Gabriele Schmid

VORWORT

Alexander Schneider hat sich intensiv mit der Frage der Weiterbildung älterer Erwerbspersonen in Österreich auseinander gesetzt. Das ist insofern bemerkenswert, als hier zwei gesellschaftlich bedeutsame Themen in Zusammenhang gebracht und in ihrer Verknüpfung dargestellt werden, die für die Entwicklung der europäischen Gesellschaften wesentlich sind:

(a) Das ist zum einen die demografische Entwicklung der Bevölkerung Europas, darin voll im Trend jene der österreichischen Erwerbsbevölkerung: sie zeichnet sich schon heute – und noch stärker in den nächsten Jahren – durch einen deutlichen Zuwachs der Altersgruppe 45+ aus.

(b) Das ist zum anderen die rasant zunehmende Bedeutung zeit- und nachfragegemäßer Qualifikationen der Erwerbspersonen: konkret bedarf es sowohl berufsspezifisch aktueller Qualifikationen, die sich durch technologische Neuerungen in nahezu allen Branchen ständig aktualisieren müssen wie auch Kompetenzen im IT-Bereich, die mittlerweile zur Basisbildung zählen, beispielsweise der Umgang mit Internet, Mobiltelefonen, der elektronischen Datenübermittlung etc.

Obwohl dieses Thema zwar auf die wissenschaftliche Agenda der Europäischen Union vorgedrungen ist, wird es in Österreich noch wenig behandelt.

Es ist sogar so, dass sich hierzulande zwei Thesen zur Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen hartnäckig halten:

(a) die Weiterbildungsbereitschaft älterer ArbeitnehmerInnen sei im Vergleich zu jenen jüngeren Kohorten weit aus niedriger, was – so die landläufige These – mit der Pensionierungserwartung der Betroffenen zusammenhänge und

(b) es gelte das Erfahrungswissen älterer ArbeitnehmerInnen zu kodifizieren, damit ihr ungeschriebenes Wissen und ihre Kompetenzen nicht für die Nachkommenden verloren gingen.

Diesen beiden Thesen ist Alexander Schneider nun empirisch auf den Grund gegangen. Und dies mit gutem Grund!

Die vorliegende Arbeit belegt, dass die Weiterbildungsbeteiligung an erster Stelle mit dem Bildungsgrad und der durchgängigen Beteiligung der Betroffenen am Lebensbegleitenden Lernen korreliert, kurz und prägnant: Bildung kommt vor Alter.

Neben der vorrangigen Bedeutung der Erstausbildung ist aber die Notwendigkeit, auf veränderte Rahmenbedingungen im Lebenslauf einzugehen, für die Weiterbildung von besonderem Belang. Ältere ArbeitnehmerInnen handeln anders als Jüngere, haben andere Erwartungen und Bedürfnisse als Jüngere. Sie benötigen daher ein anderes Bildungsangebot.

Die wichtigsten Elemente dabei sind wohl der Respekt und die Wertschätzung, die ältere ArbeitnehmerInnen erfahren wollen, wenn sie sich weiterbilden; genau so, wie sie es allgemein im Arbeitsleben wünschen. Diesbezüglich gibt es keinen grundlegenden Unterschied zu jüngeren Kohorten – auch diese Altersgruppen wollen respektvoll und wertschätzend behandelt werden. Was bei älteren ArbeitnehmerInnen aber anders ist, ist dass viele von ihnen Altersdiskriminierung erleben mussten und daher besonders sensibel auf den jeweiligen Führungsstil achten.

Respekt steht allen Menschen zu, er endet nicht an einer bestimmten Altersgrenze. Er wird unter kapitalistischen Arbeits- und Produktionsbedingungen aber mit arbeitsbezogen anerkannter Leistung verbunden. Ältere ArbeitnehmerInnen erbringen diese Leistung ohne Zweifel. Die Leis-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 4–5

tungsfähigkeit Älterer wird aber immer wieder in Frage gestellt. Diskriminierung verläuft häufig entlang des Alters.

Der sogenannte Jungendkult prägt das Denken und Handeln, es werden Leistungserwartungen bestimmt, die von einigen ArbeitnehmerInnengruppen – durchaus nicht nur von den Älteren – nicht erbracht werden können. Eine solch eindimensionale Definition von Leistung, bei der vor allem Geschwindigkeit zählt, wird nicht nur vielen ArbeitnehmerInnengruppen nicht gerecht. Sie ist auch wirtschaftlich kontraproduktiv: Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen, die eine Bereicherung und Erweiterung des Leistungsbogens darstellen, bleiben unbeachtet, unentdeckt und unausgeschöpft.

Häufig werden Generationen in folgender Argumentationskette gegeneinander ausgespielt: „Die Alten nehmen den Jungen die Arbeitsplätze weg, wenn sie länger als vorgesehen bleiben wollen“. Tatsache ist aber, dass die Arbeitsplätze der Älteren zumeist nicht von Jüngeren nachbesetzt, sondern wegrationalisiert werden. Einige arbeitsrechtliche Schutzmechanismen wirken hier noch zum Erhalt vieler Arbeitsplätze älterer ArbeitnehmerInnen. Sie sind Gegenkräfte zum reinen Nutzeninteresse vieler Unternehmen. Unabdingbares Wissen, ungeschriebene Qualifikationen, unerkannte Kompetenzen werden auf diese Weise geschützt. Dass sie zum Nutzen der Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt wirken, bleibt jedoch oft im Verborgenen.

Es ist also eine Aufgabe der Wissenschaft, klar zu stellen und nachzuweisen, was die Leistung Älterer ist, inwiefern sie sich von jener anderen Generationen unterscheidet, was ihren speziellen Wert ausmacht und ob es einen solchen überhaupt gibt. Die Wissenschaft muss auch eine Antwort darauf finden, ob das Kriterium Alter, an dem sich die Diskriminierung häufig fest macht, überhaupt Anhaltspunkte für unterschiedliches Verhalten von Menschen vorweist.

Einige wenige Erkenntnisse scheinen sich langsam doch breiter durchzusetzen, nämlich: Dass sich ältere ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt gerade dann bewähren, wenn sie einen besonders wichtigen Erfahrungsschatz oder spezifische, auch aufgrund langer Beschäftigungsdauer erworbene, Qualifikationen haben. Dies gilt insbesondere für hochqualifizierte ältere ArbeitnehmerInnen, die auch noch in der Pension als „Senior Consultants“ begehrt sind. Eine von der Forschung noch genauer zu beantwortende Frage ist jedoch, wie sich die Situation bei mittel- bis niedrigqualifizierten ArbeitnehmerInnen darstellt.

Personen mit langjähriger Betriebszugehörigkeit und häufig formal nicht nachgewiesenen Qualifikationen verfügen – weitgehend unabhängig vom jeweiligen Bildungsstand – über eine zumeist tiefgehende Kenntnis von Abläufen, Kulturen, Kontakten, ein historisches „Betriebsgedächtnis“. Dies wird Unternehmen in seiner Bedeutung häufig erst bewusst, nachdem diese Personen ausgeschieden sind. So sind selbst in angesehenen Großunternehmen Fälle von Rückholungen bekannt, die gemacht werden mussten, weil die notwendige Wissensweitergabe an die nachfolgende Generation verabsäumt worden war.

Welche informellen und non-formalen Qualifikationen während des Erwerbsleben in Österreich erworben wurden, zeigt der vorliegende Band der Schriftenreihe „Sozialpolitik in Diskussion“ sehr gut auf.

Dass mit diesen Erkenntnissen Vorurteile gegenüber und Diskriminierung von Älteren zurückgedrängt werden können und somit ein wertvoller Beitrag zur Wertschätzung der Arbeitsleistung älterer Erwerbspersonen erfolgt, ist ein wichtiges Ziel dieser Publikation.

Dem Autor Alexander Schneider, der sich tief in die Materie versenkt und mit neuem Wissen wieder aufgetaucht ist, gebührt Anerkennung und Dank.

Gabriele Schmid
AK Wien, August 2009

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 4–5