DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- Die Bevölkerung im Erwerbsalter in Österreich wird nach vorliegenden Prognosen noch bis zum Jahr 2020 anwachsen, von gegenwärtig 4,1 Mio. auf 4,2 Mio.
  - Ab 2012/13 wird die Altersgruppe der Über-45-Jährigen mit knapp über 1,6 Mio. zur relativ größten werden und dies in Folge auch bleiben.
  - Die Altersgruppe im jüngeren Erwerbsalter (15 bis 29 Jahre), wird im Jahr 2010 etwa 1,07 Mio. betragen, danach bis 2020 kontinuierlich auf etwa 900.000 zurückgehen.
  - Die Gruppe im „Haupterwerbsalter“, von 30 bis 44 Jahren, wird sich knapp unter 1,6 Mio. einpendeln.

- Im Verlauf der letzten zwei Jahrzehnte zeigt sich eine deutliche Umkehr der Altersstruktur: Noch im Jahr 1991 waren die Menschen im jüngeren Erwerbsalter die größte Gruppe, gefolgt vom Haupterwerbsalter, die Älteren bildeten die zahlenmäßig kleinste Gruppe. In Zukunft wird das Verhältnis genau gegenteilig sein.

- Die Umbrüche in der Alterstruktur verliefen nicht in allen Wirtschaftsbereichen gleichförmig:
  - Die Alterung fand am deutlichsten in der Sachgüterproduktion statt. Der Rückgang der Beschäftigung erfolgte hier nahezu ausschließlich in der Altersgruppe bis 30 Jahre.
  - In wachsenden Bereichen, wie etwa den Unternehmensdienstleistungen, ist auch im Jahr 2007 die relativ größte Altersgruppe der Beschäftigten die der 30- bis 39-Jährigen.
  - Auch im Handel sind die Jüngeren noch leicht in der Mehrzahl, desgleichen im Kredit- und Versicherungswesen und in der Nachrichtenübermittlung.

- In allen Wirtschaftsbereichen haben bedeutende Qualifikationsschübe stattgefunden, und zwar in allen Altersgruppen und bei Frauen ebenso wie bei Männern:
  - So sind in der Sachgüterindustrie im Jahr 2007 bei den 30- bis 39-Jährigen nahezu gleich viele Beschäftigte mit hoher Qualifikation eingestuft wie mit mittlerer Qualifikation, während das Verhältnis im Jahr 1991 noch bei 1:2 lag.
  - Die Anzahl der Geringqualifizierten ist demgegenüber zurückgegangen: waren 1991 noch in allen Altersgruppen in der Sachgüterindustrie mehr Beschäftigte gering qualifiziert als hoch qualifiziert, so ist das Verhältnis 2007 in allen Altersgruppen umgekehrt.

- Verglichen mit der höchsten abgeschlossenen Schulbildung zeigt sich in den Erwerbsverläufen sowohl Höherqualifizierung als auch Dequalifizie-

rung. Über die Ursachen können keine genaue Aussagen gemacht werden, weil keine Daten von Berufsverläufen vorhanden sind und daher nicht feststellbar ist, welche „Qualifizierungswege“ gegangen werden.

- Die Ausbildungsstufe, von der aus die größten Veränderungen stattfinden, sowohl in Richtung einer Höherqualifizierung als auch einer Dequalifizierung, ist der Abschluss einer Lehrausbildung oder einer berufsbildenden mittleren Schule. Dazu ist zu vermuten, dass es sich häufig um einen Wechsel in einen anderen Beruf handelt, für welchen die mitgebrachte Berufsausbildung nicht verwertbar ist. Auch dies gilt für alle Altersgruppen gleich.

- Aus der Höherqualifizierung der derzeit jüngeren Kohorten ergibt sich – vorausgesetzt, dass es zusätzliche Arbeitsplätze für Höherqualifizierte geben wird –, dass in Zukunft die Zahl der älteren Beschäftigten, die länger im Erwerbsleben verbleiben werden, steigen wird.

- Mit der zunehmenden Alterung der Erwerbspersonen hat sich auch die Sichtweise zum Alter verändert. Die bisherige „Defizitorientierung“ wird von einer differenzierten Sichtweise abgelöst:
  - Neue Studien zeigen, dass in Österreich die Produktivität von Unternehmen nicht wesentlich vom Alter der Beschäftigten abhängt.
  - Löhne, die über der Produktivität liegen, werden nur von kleinen Gruppen von akademisch ausgebildeten älteren Beschäftigten erreicht.
  - Die aktuelle Forschung kommt zu den Resultaten, dass ältere im Vergleich zu jüngeren Personen in ihren geistigen und körperlichen Fähigkeiten sowohl Stärken als auch Schwächen haben.

- In der Sichtweise der „Lebensphasenorientierung“ wird das Alter nur als eine von mehreren Phasen des beruflichen Werdegangs und Lebensverlaufs gesehen, von denen jede ihre Besonderheiten hat: 20- oder 30-Jährige haben andere Vorstellungen vom Beruf, von Vorgesetzten und dem Arbeitsumfeld als 50- oder 60-Jährige. Diese Phasen sind auch von Gegebenheiten des Lebens bestimmt, die außerhalb des Berufslebens liegen, wie Familiengründung, Haushalt, Kindererziehung, Pflege etc.

- Unternehmen und Beschäftigte gehen im Arbeitsverhältnis gegenseitige Verpflichtungen ein, die in schriftlichen (Arbeits)Verträgen, aber auch in Einstellungen, Erwartungen und vielfach vorschnellen Zuschreibungen bestehen. Diese impliziten Aspekte des Vertrags bilden den „psychologischen Vertrag“.
  - Aktuelle Erhebungen zeigen, dass ältere Beschäftigte ein höheres „Commitment“ gegenüber ihren Unternehmen aufweisen als jüngere.
  - Anderseits lassen sich bei Älteren häufiger „Gratifikationskrisen“ feststellen. Diese entstehen, wenn der Verausgabung für das Unternehmen keine entsprechende Belohnung und Anerkennung durch das Unternehmen folgt.

- Der beruflichen Weiterentwicklung Älterer, für die auch Weiterbildung und Qualifizierung maßgeblich sind, steht mitunter „instrumentelles Führungsverhalten“ entgegen. Dieses zielt darauf ab, ältere, erprobte und bewährte Arbeitskräfte dort zu belassen, wo sie sind. Dadurch werden mögliche Weiterentwicklungen behindert.

- Mit der Alterung der Erwerbspersonen „altert“ auch die Weiterbildung. Im Vergleich der Jahre 2003 und 2006/07 erfolgte ein weiterer „Altersanstieg“ der Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung:
  - 2003 war die höchste Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei den 25-34-Jährigen (31% der Altersgruppe), danach nahm sie mit dem Alter kontinuierlich ab.
  - 2007 war die höchste Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in der Altersgruppe 35-44 Jahre (47% der Altersgruppe), gefolgt von den 45-54-Jährigen, erst danach folgten die Jüngeren mit 40% der Altersgruppe.

- Diese Zahlen bestätigen den Befund, dass sich die Älteren ebenso weiter entwickeln und qualifizieren wie die Jüngeren. Allerdings ist der Zugang zur Weiterbildung sehr stark von der Stellung im Beruf und von der höchsten abgeschlossenen Schulbildung beeinflusst:
  - Sehr gut ausgebildete Erwerbspersonen nehmen in allen Altersstufen mehr an Weiterbildung teil als gering ausgebildete Erwerbspersonen.
  - Die Unterschiede innerhalb der Altersgruppen sind bedeutender als die zwischen den Altersgruppen.
  - Daher kann gesagt werden: Das Ausbildungsniveau ist bestimmender als das Alter!

- Ebenso von Bedeutung für die Teilnahme an Weiterbildung sind die Betriebsgröße und die Branche.

- Formen der Weiterbildung, wie z.B. Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz, während der Arbeit „on the job“, finden in allen Branchen statt. Deren Wirksamkeit ist allerdings auf die unmittelbare Anpassung an arbeitsplatzbezogene Neuerungen begrenzt.

- In allen Altersgruppen dominiert als Motiv für die Weiterbildung, den Beruf besser ausüben zu können. Ältere geben aber öfter als Jüngere an, dass die Teilnahme an Weiterbildung für den ausgeübten oder angestrebten Beruf notwendig war.

- Die Mehrzahl erhält die Anregung zur Weiterbildung jedoch nicht aus dem Unternehmen: Nur 10,7% der älteren und über 20% der jüngeren Erwerbspersonen geben an, Informationen über die Weiterbildung vom Unternehmen bekommen zu haben. Es besteht somit ein deutlicher Widerspruch zwischen dem Interesse Älterer für die Weiterbildung sowie der diesbezüglichen Erfordernisse der Betriebe einerseits und den betrieblichen Angeboten andererseits.

- Diesem Widerspruch und den daraus folgenden Unterinvestitionen in Weiterbildung in den Betrieben muss auf politischer Ebene begegnet werden. Dabei kommt es vor allem darauf an, die Erwerbspersonen, nicht nur die älteren, sondern auch jene, die es in absehbarer Zeit sein werden, mit Kenntnissen und Qualifikationen auszustatten, die es ihnen erlauben, sich auf dem Arbeitsmarkt besser zu bewegen und ihre Berufslaufbahn entwickeln zu können.

- Allgemein anerkannte „Qualifikationsrahmen", wie sie auf EU-Ebene und in Österreich in Entwicklung sind und in einigen europäischen Ländern bereits bestehen, werden dazu beitragen, weil sie die „Portabilität", d.h. die breite Verwendbarkeit von Weiterbildung gewährleisten.

- Weiterbildung ist eine Tätigkeit, die oft neben den Arbeitsprozess tritt und komplexe Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschäftigten und Weiterbildungseinrichtungen erfordert. Ebenso bedarf es interner Arbeitsmärkte und Arbeitszeitarrangements. Besonders kleine und mittlere Betriebe können dabei überfordert sein. Das Vorhandensein von Betriebsräten ist für die Weiterbildungsaktivität von herausragender Bedeutung.

- Jene älteren Erwerbspersonen, die nicht vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, haben den wirtschaftlichen Strukturwandel, der in Österreich in den letzten beiden Jahrzehnten stattgefunden hat, nicht schlechter bewältigt als jüngere Altersgruppen. Sie haben die höheren beruflichen Anforderungen, den Übergang in neue Tätigkeitsfelder mit vollzogen, ausgehend von vielfach nur geringer schulischer Ausbildung.

- Die zunehmende Alterung der Erwerbspersonen erfordert eine Korrektur bisher noch bestehender Defizitorientierungen: die spezifischen Einstellungen, Erwartungen und Lebensumstände, die das Altern mit sich bringt, müssen berücksichtigt werden (Lebensphasenorientierung).

- In Arbeitsverhältnissen ist es oft nicht die Tätigkeit selbst, sondern es sind die Umstände, die sozialen Konstrukte, in die die Tätigkeit eingebettet ist, die zu einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führt. Deshalb geht es darum, diese Umstände zu ändern.

- Eine aktuelle europäische Erhebung über ältere Personen zeigt, dass Bildung ein maßgeblicher Faktor für die Gesundheit, das Einkommen, die Anerkennung und die Zufriedenheit der Beschäftigten ist.

- Die Förderung der (beruflichen) Weiterbildung ist daher nicht nur eine bildungs- sondern auch eine gesundheits- und sozialpolitische Notwendigkeit.