

## WEITERBILDUNG

### Ältere lernen anders, nicht schlechter

Sonntag, 25. Januar 2009 02:00 - Von Elke Pohl

**Um die Weiterbildung über 50-Jähriger ist es schlecht bestellt in Deutschland. Dabei nimmt ihr Anteil in den Unternehmen unter dem Druck demografischer Veränderungen stetig zu. Entsprechend groß ist der Bedarf, ältere Beschäftigte für den Beruf fit zu halten.**

Im Vergleich zu 26 europäischen Ländern - so eine aktuelle Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) - hinkt Deutschland in dieser Frage deutlich hinterher. Während etwa in Tschechien mehr als die Hälfte aller Beschäftigten über 55 Jahre Weiterbildungskurse besuchen, sind es in Deutschland nur 21 Prozent, womit wir auf Platz 16 und hinter allen Ländern Nord- und Westeuropas liegen. Dabei, so hat das BIBB herausgefunden, sind es nicht speziell auf Ältere zugeschnittene Angebote, die fehlen. Die seien nur in Ausnahmefällen, etwa wenn es um Themen wie Altersteilzeit oder Vorruhestand geht, sinnvoll. Vielmehr müssten die gesamte Arbeitsorganisation und die Lernkultur von Unternehmen darauf abzielen, die Mitarbeiter über ihr gesamtes Berufsleben hinweg und damit auch im Alter in Weiterbildungen einzubeziehen.

Ältere Menschen lernen in der Regel nicht mehr ganz so schnell wie jüngere, wodurch sie mit dem permanenten Zeitdruck im Wirtschaftsleben kollidieren. Und sie haben häufig Probleme damit umzulernen, weil sie von bisherigen Tätigkeiten stärker geprägt sind als jüngere. Hier haben Unternehmen mit einer "Mitdenkkultur" Vorteile, bemerkt der österreichische Personalexperte Ruedi Winkler. "Wo Mitarbeiter schon immer zum Mitdenken aufgefordert waren, ist auch das Bewusstsein groß, dass alles immer auch anders oder besser gemacht werden kann."

Untersuchungen haben Winkler zufolge zudem ergeben, dass Ältere eher "implizit", also beim Arbeiten lernen, statt Kurse zu besuchen. Für sie sei es wichtig, Gelerntes sofort in ihre Tätigkeit integrieren zu können. Fazit: Ältere Menschen lernen anders, aber nicht schlechter. Davon ist man auch bei der Direktbank ING-DiBa überzeugt, bei der 15 Prozent der Mitarbeiter älter als 50 Jahre sind.

Davon abgesehen, dass das Alter hier bei Stellenbesetzungen keine Rolle spielt, wie Personalleiter Matthias Robke betont, bildet die Bank seit verganginem Jahr im Rahmen des Konzepts "Azubi 50plus" Menschen über 50 zu Servicefachkräften für Dialogmarketing aus.

Ihr Arbeitsplatz nach der neunmonatigen Ausbildung in einem Callcenter sei ihnen sicher, so Robke. Die Teilnehmer seien überwiegend begeistert. "Die Chance, mit 52 Jahren noch mal beweisen zu können, was in mir steckt, war einfach toll", betont "Azubi" Christa Louis, die im Dezember 2007 ausgelernt hatte.