



AMS report **43**

Karin Steiner, René Sturm (Hg.)

Alte Hasen zum Alten Eisen?

Beiträge zur Fachtagung »Alte Hasen zum Alten Eisen?
Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt«
vom 21. Juni 2004 in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



abif - Analyse, Beratung und
interdisziplinäre Forschung



Arbeitsmarktservice
Österreich

Der vorliegende AMS report 43 beinhaltet Beiträge anlässlich der von der Abteilung Berufsinformations- und Qualifikationsforschung des AMS Österreich (nunmehr Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich) gemeinsam mit der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA-Interessengemeinschaften) veranstalteten Fachtagung »Alte Hasen zum Alten Eisen? – Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt«. Die Tagung fand am 21. Juni 2004 in Wien statt. Den Veranstaltern war es ein Anliegen, durch die Tagung einen kritischen Austausch von VertreterInnen aus Erwachsenenbildung, Personalberatung, Bildungspolitik und Bildungsforschung über die verschiedenen Aspekte der Situation von Älteren am Arbeitsmarkt zu fördern.

Folgende Beiträge bilden den Inhalt dieser Publikation:

Karin Steiner, Daniela Suchy

Eine Bestandsaufnahme zu älteren ArbeitnehmerInnen – Statistiken und Daten

Tom Schmid

Ältere am Arbeitsmarkt – Von Ausgegrenzten und Davongekommenen

Doris Muralter

Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik bei älteren ArbeitnehmerInnen:

Ergebnisse eines AMS-Forschungsprojektes

Helmut Hofer

Aktive Arbeitsmarktpolitik – Eine erfolgversprechende Strategie für Ältere?

Roman Valent

Schon ab 40 zum Alten Eisen oder mit Erfahrungswissen zum Humankapital für langfristig erfolgreiche Unternehmen? – Erfahrungen von Betroffenen

Gabriele Schmid

Sozialpartnerschaft und Interessenpolitik für ältere Menschen in der Arbeitswelt

Gerald Musger

TaskManagement: Führungskräfte starten als Selbständige neu durch



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 3-85495-224-4

Karin Steiner, René Sturm (Hg.)

Alte Hasen zum Alten Eisen?

Beiträge zur Fachtagung »Alte Hasen zum
Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am
Arbeitsmarkt« vom 21. Juni 2004 in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, September 2005 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1150 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2005

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 3-85495-224-4

Inhalt

Einleitung	7
Karin Steiner, Daniela Suchy	
Eine Bestandsaufnahme zu älteren ArbeitnehmerInnen – Statistiken und Daten	9
1 Ein erster Überblick	9
2 Wie entwickelt sich die Bevölkerung in den nächsten 45 Jahren?	10
3 Wie ist der Arbeitsmarkt in Österreich (März 2003) gestaltet?	10
4 Wie hoch ist der Anteil der Arbeitslosen an älteren Beschäftigten im Vergleich?	11
5 Wie lange bleiben ältere im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten arbeitslos?	12
6 Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den unselbständig Erwerbstätigen?	13
7 Wie hoch ist der Anteil der Krankenstandsfälle und Kranken- standstage unter den männlichen und weiblichen Erwerbstätigen im Jahr 2001?	16
8 Wie hat sich der Stand an Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. dauernden Erwerbsunfähigkeit nach Alter von 1975 bis 2002 geändert?	17
9 Welche waren 2002 die häufigsten Krankheiten, die zu einer Pensionierung führten?	19
10 Resümee	20
Tom Schmid	
Ältere am Arbeitsmarkt – Von Ausgrenzten und Davongekommenen	22
1 Die Untersuchung	22
2 Die Ergebnisse	23
3 Schlußfolgerungen	27

Doris Muralter

Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik

bei älteren ArbeitnehmerInnen:

Ergebnisse eines AMS-Forschungsprojektes 28

- 1 Die arbeitsmarktpolitische Situation älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitsloser 28
- 2 Vermutete Defizite von bzw. Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen 29
- 3 Stärken und Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen 31
- 4 Einflußfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen 33
- 5 Arbeitsmarktpolitische Konzepte, Strategien und Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen 36

Helmut Hofer

Aktive Arbeitsmarktpolitik –

Eine erfolgversprechende Strategie für Ältere? 40

- 1 Problemaufriß 40
- 2 Zur Arbeitsmarktsituation der Älteren in Österreich 42
- 3 Arbeitsmarktpolitik für Ältere 43
- 4 Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf Ältere 45
- 5 Resümee 46

Roman Valent

Schon ab 40 zum Alten Eisen oder mit Erfahrungswissen zum Humankapital für langfristig erfolgreiche Unternehmen?

– Erfahrungen von Betroffenen 48

- 1 Von heute auf morgen zum Alten Eisen? 48
- 2 Wie bin ich auf den Gedanken gekommen, eine Initiative für die Älteren zu gründen – Welche Aktivitäten führen wir durch? 49
- 3 Welche Erfahrungen habe ich in dieser Zeit der Arbeit für unserer Initiative gemacht/machen müssen, welche Schwierigkeiten treten in der Realität auf? 50
- 4 Wie hat sich die Initiative entwickelt, welche Gedanken und Ratschläge können wir weitergeben? 51
- 5 Wie kann man auch präventiv etwas bewegen? 53
- 6 Fazit: Chancen und Herausforderungen der älteren ArbeitnehmerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt 54

Gabriele Schmid

Sozialpartnerschaft und Interessenpolitik für ältere

Menschen in der Arbeitswelt

55

- | | | |
|-----|---|----|
| 1 | Situation in Österreich | 55 |
| 2 | Problemkreis: Invalidität | 56 |
| 3 | Problemkreis: Aktuelle Qualifikation | 57 |
| 4 | Wirkungsvolle Maßnahmen zur Beschäftigungsstabilisierung? | 59 |
| 4.1 | Kündigungsschutz | 59 |
| 4.2 | Kündigungsfrühwarnsystem | 59 |
| 4.3 | Bonus/Malus | 60 |
| 4.4 | Altersteilzeit – Durch Lohnzuschuß geförderte Arbeitszeit-
reduktion | 60 |
| 4.5 | Lohnnebenkostensenkung für ältere ArbeitnehmerInnen | 61 |
| 5 | Zusammenfassende Beurteilung | 61 |

Gerald Musger

TaskManagement:

Führungskräfte starten als Selbständige neu durch

66

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | Ein Dilemma als Ausgangspunkt | 66 |
| 2 | Die Initiative der Sozialpartner | 66 |
| 3 | Wie TaskManagement funktioniert | 67 |
| 4 | Positive Entwicklung der ATMG GesmbH | 68 |
| 5 | Was die Interessengemeinschaft work@professional für
TaskMangerInnen leistet | 69 |

Einleitung

Am 21. Juni 2004 veranstaltete das AMS Österreich in Kooperation mit der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA-Interessengemeinschaften) in Wien eine Tagung zum Thema »Alte Hasen zum Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt«. Organisator war das sozialwissenschaftliche Institut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung.

Ältere ArbeitnehmerInnen rücken aus mehreren Gründen in den Fokus des politischen und wissenschaftlichen Interesses. Zum einen kennzeichnet sich der Arbeitsmarkt der Zukunft durch eine zunehmende Alterung der Arbeitskräfte, zum anderen sind ältere ArbeitnehmerInnen überproportional von Arbeitslosigkeit und Diskriminierung – allein aufgrund ihres biologischen Alters – am Arbeitsmarkt betroffen. Vor diesem Hintergrund können folgende Fragen gestellt werden:

- Wie kann bzw. soll eine humane Erwerbsgesellschaft in Zukunft aussehen?
- Wie wird mit der verminderten körperlichen Leistungsfähigkeit im Alter umgegangen?
- Haben Ältere nur Defizite, oder verfügen sie nicht ebenso über eine ganze Palette spezifischer Stärken?

Darüber hinaus gibt es auch eine Reihe konkreter sozialpolitischer Herausforderungen. In diesem Zusammenhang sind z.B. Finanzierungsfragen des Pensionssystems und die damit zusammenhängende (schon jetzt absehbare) Verlängerung des Erwerbslebens, die den langfristigen Erhalt von Arbeitskraft notwendig macht, anzuführen. Veränderungen der Arbeitsergonomie, der Arbeitsorganisation und der in vielen Unternehmen herrschenden generellen »Arbeitskulturen« sollen dazu führen, Arbeitskraft zu erhalten und Arbeitszufriedenheit zu steigern. Medizinische, soziale und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen von bereits erkrankten/beeinträchtigten Menschen sollen ebenfalls zu einer Verhinderung eines vorzeitigen Ausschlusses aus dem Arbeitsmarkt beitragen. U.a. ergeben sich folgende Fragen:

- Welche Unterstützung benötigen Ältere, um auch im Alter über eine hohe Arbeitszufriedenheit zu verfügen?
- Welche spezifischen Maßnahmenbündel auf Ebene der Unternehmen, der Versicherungsträger aber auch auf individueller Ebene sind notwendig, um Arbeitskraft nachhaltig zu erhalten?

Doch darüber hinaus ist auch die Konfrontation damit, daß das Leben zeitlich begrenzt ist und wir mit dem Alter schlichtweg schwächer werden, notwendig. So wird der Pflegebedarf bei älteren Menschen in den nächsten Jahren noch steigen. Bereits heute ist klar, daß es in diesem Bereich einen Mangel an gut qualifizierten Arbeitskräften gibt und die Pflegequalität in einigen Bereichen verbesserungswürdig ist. Nicht nur die Qualifikation des Pflegepersonals, sondern auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden notwendig sein, um die Defizite in diesem Arbeitsbereich zu beheben.

- Wie kann der Pflegebedarf der Zukunft durch präventive Maßnahmen reduziert werden?
- Wie kann der Pflegebedarf richtig abgeschätzt und durch eine Förderung von Qualifikation und gesellschaftlicher Wertschätzung entsprechend gefördert werden?
- Wie können die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessert werden?

Als Ergebnis dieser Veranstaltung wurden für den vorliegenden AMS report folgende Beiträge zusammengestellt:

Mag. Karin Steiner, Geschäftsführerin von abif (www.abif.at) und Projektleiterin des vom AMS Österreich beauftragten Forschungsprojektes »Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren«,¹ und **Daniela Suchy** (freie Mitarbeiterin von abif) präsentieren Statistiken und Daten zu älteren ArbeitnehmerInnen.

Dr. Tom Schmid, Geschäftsführer der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS; www.sfs-research.at), präsentiert eine Typologie älterer Menschen im Erwerbsalter, die im Rahmen einer von SFS und L&R Sozialforschung durchgeführten Studie erstellt wurde.

Mag. Doris Muralter, wissenschaftliche Mitarbeiterin von abif, präsentiert die Ergebnisse einer qualitativen Befragung von ExpertInnen und ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen der Studie »Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren« durchgeführt wurde.²

Dr. Helmut Hofer, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Institutes für Höhere Studien (www.ihs.ac.at), analysiert Evaluierungsergebnisse aus Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und stellt dar, welche Maßnahmen bei älteren ArbeitnehmerInnen wie erfolgreich zum Einsatz kommen.

Roman Valent, Gründer der in Wien beheimateten Selbsthilfegruppe Fundament Generation 45+ (www.generation45plus.at), stellt aus eigener Betroffenheit die Problematik der Altersarbeitslosigkeit dar und formulierte Zielsetzungen für effektive Selbsthilfearbeit.

Mag. Gabriele Schmid, Abteilungsleiterin für Bildungspolitik der AK Wien (www.arbeiterkammer.at), präsentiert Zielsetzungen und Aktivitäten der Arbeiterkammer im Zusammenhang mit älteren ArbeitnehmerInnen.

Dr. Gerald Musger, Mitarbeiter der GPA-Interessengemeinschaft work@professional (www.interesse.at/professional), präsentiert das Task-Manager-Programm, das selbständigen Führungskräften die Möglichkeit gibt, Kontakte zu potentiellen Auftraggebern zu schließen, und Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, ExpertInnen für die Abwicklung bestimmter Aufgaben zu finden.

Mag. Karin Steiner

abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung

René Sturm

AMS Österreich

¹ Vgl. AMS Österreich (Hg.) (2004): AMS report 39 (Langfassung) bzw. AMS info 67 (Kurzfassung), Wien. Die Studie wurde von den beiden Instituten abif und SORA (Institute for Social Research and Analysis) durchgeführt.

² Siehe ebenda.

Karin Steiner, Daniela Suchy

Eine Bestandsaufnahme zu älteren ArbeitnehmerInnen – Statistiken und Daten

1 Ein erster Überblick

Die Alterung von Beschäftigten und der wirtschaftliche Strukturwandel zählen gegenwärtig zu den bedeutendsten Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt. Zusätzliche Brisanz und Aktualität gewinnt das Thema sicherlich auch durch die daran anknüpfenden Reformen im Sozialbereich (Stichwort »Pensionsreform«), die den immer längeren Verbleib von Menschen im Erwerbsleben vorsehen.

Seit den 1980er Jahren nimmt der Anteil der Bevölkerung bis 14 Jahre rapide ab, die Gruppe der 40- bis 64jährigen – so die Prognose – wird mit ca. 53 % die Mehrheit des Arbeitskräftepotentials bilden. Der Trend einer zunehmend älteren Gesamtbevölkerung findet am Arbeitsmarkt bisher allerdings noch keine Entsprechung, da nur ein geringer Anteil der österreichischen Erwerbstätigen bis zum »normalen« Pensionsantrittsalter im Arbeitsleben verbleibt. Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Pensionsalters beginnt mit dem 40. Lebensjahr genau genommen erst die zweite Hälfte des Erwerbslebens. Paradoxaerweise ist jedoch gerade das 40. Lebensjahr eine Zäsur hinsichtlich der Verschlechterung von Arbeitsmarktchancen. Insbesondere im Hinblick auf eine Anhebung des Pensionsalters kann künftig von einem Ansteigen der Arbeitslosenzahlen unter Älteren bzw. einer Prekarisierung der Beschäftigung im Alter ausgegangen werden.

Sowohl bei Frauen als auch bei 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.

2 Wie entwickelt sich die Bevölkerung in den nächsten 45 Jahren?

Die Prognose der Bevölkerungsentwicklung in den nächsten 45 Jahren ergibt eine deutliche Vergrößerung der Anteile älterer gegenüber jüngerer Altersgruppen. Der Anteil der Altersgruppe der 15- bis 39jährigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung nimmt in dem Zeitraum von 2001 bis 2010 von 52,7 % auf 46,9 % ab. Diese rückgängige Entwicklung stabilisiert sich zwar in den darauf folgenden Jahrzehnten, doch bildet die Mehrheit der erwerbsfähigen Bevölkerung mit einem Anteil von über 50 % in den folgenden Jahren die Altersgruppe der Über-40jährigen.

Grafik 1: Bevölkerungsentwicklung für 2010–2050

Alter	2001		2010		2030		2050	
	Absolut	In %						
15–39	2.864.490	52,7	2.609.419	46,9	2.335.693	45,3	2.240.302	46,8
40–64	2.573.296	47,3	2.950.319	53,1	2.815.034	54,7	2.547.849	53,2
15–64	5.437.786		5.559.738				4.788.151	

Quelle: Statistik Austria 2003; eigene Berechnungen

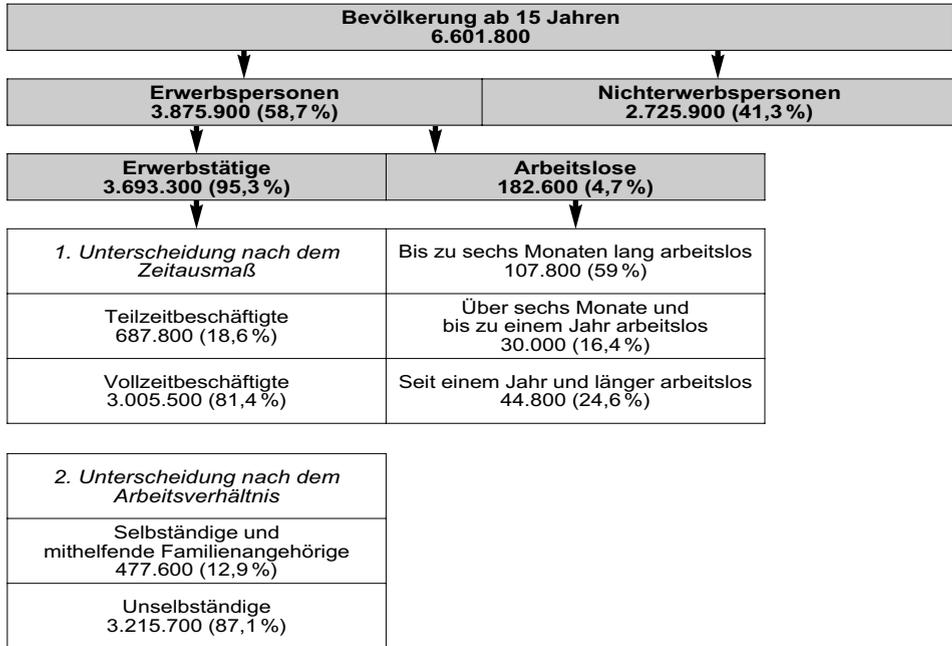
Aus dieser Prognose geht außerdem hervor, daß Österreich mit einem Rückgang des Arbeitskräfteangebotes zu rechnen hat, der auch zu einem Mangel an für Unternehmen verfügbaren Fachkräften führen könnte. Diese Problematik könnte durch verschiedene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen entschärft werden:

- Erhöhung der Frauenerwerbsquote bzw. Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeit Arbeitsplätze;
- Arbeitsmigration;
- Erhöhung der Erwerbsquote von Älteren bzw. Verhinderung frühzeitiger Pensionierung.

3 Wie ist der Arbeitsmarkt in Österreich (März 2003) gestaltet?

Die Daten der folgenden Grafiken sind aus der Arbeitskräfteerhebung (AKE) vom März 2003 entnommen worden. Diese Zahlen sind nach dem international üblichen und durch EUROSTAT vorgeschriebenen Labour-Force-Konzept (LFK) errechnet worden.

Die wichtigsten Eckdaten zum Arbeitsmarkt in Österreich, die von der AKE erhoben wurden, werden in der nächsten Grafik dargestellt. Die Definitionen der einzelnen Positionen sowie die unterschiedliche Berechnungsweise der AKE und des AMS sind im Anhang aufgelistet.

Grafik 2: Eckdaten zum österreichischen Arbeitsmarkt vom März 2003

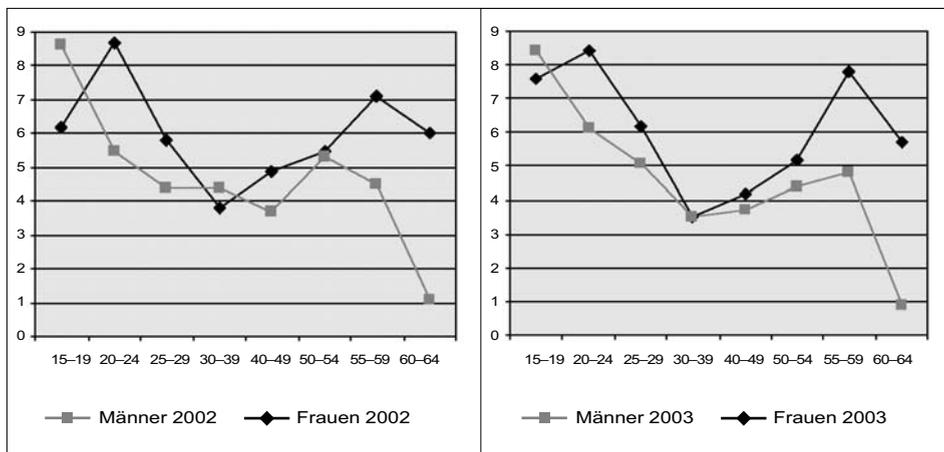
Quelle: Arbeitskräfteerhebung, März 2003

4 Wie hoch ist der Anteil der Arbeitslosen an älteren Beschäftigten im Vergleich?

Betrachtet man die Arbeitslosigkeit in Österreich im Jahr 2002 und im Jahr 2003, so läßt sich folgender Verlauf der Arbeitslosenquote festmachen. Sowohl im Jahr 2002 als auch im Jahr 2003 erreicht die Arbeitslosenquote der Männer ihren Höhepunkt unter den 20- bis 24jährigen (2002: 8,7% und 2003: 8,4%). Sie nimmt anschließend ab und erlangt ihren Tiefpunkt bei den 30- bis 39jährigen Männern. Das Arbeitslosigkeitsrisiko erhöht sich ab den 40jährigen Männern wieder, denn so waren z.B. im Jahr 2002 7,1% der 55- bis 59jährigen Männer arbeitslos und im Jahr 2003 7,8%. Diese Tendenz ist bereits als direkte Auswirkung der Pensionsreform zu interpretieren, da die Anhebung des Pensionsantrittsalters einsichtigerweise den Erhalt von Arbeitskraft und Arbeitsplätzen nicht automatisch bewirkt.

Die höchste Arbeitslosenquote der Frauen wird unter den 15- bis 19jährigen erreicht (2002: 8,6% und 2003: 8,4%). In den folgenden Altersgruppen nimmt die Zahl der arbeitslosen Frauen ab und erfährt unter den älteren Frauen wieder einen leichten Anstieg. Im Jahr 2002 waren 5,3% der 50- bis 54jährigen Frauen arbeitslos und im Jahr 2003 4,4%. Im Jahr 2003 erhöht sich der Arbeitslosenanteil unter den 55- bis 59jährigen Frauen noch um 0,4 Prozentpunkte.

Grafik 3: Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und Alter in Österreich in 1.000 (EU-Berechnungsmethode)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung, März 2003

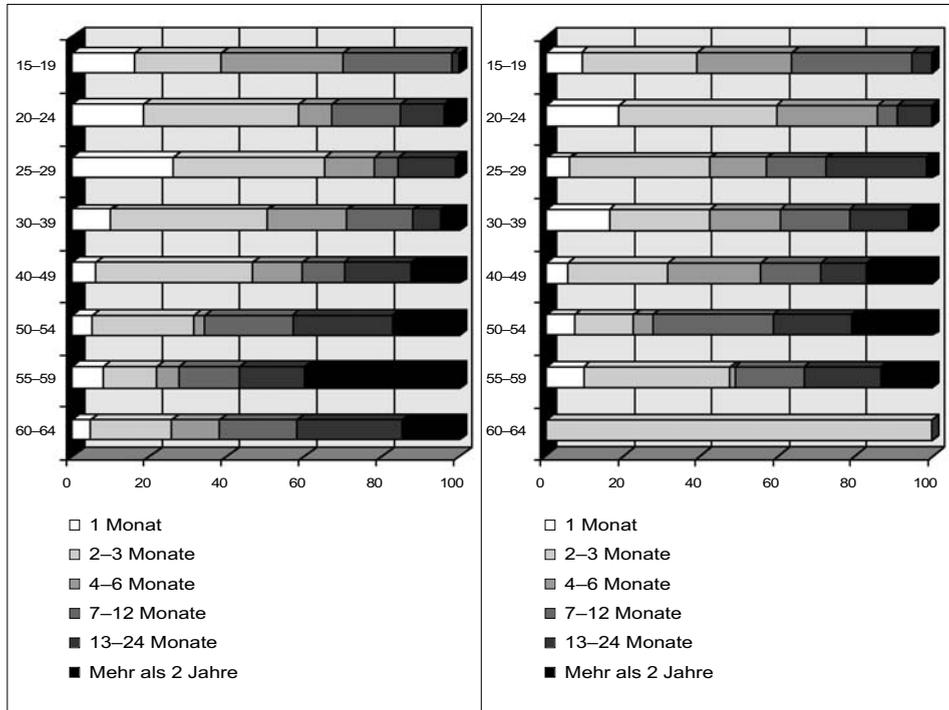
5 Wie lange bleiben ältere im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten arbeitslos?

Zu den wesentlichen Herausforderungen in den nächsten Jahren zählt vor diesem Hintergrund auch die Reduzierung der Altersarbeitslosigkeit. Dies könnte einerseits durch eine Veränderung der konjunkturellen Lage, andererseits durch eine Veränderung der gesellschaftlichen Werthaltung gegenüber Älteren bewerkstelligt werden. Aber auch arbeitskraft-erhaltende Maßnahmen auf betrieblicher Ebene sowie altersgerechtes Arbeiten sind wesentliche Mittel, um die Produktivität älterer ArbeitnehmerInnen in Zukunft zu gewährleisten.

Nicht nur beim Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, zählen Ältere zu den zentralen Risikogruppen, sondern auch hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit. Je älter jemand ist, wenn er/sie arbeitslos wird, desto länger dauert es, bis der-/diejenige wieder einen Arbeitsplatz findet.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen laut LFK – das umfaßt alle, die bereits länger als ein Jahr arbeitslos sind – betrug im Jahr 2003 24,5% (bei Männern 20,5%, bei Frauen 23,9%). Bereits ab einem Alter von 40 Jahren nimmt das Risiko, länger als zwei Jahre arbeitslos zu sein, beträchtlich zu. So sind 12,5% der 40- bis 49jährigen Männer länger als zwei Jahre arbeitslos, unter den 50- bis 54jährigen sind es bereits 17,4% und unter den 55- bis 59jährigen sogar 39,7%. Unter den Frauen ist der Anstieg noch drastischer, wird aber durch die niedrigere Erwerbsquote und die zeitlich frühere Pensionierung abgefedert. 17,3% der 40- bis 49jährigen Frauen sind bereits länger als zwei Jahre arbeitslos, unter den 50- bis 54jährigen sind es bereits 20,8%.

Grafik 4: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Alter bei Männern (links) und Frauen (rechts), 2003



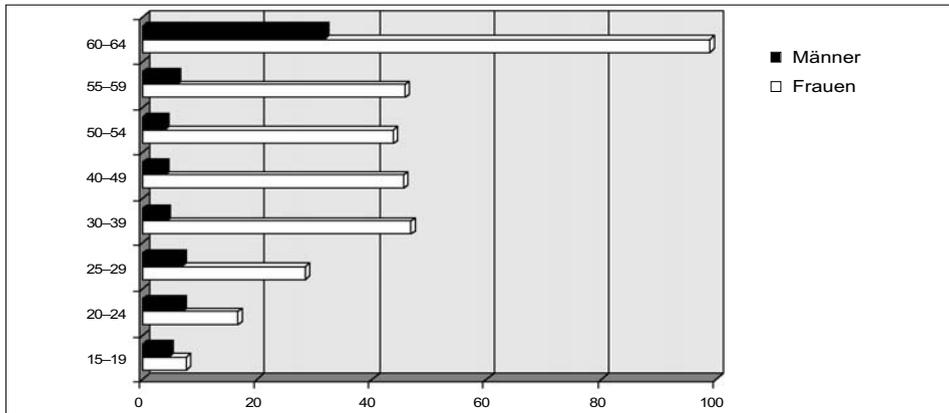
Quelle: Arbeitskräfteerhebung, März 2003

6 Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den unselbständig Erwerbstätigen?

Im März 2003 nahmen Frauen nach wie vor einen Anteil von 86 % an allen Teilzeitbeschäftigten ein, und damit ist dieser Anteil gegenüber dem Jahr 2002, in dem der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung 85 % betrug, unverändert hoch geblieben. Nur 14 % der Männer arbeiteten im März 2003 in Teilzeit.

Vergleicht man die Teilzeitquoten in den verschiedenen Altersgruppen, so nehmen teilzeitbeschäftigte Frauen unter allen unselbständig erwerbstätigen Frauen in der Gruppe der 30- bis 39jährigen am stärksten zu (46,9%). Dieser Anteil an Teilzeitbeschäftigung bleibt bis zur Pensionierung stagnierend hoch und erreicht in der Altersgruppe der 60- bis 64jährigen Frauen den Höchstwert von 98,9%. Im Vergleich dazu sind in dieser Alterssparte 31,8% der Männer in Teilzeit beschäftigt.

Grafik 5: Teilzeitquoten von Frauen und Männern, nach Alter, 2003



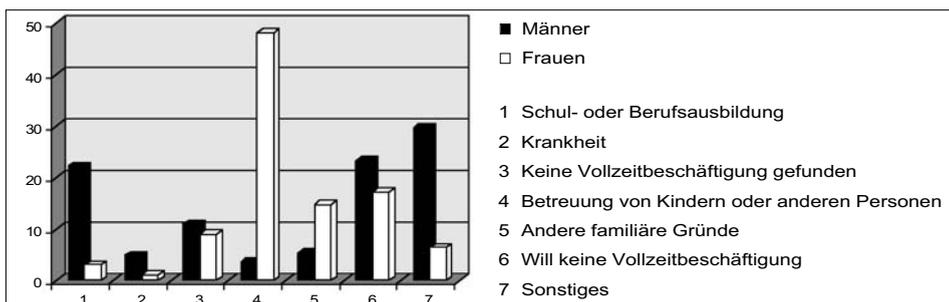
Quelle: Arbeitskräfteerhebung, März 2003

Als Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung wurden von 48,3 % der Frauen die Betreuung von Kindern und anderen Personen angegeben. 58 % der 25- bis 29jährigen Frauen sowie 70 % der 30- bis 39jährigen Frauen haben sich entschieden, eine Teilzeitarbeit anzunehmen, um ihren Kinderbetreuungspflichten sowie Betreuungspflichten gegenüber anderen Personen nachkommen zu können. Die Anteile unter älteren Frauen (ab 40 Jahren), die Betreuungspflichten als Grund ihrer Teilzeitbeschäftigung angegeben haben, nehmen mit 43,8% unter den 40- bis 49jährigen sowie mit 16,3 % unter den 50- bis 54jährigen noch immer beträchtliche Anteile ein.

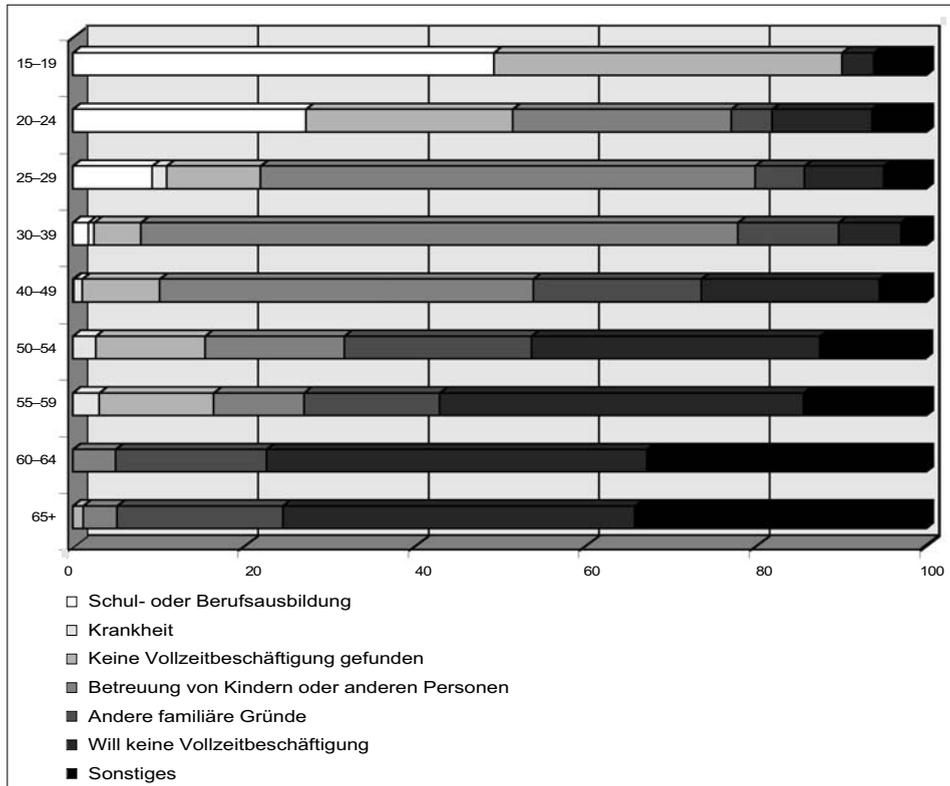
Unter den Frauen ab 50 Jahren nimmt der Wunsch, keiner Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, deutlich zu. 33,8% der 50- bis 54jährigen Frauen wollen keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen. In der nächsten Altersgruppe erhöht sich dieser Anteil um weitere 9 Prozentpunkte und stagniert dann anschließend.

Ab 40 Jahren geben durchschnittlich 20% der Frauen andere familiäre Gründe als Motiv ihrer Teilzeitbeschäftigung an. (40 bis 49 Jahre: 19,7%; 50 bis 54 Jahre: 22%; 60 bis 64 Jahre: 17,7%) Nur ein sehr geringer Anteil älterer Frauen bezeichnet eine Krankheit als Grund ihrer Teilzeitbeschäftigung, der Höchstwert von 3,1% wird in der Alterskohorte der 55- bis 59jährigen erreicht.

Grafik 6: Gründe für Teilzeitbeschäftigung der Männer und Frauen, gesamt



Quelle: Arbeitskräfteerhebung, März 2003

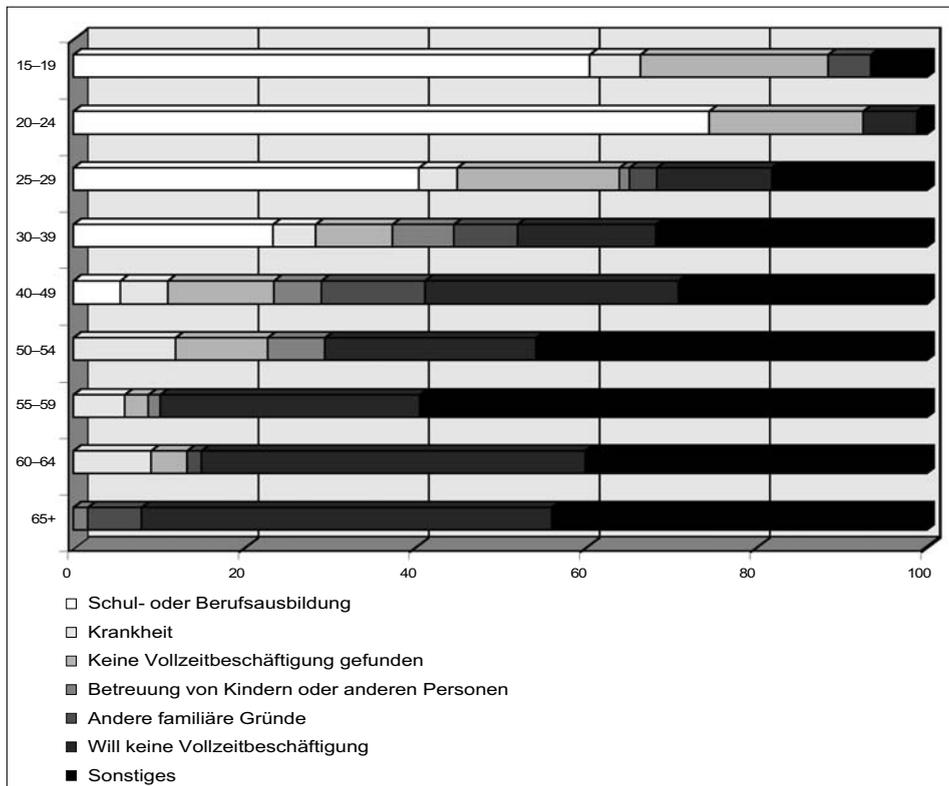
Grafik 7: Gründe für die Teilzeitbeschäftigung der Frauen

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, März 2003

Bei den Männern sind die Hauptgründe, einer Teilzeitarbeit nachzugehen, weniger in der Betreuung von Kindern oder anderen Personen zu suchen (3,5%). Unter jüngeren Alterskohorten, den 15- bis 29jährigen, gilt das Absolvieren einer Schul- oder Berufsausbildung bzw. Fortbildung als Hauptgrund für Teilzeitarbeit (15 bis 19 Jahre: 60,5%; 20 bis 24 Jahre: 74,5%; 25 bis 29 Jahre: 40,5%).

Erst bei älteren Alterskohorten nimmt – ähnlich wie bei Frauen – das Motiv, keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen zu wollen und deshalb Teilzeit zu arbeiten, zu. Rund 30% der 40- bis 60jährigen Männer wollen keine Vollzeitbeschäftigung, und dieser Anteil erhöht sich bei den Ab-60jährigen um fünf bis acht Prozentpunkte.

Keine Vollzeitbeschäftigung zu finden, ist – ähnlich wie bei Frauen – in allen Altersgruppen ein wesentliches Motiv, insgesamt gilt dies für 11% aller teilzeitbeschäftigten Männer. Krankheit ist für Männer in nahezu allen Altersgruppen ein stärkeres Motiv für Teilzeitarbeit als für Frauen. Nur unter den 50- bis 54jährigen steigt der Anteil derer, die aus Krankheitsgründen nur mehr Teilzeit arbeiten (können), auf 12% an und fällt dann unter den älteren Altersgruppen wieder. Grund für diesen Rückgang der Teilzeitquote unter den älteren Arbeitnehmern könnte die Frühpensionierung sein.

Grafik 8: Gründe für Teilzeitbeschäftigung bei Männern

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, März 2003

7 Wie hoch ist der Anteil der Krankenstandsfälle und Krankenstandstage unter den männlichen und weiblichen Erwerbstätigen im Jahr 2001?

In den letzten Jahren konnte aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation ein Rückgang der durchschnittlichen Dauer von Krankenständen verzeichnet werden. Während im Jahr 1975 die durchschnittliche Dauer von Krankenständen bei 16,8 Tagen lag, verringerte sich dieser Wert über die Jahre hinweg und betrug 2001 12,4 Tage. Ab dem Jahr 1996 war der Wert kleiner als 13 Tage.

Die durchschnittliche Krankenstandsdauer 2001 betrug bei Männern 12,8 Tage und bei Frauen zwölf Tage. Das entsprach einer Reduktion um 23,8% bei den Männern und um 29% bei den Frauen gegenüber dem Jahr 1975. Frauen sind im Vergleich zu den Männern nicht nur weniger häufig krank, sondern auch kürzer, denn Frauen waren im Jahr 2001 um fast einen Tag kürzer im Krankenstand als Männer.

Beginnend vom Jahr 1975 bis zum Jahr 2001 konnte ein Zuwachs von 68% an Krankenstandsfällen verzeichnet werden, denn die Zahl erhöhte sich von 2.077.776 auf 3.037.798 Kran-

kenstandsfälle. Davon waren 2001 1.684.141 Männer krank gemeldet und 1.353.657 Frauen. Diese geschlechtsspezifische Differenz läßt sich auf die unterschiedlichen Arbeitsmarktsituationen und Arbeitsbedingung von Männern und Frauen zurückführen. Männer arbeiten durchschnittlich länger als Frauen und häufiger an krankmachenderen Arbeitsstellen (Schwerarbeit).

Grafik 9: Krankenstandsfälle und Krankenstandstage, nach Geschlecht, seit 1975

Jahr	Krankenstandsfälle			Durchschnittliche Dauer eines Falles in Tagen		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1975	1.313.841	763.935	2.077.776	16,8	16,9	16,8
1985	1.522.355	989.192	2.511.547	15,2	14,3	14,8
1995	1.800.799	1.247.593	3.048.392	13,5	12,9	13,2
2000	1.749.561	1.357.368	3.106.929	13,0	12,1	12,6
2001	1.684.141	1.353.657	3.037.798	12,8	12,0	12,4

Quelle: Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2001

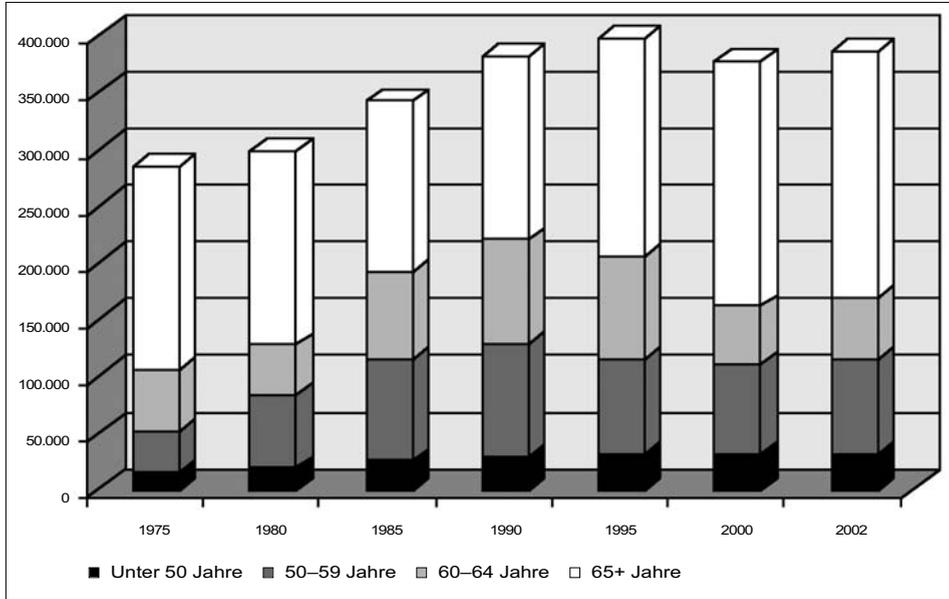
8 Wie hat sich der Stand an Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. dauernden Erwerbsunfähigkeit nach Alter von 1975 bis 2002 geändert?

Der Stand an Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. der dauernden Erwerbsunfähigkeit hat von 1975 bis 1995 um 39,8% zugenommen. Im Jahr 1995 wurde der Höchststand an Pensionen erreicht (insgesamt 397.571 Pensionen). Seit 1995 ist dieser Verlauf wieder rückgängig und erreicht im Jahr 2002 einen Stand von 385.518 Pensionen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Zuwachs von 1,2%.

Mehr als die Hälfte der Pensionen im Jahr 2002 (55,9%) entfiel auf Personen im Alter von 65 Jahren und mehr. Der Höchststand an Pensionen dieser Altersgruppe von 65 Jahren und mehr wird im Jahr 1975 erzielt, und zwar mit einem Anteil von 62,6%. In den folgenden Jahren sinkt dieser Wert unter die 50 %-Marke und nimmt im Jahr 2000 wieder einen Wert über 50% an (57%). Dieser hohe Wert an Pensionsbezügen dieser Alterskohorte geht vermutlich mit der Erhöhung des Pensionsantrittsalters konform, da nun Frauen und Männer durchschnittlich länger arbeiten müssen.

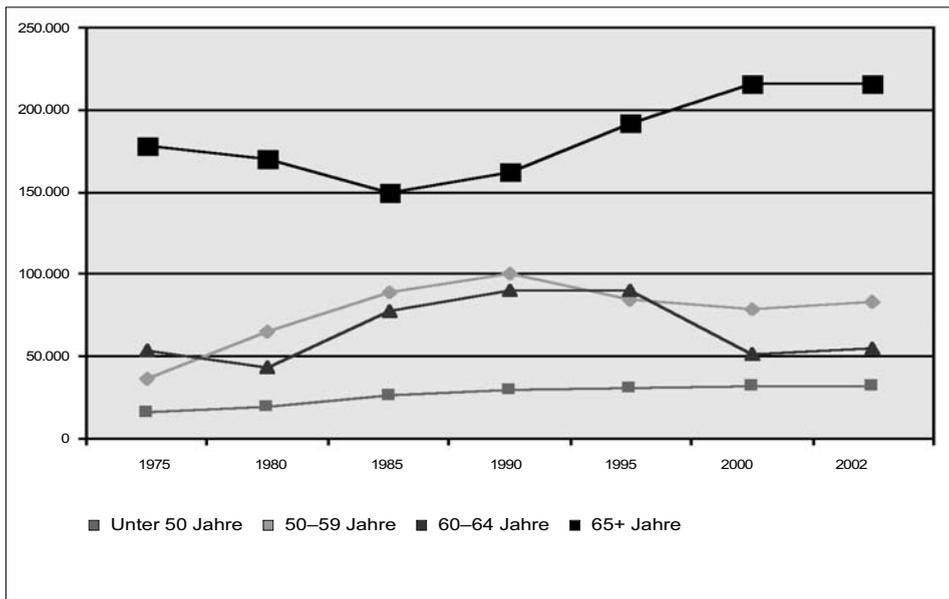
Die Pensionen der Unter-50jährigen haben sich von 1975 bis 2002 verdoppelt (1975: 15.628; 2002: 32.060). Unter den 50- bis 59jährigen hat sich in diesen 16 Jahren der Pensionsbezug um mehr als das Zweifache vergrößert, denn so bezogen 1975 36.090 50- bis 59jährige aufgrund einer verminderten Arbeitsfähigkeit bzw. dauernden Erwerbsunfähigkeit eine Pension und 2002 immerhin 83.587 Personen. In der Altersgruppe der 60- bis 64jährigen hat der Stand an Pensionen von 1975 bis 1990 um 68% zugenommen, erfährt in den nächsten Jahren einen Rückgang und pendelt sich im Jahr 2002 bei 54.379 Pensionen ein (1975: 53.845).

Grafik 10: Stand an Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. der dauernden Erwerbsunfähigkeit, nach Alter, von 1975 bis 2002



Quelle: Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2002

Grafik 11: Entwicklung des Standes an Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. der dauernden Erwerbsunfähigkeit, nach Alter, von 1975 bis 2002



Quelle: Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2002

Wird der Stand an Pensionen 2002 auf das Geschlecht aufgespaltet, so läßt sich erkennen, daß Männer in allen Altersgruppen mehr Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. der dauernden Erwerbsunfähigkeit beziehen als Frauen. Am deutlichsten wird dieser Unterschied in der Altersgruppe der 60- bis 64jährigen, denn beinahe zwei Drittel der Pensionen der 60- bis 64jährigen werden von Männern bezogen. Pensionen der 50- bis 59jährigen werden zu 61,4 % an Männer vergeben, und im Gegensatz dazu beziehen 38,6 % Frauen dieser Altersgruppe Pensionen. Dieses Ungleichgewicht geht auf die höhere Erwerbsquote von Männern dieser beiden Altersgruppen zurück. Diese Differenz an geschlechtsspezifischen Pensionsbezügen verringert sich unter den Über-64jährigen. 54,9 % dieser Pensionen werden von Männern bezogen und zu 45,1 % von Frauen. Ein Grund dafür könnte sein, daß Frauen aufgrund ihrer hohen Lebenserwartung länger arbeiten gehen können und somit derartige Pensionen beziehen können.

Grafik 12: Stand an Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. dauernden Erwerbsunfähigkeit, nach Alter und Geschlecht, 2002

Altersgruppen	Insgesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Unter-50jährige	32.060	43,8 %	56,2 %
50- bis 59jährige	83.587	38,6 %	61,4 %
60- bis 64jährige	54.379	35,0 %	65,0 %
65 Jahre und mehr	215.492	45,1 %	54,9 %

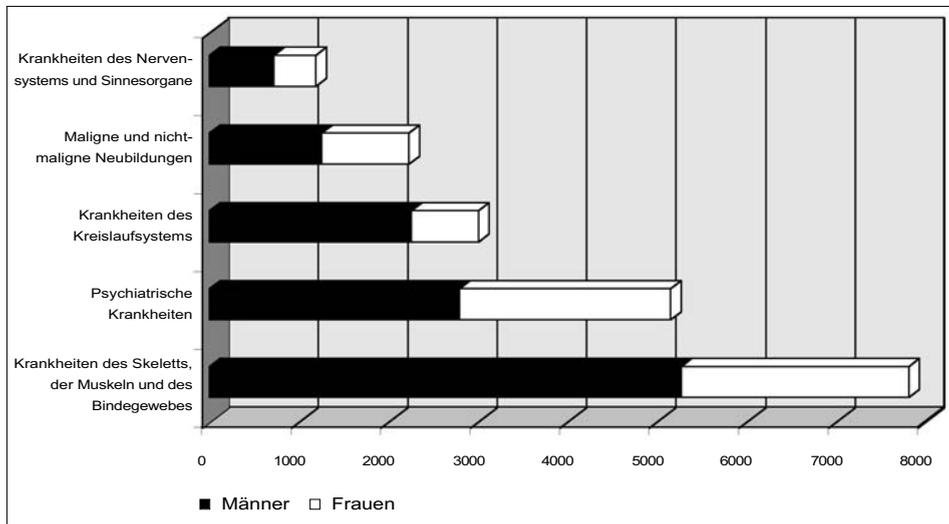
Quelle: Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2002

9 Welche waren 2002 die häufigsten Krankheiten, die zu einer Pensionierung führten?

Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes sind die häufigsten Ursachen für Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. dauernden Erwerbsunfähigkeit im Jahr 2002. Die Krankheiten des Bewegungsapparates sind für über ein Drittel (34,1 %) der Neuzugänge verantwortlich. An zweiter Stelle gereiht sind die psychiatrischen Krankheiten, die für rund ein Fünftel (22,5 %) der Neuzugänge maßgebend sind. Krankheiten des Kreislaufsystems folgen an dritter Stelle mit 13,1 %. Maligne und nicht-maligne Neubildungen (Tumorerkrankungen) sind zu 9,7 % die Ursache für eine Pensionierung.

Vergleicht man das Krankheitsbild der Frauen mit den Männern, so zeigt sich, daß die häufigste Ursache für die Pensionierung bei Männern Krankheiten des Kreislaufsystems sind (75 %). Krankheiten des Bewegungsapparates folgen an zweiter Stelle mit 67,5 %. Bei den Frauen dominieren psychiatrische Krankheiten mit einem Anteil von 45,8 %. Gründe für diesen Unterschied sind vermutlich in den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen zu suchen, da Männer viel häufiger Schwerarbeiten ausführen als Frauen und somit der Kreislauf, das Skelett, die Muskeln und das Bindegewebe mehr beansprucht werden.

Grafik 13: Neuzugänge an Pensionen im Jahr 2002, nach Krankheitsgruppen und Geschlecht



Quelle: Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2002

10 Resümee

In den nächsten Jahrzehnten wird die Mehrheit der erwerbsfähigen Bevölkerung über 40 Jahre alt sein. In diesem Sinne ist es sinnvoll, Maßnahmen zu definieren, die auf ältere ArbeitnehmerInnen abgestimmt werden und die auch den Genderaspekt berücksichtigen.

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern erhöht sich das Arbeitslosigkeitsrisiko mit zunehmendem Alter. Nicht nur das Risiko der Arbeitslosigkeit nimmt im Alter bei beiden Geschlechtern zu, sondern auch die Dauer der Arbeitslosigkeit: Je älter jemand ist, wenn er/sie arbeitslos wird, desto länger dauert es, bis er/sie wieder einen Arbeitsplatz gefunden hat.

Teilzeitbeschäftigung wird nach wie vor noch zu einem beträchtlichen Teil von Frauen (86%) durchgeführt. Als Grund für diese hohe Quote an Teilzeitbeschäftigung nennen Frauen die Betreuung von Kindern oder von anderen Personen. Besonders bei Frauen ab dem 30. Lebensjahr steigt die Teilzeitbeschäftigung, weil sie ihren Kinderbetreuungspflichten nachkommen wollen bzw. müssen. Erst in der Altersgruppe der 60- bis 64jährigen Männer wird eine Teilzeitquote von 31,8% erreicht, in allen anderen Altersgruppen beläuft sich diese Quote zwischen 4% und 7%. Der Grund ihrer Teilzeitbeschäftigung ist nicht in den Kinderbetreuungspflichten zu suchen, sondern bei den jüngeren Alterskohorten in ihrer Schul- oder Berufsausbildung und bei älteren Alterskohorten in dem Wunsch, keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen zu wollen.

Von 1975 bis 2001 konnte ein Zuwachs von 68% an Krankenstandsfällen verzeichnet werden. Frauen sind, im Vergleich zu den Männern, nicht nur weniger häufig krank, sondern auch

kürzer krank. Diese Differenz läßt sich auf die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Arbeitsbedingungen zurückführen.

Über 50% der Pensionen im Jahr 2002 wurden an Männern und Frauen, die über 64 Jahre alt sind, vergeben. Die hohe Zahl an Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. dauernden Erwerbsunfähigkeit unter den älteren ArbeitnehmerInnen ist mit der Erhöhung des Pensionsantrittsalters gleichzusetzen. Vergleicht man den Pensionsbezug der Frauen mit dem der Männer, so zeigt sich, daß Männer in allen Altersgruppen mehr Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit beziehen als Frauen. Dies ist auf den höheren Anteil von Männern gegenüber Frauen in Schwerarbeiterberufen zurückzuführen.

Die häufigste Ursache für Neuzugänge an Pensionen im Jahr 2002 waren Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes. Bei Männern dominierten Krankheiten des Kreislaufes und des Bewegungsapparates und bei Frauen psychiatrische Krankheiten. Diese Differenz geht zurück auf die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen, da Männer viel häufiger schwere Arbeiten durchführen, die den Körper beanspruchen.

Tom Schmid

Ältere am Arbeitsmarkt – Von Ausgegrenzten und Davongekommenen¹

Mit Themen wie etwa »Ältere am Arbeitsmarkt« werden landläufig »Arbeitslosigkeit«, »Ausgrenzung« und »Problem« assoziiert. In diesem Diskurs herrscht nach wie vor das klassische Defizitbild des Alters. Im Rahmen einer Untersuchung² konnte anhand von 97 qualitativen Interviews mit Älteren am Wiener Arbeitsmarkt ein differenzierteres Bild dieses arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeldes gewonnen werden. »Alter« kann (auch) im Hinblick auf den in Wirklichkeit stark segmentierten Arbeitsmarkt Älterer nicht eindeutig als defizitverursachend gelesen werden. Alter kann Probleme verschärfen, aber es kann genauso gut begünstigend wirken.

Unsere untersuchungsleitende Fragestellung lautete daher: Was sind die Unterschiede, die zwischen verschiedenen Gruppen älterer Menschen am Arbeitsmarkt tatsächlich bestehen? Dazu galt es, die im politischen Diskurs üblicherweise bipolare Bedeutung »Älterer am Arbeitsmarkt« zu dekonstruieren. Denn heute wird das Thema »Ältere am Arbeitsmarkt« im politischen Diskurs weitgehend von folgenden beiden Polen dominiert:

- Im **Defizitbild** prägen Begriffe bzw. Schlagworte, wie z.B. »lange Arbeitslosigkeit«, »Ausgrenzung«, »Probleme am Arbeitsmarkt«, »gesundheitliche Probleme«, »Altern als Phänomen« usw., die Wahrnehmung älterer Menschen am Arbeitsmarkt.
- Im **Chancenbild** schaffen Vokabel, wie z.B. »aktivierbar«, »neue Chancen«, »Gewinn guter Jahre«, »altersadäquate Arbeitsplätze« etc., den Eindruck, es handle sich hier um eine »aktivierbare« Generation voller (neuer) Chancen.

Durch diese polarisierte Brille geht jedoch der Blick auf eine differenzierte Wirklichkeit verloren. Denn diese Wirklichkeit erfordert ein deutlich differenziertes und differenzierendes Alter(n)sbild, da diese Polarisierung zu einer Vereinfachung führt, die glorifiziert – positiv wie negativ. Dadurch werden nicht nur vereinfachte, reduzierte Bilder erzeugt, sondern auf Grundlage dieser »einfachen Erzählungen« werden auch vereinfachte Strategien entwickelt – und damit suboptimale Lösungen.

1 Die Untersuchung

Ziel war die Dekonstruierung des vereinfachenden, polarisierenden Altersbildes, um es durch eine näher an der Wirklichkeit liegende vielfältige, mosaikhafte Darstellung zu ersetzen. Dazu

¹ Die Arbeit, auf der dieses Referat basiert, wurde gemeinsam mit Marlene Mayrhofer und Ramona Regner verfasst.

² Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit, Studie im Auftrag der MA 57 und des AMS Wien, Wien 2001.

wurden 110 unterschiedliche Positionen am Arbeitsmarkt bestimmt, ausgehend von unserer Ausgangsthese: Der Arbeitsmarkt Älterer ist ein geschichteter, segmentierter Arbeitsmarkt, daher sind auch die »SpielerInnen« auf diesem »Spielfeld« differenziert und kontextbezogen zu analysieren. Der jeweilige Kontext wird sowohl durch objektive Faktoren der Stellung am Arbeitsmarkt wie durch subjektive Faktoren (Einstellung, Lebensweise, Beziehungssystem u.ä.) bestimmt.

Als Methode wurden qualitative, leitfadengestützte Interviews von älteren Menschen (über 45 Jahre) mit bestimmten Positionen am Arbeitsmarkt gewählt. Zur Bestimmung der GesprächspartnerInnen wurden folgende Positionen Älterer am Arbeitsmarkt festgelegt:

- In Arbeit – unselbständig (Staat/Industrie/Gewerbe), darunter: BetriebsrätIn, Teilzeitbeschäftigt, Pflegeverpflichtung.
- In Arbeit – Selbständig.
- Ohne Arbeit – Arbeitslos (wobei verschiedene Formen der Arbeitslosigkeit gesucht waren).
- Ohne Arbeit – Selbständige.
- Ohne Arbeit: Haushalt.
- MigrantInnen.
- HausbesorgerInnen.

Um die Genderdimension adäquat zu erfassen, wurden für die jeweiligen Positionen jeweils eine Frau und ein Mann gesucht. So entstanden 110 verschiedene Positionen von Älteren am Arbeitsmarkt, mit denen ein Interview angestrebt wurde.

Letztendlich konnten jedoch nur 79 Interviews geführt werden (davon 38 männlich und 41 weiblich). Dafür gibt es mehrere Erklärungen. So gab es Gesetzesänderungen während der Laufzeit der Untersuchung (z.B. Abschaffung des HausbesorgerInnengesetzes), die die Bereitschaft zu Interviews verringerten. Angst und Sorgen führten in manchen Gruppen dazu, daß keine Bereitschaft zur Befragung bestand (vor allem bei MigrantInnen). In manchen Positionen ist die Grundgesamtheit offensichtlich so klein, daß mit vertretbarem Aufwand keine GesprächspartnerInnen gefunden worden sind (z.B. der über-45jährige Hausmann). Schließlich gab es noch die »üblichen« Probleme bei der Erhebung (z.B. Terminprobleme bei der zu befragenden Person, plötzlich schwindendes Interesse der zu Befragenden, oder es hat das Alter dann doch nicht gestimmt, weil die Person noch keine 45 Jahre alt war). Letztendlich wurde aufgrund der beschränkten Ressourcen entschieden, nicht alle 110 Positionen auszuschöpfen.

2 Die Ergebnisse

Aufgrund der Interviewergebnisse kann eine Typisierung Älterer am Arbeitsmarkt längs den Dimensionen »Objektives Risiko« und »Subjektive Risikoverarbeitung« entwickelt werden. Denn die je persönliche Stellung der 79 befragten Personen zum Arbeitsmarkt kann aufgrund der lebensbiographisch strukturierten Interviews auf zweifache Weise erfolgen, einerseits in

der Darstellung ihrer objektiven Stellung am Arbeitsmarkt, andererseits in der Darstellung jener Rolle, die sie sich selbst am Arbeitsmarkt geben oder die sie für sich selbst definiert haben (subjektive Stellung). Man kann diese grundlegenden Unterscheidungsweisen mit den beiden einander entgegengesetzten Begriffen »Attribut« und »Rahmen« charakterisieren, wobei »Attribut« für die objektiv und »Rahmen« für die subjektiv bestimmte Stellung steht. Der Begriff »Attribut« beschreibt in unserer Sichtweise jene Merkmale, die ein Individuum objektiv mit anderen Individuen in derselben Gruppe gemeinsam hat.

Die objektive Stellung am Arbeitsmarkt

Bezogen auf ihre Stellung am Arbeitsmarkt können acht unterschiedliche Gruppen dargestellt werden, und zwar einerseits nach den Unterscheidungen »Stabil« und »Instabil« sowie andererseits nach den Kriterien »Mit Arbeit« und »Ohne Arbeit«, wobei in beiden Gruppen wiederum Personen mit und ohne besonderes Risiko bzw. mit und ohne besondere Chancen unterschieden werden können. So ist z.B. ein Betriebsrat/eine Betriebsrätin durchaus als »Stabil« zu kategorisieren, da er/sie weitgehend kündigungsgeschützt ist. Wenn er/sie aber selbst vermutet, bei der nächsten Wahl nicht mehr gewählt zu werden, ist er/sie in die Kategorie »Mit Arbeit – stabil – risikobehaftet« einzuordnen. Im Gegensatz kann eine Person, die bereits mehrmals arbeitslos war, jetzt aber – in der Arbeitslosigkeit – eine gute Ausbildung absolviert, durchaus als »Ohne Arbeit – instabil – mit Chance« eingestuft werden.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich folgende Verteilung der von uns befragten männlichen (m) und weiblichen (w) Personen:³

Stabil ohne Probleme	Instabil beschäftigt
1, 2, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 29, 43, 44, 47, 48, 109, 110	32, 46, 50
22, davon 10 m/12 w	3, davon 0 m/3 w
Davon mit Risiko	Davon mit Chance
3, 5, 7, 14, 19, 21, 24, 30, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 100	99, 102
19, davon 10 m/9 w	2, davon 1 m/1 w
Ohne Arbeit, ohne Probleme	Instabil arbeitsuchend
26, 28, 60, 63, 64, 77, 79, 80, 82, 83, 84, 98	31, 55, 62, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 81, 87, 89
12; davon 4 m/8 w	14, davon 9 m/ 5 w
Davon mit Risiko	Davon mit Chance
73, 92	61, 66, 75, 88, 101
2, davon 1 m/1 w	5, davon 3 m/2 w

³ Die Ziffern bezeichnen die Laufnummern der Interviews, ungerade Ziffern stehen für Männer, gerade Ziffern für Frauen.

Deutlich wird bereits hier, daß das attributbildende Kriterium »Ohne Probleme« nicht selbstverständlich mit einer stabilen Beschäftigung verbunden sein muß. Auch arbeitslose Menschen, die sich in einer betrieblichen oder überbetrieblichen Absicherung⁴ (Vorruhestand) befinden, können »Ohne Probleme« sein, wenn sie durch diese Absicherung auf einen kommenden sicheren Zustand (etwa eine Alterspension) vorbereitet werden. Jedoch können sowohl stabile Beschäftigungsverhältnisse wie stabile Situationen ohne Erwerbsarbeit mit Risiken verbunden sein, etwa wenn der Betrieb zusammenbricht oder wenn der scheinbar stabile Transferbezug aufgebrochen wird, weil z.B. das Pensionsanfallsalter überraschend angehoben wird und die vereinbarten betrieblichen Leistungen nun nicht mehr bis zur Alterspension reichen. Andererseits kann »Instabilität« als Attribut sowohl Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche wie auch unstabile Beschäftigungsverhältnisse (etwa als »Drehtürbeschäftigung«) bedeuten.

Man findet jedoch sowohl bei instabil beschäftigten wie bei instabil arbeitssuchenden Menschen auch Personen mit konkreten und aktuellen Chancen zur Veränderung ihrer jeweiligen Situation, etwa wenn sie über eine Wiedereinstellungszusage verfügen oder nach einer aktuell laufenden Eingliederungsmaßnahme bereits ein Beschäftigungsverhältnis in Aussicht haben.

Die subjektive Stellung am Arbeitsmarkt

Der Begriff »Rahmen« kann in unserer Sichtweise in der allgemeinsten Bedeutung einen Ort, eine Institution oder eine bestimmte Beziehung abstecken, also etwas, das eine Reihe von Individuen in eine Gruppe einbindet. In allen Fällen bietet dieser Begriff ein Kriterium, das einerseits zur Abgrenzung dient und andererseits eine gemeinsame Basis für jene Personen schafft, die innerhalb dieses Bereiches angesiedelt sind. Hier finden sich die Gemeinsamkeiten von Problemsicht, Problemerleben und Problemverständnis, die gemeinsame Grundstrukturen der Veränderungskompetenz, der Veränderungsbereitschaft und der Veränderungsmöglichkeiten schaffen oder verhindern (können).

Der Rahmen – also die jeweils subjektive Stellung der befragten Personen am Arbeitsmarkt Älterer – wird einerseits durch die Kriterien »Gute Verfassung« bzw. »Schlechte Verfassung«, jeweils bezogen auf die persönliche Stellung am Arbeitsmarkt, und andererseits durch die je persönliche Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit gezogen. Deutlich wird hier, daß sowohl eine »gute« wie eine »schlechte« objektive Stellung am Arbeitsmarkt als zufrieden oder unzufrieden erlebt werden können. Jeweils stärker bestimmend für die konkrete Veränderungsmöglichkeit scheint dabei das Ausmaß an Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit zu sein als die objektive gute oder schlechte Stellung am Arbeitsmarkt selbst.

Innerhalb der vier Felder der objektiven Stellung (siehe oben) besteht eine unterschiedliche Veränderungsbereitschaft. Wir unterscheiden hier die jeweils ungleich verteilten Eigenschaften: »Mut«, »Engagement«, »Hoffnung« und »Verzweiflung«. Nach dem Selbstverständnis der Betroffenen unterscheiden wir »Aktiv«, »Politisch«, »Ignorant«, »Resigniert«,

4 Z.B. die »Administrativpension« im Sparkassen-KV.

»Gleichgültig«, »Inaktiv« und »Besorgt«, ebenfalls in den betrachteten Feldern ungleich verteilt. Arbeitsmarktpolitik, die sich mit den Problemen Älterer am Arbeitsmarkt auseinandersetzt, muß sich mit einer sehr heterogenen Gruppe konfrontiert wissen, die die unterschiedlichsten, oft quer zur objektiven Situation liegenden Ziele verfolgt.

So ergeben sich folgende subjektive Positionen der 79 befragten Älteren am Arbeitsmarkt:

	Gut	Schlecht
Zufrieden	Glücklich	Sozialisation
	2, 6, 8, 9, 15, 20, 29, 47	33, 34, 66, 88
	Davongekommen	
	3, 5, 30, 61, 82, 83, 102	
	Abgestumpft	Bewältigungsstrategie
	17, 98	14, 32, 46, 60, 63, 64, 65
	Selbstgefällig	
	28, 77, 100	
	Besorgt	
1, 7, 22, 24, 35, 36, 38, 39, 43, 44, 48, 80		
Unzufrieden	Ankläger	Ankläger
	13, 16, 19, 21, 42, 79, 109, 110	31, 67, 75, 92
	Bewältigungsstrategie	Isoliert
	11, 26, 40, 49	18, 68, 69
	Falsche Besetzung	Strategie (»Schlingel«)
	4	73, 81, 84, 91
	Abgestumpft	Survivor
	41	50, 70, 71, 74, 99, 101
		Kaputt
	12, 55, 62, 72, 87	

Nach ihrer subjektiven Stellung – bestimmt durch ihr eigenes Lebensgefühl und ihre Bewältigungsstrategien – ergibt sich ein Patchwork unterschiedlicher Positionen am Arbeitsmarkt. Diese Positionen sind durch die Befragten selbst bestimmt, eine differenzierende Bewertung dieser Positionen von außen ist (wenn überhaupt) nur auf Basis eines sorgfältigen Diskurses möglich, das heißt letztendlich: Nicht jede objektiv prekäre Position am Arbeitsmarkt muß auch subjektiv als schlimm empfunden werden.

Diese hier gewonnenen 16 unterschiedlichen »Typen« Älterer am Arbeitsmarkt wurden anhand der 79 ausführlichen, zum Teil lebensbiographischen Interviews ausführlich dargestellt.⁵

⁵ Siehe dazu: Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit, Studie im Auftrag der MA 57 und des AMS Wien, Wien, 2001.

3 **Schlußfolgerungen**

Politik, deren Ziel die Verminderung von Benachteiligung, Leid u.ä. ist, muß zuerst ein konkretes Bild von »Leid« gewinnen, bevor sie aktiv wird. Dazu gilt es zu bestimmen, ob es im konkreten Einzelfall überhaupt »objektives« Leid gibt oder Leid nur dort besteht, wo es empfunden wird. Dies ist im Diskurs, natürlich unter Einbeziehung der Betroffenen, zu klären. Danach erst sollten unterstützende sozial- und arbeitsmarktpolitische Strategien an den konkreten Problemen ansetzen.

Dabei ist jedoch zu bedenken: Sozialpolitik will nicht nur Leidenszustände minimieren, sondern auch andere Ziele erreichen: Verteilungsziele, ordnungspolitische Ziele etc. Daher ist das Anliegen der Sozialpolitik nicht nur, subjektives Leid zu vermindern, sondern etwa auch, Trittbrettfahrer-Mentalitäten zu unterbinden bzw. die Leistungs- und die Beitragssolidarität der Solidargemeinschaft im Gleichgewicht zu halten. Sozialversicherung ist »Solidarität unter Fremden« und spricht daher abstrakte Bedarfe, aber nicht konkrete Bedürfnisse an.⁶

Das bedeutet, aktivierende politische Intervention muß am Aktivierungspotential und am Aktivierungsinteresse ansetzen. Ordnungspolitisch motivierte politische Intervention kann hingegen auch dort ansetzen, wo kein Aktivierungsinteresse besteht, z.B. wenn langzeitarbeitslose Ältere in eine aktivierende Maßnahme einbezogen werden, obwohl sie diese Langzeitarbeitslosigkeit als (für sie berechtigten/gerechtfertigten) vorgezogenen Ruhestand erleben. Das Gleichgewicht zwischen »aktivierenden« und »nicht-aktivierenden« Maßnahmen muß immer politisch gezogen werden, wobei die Rahmenbedingungen für diese Entscheidungen immer von den Begriffpaaren »Beitragssolidarität – Free Rider« sowie »Soziale Abfederung – Mißbrauch« bestimmt werden. Innerhalb dieses Rahmens ist die jeweils konkrete – politische – Entscheidung jedoch relativ frei und immer ein Ergebnis des jeweils vorherrschenden Diskurses.

Wir meinen, und das ist unser Beitrag zu diesem Diskurs als Ergebnis unserer Studie, die Arbeitsmarktpolitik sollte die Arbeitslosigkeit (Älterer) differenzierend, also im jeweiligen Kontext betrachten. Dann und daher muß sie aber offen legen, daß ihre Interventionen nicht nur einem Aktivierungsziel untergeordnet sind, denn andere Ziele (Ordnungspolitik, z.B. Erhalt der Beitragssolidarität; Marktgestaltung, z.B. durch Einwirkung auf Preis der Arbeit etc.) bestehen auch. Sie wären dem Diskurs zu öffnen.

6 Siehe dazu etwa: Tom Schmid (1998): Solidarität aus sozialwissenschaftlicher Sicht, in: Soziale Sicherheit, 4/98, Wien, Seite 292–299.

Doris Muralter

Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik bei älteren ArbeitnehmerInnen: Ergebnisse eines AMS-Forschungsprojektes

Der folgende Beitrag stellt ausgewählte qualitative Ergebnisse eines Forschungsprojektes vor, das im Auftrag des AMS Österreich gemeinsam von den sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituten abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung) und SORA (Institute for Social Research and Analysis) erstellt und mit Jahresbeginn 2004 abgeschlossen wurde.¹

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde die Situation älterer ArbeitnehmerInnen analysiert. Es wurden die Problemlagen und Potentiale dieser ArbeitnehmerInnengruppe herausgearbeitet. Die Beachtung dieses Spannungsfeldes ist eine wesentliche Voraussetzung für die Diskussion von adäquaten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Konzepten, die zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen beitragen können.

Das Thema wurde mittels Literaturanalysen, sekundärstatistischer Analysen, explorativen Interviews mit fünf arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen (AK, ÖGB, IV, AMS, Personalverantwortlicher einer Lebensmittelkette) bearbeitet; zusätzlich wurden 20 explorative Interviews mit ab-45jährigen ArbeitnehmerInnen durchgeführt.

In diesem Beitrag werden speziell die Befragungsergebnisse (vereinzelt ergänzt durch die Ergebnisse der Literaturrecherche) präsentiert. Der Fokus liegt demnach auf der Sichtweise der befragten ArbeitnehmerInnen (und ExpertInnen) selbst. Das heißt, wo sehen sie ihre Problemlagen und Stärken, und welche Maßnahmen halten sie für sinnvoll und erfolgversprechend.

1 Die arbeitsmarktpolitische Situation älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitsloser

Auf die Hintergründe der derzeitigen arbeitsmarktpolitischen Situation älterer ArbeitnehmerInnen wird hier nur ganz kurz eingegangen.² Wesentlich sind dabei der demographische Wandel (Alterung der Beschäftigten) und der wirtschaftliche Strukturwandel, die gegenwärtig zu den bedeutendsten Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt gehören. Für ältere ArbeitnehmerInnen entstehen daraus ganz bestimmte Problembereiche, wie etwa:

1 Die Studie wurde im Juni 2004 im AMS report 39 publiziert.

2 Diesbezüglich sei auf den Beitrag von Karin Steiner und Daniela Suchy in diesem Band verwiesen.

- Daß sie vom Abbau von Arbeitsplätzen im Zuge der Umstrukturierung der Unternehmen überproportional oft betroffen sind (sie also stärker als andere Gruppen vom Risiko des Arbeitsplatzverlustes und von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind).
- Beim Arbeitsplatzwechsel bzw. beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sind sie mit Einstiegsbarrieren aufgrund ihres Alters sowie mit Vorbehalten und Vorurteilen seitens der Unternehmen konfrontiert.
- Ältere ArbeitnehmerInnen, die in Beschäftigung stehen, sehen sich mit einem Mangel an altersgerechten Strukturen im Betrieb konfrontiert. Mit zunehmendem Alter sind ihnen weitere Karrieremöglichkeiten und der Zugang zu Personalschulungen häufig verwehrt.
- Hinzu kommt ein Mangel an betrieblicher Gesundheitsförderung, der ältere ArbeitnehmerInnen stärker trifft.

Im folgenden sollen nun einerseits die Problembereiche bzw. Vorurteile aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen dargestellt werden. Dabei wird auch kurz darauf eingegangen, inwieweit diese zutreffend sind. Andererseits sollen die von den Befragten formulierten Stärken und Potentiale vorgestellt werden.

2 Vermutete Defizite von bzw. Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen

Ältere ArbeitnehmerInnen sind zu teuer

Das Kostenargument ist eines der häufigsten jener Argumente, die gegen die Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen vorgebracht werden. Im wesentlichen geht es dabei um die vergleichsweise hohen Lohnkosten Älterer bzw. um das sogenannte »Senioritätsprinzip«, nach dem ältere ArbeitnehmerInnen leistungsunabhängige, dienstaltersbezogene Lohnerhöhungen erhalten.

In Österreich trifft das etwa auf BeamtInnen und einige Angestelltengruppen zu, in deren Kollektivverträgen die Lohnentwicklung nach diesem Prinzip geregelt ist.

Aber nicht alle ArbeitnehmerInnen profitieren unbedingt von diesem Prinzip. Bei langen Berufsunterbrechungen oder bei ArbeiterInnen wirken sich diese Regelungen kaum aus.

Ältere ArbeitnehmerInnen sind schlechter qualifiziert bzw. haben überholte formale Qualifikationen

Die formalen Qualifikationen, wie etwa Schul- und Berufsausbildung, sind bei Älteren zwangsläufig »alt«, da ihr Erwerb in der Regel länger zurückliegt. Andererseits kann das Erfahrungswissen aber vieles wieder ausgleichen. Was die Schlüsselqualifikationen betrifft, so werden diese vorwiegend mittels langjähriger Berufserfahrung gewonnen, ergo sind ältere ArbeitnehmerInnen diesbezüglich nicht notwendigerweise benachteiligt.

Insgesamt trifft dieses Argument insbesondere bei hoher Weiterbildungsbereitschaft und einem hohen formalen Bildungsgrad nicht zu.

Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger lernwillig

Tatsächlich nimmt in Österreich nur ein geringer Teil älterer ArbeitnehmerInnen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, wobei bei den Frauen die Beteiligung besonders niedrig ist. Trotzdem kann nicht davon ausgegangen werden, daß Ältere Weiterbildung prinzipiell ablehnen oder lernunwillig sind.

Einerseits stellt sich hier die Frage, inwieweit ältere ArbeitnehmerInnen in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen auch tatsächlich eingebunden werden. Andererseits bedürfen Ältere einer anderen Motivation bzw. benötigen sie Anreize von außen (auch seitens des Dienstgebers). Bei jüngeren Beschäftigten ist die Eigenmotivation – die Einsicht in den individuellen Nutzen – beispielsweise deshalb stärker vorhanden, da sie sich durch Weiterbildung einen beruflichen Aufstieg erwarten.

Darüber hinaus müssen Ältere im Vergleich zu Jüngeren häufig eine größere Distanz zum »formalen« schulischen Lernen überwinden. Dadurch kann es zu Lernentwöhnung (z.B. Konzentrationsschwierigkeiten) oder Lernwiderständen (aus Angst vor Überforderung, aus mangelndem Selbstbewußtsein) kommen.

Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger lernfähig

Ältere sind insgesamt gesehen nicht weniger lernfähig. Der Großteil der kognitiven Fähigkeiten bleibt bis ins 70. Lebensjahr gleich. Darüber hinaus ist die Lernfähigkeit weniger vom biologischen Alter, sondern vielmehr von persönlichen Faktoren und dem beruflichen und sozialen Umfeld abhängig.

Tendenziell lernen Ältere aber anders, es ist also wesentlich, in welcher Form das Wissen angeboten wird. Wichtig ist z.B., daß der Lernstoff praxisbezogen aufbereitet wird, nicht nur rein theoretisches Wissen vermittelt wird und Frontalunterricht möglichst vermieden wird.

Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger belastbar bzw. leistungsfähig

Die Struktur der Leistungsfähigkeit verschiebt sich. So nehmen beispielsweise die rein körperliche Leistungsfähigkeit und zum Teil auch die Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung ab. Andere Fähigkeiten, wie etwa die Urteils- und Koordinationsfähigkeit oder die Fähigkeit, komplexe Prozesse zu strukturieren, nehmen dagegen eher zu.

Psychisch permanentem Streß und Druck halten Ältere in geringerem Maß stand als Jüngere. Einzelne psychisch belastende Situationen können laut Auskunft der Befragten allerdings besser bewältigt werden (z.B. Umgang mit schwierigen KundInnen oder Vorgesetzten).

Ältere ArbeitnehmerInnen sind öfter krank

Aus den Statistiken des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger geht allerdings hervor, daß Ältere etwa gleich oft Krankenstand in Anspruch nehmen wie Jüngere. Die Krankenstände dauern allerdings tendenziell länger.

Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger anpassungsfähig und flexibel

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. Grundsätzlich ist es aber so, daß Unternehmen auch Personen brauchen, die für Stabilität stehen und für die Ansammlung und Weitergabe von betriebsinternem Wissen sorgen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt zusammenfassend die Vorurteile und vermuteten Defizite gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen.

Übersicht 1: Vorurteile und vermutete Defizite gegenüber Älteren

Vorurteil	Was davon zutrifft ...
Ältere sind zu teuer .	Nur bei Höherqualifizierten und BeamtInnen zulässig.
Ältere haben überholte formale Qualifikationen .	Mangel an Qualifikationen durch Erfahrungswissen und Schlüsselqualifikationen ausgleichbar. Nicht bei hoher Weiterbildungsbereitschaft und hohem formalen Bildungsgrad.
Ältere sind weniger lernwillig .	Ältere müssen anders motiviert werden als Jüngere.
Ältere sind weniger lernfähig .	Ältere haben andere Lernfähigkeiten als Jüngere.
Ältere sind weniger belastbar und leistungsfähig .	Ältere halten einem permanenten psychischen Streß und Druck in geringerem Maße Stand als Jüngere. Ältere können bestimmte schwere körperliche Tätigkeiten nicht mehr machen. Dies gleichen sie aber durch Erfahrungswissen aus.
Ältere sind öfter krank .	Ältere beanspruchen gleich häufig aber länger Krankenstand als Jüngere
Ältere sind weniger anpassungsfähig, flexibel und innovativ .	Personen, die sehr lange für ein und dieselbe Organisation gearbeitet haben, fühlen sich durch Wandel bedroht. Unternehmen brauchen allerdings auch Personen, die für Sensibilität und Stabilität stehen.

Nachdem bisher bereits einige Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen entkräftet bzw. relativiert wurden, wird im folgenden auf die genannten Stärken älterer ArbeitnehmerInnen eingegangen.

3 Stärken und Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen

Hier geht es um jene Fähigkeiten, die im Alter tendenziell zunehmen (Urteils- und Koordinationsfähigkeit, die Fähigkeit, komplexe Prozesse zu strukturieren u.ä.).

Berufliche und persönliche Erfahrungen – Erfahrungswissen älterer ArbeitnehmerInnen

Dieses umfaßt beispielsweise die rasche Einschätzung von Problemlagen und Lösungsmöglichkeiten (auch bei unerwarteten Schwierigkeiten), das Erkennen von Gesamtzusammenhängen und die Fähigkeit zu eigenverantwortlichem, selbständigem Arbeiten, Ruhe und Übersicht auch in heiklen Situationen, Ansammlung von unternehmensspezifischer Erfahrung und unternehmerischem Denken, das auch entsprechend eingesetzt werden kann.

Neue Qualifikationsanforderungen – Schlüsselqualifikation älterer ArbeitnehmerInnen

Im Grunde handelt es sich dabei um berufsübergreifende Fähigkeiten bzw. geht es dabei nicht nur um fachliche, sondern auch um persönliche und soziale Kompetenzen (z.B. Kooperations- und Entscheidungsfähigkeit, soziale Sensibilität, besseres Anwenden von erworbenem Fachwissen).

Anpassungsfähigkeit an Wandel

Damit ist das spezifische Innovationspotential gemeint, welches erstens mehr typ- als altersabhängig ist, d.h., es variiert innerhalb ein und derselben Altersgruppe stärker als zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Zweitens können langjährige berufliche Erfahrungen und ein besserer Überblick über Gesamtzusammenhänge dazu führen, daß Verbesserungs- bzw. Innovationspotentiale rascher erkannt und deren Umsetzbarkeit bzw. Erfolg besser eingeschätzt werden können.

Kontinuität, Stabilität

Ältere ArbeitnehmerInnen sorgen in einem Unternehmen für eine gewisse Kontinuität und Stabilität. Die Gefahr der Kündigung und damit einer hohen Fluktuation im Unternehmen ist geringer. Ältere bilden sozusagen das kollektive Gedächtnis eines Unternehmens und sorgen daher auch für die Verwertung und Umsetzung von bereits gemachten Erfahrungen. Diese Stärke steht daher auch in einem engen Zusammenhang mit der Wissenstransferfunktion.

Wissenstransferfunktion

Ältere ArbeitnehmerInnen spielen eine wichtige Rolle beim (innerbetrieblichen) Wissenstransfer und bei der nachhaltigen Sicherung von Wissen und Know-how. Wenn Ältere als Coaches, ArbeitsanleiterInnen oder in gemischten Teams eingesetzt werden, sorgt das für eine optimale Struktur der Belegschaft, und die Stärken aller können am besten genutzt werden, quasi nach dem Motto: »Junge dynamische Hupfer«, die neuen Schwung und Ideen bringen, und »erfahrene, alte Hasen«, die wissen, wie man diese am besten umsetzt. Die folgende Übersicht zeigt zusammenfassend die Stärken und Leistungspotentiale von älteren ArbeitnehmerInnen.

Übersicht 2: Stärken und Leistungspotentiale Älterer

Stärke	Gegenüber Jüngeren ...
Spezifische Leistungsfähigkeit	Urteils- und Koordinationsfähigkeit, Fähigkeit, komplexe Prozesse zu strukturieren
Erfahrungswissen	Rasche Einschätzung von Problemlagen und Gesamtzusammenhängen, eigenverantwortliches bzw. selbständiges Arbeiten, Jüngere treffen schnellere, Ältere treffen bessere Managemententscheidungen
Schlüsselqualifikationen	Kooperations- und Entscheidungsfähigkeit, soziale Sensibilität, besseres Anwenden von erworbenem Fachwissen
Anpassungsfähigkeit an Wandel	Innovationspotential ist typ- und nicht altersabhängig, aufgrund von langjährigen Erfahrungen besserer Überblick über Gesamtzusammenhänge, dadurch besseres Erkennen von Innovationspotentialen
Kontinuität, Stabilität	Gefahr der Kündigung und damit hohen Fluktuation im Unternehmen geringer
Wissenstransferfunktion	Ältere als ArbeitsanleiterInnen, gemischte Teams: »Junge dynamische Hupfer«, die neuen Schwung und Ideen bringen, und »erfahrene, alte Hasen«, die wissen, wie man diese am besten umsetzt

Aufgrund der bisher genannten Problembereiche und Stärken können nun die wichtigsten Einflußfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen herausgearbeitet werden. Je nach Art der Ausprägung dieser Faktoren und in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus handelt es sich bezüglich der Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen entweder um Förder- oder Risikofaktoren.

4 Einflußfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen

Formale Qualifikation

Eine fundierte berufliche Qualifikation erweist sich als Förderfaktor. Höhere Qualifikationen sind zumeist mit geistiger Arbeit verbunden bzw. mit geringerer körperlicher Belastung und höheren Freiheitsgraden. Umgekehrt bedeutet eine sehr niedrige Qualifikation meistens körperliche Arbeit in Niedriglohnbranchen. Aufgrund von anderen Einflußfaktoren (z.B. Pflegearbeit der Frauen) ist ein hoher Qualifikationsgrad allein noch kein Garant für eine zufriedenstellende Beschäftigungssituation im Alter.

Regelmäßige Weiterbildung

Auch regelmäßige Weiterbildung kann ein Baustein für eine befriedigende Berufssituation im Alter sein. Dies gilt wiederum für Höherqualifizierte in »geistigen« Berufen. Die Chancen auf dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Freiheitsgrade steigen.

Erfahrungswissen

Mittel- und hochqualifizierte Arbeitskräfte scheinen sich des »Marktvorteiles« ihres Erfahrungswissens bewußt zu sein, es handelt sich daher um einen Förderfaktor: *»Wenn die Kollegen Probleme gehabt haben in Projekten, habe ich sie als Senior-Projektleiter übernommen. Und tatsächlich ist es mir gelungen, einige Projekte, die schon den Bach runtergegangen sind, wieder zu retten.«* (IT-Branche, 45 Jahre)

Niedrigqualifizierte Arbeitskräfte betonen eher ihre größere Arbeitswilligkeit im Vergleich zu den Jungen, die Bedeutung ihres Erfahrungswissens ist ihnen viel weniger bewußt: *»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 (...).«* (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Aber auch die befragten ExpertInnen wissen das Erfahrungswissen Älterer zu schätzen: *»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)

Kontinuität, Karriereverlauf, Aufstieg

Starke Einbrüche und Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf zählen grundsätzlich auf allen Qualifikationsebenen zu den Risikofaktoren. Umgekehrt ist eine kontinuierliche Berufsbiographie aber noch kein Indikator für eine befriedigende Arbeitssituation im Alter, sondern kann auch ein Anzeichen für eine berufliche Sackgasse sein.

Branchenspezifische Faktoren, körperlich und psychisch belastende Arbeit

Körperliche Schwerarbeit und permanente psychische Belastungen zählen zu den relevantesten Risikofaktoren auf allen Qualifikationsebenen. Bei den Hochqualifizierten wird hier eher ihre psychosoziale, kommunikations- und interaktionsintensive Arbeit betont, wodurch psychische Belastungen auftreten und die Burn-out-Gefahr wächst: *»Aber natürlich merken wir an vielen Dingen, daß wir schon verbraucht sind, daß wir ausgelaugt sind, wo vielleicht ein Junger mit mehr Power hineingeht, das kann schon sein.«* (Lehrerin, 57 Jahre)

Mittelqualifizierte nennen hier Rationalisierungs-, Zeit- und Leistungsdruck, der sie belastet und zu einem Gefühl der ständigen Überlastung führt. Bei Niedrigqualifizierten macht sich eher die physisch schwere Arbeit bemerkbar, die zu körperlichem Abbau, Erkrankungen oder Behinderungen führt: *»Ich bin dreißig Mal raufgegangen in den zweiten Stock, das hat mir früher alles nix gemacht. Man hat früher ein Zementsackl auf die Schulter raufg`schmissen, das ist gegangen. Heut' tut man sich mit dem allen schon viel schwerer (...).«* (Handwerker am Bau, 58 Jahre)

Wie das folgende Zitat, zeigt sind auch Frauen von den Belastungen physisch schwerer Arbeit betroffen: *»Das Heben fällt mir sicher schwerer. Die Kraft hat etwas nachgelassen. Mir tun die Hände weh, die kleinen ›Schmerzerl‹ fangen an (...), ich merke, daß ich vor zehn Jahren mehr Kraft hatte.«* (Krankenschwester, 52 Jahre)

Körperlich einseitige Belastungen entstehen aber auch in sogenannten »sitzenden Berufen«: *»Und was mir zu schaffen macht, ist das viele Sitzen, das wirkt sich auf Verspannungen massiv aus.«* (Höhere Angestellte, 50 Jahre)

Auch solche Branchen- und Betriebsspezifika, wie etwa Nacht- und Schichtdienste, unregelmäßige Arbeitszeiten, Überstunden, allgemeiner Zeit- und Leistungsdruck, Rationalisierungstendenzen etc., werden von den Befragten zum Teil als sehr belastend erlebt.

Motivationale Faktoren

Arbeitskräfte auf mittlerem und hohem Qualifikationsniveau sehen insbesondere ihre Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsbereitschaft sowie das Motto »Arbeit als Lebensziel« als Förderfaktor. Geringqualifizierte sehen im Vergleich zu Jüngeren ihre hohe Arbeitsmoral (arbeitsbereiter, arbeitswilliger) als Förderfaktor an.

Außerberufliche Lebensumstände

Die außerberuflichen Lebensumstände (z.B. Pflege von Kindern oder anderen Angehörigen) erweisen sich insbesondere bei den Frauen als beträchtlicher Belastungsfaktor. Durch Betreu-

ungspflichtigen fehlt die Zeit für Weiterbildung und/oder die entsprechende Präsenz im Unternehmen selbst. Frauen weisen dadurch auch oft diskontinuierliche Erwerbsbiographien auf.

Geschlecht: weiblich

»Weibliches Geschlecht« kann daher auf allen Qualifikationsebenen als eigener Risikofaktor genannt werden. Insbesondere weil dadurch auch andere Faktoren negativ beeinflusst werden (z.B. regelmäßige Weiterbildung, Kontinuität im Karriereverlauf). Dadurch reduziert sich der Handlungsspielraum, Frauen finden sich auf niedrigeren Hierarchieebenen wieder. Insbesondere niedrigqualifizierte Frauen arbeiten dann oft in atypischen oder sogar prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß die wesentlichsten Risikofaktoren, die keine oder eine prekäre Beschäftigungssituation im Alter begünstigen, bei Niedrigqualifizierten anzutreffen sind:

- Qualifikation nicht vorhanden oder niedrig;
- körperlich und psychisch belastende Arbeit, bestimmte Branchenspezifika (z.B.: Arbeitszeit, Überstunden, Zeit- und Leistungsdruck);
- diskontinuierliche Erwerbsbiographien;
- weibliches Geschlecht.

Die folgende Übersicht zeigt noch einmal zusammenfassend die wichtigsten Einflußfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen.

Übersicht 3: Einflußfaktoren auf die Arbeitssituation Älterer

Faktor	Resultat
Formale Qualifikation	Hochqualifizierte: geistige Arbeit, geringe körperliche Belastung, viele Freiheitsgrade = Chance Niedrigqualifizierte: körperliche Arbeit in Niedriglohnbranchen = Risiko
Kontinuierliche Qualifikation und Weiterbildung	Hochqualifizierte: Chancen auf dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt höher, viele Freiheitsgrade = Chance
Erfahrungswissen	Hoch- und Mittelqualifizierte: wird als »Marktvorteil« genützt = Chance Niedrigqualifizierte: wäre zwar vorhanden, ist aber viel zu wenig bewußt bzw. wird nicht hinreichend wahrgenommen = Risiko
Kontinuität, Karriereverlauf, Aufstieg	Hoch-, Mittel und Niedrigqualifizierte: bei starken Einbrüchen und Diskontinuitäten = Risiko
Branchenspezifische Faktoren, körperlich und psychisch belastende Arbeit	Hochqualifizierte: hohe psychische Belastungen, Burn-out-Gefahr = Risiko Mittelqualifizierte: Überlastung, innere Pensionierung, Kündigungsgefahr = Risiko Niedrigqualifizierte: körperlicher Abbau, Erkrankungen, Behinderungen = Risiko
Motivationale Faktoren	Hoch- und Mittelqualifizierte: hohe Weiterbildungsbereitschaft, relativ gute Jobchancen = Chance Niedrigqualifizierte: hohe Arbeitsmoral = Chance
Außerberufliche Lebensumstände	Hoch-, Mittel- und Niedrigqualifizierte: diskontinuierliche Erwerbsbiographie, weniger Handlungsspielraum = Risiko
Geschlecht: weiblich	Hoch-, Mittel- und Niedrigqualifizierte: negativer Einfluß auf andere Faktoren = Risiko

5 Arbeitsmarktpolitische Konzepte, Strategien und Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen

Welche arbeitsmarktpolitischen Konzepte, Strategien und Maßnahmen sind nun zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen besonders geeignet? Wichtig ist es dabei, die eben genannten Faktoren entsprechend positiv zu beeinflussen und von einer ausschließlich problemorientierten Sichtweise abzusehen. Der Fokus sollte vielmehr auch auf die Stärken dieser ArbeitnehmerInnengruppe gelegt werden. Die wichtigsten Maßnahmen für ältere Beschäftigte sind aus der Sicht der befragten ExpertInnen und ArbeitnehmerInnen folgende:

Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes

Präventiver Gesundheitsschutz soll grundsätzlich möglichst genau auf die Bedürfnisse einzelner ArbeitnehmerInnengruppen, wenn nicht innerbetrieblich sogar auf einzelne ArbeitnehmerInnen hin zugeschnitten werden. Die befragten ExpertInnen betonen hier die Notwendigkeit der Evaluation von Arbeitsplätzen, das Erstellen von Tätigkeitsprofilen für einzelne Branchen und darauf aufbauend die Entwicklung von Best-Practice-Modellen. Wichtig ist eine konkrete Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung, wie etwa:

- Verbesserung der Bildschirmarbeitsplätze;
- Verbesserung der Lichtquellen;
- Ergonomische Gestaltung der Sitzgelegenheiten;
- Ermöglichung kleiner Pausen zwischendurch;
- Einsatz von technischen Hilfsmitteln, um körperlich schwere Arbeit zu erleichtern und sicherer zu gestalten;
- Milderung von Raumluft- und Lärmproblemen etc.

Sind mit gesundheitsfördernden Maßnahmen allerdings zeitlicher Mehraufwand und/oder die Veränderung von Arbeitsgewohnheiten bzw. Arbeitstechniken verbunden, stehen einige Befragte (unabhängig von der Branche und dem Qualifikationsniveau) diesen skeptisch gegenüber. Daher ist diesbezüglich Bewusstseinsbildung vonnöten, um die Akzeptanz gesundheitsfördernder Maßnahmen bei den Betroffenen zu erhöhen.

Ein gravierendes Problem – insbesondere im Gesundheitsbereich selbst – ist, daß gesundheitliche Probleme aus Mangel an personellen Ressourcen oft nicht entsprechend behandelt bzw. auskuriert werden können.

Präventive Maßnahmen des Gesundheitsschutzes werden von jenen Befragten, welche einer körperlich schweren Arbeit nachgehen, als besonders wichtig empfunden, um die Arbeit im Alter überhaupt noch verrichten zu können: *»Im Alter kommen die Sachen dann, die man früher leichter gepackt hat, (...) man hätte auch mehr für die Gesundheit der Mitarbeiter machen können, (...) da sind wir heute eine Spur besser dran, aber wir sind noch immer nicht dort, wo wir hingehören.«* (Meister, 48 Jahre)

»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 (...).« (Vorarbeiter, 51 Jahre)

Weiterbildung und Qualifizierung

Was die Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen betrifft, so sind dabei insbesondere folgende Aspekte zu beachten:

- Bei der Gestaltung der Weiterbildungsangebote soll auf die spezifische Lernfähigkeit Älterer Rücksicht genommen werden (z.B. non-direktive Lehrformen, Praxisorientiertheit, Anknüpfung an bereits vorhandenes Erfahrungswissen, modulare Lernformen).
- Angebot von begleitender Lernberatung/Unterstützung zur Überwindung von Ängsten und Unsicherheiten sowie zur Förderung der Motivation.
- Weiterbildung sollte den Beschäftigten im Betrieb möglichst kontinuierlich angeboten werden und nicht erst, wenn ein Beschäftigungsrisiko im Alter bereits entstanden ist. Höherqualifizierte sehen das als notwendige Voraussetzung, um ihren Job überhaupt 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).
- Eine besondere Herausforderung sind Niedrigqualifizierte, die derzeit in Weiterbildungsaktivitäten keine Chance für eine Verbesserung der Arbeitssituation sehen. Ihnen ist es vielmehr wichtig, überhaupt eine feste Arbeit zu haben. Beispiele für Weiterbildungsangebote auch für Niedrigqualifizierte sind z.B. neue Produktionsweisen und Verfahren, soziale Kompetenzen und Umgangsformen, so etwa Teamarbeit, Teamfähigkeit.

Seitens der ExpertInnen werden vereinzelt noch andere Vorschläge eingebracht, wie etwa die Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung durch gesetzliche Verankerung einer Mindestgrenze an notwendiger Weiterbildung (z.B. eine Woche/Jahr), die Möglichkeiten der Karenzierung für Weiterbildung, finanzielle Förderungsmaßnahmen für Arbeitgeber (z.B. steuerliche Absetzbarkeit von einzelnen Auf- und Umschulungen, Bildungsbeitrag für Unternehmen) etc.

Für alle diese Maßnahmen gilt, daß sie einerseits als isolierte Maßnahmen kaum wirksam sind und andererseits möglichst stark auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt sein müssen.

Ältere arbeitslose Personen bedürfen einer individuellen, ganzheitlichen Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche: *»Von meiner Person aus muß ich heute ganz ehrlich sagen, ich habe hier vom Psychologischen her, wie die Aufnahmen sind oder wie die Assessment-Center hier bei uns sind, nicht sehr gut mithalten können. Ich habe da keinerlei Erfahrungen (...).«* (Sekretärin, 45 Jahre)

Weiterbildungsmaßnahmen und Kurse für ältere Arbeitslose sollten (insbesondere für Höherqualifizierte) daher ganz gezielt angeboten werden und die bisherige Berufs-, Ausbildungs- und Qualifikationsbiographie sinnvoll erweitern oder ergänzen.

Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen

Bewußtseinsbildung und Sensibilisierung sollen zum einen auf der betrieblichen Ebene ansetzen, wobei insbesondere die Kompetenzen und Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen kommuniziert werden müssen (z.B. durch BetriebsrätInnen, MentorInnen, Entwicklung von Best-Practice-Modellen).

Einige der befragten ExpertInnen meinen, daß zum anderen auch ein Umdenkprozeß auf privater Ebene vonnöten sei, sodaß der längere Verbleib im Erwerbsleben in die individuelle Lebensplanung Eingang finden kann.

Die befragten älteren ArbeitnehmerInnen selbst nennen das Bedürfnis nach mehr Anerkennung und Respekt gegenüber älteren MitarbeiterInnen und älteren Menschen in der Gesellschaft als wichtigen Punkt.

Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt, Arbeitskräfteüberlassung

Bei Sozialökonomischen Betrieben und Beschäftigungsprojekten handelt es sich um eine Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt. Das heißt, daß solche Betriebe, welche die verschiedensten Produkte und Dienstleistungen anbieten, nicht gewinnorientiert arbeiten. Es geht hier vielmehr um einen Wiedereinstieg in ein geregeltes Arbeitsleben, und zwar mit dem langfristigen Ziel der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt. Bei älteren Arbeitslosen sind diese Maßnahmen aber auch sinnvoll, wenn die Beschäftigung als Überbrückungsphase zur Alterspension (zum Erwerb fehlender Versicherungsjahre) angesehen werden kann. Die Arbeitsverhältnisse werden gefördert und sind zeitlich befristet.

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung ist eine professionelle Dienstleistung für Menschen, die Arbeit suchen, und für Unternehmen, die MitarbeiterInnen brauchen. Im Vordergrund steht die sozialverträgliche Integration von arbeitslosen Menschen, d.h. die Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis (wenn möglich von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt). Ältere können von dieser Maßnahme besonders profitieren, da sie die Möglichkeit bietet, während einer »verlängerten Probezeit« Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen abzubauen und auch deren spezifische Stärken zu erkennen.

Neue Formen der Arbeitsorganisation

Die Vorschläge bezüglich neuer Formen der Arbeitsorganisation beziehen sich vorwiegend auf bessere Nutzung und Weitergabe des reichhaltigen Erfahrungswissens. Dabei würden befragte ältere ArbeitnehmerInnen das eigene Aufgabengebiet gerne dahingehend modifizieren, daß sie vom aktuellen Tagesgeschehen entlastet würden und im Gegenzug beratende oder unterstützende, (an-)leitende Aufgaben übernehmen.

Finanzielle Anreize

Finanzielle Anreize, wie etwa Lohnzuschüsse oder Eingliederungsbeihilfen, werden vor allem von den befragten ExpertInnen als geeignete Maßnahmen genannt. Grundsätzlich sollen da-

durch entweder die Diskriminierung älterer Personen im Zuge der Einstellung beziehungsweise die Freisetzung von älteren Beschäftigten verhindert werden, finanzielle Anreize zu einer positiven Diskriminierung geschaffen oder eine Einstellungsänderung gegenüber älteren Beschäftigten und Arbeitslosen ermöglicht werden.

Problematisch ist dabei, daß es zu Verdrängungs- und Mitnahmeeffekten kommen kann. Es werden also keine zusätzlichen Personen eingestellt, sondern nur solche, die man sowieso einstellen wollte. Oder es werden stattdessen andere ältere (teurere) oder jüngere MitarbeiterInnen gekündigt. Die Reduktion von Arbeitszeit und ein hierarchischer Abstieg bzw. eine Dequalifizierung des Arbeitsbereiches sollten außerdem nicht miteinander verschränkt sein.

Von den befragten ArbeitnehmerInnen werden diese Maßnahmen nicht genannt. Die Altersteilzeit beispielsweise ist insbesondere für Niedrigqualifizierte kaum eine reale Option, da sie dadurch die Existenzsicherung nicht mehr als gewährleistet sehen. Darüber hinaus käme es durch die Verkürzung der Arbeitszeit zu organisatorischen Problemen.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß kombinierte Maßnahmenbündel, die auch Bildungs-, Sozial- und Gesundheitspolitik umfassen, am effektivsten sind. 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, daß insbesondere die betriebliche Gesundheitsförderung und Weiterbildung präventive Maßnahmen sind, die bereits ab einem Alter von etwa 35 Jahren einsetzen sollten.

Helmut Hofer

Aktive Arbeitsmarktpolitik – Eine erfolversprechende Strategie für Ältere?

Vor dem Hintergrund der einsetzenden Alterung der Bevölkerung hat ein Umdenken hinsichtlich der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen eingesetzt. Während in der Vergangenheit passive arbeitsmarktpolitische Mittel (»Frühpensionierungen«) dominierten, werden jetzt verstärkt Maßnahmen gesetzt, die darauf abzielen, ältere ArbeitnehmerInnen länger in Beschäftigung zu halten. In diesem Beitrag wird die Rolle der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf die Zielgruppe der Älteren für Österreich diskutiert. Dieser Beitrag erhebt nicht den Anspruch auf eine umfassende Abhandlung dieser Problematik, vielmehr sollen für ausgewählte Aspekte der Thematik Denkanstöße geliefert werden.

1 Problemaufriß

Laut den Eurostat-Zahlen ist die Arbeitsmarktlage in Österreich im internationalen Vergleich gesehen gut. Die Beschäftigungsquote ist überdurchschnittlich, und Österreich zählt zu den Ländern mit der geringsten Arbeitslosenquote. Bei den älteren Erwerbstätigen ergibt der Vergleich für Österreich ein weniger erfreuliches Bild. Bei der Gruppe der 55- bis 65jährigen liegt die Beschäftigungsquote mit 30 % deutlich unter dem Schnitt der EU-15 von 40 % (siehe Tabelle 1). Damit liegt Österreich deutlich hinter den Spitzenwerten in den Skandinavischen Ländern, und hinter Österreich finden sich nur Italien, Luxemburg und Belgien.

Angesichts dieser Befunde könnte man versucht sein zu argumentieren, daß sich Österreich seine gute allgemeine Position zulasten der Älteren erkauf hat. Solche Argumente bauen darauf auf, daß die Nachfrage nach (bezahlter) Arbeit fix sei und lediglich auf mehr Köpfe umverteilt werden kann. Aus ökonomischer Sicht ist diese These aber nicht haltbar. So läßt sich argumentieren, daß die Frühpensionierungen kurzfristig den Arbeitsmarkt entlastet haben, allerdings langfristig über höhere Sozialversicherungsbeiträge zum Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit beigetragen haben.

Anhand der Daten der EU-15 läßt sich untersuchen, welche Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsquote der Älteren und allgemeiner Beschäftigungsquote sowie mit der Arbeitslosenquote bestehen. Tabelle 2 bildet empirische Zusammenhänge ab, erhebt aber keinen Anspruch auf eine kausale Interpretation. Die Beschäftigungsquote der 15- bis 64jährigen ist mit der der 55- bis 65jährigen positiv korreliert. Im Querschnitt besteht also ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der allgemeinen Beschäftigungsquote und

der der Älteren. Zwischen der nationalen Arbeitslosenquote und der Beschäftigungsquote der Älteren besteht ein negativer Zusammenhang, dieser ist allerdings statistisch nicht abgesichert. Keinesfalls stützen diese Ergebnisse die These, daß eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der Älteren automatisch negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt mit sich bringt.

Tabelle 1: Beschäftigungsquoten (15–64 bzw. 55–64) für 2002 in der EU-15

	Gesamt		Männer		Frauen	
	15–64	55–64	15–64	55–64	15–64	55–64
Belgien	59,9	26,7	68,2	36,1	51,4	17,6
Dänemark	75,9	57,8	80,0	64,5	71,7	50,4
Deutschland	65,3	38,4	71,7	47,1	58,8	29,9
Griechenland	56,7	39,7	71,4	56,0	42,5	24,4
Spanien	58,4	39,7	72,6	58,6	44,1	22,0
Frankreich	63,0	34,8	69,5	39,3	56,7	30,6
Irland	65,3	48,1	75,2	65,1	55,4	30,8
Italien	55,5	28,9	69,1	41,3	42,0	17,3
Luxemburg	63,7	28,3	75,6	37,9	51,6	18,6
Niederlande	74,4	42,3	82,4	54,6	66,2	29,9
Österreich	69,3	30,0	75,7	39,8	63,1	20,9
Portugal	68,2	50,9	75,9	61,2	60,8	41,9
Finnland	68,1	47,8	70,0	48,5	66,2	47,2
Schweden	73,6	68,0	74,9	70,4	72,2	65,6
UK	71,7	53,5	78,0	62,6	65,3	44,7
EU-15	64,3	40,1	72,8	50,1	55,6	30,5

Quelle: EU

Tabelle 2: Beschäftigungsquote und Arbeitslosigkeit in der EU-15 im Jahr 2002

Korrelation der Beschäftigungsquote 15–64 mit Beschäftigungsquote 55–64		
Gesamt	0.676	(0.01)
Männer	0.528	(0.04)
Frauen	0.793	(0.04)
Korrelation der Beschäftigungsquote 55–64 mit nationaler Arbeitslosenrate		
Gesamt	-0.240	(0.58)
Männer	-0.156	(0.39)
Frauen	-0.357	(0.19)

Anmerkung: Signifikanzniveau in Klammern

2 Zur Arbeitsmarktsituation der Älteren in Österreich

Die Arbeitsmarktsituation der Älteren stellt sich in Österreich vergleichsweise ungünstig dar. So lag die Arbeitslosenquote der 50- bis 65jährigen im Vorjahr mit 9 % deutlich über der allgemeinen Quote von 7 %. Daraus folgt aber nicht, daß ältere ArbeitnehmerInnen ein höheres Risiko des Arbeitsplatzverlustes aufweisen. Vielmehr besteht das Hauptproblem in der geringen Wiederbeschäftigungschance von Älteren, sobald sie einmal arbeitslos geworden sind. Tabelle 3 zeigt die Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, gegliedert nach Alter. Mit zunehmendem Alter fällt die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung deutlich ab. Ältere ArbeitnehmerInnen haben ein überdurchschnittliches Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko. Tabelle 3 zeigt aber auch, daß ein Teil der älteren Arbeitslosen wieder einen Job findet. Darüber hinaus haben sich die Wiederbeschäftigungschancen bei den Älteren (insbesondere in der Gruppe der 50- bis 54jährigen, aber auch bei den 55- bis 59jährigen) über die Zeit etwas verbessert.

Tabelle 3: Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, nach Alter

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15–24	22,3 %	22,0 %	25,6 %	27,4 %	25,3 %	22,9 %	22,2 %
25–49	15,8 %	15,2 %	17,9 %	20,0 %	19,2 %	17,5 %	17,1 %
50–54	6,5 %	6,2 %	7,7 %	9,9 %	11,5 %	11,0 %	11,3 %
55–59	4,2 %	3,4 %	3,5 %	4,4 %	5,8 %	5,1 %	5,4 %
60+	3,2 %	2,5 %	2,8 %	3,1 %	3,3 %	2,1 %	2,1 %
Summe	14,9 %	14,1 %	16,2 %	18,2 %	17,9 %	16,4 %	16,1 %
Männer							
15–24	24,3 %	24,3 %	27,7 %	29,3 %	25,8 %	23,2 %	22,8 %
25–49	18,8 %	18,3 %	21,1 %	23,1 %	21,2 %	19,2 %	18,7 %
50–54	8,2 %	8,0 %	9,9 %	12,3 %	13,2 %	12,3 %	12,4 %
55–59	4,1 %	3,3 %	3,4 %	4,3 %	6,1 %	5,9 %	6,3 %
60+	3,2 %	2,5 %	2,7 %	3,0 %	3,1 %	1,9 %	2,0 %
Summe	16,9 %	16,1 %	18,1 %	20,0 %	19,0 %	17,4 %	17,1 %
Frauen							
15–24	20,0 %	19,4 %	23,3 %	25,3 %	24,6 %	22,6 %	21,3 %
25–49	12,4 %	11,8 %	14,3 %	16,5 %	16,8 %	15,4 %	15,1 %
50–54	4,8 %	4,4 %	5,6 %	7,5 %	9,6 %	9,2 %	9,7 %
55–59	4,9 %	3,8 %	3,8 %	4,7 %	5,0 %	3,7 %	3,8 %
60+	3,1 %	2,4 %	3,2 %	3,4 %	4,9 %	3,5 %	3,0 %
Summe	12,5 %	11,7 %	14,0 %	16,0 %	16,5 %	15,0 %	14,7 %

Quellen: AMS, IHS

3 Arbeitsmarktpolitik für Ältere

In der Vergangenheit beschränkte sich in Österreich die Arbeitsmarktpolitik für Ältere auf passive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Förderung von Frühpensionierungen.¹ Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung hat allerdings in den letzten Jahren ein Umdenken eingesetzt. Für die langfristige Finanzierbarkeit des Pensionsversicherungssystems ist eine Anhebung des effektiven Pensionsantrittsalters notwendig. Hinsichtlich der relativ ungünstigen Position der älteren ArbeitnehmerInnen ist jedoch auch die Arbeitsmarktpolitik gefordert, die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhöhen.

Es herrscht Einigkeit darüber, daß die berufliche Qualifikation eine wesentliche Determinante des Erfolgs am Arbeitsmarkt ist. In Österreich bestehen Defizite bei der betrieblichen Weiterbildung von älteren ArbeitnehmerInnen. Eine verstärkte Qualifizierungsoffensive bei dieser Personengruppe erscheint daher angebracht. Hierbei sind allerdings auch theoretische Überlegungen zu berücksichtigen. Die Humankapitaltheorie geht davon aus, daß Entscheidungen über Bildungsaktivitäten aufgrund des Vergleiches der induzierten Erträge und Kosten getroffen werden. Eine wesentliche Determinante stellt der Verwertungszeitraum für die Bildungsinvestition dar. Bei älteren ArbeitnehmerInnen sind die Verwertungszeiten aber relativ kurz. In diesem Zusammenhang impliziert eine Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalters einen höheren Ausbildungsanreiz. Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, die erst bei den 50jährigen ansetzen, dürften aufgrund von kurzen Verwertungszeiten eher nur geringe Erträge erbringen. Vor diesem Hintergrund besteht auch für Arbeitgeber eher der Anreiz, die Weiterbildung jüngerer Arbeitskräfte zu unterstützen.

Darüber hinaus ist auch das Problem der »bildungsfernen« ArbeitnehmerInnen zu bedenken. Während bei höherqualifizierten Arbeitskräften permanente Weiterbildung nahezu selbstverständlich ist, bestehen bei den wenig bis gar nicht qualifizierten Arbeitskräften bedeutende Barrieren. Beim Design arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für diese Gruppe sollten diese Barrieren berücksichtigt werden.

Qualifizierungsmaßnahmen bei Älteren sind notwendig, um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Personengruppe unmittelbar zu heben. Hierbei sollte bei den Maßnahmen auf die altersspezifischen Besonderheiten eingegangen werden. Längerfristig gesehen wird für eine erfolgreiche Arbeitsmarktkarriere die Bereitschaft zur permanenten (Re-)Qualifizierung immer essentieller. Dies erfordert die Herausbildung einer Kultur des »Lebenslangen Lernens«.

Das AMS betrachtet ältere Arbeitsuchende nicht als homogene Gruppe, vielmehr differenzieren deren Bedürfnisse nach Qualifikation, Karriereverlauf und persönlichen Umständen. Seit Mitte der 1990er Jahre erfassen die Zielvorgaben des AMS explizit ältere Arbeitsu-

¹ Vgl. für einen Überblick Lechner, F./Pimminger, I. (1999): Ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt: Österreich, in: Europäische Kommission, Beschäftigungsobservatorium (ed.) SYSDM Trends 33/1999, Seite 68–74.

chende. Konkret sind die verstärkte Integration älterer Arbeitnehmer (seit 1996), die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit von Personen über 50 (seit 2002) und der Rechtsanspruch auf eine Qualifizierungsmaßnahme (Ausbildungs- bzw. Wiedereingliederungsmaßnahme) für Arbeitslose über 50 (seit 2004) zu nennen.

Im Jahr 2003 betrug der Anteil der Ab-50jährigen an den gesamten MaßnahmenteilnehmerInnen rund 12 %, damit sind die Älteren bei den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik unterrepräsentiert. Vergleichsweise beträgt der Anteil der älteren Arbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen rund ein Fünftel.

Es finden sich deutliche Unterschiede im Hinblick auf den Anteil Älterer nach Art der Fördermaßnahme. Überdurchschnittlich vertreten sind die Älteren nur im Bereich der Beschäftigungsbeihilfen mit einem Anteil von 25 %. Hingegen beträgt deren Anteil im Bereich Qualifizierung nur 9 % bzw. 12,5 % bei den Unterstützungsmaßnahmen. Der vergleichsweise hohe Anteil bei den Beschäftigungsbeihilfen geht primär auf die betriebliche Eingliederungsbeihilfe zurück. Bei dieser Maßnahme handelt es sich um einen Zuschuß zu den Lohn- und Lohnnebenkosten für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen. 30 % der Geförderten sind zumindest 50 Jahre alt. Im Rahmen der projektorientierten Beschäftigungsmaßnahmen (Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Sozialökonomische Betriebe) werden für nicht unmittelbar auf dem primären Arbeitsmarkt vermittelbare Personen Transitarbeitsplätze eingerichtet. Bei diesem Maßnahmentyp beträgt der Anteil der Älteren 19 % (Sozialökonomische Betriebe) bzw. 16 % (Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte).

Tabelle 4 gibt einen Überblick über den arbeitsmarktpolitischen Mitteleinsatz für Ältere (45 und mehr Jahre). Im Jahr 2003 betrug die Förderausgaben 161 Millionen Euro. Davon entfielen etwas mehr als die Hälfte auf Qualifizierungsmaßnahmen und rund 40 % auf Beschäftigungsmaßnahmen. Insgesamt beträgt der Mitteleinsatz für Ältere 622 Millionen Euro. Der Großteil der Mittel entfällt dabei auf das Altersteilzeitgeld.

Aus meiner Sicht ist die Dominanz der Mittelverwendung für Altersteilzeit nicht gerechtfertigt. Prinzipiell mag die Altersteilzeit dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Problematisch ist allerdings, daß die starke Inanspruchnahme der Altersteilzeit erst erfolgte, als keine Ersatzkraft mehr eingestellt werden mußte. Darüber hinaus ist es fragwürdig, ob bei Inanspruchnahme der Möglichkeit des Blockens (zuerst Vollzeit arbeiten, danach Freizeit) die Altersteilzeit überhaupt noch eine Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik darstellt. Es handelt sich dann eher um eine Subventionierung von Frühpensionierungen. Die Altersteilzeit könnte daher durchaus kontraproduktiv in Hinblick auf eine Erhöhung der Beschäftigungsquote bei den älteren ArbeitnehmerInnen wirken.

Tabelle 4: Arbeitsmarktpolitische Mitteleinsatz für Ältere (45 und mehr Jahre), in Millionen Euro

Jahr	2001	2002	2003
Förderausgaben	158.1	128.7	160.6
<i>Darunter</i>			
Qualifizierung	72.4	70.1	84.2
Beschäftigung	77.2	51.5	65.6
Unterstützung	8.5	7.1	10.8
Aktivierung passiver Leistungen (ohne SV)	27.2	36.4	44.7
Altersteilzeit	69.4	230.3	417.3
Gesamt	254.7	395.4	622.6

Quelle: BMWA

4 Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf Ältere

Die Frage nach der Wirksamkeit von aktiver Arbeitsmarktpolitik ist in der Fachliteratur ausgiebig untersucht worden. Die Befunde sind nicht einheitlich, deuten aber darauf hin, daß von der aktiven Arbeitsmarktpolitik positive Wirkungen ausgehen. Weiters zeigt sich, daß die Resultate je nach Programmtyp und Zielgruppe variieren.² Die Frage nach der Wirksamkeit für ältere Erwerbstätige wurde bisher hingegen kaum untersucht. Dies mag sich auch daraus erklären, daß Ältere erst in jüngerer Vergangenheit eine Zielgruppe für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik darstellen. Im folgenden wird anhand dreier Fallbeispiele versucht, Evidenz für Österreich bereitzustellen.

Das IHS hat im Rahmen einer Studie die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes Wien für 1999 untersucht.³ Die Studie zeigt, daß durch die Maßnahmen positive Beschäftigungseffekte für die TeilnehmerInnen generiert werden konnten. Das Ausmaß der Wirkungen variiert nach Geschlecht und Maßnahmentyp. Der Fragestellung nach den Nettowirkungen⁴ der Maßnahmen nach Altersgruppen wurde zwar nicht explizit nachgegangen, die Analyse der Nachkarriere der FörderteilnehmerInnen erlaubt jedoch erste Rückschlüsse über die Bruttowirkungen bei älteren ArbeitnehmerInnen (über 45 Jahre). Kontrolliert um persönliche Merkmale, Vorkarriere und Maßnahmentyp finden sich für Ältere vergleichs-

2 Vgl. z.B. Martin, J.P./Grubb, D. (2001): What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies, Swedish Economic Policy Review, 8, pp. 9–56.

3 Vgl. Leitner, A. u.a. (2003): Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt IX: Arbeitsmarktpolitische Wirkungen des TBP Wien, AMS report 36, Wien.

4 Brutto-Wirkungen werden als jene Effekte verstanden, die auf individueller Ebene für die TeilnehmerInnen festgestellt werden können. Der Nettoeffekt (kausale Wirkung der Maßnahme) ergibt sich aus der Differenz zwischen dem beobachteten Wert des Individuums bei Maßnahmenteilnahme und dem zu schätzenden Wert im Fall der Nicht-Teilnahme. Dieser kann etwa mittels Vergleichsgruppenansatz bestimmt werden.

weise unterdurchschnittliche Beschäftigungswirkungen. So liegt das Beschäftigungsniveau von TeilnehmerInnen in der Altersgruppe »26 bis 35« um 38 Tage über dem der TeilnehmerInnen über 45, im Vergleich zur Altersgruppe der 36- bis 45jährigen beträgt die Differenz immer noch 17 Tage.

Anhand von ökonometrischen Methoden (Verweildaueranalyse: Timing-of-Events-Methodologie) untersuchen Weber und Hofer⁵ die Wirkungen von Programmen zur Unterstützung der aktiven Arbeitsplatzsuche auf die Abgangswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Diese Programme zielen darauf ab, durch Aktivierung und Vermittlung von Fertigkeiten zur effizienteren Arbeitsuche die rasche Integration der TeilnehmerInnen in das Beschäftigungssystem zu fördern. Die Studie ergibt eine signifikante Reduktion der Arbeitslosendauer aufgrund der Maßnahme. Tritt eine Person mit mittlerer erwarteter Arbeitslosigkeitsdauer von 130 Tagen nach drei Monaten Arbeitslosigkeit in das Programm ein, so reduziert sich die erwartete Arbeitslosigkeitsdauer aufgrund der Maßnahme um 20%. Bei Erweiterung der Analyse um altersabhängige Maßnahmeneffekte steigt auch bei Personen über 40 Jahre die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, der Maßnahmeneffekt beträgt aber nur zwei Drittel des Wertes der Jüngeren.

Das Verbleibsmonitoring mit dem AMS-Data-Warehousing ermöglicht eine laufende, standardisierte und flächendeckende Beobachtung der Wirksamkeit von AMS-Fördermaßnahmen.⁶ Als Indikator für die Wirkungen der Maßnahme wird der Zeitvolumensanteil in nicht geförderter Beschäftigung sechs Monate nach Maßnahmenende bzw. die Veränderung des Anteils sechs Monate nach/sechs Monate vor Förderung herangezogen. Verwendet man diesen Indikator für die Analyse von im Jahr 2002 beendeten Förderungen von Personen bis und ab 50 Jahren, ergeben Analysen des BMWA⁷ ähnliche Integrationswirkungen bei jungen und älteren Personen im Bereich der Beschäftigungsförderung sowie des Unternehmensgründungsprogrammes. Gelingt es, ältere Personen über eine zeitlich befristete Förderung direkt oder, wie im Fall von Sozialökonomischen Betrieben, schrittweise in den Arbeitsmarkt zurückzuführen, so weisen diese ähnliche Integrationswirkungen wie jüngere Personen auf. Aktive Arbeitsmarktpolitik kann also dazu beitragen, die Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen zu verringern.

5 Resümee

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung kommt der Integration älterer ArbeitnehmerInnen in das Beschäftigungssystem große Wichtigkeit zu. Im vorliegenden Beitrag

5 Vgl. Weber, A./Hofer, H. (2004): Are Job-Search Programs a Promising Tool? IZA DP 1075, Bonn.

6 Vgl. z.B. BMWA (2003): Arbeitsmarkt Monitoring, APF Team Sektion II, Wien.

7 Vgl. BMWA (2004): Die Wirksamkeit einzelner arbeitsmarktpolitischer Förderprogramme generell und im Hinblick auf die Zielgruppe der Älteren anhand des Erfolgsindikators der Zeitanteile nicht-geförderter Beschäftigung im Vor-/Nachbeobachtungszeitraum, mimeo, Wien.

wurde der Themenkomplex aktive Arbeitsmarktpolitik und Ältere selektiv diskutiert. Es zeigt sich, daß in Österreich ab-50jährige Personen in den Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (ausgenommen Beschäftigungsförderungen) nur unterdurchschnittlich vertreten sind. Wirkungsanalysen für die Älteren sind noch rar, es bestehen aber Hinweise darauf, daß auch für diese Zielgruppe von der Arbeitsmarktpolitik positive, möglicherweise aber geringere Wirkungen ausgehen dürften. Für den Bereich der Beschäftigungsförderungen finden sich keine Hinweise auf signifikante Unterschiede in den Integrationswirkungen zwischen den Altersgruppen. Um präzisere und umfassendere Aussagen über die Wirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Ältere treffen zu können, sind weitere Evaluationen, die mittels des Kontrollgruppenansatzes auch Netto-Wirkungen ermitteln, wünschenswert.

Aktive Arbeitsmarktpolitik kann zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von älteren Personen beitragen. Förderprogramme im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollten aber in ein Bündel von Maßnahmen (lebenslanges Lernen, altersgerechte Betriebsorganisation, gesundheitliche Rahmenbedingungen, flachere Alters-Einkommensverläufe) eingebunden werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Älteren zu erhalten. Last but not least ist auf die Bedeutung der Rolle des AMS bei der Vermittlung älterer Arbeitsuchender hinzuweisen. Zwar sind die Bedürfnisse älterer Arbeitsuchender nicht homogen, eine altersgerechte Vermittlung erfordert aber ein verstärktes Eingehen auf altersspezifische Stärken und Schwächen. Positiv sind Informationsveranstaltungen zu bewerten, die helfen, bestehende Vorurteile von potentiellen Arbeitgebern gegenüber älteren Arbeitsuchenden abzubauen.

Roman Valent

Schon ab 40 zum Alten Eisen oder mit Erfahrungswissen zum Humankapital für langfristig erfolgreiche Unternehmen? – Erfahrungen von Betroffenen

1 Von heute auf morgen zum Alten Eisen?

Ich war zuletzt Referatsleiter im Zentraleinkauf eines großen Konzerns. Auch konnte ich auf eine sehr erfolgreiche Tätigkeit verweisen, war es mir doch gelungen, durch besondere Leistungen mein Gehalt in zehn Jahren zu verdoppeln. Die Einkaufsergebnisse konnten sich sehen lassen, aber es war natürlich nicht möglich, ständig die benötigten Waren/Investitionsgüter zu einem noch günstigeren Preis zu bekommen.

Es hatte lange gedauert, bis ich begriffen hatte, daß meine Position in Frage gestellt wurde. Anzeichen hat es gegeben, die mich verunsichert hatten, weil ich sie definitiv nicht zuordnen konnte, und ich war auch etwas gutgläubig.

Aber dann war es soweit. Nach einer weiteren Deregulierungsmaßnahme, welche meine letzte Firma durchführte, war ich auf einmal auch dabei, bei den »Auserwählten«, die sich im guten Einvernehmen und auch gut »abgefertigt« von ihrem Job trennen mußten: »*Warum haben Sie es den Herrschaften so leicht gemacht*«, wollte der zuständige Personalverantwortliche wissen, der mit mir meinen Abgang vereinbaren mußte. »*Sie werden sehen, sie fallen in ein tiefes Loch.*« »*Aus, aus, aus ist es höchstwahrscheinlich mit einem Job*«, meinte er noch abschließend, hart, aber wohlmeinend bedauernd. Ich sagte ihm noch, daß ich eigentlich froh sei, jetzt sei alles klar, und ich hatte von diesem »vornehmen« Mobbing, das ich doch lange gespürt hatte, eigentlich genug.

Von heute auf morgen zum Alten Eisen? Das »Bermudadreieck« tat sich wirklich auf für mich: Mit 50 zu alt für den Arbeitsmarkt und selbst später, dann mit 60, viel zu jung für die Pension! Was habe ich so erlebt, in den Tagen/Wochen/Monaten danach.

Am Übertrittstag in die Arbeitslosigkeit saß ich um Mitternacht vor dem Fernseher, beobachtete die Uhr, wie sich der Sekundenzeiger dann auf den nächsten Tag bewegte, es war ein starkes Gefühl der Änderung in mir, und ich bin erschrocken, ahnend, welche schwierige Zeiten da auf mich zukommen würden.

Die erste Zeit beim Einkaufen, die Blicke der Leute, die mich kannten und sich, je mehr Zeit verging, fragten, was mit mir los sei, man beginnt sich zu genieren. Bei den Freunden trennt sich dann die Spreu vom Weizen, das hat auch etwas Gutes. Auch das Selbstwertgefühl wird auf eine Probe gestellt, wenn der prestigereiche Job weg ist und es nur mehr auf einen selbst ankommt.

Ich war ja vorweg nicht blauäugig, konnte mir schon vorstellen, welche Chancen auf einen 50jährigen auf dem aktuellen Arbeitsmarkt warten, aber es hat dann doch ein Spießrutenlauf begonnen, den ich mir in dieser Vehemenz nicht vorgestellt hatte. Absagen über Absagen sind dann über den Postweg eingelangt, Vorstellungsgespräche haben zuletzt doch nicht zu einem Ergebnis geführt. Manchmal hatte ich beim Vorstellen sogar das Gefühl, mein Visavis (manchmal in meinem Alter) war nur neugierig, wie es einem Gleichaltrigen ergehen kann, ein bißchen Schaudern war angesagt.

Beim Arbeitsmarktservice hatte ich mich arbeitslos gemeldet und einen Termin in vier Monaten bekommen. Es ist klar, viel Geld steht dort für Maßnahmen auch nicht zur Verfügung, und man vertraut auch darauf, daß der Betroffene vorweg doch noch Eigeninitiative hat und eventuell auch noch Kontakte pflegen kann, die zu einem Job führen können.

2 Wie bin ich auf den Gedanken gekommen, eine Initiative für die Älteren zu gründen – Welche Aktivitäten führen wir durch?

Nach einigen Monaten wurde auch mein ungefähr gleichaltriger Freund arbeitslos. Er war vorher lange bei einem großen Elektrokonzern als Prokurist tätig. Vier Monate vorher hatte ihm sein Chef noch mitgeteilt, er sei sein bester Mann. Dann wurde er rationalisiert.

Gemeinsam überlegten wir uns damals Alternativen, eventuell etwas gemeinsam zu machen. Damals fiel mir schon des öfteren der Begriff »Altes Eisen« ein, so wurden die Leute ab 45 schon genannt. Das hat mich doch auch zornig gemacht, auch vom langfristigen, wirtschaftlich-ökonomischen Standpunkt war es nicht nachvollziehbar. Mir ist das Gegenteil dazu eingefallen, nämlich »Heißes Eisen!«.

Die älteren ArbeitnehmerInnen bzw. schon Arbeitsuchenden de facto als »Heiße Eisen«, die zwar noch viel Energie und Fähigkeiten besitzen, aber von den Unternehmen fallengelassen werden, weil: zumeist zu teuer, nicht flexibel (willig) genug, nicht mehr so formbar.

Der besondere »Schatz« der Älteren besteht in ihrem Erfahrungswissen, welches man auch bewerben und anwenden sollte. Das heißt, die Älteren sollten ihr Erfahrungswissen (soziale Kompetenz, Problemlösungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Know-how etc.) auch in der jetzigen Situation einsetzen, um ihre Chancen zu verbessern.

Eine weitere Überlegung war, daß es günstig wäre, ein Netzwerk zu gestalten (ist heute in sehr vielen Bereichen das Um und Auf für Erfolg), und zwar ein internes, nämlich die Betroffenen selbst, und auch ein externes Netzwerk, und zwar zu allen involvierten Akteuren (Institutionen, Politik, Wirtschaft, Medien).

Dazu erkannten wir es für eine wertvolle Arbeit, in unseren »Problem- bzw. Geschäftsfeldern« firm zu sein, nämlich in punkto Bewerbungsstrategien, Weiterbildungsmöglichkeiten, neue Berufsfelder etc.

So gründeten wir (wir waren zu dieser Zeit sechs Personen mit gleichen Interessen) die Initiative »Fundament – Generation45plus«. Sie sollte durch folgende Aktionen die Chancen der älteren Arbeitsuchenden am Arbeitsmarkt verbessern:

1. Gruppentreffen: zu sehen, man ist nicht alleine mit dem Problem, neue Ideen entwickeln, Informationen austauschen, Mut machen.
2. Bei diesen Treffen werden regelmäßig Vorträge angeboten zu den gegenständlichen Themen.
3. Öffentlichkeitsarbeit (Institutionen, Politik, Firmen, Medien): Marketing für die Älteren betreiben, bei Firmenbesuchen versuchen, schneller ein Umdenken zu erzielen und auch den verdeckten Stellenmarkt aufarbeiten. Wir wollen mit einem starken Dreisäulenprogramm in die Öffentlichkeit gehen:
 - a) Erfahrungswissen (Stärken der Älteren),
 - b) Fachwissen (auch eine Stärke – es gilt immer, up to date zu bleiben),
 - c) Zukunftstauglichkeit (wird eher als eine Schwäche der Älteren angesehen: Umgang mit neuen Medien, EDV generell, Sprachen).
4. Bewerbungsstrategien: Selektieren von sinnvollen und auch zielgruppenorientierten Strategien.
5. Weiterbildungsoptionen: Selektieren der Möglichkeiten, eventuell neue Wege überlegen.
6. Neue Berufsfelder: Selektieren der Möglichkeiten mit den Chancen und Risiken.

Gleich mit Gründung der Initiative haben wir Unterstützung vom zuständigen Magistrat Wien für Selbsthilfegruppen bekommen, wir haben eine Förderung erhalten.

Auch das erste Feedback der Öffentlichkeit und der Betroffenen selbst haben uns bestätigt, auf einem langen, schwierigen, aber richtigen Weg zu sein. Auf unserer Website www.generation45plus.at findet man das sehr interessante Feedback dazu, unter dem allgemeinen Tenor: »Großartig, eine sehr wichtige und wertvolle Initiative, die wir dringend benötigen«. Zumindest ein leichtes Umdenken dürfte sich entwickeln.

3 Welche Erfahrungen habe ich in dieser Zeit der Arbeit für unserer Initiative gemacht/machen müssen, welche Schwierigkeiten treten in der Realität auf?

Die Öffentlichkeitsarbeit ist weiterhin bis dato sehr gut gelungen, wir konnten doch schon einige Aufmerksamkeit erzielen, sowohl bei den Betroffenen als auch in der Öffentlichkeit.

Auch viele Firmen haben sich dieser Meinung vorweg angeschlossen. Als wir aber dann konkret um Jobs anfragten, haben sich die meisten wieder sehr schnell zurückgezogen. Was der Tatsache entspricht, daß ein gewisses Umdenken in den Köpfen schon im Gang ist, aber die Wirtschaft und der Druck auf die Unternehmen derzeit keine Reorganisation zu einem gesunden Mix zwischen Jung und Alt zuläßt.

Wir konnten auch die Medien für uns interessieren (Tageszeitungen, ORF), die aber stets neue Schlagzeilen brauchen und ein Thema nach den anderen hernehmen und wieder liegen lassen. Wir müssen raus aus den Schlagzeilen und versuchen, unsere Anliegen langfristig interessant und wertvoll darzustellen, um sie kontinuierlich in die Medien zu bekommen.

Institutionen nehmen sich schon des Themas an, sind aber nach meiner Meinung dann oft zufrieden, div. Aktionen und Veranstaltungen zu organisieren. Was fehlt ist, daß sich die Akteure auch mehr mit den Betroffenen auseinandersetzen, ihnen die Chance geben, sich aktiv in Aktionen einzubringen. Gerade die Älteren wären ja, wenn sie wirklich das Humankapital der Wirtschaft sein sollten, geradezu prädestiniert dafür, auch aktiv Ihre Potentiale zu Lösung der Problematik einzubringen. Nicht über sie reden, sondern mit ihnen, wäre die richtige Devise.

Dasselbe gilt für die Politik generell, wo ich aufgrund meiner Erfahrung die wenigsten positiven Anzeichen in den Einstellungen zu einer Änderung der Problematik erkennen kann. Hier scheint es oft nicht einmal zu einem Umdenken gekommen zu sein. Da geht die Taktik zwischen Verstecken und Verniedlichen bis hin zu einem eher hysterischen Dramatisieren, das oft aber nur populistische Motive erkennen läßt. Richtig berührt scheinen die meisten Politiker nicht zu sein. Es gilt klarzumachen, daß es keine Art Altersarbeitslosigkeit bzw. Vorpension ist, wenn sich Leute mit z.B. 55 Jahren, die heutzutage fast nicht mehr vermittelbar sind, in der Notstandshilfe befinden. Leute, die oft 30 Jahre und mehr bei einer Firma treu gedient hatten, viel geleistet hatten und jetzt schlimmstenfalls zehn Jahre Notstandshilfe beziehen müssen, mit all den psychologischen Auswirkungen und auch Maßnahmen, die damit verbunden sind. Die Altersarbeitslosigkeit kann keine Lösung für das Problem sein, daß jetzt dadurch entstanden ist, eine Pensionsreform bei gleichzeitig sehr schlechter Wirtschaftslage durchzuführen, ohne auf die notwendige Abfederungen für die vielen Betroffenen Rücksicht zu nehmen.

4 Wie hat sich die Initiative entwickelt, welche Gedanken und Ratschläge können wir weitergeben?

Derzeit zählen wir 92 Mitglieder. In einem Zeitraum von zweieinhalb Jahren haben 27 KollegInnen wieder einen Job gefunden. Das Ergebnis kann sich sicher sehen lassen. Auch das Interesse wächst, wir werden immer öfters zu Präsentationen unserer Plattform eingeladen. Sporadisch melden sich schon Firmen und Unternehmensberater, die definitiv einen älteren, erfahrenen Mitarbeiter suchen, was zu Beginn eigentlich nicht der Fall war. Und doch sind es noch Ausnahmen, aber diese bestätigen bekanntlich die Regel.

Zu unseren Aktivitäten betreffend »Bewerbungsstrategien« ist zu sagen, daß es sicher ganz wichtig ist, authentisch zu bleiben, keine »Show« vorspielen zu wollen. Die Älteren sind es großteils schon lange nicht mehr gewohnt, sich vorstellen zu müssen, da ist es daher sicher keine Schande, firm zu werden, die wichtigsten Strategien und zeitgemäßen Spielregeln zu beachten. Beim Vorstellungsgespräch ist es dann wichtig, daß die »Chemie« zwischen dem Be-

werber und den Interviewer stimmt. Wir sammeln und selektieren die besten Tipps, auch zielgruppenorientiert, und geben sie weiter.

Zum Thema »Weiterbildung« ist zu sagen, daß die älteren ArbeitnehmerInnen sicher insofern »zukunftstauglich« sein müssen, daß sie vertraut sind mit den neuen Medien, den gängigen EDV Programmen. Auch Sprachen werden natürlich durch die Globalisierung und die EU-Erweiterung in den meisten Geschäftsfeldern immer wichtiger. Ansonsten ist genau zu schauen, welche Umschulungsprogramme auch für die Älteren wirklich zu einer neuen Chance führen können. Dazu kommt die Problematik, daß kurzfristig neue Berufe boomen, die nach einer Ausbildung eventuell schon wieder rückläufigen Bedarf zeigen (Webmaster). Auch ist es so, daß man, wenn man einmal aus der »Umlaufbahn des integrierten Arbeitsmarktes« hinausgeworfen worden ist, dann plötzlich alles können sollte, um wieder hineinzukommen, also auf einmal einen riesigen »Raketensatz« (Kurse, Ausbildungen) für einen Neustart benötigt.

Neue Berufsfelder: Als ganz wichtiger Punkt für die Älteren sind die »Neuen Berufsfelder« anzuführen. Die Selbständigkeit scheint sich anzubieten, und doch darf es keine Flucht dorthin sein. Sehr viele Punkte sind dazu zu beachten, nicht nur der finanzielle Aspekt und die steuerlichen und versicherungstechnischen Änderungen, auch die persönliche Eignung ist sehr wichtig, und ganz besonders ist zu prüfen, ob es sich nicht um eine »Scheinselbständigkeit« handelt. Oft geht es den Unternehmen, die Arbeiten auf selbständiger Basis anbieten, nur darum, das eigene Risiko und die eigenen Kosten zu minimieren (Krankenstände, Urlaube, Weihnachts- und Urlaubsgeld etc.). Da gibt es schon ganz schlimme Beispiele: Eine Köchin least im Hotel die Hotelküche, ein Kellner least die Gasttische, ein Wachebediensteter braucht ein eigenes Auto inkl. eigenem Wachhund. Da selektieren und informieren wir.

Immer häufiger werden 20/30-Stundenjobs angeboten, es boomen die geringfügigen Beschäftigungen (die wirklich für die Arbeitsuchenden ein wichtiges Zubrot sein können, aber andererseits dazu verführen können, die Situation als erträglich zu empfinden, die sie aber zu meist nicht ist).

Das geht dann bis zu den neuen Angeboten der ehrenamtlichen Beschäftigung, wofür früher noch bezahlt worden ist. Die Ehrenamtlichkeit ist in traditionellen Bereichen, wie Feuerwehr, Rotes Kreuz etc., eine wichtige, unabdingbare und wertvolle Ergänzung, aber nicht für einige Institutionen und Vereine, die sich jetzt auch dort Geld einsparen wollen. Und nicht für Leute geeignet, die einen bezahlten Arbeitsplatz finden müssen. Das Argument, eventuell dadurch zu einem bezahlten Job zu bekommen, halte ich zumeist für eine Taktik der Anbieter. Es sollte manchen Unternehmen wieder eine Ehre sein, anständiges Geld für gute Leistung zu bezahlen.

Neue Berufsmöglichkeiten könnten Tätigkeiten im Beratungsfeld bzw. im Sozialbereich darstellen, wenn man bereit ist, sich über neue, intelligente Lösungen intensive Gedanken zu machen. Hier wäre es z.B. eine Chance, einen neuen »Brückenschlag zu den anderen Generationen« anzustreben (MentorIn für die Jungen sowie Altenhilfe im Sozialbereich), dazu neue passende Berufsfelder zu kreieren und diesen auch ihren entsprechenden Stellenwert zukommen zu lassen.

Zu den bestehenden Förderungen für Unternehmer zu einer Wiedereingliederung der Älteren in den Arbeitsmarkt muß man feststellen, daß diese Optionen von Unternehmen sehr oft schamlos ausgenutzt werden. Maßnahmen zur Verhinderung solcher Unpraktiken wurden bereits eingeleitet und sollten verschärft werden. Auch werden All-in-Verträge (inkl. Überstunden) schon für SachbearbeiterInnenpositionen mit kleinen Gehältern angeboten, welche früher nur für hohe ManagerInnengehälter legitim waren. Zu den vorgeschlagenen Maßnahmen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik haben wir uns aufgrund unserer Erfahrungen folgende Gedanken gemacht:

1. **Jobcoaching:** Es sollte möglich sein, genauer zu selektieren, wer ein solches braucht und wie oft es nötig ist. Statistiken dürfen da kein Kriterium für eine Vergabe sein. Es gibt dafür schon Kurse, speziell für die 50plus-Klientel. Es reicht aber nicht, diese nur altersmäßig zusammenzutun, sondern es wäre wichtig, die Maßnahmen dann auch zielgruppenorientiert ablaufen zu lassen. Da gibt es von den Themen und von den Strategien ganz individuelle Ansätze, die teilweise schon durchgeführt werden.
2. **Der 2. Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose.** Da werden die älteren Arbeitsuchenden, die auch noch ihre wertvollen Potentiale (Erfahrungswissen) einbringen können, vollkommen vermischt mit den Problematiken einer Betreuung für Drogensüchtige, Alkoholiker etc. Selbstverständlich ist grundsätzlich jede Person zu fördern und wertvoll, die verschiedenen Zielgruppen benötigen jedoch – nach unserer Meinung – eine andere Art des Coachings und der Beschäftigung. Hier könnte z.B. der nachstehende Punkt 3 eine Möglichkeit für die Zukunft darstellen:
3. **Selbsthilfegruppen/Netzwerke:** Gerade für die Älteren eine äußerst wichtige und wertvolle Möglichkeit, ihre Potentiale zu einer Lösung einzubringen. Wenn dieser Punkt bereits der aktiven Arbeitsmarktpolitik zugeordnet wird, dann soll er auch einen entsprechenden neuen Stellenwert bekommen. Hier ist zu überlegen, wie man ein neues Projekt für den »2. Arbeitsmarkt für Ältere« sinnvoll starten könnte.
4. **Hilfe für Unternehmensgründung:** Dies wurde schon beim Punkt »Neue Berufsfelder« behandelt.

5 Wie kann man auch präventiv etwas bewegen?

»Mit 40 zu alt für den Arbeitsmarkt und in Zukunft erst mit 65 in die Pension!« so stellt sich heute die Situation für die »älteren« Arbeitnehmer dar. Jetzt kann man sich vorstellen, wie sich jemand fühlt, der unter dieser Prämisse noch 20 bis 25 Jahre Arbeit vor sich hat. Da zeigen sich wahrhaftig schon krankhafte Entwicklungen.

Die Älteren müßten also sehr lange Angst haben um ihren Job. Dieser Zustand fördert ganz sicher nicht die Performance, sondern steigert eher das Mobbing.

Die beste Medizin für eine gute Arbeitsleistung ist ein gutes Betriebsklima, Mobbing dagegen Gift. Mobbing ist kein »Kavaliersdelikt«, diejenigen, die es praktizieren oder zulassen,

handeln charakterlich unverantwortlich. Den Unternehmen muß bewußt werden, daß sie sich da einen Virus eingefangen haben, den sie auch bei erfolgreichem Mobbing behalten. Ich möchte niemandem verantwortliche Aufgaben übergeben und anvertrauen müssen, der andererseits solche Praktiken ausübt. Mobbing muß »out« werden.

Bezüglich der Berufe mit starken körperlichen Belastungen muß man wieder neue intelligente Lösungen suchen, indem man auf die veränderten Fähigkeiten der Älteren eingeht, um ihre Potentiale besser zu nutzen (Beratung, Organisation). Funktionierende Einzelbeispiele und Vorbilder gibt es da bereits. Ein weites Feld der Aufklärung steht uns allerdings noch bevor.

6 Fazit: Chancen und Herausforderungen der älteren ArbeitnehmerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

»Mit 40 Jahren zu alt für den Arbeitsmarkt und mit 60 zu jung für die Pension«. So stellt sich also für die »Generation45plus« derzeit die Situation dar. Es ist wahrlich eine große Herausforderung für die sogenannte »Sandwich-Generation«, mit diesem unverdienten und auch für eine funktionierende Wirtschaft und Gesellschaft unhaltbaren Image fertig zu werden.

Langfristig wird für ein erfolgreich agierendes Unternehmen das Erfahrungswissen der Älteren (Know-how, Problemlösungskompetenz, soziale Kompetenz, Organisationsfähigkeit) sehr wohl wieder einen wichtigen Stellenwert bekommen. Den besten Unternehmenserfolg wird man mit einem ausgewogenen Mix zwischen jungen und älteren ArbeitnehmerInnen erreichen. Derzeit müssen wir darum kämpfen und die Potentiale der Älteren intensiv und authentisch bewerben. Innovative Arbeitgeber können sich jetzt schon auf diesem Feld Lorbeeren holen, bevor sie von der demographischen Entwicklung eingeholt werden!

Generell wird ein Wertewandel notwendig sein, wobei alle involvierten Akteure dazu aufgerufen sind mitzuarbeiten, einen neuen Schulteranschluß zu wagen. Wir dürfen nicht auf eine gute Wirtschaftslage warten, um eine Verbesserung der Situation zu erreichen, und schon gar nicht auf die demographische Entwicklung.

Die ältere Generation muß auch selbst sehr viel zum Gelingen dieser Vorhaben beitragen, sie muß all Ihre Erfahrungen und Potentiale gerade jetzt in dieser Krisensituation einsetzen. Das versuchen wir u.a. mit unserer Initiative »Fundament – Generation45plus« (www.generation45plus) zu erreichen.

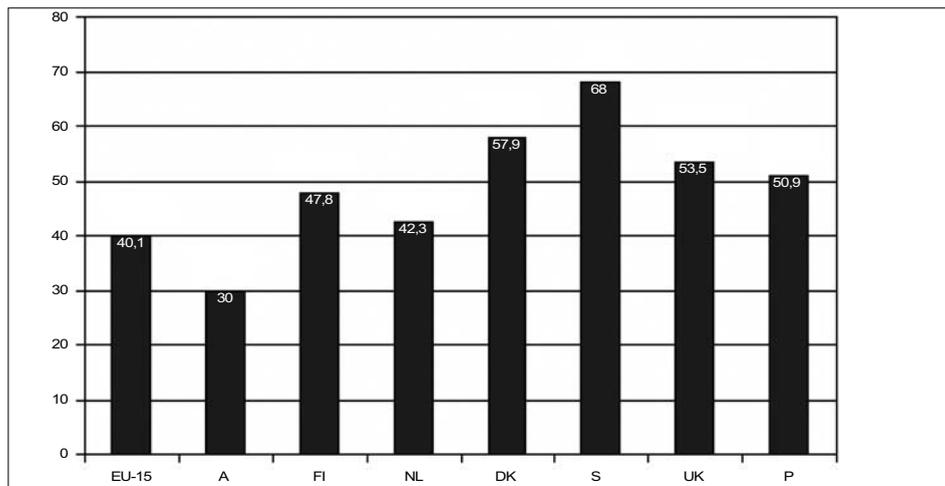
Gabriele Schmid

Sozialpartnerschaft und Interessenpolitik für ältere Menschen in der Arbeitswelt

1 Situation in Österreich

Österreich gehört zu den Schlußlichtern in Europa, was die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen betrifft. Das europäische Vergleichsmaß – die Erwerbstätigenrate der 55- bis 64jährigen – zeigt folgendes Bild:

Grafik 1: Erwerbstätigenquote der 55- bis 64jährigen, 2002, in %



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2004

Die Notwendigkeit der Anhebung der Erwerbsrate älterer ArbeitnehmerInnen ist politisch und wissenschaftlich unumstritten. Auf welchen Wegen dies gelingen kann (produktiv und sozialverträglich), unterliegt hingegen heftigen Meinungsverschiedenheiten.

Warum aber scheiden in Österreich ältere ArbeitnehmerInnen deutlich früher aus dem Arbeitsleben als in anderen EU-Mitgliedstaaten? Als zentrale Ursachen lassen sich identifizieren:

- **Tiefgreifender Strukturwandel der österreichischen Wirtschaft:** Im Gefolge der weltweiten Stahlindustrie kam es in den 1980er Jahren auch in Österreich zur tiefen Krise der verstaatlichten Industrie, die innerhalb weniger Jahre den Abbau zehntausender Arbeitsplätze zur Folge hatte. Die Nachfrage nach spezifischen betriebsadäquaten Qualifikationen versiegte plötzlich: Die sozialverträglichste Lösung wurde in Vorruhestandsregelungen für ältere MitarbeiterInnen gefunden.

- **Generelle Verjüngungsprozesse auf betrieblicher Ebene über eine Welle betrieblicher Umstrukturierungsprozesse:** Über das Outsourcing von Betrieben und Betriebsteilen, verbunden mit dem Einzug neuer IKT-Technologien, wurde Innovation jüngerer ArbeitnehmerInnen zugesprochen; Ältere wurden als Innovationshemmer ausgedacht.

Der beschriebene Prozeß führte schließlich zu einem Zielkonflikt zwischen Arbeitsmarktpolitik und Frühpensionierung. Unbestritten ist wohl, daß die umfangreiche Umgestaltung der Wirtschaftslandschaft in Österreich ohne sozialpolitische Intervention vorrangig zu Lasten älterer ArbeitnehmerInnen gegangen wäre. Der Zusammenbruch ganzer Industriezweige hätte zur Folge gehabt, daß die Qualifikationen älterer ArbeitnehmerInnen in der neuen Situation als gänzlich entwertet gegolten hätten und nur über massive Umschulungen und gezielte Betriebsansiedelungspolitik die Langzeitarbeitslosigkeit Älterer eingegrenzt werden hätte können.

So sehr die sozialpolitische Intervention damals als berechtigt erscheint, hat sie doch negative Folgewirkungen entwickelt. Der breite politische Konsens, ältere ArbeitnehmerInnen in die Pension »umzuleiten«, hat über die Jahre eine Eigendynamik entwickelt, die zu einem Bild von älteren ArbeitnehmerInnen als »vor der Pension stehende Defizitgruppe« geführt hat. Für Unternehmen wurden Personalabbau und Personalumstrukturierung über den Abbau Älterer zum billigsten (weil öffentlich finanzierten) und sozial akzeptabelsten Weg.

Die notwendigen Anpassungen in Wirtschaft und Gesellschaft an alternde Belegschaften konnten lange Zeit vernachlässigt werden, weil die Probleme durch massive Unterstützung von vorzeitigen Pensionsanträgen unsichtbar geblieben sind.

Mit der Notwendigkeit, länger am Arbeitsmarkt zu bleiben – durch Verschärfung bis Verunmöglichung des Pensionsantritts –, treten Gesundheits- und/oder Qualifikationsprobleme älterer ArbeitnehmerInnen und Altersdiskriminierung heute deutlich zutage.

2 Problemkreis: Invalidität

In welcher schlechter Verfassung der Gesundheitszustand vieler älterer ArbeitnehmerInnen ist, läßt sich an den Zugängen in die Invaliditätspension illustrieren. Der Zuerkennung einer Invaliditätspension geht zumeist eine jahrzehntelange Phase der gesundheitlichen Beeinträchtigung, der chronisch werdenden Leiden, der anwachsenden Abnahme der Leistungsfähigkeit voraus. Diese vor allem körperlichen Schädigungen betreffen in erster Linie männliche Arbeiter, die nach jahrzehntelanger Schwerarbeit bereits ab etwa 55 in die Invaliditätspension übertreten müssen. Für männliche Arbeiter ist der Zugang in die Invaliditätspension bereits zur vorherrschenden Form des Pensionszutritts geworden.

56% der Pensionszugänge der männlichen Arbeiter sind Pensionen aus Gesundheitsgründen; fast ein Drittel (27%) der männlichen Angestellten eines Pensionsjahrganges sind

Invaliditätspensionisten. Frauen haben geringere Invalidisierungsraten, weil sie fünf Jahre vor den Männern in eine vorzeitige Alterspension ausweichen können. Dennoch finden sich 24 % der Arbeiterinnen und 14 % der weiblichen Angestellten im Jahr 2003 in Invaliditätspension wieder.

Um wieviel größer der Kreis gesundheitlich beeinträchtigter älterer ArbeitnehmerInnen aber ist, läßt sich an der Zahl der Anträge auf Invaliditätspension abschätzen. Einen Antrag auf Invaliditätspension stellen Personen, die ihre Arbeitsfähigkeit als stark beeinträchtigt empfinden. Tatsächlich werden aber bei männlichen Antragstellern etwa die Hälfte (2003: 54 %), bei weiblichen Antragstellerinnen zwei Fünftel (39 %) der Anträge abgelehnt. Insgesamt werden jährlich etwa 25.000 bis 30.000 Anträge auf Invaliditätspension abgewiesen.

Es liegt an der Ausgestaltung des Invaliditätspensionsrechts, daß viele gesundheitlich schwer angeschlagene ArbeitnehmerInnen, denen ihre Leiden im Zuge des Verfahrens medizinisch bestätigt wurden, dennoch keine Pension zuerkannt bekommen. Sie verbleiben krank und zumeist tief enttäuscht am Arbeitsmarkt.

Weil in der Öffentlichkeit immer wieder davon die Rede ist, daß viele InvaliditätspensionistInnen sich den Pensionszugang erschleichen würden, kurz einige Fakten:

- Es sind vor allem Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates, die als Hauptursache eine Invaliditätspension auslösen (2003: 32,5 % aller Invaliditätsursachen).
- An zweiter Stelle finden sich – mit enormen Aufwärtstrends – psychiatrische Erkrankungen (24,4 %), die den wachsenden psychischen Druck in der Arbeitswelt dokumentieren.
- 12 % der Invaliditätsursachen entfielen auf Herz-/Kreislaufkrankungen, womit allein diese drei Krankheitsgruppen fast 80 % der Leiden ausmachen.

3 Problemkreis: Aktuelle Qualifikation

Ein Vorurteil, das älteren ArbeitnehmerInnen häufig begegnet, ist ihre vermeintliche Lern- und Qualifizierungsunwilligkeit. Verschiedene Untersuchungen zeigen,¹ daß das Interesse an Weiterbildung bei älteren ArbeitnehmerInnen weiterhin hoch ist. ArbeitnehmerInnen bis 50 unterscheiden sich nicht im bekundeten Interesse, über 50jährige halten immerhin noch zu über 60 % Weiterbildung für sehr wichtig. Diese Vorstellungen klaffen allerdings weit mit der Realität auseinander: während bei den 31- bis 40jährigen nur die Hälfte der Weiterbildungsinteressierten tatsächlich an Maßnahmen teilgenommen hat, sind es bei den 41- bis 50jährigen nur mehr 35 %, bei den über 50jährigen gar nur mehr 28 %, die innerhalb des letzten Jahres Weiterbildung genossen haben.

Dazu kommt, daß (innerbetriebliche) Weiterbildung eng mit dem Bildungsniveau und auch mit der Stellung im Beruf verknüpft ist: Je höher der Bildungsgrad und je höher der Berufs-

1 Quelle: IFES 2003.

status, desto größer ist die Chance, vom Betrieb geförderte Schulungen bzw. Weiterbildungskurse absolvieren zu können. Langjährige Lernabstinenz bewirkt, daß vor dem Aufnehmen von neuen Lerninhalten erst Wege gefunden werden müssen, die »Lernen lernen«. Die Wissenschaft belegt, daß Menschen bis ins hohe Alter lernfähig sind; um die Lernfähigkeit älterer Menschen zu fördern, sind veränderte Lernmethoden und eine veränderte Lernumgebung wichtig.

Gibt es nun keine betrieblichen Weiterbildungsangebote, so bleibt älteren ArbeitnehmerInnen nur die Möglichkeit, privat in Weiterbildung zu investieren. Warum dies nur so wenige nützen, liegt auf der Hand: sie ist teuer, muß neben der regulären Erwerbsarbeit geschehen, ist lerndidaktisch nicht auf Ältere ausgerichtet, und ob individuell positive Folgen aus der Anstrengung resultieren, ist ungewiß.

Werden nun alle Hemmnisse zusammengenommen betrachtet, muß es nicht verwundern, daß sich das Konzept des »Lebensbegleitenden Lernens« in Österreich in engen Grenzen bewegt.

Ältere ArbeitnehmerInnen sind eine sehr vielfältige und uneinheitliche Gruppe. Die wesentlichen Probleme Älterer lassen sich jedoch erkennen, wenn wir wesentliche Problemlagen zusammenfassen:

- **Eingeschränkte Arbeitsfähigkeit durch Gesundheitsprobleme** (hervorgerufen durch zeitlebens hohe Belastung am Arbeitsplatz; Arbeitsplätze mit geminderter Arbeitsintensität werden geringer).
- **Qualifikationsmängel** (traditionelle Berufe, Berufsbilder und »stamm-betriebsspezifische« Qualifikationen werden im Strukturwandel entwertet, neue, zeitgemäße Qualifikationen sind den ArbeitnehmerInnen nicht zugänglich).
- **Vorurteile über vermeintliche Nachteile Älterer und Unwissen über die Vorteile Älterer** (häufige Krankenstände, überhöhte Lohnkosten und mangelnde betriebliche Anpassungsfähigkeit sind widerlegbare Vorurteile älteren ArbeitnehmerInnen gegenüber; gleichzeitig fehlt Wissen über den Nutzen der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen).

Zusammengefaßt hat sich in Österreich also ein generelles Negativbild älterer ArbeitnehmerInnen entwickelt, das aus einer wilden Mischung aus Vorurteilen, tatsächlichem Unterstützungsbedarf und Schuldzuschreibungen besteht.

Der Befund über die schwierige Arbeitsmarktlage älterer ArbeitnehmerInnen ist nicht neu. Nichtsdestotrotz hat die österreichische Bundesregierung innerhalb von vier Jahren zwei Pensionsreformen beschlossen, deren erklärtes Ziel die Verhinderung eines »vorzeitigen« Pensionsantrittes ist. Wie diese belasteten Altersgruppen nun allerdings deutlich länger in Beschäftigung bleiben sollen bzw. überhaupt in Beschäftigung bleiben können, fragen sich viele betriebliche PraktikerInnen.

4 Wirkungsvolle Maßnahmen zur Beschäftigungsstabilisierung?

Folgerichtig sind also umfangreiche Fördermaßnahmen zur Beschäftigungsstabilisierung älterer ArbeitnehmerInnen dringend erforderlich. In Österreich aber treffen wir auf eine einzigartige Kombination. Nirgendwo sonst in Europa wird der Pensionszutritt derart drastisch verschärft, ohne daß für die betroffenen ArbeitnehmerInnen selbst Maßnahmen gesetzt werden, die ihnen einen längeren Verbleib am Arbeitsmarkt erleichtern würden.

Zwar existieren eine Reihe von Regelungen zugunsten älterer Arbeitnehmer seit vielen Jahren, aber nicht einmal angesichts verschlimmter Zustände am Arbeitsmarkt hielt die Regierung es für notwendig, diese auf ihre Effizienz hin zu analysieren. Daher kann die Effektivität diverser Anstrengungen nur eingeschätzt, aber nicht umfassend gemessen werden.

4.1 Kündigungsschutz

Der allgemeine Kündigungsschutz, der es älteren ArbeitnehmerInnen erlaubt, sich bei einer Kündigungsanfechtung auf Sozialwidrigkeit wegen schlechter Arbeitsmarktchancen zu berufen, dürfte auf Unternehmen vielfach abschreckend wirken. In Kombination mit der Abfertigungszahlungssumme und einer vergleichsweise kleinen Maluszahlung könnte ein nicht zu unterschätzender Anreiz für Unternehmen gegeben sein, die Kündigung älterer ArbeitnehmerInnen tatsächlich gut zu überlegen.

Über eine abschreckende Wirkung hinaus reicht der Gehalt der Maßnahme aber nicht, weil von der ohnehin geringen Zahl an tatsächlichen Kündigungsanfechtungen² nur ein verschwindender Teil der Betroffenen tatsächlich ins Unternehmen zurückkehrt.

Im Zuge der Pensionsreform 2000 wurde auch eine Kündigungsanfechtungsmöglichkeit in Kleinbetrieben kurzzeitig eingeführt, die nach AK-Erfahrungen faktisch nicht genutzt worden sein dürfte. Als Begleitmaßnahme zur Pensionsreform 2003 wird der verstärkte Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen insofern geschwächt werden,³ als dieser erst nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit einsetzt, um die Begründung von Arbeitsverhältnissen von älteren ArbeitnehmerInnen zu erleichtern.

4.2 Kündigungsfrühwarnsystem

Das Kündigungsfrühwarnsystem, das Arbeitgeber verpflichtet, 30 Tage vor Ausspruch der Kündigung von mindestens fünf ArbeitnehmerInnen über 50 das Arbeitsmarktservice zu informie-

2 In Wien jährlich etwa 150 von der AK Wien vertretene Kündigungsanfechtungen.

3 Inkrafttreten mit 1. Jänner 2004.

ren, hilft nicht in einer Arbeitsmarktlage, die – durch Massenarbeitslosigkeit gekennzeichnet – keinen Spielraum für nachsorgende Intervention offenläßt.

4.3 Bonus/Malus

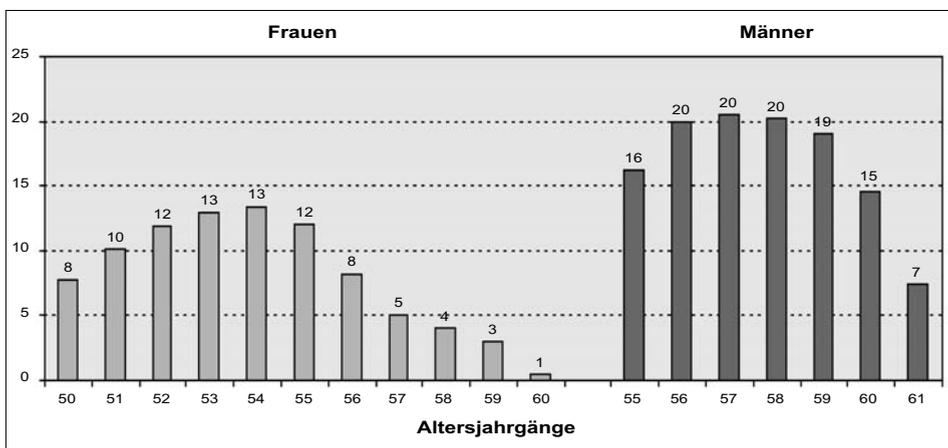
Seit 1996 müssen Arbeitgeber bei der Kündigung älterer ArbeitnehmerInnen einen Malus entrichten: Stellen sie ältere ArbeitnehmerInnen ein, erhalten sie hingegen einen Bonus.

Der große Anteil jener Personen, die aus dem Erwerbsleben aufgrund gesundheitlicher Probleme ausscheiden, relativiert die Aussagekraft der Effektivität der Bonus/Malus-Regelung entscheidend. Die sinkende Zahl der Malusfälle (1998 von 7.453 auf 4.716 im Jahr 2003) läßt auf einen – wengleich bescheidenen – Effekt der Maßnahme schließen. Grundsätzlich kann die Regelung aus zwei Gründen nur eingeschränkt wirken: Zum einen sind nur Personen erfaßt, die mindestens zehn Jahre im Unternehmen beschäftigt waren, was angesichts hoher Mobilität am Arbeitsmarkt den betroffenen Personenkreis stark einschränken dürfte, zum zweiten relativiert sich die Maluszahlung angesichts der Höhe einer bei Arbeitgeberkündigung zustehenden »Abfertigung Alt« in der Höhe von vier Monatsentgelten bei Beendigung gravierend.

4.4 Altersteilzeit – Durch Lohnzuschuß geförderte Arbeitszeitreduktion

Altersteilzeit ist ein wichtiger beschäftigungsstabilisierender Faktor geworden. Die Zugangsdynamik in die Altersteilzeit war bis zur massiven Einschränkung ab Jänner 2004 enorm. Die Zahl der AltersteilzeitnehmerInnen stieg von 1.000 im Oktober 2000 auf 42.000 im Dezember 2003.

Grafik 2: Anzahl der AltersteilzeitnehmerInnen



Quellen: AMS, AK Wien, K. Wörster; 2004

Altersteilzeit erwies sich als eine sinnvolle, wenngleich kostenintensive Arbeitsmarktintervention. Laut AMS werden die Kosten zwischen 2004 und 2009 1,8 Milliarden Euro betragen. Mit den drastischen Einschränkungen der Altersteilzeitbedingungen ab 2004 fiel die Zahl der Zugänge auf ein Miniausmaß zurück: Nicht einmal 100 Personen traten im ersten Quartal 2004 in die Altersteilzeit ein, im Vergleich zu rund 800 Neuzugängen monatlich bis Ende 2003.

Die Folgen der faktischen Beseitigung der Altersteilzeit bleiben abzuwarten, ein Anstieg der Altersarbeitslosigkeit ist jedenfalls prognostizierbar. Gerade als Begleitmaßnahme für eine Anhebung des Pensionsalters wäre die Altersteilzeitregelung als einzige bisher wirksame Maßnahme zur Beschäftigungsstabilisierung Älterer ein entscheidendes Instrument. Es ist völlig unverständlich und arbeitsmarktpolitisch widersinnig, dieses Instrument nachhaltig auszuhöheln.

4.5 Lohnnebenkostensenkung für ältere ArbeitnehmerInnen

Ab 2004 sind die Lohnnebenkosten für ältere ArbeitnehmerInnen (kein Arbeitslosenversicherungsbeitrag für 56-/58jährige, weitere Lohnnebenkostenentfälle für Ab-60jährige) gesenkt. Nennenswerte Beschäftigungseffekte sind allen Prognosen zufolge nicht zu erwarten,⁴ die Einnahmenentfälle in den jeweiligen Beitragstöpfen wachsen jedoch mit zunehmender Inanspruchnahme der Regelung jährlich an.

5 Zusammenfassende Beurteilung

Qualitätsmaßnahmen, die zumindest als Begleitmaßnahmen zur Anhebung des Pensionsalters zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer beitragen können, sind bisher gänzlich unterblieben. Nicht nur die unmittelbar Betroffenen, sondern auch die nachfolgenden Jahrgänge werden mit ihren Problemen als ältere ArbeitnehmerInnen im Regen stehen gelassen.

4 Laut Angaben des Wirtschaftsforschungsinstitutes kann der mittlere Beschäftigungseffekt der Lohnnebenkostensenkung für ältere ArbeitnehmerInnen allenfalls mit +800 bis +1.800 zusätzlichen Beschäftigten angenommen werden. Der Einnahmenentfall für die Sozialtöpfe insgesamt (unter Einschluß aller Lohnnebenkostensenkungen für Ältere) beträgt laut BMWA 153 Millionen Euro. Damit würden die mittleren Kosten pro geschaffenem Arbeitsplatz bei rund 120.000 Euro liegen, sodaß diese Lohnnebenkostensenkung einer De-facto-Subvention im Ausmaß der Lohnkosten für drei durchschnittlich entlohnte ArbeitnehmerInnen pro einem geschaffenem Arbeitsplatz gleichkommt!

Es sind nicht alle untätig:

Betriebliche Best-Practice-Beispiele sind Sterne am Nachthimmel: www.arbeitundalter.at

chancen & nutzen **beispiele & erfahrungen** **lösungen & wege** **arbeit & alter** ALTERSGERECHTE ARBEITSORGANISATION

Information & Hintergrund
zur Arbeit heute und morgen zeigen Chancen & Nutzen einer altersgerechten Arbeitsorganisation und warnen vor den Folgen von Untätigkeit.

Praktische Beispiele & internationale Erfahrungen
als konkrete Anregung für wirtschaftlich sinnvolle und zugleich altersgerechte Arbeitsplätze.

Selbst-Check & Umsetzungsvorschläge
zur praxisgerechten Einführung im Unternehmen

Wenige engagierte Unternehmen in Österreich und in Europa haben erkannt, daß sich Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit ihrer alternden Belegschaften lohnen. Die österreichischen Sozialpartner IV und AK haben eine Sammlung dieser Best-Practice-Beispiele über die Homepage www.arbeitundalter.at Interessierten zugänglich gemacht. Dieses Projekt der Sozialpartner ist ein erster wichtiger Schritt, die betrieblichen AkteurInnen und die Öffentlichkeit insgesamt für die Herausforderung einer alternden Arbeitswelt zu sensibilisieren.

Heute sind die betrieblichen Vorzeigeprojekte wie Sterne am Nachthimmel: Da sie so wenige sind, strahlen sie umso schöner aus dem Dunkel der Untätigkeit hervor.

Doch gerade weil mit dem erfolgreichen Altersmanagement hervorstechender Betriebe der Nachweis gelungen ist, daß ältere ArbeitnehmerInnen bei dementsprechender Förderung länger und effizienter arbeitsfähig sind, wird offensichtlich, daß aus Best Practice einmal Standard werden muß, sollen die Leistungsfähigkeit und die Produktivität der Arbeitskräfte erhalten bleiben.

Die Beispiele einer Reihe europäischer Länder zeigen, daß in Österreich ein erheblicher Verbesserungsbedarf besteht: Ablesbar ist dies zum einen an der Erwerbstätigenrate der 55- bis 64jährigen (siehe Grafik 1). Wie viele Ältere arbeitslos am Arbeitsmarkt verbleiben müssen, muß als weiterer Indikator für die Arbeitsmarktlage herangezogen werden. Schweden, Dänemark, Portugal, Großbritannien haben trotz einer fast doppelt so hohen Erwerbsbeteiligung Älterer eine geringere Arbeitslosenquote als Österreich!

Tabelle 1: Arbeitslosigkeit der 55- bis 64jährigen im Jahr 2001

	2001
EU-15	6,5 %
A	5,6 %
FI	9,0 %
NL	1,5 %
DK	4,0 %
S	4,4 %
UK	3,3 %
P	2,6 %

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2002

Damit die Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen dauerhaft erhalten bleiben kann, braucht es u.a. aktive Förderung der Aus- und Weiterbildung Erwachsener. Länder mit hoher Erwerbsbeteiligung Älterer haben deutlich höhere Anteile an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Erwachsener als Österreich (siehe etwa Großbritannien mit 21 %, Schweden mit 18 %, Finnland mit 19 %, Niederlande mit 17%⁵). Auch investieren mehrere Länder gezielt in die Aufschulung Geringqualifizierter: Immerhin 10 % der Erwachsenen mit geringer Qualifikation in Schweden und Dänemark bilden sich weiter. Österreich gibt dagegen weniger als 1 % der Erwachsenen mit geringer Qualifikation diese Chance.

Tabelle 2: Berufsbegleitende Weiterbildung in Finnland im Jahr 2001, nach Alter und Geschlecht

Männer		
25–64		44,1 %
55–64		37,9 %
Frauen		
25–64		50,9 %
55–64		48,3 %

Quelle: Finnisches Amt für Statistik, Statistik zu berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen, 2003

Ein Land, das in diesem Zusammenhang besonders auffällt, ist Finnland. Finnland ist es gelungen, von einer vergleichsweise niedrigen Erwerbstätigenrate (Krisenzeitpunkt 1994: 33,4 %) über eine gelungene Verbindung verschiedenster Bemühungen um ältere ArbeitnehmerInnen und eine altersgerechte Arbeitswelt innerhalb kurzer Zeit die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64jährigen um 14,4 % auf 47,8 % im Jahr 2002 zu steigern. Mehrere breit angelegte Regierungsmaßnahmen entwickelten sich bereits ab Beginn der 1990er Jahre zu den besonders be-

5 Zit. nach Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2002, Jobs, Jobs, Jobs, Mehr Beschäftigung in Europa schaffen, November 2003.

achteten Aktivitäten zur Unterstützung der Erwerbsfähigkeit und Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen in Europa.

Meilensteine der finnischen Erfahrungen sind:

- 1981: Longitudinal Studie »Ältere ArbeitnehmerInnen« FIOH;
- 1990–1996: FinnAge Respect for the Ageing;
- 1996: Regierungskomitee: Alternde Menschen in der Arbeitswelt;
- 1993–2003: Nationale Programme: Workplace Development Programme, Well-being at Work Programme, National Productivity Programme;
- 1998–2002: Nationales Programm für alternde ArbeitnehmerInnen;
- 2003–2007: Workplace Development Programme VETO Programme.

Neben der Vernetzung und Einbindung aller relevanten Akteure in die Umsetzung (Regierung, Verwaltung, Sozialpartner, Wissenschaft, Sozialversicherungsträger, Bildungseinrichtungen, Arbeitsmarkteinrichtungen) sind die Schlüsselfaktoren (dreigliedriger Maßnahmenansatz) für den Erfolg der finnischen Programme:

- Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen stärken, bewahren und herstellen (Gesundheit, Qualifizierung).
- Alternsgerechte Arbeitswelt über Altersmanagement in Betrieben zu zentralem Steuerungsinstrument entwickeln (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld).
- Arbeitsrechtliche (Arbeitszeit!), gesundheitspolitische, bildungspolitische, pensionsrechtliche Gesetzesänderungen, und zwar verbunden mit einer breiten Information, Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit.

In Österreich sind es bislang vor allem die Sozialpartner, die sich dieses Befundes klar bewußt sind. Andere Einrichtungen, so auch die österreichische Regierung, haben bisher kaum Initiativen für eine Anpassung der Arbeitswelt an alternde Belegschaften angedacht.

Die Sozialpartner haben erkannt, daß sich die Herausforderung einer alternden Arbeitswelt nur in Kooperation von Arbeitgeber- mit ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen bewältigen läßt. Ganz klar ist auch geworden, daß eigene Sozialpartneranstrengungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene dringend notwendig sind. Denn als Sozialpartner wissen wir genau: Je besser, je rascher, je konkreter die Vorschläge, die Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe, für BetriebsrätInnen, für betroffene ArbeitnehmerInnen, für die Politik sind, desto effektiver und nachhaltiger wird sich der gemeinsame Erfolg einstellen.

Nach der Einrichtung einer Best-Practice-Internetdatenbank www.arbeitundalter.at, der Abhaltung eines ExpertInnenhearings werden Arbeiten zur Entwicklung branchenspezifischer Leitfäden für eine alternsgerechte Arbeitswelt vorbereitet. Es braucht konkrete Empfehlungen für Branchen, wie eine alternsgerechte Arbeitswelt eingerichtet werden kann, wenn tatsächlich eine Umsetzung in die Praxis erfolgen soll. Schließlich sollen die bisherigen Erkenntnisse und Erfahrungen in einem Sozialpartnermaßnahmenpaket gipfeln, das die Regierung auffordern

wird, gemeinsam mit anderen relevanten Akteuren eine neue Arbeitswelt mit älterem Antlitz einzuläuten.

Österreich benötigt ebenso dringend wie notwendig eine gewaltige nationale Anstrengung, um aus der Krise der älteren ArbeitnehmerInnen herauszufinden. Nur eine konzertierte Aktion – wie etwa in Form eines Nationalen Aktionsprogrammes nach finnischem Modell – kann österreichischen Unternehmen, ArbeitnehmerInnen, der Gesellschaft als Ganzes auf die Sprünge helfen. Die alternde Arbeitswelt als Chance für eine neue Qualität im Arbeitsleben zu begreifen, das ist eine Anforderung, die nach übergreifendem Handeln, zentraler Steuerung und lokaler Umsetzung ruft.

Gerald Musger

TaskManagement: Führungskräfte starten als Selbständige neu durch

Mit der Gründung der Austrian TaskManagement Group GesmbH unter Beteiligung der Sozialpartner ist TaskManagement seiner Projektphase entwachsen und hat sich als Baustein verantwortungsvollen Managements etabliert und professionalisiert.

1 Ein Dilemma als Ausgangspunkt

Die Idee zu TaskManagement – der Begriff kam ein wenig später – geht auf ein gesellschaftliches Dilemma zurück, das seit Jahren besteht und durch die demographischen Entwicklungen (das Älterwerden der Gesellschaft), die Entwicklung des Arbeitsmarktes und nicht zuletzt durch die jüngsten Pensionsreformen weiter verschärft worden ist: Einerseits beklagen Unternehmen immer wieder den Mangel an rasch einsatzfähigen und beruflich erfahrenen ExpertInnen und Führungskräften: Diese wären erforderlich, um auf außergewöhnliche Situationen besser reagieren und Marktchancen schnell aufgreifen zu können, zwei Voraussetzungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Die andere Seite des Dilemmas erfahren versierte und ältere FachexpertInnen und Führungskräfte, wenn sie – meist gezwungenermaßen – auf dem Arbeitsmarkt eine neue Position suchen, selten Angebote qualifizierter Arbeitsplätze finden und sehr oft Absagen erhalten, weil sie entweder »zu alt«, »zu teuer« oder »überqualifiziert« seien.

Viele Betroffene zählen sich aber keinesfalls zum »Alten Eisen«, wollen sich neu orientieren, neue Herausforderungen annehmen, vielleicht auch alternativ zur fremdbestimmten angebotenen Führungsposition mehr eigenen Entscheidungsspielraum gewinnen oder auch ein zweites berufliches Standbein errichten.

Dieses Dilemma aufzulösen oder zumindest zu entschärfen stand an der Wiege des Projektes »TaskManagement«.

2 Die Initiative der Sozialpartner

Gemeinsam mit dem Austrian Senior Experts Pool (ASEP), dem Europäischen Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG), dem Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF) und der Wirtschaftskammer Österreich hat die Interessengemeinschaft der Fach- und Führungskräfte in der GPA work@professional einen neuen Weg abseits traditio-

neller Stellenvermittlung beschritten, um diese Herausforderung anzunehmen. In gemeinsamer Verantwortung wurde Anfang 2002 ein neuer Typus kreiert:

Das sogenannte »TaskManagement« stellt eine klar definierte, sozial und rechtlich sauber abgegrenzte, von den Partnern auch öffentlich getragene und unterstützte Form selbständiger, hochqualifizierter Tätigkeit in einer FachexpertInnen- oder Führungsposition dar.

Das Kernstück der Verbreitung und Vermittlung von TaskManagement ist eine elektronische Plattform, die nach einem längerem Probebetrieb und intensiver Marketingtätigkeit seitens der ATMG im Jahre 2003 ihren Echtbetrieb aufgenommen hat, und für deren Nutzung TaskManagerInnen eine geringe Gebühr bezahlen.

3 Wie TaskManagement funktioniert

TaskManagerIn kann werden, wer vor mindestens fünfzehn Jahren ins Berufsleben eingetreten ist (aus Gender-Mainstreaming-Überlegungen sind dabei auch Unterbrechungen möglich) und davon mindestens fünf Jahre hochqualifizierte Experten- oder Führungstätigkeit absolviert hat. Diese Voraussetzungen werden zusammen mit einer persönlichen Beratung über Chancen, Risiken und andere formale Bedingungen im kostenpflichtigen TaskManagerCheck geprüft. TaskManagerInnen müssen darüber hinaus über einen Gewerbeschein verfügen.

Dann können sie nach entsprechender Freischaltung auf der elektronischen Plattform ihr Kompetenzprofil eingeben, das Ausbildungen, Berufserfahrungen, Branchenexpertise, Auslandserfahrung, Sprach- sowie EDV-Qualifikationen ebenso umfaßt wie Referenzen und die eigene zeitliche und örtliche Verfügbarkeit für Aufträge (Tasks). Name, Alter, Geschlecht, Wohnort und andere persönliche Daten sind explizit nicht Teil des Kompetenzprofils; TaskManagerInnen bleiben auf der Plattform also zunächst anonym.

Auf der anderen Seite definieren Unternehmungen, ebenfalls ohne Nennung des Firmennamens, für welche Aufgaben (Tasks) sie zeitlich begrenzt Führungskompetenzen benötigen. Es kann sich dabei um die Wahrnehmung überraschender Marktchancen handeln, um den Neuaufbau betrieblicher Strukturen, etwa in neuen Märkten, aber auch um komplizierte Aufgaben der Reorganisation, der Strukturänderung (Fusion, Aus-/Eingliederung), bei deren Bewältigung nicht in das Unternehmen integrierte FachexpertInnen und Führungskräfte hilfreich sein können, weil diese keiner der unterschiedlichen Firmenkulturen angehören oder persönliche Karriereinteressen haben. Explizit nicht zu empfehlen ist TaskManagement als Ersatz angestellter Führungspositionen. Gedacht ist es als sinnvolle und flexible Ergänzung.

ExpertInnen seitens der ATMG GesmbH, sogenannte »TaskKoordinatorInnen«, sind den Unternehmen dabei behilflich, ihre Taks möglichst klar und eindeutig zu definieren.

Die Klarheit und die Qualität der Einträge der TaskGeber und der TaskManagerInnen schaffen dem System die technischen Voraussetzungen, schnell Übereinstimmungen zwischen Angebot und Nachfrage zu errechnen und den Betroffenen anzuzeigen.

Im Fall beiderseitigen Interesses wird die Anonymität aufgehoben, und TaskGeber (bzw. der/die KoordinatorIn) und TaskManagerIn können miteinander in Verbindung treten und gegebenenfalls einen gültigen TaskVertrag (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag) abschließen, der die genauen Aufgaben einschließlich der Verantwortlichkeiten, der Autonomie der Vertragserfüllung, der eventuellen Berichtspflicht, des Grades der Integration in das TaskGeber-Unternehmen (Betriebsmittelnutzung, Weisungsrechte gegenüber dem Personal) und last but not least das Honorar und die Zahlungsmodalität (z.B. in Teilbeträgen bei längeren Tasks) einschließt. Ausgehend von der zum Anstellungsvertrag unterschiedlichen sozialrechtlichen und risikomäßigen Situation empfiehlt sich ein Honorar in der doppelten Höhe eines von der Qualifikation vergleichbaren Bruttogehalts je Zeiteinheit. Die erzielbaren Honorare sind aber natürlich marktabhängig.

4 Positive Entwicklung der ATMG GesmbH

Die mit der Gründung der ATMG GesmbH verknüpfte Öffentlichkeitsarbeit trägt Früchte und hat den Begriff TaskManagement inzwischen in weiten Kreisen etabliert. Mitte 2004 waren etwa 300 TaskManagerInnen auf der Plattform vertreten. Von ihnen hatte knapp ein Drittel bereits einen Task, ein weiteres Drittel zumindest eine oder mehrere Anfragen, ein knappes Drittel ist bis zu diesem Zeitpunkt leer ausgegangen.

Das ist nicht nur ein Ergebnis suboptimaler Kompetenzprofile, sondern vor allem das Resultat noch sehr zögerlicher Nachfrage seitens der Unternehmen. Mitte 2004 waren es gerade 150 Tasks. Die Entwicklung verläuft zwar in die positive Richtung, die Unternehmen, welche diesen neuen Schritt wagten, sind auch durchwegs zufrieden mit der Durchführung der Tasks, dennoch scheint mehr Zeit vonnöten, bis sich in der möglichen Breite eine Kultur des TaskManagements allgemein etabliert.

In einer im Juni 2004 von der ATMG GesmbH durchgeführten Umfrage waren die TaskManagerInnen auch großteils zufrieden mit dem Abwicklungsmodus und der Betreuung (persönliche Unterstützungen, regelmäßige Newsletters u.ä.). Als Reaktion auf Schwachpunkte und Anregungen wird die ATMG GesmbH mehr Augenmerk auf die Pflege der Kompetenzprofile richten, den Unternehmungen eine zur elektronischen Errechnung ergänzende Direktvermarktung für sehr dringende Tasks anbieten und ein für TaskManagerInnen kostenloses Seminar für effektives Selfmarketing (»Ihr Auftritt mit Pepp«) durchführen.

Intensiviert werden die Kooperationen, z.B. mit dem Personalüberlasser Trenkwaldler, mit dem Unternehmungen Komplettangebote für Projekte angeboten werden (Führungskräfte als TaskManagerInnen, Personal von Trenkwaldler).

5 Was die Interessengemeinschaft work@professional für TaskMangerInnen leistet

Die Interessengemeinschaft der Fach- und Führungskräfte in der GPA work@professional ist auf mehreren Ebenen für die TaskManagerInnen aktiv.

Gesellschaftspolitisch sehen wir TaskManagement als Baustein eines längerfristigen Konzeptes von Age Mainstreaming. Die demographische Entwicklung, die Arbeitsmarktentwicklung, aber auch die zunehmende Differenzierung von Lebens- und Arbeitsmustern ruft nach mehr Optionen, nach größerer Durchlässigkeit und Kombination der Systeme selbständiger und unselbständiger hochqualifizierter Tätigkeit. Nur so können volks- und betriebswirtschaftliche Chancen und Potentiale bestens genutzt werden und lassen sich Modelle mehrphasiger individueller Arbeitslebensverläufe zufriedenstellend entwickeln. Work@professional versteht dies auch als einen Beitrag zu einem umfassenden, an ethischen Werten orientierten verantwortungsvollen europäischen Managementmodells, für das sich die Interessengemeinschaft im Rahmen von EUROCADRES einsetzt.

Im Rahmen der Gewerkschaftsbewegung sorgt work@professional für die Verbreitung von Information und Akzeptanz dieses Typus von selbständiger Führungskräfte Tätigkeit und wirkt auf ein positives, dem TaskManagement aufgeschlossenes Betriebsklima hin: bei den Betriebsräten, bei den Belegschaften, bei den für Entscheidungen verantwortlichen Führungskräften und bei sozialpartnerschaftlichen Kontakten auch gegenüber Firmenleitungen.

TaskManagerInnen sowie Fach- und Führungskräften, die sich für selbständige Tätigkeit interessieren, bietet work@professional umfassende individuelle Serviceleistungen:

- Persönliche Beratung und verbilligten TaskMangerCheck;
- Hintergrundinformation zu TaskGeber-Betrieben vor Aufnahme konkreter Vertragsverhandlungen;
- Erfahrungsaustausch von TaskManagerInnen und anderen Fach- und Führungskräften im Rahmen der Interessengemeinschaft;
- Erstellung der Publikation »Haftungsrecht für Führungskräfte«, erschienen im ÖGB-Verlag mit erstmaliger systematischer Berücksichtigung der Rechtsstellung der TaskManagerInnen;
- Evaluierung und Weiterentwicklung des TaskManagement durch Mitwirkung in der ATMG GesmbH.

Im Gegensatz zu den Arbeiterkammern, deren Mitgliederkreis ja gesetzlich definiert ist, kennt die Gewerkschaft als autonomer Verein keine Beschränkungen der Mitgliedschaft und versteht sich auch als freiwillige Interessensvertretung aller unselbständig wie selbständig tätigen FachexpertInnen und Führungskräfte bis zur höchsten Ebene. Damit hat die gewerkschaftliche Interessengemeinschaft work@professional optimale Voraussetzungen geschaffen, TaskManagement im gesellschaftlichen, betrieblichen und sozialen Umfeld gut integrieren zu helfen.

Nähere Informationen finden Sie auf den folgenden Internetseiten:

www.interesse.at/professional und www.atmg.at