

Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration

Analyse von Good Practice Beispielen für ältere
Personen (50+) in ausgewählten europäischen
Ländern

Autorinnen: Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber

Wien
Februar 2016

Im Auftrag des



Bibliografische Information:

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2016): „Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration: Analyse von Good-Practice-Beispielen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern“. Studie des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung im Auftrag des AMS Österreich. Wien.

Projektleitung (WIAB): Petra Ziegler
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
www.ams.at

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	5
1.1 Europäische Strategien und Maßnahmen zur stärkeren Erwerbsintegration von Älteren.....	5
1.2 Begriffsklärung Lifelong Guidance	7
Guidance und Age Management („Altersmanagement“).....	10
Entwicklung von Kompetenzrahmen zu Bildungs- und Berufsberatung bzw. Laufbahnberatung.....	11
European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).....	14
1.3 Länderauswahl	14
2 Vergleichende Gegenüberstellung der Situation in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich.....	17
Definition ältere ArbeitnehmerInnen	17
Gesetzliche Rahmenbedingungen in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich	18
Beschäftigung Älterer in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich	18
Pensionen.....	21
Arbeitsfähigkeit und Gesundheit.....	22
Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer	23
Lifelong Guidance	25
3 Deutschland.....	28
3.1 Gesetzliche Rahmenbedingen	28
Rentenregelungen	29
Nationale Programme	33
3.2 Zahlen und Daten	34
Demographische Entwicklung.....	34
Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	35
3.3 Active Ageing und Gesundheit	39
3.4 Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer	40
3.5 Bildungs- und Berufsberatung	41
3.6 Innovative (Pilot-)Projekte.....	44
3.7 Anforderungen an BeraterInnen.....	47
4 Finnland	49
4.1 Gesetzliche Rahmenbedingen	49
Pensionsregelungen	50
Nationale Programme und Strategien.....	51
4.2 Zahlen und Daten	54
Demographische Entwicklung.....	54
Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.....	55
4.3 Active Ageing, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.....	56
4.4 Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer	59
4.5 Bildungs- und Berufsberatung	61
4.6 Innovative (Pilot-)Projekte.....	62
4.7 Anforderungen an BeraterInnen.....	63
5 Großbritannien/ Schottland.....	68
5.1 Gesetzliche Rahmenbedingen - Großbritannien	68

Pensionsregelungen	69
Schottische Strategien	71
5.2 Zahlen und Daten	72
Demographische Entwicklung.....	72
Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.....	73
5.3 Active Ageing und Gesundheit.....	75
5.4 Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer	76
5.5 Bildungs- und Berufsberatung	79
5.6 Innovative (Pilot-)Projekte.....	80
5.7 Anforderungen an BeraterInnen.....	82
6 Schweden.....	87
6.1 Gesetzliche Rahmenbedingen	87
Pensionsregelungen	88
Nationale Programme.....	91
6.2 Zahlen und Daten	93
Demographische Entwicklung.....	93
Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	94
6.3 Active Ageing und Gesundheit	98
6.4 Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer	99
6.5 Bildungs- und Berufsberatung	101
6.6 Innovative (Pilot-)Projekte.....	103
6.7 Anforderungen an BeraterInnen.....	105
7 Österreich.....	107
7.1 Gesetzliche Rahmenbedingen	107
Pensionsregelungen	108
Nationale Strategien	111
7.2 Zahlen und Daten	113
Demographische Entwicklung.....	113
Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.....	115
7.3 Active Ageing und Gesundheit	118
7.4 Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer	121
7.5 Bildungs- und Berufsberatung	123
7.6 Innovative (Pilot-)Projekte.....	126
7.7 Anforderungen an BeraterInnen.....	128
8 Conclusio und Empfehlungen.....	132
9 Literatur.....	141

1 Einleitung

1.1 Europäische Strategien und Maßnahmen zur stärkeren Erwerbsintegration von Älteren¹

In den Jahrzehnten seit den 1970er Jahren haben die EU-Mitgliedsstaaten aktiv dazu beigetragen, dass das Pensionsantrittsalter sinkt. Die Regierungen, gemeinsam mit den SozialpartnerInnen, entwickelten vor dem Hintergrund des Ölschocks 1973 sowie dem Niedergang mehrerer volkswirtschaftlicher Schlüsselbranchen (v.a. produzierender Bereich), dem Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Zunahme an jungen Arbeitskräften ein gemeinsames Interesse ältere Beschäftigte (55+) aus dem Erwerbsprozess zu drängen. Vor allem Frühpensionierungen wurden in vielen Ländern (darunter auch Österreich, Deutschland, Großbritannien) als Mittel zum Zweck eingesetzt (Cedefop 2015a, 12). Laut Avramov und Maskova (2003) wirkte sich auch die Einführung eines obligatorischen Pensionsantrittsalters negativ auf die Beschäftigung von Älteren aus. All diese Entwicklungen und Maßnahmen führten zu einer kontinuierlichen Reduktion der Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter (55 bis 64 Jahre) seit den 1970er Jahren. Zu Beginn der 1990er Jahre wurde daher ein Tiefststand von rund 37% Erwerbsbeteiligung erreicht und dieses Niveau blieb für die meiste Zeit der 1990er Jahre konstant; dies wurde auch als „Alter/Beschäftigung-Paradoxon“ bezeichnet, da seit den 1950er Jahren in Europa eine ständig steigende Lebenserwartung bei gleichzeitig dramatisch sinkender Erwerbsbeteiligung von Älteren beobachtet werden konnte (Walker 2001, 3f.).

Eine Veränderung begann im Verlauf der 1990er Jahre einzusetzen, als klar wurde, dass Frühpensionierungen zu erhöhten Sozialversicherungskosten führen bzw. das Pensionssystem hinsichtlich der Finanzierbarkeit zu sehr belasten, die Bevölkerung in Zukunft (stark) altern wird und es somit zu Fachkräftemangel sowie Kompetenzmangel kommen wird (Walker 2001; Avramov, Maskova 2003).

Die Lissabon-Strategie (2000) erklärte die unzureichende Beteiligung von älteren Beschäftigten am europäischen Arbeitsmarkt zu einer der Hauptschwächen der Europäischen Union und legte eine Beschäftigungsquote (20- bis 64-Jährige) von 70% bis 2010 fest. Die Wichtigkeit der verstärkten Beteiligung von Älteren wurde auch in nachfolgenden Meetings und Stellungnahmen betont: Seit dem Europäischen Rat 2002 in Barcelona ist ein verstärktes Interesse an *Active Ageing* und einer stärkeren Arbeitsmarktbeteiligung von Älteren zu beobachten (Cedefop 2015a, 13).

Im März 2010 wurde die Lissabon-Strategie durch die Europa 2020-Strategie als übergeordneter strategischer Rahmen der EU-Politik ersetzt: Diese legt eine Beschäftigungsquote von 75% fest, wobei dies unter anderem durch eine stärkere

¹ Hinsichtlich der Verwendung des Begriffs „Ältere“ bzw. „ältere Menschen“ ist darauf hinzuweisen, dass dieser je nach Kontext mit verschiedenen Altersabschnitten in Verbindung gebracht wird, die von Anfang 40 bis ins hohe Lebensalter von 80 oder 90 Jahren reichen kann. Somit kann sich diese Lebensspanne, innerhalb derer von „Älteren“ gesprochen wird, über 40 Jahre und mehr erstrecken, in der es aufgrund von individuell, sozial und gesellschaftlich unterschiedlichen Gegebenheiten zu sehr unterschiedlichen Lebenssituationen von Menschen kommen kann. In der wissenschaftlichen Literatur, politischen Maßnahmen und Strategien kommt es daher häufig zu einer Differenzierung der Zielgruppe Älterer nach bestimmten Lebensalter-Zeitspannen (z.B. Menschen im Alter von 45+, 50+, 55+) oder nach anderen Charakteristika (z.B. Menschen in der nachberuflichen Phase). Die vorliegende Studie konzentriert sich auf die Altersgruppe 50+ und hier vor allem jene im erwerbstätigen Alter bzw. kurz vor dem Übergang in die Pension. Mehr zur Verwendung des Begriffs „ältere ArbeitnehmerInnen“ siehe auch Kapitel 2.

Arbeitsmarktpartizipation von älteren Personen (50+) erreicht werden soll. Aufgrund des demographischen Wandels (Abnahme von jüngeren und Zunahme von älteren Beschäftigten) wird es in Zukunft notwendig sein, Personen deutlich länger im Erwerbsprozess zu halten, um die Systeme der sozialen Sicherung in Europa erhalten zu können.

Nach der Verabschiedung der Europa 2020-Strategie beschloss der Europäische Rat die „*Council Conclusions on Active Ageing*“² im Juni 2010. Wichtige Punkte sind z.B. Betriebe dabei zu unterstützen Altersmanagement-Strategien einzuführen; die Beschäftigungsquote von Älteren durch verbesserte Arbeitsbedingungen, Investitionen in lebensbegleitendes Lernen, Beseitigen von Beschäftigungshindernissen, wie z.B. Diskriminierung, zu erhöhen; den Zugang von Älteren zu Bildung, Information und IKT-Technologien zu verbessern; gemeinsame Prinzipien zu *Active Ageing* zu entwickeln (European Council 2010, 6f.).

Im *Bruges Communiqué* 2010 wird festgehalten, dass die europäischen Berufsbildungssysteme bis 2020 attraktiver, karriere-orientierter, innovativer, zugänglicher und flexibler gestaltet werden sollen. Weiters sollen europäische Berufsbildungs- und Weiterbildungssysteme zur Exzellenz und Gerechtigkeit im Bereich lebensbegleitendes Lernen (LLL) beitragen, indem sie einfach zugängliche und qualitätsvolle Information, Guidance und Beratung zur Verfügung stellen (European Council, European Commission 2010, 6).

2010 und 2012 beschäftigte sich die Europäische Kommission mit dem Thema Pensionsreform und veröffentlichte das White Paper „*An agenda for adequate, safe and sustainable pensions*“, worin festgestellt wurde, dass Pensionsreformen und ein Ansteigen der Erwerbsbeteiligungsquoten von Frauen und Älteren dringend notwendig sind, wenn die Pensionen weiterhin nachhaltig und angemessen ausgestaltet sein sollen (European Commission 2012a).

Die Mitgliedsländer haben verschiedene Maßnahmen gesetzt, um ältere Beschäftigte länger im Erwerbsprozess zu halten:

- Erhöhung des Pensionsantrittsalters, Reduktion der Frühpensionierungen;
- Verabschiedung von Gesetzen gegen Altersdiskriminierung;
- Beihilfen für ArbeitgeberInnen, um ältere Beschäftigte im Erwerbsprozess zu halten;
- Beihilfen, um die Rückkehr von älteren Beschäftigten in Betriebe zu unterstützen;
- Anreize für LLL und Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz;
- Kampagnen zur Bewusstseinsbildung entwickeln, um eine Veränderung in Betrieben gegenüber Älteren zu erreichen;
- von der Regierung geförderte Preise³ für altersgerechtes Arbeiten (Cedefop 2015a, 12f.).

Derzeit gibt es auch erste Good Practice Beispiele in Europa, die sich mit Lifelong Guidance und hier mit der Zielgruppe der Älteren (50+) und deren Bedürfnisse beschäftigen; Bildungs- und BerufsberaterInnen müssen darauf vorbereitet werden, ältere Personen zu unterstützen, die nach mehreren Jahrzehnten und teilweise zum ersten Mal von Arbeitslosigkeit betroffen sind, aber noch zu jung sind, um in Pension zu gehen. Deshalb sind für die Bildungs- und

² Siehe dazu: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/114968.pdf (2015-02-24)

³ Ein Beispiel für einen solchen Preis ist die Initiative Nestor Gold – Gütesiegel für alter(n)sgerechte Organisationen und Unternehmen in Österreich, siehe dazu: <http://www.nestor.at> (2015-12-15).

Berufsberatung älterer Personen teilweise auch andere Zugänge und Techniken gefragt als bei Guidance von jüngeren Menschen.

1.2 Begriffsklärung Lifelong Guidance

Bereits zwei Resolutionen des Europäischen Rates haben sich dem Thema **Lifelong Guidance** gewidmet, 2004 und 2008, wobei Lifelong Guidance als kontinuierlicher Prozess definiert wird, der BürgerInnen jeden Alters und in unterschiedlichsten Lebenssituationen dabei unterstützen soll, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu identifizieren, Bildungs-, Weiterbildungs- und berufliche Entscheidungen zu treffen sowie ihren individuellen Weg durch unterschiedliche Lern- und Arbeitswelten zu finden. Guidance bezeichnet dabei eine Reihe von individuellen und kollektiven Aktivitäten, die unter anderem Information, Beratung, Kompetenzassessment, Unterstützung sowie das Vermitteln von Entscheidungs- und Karrieremanagementfertigkeiten umfassen.⁴

Im Rahmen der europäischen Strategieentwicklung wird neben dem Begriff *Lifelong Guidance* häufig auch *Guidance and Counselling* oder *Career Guidance* verwendet. Der breite Bedeutungsrahmen, der dem englischsprachigen Konzept bzw. den verschiedenen Begriffen zugrunde liegt, hat dazu geführt, dass in verschiedenen europäischen Ländern unterschiedliche Bezeichnungen und Übersetzungen für Lifelong Guidance verwendet werden. Insbesondere auch im deutschsprachigen Raum sind unterschiedliche Begriffe in Verwendung, die von *lebensbegleitender Beratung* über *Bildungs- und Berufsberatung* oder *Beratung für Bildung, Beschäftigung und Beruf* bis hin zu *Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB)* reichen.⁵ Die konzeptuelle Breite und begriffliche Sperrigkeit stellt einerseits eine gewisse Herausforderung hinsichtlich der wissenschaftlichen Eingrenzung entsprechender Beratungsangebote dar und führt laut einer österreichischen Expertin andererseits zu der Schwierigkeit, solche Beratungsangebote an die Zielgruppe und hier vor allem ältere Personen zu kommunizieren. Bildungs- und Berufsberatung kann dabei als zu stark auf bestimmte Verwertungskontexte bezogen aufgefasst werden.

In der Resolution von 2008 wurden vier Leitprinzipien zu Guidance formuliert, die in den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden sollen:

- Förderung von Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen AkteurInnen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene;
- Entwicklung der Qualitätssicherung von Beratungsangeboten;
- Erleichterung des Zugangs aller BürgerInnen zu Beratungsangeboten;
- Entwicklung von *Career-Management-Skills* – CMS, sogenannten „Karrieremanagementfertigkeiten“ (European Council 2008).

Lifelong Guidance Angebote sollen laut Hooley und dem Europäischen Netzwerk zu Lifelong Guidance - ELGPN (2014) die folgenden zehn evidenzbasierten Prinzipien umfassen:

⁴ Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf (2015-03-15)

⁵ Siehe dazu Begriffsklärung und Definitionen auf erwachsenenbildung.at: <http://erwachsenenbildung.at/themen/bildungsberatung/begriffsbestimmung/definitionen.php> (2015-12-11)

Tabelle 1
Evidenzbasierte Prinzipien von Lifelong Guidance

Fokus auf die individuelle Person	Unterstützung bei Lernen und Weiterentwicklung	Qualitätssicherung
<p>Lifelong Guidance ist vor allem dann effektiv, wenn es</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) tatsächlich lebenslang und fortschreitend umgesetzt wird; 2) auf sinnvolle Weise an die umfassenden Erfahrungen des Individuums anschließen kann; 3) die Diversität von Individuen anerkennt und die Maßnahmen an diese individuellen Bedürfnisse anpasst. 	<ol style="list-style-type: none"> 4) Lifelong Guidance umfasst mehr als nur einen Ansatz und funktioniert am besten, wenn verschiedene Maßnahmen miteinander kombiniert werden. 5) Ein zentrales Ziel von Lifelong Guidance-Programmen ist der Erwerb von Karrieremanagement-fertigkeiten. 6) Lifelong Guidance muss ganzheitlich und gut integrierbar in andere Unterstützungs-aktivitäten sein. 7) Lifelong Guidance sollte ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen einbeziehen und konkrete Erfahrungen am Arbeitsplatz anbieten. 	<ol style="list-style-type: none"> 8) Fertigkeiten, Ausbildung und Dispositionen der Personen, die Lifelong Guidance anbieten, sind zentral für deren Erfolg. 9) Lifelong Guidance erfordert den Zugang zu qualitativvoller Berufsinformation. 10) Lifelong Guidance muss laufend qualitätsgesichert und evaluiert werden, um Effektivität und Unterstützung bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung sicherzustellen.

Quelle: Tristram Hooley & The European Lifelong Guidance Policy Network (2014): The Evidence Base on Lifelong Guidance: a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice, 8:
<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-3.-the-evidence-base-on-lifelong-guidance/> (2015-11-25), eigene Übersetzung

Somit zeigt sich, dass Lifelong Guidance umfassend zu verstehen ist: Das Angebot richtet sich sowohl an Lernende als auch an Arbeitende, kann überall (und nicht nur an institutionalisierten Orten) und ganz individuell bereitgestellt werden⁶.

Besonders für Ältere (50+) ist Lifelong Guidance ein bisher noch wenig angewandtes, aber vielversprechendes Konzept. In Verbindung mit *Active Ageing* können Ältere dabei unterstützt werden, länger im Erwerbsarbeitsprozess zu verbleiben und Karrierewechsel oder den Übergang in die nachberufliche Phase erfolgreich zu bewältigen. Vor allem bei Umbrüchen nach oftmals jahrzehntelanger stabiler Beschäftigung benötigen Ältere Unterstützung bei Entscheidungen zur weiteren Arbeits- und Lebensplanung. In manchen europäischen Ländern gibt es bereits Erfahrungen mit Lifelong Guidance für Ältere und diese sollen im Rahmen dieser Studie untersucht und der Situation in Österreich vergleichend gegenübergestellt werden.

Das Prinzip, das Guidance-Aktivitäten zu Grunde liegt, ist die Autonomie des Individuums zu stärken. Das Ziel von Guidance ist es, Menschen dabei zu unterstützen, kluge, auf Information beruhende Entscheidungen zu treffen, wobei die Individualität und Freiwilligkeit von Guidance respektiert werden. Einige der häufigsten Guidance-Aktivitäten sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

⁶ Siehe zu dieser Veränderung des Begriffs Guidance z.B. Ronald C. Sultana (2010): From policy to practice. A systematic change to lifelong guidance in Europe, Cedefop, 19ff.

Tabelle 2
Übersicht zu Guidance-Aktivitäten

Bezeichnung	Beschreibung
Informationsaushang	Information zu Guidance-Angeboten und Kontaktaufnahme zu Älteren.
Informieren	Informationen zu Karrieremöglichkeiten, abhängig von Lebensphase und Karriereweg.
Beraten	Individuen und Gruppen dabei unterstützen Informationen zu interpretieren und die passendste Option auszuwählen, im Hinblick auf Weiterbildung, Career-Management-Skills Entwicklung, Umorientierung etc.
Unterstützen	Individuen dabei unterstützen, die eigenen Erfahrungen zu entdecken, abzuklären, einzuschätzen und zu verstehen; sowie Alternativen ergründen und deren mögliche Umsetzung durchdenken.
Bewerten	Individuen dabei unterstützen, durch formale und informelle Bewertung, ein strukturiertes Verständnis der persönlichen Bildungs- und Weiterbildungsentwicklung zu erhalten; Für erfahrene ArbeitnehmerInnen kann die Bewertung der Kompetenzen, Wünsche und Bedürfnisse ein fundamentaler Schritt für die Planung der nächsten Karriereschritte sein.
Lehren und lernen	Lerner-zentriert Individuen dabei unterstützen, Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen zu erwerben; kann sich sowohl auf berufsspezifische als auch Schlüsselkompetenzen beziehen, wie z.B. soziale Interaktion oder IKT-Kompetenzen.
Ausprobieren	Arbeitserfahrungen, Arbeitstests, „Lernkostproben“ oder andere Möglichkeiten für Individuen, Erfahrungen zu sammeln und dadurch Entscheidungen zu treffen; Für erfahrene ArbeitnehmerInnen kann dies z.B. zu einer Neuausrichtung in anderer Funktion als bisher führen.
Aktivieren	Personen dabei unterstützen, sich mit Organisationen auseinander zu setzen, die Beschäftigungs- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten bereitstellen oder beeinflussen.
Verfechten	Für Individuen oder Gruppen von Menschen, die mit zusätzlichen Barrieren zu kämpfen haben, direkt mit Organisationen verhandeln.
Follow-up	Nach der (Haupt-)Guidance-Aktivität mit den Personen in Kontakt bleiben.
Netzwerken	Verbindungen zu einer Reihe von Organisationen und Menschen herstellen, wie Arbeitsmarktservice, Sozialversicherung, Bürgervereinigungen, um das Beratungsangebot zu unterstützen und zu verstärken.
Feedback	Informationen zu Individuen und Gruppen sammeln und AnbieterInnen anregen, ihr Angebot auf die Bedürfnisse bestimmter Altersgruppen besser abzustimmen.
Management	Guidance-Aktivitäten umfassend managen, mit den dafür benötigten HR- und Organisationsressourcen sowie Evaluation.
Innovation/ Systemänderung	Entwicklungen und Änderungen in der Organisation und den Guidance-Praktiken unterstützen, um die Qualität und Durchführung besser auf eine integrierte Vermittlung entlang des Lebenszyklus abzustimmen.

Quelle: Cedefop 2015a, 25, eigene Übersetzung

Generell sollte bei Guidance zwischen Personen unterschieden werden, die (noch) im Erwerbsprozess stehen, und jenen, die arbeitssuchend sind. Bei den Arbeitssuchenden ist

Guidance ein gesetzlich verankertes Recht, das sie in dieser Situation unterstützen soll. Auch im Bereich Rehabilitation gibt es Möglichkeiten, wo die Personen gescreent werden, um ihre Beschäftigungsfähigkeit und noch vorhandene Beschäftigungsoptionen zu ermitteln. Je nach den Ergebnissen dieses Screenings können die Personen dann durch Angebote am zweiten Arbeitsmarkt bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt werden, wobei es auch finanzielle Unterstützungen für Firmen, die ältere Personen aufnehmen, gibt. Zudem gibt es die Möglichkeit, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen, die zu einer Reintegration in den Arbeitsmarkt führen sollen. D.h., es geht um konkrete Angebote, die einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oder den Erwerb von Kompetenzen unterstützen, die die Chance auf Beschäftigung erhöhen.

Bei jenen, die in Beschäftigung sind, wird Unterstützung vor allem in Zeiten von Veränderungen angeboten, wie z.B. bei einer möglichen Reduktion von Personal. Auch hier steht die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. der Erwerb entsprechender Kompetenzen im Vordergrund. In Unternehmen sollte noch deutlich mehr Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Wichtigkeit der Entwicklung von *Career-Management-Skills* geschaffen werden, da diese nicht nur Vorteile für die Beschäftigten, sondern auch für die Unternehmen bringen. Auch die Verbindung mit Arbeitsplatzlernen führt – insbesondere bei älteren Beschäftigten – zu mehr Einsatz und Motivation an der Arbeit. In diesen Bereichen sollten die Firmen noch stärker in den Fokus von Guidance-Aktivitäten rücken. Wobei ein Experte aus Deutschland darauf hinweist, dass Unternehmen über konkrete Altersstrukturanalysen und darauf aufbauende Beratungsangebote leichter zu motivieren sind, Guidance-Aktivitäten im Unternehmen zu integrieren, auch wenn für diese „wertvolle“ Arbeitszeit vorgesehen werden muss.

Auf der individuellen Ebene kann Guidance eine Möglichkeit darstellen, neue Kompetenzen zu erwerben, den Horizont zu erweitern und über persönliche Entwicklungsmöglichkeiten zu reflektieren. Bei Karriereunterbrechungen kann Guidance einen Weg zur Reintegration in den Arbeitsmarkt oder die Ausbildung aufzeigen. An der Grenze zur nachberuflichen Phase kann Guidance helfen, den Übergang sinnvoll und an den Bedürfnissen der jeweiligen Personen orientiert zu gestalten, altersgerechte Wohn- und Lebensformen sowie neue Betätigungsfelder z.B. im Bereich Ehrenamt aufzuspüren. Somit ist mit Guidance sehr viel mehr verbunden als nur die Vermittlung von Arbeitsstellen.

Auch das Anerkennen von non-formalen und informellen Kompetenzen ist ein wichtiger Aspekt von Guidance und sollte stärker in den Prozess einbezogen werden, v.a. was das Feststellen von individuellen Kompetenzen betrifft, von dem ausgehend über weitere Entwicklungsmöglichkeiten nachgedacht werden kann.

Guidance und Age Management („Altersmanagement“)

Strategien zum Thema *Age Management*⁷ werden als Möglichkeit angesehen, das Pensionsantrittsalter zu erhöhen und die Beschäftigten länger gesund und zufrieden in Beschäftigung zu halten. Daher ist es interessant, dass eine aktuelle Studie von Cedefop (2015a) zum Thema „*Guidance in Employers' Age Management Strategies*“ zu dem Schluss

⁷ *Age Management* beinhaltet unterschiedlichste Maßnahmen im Bereich Human Resources in Unternehmen und Organisationen, die einen speziellen Fokus auf Altern bzw. auf das Management von alternden Belegschaften legt. Eurofound identifizierte 2006 verschiedene Dimensionen von *Age Management*, die unter anderem (Neu-)Anstellung, Weiterbildung und LLL, Karriereentwicklung, flexible Arbeitszeiten, Gesundheit und Arbeitsplatzgestaltung, Umstrukturierungen sowie Übergang in die nachberufliche Phase umfassen (Eurofound 2006, 7).

kommt, dass Altersmanagement generell nicht in HR-Maßnahmen in Organisationen integriert sind und auch keine nationalen Maßnahmen oder Institutionen dieses unterstützen. Das Konzept des Altersmanagement ist relativ neu und es gibt nur wenige nationale Richtlinien und Vorgaben dazu.

Aber selbst wenn Strategien zu Altersmanagement in den letzten Jahren eingeführt wurden, ist Guidance oft kein Teil dieser Strategien: Ältere Beschäftigte sind oft keine der Hauptzielgruppen von nationalen Guidance-Maßnahmen; diese fokussieren stattdessen auf Jüngere oder Arbeitslose. Allerdings kann derzeit ein Trend festgestellt werden, der mittels Verwendung von IKT auch ältere Personen dabei unterstützen soll, Zugang zu Informationen und Dienstleistungen zu erhalten. Bisher durchgeführte Studien zu Guidance am Arbeitsplatz haben ergeben, dass oft keine klaren Prozesse zu Bildungs- und Berufsberatung in Unternehmen und Organisationen existieren. Wo Guidance anzutreffen ist, sind davon vor allem die Managementebene und junge, neu angestellte MitarbeiterInnen betroffen; wohingegen bei älteren Beschäftigten davon ausgegangen wird, dass diese sich selbständig mit der eigenen Karriereentwicklung auseinandersetzen (Cedefop 2015a, 8).

Ältere Beschäftigte länger im Erwerbsprozess zu halten sowie deren Wissen und Erfahrungen an andere weiterzugeben sind meist die wichtigsten Gründe, warum Maßnahmen zu Altersmanagement eingeführt werden. Diese Strategien sind somit oft problemorientiert und setzen sich mit besonderen Herausforderungen auseinander, wie z.B. gesundheitlichen Problemen, negativen Stereotypen, obsoleten Kompetenzen oder der Weitergabe der Expertise älterer Beschäftigter. Diese Herangehensweise führt ein starkes normatives Element im Altersmanagement ein und beeinflusst die weitere Maßnahmenentwicklung. Viele Maßnahmen beinhalten Weiterbildung, Mentoring oder Karriereentwicklungsgespräche. Im Bereich Guidance werden vor allem Informationen im Betrieb ausgehängt bzw. generell Informationen bereitgestellt. Beratung wird nur selten angeboten, da viele Angebote davon ausgehen, dass sich die Beschäftigten nach der allgemeinen Bereitstellung von Information selbst um die weiteren Schritte kümmern.

In den meisten Fällen, die Cedefop über Case Studies untersucht hat, sind ManagerInnen bzw. direkte Vorgesetzte für die Vermittlung von Guidance in den Betrieben zuständig. Guidance wird als Managementaufgabe angesehen, die Teil der Beurteilung, Karriereentwicklungsgespräche sowie des informellen Coaching am Arbeitsplatz ist. Externe AkteurInnen, wie ExpertInnen im Bereich Guidance und Weiterbildung, werden – wenn überhaupt – nur für bestimmte zeitliche Abschnitte hinzugezogen, wie z.B. zum Beginn der Umsetzung einer Altersmanagement-Strategie.

Wenig Aufmerksamkeit wird auch auf die Kompetenzen der internen „BeraterInnen“ gelegt: Bei ManagerInnen und Vorgesetzten wird einfach davon ausgegangen, dass diese die entsprechenden Kompetenzen mitbringen und Weiterbildung auf diesem Gebiet wird als nicht notwendig eingestuft. Auch die Qualität von Guidance wird nicht berücksichtigt bzw. evaluiert; allerdings könnten Qualitätsaspekte durch das Einbeziehen externer ExpertInnen bzw. durch die Verwendung von Richtlinien, Protokollen oder die Identifikation von Good Practice-Beispielen stärker berücksichtigt werden (Cedefop 2015a, 9).

Entwicklung von Kompetenzrahmen zu Bildungs- und Berufsberatung bzw. Laufbahnberatung

Wichtig beim Übergang zu Lifelong Guidance sind die Kompetenzen der BeraterInnen, die die KlientInnen z.B. beim Erwerb von *Career Management Skills* unterstützen sollen.

Mittlerweile gibt es verschiedene Ansätze Kompetenzen für BeraterInnen im Guidance-Kontext zu definieren. Zwei internationale Ansätze sollen hier kurz vorgestellt werden.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts entwickelte die *International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)* einen ersten internationalen Kompetenzrahmen für Bildungs- und BerufsberaterInnen. Ausgangspunkt der Überlegungen war, dass in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt die Karriere- und Lebensplanung der einzelnen Menschen sehr unterschiedlich aussehen kann und unterschiedlichste Beratungsangebote benötigt werden. Das Projekt zur Identifizierung der benötigten Kompetenzen startete bereits 1999 und die erarbeiteten Inhalte wurden 2003 einer groß angelegten Evaluation unterzogen.

Generell unterscheidet dieser internationale Kompetenzrahmen zwischen Kernkompetenzen und Fachkompetenzen, wobei Kernkompetenzen von allen BeraterInnen unabhängig vom jeweiligen Arbeitskontext benötigt werden, die Fachkompetenzen zusätzliche Kompetenzen, Wissen und Fähigkeiten umfassen, die sich je nach Beratungskontext unterschiedlich ausprägen können (ISVBB 2003).

Die *Kernkompetenzen* umfassen unter anderem ethisches Verhalten und professionelles Auftreten, bewusste Wahrnehmung und Würdigung von kulturellen Unterschieden der KlientInnen, Einbindung von Forschung und Theorie in die Praxis der beruflichen Beratung, Kenntnis aktueller Informationen zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigungstrends, effektive Zusammenarbeit im Team etc.

Die *Fachkompetenzen* werden in die folgenden zehn Themenbereiche untergliedert:

- Assessment: z.B. Erfassung und Diagnose der Klientenbedürfnisse, Vermittlung zu Fachdiensten;
- Bildungsberatung: z.B. Unterstützung beim Entscheidungsprozess und bei der Kursauswahl, Motivieren der KlientInnen;
- Berufliche Entwicklung: Kenntnis der allgemeinen Rechtslage, Kenntnis von Entscheidungsmodellen in Übergangssituationen, berufskundliche Informationen (Online und Print) anwenden;
- Beratung: Einsatz von Einzel- sowie Gruppenberatungstechniken, auf die Bedürfnisse der KlientInnen eingehen, beim Entwickeln eines persönlichen Lebensplans unterstützen;
- Informationsmanagement: Kenntnis der Gesetze zu Aus- und Weiterbildung sowie zur Anerkennung von Qualifikationen, Einsatz von Informationstechnologien und Heranführen der KlientInnen an bildungs- und berufsbezogene Informationen;
- Konsultation und Koordination: mit Eltern und LehrerInnen, Geschick im zwischenmenschlichen Umgang, Kreativität der SchülerInnen anregen;
- Forschung und Evaluation: Vertrautheit mit Forschungsmethoden, Interpretation von Forschungsergebnissen und Einbindung dieser in die Orientierungs- und Beratungspraxis;
- Programm/Service-Management: Zielgruppenanalyse, Inventarisierung der Ressourcen, Personalmanagement, Förderung von Weiterbildung der MitarbeiterInnen;
- Aufbau eines leistungsfähigen Gemeinwesens: Netzwerken, Maßnahmepläne entwickeln, umsetzen und bewerten;
- Stellenvermittlung: Coachen von KlientInnen zur Entwicklung von Strategien bei der Arbeitssuche, Nutzung des Internets für die Arbeitssuche, Unterstützung von KlientInnen zur Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses (IVSBB 2003; IAEVG 2003).

2009 wurde im Rahmen einer Cedefop-Studie ein weiterer Versuch unternommen, einen Kompetenzrahmen für die Laufbahnberatung in Europa zu entwickeln. Dieser Rahmen unterteilt sich in folgenden drei Abschnitte:

- *Grundkompetenzen*: wichtigste Grundlage für die persönlichen Fertigkeiten, Kenntnisse, Wertvorstellungen und ethischen Herangehensweisen, die bei allen Tätigkeiten, die mit den KlientInnen oder für sie durchgeführt werden, zur Geltung kommen.
- *Interaktionskompetenzen* gegenüber KlientInnen: insbesondere im Rahmen von Tätigkeiten, bei denen die KlientInnen direkt miteinbezogen werden, z.B. durch Gespräche oder Beteiligung an Gruppen, über Kommunikationstechnik oder bei Unterstützung zum Zugang zu anderen Diensten und Einrichtungen. Die KlientInnen können entweder als Einzelpersonen oder in Gruppen sowie im persönlichen Kontakt oder durch E-Mail, Telefon oder Online angesprochen und einbezogen werden. Die jeweils unterschiedlichen Bedingungen und Kontexte erfordern eine sehr differenzierte Anwendung der Kompetenzen.
- *Unterstützungskompetenzen* beziehen sich auf eine Menge an zusätzlichen Tätigkeiten, die die BeraterInnen anbieten, so z.B. die Ausgestaltung einer angebotenen Leistung, die Erarbeitung und Verarbeitung von Systemen und Materialien der Berufsinformation oder die Umsetzung von Strategien zur Karriereentwicklung (Cedefop 2010, 86⁸).

Der Kompetenzrahmen umfasst bei den *Grundkompetenzen*, d.h. den Fähigkeiten und Fertigkeiten des/der BeraterIn, die folgenden Themenbereiche:

- Ethische Praxis
- Ermittlung und konkrete Berücksichtigung der verschiedenen Klientenerfordernisse
- Integration von Theorie und Forschung in die Praxis
- Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen
- Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten
- Informations- und Kommunikationstechnologien

Im Bereich der *Interaktionskompetenzen* mit dem/der KlientIn sind folgende Aspekte anzutreffen:

- Tätigkeiten zur Laufbahnberatung durchführen
- Zugang zu Informationen ermöglichen
- Beurteilung und Befähigung zur Beurteilung
- Programme zum laufbahnorientierten Lernen entwickeln und bereitstellen
- Weiterverweisung und Vertretung des/der KlientIn
- Eintritt in den Lern- und Arbeitsprozess erleichtern

Zu den *Unterstützungskompetenzen*, im Sinne von Systemen und Netzwerken, zählen:

- Beschaffung und Aufarbeitung von Informationsmaterialien zu Chancen und Möglichkeiten
- Agieren in Netzwerken und Aufbau von Partnerschaften
- Management der eigenen Arbeitsbelastung und Führung von Nutzerunterlagen
- Erarbeitung von Strategien zur Karriereentwicklung
- Beziehung zu Interessensgruppen
- Teilnahme an Forschung und Evaluierung
- Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse (Cedefop 2010, 88)⁹

⁸ Die Studie von 2009 wurde 2010 auf Deutsch herausgegeben und diese Version wird im folgenden zitiert.

⁹ Zur detaillierten Beschreibung des Kompetenzrahmens siehe Cedefop 2010, 89-99.

Laut Cedefop beschreibt der europäische Kompetenzrahmen die Hauptaufgaben, die in jedem Land im Rahmen eines Laufbahnberatungssystems anzutreffen sind und kann bei der Planung und Entwicklung von Ausbildungskursen auf allen Ebenen eingesetzt werden.

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

2007 wurde das Europäische Netzwerk zu Lifelong Guidance (European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN¹⁰) gegründet, das bei der Umsetzung von Lifelong Guidance in den Mitgliedsstaaten unterstützen soll. Dazu sind in 30 Ländern¹¹ nationale Foren zu Guidance errichtet worden, wodurch es zu regelmäßigem Austausch und Zusammenarbeit zwischen europäischen, nationalen und regionalen Institutionen kommt. Dabei werden relevante Stakeholder (z.B. Arbeits- oder Bildungsministerium) und Guidance-Institutionen (z.B. Schulen, Berufsschulen, Universitäten, Arbeitsmarktvermittlung oder SozialpartnerInnen) zusammengebracht, um gemeinsam an einer umfassenden Guidance-Strategie zu arbeiten, die alle BürgerInnen mit den notwendigen Informationen, Beratung und Unterstützung versorgt, sodass diese adäquate Entscheidungen zur Bildungs- und Berufswahl treffen können. Die jeweilige Struktur und Aufgaben der nationalen Foren spiegelt die nationalen Strategien und Schwerpunkte zu Guidance wieder¹². Laut Information einer Expertin ist geplant, das Thema künftig nicht mehr im selben Netzwerkformat zu behandeln, sondern im Rahmen von kommissionsgesteuerten Arbeitsgruppen, wodurch eine stärkere Anbindung an die EU 2020-Ziele erreicht werden soll.

1.3 Länderauswahl

Im Rahmen der Studie werden Good Practice-Beispiele in ausgewählten europäischen Ländern (in Deutschland, Finnland, UK (Schottland), Schweden) zum Thema Lifelong Guidance für Ältere (50+) recherchiert und der Situation bzw. den Angeboten in Österreich vergleichend gegenübergestellt. Um eine Einbettung in den Arbeitsmarktkontext zu ermöglichen, wird jeweils auf die nationalen Regelungen zu Gleichbehandlung aufgrund des Alters, Pensionsregelungen und die Situation am Arbeitsmarkt von Personen 50+ eingegangen sowie die demographische Entwicklung in den Ländern basierend auf Prognosen abgebildet. Weiters werden Angebote von öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen (PES, Public Employment Services) für Personen 50+ vorgestellt; neben den Erfahrungen der PES werden aber auch betriebliche Good Practice-Beispiele und innovative Projekte zum Thema Lifelong Guidance analysiert, um Rückschlüsse und Empfehlungen ableiten zu können. Als zu untersuchende europäische Länder wurden jene mit bereits vorhandener Erfahrung zum Thema Lifelong Guidance bzw. guter Arbeitsmarktintegration von Älteren ausgewählt.

Deutschland ist schon allein aufgrund der Ähnlichkeiten mit Österreich (z.B. duales System, ähnliche demographische Entwicklung etc.) ein interessantes Vergleichsland. Weiters zeigt sich in Deutschland spätestens seit 2010 eine deutliche Alterung der Erwerbsbevölkerung. Unternehmen in Deutschland sind stark auf ältere ArbeitnehmerInnen und den Erhalt ihrer *Employability* angewiesen; sie werden in Zukunft verstärkt auf den demographischen Wandel sowie den Fachkräftemangel reagieren müssen. Weiters nimmt die Betriebs- und Berufsbindung in Deutschland deutlich ab, wodurch Arbeitsplätze, die über die gesamte

¹⁰ Mit dem Koordinator des ELGPN, Raimo Vuorinen, wurde im Rahmen dieser Studie ein Interview geführt.

¹¹ 2015 sind dies AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, RS, SE, SK, SI.

¹² Siehe dazu: <http://www.elgpn.eu/> (2015-03-19)

Erwerbsarbeit hinweg ausgeübt werden, zur Ausnahme werden und neue Anforderungen auf Bildungs- und BerufsberaterInnen zukommen (Moraal/Schönfeld in Cedefop 2011). Da Deutschland in vielen Bereichen (z.B. Weiterbildungsbeteiligung, Beschäftigungsquote etc.) im europäischen Vergleich in den vergangenen Jahren ursprünglich schlechte Werte aufholen konnte, können bezogen auf die aktuellen Entwicklungen in Deutschland Rückschlüsse auf mögliche Weiterentwicklungen in Österreich gezogen werden. Zudem liegen auch ähnliche Problemstellungen, wie z.B. beim Fachkräftemangel, und Rahmenbedingungen vor.

Auch **Finnland** weist viel Erfahrung zum Thema Lifelong Guidance und Maßnahmen für Ältere (50+) auf: Bereits in den 1990er Jahren wurde ein nationales Aktionsprogramm für ältere ArbeitnehmerInnen verabschiedet. Dennoch gibt es in den letzten Jahren Empfehlungen der OECD beim Zugang zur Frühpension restriktiver zu sein und das Pensionsalter stärker anzuheben. Vor allem im Bereich des *Active Ageings* ist Finnland führend und widmete sich diesem Thema im Durchschnitt 15 Jahre früher als andere europäische Staaten – besonders diese Erfahrungen sowie die des *Finnish Institute of Occupational Health* sind für die Situation in Österreich sehr interessant und können zur Ableitung von Empfehlungen herangezogen werden.

Großbritannien, und hier **Schottland**, eignet sich hervorragend für diese Studie, da die schottische Bevölkerung schon seit einiger Zeit aufgrund von verschiedenen Voraussetzungen stärker altert als dies in anderen Teilen des Vereinigten Königreichs der Fall ist: Schon seit den 1970er Jahren liegt die Fertilitätsrate unter 2,1 Geburten pro Frau (jene Zahl, die als notwendiges Reproduktionsniveau ermittelt wurde); gleichzeitig stieg die Lebenserwartung aufgrund von besserer medizinischer Versorgung. Und schließlich ist die Zuwanderungsquote in Schottland (im Gegensatz zu z.B. England) seit langer Zeit negativ, d.h. es wandern mehr Personen ab, als zuwandern (Smith 2011). Daher wurden in Schottland schon vor einigen Jahren Lifelong Guidance-Angebote entwickelt, die besonders auf die Bedürfnisse von Älteren (50+) eingehen.

Schweden ist im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Älteren in der EU führend und weist die höchste Erwerbstätigenquote bei den 55- bis 64-Jährigen auf (2014: 74%; Eurostat). Daher sollen Maßnahmen, die zu dieser hohen Erwerbsbeteiligung geführt haben, näher untersucht und darauf basierend Empfehlungen für Österreich abgeleitet werden. Weiters gibt es in Schweden eine lange Tradition von Guidance; bereits in den 1940er Jahren wurden erste Angebote des Arbeitsmarktservices zur Berufsberatung entwickelt. Das zugrundeliegende Prinzip war und ist, dass Guidance ein individuelles Recht ist, kostenlos und für alle Personen zugänglich sein muss. In Schweden wird Guidance dezentralisiert, d.h. in den einzelnen Regionen und Gemeinden, organisiert, es gibt keine zentrale Einrichtung, die für ganz Schweden zuständig wäre.

Weiters wird die aktuelle Situation in **Österreich** erhoben, um sie vergleichend mit den hier angeführten Ländern gegenüberstellen sowie Empfehlungen ableiten zu können. In Österreich werden bereits seit mehr als zehn Jahren Pilotprojekte zu alter(n)sgerechtem Arbeiten umgesetzt – v.a. auf betrieblicher Ebene, teilweise auch mit Unterstützung der öffentlichen Hand (z.B. fit2work-Initiative); dennoch steigt das Pensionsalter nur langsam an. Guidance und Maßnahmen für Personen 50+ werden in den letzten Jahren verstärkt vom AMS bzw. von vorgelagerten Beratungseinrichtungen angeboten, ein Vergleich mit anderen Ländern und innovativen Projekten sowie Ableiten von Empfehlungen soll zur Weiterentwicklung der bestehenden Angebote klare Hinweise geben.

Der vorliegende Bericht ist folgendermaßen aufgebaut: Zunächst wird in einem zusammenfassenden Einleitungskapitel die Situation in den einzelnen Ländern vergleichend gegenübergestellt, wobei vor allem Daten von OECD und Eurostat herangezogen werden, die einen länderübergreifenden Vergleich erlauben.

Anschließend werden die fünf Länder im Detail vorgestellt: Dabei wird zu Beginn der einzelnen Länderkapitel jeweils auf gesetzliche Rahmenbedingungen, nationale Strategien und Programme hingewiesen, die sich mit Personen 50+ am Arbeitsmarkt bzw. Guidance beschäftigen. Anschließend wird auf die Situation am Arbeitsmarkt für Personen 50+ eingegangen, wobei auch auf nationale Daten zurückgegriffen wird (z.B. in Österreich, wo es eine nationale Berechnung zur Arbeitslosigkeit gibt, die von der *Labour Force Survey*-Definition abweicht). Weiters wird auf Initiativen und Projekte zum Thema Gesundheit und *Active Ageing* eingegangen sowie die Bereiche lebenslanges Lernen und Weiterbildung für Personen 50+ dargestellt. Anschließend wird ein Überblick zur Bildungs- und Berufsberatung im jeweiligen Land gegeben sowie Informationen zur Ausbildung von BeraterInnen, zu Anforderungen und erforderlichen Kompetenzen. Methodisch wurde vor allem mit Literaturrecherche sowie qualitativen Interviews mit ExpertInnen und PraktikerInnen im Bereich Lifelong Guidance gearbeitet; mit den Arbeitsmarktservices in den Ländern wurde mittels Online-Fragebogen erhoben, welche Maßnahmen und Programme sie für Personen 50+ zur Verfügung stellen.

Nach den einzelnen Länderkapiteln, werden abschließend eine *Conclusio* sowie Empfehlungen aus der durchgeführten Untersuchung für die Situation in Österreich abgeleitet.

2 Vergleichende Gegenüberstellung der Situation in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich

Definition ältere ArbeitnehmerInnen

Im vorliegenden Bericht werden Informationen zu Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration von älteren Personen in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich vorgestellt und vergleichend gegenübergestellt. Interessanterweise konnte in keinem Land eine klare Definition zu „älteren Personen“ gefunden werden bzw. wandelt sich diese, je nachdem, in welchem Kontext und zu welchem Thema geforscht wird. Für die vorliegende Studie wurde eine Einschränkung auf Personen 50+ vorgenommen, um eine Altersgrenze zu definieren; allerdings konnte diese Altersgrenze nicht immer gezogen werden, da z.B. in Schottland derzeit die Maßnahmen nicht zwischen älteren und jüngeren Personen unterscheiden: es gibt eine Gesamtgruppe von Personen 20+, für die unterschiedliche Angebote und Maßnahmen entwickelt werden. Auch in Österreich gibt es z.B. beim AMS Maßnahmen, die sich bereits an Personen 45+ oder auch 40+ richten, an denen aber auch viele Personen 50+ teilnehmen; daher wurden auch einzelne dieser Maßnahmen in die Studie einbezogen, um einen besseren Überblick zur Situation geben zu können.

Abgesehen von diesen unterschiedlichen Altersgrenzen, die in verschiedenen Kontexten zu beobachten sind, sind auch die Differenzen zwischen älteren Personen in den untersuchten Ländern sehr groß: sie können in ländlichen Gegenden oder Städten leben, sie weisen unterschiedliche Qualifikationsniveaus auf, sind arbeitssuchend oder in Beschäftigung, männlich oder weiblich, mit oder ohne Migrationshintergrund etc. Weiters weisen ältere Personen unterschiedliche körperliche und psychische Gesundheit, Arbeitsmotivation oder generell Aktivität auf. Und all diese Unterschiede und Charakteristika beeinflussen Maßnahmen und Angebote, die für ältere Personen entwickelt werden, und die daher sehr unterschiedlich ausfallen können.

Die OECD (2006) definiert ältere ArbeitnehmerInnen als Personen 50+ und argumentiert dies damit, dass ab diesem Alter in vielen Ländern eine beginnende Reduktion der Erwerbsbeteiligung beobachtet werden kann.

Eine andere Möglichkeit Alter zu definieren ist situationsbedingt: Laslett (1991) teilt das Leben in vier Zeitspannen ein und beschreibt die hier untersuchte Altersgruppe als „*third age*“, welche er als Periode der persönlichen Verwirklichung und Erfüllung beschreibt, wobei auch die berufliche Karriere ihren Höhepunkt erreicht.

Eurostat wiederum sammelt Daten zu älteren Personen und wählt dafür die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen aus.

Eine Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2012 zum Thema *Active Ageing* fragte nach, ab welchem Alter die Befragten eine Person als „alt“ bezeichnen würden: In der EU-27 werden Personen durchschnittlich mit 63,9 Jahren als „alt“ bezeichnet. Eine weitere Frage zielte auf die Einschätzung ab, ab wann eine Person als nicht mehr jung bezeichnet werden kann: Im Durchschnitt wird dies laut den Befragten mit 41,8 Jahren erreicht (European Commission 2012c, 10f.).

Gesetzliche Rahmenbedingungen in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich

Gleichbehandlung bzw. Antidiskriminierung aufgrund des Alters ist in den untersuchten Ländern in spezifischen Gesetzen oder der Verfassung verankert. In den meisten Ländern wurde die Verankerung des Alters in Gesetzen von der europäischen Richtlinie 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung von Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ausgelöst (2000/78/EG). Diese Richtlinie, die unterschiedliche Diskriminierungstatbestände auflistet, hat in vielen Ländern die Verabschiedung von eigenen, weitreichenden Antidiskriminierungsgesetzen bewirkt, die bis dahin oft in mehreren Gesetzen verankert waren. So gab es in den meisten Ländern vorab Gesetze zu Gleichbehandlung von Frauen und Männern, von Homosexuellen oder aufgrund von Religion oder ethnischer Herkunft. Diese einzelnen Gesetze wurden, wie z.B. in Großbritannien und Schweden in einem gemeinsamen neuen Gesetz zusammengeführt und brachten damit oft erstmals ein explizites und umfassendes Verbot von Diskriminierung aufgrund des Alters.

Beschäftigung Älterer in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich

Die Bevölkerung in den untersuchten Ländern wandelt sich: das Durchschnittsalter steigt an und damit auch das Alter der Beschäftigten; somit stellen ältere ArbeitnehmerInnen einen größeren Anteil an der Erwerbsbevölkerung. Diese demographische Veränderung spiegelt sich auch in unterschiedlichen europäischen Initiativen wieder, wie z.B. der Lissabon-Strategie von 2000 oder der Europa 2020-Strategie, wonach bis 2020 eine EU-weite Beschäftigungsquote von 50% der 55- bis 64-Jährigen erreicht werden soll. Wie die Grafiken 1 und 2 zeigen, haben Schweden, Finnland, Deutschland und UK diese Quote bereits erreicht, in Österreich liegt die Frauenbeschäftigungsquote allerdings noch deutlich darunter. Für die folgende vergleichende Gegenüberstellung der Beschäftigungsquoten in Deutschland, Finnland, Großbritannien, Schweden und Österreich werden Daten von Eurostat¹³ herangezogen, da diese auf der Erhebungsmethode des Labour Force-Konzepts basieren und somit vergleichbar sind. Allerdings gibt es für Schottland keine eigenen Eurostat-Daten, daher muss auf Informationen zu Gesamt-UK zurückgegriffen werden.¹⁴

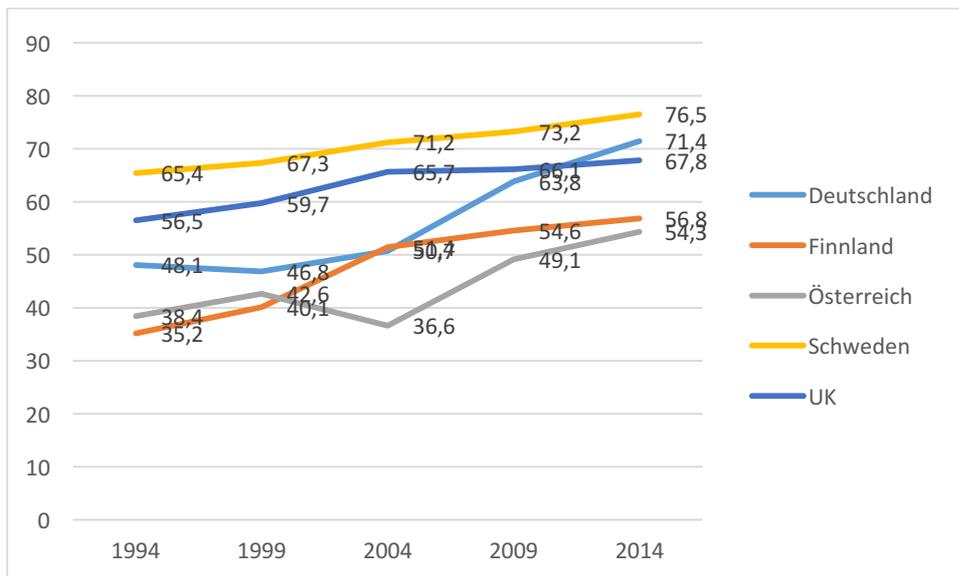
Auffallend ist bei den Daten, die einen Zeitraum von 20 Jahren abbilden, dass einzelne Länder, wie z.B. Finnland, sehr schwach gestartet sind und sich deutlich steigern konnten. Vor allem bei den Frauen konnte sich Finnland von 31,5% (1994) auf 61,4% (2014) fast verdoppeln. Schweden liegt bei beiden Geschlechtern klar vor allen anderen untersuchten Ländern und konnte eine bereits hohe Quote von 65,4% bei den Männern und 59,1% bei den Frauen auf 76,5% (Männer) bzw. 71,5% (Frauen) steigern. Auch Deutschland konnte in den vergangenen 20 Jahren deutlich zulegen: bei den Männern von 48,1% auf 71,4% und bei den Frauen von 25,2% auf 60%. Großbritannien lag bis zum Beginn bzw. zur Mitte der 2000er Jahre an zweiter Stelle, wurde dann allerdings von Deutschland (bei den Männern) bzw. von Finnland und Deutschland (bei den Frauen) überholt, d.h. hier zeigt sich eine geringere Steigerung der Beschäftigungsquoten von 55- bis 64-Jährigen als in den anderen untersuchten

¹³ Siehe dazu: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables> (2015-11-17). Es muss bei den Daten berücksichtigt werden, dass es über einen Zeitraum von 20 Jahren zu Veränderungen bei der Berechnungsmethode gekommen ist; dennoch zeigen die Daten einen Trend bzw. Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern auf.

¹⁴ Daten zu Schottland werden – soweit vorhanden – in Kapitel 5 vorgestellt, hier wird aus Gründen der Vergleichbarkeit Großbritannien herangezogen.

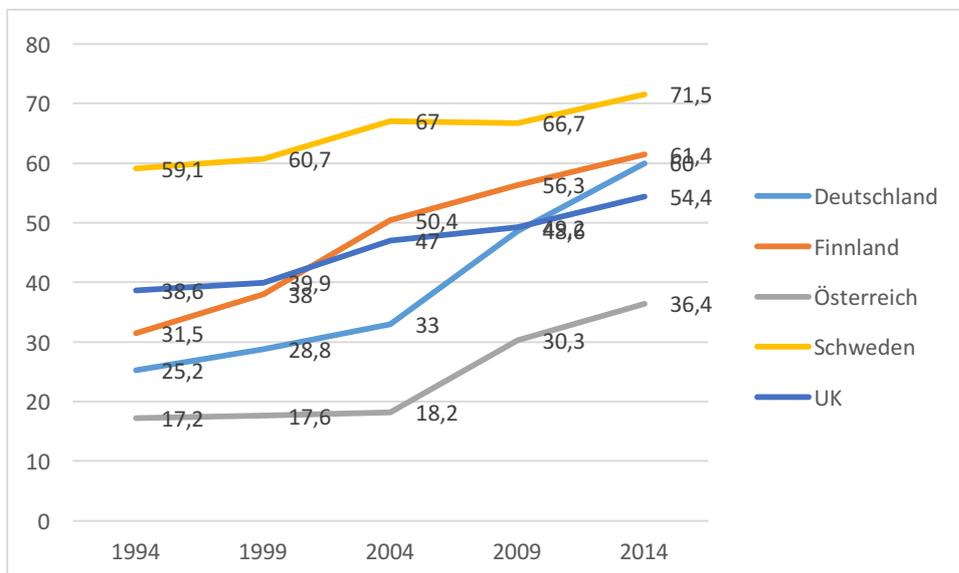
Ländern. Österreich liegt im Vergleich auf dem letzten Platz, wobei vor allem bei den Frauen die deutlich geringere Quote auffällt: 1994 lag diese nur bei 17,2% und konnte bis 2014 auf 36,4% gesteigert werden. Hier zeigt sich das frühere Pensionsantrittsalter für Frauen, die mit 60 Jahren regulär in Pension gehen können (siehe dazu Kapitel 7.2).

Grafik 1
Beschäftigungsquote Männer (55-64 Jahre), 1994-2014



Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

Grafik 2
Beschäftigungsquote Frauen (55-65 Jahre), 1994-2014



Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

Trotz steigender Anzahl an Maßnahmen zur Erwerbsintegration Älterer sowie zu *Active Ageing* in den untersuchten Ländern bestehen weiterhin Rahmenbedingungen, die ältere Beschäftigte daran hindern, länger am Erwerbsprozess teilzunehmen bzw. die einen früheren Erwerbsaustritt unterstützen. Laut einer Studie von Cedefop (2015a) können diese Faktoren in drei Kategorien unterteilt werden:

- Institutionelle Herausforderungen (verbunden mit dem allgemeinen System)
- Situationsbezogene Herausforderungen (verbunden mit der Organisation)
- Dispositive Herausforderungen (verbunden mit dem Individuum)

Die folgende Tabelle beschreibt die einzelnen Kategorien:

Tabelle 3
Überblick zu Herausforderungen von älteren Beschäftigten

Systemisch	Organisatorisch	Individuell
Pensionsantrittsalter	Einstellungen am Arbeitsplatz und Erwartungen gegenüber Älteren	Negatives Image von Älteren kann zur „ <i>Self-fulfilling prophecy</i> “ werden
Gesetzgebung, Steuerstrukturen, Kosten-Nutzen-Rechnung im Hinblick auf Frühpensionierung	Fehlende alter(n)sgerechte Maßnahmen und Guidance-Aktivitäten	Verlust von Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl und Unwillen bzw. Müdigkeit zu weiterem Lernen
Fehlender Zugang zu Arbeitsmarktdienstleistungen nach der Erreichen des Pensionsalters	Kosten-Nutzen-Rechnung von Betrieben hinsichtlich Weiterbildung der älteren Beschäftigten	Fehlen von beruflichen Qualifikationen und praktischen Kompetenzen (veraltete Kompetenzen)
Wirtschaftliche Situation und demographische Entwicklung	Familienumstände (Pflege von älteren Familienmitgliedern)	Innerer Wunsch, Erwerbsarbeit gegen Freizeit bzw. Freiwilligenarbeit zu tauschen
Einstellungen/Vorurteile der Gesellschaft zu älteren Beschäftigten	Arbeitsbedingungen bzw. -struktur, welche Weiterbildung nicht unterstützen	Fähigkeit, mit Änderungen im hohen Alter umzugehen
Fehlende Anreize für Betriebe Altersmanagement umzusetzen	Sich verändernde und neu entstehende Karriere-möglichkeiten sowie Flexibilisierung des Arbeitsmarkts	Fehlendes Verständnis für das Funktionieren des Arbeitsmarkts
Fehlende Guidance und LLL Angebote	Kompetenzen der Älteren konzentrieren sich vorwiegend auf einem spezialisierten Gebiet	Finanzielle Situation Älterer (je nachdem hemmender bzw. fördernder Faktor)
	Möglichkeit mit technologischen Entwicklungen Schritt zu halten; fehlende Information; reduzierte soziale Kontakte	Physische und psychische Probleme

Quelle: Cedefop 2015a, 16, eigene Übersetzung

Eine Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2012 stellte fest, dass die fehlende Möglichkeit, gleitend in die Pension überzutreten (z.B. Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten etc.) sowie der Ausschluss von Weiterbildung und negative Einstellungen von ArbeitgeberInnen gegenüber älteren Beschäftigten als die Haupthindernisse für einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess von Personen über 55 Jahren angegeben werden. Beschäftigte 55 + werden zwar als erfahren und zuverlässig angesehen, gleichzeitig aber auch als weniger offen für neue Ideen sowie mit einer geringeren Affinität für neue Technologien (European Commission 2012b, 43f.).

Unterschiede bei den Alterslohnprofilen werden auch als Faktor hervorgehoben, der sich positiv oder negativ auf Beschäftigungschancen von Älteren auswirken kann: So steigen in Österreich die Lohnprofile mit zunehmenden Alter steil an, wohingegen diese in Finnland ausgesprochen flach verlaufen und in Schweden ab einem Alter von 55 Jahren sogar rückläufig sind (Gasió et al. 2012, 127).

Pensionen

Die Ausgestaltung des Pensionssystems kann Anreize für oder gegen einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess setzen. Die Alterssicherung in den meisten europäischen Ländern erfolgt durch eine Kombination verschiedener Typen von Vorsorgesystemen: einem verpflichtend gesetzlichen, einem betrieblichen (in manchen Ländern verpflichtend, in anderen freiwillig) und einem privaten. In Österreich stellt – ebenso wie in Deutschland, Finnland und Schweden – das gesetzliche Vorsorgesystem die Haupteinkommensquelle für die Zeit nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben dar. Während aber z.B. die Risikostreuung und Aufteilung zwischen den verschiedenen Säulen des Vorsorgesystems in Schweden verpflichtend erfolgt, findet sie in Deutschland und Österreich auf Basis freiwilliger individueller oder betrieblicher Zusatzleistungen statt (Famira-Mühlberger et al. 2015, 11). Die private und betriebliche Säule des Vorsorgesystems sind in Österreich im Vergleich zum dominierenden staatlichen umlagenfinanzierten System nur gering ausgebaut (EcoAustria 2012, 7).

In den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten wurden in allen untersuchten Ländern weitreichende Änderungen bei den Pensionsregelungen umgesetzt: Manche Länder schafften ein fixes Pensionsantrittsalter ab (z.B. Großbritannien, Finnland und Schweden) und führten stattdessen einen „Korridor“ bzw. ein flexibles Antrittsalter ein, in dem ältere Personen in Pension gehen können; so soll der Korridor in Großbritannien demnächst auf 65 bis 70 Jahre angehoben werden, in Finnland liegt das flexible Antrittsalter zwischen 63 und 68 Jahren und in Schweden zwischen 61 und 67 Jahren, d.h. man kann in diesem Alter regulär in Pension gehen, es gibt aber finanzielle Anreize, länger im Erwerbsprozess zu bleiben.

Weiters wurden die Berechnungsmethoden für die Pensionen in allen Ländern umgestellt: Wurde früher oft nur das Einkommen der letzten zehn oder 15 Jahre für die Berechnung der Pension herangezogen, ist es heute die gesamte Erwerbskarriere der Beschäftigten (mit Übergangsfristen, z.B. in Österreich, wo es eine Parallel-Führung von altem und neuem System gibt).

Einige Länder haben auch eine „Pensionsautomatik“ eingeführt, wie z.B. Finnland und Schweden, wobei für jede Alterskohorte basierend auf verschiedenen Faktoren die Pension berechnet wird und dies mit einem Lebenserwartungs-Koeffizienten verbunden ist; in Großbritannien wird mit einer Einführung eines solchen Koeffizienten ab 2017 gerechnet, in Deutschland stellt eine Rentenanpassungsformel sicher, dass Erwerbstätigkeits-, Geburten- und Lebenserwartungsentwicklungen die Höhe der jährlichen Rentenanpassung beeinflussen. In Österreich wird die Einbeziehung der Lebenserwartung in die Pensionsberechnung derzeit noch abgelehnt.

Besonders die Invaliditätspension ist in einigen Ländern immer noch eine oft genutzte Variante, um frühzeitig in Pension zu gehen. Die meisten der untersuchten Länder, Finnland, Schweden und Österreich, haben in den letzten Jahren Maßnahmen gesetzt, um diese Form der Frühpensionierung, etwa durch geringere Geldleistungen, weniger attraktiv zu gestalten bzw. den Zugang dazu zu erschweren. So wurde in Österreich z.B. die vorübergehende

Invaliditätspension (oder Berufsunfähigkeitspension bei Angestellten) abgeschafft und stattdessen werden Schritte zur Rehabilitation und Aktivierung gesetzt.

Die folgende Tabelle der OECD mit vergleichenden Daten für 2015 zeigt, dass in manchen Ländern der Anteil der Pensionen am BIP deutlich höher liegt als in anderen: Österreich weist hier nach OECD-Berechnungen den höchsten Anteil auf (13,2%), gefolgt von Deutschland (10,6%), Finnland (10,3%), Schweden (7,4%) und UK (5,6%). Großbritannien hat ein deutlich anders ausgestaltetes System – auch was den Wohlfahrtsstaat betrifft – und die staatlichen Pensionen sind im Vergleich deutlich niedriger. Interessant ist bei dieser Übersicht jedoch, dass Schweden, das als Hochsteuer-Land bzw. als Staat mit ausgeprägtem Sozial- und Wohlfahrtsstaat gilt, deutlich niedrigere Anteile des BIP für die Pensionen aufweist als Österreich und Deutschland.

Tabelle 4
OECD-Daten zu Pensionen 2015

	AUT	DE	FIN	SE	UK	OECD
Durchschnittliches Einkommen (nationale Währung)	EUR 42.573	EUR 45.952	EUR 42.910	SEK 407.974	GBP 35.633	EUR 33.036
Durchschnittliches Einkommen (US-Dollar)	USD 51.557	USD 55.649	USD 51.965	USD 52.272	USD 55.539	USD 40.007
Öffentliche Pensionszahlungen % vom BIP	13,2	10,6	10,3	7,4	5,6	7,9
Lebenserwartung - bei der Geburt	81,0	80,7	80,5	81,7	80,4	80,0
- mit 65 Jahren	19,8	19,4	19,8	19,9	19,4	19,3
Bevölkerung über 65 Jahre in % der erwerbstätigen Bevölkerung	18,7	21,4	20,4	20,0	18,1	16,2

Quelle: OECD: Pensions at a Glance 2015. Online: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/pensionsataglance.htm> (2015-12-02)

Arbeitsfähigkeit und Gesundheit

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit wird in manchen Ländern schon lange im Hinblick auf bessere Gesundheit, *Active Ageing* und alter(n)sgerechtes Arbeiten angewandt, in anderen scheint dies erst in den letzten Jahren stärker in den Fokus von Maßnahmen und Projekten zu rücken.

Das Haus der Arbeitsfähigkeit (siehe mehr Informationen in Kapitel 4.3) wurde von Juhani Ilmarinen und dem finnischen Institut für berufliche Gesundheit entwickelt und versinnbildlicht das Wechselspiel zwischen Gesundheit, Kompetenzen, Arbeitsmotivation und Arbeitsbedingungen. Der starke Fokus auf die Arbeitsfähigkeit hängt auch mit der langen Tradition der Frühpensionierung in Finnland zusammen, wo es seit 2001 Arbeitsplatz- und Gesundheitsüberprüfungen gibt. ArbeitnehmerInnen, die noch in Beschäftigung sind, aber das Risiko des Verlusts der Arbeitsfähigkeit aufweisen, haben einen rechtlichen Anspruch auf Rehabilitation. Somit soll durch frühe Intervention der Verlust der Arbeitsfähigkeit vermieden

werden bzw. wurde mit der Möglichkeit des Teilzeitkrankenstandes 2007 die Rückkehr bzw. der Verbleib am Arbeitsplatz unterstützt (OECD 2008, 82).

Auch in Schweden gibt es eine lange Tradition zur Qualität von Arbeitsbedingungen und des Verständnisses von Arbeit als Selbstverwirklichungsmöglichkeit. Neben den Arbeitsbedingungen und dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz, sind auch Faktoren wie Arbeitszeitflexibilität oder Schulungsteilnahmen verbunden mit verbesserter Erwerbsintegration von Älteren von Bedeutung; aber auch Work-Life-Balance, sozioökonomische Bedingungen und das soziale Umfeld haben starken Einfluss auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit (Europäische Kommission 2012d, 24; Vendramin, Velanduc 2012, 17).

In Schottland wurde im Zusammenhang mit einem gesunden Arbeitsleben die Forderung nach einem „*living wage*“ – im Gegensatz zum „*minimum wage*“ aufgebracht; der *living wage* liegt im Durchschnitt ca. 2 Pfund über dem Mindestlohn und soll Menschen dabei unterstützen, weniger Überstunden machen zu müssen und somit zu einer verbesserten Work-Life-Balance führen. Auch die Möglichkeit von Teilzeitpension und somit einem gleitenden Übergang in die Pension durch die Reduktion von Arbeitszeit, z.B. ab 60 Jahren, wurde als mögliche Maßnahme für eine verbesserte Gesundheit und somit einem längeren Verbleib im Erwerbsprozess angeführt.

In Österreich wird das Thema Arbeitsfähigkeit und Gesundheit in den letzten Jahren stärker in einzelne Projekte und Gesetze eingebracht, z.B. das fit2work-Projekt (siehe Kapitel 7.6) oder auch Änderungen beim Zugang zur Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension. Im Rahmen der Initiative *early intervention 50+* wird das Konzept der Arbeitsfähigkeit stark in den Beratungsprozess integriert, da der Fragebogen zu Beginn des Beratungsprozesses auf den vier Stockwerken des Hauses der Arbeitsfähigkeit aufbaut. Dieser Fragebogen wurde mit Unterstützung von Juhani Ilmarinen entwickelt und hier gab es somit einen eindeutigen Transfer von Know-how aus Finnland nach Österreich.

Wichtig ist beim Thema Arbeitsfähigkeit und Gesundheit auch, dass die Verantwortung für das Wohlbefinden des/der Einzelnen nicht in der Verantwortung des/der ArbeitnehmerIn allein liegt, sondern dass die ArbeitgeberInnen stärker in die Umgestaltung der Arbeitsumgebung einbezogen werden müssen.

Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer

Wie vergleichbare Daten von Cedefop (2015b) zeigen, nimmt die Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen¹⁵ mit dem Alter ab: Im EU-Durchschnitt nehmen 6,6% der Älteren und 10,5% aller Erwachsenen am lebensbegleitenden Lernen teil, wobei nur Deutschland bei den hier untersuchten Ländern unter dem EU-Durchschnitt liegt. Österreich liegt zwar über dem EU-Durchschnitt, aber deutlich abgeschlagen hinter Schweden, Finnland und Großbritannien. Auffallend ist dabei, dass die Beteiligung Älterer in Schweden (21,5%) und Finnland (17,3%) sogar die Quote aller Erwachsener in Österreich (13,9%) deutlich übertrifft.

¹⁵ Im vorliegenden Bericht verwenden wir die Begriffe lebenslanges und lebensbegleitendes Lernen synonym, da beide Begriffe in den untersuchten Ländern in verschiedenen Strategien, Maßnahmen und Programmen vorkommen und nur sehr selten explizit zwischen den beiden Begriffen differenziert wird.

Tabelle 5

Beteiligung Erwachsener und Älterer am lebensbegleitenden Lernen (in %)

	Erwachsene	Ältere
Deutschland	7,8	3,6
Finnland	24,9	17,3
Österreich	13,9	8,3
Schweden	28,1	21,5
UK	16,1	12,3
EU-Durchschnitt	10,5	6,6

Quelle: Cedefop (2015b)

Bei der Beteiligung Älterer an Weiterbildung bzw. lebensbegleitenden Lernen gibt es eine starke Korrelation mit dem Bildungsniveau, d.h. Personen mit höheren Bildungsabschlüssen nehmen auch öfter an Weiterbildung teil. Allerdings sollte dabei nicht auf die älteren Menschen in manuellen oder Hilfsarbeiterberufen vergessen werden, die oft aufgrund von körperlichen Beschwerden nicht in der Lage sind, ihren Beruf bis zur Pension auszuüben und die daher deutlich stärker in Weiterbildung und damit auch Umschulungsaktivitäten eingebunden werden sollten. Hier wären sicher noch weitere Anstrengungen notwendig, um diese bisher wenig von Weiterbildung erfasste Gruppe besser zu erreichen.

Aber auch Unternehmen bevorzugen oft jüngere gegenüber älteren MitarbeiterInnen bei der Weiterbildung, da sie sich bei den Älteren weniger Ertrag erwarten, wenn die Personen z.B. kurz vor der Pension stehen. Wobei „kurz“ hier allerdings auch relativ sein kann, denn in Gesprächen mit ExpertInnen und PraktikerInnen für diese Studie wurde öfters darauf hingewiesen, dass bereits sehr früh nicht mehr in Weiterbildung von „Älteren“ investiert wird (eine Gesprächspartnerin nannte für Österreich bei manchen Firmen 40 Jahre bei Frauen und 45 bei Männern als Grenze, ab der nicht mehr in Weiterbildung investiert werde). Ein Experte aus Deutschland war der Meinung, dass Unternehmen selbst bei einer weiteren Anhebung des Pensionsalters nur schwer dazu zu motivieren wären, Älteren Weiterbildung zukommen zu lassen, da sie bei der Finanzierung längerer Weiterbildungen bereits bei jüngeren MitarbeiterInnen fürchten, diese nach Abschluss der Weiterbildung zu verlieren. Hier könnte stärker auf Lernen am Arbeitsplatz gesetzt werden, bei dem sowohl ArbeitgeberInnen als auch ältere Beschäftigte jeweils Vorteile erkennen können, da das Erlernete im Arbeitsprozess umgesetzt werden kann.

Aber auch die Gesundheit hat starke Auswirkungen auf die Teilnahme an Weiterbildung: So zeigte die Arbeitskräfteerhebung von Eurostat 2011, dass schlechte Gesundheit der Hauptgrund für Nicht-Teilnahme bei den 55- bis 64-Jährigen ist. Auch familiäre Verpflichtungen, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Verwandten, werden häufig als Grund für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung genannt – auch wenn dieser Grund bei den Jüngeren häufiger anzutreffen ist (Cedefop 2015a, 34).

Ältere Personen haben aber oft auch selbst Vorbehalte gegenüber Weiterbildung aufgrund von negativen Schulerlebnissen oder weil sie Weiterbildung in ihrem Alter als nicht mehr wichtig einschätzen. Gerade hier kann Guidance helfen, im Rahmen von persönlichen Beratungsgesprächen individuell auf ältere Personen eingehen zu können, diese zum einen davon zu überzeugen, ihre Kompetenzen anerkennen zu lassen, und andererseits neue Lern- und Arbeitsmethoden auszuprobieren (Hulkari, Paloniemi 2008, 52). In diesem

Zusammenhang wurden Peer-Gruppen-Lernen und die Arbeit in intergenerationellen Teams als geeignete Methoden genannt – auch im Hinblick auf die Übertragung von impliziten Wissen auf jüngere MitarbeiterInnen, das bei Pensionsantritt nicht verloren gehen soll.

Lifelong Guidance

Lifelong Guidance ist ein kontinuierlicher Prozess, der BürgerInnen jeden Alters und in unterschiedlichen Lebenssituationen dabei unterstützen soll, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu identifizieren, Bildungs- und Weiterbildungs- sowie berufliche Entscheidungen zu treffen und ihren individuellen Weg durch unterschiedliche Lern- und Arbeitswelten zu finden. Das Ziel von Guidance ist es, Individuen dabei zu unterstützen, kluge und auf adäquaten Informationen basierende Entscheidungen zu treffen, wobei Individualität und Freiwilligkeit bei der Inanspruchnahme von Guidance im Vordergrund stehen muss. Insbesondere bei Umbrüchen nach oftmals jahrzehntelanger stabiler Beschäftigung benötigen Ältere Unterstützung bei Entscheidungen zur weiteren Arbeits- und Lebensplanung. Guidance umfasst dabei eine Reihe von individuellen und kollektiven Aktivitäten, die Information, Beratung, Kompetenzassessment, Unterstützung sowie das Vermitteln von *Career Management Skills* umfassen kann (European Council 2008, Cedefop 2015a).

Lifelong Guidance für Personen 50+ im Erwerbsprozess, mit der sich die vorliegende Studie vor allem befasst, zielt insbesondere auf zwei Gruppen ab: Arbeitssuchende, die konkrete Angebote annehmen, um in den Arbeitsmarkt wieder einzusteigen, bzw. Kompetenzen erwerben, die die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen; und Personen in Beschäftigung, die vor allem in Zeiten von Veränderung, wie z.B. einer möglichen Reduktion von Personal, Unterstützung beim Erwerb von Kompetenzen erhalten, oder die sich für eine andere Karriere interessieren – entweder weil sie den bisherigen Beruf aus körperlichen oder psychischen Gründen nicht mehr ausüben können, oder weil sie sich in der letzten Phase des Erwerbslebens noch einmal neu erfinden und sich z.B. selbständig machen wollen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang – für beide Gruppen – die Entwicklung von *Career Management Skills*, die beim Treffen von Entscheidungen für die eigene Karriere von zentraler Bedeutung sind und die auch in Unternehmen stärker gefördert werden sollten, da diese nicht nur Vorteile für die ArbeitnehmerInnen, sondern z.B. durch höhere Motivation auch für die Unternehmen bringen.

Bei den untersuchten Ländern zeigt sich, dass einige bereits in den 1990er bzw. 2000er Jahren verstärkt Angebote im Bereich Guidance und Arbeitsmarktintegration von Personen 50+ gesetzt haben. Hier sind vor allem Schweden, Finnland und Schottland zu erwähnen, die deutlich früher Aktivitäten gesetzt haben als andere Länder. Allerdings zeigt sich bei diesen Ländern ein Rückgang an Maßnahmen und Initiativen in den letzten Jahren, da aufgrund von wechselnden Regierungen, anderen Förderstrategien oder neuen inhaltlichen Schwerpunkten, wie z.B. einem Fokus auf jüngere Personen, nun weniger finanzielle Mittel für Ältere zur Verfügung stehen. Im Vergleich dazu sind in Deutschland und Österreich – auch aufgrund von Verschärfungen im Pensionsrecht – derzeit sehr viele Maßnahmen und Angebote für Personen 50+ anzutreffen; sowohl bei der Bundesagentur für Arbeit und dem AMS als auch bei vorgelagerten Beratungseinrichtungen und auch in Unternehmen und Betrieben sind viele Initiativen und Projekte entstanden. Auffallend ist, dass Schweden Maßnahmen nicht nach Altersgruppen differenziert und dabei sehr gute Werte bei der Beschäftigung von Älteren erzielt. In machen Maßnahmen gibt es Sonder- oder Ausnahmeregelungen für Ältere, aber es gibt keine speziellen Beratungsangebote für die Gruppe der 50+.

Für den **Beratungsprozess** selbst wurde in den Gesprächen mit ExpertInnen und PraktikerInnen darauf hingewiesen, dass dieser jeweils auf die individuelle Situation Bezug nehmen und von den Stärken der KlientInnen ausgehen soll und somit weg vom Defizitansatz führt. Auch das Herstellen von gegenseitigem Vertrauen wurde angeführt und dass sich die KlientInnen selbst aktiv in den Prozess einbringen und ihre Wünsche artikulieren sollen. Dies ist auch deshalb besonders wichtig, da die Personen ja Kompetenzen entwickeln sollen, die es ihnen in Zukunft ermöglichen eigenständige und auf Informationen beruhende Entscheidungen zu treffen. Weiters wurde die umfassende Kompetenz angeführt, die richtigen Informationen in adäquater Form, d.h. individuell für die einzelne Person, bereitzustellen.

Interessant war auch, dass manche GesprächspartnerInnen für die Beratung von Älteren ein höheres Alter der BeraterInnen als sinnvoll ansehen, da sich diese besser in die Situation einfühlen und einen besseren Draht zu den KlientInnen aufbauen können. Andere InterviewpartnerInnen gaben hingegen an, dass manche KlientInnen jüngere BeraterInnen bevorzugen würden, da sie annehmen, dass diese eine bessere Ausbildung und aktuellere Informationen mitbringen. Wieder andere gaben an, dass eine gemischte Altersgruppe der BeraterInnen ideal wäre, da dadurch unterschiedliche Ansätze abgedeckt wären und plädieren somit für ein generationenübergreifendes Team; d.h. insgesamt gab es hier keine Einigkeit unter den GesprächspartnerInnen, welche Altersstruktur ideal wäre bzw. lässt dies darauf schließen, dass es durchaus auf die individuelle Person und Situation ankommt, welche/r BeraterIn besonders geeignet ist.

Als sehr wichtig wurde von zwei Gesprächspartnerinnen die „Trauerarbeit“ bei Verlust einer für das gesamte Berufsleben angenommenen Arbeit betont: Gerade bei Personen 50+ sind noch Menschen anzutreffen, die nach ihrem Schulabschluss bei einer Firma begonnen haben und dort ihre bisherige gesamte Erwerbskarriere verbracht haben. D.h. diese Personen haben oft keinerlei Erfahrung mit Bewerbungen oder auch nur mit dem Beantragen von Arbeitslosengeld. Eine Interviewpartnerin meinte, dass der Verlust eines solchen Arbeitsplatzes bei manchen Personen ein Gefühl auslöst, als hätten sie einen nahen Verwandten verloren, und dass somit zunächst einmal dieser Verlust verarbeitet werden muss, bevor sich die Person wieder neuen Herausforderungen stellen kann.

Zu den Methoden der Beratung wurde angegeben, dass für Ältere nicht unbedingt andere Methoden angewandt werden als z.B. für Jüngere, da immer die individuelle Persönlichkeit im Mittelpunkt stehen müsse und der Beratungsprozess umfassend erfolgen solle. Gleichzeitig wurde aber erwähnt, dass besonders bei Älteren ein Biographie-orientierter Beratungsansatz sinnvoll sei, da jedenfalls auf die Erfahrungen eingegangen werden müsse. Eine Gesprächspartnerin nannte „*abfragen, zuhören und würdigen*“ als wichtige Elemente der Beratung; der Respekt vor der Person und ihren bisherigen Erfahrungen ist somit sehr wichtig und auch das Anerkennen von Kompetenzen – egal ob eine Person in einer führenden oder einer manuellen oder Hilfstätigkeit beschäftigt war – ist zentral für den weiteren Beratungsprozess. Ein anderer Experte hob hervor, dass für Ältere der Aspekt der Selbstbestimmung im Beratungsprozess eine außerordentlich wichtige Rolle spielt.

Mehrere Gesprächspartnerinnen führten an, dass ein großer Teil der Arbeit darin besteht, Klarheit über die Rahmenbedingungen zu schaffen, d.h. Informationen zum Bezug von Arbeitslosengeld, Pension oder z.B. im Fall von Österreich der Mindestsicherung weiterzugeben und „Übersetzungsarbeit“ zu leisten, indem z.B. Briefe von Behörden gemeinsam besprochen und erklärt werden.

Auch das bewusste Angehen von Vorurteilen wurde genannt, da viele Personen entweder selbst oder über Bekannte mit Altersdiskriminierung Erfahrungen gemacht haben und ein Ansprechen sehr wichtig ist im Umgang mit Stereotypen.

Als eine Herausforderung für BeraterInnen wurde das sich verändernde Informationsverhalten der KlientInnen genannt, die sich selbst in ihren Netzwerken oder *Social Media* Informationen zu Guidance und Weiterbildung suchen. Daher sollten BeraterInnen auch in der Lage sein, mehrdimensionale Kanäle der Beratung (online, persönlich, telefonisch etc.) zu nutzen, um jeweils individuell auf die Personen einzugehen und die Angebote auf diese abzustimmen. Während manche Personen durchaus selbständig mit schriftlichen Informationen umgehen können bzw. diese bevorzugen, benötigen andere intensivere, persönliche Beratung, z.B. beim Herausarbeiten von vorhandenen Kompetenzen. Dieses Erkennen von unterschiedlichen Bedürfnissen ist auch im Hinblick auf ein effektives Einsetzen von (knapper werdenden) Ressourcen zentral.

3 Deutschland

In Deutschland zeichnet sich bereits seit einigen Jahren ein demographischer Wandel ab, der geprägt ist von einer niedrigen Geburtenrate, einem Rückgang der Bevölkerung bei wachsenden Bevölkerungsanteilen von Älteren und Personen mit Migrationshintergrund sowie einer deutlichen Alterung der Erwerbsbevölkerung. International gesehen ist die Erwerbsbeteiligung Älterer in Deutschland überdurchschnittlich hoch und wird in der Europäischen Union nur von Schweden übertroffen. 2014 betrug die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen 65,6% und entsprach damit der zweithöchsten in der Europäischen Union (Eurostat-Abfrage 2015).

Sowohl in gesellschaftlicher wie auch in politischer und wirtschaftlicher Hinsicht ist die längere Einbeziehung älterer ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt von zunehmender Bedeutung, da trotz der geänderten demographischen Strukturen die Finanzierung des Sozial- und Rentensystems abgesichert und genügend Fach- und Arbeitskräfte zur Verfügung stehen sollen. Neben der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, z.B. durch Erhöhung des Rentenantrittsalters oder die Einführung von Lebenszeitkonten, wird zunehmend auch der Erhalt der Gesundheit und Aktivität älterer ArbeitnehmerInnen sowie eine alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung als Voraussetzung für deren *Employability* und einen längeren Verbleib im Arbeitsleben gesehen.

Der demographische Wandel ist ein zentrales Thema, wodurch auch der Demographieberatung eine immer wichtigere Rolle zukommt. Neben regelmäßigen Altenberichten, einer eigenen Demographiestrategie oder der Umsetzung der Europa 2020-Ziele gibt es zahlreiche Maßnahmen und Projekte, die insbesondere auf die Gruppe der über 50-Jährigen abzielen. Programme wie *Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen* oder *Eingliederungszuschüsse für Personen 50+* erreichen auch Personen im ländlichen Bereich und haben sich als erfolgreich erwiesen. 2016 wird die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit mit einem neuen wissenschaftlich begleiteten Beratungsprojekt, INBeratung, Innovative Beratung zur Verbesserung der Teilhabe Älterer am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben, beginnen.

Die Berufs- und Bildungsberatung ist in Deutschland gut etabliert, jedoch von den Zuständigkeiten her zwischen Bund, Ländern und Gemeinden aufgeteilt, wodurch Vernetzung und Informationsaustausch an Bedeutung gewinnen. Dem nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung kommt eine wichtige Rolle bei der Professionalisierung und Qualitätssicherung der Bildungs- und Berufsberatung zu.

Da Deutschland bei Beschäftigung- und Weiterbildungsquoten Älterer in internationalen Rankings und OECD-Studien lange Zeit weit hinten lag, wurden in den letzten Jahren viele staatliche Förderprogramme geschaffen. Deutschland konnte daher in den letzten Jahren im europäischen Vergleich aufholen und widmet der Zielgruppe der Älteren weiterhin große Aufmerksamkeit.

3.1 Gesetzliche Rahmenbedingen

Diskriminierungen widersprechen dem Grundsatz der Gleichheit aller Menschen. Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein Recht, das im deutschen Grundgesetz (Art. 3) 1949 verankert wurde.

Das 2006 erlassene *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* wurde 2013 zuletzt adaptiert und basiert, ähnlich wie in den anderen hier untersuchten Ländern, auf der Gleichbehandlungsrichtlinie¹⁶ der Europäischen Union aus dem Jahr 2000. Das Gesetz zielt auf die Verhinderung bzw. Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität ab. Inhaltlich bezieht es sich unter anderem auf Bedingungen für den Zugang zu Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg, auf Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, den Zugang zu Bildung generell, zur Berufsberatung, Berufsauf- und -weiterbildung sowie auf Umschulung und soziale Vergünstigungen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014, 6).

Rentenregelungen¹⁷

In Deutschland stellt das gesetzliche Vorsorgesystem – ebenso wie z.B. in Österreich und Schweden – die Haupteinkommensquelle für die Zeit nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben dar. Die gesetzliche Rentenversicherung bildet die Hauptsäule der Alterssicherung, die betriebliche und die private Altersvorsorge ergeben die zweite und dritte Säule. Die Risikostreuung und Aufteilung zwischen der zweiten und dritten Säule findet auf Basis freiwilliger individueller oder betrieblicher Zusatzleistungen statt (Famira-Mühlberger et al. 2015, 11).

Die gesetzliche Rentenversicherung ist grundsätzlich als Pflichtversicherung angelegt. Versicherte erwerben durch die Einzahlung von Beiträgen Rentenansprüche. Die Höhe der Rente richtet sich nach der Zahl der Beitragsjahre und der Höhe der versicherungspflichtigen Arbeitsentgelte (BMAS 2015a, 16f.).

Das staatliche Rentensystem wird im Umlageverfahren finanziert, die Aufwendungen der Rentenversicherung werden von den aktuellen Beiträgen¹⁸ rentenversicherungspflichtiger Beschäftigter und ihren ArbeitgeberInnen zu gleichen Teilen bestritten (Parität). 2015 betrug der von beiden Teilen getragene Beitragssatz zur Rentenversicherung 18,7% des Bruttoverdienstes (ebenda 14f.).

Künftig wird die Zahl der Beitragszahlenden aufgrund niedriger Geburtenraten weiter abnehmen, während die Lebenserwartung und damit die Dauer des Rentenbezugs weiter ansteigt. Rechnerisch kommen 2015 auf eine Person im Alter von 65+ Jahren rund drei

¹⁶ Zur Richtlinie 2000/78/EG siehe <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:de:PDF> (2015-11-30)

¹⁷ Die Begriffe *Rente* und *Pension* werden in Deutschland und Österreich unterschiedlich gebraucht. In Österreich bezeichnet *Rente* vor allem Leistungen aus der Unfallversicherung (z.B. Versehrtenrente) und *Pension* bezeichnet Leistungen der Pensionsversicherung (z.B. Alterspension, Invaliditätspension) (Statistik Austria Website: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/pensionen_und_renten/index.html (2015-11-24)). Demgegenüber bezeichnet die *Rente* in Deutschland die Ruhegeldzahlung für Angestellte und ArbeiterInnen (die Höhe ist abhängig von den Beitragsjahren zur Rentenkasse und der Höhe des Gehalts bzw. Lohns). Eine *Pension* beziehen hingegen nur Personen, die im Staats- oder öffentlichen Dienst gearbeitet haben (die Höhe richtet sich nach der Grundversorgung für Beamte bei Bund und Ländern und der Höhe der letzten Bezüge (Aktive Rentner Website: <http://www.aktive-rentner.de/rente-oder-pension-wo-ist-der-unterschied.html> (2015-11-24)).

¹⁸ Der Bund muss die gesetzliche Rentenversicherung jährlich mit mehreren Milliarden Euro stützen. Im Jahr 2014 wurden etwa in Deutschland 201,65 Mrd. Euro aus Beitragszahlungen eingenommen und 238,99 Mrd. Euro für Rentenzahlungen ausgegeben (Statistik der Deutschen Rentenversicherung 2015, 9).

Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren, in 20 Jahren sollen es laut Prognosen nur noch zwei Personen sein (ebenda 15).

Zugleich hat sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer in den letzten Jahren deutlich erhöht: Haben 1995 Männer und Frauen durchschnittlich 15,8 Jahre Rente bezogen, waren es 2014 bereits 19,3 Jahre. Dabei fällt auf, dass in den „neuen“ Bundesländern die Rentenbezugsdauer durchgängig etwas höher ist, als in den „alten“ Bundesländern, und Frauen deutlich länger Rentenzahlungen beziehen als Männer. 2014 war der Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern in den „neuen“ Bundesländern mit sieben Jahren (2014: Männer 16,5 Jahre, Frauen 23,5 Jahre) deutlich höher als in den „alten“ Bundesländern mit dreieinhalb Jahren (2014: Männer 17,3 Jahre, Frauen 20,8 Jahre; Statistik der deutschen Rentenversicherung, 67).

Vor diesem demographischen Hintergrund hat die deutsche Bundesregierung in den vergangenen Jahren eine Reihe an Reformen durchgeführt, die auf eine entsprechende Anpassung des Rentensystems abzielen. Einige davon sollen hier kurz vorgestellt werden:

Die schwierige Wirtschaftslage und hohe Arbeitslosigkeit Ende der 1990er-Jahre waren ausschlaggebend für die **Reformgesetze 2001**, die eine Begrenzung der künftigen Beitragssätze durch eine veränderte Rentenanpassungsformel vorsahen. Zum Ausgleich für das damit einhergehende niedrigere Rentenniveau wurde mit der sogenannten **Riester-Rente**¹⁹ eine staatliche Förderung der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge eingeführt, die einerseits auf finanziellen Zuschüssen, andererseits auf Steuerersparnissen basiert.²⁰

In Deutschland ist die **Regelaltersgrenze** für den abschlagsfreien Altersrentenbezug von Frauen und Männern gleich hoch. Die Altersgrenze für Frauen wurde zwischen 2000 und 2004 schrittweise von 60 Jahren auf 65 Jahre (damalige Altersgrenze der Männer) angehoben. 2007 wurde vom deutschen Bundestag mit dem **Altersgrenzenanpassungsgesetz** die „Rente mit 67“, d.h. eine schrittweise Erhöhung der Regelaltersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbezug von 65 auf 67 Jahre für beide Geschlechter im Zeitraum von 2012 bis 2029 beschlossen.²¹ Die Anpassung der Altersgrenze soll dazu beitragen, den Beitragsanstieg langfristig zu drosseln. Grundsätzlich haben Versicherte nach Erreichen der Regelaltersgrenze und der allgemeinen Mindestversicherungszeit von fünf Jahren Anspruch auf die Regelaltersrente, neben der unbeschränkt hinzuverdient werden darf (BMAS 2015a, 38). Renteneintritte vor dem jeweiligen Regelalter sind mit Abschlägen der Bezüge von 3,6% pro vorgezogenem Ruhestandsjahr verbunden (Europäische Kommission 2012, 14).²²

¹⁹ Am 1. Juli 2013 trat das Altersvorsorge-Verbesserungsgesetz in Kraft, das mehr Verbraucherfreundlichkeit für die Riester-Rente brachte und die private Altersvorsorge weiter stärkte. Zum Beispiel wurde die Einbeziehung des selbstgenutzten Wohneigentums in die steuerlich geförderte Altersvorsorge vereinfacht und die Verwendung des angesparten steuerlich geförderten Kapitals auch für altersgerechte und barriere-reduzierte Umbaumaßnahmen ermöglicht. Im Zentrum steht die Einführung eines standardisierten Produktinformationsblatts zur Erhöhung der Transparenz und Vergleichbarkeit der geförderten Vorsorgeprodukte (BMAS 2014, 20).

²⁰ Siehe dazu BMAS Website: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/Geschichte-GUV/inhalt.html> (2015-11-27)

²¹ Die Anhebung erfolgt stufenweise zunächst um einen Monat pro Jahrgang (Regelaltersgrenze von 65 auf 66) und dann ab Geburtsjahrgang 1959 um zwei Monate pro Jahrgang (Regelaltersgrenze von 66 auf 67) bis zum Jahrgang 1963, ab dem die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gilt. Für alle vor 1947 Geborenen bleibt die Regelaltersgrenze von 65 Jahren.

²² Das Rentengesetz erlaubt einen beliebig späten Eintritt in den Ruhestand nach Erreichen der Regelaltersgrenze und ab diesem Zeitpunkt einen Zuverdienst zur Rente in beliebiger Höhe. Kommt es zu einem Renteneintritt vor der Regelaltersgrenze ergibt sich ein Abschlag von 0,3% pro Monat vor der

Mit 1. Juli 2014 trat zudem die sogenannte **Mütterrente** in Kraft, die eine Erhöhung der Rentenansprüche von Frauen umfasst, die vor 1992 geborene Kinder erzogen haben (BMAS 2015a, 8).²³

Das 2004 verabschiedete **Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz** diente der langfristigen Stabilisierung des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung (der Beitragssatz sollte bis 2020 nicht über 20%, bis 2030 nicht über 22% steigen). Es wurde zudem ein Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenanpassungsformel ergänzt, der bei der jährlichen Rentenanpassung das Verhältnis von BeitragszahlerInnen und RentenempfängerInnen berücksichtigt und so sichergestellt, dass Erwerbstätigkeits-, Geburten- und Lebenserwartungsentwicklungen die Höhe der Rentenanpassung beeinflussen (Fenge 2013, 122).

Bis Ende 2007 haben in Deutschland **Sondervorschriften für ältere Arbeitslose** gegolten, aufgrund derer Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II unter erleichterten Bedingungen bezogen werden konnten, ohne als arbeitslos zu gelten. Diese vorruhestandsähnlichen Regelungen sind mit Beginn 2008 ausgelaufen und hatten zur Folge, dass die registrierte Arbeitslosigkeit in der Gruppe der Personen 58+ zunächst anstieg. Seit Anfang 2009 wird dieser Anstieg der Arbeitslosigkeit Älterer durch eine weitere Sonderregelung reduziert, die erwerbsfähige Hilfebedürftige als nicht arbeitslos einstuft, wenn sie nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens ein Jahr lang Leistungen der Grundsicherung erhalten haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten wurde (Bundesagentur für Arbeit 2015a, 42). 2014 wurden im Jahresdurchschnitt 132.000 über 58-Jährige aufgrund dieser Sonderregelung als „nicht arbeitslos“ erfasst (Bundesagentur für Arbeit 2015b, 18f.).

2012 wurde nach Abschluss des sogenannten Rentendialogs mit der Umsetzung eines Rentenreformpakets im Rahmen des **Lebensleistungsanerkennungsgesetzes** begonnen. So trat z.B. die Altersrente für besonders langjährig Versicherte in Kraft, bei der die Altersgrenze bei Nachweis von 35 Beitragsjahren mit 1. Juli 2014 vorübergehend auf 63 Jahre abgesenkt wurde. Besonders langjährig Versicherte, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind und noch keine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, können die abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren in Anspruch nehmen. Das Eintrittsalter wird beginnend mit 2016 jedoch stufenweise auf 65 Jahre angehoben (BMAS 2015a, 38f).

Invaliditätsrenten, die etwa aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit ausgezahlt werden und Personen betreffen, die ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können, wurden 2001 mit der Reform des Rentensystems in „**Erwerbsminderungsrente**“ umbenannt. Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit kann beansprucht werden, wenn Versicherte unter drei Stunden täglich (Rente wegen voller Erwerbsminderung²⁴) oder unter sechs Stunden täglich (Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung) erwerbsfähig sind. Von BezieherInnen einer

Regelaltersgrenze, bei einem späteren Renteneintritt ergibt sich ein Zuschlag von 0,5% pro Monat nach der Regelaltersgrenze. Bei Betriebsrenten liegt der gesetzliche Korridor bei 0,3 bis 0,6% Abschlägen pro Monat des vorzeitigen Renteneintritts (IAB 2015, 3).

²³ Neben der Mütterrente wurden 2014 auch höhere Leistungen für die Erwerbsminderungsrente (gesundheitsbedingte vorzeitige Rente) und für die Rehabilitation eingeführt (BMAS 2015a, 8).

²⁴ Bei Rente wegen voller Erwerbsminderung bleibt ein Hinzuverdienst bis zu 450 Euro monatlich anrechnungsfrei und kann pro Kalenderjahr zweimal bis zum Doppelten überschritten werden. Wird mit weniger als drei Stunden täglicher Arbeitszeit die Hinzuverdienstgrenze überschritten, erfolgt eine stufenweise Umstellung auf eine Teilrente um jeweils ein Viertel.

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird erwartet, dass sie im Rahmen der verbliebenen Erwerbsfähigkeit und einer individuell zu berechnenden Zuverdienstgrenze erwerbstätig sind (BMAS 2015a, 112f.).

Die OECD weist im Zusammenhang mit den Rentenreformen Deutschlands in den letzten Jahren darauf hin, dass diese die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen verbessern und den für die kommenden Jahrzehnte prognostizierten Anstieg von Alterssicherungsausgaben reduzieren. Trotzdem werden die öffentlichen Rentenausgaben von derzeit weniger als 11% des Bruttoinlandsprodukts bis 2050 auf voraussichtlich 13% anwachsen. Auch die Gesundheitsausgaben werden aufgrund des Zuwachses an Älteren in der Bevölkerung zunehmen (OECD 2014a, 11).

Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB, steigt das effektive Renteneintrittsalter in Deutschland kontinuierlich an. 2013 lag es bei etwa 64 Jahren, wobei jedoch nur ca. ein Drittel (33,2%) aller Versicherten regulär in Rente gingen und zwei Drittel vorzeitig (IAB 2015, 2). Laut der Statistik der deutschen Rentenversicherung betrug das durchschnittliche Rentenzugangsalter 2014 für die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 51,2 Jahre und für die Altersrente 64,9 Jahre (Statistik der deutschen Rentenversicherung 2015, 69).

Bei **Altersteilzeitarbeit** können Beschäftigte ab 55 Jahren, wenn ihre ArbeitgeberInnen einverstanden sind, ihre bisherige Arbeitszeit halbieren (entweder durch Reduktion der Wochenarbeitszeit oder im Blockmodell, wo auf die Arbeitsphase eine gleich lange Freistellungsphase folgt) und erhalten ihr regelmäßig gezahltes (Teilzeit-)Arbeitsentgelt um mindestens 20% aufgestockt. Diese Aufstockung muss ebenso wie die Zahlung zusätzlicher Beiträge zur Rentenversicherung von den ArbeitgeberInnen getragen werden (BMAS 2015a, 22f.).

Lebensarbeits- und Langzeitkonten sind im Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („**Flexi II**“-Gesetz von 2008) geregelt. Durch die Einführung von Zeitwertkonten wird Beschäftigten ermöglicht, Zeitguthaben anzusparen und in Phasen, in denen sie weniger arbeiten möchten, abzubauen. Werden die angesparten Zeiten nicht in Anspruch genommen, können sie in Beiträge zur Altersvorsorge umgewandelt oder vor dem Renteneintritt aufgebraucht werden. Zum Beispiel können Beschäftigte, die nicht bis zum Alter von 67 Jahren arbeiten können, dadurch Übergangszeiten bis zum gesetzlichen Rentenantrittsalter überbrücken²⁵, ohne Abschläge in Kauf nehmen zu müssen,²⁶ Zeitwertkonten können auch für Weiterbildungsphasen und lebensbegleitendes Lernen genutzt werden (IAB 2015, 2f.). Laut neueren Studien weisen die Entwicklungen in Deutschland jedoch darauf hin, dass der Nutzungsgrad von Langzeitkonten und ähnlichen Instrumenten eher gering ist und sich empirisch ein starker Bias in der Nutzung (höhere Langzeitkonten-Nutzung bei höherem Einkommen) zeigt (Titelbach et al. 2015, 57).

Neben den genannten Reformen werden aktuell (Ende 2015) auch andere Ideen diskutiert, wie zum Beispiel die Erhöhung des Rentenalters auf 70 Jahre oder eine vollkommene Flexibilisierung des Renteneintrittsalters, wobei die bestehenden Regelungen zu Zu- und

²⁵ Laut einer Studie des IAB werden Maßnahmen zum flexiblen Übergang jedoch eher bei großen und tarifgebundenen Betrieben angeboten. Betriebe mit höheren Anteilen an Älteren oder Frauen bieten seltener flexible Ruhestandsoptionen (IAB 2015, 2).

²⁶ Siehe dazu Demographienetzwerk: <http://demographie-netzwerk.de/dossiers/betriebliche-altersvorsorge/zeitwertkonten-und-bav-ein-starkes-paar.html> (2015-09-03).

Abschlägen für kürzere bzw. längere Rentenlaufzeiten beibehalten werden sollen. Dem stehen Ideen gegenüber, die den Renteneintrittszeitpunkt an den Versicherungsjahren statt an festen Altersgrenzen ausrichten möchten (IAB 2015, 5f.).

Nationale Programme²⁷

Im Rahmen der *Europa 2020 Strategie* soll – neben anderen wichtigen Zielen – die Zahl jener Menschen, die von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen sind, europaweit um mindestens 20 Mio. gegenüber 2008 gesenkt werden. Da Erwerbslosigkeit eine Hauptursache für Armut oder soziale Ausgrenzung darstellt, hat Deutschland sich auf nationaler Ebene das Ziel gesetzt, bis 2020 die Zahl der langzeiterwerbslosen Menschen um 20% im Vergleich zu 2008 zu reduzieren. Dieses Ziel wurde bereits 2011 erreicht und aufgrund positiver Beschäftigungsentwicklungen von 1,6 Mio. (2008) auf 1,2 Mio. gesenkt. Das entspricht einem Rückgang von 27% (Statistisches Bundesamt 2013, 40). Im dritten Quartal 2014 waren in Deutschland 865.000 Personen langzeiterwerbslos, was gegenüber demselben Quartal 2008 einen Rückgang um 44% oder 674.000 Personen bedeutet (BMWi 2015, 39).

Laut dem *Nationalen Reformprogramm 2015 (NRP)* stellt die Prävention und Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit auch in den kommenden Jahren eine Priorität in der Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung dar. So legt z.B. das Konzept „*Chancen eröffnen – soziale Teilhabe sichern*“ die Eckpfeiler für Maßnahmen, Programme und Handlungsansätze fest, die auf die Verbesserung der Chancen von Langzeitarbeitslosen und soziale Teilhabe abzielen (ebenda 34f.).

Ergänzend zum Nationalen Reformprogramm wird im *Nationalen Sozialbericht (NSB)* jährlich über nationale Strategien und Fortschritte hinsichtlich der Ziele im Bereich Sozialschutz, soziale Inklusion und Renten berichtet.²⁸ Der NSB 2014 hebt die Beteiligung der Wohlfahrtsverbände, SozialpartnerInnen und Kommunen bei der Umsetzung dieser Ziele und der Europa 2020-Strategie vor allem im Bereich der sozialen Eingliederung und Armutsvermeidung hervor und verweist neben den im NRP erwähnten Maßnahmen auf die für 2020 geplante Steigerung der Erwerbstätigenquote von Frauen auf 73% und Älteren (55- bis 64-Jährige) auf 60%. Bei den 55- bis 64-Jährigen wurde dieser Prozentsatz bereits deutlich überschritten und betrug 2014 65,6% (Bundesagentur für Arbeit 2015b, 9). Die Erwerbsquote der Älteren ist somit um 14,3% seit 2007 (51,3%) gestiegen. Bei den 60- bis 64-Jährigen hat sich die Erwerbsquote von 2004 bis 2014 nahezu verdoppelt (ebenda 8) und bei den 65- bis 69-Jährigen ist sie mit 14% sogar mehr als doppelt so hoch.²⁹

Auch das im Nationalen Reformprogramm festgeschriebene Ziel einer Erwerbstätigenquote von über 77% für Deutschland insgesamt wurde 2014 bereits um 0,7% überschritten. Ebenso wurde die Zielmarke von 73% bei den Frauen mit 73,1% bereits erreicht (Bundesagentur für Arbeit 2015d, 8). Obwohl die Erwerbstätigenquote der Frauen in den letzten zehn Jahren stark angestiegen ist, lag sie generell und auch in der Altersgruppe der Älteren 2014 mit 62,7% noch deutlich hinter jener der Männer mit 75,1% (Bundesagentur für Arbeit 2015b, 8).

²⁷ Nationale Programme im Bereich *Active Ageing und Gesundheit* werden weiter unten im gleichnamigen Kapitel dargestellt.

²⁸ Siehe BMAS Website: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a360-14-nationaler-sozialbericht-2014.html> (2015-11-27).

²⁹ Siehe dazu DeStasis Website, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/07/PD15_272_122.html; (2016-01-12)

In der *Strategie für Lebenslanges Lernen* wurde 2004 skizziert, wie das Lernen „in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen angeregt und unterstützt werden kann“ (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004, 5).

Für die *Zielgruppe der Älteren*, die nur noch wenige Jahre vor oder bereits im Ruhestand sind, wird im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen eine Abnahme der Bedeutung formalen Lernens konstatiert und daraus folgend die Einbeziehung des informellen Lernens und eine auf die spezifischen Bedürfnisse Älterer flexibel reagierende Weiterbildung gefordert. Die Strategie unterstreicht die Notwendigkeit der Entwicklung und Vernetzung spezieller Lernangebote von berufs- und allgemeinbildenden Einrichtungen, um das Lernen Älterer auch in der Berufsausgangs- und Rentenanfangsphase zu fördern. Zudem wird der Ausbau von modularen, zeitlich und inhaltlich flexiblen Lernangeboten und der Abbau von altersspezifischen Barrieren (z.B. bezüglich eingeschränkter Mobilität, Sprachbarrieren von MigrantInnen, räumlicher Distanz) empfohlen (ebenda 28f.).

In Bezug auf die *Bildungsberatung für Ältere* wird eine qualitative und quantitative Verbesserung gefordert, sodass die Nützlichkeit des lebenslangen Lernens für das alltägliche Leben besser vermittelt werden kann; daher wird eine persönliche Beratung, die individuelle und altersspezifische Bedürfnisse berücksichtigt, empfohlen (ebenda 29).

3.2 Zahlen und Daten

Demographische Entwicklung

Der demographische Wandel in Deutschland ist grundsätzlich gekennzeichnet von einer niedrigen Geburtenrate und einem Rückgang der Bevölkerung bei wachsenden Bevölkerungsanteilen von Älteren und Personen mit Migrationshintergrund. 2014 lag die Bevölkerungszahl Deutschlands bei 81,2 Millionen Menschen. Sie hat nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts im Vergleich zum Vorjahr um 430.000 Personen oder 0,5% zugenommen, was der höchsten Zuwachsrate seit 1992 entspricht. Dieser hohe Bevölkerungszuwachs ist hauptsächlich auf die stark gestiegene Zuwanderung (550.000 Personen Überschuss) zurückzuführen.³⁰

Laut Prognosen des Statistischen Bundesamts wird die Einwohnerzahl Deutschlands von 81,2 Mio. im Jahr 2014 bei schwacher Zuwanderung auf 67,6 Mio. im Jahr 2060 schrumpfen. Bei stärkerer Zuwanderung sollen es 2060 noch 73,1 Mio. Menschen sein. Dieser Rückgang wird voraussichtlich vor allem auf die geringe Zahl der Geburten zurückzuführen sein (Statistisches Bundesamt 2015, 15). Wie sich die 2015 stark angestiegene Zuwanderung von Flüchtlingen (2015: 441.899 Erstanträge auf Asyl, 2014: 173.072³¹) auf die Bevölkerungsentwicklung langfristig auswirkt, ist derzeit noch nicht einschätzbar. Die beispielhafte Modellrechnung der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes ergibt jedoch ausgehend von einem permanenten Wanderungssaldo von 300.000 Personen pro Jahr für 2060 rund 77,8 Mio. Menschen und

³⁰ Siehe dazu Statistisches Bundesamt: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/09/PD15_353_12411.html (2015-11-28)

³¹ Siehe dazu Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015): https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/statistik-anlage-teil-4-aktuelle-zahlen-zu-asyl.pdf?__blob=publicationFile (2016-01-27) und Statista Website: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/154286/umfrage/asylantraege-erstantraege-in-deutschland-seit-1995/> (2016-02-03)

zeigt, dass selbst dieses Szenario den Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter nicht aufhalten kann (ebenda 22).

Zudem wird für die kommenden Jahre eine gravierende Verschiebung in der Altersstruktur prognostiziert: Der Anteil der unter 20-Jährigen wird von 18% im Jahr 2013 auf 16% im Jahr 2060 sinken. Bei den 20- bis 65-Jährigen wird es zu einer Reduktion von 61% im Jahr 2013 auf 52% im Jahr 2060 kommen und bei der Altersgruppe 65+ zu einem Anstieg von 21% im Jahr 2013 auf 33% im Jahr 2060; womit doppelt so viele Personen älter als 65 Jahre sind, als Kinder in Deutschland leben würden. Zu mehr als einer Verdoppelung des Bevölkerungsanteils soll es auch bei der Altersgruppe der über 80-Jährigen kommen, die 2013 mit 4,4 Mio. Menschen 5,4% der Bevölkerung repräsentierten, 2060 jedoch mit 9 Mio. Menschen 13% der Bevölkerung entsprechen würden (ebenda 6).

Die Bevölkerung im Erwerbsalter zwischen 20 bis 64 Jahren wird stark abnehmen, wobei das Ausmaß der Abnahme bereits ab 2030 von der Höhe der Zuwanderung abhängen wird. Die Zahl der Menschen im Erwerbsalter wird von 49,2 Mio. im Jahr 2013 zurückgehen auf 45 Mio. im Jahr 2030 und 38 Mio. Menschen im Jahr 2060 (-23% gegenüber 2013), wenn der Wanderungssaldo von rund 500.000 Personen im Jahr 2014 bis 2021 stufenweise auf 200.000 Personen sinkt und danach konstant bleibt (Kontinuität bei stärkerer Zuwanderung). Reduziert sich die Zuwanderung bis 2021 auf 100.000 Personen und bleibt anschließend konstant (Kontinuität bei schwächerer Zuwanderung), werden 2060 noch 34 Mio. Menschen im Erwerbsalter (-30% gegenüber 2013) in Deutschland leben (ebenda).

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Ende Dezember 2014 waren in Deutschland 9,37 Mio. 50- bis 64-Jährige sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das sind 431.000 Personen oder 4,8% mehr als im Vorjahr, wobei der Großteil der Zunahme neben der wachsenden Bevölkerungsstärke der 50- bis 64-Jährigen auf eine erhöhte Erwerbsneigung dieser Altersgruppe zurückzuführen ist (Bundesagentur 2015a, 4).

Im internationalen Vergleich ist die **Erwerbsbeteiligung Älterer** in Deutschland mit 65,6% im Jahr 2014 überdurchschnittlich hoch und wird in der Europäischen Union nur von Schweden übertroffen (Eurostat-Abfrage 2015).³² Die Erwerbsbeteiligung Älterer hat in den letzten Jahren für beide Geschlechter stark zugenommen und hängt zum Teil damit zusammen, dass das Rentenalter seit 2012 schrittweise angehoben wird (Bundesagentur 2015a, 4). Die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung variiert neben dem Alter weiterhin auch stark nach Geschlecht.

³² Vgl. dazu Tabelle 15 Erwerbstätigenquote der 55-bis 64-Jährigen in den Top 5 EU-Staaten.

Tabelle 6
 Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote nach Geschlecht und Alter 2005 und 2014,
 Mikrozensus (Absolutzahlen in Tausend)

Alter	2005 gesamt		2014 gesamt		2005 Männer		2014 Männer		2005 Frauen		2014 Frauen	
	1.000	%	1.000	%	1.000	%	1.000	%	1.000	%	1.000	%
15-19	1.266	25,7	1.036	25,9	728	28,6	580	28,0	537	22,7	457	23,6
20-24	2.916	59,3	2.870	63,9	1.545	61,2	1.508	65,0	1.371	57,4	1.362	62,7
25-29	3.348	69,7	3.875	77,6	1.808	74,0	2.033	80,2	1.541	65,2	1.842	74,8
30-34	3.854	75,7	4.160	82,1	2.192	84,6	2.244	88,3	1.661	66,4	1.915	75,9
35-39	5.288	79,3	4.025	83,7	2.959	87,2	2.177	90,0	2.330	71,2	1.848	77,4
40-44	5.835	80,9	4.707	85,9	3.174	86,5	2.524	90,9	2.662	75,1	2.183	80,8
45-49	4.896	79,8	5.718	86,0	2.595	84,7	3.028	89,7	2.301	74,8	2.690	82,1
50-54	4.202	75,2	5.483	83,2	2.222	80,8	2.856	86,7	1.980	69,7	2.627	79,6
55-59	3.039	63,3	4.408	76,9	1.707	71,3	2.312	81,5	1.332	55,3	2.096	72,4
60-64	1.402	28,1	2.693	52,3	877	35,8	1.477	59,0	526	20,7	1.216	46,0
65-69	354	6,5	555	13,7	219	8,4	339	17,5	135	4,7	216	10,3
65+	520	3,3	966	5,6	328	5,0	605	8,0	191	2,1	361	3,7
15-64	36.047	65,4	38.976	73,6	19.806	71,2	20.739	77,2	16.240	59,5	18.236	69,3
Insgesamt	36.566	51,5	39.942	56,8	20.135	58,4	21.344	62,4	16.432	45,0	18.597	51,5

Quelle: Statistisches Bundesamt Website:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenArbeitskraefteehebung/ErwerbsbeteiligungRente70.html> (2015-11-27), eigene Darstellung

Wie aus der Tabelle hervorgeht, übertrifft die Erwerbstätigenquote von Männern 2005 und 2014 in allen Altersgruppen jene der Frauen, wobei bis etwa zum 44. Lebensjahr die Erwerbstätigenquote beider Geschlechter anwächst. Zudem ist der Höchstwert der gesamten Erwerbstätigenquote von 2005 bis 2014 klar angestiegen und hat sich altersmäßig nach hinten verschoben: 2005 erreicht die Erwerbstätigenquote den Höchstwert von 80,9% in der Altersgruppe der 40- bis 44-Jährigen, 2014 beträgt er 86% in der Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen und nimmt erst ab der Altersgruppe 50+ ab.

Bei geschlechtsspezifischer Betrachtung zeigt sich, dass bei den Männern 2014 die Erwerbstätigenquote mit 90,9% in der Altersgruppe der 40- bis 44-Jährigen am höchsten ist, bei den Frauen im Alter von 45 bis 49 Jahren mit 82,1%. Ab dem 50. Lebensjahr sinkt bei beiden Geschlechtern die Erwerbstätigenquote, wobei sie bei den Frauen deutlich stärker abnimmt als bei den Männern. Nur wenige Personen der Altersgruppe 65+ waren 2014 in Deutschland erwerbstätig, obwohl bei beiden Geschlechtern dieser Altersgruppe ein Anstieg gegenüber 2005 zu verzeichnen ist: Die Erwerbstätigenquote der Männer war mit 8% jedoch mehr als doppelt so hoch wie die der Frauen (3,7%).

Zu berücksichtigen ist, dass Frauen in Deutschland deutlich seltener einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und häufiger in *Teilzeit* oder ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung arbeiten als Männer. Dabei sind Frauen in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland häufiger Vollzeit und seltener ausschließlich geringfügig beschäftigt. In Bezug auf die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit ist das Verhältnis in Ost- und Westdeutschland mittlerweile nahezu ausgeglichen. 45% aller Frauen arbeiten deutschlandweit weniger als die tariflich oder vertraglich üblicherweise vereinbarte Arbeitszeit, aber nur 9% der Männer gehen einer Teilzeitarbeit nach (WSI Report 2015, 12f.).

Laut dem Demografie Portal des Bundes und der Länder sind seit 2000 drei wesentliche Entwicklungstendenzen in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Vergleich zu Männern auszumachen:

1. Junge Frauen und Männer waren im Jahr 2013 etwas seltener erwerbstätig als im Jahr 2000, was auf die Abschaffung der Wehrpflicht für Männer sowie die wachsende Teilnahme an weiterführenden Schul- und Hochschulausbildungen zurückgeführt werden kann.
2. Über 25-jährige Frauen sind deutlich häufiger erwerbstätig als noch im Jahr 2000, wobei ein Großteil der Frauen jedoch in Teilzeit arbeitet.
3. Die Erwerbstätigenquote von über 55-jährigen Männern und Frauen ist erheblich gestiegen. Als Gründe dafür können die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre und Einschränkungen bei der Frühverrentung gesehen werden. Die laufende Anhebung des Rentenalters auf 67 wird voraussichtlich zu einem weiteren Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer führen.³³

Der Arbeitsmarktbericht der Bundesagentur für Arbeit 2015 über Ältere am Arbeitsmarkt weist im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit Älterer auch auf folgende arbeitszeitbezogenen Charakteristika hin:

- Ältere arbeiten aufgrund von Altersteilzeitmodellen oft weniger als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit: 29% der Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren arbeiten Teilzeit (Bundesagentur für Arbeit 2015b, 14)
- Die Zahl älterer ArbeitnehmerInnen, die in Minijobs³⁴ arbeiten, ist in den letzten Jahren überdurchschnittlich gestiegen. Nahezu drei Viertel der geringfügig entlohnt beschäftigten Älteren arbeitete ausschließlich in einem Minijob, ein Viertel hatte noch ein weiteres Beschäftigungsverhältnis. Mit zunehmendem Alter und rückläufiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nimmt die Bedeutung der Minijobs zu (ebenda 4f.).

Bemerkenswert ist auch, dass mit zunehmendem Alter die Selbständigkeit als Erwerbsform an Bedeutung gewinnt und 2014 rund 39% der 65- bis 69-Jährigen selbständig oder mithelfende Familienangehörige waren. Bei den 60- bis 64-jährigen Erwerbstätigen waren es 16%.³⁵

Die Prävention und Bekämpfung der **Langzeitarbeitslosigkeit** stellen in den kommenden Jahren eine Priorität in der Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung dar (BMWi 2015, 34). Dabei werden vor allem Qualifizierungsmaßnahmen, Lohnkostenzuschüsse und die Beratung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen angeboten. Auch die Aktivierungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt und die Maßnahmen zur Fachkräftesicherung der Bundesländer haben Langzeitarbeitslose als Zielgruppe (ebenda 48f.).

³³ Siehe Demografie Portal des Bundes und der Länder Website: http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Erwerbstaetigenquote_Alter_Geschlecht.html (2015-11-27)

³⁴ Bei Minijobs handelt es sich um geringfügige Beschäftigungen, bei denen eine Verdienstgrenze von € 450 (Mindestbruttolohn 8,50 €/Stunde und 52,9 Stunden maximale Arbeitszeit/Monat) nicht überschritten werden darf. Minijobs sind steuer- und abgabenfrei für ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen zahlen die gesetzliche Krankenversicherung, Rentenversicherung und Lohnsteuer (BMAS 2015b, 73).

³⁵ Siehe dazu DeStatis Website: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/07/PD15_272_122.html (2016-01-12).

Es ist davon auszugehen, dass die geplanten Maßnahmen für Langzeitarbeitslose auch Auswirkungen auf Ältere haben werden, da über 55-Jährige deutlich häufiger und länger arbeitslos sind als Arbeitslose anderer Altersgruppen: Die Bundesagentur für Arbeit weist in Bezug auf Arbeitslose im Alter von 55+ rund 584.000 im Jahr 2014 aus, von denen rund 285.000 Personen oder 49% ein Jahr oder länger arbeitslos waren. Der Anteil an Langzeitarbeitslosen fiel 2014 für alle Altersgruppen mit rund 37% deutlich geringer aus. Zudem ist das Risiko Älterer, zwei Jahre und länger arbeitslos zu sein, mit 27% überdurchschnittlich hoch (Bundesagentur für Arbeit 2015c, 8).

Die Arbeitsmarktpolitik für Ältere der Bundesagentur für Arbeit stützt sich insbesondere auf das **Sozialgesetzbuch II** (SGB II) zur Grundsicherung für Arbeitsuchende und das **Sozialgesetzbuch III** (SGB III³⁶), das Grundsätze der Arbeitsförderung beinhaltet und z.B. für Personen 50+ vorsieht, dass diesen das gesamte Instrumentarium der aktiven Arbeitsförderung zur Verfügung steht. Hierzu gehören beispielsweise Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung oder Instrumente zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung (Eingliederungszuschüsse, Förderung der Selbständigkeit).

Hinsichtlich der (Re-)Integration Älterer in den Arbeitsmarkt wurden in Deutschland in den letzten Jahren auch neue Maßnahmen wie zum Beispiel **Eingliederungszuschüsse für Personen 50+**³⁷ oder der Eingliederungsgutschein speziell zur Förderung dieser Altersgruppe eingeführt. Mit diesen Maßnahmen wird die Neueinstellung von ArbeitnehmerInnen, die älter als 50 Jahre sind, zwischen einem und drei Jahre gefördert, wobei das Fördergeld zwischen 30% und 50% des Arbeitsentgelts beträgt (Europäische Kommission 2012, 31).

Basierend auf diesen Maßnahmen stiegen die Eingliederungszuschüsse für ältere Arbeitslose zwischen 2007 und 2010 deutlich und es konnten entsprechende Erfolge bei der Einstellung älterer Arbeitsloser erzielt werden. Als Schwachpunkte wurden in einer Umsetzungsanalyse der Europäischen Kommission jedoch die Differenzierung nach Altersgruppen, die lange Mindestdauer des Zuschusses und die nicht ausreichende Verpflichtung der ArbeitgeberInnen zur Weiterbeschäftigung Älterer genannt (ebenda).

In Bezug auf die **Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik** fällt auf, dass die Förderung Älterer in Deutschland in geringerem Umfang zurückgeht als im Durchschnitt über alle Altersklassen, auch wenn insgesamt ein Rückgang bei der Inanspruchnahme solcher Maßnahmen zu verzeichnen ist³⁸: Im Vergleich zu 2006 als nur 5% Maßnahmenzugänge aus der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen kamen, haben 2014 mit 9% deutlich mehr Personen in diesem Alter eine solche Maßnahme begonnen (Bundesagentur für Arbeit 2015b, 19). Laut der Information von ExpertInnen der Bundesagentur für Arbeit sind grundsätzlich alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – soweit sie nicht von vornherein auf eine spezielle Personengruppe zugeschnitten sind – für alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

³⁶ Eine Kurzbeschreibung der wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist in den Broschüren „Was? Wie viel? Wer?“ zu finden, siehe SGB III: http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk1/~edisp/16019022dstbai378431.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI378434 (2015-12-01); Für KundInnen der Jobcenter SGB II: http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtaw/~edisp/16019022dstbai396223.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI396226 (2015-12-01)

³⁷ Laut Aussagen der ExpertInnen der Bundesagentur für Arbeit war der Eingliederungszuschuss für Ältere zunächst eine bis Ende 2014 befristete Sonderregelung; diese wurde befristet bis Ende 2019 in das Regelinstrumentarium des SGB III aufgenommen. Demnach kann für ArbeitnehmerInnen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, die Förderdauer bis zu 36 Monate betragen.

³⁸ Der Rückgang bei den Maßnahmen ist auch mit der generell sinkenden Arbeitslosigkeit in Deutschland in diesem Zeitraum zu begründen.

zugänglich. Dies gilt entsprechend auch für Personen im fortgeschrittenen Erwerbsalter. Insbesondere sind hier aber die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung zu nennen, die inhaltlich eine große Flexibilität aufweisen und von Orientierung, Kenntnisvermittlung, Bewerbungstraining bis zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt oder zur Stabilisierung eines entstehenden Beschäftigungsverhältnisses reichen können. Dabei kann der Bedarf von Personen im fortgeschrittenen Erwerbsalter individuell berücksichtigt werden.

3.3 *Active Ageing* und Gesundheit

Der Deutsche Bundestag hat im Juni 1994 die **regelmäßige Erstellung von Altenberichten** beschlossen, die Erkenntnisse über die aktuelle Lebenssituation der älteren Bevölkerung zusammenfassen und zukunftsweisende Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Lage älterer Menschen geben sollen. Zudem soll für die Heterogenität des Alters ein Bewusstsein in der Öffentlichkeit geschaffen und Informationen weitergegeben werden (Deutscher Bundestag 2010, IV).

Seit den frühen 1990er-Jahren ist in jeder Legislaturperiode ein Altenbericht zu einem seniorenrelevanten Thema erschienen. Der aktuelle 6. Bericht zur Lage der älteren Generation stammt aus dem Jahr 2010 und widmete sich den Altersbildern in der Gesellschaft, wobei umfassend auf die Altersbilder in verschiedenen Lebens- und Gesellschaftsbereichen eingegangen wird, unter anderem in Bildung und Weiterbildung, in der Arbeitswelt und den Personalstrategien von Unternehmen, in der gesundheitlichen Versorgung, in den Medien usw. (ebenda 20f.).

Im Bereich der Gesundheitsförderung und -prävention für ältere Menschen hat die Bundesregierung mehrere Strategien, Aktionspläne und Maßnahmen ins Leben gerufen und 2015 zum Beispiel die Weiterentwicklung ihrer 2012 entwickelten **Demographiestrategie** beschlossen. Die Strategie trägt den Titel „*Jedes Alter zählt*“ und als zentrale Ansatzpunkte für die Sicherung des künftigen wirtschaftlichen Wachstums und des Lebensstandards werden z.B. Maßnahmen zur Fachkräftesicherung gesehen, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf, die höhere Erwerbs- und Qualifizierungsbeteiligung von Älteren und Frauen, gesundheitsförderliche Arbeitsumfelder, die Förderung einer Willkommens- und Anerkennungskultur für internationale Fachkräfte und in Deutschland lebende Personen mit Migrationshintergrund sowie die Stärkung der Bildungspotenziale in allen Lebensphasen (BMI 2015, 3).

Der Nationale Aktionsplan **IN FORM – Deutschlands Initiative für gesunde Ernährung und mehr Bewegung** führte zur Errichtung von mehreren Zentren für Bewegungsförderung in den Bundesländern.³⁹ Diese sollen die Bevölkerung und insbesondere ältere Menschen dabei unterstützen, Bewegung verstärkt in ihr Leben zu integrieren.⁴⁰ Die Zentren für Bewegungsförderung wurden zwischen 2008 und 2011 vom Bundesministerium für Gesundheit gefördert und haben zum Aufbau von nachhaltigen regionalen Strukturen beigetragen.

³⁹ Siehe Bundesministerium für Gesundheit: <http://www.bmg.bund.de/themen/praevention/frueherkennung-und-vorsorge/aeltere-menschen.html> (2015-11-27)

⁴⁰ Vgl. dazu die 2011 publizierte Broschüre „Mehr Bewegung im Alltag – Aktives Leben im Alter fördern. Arbeitshilfen und Praxisbeispiele“. Online unter: http://www.bewegung-foerdern.de/fileadmin/user_upload/MAIN-bilder/ZfB/Berlin/Mehr-Bewegung-im-Alltag.pdf (2015-11-29)

Im Rahmen des Forums *gesundheitsziele.de* haben sich mehr als 100 Organisationen des Gesundheitswesens zusammengeschlossen, um im Konsens konkrete und exemplarische Gesundheitsziele als Empfehlung an die Politik und andere AkteurInnen zu entwickeln. Verantwortliche auf Ebene von Bund, Ländern und Kommunen, Selbstverwaltungsorganisationen, Fachverbänden, Patienten- und Selbsthilfeorganisationen und in der Wissenschaft haben in diesem Kontext in den vergangenen Jahren eine Reihe von nationalen Gesundheitszielen definiert, wobei 2012 das siebte nationale Gesundheitsziel zum Thema „Gesund älter werden“ erarbeitet wurde. Dabei wurde in drei Handlungsfeldern ein komplexer, umfassender Zielekatalog erstellt, der in 13 Zielen auf das breite Spektrum gesundheitlicher Herausforderungen dieser heterogenen Zielgruppe Bezug nimmt.⁴¹

3.4 Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer

Die Beteiligung Erwachsener am lebensbegleitenden Lernen ist ein grundlegendes Element der europäischen Beschäftigungsstrategie. Der betrieblichen Weiterbildung kommt dabei als wichtigstem Weiterbildungssegment eine zentrale Bedeutung zu. Aus Sicht des deutschen Gewerkschaftsbunds ist es um die Weiterbildung in Deutschland bei allen Altersgruppen, aber vor allem bei den Älteren schlechter bestellt als in anderen europäischen Ländern. Zwar geht auch in anderen Ländern die Beteiligung an Weiterbildung im Alter zurück, doch in Ländern, wo sie in jüngeren Jahren vergleichsweise hoch ist, bleibt sie auch im Alter hoch. Verglichen mit den skandinavischen Ländern oder Großbritannien ist die Weiterbildungsbeteiligung während des gesamten Erwerbslebens in Deutschland niedrig (Deutscher Gewerkschaftsbund 2008, 5).

Laut dem *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS) ist die Entwicklung in Deutschland bei vielen Indikatoren jedoch positiv: So boten z.B. 2010 mehr Unternehmen als fünf Jahre zuvor Weiterbildung in der Form von Kursen oder Ähnlichem an. Mit einer Teilnahmequote von 39% haben deutlich mehr Beschäftigte Weiterbildungskurse besucht und auch die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung wurden erhöht. Die Stunden in Weiterbildungskursen je tausend Arbeitsstunden stagnierten jedoch und bezogen auf die Weiterbildungsstunden je Teilnehmenden gab es sogar einen deutlichen Rückgang. Im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern liegt Deutschland somit, wie bereits 2005, bei der Weiterbildung im Mittelfeld.⁴²

Laut Hochrechnung des *Adult Education Survey* (AES) haben sich im Jahr 2014 rund 26,3 Millionen bzw. 51% der Personen im Erwerbsalter (18 bis 64 Jahre) an Weiterbildung beteiligt. Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich seit 1991 ein Trendverlauf in hauptsächlich drei Phasen: Von 1991 bis 1997 gab es einen deutlichen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung von 37% auf 48%. Von 2000 bis 2010 entwickelte sich die Teilnahmequote⁴³ moderat von 41% auf 42% (mit einem Höchstwert von 44% im Jahr 2007) und stieg zwischen 2010 und 2014 von 42% auf 51% an (BMBF 2015c, 13).

⁴¹ Siehe dazu Bundesministerium für Gesundheit: <http://www.bmg.bund.de/themen/praevention/frueherkennung-und-vorsorge/aeltere-menschen.html> (2015-11-28)

⁴² Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Kapitel B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung, Online unter: <http://datenreport.bibb.de/html/5818.htm> (2015-11-29)

⁴³ In der Teilnahmequote werden Personen berücksichtigt, die in den letzten 12 Monaten vor der Befragung an wenigstens einer von insgesamt vier Weiterbildungsaktivitäten (Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- und

2014 entfielen von allen Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland 70% auf die betriebliche Weiterbildung, 17% auf nicht-berufsbezogene und 13% auf individuelle berufsbezogene Weiterbildung. Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung betrug 37%, die für nicht-berufsbezogene 12% und die für individuell berufsbezogener Weiterbildung 9% (ebenda 21f.).

Bezogen auf Altersgruppen ist die höchste Weiterbildungsbeteiligung mit einer Teilnahmequote von 58% bei den 25- bis 34-Jährigen zu finden, gefolgt von den 35- bis 44-Jährigen und den 45- bis 54-Jährigen mit jeweils 53%. 18- bis 24-Jährige nehmen zu 50% an Weiterbildung teil. Von den 55- bis 64-Jährigen nehmen mit 39% deutlich weniger an Weiterbildung teil als bei anderen Altersgruppen. Die betriebliche Weiterbildung ist in der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen und bei den 55- bis 64-Jährigen am geringsten, wobei letztere und insbesondere die 60- bis 64-Jährigen durch das rentenbedingte Auslaufen der Berufskarriere überdurchschnittlich häufig keinen Zugang mehr zu betrieblicher Weiterbildung haben (ebenda 37f.).

Laut einer Studie zur Bildung in der zweiten Lebenshälfte ist empirisch nachgewiesen, dass Weiterbildung die Beschäftigungsfähigkeit Älterer erhöht und deren Arbeitslosigkeitsrisiko senkt. Neben einem höheren Einkommen weisen Personen mit hoher Weiterbildungsbeteiligung mehr Zufriedenheit und eine bessere Gesundheit auf (Anger et al. 2012, 3).

Weiterbildungsmaßnahmen führen im Allgemeinen zu mehr Produktivität und einem aktiveren Innovationsverhalten der Betriebe. Allerdings zeigt sich auch, dass die Innovationsaktivitäten von Unternehmen mit einem größeren Anteil älterer Beschäftigter schwächer ausgeprägt sind und ältere Beschäftigte in bestimmten Tätigkeitsfeldern Produktivitätsnachteile zeigen. Zudem scheinen Unternehmen mit einem größeren Anteil älterer MitarbeiterInnen eine geringere Weiterbildungsneigung aufzuweisen, doch zeigen Auswertungen des IW-Zukunftspanel⁴⁴, dass spezielle Fördermaßnahmen für ältere MitarbeiterInnen positiv mit den Innovationsaktivitäten der Betriebe korrelieren. Positive Produktivitätseffekte scheinen primär mit arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zusammenzuhängen, in denen Ältere sich neue Kenntnisse und Fähigkeiten eher informell aneignen und im Arbeitskontext unmittelbar anwenden. Die relative Produktivität älterer MitarbeiterInnen kann somit durch Investitionen in altersgemischte Teams, altersspezifische Tätigkeiten und eine altersgerechte Arbeitsplatzausstattung erhöht werden.

Altersbilder in den Betrieben haben für die Umsetzung einer Bildungsstrategie in der zweiten Lebenshälfte zentrale Bedeutung, da Vorurteile sich dort, wo sie noch existieren, als Hindernis nicht nur auf die Weiterbildungsneigung der Betriebe, sondern auch auf die Bereitschaft, spezielle Fördermaßnahmen für älterer Beschäftigte anzubieten, auswirken (Anger et al. 2012, 4).

3.5 Bildungs- und Berufsberatung

Bildungs- und Berufsberatung ist in Deutschland gekennzeichnet von geteilten Zuständigkeiten zwischen Bund, Ländern und Kommunen, wobei die Länder für

Freizeit; kurzzeitige Bildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen wie z.B. Vorträge, Schulungen usw.; Schulungen am Arbeitsplatz; Privatunterricht in der Freizeit) teilgenommen haben.

⁴⁴ IW Consult, eine Tochter des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, führt im Rahmen des IW-Zukunftspanels dreimal jährlich Befragungen zu Themen von besonderer Relevanz für die deutsche Wirtschaft durch.

Beratungsangebote im Schul- und Hochschulwesen sowie Teilen der Erwachsenenbildung verantwortlich sind. Der Bund ist für die nicht schulische berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Beratung im Bereich Arbeitsmarktpolitik, inkl. Beratung der Bundesagentur für Arbeit zuständig. Daneben stellen auch Kommunen Beratungsangebote z.B. durch Volkshochschulen bereit (Jenschke et al. 2011, 4).

2006 wurde das *Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb)* gegründet, das die Professionalität und Qualität von Beratung im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung u.a. durch die Erstellung von Qualitätsrichtlinien fördert.⁴⁵

Ertelt und Scharpf (2015) von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit stellen in ihrem Artikel zu ***Beratungsangeboten für die Generation 55+*** fest, dass es aktuell nur wenige erfolgreiche Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Ältere gibt und offenbar auch kein Bundesland ein systematisches Konzept dafür entwickelt hat. Sie plädieren für einen holistischen Beratungsansatz, der Bildungs- und Berufsberatung in den Kontext der gesamten Lebensvollzüge Älterer einbettet und die Bedeutung des „*Life Designing*“, das Theorien der Selbstkonstruktion mit jenen der Laufbahnkonstruktion verbindet, berücksichtigt (Ertelt, Scharpf 2015, 5f.).

Bezogen auf Studien von IAB (2014) und BIBB (2014) unterscheiden sie drei Gruppen von AdressatInnen einer Bildungs- und Berufsberatung für Ältere:

- ArbeitnehmerInnen über 55 Jahre;
- ArbeitnehmerInnen im Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand;
- Menschen im Ruhestand (Drittes Alter).

Sie erachten die Berücksichtigung eines passenden Berufskonzepts in der Berufs- und Bildungsberatung in Anbetracht der aktuellen Betonung der *Employability* als besonders wichtig, da sich bei Befragungen Älterer die zentrale Rolle des Berufs gegenüber dem Arbeitsplatz herausgestellt hat. Ebenso müssten Case und Care Management-Verfahren miteinbezogen werden, um hinsichtlich der komplexen Problemlagen Älterer zielgruppengerecht beraten zu können. Zudem stellt die Integration von speziellen Beratungsansätzen für Ältere in das HR-Management von Betrieben eine zentrale Herausforderung eines umfassenden Beratungskonzepts dar. Im Frühjahr 2016 soll mit der Umsetzung eines holistischen Beratungsprogramms für Ältere unter der Bezeichnung INBeratung begonnen werden⁴⁶ (Ertelt, Scharpf 2015, 6).

Laut den ExpertInnen der Bundesagentur für Arbeit wurde bereits 2009 mit dem ***4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit*** ein flächendeckender Integrationsprozess für die Vermittlungsarbeit implementiert, der sämtliche Arbeitsschritte von der Erfassung eines Kundenprofils über die beraterische bzw. vermittlerische Begleitung der KundInnen bis zu ihrer Eingliederung beschreibt und somit das gesamte Leistungsspektrum der Integrationsarbeit abbildet. Damit soll sichergestellt werden, dass alle KundInnen der Bundesagentur für Arbeit die Unterstützung erhalten, die sie benötigen.

Hinsichtlich der ***betrieblichen Qualifikationsberatung*** gibt es aus Sicht von Ottmar Döring vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Deutschland zwei große Anbieter: das

⁴⁵ Weitere Informationen dazu siehe Jenschke et al. (2011) und Euroguidance Website: <http://euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany-introduction/> (2016-02-03)

⁴⁶ Details dazu siehe Innovative (Pilot-)Projekte in Kapitel 3.6.

Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit, das vielfältige Beratungsdienstleistungen im Bereich Qualifikationsberatung für Betriebe erbringt, wobei eines der Schlüsselthemen bei der Gewinnung von Betrieben für Weiterbildungsfragen das Thema Demographie ist. Der zweite große Akteur ist das INQA-Netzwerk, das ebenfalls Beratungsprojekte im Bereich Demographie anbietet und dabei Schwerpunkte wie z.B. betriebliche Gesundheitsförderung, Gesundheitsmanagement oder die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit abdeckt.

Hinsichtlich der Beratung im Bereich Gesundheitsmanagement weist der Experte jedoch auf die Problematik der zeitlichen Eingrenzung der Zielgruppe hin: *„Es ist so, dass man ja sehr schnell merkt, wenn man sich auf 50+ als Zielgruppe im engeren Sinn konzentriert, dass man eigentlich früher ansetzen muss. Also beim Thema Gesundheit zum Beispiel, wenn ich erst mit 50 ansetze, obwohl das die eigentliche Zielgruppe im Betrieb ist, erreiche ich nicht mehr so viel.“*

Ottmar Döring bringt die starke Präsenz der Demographieberatung in Deutschland damit in Zusammenhang, dass Deutschland lange Zeit hinsichtlich der Beschäftigungs- und Weiterbildungsquoten Älterer im internationalen Vergleich weit hinten rangierte und hier dann ein entsprechender Nachholbedarf erkannt wurde.

Bezogen auf die Rolle von Lifelong Guidance in Deutschland weist Karen Schober vom Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) darauf hin, dass europäische Initiativen und Netzwerke wie das *European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN), ExpertInnengruppen der Europäischen Kommission zum lebensbegleitenden Lernen oder Studien wie jene der OECD Anfang der 2000er-Jahre⁴⁷ dazu geführt haben, dass dieses Thema in Deutschland und auch in vielen anderen Ländern eine gewisse Schubkraft entwickelt hat. Sie bedauert, dass die internationale Zusammenarbeit im ELGPN nicht weitergeführt wird, sondern diese Themen künftig von einer kommissionsgesteuerten Arbeitsgruppe behandelt werden, wodurch der Erfahrungsaustausch zwischen den Nationen zugunsten eines stärkeren Andockens an die Europa 2020-Ziele reduziert wird.

Bezogen auf die Europäischen Resolutionen 2004 und 2008 sieht sie einen positiven Effekt darin, dass auf Regierungsebene die Notwendigkeit entstanden ist, zu diesen Themen Konzepte zu entwickeln und diese auch schriftlich festzuhalten (Berichterstattung). Trotzdem ist sie der Meinung, dass das Thema zwar in der Politik⁴⁸ oder stärker noch in der politischen Rhetorik, aber nicht unbedingt in gleichem Maße in der Praxis angekommen ist. Die zersplitterten Zuständigkeiten von Bund und Ländern, Kommunen und Bundesagentur für Arbeit als relativ großem Beratungsanbieter sieht sie als eine der wesentlichen Hindernisse für die praktische Umsetzung von Lifelong Guidance in Deutschland.

Hinsichtlich des Themas ältere Menschen und Altern gibt es laut Karen Schober zwei Hauptaspekte, die in Deutschland forciert werden: Einer ist stark im Kontext der alternden Gesellschaft, der **Fachkräftesicherung** und des Fachkräftemangels verankert und vom Arbeitsministerium gestützt. Der Fokus liegt darauf, dass aufgrund des fehlenden Nachwuchses die Notwendigkeit besteht, ältere Menschen länger aktiv zu halten. Die Expertin weist jedoch darauf hin, dass bei der Debatte um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit oft nicht bedacht werde, dass die Arbeits- und Schaffenskraft von Menschen in diesem Alter eben eine andere ist: *„Die ganze Frage der Rente mit 67 beispielweise, ist bei uns ja nicht so sehr wegen des Fachkräftemangels eingeführt worden,*

⁴⁷ Zum Beispiel: OECD (2004): Co-financing Lifelong Learning: Towards a Systemic Approach.

⁴⁸ Als ein wichtiges politisches Instrument nennt sie Demografiestrategie der Bundesregierung, in der das Altern, *Active Ageing* und das Leben im Alter eine in den Gesamtkontext eingebundene Rolle spielt. Explizit wird dabei darauf hingewiesen, dass dabei lebensbegleitende Bildungsberatung einen ganz wichtigen Stellenwert hat und ausgebaut werden muss.

sondern weil wir uns einfach unsere Sozialsysteme nicht mehr leisten können. Das heißt, wenn ich aber Menschen mit 67 oder 70 arbeiten lassen muss, dann muss ich ihre Arbeitskraft auch pflegen.“

Das Thema Fachkräftesicherung wird in Deutschland sehr aktiv betrieben. Unter anderem fördert das Programm „*Perspektive 50+*“ die regionale Vernetzung der AkteurInnen sowie die Weiterbildung und die Beratung von Menschen ab 50 Jahren. Einerseits wird die Zielgruppe darauf vorbereitet, dass sie länger arbeiten muss, andererseits wird der Qualifikations- bzw. Veränderungsbedarf ermittelt und eine Form von Qualifizierungs- oder auch Demographieberatung im Unternehmen durchgeführt.⁴⁹

Basierend auf dem Programm „*Perspektive 50+*“ zeigt sich aus der Sicht der Expertin, dass Regierungen am besten dadurch fördern, dass sie Rahmenbedingungen und auch eine Finanzierung schaffen. Die Arbeit selbst muss jedoch vor Ort geschehen. Es gilt zu sehen, dass die Regionen eben auch unterschiedlich sind und andere Angebote benötigen:
„Wenn ich eine ländliche Region habe, wo ich vielleicht überwiegend ländliche Bevölkerung und Landwirte und eine ganz andere Berufsstruktur habe, dann muss eben 50+ anders aussehen, als in einer High-Tech Großstadt wie München.“

Die **Beratung von Klein- und Mittelunternehmen** erachtet die Expertin für besonders wichtig, da KMUs zwar nicht die Ressourcen, aber einen Bedarf an Beratung und Begleitung hinsichtlich der Weiterentwicklung von MitarbeiterInnen und auch älteren MitarbeiterInnen haben. Hinsichtlich der Frage, wie man Betriebe dabei beraten könne, aktives Altern und längere Erwerbstätigkeit der MitarbeiterInnen zu fördern, nennt sie vor allem die Notwendigkeit von *Job-Enrichment*, d.h. die Verbesserung der Arbeitssituation, und *Job-Rotation*, wodurch Menschen im Rahmen ihres Tätigkeitsfeldes auch einmal andere Tätigkeiten ausüben können.

Wissenstransfer ist ein weiterer zentraler Ansatzpunkt, wenn es darum geht, Ältere länger im Unternehmen zu halten. Laut Ottmar Döring gibt es mittlerweile auch einige ausgezeichnete Modelle, wie z.B. bei der Firma Bosch, *„wo Senior-BeraterInnen, die da früher gearbeitet haben, dann sowohl in Produktionsspitzen zurückkommen, wie auch, wenn es Jüngere gibt, die angelernt oder angeleitet werden müssen.“*

In einigen deutschen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie gibt es zudem bereits Lernpartnerschaften, die nach dem Prinzip der Lern-Tandems funktionieren. Das Besondere an dieser Form des Wissenstransfers ist, dass hier nicht nur die Älteren den Jüngeren etwas beibringen, sondern auch umgekehrt, Ältere von Jüngeren praxisbezogen lernen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2011, 34).

3.6 Innovative (Pilot-)Projekte

Neben den oben bereits dargestellten Eingliederungszuschüssen für ArbeitnehmerInnen 50+ gibt es in Deutschland für diese Zielgruppe noch zahlreiche andere Projekte. Sie werden unter anderem von der Bundesagentur für Arbeit, auf Bundesländerebene, von Bildungs- und Beratungsinstitutionen wie z.B. dem f-bb oder von Netzwerken wie INQA angeboten. Im Vergleich zu Österreich fällt auf, dass relativ viele Maßnahmen bei Unternehmen ansetzen (z.B. Qualifikationsberatung) und diese oft wissenschaftlich begleitet werden. Einige

⁴⁹ Zu weiteren Details des Projekts siehe Innovative (Pilot-)Projekte in Kapitel 3.6.

Programme werden im Folgenden kurz vorgestellt⁵⁰:

Programm WeGebAU: Im Bereich der beruflichen Weiterbildungsförderung gibt es für Beschäftigte in KMUs eine eigenständige Fördermöglichkeit; diese erfasst Personen, die das 45. Lebensjahr vollendet haben. Im Jahr 2014 wurden bundesweit rund 2.400 ArbeitnehmerInnen durch teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert. Zielgruppe des Programms sind geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Förderung soll dabei eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung insbesondere in KMUs darstellen. Förderungen können Personen zukommen, die von ihren ArbeitgeberInnen für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann den ArbeitgeberInnen ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. ArbeitnehmerInnen können die notwendigen Lehrgangskosten teilweise erstattet werden. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den zusätzlich entstandenen übrigen Kosten (z.B. Fahrkosten) gewährt werden.

Beim Projekt **Inga (Interne ganzheitliche Integrationsberatung)** handelt es sich um eine intensive und individuelle ganzheitliche Betreuung von arbeitsmarktferneren Arbeitslosen in speziellen Teams mit besonders qualifizierten und erfahrenen BeraterInnen sowie einer verbesserten Betreuungsrelation (pro VermittlerIn werden höchsten 65 KundInnen betreut). Seit Anfang 2012 wird in Köln diese ganzheitliche, sehr individuell auf die Bedürfnisse der KundInnen ausgerichtete Integrationsberatung angeboten. Im Rahmen des Pilotprojekts haben knapp 1.100 Frauen und Männer eine neue Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt gefunden.⁵¹

Perspektive 50+ – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen ist ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das 2005 für die Zielgruppe langzeitarbeitsloser Frauen und Männer zwischen 50 und 64 Jahren geschaffen wurde und besonders breitenwirksam ist. Über 77 Pakte in ganz Deutschland, hinter denen regionale Netzwerke von größtenteils Jobcentern in Kooperation mit WirtschaftspartnerInnen stehen, zielen darauf ab, die Beschäftigungschancen Älterer zu verbessern und nachhaltig zu stärken. Bis Ende 2014 konnte fast jede/r dritte aktivierte Langzeitarbeitslose über 50 mit Hilfe dieses Programms wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Laut der Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung liegt der Fokus dieses Projekts jedoch vor allem auf Bildung und Qualifizierung, Vermittlung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt und weniger auf speziellen Beratungskonzepten für die Zielgruppe (Kleeberg; nfb 2015, 7f.).

Übergangsberatung 50Plus ist ein von der Akademie 50Plus für Unternehmen angebotenes Beratungsangebot, das weniger die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden im Unternehmen in den Mittelpunkt stellt, sondern eine Übergangsberatung bietet, die bewusst die individuellen Wünsche, Bedürfnisse und Entwicklungsperspektiven älterer MitarbeiterInnen miteinbezieht, in vertraulichen Gesprächen individuell erfragt und anonymisiert an die Unternehmensführung zurückmeldet. Daraus abgeleitet werden Handlungsfelder identifiziert, die im Unternehmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beitragen; mit den MitarbeiterInnen wird parallel dazu konkret vereinbart, was sie selbst beitragen können. Laut der Akademie 50Plus fragen Unternehmen diese Unterstützung und Beratung häufig erst dann an, wenn sie fürchten, wichtige Fachkräfte des Unternehmens zu verlieren.

⁵⁰ Weitere Beschreibungen zu etwas älteren Projekten mit Fokus auf die Integration Arbeitsloser (z.B. Pakt 50 für Nürnberg oder 50Plus – Erfahrung zählt) siehe fbb (2008).

⁵¹ Details zu diesem Projekt siehe:

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnrw/koeln/Agentur/Presse/Presseinformationen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI585982> (2016-01-24)

Zusätzlich werden seit 2013 in diesem Programm auch ÜbergangsberaterInnen 50Plus in sechstägigen Schulungen ausgebildet, in denen ein mitarbeiterfokussiertes Beratungskonzept zur Unterstützung von Beschäftigten und Unternehmen im Übergang und in der Nacherwerbsphase vermittelt wird. Zur Zielgruppe dieses Angebots gehören z.B. VertreterInnen aus den Bereichen Coaching, Personalentwicklung, Führungskräfte (ebenda 8).

Weiterbildungsberatung von KMUs im Saarland: Als von den demografischen Entwicklungen stark betroffenes Bundesland leidet das Saarland besonders unter Fachkräftemangel und hat daher ein Beratungsangebot für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt, das diesen helfen soll, die Qualifikation und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten nachhaltig zu sichern. Das Saarbrücker Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft wurde beauftragt, eine kostenlose (d.h. aus europäischen Fördermitteln und Mitteln des Landes finanzierte), aufsuchende Weiterbildungsberatung bei KMUs durchzuführen. Dabei werden ganzheitliche Analysen des Qualifizierungsbedarfs im Unternehmen durchgeführt und Vorschläge erarbeitet, in welchen Bereichen MitarbeiterInnen weitergebildet werden sollen.

Im Rahmen dieser Maßnahme wird den Unternehmen auch die Problemlage vor Augen geführt, die sich ergibt, wenn wichtige MitarbeiterInnen aus Altersgründen das Unternehmen verlassen. BeraterInnen unterstützen Unternehmen auf Wunsch bei der Auswahl von Weiterbildungsträgern, der Umsetzung von Maßnahmen sowie mit Informationen über Fördermöglichkeiten. Dieses Beratungsangebot im Bereich Weiterbildung wurde 2014 von mehr als 100 KMUs, von denen mehr als die Hälfte Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten waren und 80% weniger als 50 MitarbeiterInnen hatten, in Anspruch genommen.⁵²

INBeratung: Ist ein zweijähriges Forschungsprojekt, das im Februar 2016 beginnen soll und auf innovative Beratung bei der Verbesserung der Teilhabe von Älteren am Arbeits- und Gesellschaftsleben abzielt. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Soziale Innovationen für Lebensqualität im Alter (SILQUA-FH)“ gefördert. Der innovative Aspekt dieses Projekts liegt in der wissenschaftsbasierten Entwicklung und Erprobung eines holistischen Konzepts der Beratung Älterer, in der Entwicklung von entsprechenden Trainingsmodulen für Beratungsfachkräfte und im Aufbau eines funktionsfähigen Beratungsnetzwerks. Migrations- und Genderaspekte sollen neben der Unterscheidung von drei altersbezogenen Zielgruppen bei der Umsetzung besonders berücksichtigt werden. Zudem sollen MultiplikatorInnen aus Bildungseinrichtungen, Unternehmen, der Wohlfahrtspflege, öffentlichen Arbeitsverwaltungen usw. eingesetzt werden (Ertelt, Scharpf 2015, 6).

Drei Haupteffekte werden von dem Projekt erwartet:

- Ältere ArbeitnehmerInnen 55+ sollen ihre berufliche Tätigkeit stabilisieren, indem sie unterstützt von BeraterInnen prüfen, ob sie ihre Kompetenzen aktualisieren müssen. Gleichzeitig wird ein Entwicklungsplan für die letzte Phase der Erwerbstätigkeit entwickelt. Unternehmen erhalten entsprechende Unterstützung bei der Beschäftigung, Umschulung und Arbeitsplatzgestaltung Älterer.
- ArbeitnehmerInnen im Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand erhalten Beratung hinsichtlich der wegfallenden beruflichen Funktion, alternativer Beschäftigungsformen und existierender Bildungsangebote.
- Menschen im Ruhestand werden im Sinne des „Aktiven Alterns“ hinsichtlich möglicher Tätigkeiten wie Teilzeitarbeit, Minijobs, ehrenamtliche Tätigkeit oder Senior Expert-Tätigkeiten beraten. Zudem werden auch Fragen der

⁵² Siehe dazu: <http://weiterbildungsberatung-saar.de/> (2015-11-30)

Gesundheitsvorsorge, Pflege, Wohnsituation und Finanzierung in den Beratungssettings erörtert (ebenda).

Der **Ruhestandskompass** ist ein Selbstevaluations- und Portfolioinstrument, durch das Menschen angeleitet werden, jenseits formaler Bildungsabschlüsse, die eigenen Kompetenzen, die man in allen Lebensbereichen und nicht nur im Beruf erworben hat, einzuschätzen und sich als Portfolio vor Augen zu führen. Aufbauend auf der Bewusstmachung der eigenen Kompetenzen kann eine Beratung begonnen oder bewerbungsunterstützend weiter gearbeitet werden. Der Ruhestandskompass wurde in Leipzig angewendet und findet in einigen Städten in Ostdeutschland breitere Verwendung. Das Projekt setzt auf Selbstbestimmung und Niederschwelligkeit: es erfordert nicht, gleich in die direkte Beratung zu gehen⁵³.

3.7 Anforderungen an BeraterInnen

Hinsichtlich der Anforderungen an BeraterInnen im Bereich der Berufs- und Bildungsberatung Älterer verweist Karen Schober darauf, wie wichtig es ist, sich auf die jeweilige Zielgruppe einzustellen und entsprechend mit ihr umzugehen. Häufig gehe es konkret nicht unbedingt um Bildungsberatung im verwertungsorientierten Sinn, sondern eher um allgemeine Weiterbildungsberatung und um Themen, die Fragen eines Lebensentwurfs im Alter betreffen. Dazu gehören zum Beispiel die Einstellung der Familie oder von PartnerInnen zu bestimmten Aktivitäten, Fragen der Gesundheit oder körperlichen Fitness, aber auch kulturelle Interessen, Reisen usw.

In Bezug auf die Qualifikationsberatung in Betrieben sieht Ottmar Döring vor allem ein gewisses Standing der BeraterInnen als notwendig an und weist auf positive Erfahrungen bei der Beratung Älterer durch ältere BeraterInnen hin, wobei er jedoch unterstreicht, dass je nach Beratungskontext auch jüngere BeraterInnen in bestimmten Beratungssettings besser passen können. Jedenfalls müssen BeraterInnen damit rechnen von verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich gefordert zu werden: *„Wenn ich mit vielen Jüngeren in Beratungsprozessen zu tun habe, dann muss ich damit leben, dass sie immer ihr Smartphone nebenher bedienen. Und wenn ich dann gleichzeitig auch etwas auf dem Smartphone zeigen kann, als Berater, dann habe ich auch Pluspunkte. Bei Älteren muss ich mich mehr darum bemühen, dass sie sich auch wirklich in ihren Kompetenzen ernst genommen fühlen.“*

Zudem spielt die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse eine große Rolle bei der Beratung Älterer und in diesem Zusammenhang ist auch Selbstbestimmung ein wichtiger Faktor: *„Je mehr Ältere man drinnen hat, desto größer muss eigentlich das selbstbestimmte Element sein. (...) Also Kurse für Ältere, und da sage ich jetzt bewusst Kurse und nicht Beratungs- und Entwicklungsprozesse, wo man einfach sagt, man setzt ihnen etwas vor und jetzt lernt man etwas und so weiter, das funktioniert nicht gut.“*

Karen Schober weist auf die Problematik hin, dass Beratungsbedarf manchmal auch als ein Eingeständnis von Defizit gesehen wird. Gerade Menschen, die kurz vor dem Ruhestand stehen oder soeben in Rente gegangen sind, fragen oft gar nicht von sich aus Beratung nach, weil sie denken *„Ja klar, das schaffe ich schon, damit komme ich alleine zurecht, ich brauche*

⁵³ Details zum Ruhestandskompass siehe: <http://www.foebe-muenchen.de/dateien/Ruhestandskompass.pdf> (2016-01-19)

keine Beratung“. In diesem Fall ist es problematisch, dass die Mehrheit der Beratungssettings, eine so genannten „Komm-Struktur“ haben und der/die Einzelne aktiv auf eine Beratungseinrichtung zugeht, um sich beraten zu lassen. Wie im Jugendbereich sollte auch für ältere Menschen eine aufsuchende Beratung überlegt werden.

In der Bildungsberatung geht es laut der Expertin oft um das Erkennen impliziter Anliegen hinter den expliziten: Es zeigt sich bei allen Altersgruppen, dass die Menschen oft mit einer vordergründigen Frage kommen und Auskunft oder Information erbitten. Die Frage, welcher Kurs, wo gibt es was oder wie kann ich mich da anmelden, ist in vielen Fällen nur etwas Vordergründiges. Nur geschulte BeraterInnen erkennen jedoch mit zwei, drei Fragen oder anhand anderer Themen, die besprochen werden, dass dahinter ein anderes Anliegen steckt. Daher braucht es professionelle und kompetente BeraterInnen, die auch implizite Themen aufgreifen können.

Bezogen auf den Beratungsprozess in Betrieben erörtert Ottmar Döring, dass Beratung meist mit einem Verständigungsprozess mit den unterschiedlichen betrieblichen AkteurInnen beginnt, und dann gemeinsam Workshop- und Entwicklungsstrukturen aufgesetzt werden. Am Anfang werden somit bestimmte Vereinbarungen getroffen, zu Zielen, Vorgehen und wann in der Folge auch partizipativ AkteurInnen aus den Betrieben, meist natürlich ArbeitnehmerInnen, aber auch Interessenvertretung, Personalabteilungen usw., in welcher Form einbezogen werden. Ottmar Döring hält vom methodischen Zugang her die Einbindung der verschiedenen AkteurInnen in den Beratungsprozess für besonders wichtig und dass sich bei der Formulierung von Zielen die Beratenen auch selbst einbringen können. Als generelles Problem sieht er die zeitliche Komponente im Bereich der Beratung: *„Man braucht natürlich Zeit für diese Beratungs- und Entwicklungsprozesse und das ist in vielen Betrieben nicht einfach.“*

Zudem spricht er das Problem an, dass Betriebe von ihrem Fokus her nicht auf Weiterbildung von MitarbeiterInnen konzentriert sind, sondern auf Gewinnmaximierung und daher Weiterbildung von Älteren bzw. generell von MitarbeiterInnen nur eine eingeschränkte Aufmerksamkeit widmen können: *„Aber ein Betrieb wird bei keinem mehr, oder kaum einmal bei jemandem der über 40, 45 ist, einen Studiengang mitfinanzieren oder unterstützen. Da haben viele Betriebe schon bei Jüngeren Angst, dass sie Geld in Leute stecken, die hinterher abwandern und so weiter, und die Investition verloren ist (...) das sind betriebswirtschaftliche Entscheidungen.“*

Maßnahmen, die allein auf die Sensibilisierung der Betriebe für das Thema abzielten, seien daher auch in der Vergangenheit oft ohne Auswirkungen geblieben. Als guter Türöffner haben sich aber Altersstrukturanalysen mit entsprechend kombinierten Beratungsleistungen erwiesen.

4 Finnland

Finnland wird oft als Good Practice-Beispiel für das Ausgestalten von Maßnahmen im Bereich altersgerechten Arbeiten sowie generell hinsichtlich der Reaktionen auf eine alternde Gesellschaft genannt. Ein Grund dafür ist, dass Finnland schon deutlich früher als andere europäische Länder, ab Mitte der 1990er Jahre, damit begonnen hat alter(n)sgerechtes Arbeiten und die Anforderungen einer alternden Gesellschaft in die Entwicklung von Maßnahmen und nationale Aktionspläne zu integrieren. Dies hängt wiederum damit zusammen, dass die finnische Bevölkerung deutlich früher zu altern begann als jene in anderen europäischen Ländern. Weiters gab es Mitte der 1990er Jahre in Finnland eine hohe Frühpensionierungsquote, dadurch eine niedrige Erwerbsbeteiligung von 55- bis 64-Jährigen, eine geringe Wiederbeschäftigung von älteren Arbeitslosen, eine geringe Weiterbildungsquote von Älteren und generell ein geringes Ausbildungsniveau von Älteren sowie das Problem der Altersdiskriminierung (Gasior et al. 2012, 101).

Finnland legt bei der Verbesserung der Aktivierung von älteren Erwerbstätigen einen deutlichen Schwerpunkt auf Arbeitsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit, Wohlbefinden und Gesundheit und nutzt hier die Vorteile eines kleinen Landes, v.a. bei der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen AkteurInnen: Die an den Themen beteiligten Ministerien (Arbeit, Bildung, Gesundheit, Soziales) kooperieren seit vielen Jahren miteinander. Dies wird oft als wichtige Voraussetzung genannt, dass Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden (da in vielen anderen Ländern oft unterschiedliche Ministerien mehr aneinander vorbei- als miteinander arbeiten bzw. ihre eigenen Interessen verfolgen). Weiters sind die Sozialpartner (Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen) stark in die Entwicklung der Maßnahmen involviert, wobei Finnland eine lange Tradition der sozialpartnerschaftlichen Kooperation aufweist. Begleitet werden die Maßnahmen von wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen, die laufend Evaluierungen und Studien zum Thema bereitstellen. Das bekannteste Beispiel ist das *Finnish Institute of Occupational Health* (Finnische Institut für berufliche Gesundheit), das bereits 1981 seine Arbeit aufnahm. Und schließlich werden Firmen klar in die Initiativen einbezogen, da diese großes Interesse daran haben, dass Beschäftigte nicht in die Erwerbsunfähigkeitspension abwandern, denn sie müssen einen großen Anteil dieser speziellen Pensionskosten tragen (siehe weiter unten Experience Rating Modell, und auch Piekkola 2004).

Ein weiterer Grund für die erfolgreiche Umsetzung der Initiativen in Finnland war sicher auch die lange Zeit positive wirtschaftliche Entwicklung, die auf die Rezession zu Beginn der 1990er Jahre folgte, welche sich allerdings in den letzten Jahren eintrübte.

4.1 Gesetzliche Rahmenbedingen

Gleichbehandlung bzw. Antidiskriminierung aufgrund des Alters ist in der **finnischen Verfassung** (731/1999) von 1999 festgeschrieben. In Abschnitt 6 der Verfassung wird Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Sprache, Religion, politischer Überzeugung, Gesundheit oder Behinderung verboten. Das Arbeitsvertragsgesetz wiederholt diese Vorgaben zur Gleichbehandlung und ergänzt noch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.⁵⁴

⁵⁴ Siehe dazu ILO-Informationen unter: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158896/lang--en/index.htm (2015-11-27)

Pensionsregelungen

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter (65 Jahre) wurde mit der *Pensionsreform 2005* abgeschafft und ein flexibles Antrittsalter zwischen 63 und 68 Jahren eingeführt, das Beschäftigten erlaubt selbst zu entscheiden, wann sie in diesem Zeitrahmen in Pension gehen möchten (Takala et al. 2015, 2).

Die Reform des einkommensbezogenen Pensionssystems 2005 führte weiters zu einer Umstellung bei der Berechnung der Bezüge: Bis 2005 wurde das Einkommen der letzten zehn Jahre für die Berechnung herangezogen, ab 2005 wird auf Basis der gesamten Erwerbskarriere berechnet. Weiters wurde die Berechnung der Pensionen an die Entwicklung der durchschnittlichen Lebenserwartung angepasst. Die Reform führte auch zu mehr Flexibilität beim Pensionsantritt zwischen 63 und 68 Jahren, wobei ein klarer Anreiz gesetzt wurde später in Pension zu gehen: die Ansparrate für den Pensionsanspruch wurde auf 4,5% des Gehalts jährlich erhöht⁵⁵. Wird der Pensionsantritt mit 68 Jahren weiter verschoben, steigt der Pensionsanspruch auf zusätzlich 0,4% monatlich – oder 4,8% jährlich (Gasior et al. 2012, 114f.; OECD 2015, 252).

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Pensionsreform 2005 war, die Wege in die Frühpension zu verringern: 2005 wurde die Arbeitslosenpension für Personen, die nach 1949 geboren sind, abgeschafft. Dennoch ist Arbeitslosigkeit immer noch ein wichtiger Weg in die Pension, vor allem für Personen, die in körperlich anstrengenden Berufen bzw. Berufen mit manueller Tätigkeit arbeiten.

Die individuelle Frühpension wurde bereits 2003 schrittweise beendet. Es ist zwar weiterhin möglich, eine Alterspension mit 62 Jahren anzutreten, allerdings wird dann die Pension um 0,6 Prozent pro Monat, die bis zur Erreichung des Pensionsalters mit 65 fehlen, reduziert. Weiters wurde bei der Reform 2005 der Lebenserwartungs-Koeffizient eingeführt, um Pensionen im Einklang mit der steigenden Lebenserwartung zu reduzieren. Der Koeffizient wird für jede Alterskohorte mit 62 definiert (Takala et al. 2015, 2; Gasior et al. 2012 117f.; OECD 2015, 251f.).

2011 wurde eine **garantierte Pension** eingeführt, die eine Mindestpension von € 743,38 pro Monat vorsieht und für jene PensionistInnen gedacht ist, deren einkommensbezogene Pension diese Summe nicht erreicht. Die garantierte Pension wird jährlich hinsichtlich der Preisentwicklung (Inflation) angepasst (OECD 2015, 252).

Die **Teilzeitpension** ist ein wichtiges Element für Flexibilität im finnischen Pensionssystem: 1987 wurde sie in der Privatwirtschaft, 1989 im öffentlichen Dienst eingeführt. In den ersten Jahren waren die Teilnehmerzahlen sehr gering, diese nahmen erst zu als das Mindestalter für die Zuerkennung von 60 auf 58 Jahre (1994) gesenkt wurde. Allerdings wird diese Variante im Pensionssystem von der OECD kritisiert, da es das effektive Arbeitsangebot verkleinert. Studien haben auch gezeigt, dass 50% der TeilzeitpensionistInnen weiterhin Vollzeit gearbeitet hätten, wenn es diese Möglichkeit nicht gegeben hätte. Weiters geben die TeilzeitpensionistInnen an, dass sie nicht planen, später in Pension zu gehen als jene, die Vollzeit arbeiten (siehe OECD 2006 und Salonen, Takala 2011).

Eine, v.a. von der OECD, oft kritisierte Pensionsform in Finnland ist die **Invaliditätspension**: Diese kann als *wohnsitzbezogene bundesweite Pension* (für Personen zwischen 16 und 64

⁵⁵ Im Vergleich dazu beträgt die Ansparrate bei 18- bis 53-Jährigen 1,5 Prozent des Gehalts jährlich, bei 53- bis 63-Jährigen steigt sie auf 1,9 Prozent (Gasior et al. 2012, 117)

Jahren, wenn die Person seit dem 16. Lebensjahr mindestens drei Jahre einen Wohnsitz in Finnland hatte) in Anspruch genommen werden. Diese Pension kann jenen Personen zuerkannt werden, die nur eine sehr kleine einkommensbezogene Pension beziehen oder keine Erwerbslaufbahn aufweisen. Die Invaliditätspension kann aber auch als *einkommensbezogene Pension* (für Personen zwischen 16 und 63 Jahren) bezogen werden und kann von Personen, die – wenn auch nur für kurze Zeit – einer Beschäftigung nachgegangen sind und mindestens 60 Prozent ihrer Arbeitsfähigkeit verloren haben, beansprucht werden. Ein teilweiser Bezug (50 Prozent) ist bei einem Verlust der Arbeitsfähigkeit von 40 bis 59 Prozent möglich (Gasior et al. 2012, 114f.).

Die Invaliditätspension kann für einen bestimmten oder unbestimmten Zeitraum, wenn z.B. eine Rückkehr an den Arbeitsplatz unwahrscheinlich ist, bewilligt werden. Mit dem Beginn des 64. Lebensjahrs wird die Invaliditätspension in eine Alterspension umgewandelt (ebenda 116).

Bei der Pensionsreform 2005 wurde die Invaliditätspension nicht im gleichen Ausmaß reformiert wie die Alterspension, die starke Anreize setzt länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Dadurch kam es zu einer verstärkten Inanspruchnahme der Invaliditätspension als Weg in den frühzeitigen Ruhestand: Mehr als die Hälfte der neuen BezieherInnen ist zwischen 55 und 64 Jahre alt. Das durchschnittliche Alter der InvaliditätspensionistInnen ist über die Jahre hinweg (mit 52,1 Jahren 2009) konstant niedrig geblieben (ebenda 119).

Auch die *Arbeitslosigkeit* ist weiterhin ein Weg in die (Früh-)Pension: Seit 2005 kann Arbeitslosengeld maximal für 500 Tage ausbezahlt werden. Erreicht eine Person das Alter von 59 Jahren bevor diese maximalen 500 Tage angefallen sind, kann sie bis zum Alter von 65 Jahren einkommensabhängiges Arbeitslosengeld beziehen; hat eine Person bereits die 500 Tage überschritten, kann sie ab dem Alter von 63 eine Alterspension beziehen – oder sie erhält eine pauschale Arbeitslosenunterstützung, die unter dem einkommensbezogenen Arbeitslosengeld liegt (OECD 2015, 253).

2014 kam es zu einer weiteren Reform bei der einkommensabhängigen Pension, die 2017 in Kraft treten wird. Das Ziel ist das Pensionsantrittsalter weiter zu erhöhen und die Lücke im Pensionsbudget zu reduzieren. Das früheste Antrittsalter wird um 3 Monate je Alterskohorte (d.h. pro Geburtsjahr) erhöht, bis es bei 65 Jahren liegt; weiters wird das höchste Antrittsalter ebenfalls erhöht, sodass es immer fünf Jahre über dem frühesten Antrittsalter liegt (bis der Korridor schließlich bei 65-70 Jahren liegt). Außerdem soll es Änderungen bei den Ansparraten geben sowie bei den Regeln zur Teilzeitpension (Takala et al. 2015, 3).⁵⁶

Nationale Programme und Strategien

Finnland hat beginnend mit Mitte der 1990er Jahre zahlreiche nationale Programme zu *Active Ageing* und einer besseren Integration von älteren Personen in den Erwerbsprozess umgesetzt. Einige ausgewählte Programme sollen hier kurz vorgestellt werden:

- Nationales Programm für alternde Beschäftigte (1998-2002);
- Nationales Programm zum Wohlbefinden bei der Arbeit (2000-2003);
- Arbeitsplatzentwicklungsprogramme (1996-1999 sowie 2000-2003);

⁵⁶ Zu weiteren Statistiken zu finnischen Pensionen siehe http://www.etk.fi/en/service/all_pension_recipients/754/all_pension_recipients (2015-09-08)

- Nationales Aktionsprogramm für die Förderung der Attraktivität des Berufslebens und der Arbeits- und Funktionsfähigkeit der arbeitenden Bevölkerung (VETO; 2003-2007);
- Nationale Strategie zur Entwicklung von Lifelong Guidance von 2011
- Arbeitsleben-Entwicklungsstrategie 2020

Nationales Programm für alternde Beschäftigte (1998-2002)

Dieses Programm wurde v.a. vom Ministerium für Soziales und Gesundheit, dem Ministerium für Arbeit und dem Ministerium für Bildung umgesetzt. Weiters gab es eine Zusammenarbeit mit wichtigen Institutionen wie dem Gemeindebund, der Sozialversicherungsanstalt und dem finnischen Institut für berufliche Gesundheit. Hauptgrund für die Umsetzung dieses Programms war eine sich abzeichnende starke demographische Veränderung in der finnischen Bevölkerung im Erwerbsalter.

Themen und Ziele des Programms waren:

- Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten;
- Entwicklung eines Barometers zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit (1998);
- Invaliditätspension als Weg in die Frühpension verringern;
- Flexible Arbeitszeitmodelle;
- Aufklärungskampagnen, die direkt an ArbeitgeberInnen gerichtet waren;
- Lebenslanges Lernen und Erwachsenenbildung.

Insgesamt wurden rund 4 Millionen Euro für das Programm zur Verfügung gestellt, womit vor allem Projekte unterstützt wurden – 330.000 Euro wurden für begleitende Forschung verwendet (Piekkola 2004, 20f.).

Nationales Programm zum Wohlbefinden bei der Arbeit (2000-2003)

Das Ministerium für Arbeit, das Ministerium für Soziales und Gesundheit sowie das Ministerium für Bildung waren gemeinsam mit den Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen für die Umsetzung dieses Programms verantwortlich; es zielte auf die Verbesserung des Wohlbefindens bei der Arbeit und der Lebensqualität ab. Vor allem hinsichtlich des Wohlbefindens wurde davon ausgegangen, dass dies nicht allein in der Verantwortung des/der ArbeitnehmerIn liegt, sondern die ArbeitgeberInnen stärker in die Umgestaltung der Arbeitsumgebung einbezogen werden müssen.

Das Programm operiert auf vier Ebenen:

- Bereitstellung von Information und Verbreitung von Good Practice-Beispielen;
- Verwendung von Forschung und Ermöglichung von neuer Forschung;
- Umsetzung von praktischen Projekten durch finanzielle Unterstützung;
- Unterstützung der Entwicklung von Gesetzen.

Probleme, die mit dem Programm angegangen werden sollten, sind:

- hohe Frühpensionierungsrate;
- geringes Ausbildungsniveau der älteren Beschäftigten;
- Erschöpfung bei der Arbeit, die laut Barometer zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei älteren Beschäftigten höher ist als bei jüngeren (Piekkola 2004, 23ff.).

Arbeitsplatzentwicklungsprogramme (1996-1999 sowie 2000-2003)

Die Programme zielten darauf ab, Innovation und Kompetenzen von Beschäftigten durch Arbeitsplatzentwicklung zu steigern und wurden von einer ExpertInnengruppe bestehend aus SozialpartnerInnen und MinisteriumsvertreterInnen, einer Managementgruppe und einem Projektteam im Arbeitsministerium gestaltet. Sie bieten finanzielle Unterstützung für Projekte und Weiterbildungsmaßnahmen an finnischen Arbeitsplätzen an (insgesamt weisen die Programme ein Budget von 7,7 Millionen Euro auf), die Disseminierung von Informationen sowie Kooperationen bei Arbeitsplatzentwicklungen (Piekkola 2004, 27f.).

Nationales Aktionsprogramm für die Förderung der Attraktivität des Berufslebens und die Arbeits- und Funktionsfähigkeit der arbeitenden Bevölkerung (2003-2007)

Dieses Programm hatte zum Ziel das Arbeitsleben zu verlängern und die Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten. Konkrete Ziele waren die Erhöhung des Pensionsantrittsalters und die Reduktion des Krankenstandes um 15 Prozent, wobei Ersteres erreicht werden konnte, Zweiteres jedoch nur bedingt reduziert wurde (und nicht um die angestrebten 15 Prozent). Die Führung des Programms lag beim Ministerium für Soziales und Gesundheit, wobei relevante Stakeholder (Forschung, Behörden, Fachorganisationen, ExpertInnen) einbezogen wurden.

Das Programm widmete sich den folgenden Themen:

- Qualität und Sicherheit am Arbeitsplatz: stärkere Überwachung durch den Gesetzgeber in den Bereichen Gesundheits- und Arbeitsschutz;
- Betriebliche Gesundheitsvorsorge: v.a. in gesundheitsgefährdenden Branchen;
- Diversität und Chancengleichheit: Stärkung von Geschlechtergleichstellung und Einbeziehung von MigrantInnen sowie Berücksichtigung von Pflegetätigkeiten;
- Soziale Sicherheit: Änderungen in Hinblick auf Mindesteinkommen und Arbeitsanreize;
- Bewusstseinsbildung und Lebenslanges Lernen.

Das Programm stellte eine Kombination aus Informations- und Bewusstseinskampagnen, wissenschaftlichen Aktivitäten und Trainings dar. Es wurden u.a. sogenannte „Arbeitsleben-TrainerInnen“ ausgebildet, Bewusstseinsbildungs-Seminare abgehalten und eine Datenbank mit Good Practice-Beispielen entwickelt (Gasior et al. 2012, 111ff.).

Nationale Strategie zur Entwicklung von Lifelong Guidance (LLG)

Um die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zu erhöhen, wurde die Strategie 2011 verabschiedet und im Bildungsministerium eine Taskforce eingerichtet. Die Strategie zielt auf folgende Aspekte ab:

1. Guidance-Dienstleistungen für alle in gleichem Ausmaß zugänglich machen;
2. Entwicklung von Career Management Skills unterstützen;
3. Kompetenzen von BeraterInnen stärken;
4. Qualitätssicherungssysteme für Guidance entwickeln;
5. Kohärentes und holistisches LLG-System entwickeln, d.h. eine verbesserte Koordination zwischen nationalen, regionalen und lokalen Guidance-Einrichtungen sicherstellen (Jokivuori 2013).

Eine Herausforderung beim Thema LLG ist laut Raimo Vuorinen, dass die derzeitige Regierung in Finnland das Thema ignoriert bzw. Guidance nicht als Präventionsmaßnahme sieht. Wobei es aber Berechnungen zum *Return of Investment* gibt und diese deutlich zeigen, dass Guidance zu engagierten und gut ausgebildeten Erwerbstätigen führt, die auch die

passenden Kompetenzen für den Arbeitsmarkt mitbringen, da in Finnland auch *Skill-Mismatch* ein Thema von Guidance-Angeboten ist.

Erste Auswirkungen zeigten sich schon durch den Regierungswechsel: So wurde in den letzten zwei Jahren das Angebot von Seiten des Arbeitsmarktservices zu Guidance reduziert und es werden nun deutlich mehr Dienstleistungen online angeboten, der persönliche Kontakt und die persönliche Beratung wurden reduziert.

Arbeitsleben-Entwicklungsstrategie 2020

Diese Strategie zielt darauf ab die Beschäftigungsrate, die Qualität des Arbeitslebens, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Produktivität zu erhöhen. Der Fokus liegt dabei auf einem Austausch von verschiedenen Maßnahmen in Unternehmen und am Arbeitsplatz. Guidance und Beratung werden dabei als zentrale Elemente für die Implementierung der Strategie angesehen. Ausgehend von der Erwachsenenbildung soll es zu einer längerfristigen Zusammenarbeit von Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen kommen, wodurch Lernen am Arbeitsplatz unterstützt bzw. kontinuierlich stattfinden soll. Um diese Kooperation zu unterstützen sind Guidance-Angebote nötig, damit ein kontinuierlicher Austausch von Bedürfnissen zur Entwicklung von Kompetenzen am Arbeitsplatz und den Angeboten der Bildungseinrichtungen ermöglicht wird.⁵⁷

4.2 Zahlen und Daten

Demographische Entwicklung

2010 lebten rund 5,4 Millionen Menschen in Finnland; davon waren 66% zwischen 15 und 64 Jahre, 17,5% waren älter als 65 Jahre. Bis zum Jahr 2060 wird prognostiziert, dass 28,2% der Bevölkerung über 65 Jahre sein werden, der Anteil der unter 15-Jährigen wird hingegen von 16,5% (2010) auf 15,2% (2060) zurückgehen; jener der 15- bis 64-Jährigen sinkt um fast 10%: von 66% (2010) auf 56,6% (2060). Die Gesamtbevölkerung soll auf 6,2 Millionen ansteigen, was vor allem auf Zuwanderung zurückzuführen sein wird.⁵⁸

⁵⁷ Siehe dazu: http://www.tem.fi/files/35434/Tyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4_eng.pdf (2015-09-08)

⁵⁸ Bei dieser Prognose muss – wie auch in den anderen Ländern – angeführt werden, dass diese vor den großen Flüchtlingsbewegungen im Sommer und Herbst 2015 entstanden ist und daher eventuell revidiert werden müsste, da auch Finnland Flüchtlinge aufgenommen hat.

Tabelle 7

Projektionen zur Entwicklung der Bevölkerung in Finnland nach Altersgruppen, 2000-2060

Jahr	Alter gesamt	< 14	15–64	> 65	< 14 (%)	15–64 (%)	> 65 (%)
2000	5 181 115	936 333	3 467 584	777 198	18,1	66,9	15
2010	5 375 276	887 677	3 546 558	941 041	16,5	66	17,5
2020	5 631 017	932 596	3 425 603	1 272 818	16,6	60,8	22,6
2030	5 847 678	936 712	3 415 342	1 495 624	16	58,4	25,6
2040	5 984 898	923 027	3 495 360	1 566 511	15,4	58,4	26,2
2050	6 095 858	940 800	3 515 618	1 639 440	15,4	57,7	26,9
2060	6 227 635	948 631	3 523 775	1 755 229	15,2	56,6	28,2

Quelle: Official Statistics of Finland (OSF; 2012): Population projection [e-publication]. Appendix table 1. Population by age 1900–2060 (years 2020 to 2060: projection) . Helsinki: Statistics Finland. Online: http://www.stat.fi/til/vaenn/2012/vaenn_2012_2012-09-28_tau_001_en.html (2015-03-12)

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

2014 gab es rund 2,5 Millionen Beschäftigte in Finnland. Laut Eurostat liegt die Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen bei 73,3%, wobei Männer (74,7%) eine etwas höhere Quote aufweisen als Frauen (71,9%). Bei den Personen zwischen 55 und 64 Jahren liegt die Beschäftigungsquote 2014 bei 59,1%, wobei hier Männer mit 56,8% eine geringere Beteiligung aufweisen als Frauen mit 61,4%. Seit 2003 kam es zu einer starken Zunahme von älteren Beschäftigten am finnischen Arbeitsmarkt, von der vor allem Frauen sehr profitierten (2003: 49,6%; Männer 51,0% Frauen: 48,3%; Eurostat-Abfragen 2015).

Bei der Arbeitslosigkeit zeigt sich, dass in Finnland vor allem junge Menschen Schwierigkeiten haben am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Bei den Älteren zeigt sich hingegen das Problem, dass diese besonders lange in der Arbeitslosigkeit verbleiben und es somit sehr schwierig ist eine neue Stelle zu finden: So waren 2013 70% der Arbeitslosen über 55 Jahre bereits mehr als ein Jahr auf Jobsuche. Ein Grund für diese Schwierigkeiten ist das – im Vergleich zur Gesamtbevölkerung – geringe Ausbildungsniveau: 2011 wies ein Drittel aller 55- bis 64-Jährigen ISCED-Levels 0-2 auf (Takala et al. 2015, 2). Insgesamt sind allerdings wenige ältere Personen arbeitslos, vor allem im Vergleich mit anderen Altersgruppen, und auch hier zeigt sich wiederum eine bessere Arbeitsmarktsituation von Frauen: 5,5% der 44- bis 54-jährigen und 6,5% der 55- bis 64-jährigen Frauen waren im 4. Quartal 2014 arbeitslos. Bei den Männern waren es hingegen 7,7% (44-54 Jahre) bzw. 8,9% (55-64 Jahre). Im Vergleich dazu sind 17,1% der Frauen zwischen 15 und 24 Jahren arbeitslos, bei den jungen Männern sind es sogar 20,6% (OSF 2014).

Tabelle 8
Arbeitslosigkeit 4. Quartal 2013/2014 (Geschlecht, Alter)

		Jahr/Quartal		Veränderung
		2013/IV	2014/IV	2013/IV - 2014/IV
		%	%	%
Geschlecht	Altersgruppe			
gesamt	15-74	7,7	8,4	0,7
	15-64	7,9	8,6	0,7
	15-24	16,2	18,8	2,6
	25-34	8,9	9,1	0,2
	35-44	5,9	6,1	0,2
	45-54	5,9	6,6	0,7
	55-64	6,7	7,7	1
Männer	15-74	8,1	9,2	1,1
	15-64	8,3	9,5	1,2
	15-24	17,9	20,6	2,7
	25-34	8,4	9,3	0,9
	35-44	6	6,7	0,7
	45-54	6,8	7,7	0,9
	55-64	7,5	8,9	1,4
Frauen	15-74	7,3	7,6	0,3
	15-64	7,4	7,7	0,3
	15-24	14,5	17,1	2,6
	25-34	9,4	8,8	-0,6
	35-44	5,8	5,3	-0,5
	45-54	5,1	5,5	0,4
	55-64	6	6,5	0,5

Official Statistics of Finland (OSF; 2014): Labour force survey. December 2014, Appendix table 41. Unemployment rate by sex and age 2013/IV - 2014/IV . Helsinki: Statistics Finland
Online: http://www.stat.fi/til/tyti/2014/12/tyti_2014_12_2015-01-20_tau_041_en.html (2015-03-12)

4.3 *Active Ageing*, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Active Ageing und Gesundheit sind zentrale Bestandteile der Maßnahmen und nationalen Programme in Finnland und wurden teilweise bereits in den vorherigen Unterkapiteln beschrieben.

In Finnland gibt es nicht nur nationale Programme zu diesem Thema, sondern auch eine große Anzahl an (zum Teil auch Längsschnitt-)Studien, die die Gesundheit von Beschäftigten untersuchen, z.B.:

- **Gesundheit 2000:** Umfrage unter 10.000 Finnen, wobei bei 8.000 Untersuchungen durchgeführt wurden. 2011 wurde die Studie teilweise wiederholt.
- **Helsinki Gesundheitsstudie:** Kohortenstudie zu Angestellten der Stadt Helsinki. Die erste Erhebung wurde 2000-2002 unter Beschäftigten im Alter von 40 bis 60 Jahren (N=8.960) durchgeführt, weitere Erhebungen folgten 2007 und 2012.
- **Finnische Längsschnittstudie zu Gemeindebediensteten** untersuchte 7.344 Beschäftigte zwischen 44 und 58 Jahren mit Beginn 1981. Weitere Erhebungswellen wurden 1985, 1992, 1997 und 2009 durchgeführt.
- Das finnische Institut für berufliche Gesundheit führt alle drei Jahre die **Nationale Arbeits- und Gesundheitsumfrage** durch; begonnen wurde damit 1997 und es wird jeweils ein repräsentatives Sample von 3.000 Personen befragt (Takala 2015 et al., 4).

In diesem Kontext soll auf das Konzept der **Arbeitsfähigkeit** eingegangen werden, wobei das *Haus der Arbeitsfähigkeit* in Finnland vom Institut für berufliche Gesundheit unter Federführung von Juhani Ilmarinen entwickelt wurde und auch Maßnahmen⁵⁹ in anderen Ländern beeinflusst hat. Der starke Fokus auf Arbeitsfähigkeit ist vermutlich eine Konsequenz aus der langen Tradition der Frühpensionierung in Finnland. Zu diesem Thema gibt es unzählige, und auch unterschiedliche Initiativen, die allerdings zumeist gemeinsam haben, dass sie von einem oder mehreren Ministerien sowie den Sozialpartnern unterstützt werden. Wichtige Elemente dieser Projekte sind die Verbreitung von Good Practice-Beispielen, die Bereitstellung von Expertenwissen zur Verbesserung der Arbeitsplätze sowie die Entwicklung einer besseren Forschungsgrundlage. Das Ziel dieser Initiativen ist, dass ältere Beschäftigte länger am Arbeitsleben teilhaben können und später als bisher in die Pension übertreten (OECD 2008, 82).

Eine gute Arbeitsfähigkeit bedeutet, dass Menschen ihre Arbeit mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen gut leisten können; es geht dabei um eine gute Passung zwischen Arbeitenden und Arbeit. Juhani Ilmarinen definiert die Arbeitsfähigkeit als „ (...) *Potential eines Menschen (...), eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen. Dabei muss die Entwicklung der individuellen Kapazität ins Verhältnis gesetzt werden zur Arbeitsanforderung. Beide Größen können sich verändern und müssen ggf. alters- und altersadäquat gestaltet werden*“ (Ilmarinen, Tempel 2003, 88).

Arbeitsfähigkeit setzt sich aus verschiedenen, miteinander verknüpften Bereichen zusammen: Das „**Haus der Arbeitsfähigkeit**“ mit den vier Stockwerken verbildlicht das Wechselspiel zwischen Gesundheit, Kompetenzen, Werten und Arbeit (siehe Abbildung 1). Die Gesundheit bildet den Grundstock bei diesem Konzept und ist die Voraussetzung für Leistungsfähigkeit im Beruf. Kompetenzen umfassen die berufsspezifische Bildung sowie die im Laufe des Arbeits-, aber auch Privatlebens erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Darauf aufbauend sind die Werte der MitarbeiterInnen zu finden, wobei die individuelle Motivation sich ins Arbeitsleben einzubringen, entscheidend ist. Im vierten Stock sind schließlich die Arbeit und Arbeitsgestaltung anzutreffen, wobei hier dem Führungsverhalten besondere Bedeutung zukommt. Vor allem Arbeitsumgebung und Führung sind zentral, da sie die tagtäglichen Arbeitsbedingungen der einzelnen ArbeitnehmerInnen prägen. Für die Arbeitsfähigkeit müssen alle vier Stockwerke gleichzeitig im Auge behalten und den sich ändernden Gegebenheiten in verschiedenen Lebensphasen immer neu angepasst werden. Um dies gewährleisten zu können, braucht es vielseitige, aufeinander abgestimmte Maßnahmen (Popp 2011, 18, 75; Ilmarinen 2008, 48).

⁵⁹ So z.B. auch das Programm *early intervention 50+* in Österreich, auf das ab Kapitel 7.6 näher eingegangen wird.

Abbildung 1
Haus der Arbeitsfähigkeit



Quelle: Finnish Institute of Occupational Health: Work Ability Index. Slideshow, eigene Darstellung

Arbeitsplatz- und Arbeitsfähigkeitsprogramme ergänzen in Finnland ein sehr starkes System an Maßnahmen zur Gesundheit am Arbeitsplatz, die vom/von der ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellt und teilweise von den Sozialversicherungen rückerstattet werden. Bereits in den späten 1970er Jahren wurde Gesundheit am Arbeitsplatz in Finnland gesetzlich verankert, vor allem um Probleme im Pflegebereich zu bewältigen, 2001 wurden diese Regelungen breiter ausgelegt und beinhalten seither Arbeitsplatz- und Gesundheitsüberprüfungen. 2004 kam es zu einer Reform im Bereich der beruflichen Rehabilitation, die auch auf die Gesundheit am Arbeitsplatz Auswirkungen zeitigte: Durch die Reform wurde Rehabilitation ein subjektives Recht für ArbeitnehmerInnen, die noch in Beschäftigung sind, aber das Risiko des Verlusts der Arbeitsfähigkeit aufweisen; hier sollte durch frühere Intervention und Identifizierung der Risikofaktoren unterstützt werden. 2007 wurde dieser Aspekt der frühzeitigen Intervention noch durch die Möglichkeit eines Teilzeitkrankenstandes ausgebaut, um die Rückkehr bzw. den Verbleib im Beruf zu unterstützen (OECD 2008, 82).

In Finnland gibt es weiters ein *Experience Rating Modell*, wodurch invaliditätsbedingte Erwerbsaustritte auf betrieblicher Ebene durch Risikominimierung bzw. präventive Maßnahmen reduziert werden sollen, damit ältere Beschäftigte länger im Betrieb verbleiben können. Das Invaliditätsrisiko bzw. die Kosten der Invalidität werden durch das *Experience Rating* auf den/die ArbeitgeberIn übertragen: Wobei ein Grundbeitrag für alle Bruttogehälter der ArbeitnehmerInnen anfällt und ein Zusatzbeitrag, je nach Unternehmensgröße sowie firmenspezifischen Beschäftigungsabgängen in die Invalidität, berechnet wird. Ausweichreaktionen auf die Pensionsreformen in Richtung Arbeitslosenversicherung sollten somit abgefangen werden. Seit 2000 werden die Beiträge von Unternehmen, die von

Experience Rating betroffen sind, für die Arbeitslosen- und Pensionsversicherung ähnlich bemessen: ArbeitgeberInnen aus der Privatwirtschaft zahlen neben einem Grundbeitrag einen Zusatzbeitrag, der einem *Experience Rating* unterliegt. Wobei Unternehmen mit weniger als 50 MitarbeiterInnen ausgenommen sind, größere Unternehmen müssen einen Teil der Kosten der vorzeitigen Pensionierung oder Arbeitslosigkeit bei Invalidität ihrer Beschäftigten durch höhere Beitragssätze übernehmen⁶⁰.

Diese Verpflichtung sich an den Kosten zu beteiligen, kann für Unternehmen eine lange Zeit andauern, im Maximalfall bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 65 Jahren. Das Ignorieren von Invaliditätsrisiken kann somit für Unternehmen sehr teuer werden und soll sie dahingehend beeinflussen, dass präventive Maßnahmen wie Rehabilitation und Schulungen zu Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz durchgeführt werden. Allerdings gibt es bei diesem Modell guter Praxis einen Nachteil: Die Sozialversicherungsbeiträge der ArbeitgeberInnen steigen mit dem Alter der Beschäftigten, was wenig Anreize bietet ältere Personen anzustellen; vor allem auch, da es immer der/die letzte ArbeitgeberIn ist, der/die für eine eventuelle Erwerbsunfähigkeit die anfallenden Kosten zu tragen hat (Mayrhuber, Rocha-Akis 2013, 53ff.).

4.4 Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer

Finnen sind in der Erwachsenenbildung sehr aktiv: 2010 gaben 23% der 25- bis 64-Jährigen an, in den letzten vier Wochen an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Die Regierung hat als Ziel für 2016 ausgegeben, dass 27% der 25- bis 64-Jährigen in den letzten vier Wochen und 60% bzw. 80% der 18 bis 64-Jährigen im letzten Jahr bzw. in den letzten Jahren an Weiterbildung teilgenommen haben sollen (Eurydice 2015). Laut OECD nehmen in Finnland über 50% der Erwachsenen an Erwachsenenbildung teil, wobei die Beteiligung der Frauen jene der Männer leicht übertrifft (OECD 2010).

2003 wurde ein eigenes Programm zur stärkeren Beteiligung von Erwachsenen im Bereich lebenslanges Lernen gestartet: NOSTE fokussierte auf Erwachsene (30 bis 59 Jahre) und hier besonders auf die Gruppe der Geringqualifizierten. Das Programm wurde vom Bildungsministerium, gemeinsam mit dem Arbeitsministerium und den SozialpartnerInnen umgesetzt. Die Ziele des Programms waren:

- Zufriedenheit und Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Geringqualifizierten verbessern;
- Beschäftigungsquote erhöhen;
- Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass ältere Erwachsene an öffentlich finanzierter Weiterbildung teilnehmen;
- Beteiligung von Erwachsenen an Weiterbildung und Computerkursen erhöhen (Hulkari, Paloniemi 2008, 50f.).

TeilnehmerInnen konnten berufliche Abschlüsse erwerben, oder Teile davon, sowie auch kompetenzbasierte Qualifikationen⁶¹, die flexibler gestaltet werden können. Zusätzliche Unterstützung wurde für jene ermöglicht, die ihre Lernfähigkeit stärken wollten. Für die

⁶⁰ Der Satz beträgt 0% bei Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten und kann bis zu 80% bei Unternehmen mit mehr als 800 MitarbeiterInnen betragen.

⁶¹ Zum System der kompetenzbasierten Qualifikationen siehe: Finnish National Board of Education (2013): Competence-based qualification guide. Online: http://oph.fi/english/publications/2013/competence-based_qualification_guide (2015-10-28)

Kurse fielen sowohl für die TeilnehmerInnen als auch für die ArbeitgeberInnen keinerlei Kosten an.

Insgesamt konnten im Projektzeitraum (2003-2009) rund 25.700 TeilnehmerInnen erreicht werden. Vor allem die Computerkurse waren sehr beliebt und rund 9.900 Personen nahmen an diesen teil; die Kurse wurden oft als Möglichkeit gesehen, dass Personen ihre Lernfähigkeit entwickeln können sowie als Vorbereitung für die Bewältigung einer beruflichen Qualifikation (Ministry of Education and Culture 2010, 20f.).

Nach Alter verteilt waren drei Viertel der TeilnehmerInnen über 40 Jahre, 35% waren über 50 Jahre, wobei die 50- bis 55-Jährigen mit über 5.600 Personen die anteilmäßig größte Gruppe stellten (ebenda 21).

Das NOSTE Programm wurde dezentral, in den Regionen Finnlands durch Netzwerke aus Bildungseinrichtungen, SozialpartnerInnen, PES und Unternehmen umgesetzt. Um TeilnehmerInnen zu erreichen, wurden verschiedene Kanäle genutzt, wie z.B. Firmenbesuche, Anzeigen in Zeitungen, persönliche oder telefonische Beratung, Informationsveranstaltungen in Bildungseinrichtungen oder Analyse von Bildungszielen von Angestellten – wobei hier ein Schwerpunkt darauf gelegt wurde, jene Personen zu erreichen, die schwerer zu Weiterbildung motiviert werden können, wie Ältere und Geringqualifizierte. Vor allem die persönlichen Kontakte waren sehr hilfreich dabei ältere Personen anzusprechen bzw. zu motivieren an Weiterbildung teilzunehmen. Besonders ältere Personen haben oft Vorbehalte gegenüber Weiterbildung aufgrund von schlechten Schulerlebnissen oder weil sie in ihrem Alter Weiterbildung als nicht mehr zentral einschätzen; und gerade hier sind persönliche Gespräche sehr wichtig, um ältere Personen davon zu überzeugen ihre Kompetenzen einerseits anzuerkennen und andererseits neue Arbeits- und Lernmethoden auszuprobieren (Hulkari, Paloniemi 2008, 52f.).

Für ältere Personen wurden häufig Guidance- und Unterstützungsangebote während des Programms angeboten: viele Personen hatten oft vor Jahrzehnten zuletzt an formaler Bildung teilgenommen (welche damals ganz anders organisiert und durchgeführt wurde als heute) und manchen fehlten auch Grundkompetenzen wie Lesen, Lernfähigkeit oder Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten. Einige nahmen zunächst auch an einem Sprach- oder Computerkurs teil, da sie in diesen Bereichen Grundlegendes nachholen wollten. Die im Vergleich zum Rest der Bevölkerung geringeren Ausbildungsniveaus hatten auch Auswirkungen auf die Organisation der Weiterbildungsangebote. Guidance und Beratung anzubieten ist allerdings nicht immer einfach, da ältere Personen oft den Bedarf nicht sehen oder Vorbehalte gegenüber diesen Maßnahmen haben, weil sie schlechte Erfahrungen in Bildungskontexten gemacht haben. Und Ältere erwarten auch, dass Beratung sehr individuell auf ihre persönlichen Bedürfnisse eingeht (ebenda 56f.).

Lernen am Arbeitsplatz ist für ältere Personen besonders wichtig, da sie erwarten, dass Weiterbildungsaktivitäten eng mit ihrer Arbeit und ihren beruflichen Tätigkeiten verbunden sein sollen. Zu diesem Zweck wurde vor allem auf Besuche bei Unternehmen durch die TrainerInnen sowie das Organisieren der Arbeit nach dem Rotationsprinzip gesetzt, um einen am Arbeitsleben orientierten Ansatz in der Erwachsenenbildung umzusetzen. Vor allem das Zusammenarbeiten von Erwachsenenbildungsinstitutionen und Unternehmen wurde als zentraler Vorteil angesehen, ältere und geringqualifizierte Personen für das NOSTE Programm zu gewinnen. Das Einbeziehen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedürfnisse in die Trainingsinhalte war sehr hilfreich Individuen dabei zu unterstützen zusätzliche Qualifikationen zu erreichen, die gleichzeitig im Betrieb eingesetzt werden konnten – dadurch

konnten sowohl ArbeitnehmerIn als auch ArbeitgeberIn von der Sinnhaftigkeit des Programms überzeugt werden (Ministry of Education and Culture 2010, 29).

4.5 Bildungs- und Berufsberatung

In Finnland gibt es drei etablierte Bereiche der Bildungs- und Berufsberatung, deren Ziele und Angebote sich komplementär ergänzen sollen:

- Bildungs- und Berufsberatung, die von Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden: z.B. in Schulen, wie in der Sekundarstufe II durch LehrerInnen oder BeraterInnen, oder an Universitäten, wobei hier die Zielgruppe vor allem SchülerInnen und Studierende sind. Diese Angebote werden vor allem vom Bildungsministerium⁶² und den Gemeinden angeboten.
- Berufsberatung, Angebote zur Karriereplanung sowie Bildungs- und Berufsbildungsinformation, die von der Arbeitsmarktverwaltung angeboten werden: berufliche BeraterInnen und PsychologInnen bieten diese Dienstleistungen vor allem Arbeitssuchenden sowie jungen Personen und Erwachsenen in Beschäftigung an. Angeboten werden diese Services vor allem mit Unterstützung des Ministeriums für Arbeit und Wirtschaft⁶³ und der regionalen Zentren für wirtschaftliche Entwicklung⁶⁴.
- Erwachsenenbildungseinrichtungen und Organisationen des dritten Sektors, das sind Freiwilligenorganisationen, die derzeit (Ende 2015) sehr stark mit Flüchtlingen arbeiten.

Bildungs- und Berufsberatung steht in Finnland allen Personen zur Verfügung, egal ob sie sich in Ausbildung befinden, arbeiten, arbeitssuchend sind oder nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen. Dabei wird Bildungs- und Berufsberatung in Schulen und Universitäten vor allem für SchülerInnen und Studierende angeboten, d.h. Personen, die sich in Ausbildung befinden; wohingegen das Arbeitsmarktservice vor allem für jene zuständig ist, die nicht an Aus- oder Weiterbildung teilnehmen⁶⁵. Erwachsenenbildungseinrichtungen und Organisationen des dritten Sektors arbeiten hingegen vor allem mit Personen, die sich beruflich umorientieren oder neue Kompetenzen und Fertigkeiten für das Berufs- aber auch Privatleben erwerben wollen.

Das finnische PES bietet derzeit keine eigenen Guidance-Angebote für Personen 50+ an, die Dienstleistungen stehen allen Altersgruppen offen und es wird nicht zwischen verschiedenen Altersgruppen differenziert. Allerdings findet sich in Finnland unter den Langzeitarbeitslosen eine größere Anzahl an Personen 50+ ein und für Langzeitarbeitslose gibt es verschiedene Angebote, so z.B.:

- *Weiterbildungskurse*, die ein Jahr dauern. Im Rahmen dieser mehr als 4.000 Kurse können Aspekte von rund 200 Berufen erlernt werden.
- *Lohnbeihilfen* für Firmen, die Langzeitarbeitslose aufnehmen (bis zu 50% des Lohns kann für sechs Monate übernommen werden).

⁶² Siehe dazu auch Informationen des Bildungsministeriums: <http://www.minedu.fi/OPM/?lang=en> (2015-11-11) und des Finnish National Board of Education: <http://www.oph.fi/english> (2015-11-11)

⁶³ Siehe dazu: <http://www.tem.fi/en> (2015-11-11)

⁶⁴ Siehe dazu: <http://www.ely-keskus.fi/en/web/ely-en/> (2015-11-11)

⁶⁵ Zu weiteren Informationen siehe Euroguidance: <http://euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems/guidance-system-in-finland-introduction/> (2015-11-11)

- Angebote am 2. *Arbeitsmarkt*, wobei Personen bis zu einem Jahr in Werkstätten arbeiten können, die meisten Angebote dauern aber zwischen einem und drei Monaten.
- Bei Ausbildungseinrichtungen bis zu zwei Wochen *schnuppern*, um herauszufinden, ob eine Ausbildung passend wäre.
- *Coaching*: hier stehen jedem Arbeitssuchenden 20 Tage für die Arbeitssuche, 40 Tage für Karriereorientierung und 50 Stunden pro Jahr für persönliches Coaching zur Verfügung.

4.6 Innovative (Pilot-)Projekte

In Finnland funktioniert die Zusammenarbeit unterschiedlichster AkteurInnen generell sehr gut, wie sich auch im Abschnitt zu den nationalen Programmen und Initiativen gezeigt hat. Dennoch wurde vor zwei Jahren eine weitere Kooperation vom Ministerium für Arbeit und Wirtschaft initiiert: Dabei handelt es sich um *sektorübergreifende LLG-Arbeitsgruppen* in den 15 finnischen Regionen, bei denen sich jeweils VertreterInnen aus der Arbeitsmarktverwaltung (*Public Employment Services, PES*), von Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften sowie Erwachsenenbildungseinrichtungen, Organisationen des dritten Sektors, lokale Weiterbildungseinrichtungen und auch SozialarbeiterInnen regelmäßig (zweimal im Jahr) treffen, um alle Aktivitäten in der Region zusammenzuschauen und zu koordinieren, sowie sicherzustellen, dass die Zielgruppen auch erreicht werden (wobei eine Zielgruppe auch Personen 50+ sind). Dies ist zwar kein explizites Angebot an ältere Personen, aber es geht dabei darum Ansätze guter Praxis auszutauschen und Erfahrungen zu teilen sowie gelungene Projektergebnisse zu disseminieren.

JOBSIS ist ein EQUAL-Projekt, das drei Jahre dauerte (2005-2007) und von der Fachhochschule Seinäjoki in der Region Süd-Ostbottnien in Finnland durchgeführt wurde. Das Projekt war im Bereich Gesundheit und Soziales angesiedelt und zielte vor allem auf zwei Aspekte ab:

- Gesundheit und Wohlbefinden von Pflegepersonal über 40 Jahre unterstützen, die erste Anzeichen von Burn-out aufweisen. TeilnehmerInnen wurden dabei unterstützt ihre Bedürfnisse abzuklären und einen individuellen Rehabilitationsplan zu entwickeln sowie über einen Zeitraum von sechs Monaten durchzuführen.
- Arbeitssuchende Personen dabei zu unterstützen eine Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialbereich zu finden. Wobei die Arbeitssuchenden sowohl bereits im Bereich gearbeitet haben können, als auch neu in diesen Bereich einsteigen wollen. Zu diesem Zweck wurde ein 18-wöchiger Trainingskurs absolviert, der die wichtigsten Kompetenzen vermitteln bzw. bestehenden Kompetenzen „updaten“ sollte.

Ein wichtiger Bestandteil des Projekts waren MentorInnen, die aus dem Pflegepersonal rekrutiert wurden, die an dem Rehabilitationsprogramm teilgenommen haben. Da dies allerdings nicht in allen Fällen positiv war für Personen, die kurz vor einem Burn-out standen, wurde in einem weiteren Projektschritt die Rekrutierung von MentorInnen nicht auf die TeilnehmerInnen reduziert, sondern für Pflegepersonal aus den beteiligten Institutionen ausgeweitet. Insgesamt zeigt eine Evaluation des Projekts, dass MentorInnen und Mentees das Erreichen der Lernziele des Programms sehr positiv beurteilten und Mentees gaben an, sich durch das Programm in ihrem Selbstvertrauen und ihrer Persönlichkeit gestärkt zu fühlen⁶⁶.

⁶⁶ Siehe dazu: <http://www.50plusworks.com/downloads/Mentoring-Guidance-Pack-No-2.pdf> (2015-09-08)

Ein weiteres Beispiel für ein innovatives Pilotprojekt ist die sogenannte „**4-Schicht Arbeitszeitvereinbarung**“ bei der Fazer-Bäckerei in Oululainen in Lahti: Das 4-Schicht System wurde extra für Personen über 50 Jahre entwickelt und die Idee ist, dass ältere Personen drei Wochen ganz normal arbeiten und dann eine Woche frei haben. In der freien Woche sind die Beschäftigten allerdings für den Arbeitgeber verfügbar, d.h. sie können, wenn besonders viel zu tun ist, als „Arbeitskraftreserve“ aktiviert und unkompliziert eingesetzt werden. Der Arbeitgeber gibt zwar an, dass dieses 4-Schicht Modell teurer ist als das bisher übliche 3-Schicht Modell, er führt allerdings auch an, dass die Arbeitsmotivation deutlich gestiegen, die Krankenstandstage zurückgegangen sind und das Modell ältere ArbeitnehmerInnen auch dabei unterstützt bis zur Pensionierung weiterzuarbeiten. Das System basiert insgesamt auf Vertrauen von beiden Seiten und zeigt, wie durch Flexibilität einerseits Hochzeiten bei der Produktion aufgefangen und andererseits Arbeitsmotivation und Wohlbefinden erhöht werden können (Jokivuori 2013).

Aufsuchende Beratung wurde im Interview mit Raimo Vuorinen als wichtiger Bestandteil von LLG genannt, vor allem auch im Hinblick auf Personen 50+, da diese oft schwer zu erreichen sind. Einige innovative Projekte sind z.B. der „**Bildungsdonnerstag**“, bei dem jeden Donnerstag in der Region Südwest-Finnland VertreterInnen aus PES, Unternehmen (v.a. HR-Abteilung), Fachhochschulen, Erwachsenenbildungseinrichtungen und ArbeitnehmerInnen zwischen 13.00 und 15.30 zusammenkommen und gemeinsam in kurzen Einheiten (ähnlich wie bei einem „Speed-Date“) darüber diskutieren, welche Kompetenzen am Arbeitsmarkt gebraucht werden, welche Kompetenzen sich ArbeitnehmerInnen aneignen wollen und ob Berufe nachgefragt werden, für die diese Kompetenzen benötigt werden.

Ein weiteres Beispiel ist ein **Kleinbus**, der mit Internet und verschiedenen Guidance-Dienstleistungen ausgerüstet ist, und Unternehmen in der Mittagspause oder während der Kaffeepausen aufsucht (zumeist werden vorab Termine mit den Unternehmen vereinbart). Die Idee ist, Angestellte, die HR-Abteilung bzw. die Unternehmensleitung zu Guidance-Aktivitäten zu informieren und den Kleinbus für weitere vertiefte Beratung zu verwenden. Hier geht es vor allem darum, Unternehmen von den Vorteilen von Weiterbildungsaktivitäten oder auch arbeitsplatzbasierten Trainings zu überzeugen, da diese zu einem verstärkten Commitment und höherer Motivation der Belegschaft führen.

Auch in **Gemeindezentren** wird in Finnland aufsuchende Beratung durchgeführt, z.B. gibt es wöchentliche Möglichkeiten sich auf Legasthenie oder andere Lernschwierigkeiten testen zu lassen sowie Information und Beratung zu bekommen, wie und wo man Kompetenzen erwerben kann, um diese Schwierigkeiten zu beheben. Auch im dritten Sektor in Finnland (damit sind die Freiwilligenorganisationen gemeint) gibt es „Open House“-Veranstaltungen für Arbeitssuchende, wo diese Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten sowie auch zur Förderung von Weiterbildung erhalten. Auch hier wird darauf gesetzt, Menschen dort anzusprechen, wo sie sich aufhalten und nicht darauf zu warten, dass sie von sich aus ein Beratungsangebot aufsuchen.

4.7 Anforderungen an BeraterInnen

In Finnland beinhalten einzelne Gesetze zum Arbeitsmarktservice (*Employment Service Act 1005/1993* sowie *Employment Service Decree 1251/1993*) detaillierte Informationen zu Guidance- und Counselling-Aktivitäten. Weiters kann in Finnland eine wachsende Bedeutung von Laufbahnberatung für Erwachsene festgestellt werden, wobei sich diese bei den Erwachsenenbildungseinrichtungen jedoch stark unterscheidet. Um diese Entwicklungen zu vereinheitlichen, wurde eine nationales Entwicklungsprogramm für Erwachsenen-

Laufbahnberatung verabschiedet (gefördert durch den ESF, 2007-2013). Ziel des Programms ist es, neue Dienstleistungen, wie z.B. eine nationale Telefonhotline und ein neues nationales Portal zu Laufbahnberatungsaktivitäten, zu entwickeln und anzubieten (Vuorinen, Lerkkanen 2011, 90ff.).

Beim finnischen Arbeitsmarktservice gibt es eine Unterscheidung zwischen **Beschäftigungsdienstleistungen** für Arbeitssuchende und Unternehmen sowie **berufliche Entwicklungsangebote**, welche Berufsberatung, Karriereplanung, Bildungs- und Berufsinformation sowie berufliche Rehabilitation umfassen. Bei den finnischen Arbeitsämtern werden Informations- und Laufbahnberatungsaktivitäten von BerufsberatungspsychologInnen (280)⁶⁷, BildungsberaterInnen (300) und BerufsberaterInnen (600) durchgeführt; alle bieten Informationen und allgemeine Beratung an. Aber nur die BerufsberatungspsychologInnen bieten Laufbahnberatung an, wobei auf Karriereplanung fokussiert wird und nicht auf die unmittelbare Vermittlung auf einen Arbeitsplatz (ebenda 92f.).

Das Ausbildungs- und Weiterentwicklungszentrum in Salmia ist für die Ausbildung von PES-Angestellten auf der nationalen Ebene verantwortlich, wobei hier neben der allgemeinen Ausbildung zur Organisation auch Guidance- und Beratungsangebote vermittelt werden. Aber auch regionale und lokale Büros bieten Aus- und Weiterbildung an, die dann stärker auf die praktische Arbeit fokussieren⁶⁸. Dieses Ausbildungszentrum des finnischen PES wurde 2014 geschlossen und wird derzeit (Ende 2015) reorganisiert.

In Finnland gibt es ein stark professionalisiertes System von Laufbahnberatung, das nach internationalen Standards zertifiziert wird. Voraussetzung, um BerufsberatungspsychologIn zu werden, ist ein Masterabschluss in Psychologie. BerufsberaterInnen und BildungsberaterInnen benötigen hingegen keine offizielle Qualifikation; allerdings können die meisten einen einschlägigen Berufs- oder Universitätsabschluss vorweisen (Vuorinen, Lerkkanen 2011, 93).

Viele BeraterInnen in Finnland haben ein Zertifikat im Rahmen eines Programms (60 ECTS) an Universitäten oder Fachhochschulen erlangt, z.B. an der Universität für Ostfinnland, Universität von Jyväskylä oder den Fachhochschulen von Jyväskylä und Oulu. All diese Programme verwenden einen Mix an Präsenz- und Onlinekursen, wobei viele Studierende bereits Erfahrung im Beratungsbereich aufweisen.

Aufgrund des Wechsels hin zu Lifelong Guidance in der EU und der OECD kam es in Finnland zu Veränderungen beim Zugang zu Laufbahnberatung: So wird nunmehr mehr Wert auf eine allumfassende Beratung gelegt, d.h. es soll nicht mehr eine zu starke Differenzierung nach Bildungsbereich oder Übergang vorgenommen werden, sondern die Personen sollen umfassender beraten werden. Der Fokus in der Ausbildung wechselte zu einem ganzheitlichen Ansatz von Karriereentwicklung und -management (ebenda 94). Wichtig ist dabei auch die Vermittlung von Career Management Skills, da Menschen aufgrund des Wandels der Arbeitswelt heute nicht mehr nur einen Beruf im Lauf ihrer Karriere ausüben, sondern in verschiedenen Berufen und oft auch Branchen tätig sein werden. Laut Raimo Vuorinen ist es daher besonders wichtig, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und die dafür benötigten Kompetenzen zu erwerben. Raimo Vuorinen meinte im Gespräch: „*Security in the labour*

⁶⁷ Laut Gespräch mit Ari-Pekka Leminen vom finnischen Ministerium für Arbeit und Wirtschaft wurde allerdings die Anzahl der PsychologInnen in den letzten Jahren auf 200 reduziert, da es aufgrund der sich verschlechternden wirtschaftlichen Situation zu Einsparungen gekommen ist.

⁶⁸ Siehe dazu: http://www.cimo.fi/services/euroguidance_finland/guidance_cousellor_training_in_finland (2015-09-08)

market comes from employability not employment” – d.h. Sicherheit am Arbeitsmarkt kommt von Beschäftigungsfähigkeit und nicht von einem Beschäftigungsverhältnis. Weiters meinte er, dass Beschäftigungsfähigkeit auch mit dem Vermarkten der eigenen Kompetenzen zusammenhängt und dies nicht nur für Selbständige, sondern auch für Angestellte und ArbeiterInnen gilt, die sich noch stärker als bisher auf diese neue Herausforderung einstellen müssen. Daher ist es umso wichtiger Career Management Skills zu vermitteln, damit Personen nicht nur mit Informationen im Rahmen einer Beratung versorgt werden, sondern damit sie selbständig Entscheidungen für ihre Karriere treffen können bzw. auch in Zukunft besser einschätzen können, welche Kompetenzen in ihrem Bereich gefragt sein werden.

Wichtig sind bei den Anforderungen an die BeraterInnen laut Raimo Vuorinen, dass sie nach den Stärken der KlientInnen Ausschau halten und sich nicht auf die Defizite fokussieren sollen, d.h. es kommt zu einem Abgehen vom Defizitansatz und einer Konzentration auf die vorhandenen Stärken, von denen ausgehend weitere Stärken entwickelt werden können. Wobei ein gegenseitiges Vertrauen hergestellt werden muss und der/die KlientIn nicht als Objekt betrachtet werden soll, sondern aktiv am Prozess teilnehmen und seine/ihre Wünsche kundtun soll. Wichtig dabei ist auch darauf zu achten, dass die Personen die Kompetenzen entwickeln, in Zukunft eigenständige und informierte Entscheidungen treffen zu können und sie dabei zu unterstützen, sich aktiv in den Beratungsprozess einzubringen.

Ari-Pekka Leminen vom Ministerium für Arbeit und Wirtschaft führte an, dass die BeraterInnen vor allem das Leben der KlientInnen verstehen und nachvollziehen können sollen, in welcher Situation sich diese befinden. Da gerade bei Personen 50+ immer noch Menschen anzutreffen sind, die ihr ganzes Berufsleben bei einer Firma gearbeitet haben und keine Erfahrung mit Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche haben, ist es sehr wichtig hier zunächst einmal ein oft geringes Selbstwertgefühl aufzubauen und den Verlust des Arbeitsplatzes zu verarbeiten. Beim finnischen PES werden keine eigenen BeraterInnen für Personen 50+ eingesetzt, auch da bei den Angeboten des Arbeitsmarktservice nicht nach Altersgruppen unterschieden wird, sondern diese allen offen stehen.

Bei der Ausbildung der BeraterInnen kam es laut Raimo Vuorinen in den letzten Jahren zu neuen Entwicklungen, wobei v.a. *blended learning*, d.h. eine Mischung aus Online- und Präsenzunterricht bzw. -lernen, angewandt wird: Die Ausrichtung der Ausbildung geht viel stärker von der Praxis aus und die Auszubildenden sind von Anfang an in den Beratungsprozess integriert, z.B. durch Peer- oder Gruppenmentoring. D.h. es werden von der Praxis aus die benötigten Kompetenzen für die zukünftigen BeraterInnen vermittelt, wobei dies ein allumfassender Prozess ist und nicht auf verschiedene Kompetenzen gesondert eingegangen wird, sondern diese durch den Beratungsprozess erworben werden.

Davon abgesehen wird seit den letzten Jahren der IKT-Zugang viel stärker von Anbeginn in die Ausbildung der BeraterInnen, aber auch in die Entwicklung von neuen Tools und Dienstleistungen einbezogen. War es früher oft so, dass IKT erst am Ende eines Prozesses berücksichtigt wurde, so werden nun Online-Lernumgebungen, das Internet und IKT-Services von Anbeginn an in die Ausbildung und die Entwicklung von Beratungsangeboten einbezogen.

Ari-Pekka Leminen führte im Interview an, dass das finnische PES derzeit an einer neuen eGuidance-Plattform arbeitet, sodass auch hier in der Zukunft, neben persönlichen Beratungen, mehr auf Online-Beratung gesetzt wird.

Neben den oben beschriebenen Programmen für BeraterInnen (60 ECTS), gibt es zur weiterführenden Ausbildung zwei Masterprogramme zu Laufbahnberatung: Die Universität

von Ostfinnland⁶⁹ bietet einen Masterabschluss an (300 ECTS), bei dem die Studierenden in Bildung, Bildungssoziologie oder Erwachsenenbildung abschließen können. Seit 2002 bietet die Fachhochschule von Jyväskylä⁷⁰ ein zweijähriges Masterprogramm (120 ECTS) in Laufbahnberatung an, für jene Personen, die bereits einen Bachelor in Bildung vorweisen können⁷¹.

Weiters gibt es eine Weiterbildung für LehrerInnen im Berufsbildungsbereich, die eine Zusatzqualifikation im Bereich Bildungs- und Berufsberatung erwerben wollen. Zugangsvoraussetzungen sind eine abgeschlossene Lehrerausbildung in der Berufsbildung sowie ein Jahr Lehrerfahrung. Diese Zusatzqualifikation wird von der Jyväskylä Fachhochschule und der Häme Fachhochschule⁷² angeboten.

BeraterInnen der Arbeitsmarktverwaltung werden intern in den sogenannten KEHA-Zentren ausgebildet⁷³.

Exkurs: Laufbahnberatung an der Jyväskylä Fachhochschule

Das Programm basiert auf den Kernkompetenzen der IAEVG⁷⁴. BeraterInnen, die den Kurs abgeschlossen haben, sollen in der Lage sein: (1) Wissen in verschiedenen Quellen zu finden und dieses anzuwenden (auch mittels IT); (2) mit anderen zusammenzuarbeiten, wie z.B. Studierenden, KollegInnen oder anderen PartnerInnen; (3) auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene operieren zu können.

Die vier Kernkompetenzen für BeraterInnen, die in den Kursen vermittelt werden, sind:

1. Unterstützung beim Lernen:

Dazu zählt ein Ansatz, den/die LernendeN ins Zentrum zu stellen, wobei die BeraterInnen die Kompetenzen und das Engagement mitbringen, die Unterschiedlichkeit der Lernenden anzuerkennen und diese in die Planung, Implementierung und Bewertung des Beratungsprozesses einfließen zu lassen; sowie die Fertigkeit Laufbahnberatungs-Theorien in der Praxis anzuwenden und die Praxis jeweils auf die aktuelle Situation anzupassen, d.h. den Lernprozess zu bewerten und gegebenenfalls neue Methoden anzuwenden und neue Settings einzubringen.

2. Entwicklung einer Lernumgebung

Damit sind Fertigkeiten gemeint, die z.B. zur Weiterentwicklung bestehender Curricula oder zur Qualitätssicherung der eigenen Organisation beitragen, aber auch Kompetenzen zur eigenen beruflichen Weiterentwicklung und zur Weiterentwicklung der eigenen Organisation in einer sich verändernden Umgebung, wozu auch Wissen und Erfahrungsaustausch mit anderen Regionen und Ländern zählt.

3. Kooperation und Interaktion

Diese Kernkompetenz ist eng mit der vorherigen verbunden, v.a. wenn es um Austausch und Kooperation mit anderen Regionen und Ländern geht, aber auch Kooperation mit anderen

⁶⁹ Siehe dazu: <https://www2.uef.fi/fi/filttdk/education-and-adult-education-special-education-career-counselling> (2015-08-07)

⁷⁰ Siehe dazu: <https://www.jyu.fi/edu/laitokset/okl/koulutusala/ohjausala/en/education> (2015-08-07)

⁷¹ Siehe dazu: http://www.cimo.fi/services/euroguidance_finland/guidance_counselor_training_in_finland (2015-09-08)

⁷² Siehe dazu: <http://www.hamk.fi/english/applicants/professional-teacher-education-conducted-in-finnish/Sivut/default.aspx> (2015-11-11)

⁷³ Siehe dazu: <http://www.keha-keskus.fi> (2015-11-11). Informationen sind leider nur auf Finnisch vorhanden.

⁷⁴ Die IAEVG hatte 2003 einen Kompetenzstandard für Laufbahnberatung formuliert, siehe dazu Kapitel 1.2

Organisationen oder Stakeholdern im eigenen Land sind hier zu nennen. Daher sind Fähigkeiten zur interinstitutionellen Zusammenarbeit und Netzwerken wichtig sowie auch die Fähigkeit zum Lernen aus dem Austausch mit anderen BeraterInnen (aus anderen Organisationen oder anderen Ländern). Weiters sind auch IKT-Kompetenzen in diesem Bereich sehr wichtig, da diese einerseits für die Arbeit an sich immer wichtiger werden und unter anderem auch für die Online-Beratung eine Grundvoraussetzung sind.

4. Kontinuierliches Lernen

Kontinuierliches Lernen ist auch Teil von allen vorherigen Kompetenzbereichen. Wobei vor allem Reflexion und kritische Selbsteinschätzung zentral sind, damit BeraterInnen sich selbst beruflich, aber auch die eigene Organisation inhaltlich weiterentwickeln: Prinzipien und Ziele basierend auf einer neuen Umgebung zu hinterfragen sowie neue Ziele für sich selbst und die Arbeitsgemeinschaft zu setzen (Vuorinen, Lerkkanen 2011, 96f.).

Die Ziele jeder einzelnen Kernkompetenz dienen als Basis für die Vermittlung in der Ausbildung und für die Bewertung, welche ein offener Dialog zwischen Studierenden und Unterrichtenden ist. Die Bewertung des Lernfortschritts basiert auf einzelnen Kompetenzen, die spezifische und explizite Kriterien beinhalten, wobei diese qualitativ verläuft, d.h. die Bewertung erfolgt basierend auf Beobachtungen, Diskussionen oder Aufgaben. Auch die studentische Selbsteinschätzung ist ein wichtiger Aspekt und Teil jeder einzelnen Aufgabe (ebenda 101).

Eine Herausforderung für BeraterInnen ist das sich ändernde Informationsverhalten von KlientInnen: Diese suchen sich selbst in ihren Netzwerken oder social media Informationen zu Guidance und Weiterbildungsaktivitäten und sind heute oft besser informiert über mögliche Angebote oder suchen sich über LinkedIn einen neuen Job. Daher müssen auch die BeraterInnen proaktiver an die KlientInnen herangehen und sowohl online als auch in Gemeindezentren und anderen Orten, wo sich potentielle KundInnen aufhalten, auf diese zugehen und beraten.

Wichtig ist für die BeraterInnen auch die mehrdimensionalen Kanäle der Beratung zu nutzen, d.h. sowohl persönlich, als auch telefonisch oder online Personen beraten zu können. Dabei muss aber auch auf die Aufnahmebereitschaft der KlientInnen geachtet werden, da nicht alle verschiedenste Tools verwenden oder auch mit textbasierten Informationen gut umgehen können. Das heißt, es ist wichtig, auf die Personen individuell einzugehen und die Angebote auf diese abzustimmen, sodass manche mit schriftlichen Informationen durchaus selbständig ihren Weg finden können bzw. dies bevorzugen, andere aber intensivere Beratung und z.B. ein Aufzeigen ihrer vorhandenen Kompetenzen benötigen, bevor sie sich für einen Weg entscheiden können; dieses Erkennen von unterschiedlichen Bedürfnissen und damit einhergehender Beratungsintensität ist auch ein wichtiger Aspekt im Hinblick auf ein effektives Einsetzen der (knapper werdenden) Ressourcen.

5 Großbritannien/ Schottland

Zur Situation in Schottland ist voranzustellen, dass das schottische Parlament für viele Dienstleistungen für ältere Menschen verantwortlich ist, wie in den Bereichen Gesundheit, Transport oder Sozialarbeit. Beschäftigung, Sonderleistungen und Pensionen werden jedoch zentral durch die Regierung Großbritanniens geregelt; daher werden im Rahmen der Darstellung zur Situation in Schottland in diesen Bereichen gesetzliche Vorgaben für das gesamte Vereinigte Königreich dargestellt. Auch statistische Informationen liegen v.a. zu Großbritannien vor, daher werden diese überblicksmäßig dar- und mit den anderen Ländern gegenübergestellt; allerdings werden auch Daten zu Schottland – wo vorhanden, wie z.B. zur demographischen Entwicklung, zur Beschäftigung oder zur Beteiligung an Weiterbildung – angeführt.

Schottland wurde für diese Studie ausgewählt, da die schottische Bevölkerung schon seit einiger Zeit aufgrund von verschiedenen Voraussetzungen stärker altert als dies in anderen Teilen des Vereinigten Königreichs der Fall ist: Schon seit den 1970er Jahren liegt die Fertilitätsrate unter 2,1 Geburten pro Frau (jene Zahl, die als notwendiges Reproduktionsniveau ermittelt wurde); gleichzeitig stieg die Lebenserwartung aufgrund von besserer medizinischer Versorgung. Und schließlich ist die Zuwanderungsquote in Schottland (im Gegensatz zu z.B. England) seit langer Zeit negativ, d.h. es wandern mehr Personen ab, als zuwandern (Smith 2011). Daher wurden in Schottland schon vor einigen Jahren Lifelong Guidance-Angebote entwickelt, die besonders auf die Bedürfnisse von Älteren (50+) eingehen.

Bildungs- und Berufsberatung wurde in Großbritannien bzw. Schottland lange Zeit als eine Dienstleistung angesehen, die vor allem auf Jüngere abzielt, um sie beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und den Übergang in bezahlte Erwerbsarbeit zu unterstützen. Jedoch nahm rund um die Jahrtausendwende das Interesse an älteren Personen zu, was mit wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen, wie steigende Lebenserwartung und Demographie, sowie den daraus entstehenden wirtschaftlichen Herausforderungen für die Pensionssysteme und einen möglichen Arbeitskräftemangel einhergeht (McNair 2011, 126f.).

Nachdem zu Beginn der 2000er Jahre der Fokus auf älteren Personen lag, wird derzeit bei der Bildungs- und Berufsberatung ein Schwerpunkt auf junge Menschen (16-19 Jahre) gelegt, d.h. auf diese Altersgruppe werden die Angebote ausgerichtet, da die Jugendarbeitslosigkeit vergleichsweise hoch ist. Bei den Angeboten wird vor allem auf Jugendliche in der Sekundarstufe II sowie beruflicher Bildung, arbeitslose Jugendliche und junge Menschen, die einen anderen Beruf erlernen möchten, fokussiert.

5.1 Gesetzliche Rahmenbedingen - Großbritannien

2006 wurde in Großbritannien ein **Gesetz gegen Altersdiskriminierung** (*Employment Equality (Age) Regulations*), als Reaktion auf die EU-Direktive zu Gleichbehandlung⁷⁵, verabschiedet. Mit dem Gesetz wurde direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund des Alters verboten und ein „Standard-Pensionsalter (*default retirement age*)“ von 65 Jahren festgesetzt. Somit gab es erstmals ein Gesetz, das Personen bis zum Alter von 65 Jahren vor

⁷⁵ Siehe dazu Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN> (2015-03-12)

Diskriminierung schützen sollte; allerdings konnten ArbeitgeberInnen ArbeitnehmerInnen mit 65 ohne Angabe von weiteren Gründen aufgrund des Alters kündigen.

Dieses „Standard-Pensionsalter“ wurde im Oktober 2011 durch ein neues Gesetz (*Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provision) Regulations*) gekippt – das Teil des *Equality Act* von 2010 wurde, der gegen unterschiedlichste Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft ausgerichtet ist. Seither können ArbeitgeberInnen ArbeitnehmerInnen nicht mehr mit 65 kündigen, sondern müssen eine klare Begründung für eine Kündigung vorweisen⁷⁶. Ältere Personen können somit weiterarbeiten, solange sie wollen (und können), wobei es auch Anreize gibt, länger im Erwerbsprozess zu verbleiben, wie die Möglichkeit bereits einen Teil der Pension zu beziehen, obwohl weitergearbeitet wird. Wobei festgehalten werden muss, dass Pensionen in Großbritannien im europäischen Vergleich eher gering sind und ein Teil der ArbeitnehmerInnen diese durch eine Betriebspension aufbessern (McNair 2011, 128) bzw. aufgrund der geringen Höhe gezwungen ist weiterzuarbeiten.

Der *Equality Act* von 2010 bringt neun verschiedene Gesetze zusammen und verbietet jegliche Form von Diskriminierung aufgrund von:

- Alter
- Behinderung
- Geschlecht
- Ehe oder ziviler Partnerschaft
- Schwanger- oder Mutterschaft
- Rasse
- Religion und Glaube
- Geschlechtsumwandlung
- sexueller Orientierung

Das Gesetz verbietet Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, Erbringung von Dienstleistungen und Gütern sowie bei der Ausübung von öffentlichen Funktionen⁷⁷. Weiters wurde eine *Public Sector Equality Duty* verabschiedet, die vorsieht, dass ab April 2011 öffentliche Einrichtungen unrechtmäßige Diskriminierung beenden und Gleichberechtigung unterstützen müssen. Um Veränderungen nachvollziehen zu können, werden alle zwei Jahre Monitoring-Berichte von öffentlichen Einrichtungen in Schottland erstellt⁷⁸.

Pensionsregelungen

Das Alter für den frühest möglichen Einstieg in die Alterspension, das für Männer lange bei 65 Jahren und für Frauen bei 60 Jahren lag, wird in Großbritannien bis 2027 für beide Geschlechter auf 67 erhöht und es wird davon ausgegangen, dass es sich 70 nähern wird, sobald die Lebenserwartung in die Berechnungen einbezogen wird (Lain, Vickerstaff 2015, 2). Das Pensionsalter von Frauen wurde bereits 1995 durch das Pensionsgesetz (*Pensions Act*)

⁷⁶ Siehe dazu Informationen auf „Age UK“: <http://www.ageuk.org.uk/work-and-learning/discrimination-and-rights/the-equality-act/> (2015-02-03)

⁷⁷ Siehe dazu: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (2015-02-03)

⁷⁸ Die Berichte zur Situation im öffentlichen Dienst, die unterschiedliche Aspekte der Gleichbehandlung, wie Geschlecht, Alter oder geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, behandeln, können hier nachgelesen werden: <http://www.equalityhumanrights.com/about-us/devolved-authorities/commission-scotland/public-sector-equality-duty-scotland/scotland-public-sector-equality-duty-projects/monitoring-and-enforcement> (2015-10-28)

schrittweise zwischen 2010 und 2020 an jenes der Männer angehoben. Durch das Pensionsgesetz 2011 wurde dieser Prozess beschleunigt, sodass Frauen das Pensionsantrittsalter von 65 bereits 2018 erreichen. Zwischen 2018 und 2020 steigt das Alter für beide Geschlechter auf 66 und bis 2027 soll es – basierend auf dem Pensionsgesetz von 2014 – auf 67 steigen. Weiters wurde eine reguläre Überprüfung eingeführt, die alle fünf Jahre (ab 2017) die Auswirkungen der steigenden Lebenserwartung auf das Pensionsantrittsalter berechnen soll (ebenda 6; McNair 2011, 127; Bell, Rutherford 2013, 11; OECD 2015, 368).

In Großbritannien wird mit April 2016 ein *neues Pensionsystem* eingeführt, das für Männer, die nach dem 6. April 1951 geboren wurden, und für Frauen, die nach dem 6. April 1953 geboren wurden, gilt. Die volle Summe der neuen staatlichen Basis-Pension wird noch exakt festgelegt, soll aber nicht weniger als 151,25 Pfund (rd. € 215,-) pro Woche betragen; wobei diese Basis-Pension allerdings auf Paare ausgerichtet ist, d.h. verheiratete Personen können einzeln durchaus weniger als 151,25 Pfund erhalten. Im alten System lag die maximale Summe bei 113,10 Pfund pro Woche (für 2014/15) – das sind rd. € 161,- (OECD 2015, 368). Die Sozialversicherungsbeiträge werden für die Berechnung herangezogen, wobei mindestens zehn Beitragsjahre zum Bezug einer staatlichen Pension benötigt werden und BezieherInnen 35 Jahre an Beiträgen aufweisen müssen, wenn sie die volle Pension erhalten wollen⁷⁹. Kinderbetreuung, Pflege von Älteren oder Arbeitslosengeldbezug werden als Beitragsjahre anerkannt.⁸⁰

Neben der staatlichen Pension kann auch eine *private Pension*⁸¹ bezogen werden, wobei man entweder regelmäßig Beiträge bezahlt oder eine (oder mehrere) Einmalzahlungen an einen Pensionsfonds machen kann. BeitragszahlerInnen erhalten jährliche Informationen, wie hoch der Fonds aktuell dotiert ist. Die auszuzahlenden Beträge ergeben sich daraus, wie viel einbezahlt wurde, wie (gut oder schlecht) sich der Fonds entwickelt hat und wie man die Auszahlung vornehmen möchte (Einmalzahlung oder regelmäßige Auszahlungen). Private Pensionen werden in Großbritannien auch oft von den ArbeitgeberInnen angeboten, die Bedingungen zu diesen Arbeitgeberpensionen variieren stark, je nachdem in welchen Pensionsfonds eingezahlt wird. Üblicherweise werden die Beiträge von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, die oft auch einen Beitrag leisten, bezahlt und es gibt steuerliche Anreize in ein solches System zu investieren.⁸² Wird der Arbeitsplatz gewechselt, verbleibt die einbezahlte Summe im „Pensionstopf“, die ArbeitnehmerInnen können die Summe zu einem/r anderen AnbieterIn verschieben oder weiterhin in dasselbe System einzahlen.

Betriebspensionen sind eine weitere, sehr häufig anzutreffende Variante im britischen Pensionssystem, wobei ein bestimmter Prozentsatz des Einkommens an jedem Zahltag in einen Pensionsfonds investiert wird. In den meisten Fällen zahlen auch die ArbeitgeberInnen in den Fonds ein und es gibt steuerliche Anreize. Der Zeitpunkt der Auszahlung hängt vom jeweiligen Pensionssystem ab, in das einbezahlt wird, üblicherweise kann die Betriebspension ab 55 Jahren bezogen werden.

⁷⁹ Bei der bisherigen Basis-Pension waren 30 Beitragsjahre für das Erreichen der Höchstpension ausreichend und das Minimum, um Anspruch auf die Pension zu haben, lag bei einem Beitragsjahr (OECD 2015, 368).

⁸⁰ Siehe dazu Informationen auf gov.uk: <https://www.gov.uk/new-state-pension/your-national-insurance-record-and-your-state-pension> (2015-11-28)

⁸¹ Siehe dazu: <https://www.gov.uk/personal-pensions-your-rights/personal-pensions> (2015-11-28)

⁸² Zu Beispielen siehe: <https://www.gov.uk/workplace-pensions/what-you-your-employer-and-the-government-pay> (2015-11-28)

Seit 2012⁸³ werden alle Personen ab 22 Jahren (bis zur Pensionierung) automatisch in eine Betriebspension aufgenommen, wenn sie mehr als 10.000 Pfund pro Jahr verdienen und in Großbritannien arbeiten.⁸⁴ Um diese Umstellung bei den Betriebspensionen zu unterstützen, wurde der *National Employment Savings Trust* gegründet, der alle ArbeitnehmerInnen aufnehmen muss, die von ihren ArbeitgeberInnen angemeldet werden; dies betrifft vor allem kleine Unternehmen, die Schwierigkeiten haben am Markt geeignete Angebote für betriebliche Pensionen zu finden (OECD 2015, 369).

Schottische Strategien

Nationale Strategie zur alternden Bevölkerung - Schottland

Im März 2007 verabschiedete die schottische Regierung eine langfristige Strategie, um mit den Herausforderungen einer alternden Bevölkerung in den nächsten 20 Jahren umgehen zu können – „*All Our Futures: Planning for a Scotland with an Ageing Population*“⁸⁵. Die Strategie soll sicherstellen, dass das Land von den Erfahrungen und Talenten der derzeitigen und zukünftigen älteren Generationen profitiert und diese nutzt. Die Strategie identifiziert sechs wichtige Handlungsfelder, welche lebensbegleitendes Lernen, Verbesserungen bei Unterbringung und Transport, verbesserte Pflege, Unterstützung und Schutz umfassen (Smeaton, Vegeris 2009, 101).

Im Rahmen dieser Strategie wurden verschiedene Initiativen gestartet, z.B.

- *Scottish Centre for Intergenerational Practice* (Schottisches Zentrum für intergenerationale Praxis) wurde Ende 2007 gegründet und führt Studien zum Thema durch; weiters stellt es Informationsmaterialien bereit und soll effektive und nützliche Kooperationen zwischen den Generationen herstellen.
- *National Forum on Ageing* (Nationales Forum zu Altern) traf sich zum ersten Mal 2008, besteht aus verschiedenen Untergruppen (z.B. *National Forum on Ageing Implementation Group*, *National Forum on Ageing Futures Group*, *The National Forum on Ageing: Ageing Research*), beschäftigt sich mit der Implementierung der nationalen Strategie zur alternden Bevölkerung und führt Forschungsarbeiten zum Thema durch.
- *Anti-ageism* Kampagne: Eine Kampagne gegen Altersdiskriminierung wurde 2008 durchgeführt.
- Nationale Stakeholder Treffen wurden in sieben Regionen veranstaltet⁸⁶.

Lebenslanges Lernen und Skills-Strategie

2007 wurde eine **lebenslanges Lernen und Skills-Strategie**⁸⁷ für Schottland (*A Lifelong Learning Skills Strategy For Scotland*) verabschiedet, die die Vision eines smarten

⁸³ Die volle Umsetzung wird bis 2018 andauern, bis dahin sollen dann alle Personen mit einem Einkommen über 10.000 Pfund eine Betriebspension haben (OECD 2015, 369).

⁸⁴ Siehe dazu: <https://www.gov.uk/workplace-pensions> (2015-11-28)

⁸⁵ Siehe dazu *All Our Futures: Planning for a Scotland with an Ageing Population* <http://www.scotland.gov.uk/Topics/People/Equality/18501/Experience> (2015-02-03)

⁸⁶ Siehe auch Bericht zu den Stakeholder-Treffen: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/113053/0085774.pdf> (2015-02-03)

⁸⁷ Siehe dazu: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/197204/0052752.pdf> (2014-02-05)

Schottlands mit einer weltweit wettbewerbsfähigen Wirtschaft zeichnet, welche auf qualitativen Jobs und fortschrittlicher und innovativer Wirtschaftsführung basiert. Die Strategie umfasst einige Punkte, darunter auch das Ziel den individuell Lernenden ins Zentrum der Entwicklung von Lernen und Kompetenzen zu stellen (wobei allerdings auch auf die Interessen der ArbeitgeberInnen Rücksicht genommen werden soll). Weiters soll ein finanzielles Unterstützungssystem entwickelt werden, das Lernende jeglichen Alters bei allen Formen des Lernens unterstützt. Außerdem wird Gleichbehandlung großgeschrieben und z.B. gleicher Zugang für Menschen unabhängig von ihrem Alter zu Lernen und Kompetenzentwicklung unterstützt (The Scottish Government 2007, 5).

5.2 Zahlen und Daten

Demographische Entwicklung

In Schottland waren bei der Volkszählung 2012 erstmals mehr Personen über 65 als unter 15, wodurch die Alterung der Bevölkerung weiter rasant ansteigt und der Anteil älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt zunimmt. Laut *Annual Population Survey* sind 63% der 50- bis 64-Jährigen in Beschäftigung, wobei ältere Menschen aber weiterhin Schwierigkeiten gegenüberstehen, Arbeit zu finden bzw. zu behalten⁸⁸.

Bei den Veränderungen in der Bevölkerung nach Altersgruppen wird klar ersichtlich, dass zwischen 2002 und 2012 der Anteil der Personen unter 15 Jahren um 4,5% zurückgegangen ist, wohingegen der Anteil an Personen über 65 Jahre um 13,9% (und der Anteil der Personen zwischen 55 und 65 Jahren um 15,3%) gestiegen ist.

Tabelle 9
Veränderungen Bevölkerung: Schottland 2002-2012

Alter	2002	2012	Veränderungen	Veränderungen in %
0-15 Jahre	957.817	914.671	-43.146	-4,5%
16-19 Jahre	253.952	258.121	4.169	1,6%
20-24 Jahre	323.175	370.639	47.464	14,9%
25-34 Jahre	671.986	680.012	8.026	1,2%
35-44 Jahre	788.887	707.468	-81.419	-10,3%
45-54 Jahre	683.204	795.012	111.808	16,3%
55-64 Jahre	574.128	661.926	87.798	15,3%
65+	812.851	925.751	112.900	13,9%
Gesamt	5.066.000	5.313.600	247.600	4,9%

Quelle: General Register Office for Scotland's population projections and the UK Commission for Employment and Skills' Employer Skills Survey: Regional Skills Assessments Data Matrix - People and Skills Supply. Excelfile von <http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/resources/regional-skills-assessments/> (2015-03-05)

⁸⁸ Siehe dazu Informationen zur Employability in Scotland: <http://www.employabilityinscotland.com/key-clients/older-workers/> (2015-02-03)

Bei den Projektionen zur Bevölkerungsentwicklung bis 2022 wird vorhergesagt, dass zwar die Gruppe der unter 15-Jährigen um 4,4% (im Vergleich zu 2012) zunehmen wird, jene der über 75-Jährigen hingegen um 27,8% und die 65- bis 74-Jährigen um 16,2% zulegen werden. Rückgänge sind hingegen bei den 16- bis 29-Jährigen (- 6,7%) und bei den 30- bis 49-Jährigen (- 4,3%) zu erwarten.⁸⁹

Tabelle 10
Bevölkerungsprojektionen 2022, nach Alter differenziert (Schottland)

	2012	2022	Veränderungen	Veränderungen in %
0-15 Jahre	915	954	40	4,4%
16-29 Jahre	976	910	-66	-6,7%
30-49 Jahre	1.451	1.389	-62	-4,3%
50-64 Jahre	1.047	1.142	95	9,1%
65-74 Jahre	507	590	82	16,2%
75+	418	535	116	27,8%
Gesamt	5.314	5.520	206	3,9%

Quelle: General Register Office for Scotland's population projections and the UK Commission for Employment and Skills' Employer Skills Survey: Regional Skills Assessments Data Matrix - People and Skills Supply. Excelfile von <http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/resources/regional-skills-assessments/> (2015-03-05)

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Die Beschäftigungsquote von Personen zwischen 55 und 64 Jahren ist in den Jahren 2003 bis 2014 nur gering gestiegen: 2003 waren 55,4% erwerbstätig, 2014 61,0%, wobei ältere Männer in Großbritannien deutlich stärker am Erwerbsprozess beteiligt sind als Frauen: 2003 waren 64,8% der 55- bis 64-jährigen Männer, aber nur 46,3% der Frauen beschäftigt; 2014 waren es 67,8% Männer, bei den Frauen stieg die Quote auf 54,4% an (Eurostat-Abfragen 2015). Somit ist der Anstieg bei der Beschäftigungsquote von älteren Personen vor allem der Zunahme von Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren zu verdanken.

Im Vergleich zu früheren Rezessionen waren ältere Personen von Kündigungswellen ab 2008/09 weniger betroffen: ArbeitgeberInnen setzten stärker auf flexible Beschäftigungsformen anstelle von Massenkündigungen. Weiters waren vor allem ältere Männer bei früheren Rezessionen stärker unter Druck, da sie in rückläufigen Sektoren wie der Produktion konzentriert waren und daher besonders stark von Kündigungen betroffen waren. Da es hier schon zu starken Reduktionen in den letzten Jahrzehnten bei den Beschäftigten

⁸⁹ Im Gegensatz zu den anderen hier untersuchten Ländern sind Schottland bzw. Großbritannien derzeit (Ende 2015) von den Flüchtlingsbewegungen in Zentraleuropa weniger betroffen, da die britische Regierung nur sehr wenige syrische und irakische Flüchtlinge aufnimmt, weshalb die Prognose für Schottland aufgrund dieser Entwicklung und des vergleichsweise kurzen Prognosezeitraums voraussichtlich nicht weiter angepasst werden muss.

insgesamt gekommen ist, gab es in diesen Bereichen bei den wirtschaftlichen Schwierigkeiten nach der Finanzkrise 2008/09 nicht mehr so starke Auswirkungen wie früher.⁹⁰

Nach Alter differenziert zeigt sich, dass ältere Personen bei der Arbeitslosenquote – im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen – besser abschneiden und mit 4,9% eine sehr niedrige Quote aufweisen. Gleichzeitig ist bei den 50- bis 64-Jährigen mit 29,2% ein sehr großer Anteil inaktiv, d.h. diese Personen stehen dem Arbeitsmarkt aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr zur Verfügung, so sind sie z.B. bereits im Ruhestand oder krankheitsbedingt nicht mehr arbeitsfähig. In Großbritannien – mit kostenintensiven Betreuungsmöglichkeiten – ist Betreuungsarbeit, vor allem bei Frauen, oft ein Grund für diese Nichterwerbstätigkeit (Mayrhuber, Rocha-Akis 2013, 12).

Tabelle 11
Beschäftigung, Arbeitslosigkeit nach Alter differenziert, UK (2013)

	Beschäftigungs- quote	Arbeitslosen- quote (ILO)	Inaktiv
18-24 Jahre	56,0%	19,0%	30,8%
25-49 Jahre	80,9%	6,0%	13,9%
50-64 Jahre	67,4%	4,9%	29,2%
65+	9,5%	2,3%	90,2%

Quelle: DWP (2013): Older workers statistical information booklet. Tables. Online: <https://www.gov.uk/government/statistics/older-workers-statistical-information-booklet-quarter-2-2013> (2015-03-12)

In Schottland zeigt sich bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ein ähnliches Bild wie in Großbritannien, wobei die Beschäftigungsquoten bei den 50- bis 64-Jährigen sowie bei Personen 65+ niedriger sind als jene in Großbritannien.

Tabelle 12
Beschäftigung, Arbeitslosigkeit nach Alter differenziert, Schottland (2013)

	Beschäftigung (in %)	Arbeitslosigkeit (in %)
16-64 Jahre	71	7,7
16-24 Jahre	52,6	20,6
25-34 Jahre	79,1	7,6
35-49 Jahre	81,7	4,8
50-64 Jahre	64,9	4,8
65+	8,3	k.A.

Quelle: Local Area Labour Markets in Scotland. Statistics from the Annual Population Survey 2013. Online: <http://www.gov.scot/Topics/Statistics/Browse/Labour-Market/Publications> (2015-05-27)

⁹⁰ Wobei in Großbritannien 2008 das BIP um 0,3% und 2009 um 4,3% sank. 2014 wies Großbritannien hingegen mit 2,6% ein deutlich stärkeres Wachstum als die meisten europäischen Länder auf (siehe Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tipsna10&plugin=1>).

Ältere Personen sind in Großbritannien häufig selbständig: 18% der 50- bis 64-Jährigen waren im 2. Quartal 2013 selbständig, wobei diese Zahl bei über 65-Jährigen auf 35% ansteigt. In Schottland sind hingegen nur 14,9% der über 50-Jährigen selbständig, was eine der geringsten Raten in Großbritannien darstellt (NFA 2010, 8).

Auch die Teilzeitquote steigt in Großbritannien mit dem Alter an: 28% aller 50- bis 64-Jährigen arbeiten Teilzeit, bei den über 65-Jährigen sind es schon 66%. Wobei sich bei den 50- bis 64-Jährigen eine klare Neigung hin zu weniger Arbeitsstunden zeigt: 39% geben an, dass sie gerne weniger Stunden arbeiten würden (DWP 2013). Gleichzeitig gibt es aber auch das Problem von Unterbeschäftigung („*underemployment*“), wobei Personen gerne mehr Stunden arbeiten würden; dies betrifft jüngere Personen stärker als Ältere, dennoch zeigt das Ergebnis des Labour Force Survey 2012, dass 12% der Personen zwischen 50 und 69 Jahren gerne mehr Stunden arbeiten würden (Bell, Rutherford 2013).

Tabelle 13

Überblick Beschäftigte nach Alter, UK Labour Force Survey 2013 (April-Juni)

	18-64	18-24	25-49	50-64	65+
In Beschäftigung					
Gesamt (in 1.000)	28.408	3.224	17.490	7.693	1.013
% von allen in Beschäftigung sind:					
- selbständig	13%	5%	13%	18%	35%
- Teilzeit	25%	37%	22%	28%	66%
- waren vor 12 Monaten arbeitslos	2%	5%	2%	1%	--
Angestellte:					
Gesamt (in 1.000)	24.367	3.021	15.063	6.283	631
% aller Angestellter sind:					
- in einem unbefristeten Job	94%	86%	95%	95%	86%
- flexible Arbeitszeiten	20%	12%	20%	23%	22%
- würden gerne weniger Stunden arbeiten	31%	14%	31%	39%	18%
- reduzierte Arbeitszeit aufgrund von Krankheit/Verletzung	2,6%	1,7%	2,5%	3,5%	3,1%
durchschnittliche Dauer im derzeitigen Beschäftigungsverhältnis	8,3	2,0	7,4	13,4	15,4

Quelle: DWP (2013): Older workers statistical information booklet. Tables. Online:

<https://www.gov.uk/government/statistics/older-workers-statistical-information-booklet-quarter-2-2013> (2015-03-12)

5.3 Active Ageing und Gesundheit

In Schottland gibt es einen „Aktionsrahmen für Gesundheit“, das sogenannte „*Health in Later Life Programme*“, welches Dienstleistungen und Maßnahmen bereitstellt, die die schottische Bevölkerung dabei unterstützen soll auch im Alter gesund zu bleiben. Das schottische Programm zu psychischer Gesundheit und Wohlbefinden im Alter fördert z.B. Projekte um

Ungleichheiten zu beseitigen und unterstützt psychische Gesundheit mittels eines partnerschaftlichen Ansatzes und direkter Einbindung von älteren Menschen. Weiters werden unterschiedliche Workshops und Veranstaltungen rund um das Thema Demenz durchgeführt und Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt⁹¹.

Alter(n)sgerechtes Arbeiten wird in Schottland durch das *Scottish Centre for Healthy Working Lives (SCHWL)* unterstützt, das Berufstätigen dabei hilft, ihre Gesundheit zu erhalten bzw. zu fördern. Alle Informationen werden auf einer zentralen Website „*Healthy Working Lives*“ angeboten⁹². Der Fokus liegt auf der Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen, um diese dabei zu unterstützen die Gesundheit ihrer ArbeitnehmerInnen zu erhalten und – idealerweise – zu verbessern bzw. Personen mit Gesundheitsproblemen dabei zu unterstützen, im Erwerbsprozess zu verbleiben. Das SCHWL bietet in diesem Zusammenhang verschiedene Dienstleistungen mit Hilfe von eigenen BeraterInnen an, betreibt eine Telefonhotline (*Adviceline*⁹³), um ArbeitgeberInnen zu informieren, führt Arbeitsplatzevaluierungen durch, bietet Informationsmaterialien an und organisiert Weiterbildungen und Veranstaltungen. Weiters gibt es eine national anerkannte Auszeichnung, den *Healthy Working Lives Award*, der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen dabei unterstützt, Aktionen rund um Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu entwickeln, sodass alle in der Organisation davon profitieren.⁹⁴

Bei *Skills Development Scotland (SDS)*; zu weiteren Informationen zu SDS siehe ab Kapitel 5.5) wird ein gesundes Arbeitsleben vor allem mit der Forderung nach einem „*living wage*“ verbunden. Im Gegensatz zum Mindestlohn (*minimum wage*) liegt der *living wage* im Durchschnitt 2 Pfund pro Stunde über dem Mindestlohn und soll Menschen dabei unterstützen weniger Überstunden machen zu müssen, dadurch zu einer verbesserten *work-life-balance* zu kommen und insgesamt zu einem gesünderen Lebensstil (durch gesünderes Essen und besseres Wohnen) beizutragen. Dies stellt einen anderen Zugang zu Gesundheit dar und wurde in dieser Form in den anderen untersuchten Ländern nicht erwähnt. Weiters gibt es Initiativen der schottischen „*Health Boards*“ zu einem gesünderen Lebensstil, wie z.B. Förderungen, um Fahrräder zu kaufen und für den Weg zur Arbeit zu verwenden oder um das Zu-Fuß-Gehen stärker in den Alltag zu integrieren. Auch die Möglichkeit der Teilzeitpension wurde im Gespräch mit Isobel Millar von SDS als Möglichkeit der Gesundheitsförderung genannt, da diese ab 60 Jahren durch eine Reduzierung der Arbeitszeit und einen graduelleren Übergang in die Pension zu einer besseren Gesundheit und damit einem längeren Verbleib im Erwerbsprozess führen kann.

5.4 Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer

Ältere Personen weisen geringere formale Qualifikationen auf als Jüngere: 2012 erreichten z.B. 47% der 25- bis 49-Jährigen in Schottland Level 4 oder höher (auf dem schottischen Qualifikationsrahmen), bei den 50- bis 64-Jährigen waren es nur 33%⁹⁵. Gleichzeitig ist auch

⁹¹ Siehe dazu Informationen auf NHS Health Scotland: <http://www.healthscotland.com/topics/stages/healthy-ageing/mental-health-later-life.aspx> (2015-02-04)

⁹² Siehe dazu: <http://www.healthyworkinglives.com> (2015-02-04)

⁹³ Siehe dazu: <http://www.healthyworkinglives.com/contact/adviceline> (2015-02-02)

⁹⁴ Informationen und Fallbeispiele können hier nachgelesen werden: <http://www.healthyworkinglives.com/award/case-studies> (2015-02-04)

⁹⁵ Siehe dazu Informationen auf Employability in Scotland: <http://www.employabilityinscotland.com/key-clients/older-workers/> (2015-02-03)

die Weiterbildungsbeteiligung älterer generell geringer als die jüngerer Personen. Wie die Nationale Erhebung zur Erwachsenenbildung (*National Adult Learning Survey, NALS*) von 2005 zeigt, herrscht in Schottland – im Vergleich mit anderen europäischen Staaten – eine hohe Beteiligung an Weiterbildung vor und liegt fast gleichauf mit den skandinavischen Staaten. Für den Zeitraum der letzten drei Jahre geben 74% der Personen ab 16 Jahren an, dass sie an irgendeiner Form von Lernen teilgenommen haben. Wobei sich hier große Unterschiede nach dem Alter zeigen: sind es bei den 16- bis 39-Jährigen noch 93% (wobei alle Befragte sich nicht mehr in einer formalen Vollzeitausbildung befinden), sind es bei den über 60-Jährigen nur noch 40%. Auch beim formalen Lernen (16 bis 39 Jahre: 81%; 60+: 25%), beim selbstgesteuerten Lernen (16 bis 39 Jahre: 76%; 60+: 27%) und beim beruflichen Lernen (16 bis 39 Jahre: 88%; 60+: 18%) zeigt sich ein ähnlicher Trend. Nur im Bereich des nicht-beruflichen Lernens steigt die Beteiligung bei den über 60-Jährigen: 30% im Vergleich zu 28% bei den 16- bis 39-Jährigen.

Tabelle 14

Teilnahme an verschiedenen Formen von Lernen in den letzten drei Jahren, NALS-Daten für Schottland (2005)

	16-39 Jahre	40-59 Jahre	60 Jahre	Gesamt
	%	%	%	%
Jede Form von Lernen	93	83	40	74
Formales Lernen (Unterricht)	81	63	25	59
selbstgesteuertes Lernen	76	69	27	60
Berufliches Lernen	88	76	18	64
Nicht-berufliches Lernen	28	26	30	28

Quelle: Ormston, Rachel; Dobbie, Fiona; Cleghorn, Nicky; Davidson, Anna (2007): National Adult Learning Survey (NALS) 2005. Scotland Report. Online unter: <http://dera.ioe.ac.uk/7029/1/0047832.pdf> (2015-08-10), 14

Gerade im Hinblick auf die demographische Entwicklung in Schottland wäre es wichtig die Beteiligung von älteren Personen an Weiterbildung und lebenslangen Lernen zu erhöhen, wofür auch schon einige Initiativen seit 2005 gesetzt wurden. Leider war Schottland 2010 nicht Teil der NALS-Erhebung, da diese nur in England⁹⁶ durchgeführt wurde; daher sind die präsentierten Daten auch schon ein wenig veraltet⁹⁷.

Die Teilnahme am lebensbegleitenden Lernen unterscheidet sich unter anderem hinsichtlich der Ausbildung, des Alters und der Erfahrungen, die im formalen Schulsystem gemacht wurden; besonders negative Schulerfahrungen sind oft starke Barrieren an (Weiter-)Bildungsmaßnahmen teilzunehmen (Graham 2011, 267).

Bei Älteren zeigt sich vor allem, dass sie weniger auf „schulische“ Weiterbildungsformen ansprechen, sondern besser durch praktische bzw. nahe am beruflichen Alltag ausgerichtete Weiterbildungsaktivitäten erreicht werden können (Brown, Bimrose 2011, 183). Auch Peer-Gruppen-Lernen hat sich als geeignete Methode herausgestellt, wobei ältere Personen mit

⁹⁶ Siehe zu den Ergebnissen 2010 für England: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/34798/12-p164-national-adult-learner-survey-2010.pdf (2015-08-10)

⁹⁷ Auch an der PIAAC-Erhebung zur Kompetenzmessung von Erwachsenen nahmen in Großbritannien England und Nordirland teil, Schottland war bei dieser Befragung der OECD 2012 nicht dabei.

ähnlichen Herausforderungen und Barrieren sich gegenseitig Unterstützung geben und ein Netzwerk aufbauen können, welches wiederum für den Lernprozess fördernd ist (Graham 2011, 274).

Viele AnbieterInnen von Erwachsenenbildung zielen aber gar nicht auf die ältere Zielgruppe ab; es gibt nur einige wenige Organisationen, die spezielle Angebote für Ältere entwickeln, wie z.B. die University of Strathclyde, die ein eigenes „*Senior Studies Institute*“ eingerichtet hat (siehe auch Kapitel 5.5).

Ein Beispiel für eine selbstorganisierte Form von Weiterbildung ist die „*University of the Third Age (U3A)*“, die auch einige Standorte in Schottland aufweist⁹⁸. Dabei handelt es sich um eine Initiative von älteren Menschen für ältere Menschen, die vor allem non-formales Lernen in unterschiedlichen Settings anbietet, wobei es keine Unterscheidung zwischen TrainerIn und KursteilnehmerIn gibt und Autonomie und intellektueller Austausch zentral sind. Die Kosten werden bewusst niedrig gehalten und Entwicklungen hin zu mehr Bürokratisierung werden klein gehalten; Prüfungen werden im Sinne der Freiwilligkeit nicht toleriert.

Wobei sowohl die University of Strathclyde als auch die U3A vor allem ältere Personen aus der Mittelklasse, mit einem höheren Bildungsgrad, ansprechen. Nicht vergessen werden sollen aber auch die vielen älteren Menschen aus Arbeiterbezirken in Schottland, die bisher wenig an Weiterbildung und lebenslangem Lernen teilgenommen haben. Diese Personen müssen in Zukunft stärker in Anstrengungen berücksichtigt werden, wenn es darum geht Personen 50+ besser in Weiterbildungsaktivitäten zu integrieren.

Konkrete finanzielle Unterstützung zur Weiterbildung wird z.B. auch von *Skills Development Scotland (SDS)* angeboten: Über den sogenannten *Employability Fund* der schottischen Regierung werden finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, wenn z.B. ein großes Unternehmen in Schottland schließen muss und die ArbeitnehmerInnen umgeschult oder weitergebildet werden, um am Arbeitsmarkt aktiv bleiben zu können. Allerdings trifft dies vor allem auf große Firmen bzw. dann zu, wenn die Regierung zeigen möchte, dass sie die abgebauten MitarbeiterInnen unterstützen will. Ein Beispiel, das Isobel Millar von SDS anführte, betraf eine große Maschinenbaufirma, für deren MitarbeiterInnen ein eigener Kurs angeboten wurde, damit sie eine Zusatzqualifikation, die sie bereits in der Firma informell erworben hatten, auch offiziell anerkannt bekamen. In diesem Fall war das Zertifikat notwendig, um in anderen Firmen überhaupt einen Job finden zu können, da dieses mittlerweile eine Form von „Eingangsqualifikation“ darstellt. Jedoch werden solche Kurse nur selten angeboten.

Was regelmäßig bei SDS zum Einsatz kommt ist das sogenannte moderne Lehrprogramm, „*modern apprenticeship programme*“, das nicht nur Jugendlichen, die eine Lehre absolvieren möchten, offensteht, sondern an dem auch bereits im Unternehmen Beschäftigte in Form von einer betrieblichen Ausbildung teilnehmen können.

Weiters gibt es für strategisch wichtige Branchen in Schottland, wie z.B. die Lebensmittel- und Getränkeherstellung (Whisky), Tourismus, Kunst oder Maschinenbau, jeweils eine/n ManagerIn bei SDS für diesen Sektor, der/die mit VertreterInnen aus den Sektoren zusammenarbeitet und darauf achtet bzw. darauf hinarbeitet, dass es zu keiner

⁹⁸ Die U3A hat ihren Ursprung in Frankreich und wurde in Großbritannien zunächst in England eingeführt, wo sie stärker vertreten ist. Zur U3A in Schottland siehe: <http://www.u3ascotland.org.uk/index.shtml> (2015-08-10)

Qualifikationslücke kommt und Beschäftigte oder Arbeitssuchende weitergebildet werden, damit sie über die benötigten Kompetenzen für diese wichtigen Bereiche verfügen. Außerdem finanziert SDS Weiterbildungsmaßnahmen von kleinen Firmen, die ihre bestehende Belegschaft weiterbilden möchten, unterstützt Weiterbildungen von Arbeitssuchenden und hilft Firmen dabei geeignetes Personal zu finden.

5.5 Bildungs- und Berufsberatung

Auch bei der Bildungs- und Berufsberatung sind die einzelnen Regionen (England, Nordirland, Schottland und Wales) für die Ausgestaltung ihrer eigenen nationalen Systeme zuständig, d.h. es gibt kein UK-weites System, sondern vier unterschiedliche; wobei festzuhalten ist, dass zu Beginn die Systeme zur Bereitstellung von Guidance mehr oder weniger ident waren, da diese von lokalen Bildungseinrichtungen basierend auf einer gesetzlichen Vorgabe bereitgestellt wurden, die auf gemeinsamen Standards und Ausbildung der BeraterInnen basierten.

In den letzten 20 Jahren kam es allerdings zu Veränderungen, die Mitte der 1990er Jahre mit der Privatisierung der Dienstleistungen begonnen hat. Im Rahmen dieser Privatisierungen wurden die Beratungsleistungen von den lokalen Bildungseinrichtungen zu privaten Firmen und Hilfsorganisationen verschoben, die dafür von der zentralen Regierung finanzielle Mittel erhielten. Weitere Veränderungen kamen mit der beginnenden Föderalisierung in Großbritannien, wobei vor allem Schottland und Wales weitere Rechte (und Pflichten) übertragen bekamen: In Schottland wurden einzelne Beratungseinrichtungen zunächst zu einer Organisation „*Careers Scotland*“ verschmolzen, welche in der Zwischenzeit Teil von *Skills Development Scotland* (SDS) wurde. Auch in Wales konnte eine ähnliche Entwicklung beobachtet werden⁹⁹.

In Schottland wird derzeit ein Schwerpunkt bei der Bildungs- und Berufsberatung auf junge Menschen (16-19 Jahre) gelegt, d.h. auf diese Altersgruppe werden die Angebote besonders stark ausgerichtet. Bei jungen Menschen wird Guidance vor allem auf Jugendliche in der Sekundarstufe II sowie beruflicher Bildung, arbeitslose Jugendliche und junge Menschen, die einen anderen Beruf erlernen möchten, fokussiert.

Bei den Erwachsenen sind die Hauptzielgruppen Arbeitssuchende, Personen in Aus- oder Weiterbildung sowie Personen, die den Beruf wechseln wollen oder müssen.

Der Hauptanbieter zu Guidance in Schottland ist Skills Development Scotland, das für folgende Zielgruppen Angebote hat:

- Bildungs- und Berufsberatung in Schulen der Sekundarstufe II, wobei hier alle Schulen in Schottland erreicht werden;
- 16- bis 19-Jährige, die derzeit (Ende 2015) im Zentrum einer „nationalen Priorität“ stehen und für die einiges an Finanzierung bereitgestellt wird;
- Personen 20+: wobei hier bei SDS nicht weiter differenziert wird und somit keine eigenen Angebote oder Daten zu Personen 50+ vorliegen.

Allerdings gibt es bei SDS ein eigenes Angebot „*redundancy advice service*“, das sich mit Firmen beschäftigt, die vor einer Freisetzung von großen Teilen der Belegschaft stehen. In diesem Angebot sind sehr viele Personen 50+ anzutreffen, die oft mit Abschluss der Schule

⁹⁹ Zu weiteren Informationen siehe Euroguidance: <http://euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems/guidance-in-the-uk/> (2015-11-11)

bei ein und derselben Firma tätig waren und nun zum ersten Mal mit Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche konfrontiert sind.

SDS arbeitet mit dem *Department of Work and Pensions* (DWP) bzw. *Jobcentre plus* zusammen, wobei SDS ein Angebot der schottischen Regierung ist und DWP bzw. *Jobcentre plus* zentral und UK-weit tätig sind. Für diese Zusammenarbeit gibt es eine eigene nationale Partnerschaftvereinbarung, die die Details der Kooperation festlegt und somit sicherstellen soll, dass Dienstleistungen nicht doppelt angeboten bzw. überlappende Angebote entwickelt werden.

Weiters kommt es immer wieder zu einem Austausch zwischen SDS und DWP zu neuen Angeboten, z.B. gab es informelle Einschulungen von SDS zur neuen Website „*My World of Work*¹⁰⁰“, als diese online ging, oder zum *Career Management Skills-Framework*¹⁰¹, der von SDS entwickelt wurde. Umgekehrt gibt es derzeit (November 2015) informelle Schulungen zu den Änderungen bei den Sozialleistungen von DWP für MitarbeiterInnen bei SDS. Ziel dieses Austauschs ist, die Angebote und Maßnahmen der jeweils anderen Institution zu kennen, um den KlientInnen die bestmögliche Unterstützung bieten zu können, sowie auch das Verdoppeln von Arbeit und Angeboten zu verhindern.

5.6 Innovative (Pilot-)Projekte

In Schottland wurden viele Projekte für Ältere zwischen 2000 und 2010 realisiert, seit einigen Jahren liegt der Schwerpunkt aber auf Jüngeren (16- bis 19-Jährige). Im folgenden Kapitel werden daher einige Projekte präsentiert, auch wenn manche von ihnen nicht mehr existieren (da die Förderungen in der Zwischenzeit ausgelaufen sind).

An der Universität von Strathclyde wurde 1991 das *Senior Studies Institute* geschaffen, das ein Europäisches Zentrum zu Lebenslangen Lernen für Personen über 50 Jahre ist und u.a. folgende Möglichkeiten anbietet:

- wissenschaftliche Untersuchungen zu Themen des späteren Lebensalters
- Disseminierung von Wissen über den Wert von älteren Personen am Arbeitsmarkt
- Durchführung von und Zugang zu Kursen und Seminaren an der Universität (NFA 2010, 14).

Vor allem die Universität von Strathclyde (Humanities and Social Sciences), und hier das Zentrum für Lebenslanges Lernen (*Centre for Lifelong Learning*), ist in viele europäische Projekte eingebunden, die sich mit den Themen demographischer Wandel, alternde Bevölkerung sowie den Herausforderungen einer alternden Gesellschaft beschäftigen¹⁰². Auch die Napier-Universität in Edinburgh – und hier vor allem das Institut für Arbeitsforschung (*Employment Research Institute*) – ist in verschiedene Projekte zu *Active Ageing, Age Management*¹⁰³, Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit eingebunden¹⁰⁴. Allerdings wurde in den Interviews auch erwähnt, dass zum Zeitpunkt der Befragung (Oktober 2015) wenige Projekte laufen, da sich die schottische nationale Priorität geändert hat

¹⁰⁰ <http://www.myworldofwork.co.uk> (2015-11-11)

¹⁰¹ Siehe weitere Informationen in Skills Development Scotland: Career Management Skills Framework for Scotland. Online unter: https://cica.org.au/wp-content/uploads/career_management_skills_framework_scotland.pdf (2016-01-26)

¹⁰² weitere Projekte siehe: <http://www.strath.ac.uk/cll/europeanpartnerships/> (2015-03-17)

¹⁰³ Siehe z.B.: <http://www.eri.napier.ac.uk/c/grants/grantid/5729> (2015-03-17)

¹⁰⁴ Zu den Projekten siehe: <http://www.eri.napier.ac.uk/c/grants> (2015-03-17)

und nun nicht mehr Ältere, sondern Jüngere (vor allem zwischen 16 und 19 Jahren) im Fokus der finanziellen Förderungen und damit der Maßnahmen und Projekte stehen.

„*Realising your potential*“: Das Projekt fokussiert darauf ältere Personen beim (Wieder-)Einstieg ins lebensbegleitende Lernen zu unterstützen und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit (*employability*) zu stärken. Das Programm wird an der Universität von Strathclyde angeboten und hilft Personen dabei ihre Fähigkeiten und Kompetenzen sichtbar zu machen und berät sie bei möglichen neuen Karrierewegen jenseits der 50 (NFA 2010, 9f.). Das Projekt basiert auf mehreren Methoden und Lernmöglichkeiten, wobei TeilnehmerInnen zunächst mittels semi-strukturierter persönlicher Interviews über vergangene Lernerfahrungen reflektieren, wodurch sich auch eine persönliche Beziehung bzw. Vertrauen zur/zum BeraterIn entwickelt. Anschließend werden konkrete Lernprogramme gemeinsam ausgewählt, wobei vor allem jene unterstützt werden sollen, die sehr lange nicht mehr an Weiterbildungsprogrammen teilgenommen haben. In einem nächsten Schritt werden weitere Interessen abgeklärt, für die bisher – aufgrund von fehlender Zeit oder Gelegenheit – nie die Möglichkeit bestand diesen nachzugehen. In einer weiteren Phase des Projekts reflektieren die TeilnehmerInnen über ihre derzeitige und zukünftige Beschäftigungsfähigkeit, wobei ein Fragebogen ausgefüllt wird, der sich z.B. den Themen Gesundheit, Bildung, Motivation, Familie und Finanzen widmet. Die letzte Projektphase beinhaltet eine Reflexion zum Programm „*Realising your potential*“ und unterstützt ein Übergehen in weitere (Weiter-)Bildungsmaßnahmen, wobei z.B. Kontakte und Informationen zu weiteren Einrichtungen bzw. konkreten Ansprechpersonen weitergegeben werden (Graham 2011, 262-285).

PRIME, ist eine Wohltätigkeitsorganisation, die Personen 50+ dabei unterstützt selbständig zu werden. PRIME bietet in diesem Zusammenhang Bewusstseinsbildung, Weiterbildung, Informationen und Mentoring an. In Schottland sind 14,9% der über 50-Jährigen selbständig, was eine der geringsten Raten in Großbritannien darstellt (NFA 2010, 8). Auch die Wirtschaftskammer in Schottland unterstützt Personen 50+ bei der Möglichkeit in die Selbständigkeit zu wechseln und bietet unterstützende Kurse an.

Bei *BT Scotland*¹⁰⁵, einem Telekommunikationsunternehmen, sind 30% der Belegschaft über 50 Jahre alt. Bereits 2005, lange bevor in Großbritannien das fixe gesetzliche Pensionsantrittsalter abgeschafft wurde, wurde das fixe Pensionsalter bei BT durch flexiblere Wege in die Pension ersetzt. Wichtig ist, dass alle Beschäftigten sich weiterbilden, was z.B. durch ein E-Learning Portal unterstützt wird. Weiters werden bei BT jedem Beschäftigten pro Jahr drei Tage für Freiwilligenarbeit zur Verfügung gestellt, wodurch die Belegschaft einerseits neue Kompetenzen und Erfahrungen sammelt, andererseits zur *Corporate Social Responsibility* (CSR) des Unternehmens beitragen soll. BT bietet für ältere MitarbeiterInnen flexible Arbeitsmöglichkeiten an, so z.B.:

- *'Wind Down'*: reduzieren der Arbeitszeit;
- *'Step Down'*: wechseln in Positionen mit weniger Verantwortung und Druck;
- *'Helping Hands'*: dienstliche Entsendungen an Wohltätigkeitsorganisationen;
- *'Ease Down'*: Möglichkeit den Wechsel gradueller einzuleiten, wobei aus den oben genannten Programmen verschiedene Aspekte zusammengeführt werden können (NFA 2010, 11f.).

Auch bei *Jobcentre plus*, dem britischen PES, gibt es eigene Pilotprojekte für ältere Arbeitssuchende: Um diese bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu unterstützen wurden im

¹⁰⁵ <http://www.btplc.com/Thegroup/BTUKandWorldwide/BTRegions/Scotland/BTScotland.htm> (2015-04-02)

April 2015 zwei Pilotprojekte gestartet. Dabei wurden in verschiedenen Sektoren sogenannte „*work academies*“ und betriebliche Praktika initiiert, die vor allem auf die Bedürfnisse von älteren Personen abgestimmt sind. Die Pilotprojekte werden demnächst evaluiert, um herauszufinden, welche Methoden und Ansätze zur Unterstützung von älteren Arbeitssuchenden am besten funktionieren.

Zwei weitere Pilotprojekte wurden im Mai 2015 gestartet, wobei das eine zusätzliche Beratung und Unterstützung für ältere Arbeitssuchende anbietet und das andere Unterstützung im Bereich EDV und Online-Jobsuche für ältere Arbeitssuchende bereitstellt. Dabei soll getestet werden, ob Online-Formate für die Beratung und Vermittlung von älteren Personen erfolgreich eingesetzt werden können.

Weiters gibt es in den sieben Jobcentre plus-Gruppen sogenannte „*Older Claimant Champions*“, die mit TrainerInnen und ArbeitgeberInnen zusammenarbeiten, um das Potential von älteren Beschäftigten bzw. Arbeitssuchenden sichtbar zu machen sowie die Vorteile der Beschäftigung von älteren Personen hervor zu streichen und Good Practice-Beispiele in diesem Bereich auszutauschen. Allerdings werden bei Jobcentre plus keine eigens für ältere Arbeitssuchende ausgebildete oder abgestellte BeraterInnen eingesetzt, da es hierfür keine gesetzlichen Vorgaben gibt.

Für ArbeitgeberInnen aus neun Sektoren wurden in Kooperation mit Jobcentre plus Toolkits zum Umgang mit älteren ArbeitnehmerInnen entwickelt, die auf der Website der Age Action Alliance¹⁰⁶ gefunden werden können. Der Toolkit behandelt vor allem die Aspekte des Behaltens, Weiterbildens und Rekrutierens von älteren ArbeitnehmerInnen (3 Rs: *retaining, retraining* und *recruiting*). Außerdem werden gesetzliche Rahmenbedingungen, Wissensmanagement und flexible Arbeitszeitgestaltung in allgemeiner Form sowie für einzelne Sektoren näher behandelt.

5.7 Anforderungen an BeraterInnen

Bildungs- und Berufsberatung wurde lange Zeit in Großbritannien als eine Dienstleistung angesehen, die vor allem auf Jüngere abzielt, um sie beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und den Übergang in bezahlte Erwerbsarbeit zu unterstützen. Jedoch nahm in den letzten Jahren das Interesse an älteren Beschäftigten zu, was mit wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen wie steigende Lebenserwartung und Demographie sowie den daraus entstehenden wirtschaftlichen Herausforderungen für die Pensionssysteme und einen möglichen Arbeitskräftemangel einhergeht (McNair 2011, 126f.).

Wie bereits erwähnt werden in Großbritannien Maßnahmen im Bereich Bildung und Weiterbildung von den regionalen Verwaltungen in England, Schottland, Wales und Nordirland entwickelt; Arbeitsmarktmaßnahmen werden hingegen für Gesamt-Großbritannien konzipiert und umgesetzt. *Jobcentre Plus*, das britische PES, ist in ganz Großbritannien aktiv. Wenn es aber um Kompetenzentwicklung und -strategien geht, arbeitet *Jobcentre Plus* mit unterschiedlichen PartnerInnen in den Regionen zusammen.

Allgemeine BeraterInnen bei *Jobcentre Plus* sind vor allem im administrativen Bereich tätig und haben pro Gespräch mit KundInnen 5-10 Minuten Zeit zur Verfügung. Schwer zu vermittelnde Personen werden an persönliche BeraterInnen (*Personal Advisors*) verwiesen, die weniger Fälle behandeln und daher mehr Zeit für einzelne KlientInnen haben.

¹⁰⁶ Siehe dazu <http://ageactionalliance.org/employer-toolkit/> sowie Age Positive-Seiten des Department for Work and Pensions, auf der viele der genannten Materialien gesammelt sind: <https://www.gov.uk/government/collections/age-positive> (2015-10-27)

Persönliche BeraterInnen bauen eine Beziehung zu den KundInnen auf und führen Interviews durch, bei denen die Kompetenzen der Personen abgeschätzt sowie darauf basierend Maßnahmenpläne für die Integration in den Arbeitsmarkt entwickelt werden. Weiters sollen die BeraterInnen dabei unterstützen den entwickelten Maßnahmenplan umzusetzen, wobei sie für den gesamten Prozess Beratungsaktivitäten setzen, wie Informationsvermittlung, inhaltliche Beratung und Begleitung. Persönliche BeraterInnen bieten allerdings keine ausführliche Bildungs- und Berufsberatung an, welche längere Interviews und zusätzliche Kompetenzen erfordern, um Personen bei grundlegenden Berufs- und Bildungsentscheidungen zu beraten bzw. dabei zu unterstützen, Barrieren zu überwinden (DG EMPL 2011, 17f.). Für diese Fragestellungen werden Personen an eigene Beratungseinrichtungen verwiesen, in Schottland ist dies *Skills Development Scotland (SDS)*,¹⁰⁷ eine 2008 errichtete öffentliche Einrichtung, die alle Informationen zu den Themen Karriere, Kompetenzen, Weiterbildung und finanzielle Unterstützung zusammenbringt. Mit SDS wurde eine Organisation geschaffen, die Karriere-, Kompetenz-, Weiterbildungs- und Förderungsangebote von *Careers Scotland*, der *Scottish University of Industry (LearnDirect Scotland)* sowie den Kompetenzbereich der *Scottish Enterprise and Highland and Island Enterprise* zusammenführte (Graham 2011, 270).

Bei *Skills Development Scotland (SDS)* können auf der Website die verschiedenen Angebote zu Arbeitsmarkt und Bildung, die von der schottischen Regierung finanziert werden, durchsucht werden¹⁰⁸. SDS stellt einen umfassenden Ansatz des Zusammenführens von Arbeitsmarkt und Bildung dar und bietet Informationen für Individuen, Unternehmen und Bildungseinrichtungen an.

SDS arbeitet mit unterschiedlichen Partnerorganisationen in Schottland zusammen, um die folgenden Dienstleistungen anbieten zu können:

- Entwicklung von *Career Management Skills* für Personen jeden Alters;
- „*My World of Work*“: eine Website, die Menschen in Schottland mit verschiedenen Tools, Informationen und Features dabei unterstützen soll, mehr über ihre eigenen Kompetenzen herauszufinden sowie über die Berufe der zukünftigen Arbeitswelt;
- „*Modern apprenticeship*“: Unternehmen werden dabei unterstützt, Lehrlinge zu finden und diese basierend auf für die jeweilige Branche anerkannten Standards auszubilden; wobei Lehrlinge auch aus der bereits bestehenden Belegschaft rekrutiert werden können (und damit älter sein können);
- „*Our Skillsforce*“: Unterstützung für Unternehmen bei der Rekrutierung von Personal sowie bei der Entwicklung und Förderung der Belegschaft hinsichtlich benötigter Kompetenzen;
- Unterstützung von Personen, die von Personalabbau betroffen sind im Rahmen von *PACE – Partnership Action for Continuing Employment*;
- Unterstützung von Personen ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, z.B. durch die Vermittlung von beruflichen Kompetenzen durch den lokalen *Employability Fund*.
- Individuelle Lernkonten: finanzielle Unterstützung für individuelle Weiterbildung.

Wie bereits erwähnt arbeitet SDS mit *Jobcentre plus* zusammen und berät deren KlientInnen intensiver, als dies in einer Arbeitsmarktverwaltung möglich wäre. Eine idealtypische Beratung würde mit einem Überweisungsformular von *Jobcentre plus* beginnen, in dem alle bisher erhobenen, für den Beratungsprozess relevanten Informationen vermerkt sind. Bei SDS gibt es dann ein persönliches Beratungsgespräch, bei dem üblicherweise zunächst die

¹⁰⁷ Siehe dazu: <http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk> (2015-02-11).

¹⁰⁸ Siehe dazu: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/about-us/what-we-do/> (2015-10-09)

Karrieremanagementfertigkeiten (*career management skills assessment*) erhoben werden, um herauszufinden, wo die Stärken und Schwächen der Person liegen und wo er/sie zusätzliche Unterstützung bzw. weitere Kompetenzen benötigt. Im Anschluss daran wird gemeinsam mit dem/der KlientIn eine Übereinkunft getroffen, in welchem Bereich er/sie in Zukunft arbeiten möchte und welche zusätzliche Unterstützung oder Weiterbildung dafür notwendig ist. Das heißt, dass nach der Bewertung der Karrieremanagementfertigkeiten gemeinsam mit dem/der BeraterIn ein Karriereentwicklungsplan (*career development plan*) aufgesetzt wird, der die nächsten Schritte und die bisher gesetzten Aktionen auflistet. Dieser Plan wird dann sowohl dem/der KlientIn ausgehändigt als auch eine Kopie an *Jobcentre plus* übergeben.

Bei SDS werden keine BeraterInnen eingesetzt, die ausschließlich mit Personen 50+ arbeiten. Es gibt BeraterInnen, die

- in Schulen
- mit Jugendlichen im Alter von 16 bis 19 Jahren
- mit Personen im Alter von 20 bis 65 Jahren

arbeiten.

Zwar gab es in der Vergangenheit auch BeraterInnen, die ausschließlich mit Personen 50+ gearbeitet haben, durch eine Änderung bei der nationalen Priorität – und einer Verlagerung des Schwerpunkts auf Personen zwischen 16 und 19 Jahren – kommen diese derzeit (Ende 2015) allerdings nicht mehr zum Einsatz. Diese BeraterInnen für 50+, die es derzeit bei SDS nicht mehr gibt, arbeiteten vor allem mit speziellen Organisationen in Schottland, wie z.B. *Jobs and Business Glasgow*, zusammen, die einen Schwerpunkt auf die Arbeit mit Personen 50+ legen und z.B. eigene Workshops oder *Job Clubs* für diese Altersgruppe anbieten. Aufgrund der Einteilung der Altersgruppen bei SDS (16 bis 19 Jahre; 20+) gibt es auch keine Statistiken zur Beratung speziell für Personen 50+, da hier nicht unterschieden wird, ob jemand 20+ oder eben 50+ ist. Auch wird bei *Jobcentre plus* nicht unterschieden, ob eine arbeitslose Person 50+ ist; hier ist die Dauer der Arbeitslosigkeit ausschlaggebend, d.h., Personen die länger als ein Jahr arbeitssuchend sind, können spezifische Weiterbildungen in Anspruch nehmen.

In Schottland wurde zu Beginn des 21. Jahrhunderts ein eigener Ausbildungslehrgang für den ***Berufsabschluss zur Laufbahnberatung und -entwicklung*** (*Qualification in Career Guidance and Development*) entwickelt. Der Bereich Laufbahnentwicklung hat sich in Großbritannien in den verschiedenen Regionen unterschiedlich herausgebildet: In Schottland bestand vor SDS eine nationale Organisation, *Careers Scotland*, die Laufbahnberatung und Arbeitsvermittlung für alle Altersgruppen angeboten hat und von der schottischen Regierung finanziert wurde, und die schließlich in die neue Organisation SDS überführt wurde. *Careers Scotland* stellte damals fest, dass eine fachliche Qualifikation notwendig ist, die stärker auf die Situation in Schottland zugeschnitten ist, als die bisher in Großbritannien vorhandenen Qualifikationen. Vor allem wurde Bedarf in den folgenden Bereichen festgestellt:

- Angebot einer Laufbahnberatung, die allen Altersgruppen gerecht wird;
- Ausbau der bestehenden Angebote, vor allem in den Bereichen unternehmerische Initiative und Integrationsförderung;
- Fokus auf „Laufbahnberatung“ als Schlüsselkompetenz, die schon im Schulalter vermittelt und während des Erwerbslebens weiterentwickelt werden sollte (lebensbegleitende Laufbahnberatung als Grundlage für lebenslanges Lernen);
- Arbeit mit verschiedenen Kundengruppen, z.B. Erwachsene, die vor einer betrieblichen Kündigung stehen (Cedefop 2010, 69f.).

Während einer Konsultationsphase und einer Durchführbarkeitsstudie wurde festgestellt, dass eine intensive zweijährige Qualifizierung in Form eines Aufbaustudiengangs notwendig war, um die umfassenden Anforderungen an die BeraterInnen zu vermitteln. Dabei wurde auch Wert darauf gelegt, dass Personen aus entlegeneren Gebieten in Schottland (wie z.B. dem Hochland oder den vorgelagerten Inseln) an dem Programm mittels Fernstudium teilnehmen können. Die Entwicklung des neuen Lehrgangs wurde einem Konsortium aus drei Universitäten (Westschottland (Leitung), Napier und Strathclyde) übertragen. Allgemeine Zulassungsvoraussetzung für den Studiengang ist der Abschluss eines Hochschulstudiums. Allerdings wird dies flexibel gehandhabt und früher erworbene Kenntnisse und Erfahrungen werden ermittelt und fließen in die Bewertung ein. Damit können auch BewerberInnen, die keinen Hochschulabschluss aufweisen, aber entsprechende Erfahrungen mitbringen, mittels einer Einzelfallprüfung zugelassen werden. Der Lehrgang bringt eine Mischung aus Fernstudium und Lernen am Arbeitsplatz mit sich, wobei das zweite Jahr aus einem Praktikum besteht; dafür konnten rund 60 MitarbeiterInnen von *Careers Scotland* und in weiterer Folge von SDS als MentorInnen gewonnen werden, die den praxisorientierten Teil des Studiengangs unterstützen. Weiters werden Praktika bei Unternehmen und verschiedenen Einrichtungen durchgeführt. Im ersten Jahr sind die MitarbeiterInnen von *Careers Scotland* bzw. SDS vor allem per E-Mail und Telefon sowie durch persönliche Treffen als AnsprechpartnerInnen für Einblicke in die berufliche Praxis tätig. Durch diese Einbeziehung der MitarbeiterInnen profitierten allerdings nicht nur die Studierenden, sondern auch *Careers Scotland* bzw. SDS aufgrund des fachlichen Meinungsaustausches und der reflexiven Praxis in der Organisation, da MitarbeiterInnen neue Ideen entwickeln bzw. bestehende Konzepte hinterfragen (ebenda 70f.).

Kernaspekte des Lehrgangs sind:

- modulare Umsetzung;
- flexible Handhabung mittels E-Learning und Blended Learning;
- Möglichkeit für bereits als BeraterInnen tätige Personen einzelne Module für die berufliche Weiterentwicklung zu absolvieren;
- Querschnittsthemen wie Ethik, Reflexion oder Forschungsarbeiten;
- Verbindung der Vermittlung von akademischen Wissen und Erfahrungen in der Praxis, mit einem Schwerpunkt auf praxisorientiertem Lernen;
- E-Portfolio, Lerntagebücher und individuelle Lernpläne;
- verschiedene Abschlussmöglichkeiten: postgraduelles Zertifikat, postgraduelles Diplom, Master of Sciences (Pugh 2011, 255f.).

Das *Career Development Institute*¹⁰⁹, der Fachverband für Laufbahnberatung in Großbritannien, akkreditiert das postgraduelle Diplom sowie die Masterabschlüsse. In Großbritannien besteht ein etabliertes System zur Qualitätssicherung von Laufbahnberatung, die Matrix zu Qualitätsstandards für Dienstleistungen zu Information, Beratung und Laufbahnberatung (*matrix quality standard for information, advice and guidance services*). Diese Matrix stellt einen nationalen Qualitätsstandard für alle Organisationen dar, die Informationen, Beratung sowie Laufbahnberatung im Bereich Weiterbildung und Arbeit anbieten. Seit März 2004 müssen alle AnbieterInnen, die in diesen Bereichen Dienstleistungen erbringen und sich für Förderungen der Regierung bewerben wollen, basierend auf der Matrix beurteilt und durch *emqc*, ein privates Assessmentcenter,

¹⁰⁹ Siehe dazu: <http://www.thecdi.net/Qualification-in-Career-Guidance> (2015-04-13)

akkreditiert werden.¹¹⁰ Der Standard kann aber auch zur laufenden Qualitätssicherung in Organisationen eingesetzt werden.

Generell wurde für die praktische Arbeit der BeraterInnen, v.a. in Hinblick auf Personen 50+, im Gespräch mit Isobel Millar von SDS darauf hingewiesen, dass für ältere Personen die emotionale Unterstützung ein wichtiger Aspekt des Beratungsprozesses ist. Viele ältere Arbeitssuchende sind oft das erste Mal in ihrem Leben arbeitslos und müssen erst einmal damit zurechtkommen, dass *„ein Beruf, der für das Leben gedacht war, nicht mehr ausgeübt werden kann.“* Auch die Angst niemals mehr Arbeit finden zu können, spielt bei dieser Gruppe eine große Rolle und es ist sehr wichtig eine positive Einstellung wiederaufzubauen, da diese auch Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme an Umschulungen oder Weiterbildungen ist. Auch müssen ältere Personen oft flexibel sein und von einem Sektor (wie z.B. Produktion oder Maschinenbau) in einen ganz anderen Bereich, wie Tourismus oder Dienstleistungen wechseln; hier muss oft auch an einem persönlichen Einstellungswechsel gearbeitet werden. Manche ältere Personen brauchen aber auch einfach Unterstützung bei der Beantragung von Arbeitslosengeld, da sie dies bisher einerseits noch nie gemacht haben und andererseits bisher keinerlei Unterstützung der Regierung angenommen haben und hier zurückhaltend sind. Somit ist das Aufgabenspektrum der BeraterInnen generell ein sehr breites.

¹¹⁰ Für weitere Informationen siehe: <http://matrixstandard.com> (2015-03-31) sowie <http://matrixstandard.com/wp-content/uploads/2014/11/The-matrix-Standard-Guidance-Brochure.pdf> (2015-04-13)

6 Schweden

Die Lebenserwartung in Schweden ist eine der höchsten weltweit und auch hinsichtlich des Anteils der über 80-Jährigen an der Gesamtbevölkerung liegt Schweden mit 5,3% der Bevölkerung an zweiter Stelle in Europa (Swedish Institute 2013, 1). Der ohnehin schon hohe Anteil Älterer an der Gesamtbevölkerung wird künftig noch weiter anwachsen und Prognosen gehen davon aus, dass 2060 jede/r vierte Schwede über 65 Jahre alt sein wird (Statistiska centralbyrån 2015, 276).

Schweden ist im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Älteren und speziell in Bezug auf die Arbeitsmarkteteiligung von Frauen in Europa führend. Das Land weist seit Jahren innerhalb der Europäischen Union die höchste Erwerbstätigenquote bei den 55- bis 64-Jährigen auf. Laut Eurostat liegt die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in Schweden seit 2010 über 70%, 2014 betrug sie 74%. Diese Spitzenwerte werden von keinem anderen EU-Mitgliedsstaat erreicht (Eurostat-Abfragen 2015).¹¹¹

Das schwedische System setzt insgesamt auf hohe Flexibilität und individuelle Gestaltbarkeit. So können unterschiedliche Wege in die Pension aus einem recht breiten Spektrum von Optionen gewählt werden. Neben einem frühzeitigen Antritt der Pension mit Abschlagszahlungen ab 61 Jahren, können Ältere auch bis 67 Jahre weiterarbeiten (Albin et al. 2015, 3f.).

Aufgrund der traditionell wohlfahrtsstaatlichen Orientierung und auch wegen des wachsenden Anteils an Älteren in der Gesamtbevölkerung bzw. dem Ziel, diesen Anteil bei den Erwerbstätigen noch weiter anzuheben, spielen *Active Ageing* und (betriebliche) Gesundheitsvorsorge sowie Wohlbefinden am Arbeitsplatz neben strukturellen und politischen Maßnahmen eine große Rolle. Politische Maßnahmen fokussieren dabei stärker auf die Perspektive des gesamten Lebensverlaufs und weniger auf spezifische Gruppen; strukturelle Maßnahmen versuchen einer frühzeitiger Pensionierung entgegenzuwirken und motivieren durch finanzielle Anreize zum Verbleib im Arbeitsleben.¹¹²

In Schweden gibt es eine sehr lange Tradition zu Berufsberatung und Guidance, die unter anderem vom Arbeitsamt Schweden seit den 1940er-Jahren bereitgestellt wird. Beratung wird in diesem Zusammenhang – ganz ähnlich wie Lifelong Guidance auf europäischer Ebene – als individuelles Recht gesehen, das kostenlos und für alle zugänglich sein muss. Beratungsangebote werden nicht zentral, sondern dezentralisiert auf regionaler und Gemeindeebene für alle zur Verfügung gestellt.¹¹³

6.1 Gesetzliche Rahmenbedingen

¹¹¹ Von den Nicht-EU-Mitgliedsstaaten erreichte 2014 nur Island mit 83,6% eine höhere Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe, Norwegen lag mit 72,2% und die Schweiz mit 71,6% unter der schwedischen Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe (Eurostat-Abfrage 2015).

¹¹² Details siehe Eurofound Website: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market> (2016-01-27)

¹¹³ Siehe dazu Euroguidance: <http://euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems/guidance-system-in-sweden-introduction/> (2015-10-29)

Im Jahr 2009 wurde ein neues *Antidiskriminierungsgesetz* eingeführt, das mehrere bisher bestehende Gesetze zu Gleichbehandlung zusammenführte¹¹⁴ und das den rechtlichen Schutz des Individuums verbessern und es Diskriminierungsopfern erleichtern sollte, finanziellen Schadensersatz zu erhalten. Das Gesetz wendet sich gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, transsexueller Identität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder Alter. Das Antidiskriminierungsgesetz gilt für Alter in den Bereichen Arbeitsleben, Bildung, Arbeitsmarktmaßnahmen, berufliche Selbständigkeit, berufliche Anerkennung und Mitgliedschaft in bestimmten Organisationen (Government of Sweden 2009, 2).

Das Gesetz besteht aus zwei Teilen: der erste Teil sieht verpflichtend unterstützende Maßnahmen im Arbeitsleben und Bildungssystem vor, der zweite Teil verbietet Diskriminierung in der Arbeit und im Bildungssystem sowie in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Eine neue Einrichtung, die Ombudsperson für Diskriminierungsfragen, wurde im Rahmen des Gesetzes geschaffen, die bisher bestehende Ombudspersonen für unterschiedliche Diskriminierungsfragen, wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Behinderung, zusammenführt und nun mit der Aufsicht der Einhaltung des Gesetzes befasst ist (Government of Sweden 2009, 3; Swedish Institute 2012, 4).

In der Praxis zeigt sich jedoch das Problem, dass es trotzdem eine schwache Nachfrage nach älteren ArbeitnehmerInnen aufgrund negativer Einstellungen und Altersdiskriminierung durch ArbeitgeberInnen gibt. Diskriminierung am Arbeitsplatz wird bei der Ombudsperson als zweit häufigster Hinderungsgrund für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben genannt.¹¹⁵

Pensionsregelungen

In den 1990er-Jahren und insbesondere 1999 wurden von der schwedischen Regierung weitreichende Reformen des öffentlichen Alterspensionssystems beschlossen, die auf langfristige Finanzierbarkeit und auf Fairness für alle Generationen und Personen mit gleicher Einkommensvorgeschichte abzielten sowie auf die Sicherstellung einer steuerfinanzierten Mindestpension (Palmer 2000, 2f.). Die Reformen wurden bis 2003 umgesetzt und ersetzen das zuvor einkommens- und lohnabhängige System durch eine Kombination aus „pay-as-you-go“-Fixbeiträgen und privat verwalteten Prämienpensionsanteilen (Albin et al., 2015, 1).

Aktuell besteht die staatliche *Alterspension* aus drei Komponenten:

- die *umlagenfinanzierte Einkommenspension (inkomstpension)* basiert auf den Einkünften während des gesamten Erwerbslebens (ab dem 16. Lebensjahr bis zum Pensionsantritt). Die Pensionsbezüge werden berechnet, indem die bei Pensionsantritt erworbenen Pensionsansprüche durch einen Faktor dividiert werden, der sich aus der durchschnittlichen Lebenserwartung für die entsprechende Alterskohorte ergibt. Hinzu kommt eine festgelegte Realrendite von 1,6% (Johansson et al. 2014, 6).

¹¹⁴ Unter anderem das Gleichbehandlungsgesetz für Frauen und Männer aus dem Jahr 1991, das Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund von Religion oder ethnischer Zugehörigkeit (1999), das Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund von Behinderungen (1999) oder das Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung (1999). Siehe dazu Government of Sweden (2009): New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman:

<http://www.government.se/contentassets/fdd977b5d2ba43459ab3c02fd7e99d5b/fact-sheet-new-anti-discrimination-legislation-and-a-new-agency-the-equality-ombudsman> (2015-11-25)

¹¹⁵ Details dazu siehe Eurofound Website: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market> (2016-01-27)

- die *kapitalgedeckte Prämienpension (premiempension)* basiert ebenfalls auf den Einkünften während des gesamten Erwerbslebens, doch ist bei dieser Pensionsform auch noch die Wertentwicklung des gewählten Fonds für die Veranlagung der Beiträge relevant; auch bei dieser Variante wird die Lebenserwartung und das Alter bei Pensionsantritt berücksichtigt. Wenn das angesparte Kapital im Fonds belassen wird, wird die Höhe der Pension jährlich anhand der Fonds-Wertentwicklung neu berechnet und kann entsprechend schwanken (ebenda 12f.).
- die *steuerfinanzierte Garantiepension (garantipension)* steht allen schwedischen BürgerInnen zu, die keine oder nur eine kleine Einkommenspension erhalten und mindestens drei Jahre in Schweden gewohnt sowie das 65. Lebensjahr vollendet haben. Sie erhöht sich proportional mit der Dauer der Wohnsitzzeit in Schweden bis zu maximal 40 Jahren, für die der Höchstbetrag¹¹⁶ der Garantiepension ausbezahlt wird (ebenda 13).

Eine Pensionsanwartschaft kann auch in Zeiten erworben werden, wo Krankengeld, Arbeitslosengeld, Aktivitäts- und Krankheitsausgleich bezogen wird, Kleinkinder betreut werden, mit Studiengeldbezug studiert oder Pflichtdienst geleistet wird (Deutsche Rentenversicherung 2012, 11).

65% des Gesamteinkommens schwedischer PensionistInnen stammen aus dem öffentlichen Pensionssystem. Neben der staatlichen Alterspension zahlen aber auch beinahe alle schwedischen ArbeitnehmerInnen verpflichtende Pensionsbeiträge in kollektivvertraglich geregelte Betriebspensionen ein (Swedish Institute 2013a, 3).

ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zahlen je zur Hälfte 18,5% des Bruttolohns während der Erwerbsphase als Pflichtbeiträge zur Alterspensionsvorsorge ein. 16% der geleisteten Einzahlungen werden im Umlageverfahren einem fiktiven Pensionskonto gutgeschrieben, 2,5% werden als Prämienpensionsanteil in Fonds auf dem Kapitalmarkt veranlagt, die von den ArbeitnehmerInnen frei gewählt werden können. Bei der Berechnung der Pensionshöhe wird das angesparte Kapital auf die durchschnittliche Restlebenserwartung aufgeteilt. Das bedeutet, dass Personen mit einer statistisch höheren Lebenserwartung und Personen, die vor dem gesetzlichen Regelpensionsalter von 65 Jahren in Pension gehen, „automatisch“ (mittels einer „*Pensionsautomatik*“) eine niedrigere Pension bekommen (Christl, Kucsera 2014, 13). Da die Alterspension auf Basis der im Erwerbsleben erworbenen Ansprüche errechnet wird, ergibt sich ein Anreiz, länger erwerbstätig zu sein und dadurch höhere Pensionsansprüche zu erwerben (Gasió et al., 2014, 139).

Grundsätzlich können schwedische BürgerInnen innerhalb einer *Altersspanne von 61 bis 67* Jahren in Pension gehen (Swedish Institute 2013a, 3). Bei einem Pensionsantritt mit 61 Jahren kann Einkommens- und Prämienpension bezogen werden, wobei sich jedoch durch die Berücksichtigung der Restlebenserwartung bei der Berechnung der Pension implizite Abschläge ergeben. Umgekehrt erhöhen sich für jedes länger gearbeitete Jahr nach dem 65. Lebensjahr die Alterspensionsbezüge. Bis zum 67. Lebensjahr sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, ArbeitnehmerInnen, die erwerbstätig bleiben wollen, in Beschäftigung zu halten (European Commission 2012d, 10).

Das durchschnittliche effektive *Erwerbsaustrittsalter* in Schweden ist verglichen mit den OECD-Durchschnittswerten (64,2 Jahre für Männer, 63,1 Jahre für Frauen) relativ hoch und

¹¹⁶ Der Höchstbetrag beläuft sich auf das 2,13-Fache des Grundbetrags und betrug 2011 etwa 9.987 Euro jährlich.

betrug 2012 für Männer 66,1 Jahre und für Frauen 64,2 Jahre (OECD 2013, 1). Dennoch gibt es immer wieder Diskussionen um eine weitere Anhebung des Pensionsantrittsalters (European Commission 2012d, 10; Albin et al. 2015, 4).

2013 hat eine staatliche Kommission ihren Endbericht zum **Pensionsalter** (*Pensionsaldersutredningen 2013*) mit zahlreichen Änderungsvorschlägen veröffentlicht. Zentrale Anregungen betrafen die Anhebung des frühesten Pensionsantrittsalters von 61 auf 63 Jahre, des Mindestalters für den verpflichtenden Pensionsantritt von 67 auf 69 Jahre und des Anspruchsalters für die Garantiepension von 65 auf 67 Jahre. Eine graduelle weitere Altersanhebung aufgrund der steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung wird ebenfalls angesprochen. Den Sozialpartnern wird empfohlen, das Mindestalter von 55 Jahren für Betriebspensionen anzuheben (Famira-Mühlberger et al. 2015, 13; Albin et al. 2015, 4).

Im März 2014 kam es zu folgender Konkretisierung dieser Vorschläge durch die Regierung:

- Anhebung des verpflichtenden Pensionsalters von 67 auf 69 Jahre;
- Änderung des Ausgleichsmechanismus, der Unterschiede bei den Pensionen langfristig verringern soll;
- Erhöhung der Anzahl der Alterspensionsfonds und eine stärkere Abkoppelung von Staatseinflüssen;
- Suche nach Möglichkeiten, das Prämienpensionsfonds-System für jene, die sich aktiv für einen Fonds entscheiden, weniger riskant zu machen;
- Anreize für BezieherInnen von Garantiepensionen zu schaffen, auch über das Alter von 65 Jahren hinaus zu arbeiten (Albin et al. 2015, 5).

ArbeitnehmerInnen in Schweden können generell wählen, ob sie ihre Pension zu 100%, 75%, 50% oder 25% in Anspruch nehmen oder den Pensionsbezug noch weiter hinausschieben, solange sie versicherungspflichtige Einkünfte beziehen und dadurch ihren Anspruch weiter erhöhen. Die Beanspruchung von **Teilpensionen** aus dem öffentlichen Pensionssystem ist seit 2003 vor allem bei Frauen gestiegen (Anxo, Ericson 2011, 8; Deutsche Rentenversicherung 2012, 10; Gasior et al. 2013, 139).

Invaliditätspensionen sind in Schweden von den Alterspensionen in organisations- und finanztechnischer Hinsicht getrennt und der Krankenversicherung zugeordnet (Albin et al. 2015, 5; Wöss 2015). Seit 2003 ist der Erhalt der Invaliditätspension in Schweden aus rein medizinischen Gründen nur noch eingeschränkt möglich¹¹⁷ (Albin et al. 2015, 3). 2008 wurde die zeitlich befristete Ausgleichszahlung im Krankheitsfall abgeschafft und heute können Personen, die zwischen 30 und 64 Jahre alt sind und deren Arbeitsfähigkeit permanent um mindestens ein Viertel eingeschränkt ist, im Krankheits- oder Invaliditätsfall Krankengeld (*sjukpenning*) ab dem 15. Tag der Arbeitsunfähigkeit und nach einem Jahr Krankengeldbezug Krankheitsausgleich (*sjukersättning*) beziehen. Aktivitätsausgleich (*aktivitetsersättning*) können Personen beziehen, die zwischen 19 und 29 Jahre alt sind (Gasior et al. 2012, 137; Deutsche Rentenversicherung 2012, 7).

Es ist möglich, neben dem Bezug einer Invaliditätsleistung einer Beschäftigung nachzugehen, wobei diese vom Ausmaß her der festgestellten Leistungsfähigkeit entsprechen muss (Deutsche Rentenversicherung 2012, 9).

In den letzten Jahren kam es zu einem Anstieg von 60- bis 64-Jährigen, die als Haupteinkommensquelle Krankenbezüge, Arbeitslosengeld oder die nationale Alterspension

¹¹⁷ 1991 wurde die Invaliditätspension aus rein arbeitsmarktbezogenen Gründen in Schweden abgeschafft, 1997 wurde die Invaliditätspension aus einer Kombination von medizinischen und arbeitsmarktbezogenen Gründen abgeschafft.

mit Abschlägen (wegen vorzeitigem Pensionsantritt) beziehen. Der Nationalbericht Schweden 2013 verweist diesbezüglich darauf, dass ein krankheitsbedingter früher Ausstieg von GeringverdienerInnen aus dem regulären Pensionssystem erneut zu einem geringen Einkommen gerade bei jenen Personen führt, die ohnehin nur über eingeschränkte finanzielle Mittel verfügen (Albin et al., 2015, 3).

Das schwedische Pensionssystem bietet auf der einen Seite finanzielle Stabilität, transparente Umverteilung, Generationenfairness und weitreichende Entscheidungsfreiheit hinsichtlich des Pensionsantritts (Christl, Kucsera 2014, 13f.), andererseits setzt die Selbstregulierungsfähigkeit des schwedischen Pensionskontensystems die Existenz großer Fonds voraus, die aber selbst wieder den Entwicklungen des Kapitalmarkts unterworfen sind: In Schweden gibt es mehrere hundert dieser Pensionsfonds, die von den Versicherten für die Veranlagung ihrer Prämienpensionsbeiträge gewählt werden können. Die Höhe der Pension hängt nicht nur von der voraussichtlichen Bezugsdauer ab, sondern auch von den Veranlagungsergebnissen des gewählten Fonds und den Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt. Nach der großen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 hat die Attraktivität dieser Fonds deutlich abgenommen, was sich unter anderem daran zeigt, dass aktuell nur noch 1,5% aller Pensionsneueintritte von der Möglichkeit, einen Fonds zu wählen, Gebrauch machen.¹¹⁸

Nationale Programme

In Anlehnung an die *Europa 2020*-Ziele auf europäischer Ebene hat die schwedische Regierung *fünf nationale Ziele* definiert:

- Erhöhung der Beschäftigungsrate für Männer und Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren auf über 80% (Fokus auf Zielgruppe mit schwacher Arbeitsmarktanbindung, wie z.B. Jüngere und Zuwanderer);
- Reduktion des Unterschieds in der Beschäftigungsrate von Männern und Frauen durch Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen;
- Mehr soziale Inklusion durch Reduktion des Anteils an arbeitsmarktfernen Personen, Langzeitarbeitslosen und Personen in Langzeitkrankenständen auf weniger als 14%;
- Reduktion des Anteils der 18- bis 24-Jährigen, die keine höhere Sekundarstufe abgeschlossen haben auf weniger als 7% und Erhöhung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen, die mindestens eine zweijährige post-sekundäre Schulausbildung haben, auf 45 bis 50%;
- Private und öffentliche Investitionen in Forschung und Entwicklung sollen ca. 4% des Bruttoinlandsproduktes ausmachen.¹¹⁹

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass in keinem der erwähnten Ziele explizit auf die Zielgruppe Älterer eingegangen wird.

Hinsichtlich der Erhöhung der Beschäftigungsrate von Männern und Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren auf über 80%, der Anhebung der Beschäftigungsquote von Frauen sowie der stärkeren Einbindung von arbeitsmarktfernen und langzeitarbeitslosen Personen kommt dem schwedischen *Arbeitsmarktservice* (*Arbetsförmedlingen*) eine zentrale Rolle zu.

¹¹⁸ Siehe dazu Josef Wöss: Pensionen – das „schwedische Modell“ auf dem Prüfstand, 27.3.2015, blog.arbeitswirtschaft.at: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/pensionen-schwedische-modell/#more-8978> (2015-10-29).

¹¹⁹ Siehe dazu Website der schwedischen Regierung: <http://www.government.se/sweden-in-the-eu/europe-2020/headline-objectives-and-swedens-national-targets/> (2015-11-22)

Auch wenn das Arbeitsmarktservice keine speziell auf die Zielgruppe 50+ zugeschnittenen Services anbietet, gibt es **Sonderregelungen für Ältere** bei einigen Maßnahmen wie zum Beispiel Maßnahmen für Langzeitarbeitslose. So erhalten z.B. Unternehmen, die langzeitarbeitslose Personen im Alter von 57 und älter einstellen (mindestens zwei Jahre arbeitslos) eine Förderung von maximal 75% des Gehalts für maximal zwei Jahre (Gasior et al. 2012, 128).

Die 2007 gestartete Initiative **Nystartsjobb**, die Unternehmen reduzierte Sozialbeiträge bzw. Lohnsteuerbeiträge ermöglicht, wenn sie Personen einstellen, die zwischen sechs Monaten und einem Jahr arbeitslos sind, zielt zwar nicht explizit auf Ältere ab, sieht aber Ausnahmeregelungen für Personen vor, die 55 Jahre und älter sind (z.B. doppelt so lange Inanspruchnahme der Maßnahme).

Daneben gibt es weitere Formen indirekter **Steuererleichterungen** für Personen ab 65: ArbeitgeberInnen von Beschäftigten ab 65 Jahren müssen keine Beiträge an das staatliche Erwerbsunfähigkeitssystem mehr bezahlen. Dadurch fällt für ArbeitnehmerInnen ab 65 nur noch ein Drittel der regulären 31% Lohnkosten an. Auch selbständig Erwerbstätige kommen ab diesem Alter in den Genuss einer solchen Steuererleichterung (Europäische Kommission 2012d, 30f.). Diese Regelung bietet für schwedische Unternehmen einen gewissen Anreiz, den Pensionsantritt von Personen nicht sofort nach Erreichen des 65. Lebensjahres zu forcieren.

Gasior et al. (2012) weisen im Zusammenhang mit **Lohnkostenzuschüssen** für Ältere auf die Tatsache hin, dass sowohl die Initiative Nystartsjobb als auch die Lohnkostenzuschüsse für Langzeitarbeitslose nicht die erwarteten Effekte gebracht haben (bei Nystartsjobb waren es z.B. nur 2.500 statt der prognostizierten 20.000 neuen Beschäftigungsverhältnisse pro Jahr). Diese Maßnahmen tragen nicht zur Schaffung neuer Arbeitsplätze bei und die Lohnzuschüsse für ältere Langzeitarbeitslose können tendenziell zu einer Verschlechterung der Situation anderer Zielgruppen, wie z.B. von Kurzarbeitslosen führen, deren Risiko langzeitarbeitslos zu werden dadurch steigt (Gasior et al. 2012, 128).

Im **Nationalen Reformprogramm für Schweden 2015** wird festgehalten, dass die schwedische Regierung eine Reform des Arbeitsmarktservice beabsichtigt, die auf die Modernisierung und die Implementierung der neuen Arbeitsmarktpolitik abzielt. Bei den Aufgaben des Arbeitsmarktservice wird die Betreuung von Flüchtlingen als besonders wichtig hervorgehoben. In Bezug auf die Zielgruppe der Älteren wird eine Revision des Pensionssystem durch die Arbeitsgruppe für Pensionen angekündigt, in die auch ein 2013 in Auftrag gegebener Regierungsbericht mit Vorschlägen für Maßnahmen zum längeren Verbleib im Arbeitsleben einfließen soll (Regeringskansliet 2015, 28).

Als Prioritäten im Bereich der Arbeitsmarktpolitik werden die hohe Jugendarbeitslosigkeit, die hohe Langzeitarbeitslosigkeit und die Möglichkeit für einen raschen Arbeitsmarkteintritt von im Ausland geborenen Menschen gesehen. In diesem Zusammenhang sind effektivere Arbeitsmarkt- und Bildungsmaßnahmen für Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau und im Ausland geborene Menschen vorgesehen (ebenda 18f.).

Insgesamt kann somit hinsichtlich der nationalen Zielsetzungen zu Europa 2020 als auch hinsichtlich spezifischer Arbeitsmarktprogramme festgehalten werden, dass eine altersbezogene Zielgruppenorientierung auf 50+ oder ähnliche Altersgruppen nicht vorzufinden ist; diese Gruppe wird in anderen Programmen und Maßnahmen mit berücksichtigt, gegebenenfalls in Form von Sonder- und Ausnahmeregelungen. Das schwedische Arbeitsmarktservice bietet dementsprechend laut eigenen Angaben keine speziellen Beratungsangebote für Personen der Altersgruppe 50+ an, sondern betreut diese im

Rahmen der Angebotspalette für alle Arbeitssuchende mit. Dies gilt auch für Programme, die auf die Gesundheit abzielen.

Klas Tallvid, der Experte vom *Center for Flexible Learning* (CFL) unterstreicht im Interview die Wichtigkeit regionaler und lokaler Bildungs-, Informations- und Forschungszentren, die in Schweden eingerichtet wurden, um die Bildung so nahe wie möglich an die Arbeit und die Zielgruppe heranzubringen. Auch bei den Bildungs- und Beratungsangeboten, die nicht vom Arbeitsmarktservice, sondern auf kommunaler Ebene angeboten werden, ist keine explizite altersspezifische Differenzierung üblich und die Angebote sind prinzipiell an alle Altersgruppen adressiert.

In der **Strategie für Lebensbegleitendes Lernen** 2007 wurden die wichtigsten Prinzipien und Aspekte der schwedischen Bildungspolitik zusammengefasst:

- Das Recht auf eine qualitativ hochwertige Bildung für alle: Unterstützung des individuellen Lernens auf allen Ebenen und in Bezug auf alle Formen des Lernens (formal, non-formal, informell) sowie in verschiedenen Kontexten.
- Orientierung an Qualität: Unterstützung von Durchlässigkeit und Übergänge von der Schule ins Arbeitsleben.
- Zugänglichkeit, Gleichheitsgrundsatz und Koordination: Bildung ist kostenlos und muss allen gleichermaßen sowohl finanziell als auch geographisch ein Leben lang zugänglich sein (Bildungszuschüsse, Recht von ArbeitnehmerInnen auf Bildungsurlaub etc.).
- Erwachsenenbildung: Unterstützung der Erwachsenenbildung und Bereitstellung von Strukturen für eine bessere Koordination zwischen den verschiedenen Bildungsangeboten; gut entwickelte Infrastruktur mit entsprechenden Beratungs-, Validierungs-, Zugangs- und Studienangeboten; *Öffentliche Erwachsenenbildung* zielt auf die Bedürfnisse des Individuums ebenso wie auf die der Gesellschaft ab und umfasst Maßnahmen, um spezifische Bedürfnisse des Arbeitsmarkts zu befriedigen, ebenso wie den individuellen Bedarf an Kompetenzentwicklung. *Volksbildung* ermöglicht es dagegen den Menschen, freier und auf Basis ihrer eigenen Wünsche und Interessen ihre eigene Bildung zu gestalten ohne vorgegebenen Programmen und Prioritäten folgen zu müssen.
- Arbeitsmarktpolitik: die Voraussetzungen dafür schaffen, dass weniger Menschen den Arbeitsmarkt vor dem vorgesehenen Pensionseintrittsalter verlassen.¹²⁰

6.2 Zahlen und Daten

Demographische Entwicklung

Schwedens Bevölkerung wächst und das Statistische Zentralamt Schweden prognostiziert einen Anstieg der Bevölkerung von 9,7 Mio. im Jahr 2014 auf 10,9 Mio. im Jahr 2035 und 12,9 Mio. im Jahr 2060 (Statistiska centralbyrån 2015, 275). Dieses Wachstum ist unter anderem auch auf die hohe Immigration zurückzuführen, wie sie z.B. aktuell (Ende 2015) vor

¹²⁰ Zu Details der Nationalen Strategie für lebensbegleitendes Lernen siehe: http://asemlllhub.org/fileadmin/www.dpu.dk/aseducationandresearchhubforlifelonglearning/nationallllstrategies/resources_3338.pdf (2016-01-20)

allem durch den Krieg in Syrien und den dadurch ausgelösten Flüchtlingsbewegungen verursacht wird.¹²¹

Daneben steigt aber auch die Lebenserwartung und das natürliche Wachstum der schwedischen Bevölkerung im Prognosezeitraum: 2014 betrug die Lebenserwartung von Frauen bei der Geburt 84 Jahre und von Männern 80 Jahre. Für 2060 wird eine durchschnittliche Lebenserwartung von 89 Jahren für Frauen und 87 Jahren für Männer prognostiziert. Bis 2060 werden zudem mehr Geburten als Todesfälle pro Jahr und eine höhere Immigration als Emigration vorausgesagt. Laut dem Statistischen Zentralamt ist die Nettomigration für das Bevölkerungswachstum bis 2045 ausschlaggebend, das natürliche Wachstum für den Zeitraum nach 2045 (Statistiska centralbyrån 2015, 276).

Eine der wichtigsten Änderungen in der Bevölkerungsstruktur betrifft die Zunahme älterer Personen, die vor allem aus der erhöhten Lebenserwartung resultiert. 2014 war nahezu jede fünfte Person in Schweden 65 Jahre oder älter. Die Prognose für 2060 geht davon aus, dass zu diesem Zeitpunkt jede vierte Person in Schweden dieser Altersgruppe angehören wird. Auch der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung wird sinken, wenn auch die Zahl der 20- bis 64-jährigen Erwerbstätigen künftig leicht zunimmt: der Anteil erwerbstätiger Personen in Relation zur Gesamtbevölkerung betrug 2014 noch 58% und wird bis 2060 auf 52% sinken. Zudem werden künftig mehr Personen im erwerbsfähigen und nachberuflichen Alter aus dem Ausland zugezogen sein: 2014 war von den Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 65 Jahren ein Fünftel im Ausland geboren, für 2030 wird prognostiziert, dass es bereits ein Drittel sein wird, und für 2060 wird angenommen, dass jede vierte Person, die 80 Jahre oder älter ist, im Ausland geboren wurde (Statistiska centralbyrån 2015, 276).

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Schweden ist im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Älteren und speziell auch in Bezug auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in Europa führend und weist die höchste Erwerbstätigenquote bei den 55- bis 64-Jährigen auf (2014 laut Eurostat-Abfrage 74%). Deutschland, das ebenfalls eine steigende und im europäischen Vergleich sehr hohe Erwerbstätigenquote bei den 55- bis 64-Jährigen aufweist, liegt seit 2011 bei einem jährlichen Wert von 60% oder mehr und wies 2014 eine Erwerbstätigenquote von 65,6% auf. Im europäischen Vergleich erzielten im Jahr 2014 nur Estland mit 64%, Dänemark mit 63,2% und UK mit 61% vergleichbar hohe Werte. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Erwerbstätigenquote Älterer in Schweden in den letzten Jahren in geringerem Maße zunimmt als in vielen anderen europäischen Ländern. Ein Grund dafür könnte das ohnehin bereits hohe Niveau der Erwerbstätigkeit Älterer sein, oder auch die Tatsache, dass sich arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zunehmend auf andere Zielgruppen konzentrieren.

¹²¹ Kurzfristig basiert die Prognose für die Zuwanderung von Asylsuchenden auf der Annahme der Schwedischen Einwanderungsbehörde, dass der Konflikt in Syrien deeskaliert werden kann und damit eine niedrigere Zuwanderung von Asylsuchenden aus Syrien in ein paar Jahren stattfindet. Es wird erwartet, dass die Zuwanderung von Familienmitgliedern kurzfristig auf relativ hohem Niveau bleibt und die Migration in und aus anderen EU-Ländern weiter zunimmt. Langfristig wird die Zuwanderung aus Krisengebieten auf der ganzen Welt voraussichtlich weiter steigen, aber nicht auf dem gleichen hohen Niveau wie in den nächsten Jahren (Statistiska centralbyrån 2015, 275).

Tabelle 15
Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in den Top-5 EU-Staaten

	2010	2011	2012	2013	2014
Schweden	70,4	72	73	73,6	74
Deutschland	57,7	60	61,6	63,6	65,6
Estland	53,8	57,5	60,5	62,6	64
Dänemark	58,4	59,5	60,8	61,7	63,2
UK	57,2	56,7	58,1	59,8	61

Quelle: Eurostat-Abfragen 2015:
<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tesem050&plugin=1> (2015-10-19), eigene Darstellung

Auch bei den Erwerbstätigen, die älter als 65 Jahre sind, liegt Schweden im europäischen Vergleich im Spitzenbereich (Swedish Institute 2013a, 3). Über 65-Jährige können in Schweden zwar nicht an aktiven Arbeitsmarktprogrammen teilnehmen, es gibt aber auch keine obere Altersgrenze, um sich beim Arbeitsmarktservice arbeitssuchend zu melden (Anxo, Ericson 2011, 11).

Laut dem OECD-*Better Life Index* waren im Jahr 2014 74% der gesamten schwedischen Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren in Beschäftigung. Die **Beschäftigungsquote** der Frauen betrug 72% und lag nur um wenige Prozentpunkte unter jener der Männer (76%). Obwohl diese Differenz deutlich geringer ausfällt als im OECD-Durchschnitt (Männer 73%, Frauen 58%), wo der Unterschied 15% beträgt¹²², hat sich die schwedische Regierung eine weitere Anhebung der Beschäftigungsquote von Frauen als nationales Ziel im Rahmen der Europa 2020-Strategie gesetzt¹²³.

Mit zunehmender Erwerbstätigkeit hat sich auch die Zahl der älteren Arbeitslosen in Schweden in den letzten Jahren leicht erhöht: Laut OECD-Statistik betrug die Arbeitslosenrate bei den 55- bis 64-Jährigen 4,5% im Jahr 2005 und 5,4% im Jahr 2014, wobei Männer mit 6,2% stärker betroffen waren als Frauen mit 4,6%. Damit weist Schweden in Übereinstimmung mit seinem höheren Anteil an älteren Erwerbstätigen auch eine etwas höhere **Arbeitslosenquote bei den Älteren** auf.¹²⁴

Obwohl mehr ältere Menschen arbeitslos sind, ist der Anteil an Langzeitarbeitslosen bei den Älteren deutlich geringer als in anderen europäischen Ländern:

¹²² Deutschland liegt ebenfalls über dem OECD-Durchschnitt, weist im Vergleich zu Schweden jedoch eine deutlich geringere Beschäftigungsquote bei den Frauen auf (78% bei Männern, 69% bei Frauen). Österreich weist eine ähnliche Verteilung wie Deutschland auf mit 77% Beschäftigungsquote bei den Männern und 68% bei den Frauen. In Großbritannien beträgt der Unterschied zwischen der Beschäftigungsquote der Frauen (67%) und der Beschäftigungsquote der Männer (76%) ebenso wie in Deutschland und Österreich 9%, womit alle diese Länder unter dem OECD-Differenzwert liegen. Nur in Finnland ist die Beschäftigungsquote von Frauen mit 68% Beschäftigungsquote und Männern mit 69% auffallend ausgewogen (OECD BetterLifeIndex. Online: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/topics/jobs-de/> (2015-09-10)).

¹²³ Siehe oben: „Nationale Programme“.

¹²⁴ Quelle: OECD (2015), Labour Market Statistics: Labour force statistics by sex and age: indicators, OECD Employment and Labour Market Statistics (database). Online: <http://dx.doi.org/10.1787/data-00310-en> (2015-11-23)

Tabelle 16

Dauer der Arbeitslosigkeit über 55-Jähriger laut OECD-Statistik (in %)

	Dauer	2010	2012	2014
Deutschland	< 1 Monat	3,8	5,5	5,7
	> 1 Monat < 3 Monate	7,7	9,0	9,3
	> 3 Monate < 6 Monate	11,0	9,9	9,8
	> 6 Monate < 1 Jahr	15,2	13,0	12,7
	1 Jahr und mehr	62,3	62,7	62,5
Finnland	< 1 Monat	5,5	6,7	6,6
	> 1 Monat < 3 Monate	17,4	19,0	17,9
	> 3 Monate < 6 Monate	16,7	14,3	13,5
	> 6 Monate < 1 Jahr	17,7	16,2	17,9
	1 Jahr und mehr	42,8	43,8	44,1
Schweden	< 1 Monat	12,5	12,5	15,2
	> 1 Monat < 3 Monate	18,7	19,2	18,9
	> 3 Monate < 6 Monate	16,8	16,3	16,8
	> 6 Monate < 1 Jahr	21,3	18,7	18,9
	1 Jahr und mehr	30,7	33,4	30,1
UK	< 1 Monat	7,9	7,9	10,7
	> 1 Monat < 3 Monate	13,8	13,8	15,9
	> 3 Monate < 6 Monate	15,2	13,9	12,9
	> 6 Monate < 1 Jahr	20,3	16,6	13,3
	1 Jahr und mehr	42,8	47,9	47,2
Österreich	< 1 Monat	6,1	3,3	3,4
	> 1 Monat < 3 Monate	12,8	15,1	13,8
	> 3 Monate < 6 Monate	11,1	13,5	12,8
	> 6 Monate < 1 Jahr	14,8	15,9	19,5
	1 Jahr und mehr	55,3	52,2	50,6

Quelle: OECD.Stat, Incident of unemployment by duration; Online unter:
http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=DUR_I&lang=en (2016-01-27)

Mit nur 30,1% der Personen im Alter von 55+, die 2014 länger als ein Jahr arbeitslos waren, ist der Anteil langzeitarbeitsloser Älterer in Schweden deutlich geringer als in anderen EU-Ländern, wie z.B. Deutschland, Österreich, Finnland oder Großbritannien. Auch liegt die Summe jener, die zwischen einem halben Jahr und einem Jahr arbeitslos waren und jenen, die über ein Jahr arbeitslos waren, in Schweden bei 49%, während in den anderen Ländern der Anteil beider Gruppen jeweils über 60% liegt.

Anxo und Ericson (2011) heben in diesem Zusammenhang hervor, dass es zwischen 2000 und 2010 kaum Maßnahmen des schwedischen Arbeitsmarktservice gab, die explizit an ältere Arbeitslose adressiert waren, dass jedoch verschiedene Maßnahmen indirekt eine Auswirkung auf ältere ArbeitnehmerInnen hatten; so z.B. Programme, die auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Langzeitarbeitslosen abzielten. Diese haben aufgrund der Altersstruktur der MaßnahmenteilnehmerInnen für ältere Arbeitslose eine besondere Relevanz. 2008 waren ca. 20% der TeilnehmerInnen an aktiven

Arbeitsmarktpolitikmaßnahmen zwischen 45 und 54 Jahre alt und 20% aller Langzeitarbeitslosen (länger als 27 Wochen arbeitslos) waren älter als 55 Jahre (Anxo, Ericson 2011, 10).

Gasior et al. (2012) sehen die hohe **Erwerbstätigenquote** Schwedens unter anderem darin begründet, dass bereits sehr früh mit dem Einsatz von Aktivierungsmaßnahmen begonnen wurde und auch in den 1990er-Jahren, als die schwedische Wirtschaft eine Krise erlebte und die Arbeitslosigkeit anstieg, weitreichende Arbeitsmarktreformen mit entsprechenden Aktivierungsmaßnahmen unter dem so genannten *work-first Prinzip*¹²⁵ eingeführt wurden (Gasior et al. 2012, 123).

Oosterwijk (2015) hebt hervor, dass der schwedische Sozialstaat nach sozialdemokratischem Modell, der seine Leistungen hauptsächlich über Steuern finanziert, eine entscheidende Rolle hinsichtlich der in Schweden angestrebten hohen Erwerbstätigkeitsquote von Älteren spielt, da eine wichtige Voraussetzung für das Funktionieren des Wohlfahrtsstaates ein hoher Beschäftigungsgrad der erwerbsfähigen Bevölkerung ist. Eine lange Erwerbstätigkeit und ein hohes Rentenantrittsalter wird durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik gefördert. Zudem werden Anreizsysteme wie Steuererleichterungen und Personalkostenreduktionen eingesetzt, um die Erwerbsfähigkeit von Arbeitslosen und benachteiligten Bevölkerungsgruppen zu erhöhen und die Beschäftigung Älterer weiter anzuheben (Oosterwijk 2015, 35f.).

Der schwedische Staat versucht aber auch durch Aktivierungsmaßnahmen, die an die Arbeitslosenunterstützung gebunden sind, durch eine Begrenzung der Leistungsdauer und an Qualifizierungen gebundene Leistungsansprüche die Möglichkeiten älterer Personen einzuschränken, die Arbeitslosenunterstützung als vorgezogenen Übergang in den Ruhestand zu nutzen (Europäische Kommission 2012, 14).

Die sogenannte **Last-in-First-Out-Regelung (LIFO)** wurde in den 1980er-Jahren eingeführt und sieht vor, dass durch einen Arbeitsrückgang notwendige Kündigungen zuerst jene treffen, die am kürzesten bei einem Unternehmen beschäftigt sind, wodurch diese Regelung lange als Fördermaßnahme für die Beschäftigung Älterer galt (Gasior et al. 2012, 130).

Gasior et al. (2012) heben darüber hinaus die Unterschiede in den Alterslohn-Profilen von Schweden und Finnland als Faktor für eine höhere Erwerbstätigenquote von Älteren hervor: Während in Österreich die **Lohnprofile** mit zunehmendem Alter steil ansteigen, verlaufen sie in Finnland ausgesprochen flach und sind in Schweden bei einem Alter von über 55 sogar rückläufig und ergeben ein sogenanntes „Maulwurfshügel-Profil“ (Gasior et al. 2012, 127).

Eine wichtige Rolle kommt in Schweden auch den Arbeitsplatz-Sicherungsstiftungen (*Job Security Councils; Trygghetsrådet, TRR*) zu, die mit den SozialpartnerInnen Karriereübergangsvereinbarungen als Teil der Kollektivverträge abschließen, um Beschäftigte im Falle von Kündigungen zu unterstützen. Obwohl die Karriereübergangsvereinbarungen nicht spezifisch auf Ältere abzielen, werden sie von diesen häufig in Anspruch genommen. Schwedische Arbeitsplatz-Sicherungsstiftungen sind dauerhafte Einrichtungen, die, wie die

¹²⁵ Laut dem ehemaligen schwedischen Premierminister Frederik Reinfeldt geht es beim *work-first Prinzip* darum, für alle BürgerInnen eine ihrer Arbeitsfähigkeit entsprechende Beschäftigung zu finden; Erwerbstätigkeit soll lohnend gestaltet und die Beschäftigung von Menschen sowie die Gründung von Unternehmen erleichtert werden. In diesem Sinne wurde eine Einkommenssteuersenkung und eine Steuergutschrift für Gering- und Mittelverdiener eingeführt. Zudem wurden mehr Coaching, Arbeitsvermittlungsprogramme und Berufsschulungen angeboten. Siehe dazu: Hamburger Abendblatt: Rede des schwedischen Premierministers, 2.3.2011: <http://www.abendblatt.de/politik/article107963161/Die-Rede-des-schwedischen-Premierministers-Fredrik-Reinfeldt-im-Wortlaut.html> (2015-11-24)

österreichische Arbeitsstiftung oder die deutsche Transfergesellschaft, Beschäftigte in beruflichen Umbruchssituationen unterstützen.¹²⁶

6.3 *Active Ageing* und Gesundheit

Neben den oben erwähnten Aktivitäten im Bereich des Pensionssystems und des Arbeitsmarkts gab es in Schweden in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen, die den demographischen Veränderungen der Gesellschaft im Bereich Gesundheit und Pflege entgegenzuwirken versuchten. Als die Europäische Union 2012 das Europäische Jahr des *Active Ageing* und der Solidarität zwischen den Generationen ausrief, wurde in Schweden eine Reihe von Initiativen ins Leben gerufen. Unter anderem wurden 30 Mio. SEK (ca. 3,3 Mio. €) für Aktivitäten, die die Teilnahme Älterer am kulturellen Leben stärken sollten, investiert. Mit weiteren 45 Mio. SEK (ca. 4,9 Mio. €) wurde für die Dauer von drei Jahren ein Versuchsprogramm zur Einbindung von *Gesundheitscoaches* finanziert (Swedish Institute 2013, 2).

Schweden hatte längere Zeit – und vor allem nach der Abschaffung der Invaliditätspension 1997 – mit hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten der Erwerbstätigen und insbesondere der älteren Beschäftigten zu kämpfen. Zahlreiche Reformen und Maßnahmen sollten dazu beitragen, die gestiegenen Langzeitkrankenstände zu reduzieren. Ein **11-Punkte-Programm für eine bessere Gesundheit im Arbeitsleben** hatte die Reduktion der Krankenstände um die Hälfte bis zum Jahr 2008 und den längeren Verbleib Älterer in Beschäftigung zum Ziel. Das Programm war an die gesamte Erwerbsbevölkerung adressiert, hob ältere Beschäftigte jedoch gesondert hervor. Es umfasste unter anderem Maßnahmen zur Rehabilitation, zur Vermeidung gesundheitlicher Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz oder zur Anpassung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse Älterer. Jüngere Reformen versuchen Fehlzeiten einzudämmen, indem die Zusammenarbeit mit HausärztInnen verstärkt und medizinische Richtlinien entwickelt werden, wie lange krankheitsbedingte Fehlzeiten für häufige Krankheitsbilder dauern können (Gasió et al. 2012, 133).

Zu den stärker auf Prävention abzielenden Maßnahmen gehört die 2008 eingeführte sogenannte **Rehabilitationskette**, die auf die aktive Beteiligung der Betroffenen abzielt, lange Krankenstandszeiten zu vermeiden und gleichzeitig Unternehmen dazu verpflichtet, ältere ArbeitnehmerInnen auch nach Fehlzeiten erneut einzustellen bzw. im Unternehmen zu behalten: Nach zwei Wochen Krankenstand, während derer Lohn weiterbezahlt wird, informiert das Unternehmen die Sozialversicherung. Damit beginnt der Wiedereingliederungsprozess und der Bezug von Ausgleichszahlungen. Bis zu einem Zeitraum von 90 Tagen können ArbeitnehmerInnen Krankengeld beziehen und es wird davon ausgegangen, dass sie zu ihrer früheren Arbeit zurückkehren. Falls dies nicht möglich ist, kann der Bezug um weitere drei Monate verlängert werden. Zwischen dem 90. und 180. Tag kommt es zu einer erweiterten Beurteilung der Arbeitsfähigkeit, bei der entweder andere Arbeitsplätze im selben Unternehmens berücksichtigt werden (auch mit geringerem Gehalt) oder ein halbes Jahr Karenz in Anspruch genommen werden kann, um eine Anstellung bei

¹²⁶ Details dazu siehe Website der schwedischen Job Security Councils: <http://www.trr.se/>; Eurofound Website mit Information zu älteren ArbeiterInnen in Schweden: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>; Helix Consult Website mit Kurzinfo zu Job Security Councils: http://www.helix-consult.de/html/projekte/p_jobsecuritycouncils.html (2016-01-27)

einem anderen Unternehmen zu testen. In dieser Zeit bleibt der ursprüngliche Arbeitsplatz geschützt. Unternehmen sind verpflichtet, den Beschäftigten einen ihren Bedürfnissen entsprechenden Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Ab dem 181. Tag der Krankheit wird die Arbeitsfähigkeit erneut geprüft und dabei der gesamte Arbeitsmarkt berücksichtigt. Krankengeld kann nur bezogen werden, wenn keine Möglichkeit gegeben ist, einen anderen Beruf am Arbeitsmarkt auszuüben. Wenn die Person noch arbeitsfähig ist, ist eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt – gegebenenfalls mit Hilfe des Arbeitsmarktservice – vorgesehen (ebenda 141f.).

Verschiedene Studien bescheinigen Schweden hinsichtlich der Qualität der Arbeitsbedingungen und des Verständnisses von Arbeit als Selbstverwirklichungsmöglichkeit einen wegweisenden Zugang. Sie bringen diesen Zugang mit der hohen Beschäftigungsrate und dem hohen durchschnittlichen Pensionsantrittsalter in Schweden in Verbindung (Europäische Kommission 2012d, 24f.; Oosterwijk 2015, 34). Auch einige empirische Untersuchungen legen nahe, dass insbesondere die Erwerbstätigkeit Älterer maßgeblich von der Qualität der Arbeitsbedingungen und dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz abhängt und mit Faktoren wie z.B. Arbeitszeitflexibilität, Schulungsteilnahmen usw. verbunden ist (Europäische Kommission 2012d, 24). Daneben haben auch Faktoren wie die Work-Life-Balance, sozioökonomische Bedingungen und das soziale Umfeld einen Einfluss auf den Verbleib von älteren ArbeitnehmerInnen im Erwerbsleben (Vendramin, Valencuc 2012, 17).

Die Schwedische Arbeitsaufsicht hat Empfehlungen zur Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse älterer Menschen herausgegeben. Trotzdem weist die OECD in einem *Follow-up-Review* zu den Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Älterer in Schweden auf einen zusätzlichen Verbesserungsbedarf hin und zwar insbesondere in Berufen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, wie z.B. im medizinischen Pflegebereich (OECD 2012, 5).

6.4 Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer

Schweden hat eine lange Tradition eines umfassenden Zugangs zu sozialen Investitionen. Dieser umfasst unter anderem eine hohe Flächendeckung an Kinderbetreuungseinrichtungen, umfangreiche Bildungsmöglichkeiten für Erwachsene, hohe Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik mit Schwerpunkt auf Ausbildung und Qualifizierung, auch für ältere ArbeitnehmerInnen (Bouget et al. 2015, 7).

Schweden ist als Land mit hoher Bildungsbeteiligung im Bereich formaler und non-formaler Bildung (Lernaktivitäten innerhalb und außerhalb von Schulen und Universitäten) sowie informellem Lernen (z.B. *Learning by doing*) bekannt. Laut Eurostat-Daten wies Schweden 2013 nicht nur eine im europäischen Vergleich hohe formale, sondern mit 70% auch die bei weitem höchste nicht formale Erwachsenenbildungsbeteiligung auf (Lassnigg 2014, 4). Diese hohe Beteiligung kann einerseits auf den Aufbau einer institutionellen Erwachsenenbildung als „vierte Säule“ des Bildungswesens zurückgeführt werden, andererseits auf die Etablierung eines mit grundlegenden institutionellen Reformen einhergehenden kommunalen Systems, das für die Umsetzung des Lifelong Learning von der öffentlichen Hand mit umfassenden Mitteln ausgestattet wurde. Neben der Wichtigkeit des Zweiten Bildungswegs und des Vorhandenseins nationaler und lokaler Bildungsangebote auf Sekundarniveau, ist insbesondere der hohe Stellenwert der Volksbildung in den *Folk High Schools* ein Grund für die hohe Erwachsenenbildungsbeteiligung in Schweden (ebenda 5f.; Anxo, Ericson 2011, 13).

Helga Messel weist im Interview auch auf die wichtige Rolle der Seniorenuniversitäten für die hohe Bildungsbeteiligung Älterer in Schweden hin.

2011/2012 nahmen in einem Zeitraum von zwölf Monaten ca. 3,5 Mio. Menschen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren an irgendeiner Form von Aus- oder Weiterbildung teil. Obwohl die Beteiligung an formaler und non-formaler Bildung auch in Schweden mit zunehmendem Alter geringer wird, sind Schulungen und Lernen bei 50- bis 64-Jährigen immer noch häufig anzutreffen. 52% der Erwachsenen dieser Altersgruppe machen von Mitarbeiterschulungen Gebrauch. Obwohl auch bei dieser Weiterbildungsform ein Rückgang älterer TeilnehmerInnen zu verzeichnen ist, ist der Anteil im europäischen Vergleich sehr hoch. Auffallend ist jedoch die geringe Teilnahme 50- bis 64-Jähriger an formaler Bildung.

Tabelle 17

Teilnahme Erwachsener im Alter zwischen 25 und 64 Jahren an Bildung und Weiterbildung, nach Geschlecht und Alter (in %, Mehrfachnennungen möglich), 2011/12

	Formal oder non-formal	Formal	Non-formal	Mitarbeiter-training	Non-formal Bildung in der Freizeit
Gesamt	72	13	67	59	24
Frauen	74	16	69	60	27
Männer	69	11	65	58	21
Alter					
25-34 Jahre	79	28	67	57	28
35-49 Jahre	77	13	73	67	24
50-64 Jahre	62	4	61	52	21

Quelle: Statistics Sweden website; Online unter: http://www.scb.se/en/_Finding-statistics/Statistics-by-subject-area/Education-and-research/Education-of-the-population/Adult-Education-Survey-AES/Aktuell-pong/207974/Behallare-for-Press/369803/ (2015-11-23)

Die obige Tabelle veranschaulicht, dass das lebensbegleitende Lernen ein zentraler Bestandteil des schwedischen Bildungs- und Beschäftigungssystems ist. Ein besonderes Merkmal dieses Systems ist die Möglichkeit, in der Erstausbildung erworbene Qualifikationen durch Kurse der Erwachsenenbildung oder Arbeitsmarktpolitik zu verbessern. Darüber hinaus sind Ausbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz bzw. im Unternehmen für dieses System kennzeichnend (Europäische Kommission 2012d, 23).

Dem politischen Grundsatz der Initiative für Erwachsenenbildung entsprechend sollen jene Personen gefördert und unterstützt werden, die den größten Bildungsbedarf haben. Dazu gehören Personen, die sich nicht für den Zugang zur höheren Bildung qualifizieren konnten oder die zusätzliche Ausbildung benötigen, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Erwachsenenbildung wird in unterschiedlicher Form von verschiedenen Bildungsträgern bereitgestellt und reicht von Angeboten auf Landes- oder Gemeindeebene bis hin zu Schulungen des Arbeitsmarktservices für Arbeitslose oder innerbetrieblichen Schulungen und Weiterbildungen (Europäische Kommission 2012d, 23).

Einige ExpertInnen sehen in der relativ flach verlaufenden Alter-Lohn-Kurve in Schweden einen möglicher Grund für die hohe Teilnahmequote Älterer an betrieblichen Schulungen und meinen, dass ArbeitgeberInnen eher für Schulungen von MitarbeiterInnen zahlen, wenn der

Verdienst nicht proportional mit den absolvierten Schulungen steigt (ebenda). Andere weisen in diesem Zusammenhang auf den großen Einfluss der SozialpartnerInnen auf Regierungsmaßnahmen im Bereich Bildung, Beschäftigung und Arbeitsmarktregulierung hin (Anxo, Ericson 2011, 14).

Oolofson (2001) hebt den starken Kontrast zwischen der Betonung des lebensbegleitenden Lernens und den zunehmend strikter gehandhabten Altersbarrieren beim Zugang zu Studienkrediten und Förderungen hervor. Während in den 1990er-Jahren das *Kunskapslyftet*-Programm ökonomische Unterstützung für Personen mit geringer formaler Ausbildung bot und ihnen ermöglichte, diese bis auf Hochschulniveau anzuheben (betroffen waren viele ältere ArbeiterInnen und solche mittleren Alters), haben heute Menschen mit geringem Bildungsniveau, die älter als 50 Jahre sind, praktisch keine Möglichkeit mehr, spezielle Bildungsförderungen zu bekommen und an entsprechenden Weiterbildungen teilzunehmen (Oolofson 2001, 16).

Im Experteninterview stellt auch Klas Tallvid einen Kontrast zwischen den propagierten politischen Zielen bezüglich Lifelong Learning und Lifelong Guidance und der Umsetzung bzw. konkreten Förderung von entsprechenden Projekten fest. Er betont, dass es in Schweden hinsichtlich der Erwachsenenbildung zwar im Vergleich mit anderen europäischen Ländern relativ viele Möglichkeiten gibt, eine Weiterbildung zu beginnen, und Schweden hier sehr offen und das Bildungsangebot kostenlos ist; doch verglichen mit den Bildungsangeboten für Jüngere werde die Erwachsenenbildung generell in Schweden auch hinsichtlich der bereitgestellten Fördersummen eher stiefkindlich behandelt.

Tallvid hebt positiv hervor, dass es in Schweden ein gut ausgebautes System des Bildungsurlaubs gibt und es gesetzlich möglich ist, eine Weiterbildung zu besuchen, ohne dass ArbeitgeberInnen dies verhindern können; dadurch nutzen viele 20- bis 40-Jährige diese Möglichkeit. Obwohl die Option grundsätzlich auch für Ältere gegeben ist, machen diese selten davon Gebrauch, auch und vor allem, weil Personen ab 50+ keine Studienbeihilfen erhalten und somit bei bestehenden Beschäftigungen die finanziellen Einbußen und Aufwände oft zu hoch sind.

Der Experte regt daher ein gesetzlich verankertes Recht auf Beratung und Studienbeihilfen auch für die Altersgruppe 50+ an. Das wäre besonders für Flüchtlinge wichtig, von denen auch viele in diese Altersgruppe fielen. Generell sollten Flüchtlinge nicht ohne Bildungs- und Berufsberatung und eine anschließende Weiterbildung bleiben, das gelte auch für Ältere, die ja noch gut 15 bis 20 Jahre arbeiten könnten. Überdies sei bei über 50-jährigen Flüchtlingen zu erwarten, dass sie nicht allzu langwierige Bildungsangebote nutzen, sondern relativ rasch in den Arbeitsmarkt übergehen wollen.

6.5 Bildungs- und Berufsberatung

In Schweden gibt es eine Tradition öffentlicher Beratungsangebote, die bis in die 1940er-Jahre zurückreicht. (**Berufliche**) **Bildungsberatung** wird heute im gesamten Bildungssystem und vom schwedischen Arbeitsmarktservice bereitgestellt. Das schwedische Schulgesetz schreibt fest, dass SchülerInnen Beratung erhalten sollen, bevor sie Entscheidungen über ihre weitere Ausbildung oder Berufswahl treffen, und auch Universitäten sind gesetzlich dazu verpflichtet, Studien- und Karriereberatungsangebote bereitzustellen. Das

Arbeitsmarktservice hat den Auftrag, insbesondere junge Menschen, ImmigrantInnen und arbeitsmarktferne Menschen zu beraten.¹²⁷

Informations- und Beratungsleistungen werden derzeit üblicherweise in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen angeboten. Es gibt jedoch auch Gemeinden, die Beratung zur schulischen Bildung über externe Beratungszentren anbieten. Auch lokale Arbeitsmarktservice-Stellen in ganz Schweden, gemeindefinanzierte Beratungs- und Informationszentren für Erwachsene sowie Universitäten und Universitätskollegs bieten Beratungsleistungen an. Zudem gibt es private Unternehmen, die sich auf Karriereberatung und -coaching spezialisiert haben.

Abgesehen davon stellen diverse öffentlich geförderte Webportale Ausbildungs- und Studieninformationen bzw. Informationen zu höherer Bildung bereit¹²⁸.

Beratungsangelegenheiten werden in Schweden nicht als eigener politischer Bereich behandelt, sondern als Teil breiterer Bildungs- und Arbeitsmarktinitiativen; Entscheidungen werden dezentral getroffen. Gemeinden planen ihr Serviceangebot im Bereich Bildungs- und Berufsberatung basierend auf den Schulcurricula. Auch die Beratung, die von Universitäten oder anderen Bildungseinrichtungen angeboten wird, unterliegt der lokalen Verantwortung der jeweiligen Institution, muss aber den nationalen Zielen und Vorgaben entsprechen. Selbst Beratungsangebote für Arbeitssuchende werden nach zentral definierten Richtlinien hauptsächlich auf lokaler Ebene im jeweiligen Büro des Arbeitsmarktservice konzipiert. Finanziert werden die Beratungsangebote mit einer Gesamtförderung, die Gemeinden, Universitäten und lokalen Arbeitsmarktservices zur Verfügung steht.

Damit eine einheitliche Anwendung der Gesetzgebung im Schulsystem gewährleistet ist, erstellt die Nationale Agentur für Bildung (*Skolverket*) generelle **Richtlinien und Empfehlungen für Bildungs- und Berufsberatung**.¹²⁹

Hinsichtlich der **Praxis der Bildungs- und Berufsberatung** weist Klas Tallvid im Interview darauf hin, dass das *Centre for Flexible Learning (CFL)*¹³⁰ über Förderungen verfügt, um Menschen, die auf Jobsuche sind, eine Berufsberatung zukommen zu lassen. Zudem gibt es Projekte, in denen Berufs- und Bildungsberatung mit Erwachsenenbildung unter Einbeziehung von Unternehmen angeboten wird, da sich dies erfahrungsgemäß als der effizienteste Zugang erwiesen hat. Tallvid weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die meisten Menschen hinsichtlich Berufs- und Bildungsberatung an einer Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit am gegenwärtigen Arbeitsplatz interessiert seien und weniger daran, ihr derzeitiges Unternehmen zu verlassen; dies sei jedoch gleichzeitig eine häufige Befürchtung der Unternehmen, die es zu überzeugen gelte, dass die angebotenen Bildungs- und Beratungsleistungen dem Unternehmen selbst Vorteile bringen.

In Bezug auf Flüchtlinge wäre ein sofortiges Beratungsangebot nötig, für das aber meist nicht genügend finanzielle Mittel bereitgestellt werden. Derzeit (Ende 2015) sei geplant, Flüchtlingen neben den bereits angebotenen Sprachkursen ein Recht auf eine Basisbildung

¹²⁷ Siehe dazu Euroguidance: <http://euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems/guidance-system-in-sweden-introduction/> (2015-11-24)

¹²⁸ Siehe dazu z.B. das nationale Bildungsportal www.utbildningsinfo.se (2015-11-25) oder Information zu höherer Bildung auf www.studera.nu (2015-11-25).

¹²⁹ Siehe dazu Euroguidance: <http://euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems/guidance-system-in-sweden-introduction/> (2015-11-25) und die 2013 aktualisierte Version der Richtlinien von Skolverket: http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl_=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FBlob%2Fpdf2227.pdf%3Fk%3D2227 (2016-01-23)

¹³⁰ Siehe dazu: <https://www.salto-youth.net/tools/otlas-partner-finding/organisation/centre-for-flexible-learning-cfl-municipality-of-soderhamn.5627/> (2015-11-27)

einzuräumen. Diese solle in etwa der Ausbildung von jungen Schweden bis zum Alter von 16 Jahren entsprechen und grundlegende Kenntnisse in Schreiben, Rechnen usw. abdecken. Voraussichtlich soll diese **Basisbildung für Flüchtlinge ab 2016** bereitgestellt werden. Klas Tallvid verweist auf die diesbezüglich gegebene Dringlichkeit: „*A rapidly increasing number of people needs access to adult education and basic education right now.*“ Und damit zusammenhängend werde auch Bildungs- und Berufsberatung sowie eine Erhöhung der Fördergelder für solche Aktivitäten benötigt.

Tallvid sieht aber auch eine steigende Anzahl von Personen, die Unterstützung in Bezug auf „**distance learning**“ oder Bildungsangebote im Internet benötigen, da zum Beispiel das Interesse an „*massive open education*“ bzw. „**massive open online courses (MOOC)**“ steigt. Laut dem Experten wird diese Form des Bildungsangebots in Schweden zunehmend nachgefragt, wodurch sich auch die Nachfrage nach einem entsprechenden Bildungsberatungsangebot ergibt. MOOCs ermöglichen zum Beispiel, dass nebenberuflich oder in der Freizeit noch rasch und unbürokratisch von einem Bildungsangebot, wie z.B. einem Sprachkurs, Gebrauch gemacht werden kann. Gesellschaftlich gesehen seien solche Bildungsangebote sehr positiv zu bewerten, da sie wenig kosten und Menschen auf diese Weise sehr einfach am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen könnten. Professionelle Bildungsberatung sei in diesem Zusammenhang aber besonders wichtig. Das zeige sich auch an der Tatsache, dass viele in das Lernzentrum kommen und um Beratung und Unterstützung bezüglich MOOCs bitten.

Beraterin und Coach Helga Messel, die neben ihrer Beratungskolumne in der Zeitschrift VETERANEN des Seniorenverbandes *SPF Seniorerna* Online-Beratung für Ältere anbietet, differenziert diese Sicht in Bezug auf die Zielgruppe etwas, indem sie darauf hinweist, dass es insbesondere bei den heute Älteren noch immer eine gewisse Barriere bzw. Schwierigkeiten beim Gebrauch des Computers gibt, selbst wenn Schweden hinsichtlich der Computer-Kenntnisse Älterer international sehr gut liegt. Auch sie erwartet jedoch, dass das Interesse an Computerkursen künftig weiter steigen und auch die Affinität Älterer zu Online-Coaching und -Beratungsangeboten weiter zunehmen wird.

6.6 Innovative (Pilot-)Projekte

Das schwedische Arbeitsmarktservice (*Arbetsförmedlingen*) bietet derzeit keine Programme oder Maßnahmen speziell für Ältere bzw. Personen im Alter 50+ an, sondern widmet sich stärker dem Thema Jugendarbeitslosigkeit. Die folgenden ESF-Programme wurden aber 2007-2013 von *Arbetsförmedlingen* durchgeführt und richteten sich an Ältere als Teil einer breiteren Gesamtzielgruppe:

Sigrïd vom Arbeitsmarktservice Gävle: Es handelte sich um ein größeres Projekt, das in drei Themenbereichen für drei spezifische Zielgruppen unterteilt wurde. Eine Zielgruppe umfasste Langzeitarbeitslose im Alter von 50+. Zu den Maßnahmen gehörten die Stimulation von eigenen Unternehmens- oder Kooperationsgründungen, die Entwicklung von Methoden, die es älteren Personen mit Behinderungen ermöglichen, in den Arbeitsmarkt einzutreten und motivationale Maßnahmen, die auf die Zielgruppe der Älteren abzielten.

Das Projekt verfolgte die Ziele:

- Ältere dabei zu unterstützen, neue Beschäftigungsverhältnisse zu finden bzw. sich dem Arbeitsmarkt wieder anzunähern (z.B. im Rahmen von Projekten des zweiten Arbeitsmarkts);

- Methoden zur Integration von Älteren mit Behinderungen zu entwickeln, um diese besser in den Arbeitsmarkt einbinden zu können;
- Die Entwicklung von landesweiten Kooperationen sowie Kooperation mit anderen nationalen und europäischen AkteurInnen zu verbessern;
- Die Beseitigung von Barrieren aufgrund von unterschiedlichen regulativen, administrativen, regionalen und lokalen Gegebenheiten.

Das **Projekt K.R.A.F.T** widmete sich dem Thema “Veränderung und Mobilität“, da es in mehreren Regionen bei Arbeitsplätzen zu grundlegenden Änderungen hinsichtlich der Arbeitsmethode und -organisation gekommen war. Zu den weiterführenden Zielen gehörte die Stärkung älterer ArbeitnehmerInnen, damit sie besser für die bevorstehenden Veränderungen am Arbeitsplatz gerüstet sind, sowie die Erhöhung ihrer Anpassungsfähigkeit (*adaptability skills*). Als explizites Ziel wurde definiert, dass 80% der Angestellten nach der Teilnahme am Projekt eine Verbesserung ihrer Fähigkeit, neues Wissen zu verarbeiten feststellen und weniger Widerstand in Bezug auf Veränderungen von Arbeitsbedingungen empfinden sollten. Zusätzlich beinhaltete das Projekt auch ein Trainingsprogramm für die Verbesserung von EDV-Kenntnissen in der Altersgruppe 50+, da viele TeilnehmerInnen Probleme hatten bzw. Unterstützung dabei brauchten, “sich mit dem Computer anzufreunden”.

Projekt G-kraft: Das Projekt, das vom *Allbo Education Center* durchgeführt wurde, zielte darauf ab, durch individuelles Coaching in Verbindung mit Motivation, Trainings und Praktika die Arbeitslosigkeit von Älteren zu reduzieren. Das Projekt basierte auf dem Bewusstsein für die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt, startete mit einer Diskussion zu diesem Thema auf Regierungsebene und beschäftigte sich mit altersbezogener beruflicher Segregation. Zu Beginn wurden Interviews durchgeführt und es zeigte sich, dass viele der Teilnehmer Männer im Alter 50+ waren, die in Fabriken gearbeitet und ihre Jobs im Folge der Krise 2008/09 oder schon davor verloren hatten. Viele von ihnen hatten niemals zuvor Arbeit gesucht und jahrzehntelang für dasselbe Unternehmen gearbeitet. Sie wussten nicht, wie sie einen Lebenslauf schreiben sollten und wiesen zunächst auch keine Motivation auf, es zu lernen.

Um die Zielgruppe des Projekts zu unterstützen, wurden zwei Coaches, ein Praktikumskoordinator und einige BeraterInnen eingesetzt. In Rückmeldungen zu Projektende zeigte sich, dass es besser gewesen wäre, wenn die Coaches etwa das gleiche Alter gehabt hätten wie die älteren TeilnehmerInnen, da sie dadurch auf die Zielgruppe und deren Erfahrungen besser eingehen hätten können. Bei vielen der älteren TeilnehmerInnen war es notwendig, eine Kompetenzanerkennung durchzuführen, wobei dieser Anerkennungsprozess länger als erwartet dauerte.

Orientierungskurse sind eine andere Initiative, die die Integration von Personen 50+ mit migrantischem oder Flüchtlingshintergrund unterstützt. Die Initiative zielt auf gesellschaftliche Inklusion ab und stellt Wissen über die schwedische Gesellschaft, Informationen über das Gesundheitssystem und andere relevante Gesellschaftsbereiche zur Verfügung. Die Aufmerksamkeit für präventive Gesundheitsmaßnahmen soll gestärkt und Möglichkeiten geschaffen werden, in den Arbeitsmarkt einzutreten, Vereinigungen beizutreten und am öffentlichen Leben der Gemeinden teilzunehmen. An dem Projekt beteiligten sich Gemeinden, Bezirksräte, Arbeitsmarktservices und der Freiwilligensektor.

Klas Tallvid vom *Centre for Flexible Learning (CFL)* hob im Interview hervor, dass es auch abseits des Arbeitsmarktservices keine Beratungsangebote von Erwachsenenbildungsinstitutionen auf kommunaler Ebene gibt, die dezidiert auf die

Zielgruppe 50+ zugeschnitten sind. Er nannte jedoch drei Good Practice-Beispiele, die alle auf ein verstärktes Beratungsangebot in Unternehmen und eine Verbesserung der Kooperation von Unternehmen und Beratungszentren abzielen:

- das *Guidance in the Workplace-Projekt*¹³¹, an dem auch das CFL teilgenommen hat,
- das Projekt *Worklifeguidance*¹³², das sich mit der Entwicklung von Beratung am Arbeitsplatz beschäftigt, und das
- *DeSCartes-Projekt*¹³³, das die Entwicklung von Kompetenzen für Bildungs- und Berufsberatung beinhaltet.

Diese Projekte sind nicht explizit an die Zielgruppe 50+ adressiert, schließen diese aber ein und arbeiten mit einer großen Anzahl von Personen dieser Altersgruppe. Da die Ergebnisdokumentation und -evaluation jedoch nicht mit Blick auf eine Altersdifferenzierung der Zielgruppe erfolgt, können aus diesen Projekten kaum Handlungsanweisungen und Beratungserfahrungen für diese Altersgruppe abgeleitet werden. Eine altersspezifische Differenzierung bei der Evaluation und Auswertung der Ergebnisse solcher Projekte wäre für die Zukunft wünschenswert.

6.7 Anforderungen an BeraterInnen

Die Nationale Agentur für Bildung (*Skolverket*) hat, wie bereits erwähnt, einige generelle **Richtlinien und Empfehlungen für Bildungs- und Berufsberatung** definiert, die sich an Schulen, lokale, regionale und staatliche Bildungseinrichtungen und an private AnbieterInnen im Bereich Bildungs- und Berufsberatung richten. Sie sollen eine Unterstützung für GemeindepolitikerInnen, SchuldirektorInnen, LaufbahnberaterInnen, LehrerInnen und andere in der Bildungs- und Berufsberatung tätige Personen bieten und umfassen vier Bereiche:

- *Governance* und Management
- Persönliche Kompetenzen
- Schule und Arbeitsleben
- Information und Guidance

Dabei geht es vor allem um allgemeine Richtlinien für die Planung, Begleitung und Evaluierung von Bildungs- und Berufsberatung, eine enge Zusammenarbeit von BeraterInnen und LehrerInnen, die Notwendigkeit von Kompetenzentwicklung der BeraterInnen sowie darum, die SchülerInnen zu befähigen, Informationen kritisch zu hinterfragen und zu bewerten (*Skolverket* 2009, 8f.).

Im Experteninterview weist Klas Tallvid darauf hin, dass eine professionelle Ausbildung der Bildungs- und BerufsberaterInnen äußerst wichtig ist. Er konstatiert jedoch große Unterschiede in deren Ausbildung von Bildungsberatungseinrichtungen und Gemeinden auf der einen und *Arbetsförmedlingen* auf der anderen Seite. Während die BeraterInnen von *Arbetsförmedlingen* in eigenen relativ kurzen ca. einjährigen Trainings ausgebildet werden, haben die BildungsberaterInnen der Universitäten und Gemeinden üblicherweise eine vierjährige höhere Ausbildung absolviert. Auch die Herangehensweise und Zielsetzung der Beratungsangebote sei entsprechend unterschiedlich, da *Arbetsförmedlingen* mehr auf Wiedereingliederung fokussiere und die Gemeinden und Bildungseinrichtungen einen breiteren Beratungsfokus hätten bzw. sich stärker an den Bedürfnissen der Personen

¹³¹ Details siehe Endbericht des Projekts unter: http://arhiv.acs.si/porocila/GWP-Evaluation_report_4.pdf (2015-11-25)

¹³² Details zum Projekt unter: <https://worklifeguidance.wordpress.com/> (2015-11-25)

¹³³ Details zum Projekt unter: <http://www.descartesproject.eu/index.php?lang=en> (2015-11-25)

orientierten. Für den Bereich der Bildungsinstitute stellt er fest, dass die Zielgruppe der Personen 50+ mit den Angeboten für alle Altersgruppen mit angesprochen wird.

Vom Interessensfokus der Zielgruppe 50+ hinsichtlich Bildungs- und Berufsberatung orte Klas Tallvid bei Arbeitslosen ein stärkeres Interesse an effektivem Training, das einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht; demgegenüber sind Personen, die noch in Beschäftigung stehen, mehr an generellen Themen und Bildungsangeboten wie Sprachen, Geschichte usw. interessiert. Dabei streben die beschäftigten Personen eher keine neue Anstellung an, sondern interessieren sich in einem breiteren Sinn für lebensbegleitendes Lernen im Bereich von Hobbies und Freizeit.

Diese Tendenz bestätigt auch Helga Messel und stellte bei Personen in der Übergangsphase zur Pension und danach eine stärkere Orientierung auf nicht-berufsbezogene Themen fest. Bei den Personen 50+ konstatiert sie ein breites Interessens- und Themenspektrum, das auch durch sehr unterschiedliche Lebenslagen und -bedingungen geprägt ist. Beratungsanfragen, die an sie gestellt werden, betreffen vor allem rechtliche Themen (z.B. Erbschaft bei nicht verheirateten älteren Partnern), Wohnungsfragen (z.B. altersgerechtes Wohnen), familiäre Pflegepflichten, freiwilliges Engagement oder auch die Entscheidung, weiter beruflich tätig zu sein oder nicht.

Ihres Erachtens sind für Ältere keine spezifischen Beratungsmethoden anzuwenden, da bei der Beratung ohnehin immer die individuelle Persönlichkeit und ihre Bedürfnisse im Mittelpunkt stehen. Beratungsangebote sind zudem immer stark kontext- und zielgruppenabhängig und BeraterInnen brauchen im jeweiligen Kontext bzw. für die jeweilige Zielgruppe entsprechende Erfahrung und Informationen.

Bildungs- und BerufsberaterInnen seien für die Zielgruppe 50+ jedoch durchaus gefordert hinsichtlich einer umfassenden Kompetenz und der Notwendigkeit, die jeweiligen Informationen in adäquater Form bereitzustellen. In diesem Zusammenhang verweist sie auf Anfragen, die nach Erscheinen ihrer Kolumne häufig per E-Mail oder auch per Post bei ihr eingehen und die seltene Nutzung der Online-Plattform.

7 Österreich

In Österreich zeigt sich in den letzten Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung, und damit einer Zunahme von Personen 50+, ein gesteigertes Interesse an einer besseren Integration von älteren Beschäftigten am Arbeitsmarkt. War in den 1980er und auch noch 1990er Jahren ein starker Trend in Richtung Frühpensionierung – bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung – festzustellen, begannen mit den 2000er-Jahren Reformen im Pensionsrecht und Versuche, ältere Beschäftigte länger im Erwerbsprozess zu halten. Vor allem in den letzten Jahren sind Personen 50+ stärker in den Fokus von Maßnahmen gerückt und einige Initiativen und Projekte sind entstanden, die unterschiedliche Aspekte rund um eine bessere Integration von älteren Personen in den Erwerbsprozess abdecken (z.B. Übergabe von Betrieben und Erfassen von implizitem Wissen der älteren Belegschaft, Gesundheit und *Active Ageing* oder Weiterbildungsbeteiligung von Älteren). Beratung wird in diesem Zusammenhang als wichtiger Ansatzpunkt zur Unterstützung für einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess gesehen, wodurch ältere Personen früh(er) als bisher in andere, z.B. körperlich weniger anstrengende oder auch zeitlich weniger belastende, Berufe wechseln können.

Um Ältere länger im Erwerbsprozess zu halten wurden einige neue Instrumente eingeführt wie z.B. die Teilzeitpension, die ab 2016 in Kraft tritt; das Bonus-Malus-System für Betriebe mit mehr als 25 MitarbeiterInnen wurde jedoch nur in einer abgeschwächten Form umgesetzt. Die Anhebung des Frauenpensionsalters bzw. die Angleichung der Pensionsaltersgrenze an jene der Männer, erfolgt weiterhin schrittweise ab 2024 und wird erst 2033 abgeschlossen sein.

In Österreich gibt es bereits einige Maßnahmen und Projekte, die zur Förderung und zum Erhalt der Gesundheit beitragen sollen. Dabei wird in erster Linie auf Lernangebote, finanzielle Anreize und Motivation für ein gesünderes Leben gesetzt. Eine im engeren Sinne lebensbegleitende Beratung, die auf Gesundheit abstellt, bieten nur wenige Programme. Ein erfolgreiches Beispiel dafür ist *fit2work*, das auf Gesundheitsprävention, -erhalt und -wiedererlangung sowohl für Beschäftigte als auch für Erwerbslose abzielt und personen- sowie unternehmensbezogene Beratung anbietet. Eine Kombination aus Kompetenzbilanzierung, Beratung und Qualifizierungsangebot bietet das Projekt *Early Intervention 50+* für ältere Arbeitssuchende.

Insgesamt ist das Beratungsangebot in Österreich stark informationszentriert und personenbezogen. Unternehmensbezogene Beratungsangebote insbesondere für die Zielgruppe 50+ sind eher selten. Im Bereich *Age Management* und alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen wären noch mehr und weitreichendere Beratungsleistungen wünschenswert.

7.1 Gesetzliche Rahmenbedingen

In Österreich wurde, ähnlich wie in anderen europäischen Ländern, aufgrund der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG¹³⁴, ein ***Gesetz zum Schutz vor Altersdiskriminierung*** verabschiedet bzw. wurde das seit 1979 bestehende

¹³⁴ Zur Gleichbehandlungsrichtlinie siehe: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:32000L0078> (2015-11-10)

Gleichbehandlungsgesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen 2004 um die Diskriminierungsgründe ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung erweitert¹³⁵. Seither dürfen Personen aufgrund des Alters in der Arbeitswelt in folgenden Zusammenhängen nicht diskriminiert werden:

- Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- Festsetzung des Entgelts,
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beruflicher Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- sonstigen Arbeitsbedingungen,
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses¹³⁶.

Pensionsregelungen

Das umlagenfinanzierte staatliche Pensionssystem in Österreich unterscheidet zwischen ArbeiterInnen, Angestellten, Landwirten, Selbständigen und einigen Gruppen von Freiberuflern. BeamtenInnen besitzen ein eigenes Ruhestandssystem, das durch ihre Beiträge und die der ArbeitgeberInnen finanziert wird. Mit einer Abdeckung von rund 93% ist ein Großteil der ÖsterreicherInnen über das staatliche Pensionssystem abgesichert (EcoAustria 2012, 5f.).

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter liegt für Frauen derzeit bei 60, für Männer bei 65 Jahren. Anspruch auf eine Pensionsleistung hat, wer mindestens 15 Beitragsjahre geleistet und das Antrittsalter erreicht hat (ebenda 6). Das durchschnittliche Zugangsalter der Eigenpensionen (Alters- bzw. Invaliditätspensionen) betrug im Jahre 2014 bei Männern 60,8 Jahre und bei Frauen 58,6 Jahre (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger 2015, 73). Ab 2024 wird das Pensionsantrittsalter der Frauen an jenes der Männer angeglichen und zwar ab 2024 jeweils um sechs Monate pro Jahr, bis es 2033 bei 65 Jahren liegt (Horvath, Mahringer 2014, 12).

In den letzten Jahren wurden viele das Pensionssystem betreffende Neuerungen beschlossen bzw. umgesetzt; einige davon sollen hier überblicksmäßig vorgestellt werden:

Anfang 2003 trat in Österreich ein neues **Abfertigungssystem** in Kraft, im Rahmen dessen ArbeitgeberInnen einen Beitrag von 1,53% des monatlichen Gehalts inklusive Sonderzahlungen auf ein Konto der ArbeitnehmerInnen bei betrieblichen Vorsorgekassen einzahlen. Die ArbeitnehmerInnen können unter bestimmten Bedingungen eine vorzeitige Auszahlung dieser Leistungen beantragen. Jedenfalls besteht ein Anspruch auf Auszahlung, wenn eine Pension (Alterspension oder Invaliditätspension) aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bezogen wird.¹³⁷

¹³⁵ Siehe dazu Broschüre des Sozialministeriums: Chancengleichheit. Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich. Online unter:

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=283> (2015-11-10)

¹³⁶ Siehe dazu Teil II des Gleichbehandlungsgesetzes, Online unter:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2004_I_66/BGBLA_2004_I_66.pdf (2015-11-10)

¹³⁷ Siehe dazu Arbeiterkammer Oberösterreich:

http://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/abfertigung/Abfertigung_neu.html (2015-11-02)

2005 wurde eine vorzeitige Alterspension bzw. **Korridorpension** im Rahmen der Pensionsharmonisierung geschaffen. Sie ist neben der Langzeitversichertenpension („Hacklerregelung“) die häufigste Frühpensionsform in Österreich. Die Korridorpension kann frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres in Anspruch genommen werden und gilt für Frauen und Männer „gleichermaßen“, wobei Frauen sie aufgrund der Anhebung des Pensionsantrittsalters erst ab 2028 beanspruchen können. Seit 2013 wird die für einen Anspruch benötigte Mindestversicherungsdauer schrittweise von 37,5 auf 40 Jahre (ab 2017) erhöht. 2015 wurde der Abschlag wegen Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter von 4,2% auf 5,1% pro Jahr erhöht (Horvath, Mahringer 2014, 12).¹³⁸

Die **Pension bei Langzeitversicherung** (vormals „Hacklerpension“¹³⁹) ist eine Frühpensionsart der gesetzlichen Pensionsversicherung, auf die Männer ab dem vollendeten 60. Lebensjahr bei 45 Beitragsjahren und Frauen nach vollendetem 55. Lebensjahr bei 40 Beitragsjahren Anspruch haben. Mit 2014 wurde das Antrittsalter bei Männern von 60 auf 62 Jahre angehoben. Bei Frauen wird das Antrittsalter schrittweise von 55 auf 62 Jahre (ab 2027) und die Beitragszeit von 40 auf 45 Jahre erhöht (Horvath, Mahringer 2014, 12). Darüber hinaus kommt eine Abschlagsregel für einen Pensionsantritt vor dem Regelalter zur Anwendung. Schul- und Studienzeiten werden nicht mehr angerechnet, sondern nur noch max. 60 Ersatzmonate für Kinderbetreuung sowie 30 Ersatzmonate für Präsenz- oder Zivildienst.

Eine **Schwerarbeitspension** kann grundsätzlich von Versicherten, die lange Zeit unter psychisch und/oder physisch besonders belastenden Bedingungen Schwerarbeit geleistet haben, beansprucht werden. Sie kann von Männern frühestens mit vollendetem 60. Lebensjahres beansprucht werden, wenn mindestens 45 Jahre Versicherungszeit vorliegen und innerhalb der letzten 20 Jahre mindestens zehn Jahre Schwerarbeit geleistet wurde. Für Frauen wird diese Regelung erst ab dem Jahr 2024 interessant.¹⁴⁰

Mit 1.1.2014 wurde das Pensionsversicherungsrecht bei Invalidität (für ArbeiterInnen) und bei Berufsunfähigkeit (für Angestellte) geändert. Die befristete Form der **Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension** wird „schrittweise durch ein System der medizinischen und beruflichen Rehabilitation ersetzt und für unter 50-Jährige vollständig abgeschafft“ (BMF 2014, 8). Die befristete Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension ist künftig nur noch für jene möglich, die mit 1.1.2014 über 50 Jahre alt waren. In allen anderen Fällen ist diese Pensionsform nur noch bei dauerhafter Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit vorgesehen. Für Fälle der vorübergehenden Berufsunfähigkeit bzw. Invalidität kann Rehabilitationsgeld von den Gebietskrankenkassen bzw. Umschulungsgeld vom Arbeitsmarktservice bezogen werden, die zusammen mit medizinischen bzw. beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation gewährt werden.¹⁴¹

¹³⁸ Siehe dazu BMASK:

<http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Pensionen/Pensionsarten/Korridorpension> (2015-11-02)

¹³⁹ Siehe dazu auch BMASK:

http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Pensionen/Pensionsarten/Langzeitversicherungspension_Hacklerregelung (2015-11-02)

¹⁴⁰ Ab 1.1.2015 beträgt der Abschlag für einen Pensionsantritt vor dem Regelalter 1,8 % pro Kalenderjahr statt zuvor 4,2 % und somit maximal 9 % bei Inanspruchnahme zum 60. Lebensjahr.

¹⁴¹ Zu weiteren Informationen siehe BMASK:

http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Pensionen/Pensionsarten/Invaliditaetspension_Neu_IP_Neu_ /2015-11-02)

Einführung eines **Pensionskontos** zur Erhöhung der Transparenz der zukünftigen Leistungen sowie der monetären Vorteile eines längeren Verbleibs im Erwerbsprozess (Horvath, Mahringer 2014, 12): Mit 1. Jänner 2014 werden die Pensionen ausschließlich mit dem neuen Pensionskonto berechnet. Alle bis 2013 erworbenen Versicherungsmonate werden somit in einem einzigen Pensionskonto zusammengeführt, das die Basis für die Berechnung der Pensionshöhe bildet.¹⁴²

Das österreichische **Altersteilzeitmodell** ermöglicht – ähnlich wie das deutsche Modell – eine Beschäftigung Älterer bei verkürzter Arbeitszeit (um 40% bis 60%) und teilweisem Lohnausgleich durch einen Zuschuss des AMS (70% bis 80% des bisherigen Einkommens) ab einem Alter von 53 Jahren für Frauen und 58 Jahren für Männer. Die Reduktion der Arbeitszeit kann entweder über eine Verringerung der Wochenarbeitszeit oder eine Blockvariante erfolgen. Wobei bei der Blockvariante zunächst ohne Stundenreduktion weitergearbeitet und anschließend früher in Pension gegangen werden kann. Da bisher vor allem die Blockvariante sehr verbreitet war, versuchte die Regierung diese durch die Bedingung eine arbeitslose Ersatzarbeitskraft oder einen Lehrling bei Beginn der Freistellungsphase einzustellen, weniger attraktiv zu machen. Weiters wurde 2013 beschlossen, dass Altersteilzeit bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter, längstens aber fünf Jahre in Anspruch genommen werden kann¹⁴³.

Mit 1.1.2016 wird in Österreich eine **Teilzeitpensionsregelung** eingeführt. Es handelt sich dabei um ein Altersteilzeitmodell, das auf einer kontinuierlichen Reduktion der Arbeitszeit und den Anspruchsvoraussetzungen der Korridor pension basiert. Die Regelung zielt darauf ab, Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit bis zum Regelpensionsalter zu fördern und den Erwerbstritt über Korridor pensionen zu reduzieren. Die Teilpension sieht eine wöchentliche Arbeitszeitreduktion im Ausmaß von 40% bis 60 % vor und es ist – im Vergleich zum oben beschriebenen Altersteilzeitmodell – nicht möglich, die Freizeitphase geblockt in Anspruch zu nehmen.¹⁴⁴

Neben diesen das Pensionsrecht betreffenden Änderungen wurde Ende Oktober 2015 ein **Bonus-Malus-System** zur Beschäftigung von Personen 55+ von der Regierung und den SozialpartnerInnen im Rahmen eines Arbeitsmarkt gipfels präsentiert: Dieses sieht vor, dass für verschiedene Branchen jeweils eigene Quoten für die Beschäftigung von Personen 55+ berechnet werden, die ab 2018 einzuhalten sind bzw. muss, wer sich nicht daran hält, die doppelte Auflösungsabgabe zahlen (derzeit 118 Euro – steigt dann auf 236 Euro und ist zu bezahlen, wenn ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Person 55+ aufgelöst wird). Betriebe, die die vorgesehene Quote für ihre Branche erreichen, bekommen als „Bonus“ eine Senkung der Familienlastenausgleichsfonds-Beträge um 0,1%. Ab 2016 werden die Unternehmen mit über 25 MitarbeiterInnen (nur für diese gilt der Bonus-Malus) vom Hauptverband der

¹⁴² Weitere Informationen zum Pensionskonto siehe BMASK:
<http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/3/8/CH2810/CMS1373354523478/pensionskonto.pdf> (2015-11-10)

¹⁴³ Siehe dazu AMS zu Altersteilzeitvereinbarungen ab 1.1.2016: <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/finanzielles/leistungen/altersteilzeitgeld-vereinbarungen-ab-01012013> sowie Arbeiterkammer zur Altersteilzeit:
<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/altersteilzeit/Altersteilzeit.html> (2016-01-31)

¹⁴⁴ Siehe dazu BMASK:
http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Pensionen/Pensionsarten/Teilpension_erweiterte_Altersteilzeit (2015-11-02) sowie BMASK:
https://www.sozialministerium.at/cms/site/podcast_abschrift.html?document=CMS1449235087746 (2016-01-31)

Sozialversicherungsträger darüber informiert, ob sie die Quote bereits erfüllen oder nicht; dies ist auch als bewusstseinsbildende Maßnahme gedacht¹⁴⁵.

Nationale Strategien

2007 wurde eine **nationale Strategie zu Lifelong Guidance** formuliert, die sich an den EU-Resolutionen von 2004 und 2008 orientiert, wobei fünf nationale Zielsetzungen festgelegt wurden:

- Implementierung der Grundkompetenzen für Bildungs- und Lebensplanung in allen Curricula: Hier sind auch die sogenannten „*Career Management Skills*“ anzuführen, die bei der Planung der beruflichen Laufbahn in jedem Lebensabschnitt unterstützen sollen;
- Fokus auf *Prozessorientierung und Begleitung*, wobei der begleitende Aspekt der Beratung besonders beachtet werden soll;
- *Professionalisierung* der BeraterInnen und TrainerInnen mit einer Verbesserung und Intensivierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung;
- *Qualitätssicherung und Evaluation* von Angeboten, Prozessen und Strukturen, welche systematisch analysiert und weiterentwickelt werden;
- *Zugang verbreitern* – Angebote für *neue Zielgruppen* schaffen: Die Angebote sollen so gestaltet und ausgerichtet sein, dass sie tatsächlich diejenigen Personen erreichen, die diese Unterstützung besonders benötigen. Weiters sollen alle BürgerInnen erleichterten Zugang zu den Beratungsdiensten erhalten.¹⁴⁶

Im Zusammenhang mit dieser Lifelong Guidance Strategieentwicklung wurde eine Website aufgesetzt (www.lifelongguidance.at), auf der Informationen zu Entwicklungen in Österreich zusammengeführt werden sollen. Jedoch musste festgestellt werden, dass im Herbst 2015 keinerlei Dokumente oder Veranstaltungen aus dem Jahr 2014 zu finden waren. Die „aktuellsten“ Informationen waren aus dem Jahr 2013. Somit stellt sich die Frage, wie umfassend die nationale Strategie – zumindest auf dieser Plattform – umgesetzt wird.

2011 wurde die **Strategie zum Lebenslangen Lernen** (LLL) verabschiedet, die zehn maßnahmen- und umsetzungsorientierte Aktionslinien für die Bereiche Bildung, Integration, Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Soziales und Finanzen umfasst. Fünf einander ergänzende Leitlinien wurden für diese Aktionslinien definiert:

- *Lebensphasenorientierung*: umfasst altersunabhängige und altersgerechte Bildungsprozesse;
- *Lernende in den Mittelpunkt stellen*: sieht die Verschränkung von Lernorten, neuen Lernarchitekturen, Lehr- und Lernformen vor sowie eine Flexibilisierung von Lernen und die Weiterentwicklung der Rolle von Lehrenden;
- *Lifelong Guidance*: zielt auf die umfassende Unterstützung der Lernenden, eine Verbesserung und den Ausbau der Beratung sowie die Professionalisierung der BeraterInnen ab;

¹⁴⁵ Siehe zu den Ergebnissen des Arbeitsmarktgipfels z.B. Der Standard: Arbeitsmarktgipfel: Entlastung der Betriebe in Etappen vom 30.10.2015. Online unter: <http://derstandard.at/2000024779965/Arbeitsmarktgipfel-Entlastung-in-drei-Etappen-Einigung-auf-Bonus-Malus> (2015-11-11)

¹⁴⁶ Informationen unter: <http://www.lifelongguidance.at/qip/mm.nsf> (2015-02-04)

- *Kompetenzorientierung*: bedeutet Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen, die Weiterentwicklung von Kompetenzportfolioinstrumenten und die Anerkennung von informellen Kompetenzen;
- *Förderung der Teilnahme an LLL*: setzt auf die Stärkung von Bildungsmotivation und Freude am Lernen und entsprechende Anreiz- und Fördermaßnahmen (Republik Österreich 2011, 9).

Die LLL-Strategie wird durch eine Task Force (VertreterInnen aus Ministerien) unter Einbeziehung der SozialpartnerInnen, Länder, Städte, Gemeinden, AkteurInnen aus dem Bildungswesen und WissenschaftlerInnen gesteuert. Neben jährlichen Berichten wird 2020 ein Abschlussbericht über die Erreichung der strategischen Ziele vorgelegt werden (ebenda).

Eine dezidierte nationale Strategie zum demographischen Wandel oder einer alternden Bevölkerung gibt es in Österreich nicht. 2012 wurde jedoch vom österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz der **Bundesplan für Seniorinnen und Senioren** verabschiedet, der bis 2020 Geltung hat und z.B. für den Bereich *Bildung und lebensbegleitendes Lernen* folgende Ziele vorsieht:

- Schaffung einer bildungsfördernden Infrastruktur, um eine niederschwellige, wohnortnahe Beteiligung Älterer an Bildungsangeboten zu ermöglichen, vor allem im Bereich intergenerationelle Projekte und Ausbau von Angeboten im IKT-Bereich;
- Flächendeckende Qualitätssicherung der Angebote für die nachberufliche Lebensphase und Abbau von Zugangsbarrieren;
- Sicherstellung einer einschlägigen Grundkompetenz für in der Bildungsarbeit Tätige;
- Sicherung des Zugangs Älterer zu altersgruppen- und lebenssituationsspezifischer Information und Beratung hinsichtlich relevanter Weiterbildungsmöglichkeiten (BMASK 2013, 49).

Neben allgemeinen Empfehlungen wie z.B. das Verständnis für lebensbegleitendes Lernen zu fördern, die begleitende Grundlagenforschung zu intensivieren und die bestehende Datenlage zu verbessern, heben die Empfehlungen die Wichtigkeit wohnortnaher, niederschwelliger, barrierefreier und bildungsfördernder Angebote für Ältere in der nachberuflichen Lebensphase hervor und fordern zudem, das Bildungsangebot für diese Zielgruppe auch im Bereich der Hochschulen und Erwachsenenbildung zu verbessern. Die Notwendigkeit eines besseren Zugangs zu neuen Informationstechnologien für Ältere wird ebenfalls explizit angesprochen. Weiters wird empfohlen, eine einschlägige Qualifizierung von BeraterInnen voranzutreiben sowie gesicherte Qualitätsstandards für Bildungsangebote zu entwickeln und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für TrainerInnen, BildungsplanerInnen und Bildungsverantwortliche zu schaffen (ebenda).

Das **nationale Reformprogramm 2014** der Bundesregierung legt hinsichtlich der Umsetzung der länderspezifischen Empfehlungen der Europa 2020-Strategie besonderes Augenmerk auf die Schaffung von Angeboten zum Nachholen von Bildungsabschlüssen (Basisbildung und Pflichtschulabschluss) und auf die Schaffung eines erleichterten Zugangs zu Bildung im Erwachsenenalter. Dabei wird die Entwicklung von Beratungs- und Informationsleistungen sowie Angeboten zur Validierung von lebensbegleitendem Lernen empfohlen. Diese Validierung von informell erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten ist auch für ältere Personen interessant, um ihre Erfahrungen am nationalen Bildungs- und Arbeitsmarkt sichtbar und verwertbar zu machen (BMBF 2015b, 3f.)

7.2 Zahlen und Daten

Demographische Entwicklung

Die österreichische Bevölkerung wird in den nächsten Jahrzehnten laut Prognosen weiter zunehmen. Allerdings wirkt sich dieser Zuwachs aufgrund des demographischen Wandels und der Alterung der Bevölkerung nicht voll auf die Erwerbsbevölkerung aus: Ab 2020 soll es zu einem leichten Rückgang bei der erwerbsfähigen Bevölkerung kommen, weshalb das Erwerbspotential in Zukunft quantitativ und qualitativ besser ausgeschöpft werden muss (Horvath, Mahringer 2014, 3).

Laut Szenario der Statistik Austria wird 2020 ein Maximum an Erwerbspersonen (4,244 Millionen) erreicht – zum Vergleich 2013 waren es 4,124 Millionen. Danach sinkt die Erwerbsbevölkerung bis ca. 2034 um rd. 81.000 ab, ehe es wieder zu einem Anstieg kommen soll. Dabei zeigt sich nach Geschlecht eine unterschiedliche Entwicklung: bei den Männern sinkt die Erwerbsbeteiligung zwischen 2020 und 2030 um rund 69.000, bei den Frauen hingegen nur um knapp 1.000 Beschäftigte. Bei den Männern wird zwischen 2030 und 2040 die Beschäftigung weiterhin sinken, während sie bei den Frauen in diesem Zeitraum bereits wieder ansteigend prognostiziert wird.

Nach Alter differenziert soll es zu einer starken Zunahme von älteren Personen unter den Erwerbstätigen kommen. Nachdem die „Baby-Boom“-Generation in ein höheres Alter vorrückt, wird von einer verstärkten Erwerbsbeteiligung jenseits des 50. Lebensjahrs ausgegangen: Bereits 2015 soll die Zahl der Erwerbstätigen 50+ die 1-Million-Grenze überschreiten (2013 waren es 937.000) und noch vor 2020 auf 1,1 steigen¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Siehe dazu:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_prognosen/erwerbsprognosen/index.html (2015-04-29)

Tabelle 18

Erwerbspersonen 2013 bis 2050 nach breiten Altersgruppen und Geschlecht (laut Hauptszenario)

Alter	2013	2020	2030	2040	2050
Männer (gesamt)	2.288.623	2.327.802	2.258.725	2.243.311	2.248.917
15 bis 29 Jahre	24,5%	23,7%	22,6%	23,2%	23,3%
	560.283	551.949	511.180	520.851	523.160
30 bis 44 Jahre	36,6%	36,1%	37,9%	35,8%	35,3%
	837.056	841.144	855.853	804.111	793.193
45 Jahre +	38,9%	40,2%	39,5%	40,9%	41,5%
	891.284	934.709	891.692	918.349	932.564
Frauen (gesamt)	1.853.759	1.916.284	1.915.326	1.947.823	1.999.939
15 bis 29 Jahre	25,3%	24,6%	22,9%	22,9%	22,7%
	468.604	471.110	439.346	446.292	453.763
30 bis 44 Jahre	38,9%	37,1%	38,8%	36,7%	35,6%
	721.134	711.600	744.081	714.330	711.617
45 Jahre +	35,8%	38,3%	38,2%	40,4%	41,7%
	664.021	733.574	731.899	787.201	834.559

Quelle: Statistik Austria - Erwerbsprognose 2010 (Neudurchrechnung 2014). Erstellt am 12.01.2015. Online: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_prognosen/erwerbsprognosen/index.html (2015-04-29)

Ende November 2015 wurde von Statistik Austria eine aktualisierte Prognose veröffentlicht, die aufgrund der anhaltenden Migrationsströme von Asylsuchenden davon ausgeht, dass Österreich in den nächsten fünf Jahren jeweils um 98.000 Personen zulegen wird. Dazu wird durch Migration, z.B. aus anderen EU-Ländern, von einer weiteren Zunahme von 60.000 Personen pro Jahr für die nächsten fünf Jahre ausgegangen; dadurch könnte bereits 2019 eine Anzahl von neun Millionen EinwohnerInnen erreicht werden.¹⁴⁸

Berechnungen anderer Institute, wie z.B. des WIFO, kamen bereits vor den Flüchtlingsbewegungen des Sommers und Herbst 2015 und den steigenden Zahlen an Asylsuchenden zu anderen Ergebnissen als die Statistik Austria und prognostizieren (auch mittelfristig) keinen Rückgang des Arbeitskräfteangebots: Horvath und Mahringer (2014) argumentieren, dass aufgrund des starken Zusammenhangs zwischen Ausbildung und Erwerbsbeteiligung und der sich deutlich verändernden Ausbildungsstruktur der österreichischen Bevölkerung sich das langfristig beobachtbare Erwerbsverhalten deutlich verändern wird. Bei den Frauen wirken sich hier vor allem die deutlich steigenden Ausbildungsniveaus aus: 2010 hatten noch rund 25% aller Frauen maximal einen Pflichtschulabschluss, bei den Männern waren es 19%. Dies liegt vor allem an den geringeren Ausbildungsniveaus bei älteren Frauen (hier sind es bei den über 55-Jährigen rund 30%; bei den 30- bis 34-Jährigen hingegen nur noch 13%; Horvath, Mahringer 2014, 9f.). 2014 hatten Frauen zwischen 20 und 24 Jahren Männer bereits überholt: 11% der Frauen und 11,6% der

¹⁴⁸ Siehe dazu Standardartikel vom 24.11.2015: <http://derstandard.at/2000026346469/Wachstum-durch-Migration-statt-durch-Geburten> (2015-11-25)

Männer weisen hier maximal Pflichtschulabschluss auf (Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2014).

Auch durch die pensionsrechtlichen Änderungen wird es zu einer starken Zunahme des Arbeitskräfteangebots Älterer und damit zu einer Zunahme des Arbeitskräfteangebots insgesamt kommen. Allerdings gehen Horvath und Mahringer (2014) auch von einer deutlichen Veränderung der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung aus.

Daher wird es notwendig sein, die Beschäftigungsfähigkeit ('*employability*') auch im höheren Erwerbsalter zu erhalten, z.B. durch verstärkte betriebliche Gesundheitsförderung und Weiterbildung (auch im hohen Alter). Weiters sollte es verbesserte Übergangsmöglichkeiten aus der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt geben, wie etwa durch berufliche Rehabilitationsmaßnahmen, temporäre Lohnzuschüsse oder auch vorübergehende Tätigkeit in Beschäftigungsprojekten. Aber auch alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung – unter Beiziehung betrieblicher Beratungsprozesse – sowie die Gestaltung betrieblicher Anreize für längere Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen, wie etwa das *Experience Rating* (siehe dazu Informationen in Kapitel 4.3) könnte zur verstärkten Beschäftigung von Personen 50+ beitragen (Horavth, Mahringer 2014, 27).

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Bei der Erwerbsbevölkerung kommt es schon seit einiger Zeit zu einer Verschiebung hin zu den Älteren: 2013 war rund ein Achtel der Erwerbstätigen (12,7% bzw. 530.400 Personen) über 55 Jahre alt, 2005 waren es 8,9% und 1995 7,6%. Gleichzeitig reduziert sich der Anteil der jüngeren Erwerbsbevölkerung (15-24 Jahre) von 15,3% 1995 auf 13,6% 2005 und 12,8% (bzw. 532.700 Personen) im Jahr 2013 (Statistik Austria 2014, 33).

2014 waren erstmals mehr Erwerbstätige über 55 Jahre (543.100), als 15 bis 24 Jahre (508.200; Statistik Austria 2015c, 37).

Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen, also der Anteil der Erwerbstätigen an allen Personen dieser Altersgruppe, lag im Jahr 2014 in Österreich bei 71,1% (2013: 71,4 %). Die Erwerbstätigenquote der Männer (75,2%) bleibt unter dem Vorjahresniveau (2013: 76,0%), jene der Frauen (66,9%) liegt auf Vorjahresniveau (ebenda 38).

Die Erwerbstätigenquote älterer Personen (55-64 Jahre) beträgt 2014 45,1%¹⁴⁹ - Männer weisen eine Quote von 54,3% auf, Frauen hingegen nur 36,4%. Die Erwerbstätigenquote älterer Männer stieg im Vergleich zu 2012 um 1,7% (Vergleich zu 2005: +13,0 %), jene älterer Frauen um 1,8% (Vergleich zu 2005: +13,1%). 2014 waren 7,5% der Männer und 3,5 % der Frauen über 65 Jahre alt. Auch diese Anteile sind deutlich höher als noch vor zehn oder mehr Jahren (ebenda).

2012 sind rund 28% aller Personen im Krankenstand oder arbeitslos, bevor sie in Pension gehen; wobei Männer mit 32,5% deutlich stärker davon betroffen sind als Frauen (23,8%; BMASK 2012, 336). Diese häufige Inanspruchnahme von Früh- bzw. Invaliditätspension stellt eine Herausforderung dar, welche die Europäische Kommission in den länderspezifischen Empfehlungen als zentrale Aufgabe für Österreich bei der Umsetzung der Europa 2020-Ziele darstellt¹⁵⁰. 2012 kam es zu einer Änderung bei der Invaliditätspension,

¹⁴⁹ 2005 betrug die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen vergleichsweise noch 31,8 %.

¹⁵⁰ Siehe dazu Europäische Kommission: Europa 2020 in Österreich, online unter http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/osterreich/country-specific-recommendations/index_en.htm (2015-11-10)

die festlegt, dass ab 2014 für alle Personen, die zum Stichtag 1.1.2014 jünger als 50 Jahre sind, die befristete Invaliditätspension abgeschafft wird¹⁵¹.

Wird nach Alters- und Invaliditätspension unterschieden, zeigt sich ein klarer Unterschied: Männer, die in Invaliditätspension gehen, sind 2014 zu 30,4% krank und zu 36% arbeitslos (29,8% sind erwerbstätig), bei den Frauen sind 36,4% krank, 33,4% arbeitslos und nur 21,7% erwerbstätig. Bei einem Übertritt in die Alterspension sind hingegen 1,4% der Männer 2014 krank, 17,6% arbeitslos und 73,3% erwerbstätig; bei den Frauen sind 1,1% krank, 15,9% arbeitslos und 65,4% erwerbstätig (die restlichen Beträge auf 100% setzen sich aus Selbstversicherung und keine Versicherung zusammen; BMBF 2015a, 19f.).

In Österreich zeigt sich bei Frauen ein – auch im Europavergleich – besonders hoher Anteil an Teilzeitarbeit: So waren 2014 46,9% aller Frauen Teilzeit beschäftigt (Statistik Austria 2015, 35), was durch eine sehr geringe durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 20,8 Stunden im 1. Quartal 2014 (Statistik Austria 2014, 43) die Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten weiter sinken lässt; so waren 2014 zwar 64,5% der Frauen erwerbstätig, in Vollzeitäquivalenten gerechnet waren es jedoch nur 48,2% (Statistik Austria 2015c, 41)¹⁵².

Hinsichtlich des Alters nimmt die Teilzeitarbeit ab 60 Jahren deutlich zu: 26% der Männer und ganze 66% aller noch über 60 Jahren arbeitenden Frauen sind in Teilzeit beschäftigt. Ab 65 Jahren sind es bei den Männern dann bereits 67,3%, bei den Frauen 80,2% (Statistik Austria 2014, 43f.).

Bei der Arbeitslosigkeit zeigt sich in Österreich seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 eine kontinuierlich steigende Quote. Nach ILO-Definition, die der Mikrozensus-Erhebung zugrunde liegt, misst die Arbeitslosigkeit 2014 5,6% und im Europavergleich liegt Österreich immer noch gut¹⁵³. Wenn man sich die Situation in Österreich ansieht, zeigt sich allerdings ein starker Anstieg bei der Arbeitslosigkeit seit 2008, die laut AMS-Prognosen bis 2018 weiter zunehmen wird¹⁵⁴. Weiters wurde 2015 beinahe jeden Monat ein neuer Negativrekord bei der Arbeitslosigkeit aufgestellt und es gibt sogar Vorhersagen, dass die Anzahl der Arbeitslosen zu Beginn 2016 500.000 erreichen könnte. Wobei sich aufgrund des demographischen Wandels von den Absolutzahlen auch immer mehr Ältere unter den Arbeitssuchenden einfinden, prozentuell gesehen steigt diese bei der Gruppe der Personen 50+ derzeit (Stand Ende 2015) aber weniger stark an als in anderen Bevölkerungsgruppen¹⁵⁵.

Bei den Arbeitslosenzahlen nach nationaler Berechnung¹⁵⁶ zeigt sich, dass die Arbeitslosigkeit besonders bei Personen kurz vor der Pension stark steigt. Liegt die

¹⁵¹ Personen, die vorübergehend invalid sind - d.h. ihre berufliche Tätigkeit nicht ausüben können - erhalten Kranken- und Rehabilitationsgeld und sollen nach einer umfassenden medizinischen Behandlung wieder in den Arbeitsprozess integriert werden. Siehe Österreichisches Bundeskanzleramt (2013b): Nationales Reformprogramm, online unter: <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=51122> (2015-11-10)

¹⁵² Im Vergleich dazu liegt bei Männern die Erwerbstätigenquote bei 75,2% und die Quote in Vollzeitäquivalenten bei 74,1% (Statistik Austria 2015c, 41).

¹⁵³ Siehe Eurostat-Tabellen: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables> (2015-11-11)

¹⁵⁴ Zu AMS- und WIFO-Prognosen siehe z.B. Standard-Artikel vom 1.4.2015: AMS: Arbeitslosigkeit steigt bis 2018. Online: <http://derstandard.at/2000013723973/Maerz-Arbeitslosigkeit-bleibt-auf-historischem-Hoehchststand>

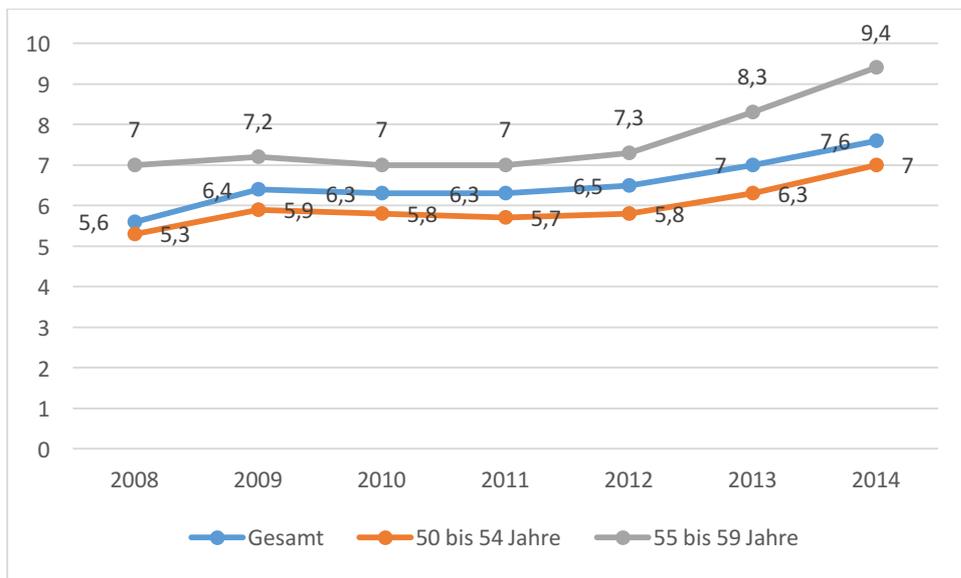
¹⁵⁵ Siehe zu den monatlichen Zahlen z.B. Der Standard-Artikel vom 2.11.2015: Arbeitssuchende sind immer länger auf Jobsuche. Online: <http://derstandard.at/2000024919930/Arbeitslose-immer-laenger-auf-Jobsuche> (2015-11-11)

¹⁵⁶ Grundsätzlich liegt der sogenannten „Nationalen Berechnungsmethode“ des AMS das Lebensunterhaltskonzept (LUK) zugrunde, das davon ausgeht, dass Erwerbstätigkeit per se den Lebensunterhalt sicherzustellen hat und daher auch ein Mindestmaß an wöchentlicher Arbeitszeit (in

Arbeitslosigkeit bei Frauen zwischen 50 und 54 Jahren noch unter der Quote für alle Frauen (16-64 Jahre), steigt sie bei jenen zwischen 55 und 59 Jahren deutlich an. Die Arbeitslosigkeit von Frauen zwischen 60 und 64 Jahren ist erwartungsgemäß sehr gering, da die meisten Frauen bereits in Pension sind; die Quote liegt in den Jahren 2008 bis 2014 zwischen 2,8 und 3,6% (Abfragen der AMS Arbeitsmarktdaten).

Grafik 3

Arbeitslosenquote Frauen (2008-2014), Österreich, nationale Berechnung



Quelle: AMS Arbeitsmarktdaten (<http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>); eigene Abfrage.

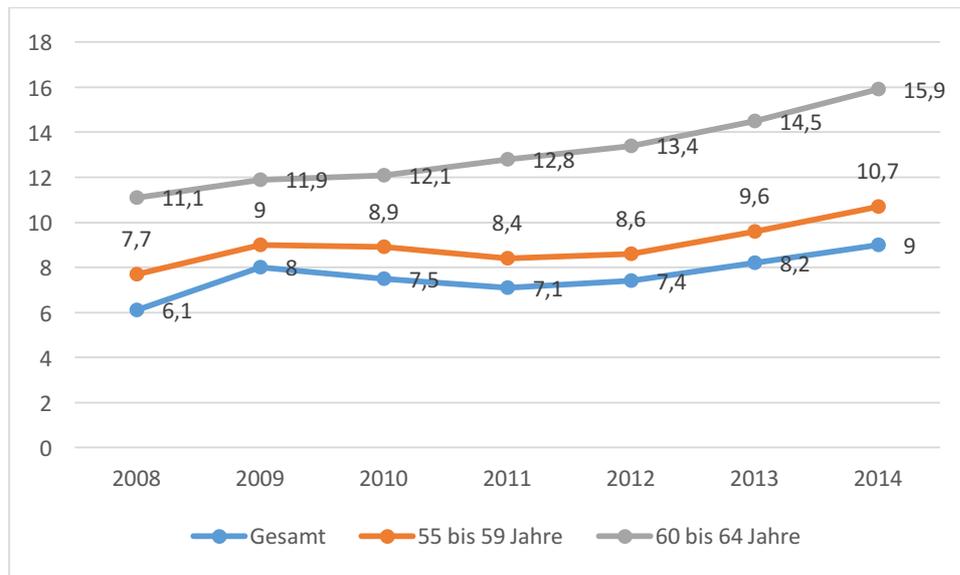
Vor allem im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit empfehlen OECD und Europäische Kommission schon seit Jahren das Frauenpensionsantrittsalter rascher an jenes der Männer heranzuführen, was allerdings von der österreichischen Regierung bisher immer abgelehnt wurde (Bundeskanzleramt: 2013b, 7f.). Die 1992 fixierte, immer noch geltende Regelung sieht eine Angleichung des Frauenpensionsalters ab 2024 (jeweils sechs Monate Anhebung pro Jahr) vor, die 2033 abgeschlossen sein soll.

Bei den Männern zeigt sich hingegen vor allem in den Altersgruppen der 55- bis 59-Jährigen und noch stärker bei den 60- bis 64-Jährigen (siehe Grafik 4), dass viele Personen nicht bis zur Pension im Erwerbsprozess verbleiben.

Österreich: mehr als zwölf Wochenstunden) erfordert. Damit ist das LUK weit über dem international, z.B. von Eurostat verwendeten, Labour-Force-Konzept (LFK) anzusetzen (ausführlich dazu siehe z.B. Biffel 1999). Hier liegt also eine deutlich schärfere Definition dessen vor, was überhaupt als Erwerbstätigkeit zu verstehen (und zu messen) ist, sodass a) die österreichischen Arbeitslosenbestandsdaten bzw. Arbeitslosenquoten nach der Nationalen Berechnungsmethode stets signifikant höher sind als die nach LFK gemessenen (Ziegler, Sturm 2014)

Grafik 4

Arbeitslosenquote Männer (2008-2014), Österreich, nationale Berechnung



Quelle: AMS Arbeitsmarktdaten (<http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>); eigene Abfrage.

Weiters erhöht sich die Verweildauer in Arbeitslosigkeit mit steigendem Alter: Sind Personen zwischen 25 und 29 Jahren im Jahr 2014 durchschnittlich 94 Tage arbeitslos, sind es bei 55- bis 59-Jährigen bereits 138 Tage und bei über 60-Jährigen im Durchschnitt sogar 173 Tage¹⁵⁷.

Bei steigender Arbeitslosigkeit zeigt sich bei den Personen 50+ aber auch eine steigende Erwerbsbeteiligung: Waren Ende März 2012 725.000 Beschäftigte über 50 Jahre alt, waren es Ende März 2015 schon 847.000. Im selben Zeitraum sank vergleichsweise die Beschäftigung bei unter 50-Jährigen von 2.709.000 (März 2012) auf 2.639.000 (März 2015; WKÖ 2015). Hier zeigt sich der demographische Wandel am österreichischen Arbeitsmarkt, da immer mehr Personen im Erwerbsalter zu der Personengruppe 50+ zählen.

Um die Integration von älteren Personen in den Erwerbsarbeitsmarkt zu unterstützen, gibt es auch Angebote des AMS: Eine bewährte und schon seit vielen Jahren angewandte Maßnahme ist die Eingliederungsbeihilfe, die einen partiellen Zuschuss zum Lohn leistet. Eine spezielle Form der Eingliederungsbeihilfe, die auf Personen 50+ abzielt, ist die *Beschäftigungsinitiative 50+*, die Personen offensteht, die seit mehr als 182 Tagen arbeitslos gemeldet sind. Für das Jahr 2014 stehen dem Arbeitsmarktservice hierfür 100 Millionen Euro zur Verfügung, für das Jahr 2015 120 Millionen Euro und für das Jahr 2016 150 Millionen Euro.¹⁵⁸

7.3 Active Ageing und Gesundheit

In Österreich wurde 2012 gemäß dem Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates zum „Europäischen Jahr für Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ ein *Arbeitsprogramm zu Active Ageing* ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Initiative wurden

¹⁵⁷ Siehe dazu AMS Arbeitsmarktdaten online: Abfrage Verweildauer Arbeitsloser nach Alter (Österreich 2014), online unter: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>

¹⁵⁸ Nähere Informationen zur Initiative: <http://www.ams.at/noe/service-unternehmen/foerderungen/beschaeftigungsinitiative-50+> (2015-11-11)

insbesondere die Themen Arbeitswelt, Teilhabe, Gesundheit sowie Generationengerechtigkeit hervorgehoben und entsprechende Projekte und Veranstaltungen gefördert sowie über eine eigene Website beworben.¹⁵⁹

Darüber hinaus wurde 2012 der **Bundesplan für Seniorinnen und Senioren** verabschiedet, dessen Ziele und Empfehlungen für strategische Maßnahmen in mehreren Bereichen auf *Active Ageing* und *Productive Ageing* ausgerichtet sind. Neben dem oben bereits erwähnten Bereich „Bildung und lebensbegleitendes Lernen“ sind folgende Punkte interessant:

- Hinsichtlich der *ökonomischen Lage, sozialen Differenzierung und Generationengerechtigkeit* wird die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters und ein längerer Verbleib im Erwerbsleben angestrebt, wobei Maßnahmen wie die Eingliederungsbeihilfe oder die Qualifizierungsberatung beibehalten und gegebenenfalls ergänzt werden sollen. Zudem soll ein „konzertiertes Maßnahmenpaket“ einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel, die Förderung einer „gesunden Arbeitswelt“ sowie entsprechende Änderungen im Pensions- und Arbeitsrecht umfassen.
- Betriebe sollen bei *Weiterbeschäftigung* gesundheitlich eingeschränkter ArbeitnehmerInnen Zuschüsse zum Ausgleich der geminderten Arbeitskapazitäten und Förderungen für Arbeitsplatzadaptierungen erhalten. Weiters wird die längerfristige Betreuung von ArbeitnehmerInnen ab 40 Jahren, „die v.a. aus gesundheitlichen Gründen einen Tätigkeitswechsel anstreben sowie von Betrieben, die entsprechende Arbeitskräfte brauchen“ empfohlen (BMASK 2013, 46).
- In Bezug auf ältere Arbeitskräfte und „*Arbeit im Alter*“ wird die Verankerung von alter(n)s- sowie generationengerechten Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, -abläufe und -organisationsformen) und betrieblichen Gesundheitsstandards als Mindestanforderungen gesehen. Proaktive Maßnahmen wie Beratungsangebote zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer und die Sensibilisierung der ArbeitnehmerInnen und UnternehmerInnen für eine gesundheitsförderliche Arbeitswelt werden als zentrale Zielsetzungen in diesem Bereich gesehen. Dabei wird die verstärkte Sichtbarmachung der Stärken Älterer und des Wertes von Erfahrungswissen empfohlen, wie z.B. die Verankerung von generationengerechten Beschäftigungsmöglichkeiten und Personalentwicklungsstrategie in Betrieben (ebenda 47f.). Als eine derzeit laufende Kampagne zum Abbau von Vorurteilen gegenüber älteren Beschäftigten kann „*Einstellungssache 50+*“ genannt werden, die vom AMS finanziert wird und auf allen Medienkanälen (Radio, TV, Social Media etc.) läuft¹⁶⁰.
- Eine *gesundheitsförderliche Arbeitswelt* soll durch Präventionsmaßnahmen, Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, betriebliche Gesundheitsstandards und „Beratungsangebote zur Vermeidung eines gesundheitlich bedingten vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben“ erreicht werden. Als zentrale Empfehlung wird die Schaffung von Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen und die Erhöhung der Weiterbildungsquoten älterer Beschäftigter durch besseren Zugang zu betrieblicher Weiterbildung und Qualifizierung genannt (BMASK 2013, 47f.).

Eine Expertin des Instituts für Soziologie der Universität Wien wies im Interview darauf hin, dass der *Active Ageing*-Diskurs in Österreich bereits in den 1980er- und 1990er-Jahren begonnen hat, als durch den Rückzug der staatlichen AkteurInnen und das Erstarken

¹⁵⁹ Siehe die Website AktivAltern2012: <http://www.aktivaltern2012.at/> (2015-10-30)

¹⁶⁰ Siehe dazu die Website zur Kampagne: <http://www.einstellungssache50plus.at> (2015-11-11)

neoliberaler Strömungen individuelle Selbstverantwortung und Leistung immer mehr forciert wurden, was sich in der Folge mit der Entgrenzung des Berufslebenslaufs auch auf das Alter ausweitete. Sie charakterisiert das lebensbegleitende Lernen auch als eine ständige „Selbstoptimierungsanforderung“, die sich auf die späteren Altersphasen ausweitet. Während bis zu Beginn der 2000er-Jahre von staatlicher Seite die Ruhestandsphase quasi „verordnet“ wurde, stellt aktuell die Forderung, dass alle auch im Alter aktiv bleiben müssen, den entgegengesetzten Imperativ dar. Die Betonung der notwendigen Aktivität auch im Alter habe allerdings auch damit zu tun, dass die entsprechenden Sicherungssysteme kontinuierlich zurückgefahren werden.

Insbesondere in zwei Gesetzen aus den Jahren 2012/2013 werden Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote mit Blick auf die Förderung und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit genauer definiert: im *Sozialrechts-Änderungsgesetz* 2012 (Bundeskanzleramt 2012) und im *Arbeits- und Gesundheitsgesetz* (Bundeskanzleramt 2013a)¹⁶¹. Das Ziel des Arbeits- und Gesundheitsgesetzes ist der möglichst langfristige Erhalt der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit von erwerbstätigen und arbeitssuchenden Personen; wobei dieses Ziel über ein flächendeckendes niederschwelliges Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot erreicht werden soll. Durch Informationen über gesundheitsfördernde Themen des Arbeitslebens sollen gesundheitliche Probleme frühzeitig erkannt und diesen entgegengesteuert werden. Bei Bedarf soll auch Case Management eingesetzt werden.¹⁶²

Ein innovatives Projekt im Bereich Gesundheitsförderung ist die 2008 als Pilotprojekt (unter dem Titel „*WorkFit*“) in Niederösterreich begonnene und von der österreichischen Bundesregierung 2013 österreichweit umgesetzte Initiative *fit2work*, die ein arbeits- und gesundheitsbezogenes Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot für Personen und Betriebe zur Verfügung stellt. Das Ziel des Programms ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von erwerbstätigen und arbeitslosen Personen jeglicher Altersstufen mittels Beratung und Unterstützung zur Frühprävention und bei Wiedereinstieg in die Beschäftigung zu erhalten und zu verbessern. Dabei sollen auch bereits bestehende Angebote zusammengeführt werden, um den Unternehmen sowie den Beschäftigten Orientierung, Beratung und Unterstützung aus einer Hand anbieten zu können (Gasior et al. 2012, 38).

Der *fit2work* Jahresbericht 2014 zeigt hinsichtlich der Beratung, dass mehr als zwei Drittel (68% bzw. 6.370 Personen) der Beratenen der Altersgruppe der 40 bis 59-Jährigen angehören, wobei die Gruppe der 50 bis 59-Jährigen mit 33,2% (3.107 Personen) etwas geringer ist als die Gruppe der 40- bis 49-Jährigen (34,8% bzw. 3.263 Personen). Der Unterschied zur Gruppe der Personen, die 60 Jahre und älter sind, und nur 90 Personen bzw. 1% beträgt, ist auffallend (*fit2work* 2015, 13f.). Dies lässt sich zum Teil damit erklären, dass viele Personen dieser Altersgruppe bereits in Pension sind (vor allem bei den Frauen), steht aber wohl auch mit der Zielsetzung der Beschäftigungs- und Erwerbsfähigkeit des Programms in Zusammenhang, die angesichts des erreichten bzw. bevorstehenden Pensionsantrittsalters möglicherweise sowohl auf individueller (Beratungsmotivation) wie auch institutioneller Ebene (Beratungszuweisung) an Bedeutung verliert. Eine tiefer gehende Forschung und genauere Analyse dieser Zahlen könnte hier genauer Aufschluss geben.

¹⁶¹ Siehe dazu Rechtsinformationssystem, RIS: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_3/BGBLA_2013_I_3.html (2016-01-27)

¹⁶² Siehe dazu Rechtsinformationssystem, RIS: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007058> (2016-01-27)

Im Bereich der fit2work Betriebsberatung verweist der Jahresbericht 2014 auf über 500 persönliche Betriebskontakte und 216 Betriebe, die zwischen Herbst 2012 und Ende 2014 den *check4start* abgeschlossen und mit der Betriebsberatung im Unternehmen begonnen haben. Es konnten dabei doppelt so viele Mittelbetriebe wie Großbetriebe und einige Kleinbetriebe für die angebotene Betriebsberatung gewonnen werden. 2014 konnten so laut Schätzung aufgrund Befragungsteilnahmen rund 65.000 MitarbeiterInnen erreicht werden (fit2work 2015, 31).

Zur Gesundheitsförderung gibt es in Österreich seit kurzem auch erste monetäre Anreizsysteme: Im Jahr 2012 wurde von der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft (SVA; für alle UnternehmerInnen und (neue) Selbständige) ein *Vorsorgebonus* eingeführt. Für Versicherte, die sich aktiv um ihre Gesundheit bemühen und vereinbarte Programmziele erfüllen (wie z.B. mit dem Rauchen aufhören oder Gewicht reduzieren) verringert sich der Selbstbehalt bei Arztbesuchen von 20% auf 10%¹⁶³ (Mayrhuber, Rocha-Akis 2013, 47).

Auch beim Arbeitsmarktservice, das die fit2work-Initiative unterstützt, gibt es z.B. mit der *Gesundheitsstraße* ein Instrument für eine zentrale arbeitsmedizinische Begutachtungsstelle, in der die Arbeitsfähigkeit von gesundheitlich beeinträchtigten Personen festgestellt wird. Dabei geht es unter anderem darum, dass die Personen nicht in Tätigkeiten arbeiten (bzw. vermittelt werden) sollen, die ihrer Gesundheit weiter schaden. Durch eine verbesserte Diagnose können therapeutische und präventive Effekte erzielt werden, da ein professioneller Diagnoseweg beschritten wird, der dazu beiträgt geeignete Therapiewege einzuschlagen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder diese für bestimmte Tätigkeiten in verbesserter Weise herzustellen¹⁶⁴.

7.4 Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer

Wie bereits erwähnt, enthalten die *Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich* und der *Bundesplan für Seniorinnen und Senioren* strategische Ziele und Maßnahmen, um Älteren durch Bildung persönliche Weiterentwicklung und eine Aktualisierung ihrer Alltagskompetenzen, Gesundheitsprävention, soziale Integration und gesellschaftliche Mitwirkung zu ermöglichen (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung 2014, 6).

Laut der Schlüsselindikatoren des *Bildung in Zahlen 2014*-Berichts der Statistik Austria lag Österreich 2013 mit einem 13,9%-Anteil und 655.600 Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren, die am lebenslangen Lernen teilnahmen, über dem Durchschnitt der EU-28-Staaten (10,5%) und EU-15-Staaten (12,2%). Das von der Europäischen Union für 2020 gesteckte Ziel einer Bildungsbeteiligung von 15% im EU-Durchschnitt wurde in Österreich damit 2013 schon fast erreicht (Statistik Austria 2015a, 66).

Frauen sind mit einem Anteil von 15,3% insgesamt weiterbildungsaktiver als Männer (12,6%) (siehe Tabelle 19) und mit einer Teilnahmequote von 10,8% (gegenüber 8,2% der Männer) im

¹⁶³ Dabei ist allerdings festzuhalten, dass es Selbstbehalte nur bei der SVA gibt, bei den anderen Krankenversicherungen wäre ein solches Programm des monetären Anreizes nicht umsetzbar.

¹⁶⁴ Zur Evaluierung der Maßnahme siehe: Hausegger et al. (2012): Begleitende Evaluierung der Gesundheitsstraße. Endbericht. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/bmask_eval_Gesundheitsstrasse_Oktober%202012.pdf (2015-11-11)

Alter von 50 bis 59 Jahren bzw. mit 6,4% (im Vergleich zu 4,3% der Männer) auch mit 60 und mehr Jahren aktiver als Männer (Statistik Austria 2015b, 55).

Tabelle 19

Teilnahme Erwachsener ab 20 Jahren an Aus- und Weiterbildung, nach Alter und Geschlecht 2013

	Strukturindikator "LLL" in % (gesamt)	Strukturindikator "LLL" in % (Frauen)	Strukturindikator "LLL" in % (Männer)
20 – 29 Jahre	27,8	28,7	26,9
30 – 39 Jahre	16,8	17,9	15,7
40 – 49 Jahre	12,8	14,8	10,9
50 – 59 Jahre	9,5	10,8	8,2
60 Jahre und älter	5,4	6,4	4,3
Insgesamt	13,9	15,3	12,6

Quelle: Statistik Austria (2015a): Zahlenspiegel 2014. Statistiken im Bereich Schule und Erwachsenenbildung in Österreich, 55

Während im Bereich des lebensbegleitenden Lernens in der Altersgruppe der 40 bis 49-Jährigen die beruflich motivierten Kursbesuche noch mehr als doppelt so hoch (104.000) sind wie die privat motivierten (51.800), besuchen Personen im Alter von 60+ mehr als sieben mal so oft private Kurse (54.500) wie berufliche (7.200). In der Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen nehmen die beruflich motivierten Kursbesuche (67.800) gegenüber der vorherigen Altersdekade um mehr als ein Drittel ab, sie überwiegen jedoch immer noch deutlich die privat motivierten Kursbesuche (40.700; Statistik Austria 2015a, 55).

Generell hat das Bildungsniveau einer Person großen Einfluss auf die Teilnahme an weiteren Aus- und Weiterbildungsangeboten. So haben z.B. im Jahresdurchschnitt 2013 30,7% der AbsolventInnen von Hochschulen und hochschulverwandten Lehreinrichtungen in den letzten vier Wochen vor der Befragung eine Aus- oder Weiterbildung besucht, während Personen, die nur über Pflichtschulabschluss verfügen, nur zu 4,6% an Aus- und Weiterbildungen teilnahmen (Statistik Austria, 2015a, 66).

Das Bildungsniveau einer Person steht laut verschiedenen Studien (z.B. Kolland et al. 2015; Withnall 2010) auch im Zusammenhang mit der Bildungsbeteiligung im Alter. So stellt die Lernbiographie und die Gewohnheit zu lernen einen der einflussreichsten Faktoren hinsichtlich der Partizipation Älterer am lebensbegleitenden Lernen dar (Kolland et al. 2015 16).

Kolland et al. (2015) verweisen auch auf die zentrale Rolle der Gesundheit und Mobilität als Einflussfaktor in Bezug auf die Teilnahme an non-formalen Bildungsaktivitäten im Alter und auf eine 2011 durchgeführte Studie zu Menschen im Alter von 50+, die auf dem Land leben, dass nahezu die Hälfte (47%) der Personen mit sehr gutem Gesundheitszustand innerhalb des vergangenen Jahres an non-formalen Bildungsangeboten teilgenommen hat, während keine der Personen mit schlechtem Gesundheitszustand an einer Weiterbildung teilnahm.

Kolland et al. (2015) heben zudem in ihrer Studie zur nachberuflichen Bildung Älterer hervor, dass extrinsische Hemmnisse in der Bildung älterer Menschen häufig als Probleme in der Angebotsstruktur erkennbar sind und sowohl die zeitliche Vereinbarkeit (z.B. mit familiären

Verpflichtungen) als auch die Erreichbarkeit von Bildungsangeboten (z.B. im ländlichen Raum) betreffen (Kolland et al. 2015, 20)

Die Studie verweist zudem auf intrinsische Bildungsbarrieren und hier insbesondere auf die persönliche Einstellung zum eigenen Bildungsbedarf: Laut der EdAge-Studie¹⁶⁵ zu Bildungsverhalten und -interessen Äterer ist der subjektiv fehlende Bedarf an Bildung für 79% der StudienteilnehmerInnen der Grund dafür, nicht an Bildungsaktivitäten teilzunehmen. Dieser am häufigsten genannte Bildungsbarriere folgt an zweiter Stelle die von zwei Drittel der StudienteilnehmerInnen vertretene Meinung, dass sich eine Bildungsteilnahme aufgrund ihres Alters nicht mehr lohnt. Auch eine Eurobarometer-Befragung¹⁶⁶ aus dem Jahr 2003 ergab, dass der subjektiv empfundene Bildungsbedarf von Personen im Alter von 55+ abnimmt und die Hälfte der befragten über 65-Jährigen eine Teilnahme an Bildungsaktivitäten sogar ganz entschieden ablehnt.

Einerseits ist somit der persönliche Nutzen im Vergleich zum erforderlichen Aufwand von Bildungsaktivitäten für viele Ältere nicht nachvollziehbar und die Anwendbarkeit des Gelernten auf das aktuelle und künftige Leben in Frage gestellt. Andererseits ist die persönliche Lernerfahrung oft eine negative. Auch die neue, auf selbstbestimmtes Lernen ausgerichtete Didaktik überfordert laut AutorInnen wie Bubolz-Lutz (2003) oder Kolland und Ahmadi (2010) gerade gering qualifizierte ältere Erwachsene.

Eine Interviewpartnerin aus der Praxis, vom Projekt *early intervention 50+* in Wien, kommt zur Weiterbildungsbereitschaft von Personen 50+ zu anderen Einschätzungen: Laut Doris Lang-Lepschy ist die Weiterbildungsmotivation bei Personen 50+ generell sehr hoch, auch da einige am Projekt teilnehmende Personen in ihrer vorherigen Beschäftigung keinen Zugang (mehr) zu Weiterbildung hatten, wobei die Gesprächspartnerin anführt, dass dies bei Frauen schon ab 40 Jahren, und bei Männern ab 45 Jahren der Fall sein kann. Zu Themen, die Personen 50+ besonders interessieren, meinte Doris Lang-Lepschy, dass ihre Zielgruppe sehr divergent ist und daher schwer allgemeine Trends zu bestimmten Themen zu beobachten sind, was aber auffällt, ist, dass sich sehr viele TeilnehmerInnen für Umgang mit Stress sowie Burn-out-Prävention oder Gesundes Arbeiten interessieren.

7.5 Bildungs- und Berufsberatung

Entsprechend der nationalen Informationen von Euroguidance für Österreich wird Berufs- und Bildungsberatung in Österreich grundsätzlich in drei Bereichen bereitgestellt:

- Bildungsinstitutionen wie Schulen, Fachhochschulen und Universitäten;
- österreichisches Arbeitsmarktservice, z.B. im Rahmen von Berufsinformationszentren (BIZ), Informations- und Beratungszonen;
- institutionen-neutrale Beratung im Bereich der Erwachsenenbildung.¹⁶⁷

Löffler & Litschel (2016) unterscheiden bezogen auf die Bildungsberatung Arbeitssuchender:

- Bildungsberatung und Informationsangebote zu Beruf und Bildung durch das AMS
- Beratungs- und Betreuungseinrichtungen im Auftrag des AMS

¹⁶⁵ Informationen zur Studie siehe: http://www.edu.lmu.de/apb/forschung/alt_projekte/edage/index.html (2016-01-24)

¹⁶⁶ Siehe dazu European Commission (2003): Eurobarometer 59.0, January–March 2003. Online unter: <http://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/ICPSR/studies/3766/version/1> (2016-01-26)

¹⁶⁷ Siehe dazu Euroguidance: <http://euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems/guidance-in-austria-2/> (2015-11-08)

- Bildungsangebote des Bundes und der Länder
- Bildungsberatung durch die Interessensvertretungen
- Bildungsberatungen durch freie Bildungseinrichtungen
- Anbieterneutrale Bildungsberatung (z.B. Netzwerk der Bildungsberatung Österreich inklusive Bundesländer-Netzwerke; Löffler, Litschel 2016, 8f.)

Insbesondere Lassnigg (2007) verweist hierzu auf die traditionelle, sich nur langsam aufweichende „Zweigleisigkeit“ zwischen Bildungs- und Berufsberatung und eine Bindung an den entsprechenden institutionellen Kontext von Bildung bzw. Arbeitsmarkt. Im Bereich des Arbeitsmarktservice liegt der Schwerpunkt stärker auf Jobvermittlung; die längerfristige Orientierung wird in Projekte und Beratungsstellen ausgelagert.

Insgesamt ist das Beratungsangebot in Österreich stark informationszentriert, wobei Informationen für punktuelle Berufswahlentscheidungen traditionell einen wichtigen Fokus darstellen, während die Entwicklung dynamischer Kompetenzen der Laufbahnplanung noch unterentwickelt ist (Götz, Aigner 2009, 16).

Der im Rahmen von politischen Strategien, gesetzlichen Vorgaben und verschiedenen Maßnahmen zu *Active Ageing* angestrebte längere produktive Verbleib von älteren Arbeitskräften im Erwerbsleben führt im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung dazu, dass insbesondere folgende Themen an Bedeutung gewinnen:

- Erhalt der Anschlussfähigkeit der Arbeitskräfte an Entwicklungsprozesse auf Produktions- und Organisationsebene (funktionales Altern);
- Verhinderung von Lernentwöhnung;
- altersgerechte Weiterbildungsangebote;
- späte Berufswechsel bzw. Wiedereinstiege;
- dritte Arbeitskarrieren;
- gleitende Übergänge in Pension;
- work-life-balance (Götz, Aigner 2009, 31).

Götz und Aigner (2009) weisen in ihrer Studie auf mangelnde, speziell auf die Zielgruppe der Älteren zugeschnittene Bildungs- und Berufsberatungsangebote hin.

Demgegenüber sehen Gallistl und Wanka vom Institut für Soziologie der Universität Wien neben der sozusagen „top down“ vorgegebenen Aktionslinie zum lebensbegleitenden Lernen, Beratungen für Ältere in ganz vielen Kontexten verankert und dies auch schon bevor das politische LLG-Ziel explizit definiert wurde.

Folgende Bereiche im Kontext der lebensbegleitenden Beratung Älterer werden von den Expertinnen des Instituts für Soziologie der Universität Wien als besonders relevant angeführt:

- Gesundheit: dieser Bereich ist besonders groß, fast die Hälfte der Angebote, die es gibt, gehören zur Gesundheits-, Alten- oder Pflegeberatung;
- Sozialberatung: hängt traditionell immer schon stark mit dem Alter zusammen;
- Bildungs- und Berufsberatung im engeren Sinn: zielt vor allem auf Weiterbildungsberatung, in Beschäftigung bleiben und Kompetenzen erhalten ab; Beratungsbetreuung gibt es für erwerbstätige Personen ab einer Altersgruppe 45+; Existenzgründung und Neuorientierung sind weniger ein Thema bzw. auf eine kleine Gruppe besser gestellter Personen konzentriert;
- Übergangsberatung: ist weniger an einer bestimmten Alterszielgruppe orientiert als generell an der individuellen Unterstützung in Übergangsphasen von z.B. der Schule in den Beruf oder vom Beruf in die Pension etc.

In Bezug auf eine an Unternehmen adressierte Beratung, die auf eine alter(n)sgerechtere Betriebskultur abzielt, weisen die interviewten Expertinnen auf zwei Projekte zu *Age-Management*, Generationen-Management und altersgerechten Arbeitsplätzen hin, bei denen Befragungen in verschiedenen österreichischen Unternehmen, aber auch EU-weit, durchgeführt wurden. Obwohl diese Themen gerade in den Führungsetagen von Unternehmen auf großes Interesse stoßen, zeigte das Ergebnis der Befragungen, dass *Age Management* in der Praxis in den meisten Unternehmen noch überhaupt nicht verankert ist. In diesem Bereich gibt es nur einzelne Projekte¹⁶⁸ und es besteht durchaus Handlungsbedarf, da, auch wenn die Notwendigkeit von Änderungen bereits gesehen wird, das Bewusstsein für Age- und Generationen-Management und alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in Österreich noch nicht ausreichend vorhanden ist.

Löffler und Litschel (2016) stellen zur Bildungsberatung von Arbeitssuchenden fest, dass für die Qualifizierung Arbeitssuchender Bedarf an einem flächendeckenden Angebot einer fachkundigen Bildungsberatung mit umfangreichen Kenntnissen besteht, das AMS aber Bildungsberatung nur zum Teil bereitstellen kann (Löffler, Litschel 2016, 6). Sie verweisen zudem auf den zunehmenden Zielkonflikt zwischen individueller Lebens-, Bildungs- und Karriereplanung und arbeitsmarktpolitischen Zielen, was eine zunehmend „komplementäre Betrachtung von Bildungsberatung“ sowie eine Erweiterung des Fokus von kurzfristigen vermittlungsorientierten auf mittelfristig auf *Employability* abzielende Maßnahmen bewirkt. Dadurch werde auch eine intensivere Abstimmung des AMS mit externen Beratungseinrichtungen sowie gleichzeitiger Arbeitsteilung im Bereich Bildungsberatung notwendig (ebenda 48).

Die Interviewpartnerinnen Gallistl und Wanka weisen generell auf das Problem hin, dass Beratungsangebote verschiedener Institutionen häufig den Kontext zu stark vordefinieren und hinsichtlich der Niederschwelligkeit des Angebots (Stichwort: Wer geht dort hin?) nicht ausreichend sind. Das Bildungsnetzwerk Steiermark¹⁶⁹ wird als eines der wenigen Good Practice-Beispiele der aufsuchenden Bildungsberatung genannt, die es in Österreich gibt. Wobei Doris Lang-Lepschy von *early intervention 50+* angibt, dass aufsuchende Beratung für ihre Zielgruppe, Arbeitssuchende 50+, nicht sinnvoll erscheint, da die Personen ja nicht derart gebrechlich wären, dass dies notwendig wäre.

Die Interviewpartnerinnen vom Institut für Soziologie der Universität Wien verweisen darauf, dass es in diesem Bereich schwierig ist, von Good Practice-Beispielen zu sprechen, da oft keine stabile Teilnehmerstruktur vorhanden ist. So wurde bei deutschen Good Practice-Projekten (der Ruhestandskompass, die B-Punkte und die Bildungsbahnen; siehe Kolland et al (2015), 39f.) die Förderung eingestellt und die Projekte existieren zurzeit (Ende 2015) nicht mehr.

¹⁶⁸ So z.B. die Initiative der NESTOR GOLD Charta, einer Art Gütesiegel, das Unternehmen im Sinne eines Bekenntnisses zur alter(n)sgerechten Führung und Organisation unterzeichnen können. Ziel der Initiative NESTOR^{GOLD} ist es, in österreichischen Unternehmen und Organisationen das Bewusstsein für den besonderen Wert aller Generationen zu stärken sowie die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Förderung des Generationendialogs und -managements zu unterstützen und zu forcieren. Genaueres dazu siehe: www.nestorgold.at (2016-01-24)

¹⁶⁹ Siehe dazu: <http://www.bildungsnetzwerk-stmk.at> (2015-11-11)

Das AMS bietet mit der Informationsbroschüre „*Alter hat Zukunft*“¹⁷⁰ eine Publikation für die Zielgruppe der Arbeitssuchenden 45+ an. Diese 2015 erstellte Broschüre bringt auf 106 Seiten Informationen zu unterschiedlichen Programmen, Maßnahmen, Förderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für Personen 45+ zusammen.

Weiters werden vom AMS beauftragte Methodenhandbücher von TrainerInnen und MultiplikatorInnen in der Arbeit mit älteren Arbeitssuchenden eingesetzt, wie z.B. das Praxishandbuch: Methoden der Kompetenzbilanzierung und Portfolioanalyse oder das Praxishandbuch: Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Ältere.¹⁷¹

7.6 Innovative (Pilot-)Projekte

Hinsichtlich der Förderung und des Erhalts der Gesundheit werden in Österreich bereits verschiedene Maßnahmen und Projekte realisiert, wobei jedoch bei den wenigsten Projekten eine beratende Begleitung erfolgt. Stattdessen stehen häufig Lernangebote (z.B. Bildungsnetzwerk des Fonds Gesundes Österreich), finanzielle oder motivationale Anreize für ein gesünderes Leben im Mittelpunkt (z.B. das oben kurz beschriebene Anreizsystem der SVA, Gesundenuntersuchungen und gesundheitsfördernde Aktionen und Maßnahmen in Betrieben).

Eine im engeren Sinne lebensbegleitende Beratung bzw. beratende Bildungsangebote, die auf **Gesundheit** abstellen, haben nur wenige Programme im Fokus.

Das oben bereits kurz beschriebene Programm *fit2work* kann insofern als Good Practice-Beispiel genannt werden, als es auf Gesundheitsprävention, -erhalt und -wiedererlangung sowohl für Beschäftigte als auch für Erwerbslose abzielt. Mit der Schaffung von Beratungsstellen in den Bundesländern ist zudem eine bundesweite Umsetzung und Erreichbarkeit gegeben. Positiv ist auch die Auffächerung des Beratungsangebots für Betroffene in Beratung und Case-Management zu sehen, als auch die an Unternehmen adressierte Beratungsleistung.¹⁷²

Im Interview mit Gallistl und Wanka von der Universität Wien wurde als Good Practice-Beispiel die betriebliche **Gesundheitsförderung** der Reinigungsfirma *Simacek* in Wien als ein weiteres Beispiel genannt, bei dem ein großer Anteil von ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre alt ist, wodurch die Schaffung von alter(n)sgerechten Rahmenbedingungen für das Arbeiten entsprechend wichtig wurde. In dem – mit dem **Nestor Gold Gütesiegel** ausgezeichneten – Programm werden nach einem Assessment gemeinsam mit den MitarbeiterInnen Maßnahmen ausgearbeitet, die z.B. für den Organisationsbereich vorsehen, Führungskräfte im Bereich “Demografie-Management” und “Lebensphasen-orientiertem Arbeiten” zu unterstützen und zu stärken; unter anderem werden in den jährlich stattfindenden *Diversity*-Trainings für Führungskräfte 2015 entsprechende Schwerpunkte angeboten. Andere Maßnahmen zielen darauf ab, die Gesundheit der MitarbeiterInnen (oft auch mit Migrationshintergrund) in einer Verbindung von Hilfestellung und Übernahme von Eigenverantwortung zu stärken.

¹⁷⁰ Die Broschüre kann unter diesem Link heruntergeladen werden:
http://www.ams.at/_docs/001_alterhatzukunft.pdf (2015-11-11)

¹⁷¹ Alle Methodenhandbücher können aus der Website des AMS-Forschungsnetzwerke heruntergeladen werden:
<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/amshandb.asp?first=0&hb=1> (2015-11-11)

¹⁷² Detaillierte Information zum Programm siehe oben sowie den *fit2work* Österreich Jahresbericht 2014:
http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/jahresbericht_oesterreich_2014_10062015.pdf (2016-01-24) sowie Informationsmaterial auf der Website der Initiative:
http://www.fit2work.at/home/Service/Materialien_Downloads/?lang=DE (2016-01-24)

Auch im Bereich der stärker auf Berufs- und Bildungsberatung bezogenen Projekte zu **Kompetenzbilanzierung und Qualifizierung** ist die Grenze zwischen Bildungs- und Beratungsleistung nicht immer klar festmachbar.

Der **Qualifikationspass Wien** ist Teil des Qualifikationsplans Wien 2020 und zielt darauf ab, den Anteil der formal gering qualifizierten WienerInnen bis 2020 messbar zu verringern. Zu diesem Zweck sollen Personen, die über keinen von österreichischen Unternehmen anerkannten Berufsabschluss verfügen dabei unterstützt werden, einen solchen zu erwerben oder nachzuholen. Hierbei wird vor allem auf das mittlere Berufsbildungsniveau fokussiert, d.h. Lehrabschlüsse oder vergleichbare schulische Ausbildungen. Finanziert wird diese Initiative vom AMS Wien und dem Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds waff (Hausegger 2014, 119).

Early Intervention 50+ ist ein Beratungsprojekt des AMS Wien, das ältere Arbeitssuchende bei den Problemen und Herausforderungen der Jobsuche unterstützen soll. Dabei werden mittels Potentialanalyse und durchschnittlich sechs Einzelgesprächen die Stärken und Fähigkeiten sowie der konkrete Unterstützungsbedarf einer Person sichtbar gemacht. Dadurch soll die Zielgruppe passgenaue Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote, bis hin zu Umschulungen erhalten. Durch die sehr unterschiedlichen Berufskarrieren von Personen im Alter 50+ braucht es hier einen entsprechend individuellen und ganzheitlichen Beratungszugang (Hooshmandi-Robia 2014). *Early intervention 50+* richtet sich vor allem an Personen 50+, die noch nicht lange arbeitslos sind, da Untersuchungen zeigen, dass sich umso weniger Folgekosten ergeben, je früher interveniert wird. Wobei die Vermittlung von Stellen nicht im Fokus der Initiative steht, sondern Unterstützung dabei, aus den Möglichkeiten weiterführender Beratungsleistungen die richtigen auszuwählen und den Personen eine neue Perspektive zu geben.

AFTER.WORK des Unabhängigen LandesFreiwilligenzentrum (ULF) ist ein oberösterreichweites Programm, das aktives Altern und lebensbegleitendes Lernen durch freiwilliges Engagement fördert, indem es das Potential älterer Menschen, deren Erfahrungen und Kompetenzen in den Fokus rückt. Das ULF will dazu motivieren, diese Ideen und Erfahrungen einzubringen und zur Verfügung zu stellen. Das Programm AFTER.WORK bietet in diesem Zusammenhang kostenlose Information, Beratung, Vermittlung und Begleitung rund um das Thema "Freiwilliges Engagement in der Pension" für Privatpersonen. Zudem will das Programm Menschen vor ihrem tatsächlichen Pensionsantritt erreichen und noch am Arbeitsplatz über die Möglichkeiten freiwilligen Engagements informieren. Es richtet sich daher auch an Unternehmen und Einrichtungen, die im Sinne der *Corporate Social Responsibility* (CSR) das soziale Engagement und die Work-Life-Balance ihrer älteren MitarbeiterInnen fördern wollen¹⁷³.

Auch zur **Beratung von Betrieben** gibt es in den letzten Jahren einige Initiativen, zwei werden hier kurz vorgestellt:

Das Projekt **Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB)** hat zwischen 2011 und 2013 insgesamt 115 österreichische Betriebe (mit mehr als 50 MitarbeiterInnen) im Auftrag des AMS zum Thema *Productive Ageing* beraten¹⁷⁴. Eine Evaluierung des Projekts im Dezember 2011 ergab, dass die FBB bei Betrieben generell gut angenommen wird und eine hohe

¹⁷³ Siehe dazu <http://www.ulf-ooe.at/node3,86,after.work.html> (2015-11-10)

¹⁷⁴ Zu weiteren Informationen siehe: <http://www.ams.at/noe/service-unternehmen/qualifizierung/flexibilitaetsberatung> (2015-11-11)

Zufriedenheit besteht. Das Angebot wird verstärkt im Produktionssektor in Anspruch genommen, weshalb wohl ein Großteil der Beratungsfälle die Anpassung der Organisationsstruktur zum Thema hatte, gefolgt von Arbeitszeitgestaltung und Anpassung des Qualifikationsportfolios. Obwohl Frauenförderung und *Productive Ageing* bis dahin eher selten in Anspruch genommen wurde, wird in der Evaluation mit einer Aufwertung der Themen *Productive Ageing* und *Diversity Management* für die Zukunft gerechnet (Riesenfelder et al. 2011, 70).

Im *Service für Unternehmen (SfU)* des AMS werden ebenfalls Betriebe hinsichtlich der Einstellung oder auch zu Weiterbildungsmöglichkeiten (bzw. Förderungen) für Ältere beraten. Dies wird vor allem in der täglichen Arbeit und den Gesprächen mit den Betrieben eingebracht, wobei durch die derzeit laufende Kampagne „Einstellungssache 50+“ die Beratungsinstrumente des SfU noch einmal stärker auf diesen Aspekt hin ausgerichtet werden. In diesem Kontext wird auch darauf eingegangen, wie Personalabgänge Älterer abgefangen bzw. deren implizites Wissen erfasst bzw. weitergegeben werden kann.

7.7 Anforderungen an BeraterInnen

BeraterInnen im Bereich Bildungs- und Berufsberatung haben in Österreich verschiedene Möglichkeiten sich aus- und weiterzubilden:

- das *BIFEB* in Strobl am Wolfgangsee bietet einen dreisemestrigen Diplomlehrgang an, welcher Personen, die im Feld Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung tätig sind oder dies anstreben, die entsprechenden Fertigkeiten und Kompetenzen vermittelt.
- Die *Donau-Uni Krems* bietet einen Masterlehrgang „Bildungs- und Berufsberatung“, der in drei Semestern zum/zur Akademischen Experten/Expertin und in vier Semestern zum *Master of Arts* führt. Bestandteil des Lehrgangs ist die Absolvierung eines, im Rahmen des EU-Projektes ECGC (*European Career Guidance Certificate*) entwickelten, Online-Tests und Assessmentcenters.
- Das AMS bildet seine BeraterInnen in der *Günther Steinbau-Akademie* aus, wobei hier zunächst vor allem auf Know-how um die AMS-Kern-Geschäftsprozesse (Service für Unternehmen, Service für Arbeitssuchende) sowie der Umgang mit der AMS-EDV sowie auf kommunikative Kompetenz fokussiert wird.

Beim AMS werden keine eigenen BeraterInnen für die Zielgruppe 50+ eingesetzt. Es gibt zwar eigene JugendberaterInnen, für Ältere werden spezielle Beratungsleistungen hingegen durch zugekaufte Angebote abgedeckt und nicht vom AMS selbst angeboten.

Zu den Kompetenzen der AMS-BeraterInnen wurden vor allem die Grundlagen menschlicher Interaktion genannt, wie Höflichkeit, respektvoller Umgang, Aufmerksamkeit, Wertschätzung und stereotypenfreie Beratung. Die Beratungsgespräche im AMS selbst sind sehr kurz, daher geht es hier vor allem um diese „Basistugenden“, weiterführende Kompetenzen der BeraterInnen werden an Schulungs- und Beratungseinrichtungen ausgelagert.

Auch bei *early intervention 50+* wird zunächst auf Grundfertigkeiten, wie Geduld, Freundlichkeit, Flexibilität und interkulturelle Kompetenz als Basis für die Arbeit mit Menschen hingewiesen. Weiters sind Aspekte der Psychologie, Pädagogik und Sozialarbeit sehr hilfreich in der Arbeit mit Arbeitssuchenden 50+ und die BeraterInnen sollten ein umfangreiches Wissen zum Arbeitsmarkt in Österreich bzw. in Wien mitbringen. Bei *early intervention 50+* sind auch die Sprachkenntnisse der BeraterInnen ein wichtiger Punkt, da hier Beratungen, neben Deutsch, in Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Ungarisch, Türkisch,

Russisch und Englisch angeboten werden können, was sehr wichtig ist, da es den TeilnehmerInnen ein besseres Selbstbewusstsein gibt, wenn sie sich ausdrücken und ihre Bedürfnisse in der Muttersprache formulieren können. Wichtig ist auch eine generelle Beratungskompetenz, wobei es bei *early intervention 50+* z.B. Schulungen zum Thema systematisches Coaching gibt, das sich mit der Frage beschäftigt, wie man ein Beratungsgespräch führen soll, damit es auch zu einem Ergebnis, einem Ziel führt. Oft wird in der Beratungsarbeit auch viel „Übersetzungsarbeit“ geleistet, d.h. es werden Informationen und Rahmenbedingungen zum Pensionsantritt abgeklärt oder der Brief der PVA zum Pensionskonto erklärt. Auch Informationen zur Mindestsicherung, wenn z.B. nicht ausreichend Versicherungsmonate vorhanden sind, werden bereitgestellt. Somit geht es auch viel darum, Klarheit zu vermitteln und Sicherheit über die Rahmenbedingungen herzustellen. Bei Personen, die nach einer oft jahrzehntelangen Anstellung bei einer Firma zum ersten Mal arbeitslos werden, ist es auch besonders wichtig, ihnen Zeit für „Trauerarbeit“ einzuräumen. Doris Lang-Lepschy meinte, dass dies bei manchen ein Verhalten auslöst, „als wäre ein naher Verwandter gestorben“ und dass man den Personen hier ermöglichen muss, diesen Verlust des Arbeitsplatzes auch angemessen zu verarbeiten. Diese Trauerarbeit ist auch sehr wichtig, da erst nach einer Verarbeitung eines solchen einschneidenden Erlebnisses damit begonnen werden kann, sich auf etwas Neues einzulassen bzw. sich neu zu orientieren.

Bei der Frage, ob Ältere eine andere Art der Beratung im Vergleich zu Jüngeren brauchen, tendieren die Expertinnen des Instituts für Soziologie der Universität Wien und Mitautorinnen der Studie zur nachberuflichen Bildungsberatung, Gallistl und Wanka, eher dazu, die bei Älteren gegebenen anderen Beratungsanlässe nicht als ausschließlich altersspezifische Beratungsthemen zu sehen:

„Es fragt sich, warum jetzt ältere Menschen eine besondere Art von Beratung brauchen würden, abgesehen von natürlich anderen Beratungsanlässen. Also klarerweise mache ich mir andere Gedanken über den Übergang vom Beruf in die Pension, wenn ich in einem bestimmten Alter bin, oder über Pflege oder Gesundheit vielleicht, aber dezidiert altersspezifisch ist diese Beratung ja eigentlich nicht.“

Zur Frage nach spezifischen Methoden für die Beratung Älterer geben die Interviewpartnerinnen an, dass derzeit ihres Wissens nach keine spezifischen Methoden angewandt werden. Es stellt sich aus ihrer Sicht auch die Frage, ob es eine eigene Didaktik für die Beratung älterer Menschen überhaupt braucht.

Allerdings erwähnte eine Expertin, dass von einigen BeraterInnen in ihrer Studie über die nachberufliche Bildungsberatung Älterer durchaus der Ansatz vertreten wurde, dass eine stärkere biographische Orientierung sinnvoll sein könnte.

Doris Lang-Lepschy von *early intervention 50+* meinte zu den Methoden der Beratung von Personen 50+, dass diese sehr stark praxisorientiert und auf die Erfahrung der TeilnehmerInnen und deren individuelle Situation eingehen sollten. Auch Respekt sei sehr wichtig, in dem Sinne, dass anerkannt wird, was die TeilnehmerInnen bisher gemacht haben – und dies unabhängig davon, ob sie in manuellen Tätigkeiten oder in einer Führungsposition gearbeitet haben. Weiters meinte Frau Lang-Lepschy, dass es bei Personen 50+ auch sehr wichtig sei, Vorurteile bewusst anzusprechen, da fast jede/r TeilnehmerIn entweder selbst Erfahrungen mit Altersstereotypen gemacht hat oder Bekannte mit solchen Erfahrungen hat. Bei *early intervention 50+* wird mit einer **Potentialanalyse** gearbeitet, die speziell für Personen 50+ entwickelt wurde (basierend auf vielen Jahren der Beratung von Älteren sowie auch unter Bezugnahme auf das Haus der Arbeitsfähigkeit von Ilmarinen – siehe dazu auch

Kapitel 4.3); dabei kommt ein standardisierter Fragebogen zum Einsatz, der unterschiedliche Dimensionen umfasst:

- Arbeitsmarktchancen
- Auswirkungen von Arbeitslosigkeit
- Bedeutung von Arbeit
- Weiterbildung
- Qualifizierung
- Stressverarbeitung
- körperliche Befindlichkeit
- psychische Befindlichkeit
- Leistungsmotivation
- Kompetenz- und Kontrollleistungen
- Lebensorientierung
- Hoffnung und Hoffnungslosigkeit

Der Fragebogen ist sehr umfassend und bezieht in allen angeführten Dimensionen die vier Stockwerke des Hauses der Arbeitsfähigkeit, Arbeit, Werte, Kompetenzen und Gesundheit, mit ein. Die meisten TeilnehmerInnen brauchen ca. eine Stunde für das Ausfüllen, manche nehmen sich aber auch deutlich mehr Zeit und es kann bis zu vier Stunden dauern. Der Fragebogen ist in verschiedenen Sprachen vorhanden – in Arabisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Türkisch, Russisch, Ungarisch, Italienisch, Deutsch und Englisch – und dies ist auch sehr wichtig, da die Fragen sehr detailliert sind und es ansonsten zu Schwierigkeiten beim Verständnis kommen kann.¹⁷⁵

Basierend auf diesem standardisierten Fragebogen, der unterschiedliche Aspekte abfragt und eine große Menge an Informationen zu den TeilnehmerInnen sammelt, wird dann in einem nächsten Schritt mit einem/r BeraterIn in bis zu sechs Einzelgesprächen gearbeitet (die üblicherweise zwischen einer und zwei Stunden dauern), wobei eben aufgrund des Fragebogens sehr schnell in die Tiefe gegangen werden kann. Wichtig ist dabei, dass es für diesen Zeitraum von drei bis maximal fünf Wochen der Beratung bei *early intervention 50+* der/die TeilnehmerIn mit einem/r BeraterIn arbeitet, der/die nicht wechselt, d.h. es gibt eine Ansprechperson über den gesamten Beratungsprozess hinweg. Wobei Doris Lang-Lepschy meinte, dass „abfragen, zuhören und würdigen“ sehr wichtige Methoden bzw. Kompetenzen in der Arbeit mit Personen 50+ sind, um auch viel an implizitem Wissen bei den TeilnehmerInnen erheben zu können.

Am Ende des durchschnittlich drei Wochen dauernden Beratungsprozesses bei *early intervention 50+* liegt ein gemeinsam erarbeiteter Perspektivenplan vor, der für den/die TeilnehmerIn sowie den/die AMS-BeraterIn in Form von Empfehlungen aufzeigt, wie es weitergehen kann.

Zur Vermittlung der Methoden gibt es bei *early intervention 50+* eine kurze Einschulung für alle BeraterInnen zur Verwendung und Auswertung des Fragebogens zur Potentialanalyse und die BeraterInnen müssen bei einer gewissen Anzahl an Beratungsgesprächen teilgenommen haben, bevor sie selbst Gespräche führen können. Einmal pro Woche wird eine Beraterbesprechung abgehalten, bei der über alle TeilnehmerInnen sowie Ansätze zur weiteren Beratung diskutiert wird; somit reflektieren alle BeraterInnen mit ihren

¹⁷⁵ Insgesamt sollte laut Doris Lang-Lepschy der Fragebogen in 23 Sprachen angeboten werden, da Wien eine sehr diverse Gruppe an ZuwanderInnen aufweist und noch weitere Sprachen sinnvoll wären.

verschiedenen Ausbildungshintergründen und Erfahrungen gemeinsam über Lösungswege, wie man den TeilnehmerInnen am besten helfen kann.

Die BeraterInnen selbst interessieren sich derzeit (Stand Ende 2015) sehr für Weiterbildung bzw. Methoden zum Thema Umgang mit der Flucht – einerseits hinsichtlich der Anerkennung von Berufen und Qualifikationen, andererseits aber auch zum Umgang mit dramatischen Situation während der Flucht. Abseits von diesem, aufgrund der derzeitigen Flüchtlingssituation in Österreich vorherrschenden Thema sind sehr praxisorientierte und sozialarbeiterische Themen relevant, wie Weiterbildung im Bereich Schuldnerberatung oder Informationen zur Mindestsicherung.

8 Conclusio und Empfehlungen

Bildungs- und Berufsberatung wurde lange Zeit als eine Dienstleistung angesehen, die vor allem auf Jüngere abzielt, um sie beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. In den letzten Jahren hat sich aber ein verstärktes Interesse an älteren Personen herausgebildet, was mit wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen wie steigender Lebenserwartung und Demographie sowie den daraus entstehenden Herausforderungen für die Pensionssysteme und einem möglichen Arbeitskräftemangel zusammenhängt (McNair 2011, 126f.).

Im Ländervergleich der Lifelong Guidance Angebote für Personen im Alter 50+ in Deutschland, Finnland, Schottland/UK, Schweden und Österreich fällt auf, dass eine altersmäßige Einschränkung der Zielgruppe z.B. auf 50+ in Österreich und Deutschland häufiger angewandt wird als in Finnland, Schottland und Schweden, wo Personen im Alter von 50+ im Rahmen von Maßnahmen beraten werden, die sich an spezielle Zielgruppen (z.B. Langzeitarbeitslose) ohne Alterseinschränkungen wenden. Zudem liegt in Schottland, Finnland und Schweden derzeit der Fokus eher auf der Zielgruppe der Jugendlichen und NEETs, was vor allem auf die hohe Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich zu Deutschland und Österreich zurückzuführen sein dürfte.

Die **Altersdifferenzierung** von Beratungsangeboten soll zwar eine genauere Fokussierung auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe ermöglichen, ist aber häufig auch mit vereinfachenden Zuschreibungen verbunden. Die Zielgruppe 50+ ist keine homogene, sondern kann grundsätzlich in viele Untergruppen unterteilt werden, die jeweils unterschiedliche Bedürfnisse in Bezug auf ihre individuelle Beratung aufweisen: Menschen über 50 können in ländlichen Gegenden oder Städten leben, sie weisen unterschiedliche Qualifikationsniveaus auf, sind arbeitssuchend oder in Beschäftigung, finanziell mehr oder weniger gut situiert, männlich oder weiblich, mit oder ohne Migrationshintergrund; sie weisen unterschiedliche körperliche und psychische Gesundheit, Arbeitsmotivation oder generell Aktivität auf. Und all diese Unterschiede und Charakteristika beeinflussen Maßnahmen und Angebote, die für ältere Personen entwickelt werden, und die daher sehr unterschiedlich ausfallen können.

Generell kann es durch Altersgrenzen bei Maßnahmen auch zu einer Zuschreibung von stereotypen Altersbildern kommen und somit wird derzeit eher von einer Abgrenzung nach dem biologischem Alter ab- und zu einer **Lebensphasenorientierung** übergegangen. Lebensphasen sind von Lebensthemen geprägt und auch über heterogene Gruppen hinweg ähnlich gelagert; wobei Lebensthemen in der Späterwerbsphase insbesondere der Erhalt der Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit und die Anpassungsfähigkeit an den Arbeitsmarkt, das Nachholen oder Anerkennen von formalen Bildungsabschlüssen sowie der Umgang mit Altersdiskriminierung, Arbeitslosigkeit und Reintegration in den Arbeitsmarkt sein können (Götz et al. 2014, Litschel et al. 2015).

Hinsichtlich der altersmäßigen Differenzierung von Beratungsangeboten für Personen 50+ erachten auch die für diese Studie befragten BeraterInnen und ExpertInnen eine solche als nicht relevant, da es in der Beratung immer um einen individuellen Prozess gehe und methodisch kaum Unterschiede nach dem Alter bestünden. Auch in der Ausbildung der BeraterInnen wird in den letzten Jahren stärker auf die Vermittlung einer allgemeinen Beratungskompetenz (mit möglicher Schwerpunktsetzung für spezielle Zielgruppen) gesetzt, da diese in unterschiedlichen Kontexten und mit diversen Zielgruppen arbeiten können. Somit ist eine früher öfter anzutreffende Spezialisierung z.B. auf den Übergang von Schule ins

Berufsleben heute geringer ausgeprägt; generell gilt als Ziel, unterschiedlichen Altersgruppen Karrieremanagementfertigkeiten zu vermitteln, damit Personen über ihr Erwerbsleben hinweg eigenständig Entscheidungen zu ihrem weiteren Karriereverlauf treffen können.

Im Ländervergleich fällt zudem auf, dass der **Begriff Lifelong Guidance** ein breites Spektrum an Beratungsleistungen abdeckt und sowohl in Berufsinformationszentren und Arbeitsmarktvermittlungen, als auch in Schulen, Universitäten und anderen Bildungsinstitutionen zum Einsatz kommt. Durch die auch sprachlich vorgegebene Breite des Begriffs und die unterschiedlichen institutionellen Verankerungen ergeben sich verschiedene Ausprägungen von lebensbegleitender Beratung, die von (Weiter)Bildungs- und Qualifikationsberatung über Orientierungs-, Laufbahn- und Karriereberatung bis zur Berufsberatung im engeren Sinn reichen. In Österreich wird offiziell der breit gehaltene und etwas sperrige Begriff IBOBB, Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf für Lifelong Guidance verwendet, der zu Schwierigkeiten in der Abgrenzung zu anderen Beratungsformen, wie z.B. Coaching, Supervision, Unternehmensberatung, Lebens- und Sozialberatung führen kann, da es Überschneidungen hinsichtlich der Beratung von Menschen zu Fragen rund um Bildung, Qualifikation und Beruf gibt. Ein strukturierter Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Beratungsdisziplinen wie er etwa in Deutschland angeregt wurde (vgl. Diekmann 2012), erscheint auch für Österreich wünschenswert; zumal Beratung und Coaching Älterer und Supervision bzw. Coaching von Führungskräften im Umgang mit demographischen Veränderungen künftig an Bedeutung gewinnen werden.

Beratung im Bereich Lifelong Guidance findet in den untersuchten Ländern überwiegend in persönlichen Kontakten statt, wobei aufsuchende Beratung primär bei der Qualifikationsberatung in Unternehmen erfolgt und weniger bei der personenbezogenen Beratung. Online-Beratungen sind weniger häufig, jedoch finden sich viele **Online-Informationen**, die auch mit persönlicher Beratung kombiniert werden (z.B. in Schweden). Auch das österreichische AMS plant durch eine verbesserte Zielgruppenanalyse und ein neu gestaltetes Online-Angebot (z.B. Jobplattform und Website) künftig mehr Personen zu erreichen. BeraterInnen sollen durch verstärkte Kundenselbstbedienung und die Bereitstellung verbesserter Online-Informationen mehr Zeit für jene Personen haben, die eine persönliche Beratung benötigen. Das finnische PES setzt mit der Entwicklung einer neuen *eGuidance*-Plattform neben der persönlichen Beratung künftig auch verstärkt auf Online-Beratung und Selbstbedienung. Dabei stellt sich jedoch die Frage, ob insbesondere in Bezug auf Ältere und wenig Computer-affine oder gering qualifizierte Menschen eine solche „Selbstbedienung“ mit einer persönlichen Beratung mithalten kann bzw. ob professionelle Beratung tatsächlich durch Online-Plattformen zumindest teilweise ersetzt werden kann. Zwar gibt es Online-Beratung, bei der tatsächlich BeraterInnen Fragen beantworten, die Qualität dieser Beratungsangebote unterscheidet sich jedoch von der eines persönlichen Beratungsgesprächs grundlegend. Gut funktionierende Beratungsvarianten, die persönliche, Telefon- und Online-Kontakte kombinieren gibt es z.B. in Schottland, wo eine zentrale Anlaufstelle (*Skills Development Scotland*) für unterschiedlichste Aspekte der Beratung von sehr unterschiedlichen Zielgruppen (von SchülerInnen und NEETs bis Ältere) zuständig ist. Solche „*Multichannel*“-Beratungen erfordern jedoch eine sehr umsichtige Konzeption hinsichtlich der Entscheidung, für wen welche Medienkanäle angeboten werden bzw. wann diese ineinander greifen und ein umfassend geschultes Personal.

Auch in der Beratung selbst wird die Verwendung von IKT immer wichtiger, was auch Auswirkungen auf die BeraterInnen hat: War es früher oft so, dass IKT erst am Ende eines

Prozesses berücksichtigt wurde, so werden heute Online-Lernumgebungen, das Internet und IKT-Services von Anbeginn an in die Ausbildung der BeraterInnen und die Entwicklung von Beratungsangeboten einbezogen. Die Wahl der Beratungsform und –tools hängt jedoch stets von der jeweiligen Zielgruppe ab, da nicht alle Personen gleichermaßen in der Lage sind, bestimmte Tools zu verwenden oder z.B. mit textbasierten Informationen umzugehen.

Im Zusammenhang mit der Beratung Älterer wird häufig auf die Notwendigkeit einer **aufsuchenden und niederschweligen Beratung** hingewiesen, wie z.B. Gratisangebote, die mit nicht zu langen Anfahrtswegen und guter zeitlicher Verfügbarkeit verbunden sind und dadurch eine bessere Erreichbarkeit und Beteiligung von Älteren bewirken sollen. Diese Form der Beratung soll insbesondere dazu beitragen, jene zu erreichen, die nicht von sich aus Beratung suchen oder selbständig Informationen über das Internet beziehen. Ältere Personen haben aber auch oft selbst Vorurteile gegenüber Weiterbildung, z.B. aufgrund von negativen Schulerfahrungen oder weil sie Weiterbildung in ihrem Alter als nicht mehr so wichtig ansehen. Hier kann Guidance im Rahmen von persönlichen Beratungsgesprächen helfen, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen und von neuen Lern- und Arbeitsmethoden, Kompetenzanerkennung und weiterführender Beratung zu überzeugen.

Niederschwelligkeit, eine geringere Bindung an Organisationen, mehr Sozialraumorientierung sowie eine stärker handlungs- und alltagsbezogene Beratung werden von ExpertInnen immer wieder als wichtige Aspekte bei der Beratung von Älteren bzw. von Personen mit geringer Beratungsneigung genannt. Aufsuchende Beratung in Betrieben oder an Orten, wo sich Menschen dieses Alters häufig aufhalten wird etwa in Finnland oder Schottland angeboten und erscheint als besonders geeignet, um auch geringer qualifizierte Personen zu erreichen. Die zeitliche und örtliche Verfügbarkeit des Bildungs- und Beratungsangebots ist aber auch für Berufstätige und Menschen mit familiären Pflege- oder Betreuungsverpflichtungen sehr wichtig.

Das Beratungsangebot für Ältere sollte somit äußerst flexibel gestaltet sein und auf die Bedürfnisse Älterer reagieren. Zielgruppenspezifische Angebote für Ältere, wie sie z.B. an den Seniorenuniversitäten in Schweden geboten werden, der Aufbau von nachhaltigen regionalen Strukturen und eine bessere Vernetzung von allgemein- und berufsbildenden Einrichtungen wäre in diesem Zusammenhang ebenfalls wünschenswert.

Ein Eindruck zur Guidance von Erwachsenen trifft in verschiedenen Ländern zu: es wird oft angenommen, dass es ausreicht für Erwachsene Informationen bereitzustellen, ohne darauf einzugehen, ob diese auch verstanden und angewandt werden können. Das Bereitstellen von Informationen ist aber nur ein Aspekt von Guidance. Sehr wichtig ist es auch, die vorhandenen Kompetenzen und die vorhandenen Lernbedürfnisse sichtbar zu machen. Denn Guidance kann eine Möglichkeit darstellen, neue Kompetenzen zu erwerben und die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, den beruflichen Horizont zu erweitern oder über individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu reflektieren. Die Kompetenzerfassung spielt daher in der lebensbegleitenden Beratung eine große Rolle, auch und besonders bei Personen 50+, da diese so ein Gefühl für die eigenen Stärken und Schwächen, aber auch Wünsche und Möglichkeiten entwickeln können. Das Zusammenfassen der eigenen Kompetenzen kann auch zur Inanspruchnahme weiterführender Guidance-Leistungen motivieren, wie dies z.B. der deutsche Ruhestandskompass gezeigt hat.

In diesem Zusammenhang ist die Einbeziehung des **informellen Lernens** am Arbeitsplatz sowie des **non-formalen Lernens** in Lifelong Guidance als wichtiger Aspekt zu nennen, der stärker in die Beratung von Personen 50+ einbezogen werden sollte, da diese viele informell erworbene Kompetenzen mitbringen, ohne sich dessen selbst oft bewusst zu sein oder gar eine

offizielle Anerkennung dieser Kompetenzen vorzuweisen zu können. Vor allem im gering und mittel qualifizierten Bereich, wo die Beteiligung an formaler und non-formaler Weiterbildung geringer ausfällt, wird ein Großteil der vorhandenen Kompetenzen durch informelle Weiterbildung und „*learning by doing*“ erworben. Hier können fehlende Zertifikate ein Nachteil für berufliche Um- oder Neuorientierungen sein und ein Sichtbarmachen und Anerkennen dieser Kompetenzen können neue Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Eine solche Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen sollte jedenfalls auch in der Lohn- und Gehaltseinstufung einfließen, die sich bisher jedoch in vielen Ländern immer noch sehr stark an formalen Qualifikationen orientiert.

Unterschiede in den Alterslohnprofilen werden auch als Faktor gesehen, der sich positiv oder negativ auf Beschäftigungs- und Weiterbildungschancen von Älteren auswirken kann (siehe z.B. Gasior et al. 2012). So steigen in Österreich die Lohnprofile mit zunehmenden Alter steil an, wohingegen sie in Finnland ausgesprochen flach verlaufen und in Schweden ab einem Alter von 55 Jahren sogar rückläufig sind.

Weiters entstehen auch immer mehr „*hybride Jobs*“, so sind z.B. SupermarktkassiererInnen in Finnland mittlerweile auch für Banküberweisungen zuständig, wofür wieder andere Kompetenzen gefragt sind. Somit entstehen laufend neue Kompetenzcluster, auf die sich Personen neu einstellen müssen. Gerade für Personen 50+ sind solche Entwicklungen oft größere Herausforderungen, da sie Veränderungen am Arbeitsplatz wahrnehmen, sich aber schwertun, sich auf diese einzustellen. Hier wäre die Entwicklung von *Career Management Skills* eine wichtige Rahmenbedingung, damit sich auch Ältere auf Änderungen im Beruf besser einstellen bzw. mit diesen besser umgehen können; und dies sollte auch von den Unternehmen unterstützt werden, wobei es dazu viele Beispiele guter Praxis z.B. zur Qualifizierungsberatung in Deutschland oder zum Age Management in den skandinavischen Ländern gibt. Guidance ist hier vor allem als Präventionsmaßnahme zu sehen, die im Idealfall zu einer motivierten und gut ausgebildeten Belegschaft führt, die die richtigen Kompetenzen und Qualifikationen für die vorhandenen Arbeitsplätze mitbringt und so nicht zuletzt auch zu mehr Erfolg und Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens beiträgt.

Im Bereich der Entwicklung von ***Karrieremanagementfertigkeiten*** könnte in Österreich noch einiges getan werden. Es ist aber auch wichtig anzuerkennen, dass Karrieren oft nicht selbst bestimmt werden, sondern sich Schritt für Schritt und entsprechend den gegebenen Bedingungen entwickeln. Die Fähigkeit, eigene Kompetenzen zu erkennen, zu reflektieren und regelmäßig mit Blick auf neue Entwicklungen und Anforderungen zu erweitern, kann mit Hilfe von professionellen BeraterInnen, die mehr auf Potentiale als auf Fehler und Schwächen fokussieren, unterstützt und geschult werden.

Anhand der Zielgruppe der Älteren lässt sich ein allgemeiner gesellschaftlicher Trend zu mehr Eigenverantwortung in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit feststellen, wobei sich jede/r selbst die Frage stellen muss, was notwendig ist, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Hier wird Verantwortung von der Gesellschaft auf das Individuum übertragen, das sich in einem ständigen „Selbstopтимierungsprozess“ befindet. Wie ein Gesprächspartner anführte: „*Sicherheit am Arbeitsmarkt kommt von Beschäftigungsfähigkeit, nicht von einer Beschäftigung.*“ Dies ist sicher eine Entwicklung, bei der darauf geachtet werden muss, dass nicht alle Menschen dieselben Voraussetzungen mitbringen, um sich selbständig um ihre Beschäftigungsfähigkeit und Selbstopтимierung kümmern zu können und mehr Unterstützung brauchen. Auch muss die Verlagerung von Verantwortung auf Individuen kritisch hinterfragt werden, da damit ja z.B. ein Verlust des Arbeitsplatzes oder ein Nicht-mehr-Tritt-Fassen-Können in der Arbeitswelt ein persönliches Scheitern impliziert.

Aufgrund der Tatsache, dass in den vergangenen Jahren die Kooperation der EU-Mitgliedstaaten im Bereich lebensbegleitender Beratung durch das *European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)* unterstützt wurde und die Europäische Kommission bereits 2008 in der Guidance-Richtlinie die Entwicklung von Qualitätsstandards für Beratungsleistungen auf nationaler Ebene angeregt hat (Council of the European Union 2008, 6f.), wurden in in vielen europäischen Ländern Qualitätsstandards für Bildungs- und Berufsberatung entwickelt. Beispiele für einzelne solcher Standards finden sich in allen der untersuchten Länder, zu Schottland und Finnland wurde näher auf universitäre Ausbildungsangebote in diesem Bericht eingegangen (siehe Kapitel 4.7 und 5.7). In Österreich gibt noch keine allgemein verbindlichen formalen Rahmenbedingungen im Sinne eines etablierten Berufsbildes oder national einheitlicher Qualitäts- und Ausbildungsstandards. Eine weitere Professionalisierung und die Entwicklung von verbindlichen Ausbildungsstandards und umfassenden Qualitätskriterien wäre somit ein wichtiger Schritt.

Ältere Erwerbstätige in Finnland und Schweden sowie Schottland/UK weisen im europäischen Vergleich hohe **Weiterbildungsbeteiligungen** auf, was mit der insgesamt hohen Bildungsbeteiligung der Bevölkerung in Zusammenhang stehen dürfte – Menschen, die ans Lernen gewöhnt sind, setzen diese Gewohnheit auch im Alter fort. Deutschland hat in dieser Hinsicht in den letzten Jahren aufgeholt, hat aber weiter Verbesserungsbedarf. Österreich liegt zwar über dem OECD-Durchschnitt, eine Anhebung der Bildungsbeteiligung und des Bildungsniveaus in allen Altersgruppen sollte sich mittel- bis langfristig aber auch positiv auf die Bildungsbeteiligung Älterer auswirken.

Insbesondere sollte bei Maßnahmen, die die Bildungsbeteiligung fördern, nicht auf ältere Personen mit geringer formaler Ausbildung vergessen werden, die oft aufgrund von körperlichen Beschwerden nicht in der Lage sind, ihren Beruf weiter auszuüben. Sie sollten deutlich stärker in Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen eingebunden werden und hier sind sicher noch Anstrengungen nötig, diese bisher von Weiterbildung wenig erfasste Gruppe besser zu erreichen.

Im Hinblick auf lebensbegleitendes Lernen wurde von Harris und Chisholm (2011) eine Theorie entwickelt, die Lernen als einen integralen Bestandteil des Lebens und über die gesamte Lebensspanne hinweg beschreibt – Harris und Chisholm nennen diese Theorie „*lifeplace learning*“. Wobei Lernen eben nicht nur in formalen Kontexten stattfindet, sondern auch Aspekte wie implizites, non-formales oder informelles Lernen berücksichtigt und anerkennt (Harris, Chisholm 2011, 373f.). Weiters weisen ältere Beschäftigte sehr viel implizites Wissen auf, das z.B. mittels MentorIn-Mentee-Beziehung oder durch andere Methoden (wie z.B. generationenübergreifendes Teamwork) auf junge MitarbeiterInnen transferiert werden sollte, um nicht bei Pensionsantritt verloren zu gehen.

Die Verankerung von Mentoren- und Tandemprogrammen, wie sie in Deutschland in Betrieben eingesetzt werden, wäre somit ein Ansatzpunkt, um den Wissenstransfer Älterer auf Jüngere in der Späterwerbsphase zu unterstützen. In Finnland wird ebenfalls Peer-Gruppen-Lernen und die Arbeit in intergenerationellen Teams als bewährte Methoden für den Transfer von implizitem Wissen eingesetzt. Auch österreichischen Unternehmen und hier vor allem KMUs könnten Beratungsleistungen zum Qualifikationsbedarf ihrer Belegschaft in Kombination mit Fachkräftebedarfs- und Altersstrukturerhebungen, die sich in Deutschland als „Türöffner“ für Demographieberatung bewährt haben, verstärkt angeboten werden.

Alle untersuchten Länder sind gekennzeichnet von einer demographischen Entwicklung, bei der es zu einer Zunahme des Anteils Älterer in der Bevölkerung kommt und künftig mehr

Ältere in der Erwerbsbevölkerung anzutreffen sein werden; daher wurden weitreichende Änderungen bei den Pensionsregelungen umgesetzt, wobei Finnland und Schweden damit bereits in den 1990er-Jahren begonnen haben. Einige Länder schafften ein fixes Pensionsantrittsalter ab (z.B. Großbritannien, Finnland und Schweden) und führten stattdessen einen „Korridor“ bzw. ein flexibles Antrittsalter ein, in dem ältere Personen in Pension gehen können: In Finnland liegt das flexible Antrittsalter zwischen 63 und 68 Jahren, in Schweden zwischen 61 und 67 Jahren und in Großbritannien soll der Korridor demnächst auf 65 bis 70 Jahre angehoben werden. Ergänzend setzen diese Länder mittels Zu- und Abschlägen finanzielle Anreize, länger im Erwerbsprozess zu bleiben bzw. nicht vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.

Die Kombination flexibler Pensionsantrittsmodelle mit finanziellen Anreizsystemen für Beschäftigte und Unternehmen hat sich vor allem in Schweden als effizientes Instrumentarium zur Anhebung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters erwiesen, wobei jedoch die wohlfahrtsstaatliche Orientierung und die gesellschaftspolitische Struktur mitzudenken sind.

Österreich könnte künftig stärker auf flexiblere bzw. je nach individueller Gegebenheit und Bedürfnissen unterschiedlich gestaltbare **Übergangsmöglichkeiten in die Pension** setzen. Lebensbegleitende Beratungsangebote können hier einerseits über die verschiedenen Modelle umfassend informieren und andererseits Orientierung und Vorbereitungshilfe für die Übergangsphase zur Pensionierung bieten.

Ein wichtiges Thema ergibt sich für Berufs- und BildungsberaterInnen in Bezug auf die Beratung und bessere Integration von **älteren Frauen** in den Arbeitsmarkt. Themenfelder sind dabei die Vermeidung von Altersarmut, eine mögliche Arbeitszeitaufstockung von Teilzeit auf Vollzeit oder flexiblere Wege in die Pension, die auch mit einem späteren Pensionsantritt verbunden sein können; diesbezüglich wären aber strukturell noch einige Verbesserungen nötig, wie z.B. mehr und flexiblere Kinderbetreuungsmöglichkeiten und generell eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Neben der Beratung ist aber auch mehr Forschung in Bezug auf Altersdiskriminierung im Arbeitskontext und ihre Auswirkung insbesondere auf ältere Frauen gefordert (Mairhuber et al. 2015). Auch der Zusammenhang von Lebensarbeitszeit und Pensionsantritsverhalten sowie Altersarmut insbesondere bei Frauen sollten in Österreich noch genauer erforscht werden.

Neben finanziellen Anreizsystemen, die den längeren Verbleib Älterer im Arbeitsmarkt unterstützen sollen und gesetzlichen Maßnahmen, die z.B. Frühpensionierungen oder Invaliditätsrenten einschränken, werden in einigen Ländern auch die **Unternehmen stärker in die Pflicht** genommen:

In Finnland wurden Unternehmen mit dem sogenannten *Experience Rating Modell* dazu verpflichtet, sich an den Kosten der Erwerbsunfähigkeitspension ihrer MitarbeiterInnen zu beteiligen, wodurch invaliditätsbedingte Erwerbsaustritte auf betrieblicher Ebene durch Risikominimierung bzw. präventive Maßnahmen reduziert werden sollen. Das Invaliditätsrisiko bzw. die Kosten der Invalidität werden dem/der ArbeitgeberIn übertragen: Ein Grundbeitrag (für Firmen über 50 MitarbeiterInnen) fällt auf alle Bruttogehälter der ArbeitnehmerInnen an sowie ein Zusatzbetrag, je nach Unternehmensgröße und firmenspezifischen Abgängen in die Invalidität. Damit soll das Ignorieren von Invaliditätsrisiken für Firmen teuer werden und zu präventiven Maßnahmen wie Rehabilitation und Schulungen zu Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz führen. In Schweden zielt die 2008 eingeführte sogenannte *Rehabilitationskette* auf die aktive Beteiligung der Betroffenen ab, lange Krankenstandszeiten zu vermeiden, und verpflichtet gleichzeitig Unternehmen dazu, ältere ArbeitnehmerInnen auch nach Fehlzeiten erneut

einzustellen bzw. im Unternehmen zu behalten; dabei wird davon ausgegangen, dass die ArbeitnehmerInnen zu ihrer früheren Arbeit zurückkehren. Falls dies nicht möglich ist, kommt es zu einer erweiterten Beurteilung der Arbeitsfähigkeit, bei der entweder andere Arbeitsplätze im selben Unternehmens berücksichtigt werden (auch mit geringerem Gehalt) oder ein halbes Jahr Karenz in Anspruch genommen werden kann, um eine Anstellung bei einem anderen Unternehmen zu testen. In dieser Zeit bleibt der ursprüngliche Arbeitsplatz geschützt.

Hinsichtlich der Einbeziehung der ArbeitgeberInnen in die Verantwortung für Gesundheit und einen längeren Verbleib am Arbeitsmarkt besteht in Österreich noch einiger Handlungsspielraum. Zudem sollten verbesserte Übergangsmöglichkeiten durch berufliche Rehabilitationsmaßnahmen, temporäre Lohnzuschüsse oder auch vorübergehende Tätigkeit in Beschäftigungsprojekten des zweiten Arbeitsmarkts ausgebaut werden.

Die demographische Entwicklung in Europa führt dazu, dass ArbeitgeberInnen beginnen das **Potential von älteren Beschäftigten** und langsam auch von älteren Arbeitssuchenden zu erkennen sowie Vorurteile gegenüber diesen abzubauen. Hier spielt auch der Fachkräftemangel eine Rolle, da es immer dringender notwendig wird ältere Beschäftigte länger im Erwerbsprozess zu halten und weiterzubilden, bei der Neueinstellung bzw. Stellensuche verstärkt auch auf ältere Personen zurückzugreifen sowie deren Kompetenzen und Talente sichtbar zu machen. Hier gibt es in einigen Ländern noch viel zu tun, vor allem auch was den Abbau von Vorurteilen, (versteckter) Altersdiskriminierung und das Anerkennen der Vorteile und des Potentials von älteren Personen betrifft.

Dabei bleibt zu beachten, dass alle Stakeholder zu einer Änderung in der Rezeption von älteren Personen am Arbeitsmarkt beitragen müssen, wenn es tatsächlich zu einer grundlegenden Veränderung kommen soll.

Aber auch ältere Personen sollten stärker einbezogen werden und mit Hilfe von Beratung und Information auch zur Phase des Übergangs in die Pension unterstützt werden. So könnten für diese Phase durch gezielte Beratung Menschen, die nicht „von heute auf morgen“ mit dem Arbeiten aufhören wollen, dabei unterstützt werden, länger aktiv am Arbeitsmarkt zu bleiben bzw. geeignete Formen der Erwerbstätigkeit zu finden. Interessant ist ja, dass bei vielen Untersuchungen von älteren Personen oft angegeben wird, dass sie gerne auch nach 65 noch arbeiten würden – wenn auch in reduzierter Form, z.B. von den Stunden her gesehen oder auch hinsichtlich der Verantwortung. Auch interessieren sich viele Ältere dafür, nach der Pensionierung weiter ehrenamtlich oder geringfügig tätig zu sein. Dieses Potenzial an Arbeitskräften 65+ bzw. bei Frauen in Österreich aktuell noch 60+ sollte viel stärker mittels Maßnahmen und Beratung unterstützt werden, um länger im Erwerbsprozess bleiben zu können.

Eine Änderung bei der Einstellung zu Personen 50+, und auch 60+, kann derzeit am österreichischen Arbeitsmarkt beobachtet werden: Bei einigen Projekte und Initiativen können auch Personen 60+ an Maßnahmen teilnehmen und werden beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt. Auch die Kampagne „Einstellungssache 50+“ führt dazu, dass Personen jenseits der 60 offensiver unterstützt und gefördert werden. Generell kann in Österreich derzeit ein „Boom“ beim Thema ältere ArbeitnehmerInnen festgestellt werden, in anderen Ländern, wie z.B. Schottland oder Finnland, scheint dieser Trend schon wieder abzuflachen; im Falle von Schottland ist nun eine andere Zielgruppe, Jugendliche zwischen 16 und 19 Jahren, im Fokus von Initiativen und Maßnahmen. Dadurch kommt es dazu, dass früher bestehende Projekte nicht mehr ausreichende Finanzierung erhalten bzw. sich die Finanzierung nun stark auf die neue Zielgruppe ausrichtet und vor ein paar Jahren bestehende Maßnahmen nicht mehr existieren. Auch in Finnland gab es vor einigen Jahren noch deutlich

mehr Initiativen und Maßnahmen für Personen 50+, diese wurden allerdings aufgrund von Regierungswechsel und der sich verschlechternden wirtschaftlichen Situation stark zurückgefahren. Hier bleibt sicher auch für Österreich darauf zu achten, dass – auch wenn andere Gruppen am Arbeitsmarkt in Zukunft verstärkt Aufmerksamkeit erhalten werden, wie z.B. die Integration der Flüchtlinge bzw. Asylberechtigten – nicht auf die Älteren „vergessen“ werden darf, die auch in den kommenden Jahren und Jahrzehnten eine wachsende Gruppe am österreichischen Arbeitsmarkt darstellen werden.

Die gute Zusammenarbeit der unterschiedlichen AkteurInnen kann in Finnland als weiteres Beispiel guter Praxis angeführt werden, die die Vorteile eines kleinen Landes nutzen und oft schon seit Jahrzehnten sehr gut kooperieren. Dies ist oft eine Voraussetzung, dass Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden, wobei auch die SozialpartnerInnen stark in den Prozess einbezogen sind. Hier zeigt sich auch in Österreich eine starke Tradition der sozialpartnerschaftlichen Kooperation, die bei einzelnen Projekten, wie z.B. fit2work, sehr gut funktioniert. Auch die Begleitung von Maßnahmen und Projekten durch wissenschaftliche Forschungseinrichtungen, die zeitnah Evaluationen und Studien bereitstellen, könnte in Österreich – ausgehend von den finnischen Good Practice-Beispielen in diesem Bereich, wie z.B. umfangreiche Erhebung zu Gesundheit am Arbeitsplatz – noch intensiviert werden.

Der starke Fokus auf *Arbeitsfähigkeit*, der in Finnland und Schweden schon seit vielen Jahren in die Entwicklung von Maßnahmen eingeflossen ist, wird auch in Österreich stärker in den Mittelpunkt gerückt: so werden in österreichischen Betrieben bereits seit mehr als zehn Jahren Pilotprojekte zu *alter(n)sgerechtem Arbeiten* umgesetzt. Wobei kontinuierliche Weiterbildung und eine gesundheitsfördernde Umgebung Themen sind, die nicht nur ältere ArbeitnehmerInnen betreffen, sondern für alle Beschäftigte wichtig sind und von Anfang an, d.h. am besten beginnend mit der beruflichen Ausbildung, mitbedacht werden sollten. Allerdings zeigt sich bei einem Querschnitt über unterschiedliche Projekte hinweg, dass diese vor allem in den Bereichen Produktion und Industrie umgesetzt werden – was auf den ersten Blick und den dort anzutreffenden hohen körperlichen Anforderungen durchaus Sinn macht. Bei näherem Betrachten der Bereiche mit geringer Anzahl an Pilotprojekten zeigt sich, dass diese vor allem im Dienstleistungsbereich fehlen, wo einerseits psychische Belastungen stark zunehmen und andererseits ein hoher Frauenanteil vorherrscht. Hinsichtlich der Implementierung von alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen, gesundheitsfördernder Maßnahmen und der Möglichkeit zu einem längeren Verbleib Älterer auf dem Arbeitsmarkt sollte in Zukunft eine stärker nach Branchen orientierte Betrachtung erfolgen, da etwa im Sozialbereich und in der Pflege völlig andere Bedingungen und psychische bzw. physische Belastungen für Ältere auftreten können als etwa am Bau oder in der Produktion. Interessanterweise fehlt auch im öffentlichen Dienst ein strukturierter Zugang zum Thema demographischer Wandel, wobei hier eine starke Alterung der Belegschaft zu beobachten ist, deren Auswirkungen derzeit noch nicht ausreichend untersucht werden. Weiters sind viele der im Bereich alter(n)sgerechtes Arbeiten gesetzten Aktionen oft auf größere Unternehmen beschränkt, wohingegen in kleinen und mittleren Unternehmen deutlich weniger Aktionen gesetzt werden. Gleichzeitig sind KMUs in Österreich sehr stark vertreten und Gesundheitsförderung sowie alternative Arbeitszeitmodelle sind hier noch wenig anzutreffen. In Deutschland werden KMUs stärker in Beratungsaktivitäten einbezogen, wo Programme explizit auf diese Unternehmen abzielen (siehe Kapitel 3.6) und aktives Altern oder Weiterbildung von älteren Beschäftigten unterstützen; wobei auch auf Lernen am Arbeitsplatz gesetzt wird, das sowohl von Älteren als auch von den Betrieben gut angenommen wird, da für beide Seiten die Vorteile von solchen Weiterbildungen rasch sichtbar werden.

In Österreich sollten in Zukunft mehr Maßnahmen und begleitende Beratung und Forschung im Bereich KMUs durchgeführt werden, um diesen wichtigen Aspekt der österreichischen Wirtschaft nicht zu vernachlässigen. In Großbetrieben ist es auch oft einfacher für z.B. körperlich eingeschränkte Personen eine neue Aufgabe zu finden, in KMUs ist dies oft schwer möglich. Hier könnte eventuell der Zusammenschluss von mehreren KMUs helfen, die gemeinsam Aktionen durchführen könnten.

9 Literatur

Albin, Maria; Bodin, Theo; Wadensjö, Eskil (2015): National Report Sweden. Online unter: <http://www.jp-demographic.eu/wp-content/uploads/2015/07/SE-National-Report.pdf> (2015-11-12)

Anderson, Karen; Backhans, Mona (2014): Pensions, health and long-term care. Sweden November 2013, Update 2014. asisp.

Anger, Christina; Erdmann, Vera; Plünnecke, Axel; Stettes, Oliver (2012): Bildung in der zweiten Lebenshälfte: Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Online unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/studie-bildung-in-der-zweiten-Lebenshaelfte-C3_A4lfte-Kurzfassung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (2015-11-29)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Berlin. Online unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile (2015-11-30)

Anxo, Dominique; Ericson, Thomas (2011): Senior Workers Participation in the Labour Market and Public Policies: The Swedish case; Online unter: http://lnu.se/polopoly_fs/1.99141!Sweden%20WP2_3%201st%20June%20%202011%20final.pdf (2015-11-19)

Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali (2010): ELDERS – Elder employees in companies experiencing restructuring: Stress and well-being. Modena, 2009-2010

Avramov, Dragana; Maskova, Miroslava (2003): Active ageing in Europe. Population Studies. Strasbourg: Council of Europe Publishing.

Bell, David; Rutherford, Alasdair (2013): Older workers and working time. IZA DP No. 7546. August 2013

Biffel, Gudrun; Lassnigg, Lorenz (2007): Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen. Vergleichende Analysen und Strategievorschläge für Österreich. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien. Online unter: http://media.arbeiterkammer.at/PDF/MWuG_Ausgabe_102.pdf (2015-10-29)

Biffel, Gudrun; Leoni, Thomas; Mayrhuber, Christine (2008): Arbeitsplatzbedingungen, arbeitsbedingte Krankheiten und Invalidität. WIFO.

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Strategische Sozialberichterstattung. Nationaler Sozialbericht 2014 (NSB) – Deutschland. Online unter: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a360-14-nationaler-sozialbericht->

2014.pdf;jsessionid=9CE0DE5F6072D01F079D8F8AE419A298?__blob=publicationFile&v=2 (2015-09-26)

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015a): Ratgeber zur Rente. Heute verlässlich für morgen. Die Rente. Bonn. Online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/a815-ratgeber-zur-rente-258.pdf?__blob=publicationFile (2015-11-26)

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015b): Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone. Sozialversicherungsrecht. Arbeitsrecht. Steuerrecht. Beispiele Mindestlohn. Online unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a630-geringfuegige-beschaeftigung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (2015-11-27)

BMASK, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2012): Sozialbericht 2011-2012. Online unter: [.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/7/2/CH2171/CMS1353079209699/sozialbericht_2011_gesamt.pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/7/2/CH2171/CMS1353079209699/sozialbericht_2011_gesamt.pdf) (2016-01-19)

BMASK, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2013): Altern und Zukunft. Bundesplan für Seniorinnen und Senioren. Wien. Online unter: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/0/7/CH3434/CMS1451919205078/soziale-themen_seniorinnen_bundesseniorinnenplan_gesamt.pdf (2016-01-19)

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015a): Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen. Berichtszeitraum 2013-2014. Wien. Online unter: https://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/abbau_benachteiligungen_2013.pdf?529d18 (2016-01-28)

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015b): Konsultationsdokument. Validierung nicht-formalen und informellen Lernens. Entwicklung einer nationalen Strategie zur Umsetzung der Ratsempfehlung vom 20.12.2012 (2012/C 398/01). Online unter: https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/konsultationspapier_beilage_.pdf (2016-01-27)

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015c): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Online unter: https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (2015-11-29)

BMF, Bundesministerium für Finanzen (2014): Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2015 - 2018. Online unter: https://www.bmf.gv.at/budget/das-budget/Strategiebericht_2015-2018.pdf?4jwmob (2015-11-12)

BMI, Bundesministerium des Innern (2015): Grundsätze und Schritte zur Weiterentwicklung der Demografiepolitik der Bundesregierung. Online unter: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Nachrichten/Kurzmeldungen/grundsaeetze-und-schritte-zur-weiterentwicklung-der-demografiepolitik.pdf?__blob=publicationFile (2015-11-27)

BMWi, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2015): Nationales Reformprogramm 2015. Online unter: <https://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/M-O/nationales-reformprogramm-2015,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> (2015-10-30)

Bouget, Denis; Frazer, Hugh; Marlier, Eric; Sabato, Sebastiano; Vanhercke, Bart (2015): Social Investment in Europe. A study of national policies. DG Employment, Social Affairs and Inclusion

Brown, Alan; Bimrose, Jenny (2011): Changing patterns of guidance, learning and careers of older workers in Europe. In: Cedefop: Working and ageing. Guidance and counselling for mature learners, 166-185

Bubolz-Lutz, Elisabeth (2003). Beratung - ein Basiskonzept der Geragogik. In Gösken, Eva; Pfaff, Matthias (Hg.). Lernen im Alter - Altern lernen. Oberhausen, 198-217

Bundesagentur für Arbeit (2015a): Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren. August 2015. Analytikreport der Statistik. Online unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Monatliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Analyse-Arbeitsmarkt-Aeltere/Analyse-Arbeitsmarkt-Aeltere-201508.pdf> (2015-11-26)

Bundesagentur für Arbeit (2015b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Ältere am Arbeitsmarkt. Online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt-2014.pdf> (2015-11-26)

Bundesagentur für Arbeit (2015c): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2014. Online unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf> (2015-11-30)

Bundesagentur für Arbeit (2015d): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2014. Online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2015-07.pdf> (2016-01-12)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Dezember 2015. Online unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/statistik-anlage-teil-4-aktuelle-zahlen-zu-asyl.pdf?__blob=publicationFile (2016-01-27)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2011): Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern – Chancen für Betriebe und Tarifpolitik. Dortmund. Online unter: http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/arbeitsfaehigkeit-erhalten-foerdern.pdf?__blob=publicationFile (2016-01-20)

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2015): Pressemitteilung 9/2015. Wochenarbeitszeit gesunken: Erwerbstätige Frauen arbeiten heute im Schnitt fast 3 Stunden

weniger als vor 20 Jahren. Online unter: http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Grafik_des_Monats/2015_08_frauen_erwerbstaetigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, BIFEB (2013): Bildungschancen für ältere Frauen. Von Bildungsbedürfnissen zu Partizipation. Online unter: http://www.bifeb.at/fileadmin/user_upload/doc/Bildungschancen_fuer_aelter_Frauen._Von_Bildungsbeduerfnissen_zu_Partizipation.pdf (2015-11-12)

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, BIFEB (2014): Wissensgesellschaft. Bildungschancen für ältere Menschen. Möglichkeiten für lebenslanges Lernen schaffen. Online unter: http://www.bifeb.at/fileadmin/user_upload/doc/Wissensgesellschaft._Bildungschancen_fuer_aeltere_Menschen.pdf (2015-11-12)

Bundeskanzleramt (2012): Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 (SRÄG 2012). Online unter: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_3/BGBLA_2013_I_3.html (2015-11-12)

Bundeskanzleramt (2013a): Arbeits- und Gesundheitsgesetz der Fassung vom 7.6.2013 (AGG 2013). Online unter: http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/agg_fassung_vom_07.06.2013.pdf (2015-11-12)

Bundeskanzleramt (2013b): Nationales Reformprogramm. Online unter: <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=51122> (2015-11-13)

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung. Online unter: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf> (2015-11-30)

CARMEN network, Penny Banks (2004): Policy Framework for Integrated Care for Older People. London. Online unter: http://www.kingsfund.org.uk/sites/files/kf/field/field_publication_file/policy-framework-integrated-care-older-people-developed-carmen-network-penny-banks-1-august-2004.pdf (2015-11-18)

Cedefop (2009): Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe

Cedefop (2010): Professionalisierung von Laufbahnberatung. Praxiskompetenzen und Qualifikationen in Europa

Cedefop (2011a): Lifelong Guidance across Europe: Reviewing policy progress and future prospects

Cedefop (2011b): Working and ageing. Guidance and counselling for mature learners

Cedefop (2012): Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce

Cedefop (2014): Navigating difficult waters: Learning for career and labour market transitions

Cedefop (2015a): Increasing the value of age. Guidance in employers' age management strategies

Cedefop (2015b): On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews 2014 update

Christl, Michael; Kucsera, Dénes (2014): Elchtest für Österreichs Pensionssystem. Wie Schwedens Sozialdemokraten unsere Renten sichern. Agenda Austria Diskussionspaper #2.

Council of the European Union (2008): Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. Online unter: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf (2015-03-19)

Council of the European Union (2010): Council conclusion on Active Ageing. June 2010. Online unter: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/114968.pdf (2015-02-24)

Council of the European Union, European Commission (2010): The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. Online unter: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf (2015-02-24)

Csarmann, Judith (2015): Der Arbeitsmarkt für Ältere – eine Einstellungssache. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_10-2015.pdf (2015-11-12)

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Kapitel B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung, Online unter: <http://datenreport.bibb.de/html/5818.htm> (2015-11-29)

Demografie Portal des Bundes und der Länder. Online unter: http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Erwerbstaetigenquote_Alter_Geschlecht.html (2015-11-27)

DeStatis. Website des Statistischen Bundesamts. Online unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/07/PD15_272_122.html; 2016-01-12

Deutscher Bundestag (2010): Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Altersbilder in der Gesellschaft und Stellungnahme der Bundesregierung. Drucksache 17/3815. Online unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/bt-drucksache-sechster-altenbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (2015-10-29)

Deutsches Demographienetzwerk (2010): Fachkräftemangel: Know How der Generation 50 nutzen. Online unter: <http://demographie-netzwerk.de/dossiers/fachkraeftesicherung/detail/artikel/fachkraeftemangel-know-how-der-generation-50-nutzen.html?L=%2Fproc%2Fself%2Fenviron&cHash=b652b8b65c8a2d9c32e94991bc7efd90> (2015-04-30)

Deutscher Gewerkschaftsbund (2008): Lebenslanges Lernen mit Leben füllen: Zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/innen. Online unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++article-mediapool-62120d7f61296567404de80fd16f35f9> (2015-10-09)

Deutsche Rentenversicherung (2012): Meine Zeit in Schweden – Arbeit und Rente europaweit. Berlin. Online unter: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/232824/publicationFile/52214/41_meine_zeit_in_schweden.pdf (2015-11-20)

DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2011): European Public Employment Services and Lifelong Guidance. Analytical paper

DG Employment (2015): An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe

DG Research (2014): Population ageing in Europe. Facts, implications and policies

Diekmann, Knut (2012): Marktfähigkeit von Qualifizierungsberatung – Ist die Beratung ein Zukunftsmodell? In: f-bb: Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung. Wirtschaft und Bildung Band 67. Bielefeld 2012, 251-270.

Döring, Ottmar; Hoffmann, Jana (2012): Forschungs- und Entwicklungsstand der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung. In: f-bb: Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung. Wirtschaft und Bildung Band 67. Bielefeld 2012, 271-292.

Diller, Thomas; Hagenauer, Karin; Erkl-Zoffmann, Michaela; Gratz, Bernhard; Wick, Barbara (2008): Alternsgerechtes Arbeiten im Fokus: Das Modellprojekt »Oberpinzgau - Fit mit 50plus. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report63_modellprojekt_50plus.pdf (2015-03-04)

DWP (2013): Older workers statistical information booklet. Tables. Online unter: <https://www.gov.uk/government/statistics/older-workers-statistical-information-booklet-quarter-2-2013> (2015-03-12)

EcoAustria (2012): Perspektiven der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen für Österreich. Online unter: http://www.ecoaustria.at/images/docs/ecoaustria_rp1_aeltere.pdf (2015-11-12)

Enzenhofer, Edith; Muralter, Doris; Rapa, Silvija; Simbürger, Elisabeth; Steiner, Karin (2004): Erwerbsrealität von älteren Arbeitnehmerinnen: Chancen und Barrieren. Online unter: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport39.pdf> (2015-03-04)

Ertelt, Bernd-Joachim; Scharpf, Michael (2015): Holistische Beratungsangebote für die Generation 55+. In: nfb Newsletter 02/2015, 5-7. Berlin. Online unter: http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Newsletter/nfb-Newsletter_02-2015_fin.pdf (2016-01-25)

Eurofound (2006): A guide to good practice in age management. Online unter: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf (2015-12-15)

Eurofound (2013): Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market. Online unter: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1323en.pdf

EuroHealthNet, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2012): Healthy and active ageing

Europäische Kommission (2012): Aktives Altern 2012. Bericht des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums: beschäftigungspolitische Maßnahmen zur Förderung des Aktiven Alterns. Luxemburg.

European Commission (2009): Assessing the short-term impact of pension reforms on older workers' participation rates in the EU: a diff-in-diff approach. Economic papers 38. DG for Economic and Financial Affairs. Online unter: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications (2015-08-31)

European Commission (2012a): WHITE PAPER. An agenda for adequate, safe and sustainable pensions. Online unter: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11067&langId=en> (2015-02-24)

European Commission (2012b): Special Eurobarometer 393. Discrimination in the EU in 2012. Online unter: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf (2015-02-24)

European Commission (2012c): Special Eurobarometer 378. Active Ageing. Online unter: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf (2015-02-24)

European Commission (2012d): European Employment Observatory Review. Employment Policies to Promote Active Ageing 2012. Online unter: <http://www.ifa-fiv.org/wp-content/uploads/2015/03/6-EU-Active-Ageing-2012.pdf> (2015-11-12)

European Commission (2014): The 2015 Ageing Report. Underlying Assumptions and Projection Methodologies. Joint report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG)

European Commission (2015): Commission staff working document. Country report Austria 2015. COM(2015) 85 final. Brussels. Online unter: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_austria_en.pdf (2015-11-03)

European Employment Observatory Review (2012): Employment Policies to Promote Active Ageing 2012. Luxembourg. Online unter: <http://www.ifa-fiv.org/wp-content/uploads/2015/03/6-EU-Active-Ageing-2012.pdf> (2015-10-30)

European Lifelong Guidance Policy Network (2010): Lifelong Guidance Policies: Work in Process. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10

European Lifelong Guidance Policy Network (2013): Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung. Eine Europäische Handreichung

European Social Policy Network (2015): Social Investment in Europe. A Study of national policies

Eurostat Daten (2015): Haupttabellen. Online unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-ontables> (2015-12-12)

Eurydice (2015): Finland Adult Education and Training. Online unter: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Finland:Adult_Education_and_Training (2015-08-07)

Famira-Mühlberger, Ulrike; Budimir, Kristina; Eppel, Rainer; Huemer, Ulrike; Leoni, Thomas; Mayrhuber, Christine (2010): Soziale Sicherungssysteme und Arbeitsmarktp Performanz in der EU. Vertiefende Analyse. Online unter: http://www.wifo.ac.at/publikationen?detail-view=yes&publikation_id=38911 (2015-11-12)

Famira-Mühlberger, Ulrike; Huemer, Ulrike; Mayrhuber, Christine (2015): Der Einfluss der sozialen Sicherungssysteme auf die Beschäftigung Älterer in traditionellen Wohlfahrtsstaaten. Online unter: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=57912&mime_type=application/pdf (2015-11-11)

f-bb (2008): Integration älterer Arbeitsloser. Strategien. Konzepte. Erfahrungen. Wirtschaft und Bildung Band 48. Bielefeld 2008

f-bb (2010): Zukunftsfähig im demografischen Wandel. Wirtschaft und Bildung Band 59. Bielefeld 2010

f-bb (2012): Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung. Wirtschaft und Bildung Band 67. Bielefeld 2012

Fenge, Robert (2013): Denn eins ist sicher: Die nächste Rentenreform. Buchbeitrag zur Festschrift für Hans-Werner Sinn „Die Zukunft der Wohlfahrtsgesellschaft“, 121-140. Online unter: http://www.wiwi.uni-rostock.de/fileadmin/Institute/VWL/Lehrstuhl_Finanzwissenschaft/Publikationen_Fenge/Buchbeitrag_zur_Festschrift_von_HWSinn.pdf (2015-11-26)

Field, John (2009): Lifelong Learning in Scotland: Cohesion, Equity and Participation. In: Scottish Educational Review 41 (2), 4-19

Finnish Centre for Pensions (2015): Earnings-related Pensions System in Graphs and Figures. Slideshow, 9.1.2015

Finnish Institute of Occupational Health (2007): Work Ability Index. Slideshow

Finnish National Board of Education (2013): Competence-based qualification guide. Online unter:

http://oph.fi/english/publications/2013/competence-based_qualification_guide (2015-10-28)

fit2work (2015): Jahresbericht 2014. Information für die Steuerungsgruppe. Online unter:

http://www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/jahresbericht_oesterreich_2014_10062015.pdf (2015-11-12)

Gasior, Katrin; Marin, Bernd; Schmidt, Andrea; Vanhuyse, Pieter; Waginger, Ulrike; Zólyomi, Eszter (2012): Maßnahmen zur Belebung des Arbeitsmarktes für ältere ArbeitnehmerInnen. Endbericht. Studie im Auftrag des BMASK. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012_bmask_massnahmen_aeltere_endbericht.pdf (2015-03-04)

General Assembly of the International Association for Educational and Vocational Guidance (2003): International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. Final Report

Gesslbauer, Ernst; Ramírez-Schiller, Carin Dániel (Hg.; 2014): Die Rolle von Guidance in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Innsbruck

Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V. (Hg. 2011): Mehr Bewegung im Alltag – Aktives Leben im Alter fördern. Arbeitshilfen und Praxisbeispiele. Online unter: http://www.bewegung-foerdern.de/fileadmin/user_upload/MAIN-bilder/ZfB/Berlin/Mehr-Bewegung-im-Alltag.pdf (2016-01-20)

Gnahn, Dieter; Götz, Rudolf; Abramowicz, Marta; Schlögl, Peter (2012): Guidance-Dialog. Umsetzungsstrategien für Weiterbildungsberatung – Handreichung. Wien.

Götz, Rudolf; Naylor, Isabel; Natter, Ehrenfried (2006): Productive Ageing. Recherchestudie zu Good Practice in ausgewählten Mitgliedstaaten der EU. Online unter:

<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport54.pdf> (2015-03-04)

Götz, Rudolf; Aigner, Heidrun (2009): Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB). Innovative europäische IBOBB-Ansätze zu ausgewählten Themenkreisen im Bereich der Erwachsenenbildung. Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 2/2009. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Wien. Online unter:

http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2009-2_ibobb.pdf (2015-11-03)

Götz, Rudolf; Hayden, Franziska; Tauber, Magdalena (2014): Dossier Erwachsenenbildung.at. Bildungsberatung: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB). Online unter:

<http://erwachsenenbildung.at/images/themen/dossier/ebooks/dossier-bildungsberatung.pdf> (2015-10-30)

Government of Sweden (2009): New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman. Online unter:
<http://www.government.se/contentassets/fdd977b5d2ba43459ab3c02fd7e99d5b/fact-sheet-new-anti-discrimination-legislation-and-a-new-agency-the-equality-ombudsman> (2015-11-25)

Grieger, Nadine (2015): Ältere am Arbeitsmarkt: Bedeutung der Generation 50+ steigt. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_0215.pdf (2015-03-04)

Hammerer, Marika; Kanelutti-Chilas, Erika; Melter, Ingeborg (Hg.; 2011): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld

Hammerer, Marika; Kanelutti-Chilas, Erika; Melter, Ingeborg (Hg.; 2013): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bielefeld

Harris, Margaret; Chisholm, Colin (2011): Beyond the Workplace: Learning in the Lifespace. In: Malloch, Margaret; Cairns, Len; Evans, Karen; O'Connor, Bridget (eds.): The SAGE Handbook of Workplace Learning, 373-384

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2015): Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2015. Wien. Online unter:
<https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10008.555191&action=b&cacheability=PAGE&version=1445409076> (2015-11-03)

Hausegger, Gertrude; Reidl, Christine; Scharinger, Christian (2012): Begleitende Evaluierung der Gesundheitsstraße. Endbericht. Online unter:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/bmask_eval_Gesundheitsstrasse_Oktober%202012.pdf (2015-11-11)

Hausegger, Gertrude (2014): Qualifikationspass Wien. In: Gesselbauer, Ernst; Dániel Ramírez-Schiller, Carin (Hg.): Die Rolle von Guidance in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Innsbruck, 119-123

Haydn, Franziska; Natter, Ehrenfried; Tauber, Magdalena (2014): Altersspezifische Personalpolitik. Und der Beitrag des AMS. Online unter:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_altersspezifische-Personalpolitik.pdf (2015-03-04)

Heimgartner, Arno; Knauder, Christine (1997): Barrieren der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. Online unter:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport_4_aeltere_weiterbildung_1997.pdf (2015-03-04)

Hooley, Tristram; The European Lifelong Guidance Policy Network (2014): The Evidence Base on Lifelong Guidance: A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice, 8. Online unter: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-3.-the-evidence-base-on-lifelong-guidance/> (2015-03-19)

Hooshmandi-Robia, Bettina (2014): Early Intervention 50+ – Ein neues Beratungsprojekt in Wien für arbeitssuchende Personen 50+ im Auftrag des AMS Wien. AMS FokusInfo 67. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/FokusInfo_67.pdf (2015-04-15)

Horvath, Thomas; Mahringer, Helmut (2014): Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2030 unter Berücksichtigung von Änderungen im Bildungsverhalten und rezenten Pensionsreformen. Online unter: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=47258&mime_type=application/pdf (2015-03-06)

Hulkari, Kirsti; Paloniemi, Susanna (2008): The NOSTE programme promoting lifelong learning for low-educated older workers in Finland. In: Cedefop (2008): Innovative learning measures for older workers. Online unter: www.cedefop.europa.eu/files/5178_en.pdf (2015-08-10)

IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014): IAB-Forum 1/2014 – Fortschritt: Ältere am Arbeitsmarkt – Auf gutem Weg durch anspruchsvolles Gelände. Online unter: <http://www.iab.de/188/section.aspx/Publikation/k140725313> (2016-01-25)

IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015): Flexibilisierung beim Übergang in die Rente. Aktuelle Berichte 2/2015. Online unter: http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1502.pdf (2015-10-29)

Ilmarinen, Juhani; Tempel, Jürgen (2003): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit – Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Badura, Bernhard; Schellschmidt, Henner; Vetter, Christian (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002, Berlin, 85-100

Ilmarinen, Juhani (2008): Der Drei-Generationenbetrieb 2025 – Vision und Wirklichkeit, pp. 46-49. In: Netzwerk “Älter Werden, Zukunft Haben!” (Hg.): Führungskultur und Ethik im Zeitalter des demographischen Wandels. Linz

International Association for Educational and Vocational Guidance (2003): Final Report to the General Assembly of the International Association for Educational and Vocational Guidance. 4. September 2003

ISVBB (2003): Internationale Kompetenzen für Praktiker von schulischer und beruflicher Bildung

Jenschke, Bernhard; Schober, Karen; Frübing, Judith (2011): Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland. Strukturen und Angebote. Nfb. Berlin 2011. Online unter: http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene_Veroeffentlichungen/NFB_MASTER_Broschre_deutsch_V02.pdf (2016-02-03)

Johansson, Per; Laun, Lisa; Marten Palme (2014): Pathways to retirement and the role of financial incentives in Sweden. Working 2014:20. Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU)

Jokivuori, Pertti (2013): Finland: The role of government and social partners in keeping older workers in the labour market. Online unter:
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/finland/finland-the-role-of-government-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market> (2015-09-09)

Kleeberg, Carolin; nfb (2015): Angebote zur Beratung 50+ in Deutschland – Eine Bestandsaufnahme. In: nfb Newsletter 02/2015, 5-11. Berlin. Online unter:
http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Newsletter/nfb-Newsletter_02-2015_fin.pdf (2016-01-25)

Kolland, Franz (2010): Bildung und aktives Altern. ... in einer Gesellschaft des langen Lebens. Büchereiperspektiven 01/10. Online unter:
<http://www.publikationen.bvoe.at/perspektiven/bp1-10/4-6.pdf> (2015-11-07)

Kolland, Franz; Ahmadi, Pegah (2010): Bildung und aktives Altern. Bewegung im Ruhestand. Bielefeld: Bertelsmann. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 10, 2010. Wien. Online unter:
<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-10/meb10-10.pdf>. (2015-11-11)

Kolland, Franz; Gallistl, Vera; Wanka, Anna (2015): Nachbarberufliche Bildungsberatung. Projektendbericht Juli 2014. BMASK, Büro für Sozialtechnologie und Evaluationsforschung.

Kolland, Franz (2015): Neue Kultur des Alterns. Forschungsergebnisse, Konzepte und kritischer Ausblick. Universität Wien, Institut für Soziologie. Online unter:
https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH2227/CMS1314963502633/studie_neue_kultur_des_alterns.pdf (2015-11-10)

Koller, Barbara; Gruber, Hannelore (2001): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. Online unter:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2001_4_mittab_koller_gruber.pdf (2015-03-04)

Lain, David; Vickerstaff, Sarah (2015): National Report United Kingdom. Online unter:
<http://www.jp-demographic.eu/about/fast-track-projects/understanding-employment/national-reports/national-report-united-kingdom/view> (2015-03-12)

Laslett, Peter (1991): A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age. Harvard University Press

Lassnigg, Lorenz (2000): "Lifelong Learning": Österreich im Kontext internationaler Strategien und Forschungen. Institut für Höhere Studien (IHS). Wien. Online unter:
<http://www.equi.at/dateien/rs45.pdf> (2015-11-03)

Lassnigg, Lorenz (2007): Chancen für Jugendliche – Möglichkeiten der Beratung und Orientierung. Situation und Perspektiven in Österreich. In: Götz, Rudolf und Peter Schlögl (Hrsg.): Jugendliche stützen – erreichen – aktivieren. Chancen für Beratung und Orientierung.

Lassnigg, Lorenz (2014): Der Zweite Bildungsweg im „Lifelong Learning“ – Befunde zur Finanzierung und Politik. Österreich und Schweden im Vergleich. In: Magazin

erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 21, 2014. Wien. Online unter: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/14-21/meb14-21.pdf>.

Lepschy, Doris; da Rocha, Karin; Sturm, René (2009): Erwachsenenpädagogik und Sozialarbeit im Kontext des arbeitsmarktorientierten Lifelong Learning. Didaktische und methodische Handreichungen an die Aus- und Weiterbildung sowie die berufliche Praxis. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report65_lepschy_daRocha_sturm.pdf (2015-03-04)

Litschel, Veronika; Löffler, Roland; Petanovitsch, Alexander; Schmid, Kurt (2015): Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich, Rohbericht. November 2015

Löffler, Roland; Litschel, Veronika (2016): Bildungsberatung für Arbeitssuchende und Kooperation mit dem AMS. Projektabschlussbericht. Wien

Mairhuber, Ingrid; Prammer, Elisabeth; Waginger, Ulrike; Steinbauer, Brigitte (2015): National Report: Austria. In: Hasselhorn, Hans Martin; Wenke, Apt (eds.): Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges. Berlin, 58-61

Mayrhuber, Christine; Rocha-Akis, Silvia (2013): Anreizsysteme zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. WIFO.

McNair, Stephen (2011): Learning work and later life in the UK: Guidance needs of an ageing workforce. In: Cedefop (2011b): Working and ageing. Guidance and counselling for mature learners, 126-144

Ministry of Education and Culture, Finland (2010): Noste Programme 2003-2009. Final report. Online unter: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/okm08.pdf?lang=en> (2015-04-13)

Ministry of Education and Research Sweden (2007): The Swedish Strategy for lifelong learning. A summary of principles and orientations. Online unter: http://asemlllhub.org/fileadmin/www.dpu.dk/aseducationandresearchhubforlifelonglearning/nationallllstrategies/resources_3338.pdf (2016-01-20)

Mosberger, Brigitte; Kasper, Ruth (2009): Praxishandbuch: Methoden der Kompetenzbilanzierung und Portfolioanalyse. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_Kompetenzbilanzierung_Portfolio.pdf (2015-11-23)

Müllbacher, Sandra; Fink, Marcel; Hofer, Helmut; Titelbach, Gerlinde (2015): Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt. Online unter: https://www.ihs.ac.at/fileadmin/public/media_corner/user_upload/studie_relevanz_und_auswirkungen_des_senioritaetsprinzips_am_oesterreichischen_arbeitsmarkt.pdf (2015-11-16)

National Forum on Ageing Futures Group: Report from the National Forum on Ageing Futures Group. October 2010. Online unter: <http://www.qmu.ac.uk/copa/forums/NFA-Futures-Group.docs/National-Forum-On-%20Ageing-Futures-Group-Report-Oct10.pdf> (2015-04-02)

OECD (2004): Co-financing Lifelong Learning: Towards a Systemic Approach. Paris

OECD (2006): Live Longer, Work Longer: a synthesis report. Paris

OECD (2008): *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Volume 3. Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. Paris

OECD (2012): OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers in Sweden; Online unter: <http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Sweden-MOD.pdf> (2015-10-29)

OECD (2013): *Pensions at a glance 2013*. OECD and G20 Indicators. Sweden. Online unter: <http://www.oecd.org/sweden/OECD-PensionsAtAGlance-2013-Highlights-Sweden.pdf> (2015-10-29)

OECD (2014a): *Renten auf einen Blick 2013*. OECD- und G20-Länder Indikatoren. Online unter: http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/renten-auf-einen-blick-2013-oecd-und-g20-lander-indikatoren/die-rentenreform-in-schweden-verschont-die-ersatzquoten-der-besserverdiener_pension_glance-2013-graph5-de (2015-08-27)

OECD (2014b): *Deutschland den Vorsprung sichern: Inklusives Wachstum durch Wettbewerbsfähigkeit*. OECD Publikationsreihe „Better Policies“. Paris. Online unter: <http://www.oecd.org/about/publishing/Better-policies-deutschland.pdf> (2015-11-26)

OECD (2015): *Pensions at a Glance 2015*. OECD and G20 Indicators. Online unter: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2015_pension_glance-2015-en (2015-12-02)

Official Statistics of Finland (OSF; 2012): Population projection [e-publication]. Appendix table 1. Population by age 1900–2060 (years 2020 to 2060: projection). Helsinki: Statistics Finland. Online unter: http://www.stat.fi/til/vaenn/2012/vaenn_2012_2012-09-28_tau_001_en.html (2015-03-12)

Official Statistics of Finland (OSF; 2014): Labour force survey. December 2014, Appendix table 41. Unemployment rate by sex and age 2013/IV - 2014/IV. Helsinki: Statistics Finland. Online unter: http://www.stat.fi/til/tyti/2014/12/tyti_2014_12_2015-01-20_tau_041_en.html (2015-03-12)

Olofson, Gunnar (2001): *Age, Work and Retirement in Sweden – Views, Policies and Strategies of key Actors*. Background Paper on the Swedish case, presented for the ‘Millennium Project’ conference in Tokyo. Online unter: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.535.2695&rep=rep1&type=pdf> (2015-10-29)

Oosterwijk, Renée Inger (2015): Policy Frameworks Concerning Older Workers. A comparative Study of Policy Frameworks and Trade Union Involvement in Sweden and the Netherlands. Stockholm. Online unter: <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:818650/FULLTEXT01.pdf> (2015-08-31)

Ormston, Rachel; Dobbie, Fiona; Cleghorn, Nicky; Davidson, Anna (2007): National Adult Learning Survey (NALS) 2005. Scotland Report. Online unter: <http://dera.ioe.ac.uk/7029/1/0047832.pdf> (2015-08-10)

Palmer, Edward (2000): The Swedish Pension Reform Model: Framework and Issues. Social Protection Discussion Paper Series 0012. Social Protection Unit. Human Development Network. The World Bank. Online unter: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Pensions-DP/0012.pdf> (2015-10-08)

Piekkola, Hannu (2004): Active Ageing Policies in Finland. Discussion paper No 898. The Research Institute of the Finnish Economy

Popp, Reinhold (Hg.; 2011): Zukunftsstrategien für eine altersgerechte Arbeitswelt – Trends, Szenarien und Empfehlungen. Wien, Berlin.

Pugh, Patricia (2011): Lifelong Guidance – Careers Scotland, a Case Study. In: Susanne Kraatz, Bernd-Joachim Ertelt (ed.): Professionalisation of Career Guidance. Europe. Training, Guidance Research, Social Organisation and Mobility. Tübingen, 249-257

da Rocha, Karin (2010): Lernbedingungen in beruflichen Grundausbildungen und Höherqualifizierungen für ältere Fachkräfte am Beispiel der Metallindustrie. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_72_73.pdf (2015-03-04)

Regeringskansliet (2015): Sweden's national reform programme 2015. Europe 2020 – the EU's strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Online unter: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/nrp2015_sweden_en.pdf (2015-11-18)

Republik Österreich (2011): Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. Wien. Online unter: http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/LLL-Strategiepapier_20111.pdf (2015-10-29)

Riesenfelder, Andreas; Schelepa, Susanne; Wetzels, Petra (2011): Evaluierung der Flexibilitätsberatung für Betriebe. Endbericht. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/EB_FBB_Bericht_ams_lr.pdf (2015-11-11)

Salonen, Janne; Takala Mervi (2011): Working careers and income of part-time pensioners in Finland. Finnish Centre for Pensions. Working Paper 2011:2. Online unter: http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/working_career_and_income_of_part_time_pensioners_in_finland_7.pdf (2015-03-11)

Schlögl, Peter; Schneeberger, Arthur (2003): Thematic Review on Adult Learning. Austria. Background Report. February 2003. OECD. Online unter: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/25603759.pdf> (2015-11-03)

Scott, Graham (2011): Realising the potential of older workers in Scotland. In: Cedefop (2011b): Working and ageing. Guidance and counselling for mature learners, 262-285

Seyfried, Brigitte; Weller, Sabrina (2014): Arbeiten bis zum Schluss oder gehen vor der Zeit. BIBB-Report 1/2014. Online unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a14_bibbreport_2014_01.pdf (2016-01-25)

Skills and Learning Opportunities Division (2003): The Lifelong Learning Strategy for Scotland. February 2003

Skolverket (2009): General guidelines and comments on career education and guidance. Stockholm. Online unter: http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl_=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwtpubext%2Ftrycksak%2Fblob%2Fpdf2227.pdf%3Fk%3D2227 (2016-01-21)

Smeaton, Deborah; Vegeris, Sandra (2009): Older people inside and outside the labour market: A review. Policy Studies Institute

Smith, Graham (2011): Realising the potential of older workers in Scotland. In: Cedefop (2011b): Working and ageing. Guidance and counselling for mature learners, 262-284

Sroka, Wendelin (2006): Weiterbildung für ältere Erwerbstätige: Konzepte und Erfahrungen in Großbritannien und Schweden. 17. Statusbericht im Rahmen des Internationalen Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“. Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Berlin. Online unter: http://www.abwf.de/content/main/publik/monitoring/LiWe/83_moniliwe_06_02.pdf (2015-11-17)

Statistics Finland (2012): Projection for the number of persons aged 65 or over slightly lower.

Statistik Austria (2012): Weiterbildung in Unternehmen. Wien. Online unter: http://www.bmfwf.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/WB_Bericht_BMWFJ.pdf (2015-11-11)

Statistik Austria (2014): Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung (Wien) Online unter: http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=166533&dDocName=077265 (2015-04-13)

Statistik Austria (2015a): Zahlenspiegel 2014. Statistiken im Bereich Schule und Erwachsenenbildung in Österreich. Bundesministerium für Bildung und Frauen (Wien) Online unter: https://www.bmbf.gv.at/schulen/bw/ueberblick/zahlenspiegel_2014.pdf?4wv407 (2015-11-11)

Statistik Austria (2015b): Bildung in Zahlen 2013/14. Schlüsselindikatoren und Analysen. Wien. Online unter: <https://www.bmbf.gv.at/ministerium/vp/2015/20150422a.pdf?4ut4xd> (2015-11-11)

Statistik Austria (2015c): Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Online unter: http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html (2015-11-12)

Statistik der deutschen Rentenversicherung (2015): Rentenversicherung in Zahlen. Berlin. Online unter: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238692/publicationFile/61815/01_rv_in_zahlen_2013.pdf (2015-11-26)

Statistisches Bundesamt (2013): Europa 2020. Die Zukunftsstrategie der EU. Fakten und Trends zu Deutschland und den anderen Mitgliedsstaaten. Online unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Internationales/BroschuereEuropa2020_0000149139004.pdf?__blob=publicationFile (2015-09-29)

Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Online unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse5124204159004.pdf?__blob=publicationFile (2015-11-26)

Statistiska centralbyrån (2015): Demografiska rapporter. Rapport 2015:2. The future population of Sweden 2015–2060. Online unter: http://scb.se/Statistik/_Publikationer/BE0401_2015I60_BR_BE51BR1502.pdf (2015-10-28)

Steiner, Karin; Sturm, René (Hg.; 2009): Ältere am Arbeitsmarkt. Beiträge zu den beiden Fachtagungen: »Arbeit für ältere Arbeitsuchende – Chance oder Sackgasse?« vom 27. September 2007 in Wien und »Alternde Belegschaften – Vom Golden Handshake zum Silver Worker« vom 14. März 2008 in Wien. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_67.pdf (2015-03-04)

Steiner, Karin; Jelenko, Marie; Moser, Winfried; Haydn, Franziska (2012): Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing. Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_81.pdf (2015-03-04)

Steiner, Karin; Kerler, Monira; Meirer, Monika; Voglhofer, Margit; Schneeweiß, Sandra (2013): Praxishandbuch: Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Ältere. Online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_BO_Aeltere.pdf (2015-11-23)

Stöger, Harald (2011): Rentensysteme und Altersarmut im internationalen Vergleich. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin. Online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/08472.pdf> (2015-11-16)

Sultana, Ronald G. (2010): From policy to practice. A systematic change to lifelong guidance in Europe

Swedish Institute (2012): Tatsachen. Behindertenpolitik. Online unter: <https://sweden.se/other-languages/german/Schwedische-Behindertenpolitik-high-resolution.pdf> (2015-11-24)

Swedish Institute (2013a): Facts about Sweden. Elderly care. Online unter: <https://sweden.se/wp-content/uploads/2013/11/Elderly-care-high-resolution.pdf> (2015-09-29)

Swedish Institute (2013b): Tatsachen. Gleichstellung der Geschlechter. Online unter: <https://sweden.se/other-languages/german/Gleichstellung-der-Geschlechter-high-resolution.pdf> (2015-11-24)

Swedish National Institute of Public Health (2011): Public health priorities in Sweden. Online unter: <http://www.folkhalsomyndigheten.se/pagefiles/12674/Public-health-priorities-Sweden-webb2.pdf> (2016-01-23)

Takala, Esa-Pekka; Seitsamo, Jorma; Henriksson, Lea; Härmä, Mikko; Gould, Raija; Nivalainen, Satu; Kulvalainen, Susan (2015): National Report Finland. Online unter: <http://www.jp-demographic.eu/about/fast-track-projects/understanding-employment/national-reports/national-report-finland/view> (2015-03-12)

The Scottish Government (2007): A Lifelong Learning Strategy for Scotland. Online unter: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/197204/0052752.pdf>

Tikkanen, Tarja; Nyhan, Barry (ed.; 2006): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview

Titelbach, Gerlinde; Fink, Marcel; Müllberger, Sandra (2015): Evaluierung der existierenden Zeitwertkonto-Modelle in Österreich. Institut für Höhere Studien (IHS). Wien. Online unter: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/zeitwertkonto-modelle_in_oesterreich.pdf (2016-01-27)

Vendramin, Patricia; Valenduc, Gérard (2012): Occupations and ageing at work. An analysis of the findings of the fifth European Working Conditions Survey. Brussels. Online unter: http://www.ftu-namur.org/fichiers/ETUI_WP09_Occupations_ageing_EN.pdf (2015-09-17)

Vuorinen, Raimo; Lerkkanen, Jukka (2011): Further Training and Distance Education for Career Guidance Counsellors: Current Trends in Finland, pp. 89-115. In: Susanne Kraatz, Bernd-Joachim Ertelt (ed.): Professionalisation of Career Guidance. Europe. Training, Guidance Research, Social Organisation and Mobility (Tübingen)

Walker, Alan (2001): Towards Active Ageing in the European Union. Prepared for the Millennium Project Workshop - Towards Active Ageing in the 21st Century, The Japan Institute of Labour, Tokyo 29-30th November, 2001. Online unter: <http://www.werkgoesting.uhasselt.be/Documenten/Towards%20active%20ageing%20in%20the%20European%20Union.pdf> (2015-08-07)

Wasserbauer, Heidemarie (2006): Ageing Society. Strategische Herausforderung für Gesellschaft und Unternehmen – Chance oder Risiko? Reihe B: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 102. Linz

WKÖ (2015): Daten zu Beschäftigung über und unter 50-Jährige, 11. In: Wiener Wirtschaft. Nr. 15, 10.4.2015

WSI GenderDatenPortal (2015): Themenbereich Arbeitszeiten. Online unter:
http://www.boeckler.de/wsi_53136.htm (2016-01-16)

WSI Report (2015): Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal. Online unter:
http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_22_2015.pdf (2016-01-16)

Ziegler, Petra; Sturm, René (2014): Erwerbslosigkeit und Kompetenzerosion. Zu einer differenzierten Betrachtungsweise der PIAAC-Ergebnisse von „erwerbslosen“ Personen in Österreich. In: Magazin erwachsenenbildung.at Ausgabe 23, 2014. Online unter:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/09_MEB-23-2014-Sturm_Ziegler.pdf (2015-11-27)

Ziegler, Petra (2015): Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt. Aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib von Personen 50+ im Erwerbsprozess. AMS Info 311/312. Online unter:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_311_312.pdf