



Arbeitsmarktservice
Österreich

Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich

Endbericht

Veronika Litschel (öibf)
Roland Löffler (öibf)
Alexander Petanovitsch (ibw)
Kurt Schmid (ibw)

Wien, Jänner 2016

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

**öibf**

Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung

Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich

Endbericht

Veronika Litschel (öibf)

Roland Löffler (öibf)

Alexander Petanovitsch (ibw)

Kurt Schmid (ibw)

Wien, Januar 2016

Im Auftrag des



Bibliografische Information

Litschel, Veronika; Löffler, Roland; Petanovitsch, Alexander; Schmid, Kurt. (2016). „Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich“ (öibf / ibw). Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien.

Projektleitung (öibf, ibw): Roland Löffler (öibf), Kurt Schmid (ibw)
Projektmitarbeit: Veronika Litschel (öibf), Alexander Petanovitsch (ibw)

Projektleitung (AMS): René Sturm

Impressum:

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Treustrasse 35-43, 1200 Wien

Tel.: +43/(0)1/33178-0

<http://www.ams.at>

Abstract de

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels am österreichischen Arbeitsmarkt in Verbindung der sozial- und pensionsrechtlichen Veränderungen wurde im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung Arbeitsmarkt- und Berufsinformation eine Analyse der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Ältere auf der Grundlage von rezenten Studien durchgeführt.

In einem weiteren Schritt wurden verschiedene Zielgruppenbetrachtungen und die Ausgestaltung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Älterer am Arbeitsmarkt in ausgewählten Studien untersucht.

Ziel der Meta-Analyse ist es, neue Ansätze in der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Ältere mit dem Schwerpunkt des längeren Verbleibs im Erwerbsleben zu identifizieren und darzustellen.

Abstract en

Against the background of the demographic change on the Austrian labor market in connection with social and pension law changes an analysis of active labor market policy for elder people based on recent studies was conducted on behalf of the Public Employment Service Austria, Department of Employment information. In a further step, the project team analyzed different target groups within the elderly employees and their social conditions in the labor market along selected studies.

The aim of the meta-analysis is to identify new approaches in the active labor market policy for elder people with a focus on the keeping them longer in the labor market.

Schlagworte

Österreich, Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Ältere, Qualifizierung und Beschäftigungsförderung, gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Meta-Analyse

INHALT

I.	Einleitung	8
II.	Zielsetzungen und methodischer Ansatz	8
III.	Betrachtung der Zielgruppe	9
III. 1	Aktivbeschäftigung 2014	10
III. 2	Entwicklung der Erwerbsbevölkerung bis 2030	10
III. 3	Bildungsstand Bevölkerung Statistik Austria	11
III. 4	Arbeitslosigkeit	12
III. 5	Zwischenfazit	22
IV.	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Vorurteile	22
IV. 1	Das Senioritätsprinzip	23
IV. 2	Alter und Produktivität	25
IV. 3	Krankenstände	26
IV. 4	Flexibilität und Lernfähigkeit	28
IV. 5	Zwischenfazit	29
V.	Betrachtung bestehender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen	30
V. 1	Schwerpunktsetzung	30
V. 2	Evaluierungen	31
V. 3	Maßnahmen außerhalb der finanziellen Förderschiene (ibw)	48
V. 4	Zwischenfazit	52
VI.	Betrachtung bestehender bildungspolitischer Maßnahmen	53
VI. 1	Weiterbildung und –beteiligung	53
VI. 2	Kompetenzen in der Alterskohorte 50+ nach PIAAC (ibw)	76
VI. 3	Zwischenfazit	83
VI. 4	Active/Productive Ageing	83
VI. 5	Bildungsberatung	87
VI. 6	Zwischenfazit	88

VII.	Herausforderungen am 1. Arbeitsmarkt	89
VII. 1	Betriebliche Perspektive	89
VII. 2	Zwischenfazit	98
VIII.	Außerbetriebliche Perspektive	99
VIII. 1	Perspektive von Arbeitslosen	99
VIII. 2	Gesellschaftliche Perspektive	100
VIII. 3	ExpertInnen-Sicht	102
VIII. 4	Zwischenfazit	107
IX.	Hypothesenbildung und –diskussion	108
IX. 1	Herausforderungshypothesen	108
IX. 2	Entwicklungshypothesen	110
X.	Feedback-Diskussion in Innsbruck	113
X. 1	Bewertungsthesen	113
X. 2	Auswertung des Fragebogens	113
X. 3	Hypothesendiskurs	114
X. 4	Zwischenfazit	117
XI.	Entwicklung neuer Ansätze	118
XI. 1	Kompetenzen und Validierung non-formaler und informeller Bildung	118
XI. 2	Geförderte Beschäftigung und das duale System	119
XI. 3	Lebensthemenorientierte Betrachtung	119
XI. 4	Generationen-Management im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe	120
XII.	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	121
XII. 1	Maßnahmenebene	121
XII. 2	Betreuung älterer Arbeitsloser	122
XII. 3	Qualifizierung	123
XII. 4	Zentrale Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik für Ältere	126
XIII.	Abschließende Betrachtungen	130
XIV.	Literaturverzeichnis	131

XV.	Abbildungsverzeichnis	139
XVI.	Anhang	141
XVI. 1	Überblick über analysierte und dargestellte Studien	141
XVI. 2	Tabellenanhang	144

I. Einleitung

Die Situation ältere ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitsloser stellt für die aktive Arbeitsmarktpolitik eine Herausforderung dar. Schnittstellen zu präventiven Maßnahmen zum Verbleib im Arbeitsmarkt und der (Re)Integration in diesen haben Einflüsse auf die Maßnahmengestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik für diese Zielgruppe. Gleichzeitig stellt die Evaluierungs- und Wirkungsforschung hinsichtlich der Instrumente und der Maßnahmenpalette der AMP einen wichtigen Forschungsschwerpunkt des AMS und des Sozialministerium sowie der Arbeits- und Bildungsforschung allgemein dar.

Die Arbeitsmarktforschung hat in den letzten Jahren bereits vielfältige Studien und Evaluierungen zur Partizipation ältere ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt vorgelegt. Diese Vielfalt bezieht sich sowohl auf die Forschungsfragen als auch auf die untersuchten Gruppen, Regionen und Maßnahmen. Ansätze wie Lebensbegleitendes Lernen, altersgerechtes Arbeiten und Reintegration in den Arbeitsmarkt bilden, neben Maßnahmenevaluierungen, einen Teil der Forschungsschwerpunkte. Nunmehr liegt eine Reihe rezenter Studien verschiedener Auftraggeber bzw. Organisationen vor, die Aktivitäten in diesem Feld sowohl auf Bundesländerebene als auch bundesweit sehr detailliert untersuchen.

Im Rahmen der Meta-Analyse werden sowohl konkrete Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für die Zielgruppe als auch gesellschaftliche Aspekte betrachtet. Ein Schwerpunkt wird im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung gesetzt. Der Hintergrund für diese Entscheidung ist, dass hier nicht nur Potential auf der individuellen Ebene der Qualifizierung und Employabilität identifiziert wurde, sondern weitreichende Untersuchungen über das Zusammenspiel von berufsbezogener Weiterbildung, organisationaler Weiterentwicklung und der Umsetzung des ganzheitlichen Ansatzes von Productive Ageing bzw. altersgerechtem Arbeiten geortet werden.

Nicht alle identifizierten Fragestellungen konnten in der gleichen Tiefe beantwortet werden, denn obwohl eine Vielzahl von Studien und Analyse in Bezug auf Ältere und ihre Partizipation am Arbeitsmarkt vorliegen, sind Forschungslücken erkannt worden. Dies ist zum Teil auch darin begründet, dass eine Beantwortung von Fragen, die sich auf die gesellschaftliche Perspektive beziehen oder neue Ansätze formulieren, ein hohes Maß an Interdisziplinarität erfordert und für das relativ neue Phänomen der Herausforderungen in der Integration Älterer in den Arbeitsmarkt noch keine rezenten Studien für Österreich vorliegen.

II. Zielsetzungen und methodischer Ansatz

Der demographische Wandel ist eine aktuelle Herausforderung auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Die Generation der so genannten Baby-Boomer wird älter und erreicht das letzte Drittel der Erwerbstätigkeit. Sozial- und pensionsrechtliche Adaptierungen führen dazu, dass Menschen länger im Erwerbsleben stehen, die Erwerbsbeteiligung erhöht sich darüber hinaus durch verschiedene Faktoren. Demgegenüber steht derzeit das Phänomen, dass Ältere spezifische Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsmarkt aufweisen. Die Ausgangsfrage dieses Berichts beschäftigt sich daher mit den Gründen dafür und untersucht, in wie weit die aktive Arbeitsmarktpolitik steuernd eingreifen kann.

Die ersten Recherchen zu rezenten Studien zeigten, dass eine Vielzahl von wissenschaftlichen Publikationen vorliegt, die sich mit dem Phänomen auf einer qualitativen Ebene auseinandersetzen, quantitative Erhebungen und Maßnahmenevaluierungen sind dagegen überschaubar. Um einen Überblick über die thematischen Bereiche zu erhalten und aus der Vielzahl eine Auswahl an rezenten Studien zu treffen, wurde zu Beginn das inhaltsanalytische Verfahren der Codierung mittels der Codierungssoftware MAXQDA angewendet. Damit konnten Fragestellungen und Herausforderungen konkretisiert und vertieft analysiert werden. Auffälliges Ergebnis der Codierung ist, dass die Problemlagen und Herausforderungen in den codierten Publikationen sehr ähnlich gelagert sind.

In einem weiteren Schritt wurde die Anzahl der zu analysierenden Studien eingegrenzt. Handlungsanleitend bei der Auswahl war, dass die Betrachtungsgegenstände entweder österreichweit untersucht wurden und/oder einen bestimmten Aspekt hervorhoben. Keineswegs war die vollständige Abbildung der einschlägigen Literatur ein Anspruch. In Bezug auf die Ausgangsfragen wurden sowohl qualitative wie quantitative Arbeiten als auch Evaluierungen und organisationstheoretische Betrachtungen in die Analyse einbezogen.

Parallel dazu wurden leitfadengestützte Interviews mit VertreterInnen der Landesgeschäftsstellen des AMS in allen Bundesländern geführt. Neben einer generellen Einschätzung des Phänomens lag der Schwerpunkt der ExpertInnen-Befragung auf regionalen Maßnahmen, die über die gemeinsamen Vorgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch die Bundesgeschäftsstelle hinausgehen.

Die Ergebnisse der Meta-Analyse sowie die Auswertung der ExpertInnen-Interviews dienten zur Grundlage der Bildung von jeweils sieben Herausforderungs- und Entwicklungshypothesen, die einem Feedback-Prozess unterzogen wurden.

Abschließend und in der Zusammenschau der Analyse steht die Entwicklung neuer Ansätze zur Ausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik für die Zielgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen. Auf Maßnahmenebene werden des Weiteren Empfehlungen formuliert.

Am Ende jedes thematischen Kapitels steht ein Zwischenfazit, das die wichtigsten dargestellten Ergebnisse zusammenfasst.

III. Betrachtung der Zielgruppe

In der Literatur, aber auch in der Betrachtung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sind unterschiedliche Definitionen und Abgrenzungen der Zielgruppe „Ältere“ zu finden. Aktuell liegt in der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Grenzziehung entlang des biologischen Alters zwischen 50 und 64 Jahren.

Die „Bildungsberatung Österreich“ als Netzwerk der anbieterneutralen Bildungsberatung weist als eine der Schwerpunkte für die laufende ESF-Förderperiode „Ältere“ aus und setzt die untere Altersgrenze bei 55 Jahren, nach oben ist keine Beschränkung vorgesehen. Sie steht allen Weiterbildungsinteressierten offen.

Im Rahmen dieser Studie wird analog zur aktiven Arbeitsmarktpolitik vor allem auf Maßnahmenebene die Zielgruppe der „Älteren“ bei 50- bis 64-jährigen Personen, die am Erwerbsleben teilhaben oder teilhaben möchten, gesetzt. In der weiteren Betrachtung werden auch jüngere Personen einbezogen, um Entwicklungen in naher Zukunft abbilden zu können. Zudem ist in einem Teil der rezenten Studien die Zielgruppe weiter definiert als in der derzeitigen aktiven Arbeitsmarktpolitik.

In der Arbeitsmarktforschung und der dazugehörigen Literatur können drei Gruppen von Personen in Bezug auf die Haupterwerbstätigkeit gebildet werden: Beschäftigte, Arbeitslose und Erwerbsinaktive. Beschäftigte und Arbeitslose werden als Erwerbspersonen bezeichnet, da sie in Verbindung mit dem Arbeitsmarkt stehen und unmittelbar zum Arbeitskräftepotential gerechnet werden. Erwerbsinaktive werden nochmal in zwei Gruppen unterteilt, wobei eine Gruppe eine gesicherte erwerbsferne Position, die auf erworbenen Ansprüchen fußt (z.B. Pension, Wochengeld, Karenz, Invaliditätspension), aufweist, die andere Gruppe ist arbeitsmarktfern, nicht arbeitsuchend.

III. 1 Aktivbeschäftigung 2014

Im Jahresdurchschnitt 2014 waren rund 3,4 Mio. Personen aktiv unselbständig beschäftigt. Davon waren 39% älter als 44 Jahre, die Zielgruppe der 50- bis 64-Jährigen hat einen Anteil von 24%. Branchen mit über 500.000 Beschäftigten sind die öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung, die Herstellung von Waren sowie der Handel. Die Anteile der 50- bis 64-Jährigen sind in der öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich (35%), in den beiden anderen Branchen unterdurchschnittlich (22% bzw. 19%)

Die Anteile Älterer an der Gesamtbeschäftigung pro Branche sind sehr unterschiedlich. Die Branche Information und Kommunikation weist den niedrigsten Anteil (15%) aus, die der privaten Haushalte¹ den höchsten (40%), allerdings liegt die Gesamtbeschäftigung hier bei knapp 3.000 aktiv Beschäftigten im Jahr 2014.

Ein Zusammenhang zwischen Branchen, in denen ein hoher Grad an körperlich belastender Tätigkeit anzunehmen ist und der Anteile Älterer in diesen Branchen ist nicht feststellbar.

III. 2 Entwicklung der Erwerbsbevölkerung bis 2030

Eine Untersuchung zur Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2030 (Horvarth & Mahringer, 2014), auf Basis der Prognose von Statistik Austria sowie dem Ageing Report der Europäischen Kommission, die sowohl die Veränderungen im Bildungsverhalten Jüngerer als auch die Auswirkungen der Änderungen im Pensionsrecht berücksichtigt, geht von einer markanten Ausweitung des Arbeitskräftepotentials bis 2030 aus. Demnach ergibt sich aus der demographischen Entwicklung in Österreich zwar eine Veränderung, jedoch kein Rückgang der Erwerbspersonen. Vielmehr ist eine Verschiebung absehbar. Auch wenn der Anteil der jüngeren Erwerbspersonen zurückgeht, wird diese Entwicklung durch die Auswirkungen der Pensionsreformen überkompensiert.

Auf Basis des Pensionssimulationsmodells von Panhölzl und Türk 2014 werden die Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot simuliert. Als untere Grenze für den Anstieg des Arbeitskräftepotentials, der ohne Verhaltensänderung in Hinblick auf den Pensionsantritt betrachtet wird und nur die gesetzlichen Pensionsreformen abbildet, gehen die Studienautoren von +217.000 Erwerbspersonen, wovon 17.000 Männer und 200.000 Frauen sind, aus. Werden zu erwartende Verhaltensänderungen, die vor allem auf Grund des Pensionskontos einen Aufschub des Pensionsantritts bedeuten, mit einbezogen, steigt bei einem durchschnittlichen dreimonatigen Aufschub des Antritts die Erwerbsquote der 60- bis 64-jährigen Männer von 25% (2010) auf 42% (2030), bei einem Aufschub um 12 Monate auf 58% (2030). Bei den

¹¹ Kurzbezeichnung, die vollständige Branchenbezeichnung lautet: Private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt

60- bis 64-jährigen Frauen wird analog ein Anstieg der Erwerbsquote auf 32% bzw. 41% angenommen. Die Erwerbsquote der Frauen dieser Altersgruppe lag im Jahr 2010 bei 6%.

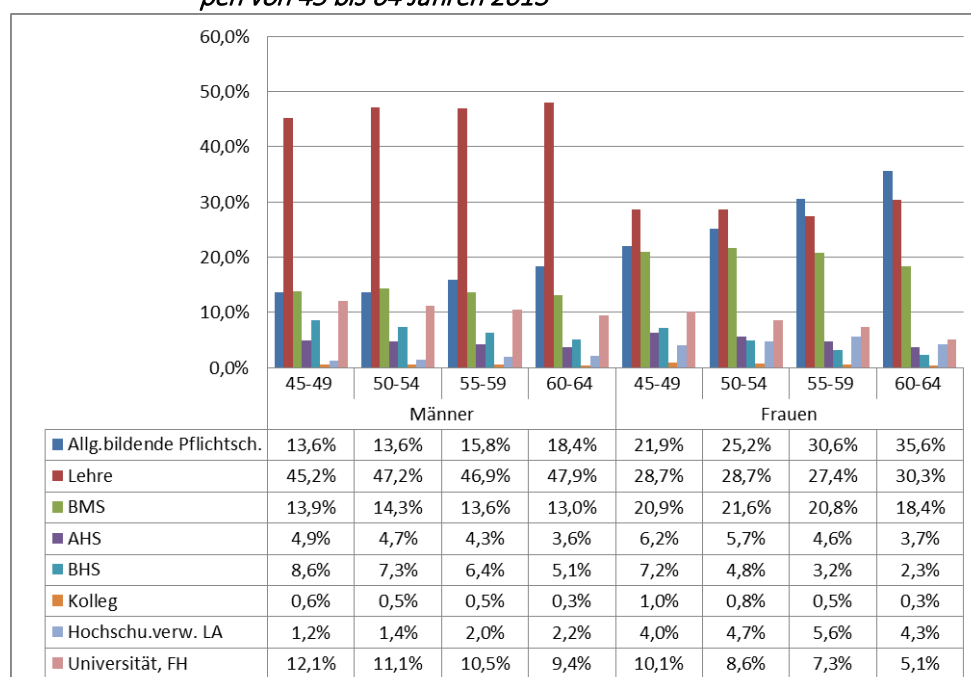
Auch wenn Prognosen nicht alle Determinanten berücksichtigen können und sowohl individuelle (z.B. gesundheitliche Entwicklung), wie konjunkturelle Effekte nicht voll abschätzbar sind, ist eine Erhöhung der Arbeitskräftepotentials insgesamt wahrscheinlicher als ein Rückgang. Bei den Älteren ist eine Erhöhung des Arbeitskräftepotentials in allen Untersuchungen vorausgesetzt.

III. 3 Bildungsstand Bevölkerung Statistik Austria

Die Betrachtung des Bildungsstands der 45- bis 64-Jährigen in Österreich zeigt eine steigende Tendenz. Insbesondere bei Frauen geht der Anteil jener, die als höchsten Abschluss die Pflichtschule aufweisen in den jüngeren Alterskohorten deutlich zurück. Die Lehrausbildung ist bei den Männern dieser Altersgruppe die mit Abstand häufigste höchste abgeschlossene Ausbildung.

Frauen weisen in den Altersgruppen 55-59 Jahre und 60-64 Jahre als häufigsten höchsten Abschluss die Pflichtschule auf, dieser verändert sich in den Altersgruppen der 49- bis 54-Jährigen deutlich zugunsten der Lehrausbildung und der berufsbildenden mittleren Schule (BMS). Auch alle anderen Abschlussarten zeigen eine steigende Tendenz, damit kann festgehalten werden, dass sich das Bildungsniveau der Frauen der Altersgruppe 45 bis 64 Jahre mit der Abnahme des Alters steigert. Demgegenüber ist ein weiterer Befund, dass Frauen trotz des Aufholprozesses weiterhin häufiger über einen Pflichtschulabschluss als höchste Ausbildung verfügen als Männer. Während bei Frauen in jüngeren Alterskohorten ein stetiger Rückgang der Anteile, die nur eine Pflichtschule absolviert haben, festgestellt werden kann, liegen die 30- bis 34-jährigen Männer in dieser Frage im Bereich der 55- bis 59-jährigen Männer und die 25- bis 29-jährigen Männern im Bereich der 60- bis 64-jährigen Männer. Die niedrigsten Anteile sind für die Alterskohorten 45-49 Jahre und 50-54 Jahre verzeichnet.

Abbildung 1 Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung in den Altersgruppen von 45 bis 64 Jahren 2013

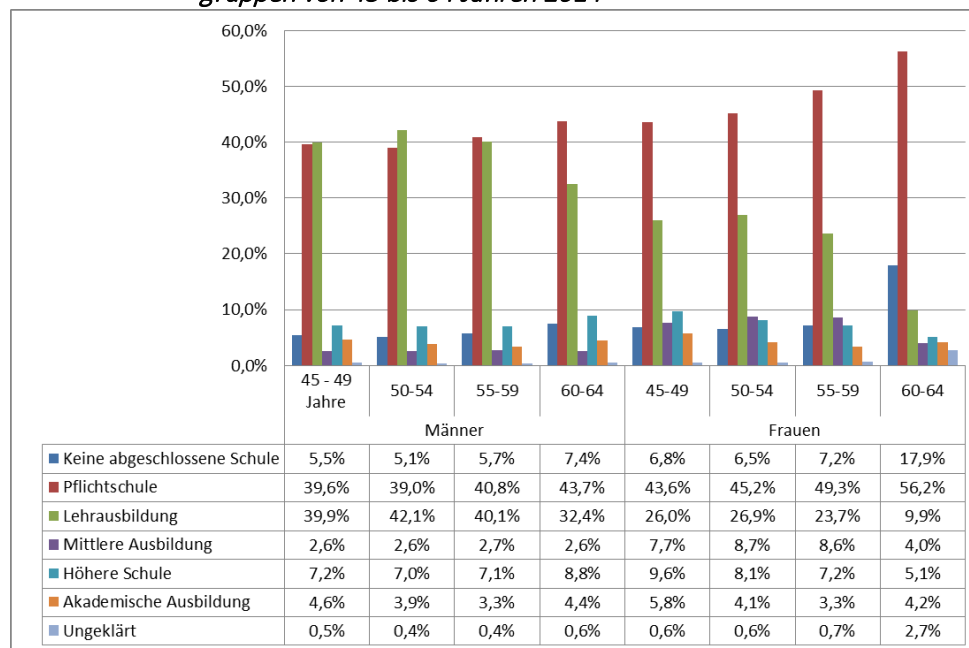


Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen

III. 4 Arbeitslosigkeit

Die Betrachtung der arbeitslos vorgemerkten Personen über 44 Jahren nach Bildungsstand und Geschlecht zeigt deutlich, dass die größten Herausforderungen im Bereich der Personen mit max. Pflichtschulabschluss und Lehre liegen.

Abbildung 2 Bildungsstand der arbeitslos vorgemerkten Personen in den Altersgruppen von 45 bis 64 Jahren 2014



Quelle: BaliWeb, freie Abfrage, Bestand Arbeitslose 2014 eigene Berechnungen

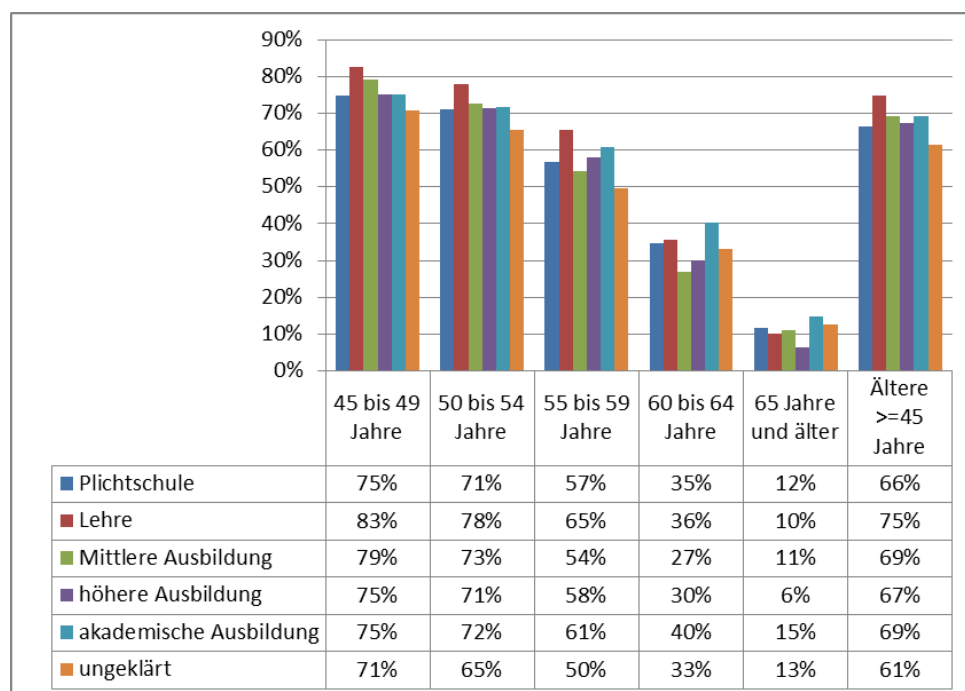
Rund jeweils 40% der arbeitslosen Männer zwischen 45 und 59 Jahren verfügen über einen Pflichtschulabschluss oder einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. Während die im Fall des Lehrabschlusses mit dem Bildungsstand der Bevölkerung in dieser Altersgruppe übereinstimmt, ist der Anteil jener, die als höchste Ausbildung einen Pflichtschulabschluss aufweisen und von Arbeitslosigkeit betroffen sind, deutlich höher als jener in der Bevölkerung.

III.4.1 Abgang aus Arbeitslosigkeit

Die AMS-Geschäftsfallbetrachtung zeigt, dass in den Alterskohorten der 45- bis 49-Jährigen und der 50- bis 54-Jährigen über 70% der Arbeitslosen in eine unselbständige Beschäftigung angehen, das heißt einen Monat nach Beendigung des AMS-Geschäftsfall in unselbständiger Beschäftigung stehen. In der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen ist dies bei rund 60% der Fall, der Anteil sinkt in der bei den 60- bis 64-Jährigen unter 50%.

Den höchsten Anteil an Arbeitsaufnahmen nach Beendigung eines AMS Geschäftsfalls im Jahr 2014 hatten AMS-KundInnen über 44 Jahren mit Lehrausbildung. In den anderen Ausbildungsstufen zeigt sich innerhalb der Alterskohorten kein eindeutiges Muster. Über alle betrachteten Altersgruppen hinweg (Ältere ≥ 45 Jahre) scheint die Lehrausbildung mit den besten Chancen einer Arbeitsmarktintegration verbunden zu sein.

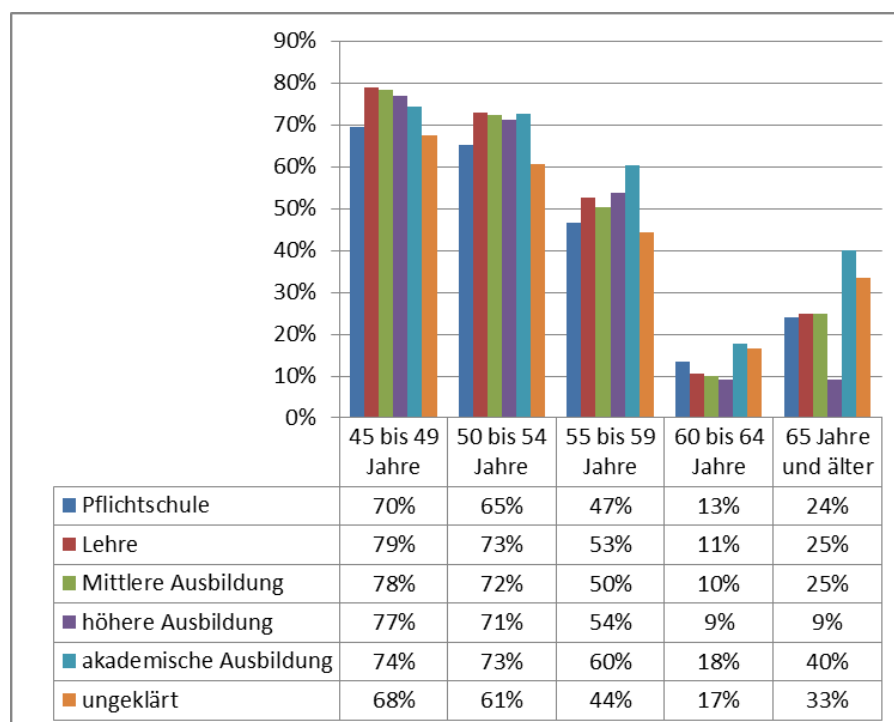
Abbildung 3 *Arbeitsaufnahmen: unselbständige und selbständige Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (>= 45 Jahre) 2014*



Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Rund die Hälfte der genehmigten AMS-Beschäftigungsförderungen 2014 entfällt auf Personen über 44 Jahre. Für die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen kann ein Anteil von 34% an allen genehmigten AMS-Beschäftigungsförderungen des Jahres 2014 ausgewiesen werden.

Abbildung 4 *Arbeitsaufnahmen Frauen: unselbständige und selbständige Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (>= 45 Jahre) 2014*



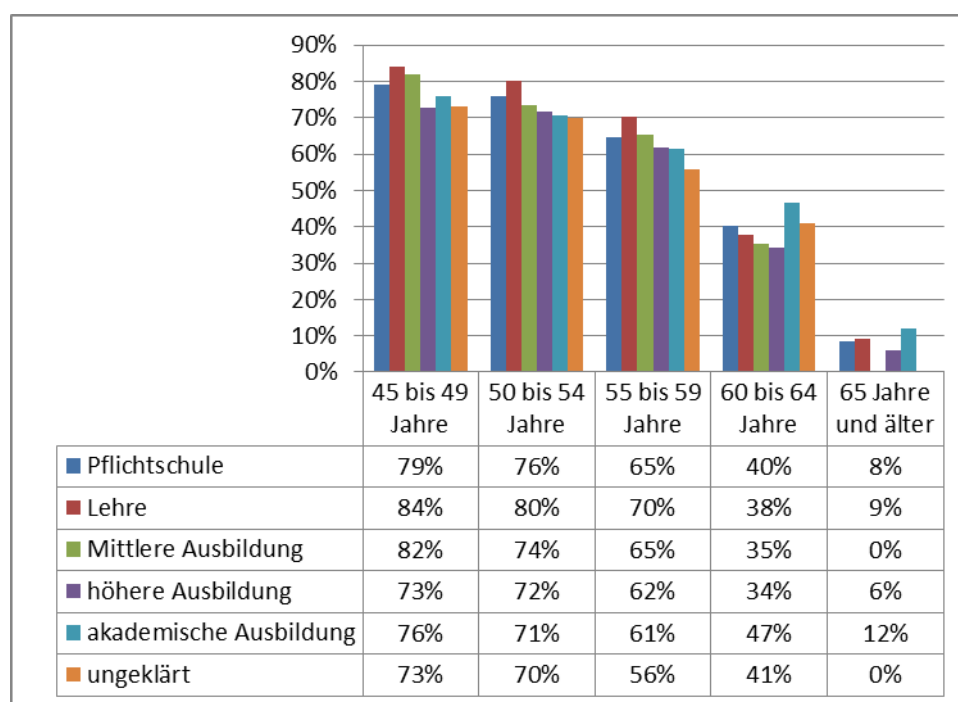
Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Frauen weisen einen deutlichen Rückgang der Arbeitsaufnahmen in den Altersgruppen der 55- bis 59-Jährigen und weiter ausgeprägt in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen auf. Mit dem Erreichen der gesetzlichen Alterspension sinken die Arbeitsaufnahmen unter 20%.

Auffällig ist der Anstieg der Arbeitsaufnahmen von Frauen ab 65 Jahren, in für das Jahr 2014 in allen Bildungsniveaus, mit Ausnahme der höheren, nicht akademischen Ausbildung darstellbar ist. Am stärkste ausgeprägt ist dieser Anstieg bei Akademikerinnen. Dies könnte ein Hinweis auf unzureichende Höhe der erworbenen Pensionsansprüche oder das Nichterfüllen der Anspruchsvoraussetzungen sein.

Bei Männern verlagert sich der deutliche Rückgang um eine Alterskohorte.

Abbildung 5 *Arbeitsaufnahmen Männer: unselbständige und selbständige Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (>= 45 Jahre) 2014*

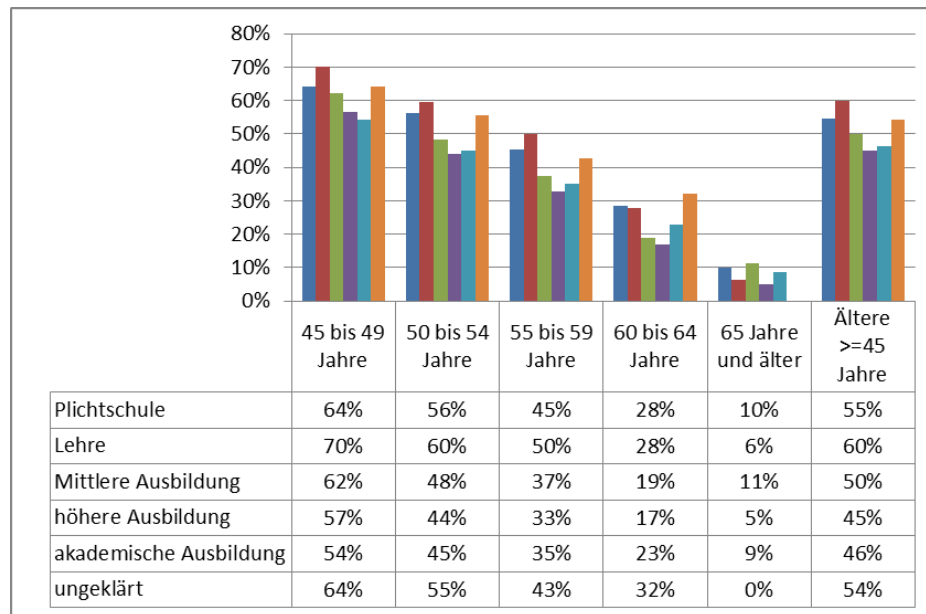


Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Mit dem Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters für die Alterspension gehen die Arbeitsaufnahmen deutlich zurück. Der Anteil der Arbeitsaufnahmen von Männern mit dem gesetzlichen Pensionsalter ist wesentlich geringer als jener der Frauen. Auch bei den Männern ist die größte Gruppe der Arbeitsaufnahmen im Alter ab 65 Jahren einen Monat nach Geschäftsfallbeendigung jene der Akademiker, den geringsten Anteil erreicht die Gruppe mit einer höheren, nicht akademischen Ausbildung.

Die Differenz der Aufnahme von ungeförderter unselbständiger Beschäftigung und alle Beschäftigungsaufnahmen insgesamt ist in den höheren Ausbildungsgruppen (höhere Schule und akademische Ausbildung) stärker ausgeprägt, als in den anderen Ausbildungsgruppen.

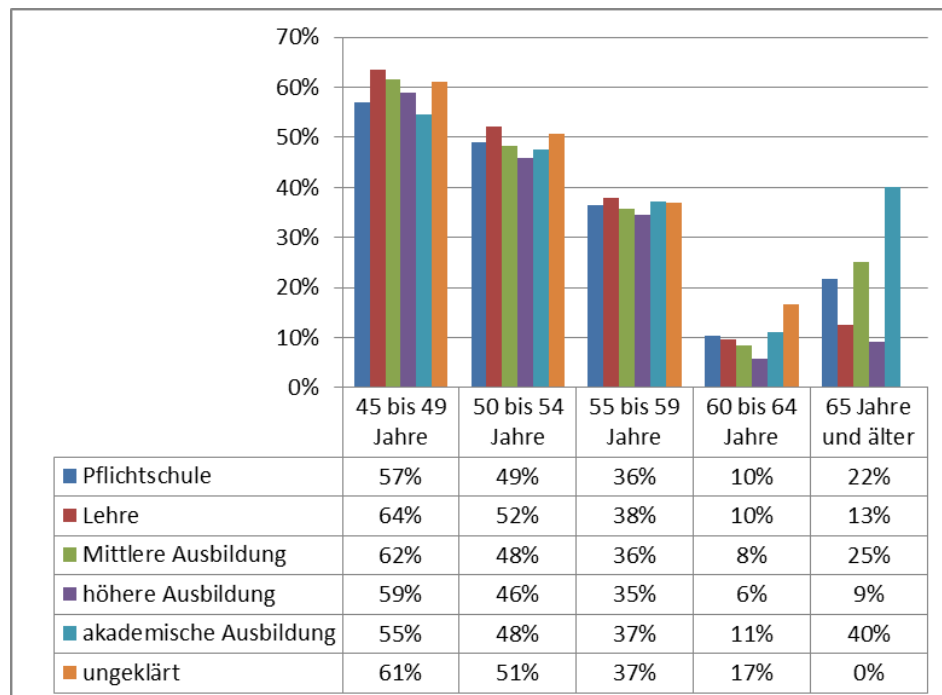
Abbildung 6 *Arbeitsaufnahmen: ungeförderter unselbständiger Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (>= 45 Jahre) 2014*



Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Die Betrachtung der Frauen in Bezug auf die Aufnahme von ungeförderter unselbständiger Beschäftigung zeigt eine leicht abweichende Verteilung nach dem Bildungsniveau im Vergleich zur Gesamtbetrachtung.

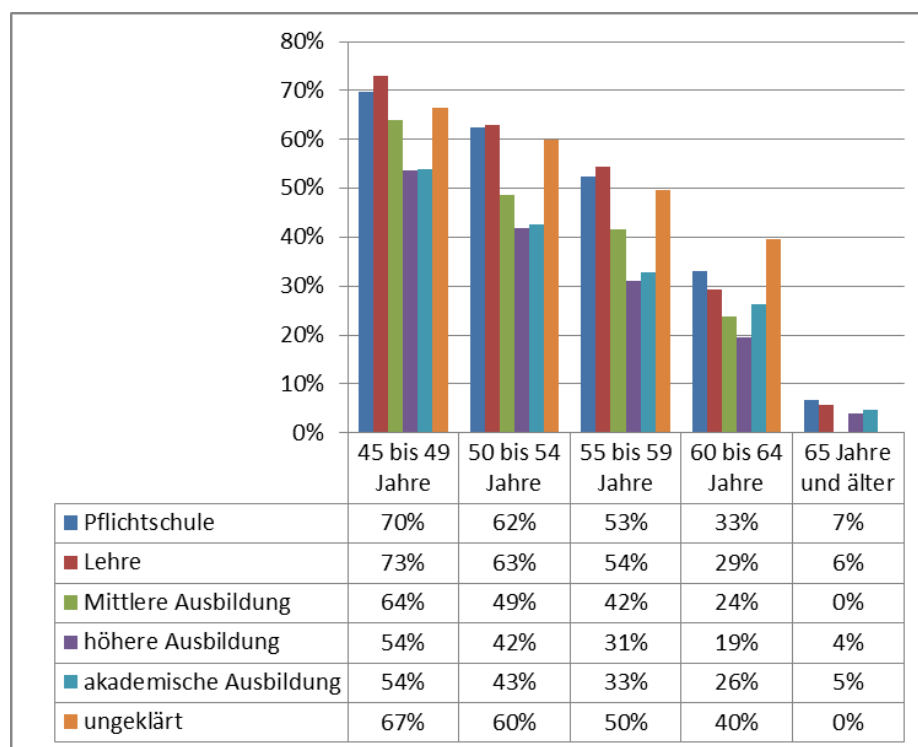
Abbildung 7 *Arbeitsaufnahmen Frauen: ungeförderter unselbständiger Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (>= 45 Jahre) 2014*



Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Die Arbeitsaufnahmen von Männern in Bezug auf das Bildungsniveau sind über alle dargestellten Alterskohorten stärker differenziert.

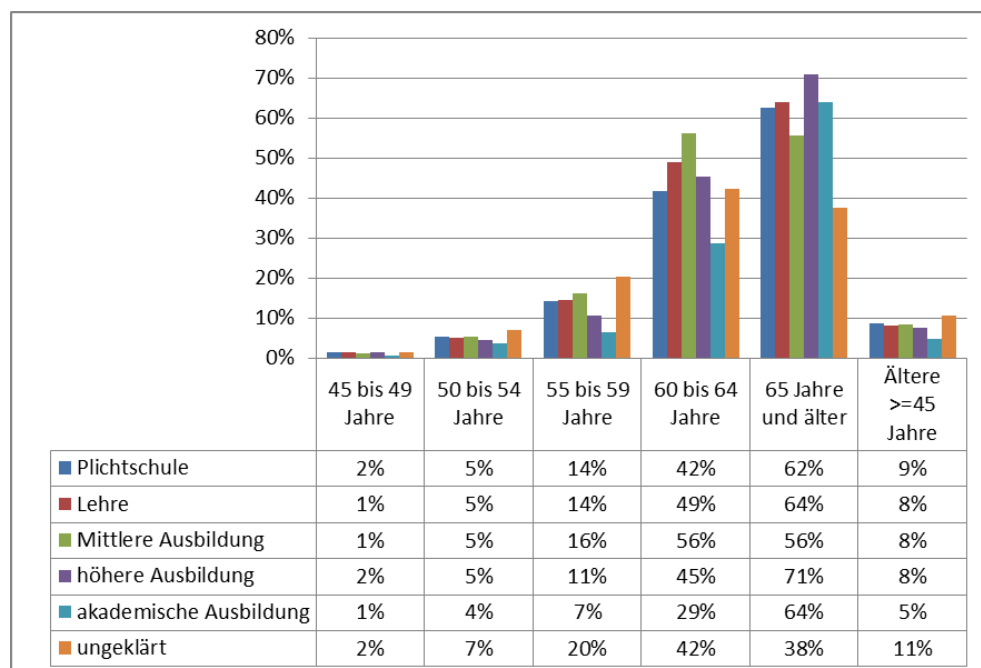
Abbildung 8 *Arbeitsaufnahmen Männer: ungeforderte unselbständige Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (>= 45 Jahre) 2014*



Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_ybm.mdc; Stand 7.11.2015

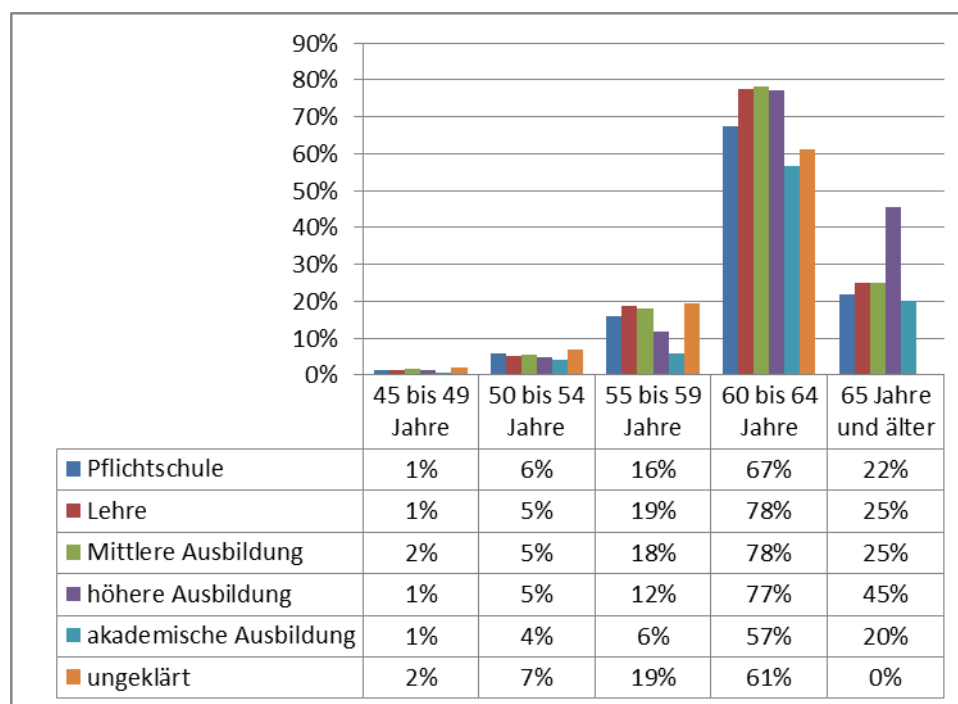
Pensionsübertritte aus der Arbeitslosigkeit zeigen mit Ausnahme der akademischen Ausbildungen keine ausgeprägten Muster nach Ausbildungsgruppen auf.

Abbildung 9 *Übertritt in die Pension einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen und Bildungsstand (>= 45 Jahre) 2014*



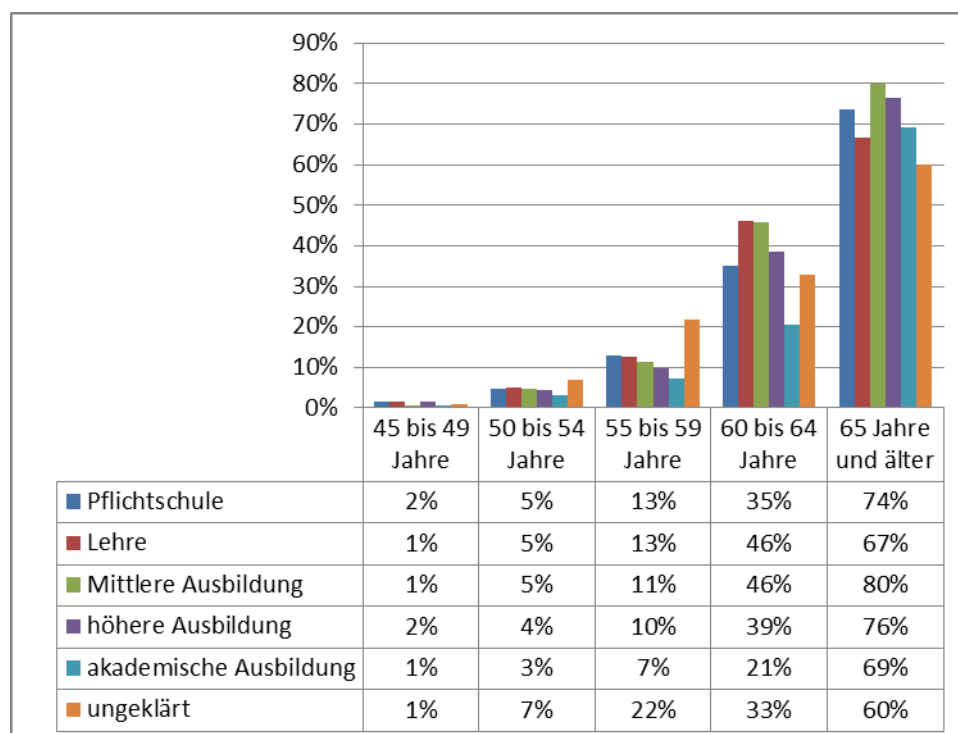
Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_ybm.mdc; Stand 7.11.2015

Abbildung 10 Übertritt in die Pension Frauen einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen und Bildungsstand (>= 45 Jahre) 2014



Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Abbildung 11 Übertritt in die Pension Männer einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen und Bildungsstand (>= 45 Jahre) 2014

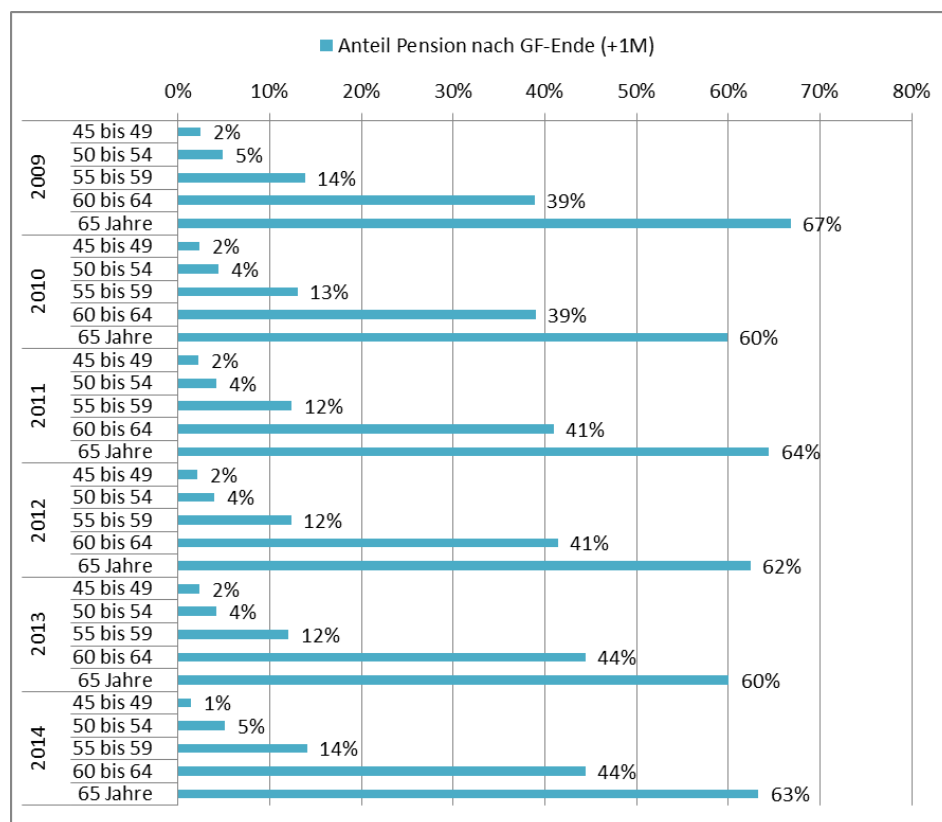


Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Analog der Arbeitsaufnahmen nach einem AMS-Geschäftsfall ist bei dem Übertritt in Pensionen die Verschiebung der Alterskohorten zwischen Frauen und Männern sichtbar.

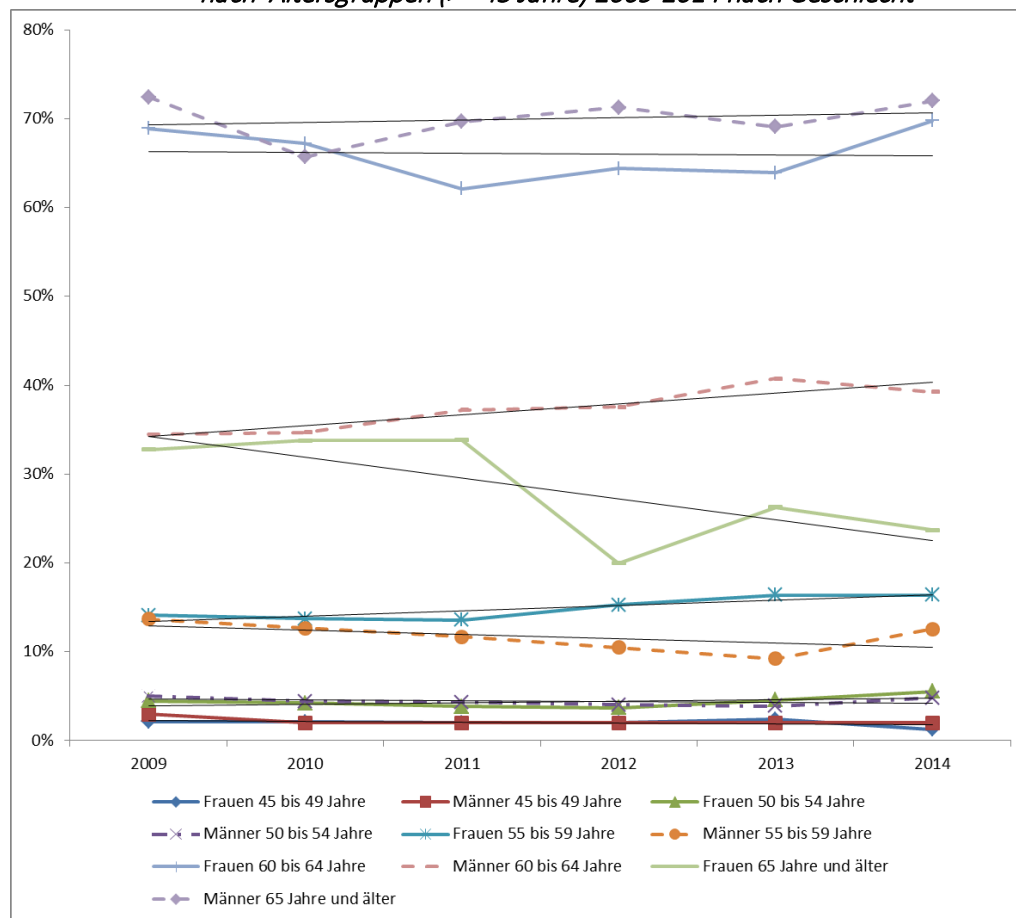
Bei der Analyse der Übergänge von AMS-KundInnen in Pension zeigt sich ein leichter, doch merklicher Trend, dass der Pensionsantritt später erfolgt. Waren im Jahr 2009 bei beendeten AMS Geschäftsfällen noch 2% der 45- bis 49-Jährigen, 5% der 50- bis 54-Jährigen, 14% der 55- bis 59-Jährigen und 39% aller 60- bis 64-Jährigen auf Pensionsantritte zurückzuführen, lagen die Vergleichswerte 2014 bei den beendeten AMS-Geschäftsfällen durch Pensionsantritt bei 1% der Fälle der 45- bis 49-Jährigen, 5% aller 50- bis 54-Jährigen, 14% aller 50- bis 54-Jährigen sowie 44% aller 60- bis 64-Jährigen. Gegenüber 2009 ist umgekehrt auch ein etwas höherer Anteil an Geschäftsfallbeendigungen durch Arbeitsaufnahme zu erkennen.

Abbildung 12 Übertritt in die Pension einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (>= 45 Jahre) 2009-2014



Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Abbildung 13 Übertritt in die Pension einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (≥ 45 Jahre) 2009-2014 nach Geschlecht



Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Die Langzeitbetrachtung der Übertritte in Pension nach der Beendigung eines AMS-Geschäftsfalls zeigt bei den Männern einen Anstieg in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen. In der Altersgruppe 55- bis 59-Jährigen Männern ist ein leichter Rückgang zu beobachten, hingegen ist ein Anstieg bei den Frauen in dieser Alterskohorte ausgewiesen. Bei der starken Dynamik der Übertritte von Frauen ab einem Alter von 65 Jahren ist zu beachten, dass die Zahl an absoluten Fällen relativ gering ist, womit leichte Verschiebungen in der Anteilsbetrachtung größere Auswirkungen zeigen.

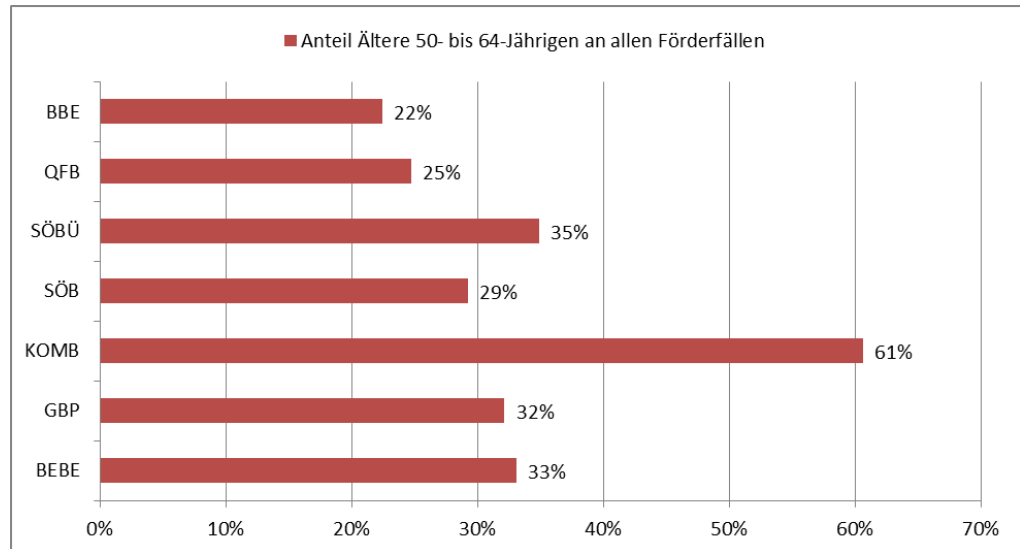
III.4.2 Förderfälle

Der Anteil der 50- bis 64-Jährigen an allen genehmigten Förderfällen des AMS im Jahr 2014 (alle Beihilfen und Maßnahmen) beträgt insgesamt 17%. Die Beschäftigungsförderung weist einen höheren Anteil (34%) an dieser Altersgruppe auf. In der Betrachtung ausgewählter Förderarten zeigt, dass der Kombi-Lohn die höchsten Anteile der Altersgruppe aufweist, die weiteren ausgewählten Förderarten liegen anteilmäßig nahe bei an den Durchschnittswerten, wobei die gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser (SÖBÜ) leicht über und die Beschäftigungsprojekte (SÖB und GPB) leicht unter dem Durchschnitt liegen.

In der Qualifizierung ist die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QFB) jene Maßnahmen, die den höchsten Anteil an 50- bis 64-jährigen Teilnehmenden erreicht und 10% über dem Durchschnittswert aller Qualifizierungsmaßnahmen in Bezug auf die Altersgruppe liegt. Dies ist durch die ESF-Vorgabe begingt.

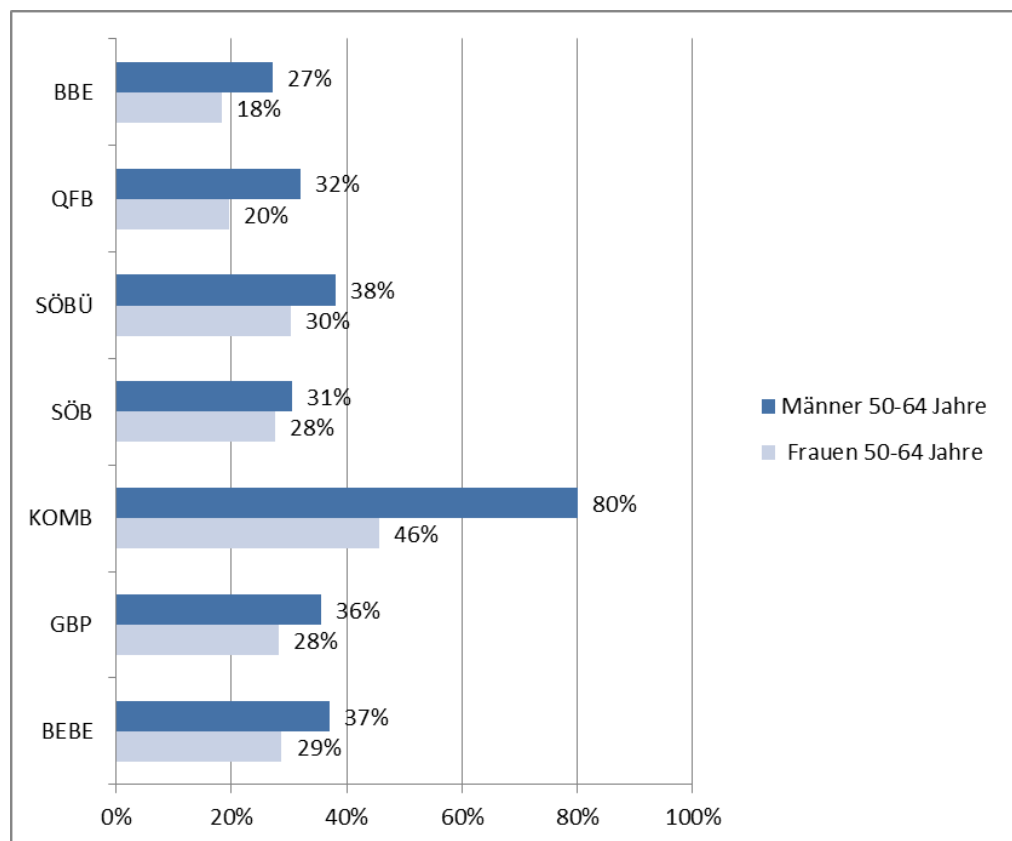
Wird die Betrachtung um die Altersgruppe der über 44-Jährigen erweitert, ergibt sich, dass der Anteil in den AMS Beschäftigungsmaßnahmen (GBP, SÖB) und bei den Beschäftigungsbeihilfen (EB) ist überdurchschnittlich ist. Dieser Befund gilt für Frauen und Männer.

Abbildung 14 *Anteile der 50- bis 64-Jährigen an genehmigtem Förderfällen nach ausgewählten AMS Beihilfen und Maßnahmen 2014*



Quelle: AMS DWH Datenwürfel fdg_faelle.mdc; Stand: 5.11.2015

Abbildung 15 *Anteile der 50- bis 64-Jährigen an genehmigtem Förderfällen nach ausgewählten AMS Beihilfen und Maßnahmen 2014 nach Geschlecht*



Quelle: AMS DWH Datenwürfel fdg_faelle.mdc; Stand: 5.11.2015

Abbildung 15 zeigt ausgewählte Förderarten und die Anteile von Frauen und Männern zwischen 50 und 64 Jahren bezogen auf die Förderfälle nach Geschlecht und Förderart. Demnach unterscheidet sich die Altersverteilung zwischen den Geschlechtern in den Förderarten für das Jahr 2014 deutlich. Besonders auffällig ist dieser Befund beim Kombi-Lohn. In der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen ist dieses Verhältnis zwischen den Geschlechtern ausgeglichen. Damit ist anzunehmen, dass die Differenzierung in den Altersverteilungen auf unterschiedliche Zugänge zur Möglichkeit des Pensionseintritts zurückgeführt werden kann.

III.4.3 Arbeitslosigkeitsbetroffenheit IHS

Die Arbeitslosigkeitsbetroffenheitsquote zeigt im Gegensatz zur Arbeitslosenquote (Anteil der registrierten Arbeitslosen an den Erwerbspersonen) an, wie viele verschiedene Personen über den Betrachtungszeitraum von Arbeitslosigkeit betroffen sind (personenbezogene Betrachtung). Die Betroffenheit ist bei ArbeiterInnen wesentlich stärker ausgeprägt als bei Angestellten, an der Spitze liegen die Branchen mit Saisonbeschäftigung. (Titelbach, Müllbacher, Fink, & Hofer, 2015a, S. 14) In der Betrachtung des Betroffenheitsniveaus in Zusammenhang mit dem Alter kann kein einheitliches Bild gezeichnet werden. Die altersspezifischen Unterschiede fallen jedoch geringer aus, als bei der Arbeitslosenquote. Die Verweildauer in Arbeitslosigkeit steigt mit dem zunehmenden Alter an, für 60- bis 64-Jährige ist sie überproportional hoch. (Titelbach, Müllbacher, Fink, & Hofer, 2015b, S. 19) Jüngere Beschäftigte im Alter von 25 bis 49 Jahren haben ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als die Altersgruppe von 50 bis 59 Jahren. Das Eintrittsrisiko in Arbeitslosigkeit ist bei weiblichen Arbeiterinnen für die Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen um 8%-Punkte höher als bei den 55- bis 59-jährigen weiblichen Arbeiterinnen, im Vergleich dazu liegt es bei männlichen Angestellten nur um 2%-Punkte höher.

Die Wiederbeschäftigung der Älteren im Vergleich zu den Jüngeren zeigt ein negatives Bild. Rund 54% der Jüngeren weisen Arbeitslosigkeitsepisoden von durchschnittlich 74 Tagen vor der Wiederbeschäftigung auf, bei Älteren münden 43% der Arbeitslosigkeitsepisoden innerhalb von durchschnittlich 77 Tagen in unselbständiger Beschäftigung. Dies ist eine Differenz von 11%-Punkten. Ältere mit einem Abschluss einer höheren Schule oder einer Hochschule weisen eine Differenz von 17,3%-Punkten auf. In den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (minus 21%-Punkte), Warenherstellung (minus 20%-Punkte), Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (minus 18,5%-Punkte) und Handel (minus 13%-Punkte) liegen die Differenzen über dem Durchschnitt, Angestellte haben mit minus 15,5%-Punkten ebenso geringere Wahrscheinlichkeiten der Wiederbeschäftigung. (Titelbach u. a., 2015b, S. 28) Das bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung differenziert nach Branchen aber auch mit nach dem Ausbildungsniveau bei älteren ArbeitnehmerInnen sinkt.

Der Eintritt in Neubeschäftigung gemessen in absoluten Eintrittsraten ist bei Jüngeren ungefähr doppelt so hoch wie bei Älteren. Die Beschäftigtenstruktur ist dabei nicht ausschlaggebend, es können nur geringe Unterschiede zwischen Betrieben mit einem hohen Anteil von älteren Beschäftigten (50 bis 59 Jahre) im Vergleich mit Betrieben mit einem dementsprechend niedrigen Anteil ausgemacht werden. (Titelbach u. a., 2015b, S. 34)

Wiederbeschäftigung ist für die Mehrheit der vom Arbeitslosigkeit Betroffenen mit Einkommenseinbußen verbunden. 55% der 25- bis 49-Jährigen und 61% der 50- bis 59-Jährigen sind damit konfrontiert. Dies gilt sowohl bei einem ArbeitgeberInnen-Wechsel als auch bei der Wiedereinstellung im selben Betrieb. Beschäftigungsförderung in Form einer Eingliederungsbeihilfe hat dabei keinen Einfluss. (Titelbach u. a., 2015b, S. 37) Allerdings sind die Einkommenseinbußen bei Älteren höher als

bei Jüngeren, des Weiteren zeigt die Dauer der Arbeitslosigkeit Wirkung. Umgekehrt fallen etwaige Einkommenszuwächse bei Jüngeren höher aus als bei Älteren. (Titelbach u. a., 2015b, S. 40)

Die höhere Arbeitslosenquote Älterer ist beeinflusst durch die längere Dauer von Arbeitslosigkeitsepisoden. Dies gilt insbesondere für Angestellte, in Bezug auf ArbeiterInnen kann davon ausgegangen werden, dass der Umschlag am Arbeitsmarkt generell höher ist. Die Befunde deuten darauf hin, dass mit zunehmendem Alter die Arbeitsmarktchancen geringer werden. Dabei scheint das Alter über alle Branchen und alle arbeitsrechtlichen Faktoren hinweg für sich den größten Einfluss auszuüben.

III. 5 Zwischenfazit

In den Abgängen aus Arbeitslosigkeit und der Teilnahme an AMS-Fördermaßnahmen nach dem Alter und dem Geschlecht betrachtet, lässt sich die noch bestehende Differenzierung im Zugang zum Pension zwischen den Geschlechtern ablesen.

Die Prognosen zum Arbeitskräftepotential lassen erwarten, dass die angespannte Lage am Arbeitsmarkt für Ältere bis 2030 bestehen bleibt. Dabei sind die aktuellen Entwicklungen im Jahr 2015 nicht berücksichtigt. Gleichzeitig kann gezeigt werden, dass rund 70% der beendeten AMS Geschäftsfälle einen Monat nach Geschäftsfallende in unselbständiger Beschäftigung stehen. Die durchschnittliche Dauer des AMS Geschäftsfälle älterer Arbeitsuchender ist derzeit jedoch ansteigend.

Von den rund 806.000 Personen zwischen 50 und 64 Jahren in Aktivbeschäftigung verteilen sich 53% (rund 423.000) auf drei Branchen. Dies entspricht der Branchenverteilung für die Aktivbeschäftigung über alle Altersgruppen hinweg, nur in der Branche öffentlicher Dienst/Verteidigung/Sozialversicherung ist der Anteil der Älteren gemessen an den drei größten Branchen mit 35% überdurchschnittlich. Ein Zusammenhang zwischen der Altersverteilung in den Branchen und dem zunehmenden Anteil an körperlich belastender Arbeit ist nicht feststellbar.

61% der Wiederbeschäftigten zwischen 50 und 59 Jahren ist mit Einkommenseinbußen konfrontiert. Angestellte weisen eine längerer Sucharbeitslosigkeit bzw. längere Dauer der Arbeitslosigkeitsperioden auf als ArbeiterInnen.

IV. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Vorurteile

Im Rahmen dieser Meta-Analyse fällt auf, dass sich mehr Untersuchungen mit den Rahmenbedingungen auseinandersetzen, als die Maßnahmen in den Fokus zu nehmen. Dies mag vielleicht auch darin begründet sein, dass mit der Zielgruppe viele allgemeine (Vor)Urteile und Wertzuschreibungen verbunden sind, die gesellschaftlich nicht hinterfragt werden. Offenkundig haben ältere Erwerbspersonen größere Schwierigkeiten, eine neue Beschäftigung zu finden, als jüngere. Werden die Ursachen dafür erforscht, treten vier Begründungen auf, die sich in verschiedenen Zusammenhängen und Varianten in fast allen Publikationen, Befragungen, Gesprächen zeigen:

1. Ältere ArbeitnehmerInnen sind teurer als jüngere.
2. Ältere ArbeitnehmerInnen sind häufiger krank als jüngere.
3. Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger leistungsfähig.
4. Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht oder nur wenig flexibel und weniger lernfähig.

Ohne Frage agieren ältere Menschen auf Grund ihrer Lebens- und Berufserfahrung anders als jüngere. Es stellt sich allerdings die Frage, ob diese offensichtliche Defizitorientierung bei näherer Betrachtung aufrechterhalten werden kann.

IV. 1 Das Senioritätsprinzip

In vielen Unternehmen sind die Lohnkosten für langjährige MitarbeiterInnen höher als für jene, die erst kurz im Betrieb sind. Ob dies wirklich mit dem Senioritätsprinzip allein begründet werden kann, ist eine Frage der das IHS im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz nachgegangen ist. (Müllbacher, Fink, Hofer, & Titelbach, 2015)

Festzuhalten ist darüber hinaus auch, dass das Senioritätsprinzip in seinem Ursprung auf der Humankapitaltheorie (Henneberger, o. J.) fußt, die davon ausgeht, dass mit zunehmender Berufstätigkeit und Betriebszugehörigkeit Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden und die Erfahrung wächst. Dies legitimiert innerhalb dieser Theorie den Anstieg der Lohnkurve.

IV.1.1 Regelungen nach dem Senioritätsprinzip in Österreich

Das österreichische Arbeitsrecht kennt neben der Lohnkurve eine Reihe weiterer Senioritätsregelungen, die sich alle entweder auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder auf die Dauer der Berufstätigkeit beziehen, jedoch nicht auf das biologische Alter an sich. Einige, wie z.B. Kündigungsregelungen oder Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, sind gesetzlich geregelt. Der überwiegende Teil ist Bestandteil von Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen und Einzelverträgen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn.

Österreich zeichnet sich durch eine hohe Kollektivvertragsdichte aus: ÖGB und AK gehen von einer kollektivvertraglichen Abdeckung von über 95% der Beschäftigten aus. In der Studie zum Senioritätsprinzip wurden aus insgesamt 294 Kollektivverträgen 30 entlang der Branchenverteilung ausgewählt. Durch die Auswahl kann 49% der Tariflohnsumme in Österreich abgedeckt werden. (Müllbacher u. a., 2015, S. 17)

Ein wichtiger Faktor für die Lohnkurve ist die Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueinstellungen im jeweiligen Gehaltsschema. Diese Praxis ist sehr unterschiedlich, im Großteil werden, wenn überhaupt, nur fachlich einschlägige Vordienstzeiten angerechnet. Kollektivverträge, die ausschließlich für ArbeiterInnen gelten, kennen keine Anrechnung von Vordienstzeiten, ebenso werden im Hotel- und Gastgewerbe auch für Angestellte keine Vordienstzeiten angerechnet. Das bedeutet, dass hier die Einstiegsstufe in das Gehaltsschema bei allen Neueinstellungen zumindest nach dem Kollektivvertrag gleich ist².

Für alle anderen untersuchten Kollektivverträge wurden bei der Anrechnung der Vordienstzeiten große Unterschiede festgestellt. Die untere Grenze liegt bei bis zu fünf Jahren, die obere bei einer unbegrenzten Anrechnung.

Entlang der Gehaltsschemata³ kann folgende Systematik in Bezug auf die Lohnentwicklung dargestellt werden (Müllbacher u. a., 2015, S. 24):

- In der chemischen Industrie, den Eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe und der Bauindustrie sowie im Baugewerbe werden Vordienstzeiten

² Einzelvertragliche Höherstufungen können in dieser Untersuchung nicht berücksichtigt werden.

³ Einschränkend muss hier betont werden, dass es sich zum Großteil um Rahmenkollektivverträge handelt, allein z.B. die Bauindustrie sowie das Baugewerbe haben viele Kollektivverträge, mitunter wird für eine Großbaustelle ein eigener KV abgeschlossen.

angerechnet, es gibt jedoch keine Lohnsteigerungen auf Grund der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

- In Kollektivverträgen, die ausschließlich für ArbeiterInnen gelten, werden keine Vordienstzeiten angerechnet. Es gibt auch so gut wie keine Lohnsteigerungen auf Grund der Betriebszugehörigkeit.
- Für ArbeiterInnen im Handel (Mixkollektivvertrag) ist nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit eine Steigerung der Lohnkurve von 6% vorgesehen.
- Im Hotel- und Gastgewerbe steigt die kollektivvertragliche Lohnkurve bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit um 10%.
- In der Elektro- und Elektronikindustrie sowie in der Eisen- und Metallindustrie ist in einem Zeitraum vom 35 Jahren Betriebszugehörigkeit eine Steigerung um 11% festgeschrieben.
- Im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft sind ist eine stetige Lohnerhöhung vorgesehen, die nach 35 Jahren 38% betragen kann.
- Die höchste kollektivvertragliche Steigerung der Lohnkurve im untersuchten Sample ist in der Versicherung Innendienst zu finden. Dort kommt es nach 40 Jahren Betriebszugehörigkeit zu einer Steigerung von bis zu 83%.

Diese exemplarische Darstellung zeigt zwei Dinge deutlich: zum einen ist die Lohnkurve nicht vom biologischen Alter, sondern von der Betriebszugehörigkeit abhängig, zum anderen sind diese Steigerungen in den meisten untersuchten Fällen zeitlich begrenzt. Steigerungszeiträume liegen in allen untersuchten KV zwischen neun und 23 Jahren, Ausnahmen sind die Sozialwirtschaft und Versicherungen. Die Anrechnung von Vordienstzeiten bewirkt in der Regel den Einstieg in eine höhere Gehaltsstufe, nicht jedoch die Ausdehnung der Steigerungsdauer.

Neben den Steigerungsraten bezogen auf die Lohnkurve können auf Grund der langen Betriebszugehörigkeit auch Jubiläumsprämien oder ähnliches, also Einmalzahlungen schlagend werden. In den Kollektivverträgen der Metallindustrie, der Bauindustrie, des Baugewerbes, der IT, der Bereiche Handwerk/ Gewerbe/ Dienstleistungen und des Consulting sind jeweils relativ kurze Steigerungszeiträume (unter 15 Jahren) feststellbar, es sind auch keine Einmalzahlungen auf Grund der Dauer der Betriebszugehörigkeit vorgesehen.

IV.1.2 Das Senioritätsprinzip und Arbeitslosigkeitsbetroffenheit

In einem weiteren Kapitel gehen die StudienautorInnen der Frage nach, ob es einen Zusammenhang zwischen der Steigerung der Lohnkurve in der Branche und der Arbeitslosigkeitsbetroffenheit gibt (Müllbacher u. a., 2015, S. 71 ff.) Sie kommen zu dem Ergebnis, dass es eine negative Korrelation zwischen einer stärkeren kollektivvertraglichen Einkommenssteigerung und einer höheren Arbeitslosigkeitsbetroffenheit bei Älteren gibt. Das bedeutet, dass die Arbeitslosigkeit in jenen Branchen hoch ist, in denen das Senioritätsprinzip bezogen auf den Gehaltsindex gering ausgeprägt ist⁴.

Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass in jenen untersuchten Branchen, die geringe Auswirkungen des Senioritätsprinzips aufweisen, der Anteil von gering qualifizierten und Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft stärker ausgeprägt ist. Da diese beiden Gruppen unabhängig von Alter und der Betriebszu-

⁴ Die Branche „Sozialwesen“ wurde aus der Betrachtung ausgenommen, da sie einen hohen Anteil von arbeitslosen ArbeiterInnen aufweist und die StudienautorInnen davon ausgehen, dass darunter auch Transitarbeitskräfte in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten fallen.

gehörigkeit in einem höheren Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen sind, wurde die Betrachtung auf diese Determinanten kontrolliert.

Damit lässt sich festhalten, dass für die untersuchten Branchen und Kollektivverträge, die 49% der Tariflohnsumme und 54% der unselbständig Beschäftigten abdecken, „kein signifikanter Zusammenhang zwischen Senioritätsindex und der Arbeitslosenquote Älterer“ (Müllbacher u. a., 2015, S. 73) festgestellt werden kann.

Darüber hinaus weisen die StudienautorInnen darauf hin, dass sich Berufserfahrung in den letzten Jahren nicht mehr so stark im Nettoeinkommen widerspiegelt und die durchschnittlichen Einkommensprofile stark abgeflacht wurden.

IV. 2 Alter und Produktivität

Eingangs kann festgehalten werden, dass in Österreich auf der Makroebene die Produktivität in den letzten 50 Jahren deutlich stärker gestiegen ist, als die Einkommen der unselbständig Beschäftigten. Dieser Befund kann jedoch nicht auf eins zu eins auf die Mikroebene des einzelnen Betriebs umgelegt werden, zumal ein nicht unerheblicher Teil dieser Steigerung auch in der technischen Entwicklung und den Senkung von Lohnstückkosten im produzierenden Bereich liegt und nicht ohne weiteres auf den stetig wachsenden Dienstleistungssektor umgelegt werden kann.

In der ökonomischen Literatur ist die Bedeutung der Produktivität in Zusammenhang mit der Entwicklung von Lohnkurven zu sehen, wird aber in den verschiedenen ökonomischen Schulen und Ansätzen unterschiedlich bewertet. Ebenso differenziert zeigt sich das Bild in der Betrachtung der Produktivität in Zusammenhang mit dem biologischen Alter. In der Humankapitaltheorie wird zwischen betriebsgebundenem und nicht-betriebsgebundenem Humankapital unterschieden. Aus- und Weiterbildung gelten in diesem Zusammenhang als nicht-betriebsgebunden. Die Erhöhung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die im Laufe der Betriebszugehörigkeit erlangt werden, gilt demnach als betriebsgebunden.

Müllbacher et al. arbeiten heraus, dass verschiedene Studien von dem Ansatz ausgehen, dass mit dem Alter die individuelle Arbeitsproduktivität sinkt. Zurückgeführt wird dies unter anderem auf die unterschiedliche Entwicklung der flüssigen (fluiden) und der kristallisierten (kristallinen) Fähigkeiten im Alter (Müllbacher u. a., 2015, S. 5). Dies schließt an die Debatte rund um die fluide und die kristalline Intelligenz an, wobei unter fluider Intelligenz die Fähigkeiten das „schnelle und flexible Umgehen mit Sinneseindrücken und Gedächtnisinhalten“ (Wild-Wall, Gajewski, & Falkenstein, 2009, S. 299) verstanden wird und die kristalline Intelligenz auf Faktenwissen und Erfahrung bezogen wird. Andere Studien beziehen die fluiden Fähigkeiten auf die Auffassungsgabe und die Innovationsfähigkeit und die kristallinen auf im Laufe des Lebens erworbene Fähigkeiten und Verhaltensweisen (Zwick, 2012, S. 17). Vereinfacht dargestellt wird in der neurologischen und der Bildungsforschung zwischen einer schnellen und flexiblen Auffassungsgabe und Reaktions- bzw. Verarbeitungszeit einerseits, und der auf Erfahrung ruhenden Fähigkeit und Kompetenz andererseits unterschieden. Es wird davon ausgegangen, dass die fluiden Fähigkeiten mit zunehmendem Alter sinken. Gleichzeitig wird aber betont, dass eine Reihe von kompensatorischen Reaktionen nachweisbar sind (Wild-Wall u. a., 2009, S. 302). Als Tendenz kann dargestellt werden, dass ältere Beschäftigte bei bestimmten kognitiven Tests anderer Lösungswege bzw. anderes Lösungsverhalten aufzeigen. Sie sind z.B. bei Reaktionstests nicht so schnell, machen aber gleichzeitig auch deutlich weniger Fehler. Die in diesem Zusammenhang nur kurz angerissenen Befunde legen den Schluss nahe, dass unter Umständen die Messung der Produktivität von Älteren und Jüngeren im direkten Vergleich nur bedingt aus-

sagekräftig ist. Als weitere Einschränkung muss betont werden, dass sich die Forschung in diesem Bereich nicht auf biologische Altersgruppen festlegt.

Eichhorst wiederum argumentiert die vermeintliche Veränderung in der Produktivität eher mit gesellschaftlichen Entwicklungen bzw. dem Pensionierungsverhalten im Zuge der Frühverrentung zur Regulierung des Arbeitskräfteangebots in Deutschland. Er geht davon aus, dass die Erwartungshaltungen auf ein frühzeitiges oder baldiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben Auswirkungen auf die individuelle Produktivität haben und darüber hinaus keine geringere Leistungsfähigkeit Älterer festgestellt werden kann (Eichhorst, 2006, S. 19ff).

Mahlberg et al. haben mittels eines von ihnen gebildeten Paneldatensatzes für die Jahre 2002-2005 untersucht, ob es Hinweise für eine Überzahlung älterer ArbeitnehmerInnen gibt (Mahlberg, Freund, Cuaresma, & Prskawetz, 2011). Dabei stellten sie fest, dass im Servicebereich die Produktivität bzw. die Leistungsfähigkeit mit dem Alter steigt, das Einkommen jedoch sinkt. Für alle anderen Bereiche konnten sie mittels ihrer Modellrechnung keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Produktivität, dem Einkommen und dem Alter feststellen.

Auf den wichtigen Faktor der Arbeitsmotivation machen Bösch et al. aufmerksam (Büsch, Dittrich, & Lieberum, 2012). Sie gehen davon aus, dass Motivation ein wesentlicher Faktor der Leistungserbringung und somit auch der Produktivität ist. Dabei stellen sie fest, dass es keine nennenswerten Unterschiede der Motiviertheit zwischen den Altersgruppen gibt, die Faktoren sich jedoch unterscheiden. „Motive bezüglich der Karriere und Weiterbildung sinken im Alter eher. Extrinsische Motive wie das Erreichen eines bestimmten sozialen Status und die Ergebniswirkung der Arbeit werden in neueren Untersuchungen im Alter eher weniger wichtig wahrgenommen. Dagegen steigen intrinsische Motive wie Autonomie, Zusammenarbeit mit anderen Personen, die Wahrnehmung der eigenen Leistung und eigenständige Durchführung der Aufgabe im Alter eher an. (Büsch u. a., 2012, S. 909) Wichtig werden positive Sozialkontakte und das Weitergeben von Wissen. „dabei wächst die Motivation im Alter für soziale Aufgaben (z.B. Wissensweitergabe), während die Motivation für informative Aufgaben (z.B. Einbringen von Fachkenntnissen) eher gleichbleibend ist und die Motivation etwas Neues lernen zu wollen, eher sinkt“ (Büsch u. a., 2012, S. 911). Monotone Arbeit hat durch die Gleichförmigkeit der Tätigkeit mit wenig Anreiz und Problemlösungsanforderung negative Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit.

IV. 3 Krankenstände

Eine Begründung für die Nicht-Einstellung Älterer ist die Annahme, dass diese häufiger krank sind und damit die Kosten für diese MitarbeiterInnen steigen. Anhand des Fehlzeitenreport 2014 (Leoni, 2014), der sowohl die Krankenstandstage als auch die Krankenstandsquote des Jahres 2013 betrachtet, wird diesem Argument auf den Grund gegangen.

IV.3.1 Krankenstände allgemein

In der Statistik der Fehlzeiten werden Krankenstände mit einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erfasst. Dies ergibt eine Untererfassung, da je nach Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung Kurzkrankenstände bis zu drei Tage nicht unbedingt mit einer derartigen Bescheinigung verbunden sind.

Im Jahr 2013 dauerten die Krankenstände der in Österreich durchschnittlich 13 Kalendertage, pro Person wurden zwei Krankenstände verzeichnet. Lanzeitbetrachtungen über den Zeitraum von 1970 bis 2013 ergeben eine steigende Krankenstandsfrequenz bei abnehmender Krankenstandsdauer (Leoni, 2014, S. 5). Ein Hö-

hepunkt konnte im Februar 2013 gemessen werden, der auf Atemwegserkrankungen und eine große Grippewelle zurückzuführen war.

Die häufigsten Ursachen für Krankenstände sind Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems, sie machen 50% der Krankenstände und 40% der Krankenstandstage aus. Ein klarer Aufwärtstrend ist bei der Häufigkeit von psychischen Erkrankungen zu erkennen, diese sind in der Regel auch mit einer höheren Anzahl von Krankenstandstagen verbunden, sind also länger andauernde Krankenstände.

Frauen weisen mit durchschnittlich 13,4 Krankenstandstagen eine höhere Betroffenheit auf als Männer, die durchschnittlich 12,6 Tage im Jahr 2013 verzeichnen. In der langfristigen Betrachtung fand in dieser Frage eine Umkehr des Trends statt, der unter anderem mit dem Anstieg der Beschäftigung von 55- bis 59-jährigen Frauen zu erklären ist. In diese Altersgruppe fallen länger andauernde Krankenstände. Frauen sind im Gegensatz zu früher stärker betroffen. Verstärkt wird die Trendumkehr dadurch, dass ein deutlicher Rückgang von Arbeitsunfällen und damit verbundenen Krankenständen in den Branchen Bauwesen und Warenerzeugung vorliegt.

ArbeiterInnen erreichen durchschnittlich 16,1 Krankenstandstage im Jahr 2013, Angestellte 10,7 (Leoni, 2014, S. 10). Dies könnte als Indiz der unterschiedlichen körperlichen Belastung gedeutet werden.

IV.3.2 Krankenstände und Alter

Die Entwicklung der Krankenstände über das Erwerbsleben kann u-förmig dargestellt werden. Jüngere ArbeitnehmerInnen unter 20 Jahren weisen häufigere, aber kürzere Krankenstände auf. In der Altersgruppe zwischen 20 und 40 Jahren ist die Entwicklung ziemlich konstant und steigt für 45-Jährige und älter wieder an. In der Altersgruppe der 45- bis 64-Jährigen weisen Frauen mit durchschnittlich rund 19 Tagen weniger Krankenstandstage auf als Männer mit rund 21 (Leoni, 2014, S. 23).

Um Aussagen über den Verlust an Jahresarbeitstagen auf Grund von Krankenständen machen zu können, wird die Krankenstandsquote errechnet, die Krankenstandstage auf das Jahresarbeitsvolumen bezieht. Im Jahr 2013 betrug diese Quote über alle Altersgruppen im Erwerbsalter (15-64 Jahre) für Männer 3,4% und für Frauen 3,7%. Für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen ist diese Quote über mehrere Kalenderjahre betrachtet starken Schwankungen unterlegen. Diese Schwankungen werden auch als Indiz für die weitreichenden Änderungen in Arbeits-, Sozial- und Pensionsrecht gewertet.

Für das Jahr 2013 kann festgestellt werden, dass die Krankenstandsquote für beide Geschlechter dieser Altersgruppe bei rund 6% liegt. Sie liegt damit deutlich höher als bei einer Betrachtung über die gesamte Erwerbszeit.

Ein deutlicher Zusammenhang kann zwischen Tätigkeitsbereich und gesundheitlicher Belastung gezeigt werden. Gleichzeitig ist der Konnex zwischen Einkommen und Gesundheit evident. Dies untermauert die Annahme, dass die Anzahl der höheren Krankenstandstage von ArbeiterInnen auch auf die Art ihrer Tätigkeit und ihr Einkommen, also ihren Status als ArbeiterInnen zurückgeführt werden kann. Maßnahmen der Gesundheitsprävention und der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz können aus dem Fehlzeitenreport 2014, mit der Datengrundlage 2013 noch nicht herausgelesen werden. Abschließend hält der Autor fest, dass die Grundlagenforschung in Zusammenhang mit einer lebenslagenorientierten Berufslaufbahn ausgebaut werden könnte. Dies sehen sie nicht zuletzt in Fragen der Lebenslagen mit Mehrfachbelastungen und der Zunahme von psychischen Erkrankungen als eine Herausforderung für die Zukunft.

IV. 4 Flexibilität und Lernfähigkeit

Neben der Weiterbildungsbeteiligung, die in Abschnitt V ausführlich betrachtet wird, ist die Flexibilität und Lernfähigkeit auf dem heutigen Arbeitsmarkt ein wichtiger Vermittlungsfaktor. In allen rezenten Studien zur Weiterbildung wird darauf hingewiesen, dass Ältere anders lernen als Jüngere. Einige AutorInnen führen dies auf die unterschiedliche Ausprägung der fluiden und kristallinen Intelligenz und Fähigkeiten zurück. (Wild-Wall u. a., 2009; Zwick, 2012) Kolland betont, dass ältere Menschen nicht weniger lernfähig sind als jüngere, jedoch selbstbestimmter und direkter lernen. Dazu sieht er auf Grund der höher ausgebildeten jüngeren Generation, die im schnellen Wandel der technologischen Entwicklung aufgewachsen ist, eine gewisse Bildungsbenachteiligung für Ältere (Kolland, Ahmadi, Benda-Kahri, Kranzl, & Neururer, 2007, S. 8). Ältere stehen dem Lernen als solches kritischer gegenüber. Die offene Frage bleibt, ob dies in ihren Lernerfahrungen begründet liegt. Die Motivation Jüngerer kann auch eine längerfristige Ausrichtung haben. Der unmittelbare Wert des Gelernten ist nicht im Vordergrund, da die berufliche Entwicklung noch länger andauert.

So wie die Beteiligung und das Interesse an Weiterbildung von den vorherigen Erfahrungen in diesem Bereich abhängt, werden auch die Lernfähigkeit und die Flexibilität von Erfahrung und Übung beeinflusst. Wie Büsch et al. (2012) darlegen, dass monotone Arbeit die Leistungsfähigkeit schmälert, kann dies auch in Bezug auf die Flexibilität und die Lernfähigkeit angewendet werden.

Ein weiterer Faktor ist in diesem Zusammenhang die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Endet ein Beschäftigungsverhältnis nach einer langen Betriebszugehörigkeit, ist eine Phase der Orientierung am Arbeitsmarkt und der Verarbeitung der Arbeitslosigkeitserfahrung sicherlich angezeigt. Weitaus schneller werden sich Arbeitslose zu Recht finden, die bereits häufiger diese Erfahrung gemacht haben.

Ein wesentlicher Erkenntnisgewinn zu der Frage der Situation älterer Arbeitsloser kann aus der qualitativen Studie von Krenn und Vogt gezogen werden (Krenn & Vogt, 2007). Alle im Rahmen der Untersuchung befragten Arbeitslosen waren bereit, sich sowohl in Fragen des Einkommens, der Arbeitsinhalte, der notwendigen Weiterbildungen etc. den Vorgaben der Arbeitsmarktes anzupassen und flexibel zu reagieren.

Ein Aspekt in dieser Frage ist, dass die Begriffe „Flexibilität“, „Anpassung“, „Lernfähigkeit“ und dazugehörige Synonyme genauer definiert werden müssen, um eine valide Aussage zu erhalten. Über alle betrachteten rezenten Studien hinweg sind jedoch einige Parameter deutlich geworden:

Personen mit einer längeren Berufserfahrung hinterfragen Veränderungen eher als Personen, die erst seit kurzer Zeit im Erwerbsleben stehen. Eine ähnliche Entwicklung ist bei MitarbeiterInnen mit langer Betriebszugehörigkeit zu sehen. Ihnen muss der Nutzen und Mehrwert von Veränderung und Anpassung klar vor Augen liegen. Dies kann natürlich von der Unternehmensführung unterschiedlich aufgenommen und gewertet werden.

Die Lernfähigkeit hängt ebenso von der Lernerfahrung, dem sichtbaren Nutzen des zu Lernenden und dem Lernsetting ab. Wichtig sind dabei die Praxisorientierung und der unmittelbare Bezug zur Verwertbarkeit. Lernen in kleinen Gruppen wird dem „Schulsetting“ vorgezogen. Auch hier wird hinterfragt. Dazu kommt, dass die Motivation zu lernen für Ältere nicht mehr unbedingt auf den Aspekt des beruflichen Aufstiegs bezogen ist. Der Faktor der Wertschätzung ihres Wissens ist ein entscheidender und es ist erfolgsversprechend diesen in Lernsettings einzubeziehen. In der Frage der Zusammensetzung von Lerngruppen kann in der Literatur und

unter den ExpertInnen keine Einigkeit gefunden werden. Einige plädieren für altershomogene, andere für gemischte Lerngruppen. Es ist jedoch auch möglich, dass diese Frage eher entlang dem Lerninhalt beantwortet werden kann, als in der generellen altersbezogenen Form.

Hörwick (LASA, 2003) fasst das Dilemma anschaulich zusammen, in dem sie darlegt, dass fluide Intelligenz trainiert werden kann und viele andere Faktoren einen Einfluss auf die Lernfähigkeit haben. Wichtiger sind die Lerngewohnheit, die richtige Stimulanz und der optimale Grad an Herausforderung. In diesem Zusammenhang ist die Betonung der größeren Lernschwierigkeiten bei „sinnlosem Material“ (LASA, 2003, S. 11) ein plakatives Beispiel zur Untermauerung ihrer Argumentation.

IV. 5 Zwischenfazit

Die Betrachtungen zum **Senioritätsprinzip** zeigen, dass es durchaus steigende Lohnkurven, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die Dauer der Berufstätigkeit bezogen sind, gibt. In der Regel sind diese Steigerungen zeitlich begrenzt. Bei einem Steigerungszeitraum von 20 Jahren und einem Berufseinstiegsalter zwischen 20 und 25 Jahren bedeutet dies, dass mit 40-45 Jahren keine Steigerungen auf Grund der Betriebszugehörigkeit mehr anfallen⁵. Es konnte kein signifikanter Zusammenhang für die untersuchten Branchen zwischen steigenden Lohnkurven auf Grund von Betriebszugehörigkeit und der Arbeitslosenquote Älterer festgestellt werden. Die untersuchten Branchen decken 54% der unselbständig Beschäftigten in Österreich ab.

Die Frage der **Produktivität bzw. der Leistungsfähigkeit** und ihre Entwicklung im Alter ist nicht eindeutig zu beantworten. Es liegen sowohl Untersuchungen vor, die ein Sinken der Produktivität mit steigendem Alter nachweisen, als auch solche, die keinen Zusammenhang sehen. Entscheidender als das biologische Alter scheint jedoch die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, die Sinnstiftung der Tätigkeit und nicht zuletzt das Ausbildungsniveau zu sein. Ein wichtiger Faktor ist die Motivation, die in den Altersgruppen von verschiedenen Faktoren abhängig ist und in jüngeren Jahren eher von Einkommensmöglichkeiten und Karriereplanung, im höheren Alter eher vom Arbeitsumfeld und –klima beeinflusst wird.

In der Frage der **Krankenstände** kann festgehalten werden, dass Ältere eine höhere Krankenstandsquote als Jüngere aufweisen. Im Alter von 45+ ist ein leichter Anstieg der Krankenstände zu verzeichnen, in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen liegt die Krankenstandsquote deutlich über dem Durchschnitt bezogen auf das gesamte Erwerbsalter. Die in den letzten Jahren zunehmend gesetzten Maßnahmen der Prävention und der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz lassen sich noch nicht aus dem Fehlzeitenreport ablesen. Insgesamt sind die Krankenstände rückläufig, inwiefern dies darauf zurückzuführen ist, dass ArbeitnehmerInnen vor der vollständigen Genesung den Krankenstand abrechnen und welche etwaigen Auswirkungen damit verbunden sein könnten, ist noch nicht weitreichend analysiert. Die große Herausforderung der Zukunft wird in der Zunahme der psychischen Erkrankungen gesehen, die nicht zuletzt auch auf zunehmenden Stress und Unsicherheiten in der Arbeitswelt zurück zu führen sind.

Die **Flexibilität und die Lernfähigkeit** sind wesentlich stärker von der Umgebung und der Gewohnheit abhängig als vom biologischen Alter. Evident ist allerdings, das mit

⁵ Eine Studie der Agenda Austria zeigt in diesem Zusammenhang, dass im Handel der Lohn zwischen dem siebten und dem fünfzehnten Dienstjahr am stärksten ansteigt. Die Einkommenskurven des Bruttoeinkommens im Median und im 3. Quartil flachen deutlich ab. (Christ, Kucsera, & Lorenz, 2015, S. 27ff.)

zunehmender Berufserfahrung und zunehmender Betriebszugehörigkeit der Nutzen und die Sinnhaftigkeit sowohl von Veränderung als auch in Bezug auf der Erlernen von Neuen stärker hinterfragt wird. Wesentlichen Einfluss hat eine lernfördernde Arbeitsgestaltung und eine abwechslungsreiche Tätigkeit, monotone Arbeit wirkt stark hemmend.

V. Betrachtung bestehender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Grundsätzlich ist zwischen Maßnahmen ohne und mit Altersbeschränkungen zu unterscheiden. Auch die beschriebenen Maßnahmen sind nur teilweise auf die Zielgruppe der Älteren beschränkt. In diesem Kapitel wird der Fokus auf spezifische Maßnahmen für die Zielgruppe gelegt und weitere Maßnahmen gestreift.

V. 1 Schwerpunktsetzung

Die Initiative 50+ ist auf gesetzlicher Ebene mit einer Zweckwidmung von Mitteln verbunden⁶. Festgeschrieben werden für die Mittelverwendung zur „Deckung von Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet und länger als 180 Tage beim AMS vorgemerkt sind, eine prozentuelle Aufteilung von 60% zu Gunsten der Eingliederungsbeihilfe und den Kombilohns und 40% zu Gunsten der sozialökonomischen Betriebe (SÖB) und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte (GBP).

Daraus lassen sich folgende Schwerpunkte ablesen:

- Maßnahmen für Betriebe in Form der Eingliederungsbeihilfe und des Kombilohns
- Maßnahmen zur Integration über aktive Arbeitsmarktpolitik durch SÖB und GBP
- Fokus auf die Zielgruppe 50+ mit längerer Arbeitslosigkeitsdauer

Ein weiterer Schwerpunkt des AMS liegt auf der Qualifizierung von Beschäftigten über 45 Jahren mit einem Berufsabschluss, denen ein Teil des Fördervolumens zu Gute kommt⁷.

Dazu kommen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen im ganzen Bundesgebiet, von denen sich einige auf die Zielgruppe 50+, andere auf die Zielgruppe 45+ spezialisiert haben und wieder andere keine altersgebundene Zielgruppenspezifizierung aufweisen. Die Angebotspalette reicht bei diesen Einrichtungen von Bildungs- und Berufsberatung, Potential- und Kompetenztestungen, Erwachsenenbildung bis zu Im- und Outplacement. Teilweise bieten sie auch eigene Weiterbildungstools an. Innerhalb der Angebote besteht die Möglichkeit einer vertieften Abklärung der Rahmenbedingungen und beruflichen Voraussetzungen. Biographiearbeit, Orientierung und Qualifizierung spielen dabei eine wichtige Rolle. Arbeitslose Personen der Zielgruppe können über das AMS in die Einrichtungen weiterverwiesen und dort betreut werden. Bei einem neuerlichen Gespräch mit dem AMS können so genauer Vermittlungen und weitere Betreuungen geplant werden. Sie ergänzen und unterstützen damit die Leistungen des AMS.

Auch AMS-intern ist die Auseinandersetzung mit der Zielgruppe spürbar.

⁶ § 13 Abs. 2 Arbeitsmarktfinanzierungsgesetz

⁷ Niedrig Qualifizierte können unabhängig vom Alter gefördert werden.

V. 2 Evaluierungen

Für jene Maßnahmen, die im Rahmen des Schwerpunkte 50+ für die Jahre 2015 bis 2017 mit einem Sonderbudget ausgestattet sind, liegen rezente bundesweite Evaluierungen vor.

V.2.1 Eingliederungsbeihilfe (ibw)

V.2.1.1 Charakteristik der Maßnahme

Die Eingliederungsbeihilfe (EB) ist eine im Jahr 1997 implementierte, über das Arbeitsmarktservice (AMS) abgewickelte finanzielle Förderung von Unternehmen, die ältere Arbeitslose einstellen. Anspruch auf Förderung haben Arbeitsverhältnisse von vorgemerkten Arbeitslosen ab 45 Jahren und von Arbeitssuchenden, die mindestens 6 Monate (bei Personen unter 25 Jahren) bzw. 12 Monate (bei Personen ab 25 Jahren) arbeitslos vorgemerkt sind. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Förderung auch Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z.B. Wiedereinsteiger/innen, Ausbildungsabsolvent/innen mit fehlender betrieblicher Praxis) gewährt werden. Es können regional unterschiedliche Altersgrenzen gefördert werden. Förderhöhe und Dauer der Förderung wird im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen dem AMS und den ArbeitgeberInnen vereinbart. (Wirtschaftskammer Österreich, 2015) Die gesetzliche Grundlage ist in §34 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) gelegt. (Arbeitsmarktservice Österreich, 2000)

Verglichen mit dem Kombilohn ist bei der EB die Zielgruppe weiter gefasst, die maximale Förderung höher sowie die maximale Förderdauer länger (BMASK, 2015)

V.2.1.2 Wirkung und Einschätzung

Eine Evaluierung der EB von Seiten des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) aus dem Jahr 2011 berücksichtigt insgesamt etwas mehr als 180.000 Förderfälle im Zeitraum zwischen 1999 und 2008 mit einer Förderdauer von mehr als 32 Tagen. Die nachfolgende Darstellung basiert auf dieser Studie. (Eppel, Mahringer, Weber, & Zulehner, 2011)

Es zeigt sich, dass die EB bis auf wenige Ausnahmen auf einzelne Förderfälle je Betrieb beschränkt war und somit von den ArbeitgeberInnen nicht als Mittel zur weiträumigen Lohnkostenreduktion im Unternehmen verwendet worden ist (der Durchschnittswert belief sich auf rund drei Förderperioden pro Betrieb). Die Förderdauer im Untersuchungszeitraum 1999 bis 2008 betrug im Mittel rund sechs Monate, wobei diese Dauer kontinuierlich zurückgegangen ist (von rund neun Monaten im Jahr 1999 auf etwa vier Monate im Jahr 2008). Die durchschnittliche Gesamthöhe der Förderbeträge betrug zwischen 2004 und 2008 rund 3.600 Euro, was einem Fördersatz von nicht ganz 30 Euro pro Tag entspricht.

Die im Schnitt allgemein geringere Entlohnung von Frauen spiegelt sich auch in den Förderhöhen wieder, wenn sie nach Geschlecht differenziert betrachtet werden. Obwohl bei den weiblichen Erwerbspersonen durchschnittlich geringfügig längere Förderdauern und ein höherer Prozentsatz des Lohnkostenzuschusses vorlagen, war die Förderhöhe niedriger als bei den Männern. Dies zeigt sich am Vergleich der Gesamtförderhöhe (Frauen: rund 3.200 Euro; Männer: etwas über 4.000 Euro) als auch an der täglichen Förderhöhe (Frauen: 24 Euro; Männer: 31 Euro).

Die regionalen Unterschiede am heimischen Arbeitsmarkt schlagen sich auch in der EB nieder. Dies betrifft sowohl die Häufigkeit der Förderung als auch die personale Struktur der Empfänger/innen. Besonders hohe Anteile geförderter Personen an

allen arbeitslos vorgemerkten Personen wiesen Kärnten und das Burgenland, aber auch vereinzelte Bezirke in Niederösterreich und Oberösterreich auf.

Im Hinblick auf unsere Fragestellung zeigt sich, dass die EB ein wesentliches arbeitsmarktpolitisches Instrument für ältere Arbeitslose (45+) darstellt. Zwischen 1999 und 2008 betrug der Anteil dieser Personengruppe unter allen Förderepisoden rund 44 Prozent, wobei die Mehrzahl darunter mit nicht ganz 30 Prozent auf Arbeitslose ab 50 Jahren entfiel. Nur knapp 15 Prozent der Förderepisoden entfiel auf junge arbeitslose Personen unter 25 Jahren.

Es zeigen sich signifikante geschlechtsspezifische Differenzen: Bei den Männern entfiel mit nicht ganz 52 Prozent die Mehrheit der Förderungen auf Arbeitslose ab 45 Jahren. Unter den weiblichen Bezieherinnen waren fast die Hälfte Arbeitslose im Haupterwerbsalter (darunter zahlreiche Wiedereinsteiger/innen).

Als weitere signifikante Einflussfaktoren bezüglich der Förderwahrscheinlichkeit erwiesen sich erwartungsgemäß die Betriebsgröße sowie die Branche. So zeigte sich etwa, dass die EB relativ häufig von Betrieben der Warenherstellung und dem Handel genutzt wurden. Auch in den Branchensegmenten Energieversorgung, Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie in der öffentlichen Verwaltung und im Unterrichts- und Erziehungswesen ist die Nutzung der EB überdurchschnittlich ausgeprägt.

Ein im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wesentliche Frage ist diejenige nach der Effektivität der EB, also der Weiterbeschäftigungsquoten im geförderten Betrieb.

In 60 Prozent der untersuchten Fälle war die geförderte Person über einen Monat nach Ende der EB noch im selben Betrieb beschäftigt, in 51 Prozent der Fälle über eine Zeitdauer von mehr als drei Monaten und in 41 Prozent mehr als ein halbes Jahr nach Ende der Förderung. Berücksichtigt man ausschließlich die bis zum Ende des verfügbaren Förderzeitraums erfolgten Förderungen, so erhöhen sich diese Prozentsätze der über das Förderende bei demselben Dienstgeber verbleibenden Beschäftigten auf 74 Prozent (mehr als ein Monat), 63 Prozent (mehr als drei Monate) und 51 Prozent (mehr als sechs Monate). Auch hier zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in der Form, dass Frauen eine deutlich höhere Verbleibsquote aufweisen.

Die AutorInnen der Evaluationsstudie haben schließlich anhand einer mikroökonomischen Analyse versucht, Rückschlüsse über die kausalen Effekte der EB abzuleiten. Die Wirkung einer Förderteilnahme auf die Beschäftigungsintegration der geförderten Personen wurde anhand von vier Variablen näher beleuchtet: den Tagen in ungeförderter unselbständiger Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze, den Tagen in unselbständiger Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze insgesamt, den Tagen in Arbeitslosigkeit und des Erwerbseinkommens (gemessen an den Beitragsgrundlagen zur Sozialversicherung). Personen über 54 wurden aus der Berechnung ausgenommen, um mögliche Verzerrungen durch Pensionsübertritte älterer Arbeitsloser zu vermeiden.

Die Berechnungen zeigen für alle geförderten Personen in der Stichprobe zwischen 15 und 54 Jahren eine Auswirkung der EB in Form einer Steigerung der ungeförderter unselbständiger Beschäftigung um rund 100 Tage, was einem Zuwachs von rund 14 Prozent entspricht. Des Weiteren zeigt sich eine Reduktion der Zeit in Arbeitslosigkeit um 58 Tage (ein Minus von ebenfalls knapp 14 Prozent) sowie eine Erhöhung der über einen Beobachtungszeitraum von vier Jahren kumulierten Jahreseinkünfte aus unselbständiger Beschäftigung um rund 4.500 Euro, was einem

Plus von elf Prozent entspricht. Diese Einkommenssteigerung ist (über alle Altersgruppen betrachtet) nicht auf höhere Durchschnittsverdienste, sondern ausschließlich auf den durch die EB erzielten Zuwachs an Tagen in Beschäftigung zurückzuführen.

Betrachtet man den Zuwachs der in ungeförderter unselbständiger Beschäftigung verbrachten Tage nach Geschlecht differenziert, so fällt der Fördereffekt der EB für Frauen deutlich stärker aus: Sie konnten einen Zuwachs von 150 Beschäftigungstagen verzeichnen, was einem Zuwachs von knapp 21 Prozent entspricht, während dies unter den Männern 62 Tage bzw. ein Plus von rund acht Prozent waren. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die in Arbeitslosigkeit verbrachten Tage: Bei den Frauen konnte die Dauer der Arbeitslosigkeit um 77 Tage (ein Minus von rund 19 Prozent) gesenkt werden, unter den Männern betrug dieser Wert 32 Tage (minus sieben Prozent). Obwohl die Beschäftigungseffekte der EB für die weiblichen Geförderten deutlich stärker ausfallen, sind die Effekte auf die Einkommen absolut betrachtet bei Männern dennoch höher, was allerdings mit der geringeren Entlohnung der Frauen zu begründen ist. Relativ zu den Einkommen der ungeförderter Personen betrachtet profitieren Frauen sogar noch stärker als Männer von der Förderung.

Es sind ebenso deutliche altersspezifische Unterschiede in der Förderwirkung auszumachen, insofern sich der positive Effekt der EB am stärksten bei älteren ArbeitnehmerInnen auswirkt. Bei Zugrundelegung einer Nachbetrachtungsperiode von fünf Jahren beläuft sich die Differenz in ungeförderter unselbständiger Beschäftigung zwischen Geförderten und vergleichbaren Ungeförderten in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen auf 241 Tage (rund 40 Prozent) unter den Frauen und 170 Tage (knapp 31 Prozent) unter den Männern. Dem gegenüber beträgt diese Differenz bei den 15- bis 24-Jährigen 38 Tage (vier Prozent) bzw. 40 Tage (ebenfalls rund vier Prozent) und 120 Tage (16 Prozent) bzw. 76 Tage (elf Prozent) bei den 25- bis 44-Jährigen.

Die in Arbeitslosigkeit verbrachte Zeit reduzierte sich für geförderte Personen im Alter zwischen 45 und 54 Jahren um 176 Tage (26 Prozent) bei den Frauen und 147 Tage (19 Prozent) bei den Männern. Unter den 25- bis 44-Jährigen lag die Reduktion der Arbeitslosigkeitsdauer dabei im Vergleich bei 98 Tagen (16 Prozent) bzw. 75 Tagen (elf Prozent).

Auch bezüglich der Einkommenssteigerung ist ein alterskohortenspezifischer Effekt zu verzeichnen: Der Effekt auf das Einkommen ist (nach fünf Jahren) mit 55 Prozent bei den Frauen bzw. 39 Prozent bei den Männer deutlich stärker ausgeprägt als bei den geförderten Personen im mittleren Erwerbsalter (22 bzw. 15 Prozent) und dreimal so stark wie bei den Geförderten zwischen 15 und 24 Jahren (11 bzw. acht Prozent).

In einer Zusammenfassung der Ergebnisse der Wirkungsanalyse in eine Gesamtbewertung kommen die AutorInnen zu dem Schluss, dass die Förderung durch die EB - trotz beträchtlicher Mitnahmeeffekte - signifikant positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsintegration der geförderten Personen erreicht. Dies ist kongruent mit früheren Untersuchungsergebnissen (Lutz, Mahringer, & Pöschl, 2005). Nicht nur verbessern sich die kurzfristigen Beschäftigungsmöglichkeiten für die Geförderten, sondern es sind auch weiter reichende positive Wirkungen auf die Erwerbsintegration festzustellen. Dabei variiert die Stärke dieses Effekts deutlich nach den Zielgruppen, wobei hier insbesondere die Wirksamkeit der Fördermaßnahme für die älteren Erwerbspersonen hervorzuheben ist, die von der EB wesentlich stärker profitieren als jüngere Personengruppen: „In dieser Hinsicht erscheint die Eingliederungsbeihilfe insbesondere als ein effektives Instrument, um die Arbeitsmarktpartizipation der Älteren zu erhöhen.“ (Eppel u. a., 2011)

Auch andere Untersuchungen bewerten die EB als überaus wirksames arbeitsmarktpolitisches Mittel, so etwa eine Evaluationsstudie zu Fördermaßnahmen des AMS Kärnten aus dem Jahr 2010:

„Betriebliche Eingliederungsbeihilfen haben in Kärnten eine gute Performance vorzuweisen und sind in Bezug auf ihre Beschäftigungswirkung an erster Stelle zu reihen. Dies gilt sowohl bei alleiniger Beobachtung der Nachkarriere als auch bei Betrachtung der Nachkarriere im Vergleich mit der Erwerbssituation zuvor mit einem Anteil von rund 60% an moderatem oder starkem Zuwachs an Erwerbsta-gen.“ (Riesenfelder, 2010, S. 54)

Nach Geschlecht differenziert erweist sich die Fördermaßnahme für Frauen als wirksamer. In der Vergabep Praxis ist es daher auch so, dass die EB schon seit einigen Jahren verstärkt Frauen und hier insbesondere Wiedereinsteiger/innen und Alleinerzieher/innen zu Gute kommt, was letztlich zur politischen Agenda der Erhöhung der Frauenbeschäftigung beitragen soll. (BMASK 2015, S. 9)

Um die Fördermaßnahme weiter zu optimieren, schlagen die Expert/innen des WIFO beispielsweise eine noch stärkere Zielgruppenorientierung vor. (Eppel u. a., 2011, S. 20) Eine solche Empfehlung war bereits in einer WIFO-Publikation zum Thema aus dem Jahr 2007 enthalten. (Lutz u. a., 2005, S. 247) Auch der Beratungstätigkeit und Vergabeentscheidung bei den Förderfällen von Seiten des AMS wird eine große Bedeutung bezüglich der Wirksamkeit der EB zugewiesen. (Eppel u. a., 2011, S. 20)

Der Rechnungshof, der die EB im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2012 überprüft hat, kommt in seiner allgemeinen Einschätzung zu dem Schluss, dass diese Maßnahme letztendlich ein effektives Instrument zur Beschäftigungsintegration darstellt. Allerdings wurden auch einige Kritikpunkte erwähnt, so etwa die erheblichen Mitnahmeeffekte.⁸ Auch fehlten laut Expert/innen des Rechnungshofs einheitliche Vorgaben für ein effizientes Verwaltungshandeln, und der Korruptionsprävention wurde ebenfalls zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Zudem wurde die Vergabep Praxis des AMS kritisch beurteilt, da laut Rechnungshof in bei der Förderabwicklung keine Voraussetzungen für ein einheitliches Vorgehen geschaffen wurden. Interessierte Betriebe sahen sich daher oftmals mit objektiv nicht nachvollziehbaren regionalen Unterschieden in der Administration der EB konfrontiert:

„Die großen Unterschiede in der RGS [Regionale Geschäftsstelle]–spezifischen Förderkultur waren weder arbeitsmarktpolitisch begründbar noch für die einzelnen Arbeitgeber nachvollziehbar. Die Dauer der Förderung (zwischen 59 und 107 Tagen) war wesentlich kürzer als laut Bundesrichtlinie möglich (i.d.R. zwei Jahre). Damit trat das Ziel der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt in den Hintergrund und das Ziel der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten in den Vordergrund.“ (Rechnungshof, 2014, S. 167)

V.2.2 Kombi-Lohn (ibw)

V.2.2.1 Charakteristik der Maßnahme

Der Kombilohn wurde erstmals im Jahr 2006 eingeführt und erfuhr 2009 in überarbeiteter Form als „Kombilohn Neu“ (Kombilohnbeihilfe - KOMB) einen Relaunch.⁹

⁸ Die WIFO-Studie hat für die Förderungen der Jahre 2003 bis 2006 einen geschätzten durchschnittlichen Mitnahmeeffekt von 52 Prozent errechnet: „Das bedeutet, dass rund die Hälfte der geförderten Beschäftigungsverhältnisse auch ohne Förderung für einen vergleichbaren Personenkreis von Arbeitslosen an ähnlichen Arbeitsplätzen zustande gekommen wären.“ (Eppel, Mahringer, Weber, & Zulehner, 2011, S. 16)

⁹ Zu Reformbedarf und -diskussion siehe DEARING ET. AL. 2008. Die letzten gesetzlichen Änderungen fanden 2014 und 2015 statt (BMASK 2015).

Er wird über das Arbeitsmarktservice abgewickelt und zielt auf eine Reintegration von bestimmten Personengruppen in den Arbeitsmarkt ab: Gefördert werden Personen über 45 Jahre, Wiedereinsteiger/innen oder Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, die länger als 182 Tage arbeitslos vorgemerkt sind. Darüber hinaus können arbeitslose Personen, die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation absolviert haben oder die REHAB-Geld bezogen haben, eine Förderung im Rahmen der KOMB erhalten. Gemeinsam ist den geförderten Personengruppen, dass sie bei einem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nur über ein geringes Erwerbseinkommen verfügen. Durch die KOMB sollen zusätzliche Anreize geschaffen werden, trotz dieser geringen Einkommensaussichten einen Job anzunehmen. Die gesetzliche Grundlage ist in §§34a und 34 AMSG gelegt.

Gefördert werden kann ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitsausmaß von zumindest 30 Wochenstunden, in Ausnahmefällen ist auch eine geringere Wochenstundenanzahl möglich. Die Beihilfe kann für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, maximal bis zu einem Jahr gewährt werden. Für arbeitslose Personen ab 59 kann die Förderdauer nach neuerlicher jährlicher Prüfung des Einkommens auf bis zu drei Jahre ausgedehnt werden.

Das Ausmaß der Förderung errechnet sich aus der Differenz des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes bzw. Notstandshilfe plus 30 Prozent und dem Nettoerwerbseinkommen. Somit ergibt sich für die geförderten Personen ein Gesamteinkommen in der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe plus 30 Prozent. Der Höchstfördersatz liegt bei 950 Euro im Monat, die verwaltungstechnisch bedingte Untergrenze bei zehn Euro. Die Auszahlung der Beihilfe ist an ein Gespräch mit zuständigen Berater/innen des AMS gebunden.

V.2.2.2 Wirkung und Einschätzung

Das überarbeitete Modell der KOMB wurde kurz nach der Implementierung wesentlich stärker genutzt als die zwischen 2006 und 2008 verwendete Variante der kombinierten Kombilohnbeihilfe für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Zwischen 2009 und 2010 haben etwas mehr als 4.700 Personen zumindest vorübergehend die KOMB bezogen, etwa zwei Drittel hiervon Frauen. In etwa die Hälfte der Geförderten war über 50 Jahre alt, rund 42 Prozent waren im Haupterwerbsalter. Mit knapp 60 Prozent der geförderten Personen verfügte die Mehrzahl höchstens über einen Pflichtschulabschluss, knapp ein Viertel über einen Lehrabschluss. (Löffler & Schmid, 2011, S. 6)

Aktuelle Daten zeigen, dass sich im Jahr 2014 die Anzahl der Bezieher/innen gegenüber 2013 um ca. 1.200 Personen reduzierte. Von den rund 9.900 geförderten Personen stammten mit etwa 5.500 Personen über die Hälfte aus der Beschäftigungsinitiative 50+.¹⁰ Der Gesamtbestand an Förderfällen hat sich jedoch gegenüber dem Vorjahr um rund fünf Prozent erhöht, ebenso wie die durchschnittliche Verweildauer 2014 auf 195 Tage angestiegen ist (plus 27 Tage). Die Kosten für die Maßnahme sind 2014 ebenfalls etwas gestiegen und lagen bei nicht ganz zehn Millionen Euro, woraus sich durchschnittliche Ausgaben pro Person von knapp 990 Euro errechnen.

60 Prozent der über eine KOMB Beschäftigten waren Frauen, rund die Hälfte hiervon älter als 45 Jahre. Entsprechend den Zielgruppenvorgaben der Maßnahme

¹⁰ Mit diesem von der Bundesregierung initiierten und für eine Laufzeit von 2014-2016 konzipierten speziellen Programm werden die über Eingliederungs- und Kombilohnbeihilfe neu entstandenen Dienstverhältnisse sowie geförderte Beschäftigung in Sozialen Integrationsunternehmen (Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) von Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 180 Tage beim AMS vorgemerkt sind, gefördert. (BMASK 2015, S. 158)

waren 2014 65 Prozent aller Bezieher/innen der Alterskohorte 45+ zuzurechnen, rund 31 Prozent entfielen auf die Kategorie Wiedereinsteiger/innen. (BMASK 2015, S. 17)

Regional differenziert betrachtet war der größte Anteil der 2014 über KOMB Geförderten mit einem Anteilswert von 36 Prozent in Wien zu verzeichnen, mit deutlichem Abstand gefolgt von der Steiermark (15 Prozent) und Niederösterreich (13 Prozent). In Tirol gab es mit drei Prozent die geringste Zahl an Kombilohnförderungen.

Im Referenzjahr 2014 betrug die Dauer der Förderung bei der Mehrheit der Bezieher/innen (rund 46 Prozent) zwischen sechs und zwölf Monate. Rund ein Fünftel wies eine Bezugsdauer von drei bis sechs Monaten auf, weitere 15 Prozent verblieben zwei bis drei Monate in der Maßnahme. Etwa ein Zehntelprozent bezog die KOMB lediglich bis höchstens vier Wochen, was auf einen vorzeitigen Maßnahmenabbruch schließen lässt.

Die nachfolgende Darstellung der Wirkungseinschätzung der KOMB basiert auf den Ergebnissen einer umfassenden Evaluationsstudie aus dem Jahr 2011 (Löffler & Schmid, 2011). Im Rahmen dieser Studie sind verschiedene Datenquellen verwendet worden: Zum einen wurden Individualdatensätze der Kombilohn-Förderfälle aus den Jahren 2006 bis 2008 (alte Förderart) sowie von Juli 2009 bis Juni 2010 (KOMB) ausgewertet. Des Weiteren wurden Primärerhebungen bei Berater/innen und Expert/innen des AMS, Bezieher/innen der Förderungen sowie Unternehmen durchgeführt. All diese Ergebnisse sind abschließend in eine Gesamtschau zusammengefasst worden, aus der mögliche Entwicklungspotentiale der KOMB abgeleitet wurden.

Die Erhebung bei ehemaligen bzw. noch aktiven Bezieher/innen erfolgte im Rahmen einer telefonischen Befragung, die Auskunft geben sollte über die Erwerbskarrieren vor Bezug der Fördermaßnahme, die Erfahrungen der Bezieher/innen mit der Maßnahme sowie deren persönliche Einschätzung der Beihilfe und deren Wirkung auf die weiteren Erwerbsverläufe. Die Stichprobe basierte auf der Verteilung der Grundgesamtheit der Bezieher/innen der KOMB nach Geschlecht, Altersgruppen (bis 24, 25 bis 49, 50 Jahre und älter), Staatsbürgerschaft und Bundesland und ergab eine geschichtete Bruttostichprobe von etwa 1.200 Personen. Bei den Kontaktierten wurde generell eine hohe Auskunftsbereitschaft festgestellt, wodurch die angestrebte Nettobefragungsquote von 25 Prozent in beinahe allen Stichprobenteilgruppen erreicht wurde. Insgesamt konnten so rund 300 Personen zum Thema befragt werden. (Löffler & Schmid, 2011, S. 41)

Mehr als die Hälfte der befragten Bezieher/innen vermuteten, dass sie ihre Beschäftigung auch ohne Kombilohn angetreten hätten. Andererseits waren jedoch mehr als 40 Prozent der Meinung, dass ihr so erzielttes Einkommen ohne die Ergänzung durch die KOMB ihren Lebensunterhalt auf keinen Fall hätte decken können, ein klarer empirischer Indikator für die Wirksamkeit der Maßnahme aus Sicht der Betroffenen.

In etwa die Hälfte der RespondentInnen vermutete, dass die Zahl arbeitsloser Personen ohne KOMB höher wäre, rund 80 Prozent sahen eine Erleichterung in den Beschäftigungseinstieg durch die Maßnahme und eine Motivation, auch schlechter bezahlte Anstellungen anzutreten. Was die Höhe der Beihilfe betrifft, so wurde diese von mehr als zwei Drittel als gerade richtig eingestuft, etwas mehr als 25 Prozent empfanden sie als zu gering.

Die Beratungsleistung von Seiten des AMS wurde überwiegend positiv beurteilt: Knapp 68 Prozent unter den männlichen Befragten und etwa 74 Prozent der Res-

pondentInnen empfanden diese als „sehr gut“ bzw. „gut“. Auch die administrative Abwicklung der KOMB wurde überwiegend als positiv empfunden: Jeweils über 70 Prozent der Bezieher/innen stimmten den Befragungspunkten „Die Abwicklung erfolgte problemlos und ohne bürokratischen Aufwand“ bzw. „Die Abwicklung erfolgte rasch und ohne zeitliche Verzögerung“ voll und ganz zu.

Mit 215 Personen bzw. 73 Prozent der Befragten gab die Mehrheit an, dass sie bei der Suche nach ArbeitgeberInnen für eine durch die KOMB unterstützte Beschäftigung keine förderungsspezifischen Probleme feststellen konnten. Am ehesten wurden das zeitliche Ausmaß der Beschäftigung sowie die betriebliche Bindefrist bei Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses mit KOMB als Hindernis für die Beschäftigungsaufnahme wahrgenommen.

Insgesamt wird die KOMB von der befragten Zielgruppe als sinnvolles und wirksames Instrument zur Beschäftigungsintegration betrachtet: Rund 82 Prozent der RespondentIn/innen stimmten der Aussage „Die Kombilohnbeihilfe ist eine Möglichkeit, wieder eine Beschäftigung aufnehmen zu können“ voll bzw. eher zu.

Im Rahmen der Evaluationsstudie wurde neben der Befragung von ehemaligen bzw. noch aktiven Bezieher/innen einer Kombilohnbeihilfe auch eine telefonische Befragung bei Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt bzw. in den beiden Jahren vor der Erhebung ArbeitnehmerInnen mit einer Kombilohnbeihilfe beschäftigt haben, durchgeführt. Für die Befragung wurden von Seiten des AMS die Adressdaten der Unternehmen in Form einer Zufallsstichprobe ermittelt, an der Erhebung haben insgesamt 51 Unternehmen teilgenommen. Die Befragung fand von Ende Dezember 2010 bis Ende Jänner 2011 statt und umfasste Geschäftsführer/innen bzw. Verantwortliche des Bereichs „Human Resources“.

Unter den Betrieben, die Bezieher/innen von KOMB anstellten, waren die Hälfte Kleinstbetriebe, in etwa 40 Prozent der geförderten Beschäftigten waren in Großbetrieben mit über 1.000 MitarbeiterInnen angestellt. Die Bandbreite der befragten Unternehmen ist überaus groß, was sich im Hinblick auf Strukturcharakteristika wie die Branche, die Unternehmensgröße, den Frauenanteil sowie die Anteile an Beschäftigten über 50 Jahre zeigt. Drei Viertel der Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen waren mit Teilzeitarbeit verbunden, etwas über die Hälfte der geförderten Männer konnte eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen.

Die Betriebserhebung hat gezeigt, dass bei der Einstellung von ArbeitnehmerInnen mit KOMB das soziale Engagement der Unternehmen einen wesentlichen Stellenwert hat. Dies ist aufgrund der inhaltlichen Konzipierung der KOMB als eine reine ArbeitnehmerInnen-Förderung auch nicht verwunderlich. Dennoch spielen bei etwa der Hälfte der Betriebe, die geförderte Personen aufnehmen, darüber hinaus auch betriebswirtschaftliche Motive wie z.B. Lohnangebotsrestriktionen seitens der Unternehmen sowie die Dauer der Förderperiode als „Probezeit“ für die geförderten ArbeitnehmerInnen eine bedeutende Rolle.

Die Weiterbeschäftigungseffekte der KOMB sind als durchaus hoch zu bewerten: In etwa drei Viertel der geförderten ArbeitnehmerInnen sind nach Ende der Förderperiode im selben Betrieb verblieben. Auch zeigen sich Möglichkeiten der Einkommenssteigerung nach Förderende.

Die befragten Betriebe wären bei einer Änderung der Rahmenbedingungen der Maßnahme bereit, mehr Fördernehmer/innen einzustellen. Ausschlaggebend wäre dazu aus Sicht der ArbeitgeberInnen eine finanzielle Förderung der Betriebe selbst (z.B. für betrieblich finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen), eine verstärkte externe Qualifizierung der geförderten Personen (vorbereitend oder begleitend) sowie eine Verlängerung der Förderdauer. Der administrative Aufwand der Maßnahme,

der für die einstellenden Betriebe anfällt, wird von den befragten Unternehmen als gering bewertet und stellt somit kein Hindernis dar.

Die AutorInnen kommen anhand des umfangreichen verwerteten Datenmaterials zu dem Schluss, dass die Kombilohnbeihilfe durchaus ein „wirksames und zielgruppenadäquates Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik“ darstellt.

Die Reintegration von Arbeitslosen (insbesondere des Niedriglohnssektors) mit einer Fokussierung auf die Zielgruppen der Wiedereinsteiger/innen, älteren ArbeitnehmerInnen und Personen mit gesundheitlichen Defiziten oder Behinderungen kann durch die KOMB definitiv erleichtert, in vielen Fällen überhaupt erst ermöglicht werden. Es kann in den meisten Fällen auch eine Stabilität der solcherart erreichten Beschäftigungsverhältnisse auch über die Beendigung der Förderperiode hinaus erzielt werden.

Die letztlich allen Formen der Beschäftigungsförderung inhärenten Mitnahmeeffekte sind auch bei der KOMB nicht auszuschließen. Dies betrifft einerseits die Inanspruchnahme der Förderung durch Personen, die ihr Arbeitsverhältnis auch ohne diese Fördermaßnahme angetreten hätten. Andererseits zeigen sich diese Mitnahmeeffekte auch auf Seiten der Betriebe. Die StudienautorInnen stufen diese Mitnahmeeffekte – besonders, wenn man sie im Verhältnis zur tatsächlichen Erhöhung der Arbeitsmarktintegration der Fördernehmer/innen betrachtet – jedoch als wenig bedeutsam ein.

Obwohl die Gesamtbewertung der Kombilohnbeihilfe also positiv ausfällt, werden anhand des gesammelten Datenmaterials doch auch Entwicklungspotentiale ausgemacht. So bestünde die Option, die Zielgruppe auf Langzeitarbeitslose ohne Altersbeschränkung auszuweiten, da die Wiedereingliederung in Beschäftigung sowohl für die Betroffenen als auch die öffentliche Hand zumindest mittelfristig vorteilhafter ist. Auch könnte die Einkommensuntergrenze für die KOMB gesenkt werden; dadurch wäre es möglich, auch Personen in die Förderung einzubeziehen, die aktuell wegen zu niedrigen Stundenausmaßes bzw. Arbeitseinkommens vom Bezug der Förderung ausgeschlossen sind. Zu berücksichtigen ist hier jedoch, dass dadurch gleichzeitig eine Verfestigung prekärer Arbeitsverhältnisse droht.

Um mögliche einkommensbezogene Diskriminierungen zu vermeiden, wäre auch eine Stufenregelung der Einkommensobergrenze denkbar.¹¹ Den möglichen positiven Effekten dieser Änderung steht jedoch die deutliche Erhöhung des verwaltungstechnischen Aufwands für die Abwicklung der Maßnahme in diesem Einkommenssegment gegenüber.

Ein weiterer Ansatzpunkt für eine mögliche Optimierung der KOMB besteht in der Option, diese mit anderen Fördermaßnahmen zu kombinieren. Insbesondere aus Sicht der ArbeitgeberInnen ist hier vor allem die weiter oben dargestellte Eingliederungsbeihilfe als eine attraktive flankierende Maßnahme zu erwähnen, durch die die Einstellungsbereitschaft von KOMB-Bezieher/innen deutlich gesteigert werden kann. Hier wäre ein Ausbau „eventuell sogar als eigene ‚Paketlösung‘ durchaus sinnvoll, vor allem, wenn es mit einer (Weiter-) Qualifizierung verbunden ist.“ (Löffler & Schmid, 2011, S. 103)

In Bezug auf die für diesen Bericht interessierende Fragestellung der Effekte von Kombilohnbeihilfen für ältere ArbeitnehmerInnen kann zum Abschluss ein Aspekt

¹¹ „Die Einkommensobergrenze für die Gewährung der höheren Förderung für eine Vollzeitbeschäftigung (derzeit € 1.500,-) benachteiligt jene, deren Arbeitseinkommen nur geringfügig darüber liegt und die dadurch spürbar weniger verfügbares Einkommen haben, als jene Personen, die nur knapp unter der genannten Grenze verdienen und die erhöhte Förderung (€ 300,-) erhalten.“ (Löffler & Schmid, 2011, S. 8)

aus der Diskussion in Deutschland zitiert werden. In einem Sammelband zum Thema wird dort mit Verweis auf das Kombilohnmodell im Bundesland Nordrhein-Westfalen festgehalten:

„Positiv erscheint an diesem Konzept, dass mit dem NRW-Kombilohn benachteiligte Arbeitslose, die auf dem Arbeitsmarkt besonders schlechte Chancen haben, gezielt gefördert werden sollen. Insbesondere bei Älteren kann auch die angestrebte dauerhafte Subventionierung sinnvoll sein, weil sie derzeit häufig keine realistischen Chancen mehr auf eine ungeförderte Einstellung bzw. einen Übergang in ungeförderte Beschäftigung haben.“ (Jaehrling & Weinkopf, 2006, S. 28).

V.2.3 Bonus-Malus (ibw)

V.2.3.1 Charakteristik der Maßnahme

Das Bonus-Malus-System (BMS) war eine im Jahr 1996 implementierte arbeitsmarktpolitische Maßnahme, die Betrieben eine finanzielle Entlastung bei der Einstellung von ArbeitnehmerInnen bot, die älter als 50 Jahre waren (Bonus). Umgekehrt wurden Unternehmen, die länger bestehende Dienstverhältnisse mit älteren ArbeitnehmerInnen auflösten, mit einer finanziellen Belastung belegt (Malus). Mit dem Arbeitsmarktpaket II, welches Anfang September 2009 in Kraft getreten ist, ist das BMS ersatzlos abgeschafft worden.

Über den Bonus sollten längerfristige Beschäftigungsverhältnisse von älteren ArbeitnehmerInnen gefördert werden, weswegen er nur in Fällen angewendet worden ist, in denen ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (mindestens jedoch für einen Monat) abgeschlossen wurde. Tageweise bzw. fallweise Beschäftigung wurde nicht gefördert. Der Bonus war dergestalt, dass für Unternehmen, die Personen über 50 Jahre anstellten, der Dienstgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung entfiel. Dadurch entstanden niedrigere Arbeitgeberkosten bei neu eingestellten Personen dieser Altersgruppe. (Kalmar, Kernbeiß, Lehner, Timar, & Wagner-Pinter, 2008, S. 7) Die gesetzliche Grundlage für den Bonus bildete der §5a des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes (AMPFG).

Der Malus war quasi als „Gegenfinanzierung“ zum Bonus als ein einmaliger Betrag konzipiert, welchen Betriebe, die ein Beschäftigungsverhältnis von Personen beendeten, die zum Zeitpunkt der Entlassung 50 Jahre oder älter waren und zumindest zehn Jahre im Betrieb angestellt waren, bezahlen mussten. Der Malus musste nicht entrichtet werden in Fällen der Selbstkündigung, bei Übertritten in die Pension oder einer Betriebsstilllegung. Die gesetzliche Grundlage für den Malus bildete der §5b des AMPFG. (Bösch u. a., 2013, S. 430)

V.2.3.2 Wirkung und Einschätzung

Der Bonus war eine Maßnahme, die überwiegend männlichen Arbeitnehmern zu Gute kam: 65 Prozent aller seit der Einführung 1996 verzeichneten knapp 293.000 Bonusfälle entfielen auf Männer, darunter überwiegend Arbeiter. Umgekehrt dauerte eine Bonusepisode bei Angestellten durchschnittlich doppelt so lange wie bei Arbeiter/innen. (Bösch u. a., 2013, S. 433)

Bei den Maluszahlungen überwiegen mit nicht ganz 60 Prozent aller Fälle die Angestellten, bei den malusrelevanten Kündigungen waren mit knapp 70 Prozent die Männer in der großen Überzahl. Der Anteil weiblicher Arbeitnehmerinnen an den malusrelevanten Kündigungen entsprach mit 32 Prozent deren Anteil am Bonus.

Die Häufigkeit der Maluszahlungen im Laufe eines Jahres betrug lediglich rund sieben Prozent jener der Bonuszahlungen. Dennoch konnten zumindest zu Beginn der Maßnahme die Einnahmen aus den Maluszahlungen rund 72 Prozent der Bonuszahlungen abdecken. Insgesamt ist festzuhalten, dass das BMS in den ersten Jahren

seines Bestehens erhebliche Überschüsse generiert, in seiner Endphase jedoch Nettoverluste verursacht hat.

Die vorliegenden Einschätzungen der Wirksamkeit des BMS kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Eine sektionsinterne Analyse der Maßnahme aus dem Sozialministerium von 2008 zog eine eher kritische Bilanz und ging „aufgrund der geringen Förderung und breiten Zielgruppe von geringen Wirkungen und hohen Mitnahmeeffekten für den Bonus sowie vergleichsweise höheren Wirkungen für den Malus“ aus (Bösch u. a., 2013, S. 434).

Aus dem Jahr 2008 liegt eine umfassende Evaluationsstudie von Synthesis vor. (Kalmar u. a., 2008) Um die Effekte des BMS im Detail untersuchen zu können, wurde eine Sonderauswertung der Situation in Niederösterreich für den Förderzeitraum 2002 bis 2006 vorgenommen. Die Daten zeigen zum einen, dass fast die Hälfte aller Bonusfälle dieses Zeitraums auf Unternehmen der Dienstleistungsbranche entfiel, während Betriebe aus dem Bau- und Produktionssektor nicht ganz 30 Prozent ausmachten. Mit rund 70 Prozent traten die Bonusfälle überwiegend bei Unternehmen auf, die über die Anstellung von ArbeitnehmerInnen der Alterskohorte 50 bis 60 Jahre ihren Personalstand aufstocken wollten. Betrachtet nach Betriebsgröße zeigte sich, dass 85 Prozent der Bonusfälle kleine Unternehmen mit weniger als 20 MitarbeiterInnen betraf.

ArbeitgeberInnen, die über das Bonus-System neue MitarbeiterInnen zwischen 50 und 60 Jahren anstellten, waren auch darüber hinaus bei der Rekrutierung dieser Altersgruppe aktiv: Die über die Nutzung des Bonus neu angestellten Beschäftigten machten rund 40 Prozent aller Neuaufnahmen von ArbeitnehmerInnen der Altersgruppe 50 bis 60 Jahre aus, d.h. dass vier von zehn dieser Neuanstellungen über das BMS erfolgten. Der Bonus hat demnach offensichtlich einstellungsbereiten ArbeitgeberInnen zusätzliche Beschäftigungsanreize geboten. Die Bonusbetriebe waren offensichtlich auch daran interessiert, die neu rekrutierten MitarbeiterInnen über einen längeren Zeitraum zu beschäftigen: Die Hälfte der über den Bonus erfolgten Neuanstellungen währte länger als ein Jahr, was einem höheren Anteil als bei allen Beschäftigungsaufnahmen nach Beendigung einer vorgemerkten Arbeitslosigkeit entspricht.

Um eine empirisch fundierte Bewertung der beschäftigungsintegrativen Wirkung der Bonuseinstellungen zu ermöglichen, wurde von den StudienautorInnen ein Vergleich mit einer Kontrollgruppe durchgeführt. Hierfür sind für alle Personen mit einer bonusbegünstigten Beschäftigungsaufnahme in Niederösterreich im Jahr 2006 Referenzpersonen als Vergleichsmaßstab ausgewählt worden.

So wurde untersucht, wie viele der via Bonus Beschäftigten sowie ihrer Referenzpersonen im darauffolgenden Jahr noch erwerbsaktiv waren. Unter den Bonusbeschäftigten lag die Drop-Out-Quote bei rund sieben Prozent, was von den AutorInnen als Hinweis auf die überaus große Integrationswirkung der Maßnahme bewertet wird. Unter den Referenzpersonen betrug diese Drop-Out-Rate hingegen rund 36 Prozent, was zeigt, dass das Risiko für die untersuchten älteren ArbeitnehmerInnen, aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen, durch die bonusbegünstigte Beschäftigung auf ein Fünftel reduziert worden ist. Interessant ist beispielsweise auch, dass sogar bei Betrieben, die zum Erhebungszeitpunkt eine schrumpfende betriebliche Dynamik aufwiesen, fast 30 Prozent der Bonusbeschäftigten mehr als 12 Monate in Beschäftigung verblieben.

Viele Betriebe, die Beschäftigungsverhältnisse auflösten und einen Malus in Kaufnahmen, haben gleichzeitig neues Personal in derselben Altersgruppe angestellt. Diese Unternehmen haben über das BMS quasi die betreffenden MitarbeiterInnen ersetzt. Dies schien für die Unternehmen betriebswirtschaftlich sinnvoll, da ein

solcher Personalaustausch eine deutliche Einsparung bei den Lohnkosten mit sich gebracht hat: Während mehr als ein Viertel der mit einem Malus versehenen Entlassenen mehr als 3.500 Euro monatlich verdienten, lag dieser Anteil unter den neu eingestellten ArbeitnehmerInnen in dieser Einkommensgruppe bei weniger als ein Achtel. Dieser Befund gilt (in unterschiedlich starker Ausprägung) sowohl für Betriebe, die ihren Personalstand ausweiten oder zumindest auf konstantem Niveau halten wollten als auch für Unternehmen, die ihren Personalstand abbauen wollten.

Eine Branchengruppe, die besonders viele Malus-Fälle aufwies, war die Produktion (Land-/ Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Sachgütererzeugung), auf die etwas mehr als ein Drittel aller einschlägigen Beschäftigungsaufösungen im Jahr 2006 in Niederösterreich entfiel.

Die AutorInnen kommen zum Schluss, dass die bonusgeförderte Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen in ihrer Integrationswirksamkeit die übrigen hier möglichen Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik deutlich übertrifft. Hier ist insbesondere die hohe Beständigkeit der über den Bonus erzielten Beschäftigung für Arbeitslose der einschlägigen Altersgruppe zu nennen. Belegt wird dies auch dadurch, dass wenigstens die Hälfte der Bonusbegünstigten im darauffolgenden Jahr während des ganzen Jahres durchgängig beschäftigt waren.

Vergleicht man direkt die durchschnittlichen Nettokosten einer bonusbegünstigten Anstellung mit denjenigen Kosten, die durch andere AMS-Maßnahmen entstehen, so zeigt der Befund für Niederösterreich, dass pro Bonusfall die Nettokosten bei etwas mehr als 200 Euro lagen. Die durchschnittlichen Nettokosten für etwa eine AMS-Qualifizierungsmaßnahme mit einer Dauer von weniger als 90 Tagen waren im Beobachtungszeitraum hingegen mit rund 1.000 Euro zu veranschlagen.

Neben diesen monetären Aspekten gilt es, einen weiteren Effekt zu berücksichtigen:

„Vielmehr scheint von dem Bonussystem (und vielleicht dem Malus) eine starke Signalwirkung auszugehen; und zwar in der folgenden Hinsicht. Betriebe, die sich den Bonus vor Augen halten, wenden eine (möglicherweise weitaus) größere Aufmerksamkeit beim Auswahlprozess unter den Bewerber/innen um einen potenziellen »Bonus-Arbeitsplatz« an den Tag. Für diese Vernetzung spricht der auffällig niedrige Prozentsatz an Bonusbeschäftigungsaufnahmen, die bereits nach 4 Wochen wieder aufgelöst werden. Die größte Sorgfalt der Betriebe führt zu einer guten Kongruenz des Leistungsprofils der aufgenommenen Bewerber/innen und dem Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeitsplatzes. Damit erhöhen sich die Chancen der bonusbegünstigten Personen auf eine erfolgreiche Beschäftigungsintegration.“(Kalmar u. a., 2008, S. 34)

V.2.4 Altersteilzeit (ibw)

V.2.4.1 Charakteristik der Maßnahme

Die mit dem Arbeitslosenversicherungsgesetz von 1977 erstmals eingeführte Altersteilzeit (AT) ermöglicht älteren ArbeitnehmerInnen mit Zustimmung des Arbeitgebers ihre Arbeitszeit ohne Verluste (Pensionsbezüge, Arbeitslosen-, Krankenkassenansprüche) zu reduzieren und so einen gleitenden Übergang in die Pension zu schaffen. Grundsätzlich ist AT mit dem Arbeitgeber schriftlich zu vereinbaren und daher von diesem zu genehmigen. Das bedeutet, dass die AT auch verweigert werden kann, da es keinen Rechtsanspruch für ArbeitnehmerInnen gibt. Das Altersteilzeitgeld kann grundsätzlich längstens fünf Jahre ausbezahlt werden und wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Im Laufe der Zeit kam es immer wieder zu Veränderungen des Altersteilzeitmodells, zuletzt im Jahr 2013. Hier wurde die Laufzeit auf maximal fünf Jahre reduziert. Bei den sogenannten Blockmodellen muss außerdem spätestens mit Beginn der Freizeitphase wieder eine Ersatzarbeitskraft eingestellt werden. In einem Blockmodell wird im ersten Abschnitt des Durchrechnungszeitraums voll gearbeitet, dafür wird man im zweiten Abschnitt der Altersteilzeit („Freizeitphase“) vom Dienst freigestellt. Als Ersatzarbeitskraft kann entweder eine Person, die vorher arbeitslos war und nun über der Geringfügigkeitsgrenze eingestellt wird, oder ein Lehrling eingesetzt werden.

Die ArbeitnehmerInnen können ihre Arbeitszeit um 40 bis 60 Prozent verringern und erhalten dabei (mit einem Zuschuss des AMS) zwischen 70 und 80 Prozent des bisherigen Einkommens. Die ArbeitgeberInnenanteile für Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung werden in der bisherigen Höhe auf Grundlage des Einkommens vor der Herabsetzung der Arbeitszeit vom Betrieb weiterbezahlt. Möglich ist auch, nach Bedarf einmal mehr und einmal weniger zu arbeiten. Wesentlich ist, dass die vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit über den gesamten Durchrechnungszeitraum beibehalten wird. Abfertigungen werden auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet.

Das frühestmögliche Eintrittsalter in die AT liegt bei maximal sieben Jahren vor dem Erreichen des Regelalters für eine Alterspension. Das bedeutet, dass das Zugangsalter für Frauen bei 53 Jahren, für Männer bei 58 Jahren liegt. Weitere Voraussetzung ist, dass die ArbeitnehmerInnen während der letzten 25 Jahre mindestens 15 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein müssen. Der/die Dienstnehmer/in muss zudem bereits drei Monate im Betrieb beschäftigt sein.

Für ArbeitnehmerInnen ergeben sich über die AT geringere finanzielle Einbußen, da sie ihre Entgelte nicht nur für die verringerte Arbeitszeit erhalten, sondern auch für die Hälfte des Verzichts. Das bedeutet, dass bei einer Arbeitszeitverringerung um 50 Prozent die ArbeitnehmerInnen 75 Prozent ihres bisherigen Bruttoeinkommens (bei vollen Versicherungsleistungen) beziehen. Auch der Dienstgeber profitiert von der Maßnahme: Sie ersetzt - teilweise oder vollständig - den entstehenden Lohnausgleich sowie zusätzliche Sozialversicherungskosten, die mit der Arbeitszeitreduktion entstehen¹².

Im Berichtsjahr 2013 waren insgesamt rund 17.500 Bezieher/innen von Altersteilzeitgeld zu verzeichnen, 63 Prozent hiervon Frauen. Die Ausgaben hierfür beliefen sich auf rund 204 Millionen Euro. (BMASK 2014, S. 189)

V.2.4.2 Wirkung und Einschätzung

Aus Studien zum Thema ist bekannt, dass sich ArbeitnehmerInnen gegen Ende ihrer Berufslaufbahn oftmals eine Verringerung der Arbeitszeit wünschen. Dies geht Hand in Hand mit einem Interesse an einem graduellen Übergang vom Berufsleben in die Pension.¹³

Andere Erhebungen zeigen jedoch ein konkurrierendes Verhältnis zwischen solch flexiblen Übergangsmo-
dellen wie der AT und Frühpensionsmodellen. Eine dieser

¹²<http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/pension/altersteilzeit/Altersteilzeit.html>

¹³ So sahen laut einer 2006 in Deutschland durchgeführten Erhebung unter Erwerbstätigen 70 Prozent der RespondentInnen eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab einem bestimmten Lebensalter als eine wichtige Voraussetzung der beruflichen Betätigung bis zum Erreichen des Pensionsantrittsalters. Nahezu die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland wünscht sich laut Studie eine Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit und würde auch eine Teilzeitbeschäftigung annehmen. (Graf, Hoyer, Sellner, Winter-Ebmer, & Wroblewski, 2008, S. 22)

Studien hat zum Ergebnis, dass ArbeitnehmerInnen einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben gegenüber einem graduellen Übergang präferieren. Auch internationale Erfahrungen mit solchen Übergangsmodellen lassen eine gewisse Skepsis angebracht erscheinen.¹⁴

In einer Evaluationsstudie des Instituts für Höhere Studien aus dem Jahr 2008 sind die kausalen Wirkungen der AT auf Beschäftigung, Arbeitsvolumen und Arbeitslosigkeit mittels der Matching-Methode untersucht worden.¹⁵ (Graf, Hofer, Sellner, Winter-Ebmer, & Wroblewski, 2008, S. 53) Genutzt wurden Individualdaten aus der BMWA-AMS Arbeitsmarktdatenbank, um die Effekte der AT für die Jahrgänge 1943/44 (Männer) und 1946/47 (Frauen) zu untersuchen. Die AutorInnen fanden einige Indizien, dass sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit als Folge der AT erhöht, allerdings nur in den ersten beiden Jahren nach Eintritt in die AT. Ab dem vierten Jahr dreht sich die Effektwirkung und wird eindeutig negativ. Auch gibt es Hinweise darauf, dass für Personen im AT-Modell das Risiko von Arbeitslosigkeit deutlich sinkt.

In der Studie sind auch die gesamtwirtschaftlichen Effekte der AT auf die Personengruppe zwischen 50 und 64 Jahren untersucht worden, wobei diese sehr gering ausfallen: Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit wurde für diese Teilpopulation durch die AT um rund 0,1 Prozentpunkte erhöht, das Arbeitsvolumen verringerte sich durch die AT um nicht ganz zwei Prozentpunkte, die Arbeitslosenquote ist aufgrund der AT um 0,2 Prozentpunkte gesunken.

In Ergänzung zu den statistischen Analysen auf Basis der Arbeitsmarktdaten sind Interviews mit insgesamt fünfzehn Institutionen und Unternehmen, die bereits praktische Erfahrungen mit der AT hatten, geführt worden. Aus Sicht der ArbeitgeberInnen ist AT eine Maßnahme, die sich nicht an Betriebe richtet, sondern an ArbeitnehmerInnen, die letztlich auch den Prozess der Inanspruchnahme einleiten. Bezüglich der konkreten Ausformung von AT lassen sich laut den StudienautorInnen drei Idealtypen identifizieren:

„Die erste Gruppe bilden Betriebe, die kein ursächliches eigenes Interesse an Altersteilzeit haben und diese primär auf Wunsch der Beschäftigten durchführen. Altersteilzeit wird dabei als „Geschenk“ an die Beschäftigten gesehen, wobei der Betrieb der Inanspruchnahme nicht im Weg stehen möchte. Zum zweiten Typ zählen Betriebe, die Altersteilzeit zwar auch in erster Linie auf Wunsch der Beschäftigten durchführen, denen aber der damit verbundene Personalstandsabbau auch entgegenkommt. Die dritte Gruppe von Unternehmen ist schließlich jene, die Altersteilzeit in betriebliche Strategien einbinden und für ihren Kontext Zielsetzung und Zielgruppe der Maßnahme konkretisieren. Altersteilzeit wird dabei als eine von mehreren Maßnahmen gesehen, die zur Entwicklung altersgerechter Arbeitsplätze notwendig sind.“ (Graf u. a., 2008, S. 2)

Einhellig kritisch erwähnt wurde in den Interviews der hohe administrative Aufwand bei der Umsetzung der AT. Zudem zeigen die Erfahrungen der Befragten, dass einzelne Aspekte der Umsetzung innerhalb des AMS unterschiedlich gehandhabt wurden und einige administrative Teilbereiche zum Befragungszeitpunkt ungeklärt waren. (Graf u. a., 2008, S. 3) An dieser Stelle ist anzumerken, dass im Jahr

¹⁴ Oftmals entsprechen diese AT-Modelle lediglich einer alternativen Übertrittsform in den vorzeitigen Ruhestand. Insbesondere die Blockvariante der AT wird hier sehr kritisch beurteilt, da diese Ausformung des Modells genaugenommen der Idee eines gleitenden Übergangs in die Pension entgegensteht. (Graf u. a., 2008, S. 27)

¹⁵ „Aufgabe des statistischen Matching ist das Auffinden von statistischen Zwillingen. Statistische Zwillinge sind dadurch gekennzeichnet, dass sie sich von ihren statistischen Zwillingsgeschwistern in ausgewählten Merkmalen nicht unterscheiden.“ (Bacher, 2002, S. 38)

2009 entsprechende Reformen stattgefunden haben. Durch eine Vereinfachung der Auszahlungs- und Abrechnungsmodalitäten sind sowohl die Unternehmen als auch das AMS bezüglich des erforderlichen Verwaltungsaufwandes entlastet worden. (Bösch u. a., 2013, S. 465ff.)

Die StudienautorInnen schließen aus ihren Analysen, dass insbesondere in Anbetracht der geringen Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich das AT-Modell insgesamt als überaus kritisch zu beurteilen ist. Die vorliegenden Studienergebnisse belegen, dass über die AT das Arbeitsangebot (sprich: das Arbeitszeitvolumen) älterer Personen reduziert wird. Die über das AT-Modell verursachten makroökonomischen Effekte sind nur gering. Diesen geringen bzw. unerwünschten Effekten stehen vergleichsweise hohe Förderausgaben gegenüber, weswegen die AutorInnen für eine umfassende Reform der AT plädieren. (Graf u. a., 2008, S. 3)

Eine positivere Einschätzung der AT kommt erwartungsgemäß von Seiten des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Laut einer sektionsinternen Schätzung konnten über das reformierte Modell der AT (im Verbund mit der Solidaritätsprämie¹⁶) im Jahr 2009 rund 3.000 Jobs gesichert werden. Auch die Effekte der Reform von 2009 werden als positiv eingeschätzt: Der Anteil der Bezieher/innen, die die Blockvariante gewählt haben, war vor der Reform relativ hoch und lag bei konstant etwa 75 Prozent. Nach der Neuregelung konnte dieser Anteil auf 40 Prozent reduziert werden, was als politisch gewünschter Effekt gewertet wird. (Bösch u. a., 2013, S. 477)

V.2.5 Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Sowohl Sozialökonomische Betriebe als auch Gemeinnützige Beschäftigungsbetriebe sind Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Langezeitarbeitslose. Diese können zeitliche befristet als Transitarbeitskräfte (wieder) an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Je nach Ausrichtung stehen diese Maßnahmen mit und ohne Altersbeschränkung zu Verfügung.

Die Unterscheidung zwischen Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) liegt in dem Grad des marktwirtschaftlichen Charakters unter dem beiden Dienstleistungen angeboten werden. Während SÖB in ihrer Gebarung einen Eigenerwirtschaftungsanteil von in der Regel 20% der anfallenden Gesamtkosten aufweisen müssen, gelten diese Vorgaben für GBP nicht. Die Bundesrichtlinie zur Förderung von sozialökonomischen Betriebe (SÖB) des AMS Österreich legt unter Punkt 6.3. fest, dass SÖB neben arbeitsmarktpolitischen auch wirtschaftliche Zielsetzungen verfolgen, sie bieten Dienstleistungen und Produkte zu Marktpreisen an und decken mindestens 20% des laufenden Gesamtaufwandes aus den Erträgen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit. Demgegenüber regelt die Bundesrichtlinie für Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, dass die Produkte herstellen oder Dienstleistungen anbieten, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht. Dementsprechend sind GBP Non-Profit-Organisationen, die sich nicht in klassischer Konkurrenz zu nach Marktgesetzen anbietenden Unternehmen befinden.

Diese unterschiedlichen Vorgaben haben Auswirkungen auf die Zielgruppen der Maßnahmen. Es ist davon auszugehen, dass SÖB auf Grund der wirtschaftlichen Tätigkeit höhere Anforderungen an Transitarbeitskräfte stellen. Trotzdem können

¹⁶ Ein Betrieb kann eine Beihilfe im Rahmen des Solidaritätsprämienmodells beziehen, wenn eine oder mehrere Arbeitskräfte ihre Arbeitszeit reduzieren und der Betrieb dafür eine neue Ersatzkraft einstellt, die zuvor Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat. Diese Maßnahme soll die (Wieder-) Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt erleichtern und gleichzeitig die Aufrechterhaltung von Beschäftigungsverhältnissen gewährleisten. (BMASK 2015)

nur geringe Differenzierungen zwischen den beiden Zielgruppen bzw. den beiden Maßnahmen ausgemacht werden.

Die Evaluierung sozialer Unternehmen, welche vom Wirtschaftsforschungsinstitut gemeinsam mit Prospect durchgeführt wurden (Eppel u. a., 2014) stellt in einem ersten Schritt soziodemographische Unterscheidungsmerkmale zwischen Maßnahmenteilnehmenden (SÖB und GBP) und im gleichen Zeitraum beim AMS gemeldeten Personen ohne gleichwertige Maßnahmenteilnahme dar. In den Maßnahmen sind Personen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen deutlich überrepräsentiert (56% vs. 45%).

Die StudienautorInnen gehen davon aus, dass sich künftig auf Grund von demographischen und sozialrechtlichen Änderungen die Struktur der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen verändern wird und mit einem höheren Anteil von Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen zu rechnen ist. Dies machen sie sowohl an einem Anstieg der Älteren als auch von Personen mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen, die vorübergehend berufsunfähig sind bzw. aus der gesundheitlichen Rehabilitation kommen, fest.

V.2.5.1 Wirkungsanalyse der SÖB und GBP

In der Wirkungsanalyse von SÖB und GBP wird die arbeitsmarktpolitische Wirkung der Maßnahmen bezogen auf den Maßnahmenbeginn in den Jahren 2005-2010 untersucht. Als Wirkungsindikatoren werden die Tage in geförderter und ungeförderter unselbständiger Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze am ersten und am zweiten Arbeitsmarkt sowie die Tage in registrierter Arbeitslosigkeit, in Schulung und in gesicherter bzw. ungesicherter erwerbsferne Position in Alter- oder Invaliditätspension herangezogen. Mittels einer Kontrollgruppe wird eine kontrafaktische Situation simuliert (Eppel u. a., 2014, S. 37). In der gegenständlichen wird der Fokus auf die Zielgruppe der Älteren am Arbeitsmarkt, gemäß der Fragestellung der Meta-Analyse, eingegangen.

Durch die Wirkungsanalyse lässt sich auf individueller Ebene feststellen, dass gemessen an Tagen in ungeförderter unselbständiger Beschäftigung Personen im Alter zwischen 45 und 59 Jahren am stärksten von der Teilnahme an einem SÖB oder einer GBP profitieren.

Die Betrachtung der Projektebene zeigt, dass nur wenige Projekte eine alters-, geschlechts- oder ausbildungsspezifische Zielgruppendifferenzierung aufweisen, der Fokus liegt bei der Gesamtzielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen. Damit lässt sich zwar eine Wirkung in Bezug auf die Teilnahme von älteren Personen an SÖB und GBP darstellen, die Frage nach zielgruppenspezifischen Projekten und deren Wirkung, insbesondere in Hinblick auf die Altersstruktur bleibt jedoch offen, da keine dementsprechenden Projekte als Analysegegenstand zu Verfügung stehen.

Die geschätzte Wirkung auf Projektebene auf eine nachfolgende Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt über alle betrachteten Altersgruppen hinweg (25 bis 59 Jahre) zeigt, dass ein längerer Förderzeitraum, also eine länger andauernde Maßnahmenteilnahme stärker positive Effekte auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt aufweist (bezogen auf die Förderperioden 2008 und 2009). Dabei ist zu beachten, dass die einzelnen Projektergebnisse der Wirkungsanalyse sehr unterschiedlich ausfallen. Das arithmetische Mittel von insgesamt 120 untersuchten SÖB und GBP der Anzahl der Tage in unselbständiger Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt im 2.-3. Jahr nach Förderbeginn von Maßnahmen-Teilnehmenden im Vergleich mit ungefördernten Personen liegt für das Betrachtungsjahr 2009 bei + 35

Tagen. Die Bandbreite in der Einzelbetrachtung von Projekten liegt allerdings zwischen – 15 und + 157 Tagen.

Diese Ergebnisse können als Hinweis darauf gewertet werden, dass zwar keine starke Zielgruppendifferenzierung in den Maßnahmen SÖB und GBP vorgenommen wird, auf Projektebene die Heterogenität aber erheblich ist. Die Analyse der Projekte mit ähnlicher Wirkungsschätzung auf die Zusammensetzung der Teilnehmenden nach soziodemographischen Merkmalen ergibt nur in der Betrachtung nach Geschlecht deutliche Ergebnisse. Projekte mit einem hohen Anteil von Frauen (auch Wiedereinsteigerinnen) weisen klar eine positiv geschätzte Wirkung auf die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmerinnen auf. Für andere soziodemographische Merkmale wie Alter, gesundheitliche Belastung und Dauer der Arbeitslosigkeit kann keine signifikante Differenz zwischen den einzelnen Projekten nachgewiesen werden. Der Anteil der Geringqualifizierten unter den Teilnehmenden eines Projekts schwächt die geschätzte Wirkung hingegen ab. Daraus ziehen die StudienautorInnen den Schluss, dass Personen, die gering qualifiziert sind, unabhängig von weiteren soziodemographischen Merkmalen deutlich weniger von der Maßnahme profitieren als andere Teilnehmende.

V.2.5.2 Betrachtung von fiskalischen Effekten

In der Betrachtung von fiskalischen Effekten im Rahmen der Studie (Eppel u. a., 2014) werden die direkten Kosten der Förderung und der Existenzsicherung der Teilnehmenden mit den Erträgen der Sozialabgaben und der Einkommenssteuer nach der Teilnahme gegenübergestellt. Dies ist eine reduzierte Darstellung, da weder die Kosten der Betreuung durch das AMS, noch etwaige Folgekosten von Qualifizierung oder Arbeitslosigkeit einberechnet werden. Ebenso werden zusätzliche Steuereinnahmen durch die Erhöhung des Konsums (Mehrwertsteuer) nicht berücksichtigt. Über alle Altersgruppen betrachtet zeigt sich, dass die Kosten der Förderung und der Existenzsicherung bei SÖB und GPB auch nach sieben Jahren nur teilweise durch höhere Sozialabgaben und Einkommenssteuererträge, erzielt durch Beschäftigung, kompensiert werden können. Personen im Haupterwerbsalter weisen ein geringeres Defizit auf, als Jugendliche, bei Männern ist der Kosten-Ertragsverhältnis positiver als bei Frauen (Eppel u. a., 2014, S. 107), was aber unter Umständen auf die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen zurückzuführen ist. Mit der Länge des Betrachtungszeitraums steigt die positive Ausrichtung des Kosten-Ertragsverhältnisses.

V.2.5.3 Triga & Smartwork

Ergänzend zu betrachten eine Begleitevaluation der oberösterreichischen Pilotprojekte Triga und Smartwork (Schmatz & Wetzel, 2015) aus dem Jahr 2015. Diese qualitative Erhebung hat mittels leitfadengestützten Interviews sowohl Teilnehmende als auch ProjektmitarbeiterInnen der laufenden Pilotierung befragt. Schwerpunkt der beiden sozialökonomischen Betriebe sind ältere Arbeitssuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen ohne Chance auf Invaliditätspension, wobei Triga konzeptionsgemäß nur Teilnehmende ab 45 Jahren aufweist, Smartwork eine Teilnahme auch unter dieser Altersgrenze ermöglicht. Neben Maßnahmen des Arbeitstrainings und der Qualifizierung steht die Abklärung und Verbesserung des physischen und psychischen Gesundheitszustands im Zentrum der arbeitsmarktpolitischen Intervention. (Schmatz & Wetzel, 2015, S. 13)

Die befragten ProjektmitarbeiterInnen berichten, dass die Organisationsform des SÖB mit der Auflage eines Eigenerwirtschaftungsanteils in dieser Zielgruppe eine Herausforderung darstellt. Durch die gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Teilnehmenden käme es zu krankheitsbedingten Ausfällen und Arbeitsleistung wäre mitunter nicht leicht planbar. Die Teilnehmenden wiederum sehen in der

Maßnahme vor allem auf der persönlichen Ebene eine stabilisierende Wirkung, befürchten aber gleichzeitig, dass die mehrjährige Laufzeit der Maßnahme ihre Chancen am Arbeitsmarkt weiter verschlechtert. Die Studienautorinnen sehen in ihrer abschließenden Betrachtung, dass die Arbeitsmarktperspektive für die Teilnehmenden eine vergleichsweise schwierige bleibt. Die Balance zwischen dem zwischen dem sozialpädagogischen und dem wirtschaftlichen Auftrag sowie zwischen den psychischen und/oder physischen Problemen und einer anforderungsgerechten Tätigkeit ist erfolgsentscheidend. (Schmatz & Wetzel, 2015, S. 77)

Ein weiteres Kapitel ist einem Überblick von internationalen und nationalen Projekten für die Zielgruppe Ältere mit gesundheitlichen Einschränkungen inklusive systematisierter Inhaltsbeschreibung gewidmet.

V.2.6 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung (SÖBÜ und GBPÜ) stellen eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme dar, in der Teilnehmende einer geförderten Beschäftigung in einem Betrieb am ersten Arbeitsmarkt nachgehen können. Der Maßnahmenträger fungiert dabei als Anstellungsträger und übernimmt eine Betreuungsfunktion. Nach einer Vorbereitungs- und Selektionsphase werden Teilnehmende an dieser Maßnahme in Betriebe am ersten Arbeitsmarkt vermittelt, Ziel ist die Integration. Die Hauptunterschiede zur Eingliederungsbeihilfe liegen in der Maßnahmenzuweisung durch das AMS und der stärkeren Anbindung an den Maßnahmenträger. Eingliederungsbeihilfe wird direkt vom Betrieb für ein konkretes Beschäftigungsverhältnis mit dem Ziel der längerfristigen Beschäftigung beantragt, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung erfolgt als geförderte und unterstützte Beschäftigung durch die vom AMS beauftragten SÖBÜ und GBPÜ. Ein Vergleich der Maßnahmen bzw. deren Wirkungen zeigt, dass Beschäftigte, für die Eingliederungsbeihilfe bezogen wird, die beste Arbeitsmarktposition aufweisen. Teilnehmende an SÖBÜ und GBPÜ weisen eine bessere Merkmalsverteilung auf, als Teilnehmende an SÖB und GBP, des Weiteren ist der Anteil der niedrig Qualifizierten oder NotstandshilfebezieherInnen geringer¹⁷ (Eppel u. a., 2014, S. 85 ff.). Dies entspricht den unterschiedlichen Zielsetzungen und Ausrichtungen der hier verglichenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

V.2.6.1 Wirkungsanalyse zu gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung

Analog der Evaluierung der SÖB und GBP wird in der Wirkungsanalyse der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung mit Hilfe des Nearest-Neighbour-Prospensity-Score-Matching-Verfahrens¹⁸ Vergleichsgruppen zwischen geförderten und nicht-geförderten Personen gebildet und die Anzahl der Tage in ungeförderter, unselbständiger Beschäftigung für den festgelegten Betrachtungszeitraum ermittelt.

Die Ergebnisse zeigen unabhängig von soziodemographischen Merkmalen und für alle betrachteten Altersgruppen einen aktivierenden Effekt sowie eine Erhöhung der Anbindung an den Arbeitsmarkt. Auffällig ist, dass Teilnehmende nach Beendigung der Maßnahmen im Durchschnitt zwei Tage mehr in geförderter Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufweisen, die StudienautorInnen sehen dafür einen

¹⁷ Die Untersuchung differenziert des Weiteren zwischen Wien und den anderen Bundesländern, da die Klientel der Maßnahme „gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung“ in Wien anders zusammengesetzt ist. In Zusammenhang mit der Fragestellung der Meta-Analyse ist festzuhalten, dass in Wien der Anteil der 45- bis 59-Jährigen mit 43,7% deutlich niedriger liegt als in den anderen Bundesländern mit 76,2%.

¹⁸ Bei dieser Methode handelt es sich um einen quasi-experimentellen Ansatz, der intendierte Wirkung sozialer Intervention misst. Dabei werden auf individueller Ebene Vergleiche zwischen Personen mit und ohne Teilnahme an der sozialen Intervention entlang von im Vorfeld festgeschriebenen Indikatoren gezogen.

Hinweis, dass mitunter an die Arbeitskräfteüberlassung eine Eingliederungsbeihilfe als Fördermaßnahme angeschlossen wird.

Die Wirkungsanalyse differenziert nach Altersgruppen zeigt, dass Personen ab 50 Jahren am stärksten von der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung profitieren. Mit der Ausnahme des Bundeslands Wien konnten für diese Altersgruppe im 2. -4. Jahr nach Förderbeginn ein Effekt vom +266 Tagen (arithmetisches Mittel) in ungeförderter unselbständiger Beschäftigung ermittelt werden, für die Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen liegt dieser Effekt bei +129 Tagen. In Wien stellt sich die Entwicklung davon abweichend dar, der Effekt liegt bei den Personen ab 50 Jahren bei +44 Tagen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Wien innerhalb des Betrachtungszeitraums die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung auch für die Zielgruppe von Personen mit Vermittlungshemmnissen massiv ausgebaut hat. Auch wenn die Maßnahme Betrieben am ersten Arbeitsmarkt eine Möglichkeit bietet, Personal im Wesentlichen unverbindlich zu testen und zu integrieren, könnte es in Wien zu einer Ausschöpfung der Integrationskapazität für diesen arbeitsmarktpolitischen Ansatz gekommen sein (Eppel u. a., 2014, S. 103). Der Vergleich der Integrationswirkung in ungeförderter unselbständige Beschäftigung zwischen den Bundesländern legt den Schluss nahe, dass gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung mit einer breiten Ausdehnung an Wirkung verliert und eher spezifisch bzw. sehr zielgruppenadäquat eingesetzt werden sollte.

V.2.6.2 Betrachtung von fiskalischen Effekten

Das Kosten-Ertragsverhältnis ist nach Altersgruppen unterschiedlich. Für die 45- bis 59-Jährigen gilt, dass sechs Jahre nach der Maßnahme bei einer erfolgreichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt eine Kostenneutralität nahezu erreicht werden konnte. Auch bei diesem Fördertyp ist das Kosten-Ertragsverhältnis bei Männern günstiger als bei Frauen (Eppel u. a., 2014, S. 109). Dies stärkt die bereits im Abschnitt 2.5.2. aufgestellte These, dass auch das unterschiedliche Einkommensniveau von Männern und Frauen Auswirkungen auf die fiskalischen Effekte hat.

V. 3 Maßnahmen außerhalb der finanziellen Förderschiene (ibw)

In der Literatur werden die Voraussetzungen für eine längere Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen in Push- und Pull-Faktoren unterteilt: Push-Faktoren verursachen einen vorzeitigen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit, während Pull-Faktoren zu längeren Erwerbsphasen beitragen. Zu den größten Push-Faktoren gehören Arbeitslosigkeit, nachteilige Arbeitsbedingungen und Probleme, die durch gesundheitliche Schwierigkeiten oder mangelnde Qualifikationen verursacht werden. Aber auch bestimmte Pensionsregelungen (z.B. Früh- oder Invaliditätspension) und die Möglichkeit, Altersteilzeit in Blockform zu „konsumieren“ (siehe Abschnitt V.2.4) können zu den Push-Faktoren gezählt werden. Auch liegt der Zeitpunkt des Pensionsantritts aufgrund der Tatsache, dass es gerade für ältere Erwerbspersonen überaus schwierig ist, einen neuen Job zu finden, oftmals nicht im Entscheidungsbereich der Betroffenen selbst, sondern wird aufgrund der Situation am Arbeitsmarkt diktiert. Der Verlust bzw. die Abnahme von Fertigkeiten, die durch längere Phasen der Arbeitslosigkeit (in Verbindung mit fehlender Weiterbildung) insbesondere bei älteren Erwerbspersonen entstehen, stellt ebenfalls ein Problem dar. (Ziegler, 2015, S. 2)

Zu den Pull-Faktoren werden oftmals Motive auf der individuellen Basis genannt, etwa die familiäre Situation, bestimmte finanzielle Anreize oder das Freizeitverhalten.

Im Zuge der Erhebung eines Moduls der Arbeitskräfteerhebung im Jahr 2012 durch die Statistik Austria gaben die Befragten als Hauptgrund für das Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit die Erfüllung der Voraussetzungen für den Pensionseintritt an. Für nicht ganz 30 Prozent waren gesundheitliche Probleme ausschlaggebend; dies betraf vor allem jüngere Personen und Arbeiter/innen und die Branchen Bau sowie Land- und Forstwirtschaft. Ein interessanter Befund der Befragung ist, dass bei gut einem Drittel der RespondentInnen durchaus der Wunsch nach einem längeren Verbleib im Erwerbsleben gegeben war. Es existiert demnach ein durchaus großes Potenzial an Erwerbspersonen in Österreich, die bereit wären, auch über die Pensionseintrittsgrenze hinaus weiter erwerbstätig zu sein. Diese Personen könnten über unterstützende Maßnahmen wie z.B. finanzielle Anreize, gesundheitschonende Arbeitsbedingungen oder flexible Arbeitszeitregelungen länger im Erwerbsleben gehalten werden. (Ziegler, 2015, S. 3)

Neben direkten finanziellen Zuschüssen können andere Anreizsysteme eingesetzt werden, um Unternehmen dazu zu bewegen, verstärkt ältere ArbeitnehmerInnen einzustellen. In Deutschland etwa gab es den sogenannten „Beitragsbonus“: Hier wurden den ArbeitgeberInnen ihre Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für eine eingestellte Person, die über 54 Jahre alt war, erlassen. Ein ähnliches System existierte auch in den Niederlanden für die Anstellung über 58-jähriger Arbeitsloser sowie in Spanien. (Vogt, 2007, S. 7)

In Spanien sind neben der Reduktion der Versicherungsbeiträge noch zwei flankierende Maßnahmen eingeführt worden: Zum einen wurde die zu zahlende Sozialversicherung für über 59-jährige Beschäftigte verringert, um Kosten für die Unternehmen zu senken und dadurch einen Anreiz für die Weiterbeschäftigung dieser MitarbeiterInnen zu setzen. Umgekehrt mussten die Unternehmen, die über 54-Jährige dennoch entließen, Teile der Sozialversicherungsbeiträge für diese Personen bezahlen, bis sie 61 Jahre alt waren.

In einigen Ländern gibt es für ältere ArbeitnehmerInnen einen besonderen Kündigungsschutz, was unter Umständen Unternehmen davon abhält, ältere Arbeitslose einzustellen. Eine Möglichkeit der Abhilfe besteht darin, Unternehmen zu ermöglichen, Ältere über befristete Verträge anzustellen. Dies ist zwar für die ArbeitnehmerInnen mit einem Risiko der relativ raschen Rückkehr in die Arbeitslosigkeit nach Ablauf des Vertrags verbunden. Allerdings bieten diese befristeten Verträge älteren Arbeitslosen dennoch die Möglichkeit, wenigstens kurzfristig zusätzliche Berufserfahrung zu sammeln, was insbesondere nach langen Phasen der Arbeitslosigkeit überaus wichtig ist.

In Frankreich beispielsweise wurde 2005 von den Sozialpartnern ein Abkommen beschlossen, das die Entwicklung von befristeten Verträgen für über 57-jährige Arbeitslose erlaubt. Solch ein Vertrag („Contrat à Durée Déterminée Senior“) konnte für ältere Personen abgeschlossen werden, die zumindest drei Monaten arbeitslos waren oder ein persönliches Wiedereinstiegsabkommen unterzeichnet haben. Diese befristeten Verträge für ältere Arbeitslose konnten für drei Jahre statt für die bei den üblichen Verträgen obligatorischen 18 Monate abgeschlossen werden. (Vogt, 2007, S. 9)

Als eine wichtige Maßnahme außerhalb des Bereichs finanzieller Maßnahmen wird in der Literatur die Bewusstseins-schaffung genannt, da die Betriebe zumeist nur wenig Notwendigkeit sehen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Wie auch Befragungsergebnisse zeigen, sieht ein großer Teil der Unternehmen kaum Handlungsbedarf, wenn es um das Thema „ältere MitarbeiterInnen im Betrieb“ geht bzw. die Betriebe betrachten ihre Handlungskompetenz zum großen Teil als ausreichend. Es werden wenig Zeit und Ressourcen aufgewendet, einschlägige Schulun-

gen für Personalverantwortliche finden nur in überaus wenigen Betrieben statt. Das zeigt, dass - vor allem im Bereich der Organisationsentwicklung - wenig Gespür für das Thema vorhanden ist. In der Literatur wird daher immer wieder vorgeschlagen, Sensibilisierungsprozesse für Geschäftsführung und Personalverantwortliche im Bereich „Personalentwicklung für ältere MitarbeiterInnen“ zu initiieren. (siehe z.B. Pilsel, 2007)

Die „Gleichgültigkeit“ gegenüber der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen zeigt zugleich die Schwierigkeit, über dieses Thema Betriebe für arbeitsmarktpolitische Angebote zu interessieren. Zumeist bedarf es konkreter betrieblicher Fragestellungen als „Türöffner“, um darüber Angebote für ältere MitarbeiterInnen zu platzieren. (Haydn, Natter, & Tauber, 2014, S. 9) Eine Sensibilisierung für das Thema alleine ist jedoch zu wenig; entscheidend ist letztlich nicht bloß eine Veränderung der Einstellungen etwa durch Imagekampagnen, sondern des tatsächlichen Verhaltens der Verantwortlichen im Betrieb, was sich als wesentlich schwieriger erweist. (Rix, 2005) So kommt eine Studie aus Deutschland anhand einer Betriebsbefragung zu dem Ergebnis:

„Und damit ergibt sich ein durchaus zwiespältiges Resultat: Ältere Arbeitnehmer werden zumindest von einem Teil der Unternehmen (Klein- und Großbetriebe) als betriebliches Potential anerkannt, allerdings eingeschränkt auf kognitive und soziale Kompetenzen jenseits der körperlichen Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit. Das hat zur Folge, dass der ältere Arbeitnehmer selbst in den Betrieben, die sein Qualifikationsprofil positiv würdigen, kein Leistungsträger der Zukunft ist, weil er angesichts des komplexen Technologiewandels als überfordert gilt. Das zeigt sich auch bei den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten und in Bezug auf die Rolle, die älteren Mitarbeitern darin zugewiesen wird.“ (Axhausen, Christ, Röhrling, & Zemlin, 2002, S. 15)

Aufgrund der demographischen Veränderungen auch des Arbeitskräfteangebots werden sich ArbeitgeberInnen in Zukunft verstärkt mit der Thematik auseinandersetzen müssen. Damit die Notwendigkeit entsprechender Maßnahmen auch von den Unternehmen erkannt wird bedarf es aber eben noch der erwähnten intensiveren Sensibilisierung für das Thema. (Mayrhuber & Rocha-Akis, 2013) Dazu gehört einerseits, das Potential älterer Beschäftigter aufzuzeigen. Auf der anderen Seite muss das Verständnis für die demographischen Veränderungen, die Chancen und Herausforderungen beinhalten, gefördert werden, damit die ArbeitgeberInnen sich nicht nur reaktiv dem Wandel anpassen, sondern proaktiv diesen Wandel mitgestalten können, um letztlich eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten zu erzielen. (Putz u. a., 2014) Zudem ist der Faktor Zeit in Betracht zu ziehen: Eine Bewältigung des demographischen Alterungsprozesses im Unternehmen kann nicht über ein zeitlich befristetes Projekt bewältigt werden, sondern ist als eine kontinuierliche Aufgabe zu betrachten. (Bertelsmann Stiftung & Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 2010)

Anhand einer Betriebsbefragung hat sich gezeigt, dass Unternehmen, die in der Vergangenheit bereits ältere MitarbeiterInnen eingestellt haben, dieser Beschäftigungsgenue gegenüber eine deutlich positivere Einstellung zeigen als Betriebe, die bislang keine älteren ArbeitnehmerInnen neu eingestellt haben. Es ist zwar unklar, ob die rekrutierenden ArbeitgeberInnen möglicherweise bereits vor den Neueinstellungen älteren Erwerbspersonen gegenüber positiver eingestellt waren. Dennoch deutet dieses Ergebnis darauf hin, dass eine positive Rekrutierungserfahrung mentale Barrieren reduziert. Eine stärkere Unterstützung bei der Rekrutierung oder Einstellbeihilfen können möglicherweise diese positive Haltung verstärken. (Putz u. a., 2014, S. 8)

Ältere Bewerber/innen werden von den Unternehmen oftmals noch als Problemgruppe betrachtet, die vor allem über die vermuteten Einschränkungen definiert sind, etwa durch eine geringere körperliche Belastbarkeit: „Gerade durch die geringe Präsenz älterer Arbeitskräfte in Unternehmen scheinen diese pauschalen Zuschreibungsmuster in der Alltagswahrnehmung bestätigt zu werden.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2008, S. 16) Sowohl bei der Rekrutierung und teilweise auch im Weiterbildungsbereich werden ältere ArbeitnehmerInnen zu wenig als besondere Zielgruppe der Personalentwicklung wahrgenommen, ein Phänomen, welches in der Fachliteratur als „Invisibilität“ von Alter im Unternehmensbetrieb bezeichnet wird. Personen in der Späterwerbsphase müssen jedoch nicht nur in Rekrutierungsprozessen, sondern auch bei der Formulierung von Arbeitsprofilen und Stellenangeboten berücksichtigt werden. Wird so die Diversität der älteren Erwerbspersonen erfasst, so kann auch eine Stigmatisierung oder Stereotypisierung vermieden und statt eines defizitorientierten ein ressourcenorientierter Blick entwickelt werden. Dies kann im Weiteren etwa über spezielle Schulungen für Führungskräfte, aber auch im Bereich der AMS-Berater/innen erfolgen. (Putz u. a., 2014) Diversitätsmanagement bedeutet nämlich nicht nur eine Fokussierung auf die Kosten und Nutzen, sondern beinhaltet auch, mit Konflikten umzugehen, die hier entstehen können. Es ist daher überaus wichtig, dass sich das Betriebsmanagement mit dem Thema identifiziert und hinter den notwendigen Maßnahmen steht. (Bertelsmann Stiftung & Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 2010; Biffel, Pfeffer, & Altenburg, 2013)

Dass dies nicht selbstverständlich ist, zeigen die untersuchten Betriebe der Studie (Putz u. a., 2014). Selbst bei größeren Unternehmungen mit eigenen Personalentwicklungsressourcen fehlt oftmals Zeit und Know-How, um reaktiv oder gar präventiv entsprechende Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Hier kann mit Beratungsangeboten angesetzt werden, die den Betrieben die notwendige Unterstützung bieten, um sich angemessen mit dem Thema zu beschäftigen, was letztlich für den gesamten Betrieb gewinnbringend ist. Bei solchen Beratungsangeboten ist vor allem auf deren Anschlussfähigkeit Bedacht zu nehmen: Bestimmte betrieblich relevante Fragestellungen können so als Initialzündung genutzt werden, um die betriebliche Relevanz des Themas deutlich zu machen. Fördermaßnahmen, die lediglich auf individueller und monetärer Ebene ansetzen, um die Beschäftigungssituation älterer Erwerbspersonen zu verbessern, greifen laut ExpertInneneinschätzung jedenfalls zu kurz:

„Um die Einstellungs- und Beschäftigungschancen von älteren ArbeitnehmerInnen zu erhöhen, sind diese nicht nur individuell zu fördern, sondern entsprechende arbeitsmarktpolitische Unterstützungsleistungen sind auch bei Unternehmen selbst zu setzen, mit dem Ziel Reservationen, Vorurteile und negativen Altersbildern abzubauen und die Beschäftigungsbedingungen für ältere ArbeitnehmerInnen zu verbessern. Dazu zählen neben monetären Anreizen und Betriebsberatung, die v.a. von kleineren Betrieben und solchen, die bereits Ältere beschäftigen, nachgefragt werden, auch die strategische Förderung von Älteren durch Weiterbildung, die eher mittlere und größere Unternehmen erwarten.“ (Putz u. a., 2014, S. 8)

In einer Publikation der Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein wird als eine solche Beratungsmaßnahme für Unternehmen ein sogenannter Demografie-Berater vorgestellt. Da viele Unternehmen auf externe Unterstützung angewiesen sind, um die Herausforderungen in Zusammenhang mit den demografischen Veränderungen zu bewältigen, ist im Bundesland Schleswig-Holstein daher ein Netz solcher Demografie-Berater/innen etabliert worden.

Gefördert wird diese Maßnahme vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren des Landes und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Seit dem Start des Programms im Jahr 2007 können Interessierte eine Qualifizierung zum „Demografie-Berater“ absolvieren. Diese über mehrere Tage laufende Qualifizierung wird landesweit angeboten und richtet sich an verschiedene Personengruppe, etwa Mitarbeiter öffentlicher Institutionen, freie Personalberater etc. Bei der Ausbildung werden regionale Demografie-Besonderheiten behandelt, aber auch Fragen des altersgerechten Personalmanagements, altersgerechte Führungs- und Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, Weiterbildung und Wissenstransfer sowie betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Demografie-Berater prüfen in einer kostenfreien Erstberatung die betriebliche „Demografie-Fitness“ des Unternehmens. Darauf aufbauend prognostizieren sie die Altersstrukturentwicklung, geben Handlungsempfehlungen, vermitteln weitere Ansprechpartner und unterstützen bei der Umsetzung erster Maßnahmen. Inzwischen gibt es solche Ausbildungen zum Demografie-Berater in ganz Deutschland. (Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein, o. J.)

Unternehmen können beispielsweise auch durch Tool Kits unterstützt werden, die wie etwa im vorliegenden Fall durch die Regierung zur Verfügung gestellt werden. (Bertelsmann Stiftung & Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 2010, S. 12ff.)

Dieser Leitfaden enthält Informationen zu flexiblen Beschäftigungsmodellen, Pensionsfinanzierungsmodelle, Sicherheit am Arbeitsplatz, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Rekrutierungsstrategien und anderen Fragestellungen in Zusammenhang mit der Einstellung und Beschäftigung älterer MitarbeiterInnen.

Abschließend soll auf den ganzheitlichen Charakter der betrieblichen Lösungsansätze bezüglich der Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen hingewiesen werden:

„Lösungsansätze sollten sich auch nicht zu eng auf Beschäftigungsfragen Älterer beschränken. Innovationen der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitregelungen und der Qualifizierungsprozesse müssen vielmehr auf alle Altersphasen des Berufslebens abstellen. Sie müssen somit die spätere Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der heute noch jüngeren Mitarbeiter ebenso im Blick haben wie die Integration der heute schon älteren Belegschaftsmitglieder.“ (Bertelsmann Stiftung & Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 2010, S. 12ff.)

V. 4 Zwischenfazit

SÖB und GBP weisen eine Vielfalt an Tätigkeitsbereichen und Begleitmaßnahmen für die Zielgruppe der Langzeiterwerbslosen auf. Auch wenn die Teilnehmenden an diesem Fördertyp eher mehrdimensionale und/oder stark ausgeprägte Vermittlungshemmnisse aufweisen, ist die Entwicklung positiver Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt zumindest für einen Teil der Transitarbeitskräfte gegeben. Insbesondere ältere Arbeitslose und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen können von dieser Maßnahme profitieren. Dieser Befund ist allerdings mit dem Ausbildungsniveau in Bezug zu setzen, da Personen mit maximal Pflichtschulabschluss über alle betrachteten Altersgruppen hinweg und unabhängig von soziodemographischen Merkmalen weniger positive Wirkungsschätzung aufweisen.

Aus der betrachteten Studie nicht eindeutig ableitbar sind Aussagen über den Einfluss der Altersstruktur in den Teilnahmegruppen in Hinblick auf die Wirkungsschätzung. Diese Frage bleibt in der Literatur umstritten, gerade in Bezug auf arbeitsintegrierende Maßnahmen kann davon ausgegangen werden, dass altersgemischte Strukturen auch einen motivierenden Anteil durch gegenseitiges Lernen bzw. Erfahrungs- und Wissensweitergabe verzeichnen. Für ältere Personen ist die Teilnahme sowohl als Übergangsarbeitsmarkt bis zum Zugang zur Alterssicherung

als auch für die (Re)Integration in den ersten Arbeitsmarkt positiv zu bewerten. Eine Ausweitung von fachlichen Schulungsmodulen im Sinne des Updates von beruflichen Kenntnissen und technologischen Entwicklung sowie von Coachingangeboten könnten die positiven Effekte verstärken.

Die als hochschwelligere Maßnahme geltende **gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung** zeigt ebenfalls einen positiven Effekt für die Zielgruppe der älteren Erwerbsarbeitslosen. Sie kann eine Lücke zwischen den Maßnahmen SÖB/GBP und der Eingliederungsbeihilfe schließen und ermöglicht durch Vorbereitungsmaßnahmen und Arbeitserprobung eine unterstützte Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Entscheidend ist dabei, diese Maßnahme zielgruppengenau einzusetzen und nicht zu breit zu streuen.

Die **Rahmenbedingungen für soziale Unternehmen beider Fördertypen** werden durch Planungssicherheit beeinflusst. Ein weiterer Faktor, der für die jeweilige Maßnahme erfolgsentscheidend ist, ist die treffsichere Zuweisung der Teilnehmenden durch die regionalen Geschäftsstellen. Kooperation und Vernetzung erweisen sich nicht nur in der Erschließung neuer marktnaher Tätigkeitsfelder, sondern auch im Outplacement als unterstützend.

Stärker ausgebaut werden sollten die Integration fachlicher Schulungen und die Nachbetreuung der Teilnehmenden, um die Erfolge der Maßnahmen nachhaltig zu sichern.

Weitere Befunde beziehen sich auf die Ausgestaltung **der Vorbereitungsmaßnahmen**, die mitunter als Selektionsinstrument genutzt werden. Diese Vorgehensweise konterkariert mitunter den niederschweligen Zugang bestimmter Fördertypen und die Zielbestimmungen. Gerade für Geringqualifizierte, die von diesen arbeitsmarktpolitischen Ansätzen am wenigsten profitieren, sollten Dauer und Flexibilität der Teilnahme sowie der Anteil an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, auch in Form der Kooperation mit der Erwachsenenbildung im Bereich der Basisbildung ausgebaut werden.

Über die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinaus können Anreize zum längeren Verbleib am Arbeitsmarkt vielfach die innovativen Ansätze in der Arbeitsorganisation und wertschätzender Haltung gegenüber dem demographischen Wandel gesetzt werden.

VI. Betrachtung bestehender bildungspolitischer Maßnahmen

VI. 1 Weiterbildung und –beteiligung

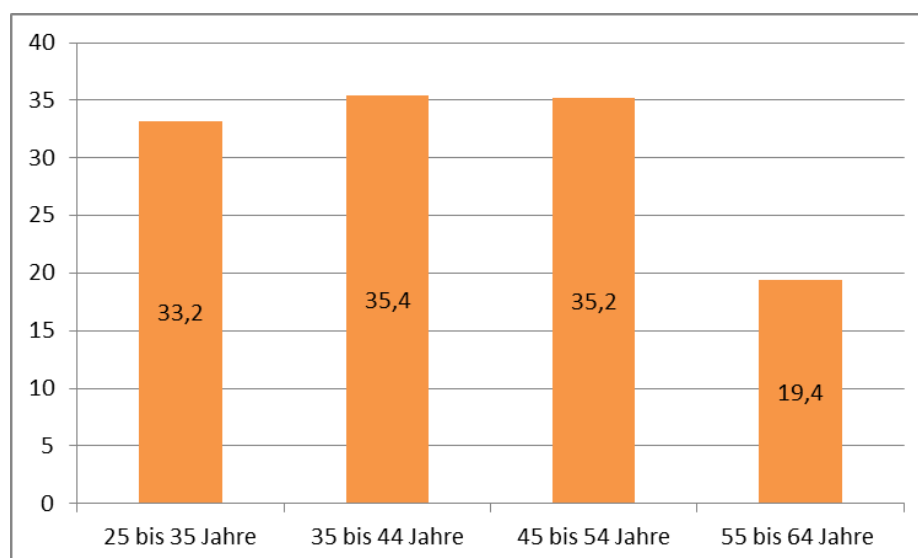
In diesem Abschnitt wird der Fokus auf die arbeitsbezogene Weiterbildung gelegt. Dabei steht bei der Zielgruppe der Älteren die non-formale und informelle Weiterbildung im Vordergrund, da die formale Bildung für die Mehrzahl der Betroffenen bereits abgeschlossen ist. Des Weiteren ist in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration die Auseinandersetzung mit arbeits- bzw. berufsbezogener Weiterbildung ein entscheidender Faktor, dies wird in der Auseinandersetzung mit dem Thema in der Debatte nicht immer differenziert. Eine allgemeine Aussage über Beteiligungsstrukturen, die alle Formen der Weiterbildung integriert, ist gerade in Hinblick auf Arbeitsmarktintegration und Alter nicht zielführend.

Gemäß Definitionen der UNESCO¹⁹ und der Europäischen Kommission/Eurostat²⁰ wird zwischen formaler Bildung, non-formaler Bildung und informellem Lernen unterschieden²¹ (Statistik Austria, 2013a, S. 16):

- Formale Bildung umfasst Ausbildungen im regulären Schul- oder Hochschulwesen als SchülerInnen, Studierende oder Lehrlinge
- Nicht-formale Bildung beschreibt organisierte und nachhaltige Lernaktivitäten, die in einem institutionalisierten Rahmen stattfinden und nicht der formalen Bildung entsprechen. Dazu gehören Kurse, Seminare, Workshops, Vorträge, Einzelschulungen am Arbeitsplatz sowie Privatunterricht gegen Bezahlung
- Informelles Lernen ist ein bewusster Prozess mit der Absicht etwas zu lernen, der jedoch nicht institutionalisiert, weniger strukturiert ist und überall stattfinden kann

In der Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (AES) von Statistik Austria werden die Anteile an arbeitsbezogener Weiterbildung nach soziodemographischen Merkmalen dargestellt. Die Betrachtung zeigt, dass in der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen das Anteil der Personen, die in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung an einer arbeitsbezogenen nicht-formalen Weiterbildungsaktivität teilgenommen haben, zwischen 33,2% und 35,4% liegt. Erst in der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen sinkt dieser Anteil deutlich auf 19,4%.

Abbildung 16 *Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden in Prozent nach Altersgruppen 2011/2012 (in den letzten 12 Monaten vor der Befragung)*



Quelle: Statistik Austria, Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (AES)

Kein signifikanter Unterschied ist zwischen der Anzahl der aufgewendeten Stunden für nicht-formale arbeitsbezogenen Weiterbildung auszumachen. Der Median lag für das Jahr 2011/2012 bei den 35- bis 44- Jährigen und den 45- bis 54-Jährigen 32 Stunden, bei den 25- bis 34-Jährigen und den 55- bis 64-Jährigen bei 30 Stunden.

In der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen ist die Differenz zwischen der Weiterbildungsteilnahme und dem Anteil davon, der in bezahlter Arbeitszeit absolviert

¹⁹ UNESCO (1997): ISCED 1997, International Standard Classification of Education, Paris.

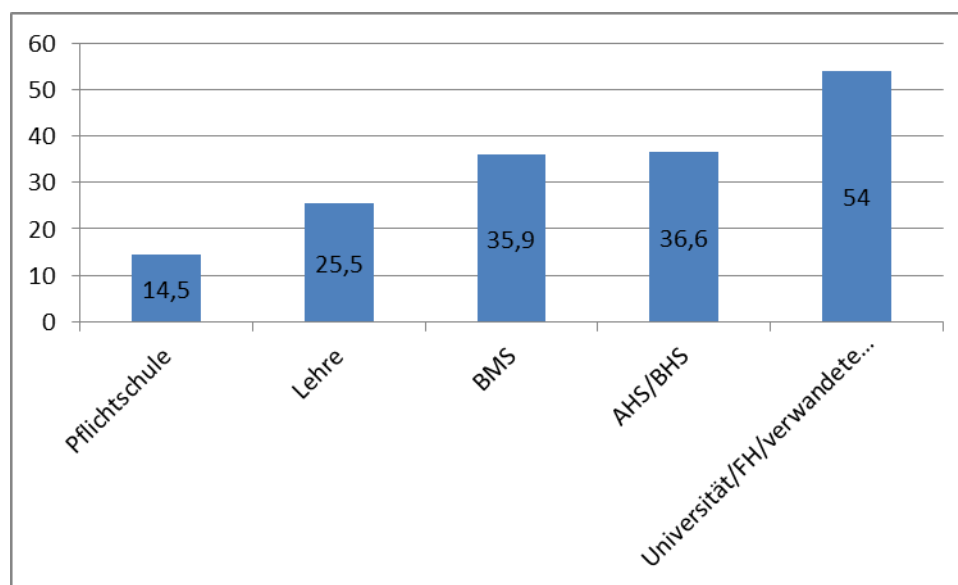
²⁰ Europäische Kommission/Eurostat (2006): Classification of learning activities, Manual, Luxemburg.

²¹ Diese Definitionen werden in den allgemeinen Bildungsindikatoren des lebensbegleitenden Lernens und der AES verwendet.

werden kann, mit 7,2 Prozentpunkten am höchsten. Das bedeutet, dass vergleichsweise zu anderen Altersgruppen ein geringerer Anteil der Teilnehmenden die arbeitsbezogenen nicht-formale Bildungsaktivität im Rahmen der bezahlten Arbeitszeit durchführen konnte. Am geringsten ist diese Differenz bei den 25- bis 34-Jährigen mit 3,6 Prozentpunkten, gefolgt von den 55- bis 64-Jährigen mit 5,5 Prozentpunkten. Die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen weist eine Differenz von 6,1 Prozentpunkten auf. Insgesamt kann aber festgehalten werden, dass ein Großteil der arbeitsbezogenen nicht-formalen Bildungsaktivität in der bezahlten Arbeitszeit absolviert werden kann.

Deutlich sichtbar wird aus diesen Befragungsdaten, dass die formale Bildung, also die höchste abgeschlossene Schulbildung starke Auswirkungen auf die arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildungsaktivität hat. Je höher der formale Bildungsabschluss, desto höher die Weiterbildungsaktivität. Abbildung 9 stellt dar, dass nur 14,5% der Personen mit Pflichtschulabschluss, jedoch 54% der AkademikerInnen an einer arbeitsbezogenen nicht-formalen Weiterbildung teilgenommen haben. Dies ist ein weiteres Indiz für den Befund, demgemäß die Bildungs- und Weiterbildungserfahrung ein Hauptindikator für Weiterbildungsaktivität im Erwachsenenalter und in der arbeitsbezogenen Weiterbildung ist.

Abbildung 17 *Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden nach höchster abgeschlossener Schulbildung 2011/2012 (in den letzten 12 Monaten vor der Befragung)*

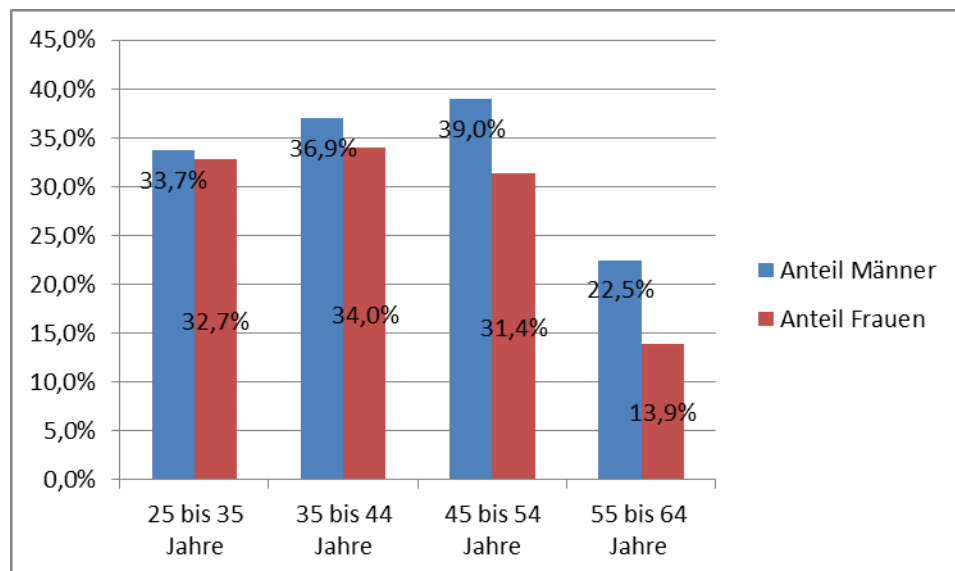


Quelle: Statistik Austria, Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (AES)

Während bei der Gesamtbetrachtung der arbeitsbezogenen nicht-formalen Weiterbildung nach Altersgruppen keine bzw. nur geringe Unterschiede der Teilnahme in den Altersgruppen der 25- bis 54-Jährigen festgestellt werden können, weist die Teilnahmebetrachtung nach Geschlecht und Altersgruppe größere Differenzen aus.

Der Anteil der Frauen, die in den letzten Monaten vor der Befragung an mindestens einer arbeitsbezogenen nicht-formalen Weiterbildung teilgenommen haben, ist in allen Altersgruppen niedriger als jener der Männer. Die Abstände zwischen den Frauen und Männern werden mit zunehmendem Alter größer. Während die Teilnahme der Männer in den Altersgruppen der 25- bis 54-Jährigen mit zunehmendem Alter steigt, nimmt jener der Frauen ab.

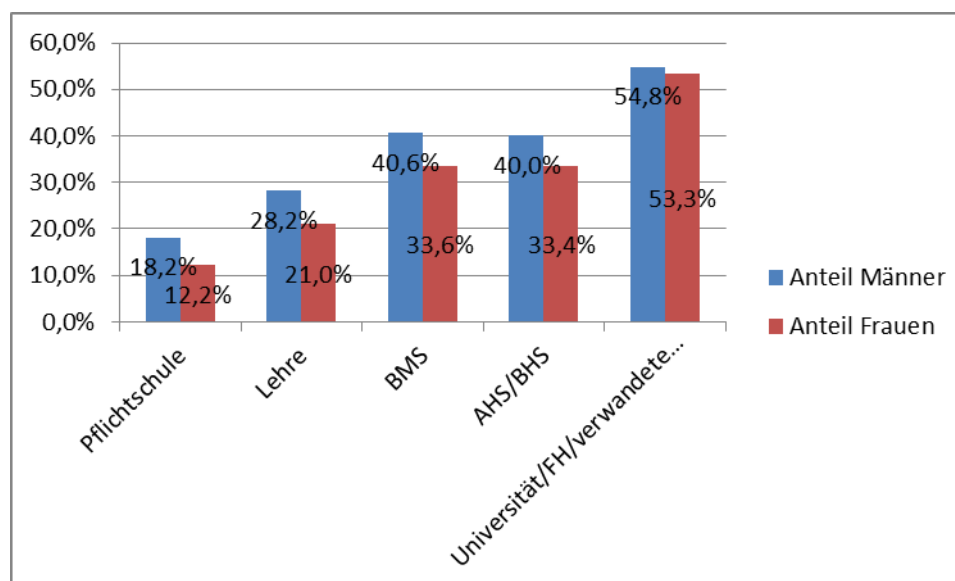
Abbildung 18 *Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden in Prozent nach Altersgruppen und Geschlecht 2011/2012 (in den letzten 12 Monaten vor der Befragung)*



Quelle: Statistik Austria, Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (AES)

Über alle betrachteten Altersgruppen hinweg zeigt die Differenzierung der Anteile von Teilnahmen arbeitsbezogener nicht-formaler Bildung nach dem höchsten Bildungsabschluss ein vergleichbares Bild. Frauen weisen geringere Anteile an arbeitsbezogener Weiterbildung auf als Männer. Eine Annäherung ist bei den Personen, die über einen Universitätsabschluss, einen FH-Abschluss oder verwandte Abschlüsse verfügen, darstellbar. Der Abstand zwischen den Frauen und den Männern ist hier am Geringsten.

Abbildung 19 *Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden nach höchster abgeschlossener Schulbildung und nach Geschlecht 2011/2012 (in den letzten 12 Monaten vor der Befragung)*



Quelle: Statistik Austria, Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (AES)

Eine Studie zur Beschäftigungsfähigkeit und Schulungswilligkeit von Erwerbspersonen über 45 Jahren in Oberösterreich (Schmatz & Wetzl, 2013) hat mittels telefonischer Befragung das Weiterbildungsverhalten von unselbständig tätigen Erwerbspersonen zwischen 45 und 49 Jahren erhoben. Der Anteil der weiterbildungsaktiven Personen ist in dieser Befragung höher als bei einer neutralen Erhebung, wie etwa der Erwachsenenbildungserhebung von Statistik Austria. Dies ist in dem Umstand begründet, dass Menschen ohne persönliche Erfahrung im Bereich Weiterbildung die Teilnahme an der Befragung eher ablehnen. Obwohl der Bildungsstand der Bevölkerung in Oberösterreich etwas vom Bundesdurchschnitt abweicht²², können für die einzelnen Zielgruppen allgemeingültige Aussagen getroffen werden, da Schmatz & Wetzl davon ausgehen, dass sich der grundsätzlich Zugang der Erwerbspersonen entlang bestimmter soziodemographischen Merkmalen differenziert dargestellt werden kann, sich jedoch in den einzelnen Bundesländern nicht signifikant unterscheidet.

Weiterbildung wird in Zusammenhang mit dieser rezenten Studie breit ausgelegt und umfasst formale, nicht-formale und informelle Bildung. 87% der Befragten geben an, zu einem beliebigen Zeitpunkt an einer oder mehreren Weiterbildungen teilgenommen zu haben. Erwartungsgemäß steigt der Anteil mit dem Ausbildungsniveau. In den letzten zwölf Monaten vor der Befragung haben 75% der befragten Frauen und 72% der befragten Männer an einer Weiterbildung teilgenommen. Die häufigste Form der Weiterbildung ist die nicht-formale Bildung in Seminaren und Lehrgängen mit der Dauer von mehr als einem Tag. Formale Bildung im regulären Schul-, Universitäts- und Ausbildungssystem liegt in dieser Altersgruppe im niedrigen Bereich, informelle Bildung wird zumeist nur in einem kurzen Zeitabstand (während der letzten vier Wochen) als Weiterbildungsaktivität wahrgenommen.

13% der Befragten gelten im Rahmen der Befragung als weiterbildungsfern, sie haben noch nie an einer Weiterbildung teilgenommen. Die Befragten geben als Begründung an, dass aus ihrer Sicht eine Weiterbildung keine Relevanz für ihre Beschäftigung hat, die zeitlichen Ressourcen nicht zu Verfügung stehen oder zu wenig Information über adäquate Angebote und Rahmenbedingungen vorhanden ist. Insgesamt geben nur 7% an, dass eine Teilnahme aus Altersgründen nicht mehr sinnvoll sei. Auch wenn fast die Hälfte der befragten Weiterbildungsfernen einschätzt, dass eine Teilnahme für ihre berufliche Tätigkeit nicht wichtig ist, ist die Anerkennung des grundsätzlichen Werts von Weiterbildung ausgeprägt (Schmatz & Wetzl, 2013, S. 61).

Einen ähnlichen Befund zeigen die Ergebnisse einer Befragung von Weiterbildungsabstinenten in Wien. Der Weiterbildung wird in diesem Zusammenhang ein großer Einfluss auf die Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos, bei der Bewältigung von Alltagsproblemen und beim beruflichen Aufstieg zu geschrieben. Dem stimmen Weiterbildungsabstinenten im hohen Maße zu. (Krenn & Kasper, 2012, S. 31 ff.)

Weiterbildung hat bei den Befragten einen deutlichen beruflichen Bezug. Motivationslagen zur Teilnahme sind das Vertiefen von Wissen auch in verwandten Arbeitsfeldern und die berufliche Neu- und Umorientierung. Rund drei Viertel der Befragten sehen die Aussage „um meinen Beruf besser ausüben zu können“ als voll zutreffend an (Schmatz & Wetzl, 2013, S. 66). Des Weiteren werden die Verbesserung von Karriereaussichten, eine Einkommensverbesserung und die Verringerung der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes als Gründe für die Weiterbildungsaktivität

²² In Oberösterreich können mehr mittlere Qualifikationen, etwa Lehrabschlüsse und weniger formal hohe Qualifikationen wie Hochschulabschlüsse als im Bundesdurchschnitt festgestellt werden (Schmatz & Wetzl, 2013, S. 13).

angegeben. Der Aspekt der persönlichen Entwicklung wird von über der Hälfte als motivierender Faktor genannt, Mehrfachnennungen waren möglich. Damit scheint zwischen der beruflichen Motivlage und der Möglichkeit der persönlichen Entwicklung ein Zusammenhang zu bestehen. Dieser Eindruck wird durch die Bewertung des Nutzen aus der beruflichen Weiterbildung verstärkt, da das Gefühl für sich selbst etwas aus der Teilnahme gewonnen zu haben in Bezug auf den Nutzen am höchsten bewertet wird.

Im Zuge der Befragung der 45- bis 49-jährigen OberösterreicherInnen konnten drei Typen von Weiterbildungsmotivationen und Arbeitsmarktpartizipation gebildet werden. Die Studienautorinnen unterscheiden zwischen Verbleibsorientierung, Neuorientierung und Ausstiegsorientierung. „Rund drei Viertel sind dem Typ ‚Verbleibsorientierung‘ zuzuordnen, immerhin fast jede/r Fünfte dem Typ ‚Neuorientierung‘ und eine kleine Gruppe von 7% bringt eine berufliche Ausstiegsorientierung zum Ausdruck.“ (Schmatz & Wetzels, 2013, S. 99).

Lassnigg et al. zeigen, dass sich die Weiterbildungsmotivation abhängig vom Alter ändert. So entfallen in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen fast zwei Drittel aller besuchten Kurse auf berufliche Weiterbildung, ab 60 Jahren sind über 80% der besuchten Kurse inhaltlich der privaten Weiterbildung zuzuordnen. (Lassnigg, Vogtenhuber, & Steiner, 2006, S. 39) Insgesamt sinkt die Weiterbildungswahrscheinlichkeit ab einem Alter von 50 Jahren. Gemessen an der Referenzgruppe der 20- bis 29-Jährigen liegt die Wahrscheinlichkeit bei 50- bis 59-Jährigen bei 70%, bei über 60 Jahren bei 20%.

Schmid & Krailer zeigen in ihrer Studie zur Weiterbildung Älterer (Schmid & Krailer, 2008), dass der Schwerpunkt der Weiterbildung bei berufsbezogenen Kursen liegt. Sie verbinden eine eigene Primärerhebung mit dem Mikrozensus 2003.

Die Weiterbildungsbeteiligung geht ab 45 Jahren leicht zurück, ein wirklicher Effekt tritt erst ab einem Alter von 55 Jahren auf. Als Motivation zur Weiterbildung wird mit steigendem Alter die Wissensaktualisierung immer wichtiger. Als überraschendes Ergebnis zeigen die Studienautoren, dass das Motiv der Beschäftigungssicherung zu Weiterbildungsteilnahme in der Tendenz mit dem Alter abnimmt.

Die Literatur zu Weiterbildungsbeteiligung, zu Bildungsberatung und zu Didaktik sowie die Ergebnisse von ExpertInnen-Interviews zeigen, dass die Weiterbildungsaktivität nicht primär vom biologischen bzw. chronologischen Alter abhängt. Ein wichtiger Faktor ist die formale Erstausbildung. Entscheidenden Einfluss haben, neben der beruflichen Stellung und der Branche, Bildungserfahrungen während und nach der Erstausbildung. Einschränkend dazu ist zu beachten, dass bestimmte Anreizfaktoren zur beruflichen Weiterbildung mit andauernder Berufstätigkeit und somit auch mit dem Alter wegfallen bzw. an Einfluss verlieren. Dies gilt vor allem für die Aussicht des beruflichen Aufstiegs und die Karriereplanung.

Als entscheidungsrelevante Kriterien (Schmid, 2008) sind die Darstellung des betrieblichen und persönlichen Nutzens der Weiterbildungsaktivität anzusehen. Grundsätzlich ist die Verlässlichkeit von Vereinbarungen über beruflichen Nutzen und Effekte mit dem Betrieb, also zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn ein Motivationsmotor.

Im Bereich der Maßnahmengestaltung sollte die Weiterbildungsaktivität mit einem Entwicklungsplan und intensiver Beratung zu maßgeschneiderten Lösungen in Zusammenhang mit betrieblichen Fragestellungen begleitet werden. Eine zunehmende Bedeutung erhält die nicht-organisierte (informelle) Weiterbildung. Hier kann Lerntransfer ein Motivationsfaktor für ältere ArbeitnehmerInnen wirken, gegenseitiges Lernen handelt und das Einbringen von Erfahrungen einen motivierenden

Faktor für diese Zielgruppe darstellt. Über didaktische Fragen herrscht Uneinigkeit, ein Teil der ExpertInnen sieht eine eigene Didaktik für Ältere als erfolgsversprechend, ein anderer Teil als hemmend und stigmatisierend an.

Teilweise offen bleiben die Betrachtung von Erwerbs- und Bildungsverläufen über die gesamte Erwerbsphase, dazu liegen keine rezenten Studien vor. Es fällt auf, dass eine Reihe Studien zu Bildungsbeteiligung nach Altersgruppen betrachten, jedoch keine Längsschnittbetrachtungen über den Erwerbsverlauf unternommen werden. Dies führt zu dem Ergebnis, dass die Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung mit zunehmendem Alter zurückgeht. Dieser Befund bleibt altersgruppenbezogen, das Ausmaß der Weiterbildungsbeteiligung auf der individuellen Ebene über Altersgruppen hinweg ist nur in Einzelfällen Gegenstand der Betrachtungen.

VI.1.1 Betriebliche Weiterbildung

Die Erhebung der betrieblichen Weiterbildung von Statistik Austria (Statistik Austria, 2013b) zeigt, dass 87% der österreichischen Betriebe mit zehn und mehr MitarbeiterInnen im Jahr 2010 weiterbildungsaktiv waren. Unterschiede sind nach der Unternehmensgröße gegeben, demnach gilt: je größer das Unternehmen, desto höher die Weiterbildungsaktivität. Zusätzlich zu der Ermöglichung der Teilnahme an Kursen sind auch andere Formen, wie die Teilnahme an Tagungen und Konferenzen, On-the-Job Training, Lern- und Qualitätszirkel, Jobrotation sowie selbstgesteuertes Lernen Teil der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Bezogen auf alle Unternehmen besuchte gut ein Drittel der Beschäftigten im Jahr 2010 Weiterbildungskurse, wobei auch hier der Anteil mit der Größe des Unternehmens steigt. Der Anteil der Teilnahmen an anderen Formen der Weiterbildung liegt deutlich darunter. Die häufigste Form ist in die Teilnahme an Konferenzen, Messen etc. (14%), gefolgt vom On-the-Job Training (12%) und geplanter Weiterbildung über Lern- und Qualitätszirkel (11%). Einen vergleichsweise geringen Anteil machen die Formen des unterstützten selbstgesteuerten Lernens (6%) und Phase der Jobrotation (2,7%) aus.

Jene 13% der Unternehmen mit zehn und mehr MitarbeiterInnen, die 2010 keine Weiterbildungsaktivitäten setzten, geben als Gründe die ausreichenden Fähigkeiten ihrer MitarbeiterInnen (82%), die Bevorzugung der Neueinstellung entsprechend qualifizierter MitarbeiterInnen (45%), die hohe Auslastung der Beschäftigten (40%) sowie die Kosten von Weiterbildung (39%) an. Ein Anteil von 30% sieht die Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten einzuschätzen als Grund, 24% empfanden das Angebot als unzureichend.

Ein wichtiger Teilbereich der betrieblichen Weiterbildung ist die geförderte Weiterbildung im Rahmen der Qualifizierung für Beschäftigte. Mahringer zeigt für die Jahre 2000/2003, dass die Förderquoten für Beschäftigte unabhängig von der Betriebsgröße und den Wirtschaftsbereichen ab einem Alter von 45 Jahren deutlich sinken (Mahringer, 2008, S. 51).

VI.1.2 Bildungsbeteiligung der Zielgruppe (ibw)

Das Problem, mit dem die meisten westlichen Industrienationen konfrontiert sind, ist ein deutliches Wachstum der Bevölkerung in der Alters- und Beschäftigtenkohorte 45+ in der mittelbaren Zukunft bei einem empirisch belegten Rückgang der (WB-)Bildungsbeteiligung innerhalb dieser Personengruppe. Eine Studie aus dem Jahr 2008 untersucht die Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich und versucht gleichzeitig, anhand einer ExpertInnenbefragung sowie einer Analyse von Maßnahmen auf internationaler Ebene Vorschläge abzuleiten, diese WB-Beteiligung zu erhöhen. Letzteres erscheint notwendig, da die Partizipa-

tion älterer Beschäftigter an WB-Maßnahmen in Österreich vergleichsweise gering ausfällt. Dies zeigt sich insbesondere, wenn man die Situation im formalen WB-Bereich betrachtet und als Benchmark etwa die skandinavischen Länder oder die Schweiz heranzieht: Obwohl Österreich mit seinen Anteilswerten hier über dem EU-Durchschnitt liegt, so besteht auf die besagten Nationen ein doch deutlicher Rückstand. Bezüglich der non-formalen und informellen WB-Beteiligung ist Österreich besser positioniert, was im letzteren Falle jedoch überwiegend auf die hohen Anteilswerte beim sogenannten „Bildungsfunk“ zurückzuführen ist. Gleichwohl die sinkende WB-Beteiligung bei fortschreitendem Alter ein international zu beobachtendes Phänomen darstellt, so zeigen diese Vergleiche, dass bezüglich der WB-Beteiligung Älterer offensichtlich durchaus Spielräume nach oben offen stehen, die über spezifische Rahmenbedingungen genutzt werden können. (Schmid & Kailer, 2008, S. 20ff.)

Ein erwartbarer Unterschied zwischen älteren ArbeitnehmerInnen und der Gruppe der Älteren innerhalb der Gesamtbevölkerung besteht in der inhaltlichen Ausrichtung der konsumierten Weiterbildungsmaßnahmen: Der überwiegende Teil der von älteren Beschäftigten besuchten Kurse war ausschließlich (nahezu 66 Prozent) bzw. teilweise (rund 15 Prozent) beruflich motiviert. In der Gesamtbevölkerung ist ab dem 55. Lebensjahr hingegen eine deutliche private ausgerichtete bzw. dem Freizeitbereich zuzuschreibende Weiterbildungsorientierung festzustellen. (Schmid & Kailer, 2008, S. 45ff.)

So wie innerhalb der Wohnbevölkerung lässt sich auch unter den ArbeitnehmerInnen der höchste erreichte formale Bildungsabschluss als eine zentrale Determinante der Beteiligung an Weiterbildung ausmachen: Mit steigendem Bildungsniveau steigt gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit, an einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen. Dieser Effekt lässt sich über alle Altersgruppen hinweg beobachten. (Schmid & Kailer, 2008, S. 48ff.)

Große Unterschiede zeigen sich, wenn man die WB-Beteiligung nach Branchen differenziert betrachtet. Dabei bleibt das altersspezifische Muster, wonach ab dem 45. Lebensjahr ein Rückgang in der WB-Beteiligung zu verzeichnen ist, tendenziell zwar bestehen. Branchen jedoch, die insgesamt einen hohen Anteil an beruflich weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen aufweisen, zeigen auch unter ihren älteren ArbeitnehmerInnen deutlich höhere WB-Beteiligungsquoten. Dies ist mit den sektorspezifisch überaus unterschiedlichen Bildungsbedarfen (insbesondere im Bereich der Anpassungsbildung) zu erklären. (Schmid & Kailer, 2008, S. 50ff.)

Die WB-Beteiligung wird insgesamt betrachtet über die Existenz einer innerbetrieblichen WB-Infrastruktur (z.B. WB-Programme, WB-Förderungen, betriebsinterne WB-Einrichtungen) erwartungsgemäß eindeutig gefördert. Betrachtet man allerdings diese Effekte unter Fokussierung auf die Beschäftigten der Alterskohorte 55+, so verringert sich dieser positive Effekt doch ziemlich deutlich:

„Das Vorhandensein einer betrieblichen Weiterbildungsinfrastruktur hat demnach zumeist nur eine marginale positive Auswirkung hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung von älteren ArbeitnehmerInnen 55+. Dies verweist darauf, dass offensichtlich betriebliche Strukturen für sich genommen nicht ausreichen um die berufliche Weiterbildungspartizipation von älteren ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen.“ (Schmid & Kailer, 2008, S. 51)

Unternehmensbezogene Einschätzungen und Erfahrungen zum Thema wurden im Sommer 2008 mittels einer Primärerhebung unter Betrieben, die MitarbeiterInnen ab 45 Jahren beschäftigten, erhoben. Methodisch gesehen handelte es sich um eine repräsentative, quotenstichprobenbasierte Zufallsbefragung in Form telefonischer Interviews, die anschließend anhand der Leistungs- und Strukturstatistik der

Statistik Austria von 2005 gewichtet wurde. Insgesamt haben 235 Unternehmen an der Befragung teilgenommen. (Schmid & Kailer, 2008, S. 123)

Als „älter“ werden von der Mehrheit der Unternehmen MitarbeiterInnen ab etwa 50 Jahren betrachtet, die Schwankungsbreite nach Branchen ist nur gering. Der zukünftige WB-Bedarf wurde über alle Branchen als tendenziell eher steigend eingeschätzt (rund 40 Prozent der befragten Unternehmen), Unterschiede zwischen den beiden Altersgruppen der MitarbeiterInnen (<50 und 50+) ergaben sich hier auf Gesamtebene nicht. Differenziert man die Einschätzung des zukünftigen WB-Bedarfs jedoch nach Sektoren, so zeigen sich doch altersspezifische Unterschiede: So sahen über die Hälfte der Handelsunternehmen zunehmenden WB-Bedarf für die Beschäftigtenkategorie der über 50-Jährigen für die nächsten Jahre, während dies im Bausektor lediglich auf etwa zehn Prozent der Betriebe zutraf. (Schmid & Kailer, 2008, S. 130ff.)

Weiterbildung bis kurz vor Erreichen des Pensionsantrittsalters wird von der großen Mehrheit der Unternehmen als sinnvoll und wichtig erachtet, wobei sich hier unter den großen Betrieben etwas höhere Zustimmungsraten finden. Deutliche Unterschiede ergeben sich bei dieser Fragestellung auf Ebene der Branchen: Unter den Firmen im Bank- und Versicherungswesen waren über 70 Prozent der Meinung, dass Weiterbildung praktisch bis zum Pensionsantritt (0 bis 1 Jahr vor der Pension) wichtig/sinnvoll ist; unter den Unternehmen der Sektoren „KFZ: Handel und Reparatur“ und „Verkehr und Nachrichten“ waren weniger als jeweils ein Fünftel der Befragten dieser Meinung.

Mit über 60 Prozent vertrat ein Großteil der Betriebe die Meinung, dass eine WB-Beteiligung älterer MitarbeiterInnen für das Unternehmen durchaus rentabel ist. Auch hier kam es jedoch zu branchenspezifischen Unterschieden, was generalisierende Einschätzungen erschwert. (Schmid & Kailer, 2008, S. 132ff.)

Als mögliche Gründe für eine von den Befragten wahrgenommene geringere WB-Motivation bzw. WB-Bereitschaft älterer MitarbeiterInnen werden von den Unternehmen vier verschiedene Argumentationslinien ins Treffen geführt: So meinen die ArbeitgeberInnen, dass unter älteren Beschäftigten die Sinnhaftigkeit von WB-Beteiligung häufig in Frage gestellt wird. Dies geschieht entweder, weil sie Weiterbildung aufgrund ihres Alters als überflüssig betrachten. In anderen Fällen wird die grundsätzliche Rentabilität einer WB-Beteiligung bezweifelt; dies ist offensichtlich besonders bei MitarbeiterInnen, die kurz vor der Pensionierung stehen, der Fall.

Der ausreichende Wissensstand aufgrund ihrer langen beruflichen Erfahrung wird von älteren ArbeitnehmerInnen aus Sicht der Unternehmen ebenfalls als Begründung für WB-Abstinenz verwendet. Auch ein Nachlassen der Motivation ist feststellbar. Weitere WB-Hinderungsgründe bei Älteren sind laut Betriebsbefragung Schwellen- und Versagensängste, insbesondere bei Maßnahmen, die neue Technologien vermitteln sollen, sowie generelle Motivationsprobleme, die auch auf Berufsmüdigkeit bzw. eine gewisse „Bequemlichkeit“ aufgrund langer Berufstätigkeit zurückgeführt werden können. (Schmid & Kailer, 2008, S. 139)

Unter den ArbeitgeberInnen, die meinen, dass Ältere besonders motiviert werden müssen, um an Weiterbildung zu partizipieren, sieht rund ein Drittel die finanzielle Schiene („höheres Gehalt / Prämie“) als wichtigsten Ansatz. Die persönliche Motivation, auch über persönliche Gespräche, wird hingegen nur von etwas über zehn Prozent als relevant erachtet. (Schmid & Kailer, 2008, S. 140) Dieses Ergebnis steht den Forschungsergebnissen entgegen, die gezeigt haben, dass gerade ältere ArbeitnehmerInnen oftmals persönliche Ermunterung und Stärkung des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten benötigen, um (wieder) bildungsaktiv zu werden. Dies ist von Seiten der Verantwortlichen im Unternehmen allerdings mit einem größeren

persönlichen und zeitlichen Aufwand verbunden, was die Präferenz der monetären Anreizsysteme erklärt.

Die Bewertung der Lernfähigkeiten älterer ArbeitnehmerInnen durch die Betriebe stellt sich als Dichotomie dar: Etwas weniger als die Hälfte sieht bei den älteren MitarbeiterInnen eine geringere Lernfähigkeit als bei den Jüngeren. Für 55 Prozent der Befragten ist jedoch kein Unterschied im Lernvermögen zwischen den Generationen auszumachen. Auf Branchenebene streuen diese Einschätzungen erheblich, was zumindest teilweise mit den doch sehr unterschiedlichen Weiterbildungsansprüchen der verschiedenen Branchen (etwa Bank- und Versicherungswesen vs. Beherbergung und Gastronomie) erklärt werden kann. (Schmid & Kailer, 2008, S. 143ff.)

In ungefähr zwei Drittel der Betriebe wird nicht zwischen WB-Maßnahmen für ältere oder jüngere MitarbeiterInnen unterschieden, nur ein Fünftel der Unternehmen setzt spezifische Formen der Weiterbildung für die ältere Belegschaft ein. (Schmid & Kailer, 2008, S. 147ff.) Im Bereich der Personalpolitik setzten jedoch 60 Prozent der befragten Firmen spezielle Maßnahmen bzw. Angebote für ältere MitarbeiterInnen ein, die am häufigsten zum Einsatz kommenden waren hierbei altersadäquate flexible Arbeitszeiten sowie altersgemischte Teams. (Schmid & Kailer, 2008, S. 150)

Teil der Studie von Schmid und Kailer war auch eine Primärerhebung unter ArbeitnehmerInnen, die in den letzten fünf Jahren vor der Erhebung nicht weiterbildungsaktiv waren. Die Ergebnisse dieser Befragung zeigen unter anderem, dass die Gründe für eine Nichtbeteiligung an (beruflicher) Weiterbildung offensichtlich überwiegend im persönlichen Umfeld der Befragten zu finden sind und daher nicht primär das Alter als Determinante dieser WB-Abstinenz verwendet werden kann.²³ (siehe auch Kolland u. a., 2007, S. 55) Lediglich bei Befragten, deren Pensionsantritt zeitlich absehbar war, ließ sich eine Korrelation zwischen der Nichtteilnahme an Weiterbildung und dem Alter aufzeigen. Aber auch in diesen Fällen ist letztlich nicht das biologische Alter per se die erklärende Variable, sondern die damit in Zusammenhang stehende Einschätzung der Betroffenen, dass in ihrem Fall eigentlich kein Bedarf mehr an beruflicher Weiterbildung besteht. (Schmid & Kailer, 2008, S. 165)

Auch eine Auswertung der Daten der Erhebung „Adult Education Survey“²⁴ aus dem Jahr 2007 kommt zum Ergebnis, dass im späteren Erwerbsleben Teilnahme an Weiterbildung eher als sinnlos empfunden wird. Zudem besteht aufgrund längerer (Weiter-) Bildungsabstinenz bei älteren ArbeitnehmerInnen zunehmender Widerwille dagegen, quasi „noch einmal in die Schule zu gehen“. (Erlor & Fischer, 2012, S. 78)

²³ „Zunächst könnte vermutet werden, dass mit zunehmendem Alter die physischen und psychischen Leistungseinbußen steigen und die Teilhabemöglichkeit an Weiterbildung einschränken. Jedoch ist das kalendarische Alter dafür nur ein sehr ungenaues Kriterium, denn es gehört zu den nahezu unstrittigen Ergebnissen der gerontologischen Forschung, dass Leistungsunterschiede bis ins hohe Alter vor allem auf soziale Merkmale zurückzuführen sind.“ (Iller & Wienberg, 2010, S. 3)

²⁴ Der „Adult Education Survey“ (AES) wurde erstmals zwischen 2005 bis 2007 in nahezu allen Mitgliedstaaten der EU (sowie in Kroatien, Norwegen, der Schweiz und der Türkei) durchgeführt. In Österreich erfolgte diese Personenerhebung über Erwachsenenbildung erstmals im Jahr 2007. Der AES liefert Statistiken über Aus- und Weiterbildung sowie andere Lernaktivitäten der österreichischen Wohnbevölkerung im Haupterwerbsalter (25 bis 64 Jahre). Durch diese Erhebung ist eine Lücke im Bereich der Bildungsstatistik geschlossen worden, da hier sehr ausführlich Bildungs- und Lernaktivitäten in verschiedenen Bereichen und Formen bei Erwachsenen (Stichwort „Lebenslanges Lernen“) erhoben werden. Der AES findet seit 2011 EU-weit regelmäßig alle fünf Jahre statt. (STATISTIK AUSTRIA 2010, S. 3)

Die Tatsache, dass WB-Abstinenz offensichtlich stark durch das persönliche Umfeld determiniert ist, wird auch von den Ergebnissen zur WB-Motivation unterstrichen:

„Aus dem Antwortverhalten der während der letzten fünf Jahre nicht weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen zur Frage was notwendig wäre/was sie motivieren könnte berufliche Weiterbildungsaktivitäten zu setzen, kann der Schluss gezogen werden, dass es eigentlich keine altersspezifischen oder alterstypischen Erfordernisse gibt. Vielmehr geht es darum die individuelle Situation des/r älteren Arbeitnehmers/in zu berücksichtigen – und diese Voraussetzung gilt grundsätzlich „genauso“ für jüngere nicht weiterbildungsaktive ArbeitnehmerInnen.“ (Schmid & Kailer, 2008, S. 10)

Die individuelle (Lern-)Geschichte einer Person hat demnach einen höheren Anteil an ihrem WB-Verhalten als das biologische Alter. Im qualitativen Teil einer Studie zum Thema sind bspw. Lernhandlungen und -inhalte älterer Personen mittels Tagesverlaufsprotokollen aufgezeichnet und analysiert worden. Dabei hat sich gezeigt, dass ältere Personen, die etwa das Internet zur Informationsbeschaffung verwenden, tendenziell in der Vergangenheit bereits ähnlich gehandelt haben, indem sie allgemeine Wissensspeicher wie etwa Lexika oder Bibliotheken genutzt haben. (Kolland u. a., 2007, S. 89)

Ausgehend von den Ergebnissen einer Befragung von Expert/innen (Training, Coaching, Beratung, Bildungsmanagement und Forschung und Entwicklung), die sich im Zuge ihrer Berufstätigkeit mit dem Weiterbildungsverhalten älterer ArbeitnehmerInnen beschäftigt haben, sind von den StudienautorInnen Handlungsfelder abgeleitet worden. Auch unter den Expert/innen wird eine differenzierte Herangehensweise an das Thema als notwendig erachtet, die ausschließliche Fixierung auf das Alter wird als Verkürzung der Thematik betrachtet. So sind es eben oftmals MitarbeiterInnen mit geringer Bildung bzw. geringer WB-Beteiligung in der Vergangenheit und insgesamt problematischen Bildungs- und Lernbiographien, die häufig bildungsabstinent sind und spezieller Vorbereitungsgespräche, Motivation und Unterstützung bedürfen. Vor allem Personen, für die Lernprozesse mit einer starken Nutzenorientierung („im Leben weiter kommen“) verbunden sind, stellen die Notwendigkeit von Bildungsbeteiligung im Alter in Frage und zeigen in Folge geringere Lernbereitschaft. (Kolland u. a., 2007, S. 89) Eine andere Studie bestätigt diesen Befund:

„Gerade ältere Arbeitnehmer, die nur noch eine begrenzte und absehbare Zeit im Betrieb verbleiben, sind oftmals nicht bereit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wenn die konkreten Bildungsziele und der Weiterbildungsnutzen für sie nicht erkennbar und als persönlicher Vorteil erlebbar sind.“ (zitiert nach Lachmayr, 2006, S. 22)

Gerade aus diesem Grund muss den älteren MitarbeiterInnen der über den unmittelbaren betrieblichen Nutzen hinausreichende individuelle Vorteil einer WB-Beteiligung deutlich gemacht werden. (Schmid & Kailer, 2008, S. 12)

Die Studie von Kolland et al. (2007) zu Lernbedürfnissen und –arrangements von älteren Menschen hat ebenfalls aufgezeigt, dass Personen mit einer positiven Lernhistorie auch im Alter eher an Aus- oder Weiterbildungskursen teilnehmen. Der Schulbesuch dieser Personengruppe war mit positiven Gefühlen verbunden, sie haben von ihren Lehrer/innen Unterstützung erfahren und haben durchaus gute schulische Leistungen erzielt. Personen hingegen, die schon über längere Zeit keine Kurse besucht hatten, haben auch ihre vergangene Schulzeit nicht als besonders positiv empfunden. (Kolland u. a., 2007, S. 59)

Von den bereits erwähnten befragten Expert/innen ist eine im Entstehen begriffene neue Zielgruppe unter den älteren ArbeitnehmerInnen ausgemacht worden, die über kontinuierlich hohen WB-Bedarf verfügten: Beschäftigte, die nicht an einer Führungs-, sondern einer Fachkarriere interessiert sind und daher auch im höheren Erwerbsalter noch an spezifischer fach einschlägiger Weiterbildung teilnehmen wollen und müssen. Solche neuartigen Karrierewege können durch die Betriebe etwa mittels spezieller Arbeitsplatzangebote unterstützt werden. (Schmid & Kailer, 2008, S. 13)

Die Vorbereitung auf die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wird als zunehmend wichtig erachtet. In den meisten Erwerbsbiographien ist dieser Ausstieg aus dem Berufsleben bislang als endgültiger Abschluss betrachtet worden an, was klarerweise dazu führt, dass die Beschäftigten bereits Jahre vor Karriereende nur über wenig Motivation zur Weiterbildung verfügen. Gibt es hingegen zeitgerechte Vorbereitungsmaßnahmen (z.B. in Form von mid-career-workshops oder speziellem Coaching) auf das Ausscheiden aus (unselbständiger) Beschäftigung, dann kann die WB-Bereitschaft auch in späteren Erwerbsphasen erhalten werden. (Schmid & Kailer, 2008, S. 13)

Bezüglich des Angebots speziell zugeschnittener Maßnahmen für ältere MitarbeiterInnen gehen die Meinungen der Expert/innen auseinander. Während einige dies als sinnvoll erachten („zeigt das Engagement des Betriebs“), sehen andere die Gefahr altersdiskriminierender Signalwirkungen. Andererseits wird im Bereich der TrainerInnen Ausbildung großes Potential für die Unterstützung Älterer gesehen. Dies soll nicht über eine spezielle Ausbildung zum/zur „Trainer/in für Ältere“ erfolgen, sondern indem den Trainer/innen gezielt vermittelt wird, bei der Planung und Umsetzung von WB-Programmen altersspezifische Vermittlungsaspekte in Methodik und Didaktik zu berücksichtigen. (Schmid & Kailer, 2008, S. 13)

Wie im Bericht bereits kurz dargestellt, ist der Praxisbezug der WB-Inhalte insbesondere für ältere ArbeitnehmerInnen von großer Bedeutung (und wird von dieser Zielgruppe auch besonders geschätzt), um über Transfereffekte die Lernergebnisse in unmittelbaren Bezug zur beruflichen Tätigkeit zu setzen: „Alles, was beteiligend ist, erfahrungsreflexiv ist, begünstigt ältere Arbeitnehmer“. (Schmid & Kailer, 2008, S. 13) So heißt es auch bei Kolland et al. (2007): „Das primäre Ziel des Lernens ist für einen großen Teil der Älteren demnach Problemlösung.“ (Kolland u. a., 2007, S. 89) Damit in Zusammenhang hat sich auch das Lernen vor Ort als überaus geeigneter vermittlungstechnischer Ansatz für die Zielgruppe erwiesen.

Auch die sozialen und kommunikativen Aspekte des Lernprozesses sowie Aktivierung und Eigenverantwortung sind für ältere MitarbeiterInnen wichtiger als dies vielleicht für Jüngere der Fall ist: Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch, Teamwork und Lernpartnerschaften haben sich bei älteren Teilnehmer/innen als beliebt und bei der Wissensvermittlung praktikabel erwiesen. Im Gegenzug stoßen Versuche, WB-Maßnahmen allzu stark zu „verschulen“ (etwa durch große Anteile an Frontalunterricht), besonders bei älteren Teilnehmer/innen eher auf Widerstand bzw. Ablehnung. (Schmid & Kailer, 2008, S. 14) Die Bedeutung von intergenerationalen Teams als wichtiges Instrument innerbetrieblichen Wissenstransfers ist ebenfalls bereits weiter oben im Bericht thematisiert worden.

Vielfach existiert – und dies gilt besonders für die ältere Generation der ArbeitnehmerInnen – noch die Vorstellung, dass man nach Absolvierung einer (oftmals anspruchsvollen) beruflichen Erstausbildung quasi „ausgelernt“ hat und neben der sich beiläufig ergebenden Aktualisierung des Wissens im Zuge der Berufstätigkeit nicht wirklich konkreter WB-Bedarf besteht:

„Die heute Älteren sind weder praktisch an kontinuierliche Weiterbildung gewöhnt, noch haben sie die Konzepte vom „lebenslangen Lernen“, die heute in aller Munde sind, so verinnerlicht. Lernen bedeutet für sie häufig noch die Vorbereitung für den Beruf, mit dessen Ausübung man einen kompetenten Status erreicht hat. Die Herrenjahre folgen auf die Lehrjahre, und man lässt sich nicht zum Lehrling zurückstufen.“ (zitiert nach Lachmayr, 2006, S. 22)

Hier spielen auch negative Besetzungen des Lernens und von Lernprozessen sowie der eigenen Einschätzung der Lernfähigkeiten eine Rolle, die ja immer auch Zuschreibungen von außen widerspiegeln. Ein Mentalitätswechsel kann hier unter Umständen durch Motivationsmaßnahmen erreicht werden, indem bspw. das „Bild einer mit dem Alter sinkenden Leistungsfähigkeit ... durch Gegenbeispiele (cases of good practice aus Unternehmen, testimonials, auch wissenschaftliche Erkenntnisse zB. aus der Lernpsychologie oder Arbeitswissenschaft)“ hinterfragt wird. (Schmid & Kailer, 2008, S. 15)

VI.1.3 Outplacement (ibw)

Outplacement bedeutet, dass ein Unternehmen entlassene MitarbeiterInnen bei der Suche nach einer neuen Anstellung unterstützt. Dies findet in Form einer zeitlich befristeten Hilfestellung bei der beruflichen Neuorientierung statt, die Beratung und Training beinhaltet und zumeist vom Arbeitgeber finanziert wird. Die Maßnahme kann extern oder betriebsintern erfolgen. Ziel von Outplacement ist die möglichst rasche Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit, die den Qualifikationen und Bedürfnissen der ehemaligen MitarbeiterInnen entspricht. Neben dem Vorteil, durch eine solche mitarbeiterzentrierte Maßnahme als Arbeitgeber am Arbeitsmarkt weiter attraktiv zu bleiben, bieten Outplacementlösungen laut ExpertInnen-einschätzung auch finanziell eine interessante Alternative zu herkömmlichen Sozialplänen. (Lohaus, 2010, S. 2)

Die Unterstützung durch Outplacement kann in verschiedener Form erfolgen: Als Neuorientierung am Arbeitsmarkt, Unterstützung bei der Jobsuche oder über Aus- und Weiterbildungen, z.B. den Ausbau vorhandener Kenntnisse, Qualifizierung am Arbeitsplatz, Ausbildungen im Zuge des zweiten Bildungsweges oder an Schulen, Fachhochschulen oder in Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Auch Unternehmensgründungen können unterstützt werden. (M. Steiner, Kuschej, & Vogtenhuber, 2013, S. 19)

Obwohl die Outplacement-Berater in den meisten Fällen vom Unternehmen bezahlt werden, sollen sie nicht auf deren Seite stehen; allerdings auch nicht auf der der Betriebsräte. Ihre Aufgabe ist ausschließlich die Betreuung der entlassenen MitarbeiterInnen. Dies kann nur erfolgen, wenn sowohl die Unternehmensleitung als auch der Betriebsrat akzeptieren, dass der Outplacement-Berater zwischen den betrieblichen Parteien steht. Seine Rolle ist nicht jene des Interessenvertreters. Er kann bei Streitpunkten nicht gleichzeitig beide Parteien beraten, sondern muss vielmehr Auseinandersetzungen und Antagonismen zwischen den verschiedenen Aufgaben oder Interessen vermeiden. (Hartmann & Hamm, 2000, S. 11)

Die tatsächliche Wirksamkeit von Outplacement-Maßnahmen ist empirisch nicht eindeutig belegt. Ein Großteil der verfügbaren Informationen wird entweder in facheinschlägigen Magazinen oder von HR-Expert/innen bzw. den Outplacement-Anbietern selbst veröffentlicht und erfüllt daher nicht die Kriterien der Objektivität. (Gribble & Miller, 2009, S. 3) Als noch schwieriger hat sich die spezifische Recherche nach Materialien zur Outplacement-Betreuung älterer ArbeitnehmerInnen erwiesen. Hier konnten lediglich Beispiele aus Belgien sowie Südkorea ermittelt werden. Während Länder wie Österreich, Frankreich oder Finnland finanzielle

Sanktionen für Betriebe verhängen, die ältere ArbeitnehmerInnen entlassen, müssen solche Unternehmen in Belgien oder Südkorea als Sanktion alle oder zumindest Teile der Kosten für anfallende Outplacement-Maßnahmen übernehmen. (Gasior u. a., 2012, S. 104)

In Belgien bestehen überaus komplexe rechtliche und regulatorische Rahmenbedingungen bezüglich Outplacement-Lösungen, wobei hier ein evolutionärer Prozess „from a guidance tool to a job placement tool“ durchlaufen wurde. (Federation des parentaires de l'emploi, 2011) In Belgien wird grundsätzlich zwischen individuellem und kollektivem Outplacement unterschieden. Ersteres sind Beratungsleistungen bei Einzelfällen von Entlassungen, kollektives Outplacement bezieht sich auf eine größere Anzahl von Entlassungen, etwa im Rahmen von Restrukturierungen. Individuelle Outplacement-Maßnahmen sind auf freiwilliger Basis über eine entsprechende Übereinkunft zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen („Collective Labour Agreement“²⁵) erstmals im Jahr 1992 ermöglicht worden. Seit 2007 sind die ArbeitgeberInnen basierend auf dem CLA 82bis gesetzlich verpflichtet, bei einzelnen Entlassungen von MitarbeiterInnen, die 45 Jahre oder älter sind, individuelle Outplacement-Beratungen zur Verfügung zu stellen. Die kollektive Form des Outplacements ist seit 2009 für alle entlassenen MitarbeiterInnen unabhängig von ihrem Alter verpflichtend vorgeschrieben. (Federation des parentaires de l'emploi, 2011) Die Verschiebung von einer optionalen Lösung hin zu gesetzlich verpflichtenden Angeboten hat naturgemäß auch die Zahlen der Personen in Outplacement deutlich erhöht. (Struyven, 2010, S. 5)

Die bei individuellen Entlassungen eingesetzten Outplacement-Maßnahmen müssen gewissen Qualitätskriterien genügen, die in den entsprechenden CLA verpflichtend festgeschrieben sind. Die Qualität und Angemessenheit der bei einer größeren Anzahl an Entlassungen verwendeten Verfahren wird über regionale Kontrollmechanismen geregelt. In der Region Flandern existiert eine eigene Zertifizierungsstelle für Outplacement-Angebote, bei der das flämische Arbeitsmarktservice als zentraler Akteur involviert ist. Der „Sociaal Interventie Fonds“ (Social Intervention Fund) ist eine Abteilung innerhalb des flämischen Arbeitsmarktservice, der monetäre Mittel für Outplacement-Lösungen zur Verfügung stellen kann, falls die betroffenen Betriebe selbst finanzielle Probleme haben oder gar bankrott sind. (Federation des parentaires de l'emploi, 2011)

Weigert sich der Arbeitgeber, für das Outplacement aufzukommen, so muss er eine Pönale an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung bezahlen. Auch die Weigerung von ArbeitnehmerInnen, an solchen Maßnahmen zu partizipieren, ist mit Sanktionen verbunden. 2003 wurde im Rahmen einer nationalen Beschäftigungskonferenz beschlossen, Outplacement für ältere ArbeitnehmerInnen als aktives Mittel der Arbeitsmarktpolitik einzusetzen, unter anderem indem Unternehmen finanzielle Anreize geboten werden, um für im Zuge von Restrukturierungen entlassene MitarbeiterInnen Outplacement-Beratungen anzubieten. (Struyven, 2010, S. 5)

Die zentralen Akteure bei der Umsetzung von Outplacement in Belgien sind neben den Anbietern solcher Lösungen das öffentliche Arbeitsmarktservice sowie die Sozialpartner. Jedes Jahr nehmen im Schnitt zwischen 3.500 und 4.000 ArbeitnehmerInnen an solchen Programmen teil, zwischen 70 und 75 Prozent hiervon finden aufgrund der Betreuung einen neuen Job. Zwischen 2003 und 2010 haben insge-

²⁵ „A *collective labour agreement* (CLA) is an agreement that determines individual and collective relations between employers and employees in companies or branches. When an employer is bound by a CLA, the resulting rights and obligations apply to all employees, regardless of whether they are members of the union(s) in question.“ (<http://www.culturalpolicies.net/web/belgium.php?aid=516>)

samt rund 67.700 Personen quer aus allen Branchen und Unternehmensgrößen teilgenommen. (ESF AGE, 2011, S. 3) Von den im Jahre 2010 insgesamt rund 17.700 entlassenen ArbeitnehmerInnen in Outplacement-Maßnahmen, haben im Zuge der Betreuung rund 60 Prozent eine neue Beschäftigung gefunden. (Federation des parentaires de l'emploi, 2011) Ebenfalls 2010 betrug der Anteil der Erwerbspersonen in Outplacement-Beratungen, die älter als 45 Jahre waren, rund 76 Prozent.

Die Wirkung des Betreuungsprogramms wird von den Verantwortlichen insgesamt als positiv eingeschätzt:

„Through the outplacement programs for older workers, the latter are encouraged not to withdraw from the labour market. The outplacement programs provide motivated candidates with opportunities to more easily find a new job. ... One of the first steps in outplacement programmes is to jointly assess the competences and skills of the candidate. This is a crucial step for the rest of the programme. Vocational training will help the candidate to update his/her skills if necessary. The participant will be updated about today's labour market expectations and how to re-enter the labour market.“ (ESF AGE, 2011, S. 8)

Es gab anfänglich Befürchtungen, dass die mit dem Outplacement verbundenen Kosten es für Arbeitgeber unattraktiv machen, überhaupt ältere ArbeitnehmerInnen einzustellen. Diese Befürchtungen haben sich nicht bestätigt, da der finanzielle Aufwand der Outplacement-Lösungen für die Betriebe vergleichsweise gering ausfällt.

Won-You unterstreicht in seinem Artikel die Bedeutung von Outplacement-Lösungen in Südkorea insbesondere für ältere ArbeitnehmerInnen, da diese im Schnitt wesentlich länger nach einer neuen Beschäftigung suchen müssen. (Won-You, 2012) Dies hat auch mit der Perspektive zu tun: Während jüngere Menschen einen Arbeitsplatzverlust eher als Herausforderung sehen, trifft dies für ältere ArbeitnehmerInnen nur in wesentlich geringerem Ausmaß zu. (Fischer, 2001, S. 137) Tatsache ist, dass dieses längere Suchverhalten sowohl auf das Individuum selbst als auch auf die staatlichen Haushalte, die mit Steuerausfällen bei gleichzeitig höheren Sozialausgaben konfrontiert sind, negative Auswirkungen hat. (Won-You, 2012) Gleichzeitig ist Korea eine der am schnellsten alternden Gesellschaften weltweit, was die Situation zukünftig weiter verschärfen wird und Gegenmaßnahmen notwendig macht. Der Autor schlägt daher vor, dass vor allem große Unternehmen eigene Outplacement-Abteilungen einrichten (so wie etwa Samsung Electronics dies bereits praktiziert):

„Companies above a certain size (5,000 or more employees) need their own outplacement centre staffed by dedicated personnel to help their middle-aged and older employees change their jobs when such a need arises. Companies should improve the success rate of the career change and business start-ups of their employees by providing customized service that reflects corporate and individual characteristics, such as counselling/retraining, reemployment arrangements, support for business start-ups, information service, etc.“ (Won-You, 2012)

Auch „life design education“ für MitarbeiterInnen ab 45 Jahren, eine Vorbereitung auf Wechsel in der Erwerbsbiographie und generelle Hilfestellung bei der Planung des Erwerbslebens, wird als nützliche Unterstützung des Personals betrachtet und mit Beispielen aus japanischen Unternehmen anschaulich gemacht.

Eine ökonometrische Studie aus dem Jahr 2013 kommt zu dem Schluss, dass Outplacement-Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen ab 55 Jahren signifikant positive Auswirkungen zeitigen. Bei Betrachtung der Zahlen relativiert sich dieses

Ergebnis jedoch: Zwar erhöhen sich die Chancen für ältere ArbeitnehmerInnen, einen neuen Job zu finden, über Outplacement anhand der verwendeten Daten um 50 Prozent. Die absoluten Zahlen sind jedoch gering, handelt es sich hier doch um eine Steigerung von 1,6 Prozent des Vermittlungserfolgs (ohne Outplacement) auf 3,3 Prozent mit Outplacement. (van den Bergen, 2013, S. 13)

Eine Ergänzung der bisherigen Informationen zu Outplacement-Maßnahmen für ältere Erwerbspersonen ermöglicht eine facheinschlägige Dissertation. (Fischer, 2001) Die Autorin hat lange Zeit als Psychologin in diversen Outplacement-Beratungseinrichtungen gearbeitet und hat für ihre Studie ihre abgeschlossenen Beratungsgespräche anhand verschiedener Variablen klassifiziert und ausgewertet. Darüber hinaus konnte sie auch Fälle von Kolleg/innen in ihre Analyse einbeziehen und erreichte dadurch ein Sample von knapp 700 Beratungsfällen für die Auswertung.

Ein Drittel der Stichprobe bestand aus Personen der Alterskohorte zwischen 46 und 50 Jahren, ein Viertel aus Personen zwischen 51 und 55 Jahren, das durchschnittliche Alter aller im Sample befindlichen Outplacement-Kandidaten betrug rund 47 Jahre. Das zeigt, dass diese Form der Beratung eher älteren ArbeitnehmerInnen zugewiesen bzw. von ihnen in Anspruch genommen wird. Bei den Personen in Beratung handelte es sich vorwiegend um Führungskräfte aus den Branchen Elektrotechnik, Maschinenbau und Finanzdienstleistungen, deren Kündigung zumeist aufgrund von Restrukturierung der Betriebe erfolgt ist. Die durchschnittliche Suche nach einer neuen Beschäftigung betrug rund sieben Monate. Die Kandidat/innen haben in ihrem neuen Job ein ähnlich hohes Einkommen und eine ähnliche Funktion im neuen Betrieb erzielen können.

Das Alter der Kandidat/innen wird von Seiten der Berater/innen durchwegs als Faktor gesehen, der die Beratung beeinflusst. Durch Outplacementberatung unterstützte Bewerbungskampagnen können ältere Erwerbspersonen ihr Alter bzw. den Nachteil, den ihr Alter auf dem Arbeitsmarkt darstellt, wettmachen. Es besteht daher Übereinstimmung darüber, dass für Ältere eine größere Notwendigkeit einer Beratung besteht. Als eine der Ursachen für die Schwierigkeiten einer Neuorientierung Älterer wird auch gesehen, dass der Arbeitsplatzverlust von dieser Personengruppe einschneidender empfunden wird und daher weniger leicht zu verkraften ist als dies bei jüngeren ArbeitnehmerInnen der Fall ist.

Die von den Berater/innen angewandten Unterstützungsinstrumente werden nach Alter der Kandidat/innen differenziert eingesetzt, da der Marktzugang bei Älteren ein anderer sein muss. Beratungen von älteren ArbeitnehmerInnen werden als größere Herausforderung gesehen, während bei Jüngeren oftmals lediglich die Vermittlung von Suchtechniken im Vordergrund stehen kann. (Fischer, 2001, S. 138) Diese unterschiedlichen Beratungsbedürfnisse werden auch von anderen Expert/innen der Branche bestätigt: Ältere Erwerbspersonen legen größeren Wert auf Einzelberatungen und Möglichkeiten, neue Kontakte und Netzwerke zu knüpfen. (Insala, 2012, S. 6)

VI.1.4 Cases of good practice im Bereich Kompetenzentwicklung und Wiedereingliederung älterer ArbeitnehmerInnen (ibw)

Eine von Professor Norbert Kailer von der Johannes Kepler Universität Linz für diesen Bericht vorgenommene Auswertung untersucht die personalpolitischen Maßnahmen großer Unternehmen im deutschsprachigen Raum, die gezielt für ältere ArbeitnehmerInnen konzipiert sind. Im Folgenden werden exemplarisch Maßnahmen von Unternehmen sowie von externen Unterstützungseinrichtungen in einer synoptischen Darstellung aufbereitet.

Insgesamt zeigt sich, dass gerade die Großunternehmen das Problem der Auswirkungen der Altersstrukturveränderungen erkennen und „demographiefeste“ Personalkonzepte zu entwickeln beginnen. Diese umfassen Maßnahmen in allen Teilbereichen, wie z.B. Qualifizierung, Gesundheitsförderung und Präventionsmaßnahmen, ergonomische Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Veränderungen von Arbeitsablaufprozessen, Arbeitszeitmanagement, Performance Management, Veränderung Arbeitszeitgestaltung und Lebensarbeitszeit, Altersversorgung, Kommunikation und Change Management. „Age-Management“ ist in diesem Unternehmenssegment demnach bereits etablierter Bestandteil der HRM-Politik.

Die Kompetenzentwicklungsmaßnahmen umfassen dabei Maßnahmen sowohl zur Requalifizierung und Weiterentwicklung individueller Kompetenzen als auch im Zusammenhang mit betrieblicher Gesundheitsförderung und Veränderung des Lebensstils. Die synoptische Darstellung zeigt hier die breite Gestaltungspalette von betriebsinternen und überbetrieblichen Trainings-, Informations- und Beratungsmaßnahmen auf. Dazu zählen z.B. unterschiedliche Formen der individuellen Standortbestimmung in verschiedenen Lebensabschnitten als Basis für individuelle Kompetenzentwicklungsprozesse, Laufbahnberatung und -planung, unterschiedliche Formen von intergenerationalem Wissenstransfer (Wissenstandems, MentorInnenkonzepte, Betriebstrainer/innen etc.), speziell auf ältere ArbeitnehmerInnen abgestimmte (arbeitsplatznahe) Bildungsmaßnahmen, Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte sowie Maßnahmen im Bereich „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (Untersuchung und Prävention).

Übersicht 1: Kompetenzentwicklung und Wiedereingliederung älterer ArbeitnehmerInnen: Übersicht Best Practice Beispiele

Maßnahme	Inhalt	Unternehmen
Perspektivenworkshop „40+“ Standortbestimmung 30plus, 40plus, 50plus	Individuelle Standortbestimmung, Stärkeschwächen- und Zielanalyse, konkrete Maßnahmenplanung	Lufthansa AG Berner Oy, S BASF Ludwigshafen Daimler AG
Kompass-Prozess	Selbstentwicklungsprozess mit Workshops und Umsetzungsplanung mit dem Ziel der Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Siemens AG
Intergenerationale Wissenstandems Wissens-Transfer im Tandem	Jüngere und erfahrene Kollegen arbeiten zusammen, um Erfahrungswissen, Praxistipps, Kundenkontakte usw. weiterzugeben Speziell für lernungewohnte An- und Ungelernte mit Erfahrungswissen	Deutsche Bank GENERA
Wissens-Stafette	Systematischer Wissenstransfer durch moderierte Wissenskommunikation und – dokumentation	ZF Friedrichshafen AG
Know-How-Tandems	Wechselseitiges Lernen im Zweier-Team, Austausch von Management-Konzepten und bewährten betrieblichen Strategien, Lernen der Unternehmenskultur, junge und erfahrene Mitarbeiter arbeiten an einem betrieblichen Projekt	Deutsche Bank
Projektcamp	Lernen durch arbeitsplatznahes Lernen speziell für ältere ArbeitnehmerInnen	
Expertenpools	Ältere werden in Expertenpools eingesetzt, um ihr Wissen weitergeben zu können und selbst gefordert zu werden	Bosch Management Support GmbH
Lernzentrum	Beratung bei Qualifizierungsfragen, Erstellung individueller Lernprojekte, Bereitstellung von Lernmedien	BASF AG
Career Plan	Beratung bei individueller Karriereplanung mit Gesundheitsscheck, Kompetenz-Entwicklung, Bildungsfreistellung etc.	Berner Oy
Schulung Älterer durch Jüngere	Wissensweitergabe (Bereich Internet) vom mittleren ans obere Management	Lufthansa School of Business
Betriebstrainer	Sicherung der Wissensweitergabe von ProduktionsMitarbeiterInnen vor dem Ausscheiden	BASF Ludwigshafen

Maßnahme	Inhalt	Unternehmen
Integratives Förderkonzept	Integration von Fortbildung, körperlichem Training, Medizincheck etc.	Bosch
MentorInnenprogramm	Ältere als Mentor/innen der Jüngeren	Elmhults Konstruktions (Bauunternehmen, S) Hazenberg Bouw (Bauunternehmen, NL)
Spezielle Seminare für ältere Arbeitnehmer	z.B. Fitness, Gesundheit, Wissenstransfer	Degussa
Vor Ort entwickelte Qualifizierungs-Bausteine	Lernen direkt im Fertigungsprozess durch selbstentwickelte Kurzangebote	VW Auto 5000
Career extension	Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Weiterbildung, Arbeitszeitverkürzung etc.)	Ruoka-Saarioinen
Zusätzliche Weiterbildungstage für ältere Arbeitnehmer	Teilnahme an zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen auf freiwilliger Basis	Degussa
Altersgemischte Teams	Gegenseitiger Wissens- und Informations-transfer Altersübergreifende Projekte	MicroTEC Gesellschaft für Mikrotechnologie E.ON Avancon
Intergenerational Toolkit for Managers	Aufsätze, Audioclips, Anleitungen für die Gestaltung von Diskussionen zum Thema etc.	Marriott
ELMA – Integratives Fortbildungskonzept	Integrative Fortbildung unter Einbeziehung von kognitivem Training, körperlichem Training und gesundheitsbezogenem Wissen	Robert Bosch GmbH
Austrittsinterview	Ein strukturiertes Interview, um das Erfahrungswissen der Ausscheidenden zu dokumentieren	Robert Bosch GmbH
Sensibilisierungs-Workshops	Workshopreihe für MitarbeiterInnen und Führungskräfte zur Reduktion von Altersstereotypen	AVU Gebelsberg
Age Management Seminare		BMW Group

Maßnahme	Inhalt	Unternehmen
BGF: Untersuchung und Prävention	Module z.B. Vorsorgeuntersuchungen, persönliches Gesundheits-Coaching, Sozial- und Ernährungsberatung, Sport- und Gesundheitsprogramme	BASF Ludwigs-hafen
Gesundheitsförderung und -prävention	Fitnesskurse, Fitnesscenter, Physiotherapie, medizinische Betreuung, Gesundheitschecks und -training	BASF Ludwigs-hafen BMW Group
Arbeitszeitverkürzung	Arbeit nur in Hochsaisonzeiten Verkürzung auf 4 Tage pro Woche, Extraurlaub	ASDA Supermarket, Abbott Labs (Gesundheitsbereich, USA)
Rekrutierung Einstellung älterer Arbeitnehmer	Gezielte Suche und Einstellung speziell älterer ArbeitnehmerInnen zur Veränderung der Personalstruktur	Ing-DiBa ASDA Supermarket
Rückgriff auf ehemalige Mitarbeiter	Teilzeitarbeit, Beratungsleistungen durch ehemalige MitarbeiterInnen, Vermittlung von Freiwilligenarbeit	Cornell University
Demographie-Reporting und -Monitoring	Personalstrukturmanagement im Personalcontrolling	BASF Ludwigs-hafen
Kostenübernahme	Übernahme von Weiterbildungskosten, Zuschüsse	Agentur für Arbeit
Umfassende betriebliche Konzepte (inklusive Personalentwicklung)	Kompetenzentwicklung, Gesundheitsförderung und -prävention, ergonomische Arbeitsumgebung, ergonomische Bewertung von Arbeitsplätzen, altersgerechte Schichtpläne, Austrittsmodelle etc.	BASF Ludwigs-hafen, BMW Group, Bundesagentur für Arbeit
Überbetrieblich organisierte umfassende Konzepte	Verbreitung von best practices, BGF-Förderung, Arbeitszeitmodelle etc.	Finnish Metalworkers Union & Federation for Technology Industries; British Columbia

VI.1.5 Lernförderliche Maßnahmen im Betrieb (ibw)

Der Weiterbildung älterer MitarbeiterInnen stehen oftmals zwei Hindernisse im Weg: Einerseits sehen die ArbeitgeberInnen aufgrund der kurzen zu erwartenden Beschäftigungsdauer die Kosten nicht amortisiert und, auch wegen der vermuteten mangelnden Lernfähigkeit und -bereitschaft Älterer, wenig Sinn in einer solchen Investition. Gerade in technischen Berufsfeldern (aber nicht nur hier), in denen die Halbwertszeit von Wissen immer geringer wird, ist dieser Vorbehalt jedoch wenig schlüssig. Umgekehrt sind es auch oft die älteren Beschäftigten selbst, die den möglichen Nutzen der Weiterbildung skeptisch einschätzen. Besonders für ältere

MitarbeiterInnen, die bereits lange im Betrieb arbeiten, ist es oftmals auch nicht klar, wieso sie trotz langer Unternehmenserfahrung an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen. (Industriellenvereinigung (IV), 2014, S. 24) Auch eine Lernentwöhnung von älteren ArbeitnehmerInnen kann zu Vorbehalten dieser Beschäftigtengruppe gegenüber Bildungsmaßnahmen führen. (Morschhäuser, Ochs, & Huber, 2003, S. 13)

Um eine solche Lernabstinenz und mögliche Qualifikationsdefizite gar nicht erst entstehen zu lassen, ist ständiges berufsbegleitendes Lernen als proaktive Maßnahme von Nöten, das mittels Lernanreizen als wesentlicher Bestandteil in den Arbeitsprozess integriert ist. Die lernförderliche Arbeitsgestaltung kann zusätzlich durch Rotationskonzepte verstärkt werden: Diese sehen einen organisierten Wechsel zwischen zwei oder mehreren betrieblichen Einsatzbereichen vor. (Morschhäuser u. a., 2003, S. 70) Um Aus- und Weiterbildung neben der Arbeit zu ermöglichen, können entsprechende Arbeitszeitregelungen getroffen werden. (Pilsel, 2007, S. 173)

Hinderlich für Qualifikationsstand und -entwicklung sind altersbezogene Segmentierungen von Arbeitsfeldern oder Abteilungen im Unternehmen oder Teilbereiche, in denen ältere MitarbeiterInnen die verbleibenden Anforderungen aus früheren Technologiestadien abdecken (z.B. bestimmte Felder der Kundenbetreuung, alte Geräte und Maschinen). Laufen diese betrieblichen Anforderungen aus, dann werden diese Beschäftigten obsolet. Personaleinsatzmuster, nach denen MitarbeiterInnen langfristig in denselben Tätigkeitsfeldern eingesetzt werden und die jüngere Belegschaft eher im Bereich neuer Technologien qualifiziert und eingesetzt wird, können kurzfristig gesehen durchaus rational und auch kostengünstig erscheinen. (Morschhäuser u. a., 2003, S. 58)

Ein gängiges Vorurteil bezieht sich auf die im Alter nachlassende Lernfähigkeit und Lernbereitschaft. Dabei haben psychologische Studien nachgewiesen, dass die Fähigkeit, sich neues Wissen anzueignen, keineswegs eindimensional vom biologischen Alter abhängt. Die Qualifizierungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen ist in der Literatur deutlich belegt. (siehe bspw. Brünner, Huss, & Kölbl, 2006; Faulstich, 2008; Siebert, 2011). Allerdings kann mangelnde Motivation der Älteren ein Problem darstellen. In solchen Fällen wäre es von Seiten des Arbeitgebers notwendig, durch spezielle Lernarrangements und persönliche Ermunterung die Weiterbildungsbereitschaft zu wecken. Auch Unternehmensbefragungen haben gezeigt, dass ältere MitarbeiterInnen spezielle Anreize benötigen, um für eine Weiterbildungsbeteiligung motiviert werden zu können. (siehe z.B. Schmid & Kailer, 2008, S. 8). Dieses Zugehen auf die Beschäftigten ist vor allem auch notwendig, um die Bereitschaft des Unternehmens zu signalisieren, in Weiterbildung zu investieren. In der Praxis kommt es nämlich häufig vor, dass ältere Beschäftigte für sich selbst zwar Weiterbildungsbedarf sehen, aber davon ausgehen, dass der Arbeitgeber aufgrund ihres höheren Alters ohnehin nicht bereit ist, solche Maßnahmen zu unterstützen. Sie haben sozusagen die negativen Einschätzungen ihrer Leistungsfähigkeit akzeptiert und bestätigen diese letztlich mit einer daraus erfolgenden Resignation. (Axhausen u. a., 2002; Morschhäuser u. a., 2003) Auf dieses Problemfeld verweisen etwa auch die Ergebnisse einer Betriebsbefragung aus Deutschland: 43 Prozent der befragten Verantwortlichen im Unternehmen gaben dabei an, dass ältere MitarbeiterInnen ihrer Firma eigentlich Weiterbildung benötigen würden. Gleichzeitig waren 42 Prozent der Meinung, dass eine Weiterbildung für Beschäftigte ab 45 Jahren für den Betrieb eigentlich keinen Vorteil mehr bringt. Begründet wird dies vor allem mit vermuteten Leistungs- und Lerndefiziten in dieser MitarbeiterInnengruppe. (Axhausen u. a., 2002, S. 16)

Kommunikation und Unterstützung durch das Unternehmen wäre auch dann angezeigt, wenn bei älteren MitarbeiterInnen durch längere Bildungsabstinenz das Lernen „verlernt“ worden ist. Bei Qualifikationsmängeln und Motivationsproblemen Älterer geht es genau genommen weniger um das Alter, sondern um die bisherige Lerngeschichte (Kanelutti & Lachmayr, 2007, S. 67ff.). Hier entsteht oftmals ein Kreislauf von Lernentwöhnung und mangelnder Lernmotivation, der nur durch spezifische Arrangements und persönliche Kommunikation aufgebrochen werden kann. In der Literatur wird die Information über und Ermutigung zur Beteiligung an Weiterbildung als eine wichtige Voraussetzung für deren Gelingen genannt. (Baron, 2011; Prognos, 2012)

Es ist offensichtlich, dass es sich hier um keinen einfachen Prozess handelt und ein Problembewusstsein sowie grundlegendes Interesse und eine hinreichende Motivation des Arbeitgebers voraussetzt - Erfordernisse, die nicht immer gegeben sind. Der Aufruf zu Lebenslangem Lernen ist deshalb nicht nur als Aufforderung an die ArbeitnehmerInnen zu verstehen, er betrifft vielmehr auch die Organisation von Arbeit und Lernprozessen im Betrieb. Insgesamt betrachtet sind für systematisch geplante und erfolgreich umgesetzte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (nicht nur für ältere Beschäftigte, aber besonders für diese) ein gutes Betriebsklima, eine funktionierende innerbetriebliche Informations- und Diskussionskultur sowie das Bemühen um gemeinsame Lösungen wichtig. (Morschhäuser u. a., 2003, S. 108)

Damit Beschäftigte auch tatsächlich die Möglichkeit zu berufsbegleitendem Lernen bekommen, müssen am Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsprozess Lernanreize vorhanden sein: „Das größte Lernhindernis ist eine Tätigkeit, in der es objektiv nichts zu lernen gibt.“ (zitiert nach Morschhäuser 2003, S. 59) Entsprechende Qualifikationsprobleme entstehen daher eher in großen Unternehmungen mit stark zergliederten und anforderungsarmen beruflichen Tätigkeiten. War es für ArbeitnehmerInnen hingegen im Zuge ihrer beruflichen Ausübung ständig notwendig, sich neue Kenntnisse anzueignen, so wird es ihnen auch leichter fallen, sich in neue Aufgaben- und Einsatzbereiche einzuarbeiten. Dies ist auch vor dem Hintergrund wichtig, dass der beruflichen Erstausbildung und dem dadurch erlangten Wissen zunehmend weniger Bedeutung zukommt als dem „learning on the job“, was vor allem durch den rasant beschleunigten technologischen Wandel bedingt ist. Dies betrifft nicht nur Beschäftigte in einfacheren Tätigkeitsbereichen, sondern zunehmend auch Fach- und Führungskräfte.

Gerade für größere Unternehmen besteht die Möglichkeit, intergenerationale Arbeitsteams zu bilden. Dies hat den Vorteil, dass ältere MitarbeiterInnen ihr Erfahrungswissen an die jüngeren Kolleg/innen weitergeben können. Sie selber lernen gleichzeitig, sich mit neuen Gegebenheiten wie ungewohnten Einsatzformen oder der Kooperation mit der nachwachsenden Generation vertraut zu machen, sie sind also Tutor/innen und Lernende gleichermaßen. (Morschhäuser u. a., 2003, S. 61ff.) Diese Form des Wissensaustauschs zwischen den Generationen spielt in der betrieblichen Praxis durchaus eine große Rolle: Eine Betriebsbefragung aus Deutschland durch das BIBB aus dem Jahr 2004 hat ergeben, dass vier von fünf Unternehmen den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen fördern, insbesondere in Form von altersgemischten Arbeitsgruppen (Zimmermann, 2005, S. 26). Auch von österreichischen Unternehmen wird diese Maßnahme häufig als Mittel alterssensibler Arbeitsgestaltung genutzt (Schmid & Kailer, 2008, S. 156).

Damit der Erfahrungsaustausch jedoch funktioniert, muss dazu von den MitarbeiterInnen implizites Wissen in explizites Wissen umgewandelt werden. Es ist daher hilfreich, die Reflexion und Bewusstmachung des eigenen Erfahrungswissens durch unterstützende Weiterbildungsangebote zu flankieren. Eine weitere wichtige Rah-

menbedingung ist die deutliche Sicherstellung der Arbeitsverhältnisse: Um überhaupt die Motivation für solche Maßnahmen aufzubringen, dürfen ältere Beschäftigte nicht die Befürchtung haben, dass sie nach Weitergabe ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten für den Betrieb überflüssig werden. (Zimmermann, 2005, S. 30)

Damit die über Weiterbildungsmaßnahmen neu erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten optimal genutzt werden können, ist die Nähe dieses Wissens zur Praxis der beruflichen Tätigkeiten wichtig. (Morschhäuser u. a., 2003; Schmatz & Wetzel, 2013) Das Gelernte sollte zudem auch direkt in den Arbeitsprozess eingebracht werden, so dass keine Vermittlungskluft zwischen Theorie und Anwendung entsteht. (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 2003; Morschhäuser u. a., 2003)

Es ist bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen auch auf altersgerechte Didaktik zu achten: So können ältere Kursteilnehmer/innen aktiv in die Gestaltung der Maßnahme einbezogen werden. Vorurteile gegenüber Älteren bezüglich ihrer Lernbereitschaft und Leistungsfähigkeit sollen und können im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen abgebaut werden, um so das Selbstvertrauen zu stärken. Anstatt des klassischen Frontalunterrichts sollten verstärkt aktivierende Lehr- und Lernmethoden verwendet werden, da sich gerade ältere KursteilnehmerInnen in der „SchülerInnenrolle“ unwohl fühlen. Für Lernentwöhnte ist die Vermittlung von Lernstrategien und methodischen Kompetenzen im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme wichtig, um das Lernen wieder zu lernen. Es hat sich auch gezeigt, dass ältere ArbeitnehmerInnen im Lernprozess eine stärkere persönliche Betreuung und Beratung wünschen. (Brünner u. a., 2006; Morschhäuser u. a., 2003; Pilsel, 2007)

Neben den kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen ist das informelle Lernen im Arbeitsprozess überaus wichtig. Ob und mit welcher Qualität Arbeit und Lernen ineinander greifen, hängt einerseits von der beruflichen Tätigkeit, andererseits von der Arbeitsorganisation ab. Hier können Unternehmen in der Arbeitsgestaltung ansetzen, um für die (älteren) Beschäftigten erweiterte Arbeitsinhalte und Handlungsspielräume zu eröffnen. So können etwa über ein „job enrichment“ die beruflichen Tätigkeiten vielfältiger und lernrelevanter ausgestaltet werden oder aber ältere MitarbeiterInnen auf weniger belastende, dafür anspruchsvollere Arbeitsplätze wechseln. Wo dies nicht möglich ist, kann bspw. „job enlargement“ stattfinden: Dies bedeutet eine horizontale Erweiterung des beruflichen Tätigkeitsspektrums (z.B. mittels Einbeziehen andere Unternehmensbereiche). (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2008, S. 50). Teamarbeit bietet Möglichkeiten, unterschiedliche Tätigkeiten in der Gruppe auszuführen, was ein hohes Ausmaß an Kooperation und Kommunikation erfordert. (Morschhäuser u. a., 2003, S. 70)

In der Literatur werden folgende Kriterien für die Lernorientierung von Arbeitsaufgaben genannt:

- „Vollständigkeit der Tätigkeiten (zyklische Vollständigkeit, Korrekturanforderungen bei Fehlern, Existenz von Planungsanforderungen)
- Gelegenheiten zum Entwickeln von Selbstständigkeit (Abwechslungsreichtum der Arbeit, Existenzzeitlicher Freiheitsgrade, Entscheidungs- und Handlungsspielraum)
- Möglichkeiten zu einem dialogischen Lernen in der Arbeit (Grad der Zusammenarbeit mit anderen Kollegen)
- Durchschaubarkeit und Beeinflussbarkeit des eigenen Arbeitsinhalts (Umfang der Informationen über die Arbeitsorganisation, Maß an Beeinflussungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitsaufgabe)

- Art der geistigen Anforderungen (Anteil an Problemlöseprozessen)
Umfang von Lernen und Grad der Nutzung der erworbenen Qualifikation
(Umfang des benötigten Fachwissens, Grad der Nutzung der erworbenen
Qualifikation, bleibende Lernerfordernisse)“

zitiert nach (Morschhäuser u. a., 2003, S. 70)

VI. 2 Kompetenzen in der Alterskohorte 50+ nach PIAAC (ibw)

Einer der in bildungspolitischen Diskussionen immer wieder auftauchenden Begriffe ist der der „Schlüsselkompetenzen“ bzw. „Schlüsselqualifikationen“: Unter diesen werden Fertigkeiten und Fähigkeiten verstanden, die notwendig sind, um sein Leben in modernen, komplexen Gesellschaften erfolgreich und selbstbestimmt zu gestalten und die vielfältigen beruflichen und lebensweltlichen Herausforderungen zu meistern. Der Begriff der „Kompetenzen“ ist dabei inhaltlich weit gefasst und beinhaltet üblicherweise „Wissen, Fertigkeiten, Einstellungen und Wertvorstellungen“. (OECD, 2005, S. 6) Ein wesentliches Merkmal dieser Schlüsselkompetenzen ist, dass sie für alle Menschen einer Gesellschaft von zentraler Bedeutung sind, also keine exklusiven Kompetenzsets lediglich für Spezialisten darstellen.

Seit 2011 gibt es empirische Daten auf hohem messtechnischem Niveau, die Rückschlüsse auf die Schlüsselkompetenzen in der Bevölkerung und internationale Vergleich erlauben: Das „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) ist ein auf den inhaltlichen Rahmenbedingungen der OECD aufbauendes fortlaufendes Programm mit dem Ziel, Schlüsselkompetenzen im Erwachsenenalter zu erfassen und analysieren. Die PIAAC-Erhebung von 2011/12 ist dabei die erste dieser Art. Die Schlüsselkompetenzen für die erwachsene Bevölkerung im Alter zwischen 16 und 65, die im Zentrum der Erhebung stehen, sind Lesen, Alltagsmathematik und „Problemlösen im Kontext neuer Technologien“. Diese werden als Voraussetzung für den Erwerb weiterer Kompetenzen gesehen und sind zudem für die erfolgreiche Teilnahme am Erwerbs- und am gesellschaftlichen Leben von Bedeutung. (Statistik Austria, 2013a, S. 3)

Eine Publikation aus dem Jahr 2014 bietet eine vertiefende Analyse der PIAAC-Daten für die 50- bis 65-jährige Bevölkerung in Österreich. Im OECD-Vergleich sind die Ergebnisse für die österreichische Population über alle drei Kompetenzfelder betrachtet im Mittelfeld angesiedelt. Nach einzelnen Kompetenzbereichen gegliedert zeigt sich, dass die Lesekompetenz im heimischen Sample signifikant geringer ausfällt als der Durchschnittswert, während die Ergebnisse für die mathematische und die Problemlösungskompetenz deutlich über dem Durchschnitt der OECD-Länder liegen. (Kolland, Wanka, & Galistl, 2014, S. 207) Anhand der PIAAC-Daten zeigt sich zwar für die meisten der partizipierenden OECD-Länder eine Reduktion der Kompetenzen, die rein statistisch betrachtet offensichtlich mit dem Alter der RespondentInnen zusammenhängt. (OECD, 2013, S. 105) Wie noch zu zeigen sein wird, ist es jedoch nicht singulär das biologische Alter, welches hier einen Einfluss ausübt, sondern andere, mit dem Lebensalter gekoppelte Effekte und Variablen. Aus Sicht der AutorInnen ist es in Zukunft daher notwendig, Erhebungen und Messungen von Kompetenzerwerben und -verlusten anhand einer Lebenslaufperspektive auszurichten, da ein alleiniger Fokus auf alterskorrelierte Zusammenhänge problematisch und oft irreführend ist. (Kolland u. a., 2014, S. 219)

Grundsätzlich ist bei der Untersuchung des Alters als Einflussgröße immer zu beachten, dass Aus- und Weiterbildungschancen nicht nur nach sozialen Merkmalen geschichtet sind, sondern oftmals auch soziale Unterschiede zwischen den Generationen bzw. Geburtskohorten bestehen.

In unseren Gesellschaften wird dies bspw. an der Generation der sogenannten „Baby Boomer“ deutlich:

„Geboren in der Nachkriegszeit konnten diese unter den Voraussetzungen des wirtschaftlichen Aufschwungs aufwachsen und von der Bildungsexpansion profitieren. Sie finden sich dadurch im Vergleich zu früheren Generationen ökonomisch und bildungspolitisch ... in günstigeren Positionen; sie weisen durchschnittlich ein größeres Vermögen, höhere Einkommen und höhere Bildungsabschlüsse auf als ihre Vorgängergenerationen.“ (Kolland u. a., 2014, S. 209)

Die Ursachen für geringere Kompetenzen bei älteren Menschen können demnach nicht nur auf das Alter an sich reduziert werden, sondern sind auch immer auch Folge unterschiedlicher Sozialisationsprozesse, die wiederum auf die Lebensumstände und damit letztlich auf den Geburtsjahrgang zurückzuführen sind. In den Sozialwissenschaften wird diesem Phänomen methodologisch mit dem Konzept der „Bildungsgeneration“ begegnet: „Bildungsgenerationen bezeichnen Geburtskohorten mit ähnlichen (Primär-)Bildungserfahrungen, hinsichtlich Standards und Normen im Bildungssystem (z.B. gesetzliches Schulentlassungsalter), externen Faktoren (z.B. Bildungsunterbrechungen aufgrund von Krieg) und relationalen Feldern wie Arbeitsmarkt oder Familie.“ (Kolland u. a., 2014, S. 210)

Für die österreichische Population werden von den AutorInnen zwei Bildungsgenerationen postuliert: Die sogenannte „erste Bildungsgeneration“, die vor 1955 geboren worden ist und höchstwahrscheinlich noch nicht von der Bildungsexpansion profitieren konnte. Personen, die zwischen 1955 und 1969 geboren wurden, werden der zweiten Bildungsgeneration zugerechnet, die bereits Nutznießer der genannten Bildungsexpansion waren. Als Vergleichsgruppe dienen die ab 1970 Geborenen („dritte Bildungsgeneration“). Ein Vergleich der Erhebungsergebnisse dieser drei Teilpopulationen zeigt größere Unterschiede zwischen der Generation eins und zwei als zwischen der Bildungsgeneration zwei und drei. Die bildungspolitischen Reformen bzw. die expansive Entwicklung der Bildungsstrukturen insgesamt, die im Laufe der 1960er und 1970er Jahre stattfanden, haben hier augenscheinlich besonders für die Generation 1955-1969 starke Auswirkungen gezeitigt. (Kolland u. a., 2014, S. 210)

Nur bezüglich der Problemlösekompetenz, die auf Computerkenntnissen beruht, fallen die Differenzen zwischen allen drei Generationen gleich hoch aus. Diese Fertigkeiten werden also offensichtlich nicht ausschließlich im schulischen Umfeld erworben. In der Diskussion um Kenntnisse im Bereich der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien wird dabei häufig von einem „digital divide“, also einer „digitalen Kluft“ gesprochen:

„As used here, the term “digital divide” refers to the gap between individuals, households, businesses and geographic areas at different socio-economic levels with regard both to their opportunities to access information and communication technologies (ICTs) and to their use of the Internet for a wide variety of activities. The digital divide reflects various differences among and within countries.“ (OECD, 2001, S. 5)

Die im Zitat angesprochene Kluft innerhalb der Nationalstaaten bezieht sich vor allem auf die verschiedenen Altersgruppen der Bevölkerung, die in unterschiedlichem Ausmaß moderne IK-Technologien nutzen. Dabei wären gerade im späteren Lebensalter, das in westlichen Industriegesellschaften häufig von Vereinsamungsprozessen gekennzeichnet ist, die neuen Kommunikationstechnologien durchaus ein nützliches Instrument zur Stärkung der sozialen Interaktion und des Zugangs zu verschiedensten Bildungsangeboten und -inhalten. Ohne einschlägige IKT-

Kenntnissen wird es vor allem für ältere Personen zunehmend schwierig, an einem sozialen Umfeld, das sich als „Informationsgesellschaft“ versteht, zu partizipieren.

In Verbindung zum Konzept der „Bildungsgeneration“ steht das der „Technikgeneration“, wobei es hier jedoch das Zugangs- und Nutzungsausmaß moderner Technologie ist, das über die Geburtsgeneration entscheidend geprägt wird. Die digitale Kluft wird also nicht auf der personalen Ebene verortet, sondern auf der Makroebene der Gesellschaft:

„Personen, die einer bestimmten Gruppe - in diesem Fall: Generation - angehören, weisen tendenziell dieselben Einstellungen und Nutzungsmuster in Bezug auf Technologien auf. Es wird also angenommen, dass Menschen nicht mit steigendem Alter weniger Technik nutzen, sondern dass Menschen, die einer bestimmten Generation angehören, über ihren gesamten Lebensverlauf ein ähnliches Technik-Nutzverhalten (einen ähnlichen „medialen Habitus“) aufweisen.“ (Kolland u. a., 2014, S. 211)

Dieses Theorem bestätigt sich anhand der PIAAC-Daten. Die AutorInnen haben zunächst drei Technikgenerationen gebildet: die „Generation der Haushaltstechnik“ (Geburtsjahrgänge 1949-1963), die „Computergeneration (Geburtsjahrgänge 1964-1980) und die „Internetgeneration“ (Geburtsjahrgänge nach 1980). Es zeigen sich hier einerseits deutliche Unterschiede bezüglich der Erfahrung mit Computern zwischen der Haushaltstechnikgeneration auf der einen Seite und der Computer- sowie Internetgeneration auf der anderen Seite: Rund 21 Prozent der Haushaltstechnikgeneration konnten nicht an der computergestützten Kompetenzmessung im Rahmen des PIAAC partizipieren, da sie keinerlei Computererfahrung besaßen. Unter der Computergeneration betraf dies lediglich knapp sechs Prozent der Teilnehmenden, unter der Internetgeneration war es nicht ganz ein Prozent. Betrachtet man die Personen, die dann tatsächlich an der computergestützten Kompetenzmessung teilgenommen haben, so zeigen sich in den Ergebnissen sowohl signifikante Unterschiede zugunsten der Internet- gegenüber der Computergeneration als auch zugunsten der Computer- gegenüber der Haushaltstechnikgeneration. Die Nutzung moderner EDV-Technologien ist also nicht primär vom biologischen Alter determiniert, sondern unter anderem Folge unterschiedlicher Generationenzugehörigkeit und somit unterschiedlicher Sozialisation. Die AutorInnen unterscheiden hier zwischen einem „primären digital divide“, der die Haushaltstechnikgeneration betrifft und sich als grundsätzliche Zugangsbarriere in Form von mangelnder Computererfahrung manifestiert. Der „sekundäre digital divide“ bezieht sich auf die Kompetenzunterschiede, die bei der computergestützten Problemlösung letztlich auch zwischen der Computer- und der Internetgeneration sichtbar werden. (Kolland u. a., 2014, S. 212)

Ein weiterer Aspekt der Analyse bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen Bildungs- und Kompetenzniveau. Zwar ist es so, dass das Bildungsniveau in jeder Alterskohorte in einem signifikanten Zusammenhang mit dem Kompetenzniveau steht. Andererseits zeigt sich, dass das Ausmaß der Lese-, Mathematik- und Problemlösungskompetenzen unter der Generation der 16 bis 49-Jährigen bei gleichen Bildungsniveaus höher ausfällt als dies bei der Generation 50+ der Fall war. Mit anderen Worten: 30-jährige Erhebungsteilnehmer/innen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen, erzielen im Schnitt bessere Werte als 60-Jährige desselben Bildungsniveaus. (Kolland u. a., 2014, S. 213)

Anhand eines linearen Regressionsmodells wurde untersucht, welche soziodemographischen Faktoren die kognitiven Kompetenzen besonders stark beeinflusst. Es zeigt sich, dass Alter für sich betrachtet lediglich rund fünf Prozent Varianz der Leseergebnisse, zwei Prozent der Varianz der Mathematik- und neun Prozent der

Varianz der Problemlösungskompetenzergebnisse erklären kann. Bezieht man den Bildungsstand in die Regressionsberechnungen ein, so erhöht sich der Anteil erklärter Varianz im Bereich Lesen auf 26 Prozent, in der Mathematik auf 22 Prozent und in der Problemlösungskompetenz auf 23 Prozent. Der Bildungsstand hat demnach einen wesentlich größeren Anteil an den Testergebnissen als das Alter. Dieser ist auf der einen Seite zumindest in Teilen Resultat der Bildungsgeneration, der man angehört. Auf der anderen Seite beeinflusst der Bildungsstand die Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter. (Kolland u. a., 2014, S. 218)

Wie die Ergebnisse der PIAAC-Erhebung nahelegen, korreliert (Weiter-)Bildungsbeteiligung ab der Lebensmitte positiv mit dem Kompetenzniveau, wobei jedoch Art und Organisation der Bildungsmaßnahmen eine Rolle spielt, da ältere Bildungsteilnehmer/innen anders lernen (wollen) als jüngere Menschen: Entscheidend ist, wieso und wozu gelernt wird, wie groß jeweils die Anteile der Lehr- und der Lernprozesse sind und wie die Lernprozesse gestaltet sind. Bekannt ist zum Beispiel, dass Ältere informelle Bildungsmaßnahmen und -prozeduren gegenüber formalen oder nicht-formalen Strukturen bevorzugen. Wie die PIAAC-Daten zeigen, profitieren 16- bis 49-Jährige am stärksten von Fernunterricht. Umgekehrt zeigen sich die höchsten Kompetenzwerte unter den über 50-jährigen bei Personen, deren Lernen in Form von Seminaren, Workshops oder organisiertem Lernen am Arbeitsplatz stattgefunden hat: „Wir lernen in jedem Lebensalter, wir lernen allerdings anders und aus anderen Gründen.“ (Kolland u. a., 2007, S. 220)

VI.2.1 Anerkennung informeller Qualifikationen²⁶ Älterer (ibw)

Zu den Qualifikationsressourcen einer Person zählen nicht nur formale Bildungsabschlüsse und über Weiterbildungsbeteiligungen erworbenes Wissen, sondern auch im Laufe des (Erwerbs-)Lebens angeeignete Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Die Anerkennung und Validierung und somit Sichtbarmachung derselben hat in den letzten Jahren im internationalen bildungspolitischen Diskurs an Bedeutung stark zugenommen. So ist auch eine der zehn Aktionslinien der österreichischen Bundesregierung zum Lebenslangen Lernen diesem Thema gewidmet. Als Vision ist hier formuliert:

„Der Wissenserwerb in den klassischen Bildungsinstitutionen wie Schule und Hochschule wird durch das Lernen an non-formal organisierten Lernorten ergänzt. Erworbenene Fertigkeiten und Kompetenzen werden unabhängig davon, wo sie erworben wurden, anerkannt und als Qualifikation zertifiziert, wodurch non-formale und informelle Bildungsprozesse gleichwertig neben formale Bildungswege treten. Die konsequente Lernergebnisorientierung eröffnet all jenen Menschen, die wichtige Kompetenzen außerhalb von Schule und Hochschule erworben haben, größere Chancen in Bildung und Beruf und führt zu mehr Durchlässigkeit im Bildungs- und Weiterbildungssystem.“ (Republik Österreich, 2011, S. 44)

In der Literatur werden die Validierungs- und Anerkennungsverfahren für informell erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten üblicherweise nicht für spezifische Altersgruppen dargestellt. Eine Ausnahme bildet die Praxis-Handreichung „Arbeitsinstrumente zur Bilanzierung von formell und informell erworbenen Kompetenzen Älterer“ aus dem Jahr 2008. Hier werden unter anderem Bilanzierungsverfahren, die ursprünglich in einem anderen Kontext entstanden sind, dargestellt und versucht, diese für die Zielgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen zu adaptieren. Die Autoren plädieren für eine solche Anpassung von Anrechnungsverfahren, da ältere

²⁶ Die Differenzierung zwischen nicht-formaler und informeller Bildung wird in der Literatur nicht durchgängig trennscharf vorgenommen. In diesem Unterkapitel bezieht sich „informelle Bildung“ im weiteren Sinne auf den Erwerb von Kompetenzen und Fähigkeiten im außerberuflichen Kontext.

ArbeitnehmerInnen sich oftmals in einer biografischen Übergangssituation befinden, in der eine Bilanzierung der eigenen Fähigkeiten von Vorteil sein kann, auch um neue Entwicklungsziele zu definieren:

„Viele Menschen sind sich ihrer Stärken gar nicht richtig bewusst. So unterschätzen zum Beispiel Arbeitssuchende häufig die Kompetenzen, die sie in der Familientätigkeit, in der Freizeit oder in einem Verein erworben haben und die sich durchaus auf die Arbeitswelt übertragen ließen. Eine Kompetenzbilanzierung verhilft ihnen zu einem besseren Auftreten auf dem Arbeitsmarkt.“ (Geldermann & Gottwald, 2008, S. 5)

Die Bilanzierungsmethoden selbst können sich je nach Aufgabe bzw. Zielausrichtung in drei Gruppen unterteilen lassen: Eine zielt auf eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit von älteren MitarbeiterInnen, die ansonsten in den Ruhestand wechseln würden, allerdings an anderen Arbeitsplätzen oder zu veränderten Bedingungen (z.B. veränderte Arbeitszeiten). Für Betriebe sind solche Lösungen aus zweierlei Gründen interessant: Einerseits kann auf diese Art das Erfahrungswissen der betreffenden MitarbeiterInnen weiter im Unternehmen gehalten werden. Andererseits gibt es zahlreiche Betriebe, die ältere MitarbeiterInnen in geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigung weiter beschäftigen. Eine Kompetenzbilanz ist in beiden Fällen eine sinnvolle begleitende Maßnahme, um sich ein umfassendes Bild über die Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen zu machen und so geeignete neue berufliche Einsatzbereiche zu identifizieren.

Die Gestaltung des Ausstiegs eines Beschäftigten aus der Erwerbstätigkeit im Betrieb ist die zweite Einsatzmöglichkeit, als Begleitmaßnahme für generelle Umbrüche in der Erwerbsbiographie für Kompetenzbilanzierungen. Der direkte Rückzug aus dem Arbeitsleben in den Ruhestand ist für viele ArbeitnehmerInnen mit psychologischen Folgeproblemen verbunden, fehlt doch plötzlich die Arbeit als sinnstiftendes Element. Ein schrittweiser Rückzug und damit eine sukzessive Neuordnung der persönlichen Prioritäten jedoch können solche Probleme abfedern und die ArbeitnehmerInnen auf die Pensionierung vorbereiten. Eine Kompetenzbilanzierung kann in solchen Fällen als Hilfsmittel zur weiteren Lebenslaufplanung und zur Neuorientierung eingesetzt werden.

Als dritter möglicher Einsatzbereich eines Bilanzierungsmodells wird von den AutorInnen die Gestaltung der Nacherwerbsphase genannt. Es besteht für Pensionist/innen die Möglichkeit, nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Rahmen von „bürgerschaftlichem Engagement“ in verschiedenen Einrichtungen, Vereinen oder Initiativen tätig zu werden. Oftmals setzen solche Tätigkeiten jedoch gewisse grundlegende Qualifikationsstandards voraus. Über eine Kompetenzbilanz können sowohl vorhandene Kenntnisse als auch bestehende Qualifikationsbedarfe aufgezeigt werden. (Geldermann & Gottwald, 2008, S. 6)

Im Bereich der Kompetenzbilanzierung stehen eine Vielzahl an Modellen zu Verfügung, deren inhaltliche Ausformung auch von der Zielgruppe bzw. des Einsatzbereichs abhängt. So werden Prüf- und Testverfahren, Persönlichkeitstests und biographische Verfahren eingesetzt, die wiederum in Form einer Selbst- oder Fremdeinschätzung umgesetzt werden können. Ein auf Ebene der individuellen Bewertung gängiges Modell sieht eine Bilanzierung von Kompetenzen in einzelnen Teilbereichen vor: So werden die Kompetenzen in Fach-, Methoden-, soziale und kommunikative Kompetenzen sowie personale Kompetenzen unterteilt. Für die Erfassung dieser einzelnen Kompetenzklassen stehen dann verschiedene Indikatoren zur Verfügung. Die Bilanzierungsmodelle unterscheiden sich dahingehend, ob die Kompetenzen im Zuge der Erhebung lediglich erfasst oder auch bewertet werden, ob es sich quasi um ein formal deskriptives oder ein bewertendes Verfahren han-

delt. Neben der Erfassung und Bewertung von Kompetenzen steht am Schluss der Bilanzierungen häufig eine Zertifizierung oder Validierung. Unter Zertifizierung versteht man in der Regel die offizielle bzw. staatliche Anerkennung der ermittelten Kompetenzen in Form eines Zeugnisses. Eine Validierung bedeutet zwar ebenfalls eine offizielle Bestätigung der vorhandenen Fähigkeiten, beinhaltet zumeist jedoch keinen Rechtstitel. (Geldermann & Gottwald, 2008, S. 7ff.)

Eine weitere Unterscheidungsmöglichkeit der Bilanzierungsinstrumente stellt die Unterteilung in anforderungsorientierte (summativ) und entwicklungsorientierte (formativ) Verfahren dar. In anforderungsbezogenen Modellen werden Kompetenzen mit Bezug auf aktuelle oder zukünftige (Arbeits-)Aufgaben bewertet. Eines dieser Verfahren, welches explizit für ältere ArbeitnehmerInnen entwickelt wurde, sind die sogenannten Zukunftsgespräche. Es ist in Deutschland vom Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft im Zuge einer Demographie-Initiative des Bildungsministeriums entwickelt worden und richtet sich an ArbeitgeberInnen bzw. Verantwortliche im Personalbereich. Es zählt zu den Modellen, die den Ausstieg der MitarbeiterInnen aus dem Unternehmen während der letzten Erwerbsphase (ab 55 Jahre) vorbereiten und die Betriebe „vor abrupten Abschieden und ältere Arbeitskräfte vor der inneren Emigration“ schützen sollen. (Geldermann & Gottwald, 2008, S. 10) Ziel der Maßnahme ist der „Abgleich der Planungen und Vorstellungen, die das Management und der Beschäftigte bezüglich des künftigen Arbeitsinsatzes und der künftigen Aufgaben haben.“ (Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), 2011, S. 60)

Nach einer Phase der individuellen Bewertung des/der Beschäftigten von Seiten der Personalverantwortlichen wird zunächst geklärt, welcher der drei folgenden Gruppe die Person angehört: MitarbeiterInnen, die noch leistungsstark und flexibel sind, MitarbeiterInnen, die die Arbeit noch bewältigen können, in absehbarer Zukunft jedoch Probleme bekommen könnten und Personen, für die aufgrund der bereits eingetretenen beruflichen Überlastung Lösungen wie Vorruhestand oder Altersteilzeit bessere Optionen darstellen. (Bertelsmann Stiftung, 2006, S. 20)

Im nächsten Schritt wird Klärungs- und Handlungsbedarf formuliert, bspw. mögliche Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitsplatzwechsel, Regelung der Nachfolge etc. Nach diesen vorbereitenden Maßnahmen werden die Gespräche geführt, die Themenbereiche umfassen wie etwa berufliche und private Absichten der MitarbeiterInnen, die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation, die erwarteten zukünftigen Veränderungen der Arbeitssituation und des Arbeitsumfelds im Betrieb und die damit verbundenen neuen Anforderungen. Die Ergebnisse dieser Gespräche werden in schriftlicher Form verbindlich festgehalten. Die Zukunftsgespräche stellen ein relativ flexibles und kostengünstiges Modell dar, das für eine Kompetenzbilanzierung älterer MitarbeiterInnen anhand von betrieblichen Kriterien gut geeignet ist. (Geldermann & Gottwald, 2008, S. 10ff.) Wichtig für eine für alle Beteiligten gelungene Umsetzung sind folgende Kriterien:

- Ein Zukunftsgespräch darf nicht als Instrument betrachtet werden, mit dessen Hilfe der Betrieb seine Informationen über die Beschäftigten „vervollständigt“;
- Es darf von Seiten des Arbeitgebers nicht als Mittel eingesetzt werden, einseitig seinen Willen durchzusetzen;
- Ein gelungenes Zukunftsgespräch ist ein echter Dialog, bei dem Unternehmer/in und Mitarbeiter/in auf gleicher Augenhöhe miteinander kommunizieren;

- Es muss im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden. (Bertelsmann Stiftung, 2006, S. 19)

Das Gespräch sollte außerdem von einer Person geführt werden, die zwar in ausreichender Distanz zum Beschäftigten steht, gleichzeitig aber sein Vertrauen genießt. Auch muss die Funktion der Zukunftsgespräche eindeutig vermittelt werden: „Die Botschaft lautet: »Mit diesen Gesprächen wenden wir uns nicht von den Mitarbeitern ab, sondern wir wenden uns ihnen ausdrücklich zu. Es geht uns darum, sie so lange wie möglich in der Firma zu halten und Vorkehrungen zu treffen, dass sie dies bei guter Gesundheit schaffen. « Nur wenn man die Gespräche in diesem Geist führt, werden ältere Beschäftigte ihre Pläne und Vorstellungen über die Gestaltung der dritten Arbeitslebensphase offen mitteilen.“ (Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), 2011, S. 60)

Entwicklungsorientierte Bilanzierungsmodelle zeichnen sich dadurch aus, dass Kompetenzen offen erfasst und dargestellt werden, d.h. es gibt keine vorgefertigten Messindikatoren. Die große Individualität des Verfahrens ist einerseits eine Stärke dieser Herangehensweise, verhindert gleichzeitig jedoch interpersonale Vergleiche. Vorrangiges Ziel dieser Verfahren ist die Sensibilisierung der Nutzer/innen für ihre eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse und die Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstvermarktungsfähigkeit („Empowerment-Ansatz“) vor allem von Personen, die kaum über berufliche Kompetenznachweise verfügen. (Geldermann & Gottwald, 2008, S. 17;20)

In Deutschland wurde ein einschlägiges entwicklungsorientiertes Modell „Kompakt50“ zur Erfassung und Analyse überfachlicher Kompetenzen von älteren Arbeitslosen entwickelt. Als primäres Ziel dieses Verfahrens wird von den Projektverantwortlichen die „Reflexion über individuelle Kompetenzen zur Stärkung des Selbstbewusstseins und als Unterstützung für Bewerbungen“ genannt. Das sekundäre Ziel liegt in der „Optimierung individueller Beratung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“. (Elsholz & Gottwald, 2007, S. 3) Das Modell vereint Selbst- und Fremdeinschätzung (letzteres durch die Betreuer/innen bzw. Trainer/innen der Arbeitslosen) und führt über einen anschließenden Dialogprozess zu einem Endergebnis. Eine Befragung nach der ersten Erprobung von Kompakt50 zeitigte durchwegs positive Reaktionen der Teilnehmer/innen. (Elsholz & Gottwald, 2007, S. 9)

Wie wichtig die nicht-sichtbaren Qualifikationen und Kompetenzen älterer MitarbeiterInnen gerade für Innovationsprozesse in Unternehmen des technischen Sektors sind, zeigen die Ergebnisse einer aktuellen Studie zum Thema „Ältere Beschäftigte als Innovationsexperten bei der Bewältigung des Unplanbaren“ (IBU). Innovationsprozesse sind heutzutage verstärkt durch unternehmens- und grenzübergreifende Prozesse und vielfältige darin eingebundene Akteure verschiedener Institutionen gekennzeichnet, was die Komplexität und das Anspruchsniveau stark erhöht. Darin involvierte Beschäftigte müssen daher stets neuen Anforderungen gerecht werden, wobei technisches Fachwissen zwar unerlässlich bleibt, darüber hinaus aber spezifisches Erfahrungswissen im Umgang mit Unwägbarkeiten eine immer größere Rolle spielt. (Heidling, Böhle, Kahlenberg, Ludwig, & Neumer, 2013, S. 2):

„Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass ältere Beschäftigte auf Grundlage ihres technischen Fachwissens über ein spezifische Erfahrungswissen im Umgang mit unplanbaren Situationen verfügen, das wichtig für die Gestaltung erfolgreicher Innovationsprozesse ist. Dabei zeigt sich, dass gerade Ältere in der Lage sind, auf einer imaginativen und virtuellen Ebene erfahrungsgeleitet-subjektivierend zu handeln. ... Kennzeichnend ist, dass die älteren Beschäftigten dabei die Realisier-

barkeit der innovativen Ansätze in den Dimensionen Zeit, Kosten und Qualität immer schon mit berücksichtigen. ... In der Praxis der Innovationsprozesse entsteht dabei der paradoxe Effekt, dass das erfahrungsgeleitet-subjektivierende Arbeitshandeln umso weniger unmittelbar sichtbar ist, je umfassender es stattfindet und erforderlich ist. So werden diese Kompetenzen zwar genutzt, aber häufig vor-schnell als „allgemeines Können“ interpretiert und nicht als ernst zu nehmende „professionelle Kompetenz“ gewertet.“ (Heidling, Böhle, Kahlenberg, Ludwig, & Neumer, 2015, S. 193ff.)

VI. 3 Zwischenfazit

Bildungspolitik, Weiterbildung und Qualifizierung sind bestimmende Themen in der Arbeitsmarktpolitik für Ältere. Formale Bildung rückt mit zunehmender Berufstätigkeit in den Hintergrund. Die **Beteiligungsaktivität** an non-formaler und informeller Bildung geht ab einem Alter von 55 Jahren spürbar zurück, gleichzeitig verlagert sich das Interesse von berufsbezogenen zu individuelle-privaten Motiven. Generell ist die Partizipation an Weiterbildung stärker von der Bildungserfahrung und dem Bildungsniveau als vom biologischen Alter abhängig.

Betriebliche Weiterbildung wird in 87% der österreichischen Unternehmen mit mehr als 10 MitarbeiterInnen umgesetzt, wobei die Weiterbildungsaktivität mit der Größe der Unternehmen steigt. Eine Unternehmensbefragung zeigt jedoch, dass die Mehrzahl der Betriebe Weiterbildung in der Verantwortung der Beschäftigten sehen. Einen wichtigen Beitrag zur betrieblichen Weiterbildung leistet die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte. Mit Beginn 2015 wurde dieses Programm adaptiert und neu aufgesetzt. Betriebe können die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten neben individuellen Anreizen auch durch eine **lernförderliche Arbeitsumgebung** fördern. Dazu können lernförderliche Anreize, wie abwechslungsreiche Tätigkeiten, Job-Rotation aber auch Arbeitszeitregelungen in den Arbeitsablauf integriert werden. Ein lernförderlicher Ansatz sollte als proaktive kontinuierliche Maßnahme der Betriebe angesehen werden.

Die Kompetenzanerkennung auf betrieblicher Ebene ist eine Entwicklungsmaterie. Derzeit besteht der Eindruck, dass auf vielen Ebenen – z.B. Betriebe, Bildungsberatung, PIAAC, Weiterbildungsträger – diese Thema auf der Agenda steht, die Zielrichtungen und Methoden jedoch noch nicht miteinander kompatibel sind. Eine Annäherung der Ansätze unter Einbeziehen des NQR wird angestrebt, entsprechende Konsultationsprozesse seitens des Bundesministeriums für Bildung und Frauen gestartet.

Ein ganzheitlicher Ansatz, der sowohl arbeitsorganisatorische als auch Weiterbildungs- und Qualifizierungsaktivitäten umfasst, ist das **Productive Ageing**. Kern ist eine Lebenszyklusorientierung, die über den gesamten Erwerbsarbeitsprozess die individuellen Veränderungen wahrnimmt und insbesondere die Produktivität Älterer sicherstellt. Die Rahmenbedingungen dafür wurden in den letzten Jahren in vielfältiger Weise entwickelt, eine gute Übersicht darüber bietet die Website der Sozialpartner www.arbeitundalter.at. Die damit verbundene Bewusstseinsänderung auf allen gesellschaftlichen und politischen Ebenen zeigt vor allem bei den ArbeitnehmerInnen erste Ergebnisse, es bedarf jedoch noch weiterer Anstrengungen.

VI. 4 Active/Productive Ageing

Die Umsetzung des Active/Productive-Ageing-Konzepts im Rahmen der Interventionen des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Österreich für den Zeitraum 2007 bis 2013 wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsu-

mentenschutz durchgeführt. In dem Endbericht der begleitenden Evaluierung (Ainz & Rau, 2014) wird dargelegt, dass dieser Ansatz in der Förderperiode 2007 bis 2013 als ein Grundsatz der ESF-Strategie formuliert wurde. Im Rahmen des „Europäischen Jahres für aktives Altern“ 2012 kam es zu einer Schärfung des Konzepts des Active Ageing geschärft. Im Fokus liegt die „Notwendigkeit des Verbleibs Älterer auf dem Arbeitsmarkt“ (Ainz & Rau, 2014, S. 15), Ansatzpunkte in Bezug auf die aktive Arbeitsmarktpolitik sind vor allen die Schaffung betrieblicher Rahmenbedingungen, die Stärkung des Kompetenzansatzes sowie die Lebenszyklus-Orientierung. Active Ageing wird damit nicht nur als Frage der Employability einer bestimmten Altersgruppe gesehen, Lebenszyklus-Modelle legen das Augenmerk auf unterschiedliche Bedürfnisse und Rahmenbedingungen in verschiedenen Lebensphasen. Ein wichtiger Faktor ist Qualifizierung. Im Sinne des Lebensbegleitenden Lernens wird von einem kontinuierlichen Ansatz über den Lebenszyklus gesprochen.

VI.4.1 Qualifizierung für Beschäftigte (QfB)

Die begleitende Evaluierung der Interventionen des ESF 2007-2013 kritisiert, dass in der operationellen Umsetzung in Österreich der grundlegende Ansatz des Active Ageing nicht genug beachtet wurde. Dies wird unter anderem daran festgemacht, dass nur ein Drittel der Betriebe, die für QfB-Maßnahmen gefördert wurden, das integrierte Angebot der betrieblichen Qualifizierungsberatung (QBB) mit nachhaltiger innerbetrieblicher Wirkung in Anspruch genommen haben. Damit bleibe, so die StudienautorInnen, die systematische Auseinandersetzung der Betriebe mit dem demographischen Wandel außen vor (Ainz & Rau, 2014, S. 29). Des Weiteren tragen QfB-Maßnahmen zwar zur Stabilisierung der Beschäftigung bei, das Ausmaß der erwarteten Verbesserung der Berufslaufbahn konnte nicht erreicht werden.

Im Rahmen der Schlussfolgerungen und Empfehlungen wird die Unternehmenskultur als wichtiger Faktor für die Weiterbildungs- und Verbleibsmotivation Älterer thematisiert. Die Auswirkungen von Wertschätzung und positivem Betriebsklima hätten demnach nicht nur Einfluss auf die Motivation, sondern auch auf die psychische und physische Gesundheit der MitarbeiterInnen. In der Frage des demographischen Wandels sehen die StudienautorInnen die Unternehmen noch nicht ausreichend vorbereitet. Der gesellschaftlichen Meinung, dass Ältere nicht mehr so lernfähig sind, erteilen sie eine klare Absage, formulieren aber die These, dass diese Bild in der Gesellschaft allgemein, in Betrieben und bei den Älteren selbst stark verinnerlicht sei. (Ainz & Rau, 2014, S. 47ff.)

Das Programm QfB wurde ähnlich wie das aktuelle Programm QNB in den AMS-Geschäftsstellen von der Abteilung Service für Unternehmen (SfU) angesiedelt. Im Rahmen der Meta-Analyse wurden MitarbeiterInnen dieser Abteilung zu den Ergebnissen der Evaluierung befragt (vgl. Abschnitt VIII.3). In den Gesprächen wurde deutlich, dass zu Beginn des Programms der Schwerpunkt der Förderung von älteren Beschäftigten erstmal bei den Betrieben ankommen musste, da der Qualifizierungsbedarf eher bei jüngeren Beschäftigten gesehen wurde.

Unter diesen Voraussetzungen und der Berücksichtigung, dass eine lebenszyklusorientierte Betrachtung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen einen neuen Ansatz darstellt, sind die Kritikpunkte der Evaluierung insbesondere im Bereich der Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB) zu relativieren. Zum einen zeigt die Messung der Output-Indikatoren (Ainz & Rau, 2014, S. 27) einen stetigen Anstieg der Inanspruchnahme über den Zeitraum 2007-2013. Zum zweiten ist QBB ein begleitendes Angebot zum QfB, welches ohnehin bereits mit der Erstellung von Bildungsplänen verbunden ist.

Grundsätzlich ist es als positiv anzusehen, dass im Rahmen der Qualifizierung für Beschäftigte der Fokus auch auf innerbetriebliche Planungen und Maßnahmen im Rahmen des aktiven Altern und der Lebenszyklusorientierung gelegt wird. Dies entspricht dem ganzheitlichen Ansatz der Productive Ageing als gesamtbetriebliche Konzeption.

VI.4.2 Sozialpartnerprojekt Arbeit und Alter

Active/Productive Ageing bzw. aktives Altern ist ein Konzept, das sowohl die individuelle Ebene der ArbeitnehmerInnen als auch die strukturelle Ebene der Betriebe umschließt.

Die gemeinsame Website der Sozialpartner leitet folgendermaßen ein:

„Wie bei jedem von uns, so ändert sich auch bei jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer mit dem Älterwerden die psychische und physische Leistungsfähigkeit, doch muss dies keineswegs zur Produktivitäts-Reduktion führen. Eine Arbeitsorganisation, die die natürliche Entwicklung älter werdender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt, ist mit organisatorischen oder personellen Veränderungen in der Lage, die Produktivität des betreffenden Mitarbeiters zu erhalten oder sogar zu steigern.“ http://www.arbeitundalter.at/cms/Z03/Z03_20/worum-geht-s-uns

Im Kern des Ansatzes geht es um die Wahrnehmung individueller Veränderung im Laufe des Erwerbslebens bei gleichzeitiger Erhaltung der Produktivität. Ältere ArbeitnehmerInnen werden aufgefordert, mittels Weiterbildung und Gesundheitsprävention ihre Arbeitskraft zu erhalten, ebenso wird den Betrieben die Aufgabe zugeschrieben, die passenden Rahmenbedingungen für die Partizipation Älterer am Arbeitsmarkt bereitzustellen. Wie bereits gezeigt, wurden für Betriebe eine Reihe von Beratungs- und Unterstützungsformaten entwickelt, zu denen auch die Website „Alter und Arbeit“ zählt.

In vier Kernbereichen werden Tipps und Lösungen für die Einführung einer altersgerechten Arbeitswelt für Betriebe und ArbeitnehmerInnen dargestellt. Führung, Weiterbildung, Gesundheit und Arbeitsorganisation sind die Schlagworte, unter denen die Besucher der Website theoretische und praktische Informationen und Handlungsanleitungen abrufen können. Angesprochen werden Betriebe, Einzelpersonen, Betriebsräte und die Öffentlichkeit. Dabei ist es ein wichtiges Anliegen, deutlich zu machen, dass der Aufbau einer altersgerechten Arbeitswelt ein gemeinsames Vorhaben der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen sein muss.

Umfangreiche allgemeine Informationen, Good Practice Beispiele und Linksammlungen sowie Informationen über Förderungen umrahmen das Angebot der Website.

VI.4.3 Productive Ageing Good Practice in Europa

Im Rahmen einer Recherche-Studie wurden die Ansätze des Productive Ageing in Finnland, Deutschland und Großbritannien untersucht (Götz, Naylor, & Natter, 2006). Gemeinsam ist den drei Ländern eine relativ zeitgleiche Anhebung des Pensionsalters und der Einschränkung des Zugangs zu Frühpensionen. Alle drei Länder standen vor der Herausforderung eines Paradigmenwechsels. Reagiert wurde unter anderem mit breiten Kampagnen und Aufklärungsarbeit bezüglich der Arbeitsfähigkeit Ältere, die sowohl an die allgemeine Öffentlichkeit als auch an relevante AkteurInnen gerichtet waren.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie staatliche Arbeitsplatzsubventionen kamen zum Einsatz, wobei die geförderten Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung stark nachgefragt wurden. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Unterstützung der Reintegration Arbeitsloser durch Beratung und Coaching wurden weniger stark angenommen.

Die Aktivitäten zur Umsetzung des Productive Ageing ruhen um Wesentlichen auf den drei Säulen, nämlich Qualifizierung, Gesundheitsvorsorge und -prävention sowie Bewusstseinsbildung und Beratung. Dabei ist evident, dass die sehr inhomogene Gruppe der Älteren zwar über das biologische Alter abgrenzbar, aber nicht beschreibbar ist. Vielmehr scheint ein lebenszyklusorientierter Ansatz, der die unmittelbare Lebenssituation in der Vordergrund stellt, eher dazu geeignet, nicht nur die direkte Zielgruppe, sondern auch deren Umgebung und weitere AkteurInnen anzusprechen. Dies bedarf einer Politikfelder- und ebenen übergreifenden Zusammenarbeit, wie z.B. einer verstärkten Kooperation der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.

VI.4.4 AMS Qualifizierung

AMS-geförderte Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsenen sind nicht nach dem Alter differenziert. Die Entscheidung über die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird im Rahmen der Erstellung des individuellen Betreuungsplans oder im Rahmen von regelmäßigen Gesprächsterminen zwischen AMS-Betreuungsperson in der regionalen Geschäftsstelle des AMS und der arbeitslosen Person vereinbar. Qualifizierungsmaßnahmen können entlang der persönlichen Entwicklung und Orientierung, der Erweiterung der beruflichen Kompetenz, in Basisbildung und/oder in der Aneignung allgemeiner sprachlicher oder technischer bzw. EDV-Kenntnisse umgesetzt werden.

Ergänzend dazu werden aktivierende Maßnahmen, Beschäftigungskonzepte und Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) angeboten, die teilweise bestimmte Altersgruppen ansprechen. Ziel dieser Angebote ist die vertiefte Abklärung der Bedarfslagen, z.B. die Orientierung in Hinblick auf die weitere Arbeitsmarktpartizipation, die Vermittlung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und allgemeine Beratung rund um Betreuungsfragen, Übergang in die Pension u.v.m. Eine Übersicht der Angebote ist in der Publikation „Alter hat Zukunft“ (Arbeitsmarktservice Österreich, 2015) veröffentlicht.

In Abgrenzung dazu ist das Programm zur Qualifizierung von Beschäftigten zu sehen, in dessen Rahmen Betriebe Förderungen für Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten in Anspruch nehmen können. Bis Ende des Jahres 2013 waren diese Aktivitäten in die ausgelaufene ESF-Förderperiode eingebettet. Mit Anfang 2015 ist die neuen Bundesrichtlinie zur Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) des AMS Österreich in Kraft getreten (AMS Österreich, 2014). Diese wird ausschließlich aus nationalen Mitteln finanziert. In der Richtlinie werden unter anderem auf das Alter bezogene Fördervoraussetzungen formuliert. Für Personen ab 45 Jahren mit höherer Ausbildung als Pflichtschulabschluss können Qualifizierungen gefördert werden, sofern sie zu folgenden arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen beitragen:

- Übernahme altersgerechter Tätigkeiten am selben Arbeitsplatz
- Wechsel auf altersgerechten/weniger belastenden Arbeitsplatz
- Anpassung an den Stand der Technik/des Wissens
- Fachliche Spezialisierung

Vom Alter unabhängige Förderungen können von Betriebe, die Qualifizierungen für MitarbeiterInnen mit maximal Pflichtschulabschluss, einem Lehrabschluss oder einem Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule ermöglichen, in Anspruch genommen werden. Generelle Fördervoraussetzung ist ein aufrechtes vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (inklusive freie DienstnehmerInnen und karenzierte Arbeitsverhältnisse) der an Weiterbildung teilnehmenden Person. Ein Zusammenhang mit den in der Richtlinie genannten arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen muss gegeben sein.

VI. 5 Bildungsberatung

Bildungsberatung hat nicht zuletzt im Zusammenhang mit dem lebensbegleitenden Lernen einen wichtigen Stellenwert über das gesamte Erwerbsleben. Die traditionelle Rolle der Bildungs- und Berufsberatung war lange Zeit auf den Berufseinstieg, die Auswahl des richtigen Ausbildungswegs und die Berufslaufbahn sowie die Erfüllung der dazu notwendigen Voraussetzungen fokussiert. Auch unter dem Einfluss der zunehmend durchbrochenen Erwerbsbiographien wandelt sich diese Ausrichtung. Heute steht ein ressourcenorientierter Ansatz mit der Zielsetzung der Selbstermächtigung zur Selbststeuerung und Entscheidungsfindung über das gesamte Erwerbsleben und darüber hinaus (Lifelong-Guidance) im Mittelpunkt.

VI.5.1 Der Begriff „Bildungsberatung“

Die Recherche zum Begriff „Bildungsberatung“ zeigt eine enorme Vielfalt an Angeboten. Neben den traditionellen Bildungsberatungen im Rahmen des AMS und der BIZ, den Bundes- und Landesbehörden, Interessenvertretungen und öffentlichen Bildungsinstitutionen (Eickhoff, Gaubitsch, & Nowak, 2010, S. 5f.), hat sich eine diversifizierte Landschaft der Bildungsberatung von „freien Trägern“ in Österreich etabliert. Dabei ist wiederum entlang Auftraggebern und Zielsetzungen der einzelnen Beratungsdienstleistungen freier Träger zu unterscheiden.

Ein Leitbild, das immer stärker mit der Bildungsberatung verwoben wird, ist die Kompetenzorientierung. Dies ist eine Folge des Ressourcen- und Lifelong-Guidance-Ansatzes. Die „Bildungsberatung Österreich“ als Netzwerk der anbieterneutralen Bildungsberatungseinrichtungen hat als Beratungsgrundsatz den Zuschnitt auf individuelle Bedürfnislagen unter dem Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung. Demgegenüber steht unter anderem die Bildungsberatung des AMS, die zum einen im Rahmen des SfA und des SfU (Qualifizierung für Beschäftigte) und zum andern in den Bildungszentren des AMS (BIZ) durchgeführt wird. Diese hat eine klare Verbindung zur Employability und zum Arbeitsmarkt. Gleichzeitig ist damit auch eine Herausforderung der Bildungsberatung beschrieben. Nicht immer sind die Zielsetzungen der persönlichen Entwicklung mit den Anforderungen des Arbeitsmarkts kompatibel.

VI.5.2 Bildungsberatung für Ältere

Wie bereits in den Abschnitten IV.4 und V.11 gezeigt, verändert sich die Motivation zur aktiven Teilnahme an Weiterbildung im Laufe des Erwerbslebens. Stehen zu Beginn der Berufslaufbahn formale Abschlüsse, beruflicher Aufstieg und Einkommenssteigerung als motivierende Faktoren im Vordergrund, werden mit zunehmender Erwerbstätigkeit non-formale und informelle Bildung, die Vertiefung des Wissens, soziale Kontakte und der Erhalt des Arbeitsplatzes zentraler. Gleichzeitig geht die Weiterbildungsbeteiligung ab 45 Jahren leicht und ab 55 Jahren deutlich zurück. In Anbetracht des längeren Verbleibs am Arbeitsmarkt erscheint es sinnvoll, die Gruppe der Älteren in Hinblick auf ihre zu erwartende Verbleibsdauer in der Betrachtung zu unterteilen. Eine Weiterbildungsentscheidung, insbesondere

eine berufsbezogenen, wird oft in Hinblick auf eine zukünftige Entwicklung getroffen. In diesem Zusammenhang ist es ein erheblicher Unterschied ob der Zeithorizont über 10 oder 20 Jahre geht.

Im Rahmen eines mehrjährig angelegten Projekts²⁷ zur Zielgruppenerreichung in der Bildungsberatung (Götz, Haydn, Pfrimer, & Tauber, 2014) wird dafür plädiert, generell von der Abgrenzung nach dem biologischen Alter abzugehen und zu einer Lebensphasenbetrachtung zu wechseln. Demnach wären Altersbegriffe, sei es nun das chronologische, das biologische oder das soziale Alter als Zielgruppenbestimmungsfaktor nicht funktional, da das subjektive Empfinden des eigenen Alters mit keiner der den jeweiligen Begriffen zugeschriebenen Eigenschaften übereinstimmen muss. Lebensphasen dagegen würden durch Rahmenbedingungen und identitätsstiftende Tätigkeiten wesentlich eine Zielgruppe eindeutiger fassen können. Lebensphasen sind von Lebensthemen geprägt, die über eine heterogene Gruppe ähnlich gelagert werden können. In Bezug auf die Bildungsberatung in der Erwerbsphase wird in dem Projekt zwischen Berufseinstiegsphase, Haupterwerbsphase und Spätererwerbsphase unterteilt, wobei letztere für einen Zeitraum vom 10 bis 15 Jahren vor dem Ausstieg aus dem Erwerbsprozess und dem Übergang in die Pension definiert ist.

Lebensthemen in der Spätererwerbsphase in Bezug auf den beruflichen Kontext sind insbesondere der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und die Anpassungsfähigkeit an den Arbeitsmarkt, inklusive den Bereichen der Höher- und Neuqualifizierung. Dies ist verbunden mit einer Bilanzierung des bisherigen Berufslebens, die mitunter großes Veränderungspotential mit sich bringen kann. Ebenso wird das Nachholen oder Anerkennen von formalen Bildungsabschlüssen als Thema identifiziert. Hier kann Bildungsberatung in der Spätererwerbsphase ansetzen. Darüber hinaus treten Fragen des Umgangs mit Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz, Arbeitslosigkeit und Reintegration in den Arbeitsmarkt sowie die eigenen beruflichen Erfahrungen auf. Unabhängig von der Partizipation am Arbeitsmarkt, aber doch mit zu berücksichtigenden, sind Fragen der eigenen Gesundheit, aber auch der Pflege und Betreuung von Angehörigen und die soziale, familiäre Veränderung, die oft eine Veränderung der sozialen Kontakte mit sich bringt. Das Rollenbild verändert sich, es wird ein Wandel zur „älteren Person“ in der Eigenwahrnehmung vollzogen. (Götz u. a., 2014, S. 55ff.)

VI. 6 Zwischenfazit

Der Bereich der Weiterbildung und Qualifizierung sollte mit der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung im Sinne des Productive Ageings zusammen gedacht werden. Dies wird teilweise auf Unternehmensebene bereits umgesetzt. Ein gut aufbereitetes und hilfreiches Tool für Unternehmen, Beschäftigte und Betriebsräte ist die Website „Alter und Arbeit“, eine Gemeinschaftsinitiative der Sozialpartner.

Auch die Bildungsberatung ist in ihrer Vielfalt gefordert. Berufsbezogene Weiterbildung und Qualifizierung verbunden mit Bildungsberatung erhöht die Erfolgchancen und erleichtert die Auswahl aus einem sehr weitreichenden Angebot. Dabei ist auf die individuelle Situation des Einzelnen in der unmittelbaren Lebenssituation. ebenso einzugehen, wie auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts.

²⁷ Diese Publikation ist im Rahmen einer Strategiewarbeitsgruppe der Bildungsberatung Österreich als Ergebnissicherung erstellt worden. Teil der Strategiewarbeitsgruppe waren ExpertInnen der wissenschaftlichen und praktischen Ebene der Bildungsberatung und -entwicklung.

VII. Herausforderungen am 1. Arbeitsmarkt

VII. 1 Betriebliche Perspektive

VII.1.1 Seniorität, Produktivität und Flexibilität

Ungeachtet der Auseinandersetzungen, die auf wissenschaftlicher, politischer und öffentlicher Ebene über die Auswirkungen des Senioritätsprinzips auf der Makro-Ebene der Arbeitslosigkeitsquoten Älterer geführt wird (siehe Abschnitt IV.1) bleibt die innerbetriebliche Lohnentwicklung ein wichtiges Kriterium bei der Neueinstellung von Personal. Wird die Mikro-Ebene in den Fokus der Betrachtungen gerückt, muss festgehalten werden, dass in einem Großteil der Branchen und Betriebe Beschäftigte mit Berufserfahrung oder längerer Betriebszugehörigkeit höhere Arbeitsentgelte und/oder andere „Vergünstigungen“ beziehen als BerufseinsteigerInnen. Die unmittelbare Wirkung auf die Lohnsumme des Betriebs ist damit unbestritten. Zwei Faktoren beeinflussen diesen Umstand: Zum einen haben Arbeitssuchende ein Interesse daran, sich finanziell nicht zu verschlechtern und sind bestrebt, ihr vorheriges Lohnniveau zu halten oder auszubauen, zum anderen ist die Anrechnung von Vordienstzeiten und die kollektivvertraglich vereinbarte Lohnentwicklung zu beachten. In der Entscheidung zur Einstellung von Beschäftigten spielen monetäre Überlegungen eine Rolle. Im direkten Vergleich der finanziellen Auswirkungen zwischen erfahrenen Beschäftigten und BerufseinsteigerInnen, erscheinen in Bezug auf die unmittelbaren Lohnkosten BerufseinsteigerInnen unter Umständen günstiger. Daraus kann ein Nachteil im Bewerbungsprozess für ältere Arbeitssuchende entstehen. Dieser Befund gilt auch für Beschäftigte über 50 Jahren, ungeachtet dessen, dass der überwiegende Teil von Kollektivverträgen Lohnsteigerungen auf Grund der Betriebszugehörigkeit über eine Dauer von sechs bis zwanzig Jahren festschreibt, wie in Abschnitt IV.1 gezeigt.

Es gilt in diesem Zusammenhang weitere Faktoren der Produktivität und Beschäftigung abzuwägen. Im Bewerbungsprozess müssen dementsprechend Berufs- und Lebenserfahrung, Teampassung, Kompetenzen und fachliche Fähigkeiten sowie etwaige Weiterbildungen berücksichtigt werden. Die individuelle Produktivität ist allerdings nur schwer messbar, Betriebe bewerten anhand von sichtbaren Merkmalen und Gruppenzugehörigkeit. (Brussig & Bellmann, 2008, S. 38)

In der konkreten Situation der Personalauswahl, insbesondere beim persönlichen Gespräch, wird unter anderem der persönliche Eindruck als Bewertungskriterium herangezogen. Dieser ist beeinflusst von individuellen Bildern und Erfahrungen sowie von Vorurteilen und Stereotypen. Das Kriterium des persönlichen Eindrucks ist vor allem in kleineren Betrieben oder Betriebseinheiten ein wichtiges, da die Passung der/des BewerberIn in die organisationale Struktur des Betriebs und das Team für den Arbeitsalltag und den betriebswirtschaftlichen Output eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt. Je kleiner die Anzahl der Personen, die in die Personalauswahl involviert sind, desto weniger persönliche Eindrücke können gegeneinander abgewogen werden. Das stärkt die Entscheidungsbeeinflussung durch individuelle Erfahrungen.

Organisations-, Struktur- oder Personalentscheidungen werden von betriebswirtschaftlichen Faktoren getragen, sie bleiben jedoch Zukunftsentscheidungen. Damit werden sie von Annahmen beeinflusst, die zum Großteil auf Erfahrungen, Meinungen und Einschätzungen beruhen. Auf Basis des priorisierten Grundes und diesen Annahmen wird eine Richtungsentscheidung getroffen. Die unternehmensinterne Sichtweise, die KundInnen-Ausrichtung und die Voraussetzungen der Leistungserbringung sind weitere entscheidungsrelevante Faktoren. Exemplarisch an der Not-

wendigkeit von Personalkosteneinsparungen dargestellt, bedeutet dies, dass die Entscheidung, welcher Teil des Personals abgebaut wird, ebenso von betriebswirtschaftlichen Fakten als auch von Annahmen über zukünftige Entwicklungen getragen ist. Wird die Produktivität älterer Beschäftigter auf Grund ihrer Erfahrung oder auch auf Grund der KundInnen-Bindung als hoch eingeschätzt und die Annahme getroffen, dass diese MitarbeiterInnen dem Leistungsprozess weiterhin zu Verfügung stehen, kann die Personalentscheidung zu Gunsten der älteren KollegInnen ausfallen, auch wenn die unmittelbaren Lohnkosten höher sind.

Die Herausforderung auf der Mikro-Ebene besteht in der Bewertung einer Reihe von Faktoren und Annahmen, die unter anderem auf Grundlage des biologischen Alters getroffen werden, da mit dem Alter Bilder und Annahmen verbunden werden, die unmittelbare Auswirkungen auf die betrieblichen Prozess haben. Dies liegt nicht zuletzt in dem Umstand, dass das Alter einen sichtbaren Faktor, der nicht veränderbar ist, darstellt. Analogieschlüsse können und sollen aus der Entscheidungsfindung nicht ausgeschlossen werden, haben jedoch Vor- und Nachteile.

Das IAB-Betriebspanel, eine repräsentative Befragung von ca. 16.000 Betrieben in Deutschland zeigt eine allgemein gute Beurteilung der Leistungsfähigkeit Älterer. Es wurde der Frage nachgegangen, warum trotz der guten Beurteilung Ältere weniger häufig eingestellt werden. Neben der Einschätzung, dass „alte“ Erfahrungen in Zusammenhang mit Neueinstellungen an Wert verlieren, geben die Befragten an, dass die Einarbeitung in eine neue Stelle verstärkt Lernfähigkeit und -bereitschaft bedarf, diese wird eher Jüngeren zugeschrieben. (Stöbel, 2006, S. 8) Es wurden des Weiteren Betriebe gefragt, die bei der letzten Neueinstellung zwar Bewerbungen Älterer vorliegen hatten, diese jedoch nicht eingestellt haben. Als Hauptgründe wurden die Annahme einer eingeschränkten Belastungsfähigkeit sowie geringe Flexibilität und Einsatzfähigkeit genannt. (vgl. Abschnitt VII.1.2)

Eine Studie aus dem Umfeld der Personaldienstleistung ergibt: „Das Defizitmodell des Alterns hat nach dieser Umfrage also immer noch einen relativ großen Einfluss, wenn auch nicht bei der Mehrheit der Unternehmen.“ (Stöbel, 2006, S. 10) Begründet wird diese Schlussfolgerung unter anderem damit, dass lediglich 40% der Befragten bei älteren BewerberInnen grundsätzlich keine Nachteile gegenüber Jüngeren sehen. Eine Veränderung der Arbeitsorganisation in Richtung altersgerechtes Arbeiten wird nicht nur in Bewertung dieser Befragung als zentral angesehen. Die Forderung, hier Entwicklungsarbeit zu forcieren, wird ähnlich wie die Forderung nach Gesundheitsprävention bereits für Jüngere vielfach erhoben und durchaus als betriebliche Aufgabe verortet. (Naegele & Thode, 2013, S. 5)

Altersstrukturelle Risiken von Beschäftigten sind vorhanden, müssen aber nicht zum Nachteil des Betriebes gereichen. Die Annahme, dass Ältere weniger leistungsfähig sind als Jüngere ist hinreichend widerlegt, festgehalten werden kann jedoch, dass die Leistungsfähigkeit einem Wandel unterliegt. Körperliche und gesundheitliche Einschränkungen sind in einem höheren Alter wahrscheinlicher, das ist nicht zuletzt auch ein Ausdruck des Erwerbslebens. Der Umgang mit digitalen Medien ist in der Regel weniger ausgeprägt. In dieser Frage wird sich der Gap jedoch noch verstärken, wenn die Digital natives²⁸ auf den Arbeitsmarkt drängen. Andere Fähigkeiten und Kompetenzen gleichen diese Veränderungen dadurch aus, dass sie

²⁸ Unter „digital natives“ wird die Generation, die bereits mit der Nutzung des Internets als bestimmendes Kommunikationstool aufgewachsen ist. Kolland et al. unterscheiden zwischen primären und sekundären digital divide und beschreiben damit die Entwicklung der Haushaltstechnikgeneration über die Computergeneration hin zur Internetgeneration. (Kolland, Wanka, & Galistl, 2014) Die Differenzierung ist insbesondere in Zusammenhang mit dem individuellen Zugang zu elektronischen Medien und Kommunikation von Interesse, die „digital natives“ zeichnet hier ein natürlicher, selbstverständlicher Zugang aus.

mit steigendem Alter stärker hervor treten Dies sind insbesondere Erfahrungswissen und Stabilität sowie soziale Kompetenz.

Die Industrie hat zum Teil bereits reagiert und Gesundheitsförderung, altersgerechte Arbeitsplätze und Karriereprogramme bis in höhere Alter entwickelt. (Industriellenvereinigung (IV), 2014)

Arbeitsbereiche, die hauptsächlich im Anlernbereich liegen und mit einem hohen Ausmaß an körperlicher Belastung verbunden sind, werden vor besondere Herausforderungen in der Integration älterer MitarbeiterInnen stehen. Dies gilt sowohl für klassische Männer- als auch Frauenarbeitsplätze. Die körperlichen Belastungen müssen mit zunehmendem Alter zurück geschraubt werden. Grundsätzlich bleiben starke körperliche Belastungen und der Umgang damit auch für Jüngere ein wichtiger Aspekt für die Arbeitsplatzgestaltung, aber auch für die betriebliche Gesundheitsförderung.

VII.1.2 Anteile älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt (ibw)

ibw-Betriebsbefragung 2008

Die Hochrechnung der Ergebnisse einer Betriebsbefragung des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft aus dem Jahr 2008, an der insgesamt 235 heimische Unternehmen partizipiert haben, hat einen Anteil von 36 Prozent an Firmen ergeben, die MitarbeiterInnen der Altersklasse 45+ beschäftigten.²⁹ Signifikante Unterschiede ergaben sich einerseits bei der Differenzierung nach Betriebsgröße: Nahezu alle großen Unternehmungen haben solche ArbeitnehmerInnen beschäftigt, während es bei den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lediglich rund ein Drittel waren. Bei Betrieben mit mehr als zehn und weniger als 50 MitarbeiterInnen stieg dieser Anteilswert jedoch bereits auf knapp 70 Prozent.

Durchschnittlich waren immerhin rund 40 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, die Erwerbspersonen der Alterskohorte 45+ beschäftigten, dieser Alterskategorie zuzuordnen, etwa 25 Prozent waren älter als 50 Jahre, 14 Prozent älter als 55. Interessant ist, dass zwar die Beschäftigungsanteile älterer MitarbeiterInnen bei den Kleinstbetrieben insgesamt geringer ausfallen; falls aber solche Personen beschäftigt sind, dann ist deren Anteil an der gesamten Belegschaft deutlich höher als dies bei größeren Unternehmen der Fall ist.

Der Wirtschaftssektor, in dem die Unternehmen tätig sind, spielt offensichtlich ebenfalls eine Rolle bei der Beschäftigung von älteren Erwerbspersonen: Betriebe aus den Branchen Beherbergung und Gastronomie, unternehmensnahe Dienstleistungen und dem Bank- und Versicherungswesen beschäftigen im Schnitt weniger ältere MitarbeiterInnen, während in etwa die Hälfte der Firmen der Sachgütererzeugung und aus dem Sektor „Verkehr und Nachrichten“ Beschäftigte der Alterskategorie 45+ aufweisen. (Schmid & Kailer, 2008, S. 123)

Anders das Bild, wenn man die Anteile älterer ArbeitnehmerInnen an der Gesamtbelegschaft betrachtet: Der Anteil an MitarbeiterInnen ab 45 Jahren an allen Beschäftigten liegt bei Betrieben, die unternehmensnahe Dienstleistungen erbringen, bei deutlich über 50 Prozent. Auch Unternehmen aus den Sektoren „Verkehr und Nachrichten“ sowie der öffentlichen Dienstleistungen weisen einen Beschäftigtenanteil der Alterskategorie 45+ von rund 50 Prozent auf. Am geringsten fiel dieser Wert bei den Banken und Versicherungen mit rund 25 Prozent aus. Die Firmen aus dem Sektor „Verkehr und Nachrichten“ wiesen mit nahezu 30 Prozent auch den

²⁹ Eine neuere Studie kommt zu einem ähnlichen Ergebnis und errechnet eine Quote von rund 32 Prozent heimischer Betriebe, die ältere ArbeitnehmerInnen - allerdings im Alter von 55+ - beschäftigen. (Dremsek, Gregoritsch, Kernbeiß, & Wagner-Pinter, 2012, S. 11)

höchsten Anteil an MitarbeiterInnen ab 55 Jahren auf, während dieser Wert bei den Betrieben aus „Handel und Reparatur von KFZ“ weniger als fünf Prozent betragen hat. (Schmid & Kailer, 2008, S. 125)

VII.1.3 Ältere ArbeitnehmerInnen aus Sicht der Betriebe (ibw)

Die 2014 publizierte Studie „Altersspezifische Personalpolitik“ beschäftigt sich mit der betrieblichen Perspektive bezüglich Rekrutierung und Beschäftigung älterer Erwerbspersonen, wobei die StudienautorInnen (Putz u. a., 2014) für ihre Auswertungszwecke Personen im Alter von 55+ als „älter“ definieren.

Erhebungen unter Personalverantwortlichen haben neutrale bis positive Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen gezeigt. Eine solche positive Haltung wirkt sich jedoch offensichtlich nicht unmittelbar auf das Rekrutierungsverhalten der Befragten aus. Ein interessantes Teilergebnis zeigt, dass Betriebe, die bereits höhere Anteile älterer MitarbeiterInnen beschäftigen, auch eher Neueinstellungen von Bewerber/innen im Alter 55+ vornehmen. Der demographische Wandel und die damit in Zusammenhang stehenden Herausforderungen werden von den Personalverantwortlichen in den Betrieben durchaus wahrgenommen, allerdings führt dieses Problembewusstsein zumeist nicht zu entsprechenden Handlungen in der Personalpolitik. So zeigt eine Befragung von Personalverantwortlichen in 300 heimischen Unternehmen, dass rund zwei Drittel dieser Betriebe keine Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel) für die Auseinandersetzung mit dem Thema „ältere MitarbeiterInnen im Betrieb“ aufgestellt haben. Auch Schulungen für Personalverantwortliche zum Thema kommen nur bei einer Minderheit der Unternehmen zum Einsatz, fast 90 Prozent setzen solche Maßnahmen (eher) nicht. (Putz u. a., 2014, S. 47)

Das Leistungspotential älterer Erwerbspersonen wird von den Betrieben zwar nicht offen angezweifelt; befragt jedoch nach der Eignung von Beschäftigten für Arbeitsplätze, die gewisse Ansprüche voraussetzen (Flexibilität, Belastbarkeit, Schnelligkeit etc.), sprechen sich die Personalverantwortlichen überwiegend für jüngere MitarbeiterInnen aus und schreiben somit Älteren indirekt sehr wohl eine geringere Leistungsfähigkeit zu. (Putz u. a., 2014, S. 20)

In einer rezenten Befragung heimischer Betriebe und Arbeitgeberorganisationen haben etwas mehr als ein Drittel der RespondentInnen angegeben, bei der Rekrutierung von MitarbeiterInnen über 50 Jahren spezifische Probleme zu erwarten. Dazu zählen vor allem die Erwartungshaltungen älterer Erwerbspersonen bezüglich des Gehalts bzw. der beruflichen Position. Fehlende Qualifikationen bzw. Kompetenzen sind von jedem zehnten befragten Betrieb als erwartetes Einstellungshindernis bei älteren Personen genannt worden. (Biffel u. a., 2013, S. 33) In Summe zeigt sich ein zwiespältiges Bild betreffend die Einschätzung älterer ArbeitnehmerInnen und deren Potentiale:

„Insgesamt lässt sich daraus schließen, dass die Rekrutierungsverantwortlichen innerbetrieblich sehr wohl die Leistungsfähigkeit ihrer älteren MitarbeiterInnen differenziert beurteilen, hingegen bei NeubewerberInnen stärker auf gesellschaftliche Altersbilder rekurrieren bzw. bestimmte Rahmenbedingungen für eine Rekrutierung nachteilhaft erleben.“ (Putz u. a., 2014, S. 20)

Andererseits zeigt etwa das jährlich durchgeführte Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, dass für die Betriebe in erster Linie Eigenschaften wie Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein der Belegschaft als wichtige Kriterien der Beschäftigung betrachtet werden: Kriterien, die auch von betrieblicher Seite eher älteren Personen zugeschrieben werden. Die Wichtigkeit von Eigenschaften wie etwa körperliche

oder psychische Belastbarkeit rangieren dagegen in der Einschätzung der Unternehmen hinter den zuvor genannten. (Böhne, 2008; Putz u. a., 2014)

Älteren ArbeitnehmerInnen wird von den Betrieben offensichtlich auch oftmals „unterstellt“, sich überwiegend an der absehbaren Pensionierung zu orientieren und daher geringeres Engagement am Arbeitsplatz und in der Weiterbildung zu zeigen.

Die weit verbreitete Annahme, dass die Qualifikationen von älteren Stellenbewerber/innen möglicherweise nicht mehr auf dem aktuellen Stand sind, wird von den Unternehmen offensichtlich nicht so eindeutig vertreten. Die Betriebe sehen es sehr wohl als Teil und Aufgabe ihrer Personalpolitik, auch älteren MitarbeiterInnen die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Ein Problem für ältere Erwerbspersonen entsteht durch längere Phasen der Arbeitslosigkeit: Personalverantwortliche sind durchaus der Meinung, dass solche Personen wichtige Kompetenzen und Fertigkeiten während der Arbeitslosigkeit verlieren. (Putz u. a., 2014, S. 22)

Ein Phänomen bei der Bewertung von älteren Stellenbewerber/innen ist die sogenannte „adverse Selektion“:

„Aufgrund der Schwierigkeit, die Produktivität eines Individuums zu bestimmen, werden bestimmte Stereotype zur Beurteilung eines (älteren) Bewerbers im Rahmen des Personalauswahlprozesses herangezogen, die der Gruppe der älteren Arbeitnehmer insgesamt zugeschrieben werden. Genannt werden in diesem Zusammenhang neben den bereits erwähnten Lohnkosten, das Gesundheitsrisiko (daraus resultierend: höhere krankheitsbedingte Ausfallzeiten), strengere Kündigungsvorschriften, eine geringere Flexibilität und Einsetzbarkeit oder auch eine eingeschränkte Belastbarkeit (die letztgenannten Punkte wurden von den Personalverantwortlichen als am schwerwiegendsten eingeschätzt).“ (Böhne, 2008, S. 324ff.)

Diese adverse Selektion wird auch von anderen StudienautorInnen als häufig anzutreffendes Einstellungshindernis erwähnt, so z.B. von Brussig und Bellmann (2008) und Zwick (2008):

„Hier stellen Betriebe ältere Arbeitssuchende nicht ein, weil sie ihnen pauschal eine niedrigere Produktivität als jüngeren Bewerbern zuschreiben Die älteren Beschäftigten im eigenen Betrieb werden durchschnittlich nicht schlechter beurteilt als die jüngeren Beschäftigten, sondern schneiden in einigen Feldern wie Arbeitsmoral, Qualitätsbewusstsein und Erfahrungswissen besser ab und in anderen Feldern wie Lernfähigkeit, Flexibilität, Kreativität und körperliche Belastbarkeit schlechter Dennoch überwiegt bei Neueinstellungen Älterer die Skepsis, insbesondere weil die Betriebe vermuten, dass es sich bei den Bewerbern um eine Negativselektion handelt, das heißt um Beschäftigte, die andere Betriebe aufgrund unterdurchschnittlicher Arbeitsleistung entlassen haben.“ (Zwick, 2008, S. 315)

Es ist aus verschiedenen Erhebungen bekannt, dass die Betriebe zwar die Notwendigkeit sehen, sowohl jüngere als auch ältere MitarbeiterInnen zu beschäftigen. Allerdings zeigt sich auch hier eine Kluft zwischen der Problemwahrnehmung und den in der betrieblichen Praxis tatsächlich erfolgenden Handlungen: So sieht ein Großteil der im Zuge der 2008 erfolgten Unternehmenserhebung befragten Personalverantwortlichen Vorteile für den Betrieb bei einer Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen in Bezug auf die Unternehmenskultur und die sozialen Beziehungen im Betrieb. „Fragt man jedoch konkret nach der Wichtigkeit einer altersausgewogenen Belegschaft, steigt der Anteil der Betriebe, die dieser keine Bedeu-

tung geben, auf über ein Drittel. Für diese Betriebe lässt sich die Altersdurchmischung als ‚in der Theorie wichtig, in der Praxis nichtig‘ vermuten.“ (Putz u. a., 2014, S. 59ff.)

Aber auch die Rollenzuschreibungen und Anforderungshaltungen sind trotz einer grundsätzlich positiven Haltung gegenüber Älteren unterschiedlich. Während Arbeitsplätze, die bestimmte neue Qualifikationen, physische Belastbarkeit oder Flexibilität voraussetzen, überwiegend jungen MitarbeiterInnen überstellt werden, sind für Ältere eher Führungspositionen oder Aufgabenbereiche, für deren Erfüllung spezifisches (Erfahrungs-)Wissen und Fertigkeiten notwendig ist, vorgesehen. Dies zeigt zwar eine Wertschätzung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen, deren Beschäftigungschancen erhöhen sich dadurch jedoch nicht unbedingt, da solche speziellen beruflichen Positionen zumeist als Aufstiegspositionen für die eigene Belegschaft betrachtet werden.

Die Tatsache, dass sich die Personalentwicklung zumeist stark an betriebsinternen Karrierewegen orientiert, wirkt sich auf die Neueinstellung älterer ArbeitnehmerInnen tendenziell negativ aus: Das zeigt sich z.B. bei der bereits erwähnten Betriebsbefragung, wo sich vergleichsweise hohe Zustimmungsraten zu der Aussage finden, dass die Qualifizierung vor allem betriebsintern stattfindet bzw. vorrangig Berufseinsteiger/innen rekrutiert werden (Putz u. a., 2014, S. 59):

„Unter einer „normalen“ Altersstruktur wird oftmals weiterhin das Bild der Alterspyramide (jüngere MitarbeiterInnen als Basis, zunehmend verengend mit Alter der weiteren MitarbeiterInnen) verstanden. Das Rekrutieren von jüngeren BewerberInnen wird nicht als Diskriminierung älteren gegenüber verstanden, sondern als „Auffüllen“ der Belegschaft. Traditionelle Bilder wie diese wurden bis vor kurzem auch noch dadurch bestärkt, dass lange Zeit weitverbreitete Frührentenregelungen als anerkanntes Arbeitsmarktregulativ dazu beigetragen haben, dass auf die ältesten im Betrieb im Fall der Fälle am leichtesten und sozial verträglich verzichtet werden konnte. Die damals dafür herangezogene Argumentation war unter anderem, dass diese sowieso weniger leistungsfähig und produktiv seien. Es ist davon auszugehen, dass diese verschiedenen beschriebenen Bilder in den Köpfen der Personalverantwortlichen nur langsam verblassen oder ersetzt werden.“ (Putz u. a., 2014, S. 24)

Einfluss auf Art und Ausmaß der Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen hat auch die Branche bzw. das Tätigkeitsfeld der Unternehmen. Bedient der Betrieb eher jüngere Kund/innen, so wird sich dies auch in der Altersstruktur der Belegschaft niederschlagen. Auch die Anzahl der bereits im Betrieb beschäftigten älteren MitarbeiterInnen hat einen Einfluss auf das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen: So haben Studien gezeigt, „dass das Durchschnittsalter der Belegschaft einen stark positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hat, dass ein Älterer eingestellt wird.“ (Lehmann, 2011, S. 6)

VII.1.4 Altersdiskriminierung

Eine naheliegende Frage in diesem Zusammenhang ist, ab welchem Alter ArbeitnehmerInnen als „älter“ gelten. Bezogen auf den juristischen Aspekt ist das österreichische Arbeitsrecht hier nicht eindeutig, eine allgemeine gesetzliche Altersgrenze gibt es nicht. Im Zuge der Rechtsprechung fallen Personen ab etwa 50 Jahren in die Kategorie der „älteren ArbeitnehmerInnen“. Je nach den Umständen gelten aber auch schon Personen ab 45 Jahren als ältere ArbeitnehmerInnen (z.B. bei langer Betriebszugehörigkeit).³⁰ Entscheidend für die Situation älterer Erwerbs-

³⁰ <http://www.hrweb.at/2014/06/kuendigungsschutz-aeltere-arbeitnehmer-aus-arbeitsrechtlicher-sicht/>

personen am Arbeitsmarkt ist jedoch die gesellschaftlich konstruierte Definition von „alt“ bzw. „älter“, die das Handeln der Akteure letztlich bestimmt. Wie in einer rezenten Studie zum Thema „Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen“ festgestellt wird, bezieht sich diese Diskriminierung dabei auf verschiedenste Ebenen des Erwerbsprozesses: Von einer Beschränkung der Zugangschancen auf den Arbeitsmarkt und Lohn- und Weiterbildungsbenachteiligungen, die letztlich zu geringeren Karrierechancen und somit zu geringeren Lebenseinkommen führen. Dadurch entgeht sowohl der Wirtschaft als auch der Gesellschaft entscheidendes Wachstums- und Sozialpotenzial. (Biffi u. a., 2013, S. 9)

Krenn und Vogt identifizieren in ihrer Studie aus dem Jahr 2007 zwei Kernaspekte der Diskriminierung älterer Arbeitsloser: Zum einen sind es die erwähnten letztendlich „künstlich“ gezogenen Altersgrenzen, die insbesondere in den Betrieben und bei den Personalverantwortlichen zum Tragen kommen. Dies kann insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Alterung der Gesellschaft und somit auch der Erwerbspersonen in naher Zukunft zu einem wachsenden Problem werden und zu einer Ausgrenzung immer größerer Teile der Arbeitssuchenden führen. (Krenn & Vogt, 2007, S. 7ff.) Die AutorInnen berichten von zwei Fällen, in denen Unternehmer die Absicht bekundet haben, ältere ArbeitnehmerInnen einstellen zu wollen, das Alterslimit aber bei 35 Jahren gesetzt haben.

Da es sich beim Konzept des Alters letztlich eben um gesellschaftliche Zuschreibungen von außen handelt, ist der Handlungsspielraum der von Diskriminierung Betroffenen nur sehr gering:

„Denn sie können in der Regel kaum etwas tun, um den ihnen angehefteten Makel des „Alters“ abzustreifen. Weder „jüngeres“ Aussehen noch ein hohes Qualifikationsniveau können das harte Faktum ihres auf den Bewerbungsunterlagen fixierten Geburtsdatums übertünchen oder relativieren.“ (Krenn & Vogt, 2007, S. 8)

Der zweite Aspekt, der zu Benachteiligungen führt, sind Veränderungen in der Arbeitswelt, die eine Erwerbstätigkeit bis zum Pensionsantrittsalter zunehmend erschweren. Die AutorInnen identifizieren hier einen steigenden Arbeitsdruck und auf kurzfristige Verwertbarkeit ausgerichtete Unternehmensstrategien als Problemfelder, die zu Arbeitsbedingungen führen, deren Bewältigung insbesondere älteren MitarbeiterInnen schwer fällt und auch mit gesundheitlichen Risiken verbunden ist. Dies gilt für die Beschäftigten und mehr noch für Arbeitssuchende und Wiedereinsteiger/innen.

Es ist auch festzuhalten, dass eine Benachteiligung bei Stellenbesetzungen aufgrund des Alters (oder anderer persönlicher Faktoren) naturgemäß nur selten offen zu Tage tritt: Diskriminierung bestimmter Personen bzw. Personengruppen ist in unserer Gesellschaft zwar immer noch Realität, aber ideologisch oder politisch nicht mehr legitimierbar und hat seinerseits eine Abwertung durch die öffentliche Meinung zur Folge. Tatsächlich gibt es aber beispielsweise immer wieder Altersbegrenzungen in Stelleninseraten oder es werden explizit MitarbeiterInnen für „ein junges Team“ nachgefragt, obwohl dies genaugenommen eine Altersdiskriminierung darstellt. (Wirtschaftskammer Österreich, 2015, S. 5)

Benachteiligungen von älteren Beschäftigten in Unternehmen werden häufig mit dem Argument begründet, dass die älteren MitarbeiterInnen – auch aufgrund ihres Alters – „unmotivierter“ als etwa die jüngere Belegschaft seien (vgl. etwa auch Biffi u.a. 2013), obwohl diese Argumentationslinie empirisch bereits widerlegt werden konnte. Es konnte nachgewiesen werden, dass das Lebensalter der Beschäftigten in keinem wesentlichen Zusammenhang mit der Motivation steht, sich im Unternehmen aktiv einzubringen. Umgekehrt führt jedoch eine wahrgenommene Diskriminierung im Betrieb aufgrund des Lebensalters zu einer nachlassenden Bindung an

das Unternehmen und somit zu einer geringeren Leistungsbereitschaft. (Rabl & Tirana, 2013)

Um das Ausmaß an Altersdiskriminierung in Österreich genauer zu bestimmen, sind in einer aktuellen Studie zunächst Daten des Eurobarometers verwendet worden. (Biffl u. a., 2013, S. 19ff.) Teil dieser Erhebung waren auch Fragen an die Bevölkerung der EU-Staaten, wie stark sie Benachteiligungen nach dem Alter in ihrem Land wahrnehmen. Die persönliche Einschätzung eines Phänomens ist natürlich nicht gleichbedeutend mit dessen tatsächlicher gesellschaftlicher Ausprägung. Dennoch kann ein solcher empirischer Indikator ein Licht darauf werfen, in welchem Ausmaß Aspekte der Diskriminierung innerhalb eines sozialen Kontextes empfunden und als Problem wahrgenommen werden. Im EU-Schnitt haben 45 Prozent der Befragten angegeben, dass Diskriminierung aufgrund des Alters einer Person (älter als 55 Jahre) weit verbreitet ist. In Österreich lag dieser Wert bei 33 Prozent. Österreich gehört damit zu den Ländern mit der geringsten Zustimmung zu diesem Item.

Im Eurobarometer wurden die Teilnehmenden auch danach befragt, welche Merkmale von Bewerber/innen für einen Arbeitsplatz sich als hinderlich für die Rekrutierung erweisen können, darunter auch das Alter (55+). Im EU-Durchschnitt waren 54 Prozent der Befragten dieser Meinung und reihten dieses Kriterium somit noch vor die ethnische Herkunft oder das Geschlecht. In Österreich betrug dieser Anteilswert sogar 56 Prozent. Die allgemeine Wahrnehmung von Altersdiskriminierung scheint in Österreich aufgrund dieser Ergebnisse relativ gering ausgeprägt zu sein; begrenzt man die Fragestellung jedoch auf den Arbeitsmarkt, so zeigt sich ein starkes Empfinden der Bevölkerung, dass hier Altersdiskriminierung stattfindet.

Im Rahmen des Themenschwerpunktes „Active Ageing“ wurde im Eurobarometer 2012 gezielt nach Altersdiskriminierung gefragt. Dem Item „Sind Sie in den letzten zwei Jahren am Arbeitsplatz oder bei der Arbeitssuche persönlich Opfer von Diskriminierung aufgrund Ihres Alters geworden oder sind Sie Zeuge von Altersdiskriminierung gegenüber einer anderen Person geworden?“ stimmten im EU-27-Schnitt 21 Prozent der RespondentInnen zu, in Österreich waren dies 28 Prozent, wodurch es auf Platz sieben der Reihung liegt. Auch dieser Befund legt die Vermutung nahe, dass am heimischen Arbeitsmarkt die Benachteiligung aufgrund des Alters ein konkretes Problem darstellt.

Wie bereits oben erwähnt, lassen diese Zahlen alleine jedoch noch keinen Rückschluss darüber zu, inwieweit altersbedingte Diskriminierungen am heimischen Arbeitsmarkt tatsächlich bestehen bzw. wie stark sie ausgeprägt sind. Die AutorInnen der Studie haben zusätzlich zu den Eurobarometerauswertungen die Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen anhand von Fokusgruppen sowie einer Online-Befragung von ArbeitgeberInnen untersucht. Die Fokusgruppeninterviews fanden in Vorarlberg, Tirol, Kärnten, Oberösterreich und Wien statt und umfassten Expert/innen aus dem AMS, der Arbeiter- und der Wirtschaftskammer, der Gewerkschaft und der Industriellenvereinigung, dem öffentlichen Sektor (Landesregierung, Gemeinden, Spitalsverwaltung, Bildungswesen, Polizei), Non-Profitvereinen (z.B. Caritas) sowie aus Migrant/innenvereinen und aus Beschäftigungsprojekten.

Ein Ergebnis aus den Fokusgruppengesprächen ist, dass das Ausmaß an Diskriminierung sehr stark vom sektorspezifischen Arbeitskräfteangebot bestimmt wird. So sind in einigen Branchen die Betriebe aufgrund des Fachkräftemangels quasi gezwungen worden, bei ihren Rekrutierungsprozessen neue Personengruppen zu berücksichtigen. (Biffl u. a., 2013, S. 30) Dieses Ergebnis wird durch andere Studien empirisch bestätigt (vgl. etwa Putz u.a., 2014).

Gerade für KMUs kann es problematisch werden, wenn sich sehr viele Personen für eine offene Stelle bewerben; in einem solchen Fall kann es vorkommen, dass be-

stimmte Auswahlkriterien wie etwa das Alter herangezogen werden, um die Zahl der Bewerber/innen einzugrenzen. Von den Teilnehmer/innen der Fokusgruppen wurde im Umgang mit (Alters-) Diskriminierung generell eine Unterscheidung zwischen KMUs und Großbetrieben getroffen. In kleineren Betrieben finden Rekrutierungsprozesse seltener statt, und bei einer kleinen MitarbeiterInnenzahl kommt einzelnen Personalentscheidungen eine größere Bedeutung zu bzw. diese sind mit einem größeren Risiko verbunden als für große Organisationen. Dies zeigt sich auch im Umgang mit dem Thema: In großen Organisationen gibt es weniger Berührungspunkte mit Fragen der Diskriminierung und Diversity, während kleinere Organisationen vorsichtiger an das Thema herangehen. Nach einmaligen schlechten Erfahrungen mit einer bestimmten Personengruppe neigen kleine Einheiten eher dazu, diese in Zukunft zu meiden. (Biffel u. a., 2013, S. 39)

Als mögliches Problem bezüglich der Einstellung von älteren ArbeitnehmerInnen wurde in den Fokusgruppen deren Erwartungen bezüglich der Position bzw. des Gehalts genannt. Die kollektivvertraglich bedingten höheren Gehälter von älteren Erwerbspersonen wurden sowohl in den Fokusgruppen als auch in der Onlinebefragung als eine potentielle Herausforderung bei der Rekrutierung von über 50-jährigen besonders stark hervorgehoben. Befragt nach Maßnahmen, um die Beschäftigungsanteile von älteren ArbeitnehmerInnen zu erhöhen, wurde von den Expert/innen nach Alter gemischte Teams, eine explizite Wertschätzung der älteren Erwerbspersonen sowie ein gezieltes Ansprechen dieser Personengruppe in Stellenausschreibungen als besonders vielversprechend genannt.³¹

Basierend auf den Ergebnissen aus den Fokusgruppengesprächen wurde ein Fragebogen für eine Online-Befragung entwickelt. Dieser wurde von den Teilnehmer/innen der Fokusgruppen sowie weiteren Personengruppen ausgefüllt. Gleichzeitig wurde darum ersucht, den Fragebogen in den eigenen Netzwerken weiter zu verbreiten („Schneeballsystem“). Die RespondentInnen gehörten nicht nur dem privaten Sektor an, sondern umfassten auch Organisationen der öffentlichen Verwaltung sowie öffentliche bzw. non-profit Organisationen. Insgesamt nahmen 199 Arbeit gebende Organisationen an dieser Erhebung teil.

Befragt nach wirksamen externen Maßnahmen um die Rekrutierung und Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre zu erhöhen, wurden insbesondere die Flexibilisierung des Pensionsantrittsalters und gleitende Übergänge, Anreize für Unternehmen und flachere Gehaltskurven über die Lebensarbeitszeit sowie höhere Zuverdienstgrenzen für Pensionist/innen genannt. Als mögliche Herausforderungen bezüglich der Rekrutierung/Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen sind im Rahmen der Online-Befragung die Gehaltskosten bzw. die Vorstellungen bezüglich des Gehaltes sowie geringe Flexibilität und Veränderungsbereitschaft genannt worden. (Biffel u. a., 2013, S. 78)

Eine aktuelle Studie des AMS und der ösb Consulting hat die altersspezifische Personalpolitik heimischer Unternehmen zum Thema. Neben einem Literatursurvey

³¹ Die überaus hohe Wirksamkeit letzterer Maßnahme kann anhand eines Beispiels aus der Praxis anschaulich gemacht werden: So hat die Fahrion Engineering GmbH im Raum Stuttgart – nachdem im Jahr 2000 auf eine herkömmliche Stellenausschreibung lediglich 17 Bewerbungen eingegangen waren, unter denen kein einziger Ingenieur über 45 Jahre war – die herkömmliche Ausschreibungspraxis geändert. Es wurde ein Stelleninserat mit denselben Anforderungen gezielt an ältere ArbeitnehmerInnen geschaltet (Titel: „Mit 45 zu alt – mit 55 überflüssig?“), worauf sich mehrere hundert einschlägig qualifizierte Personen dieser Altersgruppe meldeten. Auch Monate später gingen noch Bewerbungen ein, was aufgrund der bisherigen Erfahrung mit Stellenausschreibungen ungewöhnlich war. Bis 2002 waren insgesamt 530 Bewerbungen zu verzeichnen. (Morschhäuser, Ochs, & Huber, 2003, S. 44)

basieren deren Ergebnisse auf einer Betriebsbefragung sowie qualitativen Good-Practice-Fallanalysen einzelner Betriebe. (Putz u. a., 2014)

Die Betriebe sehen vor allem monetäre Hebel wie etwa Anreize im Bereich der Steuer und Sozialversicherung, Einstellbeihilfen oder Altersteilzeit als mögliches wirksames Instrumentarium, um die Beschäftigung Älterer auszuweiten. Jeder zweite Betrieb sieht zudem auch Beratungsangebote, Weiterbildungsförderungen oder Altersteilzeitmodelle als förderliche Maßnahmen.

Trotz der Herausforderungen bei der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen wird in den Betrieben wenig Bedarf gesehen, sich mit diesem Thema näher zu beschäftigen, da diesbezügliche Ressourcen und Kenntnisse im Unternehmen größtenteils als ausreichend eingeschätzt werden. Diese Einschätzung steht allerdings im Widerspruch zu jener der Personalverantwortlichen, deren Input in die Fallbeispiele einging. Hinter dieser „kognitiven Dissonanz“ verbirgt sich möglicherweise ein weiterer Hinderungsgrund für die Rekrutierung älterer Erwerbspersonen.

Die Ergebnisse sowohl der Betriebsbefragung als auch der Fallanalysen zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen und der Neueinstellung von älteren Bewerber/innen. Wird die Beschäftigung Älterer im Unternehmen weniger als eine Herausforderung oder gar Belastung empfunden, dann steigt auch die Bereitschaft, ältere Erwerbspersonen neu einzustellen.

Insbesondere diese Neurekrutierung älterer Bewerber/innen erweist sich immer wieder als entscheidender Punkt: Bereits im Betrieb beschäftigte ältere MitarbeiterInnen können aufgrund ihrer Leistungen beurteilt werden, während bei der Einschätzung älterer Bewerber/innen verstärkt gesellschaftlich konstruierte und mitunter generalisierende Altersbilder zum Tragen kommen. So hat sich bei Gesprächen mit älteren Erwerbspersonen gezeigt, dass bei Einstellungsgesprächen die Frage nach dem Alter häufig noch vor Fragen zur absolvierten Ausbildung oder zur bisherigen Erwerbsbiographie steht. (Krenn & Vogt, 2007) Deswegen spielt die Sensibilisierung zum Thema (neben den diversen konkreten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen) ebenfalls eine zentrale Rolle, um sich von diesen tradierten Vorstellungen zu lösen:

„Die aktuellen Alter(n)skulturen der Betriebe manifestieren sich bspw. in Vorstellungen einer Alterspyramide als „ideale“ Altersstruktur im Unternehmen, in der vorrangigen Rekrutierung von Personen in der Berufseinstiegsphase oder in einem gelebten Senioritätsprinzip, was dazu führt, dass ältere MitarbeiterInnen nicht in ihrer Vielfalt wahrgenommen und im Betrieb integriert werden.“ (Putz u. a., 2014, S. 9)

VII. 2 Zwischenfazit

Die betriebliche Ebene ist von dem Widerspruch gekennzeichnet, dass einerseits in der allgemeinen Betrachtung keine Hindernisse für die Beschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren gesehen werden. Etwaige Nachteile werden auch in der Wahrnehmung der Betriebe durch andere Kompetenzen wie Erfahrung und soziale Kompetenz kompensiert. Andererseits zeigt das Einstellungsverhalten ein anderes Bild.

Die individuelle Produktivität ist im Bewerbungsprozess eine schwer zu bestimmende Größe, daher wird auf allgemeine Einstellungen, die oft mit Vorurteilen verbunden sind, zurückgegriffen. Dies bezieht sich unter anderem darauf, dass physische Belastbarkeit, Flexibilität und Innovationsfähigkeit eher jüngeren MitarbeiterInnen zugeschrieben wird.

Auch das Empfinden von und die tatsächliche Altersdiskriminierung basieren auf den genannten äußerlichen Zuschreibungen. Als besonders belastend wird empfunden, dass die Voraussetzungen für die Zuschreibungen, nämlich entweder der sichtbare Alterungsprozess oder das chronologische Alter wenig Handlungsspielraum für die Betroffenen offen lässt.

Während betrieblich beschäftigte MitarbeiterInnen aufgrund der beobacht- und messbaren Leistungen beurteilt werden können, stellt sich die Herausforderung bei der Neueinstellung Ältere in erhöhtem Maße.

VIII. Außerbetriebliche Perspektive

VIII. 1 Perspektive von Arbeitslosen

Krenn und Vogt haben im Jahr 2007 eine qualitative Untersuchung zur Situation von Arbeitslosen über 45 Jahren vorgelegt. Das Befragungssample setzte sich aus 26 Gesprächen mit arbeitslosen Personen über 45 Jahren und zwölf Gesprächen mit Personalverantwortlichen aus verschiedenen Unternehmen zusammen (Krenn & Vogt, 2007).

Das Thema biologisches Alter wurde nach Aussage der befragten Arbeitslosen erst im Zuge der Arbeitslosigkeit bzw. der Beschäftigungssuche als negativ konnotiertes Kriterium wahrgenommen.

Die ökonomischen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit für diese Altersgruppe unterscheiden sich bei den Befragten deutlich nach dem Geschlecht. Auch wenn für beide Geschlechter die Einkommensverluste hoch sind und sie mit den zu Verfügung stehenden Mitteln nur knapp oder nicht den Lebensunterhalt decken können, gilt für die befragten Männer, dass sie sich während der Berufstätigkeit eine finanziellen Polster schaffen konnten, für Frauen gilt dies vielfach nicht.

Der Pensionseintritt wird nicht als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit angesehen. Obwohl der Wunsch nach Pensionierung unter den Befragten mit Dauer der Arbeitslosigkeit steigt, ist dies eher als Ausdruck der Resignation durch den nicht umsetzbaren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu verstehen. Der Wille länger zu arbeiten und die aktive Haltung in der Arbeitsuche stehen dem mangelnden Erfolg eine Beschäftigung zu finden gegenüber. (Krenn & Vogt, 2007, S. 109)

Die Beurteilung der AMS-Maßnahmen fällt bei den Befragten sehr unterschiedlich aus und scheint in nicht unbedeutendem Maß von dem Verhältnis der arbeitslosen Person und der betreuenden Person im AMS abhängig zu sein. Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass die Befragten sehr an Weiterbildungen und Qualifizierungen interessiert sind: Werden von ihnen vorgeschlagenen Weiterbildungsmaßnahmen seitens des AMS nicht gefördert, wird mit großen finanziellen Belastungen ein Weg der Eigenfinanzierung gesucht. Dies gelingt allerdings nicht immer. Grundsätzlich wird die Sinnhaftigkeit von Schulungen und Kursen nicht in Frage gestellt und ein Mehrwert über den Bildungsaspekt hinaus gesehen. So sind der stabilisierende Charakter und das Herauskommen aus der sozialen Isolation sowie die positiven Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein aus Sicht der Befragten wichtige Begleiterscheinungen von Bildungsaktivitäten. (Krenn & Vogt, 2007, S. 82) Gleichzeitig wird angemerkt, dass die Transparenz und Information über Zumutbarkeitsbestimmungen und Voraussetzungen für Vermittlungen in Beschäftigung oder Bildungsmaßnahmen verbessert werden könnte. Der mangelnde Überblick führt für die Betroffenen zu Verunsicherung und Stress.

In der ersten Phase der Arbeitslosigkeit beschreiben sich die Befragten als sehr motiviert und überzeugt, schnell wieder den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Unabhängig von der vorherigen Beschäftigung und dem Bildungsniveau ist die Bereitschaft und Motivation zur Arbeitssuche und Umorientierung hoch. Nach rund drei Monaten setzen die ersten Zweifel ein und beginnt die Resignation, die sich immer weiter verstärkt. Ähnliche Reaktionsmuster sind in der Literatur häufig zu finden, z.B. (K. Steiner, Jelenko, Moser, & Haydn, 2011). Anfangs wird die Arbeitslosigkeit noch als Chance zur Neuorientierung oder auch als Regenerationsmöglichkeit angesehen. Mit zunehmender Dauer verstärken sich Depressionen und gesundheitliche Belastungen. Beide Studien verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass die beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen, die im Laufe des Erwerbslebens angeeignet wurden, seitens der Betriebe nicht als Ressource im Bewerbungsprozess gesehen werden bzw. das biologische Alter alle Kenntnisse, Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten überdeckt.

Auch wenn beide Studien nicht repräsentativ sind, decken sich die Befunde weitgehend mit weiteren einschlägigen Forschungsarbeiten. Demnach haben Ältere im Fall der Arbeitslosigkeit neben den Herausforderungen die diese mit sich bringt mit dem Umstand zu kämpfen, dass sie den Eindruck gewinnen, allein wegen ihres biologischen Alters bei Bewerbungsprozessen nicht positiv reüssieren zu können. Da diese Eigenschaft für sie unveränderbar ist, verstärkt sich die Resignation und das Gefühl der Ausweglosigkeit.

VIII. 2 Gesellschaftliche Perspektive

Kaum ein anderer arbeitsmarktpolitischer Bereich ist in einer solch präsenten Weise mit gesellschaftlichen Bildern verknüpft wie das Alter. Bilder und Klischees, Vorurteile und Stereotype sind kollektiv verinnerlicht. In der Konnotation sind sie defizitär oder über weite Strecken negativ besetzt. Der Prozess des Alters ist ein körperlich erfahrbarer und er ist sichtbar. Gesellschaftlich akzeptiert und weitgehend als normal betrachtete Kommunikationsverhalten bezogen auf das Alter ist die positive Abgrenzung von einem „negativen“ Umstand. Beispielsweise gilt ab einem gewissen Alter die Aussage „Du hast dich aber gut gehalten“ oder „Du bist noch ganz schön fit für dein Alter“ als Kompliment, obwohl die tendenzielle Aussage negativ konnotiert ist.

VIII.2.1 Begriffsbetrachtungen

Ebenso ist Alter im wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Blickwinkel Dynamiken unterworfen. In der Bundesrepublik der 1970ziger Jahre im Zuge der ersten Ölkrise wurde der Ruhestand neu bewertet und als Chance für den Eintritt von Jüngeren in den Arbeitsmarkt gesehen. Vorruhestands- und Altersübergangsgeld ermöglichten den frühzeitigen Eintritt in den Ruhestand. Dies ging mit der Bewertung einher, dass diese Generation bereits genug geleistet hätte. (Sachverständigenkommission, 2010, S. 442f.) Als gegenläufige Bewegung ist die Bewertung der gesellschaftlichen Alterung in Zusammenhang mit der Sicherung der Pensionssysteme heute zu sehen. Die Argumentation richtet sich auf die demographische Entwicklung und der damit zusammenhängenden Belastung der sozialen Sicherungssysteme. Die Entwicklung verläuft leicht überlappend chronologisch und ist durch die Demographie zu erklären. In der ersten beschriebenen Phase drängten die geburtenstarken Jahrgänge, die so genannten Baby-Boomer als jüngere Arbeitskräfte auf den ersten Arbeitsmarkt, in der zweiten Phase stehen sie vor dem Eintritt in die Pension.

Als weiteres Transportmittel kollektiver Bilder und Bewertungen spielen Medien und Werbung eine zentrale Rolle. Ältere Menschen tauchen z.B. in der Regel in der

Werbung entweder in Zusammenhang mit medizinischen Produkten, Hilfsmittel (Treppenlift etc.), Nahrungsergänzungsmittel oder Schönheitsprodukten, die Zeichen des Älterwerdens verbergen sollen. Die andere Möglichkeit ist das gezielte Einsetzen älterer WerbeträgerInnen und Models zu Erschließung neuer KundInnen-Gruppen, das zumindest in der Mode mit dem Image des „Jung-geblieben-seins“ verbunden wird.

Damit wird deutlich, dass der gesellschaftliche Umgang mit der individuellen körperlich sichtbaren Veränderung, von Zuschreibungen und Homogenisierungen geprägt ist. Bewertend innewohnend ist die Darstellung, dass Alter etwas ist, das zu vermeiden versucht wird. Die positive Besetzung des Alters ist z.B. „jung geblieben“. Der Begriff „älter“ ist eigentlich ein Komparativ zum Adjektiv „alt“, wird jedoch im aktuellen gesellschaftlichen, medialen und politischen Diskurs als „noch nicht alt“ umgedeutet und ist damit die aktive Vorstufe zum kollektiv negativ besetzten „Alt sein“, wiederum eine Abgrenzung von einem tendenziell negativ konnotierten Begriff.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt sind aus dieser Perspektive insbesondere zwei Entwicklungen bemerkenswert. Jene ArbeitnehmerInnen, die in den nächsten zehn Jahren das aktuelle gesetzliche Pensionsalter erreichen, sind einen beträchtlichen Teil ihres Erwerbslebens mit einem Altersbild aufgewachsen, dass tendenziell einen früheren Antritt des Ruhestandes suggerierte, unter anderem verstärkt durch Rationalisierung und Beschäftigungsabbau durch „Golden Handshakes“ und Frühpensionsregelungen. Zum zweiten sind sie damit konfrontiert, dass sie einer Gruppe von Beschäftigten zugerechnet werden, die negativ konnotiert ist.

VIII.2.2 Begriffsveränderung - Reframing

Die Frame-Theorie setzt sich auf verschiedenen wissenschaftlichen Ebenen mit der transportierten Perspektive bestimmter, durch Begriffe beschriebener emotionaler Bewertungen auseinander. Ähnlich wie die Sprachwissenschaften die „Konnotation“ als die Nebenbedeutung eines sprachlichen Ausdrucks definieren, beschreibt die Kommunikationswissenschaft Framing als die bewertende emotionale Einbettung thematischer Fragestellungen als Deutungsmuster. Framing existiert in komplexen und ambigen, mit differenzierten Auslegungsmöglichkeiten bestimmten Sachverhalten. (Kühne, 2013; Potthoff, o. J.). Frames sind textliche Interpretationsrahmen, die „bestimmte Problemdefinitionen, Ursachenzuschreibungen, explizite Bewertungen und Lösungszuschreibungen hervorheben und miteinander verknüpfen.“ (Kühne, 2013, S. 6). Informationsweitergabe über Medien ist in die jeweiligen Frames von Redaktionen, AutorInnen, inhaltlichen Ausrichtungen u.v.m. gebettet. Neben dem Inhalt der vermittelt wird, berücksichtigt der Frame auch die Art und Weise der Vermittlung, um eine kognitive und emotionale Wirkung beim Rezipienten zu erreichen. Alltagsbilder und deren gesellschaftliche Bewertung sind Frames. Das defizitorientierte Verständnis von Alter oder Migration ist ein Frame. Veränderung kann durch strategisches Reframing erreicht werden.

In der strategischen Kommunikation für die Zielgruppe Älterer am Arbeitsmarkt bedeutet ein Reframing die bewusste Entscheidung, den Begriff ausschließlich mit den Attributen und Bewertungen zu verknüpfen, die in der Breitenwirkung vermittelt werden sollen. Widersprechende Attribute und Bewertungen im Sinne der Gegenüberstellung erfordern bereits eine vertiefte kognitive Auseinandersetzung, die zwar im Rahmen eines Diskurses geleistet werden kann, in Form von kurzen Botschaften jedoch in kognitiver Dissonanz aufgeht und somit die gewünschte Wirkung verliert.

VIII. 3 ExpertInnen-Sicht

Die Ergebnisse der Analyse rezenter Studien wurden in leitfadengestützten Interviews mit VertreterInnen der AMS-Landesgeschäftsstelle teilweise telefonisch, teilweise Face-to-Face, diskutiert.

VIII.3.1 Maßnahmen für Arbeitslose

Grundsätzliche Einigkeit besteht in der Beurteilung der besonderen Herausforderung der Integration älterer Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt. Die allgemeine Situation Älterer wird ähnlich eingeschätzt. Die Gruppe der 50+ wird als inhomogen wahrgenommen, die Bandbreite spannt sich bei gut ausgebildeten Personen, die job ready sind, über Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, bis hin zu Arbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Die Zielgruppe sollte differenzierter wahrgenommen werden, um problemzentriert reagieren zu können.

Vor allem ältere Männer seien mit dem Strukturwandel und dem damit in Verbindung stehenden Abbau von Industriearbeitsplätzen konfrontiert, die in der Regel mit deutlich steigenden Lohnkurven verbunden gewesen wären.

Das „Sonderprogramm 50+“ wird ambivalent eingeschätzt, gemeinsam ist eine Skepsis gegenüber der gesetzlich festgelegten Mittelbindung, da dadurch nur bestimmte Maßnahmen aus diesem Budget umgesetzt werden können. Die Reaktion darauf ist differenziert. In einigen Bundesländern scheint diese Festschreibung dazu zu führen, dass andere Maßnahmen für Ältere nicht mehr angeboten werden, andere versuchen diese Maßnahmen mit Budgetmitteln außerhalb des Sonderprogramms umzusetzen.

Auch die Benennung der Zielgruppe 50+ wird mitunter als stigmatisierend angesehen, in der Konnotation ist sie in der Tendenz defizitorientiert.

Thematisiert wird die Notwendigkeit der **internen Sensibilisierung** und der Entwicklung von Argumentarien für AMS-MitarbeiterInnen, die deutlich machen, dass Ältere in den ersten Arbeitsmarkt integrierbar sind. Dies bezieht sich einerseits auf die Sichtweise der BeraterInnen und andererseits auf den Umgang mit KundInnen, die oft selbst das Gefühl der Chancenlosigkeit in die Beratung mitbringen. Darüber hinaus muss den Älteren in der Beratung vermittelt werden, dass in einem Alter von 50 Jahren die Planungsrichtung noch nicht die Pension sein kann.

„Der Blickwinkel muss sich ändern. Ein 50-Jähriger mit einer Erwerbsphase von 45 Jahren hat noch ein Drittel seiner Erwerbszeit vor sich, das kann man nicht durchtauchen, aber um sich neu zu orientieren, müssen sie den Status eines Lehrlings annehmen, der 15 Jahre alt ist und direkt aus der Pflichtschule kommt.“
SfA 4 Seite 18

Es wird festgehalten, dass alternsspezifische Themen und alternsgerechtes Arbeiten wichtige Themen bei MitarbeiterInnen-Schulungen sind. Die Teilnahme an freiwilligen Schulungen gehe aber tendenziell zurück, dies wird auch als Auswirkung eines steigenden Arbeitsdrucks der AMS-Beschäftigten gesehen.

Die **Arbeitslosigkeit Älterer** muss sowohl vom Ausbildungsniveau als auch nach Branchen differenziert betrachtet werden. So wird die Einstellung Älterer in Saisonbranchen als unproblematisch angesehen. Große Probleme entstehen im Bereich der niedrig qualifizierten MigrantInnen mit nicht ausreichend Deutschkenntnissen. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass der Vermittlungs- bzw. Bewerbungsprozess bei höher qualifizierten Personen einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt als bei Niedrigqualifizierten.

Ein Befragter weist darauf hin, dass in bestimmten Bereichen Ältere nicht unbedingt durch junge BerufseinsteigerInnen, sondern durch etwas jüngere erfahrene MitarbeiterInnen verdrängt werden:

„... dort wo jahrelang auch einer Anlerntätigkeit stattgefunden hat, in den großen Bereichen wie Bau, aber auch im Lager, da wird sehr schnell ganz einfach nur aufs Geld geschaut und ausgetauscht. Dort wird dann oft der 53-Jährigen gegen den 45-Jährigen ausgetauscht.“

SfA 1, Seite 11

Die Auswirkungen von langer Arbeitslosigkeit werden als problematisch anerkannt. Unter anderem aus diesem Aspekt betont die Befragte, dass Beschäftigung, auch wenn sie temporär ist, einen wichtigen stabilisierenden Faktor für die Betroffenen hat.

Die **Weiterbildung und Qualifizierung Arbeitsloser** zielt vor allem auf den Bereich der gering Qualifizierten ab. Dabei wird sich stark mit der Frage auseinandergesetzt, wie Menschen, die seit Jahrzehnten aus dem Bildungsprozess ausgestiegen sind, innerhalb relativ kurzer Zeit Umschulungen oder Fachausbildungen bewältigen sollen. Ebenso wird festgehalten, dass Aus- und Weiterbildungsangebote nicht angenommen werden bzw. bei den Betroffenen nicht ankommen, auch wenn sie modular aufgebaut sind. In einem Bundesland wird das Beispiel der Arbeitsmarktpolitik in London als Good Practice berichtet, da dort die durch die Arbeitsmarktverwaltung bzw. durch öffentliche Gelder finanzierte Weiterbildung erst ansetzt, wenn ein konkretes Arbeitsverhältnis mit Beschäftigungszusage des Betriebs vorliegt. In einem anderen Bundesland wird darauf hingewiesen, dass Bildungsträger mitunter Zertifizierungen verleihen, ohne dass die vorgegebenen Lern- und Ausbildungsinhalte von Teilnehmenden erreicht worden wären.

Qualifizierungsplanung wird teilweise, gemäß dem Productive-Ageing-Ansatz als Aktivität über den gesamten Erwerbsprozess gesehen.

Eine Herausforderung im Bereich Weiterbildung ist die Anpassung der Fachkenntnisse von Personen, deren Lehrabschluss bereits Jahrzehnte zurückliegt. Spezialprogramme zum Antizipieren von Veränderungen im Berufsbild können diesbezüglich ein Instrument sein, wären aber in der Masse schwer zu finanzieren.

Die **Anerkennung von Soft Skills** und die dazu gehörenden AMS-internen Verfahren wird teilweise kritisch gesehen, da es sich um Eigenangaben der Arbeitsuchenden handelt. Des Weiteren würden Unternehmen und Betriebe in der Beurteilung von BewerberInnen nach wie vor eher von fachlichen Qualifikationen geleitet.

Ein Mittelweg wird in der Ausweitung der Profile von Arbeitsuchenden gesehen. Die Integration von Erfahrungen und Tätigkeiten in Ergänzung zu den fachlichen Qualifikationen ist ein Schritt zur Kompetenzfeststellung, der ältere Arbeitsuchende unterstützen könnte. Zudem ist das Matching-System zu professionalisieren. Durch die Erweiterung der Profile der Arbeitsuchenden werden Qualifikationen verbreitert, gleichzeitig sollte die konkrete Erwartungshaltung der Unternehmen systematisch abgefragt und dokumentiert werden. Hintergrund der Erweiterung ist die Schwierigkeit tatsächliche Kompetenzen aus den formalen fachlichen Abschlüssen herauszulesen. Ein Interview-Partner gibt darüber hinaus zu bedenken, dass Eigenangaben über Kompetenzen beim Zukauf von Leistungen die Regel sind.

„... weil es gibt keine Zertifizierungen oder Anerkennung von Kompetenzen, ich erwerbe große Abschlüsse und selbst dann weiß ich nicht mehr, welche Kompetenzen habe ich eigentlich in meinem Fach. Bin ich jetzt der Möbeltischler oder bin ich der, der mit Spanplatten gut arbeitete, Intarsien schnitzen kann, ja das alles ist Möbeltischler.“

SfA 4 S. 10

„... ich arbeite mit Kundenangaben, was viele problematisch finden, nur bedenken sie nicht, dass wir in Wahrheit beim Tischler auch mit Kundenangaben arbeiten. Keiner sagt, bitte schön, mein Kasten ist zufällig hin, machen sie mit den, dann siehe ich auch gleich, was für ein Tischler sie sind.“

SfA 4, S. 10

Mit dieser Aussage wird darauf angespielt, dass es für die Anerkennung und Verwertung weiterer Kompetenzen und Qualifikationen über den formalen Abschluss hinaus, Methoden und Bewertungsinstrumente zu entwickeln gilt, die unaufwändig in den Beratungsprozess beim SfA einzubauen und in Profile zu dokumentieren sind.

Beschäftigung mit Qualifizierung in SÖB und GBP wird als wichtiges Instrument zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt angesehen, aus mehreren Bundesländern kommen jedoch Hinweise und Vorschläge in Bezug auf einer stärkere Flexibilisierung und generelle Verlängerung der möglichen Förder- bzw. Teilnahmedauer. Der starke Transitcharakter in der österreichischen Ausgestaltung der Maßnahme beachtete zu wenig den Qualifizierungsanspruch, Nachhaltigkeit könnte optimiert werden.

Arbeitserprobung und Arbeitstraining kann insbesondere im Reha-Bereich ein Türöffner sein, wobei dies auch von der Branche abhängig ist. Für Betriebe ist es attraktiv, weil über einen gewissen Zeitraum sowohl die Qualifikation aber auch die Soft Skills, wie Teamfähigkeit, Stressresistenz und ähnliches beobachtet werden können.

Genannte Good-Practice Maßnahmen in den jeweiligen Bundesländern:

Kärnten:

Im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspakts (TEP) wurde eine eigene Strategiearbeitsgruppe zum Thema Arbeit und Altern eingerichtet, in der ein Drei-Säulen-Modell der Aktivitäten und Prävention entwickelt wurde:

- Permanente Abstimmung untereinander, um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden
- Prävention stärken und Unternehmen sensibilisieren, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe
- Programme zu Beschleunigung der Reintegration

Darin vertreten sind neben dem AMS auch die Sozialpartner, das Land und das SMS, weitere Mitglieder sind z.B. die Pensions- und Krankenversicherungen.

Arbeitslust statt Arbeitsfrust ist eine spezifische Maßnahme im dritten Arbeitsmarkt für den Übergang in die Pension. Hier wird mehrjährige geförderte Beschäftigung im gemeinnützigen Bereich für die letzten Jahre vor dem Pensionsantritt gefördert. Es werden Arbeitsplätze geschaffen, die es ohne das Programm nicht geben würde, da weder die finanziellen Mittel nicht vorhanden sind. Beispielsweise ist ein KFZ-Mechaniker, der zwei Jahre vor der Pensionsantritt steht, dafür zuständig, den Fuhrpark der freiwilligen Feuerwehr zu warten.

Oberösterreich

In Oberösterreich wird in der Maßnahme „Arbeit und Bildung für die Generation 50+ eine erhöhte Eingliederungsbeihilfe gewährt, wenn im Rahmen Beschäftigung auch berufliche Ausbildung integriert werden kann. Dazu muss ein Bildungsplan erstellt werden und es ist möglich dies mit Weiterbildungsförderungen zu kombinieren. Die Förderung kann in den ersten bis zu einem hundertprozentigen Lohnkostenersatz betragen, der je nach Förderfall und Dauer der betrieblichen Einschulung auf 50% reduziert wird. Ein Förderfall kann eine Dauer von bis zu 18 Monaten aufweisen. Es wurde eine Kooperation mit AQUA eingegangen, in Abweichung

dazu, beginnt das Dienstverhältnis im Betrieb am ersten Tag der Ausbildung. Ein Coach begleitet und schafft einen Interessensausgleich.

Die Solidaritätsprämie ist ein Modell, das vor allem bei der VOEST und bei Lenzing angewendet wird. Dies ist nicht mit einer Altersgrenze versehen. Individuell wird Arbeitszeit von mehreren Beschäftigten reduziert und dafür eine Ersatzarbeitskraft, die arbeitslos ist und ALG-Anspruch hat, eingestellt.

Tirol:

In Tirol hat aus einer Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) für Menschen über 40 Jahren eine umfassendere Maßnahme zur Vermittlung von 50+ entwickelt, die mit einer fünfwöchigen Schulungskomponente versehen ist. Pro Jahr werden in dieser Maßnahme 300 Personen betreut, von denen rund die Hälfte vermittelt wird.

Als gemeinsame Förderung des AMS und des Landes ist das gemeinnützige Beschäftigungsprogramm zu sehen, in welchem gemeinnützige oder gemeindenahe Beschäftigung für acht Monate mit 80% der Lohnkosten gefördert wird. Derzeit ist der Zugang zu dieser Maßnahme auf die Personengruppe 50+ beschränkt.

VIII.3.2 Maßnahmen für Betriebe, Lohnkostenergänzung

Als präventive Maßnahme wird die **Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN)** gesehen. Darin liegt ein Potential, Betriebe dazu aufzufordern, Ältere nicht aus der Qualifizierung auszuschließen.

Beratung für Betriebe ist ein wichtiges Instrument, um diese für den demographischen Wandel zu sensibilisieren, die Herausforderung wird bei Kleinst- und Kleinbetrieben höher eingeschätzt, als bei größeren Betrieben mit Personalabteilungen.

Im Rahmen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte wird auch grundsätzliche Kritik geübt. Qualifizierung sei Aufgabe der Betriebe, weder das AMS noch die Gesellschaft sollten diese übernehmen. Allerdings wird angenommen, dass ein Unternehmen das Potential auch deswegen nicht nutzen will, weil es dann Gefahr läuft den/die MitarbeiterIn, in die investiert wurde, zu verlieren. Das AMS hätte nach dieser Sichtweise die Aufgabe, die Qualifizierung für Arbeitslose zu übernehmen.

Die **Eingliederungsbeihilfe** wird in den einzelnen Bundesländern mit leichten Abweichungen umgesetzt. In Oberösterreich wird ab 55+ eine erhöhte Eingliederungsbeihilfe gewährt.

Zu Beginn der Aktion 50+ wurde die Eingliederungsbeihilfe seitens der Betriebe eher zurückhaltend abgerufen. Obwohl die Förderung bekannt war, musste die Zielgruppe erst bei den Betrieben ankommen.

Es wird ein Mitnahmeeffekt gesehen, der Beschäftigungsanreiz wird aber als höher eingeschätzt, als der Mitnahmeeffekt.

Der **Kombi-Lohn** ist eine Ergänzungszahlung für Beschäftigte, die im Falle einer Arbeitsaufnahme ein sehr niedriges Einkommen lukrieren würden. Bei einigen Befragten besteht der Eindruck, dass der Kombi-Lohn in Vergleich zur Eingliederungsbeihilfe von den BezieherInnen als weniger stigmatisierend empfunden wird. Durch die Individualförderung, die direkt und nicht über den Betrieb umgesetzt wird, scheint ein Element, dass insbesondere für ältere Beschäftigte ein wichtiger Faktor ist, wegzufallen, die Menschen haben weniger das Gefühl nur wegen einer Förderung eingestellt worden zu sein.

Das **Bonus-Malus-System** wird von den VertreterInnen der Landesgeschäftsstellen durchaus ambivalent gesehen. Einige Befragte sind der Meinung, dass vor allem der Malus derart ausgestaltet werden müsste, dass die Betriebe wirklich Auswir-

kungen spüren. Andere argumentieren eher in die Richtung eines deutlichen Bonus, auch um die Veränderung der Sichtweise von Betrieben aus ältere Beschäftigte voran zu treiben. Eine dritte Gruppe glaubt, dass von dieser Maßnahme keine große Wirkung ausgehen würde.

VIII.3.3 Alternativen

In der Neuorientierung müssen neue Wege gegangen werden. Die Möglichkeit zur Umorientierung in ein neues Berufsfeld auf dem 2. und/oder 3. Bildungsweg muss vor allem für Menschen zwischen 35 und 50 ermöglicht werden.

Innerhalb des AMS sollten die Betreuungszeiten und –intensitäten für bestimmte Zielgruppen bzw. zielgruppenspezifischer segmentiert werden. Manche Zielgruppen, darunter fallen auch Ältere, haben einen erhöhten Beratungsbedarf, der jedoch im Rahmen der Betreuungstermine abgefangen werden kann.

Längerfristig geförderte Beschäftigung, für Unternehmen, die nicht gewinnorientiert sind, könnte die Lage entspannen. Dabei ist eine Variante, dass SÖB oder GBP die Möglichkeit bekommen, eine Entwicklung in Richtung sich selbst tragendes Non-Profit-Unternehmen zu machen, welches seine TransitmitarbeiterInnen auch länger beschäftigen kann. Im Grunde genommen wäre dies ein Schritt in Richtung größerer Durchlässigkeit für arbeitsmarktpolitische Projekte, die sich weiter entwickeln möchten und längerfristig ohne Förderung den Betrieb aufrechterhalten können.

Ein stärkeres Zusammenspiel der arbeitsmedizinischen Abklärung und der Arbeits-erprobung wird in einem Bundesland vorgeschlagen. Konkret ist die Integration von arbeitsmedizinischer Abklärung in die Maßnahme BBE angedacht, die gleichzeitig mit konkreten Arbeitsplätzen zur praxisorientierten Erprobung des neuen, verordneten oder empfohlenen Tätigkeitsfeld verbunden werden kann.

VIII.3.4 Beispiel Generationenmanagement am AMS

Das AMS-Wien ist eines von 15 Unternehmen in Österreich, die mit dem Nestor-GOLD³² Gütesiegel für Generationenmanagement ausgezeichnet wurden. Im Rahmen des ExpertInnen-Interviews wurden die Herausforderungen mit der unternehmensinternen Umsetzung thematisiert.

Ein Teil des Zertifizierungsprozesses ist die Erhebung des Status Quo, im AMS-Wien wurde eine MitarbeiterInnen-Befragung durchgeführt.

Das Interview mit der verantwortlichen Umsetzerin zeigt, dass ein erster Schritt die Sensibilisierung der Belegschaft für Generationenmanagement ist. Anfangs fühlten sich MitarbeiterInnen nicht betroffen, da sie entweder zu den jüngeren MitarbeiterInnen gehörten und/oder sie das Gefühl hatte, dass sie dieses Thema nicht betrifft. Auch Ältere sahen sich nicht betroffen oder wollten sich mit der Frage nicht auseinandersetzen. Die Vorstellung, dass Generationenmanagement alle Altersstufen der Belegschaft betrifft, bedurfte Überzeugungsarbeit.

Veränderungsmöglichkeiten werden von den MitarbeiterInnen vor allem bei der Ausstattung der Büros und Arbeitsplätze gesehen, dies betrifft die Bildschirmgröße, die ergonomische Anpassungsmöglichkeiten des Mobiliars und die Raumsituation allgemein. In der Arbeitsorganisation gehen die Vorschläge vor allem in die Richtung der Möglichkeit des Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitswechsels, als besonders belastend werden lange Schalterzeiten und durchgehender KundInnen-Verkehr empfunden. Diese Aussagen werden teilweise auf das Alter bezogen, aber auch von jüngeren Beschäftigten auf ihre Situation getätigt.

³² www.nestorgold.at Stand: 23.11.2015

Eine offene Frage scheint die Taktung der Tätigkeiten in Bezug auf das Arbeitstempo zu sein. Zum einen wird festgestellt, dass Erfahrung einen Zeitvorteil bringt, gleichzeitig jedoch die zunehmende Digitalisierung diesen Vorteil gegenüber jüngeren KollegInnen absorbiert.

Die Möglichkeit des Wechsels von Arbeitsplätzen bei alterskritischen Tätigkeiten besteht, ist aber noch wenig systematisiert und zu sehr vom Einzelfall abhängig.

VIII. 4 Zwischenfazit

In der außerbetrieblichen Perspektive besteht ein Zusammenhang zwischen dem Gesellschaftsbild von älteren Personen und den Chancen am Arbeitsmarkt. Ältere Arbeit suchende Personen sehen sich mitunter zum ersten Mal mit Auswirkungen ihres biologischen Alters in Bezug auf den Arbeitsmarkt konfrontiert. Sie empfinden den Faktor „Alter“ als Nachteil, die Berufserfahrung und etwaige Weiterbildungsaktivitäten können nicht ausgleichend wirken. In der ersten Phase der Arbeitslosigkeit erleben sich die Betroffenen als motiviert und zuversichtlich, mit längerer Dauer steigt die Resignation. Vor allem der Eindruck, dass das Alter ein Vermittlungshemmnis darstellt, erhöht die Demotivation, da dieser Umstand für die Betroffenen auf individueller Ebene nicht veränderbar ist.

Ein Pensionsantritt wird nicht als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit angesehen, die pensionsrechtlichen Änderungen und der Trend zu einem längeren Verbleib am Arbeitsmarkt sind bei den Arbeitssuchenden angekommen. Trotz allem steigt mit Dauer der Arbeitslosigkeit der Wunsch nach einem Austritt aus dem Erwerbsleben.

Die Erfahrungen von Arbeitssuchenden spiegeln die gesellschaftliche Sichtweise auf Ältere wider. Alter wird als Defizit angesehen, Altersbilder sind gesellschaftlich gefestigt. Medial und im Marketing ist die Abgrenzung vom Alter wichtig, dies drückt sich im „jung geblieben sein“ aus. Eine Ausnahme besteht bei Männern in höheren Positionen. Die Änderung der gesellschaftlichen Altersbilder ist eine Reframing-Aufgabe, die damit verbunden sein müsste, ausschließlich positive Attribute mit der Zielgruppe zu verbinden. Dabei ist jedoch nicht eindeutig, welche Attribute den höchsten Wirkungsgrad erzeugen würden.

Die ExpertInnen-Sicht im AMS ist ambivalent. Bezogen auf konkrete Maßnahmen gibt es keine eindeutige Einschätzung über die Wirkungsweise. Die Frage der niedrig qualifizierten ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen wird als große Herausforderung gesehen. Eine Ausdehnung und Erhöhung der Flexibilisierung ist vor allem im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen sowie des Arbeitstrainings thematisiert worden.

IX. Hypothesenbildung und –diskussion

Aus der Analyse rezenter Studien und der Auswertung von ExpertInnen-Interviews wurden Hypothesen in Bezug auf die Arbeitsmarktpolitik formuliert und im Rahmen des AMS-Forschungsgesprächs in Innsbruck mit rund 80 ExpertInnen diskutiert. Unterschieden wurde zwischen Herausforderungs- und Entwicklungshypothesen.

IX.1 Herausforderungshypothesen

Unter Herausforderungshypothesen sind Problemstellung und/oder Benachteiligungen für Ältere am Arbeitsmarkt, die aus der Analyse rezenter Studien und aus ExpertInnen-Interviews geschlossen werden konnten, zu verstehen. Für das AMS-Forschungsgespräch wurden jene Thesen ausgewählt, die einer breiten Diskussion unterzogen werden sollten und aus Sicht der AutorInnen nicht eindeutig bewertbar waren. (siehe Abschnitt X)

IX.1.1 Alter wird am Arbeitsmarkt als Defizit gesehen

Arbeitsuchende berichten über den Eindruck, dass ein Blick auf das Geburtsjahr oftmals ausreicht, um eine ablehnende Reaktion auf eine Bewerbung zu bekommen. Dies steht im Widerspruch zu Befragungen von Betrieben und Personalabteilungen, bei welchen der überwiegende Teil ältere Beschäftigte mit positiven Attributen ausstattet und als wertvoll für das Team einschätzt. Gleichzeitig haben Untersuchungen über das Einstellungsverhalten von Betrieben ergeben, dass sich diese positive Einschätzung nicht in der Altersstruktur der Beschäftigten widerspiegelt.

IX.1.2 Vorurteile und Stereotype sind internalisiert

In der Auseinandersetzung mit der Thematik Ältere am Arbeitsmarkt zeigt sich auf allen Ebenen, dass eine Zielgruppe, die entlang ihres biologischen oder chronologischen Alters gebildet wurde und in sich sehr heterogen ist, mit Klischees und Vorurteilen verbunden wird, denen schwer entgegenzuwirken ist. Alter wird als etwas Negatives gesehen, Ältere werden als nicht mehr so leistungsfähig, als Beschäftigte, die mit hohen Kosten und geringer Produktivität verbunden sind oder als unflexibel und lernunwillig assoziiert. Die gesellschaftlichen Bilder zu Älteren und zu Alter haben, mit wenigen Ausnahmen der Männer in Führungspositionen, wenig mit positiver Darstellung des Arbeitsmarktes, der Leistungs- und Wissensgesellschaft und innovativer Entwicklung gemein.

Diese Bild zu ändern ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, in deren Zusammenhang sich die Frage der Zielgruppenbezeichnung und -zuschreibung stellt. Die Betonung der Generation 50+ am Arbeitsmarkt ist ambivalent zu bewerten. Ein Re-Framing des Begriffs „Ältere“ auf Machbarkeit zu überprüfen.

IX.1.3 Ältere hinterfragen mehr die Sinnhaftigkeit von Neuem

Diese Hypothese ist aus der Untersuchung, warum Ältere als unflexibel und weniger lernfähig gelten, entstanden. Die Annahme, die diese Aussagen zum Teil begründen kann, ist, dass mit zunehmender Berufserfahrung die Einführung neuer Tools und vor allem organisatorische Veränderungen bereits öfter erlebt wurden und unter anderem mitunter auch das Scheitern der Umsetzung beobachtet werden konnte. Diese Erfahrungen machen skeptischer. Ein weiterer Aspekt ist ein versteckter oder offener Generationenkonflikt, der vielfach in betrieblichen Einheiten

ten, in denen Vorgesetzte über weniger Berufserfahrung verfügen, als MitarbeiterInnen zu Tage tritt. Führungskonflikte können auch in anderen Konstellationen auftreten, werden in diesen Fällen jedoch mit anderen Zuschreibungen verbunden.

Generell könnte diese Herausforderungshypothese positiv und als besondere Kompetenz Ältere ausgelegt werden. Die interessante Frage, sowohl aus Sicht der Soziologie als auch der Organisationsentwicklung, ist die Verfestigung der negativen Zuschreibung verbunden mit dem Altersbezug.

IX.1.4 In der direkten Wahrnehmung von Betrieben erscheinen ältere MitarbeiterInnen als teurer

Das Senioritätsprinzip führt dazu, dass Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit über eine gewisse Zeitdauer, abhängig von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen über Lohnzuwächse und/oder freiwillige Sozialleistungen abgegolten werden. Dabei wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit einen Einfluss auf die Produktivität haben. Lohnkosten und Lohnstückkosten sind betriebswirtschaftlich wichtige Kennzahlen. Die Bewertung der direkten Lohnkosten³³ scheint darüber hinaus mit der erwarteten individuellen Produktivität zusammenzuhängen. Damit ist dies eine Frage der Betrachtungsweise und dem Treffen von Annahmen. Des Weiteren spielt die Betriebsstruktur und nicht zuletzt die Betriebsgröße eine Rolle.

Als nicht signifikant hat sich der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Seniorität auf der Makro-Ebene erwiesen.

IX.1.5 Bei gering qualifizierten Personen über 50 Jahren stehen gesundheitliche Herausforderungen im Vordergrund

Der Zusammenhang zwischen Gesundheit und Einkommen ist evident. Darüber hinaus ist im gering qualifizierten Bereich körperlich belastende Arbeit weit verbreitet. Die Dauerbelastung des Körpers führt zu Abnutzungserscheinungen, die mit zunehmendem Alter verstärkt auftreten. Gesundheitliche Einschränkungen bis hin zur Unmöglichkeit den bisherigen Beruf oder die bisherige Tätigkeit weiter auszuüben sind die Folge.

Parallel ist die Weiterbildungsaktivität von gering qualifizierten auf Grund ihrer Bildungsferne niedrig. Dies erschwert eine Veränderung der beruflichen Situation.

IX.1.6 In den Betrieben ist der demographische Wandel noch nicht angekommen

Diese These wird vor allem in Zusammenhang mit Unternehmensbefragungen und Einstellungsverhalten diskutiert. Auch der bereits dargestellte Widerspruch zwischen der generellen eher positiven Bewertung von älteren ArbeitnehmerInnen und dem Einstellungsverhalten ist ein Indiz für die Annahme.

Die gesellschaftliche Entwicklung sowie die Änderung der gesetzlichen und pensionsrechtlichen Rahmenbedingungen werden dazu führen, dass Jüngere länger in Ausbildung verbleiben und Ältere dementsprechend länger an der Erwerbsarbeit partizipieren.

Während bei ArbeitnehmerInnen die Pensionsperspektive deutlich verändert ist und der längere Verbleib in Erwerbsarbeit inzwischen außer Frage gestellt wurde, kann bei Rekrutierungsverhalten von Betrieben beobachtet werden, dass Berufsein-

³³ Die eigentliche Kennzahl ist die Höhe der Lohnstückkosten, die Lohnkosten für sich gegen keine Auskunft über die Produktivität. Dies wird allerdings in der Debatte so nicht differenziert.

steigerInnen nahe am Ausbildungsabschluss mit Berufserfahrung älteren BewerberInnen vorgezogen werden.

Gleichzeitig werden die Möglichkeiten und Chancen des altersgerechten Arbeitens und des Productive Ageing noch nicht erkannt. Einige Unternehmen beginnen mit der Integration dieses Ansatzes in ihre betriebliche Organisationsstruktur.

IX.1.7 Mittelfristig ist kein Rückgang des Arbeitskräftepotentials zu erwarten

Ungeachtet der aktuellen Entwicklungen im Bereich der Zuwanderung, die im Sommer 2015 mit den Flüchtlingsbewegungen nach Europa begonnen hat und in ihren konkreten Auswirkungen erst in den nächsten Jahren bewertbar wird, gehen die rezenten Arbeitsmarktprognosen davon aus, dass das Arbeitskräftepotential bis zum Jahr 2030 eher steigt als sinkt, auch mit Berücksichtigung der erwarteten längeren Ausbildungswege der jüngeren Generation.

Der Druck auf den Arbeitsmarkt für Ältere bleibt damit hoch, Überlegungen zu öffentlich geförderten Übergangsarbeitsmärkten werden unter Bedachtnahme dieses Umstandes von ExpertInnen diskutiert.

IX. 2 Entwicklungshypothesen

Aus der Analyse von rezenten Studien, ExpertInnen-Gesprächen, Good-Practice-Ansätzen und der Identifizierung von Herausforderungen wurden Entwicklungshypothesen formuliert, die als Vorschlag einen Beitrag zu neuen Ansätzen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik für die Zielgruppe Ältere leisten sollen.

IX.2.1 Die Zielgruppe der Älteren sollte stärker differenziert werden

Der aktuelle Betrachtungsschwerpunkt bezieht sich auf arbeitsfähige Personen ab einem Alter von 50 Jahren. Es werden kaum Unterschiede zwischen dem Geschlecht, dem Ausbildungsniveau und der Herkunft gezogen. Die Studienergebnisse zu allen gestellten Fragen legen nahe, Abgrenzungen differenzierter vorzunehmen.

Im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildungsaktivität sind Unterschiede stärker nach der Weiterbildungserfahrung als nach dem Alter feststellbar. Gesundheitliche Belastungen insbesondere im Bereich der körperlichen Einschränkungen sind entlang von Berufsfeldern und Tätigkeiten zu differenzieren. Die Erwartungen an die verbleibenden Jahre in Erwerbsarbeit unterscheiden sich nach der Nähe des Pensionsantritts zwischen 50-Jährigen und 60-Jährigen erheblich. Alltagsweltliche Darstellungen älterer Berufstätiger in Werbung oder anderen Medien zeigen im beruflichen Kontext in der Mehrzahl ältere Männer in gehobenen Positionen. Weder niedrig qualifizierte Ältere noch ältere Frauen, mit Ausnahme in hohen Leitungspositionen, sind in diesen Alltagsbildern präsent. Ältere Frauen werden eher in Zusammenhang mit familiären Betreuungspflichten und der Großelternrolle dargestellt, niedrig Qualifizierte kommen nicht vor.

Um Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für die Zielgruppe der Älteren erfolgreich einsetzen zu können, wird die Entwicklung einer stärker differenzierten Ausrichtung als hilfreich empfohlen. Exemplarisch dargestellt können Angebote zu einer Neuorientierung auf gänzlich unterschiedliche Reaktionen stoßen, abhängig davon, ob der Horizont des Verbleibs im Erwerbsleben z.B. 15 oder 5 Jahre beträgt.

IX.2.2 Validierung von non-formalen und informellen Lernen zur Abbildung von Erfahrungswissen

Ein Dilemma von älteren Arbeitsuchenden ist, dass ihre formale Ausbildung in der Regel zeitlich bereits weit zurückliegt und Erfahrungswissen schwer vergleichbar ist. Gerade im niedrig und mittel qualifizierten Bereich, in dem die Weiterbildungs-

aktivität in Form von der Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen mit Nachweis eher gering ausfällt und ein Großteil der vorhandenen Kompetenzen durch informelle Weiterbildung oder „learning on the job“ erlangt wurde, können fehlende Zertifikate zum Nachteil gereichen.

Im bestehenden Prozess der Entwicklung der Validierung von nicht-formalen und informellen Lernen und in Bezug zu dem Aufbau eines nationalen Qualifikationsrahmens ist ein Kernziel die verbesserte Beschäftigungsfähigkeit. Sowohl in der formativen Validierung, die individuumsorientiert ansetzt, als auch in der summativen Validierung, die anforderungs- und standortbezogen agiert, ist ein Anspruch Lernergebnisse anschlussfähig zu formulieren. Mit einer stärkeren Einbeziehung von Betrieben und Human Resource Expertise ist eine arbeitsplatznahe Validierung, die für Bewerbungs- und Bewertungsprozesse Vergleichbarkeit herstellt, denkbar. Dies wäre eine Erweiterung des Ansatzes, der mit der Förderung der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung umgesetzt wird.

IX.2.3 Entwicklung von Möglichkeiten zu gänzlichen Umorientierung nach langer Berufserfahrung

Diese Hypothese zielt zum einen auf etwaige körperliche Einschränkungen, die die Ausübung des ursprünglichen Berufs erschweren und zum anderen auf davon unabhängige Maßnahmenentwicklung ab. Gerade im mittleren Qualifizierungsbereich der dualen Ausbildung oder der berufsbildenden mittleren Schule entscheiden sich Jugendliche sehr früh in ihrem Arbeitsleben für einen Berufsweg. Die Möglichkeiten diese Entscheidung grundlegend, aber auf dem gleichen Ausbildungsniveau zu verändern, sind für Erwachsenen mit etlichen Jahren Berufserfahrung eingeschränkt. Die Wiederaufnahme einer dualen Ausbildung gestaltet sich schwierig, Angebote der Erwachsenenbildung sind für diese Nachfrage nicht stark ausgebaut. Auf einem höheren Bildungsniveau, etwa bei einer akademischen Ausbildung, ist der Wandel am Arbeitsmarkt bereits insofern angekommen, dass das Bewusstsein besteht, unter Umständen im Laufe der Erwerbsarbeit den Beruf gänzlich zu wechseln, obwohl die Berufswahl in einem höheren Alter erfolgt. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt vielfältiger.

Eine Erweiterung der Möglichkeiten für das mittlere Ausbildungssegment im zweiten bis dritten Drittel der Erwerbsphase eine Neuorientierung umzusetzen, kann die Motivation zum Verbleib im Erwerbsleben erhöhen bzw. im Fall von körperlichen Einschränkungen überhaupt erst ermöglichen. Des Weiteren hätte sie einen präventiven Anteil, da derzeit eine Umorientierung im Rahmen der beruflichen Rehabilitation möglich ist, diese jedoch die Arbeitsunfähigkeit im ursprünglichen Beruf voraussetzt.

IX.2.4 Entwicklung eines dauerhaften Übergangsarbeitsmarktes ab 55 Jahren

Der Arbeitsmarkt erscheint nach Prognosen nicht in der Lage, das steigende Arbeitskräftepotential, welches durch die pensionsrechtlichen Änderungen entsteht, zur Gänze aufzufangen. Eine Annahme ist, dass je näher die Austrittsperspektive in die Alterssicherung bzw. das Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters rückt, desto schwieriger wird die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Das hat vielfältige Gründe, einer ist, dass die relativ kurze Beschäftigungsperspektive annehmen lässt, die Kosten der Einschulung für das Unternehmen würden sich nicht tragen.

Gleichzeitig gibt es einen Bedarf an gemeinnützigen und gemeindenahen Dienstleistungen, es fehlen die Mittel für den Zukauf dieser Leistungen. Die Möglichkeit einer Ausdehnung der geförderten Beschäftigung in SÖB und GBP als Übergang in die Alterssicherung kann hier einen Lückenschluss vornehmen und gleichzeitig sinnvolle Beschäftigung für Betroffenen ermöglichen.

IX.2.5 Entwicklung von Konzepten für KMU zu systematisierten Erfahrungswertgabe durch Ältere

Diese These zielt auf einen Ausbau des bestehenden Mentorings ab und verbindet geförderte Beschäftigung mit Lücken in der dualen Ausbildung für Klein- und Mittelbetriebe. Derzeit ist sie erst im Ansatz entwickelt, Ausgangspunkt ist eine betriebsübergreifende Möglichkeit am ersten Arbeitsmarkt zur Ausbildung bzw. Teilausbildung von Lehrlingen durch ältere ArbeitnehmerInnen, die in geförderter Beschäftigung stehen. Hintergrund ist unter anderem, dass eine der sich im Laufe des Erwerbslebens entwickelten Kompetenzen und Interessenslage die Weitergabe von Wissen und Erfahrung ist. Gleichzeitig kann in Klein- und Mittelbetrieben beobachtet werden, dass die Lehrlingsausbildung teilweise unter großem Zeit- und Arbeitsdruck durchgeführt werden muss. Weitere Befunde weisen darauf hin, dass nicht in allen Betrieben das jeweils vollständige Berufsbild vermittelt werden kann.

In diesem Zusammenhang werden derzeit hauptsächlich Fragen nach der Umsetzbarkeit und Änderungsbedarfen, nach notwendigen Weiterbildungselementen und der Machbarkeit aufgeworfen.

IX.2.6 Wechsel von der Abgrenzung mittels des Alters hin zu einer lebensthemenorientierten Ansprache

Wie bereits mehrfach thematisiert, wohnt der Abgrenzung nach dem Alter einen Stigmatisierung und ein defizitärer Blickwinkel inne. Ebenso scheint die Jahreshgrenze 50+ eher unflexibel zu sein, da sie keine fließenden Übergänge ermöglicht. Auch die Zielgruppe selbst fühlt sich nur teilweise angesprochen bzw. hat ein skeptisches Gefühl der Titulierung 50+ gegenüber, insbesondere in Verbindung mit Herausforderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Ohne Fragen haben bestimmte Altersgruppen gemeinsame Lebensthemen. Die Ansprache entlang den Lebensphasen ermöglicht fließende Übergänge. Beispielsweise wird die Zielgruppe 50+ oft mit der Situation verbunden, dass die Betreuungsphase der eigenen Kinder weitgehend abgeschlossen sein kann. Verbunden wird dies mit dem Umstand, dass Energien frei werden und Interessenslagen sich verändern. Auch wenn dies unter Umständen für einen nicht unbeträchtlichen Teil der ArbeitnehmerInnen zutrifft, wird die Gruppe jener, die in diesem Altersabschnitt mit Kinderbetreuung konfrontiert wird, größer.

Eine Ansprache entlang von Lebensthemen ist eine weitere Möglichkeit die Gesamtzielgruppe stärker zu differenzieren, auf unterschiedliche Bedarfe der Geschlechter oder des Tätigkeitsfeldes einzugehen.

IX.2.7 Imageverbesserung in Bezug auf „die Älteren“

Die verfestigte defizitäre Sichtweise auf das Alter ist eine große Herausforderung in einer alternden Gesellschaft. Ältere am Arbeitsmarkt sind mit Frames verbunden, die sich in den dargestellten Vorurteilen und Klischees ausdrücken. Darüber hinaus gelten sie als besonders förderbedürftig, haben ohne unterstützende Maßnahmen keine Chance am Arbeitsmarkt. Dies entspricht in dieser Klarheit keineswegs den Tatsachen, ist jedoch eine gesellschaftliche Interpretation.

Um diese Herausforderung zu lösen, ist ein Umdenkprozess in der gesellschaftlichen Bewertung notwendig, im kommunikativen Bereich ist das Reframing eine Möglichkeit dazu. Insbesondere in kurzen Botschaften und Texten bedeutet dies, Ältere ausschließlich mit positiven Attributen und Bewertungen zu verknüpfen.

X. Feedback-Diskussion in Innsbruck

Es wurden verschiedene Feedback-Methoden angewendet. Acht Hypothesen wurden auf Zustimmung oder Ablehnung getestet, parallel dazu wurde ein Fragebogen mit fünf Hypothesen entwickelt und drei Hypothesen wurden in Murmelgruppen diskutiert. Anschließend wurde das Ergebnis im Plenum vorgestellt.

X.1 Bewertungsthese

Nach der Präsentation der Zwischenergebnisse wurden Thesen vorgestellt, denen die Teilnehmenden zustimmen oder die sie ablehnen konnten. Methodisch wurde das freie Gespräch unter den Teilnehmenden an einer Pinnwand gewählt, die Bewertung mittels farblicher Punktierung abgegeben. Insgesamt haben sich 22 Teilnehmende an der Bewertung beteiligt.

Abbildung 20 Auswertung der Bewertungsthese Feedback 29.10.2015 Innsbruck

Bewertungsthese	Zustimmung	Ablehnung
Der demographische Wandel ist in den Betrieben noch nicht angekommen	14	5
Mittelfristig kommt es zu keinem Rückgang des Arbeitskräftepotentials	7	9
Zielgruppe der Älteren sollte stärker differenziert werden	10	6
Möglichkeiten zur gänzlichen Umorientierung (neuer Beruf) zwischen 40 und 50 Jahren entwickeln	19	0
Ältere könnten eine Rolle in der Lehrlingsausbildung für KMU über öffentlich geförderte Beschäftigung übernehmen	9	6
Lebensthemen- und lebensphasenorientierte Ansprache statt biologischem Alter	17	2
Bildungsberatung hat Potential in der Prävention	19	0
Bildungsberatung für Arbeitsuchende mit einem Case Management Ansatz verbinden.	17	5

Bereits diese Feedback-Form hat gezeigt, dass die gebildeten und ausgewählten Thesen durchaus umstritten sind. Interessant ist die mehrheitliche Ablehnung der These, dass es mittelfristig zu keinem Rückgang des Arbeitskräftepotentials kommen würde. Einschränkend ist festzuhalten, dass „mittelfristig“ ein unbestimmter Begriff ist, der Interpretationsspielraum offen lässt.

Deutliche Zustimmung erhalten die Entwicklung von Möglichkeiten zur gänzlichen Umorientierung und das Präventionspotential von Bildungsberatung. Eher zustimmend wird die These des lebensthemen- und lebensphasenorientierten Ansatzes in der Ansprache bewertet. Alle anderen Thesen sind nicht so eindeutig in ihrer Zustimmung oder Ablehnung zu verorten.

X.2 Auswertung des Fragebogens

Während der Veranstaltung wurde an alle Teilnehmenden ein Fragebogen verteilt, mit der Bitte die Fragen darauf nach der persönlichen Einschätzung zu beurteilen.

Insgesamt wurden 39 ausgefüllte Fragebögen retourniert, das Geschlechterverhältnis ist mit 17 Männern und 18 Frauen als ausgeglichen anzusehen. Von den Befragten haben sich 12 der Institution AMS zugeordnet, 22 arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenträgern und vier der Forschung.

Abbildung 21 Auswertung Fragebogen Feedback 29.10.2015 Innsbruck

Frage	Zustimmung	Ablehnung
Sehen Sie die Entwicklung eines dritten Arbeitsmarkts für Personen ab 55+ als Übergang zwischen Erwerbstätigkeit und Pension als probates Mittel gegen Arbeitslosigkeit an?	23	16
Sollte ein Bonus-Malus-System in Bezug auf die Beschäftigung Ältere neu entwickelt und (wieder) eingeführt werden?	22	17
Kann „Qualifizierung on the job“ im Sinne der Übernahme von Einschulungskosten Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik sein?	21	16
Ist Generationenmanagement und Productive Ageing eine öffentliche Aufgabe?	32	5
Soll Validierung von non-formaler und informeller Bildung durch Abtestung konkreter Fähigkeiten und Zertifizierung im Sinne formaler Abschlüsse weiterentwickelt werden?	28	7

Auffällig ist, dass Vorschläge zu konkreten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen umstritten sind. Breitere Ansätze und gesellschaftliche Veränderungen sowie Weiterentwicklungen im Bereich von Qualifikationsanerkennungen wurden eindeutiger positiv beantwortet.

X. 3 Hypothesendiskurs

In einem dritten Schritt wurden drei Hypothesen vorgestellt und in Murmelgruppen diskutiert. Die Diskussionsergebnisse flossen wiederum in Plenum und regten dort die Diskussion weiter an. Die Diskussion wurde mitgeschnitten, transkribiert und zusammengefasst.

Diskurshypothese 1

Welche Aufgabe hat das AMS im Bereich des Generationenmanagements?

Diese Frage wird mit einem begleitenden Ansatz über die Zeit der Arbeitslosigkeit hinaus und mit einer präventiven Ausrichtung diskutiert. Zum einen sollte bereits vor dem Einstieg in das Erwerbsleben das AMS als begleitende Institution bekannt gemacht werden, damit es nicht nur als eine Station im Fall der Arbeitslosigkeit wahrgenommen wird.

Zum anderen wird dem AMS eine Aufgabe in Rahmen der Bewusstseinsbildung zugeschrieben. Ein Teil ist die Forcierung der Akzeptanz des demographischen Wandels in den Betrieben mittels des Services für Unternehmen und dem Instrument der Qualifizierung von Beschäftigten. Darüber hinaus sollten durch das AMS Good Practice Modelle bekannt gemacht werden.

Die Förderung von Beschäftigung an Unternehmen sollte in Form von Pilotprojekten mit einfachen Instrumenten vor allem Klein- und Mittelbetrieben, die nicht die Ressourcen für Personalmanagement haben, umgesetzt werden. Es ist nicht die

Aufgabe des AMS alle Unternehmen zu fördern, aber vor allem Kleinunternehmen brauchen Unterstützung, das AMS könnte die Rolle der Entwicklung neuer und Weiterentwicklung bestehender Instrumente, die über Pilotprojekte ins Feld gebracht werden, übernehmen.

Für Arbeitsuchende wird eine möglichst frühe Intervention als entscheidend angesehen. Im niedrig bis mittel qualifizierten Bereich (Pflichtschulabschluss, Lehrabschluss, BMS) sollte bereits bei einer Gefährdung angesetzt werden.

„Ein Drei-Stufen-Modell, in der das AMS als vorgelagerte Bundesbehörde möglichst früh mit Personen, die gefährdet sind, Maßnahmen und Angebote zur Qualifizierung oder Umqualifizierung setzt, als gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Branchen und Personen kennen wir ja. Auf der zweiten Ebene sollten für Arbeitslose die Maßnahmen früher beginnen und keine dreimonatige Wartepause entstehen, in der man im Leerlauf und Lebensmut und alles Mögliche verliert, auch Kompetenzen. Die dritte Ebene ist die Schaffung eines Übergangsarbeitsmarktes, wenn kein Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt möglich ist, um die Personen möglichst lange, mit Abstrichen bei gesundheitlichen Einschränkungen, im Arbeitsleben zu halten.“

Murmelgruppe 1

Das AMS hat die Aufgabe, die Öffentlichkeit als Gesamtöffentlichkeit über den Arbeitsmarkt zu informieren. Dazu gehört auch darüber aufzuklären, welche Prozesse und Entwicklungen am Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund unterschiedlicher Chancen und Entwicklungen von Generationen, vor sich geht.

„Eine aktive Rolle ist die Unterstützung von Personen, die Probleme haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, im Moment sind das die Älteren, da muss man noch aktiver werden.“

Diskurshypothese 2

Brauchen wir einen dritten Arbeitsmarkt für Ältere? Welche Risiken und Chancen sehen wir?

Diese Hypothese wird im Spannungsfeld zwischen der Unterstützung von Betroffenen, der Konkurrenz zum ersten Arbeitsmarkt und dem einem etwaigen Lohndumping diskutiert. Eine Murmelgruppe argumentiert, wenn die Sicht auf die Menschen gelegt wird, ist es nötig einen dritten Arbeitsmarkt zu schaffen, denn die Perspektive der Älteren seit die nächsten fünf bis zehn Jahre schlecht. Die Gesellschaft sei momentan nicht auf dieses Problem eingestellt. Aus dem unternehmerischen Ansatz verändert sich die Sichtweise und es wird eingeschätzt, dass noch mehr Energie für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt mit Eingliederungs- und Lohnkostenförderung eingesetzt werden muss.

Ein weiterer Aspekt ist der stigmatisierende Charakter eines dritten Arbeitsmarkts

„Wir sind zu dem Punkt gekommen, dass ein dritter Arbeitsmarkt stigmatisierend ist, der erste Arbeitsmarkt, da bin ich der Hero, der zweite ist noch nicht so tragisch und am dritten gehe ich dann mit 50 und schleiche mich so dann hin, weil was ist das Ziel?“ Murmelgruppe 3

Es herrscht Einigkeit darüber, dass der Aufbau eines dritten Arbeitsmarkts mit Beschäftigung im gemeinnützigen oder gemeindenahen Bereich eine Herausforderung darstellt, die gut abgewogen werden muss. Einerseits wird die Notwendigkeit von Beschäftigungsmöglichkeiten gesehen, andererseits ist liegt das Konzept und die Zielsetzung dieser Maßnahme noch nicht klar vor Augen.

Ein weiterer Konkurrenzdruck wird in Bezug auf die ehrenamtliche Arbeit gesehen, einem dritten Arbeitsmarkt wohnt die Gefahr inne, ehrenamtliche Initiativen und Freiwilligenarbeit zu entmutigen.

„Dazu ad hoc eine Überlegung, weil ich mich auch mit Ehrenamt beschäftigt habe. Also da ist man genau in der Mitte zwischen der Gefahr des Lohndumpings gegenüber dem ersten Arbeitsmarkt und der Gefahr der Entmutigung von ehrenamtlichen Initiativen und Freiwilligenarbeit, die dann plötzlich jetzt quasi professionalisierte Konkurrenz kriegt über den dritten Arbeitsmarkt.“
Teilnehmer aus der Forschung

Die Abgrenzung zwischen dem zweiten und dritten Arbeitsmarkt ist nicht deutlich gezogen, eine Teilnehmerin von Maßnahmenträgern sieht den dritten Arbeitsmarkt als Ort zur Neuorientierung und –qualifizierung für Ältere, die nicht mehr in ihrem Bereich arbeiten können oder wollen.

Insgesamt ist das Thema des dritten Arbeitsmarkts kontrovers und mit Emotionen verbunden. Die Abwägung zwischen dem Aspekt der sinnstiftenden Beschäftigung bis zum Austritt aus dem Erwerbsleben und der Gefahr des „abgestellt Werdens“ bedarf einer eingehenderen Diskussion und Planung.

Diskurshypothese 3

Soll die Kooperation zwischen AMS/BIZ und Bildungsberatung Österreich intensiviert werden? Wenn ja, in welcher Form?

Diese Diskurshypothese geht über die Betrachtung der Älteren am Arbeitsmarkt hinaus. Da Weiterbildung und Qualifizierung jedoch in der aktiven Arbeitsmarktpolitik ein wichtiger Bereich ist, gleichzeitig in Bereich der Bildungsberatung eine dynamische Entwicklung zu beobachten ist, wurde die Diskussion aufgenommen.

In den Ausrichtungen der Bildungsberatungen des BIZ und der Bildungsberatung Österreich besteht ein Zielkonflikt. Die anbieterneutrale Bildungsberatung Österreich sieht im Zentrum ihres Beratungsverständnisses die persönliche Entwicklung der Ratsuchenden und verfolgt einen individuellen Ansatz, der die Zielsetzung des einzelnen in den Fokus stellt. Das BIZ verknüpft Bildungsberatung mit Arbeitsmarktbeobachtung, bezieht künftige Beschäftigungsmöglichkeiten mit ein.

In Tirol ist die Zusammenarbeit von AMS/BIZ und der Bildungsberatung Tirol als Ländernetzwerk der Bildungsberatung Österreich sehr eng. Das unterschiedliche Rollenverständnis des individuellen Ansatzes der persönlichen Entwicklung und der Beratung im Arbeitsmarktkontext musste zu Beginn der Kooperation ausgesprochen werden, konnte aber gelöst werden. Insgesamt ist die Individualförderung in Tirol sehr vernetzt, es gibt regelmäßige Austauschtreffen, in welchen über Förderinstrumente und Komplementarität bis hin zu Einzelfällen diskutiert wird. Beteiligt sind alle AkteurInnen des Feldes. Dies ergab unter anderem eine Evaluierung aus dem Jahr 2013. (Löffler, Gruber, & Steininger, 2013) Förderungen können von AMS und dem Land Tirol bezogen werden, auch als ergänzende Leistungen.

Als Herausforderung wurde die Finanzierung von Bildungsmaßnahmen thematisiert.

„In unserer Gruppe gibt es BildungsberaterInnen und das ist ein sehr weiter und sehr schönes Feld, nur endet das dann ganz schnell, wenn es um eine Finanzierungsberatung geht.“

Diesem Befund wurde insofern widersprochen, als die Bildungsberatung Österreich über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten Auskunft gibt, das eigentliche Problem wird eher in der Finanzierung an sich gesehen, vor allem für Bildungsmaßnahmen mit einer längeren Dauer stehen nicht ausreichend Mittel zu Verfügung. Es ist

auch eine Frage der Mittelsteuerung, diese müssen gezielt für Personen eingesetzt werden, die keine Ausbildung haben oder unbedingt eine andere Ausbildung benötigen. Demgegenüber argumentiert ein Vertreter des AMS, dass die Kooperation zwischen Bildungsberatung Österreich und dem AMS dazu führen könnte, die Frage der begrenzten Mittel dort zu thematisieren, wo sie hingehört, denn Bildung sei nicht nur ein arbeitsmarktpolitisches Thema, die Bildungspolitik sei gefragt.

Es wird von mehreren Seiten bedauert, dass die Förderung des Fachkräftestipendiums eingestellt wurde, da dies eine Maßnahme zu Neuorientierung für Menschen zwischen 30 und 40 Jahren war und mit der Möglichkeit verbunden einen gänzlich neuen Beruf zu lernen.

X. 4 Zwischenfazit

Mit dieser Feedback-Methode war es möglich die Einschätzung von rund 80 ExpertInnen für Arbeitsmarktpolitik auszuwerten. Dabei wurde deutlich, dass die Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik für Ältere ein vielfältiges und auch umstrittenes Thema ist. Bezogen auf die konkrete Maßnahmenebene ist die Bewertung der ExpertInnen nicht eindeutig. Das kann als Indiz dafür gewertet werden, dass sowohl im AMS als auch bei Maßnahmenträgern Diskussionsbedarf besteht und Überzeugungsarbeit für bestehende Maßnahmen geleistet werden muss.

Einigkeit und Zustimmung konnte in Rahmen der ExpertInnen-Interviews bei den Punkten der Umorientierung für Menschen im Alter zwischen 40 und 50 Jahren geortet werden, das Fachkräftestipendium wurde als geeignete Fördermaßnahme dafür identifiziert.

Der Bildungsberatung wird ein großer Stellenwert in Fragen der Prävention zugeschrieben. Dies setzt sich im Hypothesendiskurs fort, Finanzierungsfragen werden eher skeptisch betrachtet, die generelle Einschätzung sieht eine Mittelknappheit, die mitunter sinnvolle Maßnahmensetzung verhindert.

Der dargestellten Validierung von nicht-formaler und informeller Bildung wird ein Potential zugestanden, die Benachteiligung Älterer und niedrig Qualifizierter zu einem Teil auszugleichen, dafür wird Entwicklungsarbeit angenommen, derzeit befinden sich diese Überlegungen im Konzeptstadium.

Generationenmanagement und Productive Ageing wird als öffentliche und gesamtgesellschaftliche Aufgabe angesehen. Die Arbeitsmarktpolitik und die Wirtschaft müssen in dieser Frage mit allen Ebenen der Politik zusammenarbeiten.

Die Überlegung zu Übergangsarbeitsmärkten wird kontrovers betrachtet. Die Herausforderung besteht in der Verbindung von sinnstiftender Arbeit und der gleichzeitigen Vermeidung von Verdrängungseffekten auf dem ersten Arbeitsmarkt sowie in der Freiwilligenarbeit.

XI. Entwicklung neuer Ansätze

In diesem Abschnitt des Berichts werden Entwicklungspotentiale aufgezeigt, wobei zu beachten ist, dass nicht Maßnahmenempfehlungen, sondern strukturelle Ansätze im Vordergrund stehen. Die aufgeworfenen Optionen der Entwicklung sind Ergebnis der Meta-Analyse, bedürfen allerdings einer vertieften Auseinandersetzung, um zur Umsetzung zu gelangen.

XI. 1 Kompetenzen und Validierung non-formaler und informeller Bildung

Ziel der Validierung von nicht-formaler und informeller Bildung ist erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen, die nicht zu einem formalem Abschluss führen, sichtbar und vergleichbar zu machen. Hintergrund ist unter anderem der Bewerbungsprozess, da Zeugnisse und Zertifikate bei Personalentscheidungen nach wie vor einen großen Einfluss haben. Gleichzeitig ist das Sichtbarmachen von Lernergebnissen verbunden mit der LLL-Strategie.

Erfahrungswissen ist ein Ergebnis von Lernen. Der allgemeine Begriff von Lernen und Bildung ist in der österreichischen Gesellschaft noch stark mit schulischer oder universitärer Ausbildung verbunden. Erwachsenenbildung findet statt, die spezifische Ausrichtung dieser Bildungsform wird jedoch nicht breit rezipiert. Die Grundsätze das Berücksichtigen der Lebensphasen in der Lerngestaltung und die Teilnehmenden-Orientierung zeichnen das Lern-Setting der Erwachsenenbildung aus. Gerade Menschen mit negativen Lernerfahrungen aus der Ausbildungszeit können über diesen Ansatz an Weiterbildung heran geführt werden, doch besteht der Eindruck, dass das Angebot und die Methode nicht durchdringen.

In bestimmten Bereichen existieren in Österreich Anerkennungen und Validierungen von nicht-formalem und informellem Lernen, ein Beispiel ist der Ingenieurstitel der nach dem Abschluss einer HTL in Verbindung mit einschlägiger Berufstätigkeit verliehen wird. Auch die Zulassung zu einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung ist verbunden mit Wissens- und Kompetenzerwerb während der Berufstätigkeit.

Die Ansatzpunkte dieser Validierung sind insbesondere im Feld der Anlern Tätigkeiten sowie der mittleren Qualifizierungen ein Instrument, mittels Berufserfahrung erworbenes Wissen zu einem gewissen Grad zu formalisieren.

Für Berufe ohne gesetzliche Regelungen und ohne Zugangsvoraussetzungen bestehen sowohl Ausbildungsangebote am freien Bildungsmarkt als auch betriebsinterne Aus- und Anlernprogramme. Für eine über den konkreten Betrieb nutzbare Validierung ist die Entwicklung von Instrumenten zur Dokumentation von Berufserfahrungen und Zertifizierungsverfahren berufsfeldbezogen eine Möglichkeit. (Löffler & Wieser, 2015) Kernstück dieser Instrumente sind einheitliche Kategorien und Arbeitsfeldbeschreibungen in Bezug auf das jeweilige Berufsfeld.

Im Rahmen des Berichts wurde hinreichend gezeigt, dass nicht-formale und informelle berufsbezogene Weiterbildung wichtige Determinanten im Weiterbildungsverhalten während des Erwerbslebens darstellen. Einige der Formate sind mit Zertifizierungen oder anderen qualitätssichernden Instrumenten verbunden, andere, wie z.B. die Teilnahme an Fachtagungen oder das „learning on the job“ können in ihrem Ergebnis schwerer nachgewiesen werden.

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass Erwerbsarbeit mit stetigem Lernen verbunden ist, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung. In der Bildungsberatung wird mit Kompetenzbilanzierungen auf individueller Ebene Erfahrungswissen abgebildet. Ein neuer Ansatz könnte darin liegen, neue Verfahren im Zusammenhang mit dem Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zu entwickeln, die es erlauben Testungs- und Validierungsverfahren für formale Abschlüsse stärker auszubauen. Entlang von Berufsbildern, Ausbildungsordnungen und fachlichen Voraussetzungen, die in Validierungsverfahren integriert werden, ist auch im Bereich der mittleren Qualifizierung mittels Tätigkeitsdokumentation und Testung das Erlangen eines Abschlusszertifikats möglich, selbst wenn die Erstausbildung in einem anderen Bereich absolviert wurde und das Wissen, die Kenntnisse und Fähigkeiten ausschließlich während einer einschlägigen Berufstätigkeit erworben wurden.

XI. 2 Geförderte Beschäftigung und das duale System

Ein weiterer Schritt ist, die geförderte Beschäftigung für Ältere mit der systematisierten Weitergabe von Erfahrungswissen zu verbinden. Die betriebliche Ausbildung im dualen System der Lehre steht in Österreich vor den Herausforderungen einer eher kleinbetrieblichen Struktur. Das Zusammendenken von systematisierter, über den Einzelbetrieb hinausgehender Unterstützung der betrieblichen Ausbildung mittels längerfristig geförderter Beschäftigung auf einem dritten Arbeitsmarkt ermöglicht auf der betrieblichen Ebene eine Entlastung und gleichzeitig sinnstiftende Arbeit für Ältere.

Allerdings sind in diesem Zusammenhang noch eine Reihe von Voraussetzungen und Herausforderungen auszuloten. Zum einen kann diese Form der geförderten Beschäftigung nur auf freiwilliger Basis und verbunden mit bestimmten Kompetenzen angeboten werden, andererseits stellt sich die organisatorische Frage von Ausbildungskomponenten über die Ebene des einzelnen Betriebs und der Berufsschule hinaus. Diese Überlegungen stehen noch am Anfang. In eine etwaige Machbarkeitsanalyse muss darüber hinaus auch die Erwachsenenbildung sowie die Pädagogik einbezogen werden.

Die Grundidee fußt aus zwei Überlegungen. Zum einen zeigen die rezenten Studien, dass Motivationslagen von älteren Beschäftigten vielfach von sozialen Kompetenzen und der Wunsch nach der Weitergabe des Erfahrungswissens geprägt sind. Gleichzeitig verlieren der berufliche Aufstieg oder die Erhöhung des Einkommens an Wichtigkeit. Zum anderen sind gerade kleinere Betriebe im Rahmen der dualen Ausbildung nicht immer in der Lage vertieft auf die Lehrlinge einzugehen oder Übungsphasen zu ermöglichen. Auch ist es nicht allen Betrieben immer möglich das gesamte Spektrum der Lehrausbildung im eigenen Betrieb abzudecken. Ausbildungsverbände könnten in Zusammenarbeit mit Facharbeitern in geförderter Beschäftigung hier Lücken schließen.

XI. 3 Lebensthemenorientierte Betrachtung

Die Meta-Analyse zu rezenten Studien hat gezeigt, dass die Bestimmung der Zielgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen über das biologische Alter viele Herausforderungen mit sich bringt und mitunter als stigmatisierend empfunden wird. Die Abgrenzung der Zielgruppe mit der Erreichung der Altersgrenze 50 Jahre wird als willkürlich empfunden.

Lebensthemen, Lebensphasen, Lebenszyklen sind mit dem Alter verbunden, zielen jedoch nicht auf eine numerische Altersgrenze, sondern auf die bestimmenden Themen in Altersgruppen ab. In der Zielgruppe der Älteren am Arbeitsmarkt werden berufsbezogen zwei Themengruppen ausgemacht. Ein Lebensphasenthema ist

die generelle Gestaltung des letzten Drittels der Berufstätigkeit. Fragen nach Umorientierung und weiteren Gestaltungsmöglichkeit sowie möglichen Karriereverläufen treffen sich mit der Veränderung im privaten bzw. familiären Bereich, Betreuungspflichten verändern sich. Das zweite Lebensphasenthema ist der Übertritt vom Erwerbsleben in den Ruhestand, dessen Zusammenhang neue Fragestellung der Lebensgestaltung auftreten. Gemessen an der derzeitigen Zielgruppeneinteilung mit 50+ liegen zwischen diesen beiden Lebensthemen rund zehn Jahre.

Die Orientierung an Lebenszusammenhängen kann Stigmatisierung verhindern und holt die Betroffenen dort ab, wo sie stehen. Sie müssen sich nicht einer von außen vorgegebenen Zuschreibung anschließen, sondern setzen sich mit ihren Fragen zum richtigen Zeitpunkt auseinander. Dies entspricht eher der gesellschaftlichen Entwicklung, da die Zielgruppe der 50-Jährigen sehr heterogen ist. Ein weiterer positiver Effekt ist die Möglichkeit auf Altersbilder einzuwirken, indem die wichtigen Fragen der Zielgruppe sowie ihre Fähigkeiten in den Vordergrund gestellt werden. Das Reframing von Altersbildern wird damit erleichtert, da das Alter als Kategorie nicht mehr das Haupttransportmittel ist, sondern die Lebensumstände in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt vermittelt werden. Das Bild der ArbeitnehmerInnen, die sich neu orientieren, weil die „Kinder aus dem Haus sind“ und Ressourcen frei werden wirkt positiver als die Bezeichnung „ArbeitnehmerInnen über 50“.

XI. 4 Generationen-Management im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe

Es gibt in Österreich bereits eine Reihe von Betrieben, die sich mit dem Generationen-Management auseinander setzen und auf Productive Ageing und altersgerechte Arbeit eingehen. In der Regel sind dies größere Unternehmen, die eigene Personalabteilungen und damit eine entsprechende Ressourcenlage für die Entwicklung von Arbeitsplatzbewertungen und dem Entwickeln von Maßnahmen aufweisen.

Rund 42% der unselbständig Beschäftigten sind in Klein- und Mittelbetrieben tätig, diese machen insgesamt 96,6% aller Betriebe mit unselbständig Beschäftigten in Österreich aus³⁴. 82,8% dieser Betriebe haben bis zu zehn Beschäftigte. Die Herausforderungen zum Generationen-Management stellen sich dort in einer anderen Form. Gleichzeitig könnte die Ansprache der Betriebe schwieriger sein, da Personalplanung unter Umständen weniger strategisch als entlang dem unmittelbaren Bedarf umgesetzt wird. Welche Konzepte in diesem Bereich hilfreich sind, wird nicht nur von der Betriebsgröße, sondern auch von der Branche abhängen und davon beeinflusst werden, ob die Personalfuktuation hoch ist. Die Organisationsentwicklung hat hier sowohl in der Theorie als auch in Praxis Potential sehr zielgruppengerecht differenzierte Konzeptarbeit zu leisten.

³⁴https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/ZahlenDatenFakten/Statistische_Daten_zu_KMU_HV.html

XII. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Im Anschluss der Analyse rezenter Studien und der Auswertung von ExpertInnen-Interviews mit VertreterInnen der AMS-Landesgeschäftsstellen werden im Rahmen der Schlussfolgerungen Fragen zu einer zeitgemäßen Arbeitsmarktpolitik auf Basis der Analyse- und Auswertungsergebnisse thematisiert.

XII. 1 Maßnahmenebene

XII.1.1 Schnittstellen zwischen den Maßnahmen

Die arbeitsmarktpolitische Interventionsstruktur und der Interventionsablauf für Ältere sind bedarfsorientiert durch ergänzende qualifikatorische und beschäftigungsfördernde Angebote gekennzeichnet. Nach einer personenbezogenen Maßnahme, etwa im Bereich der Qualifizierung, ist es möglich eine betriebliche Förderung für die gleiche Person in Anspruch zu nehmen.

Maßnahme wie die arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) sind in der Zielgruppe nicht altersbeschränkt. Durch die geförderte Ausbildung direkt im Betrieb mit dem Ziel der Übernahme in Beschäftigung kann von einer Integration von personenbezogenen und betriebsbezogenen Maßnahmen bzw. Beihilfen gesprochen werden.

In Niederösterreich werden im Stufenmodell³⁵ der Integration seit 2013 in einem Pilotprojekt Schnittstellen zwischen den Maßnahmen systematisch genutzt. AMS-Fördervarianten (BBE, SÖB, Arbeitstraining, Schulungsmaßnahmen) werden mittels Clearing individuell aufeinander abgestimmt. In insgesamt acht Stufen bestehen Ausbildungs-, Trainings- und Übergangsangebote, letzte neunte Stufe ist die Vermittlung auf einen „Pensionsantrittsplatz“ mit einer Förderdauer von bis zu 3,5 Jahren, darunter ist geförderte Beschäftigung als Übergang in den Ruhestand zu verstehen. Ebenso bestehen Angebote einer bis zu 3-jährigen Überlassung. Eine Nachbetreuung ist integraler Bestandteil des Modells und wird auf freiwilliger Basis auch beim Übertritt in ein Dienstverhältnis am ersten Arbeitsmarkt angeboten. Die Zielgruppe sind KundInnen des AMS-NÖ mit multifaktoriellen Vermittlungshemmnissen aller Altersgruppen, der Fokus liegt auf einem niederschweligen Zugang zu Transitarbeitsplätzen.

XII.1.2 Strategien für die Motivation von Betrieben Ältere einzustellen

Der demographische Wandel ist in den Betrieben noch nicht angekommen. Betriebsbefragungen zeigen, dass Personalverantwortliche und UnternehmensvertreterInnen Älteren im Allgemeinen keine Leistungseinschränkung oder ähnliche Benachteiligungsfaktoren zuschreiben. Gleichzeitig fällt die Einstellungspraxis im Rahmen des Bewerbungsprozesses zu Ungunsten der Älteren aus. Im Rekrutierungsverhalten wird zwischen innerbetrieblicher Bewerbung und Neubewerbung unterschieden. Bei ersterer ist die Person bekannt und es die Leistungsfähigkeit der älteren Person differenziert beurteilt, bei letzter mischen sich gesellschaftliche Altersbilder in die Bewertung, auch aus den Schwierigkeiten heraus individuelle Produktivität im Personalauswahlprozess zu beurteilen.

Die Herausforderung besteht demnach bei der Neueinstellung von älteren BewerberInnen. Es konnten einige Initiativen wie z.B. die Sozialpartnerinitiative Arbeit und Alter, das NESTOR^{GOLD} Gütesiegel des Sozialministeriums und Best Practice

³⁵ Entwickelt wurde dieses Pilotprojekt von TRANSJOB Amstetten, GESA (gemeinnützige Beschäftigungs- und Sanierungs-GmbH) und dem AMS NÖ. Seit 2014 bestehen 6 weitere SÖB und GBP, die diese Modell pilotieren. Eine Evaluierung ist für 2016 in Aussicht gestellt. www.transjob.at

Publikationen der Interessensvertretungen identifiziert werden, in einige großen Unternehmen ist altersgerechtes Arbeiten und Productive Ageing bereits in der Umsetzung. Dies sollte noch stärker ausgebaut und bekannt gemacht werden. Die Perspektive der Klein- und Mittelbetriebe muss stärker in das Blickfeld genommen werden, hier sind eigene Tools zur Unterstützung des Personalauswahlprozesses, der lebensphasenorientierten Arbeitsplatzgestaltung und der Gesundheitsförderung zu entwickeln.

Für Zielgruppen in diesem Alter mit besonderen Vermittlungshemmnissen und für Personen, die bis zu fünf Jahre vor dem Pensionsantritt stehen, kann anforderungsorientiertes Training vor Beschäftigungsbeginn hilfreich sein, da Betriebe auf Grund der relativ kurzen Dauer des Dienstverhältnisses diese Kosten als nicht amortisierbar einschätzen.

Der Ansatz des Productive Ageings als lebensphasenorientierte Arbeitsplatzgestaltung ist noch stärker in die Betriebe hineinzutragen. Auch in dieser Frage gilt die besondere Herausforderung für Klein- und Mittelbetriebe, in denen job-rotation und ähnliche Maßnahmen größere Hürden zu nehmen haben. Die Anpassungsmöglichkeiten von kleineren Betriebseinheiten an den demographischen Wandel sind wenig untersucht. Impulse könnten durch öffentlich geförderte Beratungsagenturen, die unter Umständen auch aufsuchende Arbeit leisten, gesetzt werden, da der Blick von außen organisationale Umstellungen unterstützt.

XII. 2 Betreuung älterer Arbeitsloser

Die Situation älterer Arbeitsloser ist geprägt von der Erfahrung, dass das biologische Alter zu einem Vermittlungshemmnis wird. Vielfach ist dies die erste Auseinandersetzung mit dem Alter auf beruflicher Ebene. Es wird eingeschätzt und berichtet, dass in der Anfangsphase der Arbeitslosigkeit die Überzeugung überwiegt, relativ kurzfristig wieder in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt zu werden, die Phase der Arbeitslosigkeit wird als Aus- und Erholungszeit verstanden. Nach einer Arbeitslosigkeitsdauer von rund drei Monaten verstärkt sich das Gefühl der Resignation. Der Übergang in die Pension ist für Betroffene keine Option, die Zielsetzung bleibt die Partizipation am Arbeitsmarkt.

XII.2.1 AMS Betreuung und Vermittlung

Die Betreuungspersonen am AMS stoßen bei diesen Situationen an ihre Grenzen. Das Setting des Betreuungstermins ist nicht auf ein Abfangen solcher Fragestellungen ausgelegt. Die berichteten Erfahrungen aus dem AMS zeigen, dass verstärkte Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für älterer AMS-KundInnen die Spannung entschärfen könnte, trotzdem wären begleitende Maßnahmen in Form von vertiefter Betreuung durch Coaching und Begleitung angezeigt, damit keine langfristigen gesundheitlichen Folgen aus der Arbeitslosigkeit resultieren. Grundsätzlich sind solche Ansätze für alle Arbeitslosen, die für eine längere Dauer nicht vermittelt werden können, hilfreich, die besondere Belastungssituation bei Älteren liegt in dem Umstand, dass ihr Defizit ein äußerlich zugeschriebenes ist, welches nicht verändert werden kann.

XII.2.2 AMS Einschätzung der Herausforderungen

Als besondere Herausforderung werden ältere geringqualifizierte Arbeitslose mit und ohne Migrationshintergrund und gesundheitlichen Einschränkungen gesehen. Die Möglichkeit eine weniger belastende Beschäftigung aufzunehmen ist eingeschränkt, die Bildungsferne hoch. Für Personen, die zwar gesundheitliche Einschränkungen aufweisen, die als Vermittlungshemmnisse angesehen werden kön-

nen, jedoch nicht die Voraussetzungen der beruflichen Rehabilitation³⁶ erfüllen, sind die Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt gering und es drohen Maßnahmenkarrieren³⁷. Eine möglichst rasche Vermittlung in längerfristige Beschäftigungsmaßnahmen, die mit Angeboten der Basisbildung verknüpft sind, um eine alternative, weniger belastende Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, sollte angedacht werden.

Generell wird die Frist von 180 Tagen AL-Vormerkung für Ältere für die Finanzierungsschiene aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung (§13 Abs.2 AMPFG) kritisch gesehen. Der Eindruck ist, dass vor allem jene Betroffenen, die in ihrem Erwerbsleben nicht mehrmals mit Arbeitslosigkeit konfrontiert waren, innerhalb der rund sechs Monate resignieren. Diese Frist sollte nach Arbeitsmarktlage flexibel handhabbar sein.

Potential wird in einer Erweiterung der Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) gesehen, die ein Case Management integrieren könnten. Mit Hilfe einer Betreuungsperson in einer BBE kann die gesundheitliche Abklärung, Qualifizierung, Arbeitstraining und Überlassung sowie die Begleitung der Vermittlung gesteuert oder unterstützt und optimal aufeinander abgestimmt werden. In diesem Zusammenhang werden vor allem außerhalb der Landesgeschäftsstelle Wien die engere Kooperation zwischen den einzelnen Maßnahmenoptionen und dem AMS angemahnt.

XII. 3 Qualifizierung

Qualifizierung und Weiterbildung sind wichtige Bereiche des sich stetig entwickelnden Arbeitsmarkts. Nicht-formale und informelle berufsbezogene Weiterbildung ist mit zunehmender Erwerbstätigkeit wichtiger, die formale Ausbildung rückt in den Hintergrund. Die Weiterbildungsaktivität hängt wesentlich von Lernerfahrungen und der Nutzbarkeit des Weiterbildungsinhaltes ab.

XII.3.1 Qualifizierungsaspekte

Berufsbezogene Weiterbildung muss vor allem einen sichtbaren Nutzen haben und praxisorientiert sein. Für ältere Erwerbstätige ist das „lernen auf Vorrat“, in Hinblick auf einen späteren Zeitpunkt im Berufsleben oder als Baustein für den Karriereverlauf weniger bedeutend, als für jüngere. Die betriebliche Unterstützung und verbindliche Vereinbarung zum Ziel und Anwendbarkeit der Weiterbildung werden wichtiger. Berufliche Entwicklungspläne und maßgeschneiderte Angebote sind wichtige Motivationsfaktoren.

Betriebe sehen den Qualifizierungsbedarf vor allem in den Bereichen EDV-IT, neuer Technologien und Fachkenntnissen. Die betriebliche Weiterbildung nimmt zwar einen großen Stellenwert ein, viele Betriebe sehen jedoch die Teilnahme an diesen Aktivitäten in der Verantwortung der MitarbeiterInnen. Jüngere haben größere Chancen an einer betrieblichen oder vom Betrieb finanzierten Weiterbildung teilzunehmen, da in diesen Fällen ein größeres Nutzenpotential für den Betrieb gesehen wird. Betriebe schätzen ein, dass Ältere stärker zur Teilnahme an Bildungsangeboten motiviert werden müssen, demgegenüber äußern befragte Beschäftigte, dass sie geringere Chancen sehen, eine beantragte Weiterbildung durch den Arbeitgeber finanziert zu bekommen im Vergleich zu ihren jüngeren KollegInnen.

³⁶ Die Voraussetzungen für die berufliche Rehabilitation ist die erwartete oder bereits eingetretene Berufsunfähigkeit.

³⁷ Unter Maßnahmenkarrieren werden wiederkehrende Maßnahmenteilnahmen ohne Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt verstanden.

Laut der Erwachsenenbildungserhebung (AES) von Statistik Austria bezogen auf die Jahre 2011/2012 geht die berufsbezogenen Weiterbildungsaktivität ab 55 Jahren deutlich zurück. Dies erscheint vor allem für Männer angesichts der pensionsrechtlichen Änderungen ein eher früher Zeitpunkt zu sein. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Altersgrenze in den nächsten Jahren nach oben verschiebt.

XII.3.2 Life Long Learning und berufsbezogenen Weiterbildung

Betriebe, die berufsbezogene Weiterbildung über den Erwerbsverlauf in ihre betriebliche Organisation integriert haben, weisen höhere Teilnahmen in allen Altersgruppen auf. Gleichzeitig beeinflussen Lernerfahrungen Bildungsentscheidungen massiv.

Weiterbildung wird eine wichtige Rolle im Erwerbsleben zugeschrieben, das gilt sowohl für Weiterbildungsaktive als auch –abstinente. Hinderungsgründe sind in Zeitmangel, dem fehlenden passenden Angebot oder auch in finanziellen Hürden zu finden. Im Rahmen der Analyse entstand der Eindruck, dass bei vielen AkteurInnen nicht zwischen den Erfahrungen einer Erstausbildung und der Erwachsenenbildung unterschieden wird. Dadurch werden schlechte schulische Erfahrungen zu Hemmschuhen, die vor allem im gering qualifizierten Bereich abschreckend wirken.

Insbesondere für Ältere wird der ideale Weiterbildungsprozess in einem Austausch zwischen Neues lernen und eigene Erfahrungen weitergeben gesehen, die Anerkennung der Kenntnisse und Fähigkeiten wird zum zentralen Teil.

Der Life Long Learning Ansatz scheint eher in höheren Bildungsniveaus, in denen das stetige Lernen oder Neues entdecken ein Teil der Selbstdefinition ist, angekommen zu sein. Dies könnte auch mit der eigenen und fremden Wertschätzung von Bildungsteilnahme, die stark an dem Bildungsformat andockt, zusammenhängen. Informelle Bildung wird z.B. nur kurzzeitig als Bildungsteilnahme betrachtet und ist nur bedingt „nach außen“ nutzbar. Ein hilfreiches Instrument in diesem Zusammenhang sind Bildungsdokumentationen. Zum einen ist damit ein stetiger Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten möglich, die Darstellung ist summativ und kann bei Bewerbungen genutzt werden. Kern des Instruments ist die Erfassung aller Formen der Weiterbildung sowie deren Anwendungsbereiche im beruflichen Zusammenhang. In der Kompetenzbilanzierung wird von PraktikerInnen beschrieben, dass die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten oft nicht bewusst sind und erst im Laufe des Bilanzierungsprozesses zu Tage treten.

XII.3.3 Lernförderliche Gestaltung von Bildungsmaßnahmen

Zentral für Bildungsmaßnahmen in der Erwachsenenbildung ist das Einbeziehen der Teilnehmenden. Kompetenz- und potentialorientierte Ansprache ermöglicht einerseits leichter an dem Vorwissen anzuknüpfen und reduziert andererseits Lernhemmnisse. Der Erfahrungsaustausch und die gegenseitige Unterstützung der Teilnehmenden spielt eine erfolgsentscheidende Rolle, da es eben nicht nur um die Vermittlung neuer Inhalte, sondern auch um Kommunikation und Teilhabe gehen muss. Die Lernenden sollten einen Konnex zu ihren Lebens- und/oder beruflichen Situationen ziehen können. Dies erfordert eine hohe Flexibilität und Einfühlungsvermögen von den Lehrenden.

Genauere Planung der Anforderungen und Abläufe der Bildungsmaßnahme verhindert Abbruch und/oder Scheitern. Es muss die Einbettung in den Arbeits- und Lebensalltag überschaubar gelingen, auch wenn die zeitlichen Anforderungen hoch sind. Reflexion und Coaching helfen dabei, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren und erleichtern die Umsetzung des Bildungsvorhabens. Es gilt, je entfernter die Bildungsteilnahme ist, desto höher ist dieser Unterstützungsbedarf.

Teil der Reflexion kann die Praxisanbindung an das unmittelbare Arbeitsumfeld sein. Fragen nach dem Nutzen und der direkten Anwendbarkeit sollten während der Bildungsmaßnahme wiederkehrend thematisiert werden.

XII.3.4 Lernförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes

Die Integration von kontinuierlicher Weiterbildung in den Arbeitsalltag ist die am stärksten lernförderliche Maßnahme am Arbeitsplatz. Wenn Weiterbildung als Bestandteil der beruflichen Tätigkeit sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerebene angesehen wird, findet sie ohne weitere Anreizsetzungen statt und verhindert das Entstehen von Qualifikationsdefiziten.

Darüber hinaus sind Tätigkeiten, die mit Herausforderungen und Abwechslung verbunden sind, wesentlich lernförderlicher als monotone, stark zergliederte Arbeit. Dies kann durch Rotationen und den Wechsel von Einsatzgebieten gefördert werden. Berufliches Lernen muss mit einem der beruflichen Tätigkeit stehenden Nutzen verbunden sein. Unterstützend wirkt die Anpassung von Arbeitszeiten während der Lernphasen ebenso wie die Möglichkeit der Absolvierung in der Arbeitszeit.

Als lernförderlich wird die Weitergabe von Erfahrungswissen durch länger beschäftigte und in der Regel auch ältere MitarbeiterInnen eingeschätzt. In diesem Zusammenhang sind allerdings Konkurrenzsituationen zu vermeiden und die Sicherung des Arbeitsplatzes zu garantieren, damit nicht der Eindruck entsteht, dass der/die NachfolgerIn qualifiziert wird, ohne dies offen kommuniziert zu haben.

Arbeitsumgebungen, die von Teamarbeit und gegenseitiger Wertschätzung geprägt sind, ermöglichen lernförderliche Gestaltung. Konkurrenzdruck und die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes bewirken eher das Gegenteil. Die offene, nicht defizitorientierte Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten wirkt dabei unterstützend. Ältere Beschäftigte formulieren in diesem Zusammenhang die Bedeutung von Wertschätzung für ihre Motivation sowohl zur Weiterbildung als auch für den Verbleib im Betrieb, wohin gegen bei Jüngeren Karriereaussichten und/oder Einkommensverbesserungen einen hohen Motivationsfaktor aufweisen.

XII.3.5 Berufspädagogische und didaktische Ansätze

Berufspädagogik hat unter anderem die Aufgabe berufsbezogene Qualifizierung und Lernprozesse zu organisieren. Sie setzt an vorhandenem Wissen an und ist zweckgebunden und bezieht die Lernenden aktiv in die Problemlösung mit ein. Im Fokus steht nicht nur die Vermittlung von (fachlichem) Wissen, sondern die Aneignung des Wissens in Form von Selbstorganisation und Kompetenzerweiterung. Inhärent ist ein Veränderungsprozess vom Gewohnten zum Neuen. Damit rückt Anwendung, Praxisorientierung, Ausprobieren und die emotionale Verarbeitung des Gelernten ins Blickfeld. (Arnold, 2009)

Konkret bedeute dies eine Abkehr von Frontal- und Vermittlungsunterricht, hin zu „spielerischen“ Lernkomponenten und transformativen Lernprozessen. Die Problemlösung der Aufgabenstellung durch Zusammenarbeit im Team mit der Integration des individuellen Erfahrungswissens und Unterstützung durch die Lehrperson führt für Erwachsene zu positiven Lernerfahrungen und überwindet Lernhemmnisse.

Die Schulung und Ermutigung zum vernetzten Denken ist eine berufspädagogische und didaktische Methode. Mit zunehmenden Alter sowie der Lebens- und Berufserfahrung steigt das Reservoir an Zugängen und Ansätzen zur Problemlösung. Die systematische Integration fachverwandter bzw. -fremder Lösungsansätze erhöht

die Problemlösungskompetenz, durch die Fähigkeit Erfahrungswissen einzubeziehen.

Didaktisch ist sich die Literatur in Fragen der Lerngruppenzusammensetzung und der persönlichen Voraussetzungen der Lehrperson nicht einig. Ein Teil der Untersuchungen plädiert im Zusammenhang mit dem Lernen von Älteren für altershomogene Gruppen, ein anderer für altersgemischte Zusammensetzung. Ebenso wird annähernd gegensätzlich die Frage nach dem Alter der Lehrperson diskutiert.

Unter Berücksichtigung von Aussagen befragter WeiterbildungsteilnehmerInnen erscheint der Bereich der Vermittlung von EDV/IT-Kompetenzen eine eher altershomogene Gruppenzusammensetzung zu empfehlen. Dies liegt vor allem im alltäglichen Nutzungsverhalten und der Selbstverständlichkeit des Umgangs, wobei große generationale Unterschiede festzustellen sind. Die Generation der Älteren am Arbeitsmarkt ist ohne Computernutzung aufgewachsen, ihr folgt eine Generation, die den PC als Arbeitsgerät versteht. Wiederum eine Generation später ist die elektronische Kommunikation, das Internet und die Nutzung verschiedenster Endgerät eine alltägliche Selbstverständlichkeit, die weit in den Lebensorganisation hineinwirkt. Dies verändert auch den Zugang, die so genannten digital natives zeichnen sich durch einen natürlichen Umgang mit elektronischer Kommunikation aus, was allerdings nicht gleichbedeutend mit besseren Kenntnis der Anwendung im beruflichen Kontext zu verstehen ist, der Zugang zum Erlernen von Programmen ist jedoch von anderen Erfahrungen geprägt.

XII. 4 Zentrale Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik für Ältere

Die Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik derzeit meist mit 50+ abgegrenzt wird, ist sehr heterogen. Die generelle Herausforderung besteht in einem nicht stigmatisierenden Zugang zu Älteren am Arbeitsmarkt. Die Betrachtung sollte jedoch über die Zielgruppe hinausgehen und einen ganzheitlichen Ansatz über den Erwerbsprozess berücksichtigen.

Die derzeitige Arbeitsmarktpolitik könnte um innovative und experimentelle Pilotvorhaben im Bereich von Übergangsmärkten erweitert werden. Da sie strukturelle Probleme des Arbeitsmarkt nicht lösen, sondern nur auf sie reagieren kann, wären neue Ansätze eine Möglichkeit für jene Personen, die durch die durchaus sinnvollen und erfolgreichen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Ältere nicht in den Erwerbsprozess integriert werden können. Dazu bedarf es einer eigenen Vorgehensweise, die in den Zeitressourcen der Betreuung durch das AMS ansetzt und gegebenenfalls bis zu einem Case Management für Betroffene, das an den Schnittstellen übergreifend agiert, geführt werden kann.

XII.4.1 Productive Ageing und altersgerechtes Arbeiten

Die Arbeitsorganisation über das gesamte Erwerbsleben hinweg beeinflusst die Lage Älterer am Arbeitsmarkt. Wird die Zielgruppe der Älteren isoliert betrachtet, bleibt die Benachteiligung als individuelles Defizit der Altersgruppe bestehen. Productive Ageing setzt mit dem Instrument der Lebensphasenorientierung wesentlich früher im Erwerbsprozess an, denn gesundheitliche Einschränkungen, die eine etwaige Herabsetzung der Leistungsfähigkeit zur Folge haben, sind auch durch Belastungen in der Erwerbsarbeit begründet. Productive Ageing betrachtet den gesamten Betrieb und dessen MitarbeiterInnen-Struktur. Ist der längere Verbleib Älterer als eine langfristige Trendwende zu betrachten, muss sich in körperlich und psychisch belastenden Tätigkeiten die betriebliche Organisation anpassen. Ein höherer Anteil an Jobrotation, der Wechsel zwischen belastender und weniger belastender Tätigkeit, zwischen Taktungen, Geräuschbelastungen etc. ist ein Baustein

des Productive Ageing. Das bedeutet eine gemeinsame Herausforderung an Betriebs- und Arbeitsmarktpolitik. Die Verantwortung für die Employability ist eine, die beide Seiten gemeinsam betrifft.

Mit zunehmendem Alter lässt die Belastbarkeit nach. Das Eingestehen dieses Umstands ist für die Betroffenen schwierig, Beanspruchungen, die von Jüngeren noch nicht problematisch angesehen werden, zeigen Folgen, die als Defizite Älterer bewertet werden. Gleichzeitig sind die im Laufe des Erwerbslebens erworbenen Kompetenzen nicht so angesehen, wie jene, die Jüngeren zugeschrieben werden.

XII.4.2 Adaptierung bestehender Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Für die Flexibilisierung und die Verbreiterung bestehender Instrumente wird eine Reihe von Vorschlägen identifiziert. Die Anpassung an die regionalen Arbeitsmärkte ist dabei ein Aspekt. In bestimmten Bereichen ist dies mit der Adaptierung der Instrumente verbunden.

Dem **Ausbau der Eingliederungsbeihilfe (EB)** für Start Up-Unternehmen als Anschubfinanzierung und Arbeitsmarktintegration in Anlehnung an die Aktion 8000³⁸, jedoch beschränkt auf ältere Arbeitslose wird ein Potential mit win-win-Komponente zugeschrieben.

Mehrmals wurde **die Dauer der Teilnahme an SÖB und GBP** thematisiert. Die Überlegungen sind vielfältig und spannen sich von der Verlängerung der Teilnahmedauer bis hin zur Weiterentwicklung von SÖB und GBP zu nicht-gewinnorientierten sich selbst tragenden Betrieben. Für die Verlängerung der Teilnahmedauer sprechen Evaluierungsergebnisse, allerdings sollte die Flexibilität und Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Angeboten dabei nicht übersehen werden. Eine Weiterentwicklung im beschriebenen Sinn setzt die Untersuchung der Machbarkeit sowie die Auseinandersetzung mit Beihilfenrecht und Nichtdiskriminierungsgeboten voraus.

Neu- und Umorientierung in der Mitte des Erwerbsverlaufs kann eine Maßnahme zur Erhöhung der Motivation zum längeren Verbleib im Erwerbsleben darstellen. Gerade für ArbeitnehmerInnen, die zu einem frühen Zeitpunkt über eine mittlere oder ohne Ausbildung in die Arbeitswelt eintreten, sind in dieser Hinsicht zu einem gewissen Grad benachteiligt. Die Berufsentscheidung wird im Jugendalter getroffen, bestehende Maßnahmen wie Bildungskarenz und Bildungsteilzeit begünstigen ArbeitnehmerInnen mit höheren Ausbildungen und höherem Einkommen. Die Einstellung der Fördermaßnahme „Fachkräftestipendium“³⁹ wird aus diesen Gründen von mehreren Seiten bedauert. Neu- und Umorientierung wird nicht nur ein motivierendes, sondern auch ein präventives gesundheitsbezogenes Potential zugesprochen.

Das **Matching zwischen Nachfrage und Angebot** in einer systematisierten Zusammenarbeit zwischen dem Service für Unternehmen und dem Service für Arbeitssuchende, inklusive der Anpassung des Qualifizierungsangebotes ist eine bestehende Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik. Strategischer Austausch, die Verhinderung von Doppelgleisigkeiten und Lücken, die Zusammenschau der bestehenden Angebote, die Bewertung von Kurs- und Qualifizierungsangeboten auf dem freien Markt, die Ausschreibung von Qualifizierungsmaßnahmen sind nur einige Beispiele,

³⁸ Die Aktion 8000 war eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme in deren Rahmen gemeinnützige Organisationen Eingliederungsbeihilfe bis zu einem Jahr als Lohnkostenzuschuss in Anspruch nehmen konnten. Daraus entstanden eine Reihe innovativer sozialer Organisationen.

³⁹ Das Fachkräftestipendium ist eine Fördermaßnahme für Personen mit einem Ausbildungsabschluss unter dem Fachhochschulniveau. Es ermöglicht eine bis zu dreijährige Förderung in einer Ausbildung zur Fachkraft. Im Juni 2015 wurde vom AMS-Verwaltungsrat beschlossen, für die Jahre 2016 und 2017 keine weiteren Fachkräftestipendien zu bewilligen.

die im Rahmen der systematisierten Zusammenarbeit gestärkt werden können. Hierfür bestehen eine Reihe von Instrumenten und Tools, die alle in eine Struktur hineingewachsen sind und diese damit verändert haben. Die neuen Herausforderungen am Arbeitsmarkt, insbesondere in Hinblick auf den längeren Verbleib im Erwerbsleben, können noch nicht umfassend abgebildet werden.

XII.4.3 Neue Sichtweise auf die Zielgruppe

Die Festsetzung eines Alters als Abgrenzung einer Zielgruppe ist in vielerlei Hinsicht herausfordernd. Das biologische Alter ist eine Aussage über die Lebensjahre und eine äußere Zuschreibung von Attributen und Wertungen. Es requiriert jedoch nur gering auf die Lebenssituation. Dabei ist es durchaus denkbar, dass Menschen kurz vor dem Erreichen der Altersgrenze den Merkmalen der Zielgruppe näher sind, als Menschen die diese Altersgrenze überschritten haben.

Ein weiterer Aspekt ist, dass Altersgrenzen im höheren Alter stigmatisierend wirken. Alter wird defizitär gesehen, gleichzeitig kann es auf individueller Ebene nicht verändert werden. Der Heterogenität der Zielgruppe angemessen ist die Betrachtung entlang der Lebensphase. In der Altersgruppe der 50+ im Sinne des arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktes können zwei berufsbezogenen Lebensphasen ausgemacht werden. Die eine ist geprägt von der Veränderung familiärer Konstellationen durch das Erwachsenwerden der Kinder, die andere beginnt einige Jahre vor dem Übertritt in den Ruhestand. Diese beiden Phasen unterscheiden sich sowohl voneinander als auch von den vorherigen entscheidend.

Das Konzept der Lebensphasen oder –themen bietet günstigere Optionen einer positiven Betrachtungsweise als ein gesellschaftlich negativ konnotierte Begriff. Es konnte im Rahmen des Berichts gezeigt werden, dass als ein Hemmschuh für Ältere die mit ihnen verbundenen Vorurteile und Stereotype angesehen werden muss, die sich auch aus der gesellschaftlichen Perspektive auf den Begriff „Ältere“ ableiten. Damit kann Überzeugungsarbeit zu Gunsten der Zielgruppe als arbeitsmarktpolitische Aktivität gewertet werden. Die Erkenntnisse der Kommunikationswissenschaften legen in diesem Fall ein Reframing des Begriffs oder die Einführung neuer Bezeichnungen mit positiven Zuschreibungen nahe.

XII.4.4 Forschungslücken

In Anbetracht der zunehmenden Angleichung des faktischen und des gesetzlichen Pensionsantrittsalters von Männern und Frauen ist auffällig, dass in den vorliegenden rezenten Studien der **Genderaspekt** eher beiläufig bis gar nicht in den Betrachtungen integriert ist. Auch in Hinblick auf die starke Segregation bei Älteren und der steigenden Arbeitslosigkeitsbetroffenheit von Frauen, die unter den pensionsrechtlichen Vorgaben zu erwarten ist, sind Analysen, die sich branchen- und geschlechtsspezifisch mit dem demographischen Wandel auseinandersetzen anzustreben. Aus heutiger Sicht kann davon ausgegangen werden, dass ältere Frauen mitunter andersgelagerten Herausforderungen am Arbeitsmarkt gegenüber stehen als Männer. Dies ist einerseits aus dem gesellschaftlichen Bild von älteren Frauen ableitbar. Andererseits sind Frauen verstärkt im Bereich der persönlichen Dienstleistungen tätig. Auch die körperliche Arbeitsbelastung in verschiedenen Branchen, in denen verstärkt Frauen beschäftigt sind, sollte unter dem Genderaspekt in der Zusammenschau mit der Lebensarbeitszeit einer eingehenden Betrachtung unterzogen werden.

Ein weiteres Forschungsfeld liegt in den Chancen und Grenzen von **intergenerationaler Arbeitsmarktpolitik**. Aktive Arbeitsmarktpolitik ist im Rahmen von Zielgruppen organisiert und sie verfolgt den Ansatz, der jeweiligen Zielgruppe von außen zu helfen. Im Bereich der Älteren könnte zielgruppen- und Statusgruppen übergrei-

fende Qualifizierung sinnstiftende Beschäftigung ein Ausweg aus einer Maßnahmenkarriere sein. In wie fern geförderte Beschäftigung etwa zu Qualifizierung anderer arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen beitragen kann, in welchen Bereich dies sinnvoll und ergänzend wirkt, ist noch wenig untersucht.

Neben den direkt auf den Arbeitsmarkt bezogenen Forschungslücken ist ein interdisziplinärer Ansatz zumindest zwischen der Kommunikationswissenschaft und der Soziologie nutzbar, um **systematisiert und nachhaltig gesellschaftliche Altersbilder zu verändern**. Derzeit sind vereinzelte Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu beobachten, die mehr und weniger zielgerichtet agieren. Dabei werden klassische Werbemedien eingesetzt. Dies ist ohne Zweifel ein wichtiger Schritt, verbleibt mit wenigen Ausnahmen jedoch auf der institutionellen Ebene. Die gesamtgesellschaftlichen Perspektive und das Reframing von Gesellschaftsbildern sind in der wissenschaftlichen Debatte disziplinentreu Thema, übergreifend ist hier noch viel Entwicklungsspielraum.

XIII. Abschließende Betrachtungen

Das Thema „Ältere am Arbeitsmarkt“ ist hoch aktuell und sehr dynamisch. Die Recherche und die Analyse rezenter Studien hat gezeigt, dass einer Fülle von Material und wissenschaftlicher Auseinandersetzung vorliegt, konnte allerdings einige Fragestellungen nur anschnitten. Ebenso wurden Forschungslücken ausgemacht. So ist die Untersuchung der Zielgruppe wenig differenziert, die Zielgruppe insgesamt sehr heterogen. Anders als z.B. bei der Zielgruppe der Jugendlichen in der Berufsausbildung sind die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wenig spezifiziert.

Die Herausforderungen, die sich mit dem demographischen Wandel für den Arbeitsmarkt stellen, sind nicht vorübergehend. Der Druck am Arbeitsmarkt auf Ältere wird – gemessen an den dargestellten Prognosen - in den nächsten 15 Jahren nicht nachlassen, Auswirkungen der Zuwanderung durch weltpolitische Krisen sind derzeit nicht ablesbar. Die Frage, ob der Rückgang der jüngeren BerufseinsteigerInnen, durch den Geburtenrückgang und die zu erwartenden längeren Ausbildungszeiten den Arbeitsmarkt entlasten, ist angesichts der Entwicklung in Europa nicht zu beantworten.

Angesichts der Lage am Arbeitsmarkt und der prognostizierten und erwartenden Bevölkerungsentwicklung in den nächsten 20 Jahren ist die grundlegende Zielsetzung der Arbeitsmarktpolitik für Ältere zu diskutieren. Soll der Schwerpunkt auf der Integration in den ersten Arbeitsmarkt liegen oder wird das Augenmerk auf sinnstiftende Beschäftigung gelegt. Angesichts eines begrenzten Angebots an Arbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt ist bei ersterem ein Verdrängungseffekt gegenüber anderen ArbeitnehmerInnen zu erwarten, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht erhöht werden kann. Um eine nachhaltige Erweiterung des Möglichkeiten zur Partizipation an ungeforderte Beschäftigung zu ermöglichen muss zum einen die Binnennachfrage und die Kaufkraft gestärkt werden, zum anderen ist das Potential an Veränderungen in der Normalarbeitszeit auszuloten. Die Forcierung von sinnstiftender Beschäftigung bis zum Ruhestand bedingt den Ausbau geförderter Arbeitsplätze auf einem zweiten und dritten Arbeitsmarkt. In diesem Fall sollte über Transitarbeitskräfte hinaus gedacht werden und die Entwicklungsmöglichkeiten im Zusammenspiel mit unterstützenden Komponenten von Klein- und Mittelbetrieben sowie dem gemeinnützigen Sektor oder Start Ups ausgelotet werden. In neuen Modellen geförderter Beschäftigung auf Übergangsarbeitsmärkten können Erfahrungswissen und Wissensmanagement im Bereich der Aus- und Weiterbildung über die engen betrieblichen Grenzen hinaus genutzt werden. Entwicklungsarbeiten in diesem Bereich bedürfen jedoch Grundlagenforschung in Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, Pilotierungen und dem Zusammenspiel aller AkteurInnen.

Die größte Herausforderung liegt in der Umsetzung der lebensphasenorientierten Erwerbsarbeit. Davon sind nicht nur ArbeitnehmerInnen, sondern auch Betriebe und Unternehmen betroffen. Vielfach ergibt sich diese Entwicklung im Lauf des Erwerbslebens durch den beruflichen Aufstieg, der dazu führt, dass mit höherem Alter mehr Anleit- und Ausbildungstätigkeit ausgeübt wird. Die zunehmende Brüchigkeit der durchgehenden Erwerbsbiographie in der gleichen Branche bzw. im gleichen Betrieb verändert die kontinuierliche betriebliche Arbeitsplatzentwicklung. Im Verlauf der Erwerbsarbeit müssen Möglichkeiten geschaffen werden, sich wandelnde Kompetenzen produktiv einzusetzen.

XIV. Literaturverzeichnis

- Ainz, Gerhard & Rau, Karin. (2014). *Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013 - Umsetzung des Active/Productive-Ageing-Konzeptes*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- AMS Österreich. (2014, September 30). Bundesrichtlinie zur Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN).
- Arbeitsmarktservice Österreich. (2000, Juli). Bundesrichtlinie Eingliederungsbeihilfe (EB) - Aktion „Come Back“.
- Arbeitsmarktservice Österreich (Hrsg.). (2015). *Alter hat Zukunft - Informationen für ältere Arbeitsuchende (45+)*. Wien. Abgerufen von http://www.ams.at/_docs/001_alterhatzukunft.pdf
- Arnold, Rolf. (2009). *Der Kaiserslauterer Ansatz zum Lernen Erwachsener*. Kaiserslautern: Universität Kaiserslautern. Abgerufen von <https://www.sowi.uni-kl.de/fileadmin/paed/Dokumente/pdf/KaiserslautererAnsatz.pdf>
- Axhausen, Silke, Christ, Max, Röhring, Rolf & Zemlin, Petra. (2002). *Ältere Arbeitnehmer - eine Herausforderung für die berufliche Weiterbildung. Abschlussbericht und Dokumentation zum Modellversuch „Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den neuen Bundesländern aus Metall- und Elektroberufen und aus der industriellen Produktion“* (No. Wissenschaftliche Grundlagen und Ziele 112). Bonn.
- Bacher, Johann. (2002). Statistisches Matching - Anwendungsmöglichkeiten, Verfahren und ihre praktische Umsetzung in SPSS, (51 Jg), 38–66.
- Baron, Stefan. (2011). Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit stärken! Wie Vorgesetzte ältere Beschäftigte fördern können. *Bundesinstitut für Berufsbildung, Berufsbildung in der Wissenschaft, 40. Jahrgang*(Heft 1/2011), 48–53.
- Bertelsmann Stiftung. (2006). *Fit für den demographischen Wandel mit leistungsfähigen Mitarbeitern. Informationen für Betriebe im Landkreis Siegen-Wittgenstein*. Gütersloh.
- Bertelsmann Stiftung & Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (Hrsg.). (2010). *Ältere Arbeitnehmer - Ein Asset für die Wirtschaft. Empfehlungen für Politik, Tarifpartner und Unternehmen*. Abgerufen von <http://www.age-management.net/data/aeltrearbeitnehmer.pdf>
- Biffel, Gudrun, Pfeffer, Thomas & Altenburg, Friedrich. (2013). Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden. *Edition Donau - Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung*. Abgerufen von http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/biffel_2013_diskriminierung_rekrutierung.pdf
- Böhne, Alexander. (2008). Rekrutierung Älterer im Fokus betrieblicher Personalpolitik. *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*, Vol. 22(Iss. 3), 323–326.
- Bösch, Valerie, Jandl-Gartner, Tanja, Jellasitz, Robert, Nagl, Ingrid, Röhrich, Sigrid & Schweighofer, Johannes. (2013). *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Brünner, Anita, Huss, Susanne & Kölbl, Karin. (2006). *Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung. Literaturstudie*. Klagenfurt. Abgerufen von http://www.ifeb.uni-klu.ac.at/fileadmin/eb/produkte_gps/06_11_literaturstudie_neu.pdf

- Brussig, Martin & Bellmann, Lutz. (2008). Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierung Älterer und deren Bewerbungen. *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*, Vol. 22(Iss. 1), 35–57.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.). (2008). „Erfahrung rechnet sich“. *Aus Kompetenzen Älterer Erfolgsgrundlagen schaffen*. Berlin. Abgerufen von <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erfahrung-rechnet-sich>
- Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). (2003). *Ältere Mitarbeiter im Betrieb - Ein Leitfaden für Unternehmen* (No. 2. Auflage). Berlin. Abgerufen von [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/41949E9445B944F6C12574EF0053E613/\\$file/BDA_Broschuere_Aeltere_Mitarbeiter.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/41949E9445B944F6C12574EF0053E613/$file/BDA_Broschuere_Aeltere_Mitarbeiter.pdf)
- Büsch, Victoria, Dittrich, Dennis & Lieberum, Uta. (2012). Determinanten der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf den Weiterbeschäftigungswunsch. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaften*, (4), 903–930.
- Christ, Michael, Kucsera, Dénes & Lorenz, Hanno. (2015). *Jung, älter, arbeitslos? - Wie Ältere länger in Beschäftigung gehalten werden können, ohne die Jungen in die Arbeitslosigkeit zu treiben*. Wien: Agenda Austria.
- Dremsek, Anna, Gregoritsch, Petra, Kernbeiß, Günter & Wagner-Pinter, Michael. (2012). *Am Arbeitsmarkt mit 55+. Welche Betriebe zeigen sich interessiert?* Wien: Synthesis Forschung.
- Eichhorst, Werner. (2006). *Beschäftigung Älterer in Deutschland: Der vollständige Paradigmenwechsel* (Working Papers). Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Eickhoff, Volker, Gaubitsch, Reinhold & Nowak, Günter. (2010). *Bildungs- und Berufsberatung in Österreich*. Wien: Communicatio - Kommunikations- und Publ-GmbH.
- Elsholz, Uwe & Gottwald, Mario. (2007, September 27). *Das Verfahren KomPakt50 - Kompetenzbilanzierungen für ältere Arbeitslose*. Beitrag zu Workshop gehalten auf der Kongress: Ältere beschäftigen - eine Frage der Einstellung?! Perspektiven 50plus in der Metropolregion Nürnberg, Erlangen.
- Eppel, Rainer, Horvarth, Thomas, Lackner, Manuel, Mahringer, Helmut, Hausegger, Trude, Hager, Isa, ... Friedl-Schafferhans, Michaela. (2014). *Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen*. WIFO Prospect.
- Eppel, Rainer, Mahringer, Helmut, Weber, Andrea & Zulehner, Christine. (2011). *Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).
- Erler, Ingolf & Fischer, Michael. (2012). *Teilnahme und Nichtteilnahme an Erwachsenenbildung. Sekundarstatistische Auswertungen des Adult Education Survey 2007*. Wien: Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung. Abgerufen von http://www.oieb.at/upload/4720_OIEB_Studie_Teilnahme_an_Erwachsenenbildung.pdf
- ESF AGE. (2011). *Outplacement in Flanders: A Programme from Belgium*. Abgerufen von <http://www.careerandage.eu/prevsite/network-products/belgium/job-job-transitions/programmes/outplacement-flanders>
- Faulstich, Peter. (2008, Dezember 16). *Altern und Alter in unserer Gesellschaft*. Ringvorlesung gehalten auf der Altern und Bildung, Universität Hamburg. Abgerufen von <https://www.ew.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/personen/faulstich/files/rvfaulstich-pdf.pdf>

- Federation des parentaires de l'emploi. (2011). *Outplacement - The Flemish experience*. Den Haag. Abgerufen von <http://www.taen.org.uk/assets/ESFAgeNetwork/03/pdfs/presentations/OutplacementFlanders.pdf>
- Fischer, Caroline. (2001). *Outplacement: Abschied und Neubeginn. Eine Untersuchung zur Qualität der Outplacement-Beratung*. Freie Universität Berlin, Berlin. Abgerufen von <http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2005/561/pdf/Outplacement.pdf>
- Gasior, Katrin, Marin, Bernd, Schmidt, Andrea, Vanhuysse, Pieter, Waginger, Ulrike & Zolyomi, Eszter. (2012). *Maßnahmen zur Belegung des Arbeitsmarktes für ältere ArbeitnehmerInnen* (Endbericht). Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. Abgerufen von http://www.aktivaltern2012.at/cms/aa2012/attachments/4/0/9/CH2455/CMS1322754122717/massnahmen_aeltere_endbericht1.pdf
- Geldermann, Roland & Gottwald, Mario. (2008). *Arbeitsinstrumente zur Bilanzierung von formell und informell erworbener Kompetenzen Älterer* (Praxishandreichung). Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.
- Götz, Rudolf, Haydn, Franziska, Pfrimer, Ursula & Tauber, Magdalena. (2014). *Bildungsberatung in der Späterwerbsphase - Ergebnisse aus einem Projekt von 2011-2014*. Wien: ÖSB Consulting GmbH.
- Götz, Rudolf, Naylor, Isabel & Natter, Ehrenfried. (2006). *Productive Ageing in Europa - Recherchestudie zu Good Practice in ausgewählten Mitgliedsländern der EU* (AMS Report). Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Graf, Nikolaus, Hofer, Helmut, Sellner, Richard, Winter-Ebmer, Rudolf & Wroblewski, Angela. (2008). *Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung des Altersteilzeitgeldes. Anreizstrukturen, Wirkungen und Implikationen* (Endbericht). Wien: Institut für Höhere Studien (IHS). Abgerufen von http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CM51318326022365/ihs-altersteilzeit_endbericht_18april.pdf
- Gribble, Lynn C. & Miller, Peter. (2009). Employees in outplacement services, do they really get the help they need?, *vol. 18*(no 3), 18–28.
- Haydn, Franziska, Natter, Ehrenfried & Tauber, Magdalena. (2014). *Altersspezifische Personalpolitik und der Beitrag des AMS*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich. Abgerufen von http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_altersspezifische-Personalpolitik.pdf
- Hartmann, Friedrich & Hamm, Ingo. (2000). *Outplacement. Beratung zur beruflichen Neuorientierung* (Arbeitspapier 7). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen von http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_007.pdf
- Heidling, Eckehard, Böhle, Fitz, Kahlenberg, Vera, Ludwig, Bernhard & Neumer, Judith. (2013). *Erste Untersuchungsergebnisse zu Innovationspotenzialen älterer Beschäftigten* (IBU Arbeitspapier). München, Augsburg. Abgerufen von http://www.ibu-verbund.de/files/ibu_paper_1_2013.pdf
- Heidling, Eckehard, Böhle, Fritz, Kahlenberg, Vera, Ludwig, Bernhard & Neumer, Judith. (2015). Ältere Beschäftigte als Innovationsexperten. In T. Langhoff, M. Bornewasser, E. Heidling, B. Kriegesmann, & M. Falkenstein (Hrsg.), *Innovationskompetenz im demographischen Wandel. Konzepte und Lösungen für die unternehmerische Praxis* (S. 165–197). Wiesbaden.
- Henneberger, Fred. (o. J.). Humankapitaltheorien. In *Gabler Wirtschaftslexikon*. Abgerufen von <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/humankapitaltheorien.html>

- Horvarth, Thomas & Mahringer, Helmut. (2014). *Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2030 unter Berücksichtigung von Änderungen im Bildungsverhalten und rezenten Pensionsreformen* (Working Papers No. 470/2014). Wien.
- Iller, Carola & Wienberg, Jana. (2010). „Ältere“ als Zielgruppe in der Erwachsenenbildung oder Ansätze einer Bildung in der zweiten Lebenshälfte? *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, (10), 18.
- Industriellenvereinigung (IV). (2014). *Perspektive 50+. Best Practice Beispiele aus der österreichischen Industrie*. Wien.
- Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein. (o. J.). *Ältere Arbeitnehmer im Profil*. Abgerufen von https://www.ihk-schleswig-holstein.de/blob/swhihk24/servicemarken/broschueren/1374008/057188f2e5b6f880ab23149cce9751b0/generationen_erfahrung-data.pdf
- Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). (2011). *Gesundheitsnetzwerke. Ein Leitfaden für Klein- und Mittelbetriebe*. Dortmund. Abgerufen von http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/inqa-41-gesundheitsnetzwerke.pdf?__blob=publicationFile
- Insala (Hrsg.). (2012). *Insala: The Future of Outplacement Industry*. Abgerufen von <https://www.insala.com/whitepapers/01-17-2012-future-of-the-outplacement-industry-2012.pdf>
- Jaehrling, Karen & Weinkopf, Claudia. (2006). *Kombilöhne in Deutschland - neue Wege, alte Pfade, Irrweg?* Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Abgerufen von <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03978.pdf>
- Kalmar, Monika, Kernbeiß, Günter, Lehner, Ursula, Timar, Paul & Wagner-Pinter, Michael. (2008). *Das Bonus-Malus-System für ältere ArbeitnehmerInnen. Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung und Kosten-/Nutzen-Abschätzungen* (No. zweite Fassung). Wien: Synthesis Forschung. Abgerufen von http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CM51318326022365/bonusmalus_kostennutzenabschaetzung.pdf
- Kanelutti, Erika & Lachmayr, Norbert. (2007). Betriebliche Weiterbildung 45+: Eine Frage des Zugangs. In *Arbeitsleben 45plus. Erfahrung, Wissen & Weiterbildung – Theorie trifft Praxis* (S. 55–87). Klagenfurt.
- Kolland, Franz, Ahmadi, Pegah, Benda-Kahri, Silvia, Kranzl, Verena & Neururer, Margit. (2007). *Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen* (Endbericht). Wien: Büro für Sozialtechnologie und Evaluationsforschung.
- Kolland, Franz, Wanka, Anna & Galistl, Vera. (2014). Ältere Generationen und ihre Kompetenzen. In Statistik Austria (Hrsg.), *Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen. Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12* (S. 206–225). Wien: Statistik Austria. Abgerufen von http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/piaac/vertiefende_analysen_der_piaac_erhebung_2011_12/index.html
- Krenn, Manfred & Kasper, Ruth. (2012). *Weiterbildungsabstinenz und Milieuzugehörigkeit in Wien* (No. FORBA-Forschungsbericht 3/2012). Wien: Forba. Abgerufen von http://forba.at/data/downloads/file/794-FORBA-FB_3-2012.pdf
- Krenn, Manfred, Papouschek, Ulrike & Gächter, August. (2014). *Die Verbesserung der Erwerbschancen gering Qualifizierter durch lernförderliche Gestaltung einfacher Arbeit*. Wien.

- Krenn, Manfred & Vogt, Marion. (2007). „... da kräht kein Hahn mehr nach Ihnen.“ *Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chance auf Reintegration in Beschäftigung* (Forschungsbericht 1/2007). FORBA.
- Kühne, Rinaldo. (2013). Emotionale Framing-Effekte auf Einstellungen: Ein integratives Modell. *Medien und Kommunikationswissenschaften, Jahrgang 61*(1/2013), 5–20.
- Lachmayr, Norbert. (2006). *Berufliche Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen über 45 in KMU. Chancen und Problemfelder*. Wien: öibf. Abgerufen von <http://www.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=12718>
- LASA (Hrsg.). (2003). *Lernen Ältere anders? In Nutzen und Weiterentwicklung der Kompetenz Älterer - eine gesellschaftliche Herausforderung der Gegenwart*. Potsdam.
- Lassnigg, Lorenz, Vogtenhuber, Stefan & Steiner, Peter M. (2006). *Weiterbildung in Österreich. Finanzierung, Beteiligung und Wirkungen* (S. 150). Wien: IHS.
- Lehmann, Christian. (2011). *Bestimmungsgründe für die Beschäftigung und Rekrutierung von Älteren sowie für das Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen* (Diskussionspapier No. 8/2011). Centrum für interdisziplinäre Wirtschaftsforschung.
- Leoni, Thomas. (2014). *Fehlzeitenreport 2014. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich*. Wien: WIFO.
- Löffler, Roland, Gruber, Edith & Steininger, Andreas. (2013). *Individualförderungen des Sachgebietes Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol. Eine Evaluierung der Förderperiode 2010-2012*. Wien: ÖIBF.
- Löffler, Roland & Schmid, Kurt. (2011). *Kombilohnbeihilfe. Eine Evaluation*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Löffler, Roland & Wieser, Regine. (2015). *Beruflichkeit ohne Berufsausbildung. Systemische Zugänge zu einem Forschungsfeld*. Wien: ÖIBF.
- Lohaus, Daniela. (2010). *Outplacement*, 23.
- Lutz, Hedwig, Mahringer, Helmut & Pöschl, Andrea. (2005). *Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Abgerufen von http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=28498&mime_type=application/pdf
- Mahlberg, Bernard, Freund, Inga, Cuaresma, Jesús Crespo & Prskawetz, Alexia. (2011). *Ageing, Productivity and Wages in Austria*. Wien: Research Group Economics TU Wien.
- Mahringer, Helmut. (2008). Evaluierung der Förderung betrieblicher Weiterbildung. *Wifo Monatsberichte*, (1/2008), 43–61.
- Mayrhuber, Christine & Rocha-Akis, Silvia. (2013). *Anreizsysteme zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Abgerufen von http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=46905&mime_type=application/pdf
- Morschhäuser, Martina, Ochs, Peter & Huber, Achim. (2003). *Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele betrieblicher Praxis*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Müllbacher, Sandra, Fink, Marcel, Hofer, Helmut & Titelbach, Gerlinde. (2015). *Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien: IHS - Institut für höhere Studien.
- Naegele, Laura & Thode, Eric. (2013). *Alternde Belegschaft - Chancen, Risiken und Herausforderungen* (No. 2013/2). Gütersloh: Bertelsmannstiftung.
- OECD. (2001). *Understanding the Digital Divide*. Paris: OECD. Abgerufen von <http://www.oecd.org/sti/1888451.pdf>

- OECD. (2005). *Definitionen und Auswahl von Schlüsselkompetenzen. Zusammenfassung*. Abgerufen von <http://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf>
- OECD. (2013). OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills. *Verfügbar unter: <http://skills.oecd.org/skillsoutlook.html> (Abruf 23.10. 213)*. doi:<http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>
- Pilsel, Bettina. (2007). Innerbetriebliche Weiterbildung 45+ in kleinen und mittleren Unternehmen im Raum Wien - ein Erfahrungsbericht. In E. Gruber, M. Kastner, A. Brünner, S. Huss, & K. Kölbl (Hrsg.), *Arbeitsleben 45plus. Erfahrung, Wissen & Weiterbildung – Theorie trifft Praxis* (S. 169–189). Klagenfurt.
- Potthoff, Matthias. (o. J.). Zum Nutzen des Framing-Ansatzes im Rahmen des Issue Managements. *researchtechgate*. Abgerufen von http://www.researchgate.net/publication/239593111_Zum_Nutzen_des_Framing-Ansatzes_im_Rahmen_des_Issue_Managements
- Prognos. (2012). *Instrumentenkasten für eine altersgerechte Arbeitswelt in KMU. Analyse der Herausforderungen des demographischen Wandels und Systematisierung der Handlungsoptionen für kleine und mittlere Unternehmen*. Berlin. Abgerufen von http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb424-altersgerechte-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile
- Rabl, Tanja & Tirana, Maria del Carmen. (2013). How German employees of different ages conserve resources; perceived age discrimination and affective organizational commitment, (24), 3599–3612.
- Rechnungshof. (2014). *Bericht des Rechnungshofs: Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ des AMS* (No. Bund 2014/7).
- Republik Österreich. (2011). *Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich - LLL 2020*. Wien. Abgerufen von http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/LLL-Strategiepapier_20111.pdf
- Riesenfelder, Andreas. (2010). *Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen des AMS Kärnten* (Endbericht). Klagenfurt: L&R Sozialforschung. Abgerufen von http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2010_Evaluierung%20AMP_MN_Kaernten_Langfassung.pdf
- Rix, Sara E. (2005). *Rethinking the Role of Older Workers. Promoting Older Worker Employment in Europe and Japan* (Issue Brief Number 77). AARP Public Policy Institut. Abgerufen von http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/ib77_workers.pdf
- Sachverständigenkommission. (2010). *Sechster Bericht zu Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Schmatz, Susi & Wetzels, Petra. (2013). *Beschäftigungsfähigkeit und Schulungswilligkeit von Erwerbspersonen ab 45 Jahren in Oberösterreich*. L&R Sozialforschung.
- Schmatz, Susi & Wetzels, Petra. (2015). *Begleitevaluation neuer Beschäftigungsprojekte für Beeinträchtigte ohne Chancen auf Invaliditätspension Triga & Smartwork*. Wien: L&R Social Research.
- Schmid, Kurt. (2008). *Zum Nutzen der Weiterbildung. internationaler Literaturreview & individuelle Weiterbildungserträge von TeilnehmerInnen an WIFI-Kursen*. Wien: IBW. Abgerufen von http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/fb144.pdf

- Schmid, Kurt & Kailer, Norbert. (2008). Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. *Wien: Arbeitsmarktservice Österreich*. Abgerufen von http://tep.stage.zsi.at/attach/Endbericht_Aeltere_Weiterbildung_Schmid_i bw.pdf
- Siebert, Horst. (2011). Bildung im Alter. *Magazin Erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, (13). Abgerufen von http://erwachsenenbildung.at/magazin/archiv_artikel.php?mid=4713&aid=4715
- Statistik Austria. (2013a). Erwachsenenbildung 2011/12: Weiterbildung gewinnt an Bedeutung. Abgerufen von http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/073994
- Statistik Austria. (2013b). *Betriebliche Weiterbildung 2010*. Wien: Statistik Austria.
- Steiner, Karin, Jelenko, Marie, Moser, Winfried & Haydn, Franziska. (2011). *Chancen und Möglichkeiten des Productive Ageing. Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer* (AMS Report 81). Wien.
- Steiner, Mario, Kuschej, Hermann & Vogtenhuber, Stefan. (2013). *Bildungs- und arbeitsmarktferne Jugendliche in Tirol*. Wien.
- Stößel, Dieter. (2006). Themenheft: Ältere Arbeitnehmer. *Informationsdienst Altersfragen*, (6/2006). Abgerufen von http://www.fbb.de/uploads/tx_ffbb/061120_ida0606_BeschaeftigungAelterer_Stoessel_05.pdf
- Struyven, Ludo. (2010). *Older workers as a resource rather than a problem, Peer Review on „Activation of the elderly“: increasing participation, enforcing employability and working age till 67* (Peer Country Comments Paper). Belgium: Mutual Learning Programm: Abgerufen von https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/290447/1/Activation+Elderly+discussion_paper_Belgium+Struyven-final.pdf
- Titelbach, Gerlinde, Müllbacher, Sandra, Fink, Marcel & Hofer, Helmut. (2015a). *Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt* (Endbericht). Wien: IHS - Institut für höhere Studien. Abgerufen von http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/studie_arbeitslosigkeitsbetroffenheit_und_wiederbeschaeftigung_aelterer_im_vergleich_zu_juengeren_am_oesterreichischen_arbeitsmarkt.pdf
- Titelbach, Gerlinde, Müllbacher, Sandra, Fink, Marcel & Hofer, Helmut. (2015b). *Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).
- van den Bergen, Wiljan. (2013). *Displaced workers and the effects of outplacement and severance pay* (Master Thesis). Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis. Abgerufen von <https://www.ser.nl/~media/files/internet/educatie/scriptieprijis/scriptieprijis-2014/wiljan-van-den-berge-thesis-volledig.ashx>
- Vogt, Marion. (2007). *Beispielhafte Maßnahmen für die Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt in Europa* (Forschungsbericht No. 2/2007). FORBA. Abgerufen von <http://www.forba.at/data/downloads/file/196-FB%202-07.pdf>

- Wild-Wall, Nele, Gajewski, Patrick D. & Falkenstein, Michael. (2009). Kognitive Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. *Zeitschrift für Gerontologie + Geriatrie*, (August 2009), 299–304.
- Wirtschaftskammer Österreich. (2015). *Beschäftigung älterer Arbeitnehmer - was zu beachten ist?* Wien. Abgerufen von https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Dienstverhaeltnis/Beginn/BeschaeftigungaeltererArbeitnehmer_-Wasistzubeachten.pdf
- Won-You, Tae. (2012). *Outplacement Support: Solution to the Job Insecurity of Older People* (Management Notes No. No 147). Samsung Economic Research Institute. Abgerufen von http://www.koreafocus.or.kr/design2/layout/content_print.asp?group_id=104142
- Ziegler, Petra. (2015). *Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt. Aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib von 50+ im Erwerbsprozess* (AMS info No. 311/312). Wien: Arbeitsmarktservice Österreich. Abgerufen von http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_311_312.pdf
- Zimmermann, Hildegard. (2005). Kompetenzentwicklung durch Erfahrungstransfer. Betriebliche Ansätze zum Erfahrungstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, (5/2005), 26–30.
- Zwick, Thomas. (2008). Einflussfaktoren auf die Wiedereinstellung älterer Arbeitsloser. *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*, Vol. 22(Iss. 2), 314–317.
- Zwick, Thomas. (2012). Effektivität der Weiterbildung aus Sicht älterer Beschäftigter. *BWP*, 1/2012, 15–18.

XV. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung in den Altersgruppen von 45 bis 64 Jahren 2013	S. 11
Abbildung 2	Bildungsstand der arbeitslos vorgemerkten Personen in den Altersgruppen von 45 bis 64 Jahren 2014	S. 12
Abbildung 3	Arbeitsaufnahmen: unselbständige und selbständige Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (≥ 45 Jahre) 2014	S. 13
Abbildung 4	Arbeitsaufnahmen Frauen: unselbständige und selbständige Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (≥ 45 Jahre) 2014	S. 13
Abbildung 5	Arbeitsaufnahmen Männer: unselbständige und selbständige Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (≥ 45 Jahre) 2014	S. 14
Abbildung 6	Arbeitsaufnahmen: ungeförderte unselbständige Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (≥ 45 Jahre) 2014	S. 15
Abbildung 7	Arbeitsaufnahmen Frauen: ungeförderte unselbständige Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (≥ 45 Jahre) 2014	S. 15
Abbildung 8	Arbeitsaufnahmen Männer: ungeförderte unselbständige Beschäftigung einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (≥ 45 Jahre) 2014	S. 16
Abbildung 9	Übertritt in die Pension einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen und Bildungsstand (≥ 45 Jahre) 2014	S. 16
Abbildung 10	Übertritt in die Pension Frauen einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen und Bildungsstand (≥ 45 Jahre) 2014	S. 17
Abbildung 11	Übertritt in die Pension Männer einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen und Bildungsstand (≥ 45 Jahre) 2014	S. 17
Abbildung 12	Übertritt in die Pension einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (≥ 45 Jahre) 2009-2014	S. 18
Abbildung 13	Übertritt in die Pension einen Monat nach AMS-Geschäftsfallende nach Altersgruppen (≥ 45 Jahre) 2009-2014 nach Geschlecht	S. 19
Abbildung 14	Anteile der 50- bis 64-Jährigen an genehmigtem Förderfällen nach ausgewählten AMS Beihilfen und Maßnahmen 2014	S. 20
Abbildung 15	Anteile der 50- bis 64-Jährigen an genehmigtem Förderfällen nach ausgewählten AMS Beihilfen und Maßnahmen 2014 nach Geschlecht	S. 20
Abbildung 16	Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden in Prozent nach Altersgruppen 2011/2012 (in den letzten 12 Monaten vor der Befragung)	S. 54

Abbildung 17	Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden nach höchster abgeschlossener Schulbildung 2011/2012 (in den letzten 12 Monaten vor der Befragung)	S. 55
Abbildung 18	Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden in Prozent nach Altersgruppen und Geschlecht 2011/2012 (in den letzten 12 Monaten vor der Befragung)	S. 56
Abbildung 19	Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden nach höchster abgeschlossener Schulbildung und nach Geschlecht 2011/2012 (in den letzten 12 Monaten vor der Befragung)	S. 56
Abbildung 20	Auswertung der Bewertungsthesen Feedback 29.10.2015 Innsbruck	S. 113
Abbildung 21	Auswertung Fragebogen Feedback 29.10.2015 Innsbruck	S. 114

XVI. Anhang

XVI. 1 Überblick über die näher analysierten und dargestellten Studien

AutorIn	Studientitel und Link	Betrach- tungs- zeitraum
Ainz, Gerhard und Rau, Karin	Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/Endbericht -Umsetzung-Active-Productive-Ageing-Konzept.pdf	2007- 2013
Biffel, Gudrun; Pfeffer, Thomas; Alterburg, Friedrich	Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/biffel_2013_diskriminierung_rekrutierung.pdf	2012
Eppel, Rainer; Hor- varth, Thomas; Lack- ner, Manuel; Mahrin- ger, Helmut; Hauseg- ger, Trude; Hager, Isa; Reidl, Christine; Reiter, Andrea; Scheiflinger, Sara; Friedl- Schafferhans, Michae- la	Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. WIFO- Prospect GmbH http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikation-sid=50690&mime_type=application/pdf	2005- 2012
Eppel, Rainer; Mahrin- ger, Helmut; Weber, Andrea; Zulehner, Christine	Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/eingliederungsbeihilfe_endbericht_mai2011.pdf	2003- 2008
Götz, Rudolf; Haydn, Franziska; Pfriemer, Ursula; Tauber, Magdalena	Bildungsberatung in der Späterwerbsphase – Ergebnisse aus einem Projekt von 2011-2014 Nicht veröffentlicht	2011- 2014
Graf, Nikolaus; Hofer, Helmut; Sellner, Richard; Winter- Ebmer, Rudolf; Wrob- lewski, Angela	Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Wir- kung des Altersteilzeitgeldes. Anreizstruktu- ren, Wirkungen und Implikationen http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/ih-s-altersteilzeit_endbericht_18april.pdf	2000- 2006
Horvarth, Thomas; Mahringer, Helmut	Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2030 unter Berücksichtigung von Änderungen im Bildungsverhalten und rezenten Pensionsre- formen http://www.forschungsnetzwerk.at/download	2010- 2030

	dpub/WIFO%20WP%20470-2014%20Horvath%20und%20Mahringer%20Entwick- lung%20der%20Erwerbsbeteiligun....pdf	
Kalmar, Monika; Kern- beiß, Günter; Lehner, Ursula; Timar, Paul; Wagner-Pinter, Mi- chael	Das Bonus-Malus-System für ältere Arbeit- nehmerInnen. Bewertung der arbeitsmarkt- politischen Wirkung und Kosten-/Nutzen- Abschätzung. 2. Fassung http://www.sozialministerium.at/cms/site/at tach-ments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/ bonusmalus_kostennutzenabschaetzung.pdf	1996- 2006
Krenn, Manfred; Vogt, Marion	„... da kräht kein Hahn mehr nach Ihnen.“ Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung http://www.forba.at/data/downloads/file/183-FORBA-FB_1-07.pdf	2006
Leoni, Thomas	Fehlzeitenreport 2014 http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikati- onsid=50887&mime_type=application/pdf	2013
Löffler, Roland; Schmid, Kurt	Kombilohnbeihilfe. Eine Evaluation. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloa dpub/2011_ams_Kombilohn_Endbericht_Fin al.pdf	2006- 2008
Mahringer, Helmut	Evaluierung der Förderung der betrieblichen Weiterbildung http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikati- onsid=31044&mime_type=application/pdf	2000- 2006
Müllbacher, Sandra; Fink, Marcel; Hofer, Helmut; Titlbach, Gerlinde	Relevanz und Auswirkungen des Senioritäts- prinzips am österreichischen Arbeitsmarkt https://www.ihs.ac.at/fileadmin/public/medi a_corner/user_upload/studie_relevanz_und_auswirkungen_des_senioritaetsprinzips_am_oesterreichischen_arbeitsmarkt.pdf	2015
Schmatz, Susi; Wetzl, Petra	Beschäftigungsfähigkeit und Schulungswillig- keit von Erwerbspersonen ab 45 Jahren in Oberösterreich http://www.lrsocialresearch.at/files/Beschae ftigungsfae-hig-keit_und_Schulungswilligkeit_von_Erwerbsp ersonen_ab_45_Jahren_in_OOe.pdf	2013
Schmid, Kurt; Kailer, Norbert	Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen http://www.forschungsnetzwerk.at/downloa dpub/Enbericht_aeltere_weiterbildung_sch mid_ibw.pdf	2007

Titelbach, Gerlinde; Müllbacher, Sandra, Fink, Marcel; Hofer, Helmut	Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/4/0/3/CH2081/CMS1438586264201/stu-die-arbeitslosigkeitsbetroffenheit-und-wiederbeschaeftigung-aelterer-im-vergleich-zu-juengeren-am-oesterreichischen-arbeitsmarkt.pdf	2012
---	---	------

XVI. 2 Tabellenanhang

Tabelle A 1 Unselbständige nach Alter und Branchen im Jahresdurchschnitt 2014

Bestand Beschäftigter	< 15 Jahre	>= 15 bis < 20	>= 20 bis < 25	>= 25 bis < 30	>= 30 bis < 35	>= 35 bis < 40	>= 40 bis < 45	>= 45 bis < 50	>= 50 bis < 55	>= 55 bis < 60	>= 60 bis < 65	>= 65 Jaf	über 44 Jahre	alle Altersgruppen	Anteil Älterer 44+ pro Branche	über 55 Jahre	Anteil Älterer 54+ pro Branche
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	1	951	2.534	2.590	2.565	2.657	2.892	2.860	2.311	1.464	410	102	7.147	21.337	33%	1.976	9%
BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	0	95	303	503	643	685	806	915	859	670	107	15	2.565	5.599	46%	791	14%
HERSTELLUNG VON WAREN	8	29.599	54.779	66.582	71.430	68.466	77.213	86.046	74.781	44.894	7.973	856	214.549	582.627	37%	53.722	9%
ENERGIEVERSORGUNG	0	1.301	1.672	2.112	2.505	2.417	3.317	4.414	4.725	3.691	714	40	13.583	26.906	50%	4.445	17%
WASSERVERSORGUNG, ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN	0	180	856	1.304	1.738	1.876	2.399	2.748	2.421	1.513	282	30	6.994	15.347	46%	1.825	12%
BAU	11	21.721	27.109	27.461	30.007	29.336	30.296	32.454	27.237	17.014	3.497	658	80.859	246.799	33%	21.169	9%
HANDEL, INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	11	35.351	60.084	61.778	62.284	61.311	70.438	75.816	62.681	34.082	5.645	1.344	179.568	530.825	34%	41.071	8%
VERKEHR UND LAGEREI	2	3.433	11.590	16.988	19.668	20.498	26.355	33.462	30.429	17.240	3.352	576	85.059	183.594	46%	21.168	12%
BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	24	13.510	26.635	28.979	26.036	22.686	23.251	23.398	19.065	11.350	2.332	465	56.610	197.731	29%	14.147	7%
INFORMATION UND KOMMUNIKATION	1	1.141	6.708	12.549	14.388	12.865	11.791	10.794	7.320	3.901	1.064	223	23.302	82.744	28%	5.188	6%
ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DIENSTLEISTUNGEN	0	1.939	8.574	11.300	13.083	13.219	17.149	18.989	17.828	11.251	2.261	243	50.571	115.836	44%	13.754	12%
GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	1	541	2.251	3.113	3.797	4.049	5.539	7.224	7.038	4.699	1.542	978	21.481	40.772	53%	7.219	18%
ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	2	3.927	15.435	26.188	25.603	20.721	20.763	19.987	15.227	8.941	2.478	1.023	47.656	160.294	30%	12.442	8%
ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	4	3.712	22.432	26.219	24.256	22.406	24.785	26.198	22.054	12.724	2.660	563	64.198	188.012	34%	15.947	8%
ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG	4	7.556	27.435	41.364	47.174	54.394	76.089	98.108	103.709	75.554	14.087	685	292.143	546.159	53%	90.325	17%
ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	0	7.053	6.079	12.640	12.847	11.066	12.699	14.435	12.819	8.290	2.897	1.119	39.561	101.944	39%	12.306	12%
GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	3	9.659	21.903	25.520	26.876	27.401	32.380	38.255	35.117	19.661	3.021	580	96.633	240.374	40%	23.261	10%
KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG	10	909	3.726	5.281	5.056	4.250	4.527	5.104	4.146	2.589	744	275	12.857	36.615	35%	3.607	10%
ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	3	6.778	8.426	9.132	9.311	9.314	11.012	12.720	11.759	6.981	1.476	387	33.324	87.299	38%	8.844	10%
PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL, HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DURCH	0	13	116	192	215	280	358	550	625	454	100	54	1.783	2.957	60%	608	21%
EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN	0	0	10	69	107	82	84	124	106	79	36	2	347	699	50%	117	17%
SONSTIGES	0	1	7	64	101	111	150	218	195	136	60	19	628	1.061	59%	215	20%
Insgesamt	84	149.369	308.662	381.926	399.689	390.089	454.292	514.819	462.451	287.178	56.736	10.233	1.331.418	3.415.529	39%	354.147	10%

Quelle: AMDB Datenwürfel mon_besch_alq.mdc; Stand 13.11.2015 auf Basis HV Beschäftigungsstatistik

Tabelle A 2 Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung nach Altersgruppen und höchsten erreichten Abschluss 2013

Alter	Insgesamt	Höchste abgeschlossene Ausbildung							
		Allgemeinbildende Pflichtschule ¹⁾	Lehre	BMS	AHS	BHS	Kolleg	Hochschulverwandte Lehranstalt	Universität, Fachhochschule
ab 15 insgesamt	7.279.671	2.009.348	2.319.520	1.039.677	439.866	562.336	44.825	139.990	724.109
15-19 Jahre	470.795	372.839	28.570	24.708	30.733	13.936	2	4	3
20-24 Jahre	541.878	99.858	161.331	55.953	90.312	102.119	3.073	1.384	27.848
25-29 Jahre	557.972	97.957	160.335	65.788	47.631	74.667	5.130	6.411	100.051
30-34 Jahre	568.808	91.776	173.480	72.351	39.669	63.414	5.215	12.871	110.031
35-39 Jahre	545.311	90.038	185.087	72.600	30.833	54.840	4.803	14.976	92.134
40-44 Jahre	633.458	108.953	227.405	97.302	34.274	57.379	6.151	16.486	85.508
45-49 Jahre	710.967	126.241	263.036	123.338	39.380	56.010	5.575	18.313	79.074
50-54 Jahre	671.268	129.923	254.749	120.263	34.668	40.565	4.359	20.525	66.216
55-59 Jahre	554.575	129.429	205.130	95.854	24.746	26.446	2.690	21.085	49.191
60-64 Jahre	471.396	128.781	182.959	74.414	17.315	17.125	1.418	15.429	33.955
65-69 Jahre	419.343	118.326	161.949	70.018	15.508	17.793	2.186	6.067	27.496
70-74 Jahre	443.791	156.813	148.776	75.970	14.385	17.204	1.818	3.520	25.300
75-79 Jahre	263.938	129.746	71.223	36.490	6.383	7.404	770	1.269	10.651
80-84 Jahre	217.889	115.323	53.842	26.194	6.659	6.369	876	810	7.811
85 Jahre u. älter	208.282	113.335	41.648	28.434	7.370	7.065	759	840	8.831
25-34 Jahre	1.126.780	189.733	333.815	138.139	87.300	138.081	10.345	19.282	210.081
25-64 Jahre	4.713.755	903.098	1.652.181	721.910	268.516	390.446	35.341	126.096	616.161
Männer									
ab 15 zusammen	3.523.845	778.729	1.406.415	421.150	199.135	287.831	15.765	36.209	378.611
15-19 Jahre	241.634	198.697	16.143	9.345	11.975	5.470	-	2	1
20-24 Jahre	275.756	56.435	99.358	24.066	40.853	45.804	652	474	8.111
25-29 Jahre	281.354	51.470	97.579	29.125	23.313	34.939	1.374	1.694	41.860
30-34 Jahre	285.697	44.919	105.667	31.213	17.912	30.247	1.573	2.730	51.431
35-39 Jahre	271.853	39.624	110.921	30.414	13.824	26.197	1.592	3.343	45.938
40-44 Jahre	314.778	43.516	135.613	39.961	15.074	29.280	2.271	3.809	45.249
45-49 Jahre	358.159	48.840	161.823	49.614	17.380	30.765	2.209	4.209	43.314
50-54 Jahre	336.669	45.730	158.747	48.086	15.738	24.439	1.718	4.679	37.532
55-59 Jahre	272.359	43.102	127.701	37.111	11.645	17.379	1.332	5.377	28.712
60-64 Jahre	227.220	41.815	108.868	29.598	8.260	11.543	724	4.962	21.444
75-80 Jahre	113.315	36.755	45.301	15.551	3.010	4.183	279	503	7.733
80-84 Jahre	84.852	28.109	33.252	10.969	2.917	3.454	330	277	5.544
85 Jahre u. älter	59.562	19.819	20.371	7.402	2.734	3.448	242	21	5.335
25-34 Jahre	567.051	96.385	203.246	60.343	41.225	65.186	2.947	4.424	93.291
25-64 Jahre	2.348.089	359.016	1.006.929	295.127	123.146	204.794	12.793	30.803	315.481
Frauen									
ab 15 zusammen	3.755.826	1.230.619	913.105	618.527	240.731	274.505	29.060	103.781	345.498
15-19 Jahre	229.161	174.142	12.427	15.363	18.757	8.466	2	2	2
20-24 Jahre	266.122	43.423	61.973	31.887	49.459	56.315	2.421	910	19.734
25-29 Jahre	276.618	46.487	62.756	36.663	24.318	39.728	3.756	4.717	58.191
30-34 Jahre	283.111	46.857	67.813	41.133	21.757	33.167	3.642	10.141	58.601
35-39 Jahre	273.458	50.414	74.166	42.186	17.009	28.643	3.211	11.633	46.196
40-44 Jahre	318.680	65.437	91.787	57.341	19.200	28.099	3.880	12.677	40.259
45-49 Jahre	352.808	77.401	101.203	73.724	22.000	25.245	3.366	14.104	35.760
50-54 Jahre	334.599	84.193	96.002	72.177	18.930	16.125	2.641	15.846	28.684
55-59 Jahre	282.216	86.327	77.429	58.743	13.101	9.067	1.358	15.708	20.483
60-64 Jahre	244.176	86.966	74.091	44.816	9.055	5.577	694	10.467	12.511
65-70 Jahre	221.900	83.022	67.004	42.436	8.127	7.332	1.389	3.656	8.934
70-74 Jahre	240.597	112.224	58.660	44.862	7.267	6.987	1.146	1.992	7.459
75-80 Jahre	150.623	92.991	25.922	20.939	3.373	3.221	491	766	2.920
80-84 Jahre	133.037	87.219	20.590	15.225	3.742	2.915	546	533	2.267
85 Jahre u. älter	148.720	93.516	21.277	21.032	4.636	3.617	517	629	3.496
25-34 Jahre	559.729	93.344	130.569	77.796	46.075	72.895	7.398	14.858	116.791
25-64 Jahre	2.365.666	544.082	645.252	426.783	145.370	185.652	22.548	95.293	300.686

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsstandregister 2013. Erstellt am 22.09.2015. 1) Inklusive Personen ohne Pflichtschulabschluss.

Tabelle A 3 Bildungsstand der 45- bis 64-Jährigen Anteile nach höchstem Bildungsabschluss 2013

	Allgemein- bildende Pflicht- schule ¹⁾	Lehre	BMS	AHS	BHS	Kolleg	Hochschul- verwandte Lehranstalt	Universität, Fachhoch- schule
45-49 Jahre	17,8%	37,0%	17,3%	5,5%	7,9%	0,8%	2,6%	11,1%
50-54 Jahre	19,4%	38,0%	17,9%	5,2%	6,0%	0,6%	3,1%	9,9%
55-59 Jahre	23,3%	37,0%	17,3%	4,5%	4,8%	0,5%	3,8%	8,9%
60-64 Jahre	27,3%	38,8%	15,8%	3,7%	3,6%	0,3%	3,3%	7,2%
65-69 Jahre	28,2%	38,6%	16,7%	3,7%	4,2%	0,5%	1,4%	6,6%
Männer								
45-49 Jahre	13,6%	45,2%	13,9%	4,9%	8,6%	0,6%	1,2%	12,1%
50-54 Jahre	13,6%	47,2%	14,3%	4,7%	7,3%	0,5%	1,4%	11,1%
55-59 Jahre	15,8%	46,9%	13,6%	4,3%	6,4%	0,5%	2,0%	10,5%
60-64 Jahre	18,4%	47,9%	13,0%	3,6%	5,1%	0,3%	2,2%	9,4%
Frauen								
45-49 Jahre	21,9%	28,7%	20,9%	6,2%	7,2%	1,0%	4,0%	10,1%
50-54 Jahre	25,2%	28,7%	21,6%	5,7%	4,8%	0,8%	4,7%	8,6%
55-59 Jahre	30,6%	27,4%	20,8%	4,6%	3,2%	0,5%	5,6%	7,3%
60-64 Jahre	35,6%	30,3%	18,4%	3,7%	2,3%	0,3%	4,3%	5,1%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsstandregister 2013. Erstellt am 22.09.2015. 1) Inklusive Personen ohne Pflichtschulabschluss.

Tabelle A 4 Bestand der 45- bis 64-Jährigen Arbeitslosen nach Geschlecht und höchstem Bildungsabschluss, Jahresdurchschnitt 2014

Geschlecht	Alter (gruppiert 5 Jahre)	Gesamt	Keine abgeschloss- ene Schule	Pflichtschul- e	Lehrausbild- ung	Mittlere Ausbildung	Höhere Schule	Akademisch e Ausbildung	Ungeklärt
Männer	45 - 49	23174	1266	9184	9256	605	1667	1072	124
	50-54	23505	1202	9167	9887	609	1638	913	89
	55-59	19497	1107	7958	7816	521	1376	641	78
	60-64	7974	593	3482	2587	209	705	353	45
Frauen	45-49	17471	1188	7613	4536	1342	1681	1008	103
	50-54	16968	1102	7668	4563	1472	1375	694	94
	55-59	12933	927	6371	3064	1118	926	433	94
	60-64	548	98	308	54	22	28	23	15

Quelle: BaliWeb, freie Abfrage - erstellt 20.11.2015

Tabelle A 5 Bestand der 45- bis 64-Jährigen Arbeitslosen nach Geschlecht Anteile nach höchstem Bildungsabschluss Jahresdurchschnitt 2014

Geschlecht	Alter (gruppiert 5 Jahre)	Keine abgeschloss- ene Schule	Pflichtschul- e	Lehrausbild- ung	Mittlere Ausbildung	Höhere Schule	Akademisch e Ausbildung	Ungeklärt
Männer	45 - 49	5%	40%	40%	3%	7%	5%	1%
	50-54	5%	39%	42%	3%	7%	4%	0%
	55-59	6%	41%	40%	3%	7%	3%	0%
	60-64	7%	44%	32%	3%	9%	4%	1%
Frauen	45-49	7%	44%	26%	8%	10%	6%	1%
	50-54	6%	45%	27%	9%	8%	4%	1%
	55-59	7%	49%	24%	9%	7%	3%	1%
	60-64	18%	56%	10%	4%	5%	4%	3%

Quelle: BaliWeb, freie Abfrage - erstellt 20.11.2015, eigene Berechnungen

Tabelle A 6 Verbleib nach AMS Geschäftsfallende 2014, ein Monat nach Beendigung, nach Arbeitsmarktstatus und Ausbildung, Pflichtschulausbildung und Lehrausbildung

Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Pflichtschulausbildung					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahr
B-Beschäftigung	Unselbständige Beschäftigung	22.793	19.430	11.008	1.932	47	54.798
	<i>darunter ungeförderete UB</i>	20.013	15.787	9.021	1.618	41	46.100
	Selbständige Beschäftigung	629	519	287	51	1	1.485
	B-Beschäftigung	23.382	19.911	11.270	1.980	48	56.172
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	25	31	24	7	2	89
	AMS-Qualifikation	47	39	19	2	1	108
	Sonstige AMS Vormerkung	14	9	788	133	3	947
	AMS-Vormerkung	86	79	830	142	6	1.143
Sonstige	Gesicherte erwerbsferne Position	1.180	1.701	2.942	2.426	257	8.496
	<i>darunter Pension</i>	479	1.466	2.843	2.386	256	7.421
	HV-Vormerkung	195	187	141	56	5	584
	Geringfügige Beschäftigung	594	472	326	64	6	1.461
	Sonst. erwerbsferne Position	5.904	5.867	4.596	1.091	90	17.452
	Unbestimmt	638	485	306	80	6	1.515
	Sonstige	8.398	8.591	8.154	3.664	362	29.022
Insgesamt (Uni-Status)		31.236	28.063	19.887	5.700	410	84.578
Anteil Beschäftigungsaufnahmen nach GF-Ende (+ 1M)		75%	71%	57%	35%	12%	66%
Anteil ungeförderter unselbständiger Beschäftigung i		64%	56%	45%	28%	10%	55%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1M)		2%	5%	14%	42%	62%	9%
Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Lehrausbildung					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahr
B-Beschäftigung	Unselbständige Beschäftigung	22.175	18.899	9.743	1.264	10	51.716
	<i>darunter ungeförderete UB</i>	19.704	15.076	7.729	1.024	8	43.216
	Selbständige Beschäftigung	1.129	852	406	56	3	2.439
	B-Beschäftigung	23.230	19.701	10.114	1.317	13	53.984
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	14	31	11	3	0	59
	AMS-Qualifikation	51	50	15	0	0	116
	Sonstige AMS Vormerkung	5	7	294	55	1	362
	AMS-Vormerkung	70	88	320	57	1	536
Sonstige	Gesicherte erwerbsferne Position	939	1.507	2.356	1.847	82	6.726
	<i>darunter Pension</i>	384	1.293	2.231	1.806	82	5.793
	HV-Vormerkung	71	83	56	14	1	225
	Geringfügige Beschäftigung	368	321	220	29	4	942
	Sonst. erwerbsferne Position	3.604	3.721	2.577	512	23	10.392
	Unbestimmt	386	361	192	36	4	979
	Sonstige	5.299	5.913	5.304	2.403	114	18.963
Insgesamt (Uni-Status)		28.147	25.266	15.477	3.699	128	72.149
Anteil Beschäftigungsaufnahmen nach GF-Ende (+ 1M)		83%	78%	65%	36%	10%	75%
Anteil ungeförderter unselbständiger Beschäftigung i		70%	60%	50%	28%	6%	60%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1M)		1%	5%	14%	49%	64%	8%

Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Tabelle A 7 Verbleib nach AMS Geschäftsfallende 2014, ein Monat nach Beendigung, nach Arbeitsmarktstatus und Ausbildung, Mittlere Ausbildung und Höhere Ausbildung

Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Mittlere Ausbildung					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahr
B-Beschäftigung	Unselbständige Beschäftigung	2.589	2.080	1.050	94	1	5.768
	<i>darunter ungeförderter UB</i>	2.176	1.479	764	69	1	4.448
	Selbständige Beschäftigung	190	152	66	6	0	414
	B-Beschäftigung	2.768	2.220	1.114	99	1	6.154
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	0	4	2	0	0	6
	AMS-Qualifikation	4	8	5	0	0	17
	Sonstige AMS Vormerkung	1	2	158	5	0	166
	AMS-Vormerkung	5	14	165	5	0	189
Sonstige	Gesicherte erwerbsferne Position	137	189	353	210	5	893
	<i>darunter Pension</i>	46	163	333	206	5	752
	HV-Vormerkung	11	15	9	3	0	38
	Geringfügige Beschäftigung	70	68	57	9	0	203
	Sonst. erwerbsferne Position	508	568	373	49	1	1.494
	Unbestimmt	63	47	27	3	2	142
	Sonstige	786	878	808	272	8	2.743
Insgesamt (Uni-Status)		3.493	3.058	2.048	366	9	8.905
Anteil Beschäftigungsaufnahmen nach GF-Ende (+ 1M)		79%	73%	54%	27%	11%	69%
Anteil ungeförderter unselbständiger Beschäftigung i		62%	48%	37%	19%	11%	50%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1M)		1%	5%	16%	56%	56%	8%
Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Höhere Ausbildung					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahr
B-Beschäftigung	Unselbständige Beschäftigung	3.376	2.343	1.149	207	4	7.046
	<i>darunter ungeförderter UB</i>	2.804	1.600	733	137	3	5.251
	Selbständige Beschäftigung	358	261	155	36	0	810
	B-Beschäftigung	3.727	2.598	1.300	241	4	7.836
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	3	8	2	2	0	15
	AMS-Qualifikation	12	10	1	0	0	23
	Sonstige AMS Vormerkung	0	1	84	27	0	112
	AMS-Vormerkung	15	19	87	29	0	150
Sonstige	Gesicherte erwerbsferne Position	218	219	265	372	44	1.117
	<i>darunter Pension</i>	76	168	237	365	44	889
	HV-Vormerkung	26	27	7	6	0	66
	Geringfügige Beschäftigung	131	86	72	10	1	300
	Sonst. erwerbsferne Position	821	676	501	148	12	2.149
	Unbestimmt	98	88	52	11	1	250
	Sonstige	1.280	1.085	885	546	58	3.840
Insgesamt (Uni-Status)		4.956	3.642	2.239	805	62	11.649
Anteil Beschäftigungsaufnahmen nach GF-Ende (+ 1M)		75%	71%	58%	30%	6%	67%
Anteil ungeförderter unselbständiger Beschäftigung i		57%	44%	33%	17%	5%	45%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1M)		2%	5%	11%	45%	71%	8%

Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Tabelle A 8 Verbleib nach AMS Geschäftsfallende 2014, ein Monat nach Beendigung, nach Arbeitsmarktstatus und Ausbildung, Akademische Ausbildung und ungeklärt

Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Akademische Ausbildung					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahr
B-Beschäftigung	Unselbständige Beschäftigung	1.875	1.170	550	131	5	3.717
	<i>darunter ungeförderter UB</i>	1.621	880	379	93	4	2.971
	Selbständige Beschäftigung	378	233	111	32	2	754
	B-Beschäftigung	2.245	1.398	661	163	7	4.454
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	2	5	1	1	0	9
	AMS-Qualifikation	5	3	4	0	0	12
	Sonstige AMS Vormerkung	2	1	41	21	0	65
	AMS-Vormerkung	9	9	46	22	0	86
Sonstige	Gesicherte erwerbsferne Position	81	91	80	120	30	402
	<i>darunter Pension</i>	20	71	71	116	30	308
	HV-Vormerkung	25	17	9	2	2	55
	Geringfügige Beschäftigung	77	54	32	7	0	170
	Sonst. erwerbsferne Position	487	335	237	82	6	1.145
	Unbestimmt	100	78	38	12	3	231
	Sonstige	766	571	392	222	40	1.986
Insgesamt (Uni-Status)		2.986	1.950	1.085	405	47	6.435
Anteil Beschäftigungsaufnahmen nach GF-Ende (+ 1M)		75%	72%	61%	40%	15%	69%
Anteil ungeförderter unselbständiger Beschäftigung i		54%	45%	35%	23%	9%	46%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1M)		1%	4%	7%	29%	64%	5%
Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Ungeklärt					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahr
B-Beschäftigung	Unselbständige Beschäftigung	355	238	121	36	1	749
	<i>darunter ungeförderter UB</i>	334	208	107	35	0	682
	Selbständige Beschäftigung	13	8	3	0	0	24
	B-Beschäftigung	368	245	124	36	1	772
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	0	3	0	0	0	3
	AMS-Qualifikation	1	0	0	0	0	1
	Sonstige AMS Vormerkung	1	0	12	2	0	15
	AMS-Vormerkung	2	3	12	2	0	19
Sonstige	Gesicherte erwerbsferne Position	26	27	51	46	3	153
	<i>darunter Pension</i>	8	26	51	46	3	134
	HV-Vormerkung	6	6	3	1	0	16
	Geringfügige Beschäftigung	10	13	3	1	0	27
	Sonst. erwerbsferne Position	98	88	59	24	4	273
	Unbestimmt	18	9	5	3	0	35
	Sonstige	157	141	117	74	7	496
Insgesamt (Uni-Status)		521	375	250	109	8	1.259
Anteil Beschäftigungsaufnahmen nach GF-Ende (+ 1M)		71%	65%	50%	33%	13%	61%
Anteil ungeförderter unselbständiger Beschäftigung i		64%	55%	43%	32%	0%	54%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1M)		2%	7%	20%	42%	38%	11%

Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Tabelle A 9 Frauen: Verbleib nach AMS Geschäftsfallende 2014, ein Monat nach Beendigung, nach Arbeitsmarktstatus und Ausbildung, Pflichtschulabschluss und Lehrausbildung

Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Pflichtschulabschluss					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahre
B-Beschäftigung	Unselbständige B	9.453	8.177	4.042	155	21	21.616
	darunter ungeförderter UB	7.890	6.270	3.218	123	19	17.304
	Selbständige Bes	206	175	93	4	0	477
	B-Beschäftigung	9.648	8.346	4.126	159	21	22.063
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	13	19	14	2	2	50
	AMS-Qualifikation	23	21	12	0	0	56
	Sonstige AMS V	10	5	779	15	0	809
	AMS-Vormerkung	46	45	804	17	2	914
Sonstige	Gesicherte erwerl	583	874	1.455	807	20	3.735
	darunter Pension	186	755	1.418	800	19	3.175
	HV-Vormerkung	110	111	74	7	2	304
	Geringfügige Bes	360	304	184	17	5	869
	Sonst. erwerbsfer	3.257	3.267	2.317	183	39	9.011
	Unbestimmt	217	180	125	16	1	539
	Sonstige	4.477	4.676	4.080	1.024	66	14.247
Insgesamt (Uni-Status)		13.870	12.812	8.834	1.189	87	36.396
Anteil Beschäftigungsaufnahme		70%	65%	47%	13%	24%	61%
Anteil ungeförderter unselbständ		57%	49%	36%	10%	22%	48%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1		1%	6%	16%	67%	22%	9%
Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Lehrausbildung					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahre
B-Beschäftigung	Unselbständige B	6.839	5.455	2.155	30	1	14.347
	darunter ungeförderter UB	5.706	4.040	1.603	29	1	11.254
	Selbständige Bes	270	212	73	2	1	558
	B-Beschäftigung	7.097	5.651	2.223	32	2	14.870
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	3	11	4	0	0	18
	AMS-Qualifikation	18	19	1	0	0	38
	Sonstige AMS V	3	5	290	11	0	309
	AMS-Vormerkung	24	35	295	11	0	365
Sonstige	Gesicherte erwerl	328	497	821	236	2	1.884
	darunter Pension	109	408	797	236	2	1.552
	HV-Vormerkung	29	37	22	0	0	88
	Geringfügige Bes	193	183	105	2	0	483
	Sonst. erwerbsfer	1.367	1.427	843	25	3	3.646
	Unbestimmt	92	97	43	1	1	234
	Sonstige	1.994	2.213	1.806	264	6	6.252
Insgesamt (Uni-Status)		8.981	7.759	4.233	304	8	21.080
Anteil Beschäftigungsaufnahme		79%	73%	53%	11%	25%	71%
Anteil ungeförderter unselbständ		64%	52%	38%	10%	13%	53%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1		1%	5%	19%	78%	25%	7%

Tabelle A 10 Frauen: Verbleib nach AMS Geschäftsfallende 2014, ein Monat nach Beendigung, nach Arbeitsmarktstatus und Ausbildung, Mittlere Ausbildung und Höhere Ausbildung

Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Mittlere Ausbildung					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahr
B-Beschäftigung	Unselbständige B	1.911	1.580	731	12	1	4.200
	darunter ungeförderter UB	1.590	1.107	534	10	1	3.212
	Selbständige Bes	112	83	22	0	0	217
	B-Beschäftigung	2.019	1.658	753	12	1	4.407
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	0	4	2	0	0	6
	AMS-Qualifikation	4	7	3	0	0	14
	Sonstige AMS V	1	2	158	2	0	163
	AMS-Vormerkun	5	13	163	2	0	183
Sonstige	Gesicherte erwerl	111	146	279	94	1	630
	darunter Pension	40	126	270	93	1	529
	HV-Vormerkung	8	11	7	1	0	27
	Geringfügige Bes	59	56	44	3	0	161
	Sonst. erwerbsfer	374	432	278	7	0	1.087
	Unbestimmt	43	24	13	0	2	82
	Sonstige	592	663	612	105	3	1.968
Insgesamt (Uni-Status)		2.577	2.294	1.496	119	4	6.439
Anteil Beschäftigungsaufnehmer		78%	72%	50%	10%	25%	68%
Anteil ungeförderter unselbständ		62%	48%	36%	8%	25%	50%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1)		2%	5%	18%	78%	25%	8%
Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Höhere Ausbildung					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahr
B-Beschäftigung	Unselbständige B	2.017	1.253	517	12	1	3.781
	darunter ungeförderter UB	1.648	868	359	8	1	2.869
	Selbständige Bes	147	94	42	1	0	284
	B-Beschäftigung	2.158	1.345	557	13	1	4.055
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	3	6	0	0	0	9
	AMS-Qualifikation	8	7	0	0	0	15
	Sonstige AMS V	0	0	84	2	0	86
	AMS-Vormerkun	11	13	84	2	0	110
Sonstige	Gesicherte erwerl	109	114	131	110	5	469
	darunter Pension	41	92	120	108	5	366
	HV-Vormerkung	17	13	4	2	0	36
	Geringfügige Bes	76	48	34	0	0	158
	Sonst. erwerbsfer	437	370	238	12	4	1.058
	Unbestimmt	40	28	11	1	1	81
	Sonstige	671	569	412	125	10	1.781
Insgesamt (Uni-Status)		2.802	1.891	1.037	140	11	5.851
Anteil Beschäftigungsaufnehmer		77%	71%	54%	9%	9%	69%
Anteil ungeförderter unselbständ		59%	46%	35%	6%	9%	49%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1)		1%	5%	12%	77%	45%	6%

Tabelle A 11 Frauen: Verbleib nach AMS Geschäftsfallende 2014, ein Monat nach Beendigung, nach Arbeitsmarktstatus und Ausbildung, Akademische Ausbildung und ungeklärt

Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Akademische Ausbildung					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahr
B-Beschäftigung	Unselbständige B	1.004	615	269	12	2	1.895
	<i>darunter ungeförderter UB</i>	855	462	191	10	2	1.517
	Selbständige Bes	163	91	40	4	0	298
	B-Beschäftigung	1.165	705	309	16	2	2.190
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	2	3	0	0	0	5
	AMS-Qualifikation	1	1	0	0	0	2
	Sonstige AMS V	1	1	42	3	0	47
	AMS-Vormerkun	4	5	42	3	0	54
Sonstige	Gesicherte erwerl	42	50	32	51	1	176
	<i>darunter Pension</i>	11	40	30	51	1	133
	HV-Vormerkung	14	7	3	0	0	24
	Geringfügige Bes	45	34	16	2	0	97
	Sonst. erwerbsfer	271	160	104	17	2	553
	Unbestimmt	42	25	11	3	0	81
	Sonstige	412	274	166	72	3	924
	Insgesamt (Uni-Status)	1.565	970	512	90	5	3.126
Anteil Beschäftigungsaufnehmer		74%	73%	60%	18%	40%	70%
Anteil ungeförderter unselbständ		55%	48%	37%	11%	40%	49%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1		1%	4%	6%	57%	20%	4%
Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)		Ungeklärt					
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahr
B-Beschäftigung	Unselbständige B	151	108	58	6	1	324
	<i>darunter ungeförderter UB</i>	141	94	50	6	0	291
	Selbständige Bes	5	4	2	0	0	11
	B-Beschäftigung	156	112	60	6	1	335
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	0	2	0	0	0	2
	AMS-Qualifikation	1	0	0	0	0	1
	Sonstige AMS V	1	0	12	0	0	13
	AMS-Vormerkun	2	2	12	0	0	16
Sonstige	Gesicherte erwerl	15	14	26	22	0	77
	<i>darunter Pension</i>	5	13	26	22	0	66
	HV-Vormerkung	2	3	2	1	0	8
	Geringfügige Bes	7	8	1	0	0	16
	Sonst. erwerbsfer	47	51	39	7	2	146
	Unbestimmt	5	2	1	0	0	8
	Sonstige	76	77	66	30	2	251
	Insgesamt (Uni-Status)	231	185	135	36	3	589
Anteil Beschäftigungsaufnehmer		68%	61%	44%	17%	33%	57%
Anteil ungeförderter unselbständ		61%	51%	37%	17%	0%	49%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1		2%	7%	19%	61%	0%	11%

Tabelle A 12 Männer: Verbleib nach AMS Geschäftsfallende 2014, ein Monat nach Beendigung, nach Arbeitsmarktstatus und Ausbildung, Pflichtschulausbildung und Lehrausbildung

Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)	Pflichtschulausbildung						
	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahre	
B-Beschäftigung	Unselbständige B	13.340	11.255	6.966	1.777	26	33.184
	darunter ungeförderte UB	12.124	9.519	5.803	1.495	22	28.799
	Selbständige Bes	423	344	194	47	1	1.008
	B-Beschäftigung	13.734	11.567	7.144	1.821	27	34.111
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	12	12	13	5	0	42
	AMS-Qualifikation	24	18	7	2	1	52
	Sonstige AMS V	4	4	9	118	3	138
	AMS-Vormerkung	40	34	29	125	4	232
Sonstige	Gesicherte erwerl	597	827	1.488	1.619	238	4.763
	darunter Pension	293	711	1.426	1.586	238	4.248
	HV-Vormerkung	85	76	66	49	2	278
	Geringfügige Bes	234	168	142	47	1	592
	Sonst. erwerbsfer	2.684	2.625	2.295	912	51	8.523
	Unbestimmt	379	275	162	59	5	880
	Sonstige	3.921	3.915	4.073	2.639	296	14.773
Insgesamt (Uni-Status)		17.366	15.253	11.053	4.510	323	48.183
Anteil Beschäftigungsaufnahmer		79%	76%	65%	40%	8%	71%
Anteil ungeförderter unselbständ		70%	62%	53%	33%	7%	60%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1		2%	5%	13%	35%	74%	9%
Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)	Lehrausbildung						
	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahre	
B-Beschäftigung	Unselbständige B	15.336	13.444	7.588	1.234	9	37.369
	darunter ungeförderte UB	13.999	11.037	6.126	995	7	31.964
	Selbständige Bes	859	640	333	54	2	1.881
	B-Beschäftigung	16.133	14.050	7.891	1.285	11	39.114
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	11	20	7	3	0	41
	AMS-Qualifikation	33	31	14	0	0	78
	Sonstige AMS V	2	2	4	44	1	53
	AMS-Vormerkung	46	53	25	46	1	171
Sonstige	Gesicherte erwerl	611	1.011	1.535	1.611	80	4.843
	darunter Pension	275	886	1.434	1.570	80	4.242
	HV-Vormerkung	42	46	34	14	1	137
	Geringfügige Bes	175	138	115	27	4	459
	Sonst. erwerbsfer	2.264	2.322	1.752	488	20	6.820
	Unbestimmt	261	234	129	34	3	661
	Sonstige	3.305	3.700	3.498	2.139	108	12.711
Insgesamt (Uni-Status)		19.166	17.507	11.244	3.395	120	51.069
Anteil Beschäftigungsaufnahmer		84%	80%	70%	38%	9%	77%
Anteil ungeförderter unselbständ		73%	63%	54%	29%	6%	63%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1		1%	5%	13%	46%	67%	8%

Tabelle A 13 Männer: Verbleib nach AMS Geschäftsfallende 2014, ein Monat nach Beendigung, nach Arbeitsmarktstatus und Ausbildung, Mittlere Ausbildung und Höhere Ausbildung

Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)	Mittlere Ausbildung						
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahre
B-Beschäftigung	Unselbständige B	678	500	319	82	0	1.568
	darunter ungeförderter UB	586	372	230	59	0	1.236
	Selbständige Bes	78	69	44	6	0	197
	B-Beschäftigung	749	562	361	87	0	1.747
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	0	0	0	0	0	0
	AMS-Qualifikation	0	1	2	0	0	3
	Sonstige AMS V	0	0	0	3	0	3
	AMS-Vormerkun	0	1	2	3	0	6
Sonstige	Gesicherte erwerl	26	43	74	116	4	263
	darunter Pension	6	37	63	113	4	223
	HV-Vormerkung	3	4	2	2	0	11
	Geringfügige Bes	11	12	13	6	0	42
	Sonst. erwerbsfer	136	144	99	42	1	421
	Unbestimmt	18	15	10	3	0	46
	Sonstige	194	215	196	167	5	775
Insgesamt (Uni-Status)		916	764	552	247	5	2.466
Anteil Beschäftigungsaufnehmer		82%	74%	65%	35%	0%	71%
Anteil ungeförderter unselbständ		64%	49%	42%	24%	0%	50%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1		1%	5%	11%	46%	80%	9%

Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)	Höhere Ausbildung						
		45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahre
B-Beschäftigung	Unselbständige B	1.358	1.090	632	195	3	3.264
	darunter ungeförderter UB	1.155	732	374	129	2	2.381
	Selbständige Bes	211	167	113	35	0	526
	B-Beschäftigung	1.568	1.253	743	228	3	3.780
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	0	2	2	2	0	6
	AMS-Qualifikation	5	3	1	0	0	9
	Sonstige AMS V	0	1	0	25	0	26
	AMS-Vormerkun	5	6	3	27	0	41
Sonstige	Gesicherte erwerl	109	105	134	262	39	648
	darunter Pension	35	76	117	257	39	523
	HV-Vormerkung	9	14	3	4	0	30
	Geringfügige Bes	55	38	38	10	1	142
	Sonst. erwerbsfer	388	309	267	136	8	1.102
	Unbestimmt	54	57	36	10	0	157
	Sonstige	609	516	473	421	48	2.059
Insgesamt (Uni-Status)		2.154	1.751	1.202	665	51	5.798
Anteil Beschäftigungsaufnehmer		73%	72%	62%	34%	6%	65%
Anteil ungeförderter unselbständ		54%	42%	31%	19%	4%	41%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1		2%	4%	10%	39%	76%	9%

Tabelle A 14 Männer: Verbleib nach AMS Geschäftsfallende 2014, ein Monat nach Beendigung, nach Arbeitsmarktstatus und Ausbildung, Akademische Ausbildung und ungeklärt

Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)	Akademische Ausbildung						
	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahre	
B-Beschäftigung	Unselbständige B	871	555	281	119	3	1.822
	darunter ungeförderter UB	766	418	188	83	2	1.454
	Selbständige Bes	215	142	71	28	2	456
	B-Beschäftigung	1.080	693	352	147	5	2.264
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	0	2	1	1	0	4
	AMS-Qualifikation	4	2	4	0	0	10
	Sonstige AMS V	1	0	0	18	0	19
	AMS-Vormerkun	5	4	5	19	0	33
Sonstige	Gesicherte erwerl	39	41	48	69	29	226
	darunter Pension	9	31	41	65	29	175
	HV-Vormerkung	11	10	6	2	2	31
	Geringfügige Bes	32	20	16	5	0	73
	Sonst. erwerbsfer	220	179	134	66	4	602
	Unbestimmt	53	49	25	8	3	138
	Sonstige	354	297	225	150	37	1.061
Insgesamt (Uni-Status)	1.421	980	573	315	42	3.309	
Anteil Beschäftigungsaufnahmer	76%	71%	61%	47%	12%	68%	
Anteil ungeförderter unselbständ	54%	43%	33%	26%	5%	44%	
Anteil Pension nach GF-Ende (+1	1%	3%	7%	21%	69%	5%	
Bestand Personen (ein Monat nach Ende des AMS Geschäftsfalles)	Ungeklärt						
	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Ältere >=45 Jahre	
B-Beschäftigung	Unselbständige B	204	130	63	30	0	425
	darunter ungeförderter UB	193	114	57	29	0	391
	Selbständige Bes	8	4	1	0	0	13
	B-Beschäftigung	212	133	64	30	0	437
AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	0	1	0	0	0	1
	AMS-Qualifikation	0	0	0	0	0	0
	Sonstige AMS V	0	0	0	2	0	2
	AMS-Vormerkun	0	1	0	2	0	3
Sonstige	Gesicherte erwerl	11	13	25	24	3	76
	darunter Pension	3	13	25	24	3	68
	HV-Vormerkung	4	3	1	0	0	8
	Geringfügige Bes	3	5	2	1	0	11
	Sonst. erwerbsfer	51	38	20	17	2	128
	Unbestimmt	13	6	4	3	0	26
	Sonstige	81	64	51	44	5	245
Insgesamt (Uni-Status)	290	190	115	73	5	670	
Anteil Beschäftigungsaufnahmer	73%	70%	56%	41%	0%	65%	
Anteil ungeförderter unselbständ	67%	60%	50%	40%	0%	58%	
Anteil Pension nach GF-Ende (+1	1%	7%	22%	33%	60%	10%	

Tabelle A 15 Langzeitbetrachtung 2009 bis 2014 Verbleib einen Monat nach AMS Geschäftsfallende

Bestand Personen	2009						2010					
	45 bis 49	50 bis 54	55 bis 59	60 bis 64	65 Jahre	Ältere >=45 Jahre	45 bis 49	50 bis 54	55 bis 59	60 bis 64	65 Jahre	Ältere >=45 Jahre
Beschäftigung	54.263	37.260	18.309	2.378	52	111.399	58.447	40.567	19.720	2.552	35	120.454
Gesicherte erwerbsferne Position Pension	1.739	2.652	5.116	3.702	288	13.488	1.747	2.577	5.079	4.044	233	13.667
Alle Abgänge aus GF	71.127	55.006	36.906	9.528	431	171.484	75.727	59.191	38.895	10.373	389	183.017
Anteil Beschäftigungsaufnahmen nach GF-Ende (+ 1M)	76%	68%	50%	25%	12%	65%	77%	69%	51%	25%	9%	66%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1M)	2%	5%	14%	39%	67%	8%	2%	4%	13%	39%	60%	7%

Bestand Personen	2009						2010					
	45 bis 49	50 bis 54	55 bis 59	60 bis 64	65 Jahre	Ältere >=45 Jahre	45 bis 49	50 bis 54	55 bis 59	60 bis 64	65 Jahre	Ältere >=45 Jahre
Beschäftigung	54.263	37.260	18.309	2.378	52	111.399	58.447	40.567	19.720	2.552	35	120.454
Gesicherte erwerbsferne Position Pension	1.739	2.652	5.116	3.702	288	13.488	1.747	2.577	5.079	4.044	233	13.667
Alle Abgänge aus GF	71.127	55.006	36.906	9.528	431	171.484	75.727	59.191	38.895	10.373	389	183.017
Anteil Beschäftigungsaufnahmen nach GF-Ende (+ 1M)	76%	68%	50%	25%	12%	65%	77%	69%	51%	25%	9%	66%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1M)	2%	5%	14%	39%	67%	8%	2%	4%	13%	39%	60%	7%

Bestand Personen	2009						2010					
	45 bis 49	50 bis 54	55 bis 59	60 bis 64	65 Jahre	Ältere >=45 Jahre	45 bis 49	50 bis 54	55 bis 59	60 bis 64	65 Jahre	Ältere >=45 Jahre
Beschäftigung	54.263	37.260	18.309	2.378	52	111.399	58.447	40.567	19.720	2.552	35	120.454
Gesicherte erwerbsferne Position Pension	1.739	2.652	5.116	3.702	288	13.488	1.747	2.577	5.079	4.044	233	13.667
Alle Abgänge aus GF	71.127	55.006	36.906	9.528	431	171.484	75.727	59.191	38.895	10.373	389	183.017
Anteil Beschäftigungsaufnahmen nach GF-Ende (+ 1M)	76%	68%	50%	25%	12%	65%	77%	69%	51%	25%	9%	66%
Anteil Pension nach GF-Ende (+1M)	2%	5%	14%	39%	67%	8%	2%	4%	13%	39%	60%	7%

Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Tabelle A 16 Frauen: Langzeitbetrachtung 2009 bis 2014 Verbleib einen Monat nach AMS Geschäftsfallende

Bestand Person	2009							2010						
	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre		
Beschäftigung	21.298	13.692	5.209	167	17	39.953	22.378	14.759	5.649	197	11	42.535		
Gesicherte erwerbsfähige Leistungsberechtigte	628	986	1.898	840	20	4.371	653	1.002	1.972	916	24	4.563		
Alle Abgänge aus dem Bestand	29.218	22.032	13.426	1.219	61	65.265	30.758	23.744	14.375	1.363	71	69.568		
Anteil Beschäftigte	73%	62%	39%	14%	28%	61%	73%	62%	39%	14%	15%	61%		
Anteil Pensionäre	2%	4%	14%	69%	33%	7%	2%	4%	14%	67%	34%	7%		
Bestand Person	2011							2012						
	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre		
Beschäftigung	22.575	15.205	6.027	238	14	43.499	22.119	15.721	6.648	229	27	44.307		
Gesicherte erwerbsfähige Leistungsberechtigte	626	934	1.920	875	22	4.376	609	901	2.298	946	19	4.773		
Alle Abgänge aus dem Bestand	30.891	24.171	14.114	1.409	65	69.768	30.206	24.337	15.054	1.469	95	70.423		
Anteil Beschäftigte	73%	63%	43%	17%	22%	62%	73%	65%	44%	16%	28%	63%		
Anteil Pensionäre	2%	4%	14%	62%	34%	6%	2%	4%	15%	64%	20%	7%		
Bestand Person	2013							2014						
	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre		
Beschäftigung	22.852	16.827	7.401	278	35	46.939	22.238	17.810	8.026	238	28	47.906		
Gesicherte erwerbsfähige Leistungsberechtigte	717	1.080	2.385	1.019	31	5.230	392	1.434	2.661	1.310	28	5.821		
Alle Abgänge aus dem Bestand	29.967	23.678	14.530	1.594	118	69.212	30.012	25.893	16.243	1.878	118	73.443		
Anteil Beschäftigte	76%	71%	51%	17%	30%	68%	74%	69%	49%	13%	24%	65%		
Anteil Pensionäre	2%	5%	16%	64%	26%	8%	1%	6%	16%	70%	24%	8%		

Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Tabelle A 17 Männer: Langzeitbetrachtung 2009 bis 2014 Verbleib einen Monat nach AMS Geschäftsfallende

Bestand Person	2009							2010						
	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre		
Beschäftigung	32.965	23.568	13.100	2.211	35	71.446	36.069	25.808	14.071	2.355	24	77.919		
Gesicherte erw	1.111	1.666	3.218	2.862	268	9.117	1.094	1.575	3.107	3.128	209	9.104		
Alle Abgänge an	41.909	32.974	23.480	8.309	370	106.219	44.969	35.447	24.520	9.010	318	113.449		
Anteil Beschäfti	79%	71%	56%	27%	9%	67%	80%	73%	57%	26%	8%	69%		
Anteil Pension r	3%	5%	14%	34%	72%	9%	2%	4%	13%	35%	66%	8%		
Bestand Person	2011							2012						
	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre		
Beschäftigung	34.062	25.268	13.870	2.519	33	75.274	33.644	26.026	14.515	2.854	30	76.665		
Gesicherte erw	989	1.503	2.784	3.002	264	8.525	882	1.432	2.559	3.287	325	8.482		
Alle Abgänge an	42.730	34.738	23.817	8.064	379	108.840	42.160	35.427	24.391	8.747	456	110.434		
Anteil Beschäfti	80%	73%	58%	31%	9%	69%	80%	73%	60%	33%	7%	69%		
Anteil Pension r	2%	4%	12%	37%	70%	8%	2%	4%	10%	38%	71%	8%		
Bestand Person	2013							2014						
	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre	45 bis 49 Jahre	50 bis 54 Jahre	55 bis 59 Jahre	60 bis 64 Jahre	65 Jahre und ältere	Ältere >=45 Jahre		
Beschäftigung	34.452	27.857	15.768	3.336	37	80.974	33.452	28.248	16.552	3.597	46	81.412		
Gesicherte erw	914	1.359	2.062	3.486	304	8.118	621	1.753	3.106	3.615	393	9.478		
Alle Abgänge an	41.557	34.831	22.312	8.551	440	106.988	41.278	36.427	24.734	9.204	546	111.431		
Anteil Beschäfti	83%	80%	71%	39%	8%	76%	81%	78%	67%	39%	8%	73%		
Anteil Pension r	2%	4%	9%	41%	69%	8%	2%	5%	13%	39%	72%	9%		

Quelle: AMS DWH Datenwürfel pst_vbm.mdc; Stand 7.11.2015

Tabelle A 18 Anteile der 50- bis 64-Jährigen an genehmigtem Förderfällen nach ausgewählten AMS Beihilfen und Maßnahmen 2014

		>= 45 bis < 50	>= 50 bis < 55	>= 55 bis < 60	>= 60 bis < 65	>= 65 Jahre	über 44 Jahr	alle Altersgruppen gesamt	Anteil Ältere 45+ an allen Förderfällen	50- bis 64-Jährige	Anteil Ältere 50- bis 64-Jährigen an allen Förderfällen
Beschäftigung	BEBE	6.567	8.715	4.189	526	4	20.001	40.587	49%	13.430	33%
	EK	4	1	0	0	0	5	16	31%	1	6%
	ENT	412	324	138	10	0	884	4.146	21%	472	11%
	EPU	66	39	17	1	0	123	719	17%	57	8%
	GBP	904	1.158	684	108	0	2.854	6.071	47%	1.950	32%
	GBPÜ	0	0	0	0	0	0	0	-	0	
	KOMB	487	2.420	1.431	220	1	4.559	6.712	68%	4.071	61%
	KUA	997	823	484	39	0	2.343	5.198	45%	1.346	26%
	SÖB	1.079	1.216	747	123	5	3.170	7.140	44%	2.086	29%
	SÖBÜ	4.425	5.442	3.558	733	17	14.175	27.906	51%	9.733	35%
	SOL	94	108	39	1	0	242	669	36%	148	22%
	ÜSB	6	9	7	1	0	23	139	17%	17	12%
	Beschäftigt	15.041	20.255	11.294	1.762	27	48.379	99.303	49%	33.311	34%
Qualifizierung	Z14	0	0	0	0	0	0	0	-	0	
	AST	956	735	252	21	0	1.964	6.521	30%	1.008	15%
	BHW	0	0	0	0	0	0	360	0%	0	0%
	BM	23.355	19.521	11.300	2.119	56	56.351	236.874	24%	32.940	14%
	<i>darunter Aktiv</i>	<i>5.140</i>	<i>4.978</i>	<i>3.500</i>	<i>800</i>	<i>20</i>	<i>14.438</i>	<i>42.809</i>	<i>34%</i>	<i>9.278</i>	<i>22%</i>
	<i>dar. Aus- und</i>	<i>14.349</i>	<i>11.336</i>	<i>6.318</i>	<i>1.120</i>	<i>32</i>	<i>33.155</i>	<i>144.496</i>	<i>23%</i>	<i>18.774</i>	<i>13%</i>
	<i>darunter Orient</i>	<i>3.261</i>	<i>2.679</i>	<i>1.246</i>	<i>170</i>	<i>3</i>	<i>7.359</i>	<i>43.585</i>	<i>17%</i>	<i>4.095</i>	<i>9%</i>
	<i>darunter Train</i>	<i>605</i>	<i>528</i>	<i>236</i>	<i>29</i>	<i>1</i>	<i>1.399</i>	<i>5.984</i>	<i>23%</i>	<i>793</i>	<i>13%</i>
	DLU	34.014	29.774	17.171	3.303	77	84.339	311.873	27%	50.248	16%
	FKS	349	102	9	0	0	460	4.068	11%	111	3%
	GSK	16	7	0	0	0	23	165	14%	7	4%
	KK	6.019	4.555	2.594	575	11	13.754	49.787	28%	7.724	16%
	KNK	14.171	11.561	5.835	706	28	32.301	131.848	24%	18.102	14%
	LEHR	3	0	0	0	0	3	10.305	0%	0	0%
	QBN	0	0	0	0	0	0	0	-	0	
	QFB	7.183	5.312	2.122	204	3	14.824	30.913	48%	7.638	25%
	QFK	9	5	3	1	0	18	66	27%	9	14%
	SFK	1	0	1	0	0	2	2	100%	1	50%
	UV	3.801	2.707	1.448	252	10	8.218	34.665	24%	4.407	13%
	Qualifizierung	89.877	74.279	40.735	7.181	185	212.257	817.447	26%	122.195	15%
Unterstützung	BBE	14.001	13.912	9.810	2.277	90	40.090	115.906	35%	25.999	22%
	GB	1.530	941	324	36	4	2.835	9.832	29%	1.301	13%
	KBE	35	21	16	0	0	72	324	22%	37	11%
	KBH	460	57	1	0	0	518	10.453	5%	58	1%
	QV	2	1	1	0	0	4	19	21%	2	11%
	UGP	1.795	1.071	374	39	2	3.281	11.300	29%	1.484	13%
	VOR	2.487	1.915	938	106	2	5.448	16.902	32%	2.959	18%
	Unterstützung	20.310	17.918	11.464	2.458	98	52.248	164.736	32%	31.840	19%
	Alle Beihilfen und Maßnahmen	125.228	112.452	63.493	11.401	310	312.884	1.081.486	29%	187.346	17%

Quelle: AMS DWH Datenwürfel fdg_faelle.mdc; Stand: 5.11.2015

Tabelle A 19 *genehmigtem Förderfällen der 50- bis 64-jährigen Frauen an nach ausgewählten AMS Beihilfen und Maßnahmen 2014*

Genehmigte Förderfälle		Frauen						Frauen alle Altersgruppen
		>= 45 bis < 50 Jahre	>= 50 bis < 55 Jahre	>= 55 bis < 60 Jahre	>= 60 bis < 65 Jahre	>= 65 Jahre	über 44 Jahre Frauen	
Beschäftigung	BEBE	3.555	4.098	1.427	29	1	9.110	19.341
	EK	2	0	0	0	0	2	8
	ENT	251	170	60	0	0	481	2.325
	EPU	30	21	7	0	0	58	325
	GBP	463	534	264	10	0	1.271	2.861
	GBPÜ	0	0	0	0	0	0	0
	KOMB	257	1.183	529	14	0	1.983	3.783
	KUA	151	114	22	0	0	287	608
	SÖB	567	549	327	6	2	1.451	3.199
	SÖBÜ	2.053	2.174	1.237	41	4	5.509	11.379
	SOL	4	5	1	0	0	10	36
	ÜSB	2	6	4	0	0	12	68
		Beschäftigung	7.335	8.854	3.878	100	7	20.174
Qualifizierung	Z14	0	0	0	0	0	0	0
	AST	609	412	95	0	0	1.116	3.931
	BHW	0	0	0	0	0	0	0
	BM	11.936	9.297	4.421	153	22	25.829	116.712
	darunter Aktive A	2.108	1.930	1.172	25	8	5.243	17.253
	dar. Aus- und We	7.734	5.859	2.713	120	13	16.439	72.136
	darunter Orientier	1.773	1.269	453	7	1	3.503	24.676
	darunter Training	321	239	83	1	0	644	2.647
	DLU	17.047	13.704	6.487	190	29	37.457	152.358
	FKS	290	83	6	0	0	379	2.721
	GSK	14	6	0	0	0	20	122
	KK	2.844	1.959	951	24	3	5.781	24.142
	KNK	7.726	5.867	2.335	74	5	16.007	69.235
	LEHR	3	0	0	0	0	3	4.265
	QBN	0	0	0	0	0	0	0
	QFB	3.608	2.692	848	29	1	7.178	18.165
	QFK	3	1	0	0	0	4	20
	SFK	0	0	0	0	0	0	0
	UV	2.064	1.408	617	35	2	4.126	18.317
		Qualifizierung	46.144	35.429	15.760	505	62	97.900
Unterstützung	BBE	7.496	6.862	4.040	245	42	18.685	61.060
	GB	590	375	57	0	2	1.024	3.932
	KBE	35	21	16	0	0	72	317
	KBH	412	46	1	0	0	459	10.153
	QV	1	1	1	0	0	3	18
	UGP	688	429	70	0	2	1.189	4.584
	VOR	755	617	233	0	0	1.605	6.244
		Unterstützung	9.977	8.351	4.418	245	46	23.037
Alle Beihilfen und Maßnahmen		63.456	52.634	24.056	850	115	141.111	540.229

Quelle: AMS DWH Datenwürfel fdg_faelle.mdc; Stand: 5.11.2015

Tabelle A 20 *genehmigtem Förderfällen der 50- bis 64-jährigen Männer an nach ausgewählten AMS Beihilfen und Maßnahmen 2014*

Genehmigte Förderfälle		Männer						Männer alle Altersgruppen	
		>= 45 bis < 50 Ja	>= 50 bis < 55 Ja	>= 55 bis < 60 Ja	>= 60 bis < 65 Ja	>= 65 Jahre	über 44 Jahre Mä		
Beschaeftigung	BEBE	3.012	4.617	2.762	497		3	10.891	21.246
	EK	2	1	0	0		0	3	8
	ENT	161	154	78	10		0	403	1.821
	EPU	36	18	10	1		0	65	394
	GBP	441	624	420	98		0	1.583	3.210
	GBPÜ	0	0	0	0		0	0	0
	KOMB	230	1.237	902	206		1	2.576	2.929
	KUA	846	709	462	39		0	2.056	4.590
	SÖB	512	667	420	117		3	1.719	3.941
	SÖBÜ	2.372	3.268	2.321	692		13	8.666	16.527
	SOL	90	103	38	1		0	232	633
	ÜSB	4	3	3	1		0	11	71
		Beschaeftigung	7.706	11.401	7.416	1.662		20	28.205
Qualifizierung	214	0	0	0	0		0	0	0
	AST	347	323	157	21		0	848	2.590
	BHW	0	0	0	0		0	0	360
	BM	11.419	10.224	6.879	1.966		34	30.522	120.162
	<i>darunter Aktive A</i>	3.032	3.048	2.328	775		12	9.195	25.556
	<i>dar. Aus- und We</i>	6.615	5.477	3.605	1.000		19	16.716	72.360
	<i>darunter Orientier</i>	1.488	1.410	793	163		2	3.856	18.909
	<i>darunter Training</i>	284	289	153	28		1	755	3.337
	DLU	16.967	16.070	10.684	3.113		48	46.882	159.515
	FKS	59	19	3	0		0	81	1.347
	GSK	2	1	0	0		0	3	43
	KK	3.175	2.596	1.643	551		8	7.973	25.645
	KNK	6.445	5.694	3.500	632		23	16.294	62.613
	LEHR	0	0	0	0		0	0	6.040
	QBN	0	0	0	0		0	0	0
	QFB	3.575	2.620	1.274	175		2	7.646	12.748
	QFK	6	4	3	1		0	14	46
	SFK	1	0	1	0		0	2	2
	UV	1.737	1.299	831	217		8	4.092	16.348
		Qualifizierung	43.733	38.850	24.975	6.676		123	114.357
Unterstützung	BBE	6.505	7.050	5.770	2.032		48	21.405	54.846
	GB	940	566	267	36		2	1.811	5.900
	KBE	0	0	0	0		0	0	7
	KBH	48	11	0	0		0	59	300
	QV	1	0	0	0		0	1	1
	UGP	1.107	642	304	39		0	2.092	6.716
	VOR	1.732	1.298	705	106		2	3.843	10.658
		Unterstützung	10.333	9.567	7.046	2.213		52	29.211
Alle Beihilfen und Maßnahmen		61.772	59.818	39.437	10.551		195	171.773	541.257