

Edith Enzenhofer, Doris Muralter, Silvija Rapa,
Elisabeth Simbürger, Karin Steiner

Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Juli 2004 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1090 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2004

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 3-85495-220-1

Inhalt

	Einleitung	11
1	Gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die arbeitsmarktpolitische Situation älterer ArbeitnehmerInnen	13
1.1	Aktuelle demographische Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	13
1.2	Veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt	16
1.3	Auswirkungen dieser veränderten Anforderungen auf die arbeitsmarktpolitische Situation älterer ArbeitnehmerInnen	18
1.4	Auswirkungen der veränderten Anforderungen auf die Situation älterer Arbeitsloser	21
2	Sekundärstatistische Analyse der Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt	24
2.1	Beschäftigungsquoten, nach Alter und Geschlecht	24
2.1.1	Personen in Standardbeschäftigung, nach Alter	26
2.1.2	Geringfügig Beschäftigte	28
2.2	Arbeitslosigkeit	30
2.2.1	Arbeitslosigkeit bei älteren Männern und Frauen	31
2.2.2	Arbeitslosenquoten – nach Schulbildung, Alter und Geschlecht	33
2.3	Wechsel aus Standardbeschäftigung in Arbeitslosigkeit oder erwerbsferne Positionen	36
2.3.1	Wechsel von erwerbsfernen Positionen in Standardbeschäftigung oder geringfügige Beschäftigung	38
2.4	Einkommen	39
2.5	Resümee	40
3	Vermutete Defizite von bzw. Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen	42
3.1	Ältere ArbeitnehmerInnen sind zu teuer	42
3.2	Ältere ArbeitnehmerInnen sind schlechter qualifiziert	44
3.3	Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger lernwillig	45

3.4	Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger belastbar bzw. leistungsfähig	45
3.5	Ältere ArbeitnehmerInnen sind öfter krank	46
3.6	Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger anpassungsfähig und weniger flexibel	47
3.7	Ältere ArbeitnehmerInnen erfüllen nicht die Anforderungen neuer Unternehmensphilosophien	47
4	Vorteile bzw. Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen	48
4.1	Die spezifische Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen	48
4.1.1	Kognitive und physische Aspekte der Leistungsfähigkeit	49
4.2	Berufliche und persönliche Erfahrungen – Das Erfahrungswissen älterer ArbeitnehmerInnen	50
4.3	Neue Qualifikationsanforderungen – Schlüsselqualifikationen und ältere ArbeitnehmerInnen	52
4.4	Der Beitrag älterer ArbeitnehmerInnen zu betrieblichen Innovationsprozessen	53
4.5	Verweildauer älterer ArbeitnehmerInnen und effiziente, langfristige Managemententscheidungen	55
5	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Konzepte bzw. Projekte zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen – Ein exemplarischer Blick	56
5.1	Maßnahmen und Regelungen, welche die Diskriminierung älterer Personen bei der Einstellung bzw. Freisetzung verhindern und/oder Anreize zu einer positiven Diskriminierung setzen	57
5.1.1	Modifizierung der Senioritätsentlohnung	57
5.1.2	Die Eingliederungsbeihilfe COME BACK des AMS	58
5.1.3	Das Bonus-Malus-System	59
5.1.4	Das Altersteilzeitgeld (Neuregelung in Österreich mit Jänner 2004)	59
5.1.5	Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell	60
5.1.6	Spezifischer Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen	60
5.2	Methoden des betrieblichen Alters- und Personalmanagements	61

5.2.1	Adäquate betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote für Ältere – Alters- und altersgerechte betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote	61
5.2.2	Die finanzielle Förderung der Aus- und Weiterbildung Älterer – Ausbildungszuschüsse für das Unternehmen	65
5.2.3	Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes	66
5.2.4	Neue, flexible Arbeitszeitmodelle für Ältere	67
5.2.5	Neue Formen der Arbeitsorganisation	68
5.2.5.1	Die Schaffung neuer Arbeitsrollen	68
5.2.5.2	Die altersgerechte Modifikation von Führungspositionen	71
5.3	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen / Projekte für ältere Arbeitslose	72
5.3.1	Spezifische aktivierende Maßnahmen für ältere Arbeitslose: Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Arbeitsuche und Vermittlung	72
5.3.2	Sozialökonomische Betriebe und Beschäftigungsprojekte	74
5.3.3	Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung	74
5.3.4	Unternehmensgründungsprogramme für Ältere	75
5.3.5	Selbsthilfegruppen und Netzwerke älterer Arbeitsloser	75
5.4	Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen – Forcieren der Öffentlichkeitsarbeit	76
5.5	Resümee	78
6	Ergebnisse der ExpertInneninterviews	81
6.1	Arbeitsmarktpolitische Hintergründe	81
6.1.1	Demographische Entwicklungen	81
6.1.2	Wirtschaftlicher Strukturwandel	82
6.1.3	(Bisherige) arbeitsmarktpolitische und betriebliche Strategien	82
6.1.4	Zukünftige gesellschaftspolitische Strategien im Kontext	84
6.2	Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Probleme, die ältere ArbeitnehmerInnen spezifisch betreffen	85
6.3	Probleme bzw. Defizite von älteren ArbeitnehmerInnen	86
6.3.1	Gesundheitszustand	87
6.3.2	Qualifikationen und Anpassung an neue Strukturen	87
6.3.3	Hohes Lohn- und Anspruchsniveau	89
6.3.4	Gesellschaftlicher Trend »Jugendkult«	89
6.3.5	Diskriminierung	90
6.4	Vorteile von älteren ArbeitnehmerInnen	91

6.4.1	Das Erfahrungswissen älterer ArbeitnehmerInnen	91
6.4.2	Verweildauer und effiziente, langfristige Managemententscheidungen	91
6.5	Erfolgversprechende Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen	92
6.5.1	Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen – Forcieren der Öffentlichkeitsarbeit	92
6.5.2	Arbeitszeitmodelle, Reduktion von Arbeitszeit	93
6.5.3	Gesundheitsschutz	95
6.5.4	Weiterbildung und Qualifizierung	96
6.5.5	Die finanzielle Förderung der Aus- und Weiterbildung Älterer – Ausbildungszuschüsse für das Unternehmen	97
6.5.6	Spezifischer Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen	98
6.5.7	Lohnpolitische Maßnahmen	98
6.5.8	Emplacement-Stiftung und Arbeitskräfteüberlassung	99
6.5.9	Unternehmensgründungsprogramme für ältere Arbeitslose	100
6.5.10	Individuelle, ganzheitliche Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche	100
6.6	Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen, welche die Institution / das Unternehmen selbst einsetzt	101
6.6.1	Industriellenvereinigung (IV)	101
6.6.2	Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)	101
6.6.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	102
6.6.4	Arbeitsmarktservice (AMS)	102
6.6.5	Unternehmen des befragten Personalchefs	103
7	Ergebnisse der qualitativen Interviews mit ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren	104
7.1	Ausbildung und Erwerbsbiographie	105
7.1.1	Beschäftigte mit geradlinigen Berufsbiographien	105
7.1.2	Beschäftigte mit mäßig vielen Jobwechseln	108
7.1.3	Beschäftigte mit Brüchen in der Lebensbiographie	109
7.1.4	Beschäftigte mit Brüchen in der Berufsbiographie, aber kontinuierlichem Aufstieg	110
7.1.5	Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, die ausbildungsunadäquat und in vergleichsweise niedrigqualifizierter Position tätig sind	114

7.1.6	Befragte mit zahlreichen Tätigkeitswechseln	115
7.1.7	Befragte ohne Ausbildungshintergrund und Brüchen in der Lebensbiographie	116
7.2	Betriebs- und Branchenspezifika	117
7.2.1	Branchen mit langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten und hohen körperlichen und psychosozialen Belastungen	117
7.2.2	Branchen mit hoher psychosozialer Belastung	119
7.2.3	Branchen mit hohen körperlichen Belastungen	119
7.2.4	Branchen, in denen Jugendlichkeit wichtig ist	120
7.2.5	Branchen mit hohem Arbeitsdruck, langen Arbeitszeiten und/oder vielen Überstunden	121
7.2.6	Branchen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten	123
7.2.7	Branchen mit extrem prekären Arbeitsbedingungen und geringer gesellschaftlicher Anerkennung	124
7.2.8	Branchen mit hoher körperlicher Belastung und Saisonarbeitslosigkeit	125
7.2.9	Branchen, in denen Arbeitslosigkeit häufig auftritt	126
7.2.10	Branchen mit Personaleinsparungen und Outsourcing	127
7.2.11	Exkurs zu den Berufschancen von Frauen	128
7.3	Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Probleme, die ältere ArbeitnehmerInnen spezifisch betreffen	129
7.3.1	Störungen des Schlaf- /Wachrhythmus	130
7.3.2	»Leistung bis zum Umfallen« – Erhöhter Arbeitsdruck, krankmachende Arbeitsbedingungen	131
7.3.3	Gesundheitsbewußtsein	132
7.3.4	Körperliche Belastungen bei körperlich anspruchsvollen Berufen	132
7.3.5	Körperliche Belastungen bei vorwiegend geistiger Tätigkeit	133
7.3.6	Psychische Belastungen	134
7.4	Probleme bzw. Nachteile von älteren ArbeitnehmerInnen	139
7.4.1	Geringere körperliche Belastbarkeit	139
7.4.2	Schwierigkeiten bei der Umstellung bzw. Anpassung an höheres Tempo	142
7.4.3	Mangelnde theoretische bzw. formale Fundierung des Erfahrungswissens	142
7.4.4	Geringe Bewertung des eigenen Erfahrungswissens	142
7.4.5	Mangelnde Zeit für Weiterbildung	143
7.4.6	Geringere berufliche Mobilität in der Vergangenheit	143

7.4.7	Schlechtere Jobchancen, Unsicherheit bei der Bewerbung	144
7.4.8	Höhere Kosten älterer ArbeitnehmerInnen	144
7.4.9	Generationenunterschiede	145
7.4.10	Vorurteile gegen Ältere	145
7.5	Vorteile bzw. Kompetenzen von älteren ArbeitnehmerInnen	146
7.5.1	Berufliche Erfahrung	146
7.5.2	Lebenserfahrung	148
7.5.3	Selbstwert und Durchsetzungsvermögen	148
7.5.4	Unternehmensspezifische Erfahrung, unternehmerisches Denken	149
7.5.5	Seniorität	150
7.5.6	Wissensweitergabe	150
7.5.7	Geduld, Ruhe, Gelassenheit	151
7.5.8	Mit Belastungen besser umgehen	152
7.5.9	Prioritäten besser setzen können	153
7.5.10	Weniger private Verpflichtungen	153
7.5.11	Höhere Motivation	153
7.5.12	Mehr Verlässlichkeit, Verantwortungsbewußtsein, Ernsthaftigkeit	154
7.5.13	Arbeitswilliger, größere Arbeitsbereitschaft	154
7.5.14	Nicht mehr käuflich, nicht mehr so willfährig	155
7.5.15	Alter ist kein Thema	155
7.6	Arbeitsklima, Zusammenarbeit von älteren und jüngeren ArbeitnehmerInnen	157
7.6.1	Positive Einflüsse auf das Arbeitsklima	157
7.6.2	Negative Einflüsse auf das Arbeitsklima	158
7.6.3	Generationenunterschiede und Konflikte am Arbeitsplatz	160
7.6.4	Zusammenarbeit, Weitergabe- und Lernbereitschaft zwischen Alt und Jung	162
7.6.5	Gemischte Altersgruppen	164
7.7	Wechselwirkungen zwischen privaten und beruflichen Bereichen	165
7.7.1	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	165
7.7.2	Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung	165
7.7.3	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Familienmitgliedern	167
7.8	Ausgleich zur Arbeit	169

7.9	Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen, die es im Betrieb gibt	173
7.9.1	Gesundheitsschutz	173
7.9.2	Weiterbildung und Qualifizierung	175
7.9.3	Flexible Arbeitszeitmodelle, Reduktion von Arbeitszeit	176
7.9.4	Personelle Entlastung	177
7.10	Erfolgversprechende Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen	178
7.10.1	Neue Formen der Arbeitsorganisation	178
7.10.2	Gesundheitsschutz	180
7.10.3	Personelle Entlastung	181
7.10.4	Arbeitszeitmodelle	182
7.10.5	Weiterbildung, Qualifizierung	182
7.10.6	Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen – Forcieren der Öffentlichkeitsarbeit	183
7.10.7	Lohnpolitische Maßnahmen	184
7.10.8	Gezielte Unterstützung bei der Arbeitsuche (Vermittlung)	184
7.10.9	Gezielte Weiterbildungskurse für ältere Arbeitslose	185
7.11	Berufliche Zukunftsperspektiven	187
8	Synopse 1: Problemlagen und Maßnahmen aus ExpertInnen- und Betroffenen-sicht	190
9	Synopse 2: Einflußfaktoren und Einflußmöglichkeiten auf die Situation älterer ArbeitnehmerInnen	193
9.1	Biographische Faktoren	193
9.2	Branchenspezifische Faktoren (Faktoren der Arbeitsorganisation)	196
9.3	Motivationale Faktoren	198
9.4	Gesundheitliche Faktoren	199
10	Raster (Schaubild): Chancen und Hemmnisse alternsgerechten Arbeitens	200
11	Literatur	202

Einleitung

Die Alterung der Arbeitskräfte und der wirtschaftliche Strukturwandel stellen auch in Österreich bedeutende Entwicklungstendenzen dar. Die sich daraus ergebenden Veränderungen am Arbeitsmarkt haben insbesondere auf die Situation älterer ArbeitnehmerInnen und beschäftigungsloser älterer Menschen ganz spezifische Auswirkungen.

Zusätzliche Brisanz und Aktualität gewinnt das Thema sicherlich auch durch die aktuellen politischen Diskussionen zur Reform des Pensionssystems. Die Anzahl von Früh- und Invaliditätspensionen war in Österreich bisher tatsächlich sehr hoch. Dieser Trend hat allerdings verschiedene Hintergründe und ist durch einseitige bzw. pauschale Argumente, so etwa Behauptungen hinsichtlich eines mangelnden Arbeitswillens oder einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen, nicht hinreichend erklärbar. Gerade um hier einer verkürzten Sichtweise vorzubeugen, lohnt sich in diesem Zusammenhang eine genauere Analyse der arbeitsmarktpolitischen Situation Älterer.

Im Rahmen der vorliegenden Studie werden daher die soziodemographischen Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Situation älterer ArbeitnehmerInnen in Kapitel 1 dargestellt. Die sekundärstatistische Analyse in Kapitel 2 unterlegt die Darstellung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen und beschäftigungsloser Menschen mit aktuellem Zahlenmaterial. Als Grundlage wurden dabei Daten des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger und von Statistik Austria herangezogen.

Kapitel 3 widmet sich den häufigsten Vorurteilen, die gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen vorgebracht werden und ein wesentliches Element ihrer arbeitsmarktpolitischen Diskriminierung darstellen. Im Gegensatz dazu werden in Kapitel 4 die Vorteile bzw. Potentiale dieser ArbeitnehmerInnengruppe diskutiert. Kapitel 5 widmet sich schließlich exemplarisch einigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Konzepten, die zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen beitragen können.

Weiters werden relevante Aspekte der Thematik in Kapitel 6 mittels explorativer Interviews mit fünf arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen bearbeitet. Konkret handelt es sich dabei um VertreterInnen der Bundesgeschäftsstelle des AMS, der Arbeiterkammer Wien (AK), der Industriellenvereinigung (IV), des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) sowie um den Personalchef einer Lebensmittelhandelskette.

Im Rahmen dieser Studie wurden zudem zwanzig explorative Interviews mit Betroffenen durchgeführt (Kapitel 7). Dabei geht es insbesondere um die Analyse der Arbeitssituation aus der persönlichen, d. h. (erwerbs-)biographischen Perspektive von älteren ArbeitnehmerInnen: Wie wird der Arbeitsalltag bewältigt, wie werden die eigenen Potentiale eingeschätzt, mit welchen Problemen sieht man/frau sich konfrontiert, welche Lösungsvorschläge gibt es?

Darüber hinaus werden diese Interviewergebnisse auch mit den diesbezüglichen Aussagen der ExpertInnen verglichen (Kapitel 8), um schlußendlich verschiedene Einflußfaktoren hin-

sichtlich der Arbeitssituation von Älteren kritisch zu diskutieren (Kapitel 9). Dieser Input kann und soll – auch anhand eines detaillierten Rasters (Schaubild) zu Chancen und Hemmnissen altersgerechten Arbeitens – als Voraussetzung für die Entwicklung von Empfehlungen im Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gelesen werden.

1 Gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die arbeitsmarktpolitische Situation älterer ArbeitnehmerInnen

Die Analyse der Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt muß zunächst vor dem Hintergrund der jüngeren gesellschaftlichen Entwicklungen erfolgen. Konkret geht es dabei einerseits um die aktuellen demographischen Trends und andererseits um die sich immer rascher verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt. Beides hat ganz spezifische Auswirkungen auf die arbeitsmarktpolitische Situation älterer ArbeitnehmerInnen.

1.1 Aktuelle demographische Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Aufgrund sinkender Geburtenraten und einer steigenden Lebenserwartung zeichnet sich der Trend einer schrumpfenden, zunehmend älteren Gesamtbevölkerung ab. In Österreich waren 2001 beispielsweise 21,5% der Bevölkerung 60 Jahre und älter. 1980 zählten erst 19,2% der gesamten Bevölkerung zu dieser Altersgruppe. Bei der Gruppe der Bis-14jährigen ist eine gegenläufige Entwicklung zu beobachten. Während 2001 lediglich 16,4% dieser Altersgruppe angehörten, so waren es 1980 immerhin noch 20,2% (vgl. Tabelle 1). Insgesamt stehen dadurch immer weniger junge Menschen immer mehr älteren gegenüber.

Demographische Prognosen gehen davon aus, daß der Trend der seit den 1980er Jahren immer stärker sinkenden Geburtenrate auch in den nächsten Jahrzehnten anhalten wird. Demnach wären 2015 bereits 24,8% der Bevölkerung 60 Jahre und älter, während der Anteil der Bis-14jährigen auf 14,1% weiter gesunken wäre. 2050 wäre demnach jede/jeder vierte ÖsterreicherIn älter als 65 Jahre (vgl. Tabelle 2).

Dementsprechend wird sich zukünftig auch die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung verschieben. Während der Anteil der 15- bis 39jährigen an der Bevölkerung in den nächsten Jahren zurückgehen wird, wird die Zahl der 40- bis 64jährigen in nahezu demselben Ausmaß steigen. Der Anteil dieser Altersgruppe an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird, ausgehend von 52,7% im Jahr 2001, auf 46,8% im Jahr 2050 sinken.

Dem steht die Gruppe der 40- bis 64jährigen gegenüber, die 2001 noch 47,3% der erwerbsfähigen Bevölkerung stellten. Jedoch bereits im Jahr 2010 wird eine Trendwende erreicht sein: Die Gruppe der 40- bis 64jährigen wird mit 53,1% die Mehrheit des Arbeitskräftepotentials bilden. Der Wert wird bis 2015 auf 54,5% und bis 2030 noch auf 54,7% steigen (vgl. Tabelle 3).

Die Zahl älterer ArbeitnehmerInnen wird also in den nächsten Jahren aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre sehr stark zunehmen. Ältere ArbeitnehmerInnen werden spätestens im Jahr 2010 das Gros der Erwerbsbevölkerung ausmachen.

Tabelle 1: Altersstruktur der Bevölkerung (gesamt)

	Alle Personen	Bis 14	15–59	60+
	Absolut	In %	In %	In %
1980	7.553.326	20,2	60,6	19,2
1985	7.560.766	18,1	61,9	20,0
1990	7.790.957	17,4	62,3	20,3
1995	8.054.802	17,5	62,8	19,7
1996	8.067.812	17,3	62,9	19,7
1997	8.075.425	17,2	63,1	19,8
1998	8.082.819	17,0	63,1	19,9
1999	8.102.557	16,8	62,8	20,4
2000	8.121.345	16,6	62,4	21,0
2001	8.139.310	16,4	62,1	21,5

Quelle: Statistik Austria 2001

Tabelle 2: Bevölkerung bis 2050 (geschätzt)

Alter	2010	In %	2015	In %	2030	In %	2050	In %
Bis 14	1.192.993	14,5	1.165.626	14,1	1.168.578	14,0	1.087.233	13,2
15–59	5.092.044	61,9	5.049.216	61,1	4.516.403	53,9	4.271.586	52,0
60+	1.941.754	23,6	2.059.246	24,8	2.700.913	32,1	2.855.590	34,8
Gesamt	8.226.791		8.274.088		8.385.894		8.214.409	

Quelle: Statistik Austria 2003

Tabelle 3: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2050 (geschätzt)

Alter	2001¹	In %	2010	In %	2015	In %	2030	In %	2050	In %
15–39	2.864.490	52,7	2.609.419	46,9	2.516.429	45,5	2.335.693	45,3	2.240.302	46,8
40–64	2.573.296	47,3	2.950.319	53,1	3.015.621	54,5	2.815.034	54,7	2.547.849	53,2
Gesamt	5.437.786		5.559.738		5.532.050		5.150.727		4.788.151	

Quelle: Statistik Austria 2003; eigene Berechnungen

Der Trend einer zunehmend älteren Gesamtbevölkerung findet am Arbeitsmarkt bisher allerdings noch keine Entsprechung. Es läßt sich ganz im Gegenteil noch immer eine Verjüngung der Belegschaften in den Betrieben beobachten. So verringern sich beispielsweise ab einem Al-

1 Berechnungsweise für das Jahr 2001: Wohnbevölkerung im Jahresdurchschnitt gemäß Bevölkerungsfortschreibung.

ter von 45 die Chancen, eine neue Arbeitsstelle zu finden, deutlich:² »Aus gerontologischer Perspektive wird die Widersprüchlichkeit zweier Entwicklungen kritisiert: Während sich die Lebenszeit der Menschen zunehmend verlängert, werden die beruflichen Altersgrenzen vorverlegt. Die zunehmende Nicht-Partizipation älterer Menschen an der Erwerbstätigkeit wird als »Entberuflichung des Alters« beschrieben.«³

Die Beschäftigungsquote von Personen zwischen 55 und 59 lag im Jahr 2001 in Österreich bei 41,1%. Unter den 60- bis 64jährigen liegt diese Quote nur mehr bei 13,8% (vgl. Tabelle 4). Nur ein geringer Anteil der österreichischen Erwerbstätigen steht demnach bis zum »normalen« Pensionsantrittsalter im Arbeitsleben. Während das Alter des Austrittes aus dem Erwerbsleben tendenziell sinkt, steigt das Alter des Eintrittes in den Arbeitsmarkt aufgrund der Dauer der formalen Ausbildung an.⁴ Diese Tendenz ändert allerdings nichts an der Tatsache, daß die Erwerbstätigen insgesamt im Vergleich zur Gesamtbevölkerung immer jünger werden.

Tabelle 4: Erweiterte Unselbständigen-Beschäftigungsquoten nach Alter (gesamt), in %⁵

	Alle	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64
1998	70,2	65,1	84,1	78,0	77,4	77,8	77,6	71,5	64,5	39,0	11,6
1999	71,3	66,4	86,4	79,7	78,2	78,3	78,6	73,0	65,4	39,3	13,9
2000	72,3	67,3	88,5	81,3	78,5	78,9	79,4	74,9	67,8	38,8	14,3
2001	72,9	66,7	89,4	82,5	78,6	79,2	79,4	76,9	67,0	41,1	13,8

Quellen: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, AMS Österreich; Datenbasis: Synthesis 2001

Das paradoxe Phänomen der sinkenden Verweildauer am Arbeitsmarkt sowie der Verjüngung der Erwerbstätigen vor dem Hintergrund einer insgesamt schrumpfenden Gesamtbevölkerung mit immer höherem Anteil an älteren Personen bedeutet, daß die Anforderungen der Arbeitswelt langfristig von insgesamt immer weniger Erwerbspersonen bewältigt werden müssen. Unter der Voraussetzung, daß die Arbeitskräftenachfrage nicht wesentlich sinkt, könnte es zumindest in bestimmten Regionen und Arbeitsmarktsegmenten, wie etwa im Bereich der (technischen) Fachqualifikationen, zu einem Mangel an Arbeitskräften kommen. Die meisten ArbeitsmarktexpertInnen erwarten, daß man spätestens 2015 Arbeitskräftereserven mobilisieren wird müssen,⁶ da insbesondere im nächsten Jahrzehnt die geburtenschwächeren Jahrgänge in den Arbeitsmarkt eintreten. Zu den Möglichkeiten, den (zukünftigen) Arbeitskräftemangel zu kompensieren, zählt, neben der Förderung der Frauenerwerbsquote, der Erhöhung der

2 Vgl. Gerhard Naegele 2001, Seite 3; Norbert Kailer 2000, Seite 9.

3 George R. 2000, Seite 14.

4 Nach Aussage des im Rahmen dieser Studie befragten AMS-Experten erfolgt der Eintritt in den Arbeitsmarkt in Österreich – trotz geringer AkademikerInnenquote – relativ spät, d. h., daß der Anteil der ganz jungen Altersgruppe an den Erwerbstätigen insgesamt niedrig ist.

5 Die »Erweiterten Unselbständigen-Beschäftigungsquoten« geben den Anteil der im Laufe eines Jahres mindestens einmal Standardbeschäftigten (inklusive Zivildienst und AMSG-Förderungen) oder geringfügig oder sonstig Beschäftigten (Freie Dienstverträge) am Erwerbspotential an.

6 Vgl. Gerhard Naegele 2001, Seite 3.

Erwerbsquote von AusländerInnen (verbunden mit einer entsprechenden Einwanderungspolitik), auch die Ausweitung der Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen.

Ob sich die Prognosen zum Arbeitskräftemangel erfüllen und es daher tatsächlich zu einer demographisch bedingten Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer kommen wird, hängt auch davon ab, inwiefern sich der Rückgang der Gesamtbevölkerung auf die Güternachfrage auswirkt. Wenn die Gesamtbevölkerung sinkt, sinkt möglicherweise auch die Güternachfrage. Bleiben Ältere allerdings länger ins Erwerbsleben integriert, so kann sich deren Kaufkraft erhöhen und die Güternachfrage damit stabilisieren. Dabei kommt es darauf an, wie der künftige Bedarf an Arbeitskräften gedeckt wird, auf welche der oben genannten Möglichkeiten, Ausweichstrategien und betrieblichen Rationalisierungsreserven tatsächlich zurückgegriffen wird.⁷

In jedem Fall verliert die Arbeitswelt durch frühe Pensionierungen und hohe Arbeitslosigkeit älterer ArbeitnehmerInnen reichlich an Können und Erfahrung. Auf der Ebene der Betriebe führt die überproportionale Freisetzung Älterer zu sozial einseitigen Altersstrukturen der Belegschaften und teilweise zu empfindlichen Know-how-Verlusten. Das vorzeitige Ausscheiden älterer ArbeitnehmerInnen stellt für die Betriebe auch aufgrund der geringeren Rentabilität von Investitionen in Humanressourcen einen ökonomischen Nachteil dar.

Darüber hinaus schmälert sich durch das vorzeitige Ausscheiden Älterer aus dem Arbeitsleben (infolge von früher Pensionierung oder Arbeitslosigkeit) die Basis zur Finanzierung des Pensionssystems.

1.2 Veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt

Die eben beschriebenen demographischen Veränderungen fallen weitgehend mit veränderten Anforderungen (und organisatorischen Veränderungen) am Arbeitsmarkt zusammen. Dieser ist insbesondere von der Intensivierung des internationalen Wettbewerbs, einem raschen Strukturwandel (Branchen-, Management- und Tätigkeitsstruktur) sowie von raschen technologischen, produktionstechnischen und arbeitsorganisatorischen Neuerungen geprägt. Die Unternehmen reagieren darauf mit neuen Reorganisations- und Geschäftsstrategien, mit Veränderungen der Betriebs- und Arbeitsorganisation sowie mit einer Personalpolitik, die für ältere ArbeitnehmerInnen oft negative Auswirkungen nach sich zieht:⁸

- Die **Globalisierung der Märkte** führt in vielen Unternehmen zu einem verstärkten Konkurrenz- und Kostendruck, auf den mit neuen Unternehmens- und Geschäftsstrategien reagiert wird. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Einführung neuer Produkte, die Erschließung neuer Geschäftsfelder, die Konzentration auf hohe Produktqualität und/oder Kundenorientierung etc. Solche veränderten Geschäftsstrategien ziehen meistens auch neue

⁷ Vgl. ebenda.

⁸ Vgl. im folgenden Manfred Krenn 2001, Seite 3ff.

internationale Kooperationen, Umstrukturierungen oder Auslagerungen von einzelnen Betrieben/Betriebsstandorten nach sich.

- Im Zuge dieser neuen Geschäftsstrategien ändert sich zumeist auch die **Betriebsorganisation**. Dabei zeigt sich eine Tendenz zur Dezentralisierung, d. h. die Bildung kleinerer Einheiten (Profit- oder Cost-Center), die eigenverantwortlich agieren.⁹ Gleichzeitig werden innerbetriebliche Hierarchien verflacht (Personaleinsparungen auf mittleren Ebenen), und eine Vielzahl an Bereichen (wie etwa Werksküchen, Reinigung, Lagerung) wird ausgelagert. Insgesamt erhöht sich dadurch der betriebsinterne Konkurrenzdruck, und in der Folge wird der ständige Zwang zur Kostensenkung von den Unternehmen an die ArbeitnehmerInnen weitergegeben.
- Im Bereich der **Arbeitsorganisation** kann es in der Folge ebenfalls zu Veränderungen kommen, wobei es tendenziell um kooperative (Team- oder Gruppenarbeit) bzw. abteilungsübergreifende Arbeitsformen geht, die über Zielvorgaben (Termine, Ressourcen, Kundenzufriedenheit u. ä.) gesteuert werden. Diese Rücknahme der bisherigen Form der klar abgegrenzten Arbeitsteilung zieht nicht nur die Zusammenarbeit zwischen Personen unterschiedlicher hierarchischer Ebenen, Abteilungen und fachlicher Kompetenzen nach sich, sondern auch die Übernahme von zusätzlichen, auch organisatorischen Aufgaben durch die jeweiligen Teams. So stellen z. B. Qualitätskontrolle, Reinigung, Materialbereitstellung und Arbeitsvorbereitung nicht mehr unbedingt getrennte Arbeitsaufgaben dar, sondern sind integrativer Bestandteil einer Arbeitsaufgabe. Wenn die Arbeit so organisiert wird, daß die Grenzen zwischen klar abgegrenzten Arbeitstätigkeiten zusehends verschwimmen, bedeutet das meistens auch, daß das Personal flexibler für eine größere Zahl von Tätigkeiten eingesetzt wird.
- Was die **Managementstrukturen** betrifft, so ist die Kostenfrage das entscheidende Kriterium, an dem sich das Handeln des Managements orientiert. Das betrifft sowohl die Sach- als auch die Personalkosten. Im Vordergrund stehen dabei allerdings häufig möglichst kurzfristige Kostensenkungsmaßnahmen und weniger langfristige strukturelle Veränderungen.¹⁰
- Was die **Unternehmensstruktur** betrifft, so gibt es auch hier verschiedene Tendenzen. Einerseits sind die Unternehmensstrukturen heute weniger autoritär und hierarchisch geprägt, sondern teamorientierter und partizipativer. Ohne ausgeprägte Hierarchie und ohne strikte formale Regeln wird versucht, eine Handlungsorientierung für die ArbeitnehmerInnen zu schaffen. Andererseits gibt es aber genauso den Trend zu einem verstärkten innerbetrieblichen Konkurrenzdruck und kurzfristigen Beziehungen innerhalb des Unternehmens. Eine sozialintegrative Unternehmenskultur, die auf sozialem Tausch, gegenseitiger Anerkennung und gegenseitigem Vertrauen, Langfristigkeit und Stabilität beruht, wird durch

9 Das bedeutet, daß jede Einheit für die Ergebnisse ihrer Arbeit (d. h. auch für die KundInnen- und Marktbeziehungen) selbst verantwortlich ist. Vgl. Manfred Krenn 2001, Seite 3.

10 Die sogenannte Shareholder-Value-Philosophie, d. h. die Orientierung des Managementhandelns am Aktienwert des Unternehmens, spielt dabei eine entscheidende Rolle. Vgl. Manfred Krenn 2001, Seite 5.

solche Tendenzen untergraben und durch abstrakte, entpersönlichte Muster, wie etwa Intrapreneurship¹¹, Management by Objectives und Orientierung am Shareholder Value, ersetzt.

Diesen Veränderungen entsprechend entstehen auch neue Anforderungen an die Arbeitskräfte, wie etwa neue Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen und die Bereitschaft zur regionalen, beruflichen und arbeitszeitlichen Mobilität. Formelle Ausbildungsabschlüsse werden immer schneller entwertet, dafür wachsen insbesondere die Anforderungen hinsichtlich verschiedener Schlüsselqualifikationen (eigenverantwortliches, autonomes Arbeiten, Teamkompetenzen usw.).

1.3 Auswirkungen dieser veränderten Anforderungen auf die arbeitsmarktpolitische Situation älterer ArbeitnehmerInnen

Insgesamt wirken sich die eben beschriebenen Veränderungen auf die Beschäftigungsstabilität älterer ArbeitnehmerInnen in spezifischer Weise aus. Negative Auswirkungen gibt es insbesondere dann, wenn die Veränderungen im Zuge der Umstellung auf neue Geschäftsstrategien ohne Rücksicht auf langfristige Betriebsbindungen und mit wenig sozialer Verantwortung erfolgen.

Einschränkend soll aber hinzugefügt werden, daß die Umstellung auf neue Geschäfts- und Unternehmensstrategien sich auf die Beschäftigungsstabilität älterer ArbeitnehmerInnen nicht zwangsläufig negativ auswirken muß. Neben den Risiken (Strategien der Kostenreduzierung und der Flexibilisierung) bieten die neuen Unternehmenskonzepte auch Chancen (höhere Wertschätzung der Humanressourcen). Die bisher vorherrschende kurzfristige bzw. kurzsichtige Art der Umsetzung dieser Konzepte führt aber oft dazu, daß Ältere vor allem von den Risiken dieser Veränderungen betroffen sind.

Eine mögliche Problematik für Ältere ergibt sich daraus, daß viele Unternehmen der Überzeugung sind, daß Ältere aufgrund ihrer mangelnden Qualifikationen und Flexibilität einen solchen Wandel nicht mehr mitvollziehen können. So gelten Ältere als weniger anpassungsfähig und flexibel, es wird ihnen weniger zugetraut, sich auch an oft rasch wechselnde neue Leitbilder anzupassen.

Durch die neuen Formen der Betriebs- und Arbeitsorganisation (Ausgliederung möglichst vieler Bereiche, Verflachung der Hierarchien, Integration zusätzlicher Tätigkeiten in einen Arbeitsplatz) reduzieren sich die innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten und Einsatzbereiche für ältere, erfahrene ArbeitnehmerInnen, die zwar über große fachliche Kompetenzen und Er-

¹¹ Unter diesem Begriff versteht man das unternehmerische Verhalten der Beschäftigten. Das heißt, daß diese im Interesse des Unternehmens selbständig handeln, Verantwortung übernehmen sowie Unregelmäßigkeiten in den anfallenden Arbeiten und bei den Arbeitszeiten akzeptieren sollen. Vgl. Manfred Krenn 2001, Seite 6.

fahrungen verfügen, aber den neuen, gesteigerten Belastungen des unmittelbaren Produktionsbetriebes oder der Kundenbetreuung unter Umständen nicht mehr gewachsen sind. Neue Formen der Betriebs- und Arbeitsorganisation erfordern auch neue, andere Qualifikationen, über die ältere ArbeitnehmerInnen zum Teil nicht verfügen.¹²

Problematisch sind die neuen Formen der Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur insbesondere dann für ältere ArbeitnehmerInnen, wenn sie im Endeffekt dazu dienen sollen, mit weniger Personal mehr produzieren zu können – wobei das Unternehmen natürlich Kosten sparen kann, wenn mit den gleichen Personalkosten ein erweiterter Arbeitsumfang abgedeckt wird. Dadurch erhöht sich der Leistungsdruck quer durch alle Bereiche des Unternehmens. Termindruck, flexibler Personaleinsatz, Qualitätsverantwortung und Zielvorgaben verdichten den Arbeitstag und führen zu höheren psychischen Belastungen. Von den Beschäftigten wird zunehmend erwartet, sich unternehmerisch zu verhalten, d.h. selbständig im Interesse des Unternehmens zu handeln, Verantwortung zu übernehmen, sich verändernde Arbeitszeiten und einen variablen Arbeitsanfall zu akzeptieren. Pausen und Erholungszeiten minimieren sich dadurch. Als am besten dazu geeignet, diesen Anforderungen gerecht zu werden, erscheinen den Personalabteilungen in solchen Fällen meist »junge, willige und dynamische Fachkräfte«. Unberücksichtigt wird dabei gelassen, daß Leistungsnormen so gestaltet sein sollten, daß ihre Bewältigung ein ganzes (Erwerbs-)Leben lang möglich ist.

Unabhängig davon, ob ältere ArbeitnehmerInnen den neuen Anforderungen tatsächlich gewachsen sind oder nicht, stellt sich noch die Frage, inwieweit sie bereit sind, sich diesbezüglich uneingeschränkt anzupassen (z. B. an ausufernde Arbeitszeiten, unterqualifizierten Einsatz als FacharbeiterIn, steigende Leistungsverdichtung, Hackordnung im Betrieb u. ä.), oder ob sie vielmehr die Einhaltung von gewissen Standards und die Aufrechterhaltung ihres Status einfordern.

Alle beschriebenen Faktoren weisen darauf hin, daß ältere ArbeitnehmerInnen mit ganz spezifischen Problemen am Arbeitsmarkt zu kämpfen haben. Die wesentlichsten Bereiche dürften dabei folgende sein:

- Beim Abbau von Arbeitsplätzen im Zuge der Umstrukturierung der Unternehmen sind ältere ArbeitnehmerInnen in überproportionalem Ausmaß betroffen. Insgesamt sind Ältere am Arbeitsmarkt (stärker als andere Gruppen) vom Risiko des Arbeitsplatzverlustes und von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht.¹³
- Gleichzeitig hat diese ArbeitnehmerInnengruppe zunehmend Probleme beim Arbeitsplatzwechsel bzw. beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt im Falle von Arbeitslosigkeit. Bei der Suche nach einem neuen Job sind sie aufgrund ihres Alters mit Einstiegsbarrieren, Vorbehalten und Vorurteilen seitens der Unternehmen konfrontiert. Die diesbezüglichen Argumente werden in Kapitel 3 noch genauer erläutert, wobei die häufigsten das Kostenargument¹⁴ und die verminderte Leistungsfähigkeit und Flexibilität sein dürften.

12 Eine genauere Diskussion der Potentiale und Defizite, aber auch Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen erfolgt in Kapitel 3.

13 Diese beiden Punkte kommen durch die Beschäftigungsquoten der Altersgruppen deutlich zum Ausdruck.

14 Das heißt, daß im Rahmen der Kostensenkungsstrategien ältere ArbeitnehmerInnen als zu teuer gelten.

- Ältere ArbeitnehmerInnen, die in Beschäftigung stehen, sehen sich mit einem Mangel an altersgerechten Strukturen im Betrieb konfrontiert. Ab einem gewissen Zeitpunkt sind ihnen weitere Karrieremöglichkeiten und der Zugang zu Personalschulungen verwehrt.
- Hinzu kommt noch die mangelnde betriebliche Gesundheitsförderung, die ältere ArbeitnehmerInnen umso stärker trifft.

Der Abbau von Arbeitsplätzen im Zuge der Umstrukturierung der Unternehmen, von dem ältere ArbeitnehmerInnen überproportional betroffen sind, korreliert zumeist mit der wirtschaftlichen Lage. Dabei gilt, daß bei schlechter Konjunktur und gespannter Arbeitsmarktsituation das Arbeitsplatzrisiko (aber auch die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit) für Ältere tendenziell steigt. Verstärkt wird dieser Trend noch, wenn gleichzeitig genügend junge Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Der Zusammenhang zwischen schlechter konjunktureller Lage und einem Personalabbau zu Lasten älterer ArbeitnehmerInnen ist allerdings nicht notwendigerweise gegeben. Insbesondere in Fällen, bei denen Unternehmen mit (vorübergehendem) Personalabbau auf Konjunkturerinbrüche reagieren, ohne daß es dabei zu wesentlichen Umstrukturierungen im Sinne der Etablierung neuer Geschäftsstrategien kommt, läßt sich genau der umgekehrte Trend des sogenannten »Last in – First out« beobachten, der junge ArbeitnehmerInnen überproportional betrifft.¹⁵

Inwieweit ältere ArbeitnehmerInnen vom Arbeitsplatzrisiko betroffen sind, hängt auch mit der Branchenstruktur zusammen. Hier zeigt sich, daß Unternehmen im Produktionsbereich pragmatischer sind als solche im Dienstleistungsbereich, die insbesondere bei hoher Qualifikationsstruktur stärker jüngere Arbeitskräfte bevorzugen (z. B. im Banken- und Versicherungsbereich oder im IT-Bereich).¹⁶ Insbesondere in älteren großen Produktionsbetrieben, in denen die Rekrutierung von Arbeitskräften überwiegend über den internen Arbeitsmarkt erfolgt und das interne Wissen von besonderer Bedeutung ist, ist die Beschäftigungsstabilität älterer ArbeitnehmerInnen besonders hoch.

Die Tatsache, daß ältere ArbeitnehmerInnen vom Personalabbau im allgemeinen aber nach wie vor überproportional betroffen sind, hängt auch mit der entsprechenden bisherigen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zusammen, wodurch der frühe Ausstieg Älterer aus dem Erwerbsleben sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf ArbeitnehmerInnenseite oftmals bewußt forciert wurde. Ältere sind bzw. waren im Falle einer Kündigung zum Teil besser sozial

15 Diese Beobachtung wurde beispielsweise auf der vom österreichischen Bundesinstitut für Gesundheit am 27. Mai 2003 abgehaltenen Veranstaltung »Altersgerechte Arbeitswelt« erwähnt. Einer der dortigen Referenten, Dr. Gerhard König vom AMS Österreich, wies darauf hin, daß Unternehmen bei schlechter Konjunkturlage auf die Erfahrung und das Können älterer ArbeitnehmerInnen vertrauen.

Auch in der Literatur finden sich solche Thesen: »In Branchen mit starkem Wettbewerbsdruck kommt es zur Überalterung, wenn Krisen eintreten. Bei anschließenden Rationalisierungsmaßnahmen/Umstrukturierungen kehrt sich diese Tendenz (gestützt von sozialpolitischen Paketen zur Erleichterung des vorzeitigen Ruhestandes) wieder um.« Vgl. Ruth FINDER et al. 1997, Seite 21.

16 Vgl. Ruth FINDER et al. 1997, Seite 21, Seite 70.

abgesichert als jüngere Gekündigte (z. B. hohe Abfertigung, Frühpension aufgrund von Arbeitslosigkeit u. ä.).¹⁷

1.4 Auswirkungen der veränderten Anforderungen auf die Situation älterer Arbeitsloser

Vom oben erwähnten Problemfeld der Altersdiskriminierung ist die Gruppe der älteren Arbeitslosen besonderes stark betroffen. Seit 1991 ist regelmäßig ein Fünftel der noch aktiven Älteren arbeitslos. Der überwiegende Teil ist zwischen 50 und 54 Jahren alt, da sich ab einem Alter von 55 viele in den vorzeitigen Ruhestand zurückziehen.¹⁸

Bei den älteren Arbeitslosen handelt es sich keineswegs um eine homogene Zielgruppe. Deren Situation ist vielmehr von der jeweiligen Person, d. h. etwa ihrer Qualifikation, den früheren Arbeitserfahrungen, den persönlichen Lebensumständen und der individuellen Leistungsfähigkeit abhängig.

Trotzdem gibt es einige gemeinsame Barrieren, die beim Versuch, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, überwunden werden müssen. So haben vor allem höherqualifizierte ältere Personen mit langjähriger Arbeitserfahrung in einem Betrieb Schwierigkeiten, sich an einem anderen Arbeitsplatz zurechtzufinden und sich eventuell jüngeren Führungskräften unterzuordnen. Ältere Personen, die nach langjähriger Betriebszugehörigkeit arbeitslos geworden sind, können dadurch einen Verlust des Selbstwertgefühls erleiden. Hinzu kommt oft eine starke Orientierungslosigkeit bezüglich der aktuellen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt. Das reichhaltige Erfahrungswissen, über das ältere Arbeitslose zumeist verfügen, kann nicht immer als positives Argument im Zuge der Arbeitsuche verwendet werden, da diese Form der Qualifikation den Betroffenen zwar zumeist bewußt ist, sie ihre diesbezüglichen Erfahrungen aber oft nicht richtig erfassen und »verkaufen« können. Aufgrund der Tatsache, daß der Erwerb formaler Qualifikationen oft schon lange Zeit zurückliegt und Ältere von betrieblicher Weiterbildung oft ausgeschlossen sind, können sie ihre Lern- und Aufnahmefähigkeit schlecht beurteilen. Häufig leiden sie diesbezüglich an einem Mangel an Selbstvertrauen und Motivation.¹⁹

Hinzu kommt, daß auf Arbeitgeberseite implizite Voreingenommenheiten gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen bestehen können, wie etwa die Annahme, daß Ältere höhere Kosten verursachen, häufiger Arbeitsausfälle haben, weniger belastbar sind, fehlende Qualifizierung bzw. Qualifizierungsbereitschaft zeigen und weniger Anpassungsfähigkeit aufweisen.²⁰ Auch

17 Dieser Umstand wurde im Zuge der im Rahmen dieser Studie durchgeführten ExpertInneninterviews öfter angesprochen.

18 Gemäß den Erfahrungen der Regionalen Geschäftsstellen des AMS handelt es sich bei dieser Gruppe zunehmend um FacharbeiterInnen, die kurz vor dem gesetzlichen Frühpensionsalter – als Folge von Betriebseinstellungen oder Rationalisierungsmaßnahmen – gekündigt wurden. Vgl. Ruth Finder et al. 1997, Seite 65.

19 Vgl. Irene Horejs 1999, Seite 24ff.

20 Vgl. etwa Gregor Fasel/Norbert Kailer 2000 oder Ruth Finder et al. 1997.

wenn diese Annahmen bei näherer Betrachtung nur sehr partiell für bestimmte Gruppen Älterer (z. B. Höhere Angestellte bezüglich der Personalkosten) zutreffen und lediglich Vorurteile sind, werden sie auch von den ArbeitnehmerInnen selbst internalisiert.²¹ Im Zusammenhang mit entsprechenden Erlebnissen bei der Arbeitsuche trägt das zu einem negativen Selbstbild und zu resignativem Verhalten bei, die in der Folge zusätzliche Integrationshemmnisse darstellen.²² Aufgrund dieser relativ hohen Einstellungsbarrieren sind Ältere auch besonders von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht.

Wie gut der Wiedereinstieg gelingt, ist – neben der Einstellung der Unternehmen zu dieser Gruppe – von der Arbeitsmarktsituation insgesamt und der Altersstruktur der Bevölkerung abhängig. Je höher die Arbeitslosenquote²³ ist und je weniger Personen eingestellt werden können, desto eher werden Alterslimits als erstes Vorselektionskriterium gesetzt.²⁴ Dieses Setzen von Alterslimits scheint grundsätzlich Höherqualifizierte genauso zu treffen wie Geringqualifizierte. Bei der Suche nach einer Führungskraft ist mehr als die Hälfte der Unternehmen an den Über-50jährigen nicht mehr interessiert.²⁵ Demnach vermindert eine gute Qualifikation zwar das Arbeitsplatzverlustrisiko älterer ArbeitnehmerInnen, sie trägt aber nicht unbedingt zu einer Verminderung der Wiedereinstiegsbarrieren bei.

Ältere, deren Arbeitslosigkeit länger andauert, sind bezüglich ihrer Anforderungen an den Arbeitsplatz eher zu Zugeständnissen bereit als Jüngere (z. B. Lohn einschränkungen, erfolgsorientierte Entlohnung, Aufenthalte im weniger attraktiven Ausland u. ä.). Das kann in der Folge dazu führen, daß Ältere auf weniger attraktive Arbeitsbereiche »abgeschoben werden«. Genauso wie für Arbeitslose aller anderen Altersgruppen sollte das vorrangige Ziel der Arbeitsuche ein adäquater Arbeitsplatz sein. Das heißt, es kann in der Arbeitsvermittlung nicht darum gehen, irgendeinen Job zu finden, vielmehr sollte derselbe den individuellen Fähigkeiten, Qualifikationen, dem Wissen und den Erfahrungen der ArbeitnehmerInnen entsprechen (»Decent Work«).

Im Rahmen dieser »Decent-Work«-Diskussion geht es auch darum, welche Grenzen man bezüglich der Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes ziehen soll. »Unangemessene« Arbeit führt langfristig nicht nur zu Unzufriedenheit und Krankheit und somit zu einer Belastung des Gesundheitssystems, sondern stellt auch eine Verschwendung von Humanressourcen dar. Die immer größer werdende Gruppe von älteren Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen bedeutet daher letztlich einen gesamtgesellschaftlichen Verlust. Wie zahlreiche Studien über das Phänomen

21 Die Vor- und Nachteile älterer ArbeitnehmerInnen werden in den Kapiteln 4 und 5 noch genauer dargestellt.

22 Ältere Arbeitslose brauchen daher besonders rasch motivierende und aktivierende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, da ein späteres Einsetzen deren Effektivität vermindert und somit die Kosten erhöht.

23 Sparten, in denen hohe Arbeitslosigkeit besteht, sind etwa der Metall- und Elektrobereich oder der Bereich der Hilfsberufe. Insgesamt werden bei Neueinstellungen vor allem im Produktionsbereich Alterslimits gesetzt. Strukturwandel und Rationalisierungsmaßnahmen werden dort anscheinend auch zur Verjüngung der Belegschaft genützt. Vgl. Ruth Finder et al. 1997, Seite 65ff.

24 Im Rahmen einer vom AMS durchgeführten Studie gaben mindestens 60% der 1.000 befragten Unternehmen an, bei Neueinstellungen Altersgrenzen zu setzen. Ein Drittel bevorzugt 35jährige, 17% sehen bei 45 Jahren das Limit. Vgl. Ruth Finder et al. 1997, Seite 69.

25 Vgl. ebenda, Seite 66.

der Arbeitslosigkeit gezeigt haben, wirkt sich die Unzufriedenheit mit dieser Situation auf das psychische und physische Wohlbefinden sowie auf alle anderen Lebensbereiche negativ aus.

Einige ArbeitsmarktexpertInnen²⁶ vermuten, daß sich das Problem der Altersarbeitslosigkeit in Zukunft noch verschärfen könnte. Selbst wenn man davon ausgeht, daß die Erwerbsquote stabil bleibt, wird das Problem der Arbeitslosigkeit zumindest in absoluten Zahlen mehr Personen betreffen. Darüber hinaus könnte sich die Situation durch die Anhebung des Pensionsalters insofern verschlechtern, als die Bereitschaft der Unternehmen im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen ältere ArbeitnehmerInnen weiterhin in Beschäftigung zu halten, sinken könnte. Verlängert sich der Zeitraum bis zur Pension, müßten den älteren MitarbeiterInnen entsprechende Umschulungsmaßnahmen angeboten werden, damit sie die Restrukturierung des Unternehmens mittragen können. In diesem Fall steigt die Wahrscheinlichkeit, daß eine Kündigung zumindest kurzfristig als die »billigere« Alternative erscheint.²⁷

Insgesamt läßt sich feststellen, daß die Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt bzw. der Fortbestand ihrer Beschäftigung nicht nur von den oben skizzierten demographischen Entwicklungen abhängig ist. Vielmehr spielen dabei auch individuelle Faktoren, wie etwa Gesundheit (Arbeitsfähigkeit), Aus- und Weiterbildung (Qualifikation), Erfahrung und Können (Routine) oder Motivation bzw. persönliche Reife, eine wesentliche Rolle. Diese Faktoren werden wiederum von betrieblichen und politischen Faktoren, wie etwa der (veränderten) Art der Arbeitsorganisation, den Managementstrategien, schulungs- und beschäftigungspolitischen Systemen, der wirtschaftlichen Situation, der Veränderung der Märkte, der Ausgestaltung des Arbeitsrechts und der Pensionsgesetzgebung, sowie der Einstellung der Gesellschaft zum Alter bzw. zum Prozeß des Älterwerdens beeinflusst. Auf diese Faktoren wird in den Kapiteln 3, 4 und 5 noch ausführlich eingegangen.

26 Vgl. AMS- und AK-ExpertInneninterviews.

27 Vgl. AMS- und AK-ExpertInneninterviews.

2 Sekundärstatistische Analyse der Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt

Im Rahmen dieses Kapitels soll die Situation älterer ArbeitnehmerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt mit Hilfe von statistischem Datenmaterial dargestellt werden. Dabei werden insbesondere Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsquoten wie auch Daten zu Standardbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung in unterschiedlichen Branchen und Einkommensdaten aufbereitet.

Dabei erfolgt eine Beschränkung auf die Darstellung der Situation von unselbständig beschäftigten älteren ArbeitnehmerInnen und die Situation von beschäftigungslosen älteren Menschen. Unter älteren ArbeitnehmerInnen werden in dieser Analyse Personen über 40 Jahren verstanden.

Insgesamt soll dadurch die bisher bereits diskutierte Problematik Älterer am Arbeitsmarkt mit Hilfe von quantitativen Daten veranschaulicht bzw. untermauert werden.

2.1 Beschäftigungsquoten, nach Alter und Geschlecht

Analog zu Tabelle 4 gibt Tabelle 5 einen Gesamtüberblick über die Beschäftigungsquoten der österreichischen Erwerbstätigen, und zwar diesmal auch für die Altersgruppe 65+. Die Beschäftigungsquote der 20- bis 24jährigen ist im Vergleich mit anderen Altersgruppen am größten. Ab der Altersgruppe »25 bis 29« erfolgt dann ein deutlicher Rückgang der Beschäftigungsquoten. Dieser ist, wie aus den beiden folgenden nach Frauen und Männern getrennten Tabellen noch stärker hervorgeht, in erster Linie mit der Fertilitätsphase und der darauf folgenden geringen Wiedereinstiegsquote der weiblichen Erwerbstätigen in Verbindung zu bringen. Ein weiterer eklatanter Abfall in der Beschäftigungsquote findet ab der Altersgruppe »45 bis 49« statt. Mögliche Erklärungsansätze dafür sind geringe Chancen für Frauen auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach der Geburt von Kindern, ein Mangel an adäquaten Arbeitsplätzen, insbesondere Teilzeitarbeitsplätzen, sowie die Bevorzugung jüngerer Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt.²⁸

²⁸ Vgl. Margareta Kreimer/Doris Kapeller/Andrea Leitner 1999.

Tabelle 5: Erweiterte Unselbständigen-Beschäftigungsquoten, nach Alter (gesamt), in %²⁹

	Alle	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65+
1998	70,2	65,1	84,1	78,0	77,4	77,8	77,6	71,5	64,5	39,0	11,6	2,0
1999	71,3	66,4	86,4	79,7	78,2	78,3	78,6	73,0	65,4	39,3	13,9	2,0
2000	72,3	67,3	88,5	81,3	78,5	78,9	79,4	74,9	67,8	38,8	14,3	1,9
2001	72,9	66,7	89,4	82,5	78,6	79,2	79,4	76,9	67,0	41,1	13,8	2,0

Quellen: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, AMS Österreich; Datenbasis: Synthesis 2001

Bei genauerer Untersuchung der Erwerbstätigkeit von Frauen wird deutlich, daß die Beschäftigungsquote von Frauen im Vergleich zu Männern insgesamt geringer ist. Mit zunehmendem Alter nimmt die Beschäftigungsquote von Frauen eklatant ab. Die Beschäftigungsquote von Frauen erreicht ab dem 25. Lebensjahr nie mehr den Spitzenwert von durchschnittlich 86% der Altersgruppe »20 bis 24«. Ab diesem Zeitpunkt sinkt die Beschäftigungsquote von Frauen stetig ab.

Ein weiterer Rückgang der Beschäftigungsquote ist ab der Gruppe »45 bis 49« zu beobachten. 2001 waren 73,3% der 45- bis 49jährigen Frauen, 61,6% der 50- bis 54jährigen Frauen und 29,4% der 55- bis 59jährigen Frauen beschäftigt. Lediglich 9,7% der 60- bis 64jährigen Frauen waren 2001 erwerbstätig. Von den Frauen ab 65 Jahren waren nur mehr 1,5% in den Arbeitsmarkt integriert.

Im Jahresvergleich ist der große Unterschied der Erwerbstätigkeitsquote zwischen 1999 und den Folgejahren bei den 55- bis 59jährigen Frauen hervorzuheben. Während 1999 noch 39,3% aller 55- bis 59jährigen Frauen in den Arbeitsmarkt integriert waren, waren es im Jahr 2000 lediglich 26,5%.

Die Beschäftigungsquote bei Männern ist in allen Altersgruppen weitaus höher als bei Frauen. Nach wie vor ist traditionelles Rollenverhalten bei Männern und Frauen als Grund für diese eklatanten Unterschiede der Beschäftigungsquoten ins Treffen zu führen. Frauen übernehmen den Großteil der Familienarbeit, zudem stellen der Mangel an Kinderbetreuungsplätzen und erschwerte Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Fertilitätsphase Hemmnisse für eine höhere Frauenerwerbstätigkeitsquote dar.

Bei den Männern nimmt die Beschäftigungsquote ab dem 45. Lebensjahr erheblich ab. 2001 waren 82,7% der Männer im Alter von 40 bis 44 Jahren beschäftigt; bei der Gruppe der 45- bis 49jährigen Männer waren nur mehr 80,4% in den Arbeitsmarkt integriert. 72,5% der 50- bis 54jährigen, 53,1% der 55- bis 59jährigen, 18,2% der 60- bis 64jährigen und 2,7% der über-65jährigen Männer waren im Jahr 2001 erwerbstätig. Der starke Abfall der Beschäftigungsquote kann nicht nur durch Frühpensionierungen erklärt werden, sondern ist hauptsächlich auf erhöhte Arbeitslosigkeit ab dem 40. Lebensjahr zurückzuführen (vgl. Tabelle 15).

²⁹ Die »Erweiterten Unselbständigen-Beschäftigungsquoten« geben den Anteil der im Laufe eines Jahres mindestens einmal Standardbeschäftigten (inklusive Zivildienst und AMSG-Förderungen) oder geringfügig oder sonstig Beschäftigten (Freie Dienstverträge) am Erwerbspotential an.

Tabelle 6: Erweiterte Unselbständigen-Beschäftigungsquoten der Frauen, nach Alter, in %

	Alle	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65+
1998	70,2	65,1	84,1	78,0	77,4	77,8	77,6	71,5	64,5	39,0	11,6	2,0
1999	71,3	66,4	86,4	79,7	78,2	78,3	78,6	73,0	65,4	39,3	13,9	2,0
2000	69,2	62,9	85,5	76,4	72,7	73,7	75,5	70,6	61,2	26,5	9,8	1,4
2001	70,6	62,6	87,0	77,7	73,3	74,6	76,0	73,3	61,6	29,4	9,7	1,5

Quellen: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, AMS Österreich; Datenbasis: Synthesis 2001

Tabelle 7: Erweiterte Unselbständigen-Beschäftigungsquoten der Männer, nach Alter, in %

	Alle	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65+
1998	74,5	70,3	87,5	83,6	84,4	84,0	82,2	76,9	71,9	52,5	15,3	2,8
1999	75,0	71,1	89,6	85,0	84,5	83,8	82,8	77,9	72,3	52,3	18,7	2,8
2000	75,2	71,5	91,5	86,3	84,2	83,9	83,2	79,1	74,3	51,4	19,1	2,7
2001	74,9	70,7	91,8	87,3	83,8	83,6	82,7	80,4	72,5	53,1	18,2	2,7

Quellen: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, AMS Österreich; Datenbasis: Synthesis 2001

2.1.1 Personen in Standardbeschäftigung, nach Alter

Tabelle 8: Personen in Standardbeschäftigung, nach Alter

	Personen		Veränderungen 2000/2001	
	Absolut	In %	Absolut	In %
Männer	2.015.700	55,4	-2.700	-0,1
Frauen	1.622.100	44,6	+25.400	+1,6
Bis 18	225.400	6,2	-5.500	-2,4
19–24	477.800	13,1	+8.000	+1,7
25–29	428.800	11,8	-14.800	-3,3
30–39	1.070.100	29,4	-5.500	-0,5
40–49	885.900	24,4	+35.200	+4,1
50–54	331.400	9,1	+6.600	+2,0
55–59	170.400	4,7	-2.400	-1,4
60+	48.200	1,3	+1.100	+2,4

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Datenbasis: Synthesis 2001

Im Jahr 2001 waren 2.015.700 Männer und 1.622.100 Frauen standardbeschäftigt. Zu bedenken ist jedoch, daß Teilzeitbeschäftigung von den datenerhebenden Institutionen als Standardbeschäftigung kategorisiert wird. Wenn hier standardbeschäftigte Männer mit standardbe-

schäftigten Frauen verglichen werden, ist die hohe Teilzeitbeschäftigungsrate von Frauen im Blick zu behalten.³⁰

6,2% der Standardbeschäftigten waren 2001 bis 18 Jahre alt. 13,1% der Standardbeschäftigten sind zwischen 19 und 24. 11,8% der Standardbeschäftigten gehören zur Altersgruppe der 25- bis 29jährigen. 29,4% der Standardbeschäftigten sind zwischen 30 und 39.

Im Vergleich zwischen standardbeschäftigten Männern und Frauen zeigt sich, daß die Anteile standardbeschäftigter Frauen und Männer an allen Standardbeschäftigten bis zum Alter von 54 Jahren sehr ähnlich sind. Während 3,3% der standardbeschäftigten Frauen zur Altersgruppe der 55- bis 59jährigen gehören, sind es bei den Männern derselben Altersgruppe 5,8%. Nur 0,8% der standardbeschäftigten Frauen sind älter als 60 Jahre, bei den Männern sind es 1,7%.

Tabelle 9: Frauen in Standardbeschäftigung, nach Alter

	Personen		Veränderungen 2000/2001	
	Absolut	In %	Absolut	In %
Männer	98.900	6,1	-2.700	-2,6
Frauen	22.480	13,9	+4.600	+2,1
Bis 18	199.200	12,3	-6.200	-3,0
19-24	47.840	29,5	+2.800	+0,6
25-29	406.400	25,1	+19.200	+5,0
30-39	146.500	9,0	+5.200	+3,7
40-49	54.100	3,3	+2.100	+4,0
50-54	13.700	0,8	+500	+3,4
55-59	170.400	4,7	-2.400	-1,4
60+	48.200	1,3	+1.100	+2,4

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Datenbasis: Synthesis 2001

³⁰ Der österreichische Arbeitsklima-Index ist ein Projekt von SORA und IFES im Auftrag der Arbeiterkammer (AK) Oberösterreich. Seit 1997 werden viermal jährlich die Arbeitsbedingungen österreichischer ArbeitnehmerInnen erhoben und in einem Index abgebildet. Der Datensatz umfaßt mittlerweile über 20.000 Einzelfälle, davon entfallen rund 1.100 auf den Einzelhandel.

Tabelle 10: Männer in Standardbeschäftigung, nach Alter

	Personen		Veränderungen 2000/2001	
	Absolut	In %	Absolut	In %
Bis 18	126.500	6,3	-2.800	-2,2
19–24	253.000	12,5	+3.400	+1,4
25–29	229.500	11,4	-8.600	-3,6
30–39	591.700	29,4	-8.300	-1,4
40–49	479.500	23,8	+16.000	+3,4
50–54	184.900	9,2	+1.400	+0,8
55–59	116.300	5,8	-4.500	-3,7
60+	34.400	1,7	+700	+2,0

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Datenbasis: Synthesis 2001

2.1.2 Geringfügig Beschäftigte

Der Frauenanteil an den geringfügig Beschäftigten ist sehr hoch. Im Jahr 2001 waren 69,4% der geringfügig Beschäftigten Frauen. Der Männeranteil betrug 30,6%. Die Daten zu geringfügig Beschäftigten zeigen, daß es im Vergleichszeitraum 2000/2001 in den Altersgruppen »40 bis 49 Jahre«, »50 bis 54 Jahre« und »60 Jahre und älter« den größten prozentuellen Anstieg gegeben hat.

Der Anstieg der geringfügigen Beschäftigung insbesondere bei älteren ArbeitnehmerInnen mag darauf zurückzuführen sein, daß es insbesondere für diese Altersgruppen leichter ist, am Arbeitsmarkt eine geringfügige Beschäftigung zu finden als eine Standardbeschäftigung. Insbesondere für Ältere stellt geringfügige Beschäftigung somit eine Möglichkeit zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt dar. Diese Integration ist jedoch nur partiell gegeben, da geringfügige Beschäftigung als prekär einzustufen ist. Als prekär sind Beschäftigungsverhältnisse dann zu bezeichnen, wenn die existenzielle Sicherheit, die zeitliche Autonomie oder die Möglichkeiten der persönlichen oder kollektiven Beeinflussung der Arbeitssituation gefährdet sind.³¹ Bei geringfügiger Beschäftigung sind die finanzielle und soziale Absicherung nicht gegeben. Außerdem ist es insbesondere für niedrigqualifizierte Arbeitskräfte unter diesen Bedingungen in aller Regel kaum möglich, einen beruflichen Aufstieg zu vollziehen.

Der enorme Anstieg an geringfügig Beschäftigten in der Gruppe der Über-60jährigen legt zwei Vermutungen nahe: Ältere nehmen im Falle von Arbeitslosigkeit eine geringfügige Beschäftigung an, um zusätzlich zum Arbeitslosengeld den Lebensunterhalt besser decken zu können. Eine geringfügige Beschäftigung liegt im Rahmen der legalen Zuverdienst-

31 Peter Fleissner et al. 2002.

grenzen bei Arbeitslosigkeit. Daß 13,4% der geringfügig Beschäftigten 60 Jahre und älter sind, mag aber auch damit zusammenhängen, daß PensionistInnen, die nur über eine geringe Pension verfügen, mit Hilfe einer geringfügigen Beschäftigung ihre Pension etwas verbessern.

Tabelle 11: Geringfügige Beschäftigung³², nach Alter

	Personen		Veränderungen 2000/2001
	Absolut	In %	In %
Männer	96.100	30,6	+3,3
Frauen	217.800	69,4	+3,7
Bis 18	22.200	7,1	+0,6
19–24	68.500	21,8	+4,3
25–29	40.600	12,9	–0,9
30–39	64.300	20,5	+2,4
40–49	39.300	12,5	+6,8
50–54	16.700	5,3	+7,8
55–59	20.300	6,5	–1,3
60+³³	42.000	13,4	+8,5

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Datenbasis: Synthesis 2001

Ein Vergleich zwischen geringfügig beschäftigten Männern und Frauen ab 40 Jahren zeigt folgende Ergebnisse: 14,9% (32.400) der geringfügig beschäftigten Frauen fallen in die Altersklasse zwischen 40 und 49. Bei den Männern sind es lediglich 7,2% (6.900). Diesen großen Unterschied kann man sich damit erklären, daß geringfügige Beschäftigung für Frauen nach der Kinderbetreuungsphase oftmals die einzige Möglichkeit des Wiedereinstieges darstellt.

10% (21.700) der geringfügig beschäftigten Frauen, aber 21,1% (20.300) der geringfügig beschäftigten Männer sind 60 Jahre und älter. In absoluten Zahlen sind somit mehr Frauen als Männer dieser Altersgruppe geringfügig beschäftigt. Der Anstieg geringfügiger Beschäftigung bei Männern über 60 ist einerseits durch Arbeitslosigkeit, andererseits durch das höhere Pensionsalter und den Mangel an anderen Beschäftigungsmöglichkeiten zu erklären.

32 Als geringfügig beschäftigt gelten im Jahr 2001 Personen, deren monatliches Einkommen 296,21 Euro nicht überschreitet.

33 Davon sind 30.700 Personen außerhalb des erwerbsfähigen Alters (Bestand: 20.200). Diese sind laut Definition älter als 60 Jahre (Frauen) bzw. 65 Jahre (Männer).

Tabelle 12: Geringfügige Beschäftigung (Frauen), nach Alter

	Personen		Veränderungen 2000/2001
	Absolut	In %	In %
Frauen	217.800	100,0	+3,7
Bis 18	13.900	6,4	+2,1
19–24	42.000	19,3	+5,4
25–29	26.400	12,1	–0,4
30–39	52.100	23,9	+2,1
40–49	32.400	14,9	+6,3
50–54	13.500	6,2	+8,0
55–59	15.800	7,3	–1,9
60+³⁴	21.700	10,0	+8,9

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Datenbasis: Synthesis 1999

Tabelle 13: Geringfügige Beschäftigung (Männer), nach Alter

	Personen		Veränderungen 2000/2001
	Absolut	In %	In %
Männer	96.100	100,0	3,3
Bis 18	8.300	8,6	-1,6
19–24	26.500	27,6	2,7
25–29	14.200	14,8	-1,6
30–39	12.200	12,7	3,6
40–49	6.900	7,2	9,2
50–54	3.200	3,3	6,8
55–59	4.500	4,7	0,9
60+³⁵	20.300	21,1	8,1

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Datenbasis: Synthesis 1999

2.2 Arbeitslosigkeit

2001 waren 299.100 Frauen und 407.200 Männer von Arbeitslosigkeit betroffen. Daß die Zahl der arbeitslosen Frauen geringer ist als jene von Männern, hängt damit zusammen, daß sich viele Frauen in erwerbsfernen Positionen befinden und beim AMS nicht als arbeitssuchend registriert sind.

³⁴ Frauen außerhalb des erwerbsfähigen Alters. Diese sind laut Definition älter als 60 Jahre.

³⁵ Davon sind 9.000 Männer außerhalb des erwerbsfähigen Alters (Bestand: 5.000). Diese sind laut Definition älter als 65 Jahre.

Tabelle 14: Arbeitslose Personen,³⁶ nach Alter

	Personen		Veränderungen 2000/2001	
	Absolut	In %	Absolut	In %
Männer	407.200	57,7	+10.300	+2,6
Frauen	299.100	42,3	+7.200	+2,4
Bis 18	16.200	2,3	+800	+5,3
19–24	124.900	17,7	+7.000	+5,9
25–29	95.200	13,5	–700	–0,8
30–39	210.300	29,8	+2.800	+1,3
40–49	149.000	21,1	+9.100	+6,5
50–54	62.300	8,8	+200	+0,4
55–59	39.200	5,5	–2.200	–5,3
60+	9.200	1,3	+400	+4,9

Quelle: Rohdaten: AMS Österreich; Datenbasis: Synthesis 2001

Bei den im Jahr 2001 30- bis 39jährigen und insbesondere den 40- bis 49jährigen handelt es sich um geburtenstarke Jahrgänge: 21,2% aller Personen im erwerbsfähigen Alter sind zwischen 40 und 49. 4,4% dieser Altersgruppe sind von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. Tabelle 15). Somit ist die Gruppe der Arbeitslosen unter den 40 bis 49jährigen am größten. Die Arbeitslosenquote ist zwar unter Jugendlichen noch weitaus höher als bei Älteren; in absoluten Zahlen sind jedoch die geburtenstärkeren Jahrgänge der heute 30- bis 49jährigen in hohem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen. Angesichts der sehr hohen Arbeitslosenquoten der 50- bis 54jährigen (5,4%) und der 55- bis 59jährigen (6,2%) im Jahr 2002 ist in den nächsten Jahren aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge der aktuell 30- bis 49jährigen ein zusätzlicher Anstieg der Arbeitslosenquote bei älteren ArbeitnehmerInnen zu erwarten (vgl. Tabelle 15).

2.2.1 Arbeitslosigkeit bei älteren Männern und Frauen

Ein Vergleich der Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen zeigt, daß die Arbeitslosenquoten bei 50- bis 54jährigen Männern (5,5%) und Frauen (5,3%) nahezu gleich sind (vgl. Tabelle 15). In der Gruppe der 55- bis 59jährigen beträgt die Arbeitslosenquote bei Männern 7,1% und bei Frauen nur 4,5%. Bei den 60- bis 64jährigen sind 6% der Männer und lediglich 1,1% der Frauen arbeitslos. Als möglicher Grund für die geringere Arbeitslosenquote bei Frauen ist geringfügige Beschäftigung ins Treffen zu führen, die insbesondere bei Frauen der Altersgruppe »55 bis 59 Jahre« und »60 plus« weit verbreitet ist (Tabelle 12). Geringfügige Beschäftigung findet zentral in Niedriglohnbranchen statt, in denen wiederum Frauen sehr stark vertreten sind.³⁷

³⁶ Die Arbeitsmarktposition »Arbeitslosigkeit« umfaßt die Vormerkung zur Arbeitslosigkeit beim AMS.

³⁷ Gerhard Gstöttner-Hofer et al. 1997, Seite 20.

Ein Blick auf die Erwerbspersonen bei Männern und Frauen unterschiedlicher Altersstufen zeigt, daß die Zahl der weiblichen Erwerbspersonen bis zum Alter von 49 Jahren zwar deutlich geringer ist als die der Männer derselben Altersgruppen. Im Vergleich zu den Altersgruppen ab 50 Jahren ist der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Erwerbspersonen jedoch weitaus geringer. Das enorme Sinken der Zahl der Erwerbspersonen zwischen der Gruppe der 40- bis 49jährigen und der Gruppe der 50- bis 54jährigen sowohl bei Männern als auch bei Frauen kann zwei mögliche Ursachen haben, die an dieser Stelle jedoch nicht mit Sicherheit belegt werden können: Einerseits liegt ein Kohorteneffekt vor – das heißt, die Altersgruppe der 50- bis 64jährigen ist von ihrer Mächtigkeit her nicht mit den geburtenstarken Jahrgängen der heute 30- bis 49jährigen gleichzusetzen und ist in absoluten Zahlen somit in geringerem Ausmaß am Arbeitsmarkt vertreten.

Andererseits kann das Absinken der Zahl der Erwerbstätigen ab 50 Jahren auch damit erklärt werden, daß die Zahl der erwerbsfernen Personen – Personen, die nicht beim AMS als arbeitssuchend registriert sind – mit zunehmendem Alter aufgrund der Arbeitsmarktproblematik für ältere ArbeitnehmerInnen steigt und insbesondere bei Frauen groß ist. Viele Frauen schaffen den Wiedereinstieg nach der Kinderphase nicht mehr oder finden nach geraumer Zeit der Arbeitsuche keinen Job mehr. Zunehmende Entfernung vom Arbeitsmarkt ist die Folge.

Tabelle 15: Arbeitslosenquoten, nach Alter und Geschlecht

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Erwerbs- personen ³⁸	Arbeits- losenquote	Erwerbs- personen	Arbeits- losenquote	Erwerbs- personen	Arbeits- losenquote
Alter	In 1.000	In %	In 1.000	In %	In 1.000	In %
15–19	187,3	7,3	107,5	6,2	79,8	8,6
20–24	322,1	7,2	167,6	8,7	154,4	5,5
25–29	440,9	5,1	228,2	5,8	212,7	4,4
30–39	1.225,1	4,1	665,7	3,8	559,4	4,4
40–49	1.036,5	4,4	568,0	4,9	468,5	3,7
50–54	406,3	5,4	228,3	5,5	178,0	5,3
55–59	215,4	6,2	141,8	7,1	73,7	4,5
60–64	59,7	4,5	41,5	6,0	18,1	1,1
Insgesamt	3.926,9	4,9	2.168,5	5,2	1.758,4	4,5

Quelle: Statistik Austria 2002

³⁸ Erwerbspersonen lt. Labour-Force-Konzept (EU-Definition). Ohne Personen in Anstalten und Gemeinschaftsunterkünften; inkl. KarenzurlauberInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler.

2.2.2 Arbeitslosenquoten – nach Schulbildung, Alter und Geschlecht

Der Faktor »Bildung« beeinflusst die Chancen am Arbeitsmarkt bzw. die Tendenz, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, maßgeblich. Wie die Tabelle 16 (mit Daten aus dem Jahr 2002) zeigt, sinkt die Arbeitslosigkeit mit steigendem Bildungsgrad. 19.900 Personen von insgesamt 3.926.900 Erwerbspersonen verfügen in Österreich nicht über einen Pflichtschulabschluß. Die Gruppe derer, die in Österreich keinen Pflichtschulabschluß vorweisen können, ist somit eher klein. Die Arbeitslosenquote unter dieser Bildungsschicht ist jedoch mit 17,4% sehr hoch. Am niedrigsten ist die Arbeitslosenquote bei AbsolventInnen hochschulverwandter Lehranstalten (1,2%) und Universitäten (2,3%). Frauen ohne Pflichtschulabschluß sind am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt. Die Arbeitslosenquote dieser Frauen beträgt 18,4%, während 16,3% der Männer dieser Bildungsschicht arbeitslos sind. Die höhere Arbeitslosenquote von Frauen, die eine BHS/ Abiturientenlehrgang oder Kolleg absolviert haben (2,7%), im Vergleich zu Männern (1,9%) kann beispielsweise damit erklärt werden, daß Frauen häufiger frauenspezifische Ausbildungen absolvieren – HBLA oder Volksschullehrerin – und die Berufschancen in diesen Bereichen schlechter sind.

Tabelle 16: Arbeitslosenquoten, nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Erwerbs- personen	Arbeits- losenquote	Erwerbs- personen	Arbeits- losenquote	Erwerbs- personen	Arbeits- losenquote
Schule	In 1.000	In %	In 1.000	In %	In 1.000	In %
Keine Pflichtschule	19,9	17,4	9,6	16,3	10,2	18,4
Pflichtschule	751,5	7,8	356,7	9,0	394,8	6,8
Lehrabschluß (Berufsschule)	1.321,7	5,3	1.064,3	5,5	557,4	4,8
BMS	457,6	3,2	178,8	2,7	278,8	3,5
AHS	263,4	3,8	132,4	3,6	130,9	3,9
BHS/ Normalfall	309,1	3,3	160,0	3,5	149,1	3,1
BHS/ Matura- lehrgang, Kolleg	102,6	2,3	49,0	1,9	53,6	2,7
Hochschul- verwandt	115,5	1,2	49,5	2,1	66,0	0,5
Universität, Hochschule	285,7	2,3	168,1	2,1	117,5	2,5
Insgesamt	3.926,9	4,9	2.168,5	5,2	1.758,4	4,5

Quelle: Statistik Austria, 2002

Die Kombination der Variablen »Schulbildung«, »Alter«, »Geschlecht« und »Arbeitslosigkeit« ermöglicht zahlreiche Erkenntnisse, wenn man bedenkt, daß die länger zurückliegende (Aus-) Bildungsphase von älteren ArbeitnehmerInnen mit ein Grund dafür sein kann, daß UnternehmerInnen jüngere ArbeitnehmerInnen bevorzugen.

Arbeitslosigkeit ist jedoch nicht nur in Zusammenhang mit Bildungsgrad, Alter und Geschlecht zu sehen. Eine wesentliche Rolle kommt der jeweiligen Branche und der branchenspezifischen Arbeitslosigkeit zu. Allerdings steht eine Kombination aus den Variablen »Arbeitslosigkeit«, »Alter«, »Geschlecht«, »Bildung« und »Branche« derzeit nicht zur Verfügung. Bei den Arbeitslosenquoten in Tabelle 17, Tabelle 18 und Tabelle 19 ist zu bedenken, daß für diese Tabellen keine absoluten Zahlen der Erwerbstätigen – nach Bildungsschichten und Alter gereiht – vorliegen. Die Arbeitslosenquoten sind in diesem Fall so zu verstehen, daß sich die gesamte Zahl der Arbeitslosen einer bestimmten Altersgruppe auf Bildungsschichten verteilt und keine Aussage über die Arbeitslosenquote unter allen PflichtschulabsolventInnen etc. gemacht wird, wie dies in Tabelle 16 der Fall ist.

44,3% aller Arbeitslosen im Jahr 2002 verfügten über eine abgeschlossene Lehre. 30,6% hatten die Pflichtschule abgeschlossen. 1,8% aller Arbeitslosen waren der Gruppe ohne Pflichtschulabschluß zuzurechnen (vgl. Tabelle 19). Wird jedoch die Arbeitslosenquote unter allen Personen ohne Pflichtschulabschluß berechnet (vgl. dazu Tabelle 16), so ist das Risiko, arbeitslos zu werden, in keiner Bildungsschicht so groß wie in der Gruppe derer, die die Pflichtschule abgebrochen haben.

7,6% der Arbeitslosen im Jahr 2002 verfügten über einen BMS-Abschluß, 5,1% über einen AHS-Abschluß. 5,3% der Arbeitslosen im Jahr 2002 hatten BHS-Matura und 5,3% ein abgeschlossenes Hochschulstudium vorzuweisen (vgl. Tabelle 19).

Untersucht man den Verlauf der Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen und Bildungsschicht, ist festzustellen, daß der Anteil der Arbeitslosen einer Bildungsschicht an der absoluten Zahl der Arbeitslosen in einigen Bildungsgruppen ab dem 40. Lebensjahr im Vergleich zur Gruppe der 35- bis 39jährigen sehr hoch ist. So waren 50% aller Arbeitslosen unter den 40- bis 44jährigen im Jahr 2002 der Gruppe mit Lehrabschluß zuzurechnen, während es bei den 35- bis 39jährigen nur 37,2% waren. Bei den PflichtschulabsolventInnen war ein erheblicher Anstieg der Arbeitslosigkeit erst ab der Gruppe der 45- bis 49jährigen zu bemerken. Personen mit höherem Bildungsgrad (AHS, Universität) sind erst mit zunehmendem Alter von Arbeitslosigkeit bedroht. Die jeweils von Arbeitslosigkeit prozentuell am stärksten betroffenen Gruppen – gemessen an der Zahl aller Arbeitslosen – sind durch alle Altersgruppen hinweg PflichtschulabsolventInnen und Personen mit Lehrabschluß.

Bei den 50- bis 54jährigen Frauen sind 43,4% der Arbeitslosen der Gruppe mit Lehrabschluß und 25,5% der Gruppe mit Pflichtschulabschluß zuzurechnen. Bei Männern derselben Altersgruppe haben 45,3% der Arbeitslosen zwischen 50 und 54 Jahren einen Lehrabschluß und 35,9% einen Pflichtschulabschluß. Bei den 40- bis 44jährigen Frauen sind 28,6% der Arbeitslosen der Gruppe der BMS-Absolventinnen zuzurechnen. Bei Männern derselben Altersgruppe haben lediglich 4,9% einen BMS-Abschluß. Da es sich bei Tabelle 16 und Tabelle 17 um die Bestandsauf-

nahme eines Kalenderjahres handelt, sind in der Interpretation der Daten konjunkturelle Schwankungen und Besonderheiten des Jahres 2002 zu berücksichtigen. Der Zeitpunkt der Arbeitskräfteerhebung, nämlich März, ist mit saisonalen Steigerungen der Arbeitslosigkeit in bestimmten Branchen, wie z. B. dem Bauwesen, verbunden, die sich in den Daten niederschlagen können.

Tabelle 17: Arbeitslose lt. Labour-Force-Konzept, nach Alter, Geschlecht und höchster abgeschlossener Schulbildung – Arbeitskräfteerhebung (Männer)

Alter	AL (LFK) Gesamt	Keine Pflichtschule	AL in %	Pflichtschule	AL in %	Lehre	AL in %	BMS	AL in %	AHS	AL in %	BHS	AL in %	Kolleg, FH, Uni	AL in %
15–19	6.706	0	0,0	3.213	47,9	2.590	38,6	86	1,3	817	12,2	0	0,0	0	0,0
20–24	14.618	164	1,1	3.933	26,9	7.524	51,5	909	6,2	1.081	7,4	571	3,9	436	3,0
25–29	13.135	0	0,0	2.687	20,5	8.162	62,1	221	1,7	0	0,0	1.307	10,0	758	5,8
30–34	13.020	0	0,0	3.582	27,5	7.216	55,4	547	4,2	741	5,7	0	0,0	934	7,2
35–39	12.473	0	0,0	4.460	35,8	5.816	46,6	414	3,3	368	3,0	432	3,5	983	7,9
40–44	16.081	293	1,8	2.885	17,9	9.106	56,6	790	4,9	1.103	6,9	1.061	6,6	843	5,2
45–49	11.462	314	2,7	3.335	29,1	5.625	49,1	333	2,9	442	3,9	969	8,5	444	3,9
50–54	12.644	290	2,3	4.543	35,9	5.731	45,3	616	4,9	0	0,0	995	7,9	469	3,7
55–59	10.003	280	2,8	2.868	28,7	5.733	57,3	391	3,9	0	0,0	279	2,8	452	4,5
60–64	2.482	228	9,2	547	22,0	832	33,5	554	22,3	187	7,5	0	0,0	134	5,4
Gesamt	112.624	1.569	1,4	32.053	28,5	58.335	51,8	4.861	4,3	4.739	4,2	5.614	5,0	5.453	4,8

Quelle: Statistik Austria 2002

Tabelle 18: Arbeitslose lt. Labour-Force-Konzept, nach Alter, Geschlecht und höchster abgeschlossener Schulbildung – Arbeitskräfteerhebung (Frauen)

Alter	AL (LFK) Gesamt	Keine Pflichtschule	AL in %	Pflichtschule	AL in %	Lehre	AL in %	BMS	AL in %	AHS	AL in %	BHS	AL in %	Kolleg, FH, Uni	AL in %
15–19	6.874	0	0,0	5.769	83,9	446	6,5	390	5,7	128	1,9	141	2,1	0	0,0
20–24	8.420	0	0,0	2.111	25,1	3.047	36,2	1.179	14,0	583	6,9	870	10,3	630	7,5
25–29	9.430	0	0,0	1.689	17,9	4.154	44,1	748	7,9	452	4,8	1.041	11,0	1.346	14,3
30–34	14.857	646	4,3	5.333	35,9	5.219	35,1	826	5,6	585	3,9	1.285	8,6	963	6,5
35–39	9.681	235	2,4	2.282	23,6	2.433	25,1	787	8,1	2.668	27,6	438	4,5	838	8,7
40–44	9.561	332	3,5	2.043	21,4	3.717	38,9	2.733	28,6	198	2,1	391	4,1	147	1,5
45–49	7.978	206	2,6	3.762	47,2	2.928	36,7	679	8,5	277	3,5	0	0,0	126	1,6
50–54	9.363	466	5,0	2.387	25,5	4.060	43,4	1.773	18,9	248	2,6	211	2,3	218	2,3
55–59	3.348	0	0,0	1.303	38,9	797	23,8	651	19,4	0	0,0	166	5,0	431	12,9
60–64	197	0	0,0	197	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gesamt	79.709	1.885	2,4	26.876	33,7	26.801	33,6	9.766	12,3	5.139	6,4	4.543	5,7	4.699	5,9

Quelle: Statistik Austria 2002

Tabelle 19: Arbeitslose lt. Labour-Force-Konzept, nach Alter und höchster abgeschlossener Schulbildung – Arbeitskräfteerhebung, März 2002

Alter	AL (LFK) Gesamt	Keine Pflichtschule	AL in %	Pflichtschule	AL in %	Lehre	AL in %	BMS	AL in %	AHS	AL in %	BHS	AL in %	Kolleg, FH, Uni	AL in %
15–19	13.580	0	0,0	8.982	66,1	3.036	22,4	476	3,5	945	7,0	141	1,0	0	0,0
20–24	23038	164	0,7	6.044	26,2	10.571	45,9	2.088	9,1	1.664	7,2	1.441	6,3	1.066	4,6
25–29	22.565	0	0,0	4.376	19,4	12.316	54,6	969	4,3	452	2,0	2.348	10,4	2.104	9,3
30–34	27.877	646	2,3	8.915	32,0	12.435	44,6	1.373	4,9	1.326	4,8	1.285	4,6	1.897	6,8
35–39	22.154	235	1,1	6.742	30,4	8.249	37,2	1.201	5,4	3.036	13,7	870	3,9	1.821	8,2
40–44	25.642	625	2,4	4.928	19,2	12.823	50,0	3.523	13,7	1.301	5,1	1.452	5,7	990	3,9
45–49	19.440	520	2,7	7.097	36,5	8.553	44,0	1.012	5,2	719	3,7	969	5,0	570	2,9
50–54	22.007	756	3,4	6.930	31,5	9.791	44,5	2.389	10,9	248	1,1	1.206	5,5	687	3,1
55–59	13.351	280	2,1	4.171	31,2	6.530	48,9	1.042	7,8	0	0,0	445	3,3	883	6,6
60–64	2679	228	8,5	744	27,8	832	31,1	554	20,7	187	7,0	0	0,0	134	5,0
Gesamt	192.333	3.454	1,8	58.929	30,6	85.136	44,3	14.627	7,6	9.878	5,1	10.157	5,3	10.152	5,3

Quelle: Statistik Austria 2002

2.3 Wechsel aus Standardbeschäftigung in Arbeitslosigkeit oder erwerbsferne Positionen

Tabelle 20: Frauen – Wege aus der Standardbeschäftigung,³⁹ nach Alter

Frauen	Davon in:	Arbeitslosigkeit		Erwerbsferner Position ⁴⁰	
	Alle Übergänge	In 1.000	In %	In 1.000	In %
Bis 25	409.800	151.626	37,0	115.564	28,2
25–29	97.300	30.163	31,0	32.401	33,3
30–39	161.100	60.090	37,3	42.853	26,6
40–44	52.500	22.733	43,3	9.345	17,8
45–49	38.800	17.732	45,7	6.363	16,4
50–54	29.500	14.691	49,8	5.133	17,4
55–59	22.700	5.471	24,1	13.393	59,0
60+	7.900	490	6,2	6.154	77,9

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis 1999

1999 gab es insgesamt 409.800 Übergänge von standardbeschäftigten Frauen in Arbeitslosigkeit oder in eine erwerbsferne Position. 43,3% der Frauen im Alter zwischen 40 und 44 Jahren, die 1999 einen Übergang aus der Standardbeschäftigung in eine andere Arbeitsmarktposition

³⁹ Vollversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Zivildienst und AMSG-Förderungen).

⁴⁰ Dazu zählen: Pension, Karenz, Ausbildung, Haushalt, nicht vom Arbeitgeber bezahlte Wochengeldbezüge und Krankenstände, Beschäftigung außerhalb Österreichs.

hatten, sind arbeitslos. In der Gruppe der 44- bis 49jährigen Frauen waren 1999 45,7% von einem Übergang aus Standardbeschäftigung in Arbeitslosigkeit betroffen. Diese Quote wird noch von den 50- bis 54jährigen Frauen übertroffen. In dieser Gruppe führten 49,8% aller Übergänge aus Standardbeschäftigung in eine andere Arbeitsmarktposition in die Arbeitslosigkeit. In der Gruppe der 55- bis 59jährigen Frauen wandelt sich das Bild dahingehend, daß nur mehr 24,1% aller Übergänge aus Standardbeschäftigung in eine andere Arbeitsmarktposition den Weg in die Arbeitslosigkeit bedeuten, während bei 59% der Frauen dieser Altersgruppe, die aus der Standardbeschäftigung in eine andere Arbeitsmarktposition wechselten, ein Wechsel in eine erwerbsferne Position – in diesem Fall vorwiegend Frühpension – vorliegt. Durch die Anhebung des Frühpensionsalters ist in den nächsten Jahren ein rasanter Anstieg der Arbeitslosigkeit für diese Gruppe zu erwarten, während die Zahl derer, die aus Standardbeschäftigung in eine erwerbsferne Position übergehen werden, erheblich abnehmen wird.

Tabelle 21: Männer – Wege aus der Standardbeschäftigung nach Alter

Davon in:		Arbeitslosigkeit		Erwerbsferner Position	
Männer	Alle Übergänge	In 1.000	In %	In 1.000	In %
Bis 25	574.700	235.052	40,9	108.044	18,8
25–29	128.500	47.288	36,8	25.186	19,6
30–39	223.500	94.317	42,2	31.737	14,2
40–44	73.200	32.794	44,8	10.468	14,3
45–49	55.200	25.723	46,6	8.059	14,6
50–54	42.900	19.734	46,0	7.679	17,9
55–59	32.400	13.187	40,7	10.271	31,7
60–64	15.500	1.690	10,9	11.873	76,6
65+	3.600	65	1,8	2.830	78,6

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis 1999

Bei Männern ist die Anhebung von Frühpensions- und Pensionsalter mit ähnlichen Auswirkungen verbunden wie bei Frauen, was in den nächsten Jahren zu einem Anstieg der Übergangsrate aus Standardbeschäftigung in Arbeitslosigkeit und zu einer Reduktion der Übergangsrate aus Standardbeschäftigung in eine erwerbsferne Position führen wird. Dies trifft vor allem Männer ab dem 50. Lebensjahr. Ein Anstieg der Übergangsrate aus Standardbeschäftigung in Arbeitslosigkeit ist im Lebensverlauf schon bei Männern ab dem 40. Lebensjahr zu beobachten.

2.3.1 Wechsel von erwerbsfernen Positionen in Standardbeschäftigung oder geringfügige Beschäftigung

**Tabelle 22: Frauen – Wege aus erwerbsfernen Positionen⁴¹,
nach Arbeitsmarktposition und Alter**

Davon in:		Standardbeschäftigung	Geringfügige, sonstige Beschäftigung	Selbständige Beschäftigung	Arbeitslosigkeit	Erwerbsferne Position
Alter	Alle Wechsel	In %	In %	In %	In %	In %
Bis 18	81.600	79,8	14,6	0,1	5,2	0,3
19–24	121.600	51,1	24,7	0,4	16,7	7,1
25–29	74.400	41,0	20,3	1,2	20,2	17,2
30–39	124.900	38,9	18,2	1,9	25,1	16,0
40–49	57.100	37,9	19,7	2,3	36,4	3,8
50–54	21.800	23,9	20,0	1,8	49,4	5,0
55–59	15.500	15,0	39,7	1,7	28,0	15,5

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis 2001

**Tabelle 23: Männer – Wege aus erwerbsfernen Positionen,
nach Arbeitsmarktposition und Alter**

Davon in:		Standardbeschäftigung	Geringfügige, sonstige Beschäftigung	Selbständige Beschäftigung	Arbeitslosigkeit	Erwerbsferne Position
Alter	Alle Wechsel	In %	In %	In %	In %	In %
Bis 18	81.700	86,1	8,6	0,6	4,6	0,0
19–24	123.800	61,6	14,4	1,2	21,3	1,6
25–29	53.700	55,5	15,0	2,5	26,7	0,3
30–39	73.900	47,4	7,5	3,9	40,4	0,8
40–49	51.100	38,0	6,3	3,7	49,6	2,2
50–54	21.300	25,9	6,4	2,3	58,6	6,7
55–59	17.900	15,3	12,3	1,7	55,5	15,1
60–64	15.800	9,8	37,4	1,2	10,8	40,7

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis 2001

Bei Frauen fällt auf, daß der Übergang aus einer erwerbsfernen Position in eine Beschäftigung mit zunehmendem Alter schwieriger wird und der Verbleib in der Arbeitslosigkeit steigt. Bei den 40- bis 49jährigen verbleiben 40,2% in Arbeitslosigkeit oder einer erwerbsfernen Position (vgl. Tabelle 22).

⁴¹ Erwerbsferne Positionen werden von jenen Personen ausgewiesen, die im erwerbsfähigen Alter sind (bei Frauen 15–59 Jahre; bei Männern 15–64 Jahre). Als erwerbsferne Positionen gelten deshalb Karenz, Ausbildung, Haushalt, nicht vom Arbeitgeber bezahlte Wochengeldbezüge und Krankenstände und Beschäftigung außerhalb Österreichs.

Die Übergangsrate aus einer erwerbsfernen Position zu geringfügiger Beschäftigung steigt ab der Altersgruppe der 40- bis 49jährigen sprunghaft an und gipfelt in einer Übergangsrate von 39,7% bei den 55- bis 59jährigen.

Den Weg aus einer erwerbsfernen Position in eine Standardbeschäftigung schaffen mit zunehmendem Alter immer weniger Frauen. Bei der Altersgruppe der 55- bis 59jährigen sind es nur mehr 15%.

Geringfügige Beschäftigung ist für viele Frauen dieser Altersgruppe ein Weg, nochmals in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Während die Übergangsrate von erwerbsferner Position in geringfügige Beschäftigung bei den 50- bis 54jährigen Frauen 20% beträgt, steigt sie bei der Altersgruppe der 55- bis 59jährigen Frauen auf 39,7% an. Die damit einhergehenden Risiken – die soziale und finanzielle Absicherung betreffend – sind bei dieser Altersgruppe als hoch einzuschätzen. Gerade hinsichtlich der Erhöhung des Pensionsalters stellen viele Jahre geringfügiger Beschäftigung eine weitere Minderung und Gefährdung von Pensionen dar, da mit geringfügiger Beschäftigung keine Pensionsversicherung einhergeht.

Dieser Trend zeigt sich auch bei Männern. In der Gruppe der 60- bis 64jährigen Männer beträgt die Übergangsrate aus einer erwerbsfernen Position zu geringfügiger Beschäftigung 37,4%, 10,8% sind als arbeitsuchend gemeldet, und 40,7% verbleiben in der erwerbsfernen Position. Bereits ab dem 30. Lebensjahr steigt die Verbleibsrate in Arbeitslosigkeit oder einer erwerbsfernen Position sprunghaft an. In der Altersgruppe der 55- bis 59jährigen Männer verbleiben 70,6% in Arbeitslosigkeit oder einer erwerbsfernen Position; 55,5% davon in Arbeitslosigkeit und 15,1% in einer erwerbsfernen Position.

Insgesamt zeigt sich somit, daß der Weg aus einer erwerbsfernen Position in eine Beschäftigung mit zunehmendem Alter schwieriger wird und atypische Beschäftigungsverhältnisse wie geringfügige Beschäftigung insbesondere bei Älteren eine Wiedereinstiegshilfe in den Arbeitsmarkt mit allen damit verbundenen Absicherungsrisiken darstellen.

2.4 Einkommen

Wie aus Tabelle 24 hervorgeht, steigt das monatliche Brutto-Einkommen von unselbständig Beschäftigten mit zunehmendem Alter an. Der in der Tabelle verwendete Mittelwert, in dessen Berechnung sowohl Einkommen aus Standardbeschäftigung als auch aus geringfügiger Beschäftigung, Freiem Dienstvertrag, Werkverträgen, Zivildienst und AMSG-Förderungen einfließen, erlaubt keine Interpretation bezüglich des Lebensstandards einzelner Alters- und Einkommensgruppen. Aus den Daten geht nicht hervor, mit welchem Einkommen beispielsweise geringfügig Beschäftigte ein Auslangen finden müssen. Bemerkenswert ist, daß das Einkommen der Über-60jährigen gering ist. Das mag damit zusammenhängen, daß die Zahl derer, die AMSG-Förderungen beziehen, mit zunehmendem Alter steigt und viele Menschen mit geringen Pensionen auskommen müssen.

Tabelle 24: Brutto-Monatsverdienste⁴² unselbständig Beschäftigter⁴³ in Euro (Mittelwert)⁴⁴

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Bis 18	569	572	572	584	594	641
19–24	1.410	1.419	1.434	1.463	1.485	1.523
25–29	1.722	1.738	1.767	1.798	1.827	1.871
30–39	1.884	1.902	1.929	1.972	1.998	2.039
40–49	2.063	2.080	2.106	2.165	2.190	2.226
50–54	2.273	2.264	2.257	2.288	2.291	2.309
55–59	2.485	2.539	2.583	2.644	2.648	2.583
60+	632	674	600	836	623	716

Quelle: Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis 2001

2.5 Resümee

Auf der Basis ausgewählter Datenmaterialien konnte dargelegt werden, daß ältere ArbeitnehmerInnen trotz ihres hohen Anteiles an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter vom Arbeitsmarkt zunehmend ausgegrenzt werden. Bereits im Jahr 2010 werden 53,1% der Erwerbsbevölkerung 40 Jahre und älter sein. Dem hohen Anteil, den ältere ArbeitnehmerInnen bereits jetzt an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter innehaben, zum Trotz ist das Risiko der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bei dieser Gruppe besonders hoch.

Mit zunehmendem Alter laufen Menschen Gefahr, in nicht existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen tätig zu sein, ihren Job aufgrund ihres Alters zu verlieren oder den Weg aus Arbeitslosigkeit und erwerbsfernen Positionen hin zu einer Standardbeschäftigung nicht mehr bewältigen zu können. Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Pensionsalters beginnt – genaugenommen – mit dem 40. Lebensjahr erst die zweite Hälfte des Erwerbslebens. Paradoxerweise ist jedoch gerade das 40. Lebensjahr eine Zäsur hinsichtlich der Verhärtung von Arbeitsmarktchancen.

Für Frauen endet die intensivste Phase ihrer Erwerbskarriere häufig bereits mit der Geburt des ersten Kindes. Die Schwierigkeiten der Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach der Karenz und Kinderbetreuungsphase dürften sich bei vielen Wiedereinsteigerinnen um das 40. Lebensjahr mit Arbeitsmarktausgrenzungstendenzen und schlechteren Arbeitsmarktchancen aufgrund ihres Alters und längerer Arbeitsmarktabsenz vermischen. In Abhängigkeit von Bildungsgrad und Branche gestaltet sich der weitere Erwerbsverlauf für Frauen besonders schwierig.

42 Standardisiertes Monatseinkommen (inkl. allfälliger Sonderzahlungen).

43 Standardbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Freie Dienstverträge, Werkverträge, Zivildienst, AMSG-Förderungen.

44 Anmerkung: Der Mittelwert entspricht dem arithmetischen Durchschnittswert der Brutto-Monatsverdienste. Die Bundesländerangaben beziehen sich auf den Beschäftigungsort.

Männer sind speziell in jenen Branchen, in denen körperliche Arbeitskraft zentral ist, spätestens ab dem 40. Lebensjahr am Arbeitsmarkt benachteiligt. Gerade angesichts der Tatsache, daß bereits in wenigen Jahren die Über-40jährigen die Mehrheit der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bilden, ist die flächendeckende Entwicklung von arbeitskrafterhaltenden Maßnahmen unbedingt vonnöten. Mit schlechteren Arbeitsmarktchancen sind jedoch nicht nur ältere Männer im Bauwesen oder in der Produktion konfrontiert, sondern auch Personen im Dienstleistungssektor und in der Verwaltung.

Sowohl bei Frauen als auch Männern erlebt die Rate geringfügig Beschäftigter ab dem 55. bzw. ab dem 60. Lebensjahr nochmals einen Anstieg. Einerseits deutet das darauf hin, daß Menschen dieser Altersgruppe geringere Chancen auf Standardbeschäftigung haben als Jüngere oder daß sie versuchen, neben dem Erhalt des Arbeitslosengeldes zumindest ein kleines Zusatzeinkommen zu erwirtschaften. Andererseits kann es auch ein Hinweis auf PensionistInnen sein, die ihren Lebensunterhalt mit der Pension nicht sichern können oder zur Verbesserung ihres Lebensstandards eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen. Dieser Trend dürfte sich angesichts der Anhebung des Pensionsalters in den nächsten Jahren vor allem bei gleichbleibend geringen Chancen dauerhafter Reintegration in den Arbeitsmarkt verstärken.

Es besteht dringender Handlungsbedarf hinsichtlich der Integration älterer ArbeitnehmerInnen, um Menschen auch in der zweiten Hälfte ihrer Erwerbskarriere existenzsichernde Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit zu bieten.

3 Vermutete Defizite von bzw. Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen

In diesem Kapitel sollen die häufigsten und typischsten Argumente, die gegen (die Einstellung) älterer ArbeitnehmerInnen vorgebracht werden, kurz dargestellt werden. Problematisch ist dabei, daß Älteren gewisse Eigenschaften zugesprochen werden, die am Arbeitsmarkt als ungünstig angesehen werden (z. B. weniger flexibel bzw. weniger anpassungsfähig, weniger belastbar u. ä.). Diese Zuschreibungen erfolgen unabhängig davon, ob diese Annahmen statistisch bewiesen sind oder nicht, ob sie auf individuellen Erfahrungen beruhen oder nur vermutet bzw. allgemein angenommen werden.

Im Anschluß erfolgt die Auflistung einiger gängiger Vorurteile gegen ältere ArbeitnehmerInnen und eine Diskussion der konträren Argumente zum jeweiligen Punkt.

3.1 Ältere ArbeitnehmerInnen sind zu teuer

Das Kostenargument ist eines der häufigsten Argumente, die gegen die Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen vorgebracht werden. Im wesentlichen geht es dabei um die vergleichsweise hohen Lohnkosten Älterer. Aufgrund des Senioritätsprinzips bekommen ältere ArbeitnehmerInnen leistungsunabhängige, dienstalterbezogene Lohnerhöhungen. In Österreich liegen diese Lohnerhöhungen nur zum Teil im Ermessen der Unternehmen. Die grundlegende Lohnentwicklung von Beamten und Angestellten ist beispielsweise in den Tarifverträgen geregelt, wo je nach Verwendungsgruppe eine bestimmte Zahl von Gehaltssprüngen zu berücksichtigen ist. Aus diesen tarifvertraglichen und/oder betrieblichen Vereinbarungen ergeben sich die entsprechenden Lohnprofile, aus denen hervorgeht, daß ältere ArbeitnehmerInnen teurer sind als jüngere.⁴⁵

Grundsätzlich soll das Senioritätsprinzip allgemeine und/oder arbeitsplatzspezifische Erfahrungen abgelten und zum längeren Verbleib anregen. Argumentiert wird dabei mit dem Humankapital, welches als Investition betrachtet wird, deren Ertrag eine höhere Produktivität und daher auch einen höheren Lohn in der Zukunft bedeutet. Dabei kann zwischen allgemeinem und firmenspezifischem Humankapital unterschieden werden. Ersteres setzt sich in den meisten Berufen aus der formalen Berufsausbildung und mehreren Jahren Berufserfahrung zusammen. Beim firmenspezifischen Humankapital handelt es sich um schwer formalisierbares Wissen, etwa über Kommunikations- und Organisationsstrukturen des Unternehmens, das hilft, Informations- und Kommunikationskosten gering zu halten. Das arbeitsplatzspezifische Wissen macht ArbeitnehmerInnen für die Firma besonderes produktiv und schwerer ersetzbar,

⁴⁵ Vgl. Ruth Finder et al. 1997, Seite 58.

schränkt aber gleichzeitig deren (interne und externe) Mobilität ein, wobei die Kompensation in Form eines höheren Lohns erfolgt.⁴⁶ Berufserfahrung per se erhöht, so die Humankapitaltheorie, im Lauf der Jahre das allgemeine Humankapital, weshalb ältere Arbeitnehmer teurer sind als junge. Die Erhöhung jobspezifischer Produktivität wird durch innerbetriebliche Senioritätsschemata abgegolten.

Ein stark ausgeprägtes Senioritätsprinzip kann sich für Ältere aber insofern als Einstiegsbarriere erweisen, als ein Unternehmen nicht bereit sein wird, einem/einer älteren NeueinsteigerIn den gleichen Lohn zu zahlen wie einer gleichaltrigen Arbeitskraft, die schon lange in der Firma tätig ist und über hohes internes, arbeitsplatzspezifisches Wissen verfügt. Selbst wenn Ältere in solchen Fällen bereit sind, einen geringeren Lohn zu akzeptieren, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, daß sich das Unternehmen trotzdem für eine jüngere Arbeitskraft entscheidet. Da jede neue Arbeitskraft auch eine Investition bedeutet und man Älteren grundsätzlich eine kürzere Verweildauer unterstellt, geht man davon aus, daß sich die Investitionen in eine jüngere Arbeitskraft eher amortisieren werden. Das heißt, daß bei Jüngeren argumentiert wird, daß sie den Mangel an firmenspezifischem Wissen und geringer Berufserfahrung durch ihre potentiell längere Verweildauer ausgleichen.⁴⁷ Das an anderen Arbeitsplätzen bereits erworbene Wissen Älterer gilt – insbesondere bei schlechter Qualifizierung – häufig als zu spezifisch, um in einem anderen Unternehmen genützt werden zu können.

Abgesehen davon, daß das Senioritätsprinzip ein wesentliches Einstellungshindernis für Ältere darstellt, stellt sich noch die Frage, inwiefern das diesem Prinzip entsprechende Lohnschema der tatsächlichen Produktivitätskurve der (heutigen) Arbeitskräfte entspricht. Hat es nicht vielmehr dazu geführt, daß die Arbeitskräfte am Beginn ihrer Erwerbskarriere unter und später über ihrem Produktivitätslevel bezahlt werden?

Ein Hauptargument ist in diesem Zusammenhang einerseits die steigende Bewertung des allgemeinen Humankapitals, in das zunehmend investiert wird (z. B. immer längere schulische Ausbildungsdauer) und über das Jüngere eher verfügen. Andererseits wird sowohl das allgemeine als auch das firmenspezifische Humankapital in der heutigen Arbeitswelt immer rascher entwertet. Daher muß ständig dafür gesorgt werden, dieses zu erhalten und das Ausmaß der Entwertung zu reduzieren. Das bedeutet, daß auch langjährigen MitarbeiterInnen regelmäßig Aus- und Weiterbildung geboten werden müßte, damit sie ihren »Wert« behalten bzw. steigern können. Geht man allerdings von einem solchen Konzept der laufenden Wissensentwertung aus, müßten sich die (Lohn-)Kostendiskrepanzen zwischen älteren und jüngeren ArbeitnehmerInnen reduzieren.⁴⁸

Einschränkend muß hinzugefügt werden, daß nicht alle ArbeitnehmerInnen tatsächlich vom Senioritätsprinzip profitieren. Dies ist etwa dann der Fall, wenn es beispielsweise keine tarif-

46 Vgl. ebenda, Seite 49.

47 Das Argument der kürzeren Verweildauer wird allerdings bereits gegenüber 45jährigen vorgebracht, die mindestens noch zehn bis 15 Jahre erwerbstätig sind bzw. sein sollten. Darüber hinaus ist die Mobilitätsrate der Über-45jährigen wesentlich geringer als bei den Jüngeren.

48 Vgl. Ruth Finder et al. 1997, Seite 60ff.

vertraglichen Regelungen gibt oder wenn Personen Berufsunterbrechungen aufweisen. In den Kollektivverträgen der ArbeiterInnen, die 70% der älteren Arbeitslosen ausmachen, finden sich keine diesbezüglichen Regelungen, sodaß die Anwendung des Senioritätsprinzips also im betrieblichen Ermessen liegt. Arbeiterinnen zwischen 50 und 54 Jahren verdienen etwa genauso viel wie ihre um 30 Jahre jüngeren Kolleginnen.⁴⁹ Kollektivvertraglich festgelegte Biennalsprünge gibt es bei einigen Angestelltengruppen und bei den Beamten, wobei sie erst bei höheren Verwendungsgruppen auch kostenmäßig relevant sind. Ältere sind also nicht per se teurer.

3.2 Ältere ArbeitnehmerInnen sind schlechter qualifiziert

Dieses Argument bezieht sich einerseits auf die beruflichen Qualifikationen Älterer, die in der Regel als veraltet angesehen werden. Gleichzeitig schreibt man Älteren im Vergleich zu Jüngeren eine geringere Bereitschaft zu, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die formalen Qualifikationen (Schul- und Berufsausbildung) sind bei Älteren zwangsläufig »alt«, da ihr Erwerb in der Regel länger zurückliegt. Andererseits kann das Erfahrungswissen aber vieles wieder ausgleichen und ist auch wieder zunehmend gefragt, wie die steigende Nachfrage nach Management- und Beratungsleistungen durch ehemalige FachspezialistInnen und Führungskräfte zeigt (z. B. Management auf Zeit, Senior-Experts). Auch bei der Wartung und Pflege von langlebigen Betriebsmitteln und Produkten ist nach wie vor »altes« Wissen gefragt.⁵⁰

Grundsätzlich würden bei älteren ArbeitnehmerInnen auch bestimmte Weiterbildungsbarrieren entfallen, die beispielsweise aus familiären Verpflichtungen, Kinderbetreuung, Hausbau u. ä. resultieren. Tatsächlich nimmt in Österreich aber nur ein geringer Teil älterer ArbeitnehmerInnen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, wobei bei den Frauen die Beteiligung besonders niedrig ist. Obwohl mehrfach bewiesen ist, daß die kognitive Lernfähigkeit einer Person circa bis zum 70. Lebensjahr nicht zwangsläufig abnimmt, werden Ältere kaum in die betriebliche Weiterbildung eingebunden. Oft trauen sie sich eine Teilnahme aber auch nicht mehr zu oder sehen sich nicht genügend motiviert.⁵¹ Dadurch wächst aber nicht nur das Dequalifizierungsrisiko, das einen Wechsel des Arbeitsplatzes auch innerhalb des Betriebes erschwert, sondern es steigt auch die Diskrepanz zwischen dem Ausbildungsniveau jüngerer und älterer Arbeitskräfte (und deren Aufgaben) kontinuierlich an. Diese Entwicklung begünstigt wiederum die Diskriminierung Älterer.

Ein Argument gegen Ältere ist oft auch der vermutete Mangel an Schlüsselqualifikationen, die in unserer heutigen, sich rasch verändernden Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnen. Bei Älteren wird angenommen, daß sie aufgrund ihrer schlechteren formalen Ausbildung auf derartige Qualifikationsanpassungen schlechter vorbereitet sind.

49 Vgl. ebenda, Seite 58.

50 Vgl. Gregor Fasel / Norbert Kailer 2000, Seite 13.

51 Vgl. Irene Horejs 1999.

Diese Art von Qualifikationen wird jedoch in der Regel nicht auf dem Weg einer formalen Ausbildung erworben werden, sondern kann ebenso mittels Berufserfahrung, durch Training-on-the-Job gewonnen werden. Das würde bedeuten, daß ältere ArbeitnehmerInnen hinsichtlich ihrer Schlüsselqualifikationen nicht notwendigerweise benachteiligt sind.

Ein weiteres Argument gegen ältere ArbeitnehmerInnen lautet dahingehend, daß aufgrund ihrer mangelnden Qualifikationen auch die Mobilität zwischen Branchen, Berufen und Tätigkeiten eingeschränkter sei als bei Jüngeren. Vorausgesetzt, ältere ArbeitnehmerInnen waren nicht überdurchschnittlich lange in ein und demselben Arbeitsumfeld tätig, trifft das nicht (unbedingt) zu.

3.3 Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger lernwillig

Was die Lernwilligkeit betrifft, so kann nicht davon ausgegangen werden, daß Ältere Weiterbildung prinzipiell ablehnen. Der individuelle Nutzen wird bei Älteren allerdings sicher sorgfältiger abgewogen, sie benötigen möglicherweise eher externe Motivationsimpulse – d. h. eines Anreizes durch den Dienstgeber. Bei jüngeren ist die Eigenmotivation u. a. deshalb stärker vorhanden, da sie sich durch Weiterbildung einen beruflichen Aufstieg erwarten. Darüber hinaus müssen Ältere im Vergleich zu Jüngeren auch eine größere Distanz zum »formalen« schulischen Lernen überwinden. Daher wird die Lernbereitschaft wesentlich von der Form abhängen, in der das Wissen angeboten wird. Ein Kursbesuch, in dem hauptsächlich theoretisches Wissen vermittelt wird, ist möglicherweise aufgrund der sich mit dem Lebensalter ändernden Lernformen für Ältere wenig attraktiv. Vielmehr sollte der Lernstoff praxisbezogen aufbereitet werden. Bereitschaft und Fähigkeit zur Weiterbildung hängen auch proportional mit der Höhe des Qualifikationsniveaus der Erstausbildung zusammen.

Eigenschaften und Verhaltensblockaden, wie z. B. Technologiefindlichkeit, geringe Anpassungsfähigkeit, fehlende Flexibilität, Lernunwilligkeit u. ä., sind zu einem gewissen Grad auch individuelle und nicht nur altersbedingte Probleme.

3.4 Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger belastbar bzw. leistungsfähig

Das übereinstimmende Ergebnis zahlreicher Studien zu diesem Thema lautet, daß Ältere insgesamt gesehen nicht weniger belastbar oder leistungsfähig sind. Die Struktur der potentiell verkraftbaren Belastungen und die Leistungsfähigkeit verändern sich allerdings.⁵²

Ein Test unter FacharbeiterInnen hat beispielsweise ergeben, daß der Leistungsrückgang umso schwächer ist, je komplexer die Aufgabenstellungen und Maschinen sind. Das heißt, daß

52 Vgl. ebenda Seite 64.

bei simplen Aufgaben, bei denen es primär um Schnelligkeit geht, die Jüngeren zwar im Vorteil sind, bei komplexen Aufgabenstellungen Ältere aber durchaus imstande sind, »altersbedingte« Negativfaktoren zu kompensieren. Darüber hinaus war das Leistungsniveau der 50- bis 60jährigen immerhin noch höher als das der 20jährigen.

Zu ähnlichen Ergebnissen kam ein Test unter ManagerInnen, der ergeben hat, daß ältere ManagerInnen aufgrund der Tatsache, daß sie mehr Informationen zu verarbeiten haben als jüngere, zwar etwas mehr Zeit zur Entscheidungsfindung benötigen, die Qualität der Entscheidungen aber grundsätzlich altersunabhängig ist.

Das bedeutet, daß Ältere bei ihrer Arbeit zum gleichen Resultat kommen, aber einen anderen Zugang zur Lösung von Aufgaben haben. Der altersspezifische Leistungswandel bezieht sich auf eine geringere Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung, wobei andererseits Erfahrung sowie Urteils- und Entscheidungsfähigkeit zunehmen. Demnach verschiebt sich die Leistungsfähigkeit in Richtung Urteils- und Koordinationsfähigkeit, die Fähigkeit, komplexe Prozesse zu strukturieren, nimmt gegenüber einer Verminderung der rein körperlichen Leistungsfähigkeit zu. Problematisch ist im Arbeitsalltag daher weniger die Tatsache, daß Ältere bestimmte Aufgaben nicht adäquat ausfüllen könnten, sondern daß die Arbeitsorganisation zum Teil eher auf die spezifische Qualifikation und Leistungsfähigkeit Jüngerer ausgerichtet ist.

Mit dem Problemzusammenhang »Produktivität und Alter« setzt sich auch eine OECD-Studie auseinander, die zu dem Ergebnis kommt, daß die Produktivitätsunterschiede innerhalb einer Altersgruppe größer sind als die zwischen den Altersgruppen. Steigendes Erfahrungswissen und Kompetenz führen bei Älteren sogar zu einer Produktivitätssteigerung. Dabei muß allerdings der Entwertung dieser Erfahrungen durch spezifische Schulungsprogramme für Ältere entgegengewirkt werden.

3.5 Ältere ArbeitnehmerInnen sind öfter krank

Was das Thema »Krankheit« betrifft, erschweren oder verunmöglichen bestimmte abnutzungsbedingte körperliche Beeinträchtigungen⁵³ bestimmte Arten von Tätigkeiten, Krankenstände sind damit aber nicht unbedingt verbunden. Aus den Statistiken des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger geht hervor, daß Ältere etwa gleich oft Krankenstand in Anspruch nehmen wie Jüngere. Die Krankenstände dauern allerdings tendenziell länger (im Durchschnitt acht Tage länger), wobei diese Daten durch überdurchschnittlich lange Krankenstände von Einzelpersonen, wie etwa InvaliditätspensionsanwärterInnen, verzerrt sind.⁵⁴

53 Altersbedingt sind primär Rücken-, Kreuz- oder Gelenksschmerzen, Schlafstörungen und Nervosität; die Prozentquote lag bei dieser Umfrage bei den Älteren allerdings nur 10% höher. Immer gravierender werden in allen Altersgruppen die Probleme bzw. Erkrankungen psychischer Natur.

54 Vgl. Ruth Finder et al. 1997.

3.6 Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger anpassungsfähig und weniger flexibel

Jüngere ArbeitnehmerInnen gelten als anpassungsbereiter, für Vorgesetzte leichter handhabbar als ältere, gefestigte Persönlichkeiten, die sich nicht mehr allen Zumutbarkeiten gegenüber entgegenkommend verhalten. Die innerbetriebliche Sozialisation junger Arbeitskräfte vermag diese auf die speziellen Unternehmensbedürfnisse hin zu formen und zu prägen, während bei der Einstellung von 40- oder 50jährigen, die von »außen« kommen, wohl eher mit Reibungsverlusten gerechnet wird.⁵⁵

Versteht man unter Anpassungsfähigkeit auch die Bereitschaft zur räumlichen und zeitlichen Mobilität, so gibt es diesbezüglich keine Daten, die belegen, daß die räumliche Mobilität Jüngerer größer ist oder daß Ältere weniger zu Überstunden bereit wären. Grundsätzlich besteht seitens der älteren ArbeitnehmerInnen auch die Bereitschaft zur inhaltlichen Flexibilität.⁵⁶

Das Problem mangelnder Anpassungsfähigkeit bzw. Flexibilität tritt am ehesten bei ArbeitnehmerInnen auf, die lange Zeit bei ein und demselben Unternehmen tätig waren, bevor sie zu einem Wechsel gezwungen wurden. Viele haben ihre berufliche Laufbahn zu einer Zeit begonnen, als die Arbeitsverhältnisse noch weit stabiler waren und lange Betriebszugehörigkeit positiv beurteilt wurde. Wenn zudem die innerbetriebliche Mobilität der Arbeitskräfte gering war, kann die Fähigkeit oder Bereitschaft zur Anpassung an neue Verhältnisse bei langjährigen MitarbeiterInnen eines Betriebes durchaus gering ausgebildet sein.

3.7 Ältere ArbeitnehmerInnen erfüllen nicht die Anforderungen neuer Unternehmensphilosophien

Dieses Argument ist einerseits ein Konglomerat aus sämtlichen bisher beschriebenen Eigenschaften, die Älteren zugeschrieben werden. Andererseits bezieht es sich auf die eingangs beschriebenen veränderten Anforderungen der Arbeitswelt. Führen diese unter dem Einfluß einer kurzfristigen Kostenersparnis zu einer Form von Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur, die von einer permanenten Zunahme des Leistungsdrucks wie auch des Termindrucks, einem zunehmend verdichteten Arbeitstag, ausufernden Arbeitszeiten, hoher psychischer Belastungen etc. geprägt ist, dann sind Ältere hier tatsächlich im Nachteil. Es stellt sich dabei aber die Frage, inwieweit auch jüngere Arbeitskräfte diesem hohen Druck auf Dauer Stand halten können.

55 Vgl. Claudia Pini 1992, Seite 25ff.

56 Vgl. Ruth Finder et al. 1997, Seite 62.

4 Vorteile bzw. Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen

Im Rahmen dieses Kapitels sollen die Potentiale, über die älterer ArbeitnehmerInnen – auch im Vergleich zu Jüngeren – verfügen, diskutiert werden. Im Gegensatz zu den für den Arbeitsmarkt nachteiligen Eigenschaften werden die positiven den Älteren (noch) nicht pauschal zugeschrieben. Angesichts der demographischen Entwicklungen und der Diskussionen rund um die Pensionsreform (insbesondere die Abschaffung der Frühpension und das Anheben des Mindestpensionsalters) sind die Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen aber zunehmend ein Thema. Einige Unternehmen haben bereits Versuche unternommen, die Arbeit innerhalb ihrer Betriebe so zu organisieren, daß sich alle Altersgruppen – d. h. auch die Älteren – optimal einbringen können.⁵⁷ Das ist wohl unter anderem auch auf die Erfahrung zurückzuführen, daß eine zu radikale Verjüngung der Belegschaft nicht unbedingt dazu führt, daß sich ein Unternehmen besser am Markt behaupten kann.

4.1 Die spezifische Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen

Die Leistungsfähigkeit im Alter darf nicht polarisiert betrachtet werden, d. h., Altern ist weder ausschließlich ein kontinuierlicher Dequalifizierungsprozeß noch ein ausschließlicher Zuegwinnt von Erfahrungskompetenz. Die Leistungsfähigkeit im Alter geht nicht grundsätzlich verloren, sondern sie verändert sich. In der Fachliteratur finden sich bezüglich des Zusammenhangs von Alter und Leistung die verschiedensten Faktoren, wobei es sich im Großen und Ganzen um folgende handelt:⁵⁸ Beim Älterwerden sinkt die körperliche Leistungskapazität. Auch einige geistige Fähigkeiten, wie etwa die Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung oder das Kurzzeitgedächtnis, gehen zurück. Aber auch die Risikobereitschaft, die Aufstiegsorientierung oder die Lern- und Weiterbildungsbereitschaft nehmen ab.

Die mit dem Alter zunehmenden Fähigkeiten und Kompetenzen sind im allgemeinen die Urteils- und Entscheidungsfähigkeit auch in kritischen Situationen (Besonnenheit), die Kommunikationsfähigkeit, die Kooperationsfähigkeit (Teamfähigkeit, Geduld), die Konfliktfähigkeit, das Pflicht- und Verantwortungsbewußtsein, Ausgeglichenheit und Beständigkeit, Zuverlässigkeit und Qualitätsbewußtsein. Die Angst vor Veränderungen steigt, die Arbeitseinstellung ist aber zumeist positiv. Darüber hinaus verfügen Ältere über ein großes Erfah-

⁵⁷ Vgl. dazu auch Kapitel 5.2.

⁵⁸ Vgl. Gerhard Fuchs/Christian Renz 2001; René A. Lichtsteiner 2003.

rungswissen (Lebens- und Berufserfahrung) bzw. über ein umfassendes betriebsspezifisches Wissen.

Zu den gleichbleibenden Fähigkeiten zählen Auffassungsgabe, Konzentrationsfähigkeit, Leistungs- und Zielorientiertheit, Systemdenken, Kreativität, Sprachwissen, Umgang mit angenommenem Wissen und psychisches Durchhaltevermögen.

Insgesamt ergeben Untersuchungen zur beruflichen Leistungsfähigkeit im Alter, daß die Erhaltung derselben durch Kompensation der Einbußen in einzelnen Fähigkeitsbereichen (primär solche, wo es um physiologische Funktionen⁵⁹ und die Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung geht) durch die Förderung und Nutzung der Stärken auf der Wissens- und Skillsebene (Kumulation von Erfahrungen, effektive Integration verschiedener Arbeitsabläufe, Überblick über den gesamten Arbeitsablauf) möglich ist: »Menschen entwickeln im Prozeß der erfolgreichen Bewältigung beruflicher Anforderungen Fakten- und Handlungswissen sowie die Kompetenz, dieses Wissen in effektive Strategien umzusetzen. Diese auf der Basis von Erfahrung beruhenden Stärken können erklären, warum trotz bestimmter Einbußen in Kompetenzen, die in hohem Maße von zentralnervösen Strukturen und Prozessen abhängig sind, die berufliche Leistungsfähigkeit im fünften und sechsten Lebensjahrzehnt erhalten bleibt.«⁶⁰

4.1.1 Kognitive und physische Aspekte der Leistungsfähigkeit

Bei der kognitiven Leistungsfähigkeit werden im Rahmen der diesbezüglichen psychologischen Forschung die erfahrungsgebundene Intelligenz (d. h. die Fähigkeit zur Lösung vertrauter kognitiver Probleme) und die Mechanik der Intelligenz (d. h. die Fähigkeit zur Lösung und Bewältigung neuartiger kognitiver Probleme) unterschieden.

Die erste Form der (kristallinen) Intelligenz bleibt über weite Abschnitte des Erwachsenenalters erhalten bzw. sind darin sogar Zugewinne zu verzeichnen. Was die zweite Form der (fluiden) Intelligenz betrifft, so kommt es hier in den späteren Phasen des Erwachsenenalters zu einem Rückgang der Leistungsfähigkeit (bereits im 3. Lebensjahrzehnt). Insbesondere die Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung und die Umstellungsfähigkeit reduzieren sich. Diese Prozesse sind allerdings durch kontinuierliches Training beeinflussbar. Wesentlich sind dabei die Anregungen aus der Umwelt, d. h. in diesem Fall die Merkmale der beruflichen Tätigkeit. Beschränkt man sich dabei auf die Ausübung weniger Tätigkeiten, wird der Prozeß der kontinuierlichen Dequalifizierung beschleunigt, stellt man sich dagegen auch im Alter noch dem Umgang mit neuartigen Anforderungen, so können diese Defizite ausgeglichen bzw. auf ihr ursprüngliches Niveau angehoben werden – die Ressourcen sind grundsätzlich bis ins hohe Alter vorhanden.⁶¹

59 Eine Leistungsminderung im Laufe des Berufslebens kann darüber hinaus auch kompensiert werden, wenn ArbeitnehmerInnen ihre Arbeit unter ergonomisch sinnvollen Gegebenheiten erledigen können.

60 Vg. Gerhard Fuchs/Christian Renz 2001, Seite 39ff.

61 Vgl. ebenda, Seite 32ff.

Der physiologische Alterungsprozeß kommt bei Berufen mit hoher physischer Beanspruchung sicherlich zum Tragen (vor allem Produktion, Handwerk, aber auch Dienstleistungssektor). Dennoch gibt es auch in diesen Tätigkeitsfeldern Möglichkeiten zur Intervention, um die berufliche Leistungsfähigkeit zu erhalten (z. B. die altersspezifische Reduktion physischer Belastungen bei gleichzeitiger Zunahme mentaler, erfahrungsbezogener Aufgaben, wie Unterweisung Jüngerer, Wissensvermittlung etc.).

Abnehmende Sinnesleistungen (z. B. Hör- und Sehfähigkeit) sind insbesondere bei jenen Tätigkeitsbereichen relevant, in denen erhöhte Unfallgefahr besteht (z. B.: LKW-FahrerIn oder BusfahrerIn), die aber zum Teil durch eine bessere Fahrstrategie, Kenntnis typischer Situationen u. ä. kompensiert werden können.

Einbußen in den biologisch-physiologischen Funktionen sind allerdings nicht nur auf einfache Tätigkeiten oder auf den Produktionsbereich bezogen. Haltungsschäden an Bildschirmarbeitsplätzen können beispielsweise auch auftreten, wenn keine körperliche Schwerarbeit ausgeübt wird. Auch da kann es dann zu chronisch degenerativen Erkrankungen kommen, sodaß Arbeitsplatzergonomie und betriebliche Gesundheitsförderung bei Bildschirmarbeitsplätzen ebenfalls von großer Bedeutung sind.

4.2 Berufliche und persönliche Erfahrungen – Das Erfahrungswissen älterer ArbeitnehmerInnen

Nach Abschluß der formalen Ausbildung und bei Eintritt in die Berufstätigkeit sind oft Fähigkeiten und Fertigkeiten gefragt, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausreichend vorhanden sind. Neben bereichs- und arbeitsplatzspezifischen Fertigkeiten und (implizitem) Know-how geht es dabei auch um generelle Fähigkeiten, die grundsätzlich für die Bewältigung alltagspraktischer Probleme und Anforderungen notwendig sind, wie z. B. Überblick über ein Arbeitsgebiet, Kompetenz in der Vorbereitung (Begründung) und Ausführung von Entscheidungen, Entwicklung und Erweiterung von effektiven Handlungsstrategien.

Ältere ArbeitnehmerInnen verfügen zumeist aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung bereits über dieses individualisierte und spezifische Wissen. Warum dieses Erfahrungswissen von Älteren trotzdem oftmals als überholt und entwertet betrachtet wird, ist zum Teil auch darin begründet, daß der Erfahrungsbegriff häufig mißgedeutet bzw. verkürzt definiert wird. Erfahrung wird oftmals nur mit Routine gleichgesetzt, d. h., daß bestimmte Handlungen mit der Zeit zwar geschickt und routiniert, aber automatisch ausgeführt werden. Außerdem wird Erfahrung als über die Jahre angesammeltes Wissen verstanden, das bei der Lösung von bekannten, immer wieder auftretenden Problemen hilfreich ist. Somit wird »Erfahrung« auf rein reproduzierende Aspekte reduziert, aktive und schöpferische Aspekte bleiben aber unberücksichtigt.⁶²

⁶² Manfred Krenn 2001, Seite 11.

Auf einem solcherart reduzierten Verständnis von Erfahrung als Routine – als starres, gewohnheitsorientiertes Handeln – gründet sich die Einschätzung, daß ihre Bedeutung und Anwendbarkeit in flexiblen, dezentralen Arbeitsstrukturen abnimmt und sogar wie ein Gegensatz zu den Herausforderungen von Flexibilisierung und ständiger Innovation wirkt. Eine solche Sichtweise wird aber dem komplexen und vielschichtigen Charakter von Erfahrung nicht gerecht. Sie verstellt den Blick auf Erfahrungen, die über fachliche Kompetenzen hinausgehen und ältere ArbeitnehmerInnen dazu befähigen, mit den vorhandenen, oft limitierten Ressourcen Lösungen für spezielle Arbeitssituationen zu entwickeln, auch mit unerwartet aufgetretenen Schwierigkeiten souverän umzugehen, Ruhe und Übersicht auch in heiklen Situationen zu bewahren etc.

Erfahrung ist demnach weniger eine bestimmte Form von Wissen, sondern ein Bündel von Kompetenzen, Fähigkeiten und Handlungsweisen, das in einer spezifischen Arbeitsweise seinen Ausdruck findet.⁶³ In der Literatur finden sich bereits Ansätze, in denen der Begriff »Erfahrung« auch so definiert wird. Als Beispiel kann hier das »Erfahrungsgel leitete Arbeiten« herausgegriffen werden. Kennzeichnend für diesen Ansatz, der hauptsächlich im Zusammenhang mit der Analyse von Arbeit an Maschinen entwickelt wurde, ist, daß es sich um ein ganzheitliches Handlungsmodell handelt.⁶⁴ Das heißt, daß beim »Erfahrungsgel eiteten Arbeiten« nicht nur Rationalität, Berechenbarkeit und Planbarkeit zählen, sondern auch sinnlich-körperliche Wahrnehmungsfähigkeit, intuitiv- gefühlsmäßiges Erkennen, assoziatives Denken sowie ein Gespür für organisatorische und soziale Zusammenhänge im Betrieb.⁶⁵

Diesbezügliche Erfahrungen äußern sich beispielsweise darin, wenn eine Maschine nicht ausschließlich anhand der Anzeigenwerte gesteuert wird, sondern auch mit »Fingerspitzengefühl« (d. h. etwa mit Hilfe der Wahrnehmung von Geräuschen, Vibrationen, Widerständen und Gerüchen). Erfahrungsgel eitete Arbeiten bedeutet, die eigene Arbeits- und Herangehensweise an die Erfordernisse der jeweiligen Situation anpassen zu können, sie bezieht ihre Stärke aus subjektiven, an die Person gebundenen Faktoren und erhöht die Umsetzung und Anwendbarkeit von theoretischem Fachwissen auf unterschiedliche Arbeitssituationen: »Darüber hinaus eröffnet »Erfahrungsgel eitete Arbeiten« Handlungsspielräume und Lösungswege in Situationen, wo man mit seinem (theoretischen Fach-)Latein am Ende ist und es auf Improvisationsfähigkeit ankommt.«⁶⁶

Der Ansatz des Erfahrungsgel eiteten Arbeitens läßt sich aber auch in anderen Arbeitszusammenhängen anwenden, wo es weniger um das Zusammenspiel zwischen Mensch und Maschine als vielmehr um die optimale Zusammenarbeit zwischen Menschen geht, wie etwa im Rahmen von Gruppen- oder Projektarbeit. Hier kann beispielsweise das organisatorische Erfahrungswissen von Bedeutung sein.⁶⁷ Dieses umfaßt etwa Kenntnisse über die informellen

63 Vgl. Manfred Krenn 2001, Seite 13.

64 Vgl. Fritz Böhle/Brigitte Miklau 1988.

65 Vgl. Manfred Krenn, 2001, Seite 13.

66 Vgl. ebenda, Seite 14.

67 Vgl. J. Strauß/E. Kuda 1999.

Organisationswege und wie sie in Übereinstimmung mit den formellen Organisationsregeln zu nützen sind, die Fähigkeit, auch unerwartet auftretende organisatorische Probleme zu lösen, die Fähigkeit, auf verschiedensten Wegen zum Ziel zu gelangen und auch Zielkonflikte zu lösen (z. B. KundInnenwünsche, MitarbeiterInnenerwartungen) sowie das rechtzeitige Erkennen von organisatorischen Schwachstellen, Improvisationsfähigkeit etc.

Das soziale Erfahrungswissen ermöglicht eine auch sozial befriedigende Gestaltung der Beziehungen am Arbeitsplatz.⁶⁸ Das soziale Erfahrungswissen umfaßt beispielsweise ein Gespür für soziale Beziehungen in der Arbeitsumgebung, Verständnis für bzw. Umgang mit unterschiedlichen betrieblichen Milieus und Subkulturen auch in Bezug auf die eigene Arbeit (z. B. Traditionen, Normen, (berufs-)kulturelle Werte, Standards in bestimmten Abteilungen oder Gruppen) oder auch ein Gespür für das allgemeine Betriebsklima (z. B. Verhaltenserwartungen und Verhaltenszumutungen, betriebliche Traditionen, Vertrauens- und Mißtrauenskultur).

4.3 Neue Qualifikationsanforderungen – Schlüsselqualifikationen und ältere ArbeitnehmerInnen

Der eben beschriebene Ansatz des »Erfahrungsgeleiteten Arbeitens« hat bereits verdeutlicht, daß Erfahrung auch im modernen Arbeitsprozeß wertvoll und nützlich ist. Insbesondere über jenes Handlungswissen, das nicht allein durch fundierte Fachkenntnis erworben werden kann – wie z. B. Innovationsfähigkeit bzw. der Umgang mit unerwarteten, nicht planbaren Arbeitssituationen, soziales und organisatorisches Erfahrungswissen –, kann ein Bogen zur aktuellen Diskussion über die Veränderung von Qualifikationsanforderungen geschlagen werden.⁶⁹

In diesem Zusammenhang werden oft die Schlüsselqualifikationen erwähnt, die neben den fachlichen Berufsqualifikationen eine zunehmende Rolle spielen. Bei den Schlüsselqualifikationen handelt es sich um berufsübergreifende Fertigkeiten, die zum selbständigen Lösen beruflicher Probleme befähigen sollen. Das erlernte fachliche Wissen soll in unterschiedlichen Kontexten angewendet und angesichts des schnell wechselnden Spezialwissens auch weiterentwickelt werden können.

Dazu ist es einerseits notwendig, über berufliche Qualifikationen zu verfügen, die ein breites Anwendungsspektrum haben und relativ lange verwertbar sind. Andererseits umfaßt der Begriff der Schlüsselqualifikation die Förderung und Entwicklung der ganzen Persönlichkeit. Das heißt, daß neben der fachlichen Kompetenz auch persönliche und soziale Kompetenzen, wie beispielsweise problemlösendes Denken, Lernfähigkeit, Sachlichkeit, Aufgeschlossenheit, Entscheidungsfähigkeit, Verantwortungsbewußtsein, Kooperations- und Kommunikationsfä-

⁶⁸ Vgl. ebenda.

⁶⁹ Vgl. Manfred Krenn 2001, Seite 17.

higkeit, soziale Sensibilität, Kritik- und Urteilsfähigkeit u. ä., erworben werden müssen. Erst wer sein Wissen auch umsetzen und von gelernten auf konkrete Arbeits- bzw. Lebenssituationen übertragen kann sowie die Fähigkeit besitzt, gelernte Inhalte auch zu kommunizieren, erfüllt die Voraussetzungen, um auf einem dynamischen Arbeitsmarkt bestehen zu können. Diese Art von Qualifikation wird seitens der Wirtschaft zunehmend gefordert; von ArbeitnehmerInnen wird in diesem Zusammenhang daher verlangt:⁷⁰

- Mit wechselnden Situationen umzugehen, also eigene Verhaltensweisen im Sinne der Zielerreichung selbständig auf Veränderungen im Umfeld abzustimmen.
- Bereitschaft und Fähigkeit zu selbstgesteuerten Lernprozessen, also zu erkennen, wann Informationsbeschaffung nötig ist, sich diese Informationen dann auch anzueignen, aufzunehmen, zu verarbeiten und im entsprechenden Anwendungsbereich sinnvoll umzusetzen.
- Aus Zielen und Aufgabenstellungen selbständig Arbeitsschritte abzuleiten, also die Arbeit zu sehen, ohne jeweils auf Anordnungen zu warten, Problembereiche frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren sowie auch unter unvollkommenen Kriterien Entscheidungen zu treffen und die Verantwortung dafür zu übernehmen, ohne dabei den eigenen Kompetenzbereich zu überschreiten oder eine notwendige Abstimmung mit KollegInnen oder Vorgesetzten zu übergehen.

Wesentliche Elemente dieser Schlüsselqualifikationen finden sich auch in den Faktoren des »Erfahrungsgelernten Arbeitens« – als eine ganzheitliche, selbständige und an die Situation angepasste Arbeitsweise – wieder. Im Gegensatz zu ihren jüngeren KollegInnen sind ältere ArbeitnehmerInnen nicht im Zuge ihrer formalen Ausbildung, sondern durch ihre langjährigen praktischen Erfahrungen in den Besitz dieser Schlüsselqualifikationen gelangt.

4.4 Der Beitrag älterer ArbeitnehmerInnen zu betrieblichen Innovationsprozessen

Neben dem Kostenargument ist das Argument mangelnder Innovationsfähigkeit einer der häufigsten Vorbehalte gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen. Alter bzw. Erfahrung und die Fähigkeit, Innovationsprozesse zu initiieren, müssen einander allerdings nicht zwangsläufig ausschließen. Studien zufolge⁷¹ ist die Innovationsfähigkeit mehr typen- als altersabhängig und variiert innerhalb einer Altersgruppe stärker als zwischen denselben.

Das Erfahrungswissen Älterer kann aufgrund seiner Komplexität für Innovationsprozesse durchaus förderlich sein. Ältere und erfahrene ArbeitnehmerInnen sind eher in der Lage, sich einen Überblick über den Gesamtprozeß zu verschaffen und dadurch auch Verbesserungspos-

⁷⁰ Vgl. Peter Jäger 2001, Seite 69.

⁷¹ Vgl. etwa G. Jasper/S. Fitzner 2000.

tentiale rascher zu erkennen. Sie können auf eine Fülle von verschiedenen Sichtweisen, Versuchen, Lösungswegen zurückgreifen.

Die innovationsförderlichen Charakteristika älterer ArbeitnehmerInnen umfassen beispielsweise bedächtigeres und systematischeres Handeln, höheres Verantwortungsbewußtsein, bessere Einschätzung von Risiken und erfolgversprechenden Lösungswegen, Hinterfragen von Sinn und Folgen von Innovationen etc. Jüngere ArbeitnehmerInnen zeichnen sich dagegen durch höhere Spontaneität, bessere Computerkenntnisse und größere Offenheit gegenüber den Neuen Technologien, höhere Risikobereitschaft u. ä. aus. Diese Unterschiede müssen aber nicht unbedingt problematisch sein, sondern können zur produktiven Ergänzung genützt werden. Im Zuge einer konfrontativen, tendenziell unterschiedlichen Herangehensweise von jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen können neue und tatsächlich innovative Erkenntnisse entstehen.

Wie gut die Innovationspotentiale älterer ArbeitnehmerInnen genützt werden können, hängt wesentlich von der Unternehmensphilosophie und der daraus resultierenden Personalpolitik ab. In einem Unternehmen, das auf die Förderung und Weiterentwicklung betriebsintern vorhandener (Human-)Ressourcen und Potentiale Wert legt, entsteht Innovation weder aus ständigem Personalaustausch noch aus Restrukturierung und Rationalisierung, sondern aus Kontinuität, gegenseitigem Vertrauen und Wissenstransfer zwischen allen Bereichen des Betriebes. Innovation wird hier nicht »von oben« verordnet oder geplant, sondern entsteht mitten im Betrieb durch den ständigen Austausch und die Kooperation der MitarbeiterInnen untereinander. In diesem betrieblichen Rahmen ist die Integration älterer ArbeitnehmerInnen kein besonderes Problem, sondern vielmehr Bestandteil der Unternehmenskultur.⁷²

Andere innerbetriebliche Handlungsprinzipien, wie sie etwa im Bereich der New Economy üblich sind, schließen Ältere hingegen fast schon systematisch aus. Rasante Veränderungen und ständige Restrukturierungen, extremer Preis- und Innovationsdruck, kaum stabile Organisationsstrukturen, kaum geregelte Arbeitszeiten u. ä. stellen betriebliche Rahmenbedingungen dar, in denen ältere ArbeitnehmerInnen nicht bzw. nur schwer bestehen können.⁷³

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß sich Altersdiskriminierung im Zusammenhang mit Innovationsprozessen inhaltlich-sachlich nicht begründen läßt, sondern vielmehr das »(...) gesamtbetriebliche Handlungsfeld, bestehend aus organisatorischen, technologischen, sozialen und kulturellen Faktoren bzw. betriebspolitischen Strategien, die Chancen für ein Altern im Unternehmen reduziert oder erhöht.«⁷⁴

72 Vgl. Manfred Krenn 2001, Seite 23.

73 Reindl verwendet in seiner Studie in diesem Zusammenhang den Begriff des Innovationsmilieus, der beschreiben soll, inwiefern die betrieblichen Rahmenbedingungen auch die Gestaltung der Innovationsprozesse beeinflussen. Vgl. J. Reindl 2000.

74 Manfred Krenn 2001, Seite 25.

4.5 Verweildauer älterer ArbeitnehmerInnen und effiziente, langfristige Managemententscheidungen

Entgegen der Annahme, daß Jüngeren grundsätzlich eine längere Verweildauer im Unternehmen zugeschrieben wird, schätzen viele Arbeitgeber die Sicherheit, daß Ältere bis zur Pension im Unternehmen bleiben werden. Jüngere Arbeitskräfte, die noch kaum spezialisiert sind, befinden sich insbesondere ganz zu Beginn ihrer Erwerbskarriere häufig noch in einer Phase des Experimentierens und auf der Suche nach dem für sie optimalen Arbeitsbereich und Arbeitsumfeld.

Ältere ArbeitnehmerInnen sorgen in einem Unternehmen für eine gewisse Kontinuität und die Verwertung und Umsetzung von bereits gemachten Erfahrungen. Sie bilden sozusagen das kollektive Gedächtnis der Firma und sorgen gleichzeitig für einen diesbezüglichen Wissenstransfer an die nachfolgenden jüngeren Arbeitskräfte. Darüber hinaus wird man zukünftig auch verstärkt auf demographische Veränderungen bei den KonsumentInnen reagieren müssen. PensionistInnen sind schon jetzt eine wichtige Zielgruppe, was unter anderem zur Folge hat, daß in einigen Dienstleistungs- bzw. Handelsbetrieben manchmal bereits Ältere bei Personaleinstellungen vorgezogen werden, da sie ältere KundInnen besser verstehen, gezielter auf deren Wünsche eingehen, mit diesen adäquater kommunizieren und geduldiger sind.

Eine vielseitige Altersstruktur der Arbeitsgemeinschaft bzw. positive Einstellungen zum Alter sind demnach wesentliche Voraussetzungen für effiziente und langfristige Managemententscheidungen.

5 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Konzepte bzw. Projekte zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen – Ein exemplarischer Blick

In diesem Kapitel wird ein exemplarischer Überblick über die Maßnahmen, Konzepte und Projekte geboten, die einerseits dazu beitragen sollen, die derzeitige arbeitsmarktpolitische Situation älterer Beschäftigter und Arbeitsloser zu verbessern. Andererseits soll es um künftige Lösungsansätze gehen, d.h. die Frage, wie die Arbeitswelt nicht nur alters- sondern auch altersgerecht gestaltet werden kann, sodaß es allen Arbeitskräften auch tatsächlich möglich ist, länger am Erwerbsleben teilzunehmen, zu beantworten. Eine diesbezügliche arbeitsmarktpolitische Strategie umfaßt verschiedene Maßnahmen auf mehreren Ebenen:⁷⁵

- Maßnahmen und Regelungen, welche die Diskriminierung älterer Personen bei der Einstellung bzw. Freisetzung verhindern und/oder Anreize zu einer positiven Diskriminierung setzen (vgl. Kapitel 5.1):
 - Lohnpolitische Modifikationen, insbesondere die Neugestaltung der an die Verweildauer geknüpften Gehaltszuschläge (z. B. Änderung des Senioritätsprinzips).
 - Finanzielle Anreize, so etwa Lohnzuschüsse oder Eingliederungsbeihilfen (z. B. Bonus-Malus-System, COME BACK, Altersteilzeitgeld, Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell).
 - Spezifische Ausgestaltung des Kündigungsschutzes für ältere ArbeitnehmerInnen.
- Einführung und Verbreitung von Methoden des betrieblichen Alters- und Personalmanagements, die ein Umfeld schaffen sollen, das es älteren Personen ermöglicht, ihre spezielle Leistungsfähigkeit auszuschöpfen und weiterzuentwickeln (vgl. Kapitel 5.2):
 - Förderung adäquater betrieblicher Weiterbildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen.
 - Förderung von ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung zur Verhinderung einseitiger körperlicher Belastungen bzw. zum Ausgleich verminderter physischer Leistungsfähigkeit.
 - Förderung von neuen Arbeitszeitmodellen.
 - Förderung von neuen Formen der Arbeitsorganisation, die das Leistungspotential Älterer besser nutzen.
- Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel, ältere Arbeitskräfte wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. Kapitel 5.3):
 - Aktivierende Maßnahmen, wie etwa Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Arbeitsuche und Vermittlung.

75 Vgl. Irene Horejs 1999, Seite 11f.

- Beschäftigung von Älteren am 2. Arbeitsmarkt, so etwa im Rahmen von Beschäftigungsprojekten oder in Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen.
- Förderung von Unternehmensgründungen (Beratung, Infrastruktur, Zugang zu Gründungsberatung u. ä.).
- Selbsthilfegruppen und Netzwerke Älterer.
- Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen als grundlegende Voraussetzung zur Durchführung der oben beschriebenen Aktionen (vgl. Kapitel 5.4). Dies betrifft im wesentlichen die Sensibilisierung aller involvierten Akteure, d. h. öffentliche und private Arbeitgeber, die ArbeitnehmerInnen selbst, die Sozialpartner, Nicht-Regierungsorganisationen (NGO) und Institutionen.

Diese Gliederung bzw. Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie soll aber einen ersten Überblick über die grundsätzlich möglichen Maßnahmen und Konzepte gewährleisten.

5.1 Maßnahmen und Regelungen, welche die Diskriminierung älterer Personen bei der Einstellung bzw. Freisetzung verhindern und/oder Anreize zu einer positiven Diskriminierung setzen

Die hier angeführten Maßnahmen sollen einerseits die Freisetzung älterer ArbeitnehmerInnen erschweren und andererseits Einstellungsbarrieren vermindern. Sie umfassen etwa die Neustrukturierungen der Gehaltspolitik, insbesondere die Neugestaltung der an die Verweildauer geknüpften Gehaltszuschläge (vgl. Kapitel 5.1.1) und Lohnzuschüsse bzw. steuerliche Vergünstigungen bei der Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen (vgl. Kapitel 5.1.2 bis 5.1.5) sowie die spezifische Ausgestaltung des Kündigungsschutzes für Ältere (vgl. Kapitel 5.1.6).

5.1.1 Modifizierung der Senioritätsentlohnung

Die Ausgestaltung der Senioritätsentlohnung könnte so modifiziert werden, daß diese eher die tatsächliche, potentielle Produktivitätsentwicklungen widerspiegelt – etwa durch stärkeren Anstieg zu Beginn und eine spätere Absenkung der Kurve. Damit könnte man die Tendenz, Ältere abzuschieben, verringern und die eventuell nötige zwischenbetriebliche Mobilität erleichtern.

Andere an der Verweildauer orientierte Motivationskomponenten, die gegen die Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen sprechen, wie etwa Betriebspensionen oder Beteiligungen, könnten aliquot kalkuliert werden und so das »Kostenargument« weiter entkräften.⁷⁶ Inse-

⁷⁶ Vgl. Ruth Finder et al. 1997, Seite 60ff.

samt sollte dadurch eine Abflachung der Differenz zwischen Einstiegs- und Endgehalt erreicht werden.

5.1.2 Die Eingliederungsbeihilfe COME BACK des AMS

Eingliederungsbeihilfen greifen insbesondere bei älteren Arbeitslosen (wie auch bei Langzeitarbeitslosen) besser als beispielsweise fachliche Qualifizierung und/oder Weiterbildung allein. Kritisiert wird zumeist der kurze Zeitraum, über den diese Lohnzuschüsse gewährt werden. Ein tatsächlicher langfristiger Anreiz ergibt sich daraus für die Unternehmen nicht.⁷⁷ Gemäß einer Befragung von 1.000 österreichischen Unternehmen seitens des AMS sehen 80% diese Maßnahme als Möglichkeit zur Milderung des Problems, aber nicht als Lösung. Da das Ganze nur zeitlich begrenzt ist, seien Dauerleistungen kaum finanzierbar.⁷⁸ Sinnvoller wäre es daher, solche Eingliederungsmaßnahmen beispielsweise mit Qualifizierungsschritten in der ersten Phase zu koppeln.

Die Eingliederungsbeihilfe COME BACK des AMS fördert das Arbeitsverhältnis von vorgemerkten Arbeitslosen ab 50 Jahren bei Männern bzw. ab 45 Jahren bei Frauen, von Personen, die Anspruch auf vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit haben, sowie Arbeitssuchende, die mindestens sechs Monate (bei Personen unter 25 Jahren) bzw. zwölf Monate (bei Personen ab 25 Jahren) arbeitslos vorgemerkt sind. Unter bestimmten Voraussetzungen können aber auch Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z. B. aufgrund von Betreuungspflichten), gefördert werden. In der Realität wird die Möglichkeit der Eingliederungsbeihilfe COME BACK von der (bzw. für die) Gruppe der älteren Arbeitslosen aber am häufigsten in Anspruch genommen.

Die Förderung kann von allen Arbeitgebern für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, maximal aber zwei Jahre lang bezogen werden.⁷⁹ Die Höhe der Förderung beträgt maximal 66,7% der Bemessungsgrundlage, d. h. des laufenden Brutto-Entgeltes plus 50% Pauschale für Nebenkosten. Bei Personen, die Anspruch auf vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit haben, beträgt die Höhe der Förderung maximal 100%. Voraussetzung für den Bezug der Eingliederungsbeihilfe ist ein Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitgeber bezüglich der zu fördernden Person. Dazu müssen der/die FörderungswerberIn und die zu fördernde Person vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses Kontakt zu derjenigen Geschäftsstelle des AMS aufnehmen, bei welcher der/die Arbeitssuchende vorgemerkt ist.⁸⁰

77 Vgl. Karin Steiner/Gabriele Bramauer 1999, Seite 29ff.

78 Vgl. Ruth Finder et al. 1997.

79 Ausgenommen von der Förderung sind das AMS, politische Parteien, radikale Vereine sowie der Bund.

80 Die Förderungsvoraussetzungen können im Detail regional unterschiedlich sein (vgl. www.ams.or.at).

5.1.3 Das Bonus-Malus-System

Das Bonus-Malus-System wurde in Österreich im Rahmen des Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetzes 1996 eingeführt. Durch dieses System erwachsen dem Arbeitgeber Kostenvorteile bei der Einstellung von Personen im Alter von über 50 Jahren und Nachteile bei der Kündigung von Personen dieser Altersgruppe. Konkret besteht der Bonus bei Einstellung von Personen zwischen 50 und 54 Jahren darin, daß sich der Dienstgeberanteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag (zur Sozialversicherung) um 50% reduziert und bei Einstellung von Über-55jährigen gänzlich entfällt. Der Malus besteht darin, daß Dienstgeber, die Über-50jährige, die mindestens zehn Jahre bei demselben Dienstgeber gearbeitet haben, kündigen, einen einmaligen Malusbeitrag an die Sozialversicherung entrichten müssen.⁸¹ Nach ersten Anlaufschwierigkeiten zeigt das System bereits Erfolge. So gab es im Mai 1997 bereits 8.000 Bonusfälle und 465 Malusfälle. Insgesamt könnte die positive Wirkung des Systems aber sicher noch durch verstärkte Informationskampagnen in den Betrieben sowie einer merklichen Erhöhung des sehr niedrigen Malus-Satzes verstärkt werden.⁸²

5.1.4 Das Altersteilzeitgeld (Neuregelung in Österreich mit Jänner 2004)

Antragsteller und Bezugsberechtigte dieser eigens aus dem Topf der Arbeitslosenversicherung geschaffenen Leistung des AMS sind Dienstgeber, die mit Ihren DienstnehmerInnen eine Vereinbarung über die Ausübung von Altersteilzeitarbeit abschließen. Werden alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ersetzt das Altersteilzeitgeld grundsätzlich die Hälfte der finanziellen Aufwendungen, die für den Dienstgeber durch den Übertritt eines Dienstnehmers bzw. einer Dienstnehmerin in die Altersteilzeitarbeit über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit hinaus zusätzlich anfallen. Wird jedoch während der Altersteilzeitarbeit eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft oder ein Lehrling nicht nur vorübergehend eingestellt und im Zusammenhang mit dem Altersteilzeitmodell kein Dienstverhältnis aufgelöst, werden die zuvor genannten finanziellen Aufwendungen zur Gänze ersetzt.

Der Vorteil für die betroffenen DienstnehmerInnen liegt darin, daß sie bei einer 40- bis 60prozentig reduzierten (gesetzlichen oder kollektivvertraglichen) Normalarbeitszeit zusätzlich zur Entlohnung für die tatsächlich geleistete Arbeit bis zur Höchstbeitragsgrundlage einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50% des Differenzbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt erhalten. Gleichzeitig sind für sie Beiträge zur Sozialversicherung in gleicher Höhe wie vor Übertritt in die Altersteilzeitarbeit abzuführen.

81 Vgl. Karin Steiner/Gabriele Bramauer 1999, Seite 20ff.

82 Vgl. Irene Horejs 1999, Seite 14.

Das Altersteilzeitgeld kann für Personen grundsätzlich bis zu einer Dauer von fünf Jahren ausbezahlt werden, wenn diese in die Altersteilzeitarbeit übertreten, wobei u. a. primär folgende Punkte auf den/die DienstnehmerIn zutreffen müssen:

- Er oder sie muß zuvor mindestens drei Monate im Unternehmen beschäftigt gewesen sein.
- Er oder sie muß spätestens fünf Jahre nach dem Übertritt in die Altersteilzeitarbeit das Mindestalter für eine Alterspension erreichen.

Es besteht die Möglichkeit zwischen einer gleichbleibenden Reduzierung der Arbeitszeit und einer Blockzeitvereinbarung (»Blockvariante«) zu wählen.⁸³ In Österreich gibt es zur Zeit (2004) rund 40.000 Personen in Altersteilzeit, wobei der Männeranteil etwas über 50% liegt.

5.1.5 Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell

Eine weitere Möglichkeit für finanzielle Unterstützung, die insbesondere auch bei Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen werden kann, ist die Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell, einem Förderprogramm des AMS.

Grundsätzlich sieht dieses Modell vor, daß ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit reduzieren und die freiwerdende Arbeitszeit durch die Anstellung eines/einer Arbeitslosen ersetzt wird. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge wird durch die Reduzierung der Arbeitszeit nicht verringert, ebenso wird (ein Teil) des Lohnverlustes ersetzt. Die Beihilfe deckt dabei 100% des vom Arbeitgeber gewährten Lohnausgleiches, maximal bis zu 50% des entfallenen Entgelts und den zusätzlichen Aufwand für DienstnehmerInnen- und Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung ab, der durch die Verpflichtung des Arbeitgebers entsteht, diese Beiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten. Die Beihilfe wird für die Dauer des vereinbarten Solidaritätsprämienmodells, maximal aber für zwei Jahre gewährt. Wird als Ersatzarbeitskraft allerdings eine Person eingestellt, die älter als 45 Jahre ist, die langzeitarbeitslos oder behindert ist, kann die Beihilfe drei Jahre lang gewährt werden.⁸⁴

5.1.6 Spezifischer Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen

In vielen europäischen Ländern gibt es spezielle Regelungen zum Kündigungsschutz älterer ArbeitnehmerInnen. So gibt es z. B. in Irland und Frankreich Strafandrohungen bei Kündigung-

⁸³ Quelle und weitere Informationen unter www.ams.or.at

⁸⁴ Vgl. Karin Steiner/Gabriele Bramauer 1999, Seite 32.

gen von Über-50jährigen. In Deutschland und den Niederlanden werden Kündigungspläne von Betrieben von der Arbeitsmarktbehörde auf sogenannte »Sozialverträglichkeitskriterien« hin geprüft. Im allgemeinen implizieren diese Kriterien de facto das Verbot der Kündigung Älterer und die Anfechtbarkeit von Entlassungen vor dem Arbeitsgericht.

Im angloamerikanischen Raum gilt im Falle einer Kündigung Älterer das Verursacherprinzip (Experience Rating). Das heißt, wenn der/die betreffende ArbeitnehmerIn infolge einer Kündigung länger arbeitslos ist, muß der Arbeitgeber die Kosten der Arbeitslosigkeit mittragen. Das gleiche Prinzip gilt in Holland im Falle einer Invaliditätspension.

In Österreich gibt es keinen spezifischen Kündigungsschutz für Ältere. Die Anfechtung einer Kündigung wegen sozialer Unverträglichkeit ist aber insbesondere auch für ArbeitnehmerInnen ab 50 Jahren möglich und wird von dieser Gruppe auch am häufigsten in Anspruch genommen.

Abgesehen davon, daß österreichische ArbeitnehmerInnen von Kündigungsschutzbestimmungen und arbeitsgerichtlichen Lösungen insgesamt wenig Gebrauch machen, sind Kündigungsschutzbestimmungen ein zweischneidiges Schwert. Wie die Erfahrungen aus dem Behindertenbereich zeigen, wirken solche Regelungen auch immer als Einstellbarrieren. Arbeitgeber stehen der Einführung solcher Bestimmungen in der Regel extrem ablehnend gegenüber.

Darüber hinaus ist das Arbeitsverhältnis, das aufgrund eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens wieder aufgenommen wurde, von starken Konflikten zwischen den Beteiligten überschattet. Zudem verbietet die Sozialwidrigkeitsklausel dem Unternehmen nicht, stattdessen eine andere Arbeitskraft freizusetzen. Damit wird das Problem also lediglich innerhalb der Belegschaft – etwa auf jüngere KollegInnen – verlagert.

5.2 Methoden des betrieblichen Alters- und Personalmanagements

5.2.1 Adäquate betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote für Ältere – Alters- und alternsgerechte betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote

Die Einbindung älterer ArbeitnehmerInnen in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen soll einerseits dazu beitragen, ihr formales, technisches Wissen up to date zu halten. Andererseits sollen dadurch auch Ältere befähigt werden, Veränderungen im Unternehmen mitzuvollziehen und ihr Potential in entsprechenden altersgerechten Arbeitsrollen zur Geltung zu bringen.

Bei der Gestaltung des Weiterbildungsangebotes für Ältere sollten allerdings der sich mit dem Lebensalter verändernde Lernprozeß und die nötige Änderung der Lernformen berücksicht-

sichtigt werden. Bezüglich des Lernprozesses sind insbesondere folgende altersspezifische Faktoren relevant:⁸⁵

- Bei Älteren ist die Einsichtigkeit des Sinnzusammenhanges besonderes wichtig, ist dieser gegeben, dann sind die Lernleistungen mit Jüngeren durchaus vergleichbar.
- Ältere greifen beim Lernen verstärkt auf Erfahrungen und bereits Erlerntes zurück.
- Besonders wichtig ist bei Älteren die Motivation, also die innere Bereitschaft, einen gebotenen Stoff aufzunehmen und zu behalten. Die Verbindung von Qualifikation mit beruflichen Perspektiven wirkt beispielsweise auch auf Ältere motivierend.
- Viele Ältere haben, wenn überhaupt, oft seit geraumer Zeit an keiner Weiterbildungsmaßnahme mehr teilgenommen und trauen sich das oft nicht zu. Spezifische Beratung und Information kann helfen, diesbezügliche Ängste abzubauen.
- Ältere müssen oft erst wieder zu der für sie geeigneten Lerntechnik finden, wobei ein in zu kurzer Zeit gebotener Lernstoff Ältere aber grundsätzlich mehr behindert als Jüngere.
- Ältere lernen leichter, wenn der gebotene Lernstoff übersichtlich gegliedert ist, also einen geringeren Komplexitätsgrad aufweist.
- Der Lernprozeß bei Älteren ist störanfälliger als bei Jüngeren. Während der Übungsphase eingeschaltete Pausen führen bei Jüngeren häufig zu einer Verbesserung der Lernleistung, bei Älteren hingegen erreicht man dadurch eher eine Verschlechterung.
- »Lernen in Teilen« begünstigt Jüngere, »Lernen im Ganzen« begünstigt Ältere.
- Wichtiger als der Altersfaktor sind der Begabungsfaktor und der Übungsfaktor, d. h. dem Ausmaß des Trainings während des ganzen Erwachsenenalters kommt große Bedeutung zu.

Wenn man diese Elemente berücksichtigt, dann zeigt sich, daß führende direkte Lehrformen, bei denen der Lehrende den Lernenden frontal gegenübersteht und durch Vortrag und Präsentation Lerninhalte vermittelt, für ältere MitarbeiterInnen nur bedingt geeignet sind. Insbesondere die Tatsache, daß dabei nicht auf das Lerntempo der einzelnen Lernenden Rücksicht genommen werden kann, eigenständiges Denken und das Erarbeiten von Problemlösungen nicht möglich sind und außerdem die Anwendbarkeit des Gelernten nicht demonstriert wird, wirkt sich auf die Lernerfolge Älterer besonderes negativ aus.

Teilnehmerorientierte, non-direktive Lehrformen, bei denen der/die Lehrende Aktivitäten und Lernprozesse anregt, ohne fertige Lösungen oder feste Lehrinhalte und Lehrabläufe anzubieten, sind für Ältere hingegen eher geeignet. Dabei können sie etwa ihr Wissen und ihre Erfahrungen einbringen, das Lerntempo selbst bestimmen und die Verbindung des Lernstoffes zum eigenen Aufgabenbereich selbst herstellen. Im Vorfeld muß allerdings die Skepsis, die Ältere gegenüber diesen für sie zumeist neuen Lehrformen häufig hegen, abgebaut werden, um ein optimales Ergebnis erzielen zu können.

⁸⁵ Vgl. Gregor Fasel/Norbert Kailer 2000, Seite 81ff.

Um der Tatsache gerecht zu werden, daß Ältere anders lernen, ergeben sich zusammenfassend folgende Empfehlungen für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen:⁸⁶

- Vermeidung von Frontalunterricht, wenn nötig sollte er lediglich zur Vermittlung von Wissen eingesetzt und mit audiovisuellen Medien ergänzt werden.
- Erfassung und Berücksichtigung der individuellen Kompetenzen aller TeilnehmerInnen vor Beginn bzw. bei Konzeption der Maßnahme.
- Entwicklung von modularen Lernformen, um den TeilnehmerInnen die Möglichkeit zu bieten, individuelle Kompetenzdefizite gezielt abzubauen.
- Möglichst individuelle Gestaltung der Maßnahmen durch Wahl geeigneter Lernformen. Das heißt, es sollte nicht nur reine Wissensvermittlung angeboten werden, sondern es sollten auch aktivierende und selbstorganisierte Elemente eingebaut werden.
- TeilnehmerInnen von Lerngruppen sollten möglichst den gleichen Wissenstand bzw. die gleichen Voraussetzungen mitbringen. Dies bietet sich z. B. bei der Einführung neuer Techniken / Technologien an, wenn die betroffenen MitarbeiterInnen schon länger in einer Gruppe zusammenarbeiten.
- Die Lernangebote sollten von der bestehenden Erfahrung und Praxis ausgehen und diese reflektieren. Theoretische Elemente sollten einen möglichst klaren Praxisbezug aufweisen und umsetzungsrelevant sein. Nicht nur neues Fachwissen soll vermittelt werden, sondern es soll (auch) am Erfahrungswissen älterer ArbeitnehmerInnen angesetzt und dieses weiterentwickelt werden.
- Vorzug des prozeßorientierten Lernens gegenüber dem seminaristischen Lernen.
- Gegebenenfalls Kombination von On-the-Job- und Off-the-Job-(Trainings-)Maßnahmen. Das heißt, man sollte von rein kursförmiger Weiterbildung abweichen und stärker auf arbeitsplatznahe Qualifizierungsformen setzen.
- Die Einbindung von Betroffenen in die Ausarbeitung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen hat sich als sehr positiv erwiesen. Dadurch erhöhen sich Akzeptanz und somit zumeist auch der Erfolg dieser Angebote.
- Besonders gefördert sollten solche Aus- und Weiterbildungsangebote werden, die auf Funktionen in Arbeitsprozessen ausgerichtet sind, welche für ältere ArbeitnehmerInnen speziell geeignet sind (z. B. MentorInnen, PatInnen, Einschulungsverantwortliche, SupervisorInnen, BeraterInnen, Koordinationsfunktionen u. ä.).⁸⁷

Unter MentorInnen versteht man Führungskräfte, die insbesondere zur Beratung von sogenannten »High Potentials« eingesetzt werden, während PatInnen auf allen hierarchischen Ebenen eingesetzt werden, insbesondere bei der Einführung von neuen MitarbeiterInnen in den Betrieb. Supervision wiederum dient der Bearbeitung von Problemen im Bereich des Arbeits- oder Führungsverhaltens und kann auch in Form von Projekt- oder Teamsupervision angeboten werden. Ältere MitarbeiterInnen kommen sowohl aktiv als auch passiv für

86 Vgl. Gregor Fasel/Norbert Kailer 2000, Seite 83ff.

87 Vgl. dazu auch nächstes Kapitel.

alle diese Maßnahmen in Frage. Wichtig ist dabei einerseits ein adäquates Altersverhältnis etwa zwischen Pate/Patin bzw. MentorIn und MitarbeiterIn. Andererseits bedarf es einer entsprechenden Vorbereitung auf diese Aufgaben, wobei insbesondere auf die sozial-kommunikative Kompetenz zu achten ist.⁸⁸

Exkurs: Alters- und altersgerechte Weiterbildung – Ein Modellversuch in Deutschland

Die Zielgruppen des Modellversuches »Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie« waren zum einen ArbeitnehmerInnen aus industriellen Großbetrieben, deren Beschäftigungsverhältnisse durch technologischen und/oder arbeitsorganisatorischen Wandel akut gefährdet waren, und zum anderen Arbeitslose, die vorher überwiegend in industriellen Großbetrieben tätig waren.

Für die erste Zielgruppe der älteren beschäftigten ArbeitnehmerInnen wurden in der Firma SKF (Schwedische Kugellager-Fabriken) ein gewerblich-technischer und ein kaufmännischer Lehrgang durchgeführt. Das Arbeitsplatzrisiko der älteren ArbeitnehmerInnen in diesem Betrieb war relativ hoch. Einerseits durch die wirtschaftliche Rezession, auf die viele industrielle Großbetriebe mit Personalabbau reagieren, der Ältere meist überproportional trifft. Andererseits durch arbeitsorganisatorische Veränderungen im Betrieb – dem Übergang zur Gruppenarbeit, die mehr Kenntnisse und Fertigkeiten auf der Basis eines tieferen theoretischen Wissens erforderlich machte.⁸⁹

Im gewerblich-technischen Kurs wurden den TeilnehmerInnen daher vor allem theoretische Grundkenntnisse ihres Faches vermittelt. Das am Arbeitsplatz erworbene Erfahrungswissen sollte theoretisch untermauert werden, um einen Transfer in andere Tätigkeitsbereiche zu ermöglichen. Die bei Älteren oft bereits implizit vorhandenen Schlüsselqualifikationen (z. B. soziale Kompetenzen) wurden bewußt gemacht, um sie so auch außerhalb des gewohnten Arbeitsumfeldes anwendbar zu machen. Was das didaktische Konzept betraf, so lag der Schwerpunkt weniger auf Frontalunterricht als vielmehr auf gruppenorientierten Lernformen.

Der kaufmännische Kurs hatte ein EDV-Schulungspaket mit Textverarbeitungsprogramm, Tabellenkalkulation und Grafik- und Datenbankprogramm zum Inhalt. Dabei konnte sowohl an Grundkenntnisse des Computereinsatzes als auch an Erfahrungen mit kaufmännischen Aufgabenstellungen angeknüpft werden. Auch hier wurden die TeilnehmerInnen auf die Umstellung auf Gruppenarbeit vorbereitet. Um den Wandel vom/ von der reinen SachbearbeiterIn hin zum/zur teamorientierten KundenbetreuerIn leichter vollziehen zu können, wurden organisatorische und soziale Schlüsselqualifikationen, wie etwa Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit und KundInnenorientierung, geschult.

Beide Lehrgänge wurden vom Betrieb und den TeilnehmerInnen als Erfolg gewertet. Weder kam es bei den Lehrgängen zu Fehlzeiten, noch kam es zum Verlust von Arbeitsplätzen.

⁸⁸ Vgl. Gregor Fasel/Norbert Kailer 2000, Seite 111ff.

⁸⁹ Die MitarbeiterInnen mußten mehr produktive Aufgaben im Wechsel wahrnehmen können und auch organisatorische Aufgaben übernehmen.

Ähnlich erfolgreich verliefen auch die Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitslose. Die Lehrgangsstruktur war grundsätzlich die gleiche wie bei den Kursen für Beschäftigte, lediglich die Dauer des Lehrganges war aufgrund ausgedehnter Praktikumsphasen länger. Die meisten TeilnehmerInnen hatten noch nie an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Immerhin die Hälfte der Arbeitslosen fand im Anschluß an den Lehrgang eine Arbeitsstelle.

5.2.2 Die finanzielle Förderung der Aus- und Weiterbildung Älterer – Ausbildungszuschüsse für das Unternehmen

Im Rahmen der Ziel-1-Förderung des ESF fördert das AMS seit November 2001 Qualifizierungsmaßnahmen von ArbeitnehmerInnen. Ziel ist es einerseits, das Arbeitsplatzrisiko von ArbeitnehmerInnen zu verringern, und andererseits Weiterbildungsaktivitäten für Arbeitgeber zu erleichtern. Die Förderung erhalten grundsätzlich alle Arbeitgeber,⁹⁰ wobei kleineren und mittleren Unternehmen Priorität eingeräumt wird. Zu den Zielgruppen, die förderbar sind, zählen auch erwerbstätige Männer ab 45. Darüber hinaus werden auch Frauen sowie unqualifizierte, unter-45jährige Männer bei Maßnahmen zur Vorbereitung auf die EU-Erweiterung und weiteren Fach- und Führungskräfte der unteren Managementebene ebenfalls bei Maßnahmen zur Vorbereitung auf die EU-Erweiterung (eingeschränkt auf Qualifizierungen im Bereich von Schlüsselqualifikationen) gefördert. Grundsätzlich wird dabei die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gefördert, wobei für die Zielgruppe der Frauen und für die der Männer über 45 auch die Personalkosten für Qualifizierungszeiten während der Regelarbeitszeit gefördert werden. Um die Beihilfe zu bekommen, muß der Arbeitgeber einen Bildungsplan vorlegen. Die geförderte Qualifizierungsmaßnahme muß arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sein und durch das Unternehmen in Absprache mit den ArbeitnehmerInnen ausgewählt worden sein. Die Höhe der Förderung beträgt drei Viertel der anerkehbaren Kosten, wobei die Höhe der maximal anerkehbaren Kursgebühren 10.000 Euro pro TeilnehmerIn und Begehren beträgt. Die Finanzierung erfolgt zu 75% durch den ESF, die restlichen 25% werden durch das AMS oder die Länder national co-finanziert.

Eine ähnliche Möglichkeit der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen gibt es im Rahmen der Ziel-3-Förderung des ESF. Auch hier werden Maßnahmen für Frauen, Männer ab 45 und unqualifizierte Männer unter 45 gefördert – letztere ausschließlich im Rahmen von Job-Rotation-Projekten oder Qualifizierungsverbänden. Gefördert werden Teilnahmen an Qualifizierungsmaßnahmen, jedoch nicht Personalkosten. Die Höhe der Förderung beträgt hier zwei Drittel der Kursgebühren, wobei die Finanzierung je zur Hälfte aus den Mitteln des AMS und des ESF erfolgt.

90 Ausgenommen sind das AMS, Körperschaften öffentlichen Rechts, politische Parteien, der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie radikale Vereine.

5.2.3 Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes

Interventionen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz stellen ein wesentliches, langfristiges Element der Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Personen dar.

Besonders relevant sind dabei präventive Maßnahmen im Sinne einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, um eventuellen Verminderungen der physischen Leistungsfähigkeit und arbeitsbezogenen Krankheiten vorbeugen zu können. Solche Präventivmaßnahmen scheinen angesichts der Tatsache, daß 50% der Frühpensionierungen in Österreich aufgrund von Invalidität erfolgen und circa ein Drittel dieser Fälle auf Schäden des Gelenks- und Muskelapparates zurückgehen,⁹¹ auch gesamtwirtschaftlich von größter Relevanz zu sein.⁹²

Eine Voraussetzung für solche Maßnahmen ist zunächst einmal die Evaluation der Arbeitsplätze durch ArbeitsmedizinerInnen vor allem auch in Bezug auf psychische Erkrankungen (verursacht durch Arbeitsdruck und Arbeitstempo). Dabei sollte man sowohl die betriebliche Implementierung als auch eine gesetzliche Verankerung erreichen.⁹³ Ab einem bestimmten Alter sollte weiters eine jährliche Gesundenuntersuchung der älteren ArbeitnehmerInnen stattfinden, um schon vor Eintritt eines möglichen Schadens vorbeugend tätig werden zu können. Für die Finanzierung dieser Maßnahme wäre die Sozialversicherung zuständig.

Neben einer tatsächlichen Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung (z. B. Verbesserung der Bildschirmarbeitsplätze, der Lichtquellen, der Sitzgelegenheiten, Ermöglichung kleiner Pausen zwischendurch u. ä.) ist eine weitere mögliche Maßnahme das Angebot bzw. die Teilnahme von MitarbeiterInnen an Schulungen zu gesundheitsschonenden Bewegungsabläufen. Anstatt für schwere Arbeit Zuschläge zu zahlen, wäre es darüber hinaus gesundheitsschonender, dafür eine Arbeitszeitverringerung anzubieten. Schließlich kann eine Versetzung aus schwerer körperlicher Arbeit in andere Tätigkeiten auch eine Lösung gesundheitlicher Probleme für ältere ArbeitnehmerInnen sein.⁹⁴

Es gibt bereits einige Beispiele für Gesundheitsförderung in österreichischen Unternehmen. In der Voest Alpine Stahl Linz gibt es zur Sicherung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen, Beratungen, Bewegungstrainings, Gesundheitsseminare sowie regelmäßige Fit Checks der persönlichen Leistungsfähigkeit. Darüber hinaus wurden Gesundheitszirkel gegründet, um die Arbeitsbedingungen laufend verbessern zu können. Auch Erholungsaktivitäten und Maßnahmen zur Reintegration invalider MitarbeiterInnen werden angeboten.

91 Neben den Beeinträchtigungen des Bewegungs- und Stützapparats und Herz-Kreislaufkrankungen nimmt die Anzahl insbesondere psychiatrischer Erkrankungen immer mehr zu.

92 Vgl. Irene Horejs 1999.

93 Hilfreich wäre dabei auch eine Erstellung von Tätigkeitsprofilen in den jeweiligen Branchen, um erkennen zu können, welche spezifischen gesundheitlichen Anforderungen in jedem Fall bestehen (z. B. Gastgewerbe, Pflegedienste u. ä.). Dadurch könnten Best-Practice-Modelle – unabhängig vom einzelnen Unternehmen – für ganze Branchen entwickelt und implementiert werden.

94 Vgl. dazu auch Kapitel 5.2.5.

Die Firma Palmers bietet ihren MitarbeiterInnen medizinische Vorsorge und Fitness- und Regenerationstrainings an, ebenso wie ABB Österreich Wellness-Programme für Jung und Alt mit Gesundenuntersuchungen, Bewerbungstrainings und Anti-Streß-Seminaren anbietet.⁹⁵

Um die betriebliche Durchsetzung des Gesundheitsschutzes zu forcieren, wurde in Holland das Modell des »Experience Rating« eingeführt. Danach zahlen nach dem Verursacherprinzip Arbeitgeber, von denen viele Beschäftigte in die Invalidität oder nach der Kündigung in die Arbeitslosigkeit geraten, einen höheren Betrag in die Sozialversicherung ein.

5.2.4 Neue, flexible Arbeitszeitmodelle für Ältere

Die Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit sollte ein integrativer Bestandteil betrieblichen Altersmanagements sein. Das heißt, daß spezielle Formen der Arbeitszeit für Ältere in andere Maßnahmen eingebettet werden müssen, wie etwa Qualifikationsanpassungen, Veränderungen der Lohn- und Leistungs politik, Anpassungen der Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen an das veränderte Leistungsvermögen Älterer etc. Damit kann verhindert werden, daß Arbeitszeitverkürzungen mit der Übernahme geringqualifizierter, anspruchsloser Tätigkeiten einhergehen und diese dazu mißbraucht werden, Ältere ins »Abseits« zu stellen.

Insgesamt sollte eine individuelle und flexiblere Gestaltung der gesamten Lebensarbeitszeit ermöglicht werden. Nicht nur am Ende der Erwerbsbiographie sollten Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ein Thema sein, sondern im Verlauf der gesamten Berufstätigkeiten sollte die zwischenzeitliche Unterbrechung oder Reduzierung von Arbeitszeit möglich und (nicht nur für Frauen) auch selbstverständlicher werden. Die Arbeitszeit sollte also an lebenszyklisch unterschiedliche Zeitbedürfnisse und Zeitpräferenzen in lebensbiographischer Dimension angepaßt werden. Dadurch muß es nicht unbedingt zu einer Erhöhung des gesamten Lebensarbeitszeitvolumens kommen, sondern zu einer anderen Verteilung desselben, so z. B. Reduktion der Arbeitszeit in der Mitte des Erwerbslebens und dafür dann im Alter längere (aber ebenfalls reduzierte) Arbeitszeit.⁹⁶

Bezüglich der Gestaltung der Arbeitszeit für Ältere zeigt insbesondere die Schichtarbeit negative Auswirkungen auf die Gesundheit und die Weiterbildungsmotivation. Circa 20% der Beschäftigten fühlen sich durch Wechselschichten physisch belastet, im Bereich der Industrie sind es sogar 27%.⁹⁷ Neue Modelle der Schichtarbeit können diese zwar so umgestalten, daß dadurch eine gewisse Reduktion dieser negativen Folgen erreicht werden kann, sie bleibt aber ein belastender Faktor bei der Arbeitsgestaltung.

95 Vgl. www.ams.or.at

96 Solche Überlegungen stellen die männliche Normalbiographie in Frage, wobei Diskussionen über reduzierte, flexible Arbeitszeitmodelle, die auch im Rahmen von qualifizierten Tätigkeiten möglich sein sollen, bisher vorwiegend im Zusammenhang mit dem Thema »(Frauen-)Karez« geführt wurden. Vgl. dazu auch Gerhard Fuchs/Christian Renz 2001, Seite 22.

97 Vgl. Gregor Fasel/Norbert Kailer 2000, Seite 127.

Ein vieldiskutiertes Modell hat die Volkswagen AG eingeführt, bei dem die MitarbeiterInnen ein sogenanntes »Arbeitszeitkonto« einrichten können, das im Laufe des Berufslebens entweder mit Zeit (z. B. Mehrarbeit, Sonderschichten) oder mit Geld (z. B. Einmalzahlungen, Teile des Brutto-Gehaltes) gefüllt wird. Ab dem 55. Lebensjahr können die »Erträge« dann genützt werden, z. B. zur Finanzierung von Freistellungsphasen oder für eine verbesserte Altersvorsorge.⁹⁸

5.2.5 Neue Formen der Arbeitsorganisation

Unter neuen Formen der Arbeitsorganisation versteht man in diesem Zusammenhang die Gestaltung der Arbeitstätigkeit in einer Art und Weise, daß auch Ältere noch in der Lage sind, ihre Arbeitsaufgabe voll und ganz zu erfüllen. Das heißt, es geht darum, diejenigen Einsatzgebiete und/oder Positionen zu finden, die für ältere MitarbeiterInnen besonders geeignet sind. Dabei darf es sich nicht um minderwertige Arbeitsplätze handeln, sondern um Aufgabengebiete, welche die spezifischen Stärken älterer MitarbeiterInnen fordern. Der dadurch oft notwendige Wechsel von Arbeitsbereichen stößt bei Betroffenen nicht immer auf Zustimmung, da mit jedem Wechsel einerseits soziale Komponenten (Einbindung in den Kreis der KollegInnen) wie auch fachliche Neuanforderungen verbunden sind.

Derartige Veränderungen dürfen daher nicht ad hoc erfolgen, sondern setzen eine langfristige, gezielte, gemeinsam mit den MitarbeiterInnen erarbeitete betriebliche und persönliche Laufbahngestaltung voraus.⁹⁹ Ausgangspunkt sollen dabei sowohl die Unternehmenspläne sein als auch die persönlichen Fähigkeiten der betroffenen Personen.

5.2.5.1 Die Schaffung neuer Arbeitsrollen

Traditionelle Beispiele für spezifische, weniger belastende Arbeitsrollen für Ältere an Nischenarbeitsplätzen, wie etwa Portierdienst oder Lagerverwaltung, haben den großen Nachteil, daß deren reichhaltiges Erfahrungswissen nicht zum Tragen kommt. Bei der Schaffung neuer Arbeitsrollen sollen hingegen Aufgabenstellungen entwickelt werden, in denen das spezifische Potential älterer ArbeitnehmerInnen erfolgreich für das Unternehmen genützt werden kann.

Die Implementierung neuer Arbeitsrollen für Ältere kann einerseits durch die Einrichtung gänzlich neuer Arbeitsplätze oder Abteilungen erfolgen, die neu entstandene oder neu zusammengefaßte Aufgabenbereiche umfassen. Andererseits können an bestehende Arbeitsplätze neue Aufgaben angelagert werden, wobei gleichzeitig der Umfang des bisherigen Aufga-

98 Vgl. Gerhard Fuchs/Christian Renz 2001, Seite 127.

99 Vgl. Gregor Fasel/Norbert Kailer 2000, Seite 132.

benbereiches entsprechend reduziert werden muß.¹⁰⁰ Besonders geeignet sind dafür folgende betriebliche Bereiche:¹⁰¹

1) Wissensmanagement und Weiterbildung

Dabei geht es darum, das reichhaltige Wissen im Unternehmen greifbar und dadurch optimal nutzbar zu machen. Insbesondere die Weitergabe von Erfahrungswissen stellt hier eine besondere Herausforderung dar. Denkbar sind diesbezüglich etwa MentorInnen- oder PatInnenmodelle, bei denen neu eingestellte Fachkräfte eine Zeitlang von Älteren persönlich eingeführt und betreut werden. Auch die weiter unten angeführten Wissens-Tandems können diesbezüglich in einer etwas weniger strukturierten Form dafür sorgen, daß eine/ein jüngere/jüngerer und eine/ein ältere/ältere ArbeitnehmerIn zusammenarbeiten und, sobald ein Vertrauensverhältnis entstanden ist, ein gegenseitiger Wissenstransfer zustande kommt, der auch sehr subjektive, an die Person gebundene Wissensformen und Kompetenzen vermittelt. Ähnliche Modelle gibt es bereits im Bereich der Lehrlingsausbildung.

2) Qualitätssicherung

Dieser Bereich bietet sich für einen gezielten Einsatz des reichhaltigen Erfahrungswissens älterer ArbeitnehmerInnen besonders gut an. Er kommt insbesondere auch für den ansonsten als »altersfeindlich« geltenden Bereich der New Economy (z. B. Softwareentwicklung) in Frage. Im Rahmen der in dieser Branche vorherrschenden Arbeit in Projektteams, die von hohem Zeit- und Innovationsdruck geprägt ist, bleibt die Entwicklung und Kontrolle von Qualitätsstandards oft auf der Strecke und bietet sich für ältere, erfahrene Arbeitskräfte optimal an.¹⁰²

Aber auch im Produktionsbereich können ältere ArbeitnehmerInnen (neben dem Einschulungsbereich) auch im Bereich der Qualitätskontrolle im technisch-produktiven Bereich eingesetzt werden. Voraussetzung sind dabei entsprechende begleitende Ausbildungsprogramme für Ältere (z. B. didaktisch-methodische Aspekte der Einschulung, technische Kontrolle, Gesundheitsschutz u. ä.).¹⁰³

Im Dienstleistungsbereich können modifizierte Arbeitsrollen für Ältere dafür sorgen, die Qualität von Dienstleistungen insbesondere im sozialen und administrativen Bereich zu erhöhen und die Überlastung der in diesen Bereichen beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu verringern.

100 Diese beiden Möglichkeiten entsprechen etwa dem Job Enrichment (Arbeitsbereicherung) und dem Job Enlargement (Arbeiterweiterung). Unter Job Rotation versteht man hingegen den innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel.

101 Vgl. Manfred Krenn 2001.

102 Andere optimale Bereiche und Aufgabenfelder für Ältere innerhalb der Betriebe dieser Branche wären etwa Wissenstransfer, Innovationscoach, Coaching, Kundens Schulung, Marketing, Akquisition, Projektkoordination, Hotline Service (der nicht nur die oft eher belastende telefonische Bearbeitung von Kundenanfragen, sondern auch konkrete Problemlösungen vor Ort beim Kunden umfaßt).

103 Beispielsweise hat das Stahlwerk Bremen mit ca. 2.400 Beschäftigten so ein Modell durchgeführt. Vgl. Irene Horejs 1999, Seite 18.

Die beiden hier angeführten Beispiele stammen aus dem Gebiet der Pflegeberufe, in dem in vielen europäischen Ländern ein Mangel an Fachkräften besteht. Ein Grund dafür liegt in der kurzen Verweildauer aufgrund der belastenden Arbeitssituation:¹⁰⁴

Ein belgisches Krankenhaus hat darauf mit einer entsprechenden Initiative reagiert und bietet älteren Fachkräften weniger belastende Aufgabenbereiche vor allem im Bereich von Krankentransport und Logistik an.¹⁰⁵

Das andere Beispiel aus dem Pflegebereich ist das L'Incontro Cooperative in Italien. L'Incontro betreibt zwei Altersheime für Personen mit Alkoholproblemen und psychischen Problemen sowie ein Tagesheim für psychisch Kranke und beschäftigt nur Personen über 40 Jahre, vor allem WiedereinsteigerInnen nach langer Berufspause. Diese arbeiten als Pflegepersonal, SozialarbeiterInnen, aber auch im Kunstunterricht für psychisch Kranke. Um die Personalfuktuation zu minimieren wurden die Arbeitsorganisation und die Personalpolitik auf die Bedürfnisse Älterer abgestimmt. Das sind in erster Linie Teilzeitmodelle, flexible Arbeitsorganisation durch kleine kooperierende Teams sowie Job-Sharing-Modelle. Darüber hinaus wird allen Angestellten permanente Weiterbildung und Supervision geboten.

3) Innovation

Die Erfahrung Älterer kommt insbesondere positiv zum Tragen, wenn es darum geht, neue Ideen auf ihre Brauchbarkeit, Umsetzbarkeit und Kundentauglichkeit hin realistisch zu bewerten und kritisch zu hinterfragen. Dadurch können sowohl Zeit und Kosten als auch Energie gespart werden. Insbesondere die Umsetzungskompetenz – die Einschätzung potentieller Probleme im Betrieb oder beim Kunden und deren rasche Lösung – ist für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit besonders wichtig.

4) Wartung, Service und Kundenkontakt

Auch hier handelt es sich um einen klassischen Einsatzbereich für ältere, erfahrene MitarbeiterInnen. Sie verfügen bereits über eine gewisse Erfahrung bezüglich potentieller Fehlerquellen von Maschinen, Anlagen oder Geräten und deren Behebung, können aufgrund fundierter Kenntnisse über Aufbau und Funktionsweise rasche Diagnosen stellen und verfügen auch über eine gewisse soziale Kompetenz im Umgang mit KundInnen. Gleichzeitig ist dieser Bereich in vielen Branchen ein entscheidender Konkurrenzfaktor. Insbesondere bei größeren Investitionen spielt neben der Qualität des Produktes auch die Qualität von Wartung und Service eine wichtige Rolle bei der Kaufentscheidung.

¹⁰⁴ Vgl. Manfred Krenn 2001, Seite 36ff.

¹⁰⁵ Insbesondere in folgenden Aufgabengebieten wurden neue Arbeitsplätze geschaffen: Zentraler Krankentransport und Rollstuhl Ausgabe; PatientInnenüberwachung bei präoperativen Untersuchungen, in der Tagesbetreuung und in der Aufnahme; Zentraler Kurierdienst und Materialausleihe; Logistische Unterstützung bei der Operationsplanung; PatientInnenbetreuung und Logistische Unterstützung in der Geriatrie; PatientInnenbetreuung und Logistische Unterstützung in der Intensivpflege und Rekonvaleszenz. Vgl. Manfred Krenn 2001, Seite 37.

Der Kundenservice stellt insbesondere auch für Produktionsbetriebe einen potentiellen Einsatzbereich für ältere MitarbeiterInnen dar. Als Reaktion auf das Problem, daß ein zunehmender Teil der Belegschaft den Belastungen und Leistungsanforderungen in der Produktion aufgrund von altersbedingten Verschleiß- und Abnutzungserscheinungen nicht mehr gewachsen war, hat ein Maschinenbaubetrieb in Deutschland beispielsweise ein neues Geschäftsfeld im Bereich des Kundenservice gegründet. In dieser neuen Abteilung »Kundennahe Wartung und Instandhaltung von Spezialgeräten« können die älteren ArbeitnehmerInnen ihre erfahrungs-basierten Kompetenzen optimal einbringen, sind von zu großen körperlichen Belastungen befreit und verbessern bzw. etablieren damit gleichzeitig den wichtigen Geschäftsbereich des Kundenservice.¹⁰⁶

5.2.5.2 Die altersgerechte Modifikation von Führungspositionen

Eine besondere Herausforderung ist die Rücknahme typischer Belastungen von Führungskräften, wie etwa hoher Arbeits- und Verantwortungsdruck und starke zeitliche Beanspruchung, ohne einen gleichzeitigen Ausstieg aus der Führungsposition zu bewirken. Es stellt sich also die Frage, wie ältere Führungskräfte altersgerecht entlastet werden können, ihr ganz spezifisches Potential und Erfahrungswissen aber für das Unternehmen weiterhin erhalten und genützt werden können.

Eine Möglichkeit ist die Übernahme von zeitbezogenen Managementaufgaben, die insbesondere im Zusammenhang von Reorganisationsprozessen, Fusionen und/oder Neuausrichtungen von Geschäftsbereichen notwendig werden. Ältere und erfahrene Führungskräfte können da wertvolle PartnerInnen sein, da sie ExpertInnenwissen, Erfahrung mit der Steuerung von Prozessen, Kenntnisse der internen Struktur und Unternehmenskultur u. ä. haben. Diese zeitlich befristeten Aufgaben können mit einem attraktiven, gleitenden Berufsausstieg (Vergütung, Pension) verbunden werden. Ein Beispiel ist das Modell der »Wissens-Tandems« oder »Wissens-Teams«, die darauf ausgerichtet sind, einen Wissens- und Kompetenztransfer zwischen jüngeren und älteren PartnerInnen (z. B. bei Produktneuentwicklungen oder Nachfolgeplanungen) sicherzustellen. Dabei handelt es sich zumeist um einen strukturierten, von einem /einer externen ModeratorIn geführten Prozeß, der/die das implizite Wissen beispielsweise durch das Erstellen einer Wissensdatenbank explizit machen soll.¹⁰⁷

Eine weitere ähnliche Möglichkeit ist die Schaffung eines bereichsübergreifenden Arbeitskräftepools. Dabei werden ältere Führungskräfte vom aktuellen Tagesgeschehen befreit, um im Rahmen dieser Pools ihr Wissen und ihre Erfahrungen in allen Abteilungen gezielt und bedarfsorientiert für spezielle Problemlösungen und langfristige Strategieentwicklungen des Unternehmens einzusetzen. Ihre Aufgaben können beispielsweise in der Entwicklung von Stra-

¹⁰⁶ Vgl. Manfred Krenn 2001, Seite 35ff.

¹⁰⁷ Vgl. Gerhard Fuchs/Christian Renz 2001, Seite 41ff.

tegien und Konzepten für Bereiche, wie etwa betriebliche Weiterbildung, Kunden-Lieferanten-Beziehungen, Wissensmanagement, Logistik oder Personalentwicklung, liegen.¹⁰⁸

Diese Art von Dienstleistungen können auch über das eigene Unternehmen hinaus ausgedehnt und angeboten werden. Umgekehrt können bereits ausgelagerte Dienstleistungen oder Aufgabenbereiche wieder in das Unternehmen zurückgeholt werden.

Ein weiteres Beispiel ist IBM. Nachdem der Konzern durch Restrukturierungsmaßnahmen, wie etwa der Auslagerung aller Bereiche und Teilbereiche, die nicht zum Stammgeschäft gehören, wichtiges Know-how insbesondere älterer ArbeitnehmerInnen verloren hat, versucht IBM dieses nun wieder für sich zu rekrutieren, indem es die Gründung von Beratungsunternehmen von ehemaligen MitarbeiterInnen (Führungskräften) fördert, die dann IBM ihr Wissen anbieten bzw. verkaufen. Ein Beispiel dafür ist Sernet in Italien, das sich aus einer kleinen Stammebelegschaft und einem großen Netz an unabhängigen KonsulentInnen (ehemalige IBM-Angestellte) zusammensetzt. Während die Aufträge zunächst hauptsächlich von IBM selbst kamen, bietet das Beratungsunternehmen mittlerweile seine Dienstleistungen auch anderen KundInnen an. Die Strategie des Outsourcing von hochqualifiziertem Know-how durch die Gründung und Förderung von unabhängigen Wissenspools verfolgt IBM mittlerweile auch in anderen Ländern, wie etwa Belgien oder Frankreich.¹⁰⁹

5.3 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen / Projekte für ältere Arbeitslose

5.3.1 Spezifische aktivierende Maßnahmen für ältere Arbeitslose: Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Arbeitsuche und Vermittlung

Wesentlich für den Erfolg dieser Maßnahmen ist, daß die Aktivierung in einem möglichst frühen Stadium der Arbeitslosigkeit erfolgt und sich zusätzliche Hemmnisse erst gar nicht herausbilden. Die Angebote sollten kurze Aktivierungsmaßnahmen mit einem starken Akzent auf der konkreten Vermittlung zu einem Arbeitsplatz umfassen. Dabei kann es sich beispielsweise um zwei- bis zehntägige Seminare (Gruppenmaßnahmen) handeln, mit dem Ziel, die Personen zu motivieren und zu einer positiven Sichtweise ihrer Situation und ihrer Potentiale zu bringen. Darüber hinaus sollten die TeilnehmerInnen eine realistische Vorstellung von den Möglichkeiten am Arbeitsmarkt entwickeln und für sie geeignete Suchstrategien und Bewerbungsverhalten vermittelt bekommen. (Fach-)spezifische Informationsveranstaltungen und Betriebsbesichtigungen können gleichfalls dazu beitragen, Älteren die Veränderungen der Arbeitswelt

¹⁰⁸ Vgl. Manfred Krenn 2001, Seite 38ff.

¹⁰⁹ Vgl. Irene Horejs 1999, Seite 19ff.

näher zu bringen und sie bei der Entwicklung von realistischen beruflichen Perspektiven zu unterstützen.

Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen spielen eine weniger wichtige Rolle, sie können aber zur Aktualisierung oder Anpassung von vorhandenem fachlichen Know-how eingesetzt werden. Von Vorteil wären insbesondere bei älteren Arbeitslosen auch Arbeitgeberkontakte seitens der BeraterInnen. Dadurch können nicht nur die ArbeitnehmerInnen sondern auch die Arbeitgeber bei der Definition möglicher Arbeitsplätze und Anforderungsprofile¹¹⁰ sowie bei der Vorselektion der/des Kandidaten und bei der Nachbetreuung am Arbeitsplatz unterstützt werden.

Ein Beispiel für eine arbeitsmarktpolitische Initiative, die sich speziell an die Zielgruppe der Über-50jährigen wendet, ist POPE (People of Previous Experiences) Recruitment Service in Bradford, England. Dabei handelt es sich um eine Vermittlungsagentur für arbeitslose Personen über 50, die ihre Dienste kostenlos anbietet. Neben der starken Öffentlichkeitsarbeit im lokalen Raum und guten Kontakten zu Arbeitgebern bietet POPE auch eine fünfzügige aktivierende Maßnahme (Competitive Edge Course) an, die NLP-Elemente¹¹¹ zur Motivationssteigerung, die Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Bewerbungstrainings sowie die Vermittlung von Suchstrategien umfaßt. POPE unterstützt auch Arbeitgeber bei der Definition von Anforderungsprofilen und vermittelt dann entsprechende KlientInnenprofile oder KandidatInnen selbst. Grundsätzlich wird die Arbeitsuche zwar durch die KandidatInnen selbst geleistet, bei Bedarf moderiert POPE aber auch das Gespräch und bietet Nachbetreuung am Arbeitsplatz an.¹¹²

ASEP (Austria Senior Experts) erfaßt insbesondere das Fachwissen ehemaliger Führungskräfte und bietet dieses den Reform-, Entwicklungs- und Schwellenländern, aber auch Interessenten in Österreich an. ASEP ist Partner eines weltweiten Verbandes von Senior Experts mit etwa 35.000 Mitgliedern (CESES). Das Angebot bezieht sich auf nahezu alle Bereiche von Wirtschaft, Industrie und Verwaltung. Ziel der Senior Experts ist es, ihren Auftraggebern ihr Wissen gepaart mit erfolgreicher Berufserfahrung weiterzugeben, Einzelpersonen zu coachen und Problemlösungen gemeinsam mit dem Auftraggeber zu erarbeiten. Einsatzort und Dauer der Beratung – in der Regel zwei bis vier Wochen – erfolgen jeweils nach Vereinbarung. Mehr als 250 aktive Vereinsmitglieder – ManagerInnen und FachexpertInnen in Pension – stehen Unternehmen zur Verfügung und geben auf Anfrage hilfreiche Unterstützung. Für den Aufwand erhalten die BeraterInnen Spesen ersetzt, und für den Verein gibt es Budgetunterstützung vom Auftraggeber.

Ein ähnliches Beispiel ist EUSPUG – das Europäische Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung. Das 1999 gegründete Unternehmen hat sich auf die Betreuung erfah-

110 Nachdem Berufsprofile und Fachkenntnisse eine immer kürzere Halbwertszeit haben, wäre eine Definition von Schlüsselqualifikationen als Anforderungs- und Suchkriterium – unabhängig vom Problemfeld »Ältere am Arbeitsmarkt« – hilfreich.

111 Elemente nach der Methode des »Neurolinguistischen Programmierens (NLP)«.

112 Vgl. Irene Horejs 1999, Seite 27ff.

rener Fachkräfte und vor allem auch Führungskräfte spezialisiert. Männer ab 45 und Frauen ab 40 sollen dabei nicht in irgendeinen Job vermittelt werden, sondern die für ihre Qualifikationen und Fähigkeiten ideale Betätigung finden. EUSPUG versteht sich dabei auch als Serviceeinrichtung für Arbeitgeber, die bei der Suche nach den idealen KandidatInnen professionell unterstützt werden. Die AMS-BeraterInnen können KlientInnen an EUSPUG zuweisen.

5.3.2 Sozialökonomische Betriebe und Beschäftigungsprojekte

Beschäftigungsprojekte bzw. Sozialökonomische Betriebe sind nicht nur für ältere Arbeitslose relevant. Die Integration älterer Arbeitsloser in geförderte, zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse erscheint aber insbesondere dann sinnvoll, wenn die Beschäftigung als Überbrückungsphase zur Alterspension (zum Erwerb fehlender Versicherungsjahre) angesehen werden kann. Nach Meinung verschiedener ExpertInnen ist der Erfolg dieser Maßnahme aber auch in der persönlichen Stabilisierung der Personen über das identitätsstiftende Element der Arbeit zu sehen. Die Zielgruppenpersonen seien nach Teilnahme an einem gesellschaftlich sinnvollen Beschäftigungsprojekt besser in der Lage, ihren Alltag zu strukturieren, was insbesondere in Krisenregionen zur Minderung der sozialen Brisanz hoher Arbeitslosigkeit beiträgt.¹¹³ Allerdings sollten Beschäftigungsprojekte das Ziel der Integration auf den ersten Arbeitsmarkt immer miteinschließen.

In Österreich haben ältere Arbeitslose seit dem Jahr 2000 (aufgrund gemäß §38a des AMSG-Arbeitsmarktservicegesetz) einen Rechtsanspruch auf ein kollektivvertraglich entlohntes Dienstverhältnis in einem Beschäftigungsprojekt (d. h. auf eine subventionierte Beschäftigung in einem Sozialökonomischen Betrieb). Diese Form des Instrumentes ist insofern einmalig, als es prinzipiell kein durchsetzbares Recht auf Arbeit gibt. Hier wird aber älteren Arbeitslosen die Chance geboten, in einen zweiten Arbeitsmarkt wieder integriert zu werden.¹¹⁴

5.3.3 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

Dieses Instrument wirkt sich bei älteren (Langzeit-)Arbeitslosen besonders gut aus, wenn diese über eine gewisse berufliche Qualifikation, Arbeitserfahrung, grundlegende Arbeitstugenden und eine relativ stabile Persönlichkeitsstruktur verfügen.¹¹⁵ Im Rahmen der Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen sind Personen bei einer Arbeitskräfteverleihfirma (stabil) beschäftigt und können als LeiharbeiterInnen zunächst zeitlich begrenzt von Firmen beschäftigt werden. Dadurch ergibt sich eine Art von verlängerter Probezeit, in der die Arbeitgeber die ArbeitnehmerInnen über zwei bis drei Monate erproben können, ohne sofort zur Gänze die ge-

¹¹³ Vgl. Irene Horejs 1999, Seite 35.

¹¹⁴ Vgl. Karin Steiner/Gabriele Bramauer 1999, Seite 19.

¹¹⁵ Vgl. Irene Horejs 1999, Seite 28.

setzlichen Verpflichtungen von Arbeitgebern eingehen zu müssen. Dieser Zeitraum bietet die Möglichkeit, potentielle Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen seitens des Arbeitgebers abzubauen. Vordergründiges Ziel ist es dabei, daß die ArbeitnehmerInnen in der Folge in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

5.3.4 Unternehmensgründungsprogramme für Ältere

GründerInnenprogramme zählen in vielen EU Ländern mittlerweile zu den Standardmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Für ältere Personen sind sie nur bedingt geeignet, etwa wenn die Betroffenen über ausreichende Qualifikationen und Markterfahrungen verfügen und sich noch in der Lage sehen, ein neues, oft energieaufwendiges Projekt zu starten.

GründerInnenprogramme umfassen zumeist die Beratung bei der Evaluierung der Unternehmensidee und bei der Ausarbeitung des Unternehmenskonzeptes, die Unterstützung bei der Vorbereitung der Gründung und ein UnternehmerInnentraining. Daneben wird Hilfe beim Zugang zu Investitionskapital und bei der Verringerung der Kosten in der Startphase angeboten. Das kann beispielsweise durch das Angebot von gemeinsamer (und dadurch billigerer) Logistik und Beratung durch GründerInnenzentren erfolgen. In einigen Ländern ist auch der Bezug von Arbeitslosenunterstützung während der Startphase möglich, wodurch die Personalkosten des jungen Unternehmens und das persönliche Risiko vermindert werden.¹¹⁶

5.3.5 Selbsthilfegruppen und Netzwerke älterer Arbeitsloser

Insbesondere in den USA sind solche Selbsthilfegruppen und Netzwerke älterer Arbeitsloser ein weit verbreitetes Modell zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit und zur gegenseitigen Unterstützung bei der Arbeitsuche. Die Selbsthilfegruppen sind meistens berufsspezifisch organisiert, wobei neben einem bestimmten Alter (z. B. 45+) und Arbeitslosigkeit auch ein bestimmter Jahresverdienst während der letzten Jahre als Beitrittskriterium gilt. Danach richtet sich auch die Höhe des Mitgliedsbeitrages,¹¹⁷ wobei auch Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, zahlende Mitglieder sind. Sie verstehen ihre Mitgliedschaft als eine Art Vorsorge für den Fall eines Arbeitsplatzverlustes. Eine Selbsthilfegruppe bietet ihren Mitgliedern verschiedenste Dienstleistungen an, wie etwa die Erstellung eines Persönlichkeits- und Berufsprofils, Motivationssteigerung durch die Gruppe, Informationen über die aktuellen Entwicklungen und Anforderungen am Arbeitsmarkt sowie Informationen über entsprechende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder gegenseitige Beratung und Betreuung inklusive der Nachbetreuung nach der Arbeitsaufnahme.

¹¹⁶ Vgl. Irene Horejs 1999, Seite 29ff.

¹¹⁷ Der Mitgliedsbeitrag beträgt in der Kategorie des »Mittleren Managements« ca. 100 US\$/Monat. Vgl. Irene Horejs 1999, Seite 30.

Auch in Europa sind in den letzten Jahren, zumeist aufgrund des Engagements von betroffenen Einzelpersonen, einige Selbsthilfegruppen gegründet worden. Solche Initiativen werden aber zumindest in der Gründungsphase durch öffentliche Förderungen unterstützt.

Ein Beispiel dafür in Großbritannien ist die »Back on Track Self Help Company«, eine NGO, die betriebsmäßig geführt wird. Wesentliches Element ihrer Arbeit ist es, älteren arbeitslosen Personen Infrastruktur und Arbeit in der eigenen Organisation zur Verfügung zu stellen, in der sie ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen erhalten, aktualisieren und verbessern können, um Arbeitsplätze für sich selbst oder für ihre KollegInnen zu finden.¹¹⁸ Back on the Track organisiert u. a. auch Fachvorträge, Motivationskurse, Bewerbungstraining, pflegt Betriebskontakte und bietet Unterstützung bei der Vermittlung über das Mitglieder-Netzwerk.

5.4 Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen – Forcieren der Öffentlichkeitsarbeit

Wie in Kapitel 3 bereits verdeutlicht wurde, ist die Einstellung gegenüber Älteren am Arbeitsmarkt oft von negativen Ansichten geprägt. Mangelnde Innovationsfähigkeit, geringere Motivation, häufige Krankenstände, generelles Absinken der Leistungsfähigkeit, mangelnde Veränderungs- und Anpassungsbereitschaft, fehlender Weiterbildungswille etc. sind Eigenschaften bzw. Verhaltensweisen, die älteren ArbeitnehmerInnen oft pauschal zugeschrieben werden. Gleichzeitig werden die Stärken dieser ArbeitnehmerInnengruppe, die etwa in der Kontinuität ihrer beruflichen Arbeit (im Erfahrungswissen) liegen, als überholt bewertet und gelten mit den immer rascheren Veränderungen in der Arbeitswelt, wie etwa technologischen Entwicklungen, Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsformen, als entwertet. Ältere ArbeitnehmerInnen passen nicht in das ideologisch gefärbte Bild des »modernen« Arbeitnehmers, der einem permanenten Leistungsdruck und der kolportierten Notwendigkeit, ständig – wenn auch kurzfristige – Erfolge zu erzielen, ohne weiteres standhält.

Wichtige Voraussetzungen für eine Veränderung der Situation und für die tatsächliche praktische Umsetzung bzw. Wirksamkeit aller bisher vorgestellten Maßnahmen sind daher, neben einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema, eine entsprechend breite öffentliche Diskussion bzw. öffentlichkeitswirksame Informationskampagnen. Dabei darf auch der Aspekt der praktischen betrieblichen Umsetzung nicht unberücksichtigt bleiben.

Insgesamt sollten alle involvierten Akteure angesprochen werden, insbesondere die Unternehmen, denen die Potentiale älterer Arbeitskräfte verdeutlicht und Möglichkeiten für den bewußten Einsatz und die Nutzung dieser Potentiale für den eigenen Betrieb aufgezeigt werden sollen. Sensibilisiert und geschult werden müssen dabei vor allem auch die zuständigen Schlüs-

¹¹⁸ Vgl. ebenda, Seite 31.

selpersonen im Betrieb, so etwa die Unternehmensleitung oder die verantwortlichen Personen für Rekrutierung und Personalentwicklung.¹¹⁹

Aber auch bei den Älteren selbst muß dabei angesetzt werden. Insbesondere ältere Arbeitslose weisen oft eine negative Selbsteinschätzung auf, da sie die Vorurteile bereits internalisiert haben. Das negative Selbstwertgefühl kann in Kombination mit erfolgloser Arbeitsuche zum Integrationshemmnis und zu zusätzlichen Problemen führen. Anerkennung und Aufwertung ihrer auf Erfahrung basierenden Kompetenzen steigern das Selbstwertgefühl und die Motivation älterer Arbeitskräfte, sich auch an betrieblichen Veränderungsprozessen noch aktiv zu beteiligen und sich und ihre Kompetenzen entsprechend einzubringen. Die heute zumeist vorherrschenden Gefühle der Verunsicherung und Entwertung ihrer Fähigkeiten führen eher zu Blockaden und zu Abwehr und Angst vor jeglicher Veränderung.

In einigen europäischen Ländern gibt es bereits Initiativen und Netzwerke, die eine Veränderung altersdiskriminierender Einstellungen zum Ziel haben. Beispiele sind etwa das Projekt TransALT (Transfer altersintegrativer Modelle in den Betrieb) in Deutschland, in dessen Rahmen Beratung von Unternehmen angeboten wird, die altersintegrative Modelle umsetzen wollen. Die 1996 von Unternehmen begründete britische Initiative EFA (Employers Forum on Age) umfaßt beispielsweise Weiterbildungsangebote, die Sammlung von Good-Practice-Modellen, die praktische Unterstützung und Information der Mitglieder, Förderung und Verbreitung von Forschungsarbeiten zum Thema etc.

Darüber hinaus gibt es auch schon diesbezügliche EU Projekte, die sich in ähnlicher Weise mit der Thematik auseinandersetzen: Das Projekt »Proage – Die demographische Herausforderung meistern – Innovationsfähigkeit mit alternder Bevölkerung« wurde beispielsweise im Oktober 2001 bis einschließlich November 2003 von der BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung initiiert. In Zusammenarbeit mit dem dänischen Arbeitgeberverband »DA«, der niederländischen Arbeitgebervereinigung »AWVN« und dem Spitzenverband der irischen Wirtschaft »IBEC« sollen gemeinsam Strategien entwickelt werden, wie der Verbleib Älterer in Beschäftigung gefördert, wie die Beschäftigungsfähigkeit von Älteren gesichert und wie dabei gleichzeitig dem Fachkräftemangel begegnet werden kann.¹²⁰

In dem Projekt »RESPECT« (Research Action for Improving Elderly Workers Safety, Productivity, Efficiency and Competence Towards the New Working Environment) arbeiten sechs wissenschaftliche Institute und sechs Unternehmen aus Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland und der Schweiz zusammen. Das Hauptziel ist die Förderung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen.

Mittlerweile gibt es auch in Österreich Initiativen, um die Kenntnis und Akzeptanz von altersgerechten Personalentwicklungs- und Arbeitsorganisationskonzepten sowohl in den Unternehmen als auch in der breiten Öffentlichkeit zu erhöhen. So haben beispielsweise Arbeiter-

119 In den Niederlanden gibt es bereits einige Organisationen (zumeist NGOs), die sogenannte »Positive-Age-Related-Human-Ressource-Management«-Kurse anbieten.

120 Vgl. www.proage-online.de

kammer und Industriellenvereinigung gemeinsam eine Homepage (www.arbeitundalter.at) initiiert, die sich mit dieser Thematik auseinandersetzt. Darauf finden sich u. a. (internationale) Good-Practice-Modelle sowie Beratung und Unterstützung für das eigene Unternehmen bei der Umsetzung solcher Modelle.

Das AMS hat im Mai 2000 bereits zum zweiten Mal eine Image- und Informationskampagne zum Thema »Arbeit und Alter« initiiert.¹²¹

Nachdem das Thema in Österreich wissenschaftlich relativ gut erforscht und bearbeitet ist, mangelt es vor allem an der praktischen Umsetzung der Modelle. Ein Vorschlag, der sich diesbezüglich in der Literatur findet, wäre die Einführung sogenannter »VertrauensberaterInnen«.¹²² Dieser Ansatz wurde in Oberösterreich entwickelt, um die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zu fördern. Die VertrauensberaterInnen werden jeweils von Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenseite gewählt und helfen bei der Entwicklung und Durchführung von adäquaten betrieblichen Arbeitszeitmodellen.¹²³

Vorstellbar ist auch die Prämierung von Unternehmen, die erfolgreiches betriebliches Altersmanagement praktizieren. Vergleichbar ist dies etwa mit dem Wettbewerb zum »familienfreundlichsten Betrieb«, der in Österreich bereits existiert.

5.5 Resümee

Alle bisher vorgestellten Maßnahmen werden vereinzelt eine eher geringe oder nicht die erwünschte Wirksamkeit entfalten. Ein gutes Beispiel dafür sind die Lohn- und Gehaltssubventionen, die bei älteren Arbeitslosen zwar als Milderung des Problems erfolgreich sind, langfristige Anreize ergeben sich daraus für die Unternehmen aber nicht. Daher könnte man solche Eingliederungsmaßnahmen beispielsweise mit Qualifizierung in der ersten Phase koppeln.

Auch das Bonus-Malus-System führt kaum dazu, daß Personen eingestellt werden, die man sonst nicht eingestellt hätte oder daß auf Kündigungen Älterer verzichtet wird. Zum einen ist der Malus zu gering, sodaß er im Vergleich zu den ohnehin anfallenden Kündigungskosten von älteren ArbeitnehmerInnen kaum ins Gewicht fällt. Zum anderen ist auch der Bonus zu gering und wird somit leicht von anderen Faktoren, die aus der Sicht des Unternehmens gegen die Einstellung Älterer sprechen, überlagert. Insgesamt wird dadurch der Malus oft in Kauf genommen und beim Bonus treten Mitnahmeeffekte auf.¹²⁴ Auch hier bedarf es begleitender Maßnahmen, so z. B. Information und Beratung, wie die Potentiale Älterer speziell für das eigene Unternehmen genützt werden können.

121 Eine erste derartige Kampagne wurde bereits vor 20 Jahren durchgeführt.

122 Vgl. Manfred Krenn 2001.

123 Die BeraterInnen wurden dazu vorher in einem eigens entwickelten Ausbildungskonzept qualifiziert. Die Finanzierung wird von der Landesregierung Oberösterreich übernommen, die Durchführung von den Sozialpartnern, evaluiert wird das Projekt durch die Universität Linz.

124 Das heißt, daß MitarbeiterInnen, die man sowieso einstellen wollte, billiger eingestellt werden.

Ein weiteres, ähnlich gelagertes Beispiel ist das Altersteilzeitmodell, das eigentlich dazu führen sollte, bei verkürzter Arbeitszeit länger im Erwerbsleben zu verbleiben. In der aktuellen Praxis wird aber vorwiegend die geblockte Variante in Anspruch genommen, bei der in der ersten Hälfte voll weitergearbeitet wird und in der zweiten Hälfte gar nicht mehr. Das heißt, daß insgesamt dadurch sogar noch früher aus dem Erwerbsleben ausgestiegen wird.

Die Möglichkeit der Gleitpension wird in Österreich so gut wie gar nicht genutzt. Dadurch wird zum einen die Tatsache deutlich, daß die Akzeptanz von Frühpensionen bzw. eines möglichst frühen Ausstieges aus dem Erwerbsleben bisher insgesamt sehr hoch war. Hier bedarf es demnach sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf ArbeitnehmerInnenseite einer entsprechenden Einstellungsänderung. Zum anderen muß zukünftig das gesamte Arbeitsumfeld so gestaltet werden, daß es Älteren auch ermöglicht wird, länger zu arbeiten.

Bemühungen, die Beschäftigungsquote bzw. die Beschäftigungslage Älterer zu erhöhen, dürfen aber nicht auf Kosten anderer ArbeitnehmerInnen gehen. Wie das Beispiel der Sozialwidrigkeitsklausel im Falle einer Kündigung zeigt, besteht diesbezüglich die Gefahr einer Verlagerung der Problematik auf jüngere Teile der Belegschaft.

Insgesamt bedarf es daher keiner isolierten Lösungen oder vereinzelter Maßnahmen, sondern eines Maßnahmenbündels, das nicht nur die Intensivierung einer aktiven Beschäftigungspolitik, sondern auch Bildungs-, Sozial- und Gesundheitspolitik umfaßt.¹²⁵ Wichtig ist auch eine Art Doppelstrategie, die sowohl auf die Beseitigung akuter Beschäftigungsprobleme Älterer abzielt als auch auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Erwerbslebens. Das heißt, insbesondere die betriebliche Gesundheitsförderung und Weiterbildung sind präventive Maßnahmen, die bereits ab einem Alter von etwa 35 Jahren einsetzen sollten.

Laut ExpertInnenmeinungen könnte die Verknüpfung der betrieblichen und politischen Ebene einerseits darin bestehen, daß durch rechtliche Rahmenbedingungen ein bestimmter Mindeststandard an betrieblichem Altersmanagement abgesteckt wird (z. B. Mindestgrenze für notwendige Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen oder gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz). Andererseits sollen die Unternehmen bei der Erfüllung dieser Standards auch entsprechend (finanziell) unterstützt werden (z. B. Finanzierung jährlicher Untersuchungen älterer ArbeitnehmerInnen durch die Sozialversicherung, spezielle Abstimmung bzw. auch Nutzung staatlicher Bildungsangebote und Bildungseinrichtungen seitens der Betriebe).

Angesichts der Tatsache, daß bereits ab 2006 50% der Beschäftigten in Österreich voraussichtlich über 40 Jahre alt sein werden und ab 2012 bzw. 2015 die Mehrheit der Beschäftigten älter als 50 Jahre sein wird, ist in jedem Fall Handlungsbedarf gegeben. Die Situation älterer ArbeitnehmerInnen ist in Österreich gut erforscht und wird momentan auch öffentlich diskutiert, sodaß es mehrheitlich an der Implementierung der betrieblichen und politischen Strategien mangelt. Dabei könnte Österreich sich von zahlreichen anderen europäischen Ländern, die

¹²⁵ Insgesamt bedeutet das auch eine beschäftigungsfördernde Wirtschaftspolitik und die Förderung von Investitionen sowie die Förderung des Funktionierens der Arbeits- und Kapitalmärkte.

bezüglich ihrer Altersstruktur vor ähnlichen Problemen stehen, Anregungen für erfolgreiche Maßnahmen und Modelle holen.¹²⁶

Insbesondere das finnische Programm, das in den Jahren 1998 bis 2000 umgesetzt wurde, gilt als besonders erfolgreich. Das Ziel des Programmes ist die Verbesserung von Arbeitsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungssituation der älteren ArbeitnehmerInnen. Bei der Umsetzung des finnischen Modells wurden umfassend alle Akteure eingebunden, die einen direkten oder indirekten Einfluß auf die Situation der älteren ArbeitnehmerInnen haben. Dazu zählen unter anderem Ministerien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und ArbeitsmedizinerInnen. Die Maßnahmen des finnischen Programmes beziehen sich auf die folgenden drei Bereiche: Informationsverbreitung über die Situation der älteren ArbeitnehmerInnen, Durchführung von Forschungsprogrammen und die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung. Mittels »Soft-Maßnahmen« konzentrierte sich das Programm vor allem auf Aufklärung, Bewußtseinsbildung und Information. Gleichzeitig wurden aber auch Änderungen im Pensionsystem durchgeführt, um die Frühpensionierungen zu reduzieren und mehr Flexibilität zwischen dem Übergang vom Erwerbsleben in die Pension, etwa durch Teilzeitarbeitsmodelle, zu erreichen.

126 Die Tendenz sinkender Geburtenraten und steigender Lebenserwartung zeichnet sich in ganz Europa ab. Im Jahr 2000 waren europaweit 61 Millionen von 376 Millionen Gesamtbevölkerung über 64 Jahre alt, d. h., jede sechste Person war älter als 64 Jahre. Vgl. BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2002, Seite 18. Daher ist auch kein Zustrom junger, qualifizierter Arbeitskräfte aus anderen europäischen Ländern nach Österreich zu erwarten, wobei sich dabei generell die Frage stellt, inwiefern Österreich für ImmigrantInnen überhaupt attraktiv ist.

6 Ergebnisse der ExpertInneninterviews

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der explorativen Interviews mit fünf arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen dargestellt. Befragt wurden ExpertInnen der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS), der Arbeiterkammer Wien (AK), der Industriellenvereinigung (IV), des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) sowie der Personalchef einer Lebensmittelhandelskette. Die Interviews sollen der Ergänzung der Literaturanalyse dienen und insbesondere eine Fokussierung auf die relevanten Aspekte der Thematik aus dem Blickwinkel österreichischer ExpertInnen ermöglichen.

In den Interviews wurden neben den Arbeitsbelastungen bzw. Problemen, die ältere ArbeitnehmerInnen spezifisch betreffen, deren Potentiale und Vorteile sowie Maßnahmen, welche nach Ansicht der ExpertInnen Ältere erfolgreich beim längeren Verbleib im Erwerbsleben unterstützen könnten, thematisiert.

6.1 Arbeitsmarktpolitische Hintergründe

Als ausschlaggebend für die (aktuelle) Situation älterer ArbeitnehmerInnen werden von den befragten ExpertInnen die demographischen Entwicklungen und der Strukturwandel der Wirtschafts- und Arbeitswelt am häufigsten genannt.¹²⁷

Was den Ausdruck »Ältere ArbeitnehmerInnen« betrifft, so setzen die meisten befragten ExpertInnen die altersmäßige Zäsur bei den Beschäftigten im übrigen bereits beim 35. Lebensjahr (!) an.

6.1.1 Demographische Entwicklungen

Aufgrund der jüngsten demographischen Entwicklungen könnte es nach Meinung der befragten AK-Expertin bereits ab 2010 zu einem Arbeitskräftemangel kommen. Ab 2010 bzw. 2015 ist die Mehrheit der Beschäftigten älter als 50 Jahre, bereits ab 2006 sind 50% der Beschäftigten älter als 40 Jahre.

Die Zuwanderung, mit der aufgrund der EU-Osterweiterung gerechnet werden kann, wird daran nichts Gravierendes ändern, da die Beitrittsländer eine ähnliche Altersstruktur aufweisen wie Österreich. Der demographische Knick betrifft ganz Europa, das Angebot an gut qualifizierten jungen Kräften ist überall knapp. Daher wird es in Zukunft auch nach Meinung des IV-Experten notwendig sein, in den Erhalt und die Qualifikation älterer ArbeitnehmerInnen zu investieren.

¹²⁷ Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Literaturanalyse.

Der befragte AMS-Experte schätzt das Problem eines zukünftigen Arbeitskräftemangels allerdings nicht so gravierend ein. Seiner Meinung nach steht durch die Osterweiterung und die Anhebung des Pensionsantrittsalters zumindest in den nächsten zehn Jahren ausreichendes zusätzliches Potential zur Verfügung. Darüber hinaus könnte aufgrund der neuen, kürzeren Ausbildungsformen in Österreich (wie etwa Bakkalaureat oder Fachhochschul-Studiengänge) die bisherige Tendenz eines – trotz geringer AkademikerInnenquote – relativ späten Einstieges in den Arbeitsmarkt und eines vergleichsweise frühen Ausstieges aus dem Erwerbsleben abgeschwächt werden. Dadurch stehe weiteres zusätzliches Arbeitskräftepotential zur Verfügung.

6.1.2 Wirtschaftlicher Strukturwandel

Verantwortlich für das verstärkte Problem von älteren ArbeitnehmerInnen ist nach Ansicht der ExpertInnen der wirtschaftliche Strukturwandel, der auch in Österreich einerseits aufgrund der Globalisierung der Märkte und andererseits durch die Einführung neuer Technologien stattgefunden hat. Der Wechsel von der Industriegesellschaft hin zur Dienstleistungsgesellschaft ermöglicht es einerseits länger zu arbeiten als früher, andererseits sind die Qualifikationserfordernisse gestiegen. Es gibt eine starke Nachfrage hinsichtlich gut qualifizierter Kräfte, der Ältere heute zum Teil nur bedingt gerecht werden. Der Wandel betrifft einzelne Branchen besonders stark, wie etwa die Stahlindustrie, in der auch qualifizierte Arbeitsplätze verlorengehen. Grundsätzlich ist aber die gesamte österreichische Arbeitswelt von diesem Strukturwandel betroffen.

Hinzu komme der Trend des Outsourcing und die neuen Managementmethoden, die erst in den 1990er Jahren verstärkt in Österreich Verbreitung gefunden haben (vgl. dazu auch Kapitel 1).

6.1.3 (Bisherige) arbeitsmarktpolitische und betriebliche Strategien

Alle befragten ExpertInnen sind sich darin einig, daß die Erwerbsquote im europäischen Vergleich in Österreich im Alter enorm sinkt, das durchschnittliche Pensionsantrittsalter liegt unter 59 Jahren:

»Die Erwerbsbeteiligung und auch das durchschnittliche Pensionsantrittsalter ist in Österreich sowohl bei Männern als auch bei Frauen (...) unter neunundfünfzig sogar. Es gibt nicht sehr viel Unterschied, circa eineinhalb Jahre, auch wenn die gesetzliche Pension fünf Jahre auseinanderliegt.« (AMS-Expertin)

Unterstützt wurde der frühe Ausstieg aus dem Erwerbsleben durch die Politik, die für die Betriebe auch entsprechende Instrumente und Systeme finanzieller Absicherung geschaffen hat. Auf die in Österreich relativ starke gesundheitliche Beeinträchtigung aufgrund von Arbeitsbelastungen, insbesondere im Alter, wurde mit der Möglichkeit der Frühpension reagiert. Auch

bei wirtschaftlichen und betrieblichen Krisen konnte der Arbeitsmarkt durch die Frühpension entlastet werden:

»Bei Problemen am Arbeitsmarkt war eine Lösungsvariante zu schauen, Personen relativ rasch in Pension zu bringen, um quasi den Arbeitsmarkt zu entlasten.« (AMS-Expertin)

»(...) Wenn es Umstrukturierungen gibt, hat man traditionell immer auf Leute geschaut, die es nicht mehr so weit zum Pensionsantrittsalter haben, daß man dann mit Abfederung von sozialen Plänen agiert, und da hat es ja in der Vergangenheit ganz eigene Instrumente gegeben, die sogenannte ›Sonderunterstützung‹, (...) die vorzeitige Alterspension wegen langer Arbeitslosigkeit (...), das heißt, da hat man geschaut, wer ist knapp vor der Pension, und die wurden dann auch primär entlassen, weil man gesagt hat: ›Für die gibt es eine entsprechende materielle und soziale Abfederung (...).« (AMS-Experte)

Auch das Kündigungsrecht für ältere ArbeitnehmerInnen ist in Österreich dementsprechend schwach ausgestattet. Es gibt lediglich die Möglichkeit der Anfechtung aufgrund der Sozialwidrigkeitsklausel (vgl. dazu Kapitel 5.1.6). Insgesamt machte diese Strategie jene Bemühungen, die Arbeitswelt »altersgerecht« zu gestalten, nicht unbedingt notwendig.

Die ExpertInnen sind sich aber darin einig, daß es schon allein aufgrund der zunehmenden Unfinanzierbarkeit der sozialen Absicherung, insbesondere des Pensionssystems, in Zukunft notwendig sein wird, länger im Erwerbleben zu verbleiben. Die Politik der Frühpension stelle heute keine Alternative mehr dar. Der befragte AMS-Experte gibt allerdings zu bedenken, daß die Anhebung des Pensionsantrittsalters zunächst eine höherer Arbeitslosigkeit von Älteren nach sich ziehen könnte:

»(...) Und es könnte folgendes Problem entstehen: ›Früher hat man bei Älteren, die kurz vor der Pension standen, noch eher darauf gewartet und sie nicht gekündigt, jetzt müßte man da aber vergleichsweise länger warten‹. Man wird sie daher eventuell eher kündigen (...).« (AMS-Experte)

Ein Umdenken sei insbesondere auch seitens der Unternehmen gefragt. Nach Meinung des befragten IV-Experten waren die Unternehmen bisher eher zurückhaltend, wenn es darum ging, Maßnahmen für die sogenannte »Employability« von Älteren zu finanzieren. Es gab Zweifel, ob sich die Investitionen in Ältere lohnen. Es wurde vermutet, daß etliche Betroffene in der späten Phase des Arbeitslebens kein oder nur mehr wenig Interesse haben, sich noch in eine Qualifizierung zu begeben, sondern sich mit dem Gedanken an die Pensionierung eher zurückziehen.

Seit der Reform 2000 wurde allerdings sowohl den Betrieben als auch den Beschäftigten klar, daß es langfristig zu einem Verbleib der Arbeitskräfte über das 60. Lebensjahr hinaus kommen wird. Nun müsse einfach eine aktive Auseinandersetzung mit der Thematik erfolgen. Die Diskussion über die Qualifikation von älteren Arbeitskräften sei nicht nur individuell wünschenswert und wirtschaftlich notwendig, sondern auch ein politisches Signal. Altwerden in der Arbeitswelt ist zum Thema geworden. In diesem Zusammenhang betont der befragte Personalchef allerdings, daß es nicht zu einer Einzementierung von Arbeitsverhältnissen kommen dürfe, ein bestimmtes Maß an Fluktuation sei im Sinne von neuen Ideen und Innovation für einen Betrieb notwendig.

6.1.4 Zukünftige gesellschaftspolitische Strategien im Kontext

Im Zuge der anstehenden arbeitsmarktpolitischen Veränderungen muß darauf geachtet werden, Ältere auf eine qualifizierte Art und Weise im Erwerbsleben zu halten. Insbesondere der befragte IV-Experte mißt dem Thema »Decent Work« große Bedeutung bei. Er vertritt dabei dezidiert den Standpunkt, daß es nicht genüge, Ältere in irgendeiner Art von Beschäftigung zu halten. Sondern die Arbeit müsse derart sein, daß sie bis zum Schluß zur Sinnstiftung der Personen beitragen könne. Unqualifizierte Hilfstätigkeiten (genannt werden Frauen, die an der Supermarktkassa die Ware in die Einkaufssäcke der Kundschaft schlichten) seien dazu nicht geeignet. Hierbei müsse Europa andere Wege gehen als beispielsweise die USA. Die europäische Beschäftigungspolitik habe, im Gegensatz zur US-amerikanischen, auch eine höhere moralisch-ethische Verantwortung.

Dabei sei es auch wichtig, den Arbeitsethos der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen und zu schätzen. Jede Arbeit habe ihren gesellschaftlichen Wert. Es sei daher auch nicht unbedingt sinnvoll, Blue Collar Workers zu White Collar Workers umzuschulen, sondern man müsse Lösungen finden, die dem Selbstverständnis der Beschäftigten aus der jeweiligen Berufsgruppe gerecht werden. Nur dann sei die Arbeitsmotivation der Beschäftigten bis ins Alter zu erhalten.

Der IV-Vertreter betont den umfassenden, gesellschaftspolitischen Kontext, in dem die Erwerbsbeteiligung Älterer steht. Eine längere Phase der Berufstätigkeit bringt massive Konsequenzen sowohl auf der privaten als auch auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene. Wird politisch ein höheres Pensionsalter durchgesetzt, so wird in die private Lebensplanung der älteren Personen und ihrer PartnerInnen eingegriffen. Es gibt aber auch Konsequenzen für die Jungen, etwa wenn Großmütter nicht mehr als Kinderbetreuerinnen für jüngere, berufstätige Frauen zur Verfügung stehen. Diese gesamtgesellschaftlichen Folgewirkungen seien mitzubedenken:

»Dort werden Lebensbezüge plötzlich beeinflusst, wo die Industriellenvereinigung oder ein Arbeitgeberverband gar nie hinkommen. (...) Die sozusagen erfreuliche Phase, da kommen die Enkerln, und dann sind wir im Garten oder irgendwo, im Gänsehäufel, die wird wahrscheinlich in Stückchen rausgezögert. Das muß man fairerweise sagen, wenn wir ältere Arbeitskräfte länger im Erwerbsprozeß halten, ändern sich in der Folge viele andere Lebensumstände. Dazu muß die Politik Antworten geben. Da wird möglicherweise, also wenn dann in einer relevanten Größe Großmütter nicht verfügbar sind, aber gleichzeitig junge Frauen dringend benötigt werden, weil sie knapp geworden sind, werden dringend Kinderbetreuungsfazilitäten, wo immer, in Wien oder (...) anders aussehen müssen, als sie heute aussehen. Das alles ist zu antizipieren. Wenn ich A sage, sind dann B, C, D die Konsequenzen.« (IV-Experte)

Andererseits könnten sich aus dieser Situation aber auch wieder positive Arbeitsmarkteffekte und neue Beschäftigungspotentiale bzw. Beschäftigungsnotwendigkeiten ergeben, etwa wenn zusätzliche Arbeitsplätze in der außerfamiliären Kinderbetreuung geschaffen werden.

6.2 Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Probleme, die ältere ArbeitnehmerInnen spezifisch betreffen

Die technologische Entwicklung, die zu einer Verminderung der stärksten körperlichen Belastungsfaktoren (Beanspruchungen des Bewegungs- und Stützapparates) geführt hat, rechtfertigt eine Beschäftigung über das 60. Lebensjahr hinaus. Es sei, so der Experte der Industriellenvereinigung, zumutbarer geworden, länger zu arbeiten. Andererseits seien aber ältere Personen mit der Zeit auch weniger belastbar, insbesondere was die körperliche Beanspruchung und Strebresistenz betrifft.

Belastungen sind in der Arbeitswelt vorhanden, und sie treffen ältere ArbeitnehmerInnen anders und zum Teil auch härter als Junge, aber das bedeutet nicht, daß Ältere schlechtere Arbeitskräfte sind, sondern daß sich die Unternehmungen Konzepte überlegen müssen, wie sie damit umgehen. Der Experte sieht diese Belastungen nicht als Defizit der Älteren, sondern als eine Herausforderung für die Wirtschaft. Adaptability wird von dem IV-Experten durchaus nicht nur so gesehen, daß sich die älteren ArbeitnehmerInnen der modernen Wirtschaft anzupassen hätten, sondern eben auch umgekehrt die Arbeitsformen an die Bedürfnisse der Älteren.

Etwas pragmatischer sieht das sein Expertenkollege. Als Personalchef findet er es zwar wünschenswert, daß Beschäftigte länger am Erwerbsleben teilhaben, da er es für sinnvoll hält, wenn sie lange einer erfüllenden Beschäftigung nachgehen, einen Beitrag für die Gesellschaft leisten können und auch einen Platz in der Gesellschaft haben.¹²⁸ Bedenken äußert er jedoch dahingehend, daß bei dem derzeit in der Privatwirtschaft gegebenen Tempo möglicherweise nicht mehr alle Beschäftigten mitkommen. Geringere Arbeitsgeschwindigkeit und langsamere Anpassung müssen durch die Erfahrung ausgeglichen werden. Als Personalleiter in der Privatwirtschaft sieht er Grenzen für ältere ArbeitnehmerInnen. Zu der körperlich sehr beanspruchenden Lagerarbeit meint er, daß sie prinzipiell nur etwas für Jüngere sei. Nach einigen Jahren seien die LagerarbeiterInnen körperlich zu sehr verbraucht und würden durch neue ersetzt. Auch in der Baubranche, so der Personalleiter, sei das der übliche Prozeß.

Die Belastungen älterer ArbeitnehmerInnen sind laut ÖGB-Expertin äußerst branchenspezifisch. So sind LehrerInnen durch die ständige erforderliche Präsenz im Umgang mit Kindern und Jugendlichen häufig psychisch belastet, während in Branchen, in welchen die körperliche Arbeitskraft Priorität hat, schweres Heben und unergonomische Arbeitsgeräte zu enormen körperlichen Beschwerden und Gesundheitsbelastungen führen. Ein Ansatzpunkt für die Gestaltung altersngerechten Arbeitens wäre für die ÖGB-Expertin die Reflexion über branchenspe-

128 »Teil der Gesellschaft« zu sein, wird hier gleichgesetzt mit »am Erwerbsleben teilhaben«. Damit wird auf der einen Seite die hohe Bedeutung von Arbeit erkennbar, auf der anderen Seite auch das Dilemma der Reproduktion des Problems. Denn implizit werden durch den hohen Stellenwert von Arbeit die Arbeitslosigkeit abgewertet und Personen, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen, als Außenstehende gesehen. Arbeitslos zu sein oder auch von Arbeitslosigkeit bedroht zu sein, ist mit zunehmendem Alter ein höherer Belastungsfaktor. Die von der Arbeitsmarktforschung konstatierten problematischen Perspektiven werden über die Massenmedien transportiert, und die betroffenen Personen werden in ihrer resignativen Haltung unterstützt.

zifische Modelle der betrieblichen Gesundheitsförderung und der altersgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes, da Generallösungen keine Anwendung finden können:

»Zum Beispiel mit üblichen Instrumenten, die Gesundheitszirkel, dann maßgeschneiderte Arbeitsplätze zu definieren für Unternehmen. Weil ein älterer Arbeitnehmer im ÖGB ist was anderes als, was weiß ich, im Bezirksgericht Innere Stadt Wien oder auf der Baustelle in Simmering, ja. Also man müßte den Mut haben, wirklich ins Detail zu gehen.« (ÖGB-Expertin)

Über alle Branchen hinweg ergibt sich jedoch für Ältere eine zusätzliche Belastung durch das ihnen vermittelte Gefühl, nicht mehr gebraucht zu werden. Dies kann sich zum Beispiel in der Zuweisung unattraktiver Arbeitsbereiche oder einem Mangel an abwechslungsreichen Tätigkeiten äußern. Arbeitslosigkeit stellt einen zusätzlichen Belastungsfaktor dar. Die ÖGB-Expertin beschreibt die Belastungen als einen sich aufschaukelnden Prozeß. Wenn eine Person nicht die Arbeitsbedingungen vorfindet, die eine gute Arbeitsleistung unter Wahrung der eigenen Gesundheit ermöglicht, leidet die Produktivität. Folglich bleibt positives Feedback aus, das Selbstbewußtsein leidet. Innere Kündigung, tatsächliche Kündigung und evnetuell ein »Golden Handshake« sind die letzte Konsequenz daraus.

Einen Grund für die unbefriedigende Einbindung ins Erwerbsleben bei älteren ArbeitnehmerInnen ortet die ÖGB-Expertin darin, daß die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen noch viel zu selten thematisiert werde. Mit »Altersgerechter Förderung« meint sie das Setzen von gesundheits- und arbeitskraftherhaltenden Maßnahmen über das gesamte Erwerbsleben hinweg:

»Und dann, was sicherlich ein großer Hemmschuh ist, daß wir nicht gelernt haben, Arbeitsplätze so zu gestalten, daß sie altersgerecht sind, ja. (...) Das würde viel mehr Vorbereitungen und Nachdenken und Einstellungen, also einen Einstellungswechsel voraussetzen.« (ÖGB-Expertin)

In diesem Zusammenhang erwähnt der IV-Experte, daß es bislang noch zu wenig an Forschungsmaterial und Know-how gibt, wie man die Arbeitsorganisation und die Arbeitsprozesse an die Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen anpassen kann. Es wäre wichtig, hier Modelle zu entwickeln. Daraus ergibt sich die hohe Bedeutung von Best-Practice-Modellen, worauf später noch genauer eingegangen wird.

6.3 Probleme bzw. Defizite von älteren ArbeitnehmerInnen

Die ÖGB-Expertin legt Wert darauf, vom defizitorientierten Diskurs bezüglich älterer ArbeitnehmerInnen Abstand zu nehmen und ältere ArbeitnehmerInnen nicht als an sich mit Nachteilen behaftete Gruppe zu betrachten. Nachteile könnten sich vielmehr durch inadäquaten Arbeitseinsatz von älteren ArbeitnehmerInnen ergeben, wodurch ihre Fähigkeiten und Stärken nicht entsprechend genutzt werden. Darüber hinaus bliebe häufig das Faktum, daß Ältere weit aus seltener in Arbeitsunfälle involviert sind, unberücksichtigt. Der IV-Experte nennt mögli-

che Defizite, läßt aber in seinen Aussagen einen motivationsorientierten Ansatz erkennen, indem er auf Potentiale und Änderungsmöglichkeiten sowohl auf Betriebs- als auch auf Arbeitnehmerseite hinweist.

In der Befragung der ExpertInnen zeigt sich deutlich die Schwierigkeit, über die gesamte Gruppe der Älteren generalisierte Aussagen zu treffen, ohne dabei selbst diskriminierend zu sein. So weisen zwar ältere ArbeitnehmerInnen längere Krankenstände auf oder haben schlechtere Qualifikationen, auf die einzelnen älteren JobbewerberInnen muß das jedoch noch lange nicht zutreffen. Was sich in Mittelwerten ausdrückt, kann für den einzelnen ein Vorurteil bedeuten.

Ältere ArbeitnehmerInnen haben im allgemeinen andere Probleme und Defizite als jüngere. Die ExpertInnen nennen folgende Bereiche:

6.3.1 Gesundheitszustand

Ein Problem ist der Gesundheitszustand, der bei älteren ArbeitnehmerInnen vergleichsweise schlechter ist als bei jüngeren, so der befragte AMS-Experte. Diese umfassen laut AK-Expertin häufig den Bewegungs- und Stützapparat, psychiatrische Erkrankungen, Herz- und Kreislaufkrankungen. Bei Älteren nehme laut ÖGB-Expertin die Körperkraft und das physische Leistungsvermögen ab, weshalb ältere ArbeitnehmerInnen mehr Pausen benötigten. Problematisch sei laut der ÖGB-Expertin nicht die biologisch zu erklärende Reduktion der physischen Kräfte, sondern der inadäquate Umgang mit dieser Ausgangssituation durch Arbeitgeber. Durch betriebliche Gesundheitsförderung und zum Beispiel die Einhaltung von Pausen könnte nicht nur mehr »individuelles Wohlfühl«, sondern durch die dauerhafte Erhaltung der Arbeitskraft auch erhöhte Produktivität erreicht werden.

6.3.2 Qualifikationen und Anpassung an neue Strukturen

In manchen Fällen weisen ältere ArbeitnehmerInnen eine schlechtere Qualifikation auf. Der Experte der Industriellenvereinigung hat generell einen motivationsorientierten Ansatz, spricht aber als ein mögliches Defizit der älteren Arbeitskräfte das veraltete Wissen an. Der starke wirtschaftliche Wettbewerb führe dazu, daß man stets am Stand der Zeit sein muß, und zwar sowohl was Fertigungsweisen, Verfahren, Technologien etc. als auch Organisationsformen, soziale Kompetenzen und Umgangsformen betrifft. Dies gelte für alle Berufe und auf allen Qualifikationsniveaus. Wenn nun Wissen vor 30 Jahren erworben wurde, entspricht es sehr oft nicht mehr dem »State of the Art«.

Der AMS-Experte sieht dieses Problem ebenfalls, betont aber auch, daß permanente Weiterqualifizierung im Laufe des Arbeitslebens dem entgegenwirkt. Seiner Ansicht nach nehmen Ältere seltener an innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als Jüngere. Die Gründe

dafür könnten laut Meinung des Experten einerseits darin liegen, daß Ältere von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden. Andererseits könnte hier auch ein Zusammenhang mit der in der Regel niedrigeren Erstausbildung von Älteren bestehen.

Ein häufig genanntes Qualifikationsmerkmal, das den Älteren abgesprochen wird und das sie zum Teil nach ExpertInnenmeinung auch (noch) nicht haben, ist der Umgang mit den Neuen Technologien (PC, Anwendungsprogramme u. ä.). Der befragte Personalchef sieht einen Konkurrenzvorteil bei den jüngeren Arbeitskräften im Bereich von Verwaltung und Büro, da jüngere BewerberInnen Neue Technologien selbstverständlich beherrschen und die Schulen gut qualifizieren.

In den letzten Jahren haben sich neben den fachlichen Anforderungen auch die geforderten Schlüsselqualifikationen verändert. So gehören etwa Teamarbeit und Teamfähigkeit heute zu den beruflichen Selbstverständlichkeiten, konnten aber von älteren ArbeitnehmerInnen in ihrer schulischen und beruflichen Sozialisation nicht explizit erworben werden, mutmaßt der IV-Experte. Teamarbeit erfordert komplexe soziale Fertigkeiten, die erst entwickelt und erarbeitet werden müssen, der Umgang mit Verantwortung, Erfolg und Mißerfolg sei bei Teamarbeit ein anderer als in der Einzelarbeit:

»Ich erinnere mich noch mit Vergnügen, wie Firma X begonnen hatte, das Teamkonzept dort in der Fertigungsstruktur am Anfang der neunziger Jahre einzuführen. Die hatten viele Schulungstage zugebracht, als ältere Arbeitskräfte, die aus dem Südburgenland oder wo immer sind, die dreißig Jahre lang gewöhnt waren, Einzelleistung in Fließfertigung zu erbringen, plötzlich im Team lernen mußten, sich zu organisieren, und zwar die Qualifikation, die man erwerben sollte, die Qualität, die man gemeinsam erbringen sollte, die Absenzen, die man gemeinsam lösen soll. Das alles lernen, das kann man nicht selbstverständlich. Und wenn man heute von Teamarbeit in Fertigungsstrukturen spricht, gibt es zweifellos auch noch in Europa massive Nachholprozesse. Vor allem bei der älteren Generation, weil dieser Weg von Einzelleistung und dem ›Ich erbringe als Fachmann meisterlich meine Leistung‹, was anderes ist, als das ›Ich muß im Team den Erfolg, Glanz und Glorie, möglicherweise auch den Schiffbruch teilen‹.« (IV-Experte)

Auch bezüglich der Kunden- und Dienstleistungsorientierung ortet der IV-Experte zum Teil einen Nachholbedarf. Der Qualifizierungsbegriff müsse daher viel weiter gefaßt werden als eine bloße Vermittlung von Kenntnissen. Qualifizierung bedeute auch zunehmend die Vermittlung von neuen Arbeitshaltungen:

»Dazu kommt – und das könnte durchaus bei jüngeren Mitarbeitern weniger ein Problem sein als bei älteren Mitarbeitern (...) – das Umgehen mit moderner Technik und genauso das Umgehen mit neuen Kundenerwartungen, das Umgehen mit neuen Arbeitsmethoden, in Projekten zu denken anstatt in Strukturen oder in Prozessen zu denken oder in Wertschöpfungsketten als in Einzelfertigungsstrukturen, wie es in den Siebzigerjahren noch war.« (IV-Experte)

Der Experte erwähnt auch, daß sich ältere Beschäftigte unter Umständen aufgrund ihrer Generation erst an (junge) Frauen als Führungskräfte gewöhnen müssen.

Aus den neuen und komplexen Qualifikationserfordernissen ergeben sich auch besondere Herausforderungen für Pädagogik und Didaktik in der Erwachsenenbildung. Innovationen sind also nicht nur bei den Älteren, sondern auch auf der »anderen Seite«, also auf der Seite der »Qualifizierer« erforderlich. Seit den 1980er Jahren sieht der IV-Experte – ausgelöst durch die Nachfrage – den Trend in der Erwachsenenbildung, daß verstärkt Konzepte für Ältere entwickelt werden. Dies wird in Zukunft noch intensiver der Fall sein.

Nach Ansicht der ÖGB-Expertin hingegen wird auf das Lernverhalten älterer Menschen selten konstruktiv reagiert. Anstatt Lernmethoden an ältere ArbeitnehmerInnen anzupassen – Lernstoff zum Beispiel in kleineren Mengen anzubieten – werden ältere ArbeitnehmerInnen von Weiterbildung häufig überhaupt ausgeschlossen. Vorherrschend sei laut ÖGB-Expertin die Meinung, daß es sich ohnehin nicht lohne, ältere ArbeitnehmerInnen zur Weiterbildung zu schicken, da sie eventuell nicht mehr lange im Unternehmen wären und Gelerntes nicht mehr so gut verarbeiten könnten. Auch sie geht von einem erweiterten Qualifizierungsbegriff aus, wenn sie von Bildung spricht:

»Bildung führt immer über den beruflichen Rahmen hinaus, immer. Und das, was wir lernen müssen, ist, wenn sie hinausführt, wirkt sie zurück« (ÖGB-Expertin)

6.3.3 Hohes Lohn- und Anspruchsniveau

Ein weiterer Faktor ist die Einkommensentwicklung, welche ältere ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu jungen oft teurer erscheinen lassen, was nach Meinung des befragten AMS-Experten in erster Linie ein Hemmnis beim Wiedereinstieg ist. Auch hätten ältere ArbeitnehmerInnen zum Teil hohe Ansprüche an den Arbeitsplatz.

6.3.4 Gesellschaftlicher Trend »Jugendkult«

Nach Meinung der interviewten ÖGB-Expertin gelten Frauen am Arbeitsmarkt bereits ab 35 Jahren als ältere Arbeitnehmerin, Männer ca. ab dem 45. Lebensjahr. Dabei lassen sich auch Unterschiede bezüglich Branchen und Bildungsgrad beobachten:

»Die einzigen Frauen über fünfunddreißig, die ich ausnehmen würde, sind die wenigen ausgesuchten Managerinnen in großen Unternehmen, vielleicht auch Lehrerinnen, aber das ist noch ein relativ, wie soll ich sagen, ja, ein abgesteckter, geschützter Bereich. Bei Männern ist das gleiche. Ein fünfzigjähriger Manager ist auch noch ziemlich en vogue, ein fünfundvierzigjähriger Bauarbeiter schon ziemlich in Gefahr.« (ÖGB-Expertin)

Eine Erklärung für die strukturellen Probleme, mit denen ältere ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, findet die ÖGB-Expertin im Jugendkult: Alter sei demzufolge heute kein gesellschaftlich erstrebenswerter Zustand mehr. An der Wende zum 20. Jahrhundert versuchten sich Junge mit älteren Menschen zugeordneten Attributen zu schmücken, um mehr

Wertschätzung zu erfahren und Reife und Weisheit auszustrahlen. Dieses Bild hat sich vollkommen dahingehend gewandelt, daß gesamtgesellschaftlich alles versucht wird, um den Jugendkriterien Schönheit, Dynamik, Attraktivität, Mobilität, Flexibilität gerecht zu werden. Wer diese Werte und Bilder durch sein Äußeres und Verhalten nicht transportiert, wird nicht in vollem Umfang ernstgenommen. Der Jugendkult führe dazu, daß Menschen aus Positionen gedrängt werden, daß letztendlich nur mehr das zählt, was mit Jugend und Jugendlichkeit assoziiert wird. Menschen, die diesem Bild nicht entsprechen, werden dazu noch angehalten, nach Jugendlichkeit und Dynamik zu streben, womit strukturelle Probleme am Arbeitsmarkt in den Verantwortungs- und Lösungsbereich von Individuen verlagert werden.

6.3.5 Diskriminierung

Dieses Problem betrifft vor allem ältere arbeitslose Menschen beim Arbeitsplatzwechsel bzw. beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Bei der Suche nach einem neuen Job sind sie aufgrund ihres Alters mit Vorbehalten und Vorurteilen (z.B. zu hohe Kosten, geringere Leistungsfähigkeit und Flexibilität) konfrontiert. Dadurch fällt die Entscheidung des Arbeitgebers oft zugunsten der jüngeren MitbewerberInnen aus. Viele Ältere, die auf Jobsuche sind, sind sich ihrer Vorteile nicht ausreichend bewußt (AK). Wie eingangs in diesem Kapitel erwähnt wurde, ist der Schritt von der Feststellung von Defiziten zur Zementierung von Diskriminierung ein kleiner.

Die Beschäftigungsverhältnisse werden nach Meinung des befragten AMS-Experten allerdings mit steigendem Alter stabiler, die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden sinkt:

»Es ist nicht unbedingt so, daß sich die Diskriminierung rundherum überall niederschlägt und daß sie generell deutlich mehr aus dem Arbeitsleben herausgedrängt werden, sondern in der Regel, wenn jemand lange im Betrieb ist, ist die berufliche Situation fast stabiler mit höherem Alter (...).« (AMS-Experte)

Auch höhere berufliche Positionen, wie etwa Spitzenpositionen im Management, werden häufiger von älteren Personen eingenommen:

»Es ist ja bekannt, daß (...) im Management Spitzenpositionen in der Regel ältere Personen innehaben und meistens nicht die ganz Jungen (...). Die höheren beruflichen Positionen werden ja in der Regel von Älteren eingenommen (...).« (AMS-Experte)

Wenn Ältere allerdings von Arbeitslosigkeit betroffen sind, dauert der Wiedereinstieg deutlich länger als bei Jüngeren, wobei die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren in allen Altersgruppen gesunken ist:

»Wir wissen, daß ältere Personen deutlich geringer leicht arbeitslos werden als jüngere Personen, wenn sie allerdings arbeitslos werden, haben sie deutlich größere Schwierigkeiten wieder beschäftigt zu werden und sie bleiben deutlich länger arbeitslos.« (AMS-Experte)

»Da muß man sagen, daß die Arbeitsmarktdynamik generell in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, dies gilt für alle Altersgruppen. Die durchschnittliche Dauer eines Beschäf-

tigungsverhältnisses ist kürzer geworden, das heißt, es gibt einen höheren Umschlag auf dem Arbeitsmarkt, und das ist durchgehend, also dies gilt auch für ältere Menschen, da gibt es keinen Unterschied.» (AMS-Experte)

6.4 Vorteile von älteren ArbeitnehmerInnen

6.4.1 Das Erfahrungswissen älterer ArbeitnehmerInnen

Als ein wesentlicher Vorteil von älteren ArbeitnehmerInnen wird von allen befragten ExpertInnen das berufliche Erfahrungswissen genannt. Nach Meinung der befragten AK-Expertin kommen immer mehr Unternehmen, welche eine altersfeindliche Personalpolitik betrieben haben, langfristig zu der Erkenntnis, daß ihnen mit den Älteren auch viel (internes) Wissen verlorengegangen ist.

Das im Laufe der Jahre gesammelte Erfahrungswissen ermöglicht es älteren ArbeitnehmerInnen, Situationen realistischer einzuschätzen und Gesamtzusammenhänge besser erkennen zu können. Bei älteren Arbeitnehmern steigen die Eigenverantwortlichkeit und die Fähigkeit zu selbstbestimmtem Arbeiten. Die jahrelange Kenntnis von Arbeitsabläufen, das kumulierte Wissen und die Kapazität im Problemlösungsprozeß stellen einen Wissens- und Erfahrungspool von älteren ArbeitnehmerInnen dar, der in der Arbeitswelt noch nicht entsprechend genützt wird:

»(...) Die Stärken der Älteren sind Erfahrungswissen – komplexeres Wissen – Wissen, das über das Kognitive hinausgeht, einfach Intuition (...).« (ÖGB-Expertin)

Aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen eignen sich ältere Beschäftigte nach Meinung des befragten Personalchef gut als Fachkräfte oder als FilialleiterInnen, sie seien freundlicher und besser im Umgang mit Kunden und auch beständiger. Darüber hinaus könnten Ältere, beispielsweise im Handel, auf die Bedürfnisse der ebenfalls zunehmend älter werdenden KonsumentInnen besser eingehen:

»Wir profitieren von diesen Leuten, die Firmenerfahrung haben, sei es ein Filialleiter, sei es eine Fachkraft in Obst und Gemüse, erst einmal sind sie beständiger wie die Jungen, freundlicher wie die Jungen, und im Umgang mit den Kunden sind sie wesentlich besser.« (Personalchef)

6.4.2 Verweildauer und effiziente, langfristige Managemententscheidungen

Älteren ArbeitnehmerInnen wird ein hoher Grad an Stabilität und Zuverlässigkeit zugeschrieben. Insbesondere bei langer Betriebszugehörigkeit sorgen Ältere für eine gewisse Kontinuität

und die Verwertung und Umsetzung von bereits gemachten Erfahrungen. Diesbezüglich spielen sie eine wichtige Rolle beim (innerbetrieblichen) Wissenstransfer und der nachhaltigen Sicherung von Wissen und Know-how. Sowohl die befragte ÖGB-Expertin als auch der Personalchef plädieren daher für eine altersmäßige Mischung der Belegschaft im Betrieb. Die Zusammenarbeit von jüngeren und älteren MitarbeiterInnen ermögliche es einem Betrieb, die spezifischen Potentiale aller Altersgruppen effizient zu nützen:

»Wenn das noch gekoppelt ist mit einer guten Förderung und auch mit einer guten Weisheit, also damit meine ich, daß man nicht besserwisserisch die Jungen niedermacht, sondern es wirklich zu einem Zusammenspiel bringt, dann hat man wirklich Vorteile miteinander gekoppelt.« (ÖGB-Expertin)

»Wenn ein gutes Mischverhältnis ist zwischen Älteren und Jüngeren, ist es überhaupt kein Problem (...). Die Juniors sollen von den Seniors lernen, und wir schauen, ob sie's eh ›da-schwitzen‹ beim Projekt und ob sie nicht irgendwo vielleicht die Kurve kratzen und sich verrennen, das ist das Ideale in einem Betrieb, so ein richtiger Mischmasch.« (Personalchef)

6.5 Erfolgversprechende Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen

Insgesamt sind sich aller ExpertInnen darüber einig, daß die Situation älterer ArbeitnehmerInnen komplexer Lösungsansätze und eines konstruktiven Zusammenwirkens aller Beteiligten bedarf. Die Beschäftigten, Personalverantwortlichen, aber auch die Betriebsräte und die Institutionen, welche die verschiedenen Maßnahmen für Ältere finanziell ermöglichen, müssen dabei genauso miteinbezogen werden wie die Bedürfnisse, die sich aus dem privaten Lebenskontext ergeben.

6.5.1 Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen – Forcieren der Öffentlichkeitsarbeit

Alle ExpertInnen stimmen darin überein, daß ein gesellschaftlicher Einstellungswandel gegenüber älteren Menschen in der Gesellschaft und speziell im Erwerbsleben von großer Bedeutung ist.

Die Bewußtseinsbildung müßte auf mehreren Ebenen ansetzen. Auf betrieblicher Ebene könnte dies etwa durch BetriebsrätInnen und MentorInnen geschehen, die quasi Stimmung für ältere ArbeitnehmerInnen im Betrieb machen.

Nach Meinung der befragten AK-Expertin müßte im Rahmen einer umfassenden betrieblichen Sensibilisierungskampagne insbesondere die Kommunikation der Potentiale und Vorteile älterer ArbeitnehmerInnen im Vordergrund stehen. Unternehmen müßten davon überzeugt werden, daß ihr Handeln heute auch im eigenen Interesse gefragt ist. Das betrifft etwa das Be-

wahren von wichtigem Know-how, aber auch die Erhaltung eines ausreichenden, gut qualifizierten Arbeitskräftepotentials. Jedes Unternehmen sollte die eigene Altersstruktur analysieren und sich überlegen, wohin sich diese weiterentwickeln könnte bzw. welche Konsequenzen sich daraus langfristig für das Unternehmen ergeben.

Die Expertin des ÖGB schlägt vor, daß sich auch Führungskräfte von großen, renommierten Unternehmen offiziell einer Weiterbildung unterziehen, welche sich mit der Integration Älterer beschäftigt. Um die Vorbildwirkung zu vergrößern, könnten in diesem Rahmen auch Konzepte zu alternsgerechtem Arbeiten erarbeitet und in den Medien veröffentlicht werden:

»Also ich denke mir, es wäre ganz, ganz toll, wenn einzelne Führungskräfte von renommierten Unternehmen sich offiziell einer Weiterbildung im Zusammenhang mit Integration Älterer unterziehen würden. Das ist das, was wir früher immer gehabt haben, so quasi, die Führung geht voran.« (ÖGB-Expertin)

Auch der befragte Experte der Industriellenvereinigung setzt auf eine Vorbildwirkung durch die Entwicklung und Verbreitung von Best-Practice-Modellen. Beim Sammeln von vorbildlichen Beispielen gehe es auch darum, das Nachdenken anzuregen und aus der Vorstellung, daß Ältere nur ein Problem darstellen, zu kreativen und konstruktiven Lösungen zu kommen.

Auch der befragte Personalchef betont die Notwendigkeit, bei Personalentscheidungen Älteren gegenüber aufgeschlossen zu sein und das Alter nicht als alleiniges Entscheidungskriterium heranzuziehen. Am sinnvollsten sei eine ausgewogene Altersstruktur der Belegschaft. Weder sollten ausschließlich Ältere bevorzugt, noch ausschließlich Junge eingestellt werden. Vielmehr sollten beide Gruppen entsprechend gefördert werden.

IV-Experte und AMS-Experte betonen, daß neben der betrieblichen Ebene die Bewußtseinsbildung auch auf der individuellen Ebene stattfinden muß. Jedem/Jeder sollte klar werden, daß man/frau tatsächlich bis zum 65. Lebensjahr wird arbeiten müssen und dies in der individuellen Lebensplanung von vornherein berücksichtigen.

6.5.2 Arbeitszeitmodelle, Reduktion von Arbeitszeit

Fast alle befragten ExpertInnen erachten das Modell der Altersteilzeit für sinnvoll. Nach Meinung des IV-Experten kommt die Maßnahme Arbeitskräften entgegen, die sich im Alter einer Vollzeitstelle nicht mehr gewachsen fühlen. Altersteilzeit könne zum einen dazu beitragen, die Motivation von gesundheitlich und anderweitig beeinträchtigten Arbeitskräften zu erhalten, und zum anderen dazu, Fehlzeiten, Krankenstände und auch Altersarbeitslosigkeit zu reduzieren. Ein Problem seien allerdings die Kosten. Wenn dieses Modell verstärkt in Anspruch genommen wird, müsse die Finanzierung überdacht werden. Die AK-Expertin sieht in diesem Zusammenhang eher das Problem, daß dieses Modell der Altersteilzeit in Österreich zu wenig, d.h. entweder gar nicht oder in der geblockten Variante, genutzt wird:

»Die aktuelle Praxis (...) ist es, die Altersteilzeit meist im geblockten Modell in Anspruch zu nehmen. Das bedeutet, daß die Personen zuerst voll weiterarbeiten und dann die andere

Hälfte der Zeit gar nicht mehr. Eigentlich wäre die Altersteilzeit gedacht, um über das Pensionsalter hinaus, dafür zeitlich reduziert zu arbeiten. Die Möglichkeit der Gleitpension wird so gut wie nicht genutzt. Sie ist erst möglich, wenn man schon das Pensionsalter erreicht hat, das könnte zum Beispiel Führungskräfte betreffen (...).« (AK-Expertin)

Auch die befragte ÖGB-Expertin hält die Reduktion der Arbeitszeit im Sinne der nachhaltigen Erhaltung der Arbeitskraft von älteren ArbeitnehmerInnen grundsätzlich für sinnvoll. Problematisch sei hier lediglich, daß ArbeitnehmerInnen der Erledigung der Arbeit in einem kompakten, aber längeren Zeitpaket gegenüber kürzeren Arbeitszeiten, die durch mehr Dienste ausgeglichen werden, den Vorzug geben. Das zeigen insbesondere die Beispiele aus dem Gesundheitswesen. Daher sei es wichtig, dahingehend Bewußtseinsarbeit zu leisten, daß die Reduktion der täglichen Arbeitszeit der Gesundheit und dem Wohlbefinden von älteren ArbeitnehmerInnen zuträglich wäre. Die Arbeitszeit sollte allerdings höchstens auf das Ausmaß einer Teilzeitbeschäftigung reduziert werden. Eine Reduktion der Arbeitszeit auf zehn Stunden hält die ÖGB-Expertin hingegen aufgrund hoher Lohneinbußen, die sich zudem in der Pension negativ niederschlagen, nicht für sinnvoll.

Das gleiche gilt für geringfügige Beschäftigung und atypische Beschäftigungsverhältnisse. Diesen gegenüber ist sie (generell) skeptisch eingestellt, da die entsprechende sozialversicherungsrechtliche Absicherung häufig nicht gegeben ist. Erwerbsarbeit für ältere ArbeitnehmerInnen sollte hingegen so gestaltet sein, daß damit keine größeren Lohneinbußen einhergehen und sich Alter nicht als soziale Falle erweist:

»Das heißt, einen Büroangestellten, den ich dann auf die Straße stelle Zeitung verkaufen, das wäre eine Form der atypischen Beschäftigung. Ist wahrscheinlich ein massiver Einbruch in seinem Leben, finanziell, aber auch so.« (ÖGB-Experte)

Andererseits gäbe es auch Ältere, die schon in Pension sind, aber noch nach Herausforderungen suchen. In solchen Fällen könnten atypische Beschäftigungsverhältnisse eine Lösung darstellen:

»Und in einem solchen Kontext, ja, wo das Einkommen gesichert ist, wo wirklich der Punkt kommt, ich bin zu jung, um wirklich aufzuhören, und ich möchte gerne was beitragen, habe ich durchaus positive atypische Beschäftigungsverhältnisse gesehen.« (ÖGB-Expertin)

Der befragte Personalchef hingegen hält atypische Beschäftigung für eine gute Lösung für verschiedenste Beschäftigungsgruppen. Er sieht etwa einen geringfügigen Zuverdienst als Chance, etwa für ältere Beschäftigte oder für PensionistInnen, die sich etwas hinzuverdienen wollen, aber auch für Jüngere, z. B. StudentInnen, oder für Frauen nach der Karenz etc.:

»Bei uns gibt es alles, von der Karenz kommen sie zurück, haben wir eine Freude, wenn es zehn Stunden geht, die Studenten, die arbeiten, die studieren, von denen haben wir ein Potential, der ist froh, wenn er am Samstag arbeiten kann, der, der einmal bei uns gearbeitet hat und in Pension gegangen ist, ist auch froh.« (Personalchef)

Im qualifizierten Bereich hingegen seien seiner Meinung nach aber nur Standardarbeitsverhältnisse erwünscht und diese mit einem Trend zur stärkeren Verfügbarkeit. Altersteilzeit, Job Sharing und andere innovative Formen der Arbeitszeitgestaltung lehnt der Personalchef ab:

»Nehmen wir einen guten Buchhalter her, einen guten Personalverrechner (...), den möchten Sie da haben von sieben Uhr bis sechzehn Uhr. Wenn die Ladenöffnungszeiten bis einundzwanzig Uhr sind, das bringt nichts, wir sind ein Servicebetrieb (...).« (Personalchef)

»Also im Verwaltungsberuf, weil da doch qualifizierte Spezialisten sind hier in der Zentrale, sei es Logistik oder IT oder Personal-Ressourcen-Management, bin ich der Meinung, da soll man arbeiten von acht bis sechzehn Uhr fünfundvierzig, und nur die Frauen, was von der Karenz dazukommen, die dürfen wieder Teilzeit arbeiten. Der Trend wird dort hingehen, auch international, daß man immer mehr die Verfügbarkeit hat, irgendwo, daß du wie bei einer Hotline anrufen kannst, Job Sharing und das ganze und Tisch teilen, und der weiß am Vormittag nicht, ob der das am Nachmittag macht, und der verläßt sich wieder auf den, das bringt nix. Das ist halt meine Erfahrung, wir machen das auch nicht.« (Personalchef)

»Aber ich mein' in der Verwaltung oder im Lager muß das vierundzwanzig Stunden rennen, das Rad, da muß man da sein von sechs bis zwei, von zwei bis zehn und von zehn bis sechs, aus.« (Personalchef)

6.5.3 Gesundheitsschutz

Alle befragten ExpertInnen sind sich darin einig, daß der präventive Gesundheitsschutz im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung und die Arbeitsorganisation eine wichtige Maßnahme nicht nur für ältere ArbeitnehmerInnen darstellt. Konzepte bezüglich Gesundheitsvorsorge in den Betrieben sollten daher längerfristig sein und nicht erst bei älteren ArbeitnehmerInnen ansetzen. So stellen beispielsweise Streß oder nicht gut an die Personen angepaßte Arbeitsplätze Arbeitsbelastungen dar, die bereits bei jüngeren Personen zu Haltungsschäden oder anderen chronischen Krankheiten führen können. Daher sind vorbeugende Maßnahmen zentral, die Langzeitschäden vermeiden und somit auch dazu beitragen, daß Ältere ihren Beruf noch entsprechend länger ausüben könnten.

Nach Meinung der ÖGB Expertin reicht es bei der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes nicht aus, nur allgemeine Standards zu berücksichtigen. Vielmehr sollten die individuellen Bedürfnisse und Erfordernissen der ArbeitnehmerInnen mit ausschlaggebend sein. Arbeitsplätze müssen also, so die Expertin vom ÖGB, so weit wie möglich auf einzelne Gruppen bis hin auf einzelne ArbeitnehmerInnen zugeschnitten sein.

Dazu sei nach Meinung der befragten AK-Expertin eine Evaluation der Arbeitsplätze durch ArbeitsmedizinerInnen vor allem auch hinsichtlich psychischer Erkrankungen (verursacht etwa durch gestiegenen Arbeitsdruck und Arbeitstempo) notwendig. Auf dieser Basis könnten Tätigkeitsprofile für einzelne Branchen erstellt werden (z. B. wie viele Kilometer legt eine Kellnerin pro Tag zurück), um die notwendigen Maßnahmen zielgerichtet setzen zu können.

Für die AK-Expertin wäre ab einem bestimmten Alter auch eine jährliche Untersuchung von älteren ArbeitnehmerInnen vorstellbar, um schon vor Eintritt eines gesundheitlichen Scha-

dens vorbeugend tätig werden zu können. Für die Finanzierung dieser Maßnahme schlägt die Expertin die Sozialversicherung vor. Insgesamt sollten dabei sowohl die betriebliche Implementierung als auch eine gesetzliche Verankerung erreicht werden.

Bei sehr schwerer (körperlicher) Arbeit wäre es ihrer Ansicht nach sinnvoller, Zeitverringerung statt finanzieller Zuschläge anzubieten.

6.5.4 Weiterbildung und Qualifizierung

Ein wichtiger Ansatzpunkt für erfolgversprechende Maßnahmen sind für die befragten ExpertInnen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen. Der befragte Experte der Industriellenvereinigung sieht in der Qualifikation das Um und Auf der heutigen Wirtschaft. Die Erwerbstätigen müßten Möglichkeiten zur kontinuierlichen Qualifizierung haben, um mit der Entwicklung der Arbeitswelt Schritt halten zu können:

»Das ist ein demographisches Entwicklungsphänomen gewesen und stellt sich mit massiven Strukturwandel der Wirtschaft. (...) Der alte Maschinist hat die längste Zeit keine Existenzchance mehr, wenn mit ihm nicht etwas Neues passiert ist.« (IV-Experte)

»(...) Daß es eine massive Veränderung im Verbleib von Älteren im Arbeitsleben gibt und ohne Qualitätssicherung, heißt Aufschulung, Umschulung, Erweiterung des Wissens, die Existenzsicherung nicht möglich ist, weil die Veränderungen in den Anforderungen der Kundenbetreuung, der EDV-technischen Fazilitäten, aber auch der Fertigungsprozesse ohne ständige Schulung der Erwachsenen nicht funktionieren wird.« (IV-Experte)

Die befragte ÖGB-Expertin betont in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit von maßgeschneiderten Weiterbildungskonzepten. Dies bedeutet einerseits eine Rücksichtnahme auf das bereits bestehende individuelle Erfahrungswissen, an das angeknüpft werden muß, und andererseits eine Berücksichtigung der Branche. Dabei müßte, so die ÖGB-Expertin, ein Paradigmenwechsel im Bewußtsein der Menschen, für welche Branchen Weiterbildung möglich ist, stattfinden. Für Angestellte in den unterschiedlichsten Branchen gibt es verschiedenste Möglichkeiten der Weiterbildung, während im Produktionsbereich Weiterbildung für nicht möglich gehalten wird und Vorurteile, wie z. B.: »Der Bauarbeiter kann eh nichts mehr lernen«, kursieren. Mit entsprechend kreativen Methoden kann Weiterbildung jedoch in jedem Bereich stattfinden und ist insbesondere in Branchen, die den intensiven Einsatz von körperlicher Arbeitskraft erfordern, besonders wesentlich:

»Da gibt es so schöne Projekte wie in der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, daß sie einen Versuch gemacht haben in einer großen Firma und Bauarbeiter geschickt haben, also die Herzfrequenzen gemessen haben, und begleitend dazu ihnen gesagt haben, was das ausagt, ja, über Streßsituationen, über körperliche Anstrengungen, seelische Anstrengungen und so. Und der Versuch hat zwei Jahre gedauert, und in diesen zwei Jahren hat es keine Arbeitsunfälle gegeben. Also das wäre eine Form der Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz, die durchaus Sinn macht.« (ÖGB-Expertin)

Um die betriebliche Weiterbildung zu intensivieren, schlägt die befragte AK-Expertin vor, eine Mindestgrenze für notwendige Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen gesetzlich zu verankern (z. B. eine Woche im Jahr). Damit dadurch keine zusätzliche zeitliche Belastung für die ArbeitnehmerInnen entsteht, müßten (zusätzliche) Formen der betrieblichen Karenzierung, die für die Weiterbildung genutzt werden können, erarbeitet werden.

Auch der befragte Personalchef sieht in der Weiterbildung eine zentrale Maßnahme für ältere ArbeitnehmerInnen. Er fordert diesbezüglich allerdings mehr individuelle Verantwortung und Eigeninitiative aller österreichischen ArbeitnehmerInnen, und zwar unabhängig vom Alter. Die Leute sollten sich mehr selbst um ihre Weiterbildung kümmern:

»(...) Eigentlich jeder, egal wie alt er ist, man muß sich ja heute im Wandel der Zeit auch selbst (...) kümmern um Weiterbildung und nicht dauernd sagen: ›Der Staat wird für ihn schon was machen‹ Sondern wenn er daheim nichts zu tun hat und die Kinder in die Schule gehen, dann muß er halt aufs WIFI gehen (...). Und das fehlt mir in Österreich, diese Eigeninitiative, in der Aus- und Weiterbildung, die Kurse kosten nicht soviel, sie werden teilweise auch gefördert (...).« (Personalchef)

»Da wird schon Gefahr sein, am nationalen Arbeitsmarkt, daß da ein Umdenkprozeß ist, daß die Leute einmal sich selber weiterbilden sollen (...), weil ohne dem kann man nichts machen.« (Personalchef)

Diese Eigeninitiative sollte dann seitens des AMS entsprechend unterstützt werden, indem es mehr Angebote für Weiterbildung, insbesondere was den Bereich EDV/Neue Technologien betrifft, setzt: *»Da sollte das AMS verstärkt bei Ausbildungen in EDV und Neue Technologien gehen.« (Personalchef)*

6.5.5 Die finanzielle Förderung der Aus- und Weiterbildung Älterer – Ausbildungszuschüsse für das Unternehmen

Die Motivation der Unternehmen auch in die Weiterbildung älterer MitarbeiterInnen zu investieren, könne durch verschiedene Fördermaßnahmen unterstützt werden. So sei es wichtig, nicht nur Aufschulungen, sondern auch Umschulungen steuerlich absetzbar zu machen. Erst seit der Novellierung 2001 seien Aufwendungen von einzelnen Personen für Umschulung absetzbar, was nach Meinung des IV-Experten in die richtige Richtung geht. Denn oftmals reichen Aufschulungen nicht aus.

Ein weiterer Anreiz für Qualifikationsmaßnahmen sei ein Bildungsfreibetrag für Unternehmen. Die Absetzbarkeit von Bildungsinvestments kann Unternehmen dazu motivieren, in die Qualifikation von (z. B. älteren) ArbeitnehmerInnen zu investieren, denn diese Investition führt zu einer Minderung der Steuerlast. Neu und attraktiv sei hierbei die Absetzbarkeit auch von internen Schulungen des Unternehmens. Derzeit beträgt die Abzugsfähigkeit 120%, wünschenswert wäre ein 140%iger Absetzbeitrag, wie etwa in Holland.

Als sinnvoll erachtet der IV-Experte auch geförderte Qualifizierung. Bei der sogenannten

Zwei-Drittel-Förderung werden zwei Drittel der Schulungskosten aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung und EU-Mitteln (ESF) finanziert. Diese Form der Unterstützung kommt älteren Arbeitnehmern zugute, da diese zu dem besonders förderwürdigen Personenkreis zählen.

6.5.6 Spezifischer Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen

Als denkbare Maßnahme für ältere ArbeitnehmerInnen nennt der befragte AMS-Experte einen verstärkten Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen, der eventuell auch an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft werden könnte. Dadurch soll der anzustrebende Prozeß, Ältere länger im Erwerbsleben zu halten, auch arbeitsrechtlich unterstützt werden. Der befragte Personalchef spricht sich allerdings gegen allzu rigorose gesetzliche Reglementierungen bei Kündigungen aus. Ein gewisses Maß an Fluktuation ist seiner Ansicht nach positiv und bringe frischen Wind in ein Unternehmen. Darüber hinaus sei es wenig sinnvoll, wenn man Ältere nicht kündigen kann, wenn es gleichzeitig keine freien Stellen mehr für die Jüngeren gäbe:

»Liegt aber teilweise auch, wie gesagt, an arbeitsrechtlichen Bestimmungen (...), ob das bei den Behinderten ist oder bei allen anderen, da sind so rigorose Bestimmungen drinnen, daß man fast nicht aus irgendwelchen Verträgen rauskommt. Und dann hast du irgendwen sitzen, der ist fünfundfünfzig oder sechsundfünfzig, kannst nicht kündigen, der Junge sucht einen Arbeitsplatz. Na was machst du dann? Machst du eine Änderungskündigung, bietest du ihm einen anderen Job an, also das ist schon vermehrt in die Betriebe gekommen, viel mehr, und so viel investiert man nicht in neue Positionen.« (Personalchef)

»Also schlecht ist es, in einer Firma keine Fluktuation zu haben, das ist das schlechteste für den Arbeitsmarkt, wenn wir bei die zweiunddreißigtausend Leute keine Fluktuation haben, dann hat wieder ein Teil keine Chance am Arbeitsmarkt, also es sollte eine ständige Rotierung da sein, sowohl bei Jung als wie bei Alt, meiner Meinung nach. Und das schlechteste ist, wenn einer sagt: ›Du bist jetzt da gebunden bis zum fünfundsechzigsten Lebensjahr‹, oder sonst irgendwas, das ist noch schlechter, weil da kommen wieder keine neuen Ideen rein, da erkaltet es sozusagen.« (Personalchef)

6.5.7 Lohnpolitische Maßnahmen

Diese Maßnahmen sollen insbesondere älteren Arbeitslosen zugute kommen. Der befragte AMS-Experte und die ÖGB-Expertin schlagen hier materielle Anreize über die Lohnkosten oder einmalige finanzielle Anreize (z. B.: Bonus-Malus-System) vor, um Einstellungsbarrieren zu vermindern:

»Der ÖGB hat auch dem zugestimmt, daß man sagt: ›Ja, Lohnnebenkosten senken, damit sie integrierbar sind, ja.‹ Ich sehe das ja auch zum Teil ein bißchen kritisch, weil das ist ein Auslagern an den Staat wieder und wieder ein Wegschieben eigentlich auch eines Problems, ja. Aber so vor dem Hintergrund, wir müssen Kompromisse machen und besser das als gar nichts (...).« (ÖGB-Expertin)

Die befragte AK-Expertin kritisiert allerdings das in Österreich existierende Bonus-Malus-System. Der Malus, der bei der Kündigung älterer ArbeitnehmerInnen gezahlt werden muß, sei zu gering. Der Bonus sei ebenfalls zu gering und würde bei Personalentscheidungen nicht ausreichend ins Gewicht fallen:

»In Österreich greift das Bonus-Malus-System, das es in bezug auf die Arbeitslosigkeit gibt, nur schlecht. Der Malus ist mit durchschnittlich zweitausend Euro nur ein Bruchteil eines Jahresgehalts. Der Bonus ist auch zu gering (...). Einerseits tritt beim Bonus ein Mitnahmeeffekt ein, daß Mitarbeiter, die sowieso eingestellt würden, billiger eingestellt werden, und andere werden nur deshalb nicht trotzdem beschäftigt (...).« (AK-Expertin)

Die AK-Expertin plädiert daher für das Modell des sogenannten »Experience Rating«, welches etwa in Holland angewendet wird. Dabei zahlen nach dem Verursacherprinzip Arbeitgeber, von denen viele Beschäftigte in die Invalidität oder nach der Kündigung in die Arbeitslosigkeit geraten, einen höheren Beitrag in die Sozialversicherung ein. Möglich wäre auch eine unternehmensspezifische Einteilung nach Branchen, wobei jene Unternehmen, die tendenziell häufiger ältere ArbeitnehmerInnen kündigen, einen höheren Betrag in die Arbeitslosenversicherung einzahlen.

6.5.8 Emplacement-Stiftung und Arbeitskräfteüberlassung

Diese beiden Maßnahmen sollen ebenso dazu beitragen, Einstellungsbarrieren im Falle einer bereits eingetretenen Arbeitslosigkeit zu überwinden. Der befragte IV-Experte sieht den Vorteil in einer Emplacement-Stiftung, daß proaktiv Schritte gesetzt werden können. Die Unternehmen werden bei der aktiven Bewältigung von Personalengpässen unterstützt. Und den älteren Arbeitskräften könne dabei eine gute Chance auf einen beruflichen Wiedereinstieg geboten werden. Die Maßnahme basiert auf einem koordinierten Vorgehen von Unternehmen, Institutionen der Arbeitsmarktförderung und betroffenen Arbeitslosen:

»Das Unternehmen (...) kann dem AMS sagen (...): ›Bringt mir mal solche Leute, wo ihr glaubt, daß sie dem Grunde nach in das Unternehmen passen, dann sagen wir euch, was denen fehlt. Ihr nehmt die in die Schulung (...). Wir sagen euch nur, was tatsächlich der Markt an Qualität heute braucht, ihr vermittelt das dem. Und wenn der Herr X das kann, kommt er mit dem Schein, und er kriegt von uns einen Dienstvertrag.‹ Das scheint mir eine sehr flexible, sehr gute Möglichkeit, Älteren eine zusätzliche Chance des Wiedereinstieges zu geben.« (IV-Experte)

Neben den Emplacement-Stiftungen sieht der Experte auch die Arbeitskräfteüberlassung – trotz ihres schlechten Rufs – als eine (allerdings eher ergänzende) Maßnahme an der Schnitt-

stelle zwischen Arbeitslosigkeit und dem Wiedereinstieg in ein fixes Arbeitsverhältnis an. Arbeitskräfteüberlassung könne eine Chance für Ältere sein, wieder Arbeit zu finden und somit wieder im Erwerbsleben Fuß zu fassen:

»Das könnte auch eine wichtige arbeitsmarktpolitische Ergänzung an dieser Schnittstelle sein, wo wir sagen, dort ist das Dienstverhältnis aus. Da ist der Arbeitslosengeldbezug, und dazwischen gibt es keine Anschlußbeschäftigung. Dort könnte eine nützliche Sache, ein Missing Link für eine bestimmte Zeit und für bestimmte Arbeitskräfte sein, auch eben für Ältere.« (IV-Experte)

Hier sieht der Experte Vorteile von älteren Beschäftigten: Leiharbeitsfirmen könnten Ältere, die ja bereits eine entsprechende Berufserfahrung mitbringen, durchaus gut weitervermitteln.

6.5.9 Unternehmensgründungsprogramme für ältere Arbeitslose

Der befragte Experte der Industriellenvereinigung schließt die Förderung der Selbständigkeit bzw. der Unternehmensgründung von älteren ArbeitnehmerInnen als Maßnahme für Ältere nicht grundsätzlich aus, sieht sie aber nicht als Lösung für das Problem der Altersarbeitslosigkeit an:

»In Wahrheit ist das Selbständigmachen kein Altersproblem, sondern eine Frage der guten Idee, der richtigen Begleithilfestellungen zum richtigen Zeitpunkt. (...) Eine gewisse, bessere Marktkennntnis, aber auch eine gewisse, realistischere Einschätzung dessen, was als Dienstleistungsprodukt gefragt wird, führt vielleicht auch zu einer besseren Absicherung der Überlebenschance von so einer Unternehmensgründung. Ob das eine große relevante Zahl werden wird, dazu kann ich jetzt als Industriellenarbeitgeberverband gar nichts sagen (...).« (IV-Experte)

6.5.10 Individuelle, ganzheitliche Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche

Für ältere Arbeitslose ist nach Meinung der befragten ÖGB-Expertin ein Angebot an langfristigen und individuellen Maßnahmen besonders wichtig. Entscheidend sei auch die Berücksichtigung unterschiedlicher Problembereiche – finanzielle, soziale, psychische Probleme –, um auf systemische Weise Lösungen anbieten zu können:

»Also es müßten die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, sprich Kurse, vielleicht aber viel mehr so Instrumente wie Case Management greifen, ja. Also nicht so Kurse über alle drüberschreiben, drüberschalten, ja. (...) Und vielleicht auch zu schnelllebig darauf reagiert, ja. Es fehlen gerade, was weiß ich, zwanzig Leute in der Touristik, zack, bilde ich irgendwelche aus, ja.« (ÖGB-Expertin)

»Man könnte arbeitslosen ArbeitnehmerInnen eine Diagnosestraße anbieten. Dazu zähle ich soziale Diagnostik genauso. Wie geht es mir? Wie ist der Schuldenstand der Familie? Wie ist mein Haushalt? Wie ist meine Mobilität? Zur Bildungsdiagnose. Was brauche ich? Was will

ich vor allen Dingen zuerst? Was brauche ich dazu? Zur medizinischen Diagnostik genauso wie zur psychischen. Also wie handle ich das Ganze?» (ÖGB-Expertin)

Ein ganzheitlicher Zugang zur Integration in den Arbeitsmarkt sei nach Meinung der ÖGB-Expertin besonders bei Frauen anzuraten, die durch Doppel- oder Dreifachbelastung (Familie, Haushalt, Beruf) besonderer Unterstützung bedürften:

»Bei Frauen kommt dazu, daß sie langzeitarbeitslos sind, weil sie besonders ambitioniert gearbeitet haben, aber unentgeltlich, und das ist ein anderer Zugang. Das heißt, ich habe auch noch die psychische und persönliche Kränkung, ja. Sie hat sich sehr eingesetzt, und was hat sie davon? Nichts. Und dann kommt sie in den Arbeitsmarkt und ist Ware dritter Wahl. Also da kommen persönliche Geschichten noch zusätzlich dazu. Das deckt sich manchmal, aber Frauenerlebensläufe sind anders und haben andere Qualitäten. Und dementsprechend anders müßte das Case Management sein.« (ÖGB-Expertin)

Für Frauen würde sich ihrer Meinung nach Selbstbewußtseinstaining eignen. Für Männer wäre das auch gut, aber da würde man einen anderen Zugang wählen als bei Frauen.

6.6 Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen, welche die Institution / das Unternehmen selbst einsetzt

6.6.1 Industriellenvereinigung (IV)

Die Industriellenvereinigung setzt sich mit Teilsegmenten der Arbeitsmärkte auseinander (Jugendliche, Frauen, Ältere u. a.) und erarbeitet Konzepte für diese Zielgruppen. Dies geschieht auf zwei Ebenen: erstens auf der Ebene der betrieblichen Arbeitsmärkte, zweitens im Rahmen der institutionell geregelten Mitsprache und Mitverantwortung beim AMS. Ein wesentlicher Schwerpunkt ist dabei die Weiterbildung und Qualifizierung.

Zum anderen setzt die Industriellenvereinigung sehr auf die Sammlung und Verbreitung von Best-Practice-Modellen. Sie betreibt hierfür gemeinsam mit der Bundesarbeiterkammer eine Homepage (www.arbeitundalter.at), auf der vorbildliche Maßnahmen bezüglich Qualifizierung, Arbeitsorganisation, Arbeitsmethodik und Mitarbeitermotivation im Zusammenhang mit älteren Beschäftigten zusammengetragen werden. Auf dieser Homepage sind nationale und internationale Beispiele vertreten. Ziele dieses Projektes sind die Öffentlichkeitsarbeit und die Etablierung einer Vorbildwirkung in diesem Bereich.

6.6.2 Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)

Der ÖGB versucht durch Veranstaltungen auf die Thematik älterer ArbeitnehmerInnen aufmerksam zu machen und so die Bewußtseinsbildung voranzutreiben. Der ÖGB befaßt sich intensiv mit

der Thematik des ArbeitnehmerInnenschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Herzstück darin ist eine Richtlinie, wonach alle ArbeitnehmerInnen das gleiche Recht auf gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen haben. Dem Gewerkschafter ist die Rechtslage als konkreter Ansatzpunkt, an dem man etwas festmachen kann, besonders wichtig. Die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz enthaltene Argumentationslinie, wonach Arbeitsplätze menschenwürdig zu gestalten sind, muß aktuell vor allem bei älteren ArbeitnehmerInnen Anwendung finden. Der ÖGB bietet daher wichtige Eckpunkte bezüglich der Konzepte für betriebliche Gesundheitsvorsorge an:

»ArbeitnehmerInnenschutz einrichten, also alternsgerechte Arbeitsplätze. Das sind allerdings politische Forderungen, die man dann, und das ist ja auch Aufgabe unseres Referats, mit Leben füllen muß.« (ÖGB-Expertin)

Auch lohnpolitische Maßnahmen werden vom ÖGB grundsätzlich unterstützt, auch wenn die befragte Expertin darin die Gefahr einer Auslagerung der Verantwortung aus den Betrieben an den Staat sieht. Dadurch könnte das Problem (innerbetrieblich) weggeschoben, aber langfristig nicht gelöst werden.

6.6.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

Ähnlich wie der ÖGB versucht auch die AK die Thematik älterer ArbeitnehmerInnen in der Öffentlichkeit zu forcieren. Besondere Schwerpunkte sind dabei der Gesundheitsschutz, die Weiterbildung und die lohnpolitischen Maßnahmen. Neben den entsprechenden gesetzlichen Grundlagen betont die befragte AK-Expertin allerdings, daß es wichtig sei, nicht nur Zwangsmaßnahmen zu setzen, sondern insbesondere auch das Bewußtsein zu berücksichtigen. In diesem Sinne wurde auch gemeinsam mit der Industriellenvereinigung beispielsweise die oben erwähnte Homepage initiiert.

6.6.4 Arbeitsmarktservice (AMS)

Das AMS bietet insbesondere in zwei Bereichen Instrumente für ältere Beschäftigte an. Einerseits wird die Maßnahme »Qualifizierung für Beschäftigte« angeboten. Dabei gibt es für den Arbeitgeber die Möglichkeit, Förderungen für betriebliche Ausbildungsmaßnahmen zu erhalten, wobei ein Schwerpunktbereich auf Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen liegt. Die zweite präventive Maßnahme für Beschäftigte ist das sogenannte »Altersteilzeitgeld« bei Inanspruchnahme der Altersteilzeit.

Was die älteren Arbeitslosen betrifft, so steht diesen das gesamte Spektrum an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Verfügung, wobei in einigen Fällen für Ältere der Zugang erleichtert wurde:

»(...) Das geht im besten Fall von der normalen Vermittlung über die diversen (...) Schulungen, berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, Lohnsubventionen, wenn jemand ältere Per-

sonen einstellt, wobei es hier so ist, daß wir insbesondere die Regelung so gemacht haben, daß Lohnsubventionen, die sonst in der Regel vorbehalten sind für Personen, die länger arbeitslos sind, bei Älteren schon ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit greifen können.» (AMS-Experte)

Lohnpolitische Maßnahmen werden als besonders effektiv eingeschätzt, weil sie dabei helfen, anfängliche Vorurteile abzubauen bzw. zu überbrücken:

»Wobei man schon sagen muß, daß verstärkt (...) eher Formen der Lohnsubvention eingesetzt werden, weil oft nicht wirklich die Frage der Qualifikation die zentrale Rolle ist, sondern (...) weil sie (die Betriebe) sich denken, Ältere sind in den Lohnkosten etwas teurer. Hier unterstützen wir am Anfang mit einer Lohnsubvention, daß diese Problematik, die der Betrieb sieht, abfedern kann und wenn man dann sieht, daß sich die Person im Betrieb ohnehin bewährt, ist es dann nicht mehr so das Problem.« (AMS-Experte)

6.6.5 Unternehmen des befragten Personalchefs

Das Unternehmen setzt im wesentlichen auf interne Weiterbildung der MitarbeiterInnen, speziell im EDV-Bereich. Es stehen zahlreiche Weiterbildungsprogramme inklusive Nachbetreuung und Ansprechpersonen zur Verfügung:

»Wir haben sechs Schulungsabteilungen, die dürfen bei uns alles, was es nur gibt, für EDV selbst lernen, also wir haben eigene Trainer dazu in der EDV, wir haben externe Trainer und interne Trainer, wir schicken sie hin, wo es nur geht, wenn er natürlich will, wenn er nicht will und beim fünften Mal bei Excel dort ist, ja, dann muß man ihm halt eine Tätigkeit geben, in der Ablage oder sonst irgendetwas, aber da ist ausreichend intern vorgesorgt.« (Personalchef)

7 Ergebnisse der qualitativen Interviews mit ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren

Im folgenden Kapitel sind die Ergebnisse von 20 qualitativen Interviews dargestellt, die die Situation der ArbeitnehmerInnen aus ihrer persönlichen Sicht beleuchten sollen. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, daß eine breite Branchenvielfalt und eine Ausgewogenheit des Geschlechts gegeben waren. So wurde etwa versucht, einige »typische« Frauen- und Männerberufe abzudecken (etwa Einzelhandel, Sekretariat, Gesundheitswesen, Reinigungsbranche, Baugewerbe, Metallbranche), einige Branchen, in denen Jugendlichkeit eine wichtige Rolle spielt (Werbebranche, IT-Branche, Dienstleistungen), und einige Branchen, in denen körperliche Belastungsfaktoren auftreten (Baubranche, Metallbranche, Gesundheitswesen, Reinigungsbranche). Weiters wurde versucht, Personen auf verschiedenen Qualifikationsniveaus zu befragen. Folgende Personen wurden letztlich in Einzelinterviews befragt:

- Ärztin, 45 Jahre;
- Volksschullehrerin, 57 Jahre;
- Friseurin, 58 Jahre;
- Arbeiter (Vorarbeiter) in einem Produktionsbetrieb der Metallbranche, 51 Jahre;
- Arbeiter (Meister) in einem Produktionsbetrieb der Metallbranche, 48 Jahre;
- Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin (Stationsschwester in einem Pflegeheim), 53 Jahre;
- Buchhalterin, 57 Jahre;
- Handwerker am Bau, 58 Jahre;
- Sekretärin, 45 Jahre;
- Pflegehelferin, 55 Jahre;
- Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre;
- Meinungsforscher, 48 Jahre;
- Höhere Angestellte, 50 Jahre;
- Männlicher Beschäftigter in der IT-Branche, 45 Jahre;
- Selbständiger in der Unternehmensberatung (vorher Führungskraft in einem großen Medienunternehmen), 51 Jahre;
- Filialleiterin im Lebensmittelhandel, 48 Jahre;
- Weibliche Reinigungskraft, 45 Jahre;
- Haustechniker in einem großen Hotel, 59 Jahre;
- Weibliche Hilfskraft im Gastgewerbe, 50 Jahre;
- Weibliche Hilfskraft im Gastgewerbe, 45 Jahre.

Der Kontakt zu den Interviewpersonen erfolgte einerseits mittels telefonischer oder persönlicher Anfrage in den verschiedenen Betrieben und andererseits über persönliche Netzwerke.

Die gewählte Branchenvielfalt und die für diese Studie notwendigen Alterskriterien erwiesen sich bei der Suche nach den InterviewpartnerInnen als besonders schwierig. Zusätzlich war bei vielen in Frage kommenden Interviewpersonen ein zeitliches Problem gegeben, wodurch es zu vielen Absagen von bereits vereinbarten Interviews kam. Hier erwiesen sich insbesondere die Betreuungspflichten der Frauen als großes Hindernis. Eine im Rahmen der Studiendurchführung persönlich angesprochene ältere Kellnerin beispielsweise konnte aufgrund der Pflege ihres Mannes für ein Interview keine Zeit finden.

Das Fragenprogramm umfaßte Fragen zur Ausbildungs- und Berufsbiographie, zu den Tätigkeitsbereichen am derzeitigen Arbeitsplatz, zu den Belastungsfaktoren, die im Alter relevant sind, zu den Vor- und Nachteilen, die das Alter für die jeweilige Berufstätigkeit mit sich bringt, zum Arbeitsklima am Arbeitsplatz und zum privaten Kontext. Hier wurde danach gefragt, wie die privaten Lebensumstände mit dem Berufsleben zusammenhängen, und weiters, welche Entlastungsfaktoren zur Arbeit es gibt. Als Abschluß des Gespräches wurden die InterviewpartnerInnen nach ihren Zukunftsperspektiven gefragt.

7.1 Ausbildung und Erwerbsbiographie

Die folgende Klassifizierung der Biographien erfolgt nach der Selbstdarstellung der Betroffenen. Die Unterscheidung wurde dabei zum einen nach der Geradlinigkeit des Berufsweges bzw. nach Brüchen in der (Erwerbs-)Biographie, zum anderen nach Qualifikationen getroffen. Zur Geradlinigkeit des Berufsweges ist anzumerken, daß eine »geradlinige« Biographie bei Frauen auch eine Berufsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung inkludieren kann, sofern diese von den Betroffenen nicht ausdrücklich als Bruch beschrieben wird.

7.1.1 Beschäftigte mit geradlinigen Berufsbiographien

Ärztin, 45 Jahre

Die befragte Ärztin ist seit 1994 im Krankenhaus Korneuburg als Notärztin tätig. Zuvor hat sie einige Jahre als Unfallchirurgin gearbeitet, wechselte dann jedoch den Tätigkeitsbereich. Einige Jahre war sie zudem in der Entwicklungshilfe tätig. Die Befragte ist kinderlos.

Volksschullehrerin, 57 Jahre

Zu den biographischen Hintergründen der Interviewpartnerin ist vor allem zu bemerken, daß sie eine zehnjährige Berufsunterbrechung wegen der Erziehung dreier Kinder hinter sich hat.

Friseurin, 58 Jahre

Die befragte Friseurin ist bereits in Pension, arbeitet aber noch geringfügig. Bis 56 hat sie in Vollzeit gearbeitet. Die Befragte kommt vom Land. Sie wollte schon immer Friseurin werden.

Mit 14 ist sie nach Wien gezogen und hat eine Friseurlehre angefangen. Mit 16 hat sie wegen Unzufriedenheit mit dem Lehrplatz die Lehrstelle gewechselt. Nach dem Abschluß der Lehre arbeitete sie in einem größeren Friseursalon mit 35 MitarbeiterInnen. Sie hat dann die Meisterprüfung absolviert, nach eigenen Angaben, um im Alter die Möglichkeit zu haben, als Direktorin zu arbeiten.

Arbeiter (Vorarbeiter) in einem Produktionsbetrieb der Metallbranche, 51 Jahre

Nach Absolvierung der Pflichtschule erfolgte der berufliche Einstieg in einer Möbelfabrik. Nach ca. drei Jahren wechselte der Interviewpartner 1972 in die derzeitige Firma, und zwar in den Schichtbetrieb der Presserei. Nachdem er dort die Aufgabe des Maschineneinstellers übernommen hatte, erfolgte 1984 die Beförderung zum Vorarbeiter. Die derzeitige Tätigkeit ist die des Vorarbeiters in der Bläserei. Die Aufgabenstellung umfaßt neben der Arbeitsvorbereitung auch die Qualitätsüberprüfung und die innerbetriebliche Materialbeschaffung (z. B. benötigtes Vormaterial für die Produktion, Werkzeuge, Formulare) sowie eine gezielte Personaleinteilung für den eigenen Verantwortungsbereich. Darüber hinaus erfüllt er die Aufgabe der Sicherheitsvertrauensperson und des Brandschutzwartes. Schichtarbeit leistet er heute keine mehr.

Arbeiter (»Meister«) in einem Produktionsbetrieb der Metallbranche, 48 Jahre

Nach dem Besuch einer landwirtschaftlichen Fachschule legte der Befragte die Facharbeiterprüfung ab. Nach einer anschließenden Tätigkeit bei den Bundesforsten erfolgte nach einem Jahr die Entscheidung, in die momentane Firma einzutreten. Dort begann er 1973 als Drahtzieher im Schichtbetrieb. 1984 nahm er die Position des Vorarbeiters ein und 1986 im Zuge der Pensionierung des Vorgängers die des Meisters. »Meister« dürfte hier allerdings als hierarchische Position über der des Vorarbeiters zu verstehen sein und nicht als Absolvierung der Meisterprüfung in einem Lehrberuf.

Die momentane Tätigkeit ist die des Meisters im Drahtzug. Die Aufgabenstellung umfaßt die Beschaffung und Bearbeitung von Vormaterial, d. h. des Walzdrahts in der Beizerei, Zieherei und der Glüherei sowie die Verantwortung für die Feuerverzinkerei. Nebenbei hat der Befragte noch die Funktion des Umwelt- und Abfallbeauftragten inne. Schichtarbeit verrichtet er heute keine mehr; er arbeitet in der Tagesschicht von sieben Uhr in der Früh bis 15 Uhr dreißig. Zusätzlich zur Arbeit im Betrieb betreibt er gemeinsam mit seiner Lebenspartnerin eine Landwirtschaft.

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin (Stationsschwester in einem Pflegeheim), 53 Jahre

Mit 17 Jahren begann die Befragte die Ausbildung zur »Allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflegerin« in Graz. Nach Abschluß der Ausbildung begann sie in einem Krankenhaus in

Wien zu arbeiten. Nach drei Jahren unterbrach sie nach der Geburt eines Kindes die Erwerbstätigkeit und war ein Jahr lang karenziert.

Aufgrund der räumlichen Nähe und der günstigeren Arbeitszeiten erfolgte der Wiedereinstieg 1974. Damals gab es grundsätzlich noch keine flexible Diensterteilung, und die üblichen 48 Wochenstunden wären mit der Betreuung des Kindes schwer zu vereinbaren gewesen. Der Arbeitgeber akzeptierte aber schließlich die Vereinbarung, nur Tagesdienste von sieben Uhr dreißig bis 15 Uhr dreißig im Ausmaß von insgesamt 44 Wochenstunden leisten zu müssen. Der Wiedereinstieg erfolgte in der Abteilung für Chirurgie. Nach erfolgreichem Abschluß des Stationsleitungskurses konnte sie dort nach drei Jahren erstmals eine Station übernehmen. Nachdem die chirurgische Abteilung wegen Umbaus gesperrt wurde, wechselte sie in die Interne Abteilung. Nach fünf Jahren erfolgt schließlich der Einstieg in eine große Pflegeheimstation, und seit 2001 ist sie auf der jetzigen Pflegestation tätig.

Buchhalterin, 57 Jahre

Nach Abschluß der Handelsschule stieg die Interviewpartnerin bei der Gemeinde Wien ins Erwerbsleben ein. Nach neun Monaten wechselte sie aber bereits in eine Werbeagentur. Die dortige Tätigkeit unterbrach sie in elf Jahren lediglich ein Mal aufgrund einer Karenz für sechs Monate.

Nach dem Konkurs der Firma arbeitete sie kurzzeitig in einer Druckerei (für vier Wochen), bald entstand allerdings wieder der Wunsch, in die Werbebranche zurückzukehren. Damit erfolgte der Einstieg in die momentane Firma, die sich damals erst im Aufbau befand:

»(...) Wir waren damals zehn Leute inklusive Putzpersonal, und ich bin mit der Firma mitgewachsen, alt geworden.« (Buchhalterin, 57 Jahre)

Die dortige Tätigkeit, die insbesondere die gesamte Buchhaltung bis zur Rohbilanz, die Lohnverrechnung sowie die händische Buchhaltung für die Geschäftsführung umfaßt, ist zwar grundsätzlich branchenunabhängig. Die Befragte empfand aber die Arbeitsatmosphäre in dieser Branche als am angenehmsten. Auch der Wunsch nach selbständigem Arbeiten war hier verwirklichtbar:

»(...) Aber ich meine, Buchhaltung ›Soll und Haben‹ bleibt auf der ganzen Welt gleich, es ist halt nur, wie man sich das Vertrauen der Vorgesetzten schafft.« (Buchhalterin, 57 Jahre)

»Ich war dann vier Wochen in einer Druckerei, das war nichts für mich. Ja, die Werbung, das sind eigene Leute, und das ist es.« (Buchhalterin, 57 Jahre)

Im Laufe des gesamten Berufslebens absolvierte sie zahlreiche zusätzliche Ausbildungen, wie etwa die zur Finanzbuchhalterin oder den Lehrlingsausbildungskurs. Eine Zeit lang bildete sie Lehrlinge aus und eignete sich auch Wissen im Bereich der Programmierung an. Darüber hinaus besuchte sie regelmäßige Weiterbildungen im Bereich des Lohn- und Arbeitsrechts.

7.1.2 Beschäftigte mit mäßig vielen Jobwechseln

Handwerker am Bau, 58 Jahre

Der Befragte hat in den 1960er Jahren eine Lehre gemacht und ist 1963 nach Wien gekommen. Er war dann beim Bundesheer, anschließend hat er ein halbes Jahr seinem Bruder in einer Gärtnerei geholfen. Danach war er 13 Jahre als Handwerker bei einer Firma tätig, die dann allerdings zusperren mußte. Darauf folgten 25 Jahre Erwerbstätigkeit bei einer anderen Firma, und zwar bis zur Pensionierung des Chefs. Daher verlor er abermals seinen Arbeitsplatz. Seit fünf Jahren arbeitet er in einer kleinen Baufirma.

Dazwischen erlebte er eine Phase der Arbeitslosigkeit. Mit dem AMS hätte er dabei keine guten Erfahrungen gemacht. Einerseits hätte das AMS ihm zwar sofort Arbeit vermittelt, was ihn verwundert hätte, aber es stellte sich heraus, daß die Tätigkeiten auf sein Alter nicht zugeschnitten waren:

»Ja, beim Arbeitsamt, ich mein', mir hat das nicht so gefallen, sagen wir: ›Vor allem, was sie mir zugeschanzt hätten für Arbeiten (...).‹ Mich hat eigentlich gewundert – ich als Fünfundfünfzigjähriger –, für mich hätten's gleich Arbeiten gehabt, aber was für eine: ›Ich sag' ja, die fünfunddreißig Leute zum Arbeiten, was da waren, die hätte ich da übergehabt, und dort, in Carnuntum, hätt' ich gleich eine Brücke machen sollen oder im achtzehnten Bezirk eine Kirche, mit dem Hochdruckreiniger runterspritzen.‹ (...) Und Junge, was ich gehört hab', na ja, brauchen erst wiederkommen in drei, vier Monaten. Und mir hätten's gleich eine Arbeit zugegeben. Weil sie geglaubt hätten – na ja, ich soll nicht aussetzen –, aber das waren wirklich keine richtigen Arbeiten für mich mit fünfundfünfzig Jahren, die Kirche runterwaschen oder mit fünfunddreißig Leut' noch einmal soll ich noch einmal anfangen fünf, sechs Jahre vor der Pension. Da hab' ich gesagt, tu' ich mir das nicht mehr an.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Seine jetzige Arbeit bekam er nicht durch das AMS, sondern durch einen Architekten vermittelt. Ausschlaggebend für die Entscheidung zur Firma zu gehen, bei welcher er jetzt tätig ist, war das Angebot eines etwas höheren Gehaltes. Über die rasche Vermittlung war er ob des Wissens um die schlechten Chancen am Arbeitsmarkt für Ältere sehr froh:

»Bin sehr zufrieden auch – mit dem Alter noch, mit fünfundfünfzig Jahren noch –, da mußst' heutzutage eh schon froh sein, wann (...). Ich mein', ich hab' gleich eine gekriegt. Genug gib-t's ja, was nicht so schnell eine haben (...).« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Sekretärin, 45 Jahre

Nach Abschluß der Handelsschule absolvierte die Interviewpartnerin eine Lehre als Großhandelskauffrau. Dies war nicht ihre Wunschlehre; sie wollte einen Beruf im Kosmetikbereich erlernen, was ihr jedoch nicht erlaubt wurde. Nach Ende der Lehrzeit verblieb sie in der EDV-Abteilung des Unternehmens. Zunächst war sie dort als Sachbearbeiterin, später im Sekretariat tätig. Nachdem sich eine große, wirtschaftliche Krise des Unternehmens abzeichnete, wechselte sie 1992 schließlich ins Sekretariat des Controlling-Bereiches beim heutigen Arbeitgeber.

In dieser Zeit nahm sie sämtliche Weiterbildungsmaßnahmen, die für den betreffenden Arbeitsbereich möglichen waren (inklusive Sprachen) bzw. vom Unternehmen bewilligt und finanziert wurden, in Anspruch. 1999 entstand der Wunsch nach beruflicher Abwechslung, so daß sie innerhalb des Unternehmens in einen Bereich der Personalabteilung (Pensionskasse) wechselte. Die Tätigkeit empfand sie als anspruchsvoll und abwechslungsreich, allerdings wurde dieser Bereich nach etwa zwei Jahren aus dem Unternehmen ausgelagert und die Abteilung aufgelöst.

Grundsätzlich hatte sie ab diesem Zeitpunkt die Möglichkeit – mit einer entsprechenden Abfertigung –, das Unternehmen zu verlassen oder innerhalb des Unternehmens einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Aufgrund einer gleichzeitig anstehenden Fusionierung stellte sich letzteres allerdings als sehr schwierig heraus. Daher begann sie, sich im Alter von 44 Jahren um eine andere Stelle zu bewerben. Dadurch kam es zwar zu einigen Bewerbungsgesprächen (vorwiegend außerhalb der Privatwirtschaft, wie etwa bei der Post oder den Bundesimmobilien), letztendlich scheiterten diese Gespräche allerdings an den Gehaltsverhandlungen. Wobei die Bereitschaft, Abstriche zu machen, bei ihr grundsätzlich gegeben war:

»Gewisse Abstriche hätte ich schon gemacht, aber daß das Negative überwiegt, das wollte ich nicht.« (Sekretärin, 45 Jahre)

Schließlich ergab sich im September 2002 – nach dem Wechsel einer Kollegin in den Vorruhestand – doch noch die Möglichkeit, intern einen Arbeitsplatz zu finden (und somit eine Phase der Arbeitslosigkeit zu vermeiden). Dadurch erreichte sie den momentanen Arbeitsplatz im Sekretariat der Geschäftsführung.

7.1.3 Beschäftigte mit Brüchen in der Lebensbiographie

Pflegehelferin, 55 Jahre

In frühester Jugend arbeitete die Gesprächspartnerin im Familienbetrieb der Eltern, einer Bäckerei. Nach dem Besuch der Kinderpflegeschule war sie fünf Jahre in einem Kinderheim tätig. In dieser Zeit erfolgte die Geburt des ersten Kindes, wobei sie zunächst aus Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes nach acht Wochen Mutterschutz wieder zu arbeiten begann:

»Die damalige Stationschwester hat gesagt, ich muß wieder zurückkommen, sonst ist der Platz weg. Bis ins siebte Monat habe ich auch Nachtdienst gemacht, das war damals keine Frage.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

Nachdem sich ihre Erwerbstätigkeit mit der Kinderbetreuung jedoch nur schwer vereinbaren ließ, erfolgte nach einem halben Jahr eine sechsmonatige Karenz. Danach begann sie in einem 130 Kilometer vom Wohnort entfernten Pflegeheim zu arbeiten. Später ergab sich die Möglichkeit, in ein näher gelegenes Pflegeheim zu wechseln. Bis zur Heirat und der Geburt des zweiten Kindes arbeitete sie dort, danach übersiedelte sie nach Wien. Nach drei Jahren zu Hause gelang der berufliche Wiedereinstieg in der Wiener Polyklinik, wo sie 16 Jahre lang tätig war, zunächst auf der HNO, später auf einer Internen Abteilung.

Nachdem die Klinik geschlossen worden war, erfolgte 1999 schließlich – nicht freiwillig – der Wechsel in das jetzige Krankenhaus auf die Kurzzeit-Pflegestation:

»Ich hätte nicht gewechselt, wenn die Klinik nicht zugesperrt hätte, das war schrecklich, als das passiert ist.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre

Die befragte weibliche IT-Kraft stammt ursprünglich aus Kolumbien. Nach der Matura und dem Beginn des Elektrotechnikstudiums in Kolumbien erfolgte die Übersiedelung nach Österreich. Hier mußte sie das Studium noch einmal absolvieren. Bereits während des Studiums in Österreich arbeitete sie fallweise für das momentane Unternehmen, eine große Elektrofirma. Seit dem Einstieg in die Firma (1978) bezieht sich ihr Arbeitsgebiet auf den Softwarebereich. Innerhalb dieses Bereiches bearbeitete sie allerdings die verschiedensten Themen und Projekte. Der Arbeitsbereich ist laut Interviewpartnerin interessant und abwechslungsreich, mit der Position in der Firma gibt sich die Beschäftigte (bisher) zufrieden:

»(...) Es gab intern keine Veränderungen. Es wäre von mir aus nicht angestrebt gewesen, daß ich hinaufgehe oder woanders hin. Es handelt sich hier um eine pragmatische Geschichte.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

Die Erwerbstätigkeit hat sie lediglich für zwei Jahre, nach der Geburt der zwei Kinder, unterbrochen. Der Wiedereinstieg erfolgte problemlos, wobei sie von 1990 bis 1999 im Ausmaß von 30 Stunden pro Woche arbeitete.

Aufgrund einer großen wirtschaftlichen Krise der Firma, welche die Kündigung von mindestens 550 MitarbeiterInnen nach sich zog, wurde ihr gegen Ende des Jahres 2003 die Frühpension nahegelegt. Nachdem aufgrund der Karenzjahre die Abfertigung niedriger ausfallen würde, war die Entscheidung zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht getroffen. Die Interviewpartnerin befürchtet aber, daß im Falle des Ablehnens dieses »Angebotes« die Kündigung erfolgt.

7.1.4 Beschäftigte mit Brüchen in der Berufsbiographie, aber kontinuierlichem Aufstieg

Meinungsforscher, 48 Jahre

Der befragte Meinungsforscher studierte nach der Matura Psychologie, Theaterwissenschaft, Publizistik und Kommunikationswissenschaft und Soziologie. Das Studium hat der Befragte nicht abgeschlossen. Neben dem Studium mußte er aufgrund seiner prekären finanziellen Situation meist arbeiten. Ein klares berufliches Bild hatte er dabei nicht vor Augen.

Durch den Zivildienst stieß er zu »Essen auf Rädern«, ein Tätigkeitsbereich, der ihm sehr gut gefallen hat. Insbesondere der Kontakt mit Personen aus verschiedensten Gesellschaftsschichten bereicherte sein Leben sehr. Weiters positiv war, daß Arbeitszeit und Arbeitsmenge bei diesem Job variabel waren und Sozialversicherungsschutz bestand. Nebenbei hat er jour-

nalistisch gearbeitet und auf freiberuflicher Basis bei sozialwissenschaftlichen Projekten mitgearbeitet:

»Und das war für mich eine sehr günstige Kombination. Einerseits eine Absicherung zu haben in irgendeiner Form, und auf der anderen Seite aber relativ viel Spielraum, was ich sonst noch mache.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

Neben diesen beruflichen Tätigkeiten studierte er, um den Studienabschluß zu finanzieren. Sodann boten sich für ihn drei fixe Jobmöglichkeiten. Letztendlich hat er schweren Herzens der fixen Anstellung im jetzigen Institut zugesagt. Zu diesem Zeitpunkt war er bereits 38 Jahre alt:

»Die Sicherheit ist stärker, und je älter man wird, umso schwieriger (...) oder umso mühsamer wird das einfach, auch ohne irgendeine Sicherheit (...) immer wieder Projekten nachjagen zu müssen, ja. So am freiberuflichen Sozialforschermarkt.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

Seit damals ist er als Projektleiter tätig.

Höhere Angestellte, 50 Jahre

Nach Abschluß der Handelsakademie stieg die befragte Frau bei einer Bank ein. Auf eigenen Wunsch arbeitete sie dort zwei Jahre in der Außenhandelsstelle in Moskau und danach ein Jahr in Paris.

Nach der Rückkehr nach Österreich erfolgte der Wiedereinstieg in einer amerikanischen Firma, die von Wien aus den Ostblock betreute. Bald darauf kam das Angebot des momentanen Arbeitgebers. Die Einstellung erfolgte 1980 zunächst für ein Jahr als Sekretärin für einen Bereichsleiter, der für drei größere Firmenbereiche zuständig war. Nach der Erweiterung des Aufgabengebietes auf eigenen Wunsch verblieb sie in der Firma bis zur Geburt der beiden Kinder.

Nach zwei Jahren Karenz war für sie eine Rückkehr in diese Position nicht mehr möglich, da diese mit der gewünschten Teilzeitbeschäftigung nicht vereinbar war. Daher nahm sie das Angebot, bei einer Beteiligungsfirma (Tochterfirma), die gerade im Aufbau war, als Sekretärin in Teilzeit zu arbeiten, an. Dort erreichte sie dann bald die Position der Vorstandsassistentin, die zwar interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten mit sich brachte, über die vereinbarte Teilzeitbeschäftigung aber weit hinausging. Dadurch, daß die Arbeitszeit allerdings flexibel einteilbar war und ein Teil der Arbeit auch von zu Hause aus erledigt werden konnte, war für sie die Arbeit neben den familiären Verpflichtungen trotzdem halbwegs bewältigbar.

Nach der Liquidation der Tochterfirma erfolgte die Rückkehr in den Stammbetrieb. Dort wurde gerade versucht, ein konzerninternes Clearing aufzubauen. Aufgrund der langjährigen Mitarbeit und Erfahrungen innerhalb des Konzerns erschien sie für diese Position geeignet, wodurch sie zum Personalbereich kam. Nach dem frühzeitigen Ausscheiden einer Kollegin übernahm sie die Personalplanung für den Stammbetrieb. Nachdem im Zuge der Restrukturierung und Neuorganisation eine Stelle geschaffen wurde, welche für die Personalplanung im gesamten Konzern zuständig war, übernahm sie schließlich diese.

Nach etwa fünf Jahren in dieser Position tauchte der Wunsch nach Abwechslung auf, so daß sie zur Hälfte in den Bereich der Aus- und Weiterbildung wechselte. Damit hatte sie den

derzeitigen Tätigkeitsbereich erreicht: Die Hälfte der Arbeitszeit fließt in den strategischen Bereich der Personalplanung ein und die andere Hälfte in die konzerninterne Aus- und Weiterbildung.

Männlicher Beschäftigter in der IT-Branche, 45 Jahre

Der Befragte ist zur Zeit arbeitslos. Nach Abschluß der Lehre für Nachrichtenelektronik arbeitete der Befragte einige Jahre als Elektrotechniker. Weiterbildung im Bereich führte ihn sodann zur Ablegung der Meisterprüfung. In der Folge begann er, in der EDV-Branche zu arbeiten. Nach eigener Beschreibung war er ab der ersten Stunde der Entstehung der EDV-Branche dabei.

Ausgehend von der EDV bildete er sich in Richtung Programmierung weiter und absolvierte eine Programmierausbildung. In diesem Rahmen hat er sehr viele Programmiersprachen erlernt, die allerdings heute großteils veraltet sind (BASIC, COBOL etc.) Später war er im Bereich des Product Managements tätig. Know-how im kaufmännischen Bereich eignete er sich durch den Besuch des Lehrganges »Werbung und Verkauf« an der Wirtschaftsuniversität Wien an. Durch diese Ausbildung sei er nun sowohl im technischen als auch im kaufmännischen Bereich einsetzbar. Im Alter von 40 Jahren holte der Befragte noch die Matura nach und erfüllte sich damit einen großen Traum.

Die Karriere des Befragten hat Prozeßcharakter. Er hat sich nach und nach weiterentwickelt und beschreibt diesen Weg als einen sehr einfachen und für ihn ganz natürlichen. Seine Ausbildungsbiographie ist von wiederholten Phasen der Weiterbildung geprägt. Auf die selbständige Analyse des eigenen Wissensstandes folgte stets die Auswahl von spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen, mit denen der Befragte zumeist erfolgreich versuchte, seine Attraktivität am Arbeitsmarkt kontinuierlich zu erhöhen. Die Ziele habe er sich dabei jeweils selbst gesetzt und sich eigeninitiativ weitergebildet, um sich jenes Know-how anzueignen, das ihm für den angestrebten Bereich jeweils fehlte.

Er wollte sich dann auch in Richtung des Projektmanagements weiterbilden. Dies war allerdings wegen einer Altersbeschränkung von 35 Jahren bei einem Speziallehrgang, den die Wirtschaftsuniversität Wien anbietet, nicht mehr möglich. Da er im Moment arbeitslos ist, hat er die Skripten downgeloadet und sich im Selbststudium in die Materialien vertieft.

Die vorletzte Firma, bei der er beschäftigt war, war sehr prägend für ihn, da er seinen Arbeitsplatz genau zum Zeitpunkt des New-Media-Hype fand. Sodann übernahm er die Projektleitung für ein Projekt, das später mit einem Staatspreis ausgezeichnet wurde. Zu diesem Zeitpunkt seien aber bereits viele MitarbeiterInnen gekündigt worden. Die Firma konnte sich in der Folge keinen eigenen Projektleiter mehr leisten, sodaß er es vorzog, sich eine andere Stelle zu suchen. Bei seiner nächsten Arbeitsstelle war er im Spiele- bzw. Gamebereich tätig. Dies stieß zwar auf sein Interesse, sei aber letztendlich ein anderer »Kulturkreis« gewesen. Die schlechte Auftragslage der Firma führte zu seinem Ausscheiden.

Seit Weihnachten vergangenen Jahres ist er auf Jobsuche. Er macht inzwischen Weiterbildung, arbeitet an kleineren Projekten, meist schlecht bezahlt oder unbezahlt, und ist arbeitslos gemeldet.

Selbständiger in der Unternehmensberatung (vorher Führungskraft in einem großen Medienunternehmen), 51 Jahre

Ursprünglich absolvierte der Befragte eine Lehre als Großhandelskaufmann in Oberösterreich. Nach kurzer Zeit in der KFZ-Branche wechselte er in die Lebensmittelbranche. Nach dem Absolvieren des Bundesheeres erfolgte schließlich der Einstieg als Marktforschungsassistent in ein Linzer Marktforschungsinstitut, das damals (1973) gerade im Aufbau begriffen war. Neben dieser Berufstätigkeit absolvierte er die Handelsakademie und eine Ausbildung als Marktforscher. Für letztere kam finanziell der damalige Arbeitgeber auf.

Nach sechs Jahren erfolgte schließlich der Wechsel in ein Medienunternehmen, das, zumindest regional in Oberösterreich, erst neu aufgebaut wurde. Er begann in dieser Pionierphase als Abteilungsleiter, bis er schließlich die Position des Vertriebsleiters übernahm. Während dieser Zeit absolvierte er zahlreiche zusätzliche Aus- bzw. Weiterbildungen, wie etwa in den Bereichen Führungskräfteentwicklung, Moderations- und Kommunikationsausbildungen, Controlling, Neue Technologien etc. Finanziert wurde das entweder vom Unternehmen oder aus eigener Tasche.

Nach zehn Jahren Arbeit als Vertriebsleiter schien das gesamte Unternehmen in wirtschaftliche (finanzielle) Schwierigkeiten zu geraten. Im Zuge der drastischen Reduktion des Regionalvertriebes in Oberösterreich und der Verlagerung der Führungsstrukturen nach Salzburg erfolgte Ende 2002 seitens der Geschäftsführung ein Ausstiegsangebot, und zwar mit der Alternative, zu weitaus schlechteren Bedingungen nach Salzburg zu wechseln. Der Befragte nahm das Ausstiegsangebot an, wagte den Sprung in die Selbständigkeit und gründete eine eigene Firma im Bereich der Unternehmensberatung.

Trotz erhöhtem zeitlichen Arbeitsaufwand (55 bis 60 Stunden pro Woche) zeigt er sich mit der momentanen Arbeitssituation zufrieden. Als große Vorteile werden vor allem die freie Zeiteinteilung und die freie Gestaltung der Arbeit empfunden. Trotzdem sei ihm die Entscheidung, selbständig zu werden, nicht leicht gefallen, und die Enttäuschung über die Umstrukturierungen bzw. das Ausscheiden aus dem Unternehmen trotz guter Arbeitsleistung war dementsprechend groß:

»Wie ich das erfahren habe, daß der Vertrieb aufgelöst wurde, ist es mir schon schlecht gegangen – weil ich mich nach zwanzig oder fünfundzwanzig Jahren verabschieden mußte von einer Tätigkeit, die ich eigentlich sehr gerne gemacht habe – wo es mir einfach Spaß gemacht hat, wo ich sehr gute Ergebnisse erzielt habe. Unser Bundesland war sicherlich im Vergleich zu anderen Bundesländern besser.« (Selbständiger, 51 Jahre)

Auftrieb und Motivation gaben aber schließlich die Erfahrungen bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, die sehr erfolgreich verlaufen ist. Grundsätzlich wäre es kein Problem gewesen, einen Job zu annähernd gleich guten Bedingungen zu finden. Dieser Erfolg und diese Erkenntnis, wie sehr das eigene Wissen und Können am Arbeitsmarkt (trotz des damaligen Alters von 50 Jahren) gefragt sind, waren schließlich ausschlaggebend dafür, sich selbständig zu machen:

»Und ich habe mich also sehr intensiv damit beschäftigt, eine neue Stelle zu suchen. (...) Ich hab' mich auf vier Stellen aus der Zeitung beworben (...), und dann habe ich drei Initia-

tivbewerbungen weggeschickt. Und der erste Erfolg, den ich hatte, ich wurde zu allen sieben Stellen eingeladen. (...) Und stand dann letztlich vor der Entscheidung. Ich konnte mir drei Jobs aussuchen, alle drei Jobs waren mindestens genauso gut bezahlt, wie ich es vorher gewohnt war.» (Selbständiger, 51 Jahre)

»Ich hab' mir dann halt wirklich überlegt, eigentlich, wenn ich noch so gut am Arbeitsmarkt ankomme, wenn ich das machen kann, dann ist die andere Seite interessant. (...) Ich hatte schon einen Gewerbeschein als Unternehmensberater. Und dann hab' ich mir gedacht: ›Ich trau' mich, ich mach's wirklich alleine.« Und das hab' ich eigentlich bis jetzt nicht bereut.« (Selbständiger, 51 Jahre)

7.1.5 Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, die ausbildungsinadäquat und in vergleichsweise niedrigqualifizierter Position tätig sind

Filialleiterin im Lebensmittelhandel, 48 Jahre

Die Befragte ist Filialleiterin im Lebensmittelhandel und kommt ursprünglich aus der ehemaligen DDR. Ihr ursprünglich erlernter Beruf ist »Technische Zeichnerin«. Sie hat vorher auch schon im Handel gearbeitet, ebenfalls als Filialleiterin. Dort waren jedoch nur mehr junge Führungskräfte gefragt. Man habe dann später doch wieder auf die älteren Beschäftigten zurückgreifen müssen, denn die jüngeren Beschäftigten wollten nicht immer die entsprechende Verantwortung für viele Bereiche übernehmen:

»Vorher war ich auch im Verkauf, und davor war ich zehn Jahre zu Hause, weil ich eine behinderte Tochter habe, und mein erlernter Beruf ist eigentlich ›Technische Zeichnerin.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Ihre Erwerbsarbeit wurde durch die Geburt ihrer behinderten Tochter unterbrochen, woraufhin sie zehn Jahre zu Hause war. An eine Rückkehr in den erlernten Beruf ist nicht zu denken, da die Betreuung der behinderten Tochter es nicht erlaubt, sich im Ursprungsberuf wieder auf den letzten Stand zu bringen.

Weibliche Reinigungskraft, 45 Jahre

Die befragte Reinigungskraft hat ursprünglich den Beruf der Krankenschwester erlernt und war auch in diesem Beruf tätig. Aufgrund gesundheitlicher Probleme konnte sie den Beruf nicht mehr ausüben und entschied sich für eine Umschulung. So hat sie den Internationalen Computerführerschein und mehrere Sprachkurse absolviert. Seit drei Jahren ist sie als Reinigungskraft beschäftigt. Es bietet sich eventuell in den nächsten Jahren die Gelegenheit, bei einer Bank, in welcher sie schon gearbeitet hat, eine Stelle als Rezeptionistin zu bekommen:

»Und – es besteht die Chance. Indem ich ja schon in der Rezeption gesessen bin. In der Doanabank, es wird in den nächsten Jahren ja die Stelle frei. Die wurde mir angeboten. Daß ich

vielleicht dort dann – ich hab’ ja schon hineinschnuppern dürfen – heißt das, net. Also, es ist sehr flexibel in der Donaubank, noch dazu gesagt. Also die Chance besteht. Mich stört das net – ›Reinigung‹. Egal. Geld ist Geld. Ich mein’, es ist nicht meins, aber (...).« (Reinigungskraft, 45 Jahre)

Die Motivation zu ihrer aktuellen Tätigkeit im Reinigungswesen ist für sie rein monetärer Natur und dürfte für sie aufgrund einer mittelfristigen Perspektive zum Wechsel in die Bank erträglicher sein. Im Laufe des Gespräches spricht die Frau immer wieder an, daß sie für ihre Tätigkeit überqualifiziert sei. Sie ist sich dessen bewußt, daß sie in einem anderen Bereich, wo sie ihre geistigen Ressourcen und ihr erworbenes Wissen zum Einsatz bringen kann, besser aufgehoben wäre. Mit Fatalismus und Humor versucht sie, mit dieser für sie frustrierenden Situation umzugehen:

›Ich bin net glücklich in dem Bereich – das muß ich zugeben, zugestehen. Es ist net meins, ich hab’ z’viel in meinem Hirn drinnen. Ich hab’ Krankenschwester gelernt, ich hab’ die Matura gemacht, ich hab’ die Schulungen gemacht (...), ist net meins. Brauch’ ma net dazusagen. Aber macht nix. Dreckputzen is’ a was Schönes. Und Geld stinkt nicht – sag’ ich immer wieder.« (Reinigungskraft)

7.1.6 Befragte mit zahlreichen Tätigkeitswechseln

Haustechniker in einem großen Hotel, 59 Jahre

Der private Hintergrund für die Ausbildung des Gesprächspartners war ausgesprochen ungünstig: Er mußte bereits mit 14 zu arbeiten anfangen, da die Familie dringend Geld brauchte; der ältere Bruder war krank, der jüngere noch zu jung. Seine Ausbildung war damals für niemanden ein Thema:

›Da war ich Verzinker, da war ich auch elf Jahre, und davor war ich in Liesing in einer Kunststoffirma. Angefangen zu arbeiten, habe ich mit vierzehn im Kanalbau, und nächstes Jahr mit erstem September gehe ich in Pension.« (Haustechniker, 59 Jahre)

Die erste Arbeit im Kanalbau war für ihn als schwächlicher Junge sehr hart, es wurde dort ohne Bagger gearbeitet, nur mit Schaufel und Karren. Auch seine nächste Arbeit als Verzinker war sehr belastend, es war heiß und man war den Dämpfen ausgesetzt. Daher empfand – und empfindet – er die jetzige Tätigkeit als Haustechniker als Erleichterung. Er sei zwar viel auf den Beinen, aber es ist keine körperlich extrem harte Arbeit mehr. Seine Tätigkeit als Haustechniker in einem Hotel umfaßt verschiedenste Aufgaben:

›Ich bin hier Mädchen für alles, zuständig für Lampen, Steckdosen und so weiter.« (Haustechniker, 59 Jahre)

Die Stellung hat er über seinen Sohn bekommen. Arbeitslos war er nie, das kann er sich nach eigenen Angaben nicht leisten.

7.1.7 Befragte ohne Ausbildungshintergrund und Brüchen in der Lebensbiographie

Weibliche Hilfskraft im Gastgewerbe, 50 Jahre

Die Befragte hat zuvor in Jugoslawien gelebt und war dort nicht berufstätig. Zu den Aufgabenbereichen der Befragten gehören Hilfstätigkeiten im gastronomischen Bereich. Die Befragte ist Ihrem Personalchef an dessen neuen Arbeitsplatz nachgefolgt:

»Ich war auch in einem Hotel, im Hotel Sacher, dort war ich sechs Jahre und habe auch so Geschirr gewaschen. Der Personalchef hier ist immer so nett gewesen, der war auch im Sacher, ist dann aber hierher gekommen, und da bin ich dann mitgegangen. Ich hoffe, daß ich hier bis zur Pension bleiben kann, ich hoffe, daß ich da ein bißchen was bekomme, das macht mir Sorge. Zuvor habe ich in Jugoslawien gelebt, da hab' ich nichts gemacht. Ich hoffe, daß ich hier bleiben kann, in meinem Alter.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 50)

Weibliche Hilfskraft im Gastgewerbe, 45 Jahre

Die zweite Gesprächspartnerin aus dem Gastronomiebereich war eine weibliche Hilfskraft im Alter von 45 Jahren. Sie arbeitet in einem Hotel als Servierkraft. Die Befragte ist Migrantin aus Serbien. Eine spezifische Ausbildung hat sie nicht. Nach der Hauptschule in Serbien hat sie ihren Mann kennengelernt und ihre zwei Kinder bekommen. Danach ist sie nach Österreich gekommen; zu ihrer Ausbildung meint sie:

»Keine, in Serbien sind die Leute arm. Ich habe nur die Hauptschule gemacht, meinen Mann kennengelernt, zwei Kinder bekommen, und dann sind wir nach Österreich gekommen, aber ich bin immer gut durchgekommen, ich habe mich für alles interessiert, auch für die Sprache, die Arbeit und alles. Ich bin neunzehnhunderteinundachtzig gekommen, da waren die Kinder schon auf der Welt, ich war in Österreich nie in Karenz, die Kinder sind erst nachgekommen, wie sie in die Schule kamen.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 45)

Ihre Berufslaufbahn ist von vielen Jobwechseln gekennzeichnet:

»Am ersten Oktober waren es vier Jahre, daß ich hier bin. Vorher habe ich zuerst im Cafe Rondo gearbeitet beim Karlsplatz, dort habe ich neun Jahre gearbeitet, dann sind meine Kinder aus Serbien gekommen, die waren vorher in Serbien bei den Schwiegereltern. Ich habe dann gewechselt, weil ich dort fast nur Nachtdienst hatte. Ich bin zum Billa gegangen als Kassiererin und bin dann Filialstellvertreterin gewesen fast ein Jahr, aber ich wollte weg, es war viel Arbeit. Ich war für alles verantwortlich und mußte immer da sein. Dann bin ich zu Siemens gegangen, dort war ich in der Akkordarbeit tätig, dann war ich in der Kabelprüfung, dort habe ich sechs Jahre gearbeitet, dann wurde die Firma zugesperrt, es wurden fast neunhundert Leute entlassen. Ich habe dann hier eine Kollegin gekannt, die hat für mich gefragt, und ich wurde aufgenommen und bin jetzt schon vier Jahre da.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 45)

Sie war, bevor sie die jetzige Stelle bekommen hat, fünf Monate arbeitslos. Sie hat damals aufgrund der vielen Kündigungen bei Siemens ihre Stelle verloren. Die derzeitige Stelle hat sie nicht über das AMS, sondern über eine persönliche Empfehlung einer Kollegin bekommen.

7.2 Betriebs- und Branchenspezifika

Im folgenden werden die Branchen- und Betriebscharakteristika herausgearbeitet. Die Branchen werden im wesentlichen nach Belastungsfaktoren klassifiziert, und zwar aufgrund der Belastungsfaktoren, die die InterviewpartnerInnen selbst nannten.

7.2.1 Branchen mit langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten und hohen körperlichen und psychosozialen Belastungen

Gesundheitswesen (Ärztin, Stationsschwester, Pflegehelferin)

Das Gesundheitswesen – insbesondere der Krankenhausbetrieb – ist in seiner derzeitigen Form von extrem langen Dienstzeiten geprägt. Davon sind sowohl ÄrztInnen als auch Krankenschwestern, Pfleger und PflegehelferInnen betroffen. So sei es keine Seltenheit, daß ÄrztInnen im Krankenhausbetrieb 30 Stunden und mehr ununterbrochen im Dienst sind.

Wie selbstverständlich diese Arbeitsbedingungen für die Betroffenen sind, zeigt die Aussage der befragten Ärztin, die sich geradezu über den Zugewinn an Lebensqualität freut, der für sie nach dem Wechsel von der Unfallchirurgie-Abteilung in die Anästhesie entsteht, in der sie im Idealfall »nur« mehr 24 Stunden am Stück arbeiten muß:

»(...) Es ist schon von der Arbeitszeit her noch mühsamer in der Unfallchirurgie. Es sind auch weniger Leute, aber wie gesagt, es fällt ein bißchen mehr an. (...) Und wer dann länger da bleibt und so, daß man nach einem Nachtdienst, der vierundzwanzig Stunden ist, dann in der ›Unfall‹ nicht heimgehen kann, sprich, man arbeitet noch mal sechs Stunden drauf, und jetzt in der Anästhesie ist das sehr fein, da darf man in der Früh« [Anmerkung: nach vierundzwanzig Stunden] nach Hause gehen, und das ist einfach eine Lebensqualität.« (Ärztin, 45 Jahre)

Die Anforderungen sind auch für das Pflegepersonal gestiegen. Der Personalstand war zwar auch früher nicht ideal, meint eine Pflegehelferin, aber es gab doch mehr Unterstützung in den Bereichen, die nicht unmittelbar zur Pflege gehörten (z. B. SpringerInnen, Putzpersonal, HelferInnen):

»Es war nie ideal. Aber woanders gibt es Springer, wir bekommen keine. Wir sind ›Mädchen für alles‹, wir müssen auch putzen. Am Nachmittag ist eigentlich nur eine Schwester vorgesehen, die Bedienerin kommt nur jeden zweiten Tag (...). Früher war wenigstens immer eine Bedienerin da oder Helfer.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

Virulente Personalknappheit verschärft die Arbeitsbedingungen für die im Krankenhaus Tätigen vor allem dann, wenn KollegInnen im Urlaub sind oder es einen Krankenstand gibt. In solchen Fällen ist das Arbeitspensum praktisch nicht mehr zu bewältigen. Auch die private Planung bricht dann zusammen:

»Also wenn es zu viel wird, so wie im Moment grad', also wir sind nur zu viert, eigentlich im Notarztteam, es springen zwar immer wieder ein paar Kollegen ein, aber im Prinzip theo-

retisch müßten wir zu viert den Notarzdienst managen, und das ist eigentlich viel zuwenig, und wenn man auf Urlaub ist, wird es schon knapp, und wenn, Gott behüte, noch ein Krankenstand ist, dann bricht das Chaos aus. Es ist einfach so: »Wenn man Pech hat und ein Kollege krank ist, wird man halt nicht abgelöst nach vierundzwanzig Stunden, wenn es ganz »hart auf hart« geht, oder es ist auch passiert, ich war eine Woche auf Urlaub, das heißt, es waren drei über, eine ist krank geworden, und zwei waren über, und die mußten dann für ihre Sachen auch einspringen, und das ist einfach fast nicht zu machen dann, und dann muß man halt auch auf Sachen verzichten, und dann sind die ganzen Privatplanungen weg.« (Ärztin, 45 Jahre)

Hier sei auch angemerkt, daß die befragte Ärztin kinderlos ist und die Krankenschwester sowie die Pflegehelferin von der prinzipiellen Unvereinbarkeit ihres Berufes mit Kinderbetreuung berichten.

Die im Krankenhauswesen Tätigen sind durch die interaktionsintensive Tätigkeit hohen psychischen Belastungen ausgesetzt. Die PatientInnen kämen heute in einem weitaus schlechteren Gesundheitszustand ins Pflegeheim als früher. Insbesondere auf einer Pflegestation, wo fast alle PatientInnen demenz sind und auch einer sehr intensiven körperlichen Pflege bedürfen, sind die psychischen Belastungen gestiegen:

»Die Leute hier sind fast alle demenz und pflegebedürftig wie kleine Kinder. Die Leute können auch sehr schwer miteinander kommunizieren, was als Belastung hinzukommt. Sie sind sehr personalbezogen und suchen immer den Kontakt mit dem Personal.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

»Früher waren die Leute viel mobiler, wie sie gekommen sind. Die, die jetzt kommen, sind zum Teil schwerkrank.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

Eine besonders wichtige, zusätzliche Aufgabe ist in einem Pflegeheim die Betreuung der Angehörigen, die eine besondere Herausforderung darstellt.

Die Arbeitsbelastungen (physische und psychische) und der zeitliche Druck hängen einerseits wesentlich vom Personalstand ab, andererseits aber auch von der Qualifikation des Personals. Nicht alle Mitarbeiter arbeiten gleich selbständig:

»Wenn viele Diplomierete da sind, ist es leichter. Aber wenn weniger sind, habe ich viel Verantwortung für die Pflegehelfer, oder auch wenn es neues Personal gibt.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

»Es ist nicht bei allen Leuten eine Eigenständigkeit vorhanden. Manche Leute machen alles komplett, andere brauchen genaue Anweisungen.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

Als sehr belastend bezeichnet eine Pflegehelferin auch den Mangel an Anerkennung, der ihr von außen entgegengebracht wird, während die Ansprüche immer höher werden:

»Früher war man mehr angesehen, heute ist man der letzte Trottel. Wir sind Bediener für die Leute. Sowohl Patienten als auch Angehörige stellen Ansprüche an uns, die es früher nicht gegeben hat. Vor allem die Angehörigen kommen von außerhalb, beobachten einen und sind oft schwieriger als die Patienten.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

7.2.2 Branchen mit hoher psychosozialer Belastung

Unterrichtswesen (Volksschullehrerin)

Zu den Besonderheiten des Lehrberufes meint die Befragte, daß es sich dabei um einen Beruf handelt, der sehr viel gibt, aber auch sehr viel fordert:

»Es ist – global gesehen – der Lehrberuf sicherlich ein sehr schöner Beruf, das möchte ich also absolut dazu sagen. Es ist ein Beruf, wo man das Gefühl hat, das, was man tut, hat einen Sinn. Es kommt auch viel zurück, nicht immer, aber viel. Das sind dann sehr schöne Momente, und mit Kindern zu arbeiten, ist absolut eine schöne Sache. Er raubt aber auch sehr viel von der Substanz, also das ist einmal ganz klar, nicht.« (Lehrerin, 57 Jahre)

Fordernd sei zum einen der Lärm, der in einer Volksschulklasse herrscht. Zum anderen seien die Lehrkräfte sehr durch den Umstand gefordert, daß sie sehr vielfältige Erziehungsaufgaben übernehmen und eventuelle Erziehungsdefizite der Eltern kompensieren müßten. Zum Lehrberuf gehöre der Umgang mit sozialen Problemen und Defiziten, Kindern mit auffälligem Verhalten, Sprachproblemen, Wohlstandsverwahrlosung, Leistungsstreß, Freizeitstreß, Freizeitgestaltung, die Arbeit mit den Eltern etc.

7.2.3 Branchen mit hohen körperlichen Belastungen

Baubranche (Handwerker am Bau)

Die Baubranche gehört charakteristischerweise zu jenen Branchen, in denen der körperliche Verschleiß sehr hoch ist. Außerdem dürfte es ein Charakteristikum dieser »Männerbranche« sein, daß man über die sinkende körperliche Leistungsfähigkeit im Alter nur höchst ungern spricht, um sich – so ein Originalzitat – nicht zu »blamieren«.

Metallbranche (Vorarbeiter, Meister)

Die beiden Befragten müssen zwar aufgrund ihrer höheren Hierarchieposition weniger körperliche Schwerarbeit leisten als früher (wo es auch noch weniger technische Hilfsmittel gab), allerdings ist der psychische Leistungsdruck im Vergleich zu früher gestiegen. Das ist nicht nur auf den erweiterten Verantwortungsbereich zurückzuführen, sondern auch auf den erhöhten Leistungs- und Konkurrenzdruck in der Produktion ganz allgemein. Die Produkte seien anspruchsvoller geworden, die Arbeitsabläufe seien strukturierter und erfordern heute auch mehr Koordination mit den angrenzenden Abteilungen:

»Früher war es ganz einfach eine körperliche Belastung, und heute ist es eine nervliche, stressige Belastung, das ist der Unterschied.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

»Der Druck ist ständig auch mehr geworden, wir unterliegen einem gewissen Leistungsdruck vom Produkt her, es soll alles billiger werden und auch besser.« (Meister, 48 Jahre)

Dienstleistungen (Friseurin)

Bei Friseurinnen entsteht die körperliche Belastung aufgrund der stehenden Tätigkeit, die sich mit zunehmendem Alter in Rücken- und Schulterschmerzen o.ä. bemerkbar macht.

Gesundheitswesen/Pflege (Stationsschwester, Pflegehelferin)

Wie bereits erwähnt wurde, sind sämtliche Pflegeberufe in hohem Maße körperlich fordernd, zum einen durch die Tätigkeiten an sich (z. B. Heben), zum anderen durch die Nachtdienste.

7.2.4 Branchen, in denen Jugendlichkeit wichtig ist**Dienstleistungen (Friseurin)**

Die Problematik der älteren ArbeitnehmerInnen im Friseurberuf sei laut Interviewpartnerin, daß Ältere in dieser Branche bereits allein aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters besonders benachteiligt sind. Die Gesellschaft erwarte im Friseurbereich junge, hübsche, makellose und faltenlose Menschen und keine »Alten«. Die Branche beuge sich diesem Trend und stelle deshalb auch nur junge und hübsche Menschen ein:

»Also ich kann mir kaum vorstellen, daß ein junger, frischer Frisiersalon eine achtundfünfzigjährige Person wie mich aufnehmen würde, ja vielleicht als Direktrice, die als ganz erhabene Person die Kunden einteilt, aber direkt, um zu arbeiten, wird es wahrscheinlich nur eine jüngere sein.« (Friseurin, 58 Jahre)

Die Befragte ist selbständig und führt ihren eigenen Salon, weshalb sie dieser Benachteiligung in gewisser Weise aus dem Weg gehen konnte. Aber auch sie berichtet, daß sie oft gegen Vorurteile von (jüngeren) KundInnen ankämpfen müsse.

Werbebranche (Buchhalterin)

Die Werbebranche ist grundsätzlich eine junge Branche, wobei das für den Bereich »Sekretariat und Buchhaltung« zumindest in diesem Fall nicht zutrifft. Dort findet sich durchaus »Stammpersonal«, das schon zehn Jahre und länger im Unternehmen beschäftigt ist. Nach Meinung der Interviewpartnerin liegt das daran, daß im Buchhaltungsbereich eher das Fachwissen gefragt sei, während sonst in der Werbebranche die Kreativität zähle, die auch die Befragte eher den Jungen zuschreibt:

»Aber das ist einfach so, die Agentur ist vierunddreißig Jahre alt, und der alte Kader beginnt jetzt abzubreckeln, und sie muß sich einfach regenerieren. Das hat aber nichts damit zu tun, daß man keine älteren ArbeitnehmerInnen mehr einstellen würde, aber es bewirbt sich kaum jemand. Die meisten kommen von der Werbeakademie (...), und ich kenne auch keine alte Grafikerin. (...) Dort sind schon ein paar ältere Dienstnehmer, weil dort auch das Fachwissen eine Rolle spielt, während die Jungen bringen mehr die Kreativität mit, was sehr wichtig ist in dieser Branche, also der Werbung.« (Buchhalterin, 57 Jahre)

IT- und Multimedia-Branche (Männlicher IT-Beschäftigter)

Auch die IT-Branche, insbesondere der Multimedia-Bereich, sei stark durch das Image der Jugendlichkeit geprägt, wodurch man als »Älterer« (der Befragte ist 45 Jahre alt) auffalle.

7.2.5 Branchen mit hohem Arbeitsdruck, langen Arbeitszeiten und/ oder vielen Überstunden

Einzelhandel (Filialleiterin im Lebensmittelhandel)

Die Arbeitszeiten im Einzelhandel sind ähnlich belastend wie jene im Gesundheitswesen. Eine befragte Handelsangestellte arbeitet Vollzeit. Die Arbeitszeit beginnt um fünf Uhr 15 und endet teilweise erst um 19 Uhr 30. Alle 14 Tage hat sie am Samstag frei, außer in der Urlaubszeit.

Durch die neuen Öffnungszeiten ist das Personal besonders betroffen. Da im Verkauf bei der Personalplanung die Stunden mit dem Umsatz verknüpft sind, werden im Falle eines zu geringen Umsatzes die ohnehin knappen Personalressourcen weiter gekürzt:

»Gleichzeitig gibt es kaum Motivationen, im Gegenteil, am liebsten noch längere Öffnungszeiten mit demselben Personal. Bei uns hängen die Personalstunden mit dem Umsatz zusammen, also je mehr Umsatz ich mache, desto mehr Personalstunden stehen mir zur Verfügung, und wenn der Umsatz ein bißchen schlechter wird, werden sofort die Stunden weggenommen. Momentan wird sowieso gespart, mir werden momentan zwanzig Stunden weggenommen, der Umsatz wird aber nicht weniger, er soll eher von Jahr zu Jahr mehr werden, und wir müssen dieselbe Arbeit machen mit weniger Stunden, also es gibt keine Motivation, und deshalb gehen auch wieder viele.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Besonders spricht sie die Problematik von Öffnungszeiten am Sonntag an. Sonntags zu arbeiten wirkt sich nachhaltig auf das Familienleben aus:

»Ja, und was noch schlimmer wird, wenn sie dann am Sonntag auch offen haben werden. Wenn sie dann sagen, daß ich dafür an irgendeinem Wochentag freihabe, wenn ich Familie habe, nützt mir das nichts, weil die Kinder haben am Wochenende frei, es kommt sicherlich keine Lehrerin am Sonntag in die Schule, um die Kinder zu unterrichten, deren Eltern unter der Woche frei hatten und die die Kinder an diesem Tag zu Hause ließen. Das wirkt sich nachteilig auf das Familienleben aus. Ich hoffe, daß wir nie Sonntag geöffnet haben, daß es soweit kommt.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Problematisch sei in ihrem Beruf vor allem die Arbeit mit neuem Personal. Wenn sie jemanden einschult, dann kann das nur eine halbe Stunde dauern, danach muß die Person das alleine können. Wenn der/die Neue nicht schnell genug ist, dann wird er/sie nicht eingestellt. Charakteristisch für den Einzelhandel ist der ständige, sehr hohe Druck auf die MitarbeiterInnen und der vergleichsweise dazu sehr geringe Lohn:

»Es ist nur vom Konzern her, man verdient wenig, und der Druck wird immer größer von Jahr zu Jahr. Grundsätzlich für alle im Verkauf, aber speziell auch für die Filialleitung, es wird immer mehr verlangt, und der Druck wird immer größer.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Unternehmensnahe Dienstleistungen (Meinungsforscher)

Der Meinungsforscher berichtet, daß sein Beruf extrem streßreich sei. Wie jede Tätigkeit im Dienstleistungsbereich sei auch diese sehr kundenabhängig und nahezu unplanbar, so der Befragte. Seine derzeitige Anstellung ist auf 40 Stunden angelegt. Es gibt aber enorme Arbeitszeitüberschreitungen, was offenbar als unumgänglich gesehen wird. Verschärft wird die Situation dadurch, daß aus betriebswirtschaftlichen Gründen ein Restrukturierungsprogramm notwendig war, was zu Personaleinsparungen geführt hat:

»(...) Was immer dann auch bedeutet, daß noch weniger Personen noch mehr Lasten tragen müssen.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

Er persönlich könne sich davon sehr gut distanzieren und dadurch den Streß gut kompensieren. Die Jüngeren im Betrieb könnten mit diesem Arbeitsdruck gut umgehen, aber es gäbe auch Ältere, die damit überhaupt nicht zurecht kämen. Die besonders arbeitsreichen Phasen im Betrieb ließen sich mit AssistentInnen kompensieren:

»Und es geht jetzt auch mit Assistenten, weil man da einfach auch delegieren kann. Und das ist psychologisch sehr wichtig, vor allem auch, daß man weiß, man muß net alles selber machen, sondern es gibt andere auch, denen man zumindest was auslagern könnte. Was ich auch tu.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

Unternehmensberatungsbranche (Selbständiger)

Auch der befragte Selbständige, der in der Unternehmensberatungsbranche tätig ist, berichtet von ausgesprochen hohen Wochenstundenzahlen. An der Selbständigkeit schätzt er vor allem jedoch das eigenständige Arbeiten, dafür nimmt er laut eigenen Aussagen den zeitlichen Mehraufwand gerne in Kauf:

»(...) Fünfundfünfzig bis sechzig Stunden arbeite ich jetzt sicher. Ich arbeite auch Samstag und Sonntag, ich arbeite auch fallweise sehr spät am Abend, aber das ist einfach mein Rhythmus. Ich kann jetzt nach meinem eigenen Rhythmus arbeiten, was ich vorher nicht so konnte.« (Selbständiger, 51 Jahre)

»Ich fühle mich eigentlich jetzt wohler, weil ich mir meine Arbeit selbst gestalten kann. Ich arbeite jetzt mehr als vorher, wenn ich auf die Stunden schaue. Ich kann aber freier arbeiten, weil ich mir die Zeit einfach so einteile, wie ich es will.« (Selbständiger, 51 Jahre)

IT-Branche (Männlicher IT-Beschäftigter)

Auch in der IT-Branche sind Überstunden und enorme Arbeitszeitüberschreitungen üblich und dürften von den meisten Beschäftigten auch als normal gesehen werden. Dies inkludiert auch Wochenendarbeit. Der Befragte erwähnt aber, daß er in früheren Positionen als Projektleiter ein ausgesprochen hohes Gehalt bezogen hat.

IT-Branche (Höhere Angestellte)

Auch die Höhere Angestellte berichtet von enormem Überstundendruck, der in diesem Fall vermutlich eher auf die Hierarchieposition als auf die Branche zurückzuführen ist:

»(...) Ist eine Vollzeitätigkeit, ich habe eine Überstundenpauschale von fünfzehn Stunden. Wenn ich mir aber die Aufzeichnung meiner Stunden anschau, dann würde ich sagen, ich arbeite nicht hundert, sondern zweihundert Prozent.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

7.2.6 Branchen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten

Tourismus und Gastgewerbe (Haustechniker, weibliche Hilfskräfte)

Die Arbeitszeiten des Haustechnikers und der Servierkräfte sind sehr unregelmäßig. Der Haustechniker meint, ausgesucht habe er sich die Arbeitszeiten nicht. Prinzipiell käme er aber mit den Arbeitszeiten klar, nur das Arbeiten am Feiertag störe ihn. Die eine weibliche Hilfskraft meint, über die Arbeitszeiten klage sie nicht. Ihre Kinder seien bereits erwachsen, daher ist sie zeitlich flexibel:

»Diese Woche habe ich zum Beispiel Spätschicht von zehn Uhr dreißig bis neunzehn Uhr, Samstag und Sonntag habe ich frei. Nächste Woche habe ich Frühdienst, das ist von sieben Uhr dreißig bis sechzehn Uhr, Samstag, Sonntag frei, und dann habe ich eine Woche von Montag bis Sonntag von sechs Uhr dreißig bis fünfzehn Uhr, Samstag, Sonntag und Feiertag bin ich alleine da von acht Uhr dreißig bis siebzehn Uhr, bin aber dafür Montag, Dienstag zu Hause, und dann beginnt das Rad von Neuem.« (Haustechniker, 59 Jahre)

»Mich stört das nicht. Das einzige, woran ich mich nicht gewöhnen kann, ist am Feiertag und am Sonntag zu arbeiten. Früher waren wir nur zu zweit und haben in der Schicht gearbeitet, von sechs Uhr in der Früh' bis um sechs Uhr am Abend, also zwölf Stunden, oder eben von sechs Uhr am Abend bis sechs Uhr in der Früh', und da mußten wir aber am Samstag auch noch arbeiten. Also so jetzt, das macht mir nichts, das bin ich schon gewohnt.« (Haustechniker, 59 Jahre)

»Frühdienst habe ich von sechs bis vierzehn Uhr dreißig, Spätdienst von fünfzehn bis dreiundzwanzig Uhr dreißig, manchmal, wenn viel los ist, bis vierundzwanzig Uhr, aber das ist kein Problem, ich habe eine gute Verbindung nach Hause. Früher habe ich mehr Spätdienste gemacht, jetzt mache ich auch Frühdienst, mir ist das eigentlich egal. Meine Kinder sind groß, ich habe keine Verpflichtungen.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 45 Jahre)

Die Gehälter dürften sehr gering sein, da der Haustechniker anmerkt, eine Arbeitslosigkeit könne er sich finanziell einfach nicht leisten.

Baugewerbe (Handwerker am Bau)

Auch der Handwerker am Bau berichtet, daß – neben dem Problem der Saisonarbeitslosigkeit im Winter – die Arbeitszeiten sehr unregelmäßig sind:

»Wir haben einmal eine kurze Woche und einmal eine lange. Sagen wir, am Donnerstag bis fünfzehn Uhr zwanzig und am Freitag frei, und eine Woche haben wir dann am Freitag bis elf Uhr. Und dann Schluß.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

»Jetzt die Winterarbeit ist ein bisschen anders wieder. Da müssen wir am Donnerstag bis um fünf, bis zehn vor fünf arbeiten, auch die ganze Woche – und hat man am Freitag dann frei. Und einmal muß man dann am Freitag, wenn die lange Woche ist, muß man bis um halb zwei arbeiten.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Produktion, Metallbranche (Vorarbeiter, Meister)

Beide Befragten aus der Metallbranche berichten, daß sie früher im Drei-Schicht-Betrieb gearbeitet haben. Mittlerweile machen aber beide keine Schichtarbeit mehr. Da die beiden Befragten im Unternehmen eine etwas höhere Hierarchiestufe einnehmen, ist nicht zu klären, ob dieses Privileg mit der beruflichen Position zu tun hat, oder ob älteren Arbeitskräften generell der Schichtdienst erlassen wird.

7.2.7 Branchen mit extrem prekären Arbeitsbedingungen und geringer gesellschaftlicher Anerkennung

Dienstleistungen (Reinigungsfrau; Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft)

Die interviewte Reinigungsfrau, deren Ursprungsberuf »Krankenschwester« ist, thematisiert, daß ihre Berufstätigkeit gesellschaftlich und auch in der Firma nicht anerkannt wird. Diese mangelnde Anerkennung geht soweit, daß sie von anderen Beschäftigten nicht einmal wahrgenommen wird. Das »Übersehenwerden« erlebt sie als kränkend. Basale Umgangsformen, wie Grüßen, Danken und Bitten, werden ihr gegenüber fallweise nicht eingehalten. Den mangelnden Respekt würde sie sich aber erkämpfen und riskiere dabei auch Konflikte:

»Weil Sie g'sagt haben, wie ich mich fühle. Ich werde sehr mit Respekt behandelt, also – Gott sei Dank – ich gebe ja auch Respekt. Wenn man ihn mir nicht gibt, geb' ich ihn auch net. Oder mal doppelt retour. Mir ist egal, wer das ist. Ich sag's immer kerzengrad' ins Gesicht, und so bin ich am besten g'fah'n.« (Reinigungskraft, 45 Jahre)

In den Firmen, in denen sie tätig ist, sei sie jeweils an der untersten Hierarchieebene angesiedelt. Zu anderen Beschäftigten scheinen auch aufgrund atypischer Arbeitszeiten nur wenige Kontakte zu bestehen. Die lose Verankerung in den sozialen Strukturen des Betriebes wird allerdings überwiegend positiv dargestellt. Die Befragte hebt die Vorteile einer »freien« Zeiteinteilung hervor und betont mehrmals, wie wichtig es für sie sei, »ihr eigener Chef« zu sein. Inwieweit es sich dabei um eine tatsächlich empfundene Sichtweise oder eine Beschönigung der doch extrem prekären Arbeitssituation handelt, kann im Rahmen dieser Auswertung nicht geklärt werden.

Faktum ist, daß die Befragte angibt, pro Woche mindestens 53,5 Stunden im Einsatz zu sein und im Notfall noch Überstunden zu machen. Die interviewte Reinigungskraft ist dabei in mehreren Firmen tätig und hilft darüber hinaus in Notfällen auch noch bei weiteren Firmen:

»Ich mache immer den Frühdienst, und ich hoffe es bleibt so, also von sechs Uhr bis vierzehn Uhr dreißig, und Mittwochs habe ich frei, da bin ich beim Therapeuten wegen meiner Wir-

belsäule, und Donnerstag habe ich auch frei, also immer zwei Tage hintereinander frei. Dafür muß ich Samstag und Sonntag arbeiten, da bin ich dann immer da.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 50)

Wie prekär ihre Arbeitssituation ist, geht nicht nur aus der Zahl der Arbeitgeber hervor, sondern wird besonders an der Zahl der geleisteten Überstunden ersichtlich:

»Ja, da geht's immer drüber. Ich hab' jetzt einstweilen schon in der Donaubank über zweihundert Überstunden. Und in der Firma XXX – ich mein', is' auch Überstunden, aber net so arg. Vielleicht drei, vier Stunden in der Woche, mehr net.« (Reinigungskraft, 45 Jahre)

7.2.8 Branchen mit hoher körperlicher Belastung und Saisonarbeitslosigkeit

Baubranche (Handwerker am Bau)

Ein wesentliches Charakteristikum der Baubranche ist, daß die Arbeitszeiten sehr unregelmäßig sind und es eine saisonbedingte Arbeitsunterbrechung im Winter gibt. Dies stelle zum einen bei der Arbeitsuche ein Problem dar. Im Winter sei es fast unmöglich, in seinem Bereich Arbeit zu finden. Aber auch bei der Anrechnung der Pensionsjahre ist die Saisonarbeitslosigkeit ein massives Problem. Die Arbeitsunterbrechungen in den Wintermonaten werden nur als Ersatzjahre gerechnet, was dazu führt, daß die Bauarbeiter länger in der Erwerbsarbeit bleiben müssen, um ihre volle Pension zu bekommen:

»Im Winter machen wir jetzt – machen wir jedes Jahr – circa ein, zwei Monate zu. Im Winter, weil der Chef sagt: ›Heast, im Eis und Schnee draußen kannst net arbeiten in der kleinen Firma.« (...) Mir ist es auch recht so in meinem Alter, daß ich auch ein, zwei Monate, im Jänner, Februar, daheim bin. Sicherlich fehlt dir das wieder, wenn du in Pension gehst. Weil wenn du in Pension gehst, wird das Stempeln als Ersatzjahre nur gerechnet. Praktisch bist du jetzt einundsechzig Jahre, dorten bist du dann nicht einundsechzig Jahre, dann sagen sie: ›Ja, Sie san ja noch net einundsechzig Jahre, Sie müssen noch arbeiten.« Hast aber die Monate schon beinander, sagen sie: ›Sie san aber noch net einundsechzig Jahre.« (...) Und ich find' auch das nicht richtig, und wir san ja ausgebeutet schon, so vierzig Jahre am Bau, früher bin ich nie stempeln gewesen, fünfunddreißig Jahre lang nicht!« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Teilweise sei die Winterarbeitslosigkeit nicht notwendig, so der befragte Handwerker. Unter enormem Zeitdruck würde die Baustelle fertiggestellt, um dann in die Arbeitslosigkeit geschickt zu werden. Mit entsprechenden Vorrichtungen könne man sehr wohl auch im Winter am Bau arbeiten, etwa im Innenausbau. Doch lieber schicke man die Arbeiter in die Arbeitslose.

»Dann schicken's die Leut stempeln! Wenn die Arbeit fertig ist, okay, unter einem Monat muß du fertig sein. Okay, und wie sie jetzt dann sagen: ›Okay, bis Weihnachten alle Arbeiten schnell, schnell fertig machen, und dann gehst stempeln.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

»Wenn da eine Arbeit drinnen ist, die kann man im Winter auch machen! Das wird zuwenig. Wenn ich oft Häuser seh' – jetzt sind sie eh schon draufgekommen, wenn sie neu bauen, daß sie ein Plastik davor machen, daß sie im Winter drinnen arbeiten können. Aber lange Zeit war das überhaupt nicht. Haben sie die Leute lieber stempeln geschickt und aus basta.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Auch ein steigender Arbeitsdruck in der Baubranche würde ihm durch seine lange Berufstätigkeit besonders auffallen. Es sei sehr viel stressiger geworden, und es fehle an Hilfskräften, da sie zu teuer sind:

»Und jetzt mußt' anzahn, ob du willst oder net, ob du noch kannst, oder nicht – gemma, gemma. Und immer mit ein bisschen weniger Leut. Früher war's da gemütlicher noch. Da waren noch ein bisschen mehr Leute und das alles, und da hast du – ja (...). Mir macht's eh nichts, wenn ich allein bin, aber genug Maurer wollen unbedingt einen Helfer dabei haben. Und das geht heut' fast auch nicht mehr. Weil das zu teuer ist, der Helfer.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Charakteristisch für die Baubranche ist auch die Häufigkeit von Leiharbeit, also von Arbeitsverhältnissen, die von vorne herein nicht auf Dauerhaftigkeit angelegt sind. Der Befragte sieht den Usus, LeiharbeiterInnen kurzfristig anzuheuern, als sehr problematisch an:

»Und das find' ich nicht für ganz richtig, daß man das macht mit den Leihfirmen und das alles. Man holt sich einfach die Leut', beutet die aus, schafft ihnen einen ganzen Tag, Gemma, gemma, gemma – und der – ist klar, der kann nicht einen ganzen Tag arbeiten dort voll, weil der weiß, daß er ihn den nächsten Tag nimmer braucht, wenn er die Arbeit gemacht hat, daß er dann nimmermehr kommen braucht. Und die werden a bisschen ausgebeutet, die Leut'. In meinen Augen ist das so. Ich hab' eh schon mit unserem Chef geredet auch, aber er sagt, er kommt billiger mit dem, als wenn er einen anmeldet, und einen Monat später wieder sagt: ›Ich hab' keine Arbeit für dich, auf Wiedersehen.« Da nimmt er sich Leiharbeiter. Ob das das Wahre in Zukunft sein wird, da werden mehrere Firmen überall aufmachen, und die Leute werden ausgebeutet, und weil die kriegen ja kein Weihnachtsgeld net. Denen wird von Haus aus schon mehr bezahlt, und der kriegt meines Wissens nach ein bisschen einen höheren Lohn von Haus aus, kriegt aber dann kein Weihnachtsgeld und kein Urlaubsgeld und nix. Dafür kriegt er a' bisschen mehr Lohn, aber das macht ja das nie aus!« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

7.2.9 Branchen, in denen Arbeitslosigkeit häufig auftritt

IT- und Multimediabranche (Männlicher IT-Beschäftigter)

Der männliche IT-Beschäftigte hat eine Berufsbiographie, die von ausgesprochen vielen Arbeitsplatzwechseln (teilweise auch Wechseln des Aufgabengebietes und oft wiederkehrenden Phasen der Arbeitslosigkeit) gekennzeichnet ist. So wie dies im Interview dargelegt wird, dürfte dies als üblich erachtet werden, und man würde Umgangsweisen dazu entwickeln.

7.2.10 Branchen mit Personaleinsparungen und Outsourcing

Metallbranche (Vorarbeiter, Meister)

In der Metallbranche wird der Leistungsdruck durch die Personalknappheit verschärft. Die Metallarbeiter berichten, daß es früher 450 Beschäftigte im Betrieb gab, im Zuge des Konkurses 1993 mußten sehr viele Mitarbeiter ausscheiden. Die Kündigungen haben eher ältere KollegInnen betroffen. Wo es möglich war, wurde Frühpension vereinbart. Übernommen wurden insbesondere die damals 30- bis 45jährigen:

»Ich beneide ja heute viele meiner älteren Kollegen, die zu der Zeit mit sechsfünfzig in Pension gingen. Sicher war nicht jeder glücklich darüber, er hat ja doch einen finanziellen Verlust gehabt, aber wenn ich sie heute sehe, muß ich sie beneiden, daß sie so früh in den Ruhestand gehen konnten (...).« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

»Freilich hat es ältere Kollegen getroffen, weil bei der Übernahme sind nur sehr wenige Über-Fünfzigjährige übernommen worden, man hat nur die jungen, leistungsfähigen Kollegen behalten.« (Meister, 48 Jahre)

Dadurch ist der Altersdurchschnitt heute – zehn Jahre später – sehr hoch, außer im Bereich der Verpackung, in dem auch sehr viele Frauen arbeiten.

Höhere Angestellte

Die Höhere Angestellte arbeitet in einem Großbetrieb mit einem relativ großen internen Arbeitsmarkt und einem hohen Altersdurchschnitt. Das Unternehmen mußte aus betriebswirtschaftlichen Gründen bzw. aufgrund einer Fusionierung die interne Struktur verändern und Personal abbauen. Nach wie vor gibt es einen »Personalüberhang«, welcher Neuaufnahmen ausschließt. Vom Personalabbau und den durch die Fusionierung, aber auch Modernisierung des Unternehmens betroffenen Einsparungen (oder Wegfall) von Arbeitsplätzen sind vor allem ältere ArbeitnehmerInnen mit niedrigeren Qualifikation betroffen. Darüber hinaus besteht nach wie vor die Tendenz, möglichst viele Bereiche auszulagern, in denen früher ältere ArbeitnehmerInnen tätig sein konnten. Davon war die Befragte betroffen, ihr wurde ein Ausstieg nahegelegt, sie konnte dann jedoch intern zu einer anderen Abteilung wechseln und somit ihren Job erhalten.

IT-Branche (Weibliche IT-Beschäftigte)

Bei dem Arbeitgeber der IT-Beschäftigten handelt sich um einen großen Konzern in einer sehr angespannten Situation. Einsparungen durch Personalabbau stehen auch in anderen Ländern, wie etwa Deutschland, an. Das Ausmaß der Kündigungen, das momentan noch nicht endgültig abgeschätzt werden kann, ist allerdings enorm und kommt für das große und etablierte Unternehmen doch überraschend:

»Wir sind die größte Softwareabteilung Europas, und daher trifft das eigentlich die Elite der Software in Österreich.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

Was die jetzige Altersstruktur des Unternehmens betrifft, so dominieren die 30- bis 45jährigen MitarbeiterInnen das Unternehmen. Über-45jährige gibt es sehr wenige, die Unter-30jäh-

rigen werden allerdings bei Neuaufnahmen bevorzugt bzw. werden vakante Posten mit jüngeren Leuten nachbesetzt. Früher wären Aufträge von bis zu zehn Jahren vergeben worden, heute dauert ein Auftrag kaum länger als zwei Monate. Dadurch sinkt natürlich der Bedarf, permanent viele MitarbeiterInnen zu beschäftigen. Zusätzlicher finanzieller Druck entsteht durch die Konkurrenz aus Billiglohnländern:

»Durch die Globalisierung sollen unserer Tätigkeiten nach China ausgelagert werden. Wir kosten circa siebzig Euro in der Stunde, die Chinesen verlangen unter fünfundzwanzig die Stunde.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

Die bisherige Unternehmenspolitik wird als sozial gerecht beschrieben. Zumindest früher konnte es sich die Firma auch leisten, Frauen ein zusätzliches Karenzjahr mit Wiedereinstellungsgarantie anzubieten:

»Ich bin für zwei Jahre aus der Firma ausgestiegen (...), zurückzukehren war gar kein Problem. Außerdem hat die Firma in Österreich damals gesetzlich ein beziehungsweise per internem Gesetz zwei Jahre zugelassen, daß wir fernbleiben. Und wie es vom Gesetz auf zwei Jahre erhöht wurde, hat die Firma drei Jahre zugelassen.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

7.2.11 Exkurs zu den Berufschancen von Frauen

Folgende zwei Zitate seien zum Thema »Gleiche Chancen für Frauen« angeführt. Es ist dazu anzumerken, daß Berufsunterbrechung generell in den Interviews mit Frauen ein stetig wiederkehrendes Thema ist. Diese Punkte sind im Kapitel über die Wechselwirkung zwischen privatem und beruflichem Bereich zusammengefaßt. Abgesehen davon wird aber eher wenig zu dieser Thematik gesagt.

Die interviewte weibliche IT-Beschäftigte beschreibt ihr Unternehmen als *»sehr sozial«*, man versuche, zu den Frauen gerecht zu sein, *»soweit die Branche es erlaubt«* [sic!]. Im gleichen Absatz nimmt die Befragte die Zuständigkeit der Frau für die Familienarbeit als gegeben hin, setzt das Vorhandensein eines Partners voraus und bezeichnet die Haus- und Erziehungsarbeit als Freizeit.

Der männliche IT-Beschäftigte hingegen erwähnt, daß die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen in der IT- und Multimediabranche die Löhne gedrückt habe, etwas, was ihm persönlich einen Konkurrenznachteil bringt. Frauen würden einfach weniger verlangen, was er aus prinzipiellen politischen, aber auch aus persönlichen Erwägungen heraus nicht wünschenswert findet:

»Sonst ist die Firma sehr sozial. Sie versuchen zu den Frauen gerecht zu sein, soweit die Branche es erlaubt (...). Es ist nicht so, daß Frauen hier keine Aufstiegschancen hätten. Aber es gibt gewisse Hierarchien, wo keine Frauen mehr erscheinen. So circa zwei Etagen höher als wir gibt es kaum Frauen. Aber bei Frauen kommt oft die Zeit mit den Kindern hinzu, und wenn der Mann gut verdient, ist es besser, man hat Freizeit.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

»Es gibt natürlich einen gewissen Männer-Frauen-Konflikt, auch daß die Gehälter von Frauen wesentlich niedriger sind, leider, was aber auch dazu führt, daß es zunehmend schwerer ist. Zum Beispiel, das waren, die Projektleitung war eine Männerdomäne, und dadurch, aus Kostengründen und auch sinnvoller Weise mehr Frauen – heißt es aber auch einen Gehalts-einbruch für alle, die derzeit ein Projektleiter sind, weil die Gehälter von Frauen leider noch immer weniger sind. Und dadurch heißt es sofort: ›Na ja, wir haben uns jemanden gesucht, der billiger war.« (IT-Branche, 45 Jahre)

7.3 Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Probleme, die ältere ArbeitnehmerInnen spezifisch betreffen

Die Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Probleme, mit denen ältere ArbeitnehmerInnen konfrontiert sind, sind einerseits durch einen generellen biologischen Alterungsprozeß zu erklären, der die gesundheitliche Anfälligkeit erhöht. Ein befragter Arbeiter hatte an sich nie mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen. Der einzige längere Krankenstand innerhalb der letzten 28 Jahre ist auf eine Bandscheibenoperation im vergangenen Jahr zurückzuführen, nach welcher der Befragte für sieben Wochen im Krankenstand war:

»Gesundheitliche Probleme kommen bei jedem im Alter, daß es dort und da zwickt.« (Meister, 48 Jahre)

Zentral sind die jeweiligen Belastungen jedoch auf die Art der Tätigkeit – körperliche oder geistige Arbeit – zurückzuführen, die in der akut auftretenden Belastung sowie im Belastungsausmaß vielfach vermeidbar gewesen wäre. Bei einem 51jährigen Vorarbeiter, der keine körperlich schwere Arbeit verrichten muß, macht sich das Alter bei der Bewältigung des Arbeitsalltages bemerkbar. Dies führt der Befragte nicht zuletzt auf die schwere körperliche Arbeit in jungen Jahren zurück:

»(...) Nach dreißig Jahren Arbeit, das merkt man halt. Früher war die Arbeit oft körperlich schwerer, weil man nicht so viele Hilfsmittel hatte wie heute, die Arbeitsabläufe waren auch nicht so durchdacht, da man genug Personal hatte und es sich auch leisten konnte. Also ich würde sagen, aus meiner Sicht, in der Jugend, da hat man uns fast ein bißchen mißbraucht.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Aus dem Statement des befragten Vorarbeiters wird auch Verärgerung darüber deutlich, körperliche Schäden von der Arbeit davongetragen zu haben, die auf die intensive Nutzung seiner Arbeitskraft durch das Unternehmen zurückzuführen sind.

In Branchen, in denen körperliche Arbeit im Vordergrund steht, werden von den Befragten körperliche Beeinträchtigungen angeführt, in sehr interaktionsintensiven Branchen werden psychische Belastungen besonders häufig genannt. Das Gesundheitswesen sei als Beispiel für eine Branche genannt, in welcher physische und psychische Belastungen kumulieren.

7.3.1 Störungen des Schlaf-/Wachrhythmus

Die Veränderung des Schlaf- und Wachrhythmus durch Schichtarbeit und Nachtdienste stellt in jedem Lebensalter eine Belastung dar. Über viele Jahre hinweg bedeutet der Schichtdienst für viele Betroffene jedoch mehr als eine Beeinträchtigung. Eine interviewte Ärztin konnte mit der Veränderung von Schlafrythmus und Schlafintensität durch die Nachtdienste bislang gut umgehen. Auf Dauer empfinde sie aber den ständigen Wechsel des Schlafrythmus und die Notwendigkeit, jederzeit einsatzbereit zu sein, als belastend. Sie habe zum Teil mit Schlafstörungen zu kämpfen:

»Belastung in der Arbeit halt schon, ich meine, die langen Dienstzeiten, das ist die Frage, es ist schwierig zu sagen, weil manchmal ist in der Nacht nichts los, und man schläft vor sich hin, und man hat kein Dings, und man schläft nie so wie zu Hause, es ist schon so, auch nach vierundzwanzig Stunden, wenn man dann nach Hause geht, es ist nie so, wie wenn man zu Hause geschlafen hätte. Klar, aber ich empfinde das nicht so als anstrengend, außer daß ich auf Dauer gesehen, glaube ich, nicht mehr so perfekt schlafe wie früher durch den Wechsel.« (Ärztin, 45 Jahre)

Als anstrengend und kraftraubend werden Nachtdienste oder zu viele Dienste hintereinander auch vom Pflegepersonal empfunden. Die Ruhephasen dazwischen sind zu kurz, und der Biorhythmus erfährt dadurch eine empfindliche Störung:

»Speziell doppelten Nachtdienst möchte ich nicht mehr machen. Man wird immer wieder eingeteilt, aber das ist mir schon zu schwer und anstrengend.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

»Früher hat mir das nichts gemacht. Nach einem Nachtdienst jetzt kann ich mich schwer wieder darappeln. Ich mach' ihn zwar gerne, aber hinterher bin ich total fertig und brauche schon eineinhalb Tage, bis ich mich wieder ganz gefangen habe.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

Der Schichtbetrieb wird (unabhängig vom Alter) als Belastung empfunden und ist, so meint ein interviewter Vorarbeiter, nicht besonders familienfreundlich. Ihm falle auf, daß im Alter öfter Schlafprobleme auftreten. Der Körper brauche länger, um sich umzustellen:

»Die meisten Probleme gibt es eben während der Ruhezeit tagsüber beim Schlafen. (...) Im Alter ist es so, man schläft einfach nicht mehr so fest, und das ist ein gewisses Problem (...).« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Diese Belastungen kennt auch ein anderer befragter Schichtarbeiter aus früheren Jahren und räumt ein, daß der Wechsel des Biorhythmus als Jüngerer noch leichter erträglich sei. Heute arbeite er nur mehr zwischen sieben und 15 Uhr 30:

»Schichtarbeit, wie es früher war, man ist um fünf Uhr nach Hause gekommen, die Kinder sind um sechs, sechs Uhr dreißig munter geworden, da war es halt mit dem Schlafen ein bißchen ein Problem, aber in jungen Jahren ist das nicht so schlimm.« (Meister, 48 Jahre)

7.3.2 »Leistung bis zum Umfallen« – Erhöhter Arbeitsdruck, krankmachende Arbeitsbedingungen

Aus der Erfahrung heraus, daß Personalausfall wegen Urlaub oder Krankenstand den Arbeitsdruck auf die eigene Person enorm erhöht, scheint es die Tendenz zu geben, auch krank oder gesundheitlich belastet zur Arbeit zu gehen. Eine befragte Ärztin schildert das Dilemma:

»Es ist eine Belastung, daß wir zuwenig sind, wenn einer ausfällt. Aber man wird selber drankommen. Ist mir zwar noch kaum passiert, aber dann wird es ein Chaos, wenn man sich denkt: ›Wie machen es dann die anderen?‹ (...) Ja, also ich denke schon, daß man sicher auch häufig krank in die Arbeit geht.« (Ärztin, 45 Jahre)

Aufgrund des knappen Personalstandes sind Krankenstände kaum möglich bzw. gehen diese sehr auf Kosten des übrigen Teams. Daher werden sie eher vermieden, was im Alter (vermutlich) stärker an der Kraft zehrt:

»Ich täte schon manchmal ganz gerne in Krankenstand gehen. Bei uns auf der Station haben wir ein gutes Team, wenn aber wer fehlt, müssen die anderen einspringen, weil es keine Reserven gibt (...).« (Pfleghelferin, 55 Jahre)

Am häufigsten treten Probleme bei im Gesundheitsbereich Tätigen laut einer befragten Stationsschwester im Bereich der Gelenke und im Kreuz auf, viele litten auch unter Bluthochdruck. Die Interviewpartnerin selbst hat Probleme mit dem Knie, trotzdem gibt es ihrerseits kaum Krankenstände:

»Bei mir ist das Knie kaputt. Ich bin selten im Krankenstand, das letzte Mal war ich vor zwei Jahren.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

Die Tendenz, bei gesundheitlichen Problemen nicht in Krankenstand zu gehen und »bis ans Limit« zu arbeiten, mag mit Personalmangel und dem Druck innerhalb eines Teams, aber auch mit der Angst, den Job zu verlieren, zusammenhängen. Man komme als älterer Arbeitnehmer mit erhöhtem Leistungsdruck nicht mehr so gut zurecht, meint ein 48jähriger Meister:

»Ständig ist der Druck auch mehr geworden, wir unterliegen einem gewissen Leistungsdruck vom Produkt her, es soll alles billiger werden und auch besser. Gesundheitlich ist das natürlich schlimm, wenn man es genau nimmt. Im Alter kommen die Sachen dann, die man früher leichter gepackt hat (...).« (Meister, 48 Jahre)

Das Wissen darum, durch gesundheitliche Beeinträchtigungen nicht mehr so leistungsfähig zu sein und eventuell nicht mehr vermittelbar, erhöht den Druck, allen Anforderungen gerecht werden zu müssen, selbst wenn die Gesundheit darunter leidet. Zur Veranschaulichung sei hier der Fall einer 48jährigen im Einzelhandel tätigen Frau beschrieben:

Die körperlich anstrengende Arbeit aufgrund des vielen Hebens haben bei einer Verkäuferin im Einzelhandel ausgeprägte Rückenschmerzen zur Folge. Im Verkauf müssen alle MitarbeiterInnen – Männer und Frauen – schwere Pakete und Lieferungen tragen und einschichten:

»Der Rücken leidet durch das schwere Heben und Verspannungen. Wir müssen den Lieferanten helfen, egal ob wir Frauen oder Männer sind.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Kündigen will sie trotz der enormen Belastung nicht. Sie hat Angst davor, daß sie in ihrem Alter keine Arbeit mehr findet, die ihr genügend Einkommen bringt: *»Ich habe auch nicht die Absicht, wenn ich nicht gekündigt werde, werde ich nicht kündigen. Manchmal sage ich natürlich, mir ist das zuviel, ich kündige, aber ich werde keine Arbeit mehr finden. Das ist es, zumindest nicht als Filialleiterin, nur als Verkäuferin, aber da verdient man nicht besonders, und das ist nicht meins.«* (Einzelhandel, 48 Jahre)

7.3.3 Gesundheitsbewußtsein

Bei manchen Befragten ist zu beobachten, daß der mangelhafte gesundheitliche Gesamtzustand weniger auf die Arbeitsbedingungen und die damit einhergehenden Belastungen als auf das eigene Gesundheitsbewußtsein zurückgeführt wird. Eine befragte Sekretärin sieht ihre eigene Lebensweise durchaus selbstkritisch:

»Ich rauche, mache keinen Sport und ernähre mich ungesund, aber da kann der Betrieb nichts dafür, das ist meine Schuld. Daß ich nicht lebe, wie ich leben sollte.« (Sekretärin, 45 Jahre)

Belastungen oder gesundheitliche Probleme waren und sind kein Thema: *» (...) Ich gehöre zu den Glücklichen, die in all den Jahren nie wirklich krank war. Ich glaube, ich krieg' keine drei Wochen zusammen in siebenundzwanzig Jahren. Gefährdet in dem Sinn ist man ja hier nicht. Wir sind eine raucherlose Abteilung, wobei ich selber Raucherin war, ich habe aufgehört, und sonst gibt es nichts zu sagen zum Thema ›Gesundheit‹.«* (Buchhalterin, 57 Jahre)

Erschwerend bei dem Bemühen um gesunde Lebensweise sind jedoch Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten anzuführen, die gesunde Ernährung unmöglich machen und zu dauerhafter gesundheitlicher Belastung führen können, was sich auf lange Sicht hin negativ auswirken kann. Eine Stationschwester erwähnt dabei, daß die Essenszeiten der PatientInnen oft mit den eigenen kollidieren:

»Die Essenszeit im Haus ist auch problematisch, man muß die Leute versorgen und selber essen, das ist schon stressig. Ich bin eine Zeitlang immer Essen gegangen, das ist angenehmer, aber es können ja nicht alle weggehen.« (Stationschwester, 53 Jahre)

7.3.4 Körperliche Belastungen bei körperlich anspruchsvollen Berufen

Ingesamt läßt die körperliche Kraft bei älteren ArbeitnehmerInnen nach, sodaß der Arbeitstag insbesondere in jenen Berufen, wo körperliche Arbeitskraft zentral ist, als anstrengender empfunden wird. Zwei Frauen aus dem Krankenhausbereich schildern ihren »gewichtigen« Arbeitsalltag:

»Auch das Heben wird immer anstrengender. Es gibt eine Menge Leute, die nicht stehen können, der Transfer vom Bett heraus und wieder zurück ist sehr anstrengend.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

»Das Heben fällt mir sicher schwerer. Die Kraft hat etwas nachgelassen. (...) Mir tun die Hände weh, die kleinen ›Schmerzler‹ fangen an. Ich habe keine Probleme, aber ich merke, daß ich vor zehn Jahren mehr Kraft hatte.« (Krankenschwester, 52 Jahre)

Körperlich macht sich das lange Stehen und Frisieren bei einer Befragten im Rücken- und Schulterbereich bemerkbar:

»Der Rücken, natürlich tut der weh, die Schulter tut mir weh.« (Friseurin, 58 Jahre)

Eine im Tourismus tätige Frau spürt die Belastungen des Alters, insbesondere leidet sie bereits an körperlichen Abnutzungserscheinungen. Sie betont aber, daß man damit an ihrer Arbeitsstelle sehr menschlich und fair umginge:

»Ich habe mir letztes Jahr den Fuß gebrochen am zweiten Tag im Urlaub, ich war viereinhalb Monate im Krankenstand, aber die Firma hat nichts gesagt, es gab keine Probleme beim Zurückkommen, sie haben nur gesagt, ich soll sitzen, wenn ich Schmerzen habe. Auch die Kolleginnen waren sehr nett zu mir und haben geschaut, daß ich mich schone. Aber das könnte mit den Beinen später ein Problem werden, noch dazu, weil ich ein bißchen auch mit dem Gewicht aufpassen muß. Man wird halt im Alter auch ein bißchen müder, aber sonst geht es eigentlich.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 45 Jahre)

Den ursprünglich erlernten Beruf als Krankenschwester kann eine Interviewpartnerin wegen Problemen mit der Wirbelsäule nicht mehr ausüben. Nun ist sie als Reinigungskraft tätig:

»Als Krankenschwester. Für alte Leute. Und dann weiter im Sanatorium Weidling – Klosterneuburg privat, und dort war's dann aus für mich. Ich hab' meinen Beruf abgöttisch geliebt. Ich lieb' ihn immer noch. Nur – ich kann ihn net mehr machen. Net nur wegen dem Kreuz. Ich hab' täglich fünftausend bis sechstausend Kilo Menschengewicht gehoben – wenn man das zusammenzählt. Um das geht's net. Überhaupt net.« (Reinigungskraft, 45 Jahre)

Zwar muß sie bei ihrer Tätigkeit als Reinigungskraft schwer heben und tragen, allerdings sind die körperlichen Belastungen ihrer Meinung nach nicht so hoch wie jene, denen sie als Krankenschwester ausgesetzt war. Andere spezifische Belastungen, die erst mit zunehmendem Alter aufgetreten sind, werden von der Interviewpartnerin nicht genannt. Generell scheinen Arbeitsbelastungen selbstverständlich geworden zu sein. Belastungen durch eine frühe Mutterschaft, eine langjährige Beziehung zu einem alkoholkranken Mann, die Tätigkeit als Krankenschwester und die Betreuung der pflegebedürftigen Mutter kennzeichnen die gesamte Lebensgeschichte der Interviewten und werden von ihr nicht weiters problematisiert.

7.3.5 Körperliche Belastungen bei vorwiegend geistiger Tätigkeit

Die physische Belastbarkeit ist jedoch auch bei jenen Befragten, die sitzende Tätigkeiten verrichten, nicht mehr so groß. Abnutzungen des Stützapparates werden hier häufig genannt.

Die hauptsächlich im Sitzen verrichtete Tätigkeit hat bei einer Angestellten massive Verspannungen zur Folge, welche sie durch Massagen und Bewegung zu kompensieren versucht:

»(...) Und was mir zu schaffen macht, ist das viele Sitzen, das wirkt sich auf Verspannungen massiv aus. Ich wirke dem entgegen, indem ich regelmäßig zu Massagen gehe, ohne dem wäre es schon ganz arg, ich muß wieder anfangen, mehr Bewegung zu machen, dies habe ich jetzt auch vernachlässigt, aber die Zeit muß man sich nehmen.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

Eine IT-Fachfrau gibt an, keine durch den Beruf verursachten gesundheitlichen Belastungen zu haben, was sie auf die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes zurückführt. Viele KollegInnen leiden aber an Rückenschmerzen, einem Tennisarm (Sehnenscheidenentzündung) durch die Maus oder haben Probleme mit den Augen:

»Ich habe keine Belastungen, aber normalerweise hat man schon sehr große Belastungen, wenn man am PC arbeitet. Rückenschmerzen oder einen Tennisarm (...). Ich habe mir, seit ich einmal wegen der Maus Schmerzen hatte, alles sehr ergonomisch gemacht. Seitdem habe ich nie mehr irgendetwas.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

Als Erleichterung würde ein eigener, etwas ruhigerer Arbeitsplatz empfunden werden, d. h. ein eigenes Zimmer und nicht eines, das mit zwei KollegInnen geteilt werden muß. Die Telefongespräche der KollegInnen, das Laufen des Radios und andere Neben- und Hintergrundgeräusche werden als sehr störend empfunden.

7.3.6 Psychische Belastungen

Zu den körperlichen Belastungen kommt in vielen Berufen auch die psychische Belastungsdimension hinzu, die über lange Jahre hin insbesondere in kommunikationsintensiven Berufen zur Belastungsprobe wird. Aufgrund des eigenen veränderten Tätigkeitsbereiches haben sich die Belastungen für einen 51jährigen Vorarbeiter von einer rein körperlichen mehr in eine nervliche Belastung und zeitlichen Streß verlagert:

»Die Arbeit früher war mit den Maschinen (...). Heute ist es ganz anders, ich stehe nicht auf der Maschine, ich bin zum Teil verantwortlich für die Mitarbeiter, ich muß sie sinnvoll einteilen, die Leistung soll immer steigen, man denkt, wie schafft man die Arbeit, und das ist nervenaufreibend und sicher stressig.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

»(...) Für die Abteilungen, die mir unterstehen, bin ich verantwortlich, und für die muß ich geradestehen, ich muß mich auch sehr viel an die anschließenden Abteilungen halten, was brauchen die, manchmal muß man auch Probleme gemeinsam mit anderen Abteilungen lösen.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Psychische Belastungen durch kommunikationsintensive Tätigkeit

Menschen, die in kommunikationsintensiven Berufen tätig sind, in denen ständige Präsenz und Aufmerksamkeit erforderlich sind, leiden unter besonderen psychischen Belastungen. Ältere

Menschen können beispielsweise nicht mehr so gut mit den psychischen Anforderungen im Friseurberuf umgehen, da sie nach langjähriger Tätigkeit in diesem Beruf meist nicht mehr so belastbar seien, erzählt eine befragte Friseurin:

»In unserem Beruf ist es eine sehr anstrengende Geschichte. Nicht nur das Frisieren, sondern sie müssen mit der Kundin sprechen, es werden viele Bereiche abgedeckt, wenn wir es kürzer machen wollen. Es ist einfach zu anstrengend. Ab vierzig ist man schon ein bißchen ausgelaugt, nicht mehr so tragfähig wie eine Zwanzigjährige.« (Friseurin, 58 Jahre)

Die psychischen Probleme seien in diesem Beruf enorm, da besonders die älteren KundInnen ihre persönlichen Probleme zum Friseur tragen. Als Friseurin fungiere man somit zusätzlich als Psychologin, habe aber keine Möglichkeit, diese Belastungen adäquat zu verarbeiten. Junge Menschen seien hierbei noch belastbarer, weil sie damit vermutlich auch ganz anders umgehen wie die Älteren. Streßsituationen könnten von Jüngeren noch ganz anders verkraftet werden:

»Bei uns ist es halt so, und das zieht sich mit vierundvierzig Jahren in meine Berufswelt, vierundvierzig Jahre jammern mich die Kunden an. Sie haben immer etwas zu jammern. Einmal ist das Wetter schön, einmal nicht schön, einmal regnet es, einmal ist zu viel Sonne, es wird eigentlich immer gejammert, und das wird getragen zum Friseur. Oder: »Meine Tochter ist so, mein Mann ist so.« Also, ein Friseur ist schon ein bißchen ein Psychologe, und wenn ich es grob sage, fast ein Müllimer der Psyche. Die Jugend macht es nicht mehr so, die Jugend verzieht sich hinter etwas zum Lesen, die trägt ihre Probleme nicht mehr zum Friseur, das muß ich zur Rechtfertigung der Jugend sagen, das ist meine Generation, die ältere Generation, die hat das gerne zum Friseur getragen. Und diese Belastung ist vielleicht auch die stärkere. Mit dem werde ich nicht so gut fertig wie mit zwanzig, wahrscheinlich habe ich mit zwanzig nicht so gut hingehört.« (Friseurin, 58 Jahre)

Zu den größten Belastungen zählt nach Angaben einer Lehrerin das Erfordernis ständiger, voller Präsenz vor der Klasse. Im Lehrberuf sei es nicht möglich, »halb« zu arbeiten, was mit zunehmendem Alter eine echte Belastungsprobe darstelle, von außen jedoch nicht wahrgenommen werde.

»Man kann nicht auf »halb« zurückschalten, das ist das Grundproblem.« (Lehrerin, 57 Jahre)

»Sie geraten sofort in eine andere Welt, die Kinder saugen Sie auf, voll. Sie können net nur sagen: Ich bin heut' nur halb da, Kinder, und nachdenken über dieses Problem, sondern das geht einfach nicht. Das ist in diesem Beruf nicht möglich. Ich kann nur voll drinnen sein, oder ich muß in Krankenstand geh'n. Dann kann ich gleich rausgeh'n, weil dann würden sie mich hinaustragen. Das ist einfach nicht machbar. Daher ist es also ein voller Einsatz von vier Stunden, daher ist es natürlich auch nicht möglich, daß man vierzig Stunden in einer Klasse stehen kann, das ist ja selbstverständlich.« (Lehrerin, 57 Jahre)

Ebenfalls belastend sind die komplexen sozialpädagogischen und psychologischen Aufgaben, die eine Lehrerin übernehmen soll: die Lehrfunktion, eine Erziehungsfunktion, Freizeitgestaltung, auch als Ersatz für Aufgaben, die von der Familie nicht mehr übernommen werden,

etc. Immer mehr Kinder litten unter Leistungsstreß, Freizeitstreß oder Wohlstandsverwahrlosung. Die Lehrerin soll all diese Themenbereiche abdecken, was zunehmend an die Substanz geht. Zudem sei hier ein Energielevel gefordert, den ältere LehrerInnen vielleicht nicht mehr ganz zur Verfügung haben:

»Also so würd' ich sagen, ist es in unserem Beruf. Daß man sagt: ›Eher daß es unheimlich verbraucht und sehr an die Substanz geht, dieses ständige (...). Ja, es ist ein lebendiges Material, und es ist ja immer irgendeiner [Anmerkung: der SchülerInnen], und die sind ja alle unterschiedlich. Und es wird auch immer mehr erwartet. Ein großes Problem ist auch sicher im Lehrberuf, das betrifft die AHS und die Polytechnischen sicher auch, immer mehr Ersatz für die Familie [zu sein]. Sie wollen immer mehr, daß die Schule abdeckt (...). Ich kann nicht alle Bereiche – ich kann net den emotionalen Bereich abdecken, ich kann net. I' soll lernen, ich soll den Freizeitbereich schon fast abdecken, net, weil wir sollen Eislaufen gehen, und wir sollen ins Museum gehen, und wir sollen möglichst am Nachmittag auch noch spazierenfahren – das geht, aber da brauch' ma mehr Kräfte dann.« (Lehrerin, 57 Jahre)

»(...) Aber natürlich merken wir an vielen Dingen, daß wir schon verbraucht sind, daß wir ausgelaugt sind und daß es eigentlich nicht mehr so geht, wo vielleicht ein Junger mit mehr Power hineingeht, das kann schon sein.« (Lehrerin, 57 Jahre)

Auch der Lärm in der Klasse ist ein Faktor, der dem Lehrer oder der Lehrerin zu schaffen macht. Die Dauerbeanspruchung durch Lärm gehört der Meinung der Lehrerin nach zu den Faktoren, die eine Dauerberufstätigkeit von vier Jahrzehnten unmöglich macht:

»Und es ist auch der Lärm (...). Es ist auch in unserem Beruf dieser ständige Lärmpegel, nicht? Das sind alles Dinge, die enorm verbrauchen in diesem Beruf, und daher kann ma' net, man kann net von fünfundzwanzig bis fünfundsechzig Lehrer sein, meiner Meinung nach.« (Lehrerin, 57 Jahre)

In diesem Zusammenhang erwähnt die Befragte, daß aufgrund der diversen Sparpakete die früher gesenkten KlassenschülerInnenzahlen wieder hinaufgesetzt wurden, was die Arbeitsbelastungen natürlich erhöht. Prinzipiell geht das Fazit der befragten Lehrerin in die Richtung, daß sie sich zwar sehr wohl vorstellen könne, länger zu arbeiten, als dies bisher vorgesehen ist – eine intakte Gesundheit vorausgesetzt –, jedoch nicht in der Klasse. Die Arbeit in der Klasse und vor der Klasse ist zu zehrend, um sie bis ins hohe Alter zu verrichten.

»Es ist natürlich ganz unterschiedlich, es gibt Kollegen, die sind fünfundfünfzig und sind völlig verbraucht und können nicht mehr.« (Lehrerin, 57 Jahre)

»(...) Wenn der Arbeitnehmer, also wenn der Lehrer älter wird, dann macht er das Jahr für Jahr, und das laugt unheimlich aus. Also ich weiß nicht, wie sie sich in unserem Beruf vorstellen, daß man bis fünfundsechzig in einer Klasse stehen wird. Ich kann sehr wohl damit umgehen, daß ich sag', ich kann bis fünfundsechzig arbeiten. Das macht mir kein Problem, wenn ich gesund bin. Ich fühl' mich jetzt sehr wohl, ich hab' eigentlich überhaupt so keine menschlichen – oder eben von meiner Energie her – Probleme, aber bis fünfundsechzig in einer Klasse kann ich mir nicht vorstellen.« (Lehrerin, 57 Jahre)

Ansonsten bemerkt die Befragte, daß auch junge Lehrerinnen bisweilen den Beruf aufgeben, meist deshalb, weil sie erst nach abgeschlossener Ausbildung erkennen, daß sie den Belastungen des Lehrberufes nicht gewachsen sind.

Geringere Streßresistenz, Nervosität

Ältere ArbeitnehmerInnen gaben in den Interviewgesprächen an, mit Streßsituationen und Leistungsdruck nicht mehr so gut umgehen zu können wie jüngere KollegInnen. Bessergebildete, die in höheren Positionen tätig sind, dürften im Umgang mit Streß jedoch insofern im Vorteil sein, als sie Aufgaben idealerweise delegieren können oder auch, wie das Beispiel eines IT-Fachmannes zeigen wird, dazu bereit sind, eher als Niedrigqualifizierte rechtliche Schritte gegen den Arbeitgeber zu tätigen.

Der in der Marktforschung tätige Befragte gibt an, sich nicht mehr so verausgaben zu können wie in jüngeren Jahren. Die körperliche Belastbarkeit sei dazu nicht mehr vorhanden. Zudem benötige er verstärkt Erholungsphasen. Andererseits sei er durch Erfahrung und einen altersbedingten Reifungsprozeß besser dazu in der Lage, sich von Problemen abzuschirmen und auf Distanz zu gehen. Diese Problemlösungsmöglichkeit dürfte allerdings erst durch seine vergleichsweise hohe Position und Qualifikation möglich sein:

»(...) Man wird zum Beispiel alterssichtig [lacht], man hat noch mehr Nachsicht, weil man will alles nicht mehr so genau sehen (...). Also, einfach so bestimmte Dinge (...), oder auch die Belastbarkeit läßt nach (...), ich kann net a ganze Nacht durcharbeiten und dann am nächsten Tag wieder ganz normal meinen Job weitermachen (...). Also ich brauch' mehr Erholungsphasen, als ich früher gebraucht hab', von daher gibt's sicher aufgrund des Alters bestimmte Veränderungen und eventuell auch Erschwernisse, andererseits gibt's, glaub' ich, auch Erleichterungen dadurch, (...) ich weiß net, ob das eine Altersfunktion ist (...), zumindest korreliert es irgendwie mit dem Alter – einfach mehr psychische Stabilität und aufgrund des Alters auch viel mehr die Möglichkeit, sich auch stärker zu distanzieren. (...) Man kann immer die Distanz wahren und sich relativ gut abschirmen von negativen Streßfaktoren, was ich sicher auch früher in dieser Weise nicht konnte. (...) Also insofern würd' ich sagen, gleichen sich negative und positive Aspekte eigentlich aus, insofern spielt das Alter für mich keine Rolle.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

Ein Interviewpartner aus der IT-Branche spricht die Problematik der überbordenden Überstunden als Hauptbelastungsfaktor in seiner Branche an. Kollektivvertraglich gesicherte Rechte oder das Arbeitsgesetz würden nur kaum etwas daran ändern. Er sei nun in seinem Alter zwar wohl bereit, Überstunden zu machen, wenn ein Projekt es erfordere, nicht aber als Normalzustand. Dies unterscheide ihn von einer jüngeren Arbeitskraft und mache ihn unter Umständen zu einem weniger gern gesehenen Angestellten. Denn er würde notfalls auch zum Arbeitsgericht gehen und sich eine Behandlung, in der die ArbeitnehmerInnenrechte grob verletzt werden, nicht mehr gefallen lassen:

»Wie ist es gegangen?« Weil ich weiß, wie es in einer Firma zugegangen ist vor zehn Jahren, vor zwanzig Jahren, und wir haben damals unsere normale Arbeit gehabt, wir haben viel

gearbeitet, wir haben Überstunden gemacht, wir haben manchmal, wenn es erforderlich war, am Wochenende gearbeitet, aber es hat noch alles seine Grenzen irgendwo gehabt, und die sind jetzt komplett eliminiert, und ich verstehe nicht, warum man jetzt plötzlich wieder die Sechzig-Stunden-Woche einführen muß, weder bezahlt noch sonst irgendwas.» (IT-Branche, 45 Jahre)

»Und das ist, ich kann nicht sagen, ich versuche mir da selber erst ein Bild davon zu machen, ich weiß, daß es in vielen Firmen diese Verschärfungen gibt, daß es immer ärger wird in diesem Bereich, und da bin ich nicht mehr so bereit da ›Ja und Amen‹ zu sagen. Ich sehe, wie es der Firma geht und daß gewisse Sachen notwendig sind, und wenn es das Projekt erfordert, habe ich auch am Wochenende gearbeitet, aber nur jetzt auf ›Gedeih und Verquer‹ mich wirklich total in die Hände der Firma zu geben, da bin ich nicht mehr bereit dazu. Vielleicht ist es das, was den Unterschied ausmacht und wo sich ein Vorgesetzter denkt: ›Na ja, den Schulabgänger oder den Fünfundzwanzigjährigen, na ja der arbeitet mir Tag und Nacht und so, und wenn er es nicht tut, dann suche ich mir den nächsten.‹ Bei Leuten meines Alters, meiner Generation, da weiß er genau, da könnte er Schwierigkeiten damit haben, weil wir gehen auch vor das Arbeitsgericht, wenn es sein muß.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Eine im niedrigeren Qualifikationsbereich tätige Migrantin hat hingegen in ihrer Position weniger Möglichkeit, der Streßsituation distanziert zu begegnen. Die Beschwerden durch das Alter sind bei ihr sehr groß. Die Befragte leidet sowohl unter zahlreichen körperlichen Erkrankungen als auch unter größeren psychischen Belastungen:

»Ich bin halt jetzt sehr alt und hatte auch Nierensteine und Gallensteine. Ja, oft beim Streß bekomme ich Herzklopfen, oder wenn die Stimmung nicht gut ist, das spüre ich auch gleich.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 50 Jahre)

Bezüglich der unterschiedlichen Belastbarkeit von jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen im Kranken- und Pflegebereich fällt der befragten Stationschwester eine Einschätzung schwer, da in Pflegeheimen nur wenige junge Menschen tätig sind. Auf sich selbst bezogen ist sie nicht sicher, ob die Belastungen im Alter besser oder schlechter bewältigt werden, da die Probleme früher anderer Natur gewesen seien:

»Früher waren die Probleme andere, man kann nicht sagen, daß die Belastungen heute für mich leichter oder schwerer zu tragen sind. Die Probleme haben sich anders gestellt. Wenn man junge Schwerkranke hat, die sterben, ist das auch nicht leicht.« (Stationschwester, 53 Jahre)

Eine Hotelangestellte nimmt bei sich selbst erhöhte Gereiztheit und geringere psychische Belastbarkeit wahr als früher. Ihrem Bemühen nach Diplomatie und Kundenfreundlichkeit kann sie so nicht mehr immer gerecht werden.

»Nein, das ist erst mit dem Alter gekommen, wenn wer schimpft, regt mich das sehr auf, ich bekomme dann kaum mehr Luft. Ich versuche immer, besonders nett zu den Leuten zu sein.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 50 Jahre)

Die befragte Höhere Angestellte hat das Gefühl, nicht mehr so gut »abschalten« zu können wie früher, wobei sie die Ursache dafür aber auch in der Veränderung der Arbeitsanforderun-

gen sieht. Die momentane Tätigkeit empfindet sie als sehr zeitintensiv. Die stark termingebundene Arbeit belastet sie:

»(...) Und da kann es dann schon sein, daß ich von Sonntag auf Montag schlecht schlafe, daß ich zu Hause nicht abschalten kann, wo ich mich dann am Abend noch mit verschiedenen Problemen beschäftige.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

»Ich habe mir früher leichter getan, ich glaube aber auch, daß der Druck zugenommen hat, früher gab es immer wieder Phasen, wo es einen normalen Arbeitsablauf gab, jetzt ist es so, daß es in einem durchgeht. Es gibt keine Phasen mehr, wo man sagen kann: ›Jetzt arbeite ich meine Dinge in Ruhe ab.‹ Das Laufen auf einem hohen Pegel zieht sich ziemlich durch (...).« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

Der besonders lange Arbeitstag und die stressigen Arbeitsbedingungen belasten eine 48-jährige im Einzelhandel tätige Befragte besonders. Hin und wieder macht sie eine kurze Pause und setzt sich hin. Manchmal geht sie auch etwas früher nach Hause, um den Arbeitsbelastungen entgegenzuwirken:

»Ja, die zeitliche Belastung und der Streß sind enorm, aber für alle. Ich gehe auch manchmal früher am Nachmittag nach Hause, ich kann nicht von fünf Uhr fünfzehn bis neunzehn Uhr dreißig, sechs Tage die Woche durcharbeiten, und wenn weniger los ist, sitze ich auch hinten und mache Pause, es werden zwar nicht die drei Stunden die es sein müßten, aber ein bißchen muß es sein, sonst schafft man es ja gar nicht.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Firmeninterne Umstrukturierungen können auch Belastungen zur Folge haben und als Überforderung empfunden werden. Eine befragte Sekretärin kam mit dem hohen Lärmpegel durch die Neuorganisation (Großraumbüro) nur schwer zurecht:

»Die Umstellung von einem kleinen Büro zu einem Großraumbüro war die Hölle, was auch der Anstoß war, ich schau' mich anderweitig um.« (Sekretärin, 45 Jahre)

7.4 Probleme bzw. Nachteile von älteren ArbeitnehmerInnen

7.4.1 Geringere körperliche Belastbarkeit

Körperliche Belastung ist natürlich ein wichtiges Thema in den Interviews. Etliche Befragte erwähnen, daß sie körperlich nicht mehr so leistungsfähig sind wie früher, wobei dies Frauen deutlich bereitwilliger zugeben.

Interessant ist, daß sich auch die Befragten, die in geistig orientierten Berufen tätig sind, des Themas durchaus bewußt sind, was sich daran zeigt, daß beinahe alle betonen, daß körperliche Belastbarkeit in ihren Berufen keine Rolle spielt:

»Also ich komm' jetzt zu den Schwächen, also ich würde heute keinen Job mehr annehmen können, wo es wirklich ums Schwere-Kisten-Schleppen geht. Ganz einfach, weil man spürt das

Kreuz irgendwann einmal, nach der fünften Kiste, und das soll's auch nicht sein. Aber ich mein' im E-Media-Bereich spielt das keine Rolle. Das ist der einzige wirkliche Unterschied, den ich da jetzt körperlich habe.» (IT-Branche, 45 Jahre)

In den körperlich orientierten »Männerberufen« dürfte der Rückgang der körperlichen Leistungsfähigkeit ein Tabu sein. Der befragte Handwerker am Bau berichtet sehr ausführlich, wie körperlich fit er mit seinen 57 Jahren noch ist, erzählt, daß er noch auf jedem Gerüst herumklettern kann und daß sogar sein Chef dies lobend bemerkt, um letztlich dann doch zuzugeben, daß sich das Alter und die vielen Jahre auf dem Bau trotz guter Gesundheit sehr wohl bemerkbar machen. Diesbezüglich klingt durch, daß das Ansehen (individuelle Leistungsfähigkeit) unter den Bauarbeitern einen großen zusätzlichen Druck darstellt:

»Man will sich nicht blamieren«, so die wörtliche Aussage. Ein Mann am Bau würde es nicht gerne zugeben, daß er als älterer Mann nicht mehr dieselbe Kraft habe wie noch mit 40 Jahren. Diesbezüglich dürfte in körperlich orientierten Männerbranchen ein sehr großer Druck bestehen, sich zu beweisen:

»Ich hab' das Glück, daß ich noch sehr gut beinand' bin, daß ich noch sehr beweglich bin, wo ich ja etliche bei uns kenn', mit dem Alter, was ich bin, auch, die was sich da schon schwer tun, bei der Mulden raufsteigen oder auf die Leitern, oder dort (...).« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

»Also, ich bin nicht, daß ich ein Risiko eingeh', aber man muß – irgendwer muß ja die Arbeit machen, net. Ich nehm mir halt einen Sicherheitsgurt, häng mich halt an, aber ich trau' mich halt rauf. Manche trauen sich von Haus aus nicht einmal mit dem Sicherheitsgurt rauf. Ich mein, ich hab ka Problem net. Ich war jahrelang, sagen wir, ich bin mit dem LKW gefahren, fünfundzwanzig Jahre bei der gleichen Firma, und wie ich schon gesagt hab. Da haben wir Aufzüge aufgestellt bis auf zwanzig, dreißig Meter, und wegen dem hab' ich eigentlich keine Angst vorm Raufkräuhn und vorm (...), schwindelfrei und das bin ich alles, ich trau' mich überall rauf. Das hat auch unser Chef g'sagt, wenn wir ein Gerüst aufstellen: ›Herr XXX, XXX, wie du da umadumkräulst«, sagt er, ›wie ein Eichkatze, mit dem Alter noch (...).« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

»Na sicherlich! Sicherlich merkt man das! Wenn ich, was weiß ich – jetzt hab' ich einen Schutt hinuntergetragen vom zweiten Stock, am nächsten Tag hab' ich fast nicht gehen können, hab' ich so einen Muskelkater gehabt. Ich bin dreißigmal raufgegangen in den zweiten Stock, das hat mir früher alles nix gemacht (...). Man hat früher ein Zementsackel auf die Schulter raufg'schmissen, das ist gegangen. Heut' tut man sich mit dem allen schon viel schwerer. Sicher, ich mein', ich kann, ich glaub' noch oft, daß ich das heb' und daß ich eh noch Kraft genug hab', aber ich werd' wahrscheinlich die Kraft nicht mehr so z'sammbringen wie vor zehn Jahren noch, oder mit vierzig Jahren noch war das ein ganz andere Kraft da als wie jetzt, weil gewisse Sachen, sagen wir so: ›Man will dann auch, man will sich nicht blamieren oder was, aber man spürt's schon.« Die Jahre, jetzt bin ich vierzig Jahre am Bau – man spürt's schon, daß die Kraft ein bisschen nachläßt.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Auch der IT-Mann betont recht ausführlich, daß er sehr sportlich und daher prinzipiell kör-

perlich noch sehr leistungsfähig sei. Auch geistig gäbe es keinerlei Abbauerscheinungen – schließlich habe er mit 40 problemlos die Matura nachgemacht. Seine körperliche und geistige Aktivität halte ihn fit. Aus der auffallenden Betonung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit zu schließen, dürfte für die Männer also die Angst vor dem Rückgang der Kraft doch ein wesentlicher Punkt sein.

Frauen betonen hingegen eher, daß sie für jünger gehalten werden als sie sind, so etwa die befragte 45jährige Reinigungsfrau. Bei Frauen dürfte also eher die Angst vor der sinkenden Attraktivität eine Rolle spielen. Dies wird aber kaum explizit in den Interviews thematisiert, stellt also womöglich ein noch größeres Tabu dar als die Angst der Männer vor dem körperlichen Abbau.

Die weiblichen Befragten sprechen daher weitaus bereitwilliger von ihrer sinkenden körperlichen Belastbarkeit. Die Friseurin gibt an, daß sich das lange Stehen und Frisieren körperlich im Rücken- und Schulterbereich bemerkbar mache. Eine Frau ab 45 sei nicht mehr so belastbar, unter anderem wegen der Wechselbeschwerden:

»Der Rücken, natürlich tut der weh, die Schulter tut mir weh.« (Friseurin, 58 Jahre)

»Das macht das Alter, denn bei einer Frau, ab vierzig, ab fünfundvierzig wird eine Frau schwerer belastbar, also ist schwerer belastbar, und da ist der Wechsel, ich habe keine Wechselbeschwerden, nur grantiger war ich zwischen fünfundvierzig und fünfzig, viel mehr als zwischen fünfzig und achtzig, obwohl das alles Wechsel ist. Es ist einfach die (...) Fünfundvierzig, und das bemerke ich auch an meinen Kunden« (Friseurin, 58 Jahre)

Die Stationschwester berichtet, daß der Nachtdienst mit zunehmendem Alter ein Problem darstelle. Sie benötige heute die Ruhephase danach dringender als früher. Das gilt auch für die Tagdienste: Dort bevorzugt sie aufgrund der darauffolgenden längeren Ruhepause mittlerweile die Zwölf-Stunden-Dienste:

»Mir fällt es jetzt schon schwerer als früher. Ich muß jetzt nach dem Nachtdienst schlafen. Ich meine, es geht auch einmal ohne Schlaf, aber generell muß ich schon danach schlafen. Ich werde einfach immer müder danach. Das war früher nicht der Fall, da brauchte ich weniger Schlaf.« (Krankenschwester, 52 Jahre)

»Mir ist auch lieber einen ganzen Tag zu arbeiten und dafür auch einen ganzen Tag auszurasen.« (Krankenschwester, 52 Jahre)

Der Nachtdienst bietet allerdings auch den Vorteil, daß die körperliche Arbeit einfacher sei:

»Aber in der Nacht muß ich keinen aus dem Bett heben. Von dem her ist der Nachtdienst ein Vorteil, von der Mobilisierung her, es geht mehr darum, daß man es schafft, munter zu bleiben.« (Krankenschwester, 52 Jahre)

Ob der Nachtdienst gerne übernommen wird oder nicht, sei aber nicht nur unbedingt eine Frage des Alters, sondern auch eine der persönlichen »Vorlieben«:

»Ich bin immer schon ein Nachtmensch gewesen. (...) Manche wollen einfach nicht mehr in der Nacht aufbleiben, aber es wäre nicht so, daß sie es nicht könnten. Das ist bei jeder Person unterschiedlich und muß nicht unbedingt mit dem Alter zusammenhängen.« (Krankenschwester, 52 Jahre)

7.4.2 Schwierigkeiten bei der Umstellung bzw. Anpassung an höheres Tempo

In einem Interview wird angesprochen, daß sich einige Ältere auf die Restrukturierung des Betriebes nicht mehr einstellen konnten. Tätigkeiten unter enormen Streßbedingungen und in kürzerer Zeit zu erledigen habe bei ihnen zu massiven Streßsymptomen geführt – sie waren einfach überfordert:

»(...) Und es haben nicht alle diesen Prozeß tatsächlich überstanden. Also es sind da ein paar gegangen, sind ein paar in die Frühpension gegangen und so (...), weil sie sich eben da nicht mehr umstellen wollten auf ein anderes Tempo.« (Meinungsforscher, 48)

Betriebliche Maßnahmen für diese Älteren habe es nicht gegeben. Selbst aus seiner Sicht als Betriebsrat muß der Befragte zugeben, bei einigen MitarbeiterInnen sei die Arbeitsleistung für die Konkurrenzsituation auf dem Markt nicht mehr tragbar gewesen.

7.4.3 Mangelnde theoretische bzw. formale Fundierung des Erfahrungswissens

Ein Nachteil des zweifelsohne vorhandenen Erfahrungswissens kann es sein, daß der/die Beschäftigte dennoch einen Mangel an theoretisch fundiertem Wissen empfindet. Wenn ein Großteil des Wissens dem »Learning by Doing«, also dem Bereich des praktischen Wissens, entstammt, kann sich das insbesondere auf das Selbstbewußtsein bzw. die Vorstellung, was man außerhalb des momentanen Unternehmens vorweisen kann, negativ auswirken.

Bei einem Befragten entstand daraus das Bedürfnis, das erworbene Wissen auch auf einer theoretischen Ebene faßbar zu machen, um es auch außerhalb des Unternehmens »verwertbar« bzw. anwendbar zu machen:

»(...) Ich habe eigentlich gelernt aus der Praxis, ich hatte das Glück, daß ich sehr tolle Kollegen hatte, die mir sehr viel gelernt haben, und die Aus- und Weiterbildung vom theoretischen Ansatz her ist zu kurz gekommen. (...) Wenn ich mir überlege, wenn ich das Unternehmen verlasse, was kann ich vorweisen.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

»Ich habe jetzt die letzten zwei Jahre einen Lehrgang gemacht, der jetzt dem Ende zugeht, der sich mit Personalmanagement und -organisation und -entwicklung beschäftigt. Ich habe mir jetzt aufgrund dieses Lehrgangs das nötige Selbstbewußtsein geholt, sehr viel Theoriewissen, welches vorher einfach nicht vorhanden war, und das, kombiniert mit den praktischen Erfahrungen, ist eigentlich optimal.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

7.4.4 Geringe Bewertung des eigenen Erfahrungswissens

Interessant sind dazu auch die Aussagen eines Handwerkers am Bau. Da die Firma, für die er arbeitet, eher klein ist, gibt es keinen konkreten Verantwortungsbereich für ihn. Der Befragte

stellt Mauern auf, macht Türstöcke, verputzt Leitungen und erledigt Reparaturarbeiten. Zu der Tätigkeit selbst sagt er:

»Da braucht man nicht, was weiß ich (...) was für ein Wissen (...): ›Wo kann ich da jetzt eine Säule rausnehmen, wie viele Eisenträger muß ich nehmen, wo muß ich da unterstellen oder das und das.« Das ist das Einzige, aber großes Können ist da net erforderlich« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Der Befragte sieht diese Tätigkeiten nicht als großes Können an und ist sich seines Erfahrungswissens nicht bewußt. Dies mag durch die vielen Jahre der Tätigkeit in diesem Bereich und die damit verbundene Routine erklärt werden, möglicherweise liegt es auch daran, daß es sich um eine manuelle Tätigkeit handelt, der der Befragte weniger Wert zumißt. Für ihn ist es eine Selbstverständlichkeit, diese Arbeitstätigkeiten zu beherrschen, er sieht es nicht als besondere Leistung, obwohl sehr wohl Können und Erfahrung dazugehören.

7.4.5 Mangelnde Zeit für Weiterbildung

Als ein Defizit aus heutiger Sicht wird von den Betroffenen genannt, daß es praktisch keine Möglichkeit gibt, Ausbildungslücken nachträglich aufzuholen. Wenn man einmal im fixen Arbeitsprozeß stehe, gäbe es keine Chance für Weiterbildung mehr:

»Wenn ich nochmals jung wäre und wieder in diesen Beruf einsteigen würde, würde ich eine gezielte Ausbildung machen, weil sobald Du in einem fixen Arbeitsprozeß stehst, schafft man es nicht mehr. Das wünsche ich mir auch für die Jungen oder daß sie sich zumindest in Form von Kursen weiterbilden können (...).« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Bei Frauen kommt hier die Doppelbelastung noch erschwerend dazu (siehe Kapitel »Wechselwirkungen zwischen privaten und beruflichen Bereichen«).

7.4.6 Geringere berufliche Mobilität in der Vergangenheit

Auch eine geringe berufliche Mobilität in der Vergangenheit (so gut wie kein Arbeitsplatzwechsel) stellt einen Nachteil dar, der für Ältere typisch ist:

»In dem Gebiet, wo ich herkomme, gab es nicht sehr viele Arbeitsplätze, und wir sind sowieso gezwungen gewesen, irgendwohin nach auswärts zu fahren (...). In den jungen Jahren habe ich geglaubt, man verändert sich vielleicht noch einmal, aber es ist dabei geblieben.« (Meister, 48 Jahre)

Insbesondere die Ausbildung wird als Hindernis für größere berufliche Flexibilität genannt:

»(...) Und der Drei-Schicht-Betrieb die ersten vierzehn Jahre war eine gewaltige Umstellung, aber von der Ausbildung her hat man wenig Möglichkeiten, beruflich etwas zu verbessern.« (Meister, 48 Jahre)

7.4.7 Schlechtere Jobchancen, Unsicherheit bei der Bewerbung

Aufgrund des langen Verbleibs in einem Unternehmen wird die Fähigkeit, im Fall eines Arbeitsplatzverlustes sich bzw. das eigene Können und die beruflichen Erfahrungen am heutigen Arbeitsmarkt entsprechend zu »verkaufen«, als gering eingestuft:

»Ich habe dieses Schreiben von der Chefin aus unserem Assessment-Center durchlesen lassen, weil ich ja nicht wußte wie man heutzutage ein Bewerbungsschreiben verfaßt.« (Sekretärin, 45 Jahre)

»Von meiner Person aus muß ich heute ganz ehrlich sagen, ich habe hier vom Psychologischen her, wie die Aufnahmen sind oder wie die Assesment-Center hier bei uns nicht sehr gut mithalten können. Ich habe da keinerlei Erfahrungen – ich kann mich vielleicht ganz gut präsentieren, aber es gibt sicher andere, die das besser können.« (Sekretärin, 45 Jahre)

Das berufliche Erfahrungswissen ist dabei durchaus bewußt, und es gibt auch ein gewisses Selbstbewußtsein bezüglich der beruflichen Kompetenz. Dennoch sind Arbeitsuche und/oder Arbeitsplatzwechsel mit einer gewissen Unsicherheit verbunden:

»Es war auch nie so, daß ich dort gesessen bin und nicht wusste, was ich sagen soll. Und ich hatte das Gefühl, daß aufgrund des Lebenslaufes, den ich geschrieben habe, wo ich auch sämtliche Kurse und Seminare hineingeschrieben habe, schon viele gedacht haben, da hätten wir gutes Personal.« (Sekretärin, 45 Jahre)

»Natürlich habe ich schon vorher darüber nachgedacht, da komm' ich jetzt hin, was werden die fragen, was werd' ich sagen – da wurde mir die Frage gestellt, was ich mir unter dem Unternehmen vorstelle und was meine Ziele sind. Und da habe ich mir schon schwer getan, weil der so beobachtend geschaut hat und ich nicht wußte, was er wollte.« (Sekretärin, 45 Jahre)

»Der Arbeitsplatzwechsel war nicht leicht – und man weiß nie, was aus einer Entscheidung wird. Ob das gut ist oder nicht. Nur muß man halt versuchen, das Beste daraus zu machen.« (Sekretärin, 45 Jahre)

7.4.8 Höhere Kosten älterer ArbeitnehmerInnen

Interessanterweise erwähnen nur zwei sehr hochqualifizierte Befragte dezidiert, daß ältere ArbeitnehmerInnen dem Unternehmen mehr kosten als jüngere, nämlich der männliche IT-Beschäftigte, der als Projektleiter ein sehr hohes Gehalt bezog, und der nunmehr selbständig Erwerbstätige. Der Selbständige gibt zu, daß fallweise die Produktivität der Jüngeren aufgrund der höheren Ausbildung und des zumeist besseren Gesundheitszustandes höher sei:

»Ich denk', daß es der Hauptgrund dafür ist, dafür, daß sie hinausgedrängt werden, daß sie viel Geld kosten. Also wenn ich jetzt anschau, die Produktivität: Ein Jüngerer leistet – möglicherweise nicht jeder Jüngere – aber viele Jüngere leisten aufgrund ihrer Ausbildung, aufgrund ihres oft sehr guten, oft besseren Gesundheitszustandes doch mehr um wesentlich weni-

ger Geld. Also das hab' ich schon bemerkt. (...) Es ist nicht immer so, aber möglicherweise (...).« (Selbständiger, 51 Jahre)

7.4.9 Generationenunterschiede

In manchen Branchen ist ein zu großer Generationenunterschied, und zwar insbesondere dort, wo die Tätigkeit junge Menschen betrifft. Die befragte Lehrerin spricht an, daß irgendwann der Generationenunterschied zwischen ihr und den jungen Kindern zu groß sei, um noch wirklich sinnvoll weiterarbeiten zu können. Jüngere Lehrerinnen könnten mit den Phänomenen und Problemen der aktuellen Zeit, wie etwa Freizeitstreß etc., besser umgehen, da sie selbst bereits damit aufgewachsen sind:

»Weil da kommt auch bei meinem speziell dazu, daß ich ja Grundschullehrerin bin, und die Kleinen – also jetzt ist es grad' am Limit, ich fang' sozusagen noch einmal an – und dann ist es auch so, da gehört dann einfach eine junge Lehrerin hinein. Die gehört einfach, die ist präsent in der heutigen Zeit, wir sind einfach zu alt von unserer Anschauung her – es ist einfach ein Unterschied, und da gehört einfach dann Schluß gemacht.« (Lehrerein, 57 Jahre)

»Und da kommt jetzt der Punkt, wo ich vielleicht sag', wenn jetzt vielleicht aber jemand ganz Junger ist, der frisch von der Ausbildung kommt – vielleicht kann der mit dem leichter umgehen, nicht, daß wir ja dann doch schon älter sind, und da kommt dann schon dieser Faktor: »Na ja, früher war das anders«. Vielleicht ist das bei einem Jungen der Vorteil wieder, wenn die dann zu den Arbeitsplätzen kommen, daß man sagt: »Na gut, der nimmt das ganz anders in die Hand, der ist in der Zeit drinnen, der geht mit dem anders um.« (Lehrerin, 57 Jahre)

7.4.10 Vorurteile gegen Ältere

Neben einem Generationenunterschied, den die Älteren selbst als Nachteil sehen, gäbe es aber auch Vorurteile gegen Ältere. So berichtet die befragte Lehrerin, daß sich die Eltern die LehrerInnen ansehen, bevor sie sich für eine Schule entscheiden, und höheres Alter hier einen »Konkurrenznachteil« bringt:

»Zum Beispiel da, in Ober-St.Veit, das ist eine Schule, das ist also ganz nett vielleicht auch als Beispiel – da, die Eltern gehn sich ja heut' schon die Lehrer anschauen und aussuchen, und es wird viel herumgesprachen, und da war dann der Tenor: »Na ja, da runter, da sind schon so alte Lehrerinnen«. Es wird sehr wohl angeschaut, wie ist die, wie jung ist sie. (...) Die Eltern sagen schon, eigentlich wollen sie eine junge Lehrerin für ihr Kind. Aber die soll jetzt möglichst viel Erfahrung haben, und das – das sind so Dinge, die nicht vereinbar sind natürlich, net?« (Lehrerin, 57 Jahre)

Besonders benachteiligt seien Ältere im Friseurberuf, wie eine in der Branche tätige Befragte berichtet. Die Gesellschaft fordere junge, hübsche, makellose und faltenlose Menschen

und keine »Alten«. Die Friseurbranche unterliege diesem Trend und stelle deshalb auch nur junge und hübsche Menschen ein. Diese Erwartungshaltung der Gesellschaft bereite ihr Hemmungen, obwohl sie sich selbst als jung und gut aussehend beschreibt:

»Also ich kann mir kaum vorstellen, daß ein junger, frischer Frisiersalon eine achtundfünfzigjährige Person wie mich aufnehmen würde, ja vielleicht als Direktrice, die also ganz erhoben die Kunden einteilt, aber direkt, um zu arbeiten wird es wahrscheinlich nur eine jüngere sein. (...) Obwohl ich so ›toll‹ aussehe und jung geblieben bin, habe ich jedes Mal eine Hemmung, oder besser gesagt spüre ich die Hemmung, wenn eine junge Person in den Frisiersalon kommt, und nicht weiß daß ich jung, pfffig und modisch orientiert bin, verstehen Sie? Da muß ich jedes Mal eine Hürde umhüpfen, und besonders freundlich, besonders quirlig, besonders aufgeweckt erscheinen, um der Jugend das Vertrauen zu geben: ›Hoppla, die wird mir auch gut die Haare schneiden, ich werde jetzt nicht aussehen wie die Tussi oder wie meine Urgroßmutter, sondern ich werde jugendlich aussehen.« (Friseurin, 58 Jahre)

Da der Friseurberuf, wie andere Dienstleistungsberufe auch, von den KundInnen lebt, würde sie sich doppelt anstrengen (etwa durch überbetonte Quirligkeit), um die Jungen von dem Vorurteil abzubringen, sie könne ihnen nicht gut und modisch die Haare schneiden, da sie alt ist.

Selbst der männliche IT-Beschäftigte, der an sich einen sehr guten Umgang mit seinen jüngeren KollegInnen gefunden hat und voll akzeptiert wird, berichtet, daß man in der IT-Branche als Älterer in gewisser Weise ein Kuriosum darstellt.

7.5 Vorteile bzw. Kompetenzen von älteren ArbeitnehmerInnen

Im folgenden Kapitel sind jene Punkte zusammengefaßt, die die Befragten selbst als Vorteile des Alters und älterer ArbeitnehmerInnen nennen. Die subjektive Bewertung und Zuordnung der InterviewpartnerInnen wurde dabei beibehalten, d. h., wenn eine befragte Person einen Punkt (z. B. geringere Bereitschaft, sich unterzuordnen) als Vorteil nannte, ist dieser auch hier zu finden.

Generell fällt auf, daß in den Interviews weitaus mehr Vorteile als Nachteile des Alters thematisiert werden.

7.5.1 Berufliche Erfahrung

In den Interviews wird deutlich, daß sich zwar im wesentlichen die meisten befragten älteren Arbeitskräfte ihrer Erfahrung bewußt sind. Interessant ist, daß aber eher höherqualifizierte Arbeitskräfte ihre Erfahrung im Beruf als Positivum und auch als Konkurrenzvorteil herausstreichen. Die meisten Befragten erwähnen im Rahmen der Interviews, daß ihnen die Erfahrung helfe, die tägliche Arbeit besser zu bewältigen.

So berichten die weibliche IT-Kraft und der Meister in der Metallbranche, daß die Arbeit immer fordender würde, die Produkte seien anspruchsvoller und qualitativ höherwertig geworden. Diesbezüglich gäbe es über die Jahre eine kontinuierliche Entwicklung. Gewisse grundlegende Abläufe und Routinen blieben aber im wesentlichen gleich, und hier käme einem die langjährige berufliche Erfahrung durchaus zugute, um diese Veränderungen auch mitmachen zu können:

»Heute tue ich mir leichter, wenn es um technische Sachen geht (...), von der Entwicklung der Gerätschaften her tue ich mir leichter.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

»Manche Dinge fallen einem in der Jugend leichter, dafür gibt es immerwiederkehrende Dinge, und dies wird zur Routine, von der Erfahrung her hat man sicherlich ein Plus gegenüber demjenigen, der erst kurz in der Firma ist.« (Meister in der Metallbranche, 48 Jahre)

Auch der Meinungsforscher berichtet, daß er Zusammenhänge in seinem Arbeitsgebiet heute besser erkennen könne als früher. Der männliche IT-Beschäftigte erwähnt, daß ihm die Erfahrung des höheren Alters nicht nur bei technischen, sondern insbesondere auch bei den eher kaufmännischen Tätigkeiten, wie Kundenkontakte, Akquisition etc., zugute käme.

Es dürfte eher – wenngleich es auch Ausnahmen gibt – bei den höherqualifizierten Kräften so sein, daß sich die Beschäftigten bewußt sind, daß das Alter und die damit verbundene Erfahrung auch einen gewissen »Konkurrenzvorteil« gegenüber den Jungen bringen.

So betont etwa die befragte Lehrerin, daß es sich beim Lehrberuf um eine Aufgabe handelt, wo Erfahrung das Um und Auf ist. Dieses Wissen sei nicht durch Ausbildung zu erzielen. Hier habe sie mit ihrer Lebens- und Berufserfahrung gegenüber jüngeren Kräften einen entscheidenden Vorteil:

»Fangen wir mit dem Positiven an: Das ist das, daß man natürlich, daß der ältere Arbeitnehmer meiner Meinung nach einen kolossalen Erfahrungsschatz hat und eine unheimliche Routine, die mir natürlich sehr zugute kommt. Ich kann heute, bin imstande, in jeder Situation praktisch aufgrund meiner langjährigen Erfahrung eine Stunde zu bewältigen, mit den Kindern zu arbeiten. Ich durchschau' natürlich auch schon, worum's da geht oder was dann gemeint ist, wenn irgendwie ein Kind schwierig ist und so weiter. Das ist einfach ein ganz, ganz großes Plus, daß dieses, das Neue, wo ein Junglehrer oder ganz ein Junger vielleicht jetzt sich erst vortasten muß und Erfahrung sammeln muß – das hab' ich natürlich, ganz klar.« (Lehrerin, 57 Jahre)

Auch der IT-Beschäftigte erwähnt einen »Konkurrenzvorteil« gegenüber den Jungen. Er sei schon öfter als »Trouble Shooter« herangezogen worden, wenn KollegInnen Probleme bei Projekten gehabt hätten, und diese Projekte seien dann von ihm erfolgreich zu Ende geführt worden:

»Das heißt, wenn die Kollegen Probleme gehabt haben in Projekten, habe ich sie übernommen. Sozusagen als Senior-Projektleiter. Und tatsächlich ist es mir gelungen, einige Projekte, die schon den Bach runtergegangen sind, wieder zu retten.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Der Meinungsforscher meint über seine gute Leistung in seinem Beruf:

»Und das ist eine Funktion der Zeit – und insofern des Alters.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

Aber auch der Handwerker am Bau berichtet, daß er durch seine langjährige Erfahrung in der Branche seine Arbeit viel eigenständiger verrichten könne und er auf Helfer nicht mehr angewiesen sei. Dies sei auch für die Firma von Vorteil:

»Weil ich halt, sagen wir, ein gewisses Alter hab', und net überall einen Helfer brauch, jetzt bin ich oft allein dort auf Baustellen. Weil bei den Jungen sagt da jeder: ›Ich brauch' einen Helfer dazu, ohne Helfer geht das net und alles.« Und bei mir ist das, weil ich eben älter bin, ich mach's ja daheim auch. Wenn ich daheim irgendwo arbeit' oder was, muß ich a net überall an Helfer haben. Und die Firma tut sich ja leichter auch, net.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

7.5.2 Lebenserfahrung

Die große Bedeutung der Lebenserfahrung und Lebenspraxis kommt aus folgendem Zitat besonders deutlich hervor, klingt aber in vielen Interviews an. Die Lebenserfahrungen kämen durch Kontakte und Gespräche, also durch Erfahrungen, die man eben nicht anlesen oder anlernen könne:

»Ich seh' es wirklich als Mangel, wenn oft so junge MitarbeiterInnen zu uns kommen, (...) die halt hochstudiert san und hochqualifiziert san, aber ihnen fehlt einfach so was wie eine Lebenspraxis, die sie aufgrund ihres Alters nicht haben können. Die kommen zum Teil aus einem (...) geschützten elterlichen Milieu, da haben sie einen Freundeskreis, haben politisch korrekte Vorstellungen und haben eine gute Ausbildung dazu, aber in Wirklichkeit haben sie – ohne es ihnen in irgendeiner Weise vorzuwerfen – von der Welt keine Ahnung. Und das gewinnt man aber, das gewinnt man – oder ich hab's jedenfalls dadurch g'wonnen, daß ich einfach mit der Alltagspraxis von verschiedenen Menschen – in meinem Fall waren's halt alte Menschen – tagtäglich konfrontiert war.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

Insbesondere im psychosozialen Bereich (Pflege von Sterbenden und Betreuung der Angehörigen, Unterricht) seien Lebenserfahrung und Reife notwendig, um menschlich schwierigste Situationen meistern zu können. Dies berichten sowohl die Lehrerin als auch die Stationsschwester.

7.5.3 Selbstwert und Durchsetzungsvermögen

Als sehr wichtigen Pluspunkt im Alter beschreiben die Interviewpersonen höheres Selbstbewußtsein und besseres Durchsetzungsvermögen aufgrund langjähriger Berufserfahrung. Diesen Punkt streichen verschiedenste InterviewpartnerInnen heraus. Man habe mit zunehmendem Alter viel mehr Sicherheit als früher, man sei sich bewußt, daß man gute Arbeit leistet und über viel Wissen und Erfahrung verfügt, welches individuell, aber auch für das gesamte Unternehmen nützlich sei:

»Früher (...) habe ich mir schon schwer getan (...), und dann war ich auch noch Ausländerin. Das war schon sehr kompliziert, weil die Sprache einer Firma schon sehr eigenwillig ist. An der Uni war ich gut, aber in der Firma war ich niemand. Niemand wußte, wer ich war und was ich kann. Und viele haben sich sicher auch gefragt, warum ich als Frau eine Technikerin bin.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

»Ich (...) mußte mich daher immer durchkämpfen und auf mich aufmerksam machen. Ich bin aber nicht der Typ, der mit der Ellbogentechnik umgehen kann. Am Anfang war das sehr schwer.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

»(...) Weil man in der Argumentation besser wird, was ich vielleicht früher nicht gemacht hätte. Man bekommt automatisch ein ganz anderes Selbstbewußtsein, man tritt auch anders auf.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

»(...) Ich habe sicherlich einen sehr guten Ruf gehabt, man hat mich sehr geschätzt, aber es war so, man arbeitet immerzu, denkt aber nie an sich selbst. Das hat sich jetzt geändert. Ich habe ein viel selbstbewußteres Auftreten, weil man einfach das Gefühl hat – man ist genauso gut wie die anderen, weil man weiß das auch –, selbst wenn ich den Arbeitsplatz verliere, bin ich in der Lage mir etwas anderes aufzubauen.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

»Und das hätt' ich sicher jetzt in jungen Jahren nicht in dieser Weise leisten können. Also auch dieses, dieses – Selbstvertrauen, diese Sicherheit – da eigentlich mit jeder Situation zurechtzukommen. (...) So daß man auch vorher erkennen kann oder auch zugeben kann: »Ich kann halt a net alles« – weil man grundsätzlich von sich trotzdem insgesamt einmal überzeugt ist und weiß, was man kann und was man net kann. Also insofern glaube ich schon den Zusammenhang mit dem Alter.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

»Ich denke, daß die Erfahrung ein sehr großer Vorteil ist. Ich denke, daß es Möglichkeiten gibt, Ältere so einzusetzen, daß sie an ihrem Arbeitsplatz auch tatsächlich den Wert haben, der dem entsprechen würde, was sie verdienen. (...) Also ich hab' einige meiner Kollegen erlebt, die auch an die fünfundschwanzig, dreißig Jahre in der Firma waren und die vorzeitig gegangen sind, mehr oder weniger gezwungen, und jeder hat ein großes Loch hinterlassen, was ich gesehen habe.« (Selbständiger, 51 Jahre)

»Und das war vielleicht der Vorteil meines relativ späten Einstieges in so ein geordnetes Berufsleben, daß ich nicht so – net irgendwie eingeschüchtert war oder von anderen abhängig war – auch durch diese lange Zeit der Selbständigkeit, das heißt, ich hab' mich dort eigentlich sehr gut, sehr schnell behaupten können.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

7.5.4 Unternehmensspezifische Erfahrung, unternehmerisches Denken

Ein Spezifikum der hochqualifizierten InterviewpartnerInnen ist der Erwerb von unternehmensspezifischer Erfahrung und unternehmerischem Denken. Die langjährige Berufserfahrung, und zwar insbesondere innerhalb desselben Unternehmens, wird von den Befragten als Vorteil

gesehen. Insbesondere ist dies dann der Fall, wenn es etwa im Zuge von Restrukturierungsmaßnahmen um Aufgaben gehe, die einen Gesamtüberblick über den Konzern erforderten. Die langjährige berufliche Praxis erleichtere strategische und Koordinierungsaufgaben. Der Vorteil dieses Erfahrungswissens sei auch dem Arbeitgeber bewußt:

»(...) Es hat sich aber dann ergeben, daß man für das interne Clearing, das zu dieser Zeit gerade im Aufbau war, jemanden gesucht hat, der den Konzern kennt, der die Mitarbeiter kennt, der vor allem die Führungskräfte kennt und der das nötige Durchsetzungsvermögen hat, um das aufzubauen (...).« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

»(...) Im Zuge der Restrukturierung und Neuorganisation im Konzern wurde dann eine Stelle geschaffen, diese nannte man ›Konzernpersonalplanung‹, und für die bin ich dann herangezogen worden, weil, ich glaube, ich war damals die einzige, die über den Gesamtkonzern den entsprechenden Überblick hatte. Das war für diese Position ein Riesenvorteil (...).« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

»(...) Es ist sehr wichtig zu wissen, welche Strategien in den einzelnen Geschäftsfeldern aktuell sind, wo die Probleme liegen und dies auch zu verknüpfen mit den administrativen Anforderungen.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

Der Interviewpartner aus der IT-Branche beschreibt, daß er heute viel mehr Einblick in das Unternehmensganze habe. Früher habe er sich mehr auf seine Abteilung konzentriert und geschaut, daß er seine Arbeit gut mache und die KollegInnen die ihre. Ob das aber miteinander etwas ergeben hat, war ihm nicht unbedingt klar. Heute sei er vom Spezialisten zum Generalisten gewachsen. Durch die langjährige Berufserfahrung könne er auch unternehmerisch denken und wisse daher, welche Projekte oder Lösungen am Markt funktionieren können und welche nicht.

7.5.5 Seniorität

Einen spezifischen Vorteil des Alters erwähnt die befragte Ärztin: die Seniorität. In dem am Krankenhaus vorherrschenden Hierarchiesystem, in welchem ein höherer Rang, bedingt durch das Ausbildungssystem, immer noch untrennbar mit höherem Alter verbunden ist, sind ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren, was ihre Arbeitssituation anbelangt, zumeist Jüngeren gegenüber im Vorteil – allerdings nur, sofern sie den Aufstieg in höhere Ränge geschafft haben. Dies gilt jedoch vorwiegend für Männer. Für sie persönlich gelte dies nur eingeschränkt.

7.5.6 Wissensweitergabe

Daß die eigenen beruflichen Erfahrungen, die man sich im Laufe der Jahre angeeignet hat, durchaus als wertvoll angesehen werden, zeigt sich unter anderem darin, daß etliche der befragten Beschäftigten – quer über die Branchen und Qualifikationsniveaus – sehr daran interessiert sind,

ihr Wissen weiterzugeben. Es kommt diesbezüglich auch eine große Verantwortung und Verpflichtung gegenüber der nächsten Generation zum Ausdruck:

»Also den Eindruck hab' ich schon bekommen, daß Jüngere froh sind, wenn sie sich an älteren Personen im Unternehmen orientieren können, wenn sie Feedback bekommen, wenn sie Ansprechpartner finden.« (Selbständiger, 51 Jahre)

»Und da wär's gut, wenn's jetzt Alternativen gibt, wo man wirklich seine Erfahrung woanders – Ich find's überhaupt toll, wenn der ältere Arbeitnehmer seine Erfahrungen einfach einbringen kann. Beratend (...).« (Lehrerin, 57)

»Ich habe eine junge Mitarbeiterin (...), und der versuche ich, mein Wissen vorbehaltlos weiterzugeben, und die Erfahrung kriegt man halt nur im Alter, und das den Jungen mitzugeben, ist mein oberstes Ziel, weil in der Pension brauch ich mein Wissen nicht mehr.« (Buchhalterin, 57 Jahre)

»Einem Jüngeren gegenüber ist man verpflichtet, seine Erfahrungen weiterzugeben, weil er soll sich wohl fühlen am Arbeitsplatz und sollte seine Arbeit ja eigentlich durch Wissen relativ gut von der Hand bringen, und das Wissen muß er ja von irgendwoher haben, und das kann man ja nur übermitteln.« (Meister in der Metallbranche, 48 Jahre)

Auch bei der Wissensvermittlung selbst kommt einem die Erfahrung des Alters zugute: So berichtet die Stationsschwester, daß ihr beispielsweise das Anleiten von SchülerInnen leichter falle, ein Vorgang, bei dem man zwei Dinge gleichzeitig tun muß:

»(...) Viele wollen das nicht oder können auch nicht, weil das eine zusätzliche Belastung darstellt. Man widmet sich zwei Menschen gleichzeitig, man muß die Vorgänge dem alten Menschen erklären und dem jungen. Das nimmt viel Zeit in Anspruch.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

7.5.7 Geduld, Ruhe, Gelassenheit

Ein weiterer wesentlicher Vorteil des Alters aus Sicht der InterviewpartnerInnen ist es, daß man viel geduldiger sei. Mit zunehmendem Alter habe man viel mehr Ruhe. So berichtet die Lehrerin, sie sei einfach weitaus gelassener als früher und wisse mit schwierigen Situationen souverän umzugehen. Dadurch habe sie auch viel mehr natürliche Autorität als früher:

»Ich merk', wie ich ruhiger bin und über den Sachen steh'. Es kann mich gar nichts mehr erschüttern – weil ich bin da, in jeder Situation.« (Lehrerin, 57)

»[Anmerkung: Über die Kinder in der Klasse] Also ich steh' da, und sie wissen, es funktioniert. Beim Jungen probieren sie's mehr. Das ist ein eigenartiges Phänomen. Ich sag' immer, das ist der ›Oma-Effekt‹, dieser ein bisschen autoritäre, wobei ich's ja gar nicht bin, aber es ist so [lacht], und das ist auch eine Sache, wo ich mich jetzt mehr ausruhen kann.« (Lehrerin, 57)

Der männliche IT-Beschäftigte berichtet, daß ganz allgemein mehr Ruhe im Leben einkehren würde. Der Zwang, irgendwelche Dinge noch erreichen zu müssen, würde mit der Zeit wegfallen. Dadurch könne man die Arbeit in aller Ruhe angehen:

»Es ist ein bißchen mehr Ruhe eingkehrt, und für mich ist ziemlich viel auch Zwang weggefallen: ›Das muß ich noch erreichen«, und das ist irgendwie schön, es ist auch gewisse Zufriedenheit. Ich kann mich freuen, das Projekt ist wunderbar gelungen, und ja, jetzt gehen wir das nächste Projekt an, und schauen uns das in aller Ruhe an.« (IT-Branche, 45 Jahre)

7.5.8 Mit Belastungen besser umgehen

Viele der InterviewpartnerInnen berichten, daß auch der Umgang mit Konflikten im Betrieb sich mit den Jahren verändern würde. Sie könnten Kritik und Streßsituationen heute besser bewältigen als früher, es gelinge ihnen leichter, sich diesbezüglich persönlich abzugrenzen. Wo früher eine Reibungsfläche war, sei man heute wesentlich gelassener; auch die Toleranz und Gelassenheit würden im Alter zunehmen. Dadurch sei in älteren Jahren – im Gegensatz zur körperlichen Belastung – die psychische Belastung alles in allem gesehen geringer in jüngeren Jahren:

»Also alles, was jetzt nicht unmittelbar arbeitsbezogen war und die Materie selbst betroffen hat, diese sozialen oder klimatischen Probleme, die in Zusammenhang damit aufgetreten sind – die haben mich nicht belastet. (...) Das hätt' ich sicher zehn oder fünfzehn Jahre früher nicht so leicht wegstecken können.« (Meinungsforscher 48 Jahre)

»Bin nicht in Panik verfallen, wenn da irgendwelche Konflikte ausgebrochen sind.« (Meinungsforscher 48 Jahre)

»Den Streß von früher bewältige ich heute besser. Da gibt es Dinge, die ich heute ganz anders angehe als früher, und ich sehe mich leichter durch. Und der Chef im Controlling war extrem cholerisch. Und das war im Laufe der Jahre schon eher belastend für mich. Heute wäre ich auch schon so, daß ich mit Kritik umgehen könnte und sagen kann: ›Wenn nicht so, wie wollen Sie es dann?« (Sekretärin, 45 Jahre)

»Jeder Mensch ist anders, jeder reagiert anders, und das ist schon anstrengend. Aber das belastet mich jetzt weniger, weil ich ja schon viel Erfahrung habe, das hilft mir.« (Pfleghelferin, 55 Jahre)

»Auch bezüglich Streß bin ich so, daß ich sag', ich habe dazugelernt. Ich habe immer einen Weg gefunden. Ich wollte immer hundertfünfzig Prozent bringen, und heute denk' ich mir, selbst wenn ich einmal nur neunzig Prozent bringe, ist es auch in Ordnung.« (Sekretärin, 45 Jahre)

»Ich hab' natürlich als junge Lehrerin Klassen geführt – das weiß ich genau –, da bin ich in der Früh', wo's schwierige Kinder sein konnten – wenn sie drinnen waren, genügen ja einer oder zwei –, und da hab' ich mir in der Früh' immer beim Reingehen gedacht: ›Um Gottes Willen, was wird das heute wieder werden? Wie wird der heut' wieder sein?!? Was führt der heut' wieder auf? Wie geht's mir dann wieder?« Mit solchen Gedanken bin ich in der Früh' hineingegangen. Das sind Belastungsfaktoren, die zehren – also da kann man Jahre abstreichen, wenn man solche Kinder hat.« (Lehrerin, 57 Jahre)

Jüngere Kolleginnen scheinen gesundheitlich weniger belastbar und widerstandsfähig zu sein, so eine ältere Pfleghelferin:

»Die Jungen gehen in Krankenstand, und wir Alten müssen arbeiten – sie werden einfach schneller krank, sie halten weniger aus. Vielleicht sind sie nicht so belastbar.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

7.5.9 Prioritäten besser setzen können

Eine längere berufliche Erfahrung ermögliche ein besseres Zeitmanagement. Die Arbeit sei mit der Zeit leichter überschaubar und ihre Dringlichkeit leichter einzuschätzen als früher. Daher könne man als Älterer die Arbeit besser einteilen und Prioritäten besser setzen:

»Aber die berufliche Erfahrung hilft. Das erfordert eine gute Einteilung, und die Prioritäten müssen gesetzt werden.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

»Ich kann Prioritäten setzen, was muß ich in erster Linie tun, was ist weniger wichtig, das kann ich heute viel besser abchecken. (...) Organisatorisch bin ich top. Aber ich habe auch gelernt zurückzustecken. Ich kann mich besser abgrenzen.« (Sekretärin, 45 Jahre)

7.5.10 Weniger private Verpflichtungen

Dieser Vorteil des Alters ist ein Männerspezifikum. Zwei hochqualifizierte männliche Befragte (der IT-Fachmann und der Selbständige) erwähnen die geringeren privaten Verpflichtungen, die sie nun im Vergleich zu früher haben:

»(...) Da hab' ich halt nur auf die Arbeit geschaut, weil ich auch gar keine Zeit gehabt hätte für etwas anderes.« (Selbständiger, 51 Jahre)

»Die Arbeit ist mir härter vorgekommen, weil ich dazumals eine Familie aufgebaut habe, weil ich in der Situation war, daß ich eine Wohnung finanzieren mußte, schauen mußte, daß das Geld kommt und damals auch nicht so viel verdient habe. Dann bin ich auch Vater geworden, und alle diese Dinge zusammen waren belastend. Mittlerweile ist mein Sohn groß, er ist neunzehn Jahre alt, er ist also aus dem Größten heraußen. Mir geht's finanziell ganz gut, und das spielt wahrscheinlich alles mit eine Rolle.« (Selbständiger, 51 Jahre)

Dieser Vorteil des Alters ist bei den Frauen, die im Rahmen der Studie interviewt wurden, eindeutig nicht zu finden (siehe Kapitel »Wechselwirkungen zwischen privaten und beruflichen Bereichen«).

7.5.11 Höhere Motivation

Eine Befragte erzählt, daß sie durch ihr im Vergleich zu früher höheres Selbstbewußtsein jetzt mehr Motivation und mehr Spaß an der Arbeit habe als früher:

»Aber der Tätigkeitsbereich ist total interessant, es ist abwechslungsreich, es ist eigentlich genau das, was mir Spaß macht, und es tut mir eigentlich nur leid, daß ich es nicht schon früher gemacht habe.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

7.5.12 Mehr Verlässlichkeit, Verantwortungsbewußtsein, Ernsthaftigkeit

Vor allem die niedrigqualifizierten Arbeitskräfte (Reinigungskraft, Handel) betonen in den Interviews, daß die Positiva an älteren ArbeitnehmerInnen vor allem ihre Verlässlichkeit und ihr Verantwortungsbewußtsein seien. Ältere ArbeitnehmerInnen zeigen im Arbeitsleben mehr Ernsthaftigkeit als die jüngeren KollegInnen.

7.5.13 Arbeitswilliger, größere Arbeitsbereitschaft

Der Haustechniker beschreibt ältere ArbeitnehmerInnen so, daß sie arbeitswilliger seien und die Arbeit »mehr sehen würden«. Wenn es etwas zu tun gäbe, dann sähe er es und tue es einfach, etwas, was bei den Jungen nicht immer so sei:

»Die Jungen jammern schon recht, wenn ich nicht mehr da bin, weil jetzt heißt es immer, das macht eh er, und er weiß schon, was zu tun is'. Wenn ich zum Beispiel eine Birne seh', die kaputt ist, tausch' ich sie einfach aus, ohne lang zu fragen. Die Jungen sehen das gar nicht oder wollen das auch manchmal gar nicht sehen.« (Haustechniker, 59 Jahre)

Einige (weibliche) Interviewpersonen erwähnen, daß bei älteren Personen eher die Bereitschaft besteht, auch belastende oder unbeliebte, weniger »prestigeträchtige« Arbeiten zu erledigen:

»Ich hätte mit zwanzig nicht in einem Pflegeheim gearbeitet. Es gehen nicht so viele Junge ins Pflegeheim.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

»Ich bin eine Rarität, ich würde alles machen. Ich schreibe Bedienungsanleitungen, das ist eine fade Angelegenheit, keiner der anderen Kollegen möchte das machen, ich mache auch das.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

Die Handelsangestellte erzählt, sie habe ihren Posten als Filialeiterin verloren, da man dort nur mehr junge Führungskräfte haben wollte – daher mußte sie gehen. Später habe die Konzernführung dann doch wieder auf die Älteren zurückgreifen müssen, denn die Jüngeren wollten nicht immer für alles verantwortlich sein, als Letzte gehen, als Erste kommen u. ä.

Die Bereitschaft zu Überstunden scheint bei vielen Befragten durchaus gegeben, bei manchen scheint sie fast eine Selbstverständlichkeit zu sein. Es wird auch unhinterfragt angenommen, daß man sich durch schwierige Situationen mit Willensstärke und Durchhaltevermögen durchkämpfen muß:

»(...) Vierzig Stunden oder mehr, je nach Bedarf, aber es ist an und für sich ein Vierzig-Stunden-Job.« (Buchhalterin, 57 Jahre)

»Man muß sich in der heutigen Zeit auf jede Situation einstellen können, man muß flexibel sein – wenn man sich wirklich bemüht und sagt, da muß ich jetzt durch, ist vieles zu schaffen, wenn man nur alles Mögliche daransetzt (...).« (Sekretärin, 45 Jahre)

7.5.14 Nicht mehr käuflich, nicht mehr so willfährig

Ein Privileg der (männlichen) Arbeitskräfte in Top-Positionen scheint es zu sein, daß man sich im höheren Alter leisten kann, sich nicht mehr allen Gegebenheiten zu beugen.

So erwähnt der befragte IT-Mann, es sei für ihn positiv, daß er nicht mehr so »käuflich« sei. Er wolle seine Arbeit durchaus aktiv und mit viel Energie verrichten und sei auch bereit zu großem Einsatz, aber er möchte keine Zwänge und sich nicht mehr als Eigentum der Firma fühlen. Wenn Wochenendarbeit gelegentlich einmal nötig sei, sei dies in Ordnung, aber es dürfe keine Regelmäßigkeit werden. Es müsse auch ohne Streß gehen.

Der Selbständige berichtet, er habe betriebswirtschaftliche Entscheidungen von Vorgesetzten nicht mehr akzeptiert, ohne diese zu hinterfragen:

»Ich bin nicht mehr so ganz käuflich, das heißt, nicht so um jeden Preis etwas, (...) ich möchte der Firma nicht mit Haut und Haaren gehören. Ich möchte die Arbeitszeit sehr aktiv, mit viel Energie dort verbringen, ich möchte aber auch meine Freizeit, meine Wochenenden für mich. Die gehören mir, und nur wenn es absolut sein muß, wenn es das Projekt verlangt, ja dann arbeite ich halt einmal ein Wochenende durch, das ist auch kein Problem, aber nicht wenn es heißt: »Na, bei uns, wenn Sie bei uns arbeiten, ist es eine Sechzig-Stunden-Woche, automatisch immer vorgegeben.« (IT-Branche, 45 Jahre)

»Dann fühle ich mich auch momentan sehr ausgeglichen, und Streß oder so ist mir momentan ziemlich fremd. Und so möchte ich es auch in der Firma angehen. Ich möchte viel arbeiten, aber das muß ja nicht ein Streß sein.« (IT-Branche, 45 Jahre)

»Der Druck wurde immer wieder verstärkt. Es wurden Betriebsstrukturen, die wir hatten, aufgelöst. (...) Und ich habe immer wieder versucht, gewisse Dinge schon aufzuhalten, weil ich gemerkt hab', daß es auf Kosten der Qualität ging. Es kam ein neuer Geschäftsführer, der total auf Gewinnmaximierung aus war. Und damit gab es natürlich schon immer wieder Reibungspunkte.« (Selbständiger, 51 Jahre)

7.5.15 Alter ist kein Thema

Nicht zuletzt ist hier festzuhalten, daß sich etliche Befragte gegen die Zuschreibung »Ältere/Älterer ArbeitnehmerIn« abgrenzen. Nicht jede/jeder sieht sich so, bloß weil sie/er über 45 ist. Insbesondere qualifizierte Kräfte knapp über 45 ordnen sich ganz und gar nicht dieser Gruppe zu. Etliche der Befragten wollten diese Zuschreibung wegschieben und gaben an, sich auch nicht allzu viele Gedanken über das Alter zu machen und auch nicht darunter zu leiden. In-

wieweit dies tatsächlich der Wahrheit entspricht oder eher eine Verdrängung des Alterungsprozesses ist, sei hier offengelassen:

»Wie ich damit konfrontiert worden bin, zu dem Thema ›Älterer Arbeitnehmer‹ zur Verfügung zu stehen, eine Zielperson, war ich ja irgendwo – muß ich sagen, das war ein Aha-Erlebnis. Weil ich mich nicht als älterer Arbeitnehmer erlebe – obwohl ich natürlich weiß: ›Biographisch bin ich ein älterer Mensch, insofern ein älterer Arbeitnehmer.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

»Will ich (...), will ich ständig was Neues machen, bin ich dran interessiert, mich zu verändern, das Arbeitsumfeld zu verändern, zu optimieren, bin ich neugierig auf alles, was da noch daherkommt, so beruflich – dann tut man sich schwer, subjektiv, sich als älterer Arbeitnehmer zu empfinden. Wenn man hingegen in einen Betrieb geht und am ersten Tag ausrechnet, an welchem Tag man mit welchem Bezug in die Pension gehen wird – dann ist man eigentlich mit biographisch jungen Jahren schon ein älterer Arbeitnehmer.« (Meinungsforschung, 48 Jahre)

»Ich spüre es nicht, also ich denke mir nicht: ›Ah, achtundfünfzig bin ich, mein Gott, wo gehöre ich denn eigentlich hin?‹ In zwei Jahren bin ich sechzig, ich glaube nicht, daß ich der Mensch bin, der unterm Alter leidet.« (Friseurin, 58 Jahre)

Auch der männliche IT-Beschäftigte sieht aufgrund seines Alters keinerlei Schwächen, die in irgendeiner Weise für seinen Bereich eine Beeinträchtigung darstellen würden. Zwar spüre er, daß er nicht mehr körperlich so belastbar sei wie früher, das sei jedoch für seine Tätigkeit in der IT-Branche irrelevant.

Die interviewte Reinigungskraft, die 45 Jahre alt ist, sagt, daß sie sich nicht wie 45 fühle und sie ihr Alter demgemäß auch nicht weiter störe. Von ihrer Umwelt dürfte sie manchmal jünger eingeschätzt werden, als sie tatsächlich ist. Das Älterwerden und seine Folgen sind für sie kein Thema bzw. wird es ausgeblendet.

Festgehalten sei, daß die pauschale Zuschreibung »Älterer Arbeitnehmer« eine Außenkategorie ist, die der individuellen Vielfalt der Beschäftigten in keiner Weise gerecht werden kann. »Ältere / Älterer ArbeitnehmerIn« ist kein festgelegtes Fakt, sondern eine innere Haltung:

»Das eine ist das biographische Alter. Wenn jemand ein gewisses Alter hat, treten eben bestimmte Dinge auf, die mit dem Alter zu tun haben, ja. Körperliche Beschwerden oder was auch immer. Bestimmte. (...) Einfach körperliche Veränderungen, geistige Veränderungen. (...) Das Zweite ist, glaub' ich, wie sehr man das hat [Anmerkung: die Beschwerden] (...), das hat mehr mit der Tätigkeit zu tun. Oder wie ich meine Funktion sehe.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

»Und dann gibt's auch noch den dritten Aspekt – das ist eine Zuschreibung von außen. (...) Das sind vor allem die Arbeitgeber, die jemand, der ein bestimmtes Alter erreicht, einfach bestimmte Eigenschaften zuweisen: ›Teuer‹, ›Unflexibel‹, ›Starrsinnig‹, ›Net belastbar‹ (...) und so weiter. Die in dem einen oder anderen Fall wahrscheinlich eine Berechtigung haben, in vielen Fällen aber auch nicht. Das ist wieder ein anderer Aspekt.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

»Wenn man also net die innere Bereitschaft hat oder das Interesse und die Neugierde hat, eigentlich immer wieder am Anfang zu stehen, immer wieder was Neues zu entdecken – dann ist man von vornherein schon ein älterer Arbeitnehmer, sag' ich jetzt einmal.« (Meinungsforschung, 48 Jahre)

7.6 Arbeitsklima, Zusammenarbeit von älteren und jüngeren ArbeitnehmerInnen

Dieses Kapitel befaßt sich mit dem allgemeinen Arbeitsklima am Arbeitsplatz, wie es von den befragten älteren Beschäftigten beschrieben wird. Fokussiert werden dabei auftretende positive und negative Einflüsse auf das Arbeitsklima und die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen.

7.6.1 Positive Einflüsse auf das Arbeitsklima

Die meisten InterviewpartnerInnen geben an, ein gutes Arbeitsklima zu haben. Gegenseitige Wertschätzung und Unterstützung unter den KollegInnen sowie ein guter Umgang seitens der Vorgesetzten werden als positive Faktoren von den Befragten genannt:

»Es ist einfach ein Miteinander, wir schätzen das alle, es gibt kein Sesselsägen, es gibt kein Hängenlassen, wenn einer hängt, dann macht der anderer es mit, aber das liegt an den Menschen. Gerade in unserer Abteilung, wir sind acht Leute, (...) weil man ja zwei Drittel des Lebens gemeinsam verbringt, das sind viele Jahre, dann soll man auch das Optimum herausholen, und das haben wir geschafft.« (Buchhalterin, 59 Jahre)

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitszufriedenheit der befragten aus der IT-Branche liegt in der Führungskultur des Unternehmens. Mit dem branchenspezifischen Streß scheint die Befragte besser umgehen zu können, da kein zusätzlicher Druck seitens der Vorgesetzten ausgeübt wird:

»(...) Streß habe ich nicht so sehr. Es kommt auf den Moment des Projekts an, aber (...) nicht mit der Firma an sich. (...) Kurz vor der Abgabe ist es vielleicht etwas hektisch. Es herrscht kein Druck von oben oder irgendwoher.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

Die gute Zusammenarbeit mit den KollegInnen und die Wertschätzung durch die Geschäftsführung zeichnen für die interviewte Sekretärin das gute Klima an ihrem Arbeitsort aus. Sie scheint darüber besonders erfreut zu sein, da nicht in jedem Unternehmen solch ein gutes Arbeitsklima vorzufinden sei:

»Mir gefällt es, die Kollegen sind super, man kann gut zusammenarbeiten, die beiden Geschäftsführer sind als Chefs einmalig und meine Kollegin sowieso. Also ich habe es wirklich erstklassig getroffen.« (Sekretärin, 45 Jahre)

Die gegenseitige Unterstützung unter den MitarbeiterInnen ist bei Pflegeberufen aufgrund des Personalmangels besonders wichtig und stellt somit die Basis eines guten Arbeitsklimas dar. Ohne die Bereitschaft, anderen KollegInnen bei der Arbeit zu helfen, wäre es überaus schwierig, die anfallende Arbeit zu bewältigen. Auch die Möglichkeit, unter dem Personal Dienste zu tauschen, erleichtert das Erledigen von wichtigen privaten Anliegen wesentlich.

Ein offener Umgang mit Wünschen, Problemen und Konflikten sowohl unter den KollegInnen als auch mit den Vorgesetzten kristallisiert sich als wesentliches Kriterium heraus, um ein gutes Arbeitsklima aufrecht zu erhalten:

»Das Arbeitsklima finde ich persönlich gut. (...) Geben tut es immer irgendwas, aber das ist ja so wie in einer Familie, darüber kann man ja dann sprechen. Ich sage jedem, was nicht in Ordnung ist, und das wird dann eh erledigt.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

»Ich kann mit jedem, und mit mir können die anderen auch, die raunzen ja jetzt schon: ›Was wird sein, wenn du weg bist?‹ Wenn man ein Anliegen hat, kann man damit zu den Vorgesetzten kommen, ich sehe da keine Schwierigkeiten.« (Haustechniker, 59 Jahre)

Die in einem Hotel arbeitende Hilfskraft erzählte im Interview, daß sie in einer für sie besonders schwierigen privaten Situation bei ihren KollegInnen und Vorgesetzten Verständnis und Unterstützung bekommen hat. Dadurch war es ihr auch möglich gewesen, ihre Tochter zur Arbeit mitzubringen. Der offene Umgang mit Wünschen oder Problemen zeichnet auch für sie das gute Arbeitsklima aus. Streßsituationen und Diensteinteilungen trüben hingegen das sonst so gute Arbeitsklima. Sie versucht, solchen Situationen mit Nachsicht zu begegnen:

»Ich verstehe mich gut mit Ihnen, sie sind so was wie meine Kinder. Mit den Vorgesetzten auch, ich kenne alle. (...) Ich kann bei Ihnen auch mein Herz ausschütten. Wenn man Probleme oder Wünsche hat, geht man hin oder schreibt es auf so eine Liste.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 50)

»Manchmal gibt es Streitigkeiten, wer welchen Dienst übernimmt, wenn es viel Streß gibt, ist man da oft aggressiver, aber es passiert nichts absichtlich. Auf die mit Kindern muß man halt Rücksicht nehmen. Und ich vergesse den Leuten nicht, daß sie mir mit der Tochter geholfen haben, wie ich sie immer in die Arbeit mitgebracht habe.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 50)

Der in der Metallbranche tätige Meister gab an, daß es zwar oft fachspezifische Diskussionen mit den Vorgesetzten gibt, aber das im Großen und Ganzen die Zusammenarbeit gut funktioniert. Auch die Anerkennung für die geleistete Arbeit seitens der Firmenleitung sei besser geworden, was zu einem guten Arbeitsklima geführt hätte:

»Daß es mit den Vorgesetzten oft Diskussionen gibt, weil der glaubt, es muß so gehen, und unsereiner sagt: ›Nein, so geht das nicht‹, das sind nun mal die Probleme, die auftreten, aber direkte Feindschaften oder Gehässigkeiten gibt es nicht.« (Meister, 48 Jahre)

»(...) Die Anerkennung bekommt man als Vorgesetzter, wenn man ordentlich arbeitet sowieso, das gehört dazu, finanziell ist es ein fixes Schema. Anerkennung von der Firmenleitung ist von der Firma her eigentlich schon da, da sah es früher schlechter aus.« (Meister, 48 Jahre).

7.6.2 Negative Einflüsse auf das Arbeitsklima

Das durchaus gute Arbeitsverhältnis wird häufig von Faktoren, wie z. B. Zeitmangel, Personalmangel, Streß, schlechte Auftragslage, Restrukturierungen u. ä., negativ beeinflusst. Die Stationsschwester erzählte, daß es zu Spannungen unter dem Personal kommt, wenn beispielsweise viel Arbeit von zu wenig Personal erledigt werden muß, oder auch, wenn manche MitarbeiterInnen mehr Anleitung benötigen und / oder erst in die Arbeit eingeführt werden müssen, was für das übrige Personal oft zusätzliche Arbeit bedeutet:

»Ich denke, das hängt aber auch mit dem Arbeitspensum zusammen, (...) auch mit der Schwere des Berufs.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

Im Lebensmittelhandel ist das Arbeitsklima durch den ständigen Wechsel der MitarbeiterInnen geprägt, welcher von der Befragten auf das niedrige Einkommen zurückgeführt wird. Die hohe Fluktuation in der Feinkostabteilung ergibt sich ihrer Meinung nach durch die dort zu verrichtende Tätigkeit, die niemand lange machen wolle:

»Bei uns ist das Arbeitsklima sehr gut, natürlich gibt es mal Streitereien, und manchmal trete ich auch ins Fettnäpfchen, und es hat jeder einmal einen schlechten Tag. Es ist nur so, man verdient im Verkauf nicht sehr viel, und dadurch ist der Wechsel auch sehr hoch. Obwohl wir sind jetzt seit einem halben Jahr ein Team, und mit einer Kollegin bin ich schon viel länger. Na ja, eigentlich wird es bald ein Jahr mit allen. Gerade in der Feinkost ist es ein Kommen und ein Gehen, weil irgendwann will jeder keine Wurstsemmeln mehr machen.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Kündigungen infolge von Restrukturierungen wirken sich besonders negativ auf das allgemeine Arbeitsklima aus. So berichtete die in der IT-Branche tätige Interviewpartnerin, daß aufgrund einer bevorstehenden Kündigungswelle, von der 550 Personen betroffen sein sollen, die Stimmung insgesamt etwas gedrückt sei. Es herrscht große Unsicherheit, wen die Kündigungen wann treffen werden, dadurch sinkt auch die Arbeitsmotivation im Betrieb:

»Eigentlich ist das Arbeitsklima von dem, was passiert, gedrückt. Es kommen oft Kündigungen, und daher sind alle demotiviert. Nicht so, daß sie nicht mehr arbeiten wollen, aber es herrscht ein gewisses Gefühl der Sinnlosigkeit, es fällt schwer, nach vorne zu schauen, wenn nicht klar ist, was passiert.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

Zwei in der Metallbranche tätige Interviewpartner schildern, daß eine schlechte Auftragslage sich negativ auf die Motivation der MitarbeiterInnen und das Arbeitsklima auswirkt. Um »Flauten« zu überbrücken, werden einige MitarbeiterInnen dann vorübergehend in einem anderen Bereich eingesetzt, was dort wiederum Ängste um die eigene Arbeit, d. h. den eigenen Job auslöst:

»(...) Wenn ich nur die Hälfte der Maschinen zu betreuen habe, dann muß ich für diesen Mann eine zusätzliche Arbeit finden, und das bringt gewisse Nachteile mit sich: Ein halbfremder Arbeitsplatz, die Motivation läßt nach, die Mitarbeiter leiden darunter, und man muß die Leute auf die neue Maschine einschulen, dies ist ein zusätzlicher Aufwand, wie wenn ich immer mit dem Stammpersonal fahren würde.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

»Das Problem, das ich habe, ist, daß man die Leute dorthin bringt, wo sie etwas bringen und nicht der andere sagt: »Na, dann haben wir ja wieder keine Arbeit« und Angst um seinen Arbeitsplatz hat. (...) Jeder fragt dann, warum muß ich gehen und nicht der andere, es sind meist auch schlechtere Arbeitsplätze als die ursprünglichen, und damit habe ich dann Probleme, die Leute zu motivieren, daß sie dort hingehen.« (Meister, 48 Jahre)

Persönlich fühlt man sich mittlerweile von dieser Furcht um den Arbeitsplatz weniger stark betroffen:

»(...) Die einzige bedrohliche Lage war neunzehnhundertdreiundneunzig, wo wir im Konkurs waren, da haben wir nicht gewußt, wer im Betrieb bleiben kann und wer nicht, aber seither war mein Arbeitsplatz oder meine Person nie mehr in Frage gestellt im Betrieb.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

»(...) Seit dem Konkurs hatte ich keine Probleme mit drohender Arbeitslosigkeit.« (Meister, 48 Jahre)

Die befragte Höhere Angestellte empfindet insgesamt das Arbeitsklima als schlecht, da den MitarbeiterInnen zuwenig Wertschätzung entgegengebracht wird. Im Mittelpunkt stehe nicht der Mensch, sondern der Kostenfaktor, jeder wird als austauschbar betrachtet, was aber nicht unbedingt der Realität des Arbeitsalltages entspricht.

Der interviewte Selbständige erzählt von seiner letzten Anstellung, daß es Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit der zentralen Stelle des Betriebes gab. Von der Zentrale aus wurde oft Druck auf die Regionalbetriebe ausgeübt und eine betriebswirtschaftliche Linie vorgegeben, die man in der Form selbst nicht für richtig hielt. Dadurch kam es in den letzten Jahren immer wieder zu Spannungen:

»(...) Es war so, daß seitens der Zentrale ein sehr großer Druck ausgeübt wurde uns gegenüber. (...) Und ich hab' immer wieder versucht, gewisse Dinge aufzuhalten, weil ich gemerkt hab', daß es auf Kosten der Qualität ging. Es kam ein neuer Geschäftsführer, der total auf Gewinnmaximierung aus war. Und damit gab es natürlich schon immer wieder Reibungspunkte. Also war die Zusammenarbeit zwischen Zentrale und Regionalvertrieb, was mich anbetrifft, nicht so gut. Ich war also da sozusagen in der Mitte drin.« (Selbständiger, 51 Jahre)

7.6.3 Generationenunterschiede und Konflikte am Arbeitsplatz

Das Arbeitsklima im Krankenhaus wird von der befragten Ärztin als eher schlecht beschrieben. Starke Hierarchien zwischen Älteren und Jüngeren und dazu noch zwischen Männern und Frauen prägen den Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen im Krankenhaus:

»Es wird gefördert, daß Lehrjahre keine Herrenjahre sind, und es geht sehr nach Hierarchie und wer dann länger da bleibt und so.« (Ärztin, 45 Jahre)

Die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren ÄrztInnen sei mehr von einem Gegenüber als von einem Miteinander gekennzeichnet, wobei hier die Ranghöheren und gleichzeitig zumeist Älteren die Arbeitslast auf jüngere KollegInnen abwälzen – frei nach dem Motto »Nach oben buckeln und nach unten treten«:

»Belastend ist dieses ausgeprägte Hierarchiebewußtsein dieser Ärzte. Das, was der Oberarzt sagt, geht vor, wenn der nach Hause gehen will, muß halt der andere bleiben, auch wenn er zwanzig Stunden mehr im Monat gearbeitet hat. Man gilt als sehr unverfroren, wenn man dagegen aufmuckt.« (Ärztin, 45 Jahre)

Insbesondere ältere Ärztinnen, die den Sprung in die höheren Hierarchien nicht geschafft haben, dürften in der männerdominierten, familienunfreundlichen Arbeitsstätte »Krankenhaus«

jedoch eher benachteiligt sein, weil sie sich nicht qua Ordnungsrang von zu großen Arbeitsbelastungen zu Ungunsten Jüngerer entledigen können.

Die befragte Lehrerin sieht Generationskonflikte zwischen jüngeren und älteren Kräften in gewisser Weise als unvermeidlich an. Jede Generation sei von ihrer Zeit geprägt, daher gäbe es auch unterschiedliche Ansichten. Sie räumt aber auch ein, daß ältere Personen die Vergangenheit vielleicht ein wenig verklärt sehen, weil sie bereits müde geworden sind:

»Na ja, da kann ich jetzt nur eigentlich sagen, daß meiner Meinung nach sicherlich ein gewisser Generationenkonflikt da ist, weil einfach jede Zeit ihre Leute ja doch ein bißchen formt. – Gar net böß gemeint, das ist einfach, daß – der ältere Mensch sieht dann einfach vieles – das war früher anders als das übliche. ›Früher war's besser, und die waren viel braver, und da war's anders«. – Was sicherlich nicht immer stimmt, aber man sieht's einfach so, und vielleicht auch weil man jetzt schon müd ist und verbraucht ist und dann erinnert man – aber man behält ja nur das Positive in der Erinnerung. Und jetzt bleibt eben das was schön war und die, die lieb waren – und da greift man da drauf zurück, wann sie jetzt besonders lästig und unangenehm sind. Das sieht der Alte, glaub' ich dann, auch nicht mehr ganz korrekt.« (Lehrerin, 57 Jahre)

»Und der Generationenkonflikt ist natürlich sicherlich irgendwie da. Weil die Jungen haben andere Ansichten. Das ist ganz berechtigt. Sie sind in einer anderen Zeit, als wir unsere Kinder klein hatten oder als wir die Lehrerausbildung gemacht haben, und dann nimmt man natürlich das mit, was man in der Zeit mitbekommt, und daher ist es einem oft unverständlich.« (Lehrerin, 57 Jahre)

Ein merklicher Generationenunterschied ergäbe sich insbesondere bei den Erziehungsansichten, die sich im Laufe der Zeit gewandelt haben, wobei man nie definitiv sagen kann, was denn nun absolut richtig oder absolut falsch sei.

Ein im Schulbetrieb sehr wichtiges Thema, an dem sich Generationenunterschiede aufhängen, ist die Autorität des Direktors bzw. der Direktorin. Hier sieht die befragte Lehrerin durchaus eine Entwicklung hin zum Positiven, da der Führungsstil und die Zusammenarbeit heute weitaus kollegialer und partnerschaftlicher seien als früher.

»Es wandelt sich auch das Autoritätsbild des Direktors zum Beispiel. Man geht heute viel kollegialer mit dem Chef um, und ein kluger, also ein guter Direktor, versucht heute, eher homogen zu sein, nicht mehr so autoritär: ›Ich bin der Direktor, der Lehrer steht dort, und der hat jetzt zu fragen und zu bitten«. Sondern heute versucht man das mehr auf einer kollegialen Basis, so daß jeder, wenn ihn etwas beschäftigt, da drüber sprechen kann. Aber man muß auch einstecken können. Das ist heute besser, meiner Meinung nach. Also das halt ist viel offener und g'fällt mir eigentlich in dem Sinne. Ja, das würd' ich positiv sehen.«

»(...) Wenn ich also (...), sagen wir, eine Junge kommt, und wir haben also irgendwie einen Konflikt, oder sie sagt das, dann bin ich froh, daß wir das ausreden können heute. Das hat man vielleicht früher nicht gemacht. Und insofern hat sich's zum Positiven gewandelt, aber es gibt sicher einen gewissen Konflikt zwischen Alt und Jung – der ist sicher da.« (Lehrerin, 57 Jahre)

Andererseits, so die Lehrerin, bemerke man als ältere Kraft an sich selbst oft ein gewisses Unverständnis, wenn es den jüngeren KollegInnen an Respekt gegenüber den Älteren oder

gegenüber dem Direktor/der Direktorin mangle. Die Befragte bezeichnet es als Zeichen des Altwerdens, wenn man so zu denken anfangen:

»Das ist jetzt schon so, daß ich dann sag', daß die Junge dann, das man sagt, wieso traut sie sich das, und wie geht die mit mir um, und das hab' ich mir nicht getraut an älteren Kollegen, wie ich so jung war. Ich hab' mehr Respekt irgendwie da gehabt – das seh' ich schon irgendwie als Altwerden an.«

Nicht zuletzt nimmt die Grundschullehrerin auch zum Thema »Generationenkonflikt am Arbeitsmarkt« Stellung. Diesen Punkt sieht sie lockerer, da sie aus einem Jahrgang stammt, in dem es sehr viele Lehrerinnen gibt. Diese Generation geht jetzt in Pension, daher werden zahlreiche neue Posten frei. Die Befragte sieht die Arbeitsmarktkonkurrenz eher als »Auf und Ab«, also quasi in Form einer Wellenbewegung an.

7.6.4 Zusammenarbeit, Weitergabe- und Lernbereitschaft zwischen Alt und Jung

Auffällig ist, daß mehrheitlich von den InterviewpartnerInnen eine sehr gute Zusammenarbeit zwischen den älteren und den jüngeren MitarbeiterInnen genannt wird. Die Bereitschaft der Wissens- und Erfahrungsweitergabe der Älteren und die Lernbereitschaft der Jüngeren sehen viele der Befragten als äußerst positiv. Ein besonders gutes Verhältnis zu ihren jüngeren KollegInnen hat die befragte Reinigungskraft. Mit ihnen gibt es weniger Konflikte als mit älteren MitarbeiterInnen. Es scheint, als gäbe es für sie zu deren Lebenswelt mehr Berührungspunkte als zu älteren KollegInnen:

»(...) Mit Jungen, da fühl' ich mich wohl! [lacht] Da leb' ich mit! Da bau' ich alle auf! Das ist kein Problem, naa! Nein, komischerweise.« (Reinigungskraft, 45 Jahre)

Die befragte Hilfskraft betont die gute Zusammenarbeit zwischen Jüngeren und Älteren bei der Bewältigung der vielen Arbeit. Auch mit den weitaus jüngeren Lehrlingen scheint es keine Schwierigkeiten für sie zu geben:

»Sehr gut, sind alle nett, Alte wie Junge, und auch mit den Lehrlingen verstehen wir uns gut. Da hatte ich bisher, Gott sei Dank, noch nie Probleme. Arbeit gibt es viel, aber das ist überall so, arbeiten muß man immer, und das geht bei uns schon.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 45 Jahre)

Die im Einzelhandel tätige Interviewpartnerin kommt generell mit allen Altersgruppen gut aus. Sie arbeitet mit mehrheitlich jüngeren KollegInnen zusammen:

»Ich habe fast nur jüngere Kolleginnen und einen Kollegen, mir ist das eigentlich egal, mit was für einer Altersgruppe ich arbeite, ich habe mit niemandem Probleme.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Auch die interviewte Stationsschwester berichtet Positives über die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen:

»Grundsätzlich funktioniert die Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern gut, wobei der Altersdurchschnitt mit achtundvierzig Jahren auf der Station im Ver-

gleich zu anderen Stationen sehr hoch ist. Die jüngste Mitarbeiterin ist vierundzwanzig Jahre.«

Die Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern funktioniert auch bei dem Befragten aus der Metallbranche gut. Man fühlt sich verpflichtet, seine Erfahrungen auch an die jüngeren Kollegen weiterzugeben, sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen:

»Wir haben in der Regel mit jüngeren Mitarbeitern keine Probleme, ich glaube zwischen Jung und Alt gibt es bei uns keine Probleme, also mir ist nichts bekannt. Ich persönlich akzeptiere die Jungen, weil jeder Junge muß sich profilieren und muß seine Leistung bringen. Wenn er sie bringen will, muß man ihn sogar fördern dabei, ich habe dabei kein Problem, habe aber auch mit den Älteren kein Problem.« (Meister, 48 Jahre)

Während der letzten unselbständigen Tätigkeit als Führungskraft in einem Medienunternehmen hat die Zusammenarbeit mit den jüngeren KollegInnen immer reibungslos funktioniert, erzählte uns der 51jährige Selbständige. Die jüngeren KollegInnen schienen seiner Meinung nach auch dankbar für den erhaltenen Wissenstransfer zu sein:

»(...) Da gab's nie Spannungen, überhaupt nicht. (...) Also den Eindruck hab' ich schon bekommen, daß Jüngere froh sind, wenn sie sich an älteren Personen im Unternehmen orientieren können, wenn sie Feedback bekommen, wenn sie Ansprechpartner finden.« (Selbständiger, 51 Jahre)

Auch für die befragte Buchhalterin funktioniert die Zusammenarbeit innerhalb der Abteilung auch generationsübergreifend reibungslos. Ihr Wissen und ihre Erfahrungen an jüngere MitarbeiterInnen weitergeben zu können, ist ihr besonders wichtig:

»Ich habe eine junge Mitarbeiterin, die arbeitet seit zehn Jahren mit mir, und die wird meine Nachfolgerin in bestimmten Bereichen, und der versuche ich, mein Wissen vorbehaltlos weiterzugeben, und die Erfahrung kriegt man halt nur im Alter, und das den Jungen mitzugeben, ist mein oberstes Ziel, weil in der Pension brauch' ich mein Wissen nicht mehr.« (Buchhalterin, 59 Jahre)

Der Erfahrungsaustausch zwischen älteren und jüngeren KollegInnen erfolgt im Unternehmen der befragten IT-Kraft unstrukturiert im Rahmen von persönlichen Gesprächen. Meistens treten dabei jüngere KollegInnen direkt an ältere heran, um bei Problemen Rat einzuholen:

»(...) Die Jungen kommen und fragen immer, wenn sie in der Nähe von einem sind. Die Möglichkeit, Erfahrungen weiterzugeben, ist nicht so optimal, wie sie sein sollte (...). Es gibt diesbezüglich keine Form von Weiterbildung. (...) Das geht so von Person zu Person, kannst Du mir bei dem und dem helfen (...).« (Weibliche IT Kraft, 55 Jahre)

Der in der Metallbranche tätige Interviewte sieht es als seine Pflicht den Jüngeren gegenüber, sein Wissen weiterzugeben, um somit auch ein gutes Bewerkstelligen ihrer Arbeit zu sichern.

»Einem Jüngeren gegenüber ist man verpflichtet, seine Erfahrungen weiterzugeben, weil er soll sich wohl fühlen am Arbeitsplatz und sollte seine Arbeit ja eigentlich durch Wissen relativ gut von der Hand bringen, und das Wissen muß er ja von irgendwoher haben, und das kann man ja nur übermitteln.« (Meister, 48 Jahre)

7.6.5 Gemischte Altersgruppen

In der Analyse des Interviewmaterials hat sich herauskristallisiert, daß die Zusammenarbeit und die gegenseitige Akzeptanz zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen in gemischten Altersgruppen als besonders positiv bewertet werden. Starre Strukturen können durch die unterschiedlichen Altersklassen besser aufgelöst werden.

Die interviewte Höhere Angestellte berichtete, daß früher innerhalb des Unternehmens stark nach dem Alter bzw. der Dauer der Firmenzugehörigkeit unterschieden wurde. Sowohl bei Aus- und Weiterbildungen als auch im Arbeitsalltag wurde bewußt darauf geachtet, die Gruppen nicht zu verschmelzen. Diese Situation hat sich aber gebessert, und es gibt jetzt wieder durchaus auch gemischte Gruppen, wobei dieser Wunsch auch sehr stark von den jungen MitarbeiterInnen ausgegangen ist. Persönlich wird in einem gemischten Team gearbeitet, wobei die Zusammenarbeit dabei einwandfrei funktioniert.

»Ich habe mit KollegInnen aller Altersgruppen zu tun. Ich bin in unserem Team die Älteste. Wie haben ganz junge Mitarbeiter, Mitarbeiter zwischen vierzig und dreiundvierzig, aber auch unter dreißig. Ich finde die Mischung zwischen Jung und Alt ganz wichtig, ich arbeite sehr gerne mit jungen Mitarbeitern, es ist sehr unangenehm, wenn man nur mit Älteren zusammen ist (...), ich bemühe mich sehr, daß wir in der Gruppe zumindest ein positives Klima haben (...).« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

Der befragte Meinungsforscher erzählte uns, daß auch an seinem Arbeitsplatz es früher so war, daß die biographisch Älteren, also jene, die länger im Betrieb waren, eine gewisse Dominanz hatten und ein eigenes Netzwerk darstellten. Durch die Restrukturierung der neuen Geschäftsleitung haben sich diese alten Netzwerke jedoch bereits aufgelöst. Er selber sei im Betrieb – trotz seines Alters – sehr gut aufgenommen worden und wurde auch nach einem halben Jahr zum Betriebsrat gewählt. Er zählt sich selbst nicht zu den biographisch Älteren, da er MitarbeiterInnen nach dem Kriterium »Alter« auch nicht klassifiziert. Für eine gute Zusammenarbeit seien für ihn die Motivation und das Interesse der MitarbeiterInnen entscheidend, unabhängig davon, wie alt sie sind:

»Ich kann im Betrieb nicht nach ›älter‹ oder ›jünger‹ im biographischen Sinn irgendwie klassifizieren, bewerten oder anschauen. Weil andere Kriterien relevant sind.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

Ein Spezifikum der IT-Branche, so der Befragte, sei es, daß man in dieser Branche als Älterer auffällt. Im konkreten Arbeitsalltag sei dies zwar kein Problem, weil man sich mit guter Leistung und mit Engagement und Unterstützung für die KollegInnen leicht integrieren könne und auch Wertschätzung fände. Aber das Klischee besagt, daß IT-Beschäftigte jung sind. Schwierig sei die Integration eines älteren IT-Experten dann, wenn das Team ausschließlich aus sehr jungen Kräften besteht. Das Beste sei die Zusammenarbeit in einem Team von älteren und jüngeren Arbeitskräften, eine Mischung der Belegschaft, wo jeder von den Vorteilen des anderen profitieren könne:

»Das Beste ist in einem Team eine Mischung. Ganz optimal eine Mischung. Wobei das nicht unbedingt heißen muß, daß jetzt der Älteste das Team leiten soll. Der, der die besten Erfah-

rungen, der das beste Wissen hat, soll das tun, der, der das kann, aber die Mischung.» (IT-Branche, 45 Jahre)

Die befragte selbständige Friseurin plädiert auch für einen Altersmix im Betrieb. Das Arbeitsklima sei besser, wenn sich zwischen den ganz Jungen und den eher Alten eine MitarbeiterIn der dazwischenliegenden Generation im Betrieb befindet. Die Spannung sei dann nicht so groß, und der/die Ältere kann Aufgaben und Verantwortung an die mittlere Person abgeben und sich ruhiger und gelassener um die Lehrlinge kümmern. Positiv erwähnt die Befragte, daß die heutige Jugend viel mehr Verständnis für die älteren Menschen zeigt. In ihrer Jugend sei dies nicht so gewesen.

7.7 Wechselwirkungen zwischen privaten und beruflichen Bereichen

In diesem Kapitel wird versucht, einen Aufriß der Wechselwirkungen zwischen der beruflichen und der privaten Sphäre der befragten älteren Beschäftigten zu beschreiben. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Vereinbarkeit des Berufslebens mit dem Privat- bzw. dem Familienleben. Die Lebensbiographien der interviewten Personen spiegeln in unterschiedlicher Weise die damit zusammenhängenden Schwierigkeiten wider und geben einen Einblick in die Problematiken, welche mit den individuellen Versuchen, mit dieser Situation umzugehen, verbunden sind.

7.7.1 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Das Gesundheitswesen zählt zu jenen Berufssparten, welche aufgrund von extensiven Arbeitszeiten, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdiensten mit dem Privatleben äußerst schwer zu vereinbaren sind. Der akute Personalmangel ist bei Krankheitsfällen und/oder Urlauben des Personals besonders spürbar. Der Verzicht auf den dienstfreien Tag wird somit zur Regel. Diese Arbeitsbedingungen erschweren sowohl kurz- bzw. längerfristige private Planungen als auch die Vereinbarkeit mit dem Familienleben:

»Im Privatleben, das bei meinen Freunden, die größtenteils Lehrer sind, immer völlig klar ist, daß man ein freies Wochenende hat, daß Weihnachten frei ist und daß die Feiertage frei sind. (...) Und ich kann wirklich nie solche Dinge mitplanen oder kann einfach öfter nicht mitmachen. Das ist für mich eigentlich im Privatleben wirklich schlecht.« (Ärztin, 45 Jahre)

7.7.2 Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung

Der ÄrztInnenberuf ist durch die extremen und unberechenbaren Arbeitszeiten ein zutiefst kinderunfreundlicher und zudem oder gerade deswegen stark männerlastiger Beruf. Frauen in die-

ser beruflichen Position wird die Entscheidung der Familiengründung durch die vorherrschenden Arbeitsbedingungen zunehmend erschwert. Nicht selten treffen Ärztinnen die Entscheidung, keine eigenen Kinder zu bekommen. Die Befürchtung, durch den karenzbedingten Arbeitsausfall die Position oder gar den Arbeitsplatz zu verlieren bzw. durch die mit der Betreuung des Kindes einhergehende Umstellung nachhaltig negative Auswirkungen auf das Berufsleben zu erfahren, kann unter anderem als Faktor für diese Entscheidung herangezogen werden.

Die interviewte Pflegehelferin mußte in ihrer ersten Schwangerschaft bis zum siebten Monat auch Nachdienste übernehmen. Acht Wochen nach der Geburt ihres Kindes nahm die Befragte aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, die Arbeit wieder auf. Da sich sowohl Arbeit als auch Kleinkindbetreuung kaum miteinander vereinbaren ließen, nahm sie schließlich nach einem halben Jahr sechs Monate Karenz.

Die Kinderbetreuung, die immer noch größtenteils Frauensache ist, läßt sich für die meisten berufstätigen Frauen äußerst schlecht mit der Erwerbsarbeit vereinbaren. Fehlende Betreuungsmöglichkeiten und Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von kinderfreundlichen Arbeitszeitmodellen mit dem Arbeitgeber bilden die Eckpunkte der Doppelbelastung von berufstätigen Müttern.

Die 53jährige Stationsschwester erzählt, daß sie nach der Geburt ihres Kindes ein Jahr in Karenz war. Ihr Wiedereinstieg erwies sich als schwierig, da es damals keine flexiblen Dienst-einteilungen gab. Eine übliche Dienstwoche mit 48 Stunden wäre jedoch mit der Betreuung des Kindes schwer zu vereinbaren gewesen. Unterstützung durch den Partner gab es keine, und ihre Kernfamilie lebte nicht in der Nähe. Die Kinderbetreuung ist nur deshalb möglich gewesen, da ihr Arbeitgeber schließlich die Vereinbarung einer 44-Stunden-Dienstwoche mit ausschließlich Tagdiensten akzeptierte:

»Es ist schon sehr belastend, das Ganze, man kann dann auch nicht sehr viel machen, außer man hat ein großes familiäres Umfeld (...) und einen Partner, der da mitmacht. Das war bei mir eigentlich nicht der Fall.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

Neben Arbeiten und Kinderbetreuung blieb ihr keine Zeit, um noch anderen Interessen nachzugehen. Sie vermutet, daß jüngere Mitarbeiterinnen diese Situation besser verkraften. Wie diese jedoch mit der enormen Belastung zurechtkommen, kann sie sich eigentlich nicht erklären:

»Es ist aber auch für einige Mitarbeiter schwierig, wegen Familie und Kindern, der Nachtdienst, kein regelmäßiger Dienst. (...) Aber wenn man jünger ist, verkraftet man das besser. Ich denke mir oft, wie die Leute das schaffen, das könnte ich nicht, aber ich habe es ja doch auch geschafft.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

Die in einem Hotel beschäftigte Interviewpartnerin ist privat immer sehr belastet gewesen. Nach der Scheidung war sie mit der heute 16jährigen Tochter immer allein. Einen Betreuungsplatz konnte sie sich aufgrund ihrer finanziellen Situation nicht leisten, daher hat sie die Tochter anfangs in die Arbeit mitgenommen:

»Ja, ich habe meist in der Früh' Dienst, auch wegen meiner Tochter. (...) Jetzt [ist es] schon leichter, sie ist in der Schule, und am Wochenende ist sie allein zu Hause. Sie wird im April sechzehn Jahre, früher war das schon ein Problem. Ich arbeite hier jetzt schon fast siebzehn

Jahre. Ich war ein Jahr in Karenz, und als meine Tochter noch klein war, habe ich sie Samstag und Sonntag immer mit hierher genommen.» (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 50)

Jetzt versucht Sie, ihrer Tochter eine besonders gute Ausbildung zu ermöglichen. Die Tochter geht in eine Privatschule, wofür sie das Geld auch unbedingt braucht. Daher hofft sie, daß sie den Job bis zu ihrer Pensionierung behalten kann. Eine Frühpension kommt für sie wegen der finanziellen Abstriche grundsätzlich nicht in Frage. Wenn es gesundheitlich geht, möchte sie so lange wie möglich noch arbeiten.

Für viele Frauen ist die Familiengründung und Kinderbetreuung mit einem Erwerbsabbruch verbunden. Das betreuungsbedingte Ausbleiben vom Arbeitsleben kann sich in vielen Branchen negativ auf die weitere berufliche Laufbahn der Frauen auswirken. Ein längerer Betreuungsbedarf führt nicht selten zur Abwertung der Bildung und bisherigen Qualifikation der Frauen und macht somit einen Wiedereinstieg in den erlernten Beruf unmöglich.

Die befragte Filialleiterin und ihre beiden Kinder kommen aus der ehemaligen DDR. Bevor sie Mutter wurde, hat sie zehn Jahre als Technische Zeichnerin gearbeitet. Als sie nach Österreich zog, war sie lange zu Hause, da ihre Tochter besonderen Betreuungsbedarf benötigte. Aufgrund der langen Berufsunterbrechung konnte sie ihren ursprünglichen Beruf nicht mehr weiterverfolgen. Die notwendige Weiterbildung konnte sie sich weder leisten, noch reich- neben der alleinigen Betreuung ihrer beiden Kinder die Zeit dafür. Es blieb ihr nichts anderes übrig, als eine Tätigkeit zu ergreifen, die keine spezifische Ausbildung erfordert.

»Ich hätte neu in diesen Beruf wieder einsteigen müssen, hätte wieder in die Schule gehen müssen, da Österreich doch weiter war als die DDR, und mit zwei Kindern ist es nicht mehr einfach, die Schule zu besuchen, das schafft man nicht. In den Verkauf kann man, ohne daß man viel gelernt hat, einsteigen, angefangen habe ich als einfache Verkäuferin, dann Stellvertreterin und dann Filialleiterin, weil nur Verkäuferin hätte mir nicht gereicht von der Intelligenz her.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Der befragte Selbständige empfand die Phase der Familiengründung als eine äußerst belastende Zeit. Der Arbeitsdruck wurde für ihn größer, da er sich dafür verantwortlich fühlte, ausreichend zu verdienen, um das Leben seiner Familie zu finanzieren. Das damals geringe Einkommen erschwerte das Vorhaben zusätzlich:

»Die Arbeit ist mir härter vorgekommen, weil ich damals eine Familie aufgebaut habe, weil ich in der Situation war, daß ich eine Wohnung finanzieren mußte, schauen mußte, daß das Geld kommt und damals auch nicht so viel verdient habe. Dann bin ich auch Vater geworden und alles, diese Dinge zusammen waren belastend.« (Selbständiger, 51 Jahre)

7.7.3 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Familienmitgliedern

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird heute bei einigen der Befragten durch die Betreuung von pflegebedürftigen älteren Familienmitgliedern erschwert. Auch hierbei sind es zunehmend Frauen, die nach der langjährigen Betreuung der Kinder nun die Pflege der älteren

und kranken Angehörigen übernehmen. Die berufliche Arbeit und die Arbeit, die im Privatleben geleistet wird, nehmen fast die gesamten Zeitressourcen der Betroffenen in Anspruch. Für persönliche Interessen oder gar Weiterbildung bleibt bei diesem Arbeitsumfang keine Zeit.

Für die befragte Sekretärin wurde die Vereinbarkeit von Berufsleben und der Pflege ihrer Mutter zur psychischen Belastung. In der Arbeit machte sie sich ständig Vorwürfe, sich nicht ausreichend um ihre Mutter zu kümmern. Das Aufteilen der Besuche mit ihrer Schwester ermöglichte es ihr, mit dieser Situation besser umzugehen.

»Früher hatte ich ein schlechtes Gewissen, daß ich mich mehr um sie kümmern sollte (...), aber jetzt habe ich mit meiner Schwester einen Weg gefunden, daß wir uns die Besuche besser aufteilen. Ich will auf jeder Seite da sein, und zwar so, daß ich mich wohl fühle.« (Sekretärin, 45 Jahre)

Die interviewte Reinigungskraft pflegt ihre schwerkranke Mutter, die tagsüber außerdem vom Stiefvater der Interviewten betreut wird. Sie kocht, wäscht und putzt für ihre Mutter, außerdem erledigt sie Wege zu Behörden und Ärzten. Diese Betreuungsleistungen gehen vor allem auf Kosten des Schlafes. Für die Befragte ist Schlaf »Luxus«. Trotzdem ist es für sie völlig ausgeschlossen, ihre Mutter ins Heim zu geben. Für sie ist es selbstverständlich, daß sie sich um ihre Mutter kümmert und eigene Interessen bzw. Bedürfnisse hintanstellt. Das Helfen und das »Für jemand anderen da sein« nehmen im Selbstkonzept der Interviewten einen so zentralen Stellenwert ein, daß sie von der Interviewten weder vor anderen noch vor sich selbst in Frage gestellt werden. Auch die Grenzen der eigenen Belastbarkeit werden nicht (laut) reflektiert.

Die 55jährige Pflegehelferin betreut in ihrem Privatleben ebenfalls ihre über-80jährige Mutter. Zudem unterstützt sie noch ihre Kinder, die zwar bereits erwachsen sind, jedoch noch nicht ganz auf eigenen Beinen stehen. Einen Ausgleich zur Arbeit im Sinne von Freizeit und Erholung gibt es im Leben der Befragten kaum:

»Ich gehe mit meinem Mann zum Heurigen, das ist alles. Wenn ich länger frei habe, muß ich zu meiner Mutter fahren. Sie ist über achtzig und will mich regelmäßig sehen, das ist auch anstrengend und kein Ausgleich. Ich mache es gerne, aber man muß sich selber dabei vergessen.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

Der interviewte Haustechniker unterstützt in seinem Privatleben seine erwachsene Tochter, pflegt und betreut seine kranke Frau und erledigt die Einkäufe:

»Die Kinder (eine Tochter, ein Sohn) sind alle schon verheiratet. Ich bin schon Opa, da ruft die Tochter an, daß sie Hilfe braucht, einkaufen muß man ja auch gehen, die Frau ist krank. Sie hat Probleme mit den Bandscheiben, die geht kaum raus, einmal im Monat vielleicht.« (Haustechniker, 59 Jahre)

Die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von privater und beruflicher Sphäre besteht darin, den gesellschaftlichen Maßstäben erfolgreichen Wirkens in beiden Bereichen gerecht zu werden. Diesem Druck möchten insbesondere Frauen, wie sich in den Gesprächen herauskristallisierte, Stand halten, um vor allem im Beruf die volle Leistungsfähigkeit zu erbringen. Die dabei tendenziell entstehende Überforderung dürfte dabei überspielt bzw. in den Hintergrund gedrängt werden, um in beiden Lebensbereichen so weit als möglich funktionieren und den di-

ametal gegenüberstehenden Erwartungen von Arbeitgeber und Familie gerecht werden zu können.

Für die befragte Sekretärin stellte die vorübergehende Arbeitslosigkeit ihres Partners eine große psychische Belastung dar. Obwohl sie Privates und Berufliches im allgemeinen trennt, war die Ausführung ihrer beruflichen Tätigkeit zu jener Zeit besonders schwierig:

»Für meinen Mann, der einmal arbeitslos war, war der Neueinstieg viel schwieriger als für mich. Ich nehme das Private nicht in die Firma, aber das war schon eine schwierige Zeit für mich.« (Sekretärin, 45 Jahre)

Die interviewte Lehrerin spricht auch die Problematik an, daß man in ihrem Beruf fähig sein müsse, private Probleme zur Seite zu stellen, wenn man in die Klasse gehe, da es nicht möglich sei, nur halb präsent zu sein.

7.8 Ausgleich zur Arbeit

Wie bereits zum Teil aus dem vorherigen Kapitel ersichtlich wurde, findet der Ausgleich zur Arbeit besonders bei den befragten Frauen neben der Erwerbs- und Familienarbeit aus Zeitmangel meist nicht statt. Die Eingebundenheit der Frauen in die Kinder- und Angehörigenbetreuung, die zu leistende Hausarbeit und die berufliche Tätigkeit füllen somit das Zeitpensum der interviewten Frauen dermaßen aus, daß Aktivitäten, die in keine dieser beiden Sphären einzuordnen sind, im Leben der Frauen nur selten Platz haben. Die befragte Filialleiterin gibt an, keine Freizeit zu haben. Sie arbeitet sehr viel und muß die restliche Arbeit alleine bewältigen, da sie keine Unterstützung bekommt. Wenn sie eine freie Minute findet, verbringt sie diese mit Lesen:

»Ich habe keine Freizeit, wenn, lese ich recht viel. Meine Kinder sind erwachsen, ja, meine Tochter wohnt noch bei mir. Ansonsten habe ich keine Unterstützung, ich bin alleinstehend.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Die im Hotel beschäftigte Interviewpartnerin erzählte, daß sie in der Freizeit ihrem Mann helfe. Er ist Hausbesorger und arbeitet nebenbei noch in der Wäscherei im gleichen Hotel. Freizeit scheint es im Leben dieser Frau kaum zu geben:

»Mein Mann ist Hausbesorger seit zweiundzwanzig Jahren, ich helfe ihm, wenn er arbeiten muß, er ist auch hier im Haus tätig, ich habe ihn nachgeholt, er wurde ein Jahr nach mir entlassen, und jetzt arbeitet er hier in der Wäscherei.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 45)

Auch die interviewte Reinigungskraft erzählt, nur wenig Ausgleich zur Arbeit zu haben, weil sie ihre Mutter nicht allein lassen kann und regelmäßig Überstunden macht. Da sie ihren Partner verlassen hat, erfährt sie auch diesbezüglich keine Unterstützung. Freizeit weist für die Interviewte nicht die Qualität einer Gegenwelt zur Arbeit auf, sondern dient eher als kurze Pause zum Atemholen. In diesen begrenzten Auszeiten müssen jene Kräfte wiedererlangt werden, die im Alltag sofort wieder aufgebraucht werden:

»Wie ich das geregelt hab'? Ich arbeit' eh über'n Tag in der Donaubank! In der Früh, von sieben weg bis offiziell Dienst (...). Kommt drauf an, wieviel Personal ist. Manchmal fängt's

schon um sechs an, halb sieben – egal. Das sind dann die Überstunden. Bis drei ist offiziell. Das geht manchmal drüber – macht ja nix. Dann geh' ich heim, da hab' ich eine Luft, leg' mich eine Stunde nieder, die brauch' ich schon am Tag. Zwischendurch – ich kann am Tag schlafen. Ein, zwei Stunden, dann bin ich wieder fit. Und dann geht's weiter in den Sechzehnten – wenn ich will. Geh' ich auch um neun, zehn, elf. Kommt drauf an. Manchmal bin ich um drei schon hineingegangen.» (Reinigungskraft, 45 Jahre)

Allerdings erwähnt sie Hobbys, etwa Antiquitäten und den Handel mit Second-Hand-Waren, für die sie jetzt jedoch kaum Zeit zu finden scheint. Interessant ist, daß sie zu diesem Thema Bücher gelesen und sich selbst weitergebildet hat:

»Ich hab' nebenbei, in früheren Zeiten, wie ich im Krankenhaus Graz gearbeitet hab', auch hier in Wien Flohmarkt gemacht. ›Kettenbrückengasse‹ in Wien, sagt Ihnen sicher was. Ja, weil ich bin so gestanden: ›Ich hau' nix weg! Und: Statt wegschmeißen – ein paar Groschen –, ein armer Mensch freut sich.‹, s'ist billig, mach' alles sauber, paßt, net? Und das war immer mein Hobby, und da hab' ich nebenbei Bücher gelernt, studiert, für mich selber, meinem eigenen Ich, Antiquitäten. Das war meins – Hobby.« (Reinigungskraft, 45 Jahre)

Die Stationsschwester ist auch im Privatleben durch Betreuungspflichten ausgelastet. Ein Ausgleich zur Arbeit ist für sie jedoch sehr wichtig, vor allem deshalb, um gelegentlich auch mit gesunden Menschen in Kontakt zu treten. Ein bißchen Sport zu treiben beschreibt sie auch als wohltuende Freizeitaktivität. Diese Tipps versucht sie auch an ihre SchülerInnen weiterzugeben:

»Dadurch, daß ich Kind und Enkelkinder habe, bin ich beschäftigt, man braucht den Ausgleich schon (...). Ich sage auch den Schülern immer, daß sie sich in der Freizeit woanders hin orientieren sollen, sonst halten sie den Druck nicht aus. Und man sieht die alten Leute dann auch wieder ganz anders. Es ist schon wichtig, Kontakt zu gesunden, auch alten Leuten zu halten. Den Kontakt auch nach außen zu haben (...).« (Stationsschwester, 53 Jahre)

»Schwimmen und Wandern tut gut, Bewegung sozusagen. Wir hatten auch einmal eine Turngruppe (...), wir gingen gemeinsam schwimmen und so weiter.« (Stationsschwester, 53 Jahre)

Auch bei der Höheren Angestellten kommt das Privatleben zu kurz. Die Freizeitaktivitäten sind eher eingeschränkt, da die Kinder (im Teenageralter) nach wie vor Aufmerksamkeit und Zeit fordern. Eine vorübergehende psychische Belastung bedeutete auch der schlechte Gesundheitszustand der in einem anderen Bundesland lebenden Eltern. Sie betont die große Unterstützung durch ihrem Partner, ohne den die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Form nicht funktioniert hätte:

»Ich habe das Glück, daß mich mein Partner in der Beziehung sehr unterstützt, sonst wäre es wahrscheinlich nie möglich gewesen, also wir haben uns das wirklich aufgeteilt und jetzt immer noch, auch bei den Kindern. (...) Ich glaube, dies ist ganz wichtig, daß die Partnerschaft in diese Richtung gut funktioniert, weil sonst wird es ganz schwierig, weil alles kann man nicht machen.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

Die befragte Sekretärin, die zwar selber keine Kinder hat, geht in ihrem Privatleben auch familiären Verpflichtungen nach. Sie kümmert sich um die alleinlebende Mutter und führt den

Haushalt. Der Ehepartner wird in die Haushaltsführung nicht eingebunden. Persönlich empfindet sie diese Verpflichtungen auch als keine besondere Belastung. Grundsätzlich wird privat insgesamt etwas leiser getreten:

»So wie früher einen großen Freundeskreis hab' ich nicht mehr (...), ich bin fauler geworden. Das muß ich aber jetzt mit meinen gesundheitlichen Daten ändern. Rauchen aufhören, Tage im Fitneßstudio verbringen, etwas zu finden, was mir zusagt. Früher war ich auch kulturell sehr interessiert, was sich jetzt auch ein bißchen gelegt hat.« (Sekretärin, 45 Jahre)

Das Entspannen und Abschalten von der Arbeit fällt heute leichter. Der Partner ist diesbezüglich aber immer noch ein zentraler Ansprechpartner.

»Ich rege mich heute nicht mehr so auf wie früher oder studiere die ganze Nacht über irgend-etwas. Da war und ist mein Mann erster Ansprechpartner. Wir diskutieren darüber, aber nicht mehr so sudern wie früher.« (Sekretärin, 45 Jahre)

Der private Hintergrund der befragten Buchhalterin wird als glücklich und zufriedenstellend empfunden, er bildet bis heute einen positiven Ausgleich zum Berufsleben. Ansonsten wird nach wie vor sehr viel in der Freizeit unternommen, Bewegung und Aufenthalt im Freien sind dabei besonders wichtig.

»(...) Ich bin seit siebenunddreißig Jahren verheiratet, habe eine Tochter und bin Großmutter, ein glücklicher Mensch sozusagen (...). Ich bin auf die Butterseite gefallen, familiär gibt es keine Probleme (...).« (Buchhalterin, 59 Jahre)

»Bewegung, wir haben ein Haus, wir gehen schwimmen, wir sind eigentlich sehr viel unterwegs oder einfach im Garten (...), wir leben sehr naturverbunden. Ich gehe auch gerne ins Theater. Ich bin flexibel, eigentlich für alles offen. Ich habe einen elfjährigen Enkelsohn, der mich auch fordert.« (Buchhalterin, 59 Jahre)

Der befragte Bauarbeiter gibt an, keine Hobbys zu haben. Er habe immer viel gearbeitet, auch am Wochenende, und widme sich in der spärlichen Freizeit der Familie. Er hat zwei Kinder, die jetzt 35 sind. An den freien Tagen seien sie früher unterwegs gewesen. Jetzt verbringt er die Freizeit mit seiner Frau, aber auch mit Mithilfe im Haushalt, oder er ist mit den Enkelkindern unterwegs:

»(...) Meine Frau war daheim dreizehn Jahre lang bei den Kindern, und dann war ich allein berufstätig. (...) Und da hab' ich halt immer viel gearbeitet. Und am Sonntag sind wir halt fortgefahren wohin, dort und da halt, wo's halt grad war, sind wir viel zum Baden gegangen im Sommer in die öffentlichen Bäder und so.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

»Ja, wenn ich einen freien Tag hab, tu' ich daheim, ja sagen wir einmal, weil ich am Freitags allein daheim bin, einmal Staubsaugen, und wenn's sein muß, Fenster putzen, Geschirr abwaschen, und das und das alles [lacht], was im Haushalt so ist. Meine Frau ist auch berufstätig – Und dann haben wir für uns zwei eine Freizeit, weil, was soll ich denn sonst tun daheim? Sitzen und Fernsehen oder was? Na, dann mach ich halt die Arbeit.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Die Kinder der weiblichen IT-Kraft wohnen noch zu Hause. Um von der Arbeit abzuschalten, widmet sie sich seit längerer Zeit der Malerei:

»Als Ausgleich male ich, seit circa neunzehnhundertvierundneunzig schon, so schubartig. Wenn es mir sehr schlecht geht, dann male ich, und dann geht es mir besser.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

Die selbständige Friseurin erzählt, daß sich für sie im Alter die Wertigkeiten verschoben haben. Als sie jung war, habe sie sich für Natur und Malen und dergleichen nicht interessiert. Jetzt im Alter sei es für sie besonders wichtig, sich die Zeit für solche ausgleichenden Tätigkeiten zu nehmen: »(...) Es verschiebt sich auch, das ist das Interessante am Alter, es verschieben sich diese Wertigkeiten. Es ist mir jetzt schon sehr wichtig, daß ich male, und es ist mir sehr wichtig, daß ich frische Luft habe.« (Friseurin, 58 Jahre)

Die interviewte Ärztin findet den Ausgleich zur Arbeit in verschiedenen Hobbys wie Wandern und Singen. Sie ist zur Zeit alleinstehend und hat keine Kinder. Die Dreifachbelastung bei Kolleginnen, die Job, Kinder und Haushalt bewältigen müssen, ist ihr jedoch bekannt. Sie selbst verschafft sich bezüglich der Hausarbeit mit einer Reinigungskraft Entlastung.

Wichtig für die Volksschullehrerin ist es, nach der Arbeit komplett abzuschalten. Sie tue dies, indem sie die Schule verlasse und mit diesem Ortswechsel auch »in ein anderes Leben« eintrete. Sie lege die Uhr ab, schalte einmal komplett ab, schaue einfach nur vor sich hin und lasse es einfach einmal laufen. Die befragte Frau erwähnt auch, daß sie manchmal die Hausarbeit zum Abschalten nütze, da es sich um eine komplett andere Tätigkeit handle. Sehr wichtig ist für die befragte Lehrerin auch die Möglichkeit, eine Freundin anzurufen, um sich Probleme von der Seele zu reden. Diesbezüglich seien ihr Frauen eine hilfreiche Stütze, so die Befragte.

Der 48jährige, in der Produktion arbeitende Meister betreibt nebenbei noch eine Landwirtschaft. Ausgleich zur Arbeit gibt es für ihn kaum:

»Bei mir schaut der Ausgleich zur Arbeit so aus, ich habe nebenbei noch eine Landwirtschaft, und da ist jede freie Minute mit Arbeit verbunden« (Meister, 48 Jahre)

Für den Vorarbeiter in der Produktion stellt die Gärtnerei das wichtigste Hobby dar. In dieser naturverbundenen Tätigkeit wird der Ausgleich zu Streß und Frust des Arbeitsalltages gesucht:

»Den Streß, den man innerhalb von acht Stunden oft anhäuft, da muß man irgendwo einen Ausgleich finden (...), es sind nicht immer alle Probleme gleich gut zu lösen (...), und manche dauern einfach länger, bis man sie lösen kann (...), aber es müßte schneller gehen, und das macht oft die gute Einstellung zum Arbeitstag zunichte.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Die sportliche Betätigung liefert auch für ihn den Gegenpol zur Arbeitswelt:

»Ja, auch Sport, ein bißchen Radfahren, Wandern geh' ich noch immer sehr gerne, man braucht einen Ausgleich am Wochenende, weil täglich ist es eh nicht möglich, die Familie braucht einen ja auch.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Der interviewte Selbständige treibt in der Freizeit regelmäßig Sport, liest viel und besucht gelegentlich kulturelle Veranstaltungen:

»(...) Ich versuche so dreimal die Woche zu laufen, (...) drei Stunden. Hin und wieder gehe ich ganz gerne einmal ins Theater oder ins Kino. Manchmal gehe ich auch ganz gut essen, ich lese viel und gerne. (...) Im Sommer gehe ich ganz gerne schwimmen oder in die freie Natur. Im Winter eher Langlaufen (...).« (Selbständiger, 51 Jahre)

Die Interessen des interviewten Meinungsforschers sind besonders vielfältig. Bildende Künste, Musik, Literatur, Reisen, ein vielfältiger Freundeskreis stellen nur einen Auszug dieser dar. Im Südburgenland hat er sich kürzlich einen Weinberg gekauft, wo er quasi als zweites Standbein vielleicht Wein anbauen möchte. Seine Erzählungen über die Freizeit sind sehr schwärmerisch, jedoch ständig von akutem Zeitmangel gekennzeichnet. Am meisten fehlt ihm an seiner jetzigen Arbeit, daß er keine Zeit für all seine Interessen hat. Die besonders stressigen Arbeitsphasen kompensiert er am liebste auf diese Art:

»Wenn einem wirklich alles über dem Kopf zusammenschlägt, dann setz' ma [er und ein Kollege seines Alters] uns amal (...), dann rauch i' eine Zigarillo, und er raucht seine Zigaretten, und wir setzen uns auf irgendeinen Plausch z'sammen, wo wir uns über irgendeinen von diesen abseitigen Autoren unterhalten. Und das ist dann die wahre Welt [lacht]. Dann wird alles, was wir so machen, dermaßen lächerlich, und es wird dann eigentlich immer lustig.«

7.9 Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen, die es im Betrieb gibt

Bei den Maßnahmen, die es für ältere ArbeitnehmerInnen im Betrieb gibt, werden gesundheitsfördernde Maßnahmen und Weiterbildung am häufigsten genannt. In den meisten Fällen handelt es sich hier allerdings nicht um spezifische Maßnahmen, welche nur ältere ArbeitnehmerInnen betreffen. Insbesondere beim Gesundheitsschutz handelt es sich vielmehr um Maßnahmen, welche sich auf eine Verbesserung der konkreten Arbeitsbedingungen beziehen und daher Jung und Alt betreffen.

7.9.1 Gesundheitsschutz

An Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen, die es in den Betrieben der befragten Personen gibt, werden präventive, gesundheitsfördernde bzw. gesundheitserhaltende Maßnahmen am häufigsten genannt. In Abhängigkeit der Branche und der Art des Arbeitsplatzes werden dabei allerdings unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Auf Arbeitsplätzen, an denen sehr viel im Sitzen und am Bildschirm gearbeitet wird, wie etwa im IT-Bereich, wird auf die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes beispielsweise durch entsprechendes Mobiliar, richtige Sitzhöhe, Lichteinfall u. ä. geachtet. Um den körperlichen Ausgleich und die Entspannung zu fördern, können oft verbilligte Massagen, Gymnastik- oder Yogakurse besucht werden:

»Die Firma schaut auf unsere Augen, jedes Jahr haben wir eine Überprüfung. Die Firma bietet auch viele Gymnastikkurse an, Qui Gong, Yoga, wir müssen nur die Hälfte zahlen. (...) Es kam auch einmal eine Inspektion, die die Höhe der Bildschirme überprüfte (...).« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

»Gymnastikkurse werden angeboten seit ewigen Zeiten. Es gibt dreimal in der Woche den Betriebsarzt. Impfungen sind kostenlos. Früher gab es Massagen.« (Sekretärin, 45 Jahre)

In vielen Betrieben (vorwiegend in den Großbetrieben) gibt es auch einen Betriebsarzt, der regelmäßig, bei Bedarf zum Teil auch während der Arbeitszeit, in Anspruch genommen werden kann. Dieser bietet auch eine jährliche Gesundenuntersuchung an:

»Es gibt einen Betriebsarzt, da kann man einmal im Jahr eine Gesundenvorsorgeuntersuchung machen.« (Haustechniker, 59 Jahre)

»Ja, es gibt einen Betriebsarzt, zu dem kann man am Mittwoch und am Freitag immer gehen (...).« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 50)

»Es gibt jedes Jahr eine Gesundenuntersuchung, aber ich war bis jetzt jedes Jahr zu Hause, ich hatte immer gerade Urlaub.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 45 Jahre)

Auf Arbeitsplätzen, an denen viel körperliche Arbeit zu leisten ist, geht es vor allem darum, die Arbeit durch den Einsatz von technischen Hilfsmitteln zu erleichtern und sicherer zu gestalten. Was den Gesundheitsschutz betrifft, so geht es dabei insbesondere um Raumluft- und Lärmprobleme. In einem Produktionsbetrieb der Metallbranche werden hier beispielsweise der Einbau eines elektrostatischen Filters und Gehörschutzmaßnahmen genannt:

»(...) Oder daß man Hilfsmittel organisiert, um die Tätigkeiten zu erleichtern bzw. daß er die Tätigkeit auf längere Sicht ohne körperlichen Schaden machen kann, und da wird im Betrieb ständig etwas unternommen.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

»Wir haben in der kalten Jahreszeit immer wieder Probleme mit unserer Raumluft, bedingt durch die Arbeit an den Maschinen entstehen ölige Dämpfe, die man einatmen muß. (...) Eine wirkliche Besserung hat die Installation von elektrostatischen Filtern gebracht und die Reinigungsintervalle dieser Filter (...).« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

»(...) In der Produktion haben wir nur Lärmarbeitsplätze, jeder ist ausgestattet mit Gehörschutz in verschiedenen Formen (...). Seit heuer haben wir durchgesetzt, daß jeder Arbeitnehmer Sicherheitsschuhe vom Betrieb zur Verfügung gestellt bekommt, Handschuhe werden sowieso getragen.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Die befragte ältere Friseurin nennt hier als Erleichterung der Lärmbelastung die Anschaffung von leiseren Föngeräten und Trockenhauben. An Ihrem Arbeitsplatz gäbe es auch keine Musik, was die jüngeren KollegInnen zwar störe, aber durch diese Maßnahme gäbe es eine Lärmbelastung weniger, und die FriseurInnen können sich mehr auf die KundInnen konzentrieren.

In der Gesundheitsbranche selbst werden im Pflegebereich an gesundheitsfördernden Maßnahmen vor allem höhenverstellbare Betten, Hebebühnen und Lifte genannt. Angeboten werden auch Kurse von PhysiotherapeutInnen über das möglichst gesundheitschonende Arbeiten am Krankenbett, das rückschonende Heben u. ä. Die technischen Hilfsmittel sind in manchen Fällen aber nur begrenzt einsetzbar, da dadurch die PatientInnen nicht aktiv bei der Mobilisierung mithelfen und so auch keine Fortschritte machen können:

»Wir haben eine Hebebühne, aber davon können die Leute nichts lernen.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

Außer den oben erwähnten technischen Hilfsmitteln in der Pflege (welche auch nur begrenzt einsetzbar sind) werden keine weiteren Maßnahmen für Ältere genannt. Das betrifft allerdings nicht nur den Gesundheitsschutz, sondern auch jegliche andere Maßnahmen zugunsten älterer ArbeitnehmerInnen. Die befragte Ärztin dazu:

»Das wird nicht einmal angedacht.« (Ärztin, 45 Jahre)

So bleibt die Paradoxie, daß betriebliche Gesundheitsförderung und Themen wie altersgerechtes Arbeiten im Gesundheitsbereich, der die Heilung von Krankheiten und auch entsprechende Vorsorge zum Ziel hat, für die hier Beschäftigten und ihre Organisationen kaum ein Thema ist. Eine weitere Interviewpartnerin gibt nicht nur das völlige Fehlen von gesundheitsfördernden Maßnahmen für Ältere an, vielmehr können gesundheitliche Probleme aus Angst, die Arbeit zu verlieren, nicht entsprechend behandelt bzw. auskuriert werden:

»Gesundheitlich gibt es da keine Unterstützung, ganz im Gegenteil, ich habe meiner Chefin jetzt gesagt, daß ich ein gesundheitliches Problem habe, ich habe einen Knoten im Hals. Und da ist dann die Frage, na ja, eigentlich sollte ich in Krankenstand gehen, aber ich gehe eh nicht. Sobald man krank ist, vor allem in meinem Alter, kann das ein Problem werden, denn eine neue Arbeit zu finden ist nicht einfach, auch nicht als Verkäuferin. Sie wollen ja in dem Alter niemanden mehr nehmen, wenn ich so und so viele Jahre zusammen habe, ich muß besser bezahlt werden als eine junge Kraft, dadurch wird es schwer, wieder Arbeit zu finden.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Als ein weiterer Grund, notwendige Krankenstände nicht zu konsumieren, wird etwa im Pflegebereich auch der Mangel an personellen Ressourcen genannt:

»Ich täte schon manchmal ganz gerne in Krankenstand gehen. Bei uns auf der Station haben wir ein gutes Team, wenn aber wer fehlt, müssen die anderen einspringen, weil es keine Reserven gibt.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

7.9.2 Weiterbildung und Qualifizierung

Wenn betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, dann werden diese unabhängig vom Alter auch in Anspruch genommen. In diesen Fällen legt zumeist der Arbeitgeber selbst großen Wert auf die regelmäßige Weiterbildung aller ArbeitnehmerInnen, oft hängt aber auch viel vom persönlichen Engagement der Betroffenen ab:

»Aber es gibt gewisse Qualitätsmerkmale, die müssen alle erfüllen. Wir haben eine Broschüre bekommen, und da hat man sich dann etwas ausgesucht.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

»Und wir handhaben das auch jetzt so, daß wir mit unseren Bildungsmaßnahmen immer weiterziehen. (...) Ich meine, es geht nicht alles durch, und nicht alles was man vorschlägt, wird gutgeheißen, aber zumindest manches, was man sagt, kann man auch ausführen. Aber aufdrängen wird es mir die Firma auch nicht und sagen, sie müssen es unbedingt machen, weil wir wollen nur gescheite Leute.« (Sekretärin, 45 Jahre)

Ein spezifisches Qualifizierungsprogramm für ältere ArbeitnehmerInnen wird nur von einer Interviewpartnerin genannt. In ihrem Betrieb gehe es bei den betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen darum, älteren MitarbeiterInnen, die in geringqualifizierten Bereichen arbeiten, ein neues Einsatzgebiet innerhalb des Unternehmens zu ermöglichen. Dazu werden sowohl aus der Sicht der Führungskräfte als auch aus der Sicht der MitarbeiterInnen neue Anforderungsprofile entwickelt. Im Rahmen von MitarbeiterInnengesprächen werden dann die notwendigen Weiterqualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahmen festgelegt.

Anlaß dafür war die Neuorganisation (Fusionierung) und Modernisierung des Unternehmens, wodurch sich die Aufgaben verändert haben bzw. neue hinzugekommen sind. Aufgrund des hohen Altersdurchschnitts in den betroffenen, eher niedrigqualifizierten Bereichen verließen viele MitarbeiterInnen (und damit auch deren Wissen und Können) durch Vorstandsruheregelungen oder (geblockte) Altersteilzeit zur selben Zeit das Unternehmen. Gleichzeitig durften aufgrund des Personalüberhanges aber keine neuen MitarbeiterInnen aufgenommen werden.

Demnach betrafen die Umschulungen und die ursprünglich für alle Gruppen neu entwickelten Anforderungsprofile also insbesondere ältere MitarbeiterInnen mit niedrigeren Qualifikationen. Um eine Hilfestellung anzubieten (bei den MitarbeiterInnen ging es immerhin um den Verbleib im Unternehmen) wird seit dem Jahr 2002 bei Umschulungsmaßnahmen von HelferInnen zu qualifizierten HelferInnen (also quasi FacharbeiterInnen), die mit Prüfungen verbunden sind, eine Art Lernbegleitung zur Verfügung gestellt. Diese leistet vor allem Informations- und Motivationsarbeit, aber es können auch Lerntipps u. ä. eingeholt werden. Diese Lernbegleitung war derart erfolgreich, daß überlegt wird, diese auch für andere Umschulungen zur Verfügung zu stellen:

»Die Mitarbeiter sind vor der Umschulung darüber informiert worden, was auf sie zukommt, was man von ihnen erwartet, wie das Ganze ablaufen wird, wie man richtig lernt oder welche Möglichkeiten es gibt, sich wieder mit dem Lernen auseinanderzusetzen, um ihnen auf der einen Seite die Prüfungsangst zu nehmen und sie ein bißchen dahingehend zu unterstützen, daß kein Grund besteht zu zweifeln, daß sie es eventuell nicht schaffen (...).« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

Keine Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen werden etwa im Produktionsbereich, im Handel oder in geringqualifizierten Tätigkeiten im Hotel/Gastgewerbe genannt:

»Ich brauche keine, für was, ich bin zufrieden, so wie es ist.« (Hotel-/Gastgewerbe, Hilfskraft, 45)

Diese Befragte sieht auch selbst gar keine Weiterentwicklungsoptionen. Für sie ist es einfach wichtig, eine feste Arbeit zu haben.

7.9.3 Flexible Arbeitszeitmodelle, Reduktion von Arbeitszeit

Die Reduktion von Arbeitszeit als Maßnahme für ältere ArbeitnehmerInnen wird lediglich von einer Interviewpartnerin, einer Lehrerin, genannt. Sie erzählt, daß es neben der Frühpensionierung nur eine einzige »Maßnahme« für ältere LehrerInnen gibt: Die Reduktion der Arbeits-

zeit auf eine halbe Lehrverpflichtung. Diese wirke sich aber pensionsmindernd aus, weshalb sie ungern in Anspruch genommen werde. Insbesondere Frauen, die möglicherweise geschieden sind, können auf das volle Gehalt und die volle Pensionshöhe nicht verzichten:

»Man kann auf halb reduzieren, das wirkt sich aber vehement auf die Pension aus. (...) Wenn man zurückgeht auf eine halbe Lehrverpflichtung, dann wird meine Pension entsprechend vermindert.« (Lehrerin, 57 Jahre)

»Wenn ich das finanziell brauche, wenn ich jetzt geschieden bin und ich habe Kinder und bin Alleinerzieherin (...). Das ist praktisch nicht machbar.« (Lehrerin, 57 Jahre)

In der Produktion sieht man sich, was die Arbeitszeit betrifft, an die Anforderungen der Maschinen gebunden, die eine fixe zeitliche Struktur vorgeben. Auch die Nachtschichten lassen sich dadurch auch für ältere Mitarbeiter nicht vermeiden. Der Schichtplan wird immer drei Wochen im Voraus geschrieben, es handelt sich dabei um Wechselschichten, d. h. man hat jede Woche eine andere Schicht. So weit wie möglich wird dabei auf die Bedürfnisse der Älteren Rücksicht genommen:

»(...) Wir haben Öfen, die kann man nicht einfach über Nacht abstellen, das wäre rein technisch zu kostspielig und fast nicht zu machen (...). Wir haben sogar zwei bis drei Mitarbeiter, die wollen nur Nachtschicht machen (...). Wenn einer in einer Woche diese Schicht nicht machen kann, wird getauscht.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Die Möglichkeit einer Altersteilzeit scheint im betreffenden Produktionsbetrieb kein Thema zu sein:

»Ich kann es mir bei meiner Aufgabenstellung nicht vorstellen, daß es möglich wäre.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Auch die »geblockte« Variante der Altersteilzeit wird nicht praktiziert:

»Ich glaube, dies ist bei uns nicht möglich.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Von sehr flexiblen Arbeitszeitmodellen für alle MitarbeiterInnen, unabhängig vom Alter, berichtet eine Interviewpartnerin aus der IT-Branche. In ihrem (großen) Betrieb kann die Arbeitszeit sehr flexibel gestaltet werden, man muß nur seine vereinbarte Arbeitszeit absolvieren. Es gibt MitarbeiterInnen, die nur 20 Stunden oder 30 Stunden beschäftigt sind, und solche, die Telearbeit machen:

»Die meisten kommen zwischen acht und neun, aber man kann auch um zwölf kommen. Es ist sehr flexibel. Man hat eine gewisse Freiheit.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

7.9.4 Personelle Entlastung

Eine weitere Maßnahme, die nur von einem Interviewpartner genannt wird, ist die personelle Entlastung durch das zur Verfügung stellen einer zusätzlichen, unterstützenden Arbeitskraft:

»Wenn ich einen Helfer brauche, so wie jetzt, wo mir die Füße wehgetan haben beim Schutttragen, dann habe ich sofort einen Helfer gekriegt. Ich habe mir den bei der anderen Baustelle geholt (...) zum Tragen und das alles.« (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Außer denjenigen InterviewpartnerInnen, welche keine spezifischen Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen in ihrem Betrieb nennen können (z. B. Ärztin, Einzelhandel), gibt es auch noch eine völlig konträre Aussage:

»Gab es in diesem Betrieb überhaupt nicht. Im Gegenteil, dort wurden die Mitarbeiter ab fünfzig hinausgedrängt.« (Selbständiger, 51 Jahre)

7.10 Erfolgversprechende Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen

7.10.1 Neue Formen der Arbeitsorganisation

Dabei geht es um Einsatzgebiete und/oder Positionen, die für ältere MitarbeiterInnen besonders geeignet sind, d. h., es geht hier um Aufgabengebiete, welche die spezifischen Stärken älterer MitarbeiterInnen fordern. Die Vorschläge, welche seitens der InterviewpartnerInnen diesbezüglich gemacht wurden, beziehen sich hauptsächlich auf die Weitergabe des Erfahrungswissens älterer ArbeitnehmerInnen.

Eine Möglichkeit der Einbindung Älterer wäre aus Sicht einer Interviewpartnerin beispielsweise eine stunden- bzw. tageweise Anstellung. Dabei würden Ältere ihre Erfahrung und ihren Weitblick für diesen Beruf an die neuen Unternehmen herantragen und ihnen damit zu Erfolg verhelfen:

»(...) Daß man einfach einen Friseur oder eine Friseurin stundenweise (...) oder tageweise einstellt, und dieser Friseur sieht einfach die Problematik, die in diesem Frisiersalon herrscht. (...) Er sieht einfach, was der junge Friseur verkehrt macht. Grüßt er die Kunden schlecht, liegt Dreck in der Ecke (...). Erfahrungen, die sich ein Friseur vierzig Jahre, vierundvierzig Jahre angeeignet hat und damit Erfolg hat.« (Friseurin, 58 Jahre)

Die Einbindung von Älteren und die Nutzung der langjährigen Berufserfahrung, über die Ältere verfügen, könnte auch manche Weiterbildungsseminare für Junge überflüssig machen. Sinnvoller wäre die strukturierte Weitergabe des betriebsintern bereits vorhandenen Wissens an die jüngeren KollegInnen:

»Wenn junge Leute im Frisiersalon keinen Erfolg haben, dann liegt das ja an irgendetwas, dann gehen sie in teure Managementkurse (...), zahlen wahnsinnig viel Geld dafür, das könnte man doch mit der Erfahrung von Leuten abdecken, die schon lange in dem Beruf sind oder sogar schon weg sind und die diese ganze Problematik kennen und wissen, wie man Erfolg hat.« (Friseurin, 58 Jahre)

»(...) Und daß auch wir im Betrieb für die Jungen noch bessere Schulungen machen können, daß uns ein gewisser Zeitraum zur Verfügung gestellt wird (...), eine gute Grundschulung wäre sehr wichtig (...).« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Eine befragte Lehrerin schlägt in diesem Zusammenhang vor, daß ältere KollegInnen nicht mehr klassenführend, sondern als Förder- und ZusatzlehrerInnen tätig sind, wodurch sich der

psychische Streß vermindern würde. Auch könne man im Alter in beratende Funktionen ausweichen, sodaß der Erfahrungsschatz der älteren Lehrkräfte noch gut genutzt würde. Momentan würden solche Lösungsvorschläge allerdings an den Bildungs-Sparpaketen scheitern: Die Anzahl der BegleitlehrerInnen sei in den letzten Jahren deutlich reduziert worden, was nach Ansicht der Interviewpartnerin auf Kosten der Kinder geht, aber auch die eben genannten Möglichkeiten für Ältere bloße Theorie bleiben läßt:

»(...) Da gibt es dann diese Förderlehrer oder Zusatzlehrer, wo man Kinder nur in Kleingruppen unterrichtet und betreut. Und genau das wird eben jetzt zunehmend immer schwieriger, weil diese Stunden immer mehr eingeschränkt werden.« (Lehrerin, 57 Jahre)

»Eine Form der Gleitpension auch beim Lehrer, daß man ihn entlastet mit dem ständigen In-der-Klasse-Stehen, (...) und seinen Erfahrungsschatz trotzdem verwerten kann. Da könnte man Varianten finden, daß ein Lehrer nur mehr unterstützend oder betreuend eingesetzt wird. Das kostet sicher Geld, aber ich meine, bei der Bildung sollte man nicht sparen.« (Lehrerin, 57 Jahre)

Besonders wichtig ist den Befragten dabei, daß Ältere nicht einfach »abgeschoben« werden, sondern daß ihr Wissen und ihre Erfahrung als wertvoll erachtet und so gut wie möglich genutzt werden:

»Und da wäre es gut, wenn es Alternativen gibt, wo man wirklich seine Erfahrung woanders einbringen kann, beratend zum Beispiel (...).« (Lehrerin, 57 Jahre)

»Also einfach zu sagen, der soll jetzt weg und ist nicht mehr brauchbar, finde ich auch nicht richtig.« (Lehrerin, 57 Jahre)

»Ich denke, daß es Möglichkeiten gibt, Ältere so einzusetzen, daß sie an ihrem Arbeitsplatz auch tatsächlich den Wert haben, der dem entsprechen würde, was sie verdienen. (...) Also ich hab' einige meiner Kollegen erlebt, die auch an die fünfundzwanzig, dreißig Jahre in der Firma waren und die (...) vorzeitig gegangen sind, mehr oder weniger gezwungen, und jeder hat ein großes Loch hinterlassen, was ich gesehen habe.« (Selbständiger, 51 Jahre)

Als sinnvoll werden längerfristige, generationsübergreifende Arbeitsbeziehungen innerhalb des Unternehmens erachtet, d. h. die Rückkehr zu einer Kern- oder Stammebelegschaft, die eine ausgewogene Alters-, aber auch Qualifikationsstruktur aufweist. Das würde bedeuten, auch MitarbeiterInnen zu beschäftigen, die nicht unbedingt eine akademische Ausbildung haben, die aber im Unternehmen ausgebildet werden und denen man viel internes Wissen weitergeben könnte.

Anstatt so viele Aufgaben wie möglich extern zuzukaufen, könnten ältere MitarbeiterInnen, die aufgrund ihres Alters etwa bestimmte körperliche Arbeiten nicht mehr leisten können, für diese Tätigkeiten herangezogen werden:

»(...) Die Älteren (...) haben andere Aufgaben übernommen, nur diese Aufgaben fallen jetzt großteils weg, weil sie teilweise extern nur mehr zugekauft werden, das heißt, im Unternehmen ist es dann schwierig, diese Leute unterzubringen (...), vor allem wenn man berücksichtigt, daß die Leute jetzt doch länger im Arbeitsprozeß bleiben müssen (...).« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

Von den InterviewpartnerInnen wird aber auch die Problematik erkannt, daß einerseits nicht für jeden im Alter ein neuer (anderer) Arbeitsbereich zu finden ist. Andererseits lehnen viele im Alter einen Arbeitsplatzwechsel ab. Auch wenn sie sich auf ihrem Arbeitsplatz schon schwer tun, haben sie eine Arbeitsroutine entwickelt, die ihnen trotzdem eine gewisse Sicherheit verleiht:

»Es gibt schon noch Kollegen, die seit Beginn ihrer Einstellung dieselbe Arbeit machen, man kann nicht jeden nach fünfzehn Jahren zum Meister machen. (...) Man versucht natürlich, wenn irgendwer aus einem Grund seine Tätigkeit nicht mehr machen kann, bietet man ihm an zu wechseln, aber meistens wollen es die Leute selber nicht, weil dort, wo er schon jahrzehntelang arbeitet, tut er sich auch leichter, und die Arbeit ist auch aufgrund der Hilfsmittel leichter geworden.« (Meister, 48 Jahre)

7.10.2 Gesundheitsschutz

Die oben beschriebenen gesundheitspolitischen bzw. ergonomischen Maßnahmen werden als sehr sinnvoll erachtet und als Grund dafür genannt, heute von gesundheitlichen Problemen frei zu sein:

»Ich habe mir, seit ich einmal wegen der Maus Schmerzen hatte, alles sehr ergonomisch gemacht. Seitdem habe ich nie mehr irgendetwas.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

Umgekehrt wird der Mangel an präventiven, gesundheitsfördernden Maßnahmen in der Vergangenheit, insbesondere in der Produktion, als ein Mitgrund dafür gesehen, daß ältere MitarbeiterInnen den Arbeitsalltag heute schwerer bewältigen:

»Im Alter kommen die Sachen dann, die man früher leichter gepackt hat, aber irgendwann sagt man sich, man hätte auch in der Firma mehr für die Gesundheit der Mitarbeiter machen können, das hat man früher schon sehr vernachlässigt, da sind wir heute eine Spur besser dran, aber wir sind noch immer nicht dort, wo wir hingehören.« (Meister, 48 Jahre)

Um die Gestaltung der Arbeitsplätze diesbezüglich zu optimieren, wird einerseits ein Mitsprache- und Mitgestaltungsrecht der MitarbeiterInnen selbst für sinnvoll erachtet, andererseits aber auch der Zuzug von ExpertInnen:

»In meiner Position nur sehr bescheidene Ideen, man müßte Fachpersonal heranziehen, die so manche Arbeitsabläufe konkretisieren und verbessern könnten. (...) Es soll auch der kleine Mann die Chance haben, seinen Arbeitsplatz bzw. seine Probleme kundzutun.« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

»Wobei wir schon seit längerem einen sogenannten ›Verbesserungsvorschlagskasten‹ haben, wo die Mitarbeiter Vorschläge zu Arbeitsabläufen einbringen können, es gibt auch Prämierungen, wenn es durchgesetzt wird (...).« (Meister, 48 Jahre)

Der Erfolg von gesundheitspolitischen Maßnahmen ist aber auch von der Einstellung der betroffenen ArbeitnehmerInnen abhängig. Zum Teil scheint man – allerdings unabhängig vom Alter – von der Sinnhaftigkeit dieser Maßnahmen nicht überzeugt zu sein bzw. kann oder will

man die eigene Arbeitstechnik, die man sich im Laufe der Jahre angeeignet, hat nicht mehr umstellen:

»Es kam auch einmal ein Inspektion, die die Höhe der Bildschirme überprüfte, aber als die weg war, haben es meine KollegInnen wieder rückgängig gemacht. Ich nicht, und daher bin ich heute die Einzige, die keine Schmerzen hat.« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

»Es werden schon verschiedene Kurse angeboten, aber ich besuche keinen mehr. Ich möchte nicht meine spärliche Freizeit opfern für die speziellen Kurse, die es jetzt erst gibt.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

7.10.3 Personelle Entlastung

Eine Maßnahme, die allen ArbeitnehmerInnen, d. h. auch den älteren MitarbeiterInnen, zugute kommen würde, wäre die Bereitstellung ausreichender Personalkapazitäten. Der zeitliche Druck und die Überlastung stellen Arbeitsbelastungen dar, unter denen alle ArbeitnehmerInnen unabhängig vom Alter leiden. Bei zu geringem Personalstand erhöht sich der Arbeitsdruck auf die verbleibenden MitarbeiterInnen. Diese Problematik spitzt sich dann zu, wenn KollegInnen im Urlaub sind oder krank werden, die anfallende Arbeit aber trotzdem verrichtet werden muß. Überstunden werden in einigen Fällen nicht bezahlt und können bei Personalmangel auch nicht durch Zeitausgleich abgebaut werden:

»Ich täte mir mehr Personal wünschen. Aber wir sind die Pflegehelfer, wir müssen überall einspringen (...), und dann bekommen wir kein Personal, und es sind keine Schüler da (...).« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

»Ich hatte eine Kollegin, die ist jetzt zwar im Krankenstand, aber die ist in einem Zustand arbeiten gekommen, da habe ich mir gedacht, wie die das aushält.« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

Personelle Entlastungen werden in fast allen Bereichen (Pflege, Verkauf, Reinigungskraft, Höhere Angestellte) als eine Maßnahme genannt, die sowohl den Älteren als auch den Jüngeren zugute kommen würde. Ein ausreichender Personalstand macht es auch möglich, sich gegenseitig zu unterstützen und sich mit der notwendigen Sorgfalt den Kernbereichen der eigenen Arbeit zu widmen:

»Auf jeden Fall mit mehr Stunden, also mehr Personal, wird es für alle leichter, das wäre weniger Streß, weniger Druck. Nicht nur für Ältere, sondern auch für Jüngere. (...) Ich glaube, der Streß ist in anderen Berufen genauso da, ich denke in einem Büro ist es nichts anderes, wenn irgendetwas fertig sein muß, vielleicht ist es im Verkauf noch ein bißchen extremer.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

»Also persönlich würde mein Arbeitsleben erleichtert werden, wenn wir wieder Mitarbeiter für meine administrativen Tätigkeiten aufnehmen würden, jetzt ist es so, daß der gut bezahlte Experte alles macht (...), wir nehmen auch fast nur Akademiker auf, (...) und diese dann für solche Arbeiten einzusetzen, geht nicht lange gut.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

7.10.4 Arbeitszeitmodelle

Diesbezüglich spricht sich ein Befragter aus der IT-Branche für ein Jahresarbeitszeitmodell aus. Einerseits entspräche dies mehr der Realität der Arbeitsanforderungen. Andererseits würde dies auch gegen das Überstundenproblem in der IT-Branche helfen. Ein solches Modell würde die Lebensqualität aller Beschäftigten deutlich erhöhen:

»Ich bin mehr für den Begriff der Jahresarbeitszeit, das heißt, wenn es gerade heiß hergeht in einem Bereich, dann arbeite ich halt einmal mehr, und dann gibt es sicher wieder Phasen, da ist es ruhiger. Und da gehe ich dann früher, dann nimmt man sich halt einen Tag frei und geht baden. (...) Daß man je nach Bedarf einmal weniger und einmal mehr arbeitet, wobei natürlich bestimmte Grenzen, wie etwa nicht mehr als zwölf Stunden zu arbeiten oder die Nachtruhe eingehalten werden müssen (...). Über dieses Jahreszeitmodell sollten aber keine zusätzlichen Überstunden anfallen.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Auch der befragte Meinungsforscher spricht in diesem Zusammenhang das Problem der Überstunden an. Er schlägt daher vor, Überstunden sowohl für den Arbeitgeber als auch für die ArbeitnehmerInnen finanziell unattraktiver zu gestalten. Dadurch könnte es in manchen Fällen für den Arbeitgeber billiger werden, eine neue Kraft einzustellen, womit eine Entlastung der Beschäftigten und zusätzliche Arbeitsplätze für Beschäftigungslose erreicht werden könnten:

»(...) Als gesetzliche Maßnahme würde ich mir wünschen, daß es (...) sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern schwer gemacht wird, Überstunden zu machen. Das heißt, es soll keine Anreize geben (...), Überstunden müßten so hoch besteuert werden, daß jeder Arbeitnehmer ein rein materielles Interesse hat, zu sagen: ›Ich mach' keine Überstunden, weil das frißt mir eh die Steuer weg.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

»(...) Und die Arbeitgeber müßten auch mehr oder weniger eine Pönale für Überstunden zahlen. (...) Das halte ich für notwendig, daß die Arbeit anders umverteilt wird. Daß es viel billiger wird, jemanden Neuen einzustellen, als die die da sind, mit noch mehr Arbeit zu belasten.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

7.10.5 Weiterbildung, Qualifizierung

Weiterbildung wird von den befragten Beschäftigten – im Gegensatz zu den ExpertInnen – sehr selten als notwendige spezifische Maßnahme für ältere ArbeitnehmerInnen genannt. Lediglich ein Befragter aus der IT-Branche nennt Weiterbildung in Form von Bildungschecks als wichtige Maßnahme. Grundsätzlich ist es älteren ArbeitnehmerInnen wichtig, daß Weiterbildungsmaßnahmen sehr genau auf individuelle Bedürfnisse und Vorstellungen abgestimmt sind:

»Weiterbildung – aber nur, wenn es sinnvoll ist, wenn einer es wirklich will (...), dem sollen sie die Chance geben. (...) Ich war dankbar, daß ich die Schulung gehabt habe (...), ich habe jetzt ein Allgemeinwissen, ich kenne mich aus.« (Reinigungskraft, 45 Jahre)

Geschätzt wird an den Fortbildungsmöglichkeiten auch der Austausch mit KollegInnen von anderen Abteilungen, wodurch oft neue Sichtweisen entstehen können. Eine Möglichkeit, die zwar für ältere Arbeitskräfte nicht mehr relevant ist, einem altersbedingten Burn-out jedoch zukünftig vorbeugen kann, ist eine Umschulung oder ein Ausbildungswechsel, wenn man im Laufe des Lebens seine Berufswahl revidiert und einen neuen Beruf ergreift:

»Das ist das Positive vielleicht auch an der heutigen Zeit, daß man mehr Mut hat, um noch zu wechseln und was Neues zu beginnen. (...) Wenn man darauf kommt, daß der Beruf für einen nicht gut ist, kann man eine andere Ausbildung machen. Das halte ich für sehr gut in der heutigen Zeit.« (Lehrerin, 57 Jahre)

Die Tatsache, daß Weiterbildung kaum als spezifische Maßnahme für Ältere genannt wird, heißt allerdings nicht, daß insbesondere im höherqualifizierten Bereich die Bereitschaft dazu nicht gegeben ist. Die regelmäßige Weiterbildung ist nicht nur ein persönliches Anliegen, sondern diese wird auch als notwendige Voraussetzung betrachtet, um den Job überhaupt entsprechend ausüben zu können:

»Da muß man sowieso ständig am neuesten Stand bleiben, also ohne Weiterbildung, ohne daß man mit den Gesetzen vertraut ist, kann man den Job sowieso nicht machen.« (Buchhalterin, 57 Jahre)

Mit zunehmendem Alter wird die Weiterbildung sehr bewußt eingesetzt, auch um eigene Schwächen zu kompensieren:

»(...) Auch wenn ich Englisch nicht besonders mag, aber ich mach' es, weil ich es brauche. Bevor ich mir unsicher bin, ist es mir lieber, ich lerne es (...).« (Sekretärin, 45 Jahre)

7.10.6 Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen – Forcieren der Öffentlichkeitsarbeit

Als wichtige Voraussetzung für eine Veränderung der momentanen Situation wird die Einstellung der Gesellschaft zum Alter genannt. Die Vorurteile, die die Gesellschaft gegenüber dem Alter hat und die durch die Medien und in der Öffentlichkeit reproduziert werden, müssen sich ändern:

»Wir leben heute in einer Wegwerfgesellschaft, und alles, was alt ist, wird weggeworfen (...). Altes ist nicht unbedingt deshalb schlecht, weil es länger auf der Welt ist.« (Friseurin, 58 Jahre)

»Und man muß (...) auch das Älterwerden ein bißchen respektieren, und die Jungen sollten sich ein bißchen was sagen lassen. Weil die Älteren haben doch mehr Erfahrung.« (Reinigungskraft, 45 Jahre)

Ältere Personen werden oft schwerer anerkannt oder berücksichtigt, da sie sich nicht ausreichend Gehör verschaffen können. Die befragte Friseurin erzählt dazu, daß manche KundInnen ältere FriseurInnen nicht akzeptieren. Alle älteren ArbeitnehmerInnen sollten zumindest einen geringfügig höheren Lohn bekommen, zumindest im Sinne eines Symbols für die Anerkennung der Arbeit, die sie für die Gesellschaft schon ein Leben lang leisten:

»Daß ein bißchen mehr gezahlt wird (...) vor allem für Arbeiter (...) und Menschen, die schon ihr ganzes Leben lang arbeiten (...). Einfach ein bißchen eine Belohnung, mehr psychisch gesehen (...), und ein paar Wörter dazu sagen! Ältere Leute (...) kann man so ein bißchen unterstützen, ein bißchen Lob spenden (...).« (Reinigungskraft, 45 Jahre)

7.10.7 Lohnpolitische Maßnahmen

Lohnpolitische Maßnahmen werden – ebenfalls ganz im Gegensatz zu den ExpertInnen – nicht als sinnvolle Maßnahmen genannt. Der Vorschlag, Betrieben Ausgleichszahlungen zu gewähren, wenn sie ältere Arbeitskräfte beschäftigen, rücke Ältere ins »Behinderteneck«. Ältere würden dann nur solange beschäftigt, solange es diese Zahlungen vom Staat gäbe, was das Problem grundsätzlich überhaupt nicht lösen würde:

»(...) Diese Förderungsmaßnahmen, die es für ältere Mitarbeiter seitens des AMS gibt. Die rücken diese Altersgruppe sehr nahe ins Behinderteneck. So wie man Behinderte aufnehmen muß, so muß man als Arbeitgeber dann eine gewisse Quote ›Vierzig- bis Fünfzigjährige‹ aufnehmen und bekommt dafür Ausgleichszahlungen. Das sind dann genau wieder jene Firmen, die Leute aufnehmen, solange das Geld fließt (...), und nach einem Jahr wird halt gekündigt. Also das ist nur eine Kostenersparnis für die Firma, die der Staat zahlt, und die nicht wirklich sinnvoll ist.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Wenn überhaupt, dann wären Förderungen ganzer Betriebe sinnvoll, bei denen der Altersschnitt der Belegschaft herangezogen wird, nicht aber die Förderung einzelner Arbeitsplätze.

7.10.8 Gezielte Unterstützung bei der Arbeitsuche (Vermittlung)

Bei den Befragten handelte es sich fast ausschließlich um Beschäftigte. Lediglich ein Interviewpartner war zum Zeitpunkt der Befragung gerade auf Jobsuche. Aufgrund seiner Erfahrungen schlägt er eine verbesserte, gezieltere Vermittlungs-/Qualifizierungstätigkeit seitens des AMS vor, gerade auch für ältere Arbeitslose. Der Befragte empfiehlt, die Vermittlungstätigkeit des AMS durch private Arbeitsvermittler zu ergänzen, welche insbesondere hochqualifizierte Kräfte nützen können. Das AMS könne seiner Erfahrung nach im Top-Berufssegment nicht so gut und sinnvoll vermitteln wie private Headhunter. Zum einen sei es in der kurzen Zeit dem AMS-Betreuer nicht möglich, die Qualifikationen des Beschäftigten umfassend zu studieren, um geeignete Jobprofile für den Bewerber überhaupt erkennen zu können. Zum anderen würden, so der Befragte, nur solche Firmen über das AMS Beschäftigte suchen, die anderswo keine bekommen können. Und nicht zuletzt sei es auf seinem Qualifikationsniveau nicht passend, nach einer Bewerbung beispielsweise als Abteilungsleiter nach einer Bestätigung für das AMS zu verlangen:

»In meinem Bereich ist die Vermittlung komplett zu vergessen . Vielleicht funktioniert es bei einem Tischler, wo ein Tischler eben ein Tischler ist, und es wird ein Tischler gesucht (...).

Aber es liegt an zweierlei, zum einen ist das AMS nicht sehr engagiert in der richtigen Vermittlung, es ist auch nicht die Zeit für jeden da, da müßte sich jemand hinsetzen und genau schauen (...), und das würde ja eine Stunde oder so dauern, in fünf Minuten kann man das nicht machen.» (IT-Branche, 45 Jahre)

»Und zum anderen hat das irgendwie so einen Zwangscharakter. Was ich nicht unbedingt ablehne, aber was dazu führt, daß nur Firmen am Arbeitsamt Leute suchen, die anders keine bekommen. Das heißt, das ist wirklich sozusagen der Bodensatz der Firmen, die wirklich nichts zahlen wollen, nicht einmal Kollektiv oder irgendwas.« (IT-Branche, 45 Jahre)

»Und was auch irgendwie merkwürdig und unangenehm ist, (...) hin und wieder kriegt man eine Zuweisung, und die Zuweisungen haben nicht Hand und Fuß, weil der Berater auch teilweise diese Texte gar nicht durchliest. Da steht drinnen, es wird eine Ostsprache gefordert, Polnisch fließend, und ich krieg' die Zuweisung, ich mein', ich kann Polnisch nicht einmal gebrochen (...), ich mein', das sind leere Kilometer, das bringt es nicht. Oder es gibt dann Zuweisungen (...), wo auch vor allem von Seiten des Arbeitsamtes immer eine Bestätigung dafür verlangt wird. Was ich verstehe, auf der einen Seite, was aber auch sehr schwierig ist. Weil wenn ich mich als Abteilungsleiter irgendwo bewerbe, und dann brauche ich eine Bestätigung, das haut nicht hin, das ruiniert das Image total, das paßt nicht hin.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Der Befragte spielt hin und wieder mit dem Gedanken, sich selbständig zu machen, traut sich diesen Schritt im Endeffekt aber nicht zu. Hierfür sei ihm das Risiko zu groß, nicht nur was die Versorgung der Familie und die Höhe des Startkapitals betrifft, sondern auch die bürokratischen Hürden. Er bedauert, daß es diesbezüglich in Österreich kaum eine »Starthilfe« gäbe. Wenn man bei dem Versuch, sich selbständig zu machen, versage, sei dies ein Problem. Man hafte persönlich für Kredite, nach einem Scheitern bekäme man keine zweite Chance mehr, und man verliere den Anspruch auf Arbeitslosengeld und Sozialhilfe:

»Allerdings, ich habe immer gesagt, ich möchte mich nur dann selbständig machen, wenn ich das Gefühl habe, ich mache was Sinnvolles, und das hätte ich in dem Fall nicht.« (IT-Branche, 45 Jahre)

7.10.9 Gezielte Weiterbildungskurse für ältere Arbeitslose

Neben der Vermittlungstätigkeit des AMS kritisiert der Befragte auch die Qualifizierungspolitik im höherqualifizierten Bereich. Bei BerufsanfängerInnen sei die Vorgangsweise, grundlegende fehlende Qualifikationen pauschal nachzuschulen, sinnvoll. Im höherqualifizierten Bereich seien die angebotenen Kurse oft nicht mehr sinnvoll, etwa wenn ein Manager in einen Bewerbungstrainingskurs geschickt wird oder ein Gärtner in eine völlig anderes berufliches Aufgabengebiet, z. B. EDV-Trainer, umgeschult werden soll:

»Und die zweite Seite sind Kurse unter dem Fachbegriff ›Wie bewerbe ich mich richtig?‹. Und da werden gestandene Manager und was weiß ich, Leute, die im Berufsleben stehen, drei Monate in einen Kurs geschickt: ›Wie bewerbe ich mich richtig? Wie schicke ich ein An-

schreiben?« (...) »Wie suche ich mir aus dem Kurier ein Inserat heraus? Was lese ich dahinter heraus?« (...) Anwesenheitspflicht, von acht bis siebzehn Uhr aus dem Fenster schauen, das ist nur Geldvernichtung.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Grundsätzlich gäbe es beim AMS auch Kurse für ein höheres Qualifikationsniveau. Die Schwierigkeit sei zumindest in seinem Fall die gewesen, daß der entsprechende Kurs letztendlich aber nicht gefördert wurde:

»Das funktioniert sehr schlecht. (...) Und im Jänner wurde mir gesagt: »Ja, ist kein Problem, welchen Kurs wollen Sie machen.« Ich habe mir das rausgesucht gehabt und bin hingegangen, und in der Zwischenzeit war aber das Budget ausgegeben. (...) Ich habe mir die Kurse rausgesucht, habe mir einen Platz reserviert telefonisch und genaue Kostenvoranschläge eingeholt von den jeweiligen Firmen, damit das genehmigt und gestempelt wird, ja, und da haben sie gesagt, daß kein Geld mehr da ist (...), das ist mir zweimal so ergangen. (...) Das heißt, ich muß warten, nicht wann ich es brauche und wenn es gescheit wäre, sondern wann ist ein Geld da (...).« (IT-Branche, 45 Jahre)

Der Befragte schlägt vor, die Kurse besser auf die arbeitslosen Personen und ihre Bedürfnisse zuzuschneiden. Seiner Meinung nach werden, wenn Budget da ist, Kurse pauschal angekauft, so daß die betroffenen Personen selbst nur innerhalb dieser angekauften Kurse wählen können:

»Also ich möchte niemandem unterstellen, daß das nicht irgendwie vorher schon überlegt worden ist: »Wir brauchen so und so viele EDV-Plätze, so und so viele Leute, das und das«, aber es wird nicht auf die Person geschaut: Was braucht die jetzt wirklich?« (IT-Branche, 45 Jahre)

»(...) Da haben sie gesagt: »Nein, Sie können bei uns Webdesigner werden, da haben wir noch bis zum Jahresende so und so viel tausend Plätze, die müssen wir jetzt anbringen, sonst sind sie verloren. Bezahlt sind sie schon, jetzt müssen wir die Leute dort hinschicken.« Und dann (...) okay, ich habe einen Webdesignerkurs gemacht (...), aber das ist nicht unbedingt sinnvoll.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Kritisiert wird zum Teil auch die Qualität der angebotenen Kurse. Der Befragte findet es bedauerlich, daß nicht mehr Kurse vom WIFI oder ähnlichen hochwertigen Anbietern finanziert werden. Diese Kurse hätten eine bessere Qualität und vor allem einen viel besseren Stellenwert am Arbeitsmarkt:

»Zum Beispiel, das AMS hat wenig WIFI-Kurse im Programm, die ich sehr gut finde. (...) Und wenn ich ein WIFI-Zeugnis vorlege, hat das ganz einen anderen Stellenwert als von irgend-einem anderen.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Als weitere wichtige Maßnahme fordert der Befragte aus der IT-Branche ein Verbot von Altersgrenzen in Stelleninseraten, außer dort, wo es inhaltlich wirklich gerechtfertigt ist:

»Was mir noch einfällt in diesem Zusammenhang (...) sind eben diese rigiden Vorstellungen vom Alterslimit (...), man darf ja in den Inseraten auch nicht mehr zwischen Männern und Frauen unterscheiden, genauso sollte es bezüglich der Altersgrenzen sein, außer wenn es wirklich begründbar ist, bei einem Jugendzentrum oder so, hat es einen Sinn durchaus jüngere Leute aufzunehmen, aber im normalen Büroalltag sollte eine Altersgrenze keine Rolle mehr spielen.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Momentan habe er bereits die Erfahrung gemacht, trotz zu hoher Qualifikation eine Absage aufgrund seines Alters bekommen zu haben. Es ärgere ihn, daß es nicht um die Kompetenzen geht, sondern daß das Alter als ausschlaggebendes Suchkriterium angegeben wird:

»Was mich dann oft sehr ärgert, wenn dann in den Inseraten schon drinnen steht, daß Kandidaten zwischen fünfundzwanzig und dreißig gesucht werden. Also wo das genau, auf fünf Jahre, auf das Alter definiert ist, und weniger auf die Kenntnisse. (...) Wenn bis fünfunddreißig oder bis vierzig Jahre steht, dann bewerbe ich mich schon, aber ich kriege dann relativ oft eine Absage.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Eine Ablehnung aufgrund des Alters werde nie direkt ausgesprochen, sondern eher subtil. Das heißt also, daß die oben bereits erwähnte positive Öffentlichkeitsarbeit insbesondere älteren Arbeitslosen zugute käme:

»(...) Das wird eher dann zwischen den Zeilen formuliert. Bei einer schriftlichen Absage heißt das dann beispielsweise: Wir haben jemanden gefunden, der besser in unser junges Team paßt.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Insgesamt etwas positiver sind die Erfahrungen einer anderen Interviewpartnerin, welche ebenfalls bereits Erfahrungen mit dem AMS gemacht hat, die allerdings bereits zehn Jahre zurückliegen. Als damals 38jährige hat sie Schulungen des AMS besucht, so etwa ein Bewerbungstraining, welches sie als durchaus sinnvoll empfunden hat:

»Ja, ich habe ja soetwas schon eine ganze Weile nicht mehr gemacht, ich habe es noch ganz anders gelernt, Bewerbungen zu schreiben. Das war schon nicht schlecht. Dann zum Schluß mußte ich schon jeden Tag von acht bis sechzehn Uhr hingehen und im Internet schauen, wo es was gibt, in Zeitungen schauen.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Grundsätzlich gäbe es ihrer Meinung nach aber zuviel Kontrolle und zuwenig Motivation sowie unzureichende Rücksicht auf die individuelle Situation. Sie wäre beispielsweise während der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen, um finanziell durchzukommen. Als sie zum Coaching verpflichtet wurde, mußte sie diesen Job aufgeben:

»Ja, die habe ich dort gleich geschrieben am Computer, und man mußte sie auch abgeben, damit sie wirklich abgeschickt werden. Da sind sie richtig hinter einem gestanden und haben aufgepaßt. Das war dann nicht mehr so das meine, das ist zuviel Kontrolle. (...) Ich habe mich ja vorher auch schon beworben. (...) Ich habe die zehn Stunden, die man dazuverdienen darf, gearbeitet, und das haben sie mir dann eigentlich kaputt gemacht. Ich habe aber das Geld gebraucht, und wie ich dann von acht bis sechzehn Uhr hingehen mußte, mußte ich die Nebenarbeit aufgeben. Das war dem AMS egal.« (Einzelhandel, 48 Jahre)

7.11 Berufliche Zukunftsperspektiven

Was die beruflichen Zukunftsperspektiven betrifft, so möchte der Großteil der Befragten, unabhängig von der Branche und der momentanen Arbeitszufriedenheit, spätestens mit 60 Jahren in Pension gehen:

»(...) *Daß ich mit sechzig in Pension gehen kann, ich arbeite seit meinem fünfzehnten Lebensjahr.*« (Meister, 48 Jahre)

»(...) *Aber dann ist sicher Schluß. Also mehr kann ich mir eigentlich nicht mehr vorstellen. (...) Sechzig, einundsechzig, aber dann ist Schluß.*« (Lehrerin, 57 Jahre)

»*Bis sechzig würde ich gerne arbeiten. (...) Ich gehe gerne arbeiten (...). Aber danach stelle ich mir das Leben herrlich vor.*« (Weibliche IT-Kraft, 55 Jahre)

Einige würden auch gerne in Frühpension gehen oder die Arbeitszeit reduzieren, was aber meistens an den damit verbundenen finanziellen Einbußen scheitert:

»*Ich würde schon ganz gerne früher in Pension gehen, aber ich weiß nicht, ob sich das aus- geht, was passiert dann mit dem, was ich bisher eingezahlt habe und so.*« (Hotel-/ Gastgewerbe, Hilfskraft, 45)

»*Ich muß noch bis zum bitteren Ende arbeiten, da ich ganze zehn Jahre zu Hause war, gibt es keine Frühpension, vor allem ob es die dann überhaupt noch gibt.*« (Einzelhandel, 48 Jahre)

Der Großteil der Befragten strebt keine beruflichen Veränderungen oder einen Arbeitsplatzwechsel mehr an. Zum Teil herrscht auch Angst davor, im Falle von Arbeitslosigkeit keinen neuen Job mehr zu finden, man sieht auch gar keine Möglichkeit, die Berufssituation zu ändern, und ist froh, daß man eine Arbeit hat (diese Einstellung trifft vor allem auf Befragte in niedrigqualifizierten Bereichen zu):

»*Ich möchte in Pension gehen, von hier aus.*« (Pflegehelferin, 55 Jahre)

»*Eigentlich möchte ich nicht hier in Pension gehen, aber es wird keine großen Alternativen geben. Nochmals was Neues anzufangen (...). Wenn ich es mir wünschen könnte, würde ich wechseln und würde in meinem erlernten Beruf wieder arbeiten, aber das kann ich gesundheitlich nicht wegen der Augen, und dann müßte ich wieder lernen.*« (Einzelhandel, 48 Jahre)

»(...) *Heutzutage kann man nie sagen, ich bleibe bis zur Pension da, wir haben es im Sinn (...), aber ob das durchgeht (...)?*« (Meister, 48 Jahre)

Einige sind mit ihrer momentanen Arbeitssituation zufrieden und sehen daher auch gar nicht den Bedarf oder Wunsch, berufliche Veränderungen vorzunehmen. Auch wenn die Pension die (langfristige) berufliche Perspektive ist, möchte man bis dahin noch unvermindert gute Arbeit leisten und ist auch entsprechend motiviert:

»(...) *Ich möchte (...) so abschließen, daß mein Wissen optimal verteilt ist, ich werde auch die erste Zeit, wenn sie Hilfe brauchen, zur Verfügung stehen (...).*« (Buchhalterin, 57 Jahre)

»*Mein Traum war immer, Stationsschwester zu werden beziehungsweise zu sein. Man hat sehr viel Verantwortung (...), Schüler anleiten tue ich auch sehr gerne (...), mein Bedarf ist gedeckt. (...) Jetzt bin ich hier und gehe auch nicht mehr weg.*« (Stationsschwester, 53 Jahre)

»(...) *Und natürlich auch für mich persönlich wäre es auch gefragt, für gewisse Prozesse die Verantwortung nicht nur beiläufig übertragen zu bekommen, sondern daß das wirklich definiert ist, als besserer Anerkennung.*« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

»(...) Ich werde bis Sechzig arbeiten. Wenn man mir den Vorruhestand anbietet, werde ich woanders arbeiten, und wenn ich keine bezahlte Arbeit finde, dann werde ich eine ehrenamtliche nehmen, aber ich werde nicht in die Frührente gehen, oder ich mach' noch ein Studium, aber ich bleibe sicherlich nicht zu Hause.« (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

Zwei der befragten Personen können sich allerdings vorstellen, über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten. Dem befragten Meinungsforscher liegt der Pensionsgedanke noch völlig fern. Er sieht kein Problem darin, bis zum 70. Lebensjahr weiterzuarbeiten, würde dann allerdings seine Arbeitszeit reduzieren:

»Mich würde eher die Vorstellung schrecken: ›So von heute auf morgen ist Schluß, und jetzt hast du dein ganzes Know-how, das du hast, und dein ganzes Wissen und dein Interesse auch an den Dingen – das ist jetzt nichts mehr wert. Das ist irgendwo eine Entwertung. (...) Das würde ich so nicht wollen.« (Meinungsforscher, 48 Jahre)

Auch für den Befragten aus der IT-Branche wäre das Modell der Gleitpension denkbar, wodurch er Stunden reduzieren könnte, einem abrupten Pensionsschock vorbeugen würde und dabei noch länger die Möglichkeit hätte, seine Erfahrung zur Verfügung zu stellen:

»(...) Ich arbeite gern, ich möchte was tun, ich will mir nicht mehr den Herzinfarkt holen, ich will mich nicht zu Tode arbeiten, aber ich will sinnvoll arbeiten (...). Ich will noch was bewegen, und da denke ich mir, da sollte es die Möglichkeit geben. (...) Daß ich halt dann nur mehr (...) Halbtagsarbeit mache (...) und dann halt gewisse Sachen beratend für mein Team mache und eben meine Erfahrung in irgendeiner Form einbringen kann.« (IT-Branche, 45 Jahre)

Der befragte Selbständige, welcher dieser Tätigkeit erst seit kurzem nachgeht, möchte seine Auftragslage noch weiter verbessern und sein Unternehmen noch mehr etablieren. Eine Interviewpartnerin würde sich sogar gerne noch selbständig machen:

»Im Vordergrund ist jetzt schon ein Kaffeehaus irgendwo im Ausland – Wiener Café. Weil kellneriert hab' ich auch. Ist kein Problem, da bin ich sehr flexibel.« (Reinigungskraft, 45 Jahre)

8 Synopse 1: Problemlagen und Maßnahmen aus ExpertInnen- und Betroffenen­sicht

Bei den befragten ExpertInnen besteht weitgehend Einigkeit über den Einfluß demographischer Entwicklungen und des Strukturwandels der Wirtschafts- und Arbeitswelt auf die Situation älterer ArbeitnehmerInnen. Aufgrund des zu erwartenden Arbeitskräftemangels und einer insgesamt alternden Gesamtbevölkerung sind politische und betriebliche Maßnahmen zum Verbleib älterer Menschen am Arbeitsmarkt unabdingbar. Die bisherige »Strategie der Frühpension« dürfte zukünftig keine Alternative zur Entlastung des Arbeitsmarktes mehr darstellen, vielmehr gilt es, sich mit der Gestaltung einer »alternsgerechten« Arbeitswelt zu befassen. Diese Einschätzung auf ExpertInnenseite deckt sich auch mit der diesbezüglich analysierten Literatur.

Hinsichtlich Arbeitsbelastungen und gesundheitlicher Probleme wäre eine Verminderung extremer körperlicher Belastungen aufgrund der technologischen Entwicklungen möglich. Ältere ArbeitnehmerInnen sind nach Ansicht der interviewten ExpertInnen bezüglich körperlicher Beanspruchung und Streß infolge jahrelanger Erwerbskarrieren weniger belastbar als jüngere. Am häufigsten treten mit zunehmendem Alter Beschwerden im Bereich des Bewegungs- und Stützapparates, psychiatrische Erkrankungen und Herz- und Kreislauferkrankungen auf.

Nachdem im Zuge des zunehmenden wirtschaftlichen Konkurrenzdrucks Qualifikation und kontinuierliche Weiterentwicklung einen immer wesentlicheren Wettbewerbsvorteil darstellen, sehen die interviewten ExpertInnen Aufholbedarf bei der Aktualisierung der Qualifikationen älterer ArbeitnehmerInnen. Dies betreffe neue Produktionsweisen bzw. Fertigungsverfahren genauso wie den selbstverständlichen Umgang mit Neuen Technologien (IKT) oder den Ausbau von Schlüsselqualifikationen (Sozialekompetenz, Teamfähigkeit usw.).

Als eine wesentliche Kompetenz älterer ArbeitnehmerInnen ist deren berufliches Erfahrungswissen zu nennen. Dieses umfaßt beispielsweise die rasche Einschätzung von Problemlagen und Lösungsmöglichkeiten, das Erkennen von Gesamtzusammenhängen und die Fähigkeit, zu eigenverantwortlichem, selbständigem Arbeiten.

Was erfolgversprechende Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen betrifft, so stehen bei den ExpertInnen präventiver Gesundheitsschutz und Weiterbildung/Qualifikation an erster Stelle. Beide Maßnahmen sollten allerdings möglichst genau auf die Bedürfnisse einzelner ArbeitnehmerInnengruppen oder sogar innerbetrieblich auf einzelne ArbeitnehmerInnen hin zugeschnitten werden. Weiterbildungskonzepte sollten darüber hinaus an das bereits bestehende Erfahrungswissen anknüpfen und praxisbezogen sein.

Die befragten älteren ArbeitnehmerInnen nennen hauptsächlich präventive Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes und im Bereich der Weiterbildung. Was den Gesundheits-

schutz betrifft, der in einigen Betrieben angeboten wird, so wird dieser insbesondere im Bereich der Produktion nicht nur als sinnvoll, sondern als Voraussetzung betrachtet, die Arbeit im Alter überhaupt noch verrichten zu können. Sind mit gesundheitsfördernden Maßnahmen jedoch zeitlicher Mehraufwand und/oder die Veränderung von Arbeitsgewohnheiten bzw. Arbeitstechniken verbunden, stehen manche Befragte (unabhängig von der Branche) diesen skeptisch gegenüber. Vor allem längere Dienstzeiten werden in Kauf genommen und gegenüber kürzeren Diensten präferiert, um daraufhin im Abgleich mehr Freizeit und Erholungszeit zur Verfügung zu haben. Bewußtseinsbildung ist diesbezüglich vonnöten. Die größten gesundheitlichen Belastungen im Erwerbsleben sind – in Abhängigkeit von der Branche – körperlich schwere Arbeit, intensive Bildschirmarbeit und psychische Belastungen durch Arbeitsdruck und Streß. Auf privater Ebene wird Gesundheitsvorsorge durch Sport und gesunde Ernährung von einigen Befragten als wichtig erachtet.

Hinsichtlich Weiterbildung in Betrieben gibt es – außer in einem Fall – jedoch so gut wie keine spezifischen Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramme für ältere ArbeitnehmerInnen, sondern wenn Weiterbildung im Betrieb überhaupt ein Thema ist, laufende Weiterbildungsangebote für alle MitarbeiterInnen. Für die befragten älteren ArbeitnehmerInnen haben Weiterbildung und Qualifizierung als erfolgversprechende Maßnahmen zur dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt und zur Beibehaltung von Arbeitsplätzen einen weitaus geringeren Stellenwert als für die ExpertInnen, wobei es bei den Befragten in Abhängigkeit von Branche und Bildungsgrad markante Unterschiede gibt. Für höherqualifizierte Befragte (z. B. Buchhalterin, Höhere Angestellte, Sekretärin, IT-Kräfte, Selbständiger) ist kontinuierliche Weiterbildung entweder aufgrund des persönlichen Engagements oder aufgrund der beruflichen Anforderungen ein unabdingbarer, altersunabhängiger Bestandteil ihres Erwerbslebens. Befragte mit niedrigerer Qualifikation (z. B.: Hilfskraft im Hotel-/Gastgewerbe, Haustechniker) erachten Weiterbildung meist nicht als Möglichkeit zur Verbesserung der eigenen Arbeitssituation. Weiterbildung sollte für Ältere ganz gezielt angeboten werden und die bisherige Berufs-, Ausbildungs- und Qualifikationsbiographie sinnvoll erweitern oder ergänzen.

Von großer Bedeutung sind für alle befragten ExpertInnen auch Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen. Die Bewußtseinsbildung soll einerseits auf der betrieblichen Ebene ansetzen, wobei insbesondere die Kompetenzen und Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen kommuniziert werden müssen. Andererseits sei aber auch auf privater Ebene ein Umdenkprozeß vonnöten, sodaß der längere Verbleib im Erwerbsleben auch in die individuelle Lebensplanung Eingang finden kann. Auch von den befragten älteren ArbeitnehmerInnen wird das Bedürfnis nach mehr Anerkennung und Respekt gegenüber älteren MitarbeiterInnen und älteren Menschen in der Gesellschaft genannt. Älteren werde in der Öffentlichkeit oft ungerechtfertigt eine verminderte Leistungsbereitschaft bzw. Leistungsfähigkeit zugeschrieben.

Als weitere mögliche Maßnahme wird die Reduktion von Arbeitszeit (Altersteilzeit) genannt. Dabei ist es jedoch besonders wichtig, dem Kriterium der Existenzsicherung von Arbeit

gerecht zu werden. Reduktion von Arbeitszeit und ein hierarchischer Abstieg bzw. eine Dequalifizierung des Arbeitsbereiches sollten nicht miteinander verschränkt sein.

Lohnpolitische Maßnahmen, welche von den ExpertInnen für wichtig und sinnvoll gehalten werden, werden von den befragten ArbeitnehmerInnen hingegen abgelehnt oder gar nicht genannt. Darüber hinaus werden als (vorübergehende) Maßnahmen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt auch die Arbeitskräfteüberlassung und die Emplacement-Stiftung genannt. Ältere arbeitslose Personen bedürfen darüber hinaus einer individuellen, ganzheitlichen Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche – diese Meinung wird von den befragten ExpertInnen und älteren ArbeitnehmerInnen gleichermaßen vertreten.

Bei den von den befragten Beschäftigten als sinnvoll und erfolgversprechend eingestuften Interventionen nehmen Maßnahmen, die neue Formen der Arbeitsorganisation und die personelle Entlastung in allen Branchen zum Inhalt haben, viel Raum ein. Gleichzeitig handelt es sich dabei jedoch häufig um Maßnahmen, welche in Betrieben sehr selten angeboten werden.¹²⁹ Die Vorschläge bezüglich neuer Formen der Arbeitsorganisation beziehen sich vorwiegend auf bessere Nutzung und Weitergabe des reichhaltigen Erfahrungswissens. Dabei würden die befragten älteren ArbeitnehmerInnen das eigene Aufgabengebiet gerne dahingehend modifizieren, daß sie vom aktuellen Tagesgeschehen entlastet werden und im Gegenzug beratende oder unterstützende, d. h. auch (an-)leitende Aufgaben übernehmen.

Insgesamt ist festzustellen, daß ein Großteil der von den befragten ArbeitnehmerInnen vorgeschlagenen Maßnahmen auf eine Verbesserung der konkreten Arbeitsbedingungen abzielt. Arbeitsdruck und Arbeitstempo haben sich in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich erhöht und werden von den befragten Beschäftigten als Stressoren eingestuft.

In der unmittelbaren Zukunftsperspektive der meisten befragten ArbeitnehmerInnen dominiert die berufliche Tätigkeit, die sie bis zum 60. Lebensjahr fortsetzen möchten. Über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten kann sich, unabhängig von der Branche, kaum jemand vorstellen. In den niedrigerqualifizierten Bereichen sind die beruflichen Handlungsoptionen allerdings geringer und die Angst vor der Arbeitslosigkeit höher. In den höherqualifizierten Bereichen werden berufliche Veränderungen zwar nicht unbedingt angestrebt, aber auch nicht gänzlich ausgeschlossen. Die Motivation, das eigene Arbeitsleben bis zum Schluß anspruchsvoll und abwechslungsreich zu gestalten, ist hier eher gegeben.

¹²⁹ Einzige Ausnahme ist der befragte Handwerker am Bau, welcher erzählt, daß ihm bei Bedarf ein Helfer zur Verfügung gestellt wird.

9 Synopse 2: Einflußfaktoren und Einflußmöglichkeiten auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen

In diesem Kapitel sollen die wichtigsten Einflußfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen noch einmal zusammenfassend dargestellt werden. Grundsätzlich wird dabei nach biographischen, branchenspezifischen, motivationalen und gesundheitspezifischen Faktoren unterschieden. Je nach Art der Ausprägung dieser Faktoren handelt es sich bezüglich der Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen entweder um Förder- oder Risikofaktoren.

Es sei hier vorausgeschickt, daß sich durchaus nicht alle befragten Beschäftigten mit der Definition »ältere / älterer ArbeitnehmerIn« identifizieren wollten oder konnten. Insbesondere die Definition als »Ältere / Älterer« aufgrund der Altersgrenze von 45 Jahren erschien einigen als willkürliche Zuschreibung von außen, der die subjektive innerliche Grundlage fehlt. Viele Befragte betonten, wie körperlich leistungsfähig, geistig frisch und jung geblieben oder attraktiv sie (noch) seien. Hier scheint es so zu sein, daß jede / jeder Befragte eher jene Vorzüge herausstrich, die im jeweiligen Berufs- und Gesellschaftsumfeld Jugendlichkeit ausmachen, wobei Männer generell – auch jene in geistigen Berufen – ihre körperliche Fitness betonten.

9.1 Biographische Faktoren

a) Faktoren der beruflichen Biographie

Formale Qualifikation

Die formalen Qualifikationen der befragten ArbeitnehmerInnen reichen vom Pflichtschulabschluß bis zum abgeschlossenen Hochschulstudium. Prinzipiell gilt, daß eine fundierte berufliche Qualifikation in den meisten Branchen die beruflichen Alternativen und Aufstiegschancen erweitert und daher bezüglich der Arbeitssituation auch im Alter zu den Förderfaktoren zählt.

Dennoch kommt es auch vor, daß aufgrund von Belastungsfaktoren, die aus der persönlichen Biographie und Lebenssituation resultieren, die Ausbildung beruflich nicht genutzt werden kann. Insbesondere war dies bei zwei befragten Frauen der Fall, die aufgrund von körperlichen Erkrankungen bzw. aufgrund der Betreuung und Pflege von Kindern weit unter ihrer Qualifikation arbeiten mußten.

Auch eventuelle Weiterbildungsmöglichkeiten, die in der Regel von ArbeitnehmerInnen mit entsprechender Qualifikation bereitwilliger genutzt werden, können insbesondere von

Frauen mit Betreuungspflichten nicht in Anspruch genommen werden. Hoher Qualifikationsgrad alleine ist somit kein Garant für eine zufriedenstellende Beschäftigungssituation im Alter.

Erfahrungswissen

Die Befragten sind sich beinahe ausnahmslos darüber bewußt, daß sie aufgrund ihrer langjährigen beruflichen Laufbahn über reichhaltiges Erfahrungswissen verfügen. Diese Einschätzung zieht sich auch weitgehend durch alle Qualifikationsniveaus durch. Ausnahme sind jene ArbeitnehmerInnen, die über keine berufliche Ausbildung verfügen.

Die meisten Befragten geben an, daß ihnen ihr Erfahrungswissen die Verrichtung der täglichen Arbeit erleichtert und daß sie daher bei ihren jeweiligen Tätigkeiten kompetenter sind als früher.

Doch sind es tendenziell eher die höherqualifizierten Arbeitskräfte, die diesen Vorteil auch als »Marktvorteil« sehen und explizit meinen, daß ihnen dieses Wissen einen wesentlichen Vorteil gegenüber jüngeren KollegInnen verschafft. Es ist anzunehmen, daß diese Personen dieses Erfahrungswissen auch bei einem Bewerbungsgespräch als Pluspunkt erwähnen würden. Weniger gut qualifizierte Arbeitskräfte scheinen hingegen eher mit ihrer größeren »Arbeitswilligkeit« im Vergleich zu den Jungen punkten zu wollen.

Regelmäßige Weiterbildung

Regelmäßige Weiterbildung dürfte in gewissem Maße schon ein wesentlicher Baustein für eine befriedigende Berufssituation im Alter sein. Allerdings gibt es diesbezüglich ein paar »Zirkelschlüsse«: In Branchen mit besseren Arbeitsbedingungen scheint auch mehr Weiterbildung bezahlt zu werden, was natürlich die Berufszufriedenheit wieder erhöht.

Außerdem sind es in der Regel eher die »geistigen«, nicht die manuellen Berufe, in denen regelmäßige Weiterbildung ein Thema ist. In manuellen Berufen scheint Weiterbildung auch nicht den gleichen Stellenwert und Status für die Beschäftigten zu haben wie in den »geistigen« Berufen. Die Notwendigkeit von Weiterbildung leuchtet in diesen Berufen eher ein und gehört zur Berufsidentität. Somit profitieren von der Weiterbildung eher jene, die von vornherein bereits eher bessere Arbeitsbedingungen vorfinden.

Bei der Weiterbildung ist es entscheidend, daß sie punktgenau auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen oder Arbeitssuchenden abgestimmt ist. Derzeit dürfte die Weiterbildungspraxis der Arbeitsmarktinstitutionen in vielen Fällen danebenzielen.

Ganz klar festzuhalten ist, daß – ungeachtet der Qualifikation und der Qualifizierungswilligkeit – Personen mit familiären Verpflichtungen (und das sind in aller Regel die Frauen) von Weiterbildung ausgeschlossen sind, da sie nicht über die hierfür erforderlichen Zeitressourcen verfügen. Weiters sei ganz klar festgehalten, daß von der Entlastung von Familienaufgaben im Alter in aller Regel eher die Männer profitieren. Bei den Frauen wird oftmals die Erziehung der Kinder durch die Pflege von kranken Familienangehörigen abgelöst, wodurch die zeitliche Belastung über die Jahre weitgehend gleich bleibt.

Kontinuität, Karriereverlauf, Aufstieg

Zu den beruflichen biographischen Risikofaktoren zählt in der Regel auch ein beruflicher Karriereverlauf, der von starken Brüchen und Diskontinuität geprägt ist.

Doch auch hier gibt es Ausnahmen. In der IT-Branche etwa scheinen regelmäßige Berufsunterbrechungen und Wechsel der Tätigkeitsbereiche in gewisser Weise zum Berufsbild zu gehören – zumindest bei den männlichen Beschäftigten. Der Umgang damit ist demzufolge ein relativ gelassener. Zumindest früher dürften die Gehälter auch diesem Umstand angepaßt gewesen sein und waren daher entsprechend hoch. Dies ist nicht mehr der Fall, was wahrscheinlich auch in dieser Branche zu Veränderungen bezüglich des Umganges mit Erwerbsunterbrechungen führen wird.

Ganz anders stellt sich die Situation bei Beschäftigten dar mit geringer Qualifizierung. Auch diese haben oftmals dramatische Diskontinuitäten in der Berufsbiographie, allerdings mit ganz anderen Ursachen und Konsequenzen.

Bei besonders schlecht qualifizierten Arbeitskräften wird eine Diskontinuität bei den Tätigkeitsbereichen (gemeint sind oftmalige Berufswechsel) ebenfalls hingenommen, wenngleich aus finanziellen Gründen: Es wird von den meisten Befragten als unumgänglich beschrieben, irgendeine Arbeit zu haben, Arbeitslosigkeit ist in vielen Fällen finanziell einfach nicht leistbar, weshalb die Befragten jede Arbeit annehmen. Dies ist wiederum langfristig von Nachteil und verhindert eine Verbesserung der Berufssituation.

Umgekehrt ist eine kontinuierliche Berufsbiographie auch nicht immer ein Indikator für eine befriedigenden Arbeitssituation. Eine sehr stabile Beschäftigung auf geringem Niveau kann auch ein Anzeichen für eine beruflichen Sackgasse sein, die von den Betroffenen aufgrund ihrer beruflichen oder persönlichen Voraussetzungen nicht mehr verlassen werden kann.

Die Einflußmöglichkeiten mittels arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen liegen hier hauptsächlich in der (finanziellen) Förderung von gezielten Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Arbeitslose. Problematisch ist dabei natürlich der zeitliche Aufwand, der eine zusätzliche Belastung darstellen kann.

Weiterbildung sollte den Beschäftigten im Betrieb möglichst kontinuierlich angeboten werden und nicht erst, wenn ein Beschäftigungsrisiko im Alter bereits entstanden ist. Insbesondere in den höherqualifizierten Bereichen scheint das, wie die Auswertung der Interviews zeigt, zum Teil auch der Fall zu sein. Einige Befragte sehen eine regelmäßige Weiterbildung als notwendige Voraussetzung dafür, ihren Job überhaupt adäquat ausüben zu können.

In den niedrigerqualifizierten Bereichen, in denen die Befragten momentan in der Weiterbildung keine Möglichkeit erkennen, ihre Arbeitssituation zu verbessern, wäre es daher eine besondere Herausforderung, hier Angebote zu setzen (z. B.: neue Produktionsweisen und Verfahren, soziale Kompetenzen und Umgangsformen, so etwa Teamarbeit, Teamfähigkeit).

Weiterbildungskonzepte sollten nicht nur möglichst genau an die Bedürfnisse einzelner ArbeitnehmerInnengruppen (oder sogar einzelner ArbeitnehmerInnen) angepaßt werden, sondern auch an bereits bestehendes Erfahrungswissen anknüpfen und praxisorientiert sein. Bei älteren ArbeitnehmerInnen, bei denen die Erstausbildung schon länger zurückliegt, macht es Sinn, ih-

nen Unterstützung durch eine Art »Begleitende Lernberatung« anzubieten. Diese könnte auch die Aufgabe übernehmen, Ängste oder Unsicherheiten zu überwinden und die Motivation zu fördern, indem Sinn und (innerbetriebliche) Anwendungsmöglichkeiten veranschaulicht werden.

In allen Branchen kann Weiterbildung das Risiko starker Karrierereinbrüche verringern. Theoretisch fundiertes Erfahrungswissen kann nämlich zumeist in einem breiteren Kontext, d.h. beispielsweise auch außerhalb des Unternehmens, in dem es erworben wurde, angewendet werden.

Bei Weiterbildungsmaßnahmen und Kursen für ältere Arbeitslose ist es insbesondere im qualifizierten Bereich wichtig, die bisherige berufliche Biographie stärker zu berücksichtigen und sinnvoll zu ergänzen oder zu erweitern.

b) Faktoren der privaten Biographie

Die private Biographie und die außerberuflichen Lebensumstände erweisen sich insbesondere bei den befragten Frauen als zentral. Manche Weichenstellungen im Berufsleben, die für das Alter hohe Relevanz haben, sind bereits dem familiärer Hintergrund während der Ausbildungsphase (z. B.: In welchem Ausmaß wollte oder konnte die Familie eine Erstausbildung ermöglichen?) und/oder später geschuldet (z. B.: Scheidung, Geburt eines behinderten Kindes, Migration).

Von einer Unterstützung durch einen Partner oder andere Familienangehörige ist eher selten die Rede, eher von familiären Verpflichtungen (in jüngeren Jahren die Erziehung der Kinder, in späteren Jahren die Pflege von Angehörigen).

Etliche Männer und wenige Frauen erwähnen, daß sie jetzt in späteren Jahren mehr Zeit (für die Arbeit) haben, da sie keine familiären Verpflichtungen mehr haben.

Die Einflußmöglichkeiten sind hier seitens der Politik – insbesondere seitens der Arbeitsmarktpolitik – nur beschränkt gegeben. Hier geht es vielmehr um familien- und gesellschaftspolitische Aspekte und Einstellungen (z. B. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Unterstützung bei der Pflege älterer Angehöriger, die nicht nur Frauensache sein sollte).

9.2 Branchenspezifische Faktoren (Faktoren der Arbeitsorganisation)

Für die Situation der Beschäftigten im Alter sind Branchen- und Betriebsspezifika von höchster Bedeutung. Gewissen »Rahmenbedingungen« der jeweiligen Branche können die Beschäftigten nur schwer entkommen, und wenn, dann in der Regel nur, sofern sie über eine gewisse hierarchische Position im Unternehmen verfügen.

Ein äußerst relevanter Punkt sind die Arbeitszeiten. Insbesondere Überstunden, unregelmäßige Arbeitszeiten, Nacht- und Schichtdienste werden von den Befragten als sehr belastend erlebt. Diese Form der Belastung dürfte in jüngeren Jahren noch weitaus besser zu bewältigen als in späteren.

Hier scheint es so zu sein, daß zumindest einige ältere Beschäftigte, die langjährig im Nacht- und/oder Schichtdienst gearbeitet haben, die Möglichkeit hatten, diese belastende Arbeitszeitform im Alter zu reduzieren. Hierfür dürfte aber eine gewisse (Hierarchie-)Position im Unternehmen nötig oder zumindest hilfreich sein. Nicht unbedingt hat dies aber mit Qualifikation zu tun: So berichtet die befragte Ärztin, daß sie nach wie vor Nachtdienste leistet, während die befragte Stationsschwester und die Pflegehelferin dies nicht mehr tun.

Personen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten, die nicht nach einem Schichtmodell geregelt sind (z. B. im Gastgewerbe, Baugewerbe), dürften hingegen nur wenige Möglichkeiten haben, im Alter die Arbeitszeitform zu wechseln. Möglicherweise spielen hier der Grad der gewerkschaftlichen Organisation und die Art der Arbeitsverträge eine Rolle.

Überstunden sind ein Spezifikum von sowohl eher gering- als auch von besonders hochqualifizierten Tätigkeitsbereichen. Hier gilt, daß Personen, die in hochqualifizierten Bereichen Überstunden leisten (etwa IT-Branche, Meinungsforschung, Unternehmensberatung), in der Regel eher die Möglichkeit haben dürften, sich dagegen zu verwehren oder Unterstützung in Form von Assistenzen etc. in Anspruch zu nehmen. Diese Möglichkeit wird aber durchaus nicht immer in Anspruch genommen – manche Befragte scheinen sich mit der Überstundenlast durchaus angefunden zu haben oder sie als Zeichen ihrer Leistungsfähigkeit und Unternehmensloyalität zu sehen.

In sehr hierarchisch orientierten Organisationen (Krankenhaus) bringt eine hohe Qualifikation im übrigen nur dann mehr Freiheitsgrade mit sich, wenn sie mit einer hohen Hierarchieposition einhergeht. Dies benachteiligt die dort tätigen Frauen, da sich diese in der Regel nicht an der Spitze der Hierarchie finden.

Personen, die in eher geringqualifizierten Tätigkeiten zu Überstunden gedrängt werden, haben in der Regel gar keine Möglichkeit, dem zu entgehen. In diesen Fällen dürfte auch eine höhere Hierarchieposition (Filialleitung) nichts bringen, da keine Tätigkeiten delegiert werden können.

Personelle Einsparungen sind ein weiterer wesentlicher Punkt. Es scheint leider so zu sein, daß im Falle von Personaleinsparungen nicht selten Ältere gekündigt werden, da sie das steigende Tempo nicht mehr mithalten können. Auf die verbleibenden Arbeitskräfte entfällt dann ein noch größerer Druck. Der Trend zu Personaleinsparungen dürfte im übrigen alle Branchen und Qualifikationslevels treffen.

Ob der/die Beschäftigte in einem Großbetrieb arbeitet oder nicht, beeinflußt ebenfalls die berufliche Situation im Alter. Zumindest theoretisch würde sich in größeren Betrieben eher die Möglichkeit von Altersteilzeit oder anderen innovativen Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung bieten. In der Praxis scheint der wesentliche Vorteil von größeren Unternehmen aber der zu sein, daß Personen in höheren Hierarchiepositionen sich ihre Arbeitsbedingungen in-

dividueller regeln können (etwa den Schichtdienst abgeben). Jedenfalls konnten in den Interviews kaum Rückschlüsse darauf gefunden werden, daß in Großbetrieben in irgendeiner Weise innovative Organisationsmodelle zum Tragen kommen, in denen die Situation Älterer berücksichtigt wird.

Nicht zuletzt sei zu den Branchenspezifika noch der Punkt der Organisations- und Branchenkultur erwähnt. So wie es in besonders hochqualifizierten Branchen (Unternehmensberatung, IT-Branche, Meinungsforschung) zur Kultur gehören dürfte, exzessiv Überstunden zu leisten – und dies in gewissem Ausmaß von den Beschäftigten auch mitgetragen wird –, gilt in anderen Branchen die schwere körperliche Arbeit als Statusmerkmal. Gemeint sind hier die manuellen Männerberufe, etwa im Bauwesen oder in der Metallindustrie. Aus den Interviews kann man interpretieren, daß Maßnahmen, die die körperliche Schwerstarbeit von Älteren reduzieren, nicht notwendigerweise auf Akzeptanz stoßen, da sich die Männer über ihre körperliche Leistungskraft definieren. Nicht mehr schwer zu arbeiten, das heißt, alt zu sein. Ein befragter Bauarbeiter drückte es schlußendlich aus: »*Man will sich nicht blamieren.*«

Ähnliches kann für die Überstundenproblematik der Höherqualifizierten (auch hier hauptsächlich der Männer) gelten: Wer nicht viele Überstunden macht, macht keine Karriere – deshalb macht man Überstunden. Es könnte also gut sein, daß verschiedene Maßnahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes in bestimmten Branchen auf wenig Gegenliebe stoßen, weil sie den ungeschriebenen Gesetzen der Branchenkultur widersprechen. Dies ist bei der Planung von Maßnahmen zu beachten.

9.3 Motivationale Faktoren

Ein interessantes Ergebnis der Interviews ist es, daß motivationale Stärken eher von geringqualifizierten Beschäftigten genannt werden. Während Höherqualifizierte eher ihr reichhaltiges Erfahrungswissen als Konkurrenzvorteil in die Waage werfen, erwähnen Geringerqualifizierte gerne, daß sie arbeitsbereiter und arbeitswilliger seien als die Jungen. Jedoch auch eine hochqualifizierte Frau (die IT-Beschäftigte) erwähnt, daß sie bereit sei, auch unbeliebte Aufgaben zu übernehmen. Hier dürfte also neben dem Qualifikations- noch ein Geschlechtsfaktor zum Tragen kommen.

Arbeitskräfte auf mittlerem und hohem Qualifikationsniveau erwähnen ihre Weiterbildungsbereitschaft – immer vorausgesetzt, daß die familiäre Situation (Stichwort: Betreuungspflichten) es erlaubt.

Besonders hochqualifizierte Arbeitskräfte betonen ihre Aufstiegs- und Karriereorientierung, aber auch das Thema »Arbeit« als Lebensziel. Aussagen, daß man sich vorstellen könne, länger zu arbeiten als es die ursprüngliche Pensionsregelung vorgesehen hätte, hört man praktisch nur von hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen in entsprechenden Jobs.

9.4 Gesundheitliche Faktoren

a) Gesundheitliche Faktoren im Berufsleben

Körperlich schwere Arbeit ist sicher im Zusammenhang mit dem Älterwerden der belastendste Faktor. Personen, die körperliche Schwerstarbeit leisten, können dies nicht bis ins hohe Alter tun. Besonders erschütternd ist diesbezüglich die Aussage eines Arbeiters, der meinte, er mache sich für die Pension keine besonderen Gedanken, da sein Vater und andere Verwandte, die auch Arbeiter waren, sehr jung (mit ca. 60) gestorben seien. Dies zeigt, wie drastisch diese Art der Arbeitsbelastung ist.

Umgekehrt gehört aber – wie bereits ausgeführt – körperliche Schwerstarbeit in vielen Männerbranchen »dazu«. Körperlich schwer arbeiten heißt, als Mann noch leistungsfähig zu sein, und die körperliche Arbeit zu reduzieren heißt, sich und anderen einzugestehen, daß man alt ist. Hieraus ergibt sich für die Prävention natürlich eine besondere Schwierigkeit.

Schreibtisch- und Bildschirmarbeit werden nicht als relevante körperliche Belastungsfaktoren genannt, im Gegenteil: »Ins Büro zu gehen« wird von einigen Befragten als passabler Ausweg im Alter genannt.

In etlichen typischerweise frauendominierten Berufen sind psychische Belastungen und Streß aufgrund von Sozialkontakten die wesentlichsten Belastungsfaktoren. Dazu gehören der Lehrberuf, Berufe im Gesundheitswesen, aber auch im Dienstleistungsbereich (beispielsweise Friseurin). Diese Faktoren werden als so gravierend erlebt, daß die Befragten angeben, daß sie diese nicht bis ins höhere Alter bewältigen können.

b) Gesundheitliche Faktoren im Privatleben und Ausgleich zur Arbeit

Ein »Gesunder Lebenswandel«, wie z. B. Sport, Ernährung, Nichtrauchen, Fitness, wird von den Befragten nicht explizit als Faktor genannt, der für ein zufriedenstellendes Altern in der Berufswelt wichtig wäre. Den meisten Befragten scheint der direkte Zusammenhang zwischen einem gesunden Lebenswandel und einer befriedigenden Berufssituation nicht unbedingt bewußt zu sein. Am ehesten werden solche Punkte angesprochen, wenn es darum geht, die immer noch vorhandene körperliche und geistige Leistungsfähigkeit zu betonen.

Jene Befragten, die über Freizeit verfügen – was keine Selbstverständlichkeit ist –, erleben diese durchaus gerne auch in der Natur, beim Wandern oder Laufen, jedoch hat sich dieser Bedarf als Ausgleich zur Arbeit bei vielen erst im Alter vollzogen. Mehrheitlich werden diese Freizeitaktivitäten an der frischen Luft aber von Männern genutzt, da für die meisten der befragten Frauen Freizeit ein knappes Gut ist.

10 Raster (Schaubild): Chancen und Hemmnisse altersgerechten Arbeitens

	Wichtigste Einflußfaktoren für die Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen	Konsequenzen	Beispiele für geeignete Maßnahmen zur Förderung altersgerechten Arbeitens	Hindernisse bezüglich dieser Maßnahmen	Nicht realisierbare Maßnahmen
Qualifikation hoch	+ Geistige Arbeit	Vergleichsweise wenige Belastungen, körperliche Alterungsprozesse von geringerer Bedeutung, viele Freiheitsgrade	Weiterbildung, interne Regelungen im Unternehmen, variable Arbeitszeitregelungen und Arbeitsformen, Altersteilzeit		
	+ Kontinuierliche Qualifikation und Weiterbildung	Erhöhte Chance auf dauerhafte Arbeitsmarktintegration als ältere ArbeitnehmerIn	Flexible, nachhaltige Weiterbildungskonzepte mit guter Finanzierungsbasis	Starrheit arbeitsmarktpolitischer Institutionen, starr vorgegebene Weiterbildungskonzepte, Bürokratismus	Starr vorgegebene Weiterbildungsangebote
	- Psychosoziale, kommunikations- und interaktionsintensive Arbeit (Frauen eher betroffen)	Hohe psychische Belastungen, Burn-out	Tätigkeitswechsel, altersgerechte Arbeitszeitmodelle	Wenig berufliche Alternativen, starre Betriebsstrukturen (z. B. Krankenhaus, Schulsystem)	
	- Leistungs- und Zeitdruck (Überstunden)	Überlastung, Burn-out	Gesetzliche Arbeitszeitregelungen, innerbetriebliche Unterstützungsleistungen (z. B. Delegieren)	Branchenspezifisches Hochleistungsethos, Workaholics-Kultur, Personaleinsparungen	
	- Geschlecht weiblich	Niedrigere Hierarchieebenen, dadurch weniger Handlungsspielraum	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Betreuungspflichten, Diskriminierung von Frauen	
Qualifikation mittel	+ Weiterbildungsbereitschaft	Relativ gute Joboptionen	Geförderte Weiterbildung	Betreuungspflichten	Weiterbildung in der Freizeit
	- Geschlecht weiblich	Betreuungspflichten, biographische Brüche	Kinderbetreuungseinrichtungen, Unterstützung bei der Pflege, symmetrische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern	Geschlechtsspezifische Rollenenteilung, Mangel an institutionellen Angeboten zur Kinderbetreuung	Weiterbildung in der Freizeit
	- Rationalisierung, Zeit- und Leistungsdruck	Überlastung, innere Pensionierung	Innerbetriebliche Maßnahmen, Erhöhung der Personalressourcen	Niedriglohnbranchen, Wettbewerbsdruck, Globalisierung	

Qualifikation niedrig	– Körperliche Schwerarbeit, Männer eher betroffen	Körperlicher Abbau, Erkrankungen	Innerbetriebliche Gesundheitsvorsorge, Bewußtmachung der Notwendigkeit von Gesundheitsvorsorge, Umgestaltung des Arbeitsfeldes, Tätigkeitsfeldes, veränderte Arbeitsorganisation	Branchenkultur / Männerbranche: körperliche Arbeit als Statusmerkmal, Arbeit in Kleinbetrieben	
	– Tendenziell Niedriglohnbranche	Geringe Löhne, zu geringe Pension Pension	Bisher Frühpensionierung, Mindestlohn, Grundsicherung, Sicherung von sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Arbeitsverhältnissen und Reduktion prekärer, atypischer Beschäftigungsverhältnisse	Hindernisse auf politischer Ebene	Altersteilzeit – da nicht existenzsichernd
	– Frauen ohne Ausbildung, benachteiligte MigrantInnen	Wenig Wahlmöglichkeiten, wenig Handlungsspielraum, prekäre Jobsituation, McJobs, mehrere atypische Beschäftigungen	Existenzsicherung, Weiterbildung, Bewußtseinsarbeit, Empowerment	Betreuungspflichten, mangelndes Selbstbewußtsein, Bildungsferne	Selbst zu finanzierende Weiterbildung, Weiterbildung ohne begleitende Unterstützung und Empowerment

11 Literatur

- Arbeitsmarktservice Österreich (www.ams.or.at).
- Arbeiterkammer Wien (www.akwien.at).
- Axhausen, Silke/Christ, Max/Röhrig, Rolf/Zemlin, Petra (2002): Ältere Arbeitnehmer – Eine Herausforderung für die berufliche Weiterbildung, Bundesinstitut für Berufliche Bildung (Hg.), Bonn.
- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.) (2000): Mit alternder Bevölkerung innovationsfähig bleiben, in: Der Arbeitgeber, Heft 8/54. Jahrgang, Seite 18.
- Behrens, Johann/Morschhäuser, Martina/Viebrok, Holger/Zimmermann, Eberhard (1999): Länger erwerbstätig – aber wie?, Wiesbaden.
- Böhle, Fritz/Miklau, Brigitte (1988): Vom Handrad zum Bildschirm. Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozeß, Frankfurt am Main/New York.
- Buck, Hartmut/Schletz, Alexander (Hg.) (2001): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung, Stuttgart.
- Buck, Hartmut/Kistler, Ernst/Mendius, Hans Gerhard (Hg.) (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Stuttgart.
- Fasel, Gregor/Kailer, Norbert (2000): Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als betriebliche Ressource. Leitfaden zur Entwicklung und Nutzung der Kompetenzen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Wirtschaftsförderungsinstitut (Hg.), Wien.
- Finder, Ruth/Dimitz, Erich/Eickhoff, Volker/Euba, Matthias/Gächter, Simon/Stagl, Sigrid (1997): Die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt, AMS Österreich (Hg.): AMS studie 2, Wien.
- Fink, Marcel/Riesenfelder, Andreas/Tálos, Emmerich (2001): Endbericht »Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen«, Wien.
- Fleissner, Peter/Kaup, Isabella/Miko, Katharina/Brigitte, Mosberger/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2002): Atypische Beschäftigung. Formen und Merkmale von Prekarität, OeNB- Jubiläumsfonds, Projekt-Nr. 9162, Wien.
- Fuchs, Gerhard/Christian Renz (2001): Altern und Erwerbsarbeit, in: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg (Hg.): Arbeitsberichte der TA-Akademie, Nr. 201, Stuttgart.
- Gstöttner-Hofer, Gerhard/Kaiser, Erwin/Wall-Strasser, Sepp/Greif, Wolfgang (1997): Die neuen Arbeitsverhältnisse: Grauzonen abhängiger Erwerbsarbeit, in: Gstöttner-Hofer, Gerhard/Kaiser, Erwin/Wall-Strasser, Sepp/Greif, Wolfgang (Hg.): Was ist morgen noch normal? Wien.
- Heimgartner, Arno/Knauder, Christine (1997): Barrieren der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen, AMS Österreich (Hg.): AMS report 4, Wien.
- Horejs, Irene (1999): Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen. Europäische Erfahrungen und Beispiele, ÖSB-Unternehmensberatung GesmbH (Hg.), Wien.

- Informeller Arbeits- und Sozialministerrat (1999): Beschäftigung und Stellung älterer ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt, Referenzdokument der Präsidentschaft.
- Jasper, G./Fitzner, S. (2000): Innovatives Verhalten Jüngerer und Älterer: Einfluß von Arbeitsumfeld und Erfahrungswissen, in: Köchling et al. (Hg.): Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, München/Mering.
- Jäger, Peter (2001): Die österreichische Polytechnische Schule im Wandel – Schulpädagogische Perspektiven, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.), Wien.
- Kistler, Ernst/Hilpert, Markus (2001): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit, in: Politik und Zeitgeschichte, B3-4/2001.
- Kreimer, Margareta/Kapeller, Doris/Leitner, Andrea (1999): Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit, in: Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Nr. 62, Wien.
- Krenn, Manred (2001): Erfahrungswissen als Ressource für altersgerechten Personaleinsatz. Neue Wege zu höherer Beschäftigungssicherheit für ältere ArbeitnehmerInnen, in: FORBA-Forschungsbericht 4/2001, Wien.
- Lichtsteiner, René A. (2002): Qualifikation von älteren Mitarbeitenden. Überlegungen und Erfahrungen aus der Praxis, DMS Consulting Group, Zürich.
- Maier, Gabriele (1997): Das Erleben der Berufssituation bei älteren ArbeitnehmerInnen. Ein Beitrag zur differentiellen Gerontologie, Frankfurt am Main.
- Naegele, Gerhard (2001): Demographischer Wandel und »Erwerbsarbeit«, in: Politik und Zeitgeschichte, B3-4/2001.
- Pinl, Claudia (1992): Mit 45 zum »Alten Eisen«?. Ältere auf dem Erwerbsarbeitsmarkt, in: Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis für Frauen e. V. (Hg.): beiträge zur feministischen theorie und praxis: AltersWachSinn, Heft 33, Köln.
- Reindl, J. (2000): Betriebliches Innovationsmilieu und das Alter(n) der technischen Intelligenz, in: Köchling et al. (Hg.): Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, München/Mering.
- Schrep, Bruno (2003): Nur noch Schrott, in: Der Spiegel, 13/2003, Hamburg.
- Schünbauer, Ulrich (1998): Ältere am Arbeitsmarkt, Arbeiterkammer Wien (Hg.), Wien.
- Severing, Eckart (1997): Es fehlen Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 4/1997, Seite 18–22.
- SORA/IFES: Arbeitsklimaindex im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich. Seit 1997 werden viermal jährlich die Arbeitsbedingungen österreichischer ArbeitnehmerInnen erhoben und in einem Index abgebildet. Der Datensatz umfaßt mittlerweile über 20.000 Einzelfälle.
- Statistik Austria (www.statistik.at).
- Steiner, Karin/Bramauer, Gabriele (1999): Initiativen zur Reintegration von (Langzeit-) Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt – Deutschland und Österreich, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (Hg.), Wien.
- Strauß, J./Kuda E. (o.J.): Gruppenarbeit und ältere Arbeitnehmer. Handlungshilfe mit Seminar-konzept, IG-Metall/sfs-Dortmund (Hg.), Dortmund.

- Synthesis-Erwerbsgesellschaft (2002): Daten zu den Rahmenbedingungen des österreichischen Arbeitsmarktes 2001. Arbeitsmarkt-Strukturberichterstattung – Datenband 2, Wien.
- Synthesis-Erwerbsgesellschaft (2002): Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Konjunkturausgang. Arbeitsmarkt-Strukturberichterstattung – Jahresergebnisse 2001, Wien.
- Synthesis-Erwerbsgesellschaft (2002): Erwerbsverläufe der Personengruppe 45+, Wien.

Internet

www.arbeitundalter.at

www.help.gv.at

www.euspug.at

www.asep.at