

ARBEIT IM ALTER

„Niemand sollte den Weiterbildungswillen Älterer unterschätzen“

von Karin Finkenzeller
14. März 2023



Sind Fortbildungen im Alter sinnvoll?
Bild: Getty Images

Trotz Fachkräftemangels konstatieren Forscher eine Scheu, langjährige Beschäftigte weiter zu qualifizieren. Sie fordern: Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssten umdenken.

Besser Englisch zu sprechen, wäre schon gut. Wichtig, um ehrlich zu sein. Seit das Unternehmen, für das Bärbel Schäfer Forschungsförderanträge bearbeitet, Fachkräfte aus allen vier

Himmelsrichtungen beschäftigt, fühlt sich die Münchner Verwaltungsangestellte im Hintertreffen. Die Neuen sprechen, so erscheint es ihr, fließend Englisch, selbst wenn es nicht ihre Muttersprache ist, und gerade auch, wenn sie Fachbegriffe aus ihrem Tätigkeitsbereich benutzen. Sie selbst stottert dann unbeholfen herum. Doch Schäfer, die tatsächlich anders heißt, traut sich nicht, ihre Vorgesetzte um eine Fortbildung zu fragen.

Das Pensum an Aufgaben in den vier Arbeitstagen pro Woche zu bewältigen, auf die die 55-Jährige schon vor Jahren reduziert hat, ist ohnehin schwierig genug. Wenn sie nun auch noch eine Woche oder gar zwei wegen eines Sprachkurses ausfällt, bleibt noch mehr liegen. In Bayern hat Schäfer als einzigem Bundesland neben Sachsen nicht einmal gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub. Also schweigt sie und wurstelt sich weiter durch. In der Hoffnung, dass der Fachkräftemangel auch in Verwaltungsberufen ihre sprachlich gewandtere Konkurrenz um ihren Posten für die nächsten paar Jahre vom Hals hält. Mit 60 spätestens will sie ohnehin ganz aufhören.

[Deutschland](#) soll eine „Weiterbildungsrepublik“ werden. So hat es Bundesarbeitsminister Hubertus Heil von der SPD formuliert. Zugleich gilt Alter als eine der Kerndimensionen der oft geforderten Diversity in Betrieben. Doch in der Realität spielt Altersdiversität häufig eine Nebenrolle. Junge Talente gewinnen und fördern ist im sogenannten War for Talents für viele Unternehmen oberstes Ziel. So bleiben Beschäftigte wie Schäfer auf der Strecke.



ARBEITEN IM ALTER

Die Kehrseite der Altersteilzeit

Ältere Fachkräfte sollen länger arbeiten – sie werden gebraucht. Doch die Realität ist: je größer das Unternehmen, desto goldener die Brücken in den Frühruhestand. Das muss sich ändern – und so denken Firmen um.

von Karin Finkenzeller, Florian Kistler, Niklas Hoyer

Melanie Ebener kennt solche Situationen aus zahlreichen Branchen und weiß deshalb auch um ihre Brisanz. „Es kann ein Teufelskreis eintreten, wenn ich denke, in ein paar Jahren ist eh Schluss, ich mache nichts mehr“, sagt die Arbeitspsychologin, die seit mehr als zehn Jahren an der Bergischen Universität Wuppertal zum Thema „Übergang in die Rente“ forscht. „Ich glaube schon, dass es da manchmal ein gegenseitiges Signalisieren gibt von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und am Ende sind alle froh, wenn einer geht. Da muss mindestens eine Seite entgegenwirken, am besten natürlich beide.“

Seit 2009 gehört Ebener zum Forschungsteam, das im Abstand von etwa drei Jahren ältere Erwerbstätige aus der Babyboomer-Generation zu Arbeitsbedingungen und Erwerbsverläufen befragt sowie zu den

persönlichen Motiven hinter der Entscheidung, das Erwerbsleben zu verlassen oder nicht. Die derzeit noch andauernde vierte Befragungswelle der repräsentativen Studie „IldA – leben in der Arbeit“ führt deutschlandweit bis zu 9.000 Erwerbstätigen der Jahrgänge 1959, 1965 und 1971 auf den Zahn.



RENTENEINTRITT

Ihr Last-Minute-Plan für die Frührente

von Niklas Hoyer

Die endgültigen Ergebnisse werden erst im Laufe des Jahres vorliegen. Aber zwei Trends zeichnen sich bei den Hemmnissen zur Weiterbildung Älterer bereits ab: Die Aussage „lohnt nicht mehr in meinem Alter“, treffe nur bei einem einstelligen Prozentsatz der Befragten zu, steige allerdings mit 63 deutlich an, sagt Ebener. „Ich nehme an, dahinter steckt das Kalkül, ich mache noch ein, zwei Jahre, ich muss nicht mehr großartig investieren als Arbeitnehmer“, so die Forscherin. Der prominenteste Grund war hingegen die Antwort der Befragten, dass ihnen keine inhaltlich passenden Angebote gemacht worden seien. „Ich verstehe das nicht so, dass die Gefragten meinen, schon alles zu wissen. Aber man hat so vieles schon besucht. Und das, was standardmäßig angeboten wird, löst das Problem auch nicht.“ Eine Office-Schulung von der Stange etwa.

Lesen Sie auch: [Tausende Euro mehr – neues Gesetz eröffnet älteren Angestellten eine lukrative Chance](#)

Die Wuppertaler Wissenschaftler hatten Zugang zum Datensatz der [Bundesagentur für Arbeit](#). Unter Anwendung eines aufwendigen Datenschutzkonzepts durften sie aus den jeweiligen Jahrgängen per Los Personen ziehen und befragen.

In der vorhergegangenen Befragung von 2018 hatten 60 Prozent der zum Zeitpunkt der Erhebung etwa 53 oder 59 Jahre alten Studienteilnehmer angegeben, dass sie in den 12 Monaten vor der Befragung an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen hatten. Durchschnittlich waren es knapp 18 Stunden, der Median liegt bei 8 Stunden. Dabei hätten sich 40 Prozent der Befragten gewünscht, mehr betriebliche Weiterbildung zu erhalten.

Weiterbildungsquoten sinken im Alter

Auch der vom Bundesbildungsministerium beauftragte Trendbericht Adult Education Survey (AES) zeigt ein beträchtliches Nachlassen bei der betrieblichen Weiterbildung in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen. Während in den drei Gruppen der Erwerbstätigen von 25 bis 54 Jahren die Weiterbildungs-Quoten zwischen 60 und 63 Prozent lagen, waren es bei den Älteren nur noch 54 Prozent. Obwohl seit 2016 ein deutlicher

Aufwärtstrend bei der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt unter Erwerbstätigen sichtbar ist, verfestigt sich seit 2012 ein Trend bei der betrieblichen Weiterbildung: Die Quote der Teilnahme in der mittleren Altersgruppe liegt höher als in der älteren Altersgruppe.

Auch die Betriebsgröße macht einen enormen Unterschied. Bei der letzten Befragung 2020 machten nur 42 Prozent der abhängig Beschäftigten in Kleinstbetrieben eine betriebliche Fortbildung. In Betrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten waren es dagegen bis zu 70 Prozent.

Die WirtschaftsWoche hat die Dax-Unternehmen und einige prominente Mittelständler gefragt, wie sie es mit der Weiterbildung Älterer halten. Konkret wollten wir wissen, wie viele Beschäftigte, die älter als 55 beziehungsweise älter als 60 Jahre sind, in den vorausgegangenen zwölf Monaten an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen hatten – und in welchem Umfang. Schulungen im Zusammenhang mit Corona waren ausgenommen.

Bemerkenswert war, dass zahlreiche Unternehmen, sofern sie überhaupt Auskunft erteilen wollten, das Alter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen nicht erfassen. Zudem werten sie es als Zeichen ihrer Aufgeschlossenheit gegenüber älteren Beschäftigten, ihnen keine spezifischen Angebote zu machen.

Eine Aussage der Rückversicherung [Hannover Rück](#) kann hierzu als typisches Beispiel dienen: „Im Unternehmen gilt die Maxime lebenslanges Lernen, sodass sämtliche Learning Opportunities allen Beschäftigten zur Verfügung stehen und genutzt werden – egal ob jung oder alt.“ Beim Pharma- und Laborzulieferer [Sartorius](#) hieß es: „Schulungen und Trainings speziell für ältere Mitarbeitende bieten wir nicht an, sondern richten die Angebote an den jeweiligen Aufgaben und betrieblichen Erfordernissen aus.“

Das klingt auf Anhieb nachvollziehbar – blendet aber nach Überzeugung von Wissenschaftlerin Ebener von der Universität Wuppertal Erfahrungen aus der Lernforschung aus. „Lernen wird immer individueller, je älter wir werden“, sagt sie. „Die Lerngeschichte, jeder oder jedes Einzelnen ist verschieden.“ Das Lernen auf Vorrat, wie wir es in der Schule gemacht haben, werde immer weniger und mache Platz für anwendungsbezogene und nutzenorientierte Inhalte. „Bestimmte Dinge fängt man im höheren Alter nicht mehr an zu lernen. Ein Programm im Betrieb, das erst in drei Jahren zum Tragen kommt, ist für diese

Beschäftigten nicht interessant.“ Der Arbeitgeber müsste stattdessen spezifische, aber in der Regel auch teurere Fortbildungsmaßnahmen anbieten. Das sei aber eher selten der Fall.

Hinzu komme die Scheu von älteren Beschäftigten, Lernangebote in Anspruch zu nehmen. Viele hätten Zweifel, ob sie überhaupt noch ein Recht darauf hätten. Oder der Arbeitgeber vermittele das Signal, dass eine Teilnahme unangemessen sei, sagt Ebener. „Der ältere Arbeitnehmer hatte vielleicht mehr Krankheitstage, und dann steht unterschwellig die Botschaft im Raum, dass jetzt nicht der richtige Zeitpunkt dafür ist. Daneben muss man ja auch noch die zu erledigende Arbeit schaffen.“

In der Konsequenz drohen ältere Beschäftigte den Anschluss zu verlieren, werden womöglich zu einer frühzeitigen Aufgabe ihrer Beschäftigung gedrängt und fühlen sich nicht in der Lage, geschweige denn ermutigt, in einem anderen Betrieb noch einmal durchzustarten. „Dass die ganze Wirtschaft an einem Strang zieht, um Ältere zu behalten, ist nicht der Fall“, konstatiert Ebener deshalb. „Mein Appel wäre den Weiterbildungswillen der Älteren nicht zu unterschätzen.“ Um ältere Beschäftigte qualifiziert im Betrieb zu halten, sollten Arbeitgeber nach Fortbildungswünschen fragen und die Freiräume dafür geben. „Ich glaube, da ist ein ungenutztes Potenzial. Ich behaupte nicht, dass das alle Probleme mit dem Rentenalter löst, aber da könnte man schon mehr tun.“

***Lesen Sie auch:** [Ältere Fachkräfte sollen länger arbeiten – sie werden gebraucht. So denken und steuern Firmen um.](#)*



Karin Finkenzeller

München / Paris