Alexander Schneider

„Älter zu werden ist
als würde man fortwährend
für ein Verbrechen bestraft,
das man nicht begangen hat“.

Anthony Powell, *Temporary Kings*

EINLEITUNG

(1) Im Zentrum der vorliegenden Studie steht die Korrelation von Bildung und Demografie. Beiden Themen wird zunehmend Aufmerksamkeit geschenkt. Die Bewältigung der demografischen Herausforderungen und die Verbesserung der Qualifikationen der Erwerbsbevölkerung werden in der Europäischen Union als Ziele genannt, die erreicht werden müssen, um zum stärksten Wirtschaftsraum aufzusteigen. Qualifikation der Erwerbsbevölkerung kann sich nicht nur auf die Erstausbildung beziehen, sondern muss sich ebenso auf die weitere Qualifizierung von bereits im Erwerbsleben stehenden Personen jeden Alters erstrecken. Diese Studie versucht, Determinanten für die Weiterbildung Älterer herauszuarbeiten. Sie verfolgt daher eine systematische Zielsetzung, die mehrere unterschiedliche Untersuchungsebenen zusammenführt.

Zum einen setzt die Untersuchung zeitlich an (Kapitel 1). Es wird dargestellt, wie sich im Laufe der letzten zwei Jahrzehnte die qualifikationsmäßige Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung nach dem Alter verändert hat. Der Zeitraum wurde deshalb gewählt, weil die Volkszählungen von 1991 und 2001 eine gute Vergleichsgrundlage ergeben. Die Volkszählungen eröffnen aber auch die Möglichkeit, die Veränderungen nach weiteren Kriterien zu untersuchen. Diese Kriterien sind hier die Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen, der ISCO-Klassifikation[1] und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Um die Untersuchung möglichst rezent zu gestalten, wurden diese Daten aus den Volkszählungen durch Daten des Mikrozensus von 2007 ergänzt. Es ergibt sich daraus ein recht differenziertes Bild davon, wie sich die Qualifizierung der Arbeitskräfte nach dem Alter in diesem Zeitraum entwickelt hat. Damit können einige der landläufigen Annahmen zu dem Thema in ein neues Licht gerückt werden. Denn es zeigt sich, dass, ungeachtet der allgemein geringeren Grundausbildung Älterer in diesem Zeitraum eine bedeutende Weiterqualifizierung stattgefunden hat. Sie haben damit die strukturellen und beruflichen Veränderungsprozesse mit vollzogen.

Seit Anfang der 1990er Jahre hat sich eine bedeutende zahlenmäßige Bewegung im Verhältnis der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen ergeben, die nicht nur mit demografischen Gegebenheiten erklärbar ist. Dies gilt insbesondere für den dominanten Bereich der Sachgütererzeugung bei Männern und des Handels bei Frauen. Hier ist eine starke „Veralterung“ der Arbeitskräfte festzustellen. Diese Bewegung hat sich besonders in den 1990er Jahren ereignet, seither ist eine Abflachung eingetreten.

[1] International Standard Classification of Occupations 88; Details vgl. Fußnote 6.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 6–10

Eine Benchmark der EU sieht bis 2010 das Erreichen einer Beschäftigungsquote von zumindest 50% in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren vor. Dieses Ziel wird für Österreich nicht zu erreichen sein. Die Resultate dieser Untersuchung zeigen, dass auch eine höhere Qualifizierung der Arbeitskräfte nicht zu einer längeren Beschäftigung führt. Die Ursachen für den frühen Übergang in den Ruhestand sind daher nicht durch ein Mehr an Qualifizierung zu beseitigen, sie liegen vielmehr anderswo. Das schließt jedoch nicht aus, dass Qualifizierung einer der Aspekte sein kann, die in Verbindung mit anderen zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben beitragen könnten. Qualifizierung ist aber jedenfalls nicht der hauptsächliche Aspekt.

Die Daten, die für Österreich verfügbar sind, sind Bestandsdaten. Kohortenanalysen oder Längsschnitterhebungen sind nicht vorhanden. Die Entwicklungen von Personen, gewissermaßen Bildungs- und Erwerbswanderschaften können nicht nachgezeichnet werden. Daher wurde hier auf eine deutsche Längsschnitterhebung zurückgegriffen, die auf Bildungs- und Erwerbsverläufe fokussiert. Die Resultate dieser Studie passen gut in das Bild, das sich aus den österreichischen Daten ergibt. Sie zeigen eine starke Dynamik der Erwerbs- und Bildungsverläufe und ausgeprägte Höher- aber auch Dequalifizierungsprozesse bis in das hier relevante Alter.

Die Bezugnahme der EU auf das 55. Lebensjahr, von dem an von Älteren gesprochen wird, ist aus einer Perspektive der Beschäftigungspolitik und, damit zusammenhängend, der Sicherung der Sozialsysteme zu erklären. Im Zusammenhang mit dem hier erörterten Thema ist diese Altersgrenze jedoch nicht nützlich. Sie wird auch in EU-weiten Erhebungen unterschiedlich interpretiert. So setzt etwa der Survey on Health, Ageing and Retirement (SHARE) (vgl. Ziegler 2009) auf dem 50. Lebensjahr auf, ebenso der Sondermodul des Mikrozensus zum „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ (vgl. Statistik Austria 2007).[2] Die Forschung geht zunehmend in Richtung auf eine Unterscheidung von Lebensphasen, in denen sich Personen mit unterschiedlichen Anforderungen konfrontiert sehen (vgl. OECD 2007). Diese Anforderungen erwachsen nicht nur aus dem Arbeitsprozess, sondern auch aus Umständen des Lebens. Bisherige Grobeinteilungen in Ausbildung, Beruf und Alter als drei zentrale Lebensphasen werden von differenzierteren Einteilungen abgelöst.

(2) Für die Erwerbspersonen selbst bedeuten diese im Verlauf des (Arbeits-)Lebens unterschiedlichen Anforderungen ein wechselndes Geflecht von Einstellungen und Erwartungen der Arbeit und dem Arbeitsumfeld gegenüber sowie im privaten Leben. In dieser Untersuchung werden Erhebungen analysiert, die darstellen, wie sich einerseits Erwartungen den Unternehmen gegenüber mit dem Alter verändern und inwieweit ältere Beschäftigte davon ausgehen können, dass ihre Verbundenheit mit den Unternehmen von diesen zurückgegeben wird, anderseits auf welche Weise in Unternehmen Karriereverläufe altersabhängig konstruiert werden. Hier spielt vor allem das sogenannte instrumentelle Führungsverhalten eine bedeutende Rolle (Kapitel 2).

Neuere Untersuchungen zeigen, dass die lange Zeit vertretene Annahme, mit dem Alter würde die Produktivität der Arbeitskräfte abnehmen, nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Vielmehr ist das Alter der Beschäftigten nur bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ein

[2] Tikkanen setzt aus skandinavischer Sicht die Zuschreibung „Ältere“ bei 45 Jahren an (vgl. Tikkanen 2008, 6 bzw. eine Übersicht über die von internationalen Organisationen gesetzten Altersdefinitionen, 7).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 6–10

signifikantes Merkmal der Produktivität, nicht jedoch bei großen Unternehmen.[3] Das weist auf zwei Faktoren für die Produktivität Älterer in Unternehmen hin: einen funktionierenden internen Arbeitsmarkt und eine Personalpolitik, die auf die Besonderheiten älterer Beschäftigter Bedacht nimmt. Weiterbildung und Qualifizierung sind in diesem Zusammenhang maßgebend. Daher wird in dieser Untersuchung dargestellt, welch bedeutende Qualifizierungen bei älteren Beschäftigten noch möglich sind. Dies kann selbst dann geschehen, wenn die bisherige Bildungskarriere im Lebenslauf es nicht erwarten lässt, wenn also die Betroffenen bis dahin bildungsabstinent waren.

Dafür ist allerdings eine intensive und sorgfältige Auseinandersetzung mit der Methodik der Weiterbildung erforderlich. Bildungstätigkeit und Lohnarbeit unterscheiden sich voneinander und sind in unterschiedliche soziale Konstrukte eingebettet. Während man grundsätzlich für andere arbeiten kann, im Sinne des Austausches von Arbeit gegen Lohn, kann man nicht in gleicher Weise für andere lernen. Man lernt stets zuerst für sich selbst und kann erst dann das Gelernte verwerten. Daher können Bildungsprozesse nicht in derselben Form betrieben werden wie in hierarchische Abläufe eingebettete Arbeit. Lohnarbeit ist grundsätzlich kein pädagogisches Konstrukt. In Unternehmen stellt sich dies widersprüchlich dar. Während die Arbeitsleistung unmittelbar verwertet werden kann, bleibt die Bildungsleistung in den Köpfen bzw. körperlichen Fähigkeiten der Arbeitskräfte und kann nur auf vermittelte Weise nutzbar gemacht werden.

Die Alterung der Erwerbsbevölkerung hat in der Forschung, die sich mit Lernprozessen befasst, zu einer Veränderung der Sichtweisen geführt. Lange Zeit bestehende Defizitorientierungen hinsichtlich des Alters werden korrigiert. So heißt es in einem Bericht der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ (FAZ) vom 17. 7. 2008 über das sechste „Forum of European Neuroscience“ in Genf:

„Das reife Gehirn ist keineswegs auf Verfall programmiert. Es kann wachsen und gedeihen. Dieses neue Dogma ist auf Europas Treffen der Hirnforscher eines der ganz großen Themen“, und weiter: „Hätte man die Neurowissenschaftler vor wenigen Jahren gefragt, was sie von der These halten, dass unser Zentralorgan auch im fortgeschrittenen, ja womöglich sogar im hohen Alter noch zu Wachstum und Entwicklung imstande ist, man hätte im besten Fall ein mitleidiges Kopfschütteln geerntet. Das Bild vom sukzessiven Verlust an Hirnzellen nach der Geburt hat sich über die Jahrzehnte verfestigt. Heute ist das alles anders.“

Das menschliche Gehirn kann bis in das hohe Alter die synaptische Plastizität bewahren und weiter entwickeln eben so wie bei entsprechender Sorgfalt die physiologischen Fähigkeiten und der Bewegungsapparat erhalten oder durch bestimmte Techniken kompensiert werden können und, empirisch belegt, auch werden (vgl. Falkenstein 2008). Der Neurobiologe Gerald Hüther sagte bei den „Goldegger Dialogen“ 2009 in seinem Vortrag sinngemäß, selbst ein 85-jähriger Mann könne noch Japanisch lernen – allerdings würde das am besten gehen, wenn

[3] Summing up the microevidence for Austrian industries, we find a negative productivity effect of the share of older workers (50 years and older) for the whole sample and for small firms ...If we restrict our sample to large firms, the age-productivity profile changes. For firms in the mining and manufacturing industries the age structure of the workforce cannot be related to productivity whereas for firms in the nonmanufactoring sectors only the share of younger workers can be related to productivity, namely negatively“ (Prskawetz-Fürnkranz/Mahlberg/Skirbekk 2007, 606).

er sich in eine Japanerin verliebte und nach Japan übersiedelte (das gilt natürlich auch ebenso für eine 85-jährige Frau) (vgl. Hüther 2009). Damit wies Hüther auf die zentrale Rolle des Emotionalen für das Lernen hin. Ob Ältere noch lernen und sich weiterbilden können ist daher wesentlich davon abhängig, welche Gelegenheiten dafür sie vorfinden, zu welchen Zwecken und in welchen sozialen Kontexten das Lernen stattfinden soll. Es geht um die Motive, Ziele und Zwecke der Handlung.

(3) Das Älterwerden der Erwerbsbevölkerung führt zu einer Veränderung in der Teilnahme an Weiterbildung (Kapitel 3). Entgegen dem noch vor einigen Jahren dominierenden Verlauf, nach dem die Teilnahme an Weiterbildung bis in das 45. Jahr stabil bleibt und danach abfällt, ist sie nun mit zunehmendem Alter (45+) höher als bei den Jüngeren (25–34) und fällt erst vom 54. Lebensjahr an stark ab. Diese Veränderung zeigt sich auch, wenn nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung und der Stellung im Beruf differenziert wird. Ausbildung und berufliche Stellung bleiben jedoch die stärksten sozialen Teiler in der Weiterbildung. Man kann daher sagen, dass Bildung vor Alter geht. Die Unterschiede innerhalb der Generationen sind stärker ausgeprägt als zwischen den Generationen und auch als zwischen den Geschlechtern.

In allen Altersstufen überwiegt mittlerweile die berufliche die private Weiterbildung – das gilt selbst für die Altersgruppe der Über-54-Jährigen. Die Botschaft, es gelte sich laufend weiter zu bilden, ist bei den AdressatInnen allen Alters angekommen und die Grenzen zwischen Bildung für den beruflichen und den privaten Gebrauch verschwimmen, so wie sich Kulturtechniken für das berufliche und private Leben zunehmend verschränken. Nationale Qualifikationsrahmen, wie sie auch in Österreich im Entstehen sind, werden berufliche und private, formale, nicht-formale und informelle Formen der Weiterbildung weiter zusammen führen. Der Adult Education Survey (AES), 2006/2007 für Österreich zum ersten Mal erhoben (vgl. Statistik Austria 2009), zeigt, dass die Weiterbildung den Befragten sogar Spaß macht. So werden die Menschen in Österreich zunehmend und bis in ein höheres Alter lernorientiert und finden auch noch Spaß daran, d.h. einen ausgeprägt positiven emotionalen Zugang dazu.

Sie finden einen solchen Zugang dazu, sofern sie Zugang zur Weiterbildung finden. Der AES zeigt jedoch, dass dieser Zugang nicht für alle im ausreichenden Maß gegeben ist. Auch hier sind die Bildungskarriere und die Stellung im Beruf entscheidend. Daher sind vermehrte öffentliche Interventionen zur Förderung der Weiterbildung notwendig und sinnvoll. Wenn man schon nicht davon ausgeht, Bildung und Weiterbildung als Menschenrechte anzusehen, die den Bürgern und Bürgerinnen gewährt werden, gleich von welchem Ausgangspunkt, d.h. Alter, Status und Können aus das geschieht, so mag überzeugen, dass Weiterbildung eine Investition ist, die hohe Renditen bringt (vgl. Böheim/Schneeweis/Mende 2007). In der vorliegenden Untersuchung werden zwei staatliche Förderprogramme vorgestellt und besprochen, die von zwei unterschiedlichen Bildungstraditionen aus, der skandinavischen (Schweden) und der angelsächsischen (Irland), die öffentliche Förderung der Weiterbildung betreiben (Kapitel 4). Diese Programme zielen nicht nur und nicht in erster Linie auf Ältere. Bedenkt man, dass Altern ebenso wie Bildung ein langfristiger und komplexer Prozess ist, so erscheint es sinnvoll, mit Programmen dieser Art möglichst frühzeitig im Erwerbsleben einzusetzen.

Bildung ist ein starkes Merkmal sozialer Differenzierung. Die Auswertung von SHARE

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 6–10

(vgl. Ziegler 2009) zeigt, dass bei Älteren Personen Arbeitszufriedenheit, Anerkennung, Gesundheit, ja selbst die Einnahme von Medikamenten signifikant mit dem Bildungsniveau korrelieren. Bildungs- bzw. Weiterbildungspolitik ist daher auch Gesundheits- und Sozialpolitik.

Gemäß dem Wissenschaftstheoretiker Thomas Kuhn ereignen sich Paradigmenwechsel dann, wenn gängige Theoriemodelle nicht mehr in der Lage sind, die Wirklichkeit adäquat zu beschreiben (vgl. Kuhn 1973). Die veränderte Wirklichkeit, die durch die Alterung der Erwerbsbevölkerung erzeugt wird, erfordert im Zusammenhang mit Bildung bzw. Weiterbildung und auch Arbeit ein neues Paradigma. Dieses Paradigma ist gegenwärtig im Entstehen. Diese Studie ist ein Versuch, die sich verändernde Wirklichkeit zu erforschen und systematisch zu interpretieren.

1. DEMOGRAFIE

1.1. Alter und Erwerbstätigkeit

In den folgenden Darstellungen wird die demografische Entwicklung der Erwerbspersonen in Österreich nach Wirtschaftsbereichen, Qualifikationen und höchster abgeschlossener Ausbildung untersucht. Im Abschnitt 1.1. werden demografische Daten zur Entwicklung der Erwerbsbevölkerung bis 2030 nach breiten Altersgruppen wiedergegeben. Im Abschnitt 1.2. wird zuerst dargestellt, welche Veränderungen sich seit 1991 in der altersmäßigen Zusammensetzung der Erwerbspersonen bzw. Erwerbstätigen in den Wirtschaftsbereichen ergeben haben. In einem zweiten Schritt wird für ausgewählte Wirtschaftsbereiche zusätzlich eine Differenzierung nach dem Beruf (ISCO-Klassifikation) vorgenommen. Diese Differenzierung soll zeigen, wie die beruflichen Qualifikationen in den Altersgruppen verteilt sind. Durch die drei Messzeitpunkte, die Jahre 1991, 2001 und 2007 kann die Entwicklungsdynamik dargestellt werden. Abschnitt 1.3. vergleicht für das Jahr 2007 die berufliche Qualifikation nach ISCO mit der höchsten abgeschlossenen Schulbildung. Ziel dieses Vergleichs ist es, ein Bild von den „Bildungswanderschaften“, die von Erwerbstätigen im Verlauf ihres Erwerbslebens gegangen wurden, zu bekommen. Da es für Österreich keine Verlaufsdaten gibt, wird in Abschnitt 1.4. als Interpretationshilfe eine deutsche Längsschnitterhebung zu Erwerbsbiografien älterer Personen dargestellt.

Die Entwicklung der Erwerbspersonen bis 2030 ist in den beiden folgenden Grafiken wiedergegeben. Demnach wird die Erwerbsbevölkerung im Zeitraum 2006 bis 2015 um etwa 200.000 zunehmen. Danach folgt eine Abflachung bis etwa 2020 und anschließend eine Abnahme um etwa 100.000.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 6–10