Einrichtungen, seien sie auch noch so praxisorientiert ausgerichtet, nicht zu simulieren ist.

In der Weiterbildung von in Beschäftigung stehenden älteren Arbeitnehmern kann ein hoher Praxisanteil anders bewertet werden, da es ihnen nicht an Arbeitsplatzenerfahrung fehlt. Wichtiger erscheint deshalb für diese Zielgruppe eine systematische Qualifizierung außerhalb ihres Arbeitsplatzes, die aber in Verbindung mit Hilfen für den Transfer des Gelernten in die berufliche Praxis steht.

Die Weiterbildungsmaßnahmen sollten daher bei den konkreten Arbeitsaufgaben und -bedingungen ansetzen. Voraussetzung für aufgabenorientierte Qualifizierungskonzepte ist eine eingehende Aufgabenanalyse und eine genaue Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs. Das heißt, daß Standardangebote in diesem Segment nicht möglich

sind. So sind lediglich Analysemethoden und Kriterien für die Erarbeitung von Qualifizierungskonzepten übertragbar, bei modularer Konstruktion auch einzelne Lernsequenzen.

Die Qualifizierungsmaßnahmen sollten besonders darauf abstellen, die theoretische Unterfütterung des Handlungslernens nicht zu kurz kommen zu lassen, um den Erwerb von beruflicher Handlungskompetenz (auf allen Kompetenzebenen) auch für die neuen bzw. veränderten Aufgaben zu ermöglichen.

### Auch für ältere Arbeitnehmer ist es notwendig, anerkannte Zertifikate zu erwerben

Kurze Kurse, berufsbegleitend oder fraktioniert, können die Aufnahme von neuen Inhalten, die Anwendung und damit den Nutzen für die tägliche Praxis fördern.

### Anerkannte Zertifizierung

Dem Kriterium einer anerkannten Zertifizierung kommt große Bedeutung zu. Gerade für den Bereich der Fortbildung außerhalb der Aufstiegsfortbildung ist es auch für Ältere notwendig, betriebs- und trägerübergreifende anerkannte Zertifikate zu erwerben. Soweit ist SEVERING unbedingt zu folgen. Ältere Arbeitnehmer konkurrieren mit jüngeren unternehmensintern oder am Arbeitsmarkt. Zertifikate sind in diesem Sinne nicht nur vor dem Hintergrund von tariflichen Fragen, sondern auch in der Verbindlichkeit für die Teilnehmer zu werten. Sie sind ein Ausweis für die Bereitschaft, auch als älterer Arbeitnehmer weiter zu lernen und die eigene Qualifikation aktuell zu halten. In bestimmten Bereichen sind sie zudem für die Unterneh-

men unverzichtbar, wo u. a. die Qualifikation des eingesetzten Personals über Zertifikate nachgewiesen werden muß. Die Notwendigkeit, erworbene Qualifikationen mit anerkannten Zertifikaten zu belegen, wird diesbezüglich unter den Bedingungen des europäischen Binnenmarkts zunehmen.

### Schlußbetrachtung

Zusammenfassend sollen zu den vorgestellten Kriterien drei für die Bewertung wichtige Aspekte noch einmal aufgegriffen werden:

1. Das Lebensalter und damit die Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe ist nur ein Moment in der Bildungs- und Berufsbiographie. Erreichter Bildungsstand, erreichtes Qualifikationsniveau, erreichte berufliche Position und damit verbundene Qualifikationsanforderungen, bisherige Beteiligung an Weiterbildung und entwickelte Lernstrategien sowie individuelle Lebensentwürfe beeinflussen die subjektive und gruppenspezifische Weiterbildungsbeteiligung im mindestens gleichen Maße wie das Lebensalter an sich. In Daten kann dieses Faktum nachvollzogen werden z. B. in der Bildungs- und Statusgruppenabhängigkeit von Weiterbildungsbeteiligung.

2. Die mit zunehmendem Alter rückläufige Weiterbildungsbeteiligung allein oder primär als Ausdruck fehlender Motivation und verringerter Nutzenerwartung der Arbeitnehmer oder Arbeitslosen zu interpretieren und darum Maßnahmen kurativ auf Motivationsbemühungen und Abbau von motivationalen und intellektuellen Lernhemmnissen (Stichwort Lernungewohntheit) abzustellen, wird der Problematik nicht gerecht und erscheint für sehr viele zu älteren Erwerbspersonen definierte Menschen angesichts ihrer realen Arbeitssituation und Qualifizierungsnotwendigkeit zynisch. In Daten kann dieser Tatbestand nachvollzogen werden an den Aussagen zu altersselektiven Personalentscheidun-



gen, mit Daten über Karriereverläufe (potentielle Aufstiegspositionen werden von der Facharbeiterebene aus oder vom einfachen Angestellten vor dem 40. Lebensjahr erreicht, Aufstiegsfortbildung wird in immer jüngerem Alter begonnen), mit der tendenziellen Ausgrenzung durch Bedingungen der finanziellen Förderung sowohl bei betrieblich bezuschufter Weiterbildung als auch bei der AFG-geförderten Weiterbildung und auch bedingt durch Altersbegrenzungen von Weiterbildungsangeboten.

3. „Sowohl Qualifikation wie Qualifizierungsbedarf vermitteln sich über die Arbeitsaufgaben, die konkret im Kontext einer Arbeitsorganisation bewältigt werden“, stellt GISON-HÖFLING vom IAO fest.<sup>17</sup> Wenn es sich also um einen kontinuierlichen Prozeß des Erwerbs von Erfahrungswissen und beruflicher Kompetenz in der Arbeitsstruktur handelt, darf auch bei über 45jährigen Beschäftigten nicht von statischen Anforderungen ausgegangen werden. Weiterbildungsbemühungen sind damit für Ältere ebenso notwendig wie für Beschäftigte jüngerer Altersgruppen und sie rechnen sich auch für das Unternehmen. Von betrieblichen Innovationen und Wissensumbrüchen dürfen ältere Arbeitnehmer nicht ausgeschlossen werden, wenn ihre Einsatzfähigkeit erhalten bleiben soll. Das sukzessive Veralten ihres in der Ausbildung erworbenen Berufswissens einschließlich eventuell mangelnder theoretischer Fundierung machen es erforderlich, darüber nachzudenken, welche Umbrüche von älteren Beschäftigten noch in der Arbeitsstruktur mitvollzogen werden können (Lernen in der Arbeit, Erfahrungswissen nutzend) und in welchen Bereichen rechtzeitig eine systematische Qualifizierung erforderlich ist. Mit einem Satz: Kurzzeitige Anpassungsfortbildung für Ältere kann zu wenig sein, auch dann, wenn es sich um lernförderliche Arbeit handelt. Um so mehr gilt diese Aussage für Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel der beruflichen Eingliederung von älteren Arbeitslosen.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Der Beitrag basiert auf einem Vortrag von Ch. Alt vor dem Landesarbeitskreis für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg am 10. 3. 1993 in Stuttgart, für den wesentlich auf Arbeitsergebnisse von I. Dinter zurückgegriffen wurde.

<sup>2</sup> Koch, Ch.: Weiterbildung älterer Erwerbspersonen, Zahlen, Analysen, Einschätzungen. Abschlußbericht zum Auftrag 4.010/Dinter für das BIBB, Berlin Dez. 1992 (unveröffentlichtes Manuskript), S. 89

<sup>3</sup> ANBA Nr. 5/1992 vom 27. 5. 1992, S. 753ff.

<sup>4</sup> Berichtssystem Weiterbildung und Berechnungen von I. Lischka im Auftrag des BIBB, Vorhaben 4.016, Jan. 93

<sup>5</sup> Daten laut ANBA Nr. 5/1992

<sup>6</sup> Vgl. Severing, E.: Es fehlen Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie, in diesem Heft.

<sup>7</sup> BMAS: Ältere Arbeitnehmer in der Spätphase ihres Erwerbslebens. Band 91, Bonn 1983. Zit. nach Severing, E., a. a. O.

<sup>8</sup> Zu nennen sind hier der Modellversuch „Erfahrungsgestütztes Lernen — Qualifizierung älterer Arbeitnehmer für CNC und SPS“, der Mitte 1992 abgeschlossen wurde und der zur Zeit noch laufende Modellversuch „FESILI 2000 — Forschungs- und Entwicklungsprojekt selbstgesteuertes, individualisiertes Lernen am PC von Arbeitnehmern in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens“.

<sup>9</sup> Sauter, E.: Weiterbildung für alle — Utopie oder realistsches Ziel? Zur Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/-innen. Berlin, Nov. 1992 (Vortrag vor dem Weiterbildungsverband Bielefeld e. V. am 5. 11. 1992)

<sup>10</sup> Daten laut MittAB 4/91, S. 709ff.

<sup>11</sup> Severing, E.: Es fehlen . . . , a. a. O.

<sup>12</sup> Vgl. Berichtssystem Weiterbildung 1991

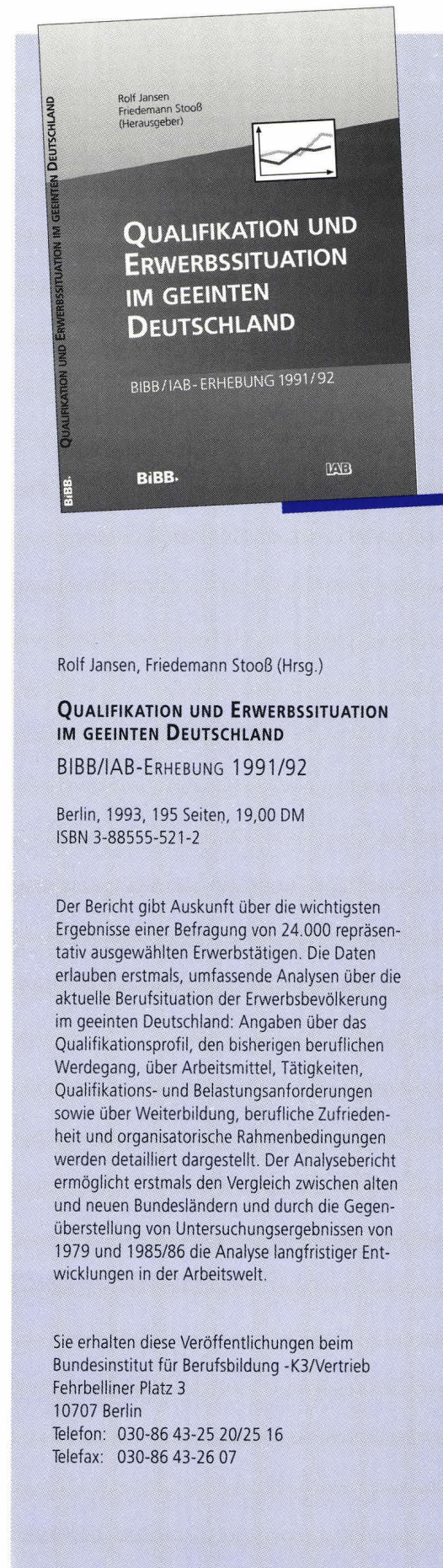
<sup>13</sup> Vgl. Müller, M.: Erfahrungsgestütztes Lernen — Theoretische Aspekte —, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Weiße Reihe Nr. 28, 1991, S. 20ff.

<sup>14</sup> Witzgall, E.: Neue Konzepte der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung. Eine vergleichende Studie. Begutachtungsauftrag für das BIBB, 4.2, Sept. 1992. AIQ Dortmund e. V., Beiträge aus der Arbeits-, Innovations- und Qualifikationsforschung, Heft 15. Oktober 1992, S. 6ff.

<sup>15</sup> Ebenda

<sup>16</sup> Die Zweifel werden verstärkt durch die inzwischen auch in den mittel- und kleinbetrieblichen Bereich eindringenden Rationalisierungsmaßnahmen. In der Diskussion dieser Kriterien anlässlich des Vortrags vor dem LAK für berufliche Fortbildung am 10. 3. 1993 in Stuttgart wurde von Vertretern des Handwerks und des Mittelstandes außerdem darauf aufmerksam gemacht, daß auch in diesen Bereichen die Idee von „lean production“ inzwischen Platz greift und daß im Handwerk noch immer der sogenannte Vollhandwerker gebraucht wird.

<sup>17</sup> Vgl. Gison-Höfling, T.: Folgen sozio-demographischer Veränderungen für die betriebliche Weiterbildung. In: FORCE, Weiterbildung in Europa, Nr. 3, Dez. 1992, S. 6



Rolf Jansen, Friedemann Stooß (Hrsg.)

#### QUALIFIKATION UND ERWERBSITUATION IM GEEINTEN DEUTSCHLAND

BIBB/IAB-ERHEBUNG 1991/92

Berlin, 1993, 195 Seiten, 19,00 DM  
ISBN 3-88555-521-2

Der Bericht gibt Auskunft über die wichtigsten Ergebnisse einer Befragung von 24.000 repräsentativ ausgewählten Erwerbstätigen. Die Daten erlauben erstmals, umfassende Analysen über die aktuelle Berufssituation der Erwerbsbevölkerung im geeinten Deutschland: Angaben über das Qualifikationsprofil, den bisherigen beruflichen Werdegang, über Arbeitsmittel, Tätigkeiten, Qualifikations- und Belastungsanforderungen sowie über Weiterbildung, berufliche Zufriedenheit und organisatorische Rahmenbedingungen werden detailliert dargestellt. Der Analysebericht ermöglicht erstmals den Vergleich zwischen alten und neuen Bundesländern und durch die Gegenüberstellung von Untersuchungsergebnissen von 1979 und 1985/86 die Analyse langfristiger Entwicklungen in der Arbeitswelt.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung -K3/Vertrieb  
Fehrbelliner Platz 3  
10707 Berlin  
Telefon: 030-86 43-25 20/25 16  
Telefax: 030-86 43-26 07