In dem Report heißt es dazu: „The [...] results focusing on qualifications [...] suggest that the numbers with higher level qualifications are rising in most occupations. This is often a reflection of rising skill requirements (also in elementary occupations and service workers) but it also reflects the fact that supply of those with higher level qualifications is rising rapidly and that people with such qualifications sometimes work in jobs that do not require such formal credentials albeit on a temporary basis. In other cases people may be unable to find permanent work in jobs commensurate with the qualifications they hold, leading to some concerns about possible overqualification“ (Cedefop 2008a, 47).

2. ALTER, ARBEIT, BILDUNG

2.1. Arbeit als soziales Konstrukt

Zwischen der Art der Tätigkeit Älterer, der Stellung im Beruf und der Weiterbildung besteht ein Zusammenhang. Dieser Zusammenhang wirkt auch auf die Entscheidung, wer immer sie letztlich trifft, aus dem Arbeitsleben auszuscheiden. Arbeit ist daher ein zentraler Bezugspunkt für das Thema (Weiter)Bildung.

Bei der folgenden Darstellung halte ich mich an einige Gedanken, die Ray Pahl (1997) entwickelt hat: Die Definition dessen welche Art von Tätigkeit eine Arbeit ist, hängt sehr stark von den sozialen Beziehungen ab, in die die Tätigkeit eingebunden ist. Pahl führt dies eindrucksvoll am Beispiel einer bügelnden Frau vor Augen, in dem er folgende Fragen aufwirft:

> „Stellen wir uns eine Frau vor, die bügelt. Sie steht vor einem Bügelbrett, auf dem ein Kleidungsstück liegt – eine Bluse oder ein Rock. Ist sie bei der Arbeit oder spielt sie – und wenn sie arbeitet, welcher Art von Arbeit geht sie nach? Erforschen wir einige Möglichkeiten.
>
> Die Frau könnte eine Vollzeitarbeitskraft sein, die Bekleidung in Heimarbeit produziert. Falls sie auf der Basis eines Stücklohns produziert, könnte sie einen Ansporn haben, möglichst viele Kleidungsstücke in möglichst kurzer Zeit zu bügeln. Sie könnte aber auch einen Vertrag ohne Stückvorgabe haben, aber mit Qualitätskontrolle, so dass die Qualität ihrer Arbeit bedeutsamer ist als das Arbeitstempo. Ihr Zugang zu ihrer Tätigkeit hängt vermutlich von den Vertragsbedingungen ab, die zwischen ihr und dem Arbeitgeber vereinbart sind. Sie mag in Teilzeit oder Schicht arbeiten, die einen Teil der Arbeitsleistung zu Hause vorsieht oder aber regulär Beschäftigte vertreten, die auf Urlaub sind. Vielleicht macht sie eine Extraschicht auf Grund hoher Auftragseingänge.
>
> Was immer die genauen Details ihrer Tätigkeit sind, in den genannten Fällen ist sie jedenfalls Lohnarbeiterin: sie verkauft ihre Bügelfähigkeit einem Arbeitgeber, der sie mit dem Material und möglicherweise dem Werkzeug versorgt. Hätte sie einen Unfall und würde ihre Sehkraft verlieren oder ihre Arme verletzen, würde ihre Arbeitsfähigkeit verloren gehen oder vermindert sein.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 41–66

Wir wissen, dass die Frau eine Lohnarbeit verrichtet, definiert durch die soziale Beziehung, in die ihre Tätigkeit eingebettet ist, aber wir können nicht sicher sein, dass ihr Arbeitgeber vertrauenswürdig ist. Es wäre möglich, dass diese Arbeiterin nicht in den offiziellen Meldeformularen aufscheint, die der Arbeitgeber den zuständigen Stellen zu übermitteln hat. Das mag eine Strategie sein, die Verpflichtung, Steuern und Sozialversicherungsabgaben zu zahlen, zu umgehen sowie der Beschäftigten Zahlungen vorzuenthalten wie Urlaubstage, Krankengeld, Pflegeurlaub und andere Versicherungen. Dieser Tatbestand wird bestimmen, ob das Arbeitsverhältnis formell besteht, was wiederum eine fundamentale Rolle für die betroffene Person spielt.

Die Frau könnte also das Kleidungsstück für den Verkauf herrichten, aber sie könnte auch das Material und das Bügeleisen besitzen; sie könnte den Stoff gefärbt oder den Schnitt gemacht haben. Sie könnte ihren eigenen Verkaufsstand oder eine Boutique besitzen oder an ein Versandhaus liefern. Wie immer die Einzelheiten sind, ist sie dann selbstständig in einem Kleingewerbe. Sie ist selbst verantwortlich für ihre Arbeitsweise und die Qualität ihres Produkts. Sie beschäftigt vielleicht andere Arbeitskräfte, die Mitglieder der Familie sein könnten. Wenn sie es sind, ist sie in einem „Familienkapitalismus“, mit seinem speziellen Set von sozialen Beziehungen. Auch hier können ihre Tätigkeiten mehr oder weniger offiziell bekannt sein und sie könnte es vorziehen, die Steuerbehörden zu hintergehen, trotz der Risken, die damit verbunden sind. Dies mag einfache Unterbestimmung des Gewinns sein oder Bezahlung der Beschäftigten auf die Hand, so dass sie keine vertraglichen Verpflichtungen ihnen gegenüber hat.

Bisher wurde die bügelnde Frau als eine Erzeugerin von Einkommen betrachtet. Wir wissen nichts über ihr Alter, den Familienstand, die Rasse oder persönliche Einstellungen und Haltungen. Sie könnte verheiratet sein oder Single, in beiden Fällen könnte sie Kinder haben, oder auch nicht. Nehmen wir nun an, sie bügelt das Kleidungsstück für eine andere im Haushalt lebende Person. Welche Art von Arbeit wäre das? Wieder müssten wir mehr wissen über die Art der sozialen Beziehungen, in die ihre Tätigkeit eingebettet ist. Hier sind wir nicht befasst mit den sozialen Beziehungen der kapitalistischen Produktion, sondern mit den familiären und patriarchalen Beziehungen, und diese können sehr komplex sein. Es gibt eine große Bandbreite von Möglichkeiten. Die Frau könnte ein Hemd für ihren Liebhaber bügeln. Sie ist in liebenden oder erotischen Gedanken, so dass ihre Tätigkeit emotionell sehr aufgeladen ist und Freude bereitet, wenn sie an dem Hemd arbeitet und dabei an die geliebte Person denkt. Sie mag ihm angeboten haben, das Hemd als einen Akt der Zuneigung für ihn zu bügeln, im Wissen, dass ihr Liebhaber bereit und fähig ist, es selbst zu tun und auch in der Vergangenheit für sie getan hat. Die Arbeit ist daher symbolisch: es ist Arbeit mit einem Zweck, aus Liebe gemacht und ähnlich der Tätigkeit von Mönchen oder Nonnen, die buchstäblich aus Liebe arbeiten, als einer Form der Selbstverwirklichung. Der Unterschied zwischen dieser Arbeit und dem Spiel liegt darin, dass bei diesem die Freude nur auf der Tätigkeit beruht. Es würde dann keine Rolle spielen, für wen das Hemd gebügelt wird: die Bedeutung der Tätigkeit läge im Bügeln selbst und die Freude wäre ähnlich jener die beim Tennisspielen oder Fischen als Erholung erfahren wird.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 41–66

Die Büglerin könnte aber auch viele Jahre mit einem Mann verheiratet sein, den sie kaum aushält. Er besteht jeden Tag auf saubere, gut gebügelte Hemden. Er könnte sie schlagen, wenn sie nicht das tut, was er für ihre Pflicht hält. Sie ergibt sich in diese Tätigkeit, bestimmt durch die patriarchale soziale Beziehung. Die Aufgabe ist eine Last und bringt keinen Genuss: sie fühlt sich verpflichtet, unterdrückt und widerstrebend. Sie ist ein Beispiel für die Unterjochung der Frauen und sie ist voll Bitternis über die Ungerechtigkeit, die Frauen widerfährt. Selbst wenn es die Hemden der Kinder sind, die sie bügelt, wird diese Bitternis über die häusliche Rolle die ihr zugedacht ist und die Dominanz über die sozialen Beziehungen, die ihr Mann ausübt, vorhanden sein.

Wenn die Frau nun ihre eigene Bluse bügelt, dann wird viel von dem Kontext abhängen, bei dem sie sie tragen will. Wenn sie die Bluse am nächsten Tag im Büro tragen will, dann arbeitet sie um sich als gute Mitarbeiterin präsentieren zu können. Sie weiß, dass die Art, wie sie sich zeigt, dazu beiträgt sich als effiziente Mitarbeiterin zu präsentieren. Sie hat die Erwartungen der MitarbeiterInnen und Vorgesetzten internalisiert und fühlt sich dazu angehalten, in einer bestimmten Art gekleidet zu sein. Sie arbeitet daher für das Unternehmen in ihrer Freizeit, aber natürlich reproduziert sie sich ebenso als Arbeitskraft wenn sie sich die Zähne putzt oder ihr Müsli isst. Sie würde diese Dinge aber auch tun, wäre sie nicht in Beschäftigung. Allerdings ist die Aufgabe des Bügelns hier mehr bezogen auf ihre Arbeit und sie würde es vielleicht nicht tun, wenn sie im Urlaub wäre. Manche Tätigkeiten verlangen Uniformen oder Arbeitskleidung, die vom Unternehmen bereitgestellt und gepflegt werden. Andere Jobs haben keine Kleidungsvorschriften. Wenn man die Tätigkeit aus dieser Perspektive betrachtet, sieht man, dass manche Frauen zusätzliche beschäftigungsbezogene Arbeit in ihrer eigenen Zeit zu erledigen haben. Unverheiratete Männer mögen dieselbe Last haben, verheiratete Männer geben sie typischerweise an ihre Frauen weiter.

Es könnte auch sein, dass die Frau die Bluse ihrer schon älteren Schwiegermutter bügelt. Eine Kombination von sozialem Druck hat sie in die Position gebracht, für eine Person sorgen zu müssen, die selbst dazu nicht mehr in der Lage ist. Sie könnte beschäftigt sein mit etwas, das euphemistisch „Nachbarschaftshilfe“ genannt wird. Sie ist dann eine unbezahlte Nachbarschaftshelferin und die Verpflichtung, die sie gegenüber ihrer Schwiegermutter erfüllt, hindert sie daran, eine bezahlte Arbeit anzunehmen. Solche Arten der Arbeit für Gemeinschaft und Familie sind in hohem Maß geschlechtsspezifisch. Von Männern wird nicht erwartet in derselben Weise für Ältere zu sorgen und im Falle eines arbeitslosen einzelnen Mannes mit abhängigen Verwandten würde die Arbeitsmarktverwaltung Unterstützung geben, die eine Frau in derselben Situation nicht erhalten würde. Die sozialen Beziehungen der familiären Pflichten sind durch die Geschlechter scharf definiert.

Gehen wir nun weg vom Arbeitsmarkt und der alters- oder geschlechtsbezogenen Dominanz im Haushalt zu Situationen, in denen die Frau für Personen bügelt, die nicht zum Haushalt gehören. Sie könnte ein wenig Haushaltsarbeit für andere machen und extra Geld für das Bügeln bei sich zu Hause bekommen. Sie würde dann den sozialen Beziehungsraum des Lumpenproletariats teilen, wie freundlich auch immer ihre ArbeitgeberInnen sie um die Arbeit ersuchen.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 41–66

Die wahrscheinlichere Situation ist aber, dass sie für jemanden bügelt, ohne Geld dafür zu bekommen. Sie könnte ein Mitglied der örtlichen Theatergruppe sein und der Regisseur hat sie überredet, für die Hauptdarsteller die Kleidung zu bügeln. Sie könnte zugestimmt haben, in der Erwartung, dafür einen guten Eindruck beim Regisseur zu machen – dann ist sie in eine Beziehung eingetreten, die auf dem Grundsatz der Gegenseitigkeit beruht. Ihre plausible Annahme ist, dass sie Zeit und Anstrengung hergibt, indem sie bügelt und in der Zukunft dafür mit einem vergleichbaren Dienst belohnt werden wird. Sie könnte eine Rolle in dem Stück wollen; sie könnte hoffen, dass der Regisseur, wenn er ihre Bereitschaft sieht, motiviert wäre, auch weitere persönliche Qualitäten an ihr zu sehen; sie könnte die Anerkennung und Unterstützung anderer Mitglieder der Theatergruppe wollen. Was immer die Belohnung ist, die sie erhofft, wird sie die Tätigkeit als Investition betrachten: sie setzt auf Gegenseitigkeit und erwartet einen Gewinn in nächster Zukunft.

Wenn jedoch der Regisseur nur im Raum um sich geschaut und die erstbeste Frau dazu gebracht hat, den ödesten Teil zu übernehmen, dann hat sie die Folgen der üblichen patriarchalen Unterdrückung erlitten (wir nehmen an, der Regisseur verlangt nicht gleicherweise von Männern das Opfer, hinter dem Geschehen zu stehen und das Theatergebäude zu streichen). Die Frau könnte natürlich auch einfach deshalb die Kostüme bügeln, weil sie gerne die Gelegenheit nützt, bei der Theatergruppe mitzuhelfen. Die Tätigkeit entspannt sie vielleicht von einem geistig anspruchsvollen Job und sie nützt die Chance, den ungezwungenen Umgang einer Laiengruppe zu teilen. Es könnte ihr gleichgültig sein, ob sie dafür sozial mit Dank und Anerkennung belohnt wird. Die Tätigkeit ist ein genuines Vergnügen und würde daher nicht als Arbeit zu bezeichnen sein. Sie würde allerdings aufhören spielerisch zu sein, wenn, nachdem sie öfters gemacht wurde, die Gruppe beginnen würde anzunehmen, dass das der Job der Frau ist und sie durch kollektiven Druck in reguläre Arbeit zwingen würde.

Das alles ist nun nicht als eine erschöpfende Untersuchung aller möglichen Muster von sozialen Beziehungen zu verstehen, in die die Tätigkeit des Bügelns eingebettet sein könnte. Es ist nur ein Weg, die unterschiedlichen Strukturen von Zwang zu erforschen, die durch soziale Beziehungen erzeugt werden, in die Lohnarbeit, Hausarbeit und Nachbarschaftsarbeit eingebettet sind. Es wäre klarerweise falsch zu sagen, dass unsere Büglerin nicht arbeitet, wenn sie nicht einer Lohnarbeit nachgeht. Wie immer, es ist wichtig zu erkennen, dass ihre Ausrichtung auf die Tätigkeit, die Form der Arbeit, der sie nachgeht, substanziell verändert. Es spielt eine große Rolle, ob sie eine untergeordnete, physisch und ökonomisch machtlose Person mit einem patriarchalen Mann ist, oder mit einem Mann im Geiste der Partnerschaft lebt. Im ersten Fall könnte man sagen, dass sie in einer Situation patriarchaler Unterdrückung lebt, wogegen im zweiten Fall die Aufhebung der unterordnenden Struktur der sozialen Beziehung das Wesen der Tätigkeit verändert.

Dieser Punkt ist bedeutsam. Es ist nicht immer notwendig die Natur der Aufgabe zu ändern um die Bürde der Arbeit zu mindern, vielmehr, und bedeutender, könnte es effektiver sein, die Art der sozialen Beziehung zu ändern, in die die Tätigkeit eingebettet ist. So könnte die Theatergruppe die willkommene Tätigkeit in Arbeit verwandeln, wenn sie als selbstverständlich betrachtet wird. Ebenso könnte die Frau, die die Kleider für den Verkauf an ihrem Stand produziert, einige an Freunde geben oder für

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 41–66

deren Produkte tauschen. In solchen Fällen von Altruismus und Gegenseitigkeit würde ein Produkt, das für den Markt bestimmt ist, verwandelt werden in einen Gebrauchswert für Freunde oder Verwandte. Es ist nicht die Natur der Tätigkeit, die bestimmt ob Gebrauchs- oder Tauschwerte produziert werden: es ist eine Kombination der sozialen Beziehungen und sozialen Einstellungen, in die die Tätigkeit eingebettet ist, die die Form der Arbeit bestimmt. Die Bedeutungen, die Individuen mit sich bringen, wenn sie vor eine gegebene Aufgabe gestellt sind, sind entscheidend.

Während dieses ganzen Gedankenexperiments dachten wir an eine Frau, die der Tätigkeit nachgeht. Hätten wir durchgehend auf „die Person" verwiesen, hätten viele LeserInnen gleichfalls angenommen, dass es eine Frau ist, die diese Arbeit macht. Die Tyrannei von Althergebrachtheit und Konvention bestimmt die Arbeit ebenso wie die ökonomischen Beziehungen der Produktion"[16] (Pahl 1997, 42-46).

Ich habe diese Gedanken Pahls deshalb sehr ausführlich zitiert, weil sie einen weiten Einblick darauf geben, welche verschiedensten Aspekte einzubeziehen sind, wenn wir über den Zusammenhang von Alter, Arbeit und Bildung sprechen. Das ist zuerst die Unterscheidung von abhängiger Lohnarbeit, selbstständiger Arbeit, symbolischer Arbeit, Hausarbeit, familienbezogener Arbeit, Freiwilligenarbeit etc. Diese Arbeiten hebt Pahl von anderen Formen der Tätigkeit ab wie dem Spiel, der Tätigkeit für den Austausch, der privaten Tätigkeit und der für die Gemeinschaft (hier die Theatergruppe). Vielfach sind die Übergänge fließend. So kann aus der Tätigkeit für den Austausch auch Arbeit werden[17] und am Beispiel der Theatergruppe sieht man, wie die Tätigkeit für die Gemeinschaft zur Arbeit werden kann.

Arbeit wird hier als eine Tätigkeit definiert, die mit einer Verpflichtetheit, einem Zwang verbunden ist, und dieser Zwang ist immer ein sozialer, eine soziale Konstellation. Es ist von großer systematischer Bedeutung, die Tätigkeit und das soziale Konstrukt voneinander zu unterscheiden. Der Satz, den man als Sukkus dieser Gedanken bezeichnen kann, lautet: es ist nicht immer notwendig die Art der Tätigkeit zu ändern um die Bürde der Arbeit zu mindern, vielmehr, und bedeutender, könnte es effektiver sein, die Art der sozialen Beziehung zu ändern, in die die Tätigkeit eingebettet ist.

Menschen sind stets in eine Vielzahl von Tätigkeiten, Arbeiten eingebunden. Die oben angeführten Beziehungen treten in Kombination auf. Man geht einer Lohnarbeit nach, hat einen Haushalt, Verwandte, weitere Verpflichtungen etc. Entsprechend diesen Verpflichtungs- oder Zwangsverhältnissen bestehen Erwartungen, Einstellungen, Motivationen. Diese bestehen auch bei dem jeweiligen Gegenüber. Vielfach wird der Blick jedoch nur auf die Tätigkeit gerichtet und nicht auf das soziale Konstrukt, in dem sie erscheint. Dazu ein Beispiel aus der Weiterbildung: Geringqualifizierte und ältere Beschäftigte gelten als weiterbildungsabstinent. An der Physiologie liegt das, wie schon erwähnt wurde, nicht. Welche sozialen Konstrukte und darauf beruhende Einstellungen sind es dann, die dieses Bild erzeugen? Ohne darauf einzugehen, ist das Problem der Weiterbildungsabstinenz nicht adäquat zu behandeln sein.

[16] Übersetzung des Textes aus dem Englischen von Alexander Schneider.
[17] Wir sind hier daran erinnert, wie Marcel Mauss (Die Gabe, 1984) sehr weitläufige Handelsströme als den Austausch von Gaben beschrieben hat, die zwar als Geschenke erscheinen, doch eben auch Arbeit für einen Markt sind.

2.2. Alter und Arbeit: Zwei Fallstudien

Pahl bezieht sich in seinem Modell nicht auf Bildungsprozesse und soziale Konstrukte des Alterns. Deshalb müssen, um die Konstellation Arbeit, Bildung und Alter adäquat analysieren zu können, systematische Ansätze als Interpretamente für diese beiden Felder eingebracht werden. Dazu werde ich in der Folge zuerst zwei Fallbeispiele darstellen an denen die Verschränkung von Arbeit, Bildung und Alter sichtbar wird. Ich beginne, sozusagen an einer Polarität, mit dem Beispiel einer hoch gebildeten Gruppe, den UniversitätsprofessorInnen.

Von dieser Gruppe ist bekannt, dass sie bis in ein hohes Alter arbeitet. In einigen Ländern wurde zuletzt aus Gründen der nationalen Gleichbehandlungsrichtlinien das Pensionsantrittsalter (Emeritierung) ausgesetzt. In den USA ist 1994 die bis dahin gültige Emeritierung mit 70 Jahren ausgesetzt worden. Eine folgende Studie ergab, dass weniger als 30% der 70-Jährigen in Pension gingen, die Hälfte arbeitete noch im Alter von 72 Jahren. Ähnliche Resultate wurden für Australien, wo ebenfalls keine obligatorische Emeritierung besteht war, festgestellt (vgl. Holmer/Kadefors/Thang 2008, 3).

In einer schwedischen Studie (vgl. Holmer/Kadefors/Thang 2008, 3-5), dort ist das Alter der obligatorischen Emeritierung 65 Jahre, wurden bereits in Pension befindliche ProfessorInnen gefragt, ob sie noch einer einschlägigen Tätigkeit nachgehen. Mehr als 90% der Befragten (n=250, Antwortrate 92%) bejahten dies. Die Tätigkeit war jedoch nicht bezahlt und erfolgte nicht im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses (Bewerbungen außerhalb der angestammten Institution wurden in der Regel mit der Begründung abgelehnt, dass die BewerberInnen zu alt seien). Allerdings wurden der Mehrzahl der Befragten in ihren früheren Abteilungen ein Arbeitsraum sowie der Zugang zu technischer Ausrüstung zur Verfügung gestellt. 65% der ProfessorInnen waren noch als TutorInnen, LehrerInnen oder MentorInnen tätig.[18]

In einer weiteren Studie wurden ProfessorInnen befragt, deren Pensionierung zwischen 10 und 17 Jahren zurücklag. Sie ergab, dass alle Befragten noch tätig waren, einige sogar mit intensiver Feldarbeit.

Was können wir nun für unsere Themenstellung aus diesen Studien gewinnen? Die Tätigkeiten, denen diese Personen nachgehen, sind durch die persönliche Neigung charakterisiert. Arbeitszeit und Freizeit gehen dabei ineinander über und sind kaum unterscheidbar. Die sozialen Konstrukte im Zusammenhang ihrer Tätigkeit beschreiben sie so, dass es genaue Verpflichtungen gibt und gute Möglichkeiten, die eigenen Beiträge selbst zu organisieren und zu bestimmen und im Weiteren auch die Resultate der Arbeit zu bestimmen. Über die weiteren sozialen Konstrukte, über den beschriebenen Arbeitsbereich hinaus erfahren wir nichts. Doch wenn man nur auf den Bereich der Berufstätigkeit blickt, wird erklärbar, warum diese Personengruppe so lange im Arbeitsleben verbleibt und es, wie aus der Studie hervorgeht, den massiven Wunsch gibt, den Zwang zur Emeritierung mit 65 Jahren zu lockern. Wir können also als ein Resultat festhalten, dass eine qualitativ den individuellen Neigungen entspre-

[18] Die Altersgrenze ist natürlich für die Personalkonstellation einer Organisation bedeutsam. Eine österreichische „Learned Society“, die Akademie der Wissenschaften, haben Feichtinger et al. (2007) dahingehend untersucht. Sie kommen zu dem Schluss, dass bei annähernd gleich bleibendem Personalstand jüngere und ältere MitarbeiterInnen gleichermaßen aufgenommen werden müssen. Einseitige Verjüngung würde zu sehr langer Verweildauer führen und so letztlich den MitarbeiterInnenwechsel verhindern, die bloße Aufnahme Älterer den Anschluss an die innovative Dynamik der Wissenschaften behindern.

chende Tätigkeit, gepaart mit sozialen Konstrukten der Arbeit, die auf Selbstständigkeit, Kontrolle über den Arbeitsprozess und dessen Resultate gehen, die Arbeitsfähigkeit in jedem Alter fördert.

Die zweite Fallstudie (vgl. Holmer/Kadefors/Thang 2008, 6-9) unterscheidet sich von der ersten in vielerlei Hinsicht. Auch hier war der Ort Schweden, Ende der 1990er Jahre, als sich die Holz- und Papierindustrie, einer der bedeutendsten Bereiche der schwedischen Volkswirtschaft in einem tiefgreifenden technologischen Wandel befand. Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten in dieser Industrie stieg stark an, denn der Zugang neuer Arbeitskräfte war gering. Die Standorte befanden sich in Gegenden, wo der Rohstoff, das Holz, vorhanden war und Junge zogen vermehrt fort. Lange Zeit hatten die Unternehmen Arbeitskräfte mit einem nur geringen Bildungsgrad angeworben und am Arbeitsplatz angelernt. Nun, mit neuer, komplexer und anspruchsvoller Technologie und Produktionsprozessen, reichte dieser Qualifikationsstand nicht mehr aus.

Es wurde klar, dass die älteren Arbeitskräfte, die die Maschinen bedienen sollten und die nur eine kurze Ausbildung gehabt hatten, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in Disziplinen wie Mathematik, Chemie, Physik und Englisch sowie das Verständnis von Arbeitsabläufen und Organisation verbessern mussten, sollten sie in der Lage sein, bis zum Pensionsantritt arbeitsfähig zu bleiben – und das war, weil es den Ausweg der Ersetzung durch Jüngere nicht gab und dies auch nicht der Tradition des schwedischen Arbeitsverständnisses entsprochen hätte, notwendig. Es zeigte sich überdies, dass die von vielen Unternehmen dieses Wirtschaftsbereichs aber auch vielfach von Gewerkschaftsseite vertretene Ansicht, die älteren Arbeitskräfte hätten sich durch ihre langjährige Arbeitserfahrung ausreichend qualifiziert, nicht zutraf.

Es setzte daher eine Diskussion über die Weiterbildung und Qualifizierung dieser Beschäftigten ein, die den Hauptanteil der gesamten Arbeitskräfte ausmachen. Schließlich wurde ein Programm auf den Weg gebracht, das 687 Personen aus 14 holzverarbeitenden Unternehmen in Schweden umfasste. Das Programm richtete sich an die älteren Beschäftigten (50+) mit einer nur kurzen formalen Ausbildung, das ist zwei Jahre oder kürzer in Sekundarstufe II. Allerdings hatten die Unternehmen vor allem den eigenen Nutzen im Blick und nicht so sehr die konkreten Bedürfnisse der Beschäftigten. So boten sie zuerst allen Beschäftigten die Teilnahme an der Weiterbildung an. Die Älteren mit nur 9-jähriger Pflichtschulausbildung waren so am schwierigsten zur Teilnahme zu gewinnen, was erfahrungsgemäß nicht erstaunt. Von den schließlich Teilnehmenden hatten 75% eine Schulausbildung von Sekundarstufe II oder weniger.

Für das Projekt wurden vier Voraussetzungen formuliert:

1. Unterricht und Lernen sollten Computerunterstützt vor sich gehen
2. ein/e TutorIn oder eine Kontaktperson mit großer Erfahrung und hoher Motivation sollte in jedem teilnehmenden Betrieb dabei sein
3. ein Lehrplan wurde entwickelt
4. die teilnehmenden Unternehmen sollten im Rahmen des Projekts miteinander kooperieren.

Die teilnehmenden Unternehmen sollten ein örtliches Lernzentrum mit Computern und weiteren Lernutensilien einrichten. Den lokalen Kontaktpersonen kam die bedeutendste Funktion für den Erfolg des Programms und der TeilnehmerInnen zu, denn die meisten von diesen hatten ihre Lernerfahrungen aus der Schulzeit in weit zurückliegenden Jahren gemacht und waren nicht gewohnt, mit Informations- und Computertechnologie (ICT) als Methode für Ausbildung, Unterricht und formales Lernen umzugehen. Da es nicht möglich war, den Arbeitsort verlassen, um zu lernen, fand die Ausbildung in den Unternehmen bzw. auch am Wohnort statt.

Einige der älteren TeilnehmerInnen hatten anfangs eine skeptische Haltung gegenüber formaler Ausbildung im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit und ihren Erfahrungen aus der Arbeit. Es gab aber auch eine sehr persönliche Dimension des Projekts, insofern als viele sich beweisen wollten, dass sie die Fähigkeit hatten, zurück zur Schulbank zu gehen und Mathematik, Physik oder was immer zu studieren. Diese persönliche Dimension war sehr wichtig.

Die Resultate des Projekts: Insgesamt 60% der TeilnehmerInnen haben das Ausbildungsprogramm zur Gänze absolviert. Dieser Prozentsatz mag gering erscheinen, ist jedoch höher als die Rate in der Erwachsenenbildung generell. Es zeigte sich, dass jene Gruppe, die das Programm abbrach, dies deshalb tat, weil sie nicht das Gefühl hatte, etwas davon zu haben. Ein Teil unterschätzte auch die Zeit, die für die Ausbildung aufzubringen war und die Bedeutung, jeweils einen genauen Arbeitsplan für die Woche zu erstellen, Arbeitszeit und Lernzeit im Betrieb und zu Hause voneinander zu trennen. Zuweilen gab es zu optimistische Einschätzungen über die eigenen Fähigkeiten, verbunden mit der Illusion, es wäre einfach, mit Hilfe des Computers zu arbeiten, was aber nicht der Fall war. Ein Mangel an Lernerfahrung und mangelnde Unterstützung durch das Unternehmen spielten ebenfalls eine Rolle. Hier zeigte sich, dass den Kontaktpersonen/TutorInnen eine entscheidende Rolle zukam. Trotz alldem war es so, dass die Mehrheit der TeilnehmerInnen ein sehr realistisches Bild davon hatte, wie die Erfordernisse des Programms sein würden, wie viel Zeit es beanspruchen würde etc.

Computerbasiertes Lernen und Unterrichten war eine der tragenden Methoden des Programms. Es stellte sich jedoch heraus, dass klassische Lernmaterialien, wie Bücher am wichtigsten waren. Trotz der pädagogischen Ambitioniertheit des Programms lernte die große Mehrheit sehr traditionell, nur jede/r fünfte hatte einen/eine Lernpartner/in gewählt, 25% nutzten Computer und Internet. Das ist allerdings zehn Jahre her, heute wäre es wohl anders, so die Annahme des Autors.

Von jenen TeilnehmerInnen, die die Ausbildung abgeschlossen haben, wurde betont, dass ihr Vertrauen in sich selbst und die Selbstsicherheit gestiegen waren und ein nicht bewusst gewesenes Interesse für Bildung geweckt wurde. Einige bewarben sich für ein Universitätsstudium und wurden auch zugelassen. Etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen gaben an, dass sie schon längere Zeit daran gedacht hatten, sich weiterzubilden, aber nicht dazu entschlossen gewesen waren. Ein weiteres bedeutsames Motiv war, dass sie annahmen, die Ausbildung würde ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Nur ein Drittel der TeilnehmerInnen dachte allerdings, sie bräuchten eine bessere Ausbildung für ihre gegenwärtige Arbeit. Das bedeutet, dass die Unternehmen die Anforderungen anders einschätzten als die Beschäftigten.

Für die Unternehmen war das bedeutendste Resultat des Projekts, Beschäftigte mit einem

besseren theoretischen Wissen in einer Reihe von für sie essentiellen Bereichen zu bekommen.

Ferner ergab sich die Möglichkeit, diese Beschäftigten im weiteren Verlauf zu Ausbildungen für jene Diplome und Zertifikate zu qualifizieren, die in diesem Industriebereich verlangt werden. Die Unternehmen machten auch einen Lernprozess durch, sie lernten, wie man relativ rasch eine Vielfalt von Methoden entwickelt, die Produktionsabläufe zu unterstützen, zu befördern und zu wechseln; in dieser Hinsicht waren sie im Resultat erfolgreicher als andere, passive und weniger flexible Unternehmen. Lernprozesse müssen stets entwickelt und neuen technischen Gegebenheiten und Personengruppen angeglichen werden. Wir sollten daran denken, dass Menschen Individuen sind und nicht nach einem gleichen pädagogischen Muster geformt werden können. Eine weitere Erkenntnis aus dem Projekt ist, dass es eine klare und abgegrenzte Verteilung der Verantwortlichkeiten geben muss.

Der Autor schließt den Bericht über das Projekt mit folgenden Schlussfolgerungen:

1. die Unternehmen hatten nun besser ausgebildete und motivierte Beschäftigte; das begünstigt die Einführung neuer Technologien und organisatorischer Abläufe
2. gute Ausbildung schützt vor dem Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt
3. es zeigte sich ein deutlicher Konnex zwischen dem, wie die einzelnen TeilnehmerInnen das Commitment des Unternehmens bewerteten und ihrem eigenen Erfolg bei der Ausbildung
4. Aus- und Weiterbildung älterer Beschäftigter kann ein starkes Instrument dafür sein, sie zu motivieren, länger im Erwerbsleben zu verbleiben (vgl. Holmer/Kadefors/Thang 2008, 9).

Abschließend betont der Autor die Notwendigkeit, Lernumfelder und -methoden im Arbeitsleben ebenso wie in der Erwachsenenaus- und -weiterbildung, in der Qualifizierung und auch formalen Bildung weiter zu entwickeln. In die Arbeit integriertes Lernen erschließe eine der Möglichkeiten für Einzelne und Gruppen ihre Arbeitserfahrungen in die Welt der Theorie und der Gedankenarbeit einzubringen, und umgekehrt diese in die Arbeitswelt zu integrieren (vgl. Holmer/Kadefors/Thang 2008, 9).

Welche Rückschlüsse lassen sich aus den beiden Fallstudien ziehen? Beide zeigen, dass Lernen und Weiterbildung auch im fortgeschrittenen Alter möglich sind. Lernen nimmt jedoch in den beiden Fallstudien eine unterschiedliche Rolle ein. Während es für UniversitätslehrerInnen mit ihrer Arbeit in eins fällt, tritt es für die IndustriearbeiterInnen zu ihrer Arbeit als ein anderes Element hinzu. In einem Spektrum von Berufen, welches durch das Verhältnis von Arbeit und Lernen bestimmt ist, liegen die Tätigkeit der UniversitätslehrerInnen und die der IndustriearbeiterInnen weit auseinander.

Dennoch sind die wesentlichen Merkmale der Tätigkeit, des Akts des Lernens in beiden Fällen vorhanden. Die IndustriearbeiterInnen handeln im Lernen grundsätzlich nicht anders als die UniversitätslehrerInnen. Da jedoch Lernen für die IndustriearbeiterInnen einen geringeren Teil der Arbeit ausmacht oder sogar neben der Arbeit stattfindet, ist die Herstellung der sozialen Konstruktion, in der Lernen stattfinden kann, für sie komplex und konfliktreich, weil unterschiedliche Anforderungen auf sie einwirken.

Es ist, wie im Fall der Büglerin, auch in diesem Fall bedeutsam, zwischen der Tätigkeit, dem Lernen, und den sozialen Konstrukten zu unterscheiden, in die es eingebettet ist. Die Frage lautet dann: Ist es die Art der Tätigkeit, die das Verhalten bestimmt (z.B. Weiterbildungsabstinenz) – oder ist es nicht vielmehr das soziale Konstrukt, in dem sie stattfindet bzw. nicht stattfinden kann?

Bohlinger/Van Loo (2008, 14) haben zuletzt eine Typologie der Korrelation von Arbeit und Lernen entwickelt, in der sie einem bestimmten Typus von Arbeit jeweils eine bestimmte Einstellung zum Lernen zuordnen. Nach dieser Typologie entspricht einer einfachen Arbeit, der zum Zweck des Lebensunterhalts nachgegangen wird, eine Einstellung zum Lernen, die bloß instrumentell zur Bewältigung dieser einfachen Tätigkeit beiträgt. Am anderen Ende des Spektrums dieser Typologie steht Arbeit als Verwirklichung der Person und Erfüllung. Lernen, Arbeit und Leben gehen hier ineinander über. Dieser Typus ist, so die Autorin und der Autor, selten (vgl. Grafik 36). Die mittlere Position, eine der professionellen, selbstbewussten und anspruchsvollen Arbeit, korreliert dem lebenslangen Lernen als ständiger Perfektionierung.

Grafik 36: Typen von Einstellungen zum Lernen und Arbeiten

● Work as a "job", which is seen as an integral part of earning money and surviving. Although work conveys a feeling of security, it is at the same time an unavoidable and annoying duty.	⇔	● Acquisition of competences, talents and abilities, in order to remain employable. Learning serves as an instrument to master daily work tasks.
● Work as challenging experience, which not only serves security, but also produces intrinsic satisfaction, if it covers challenging tasks ● Work as personality development and – enrichment, enabling the individual to acquire activity-related knowledge and skills. As challenge is a vital part of the activity, employee in self-confidence is promoted, which in turn leads to possibilities to for self-expression in work.	⇔	● Observations an experiences in the work context in a longer term perspective, which improve comprehension for the occupational activity. Learning is a gradual and long-term process. ● Learning as further education inside and outside the enterprose whereby objectives and contents must be structured and given. ● Learning as a lifelong process, which covers the acquisition of competences and knowledge via formal, non-formal and informal learning processes in and outside the work environment.
● Work as a structure building element. The individual defines himself in terms of occupational activity and links this so closely to learning that learning and work become intertwined. This view is found among few individuals.	⇔	● Learning as part of developing and shaping personality. The transitions between learning, working and living are fluent. This aspect is associated with a high degree of satisfaction in learning and work.

Quelle: Bohlinger/Van Loo 2008, 14.

Die beiden Fallbeispiele scheinen in dieser Typologie den beiden Polen zuordenbar. Doch hier wird übersehen, dass Lernen als Handeln stets ein hoch komplexer Vorgang ist, der in jedem Fall intentionales, autonomes Verhalten erfordert. In diesem Sinn gibt es kein einfaches Lernen, ebenso wenig wie Tätigkeiten einfach sind. Das Beispiel der Beschäftigten in der Papierindustrie zeigt eine Dynamik des Lernens, die im Rahmen dieser Typologie gleichsam eine Diagonale beschreibt: Von einer anfänglich in den Zielsetzungen eng begrenzten Absicht aus,

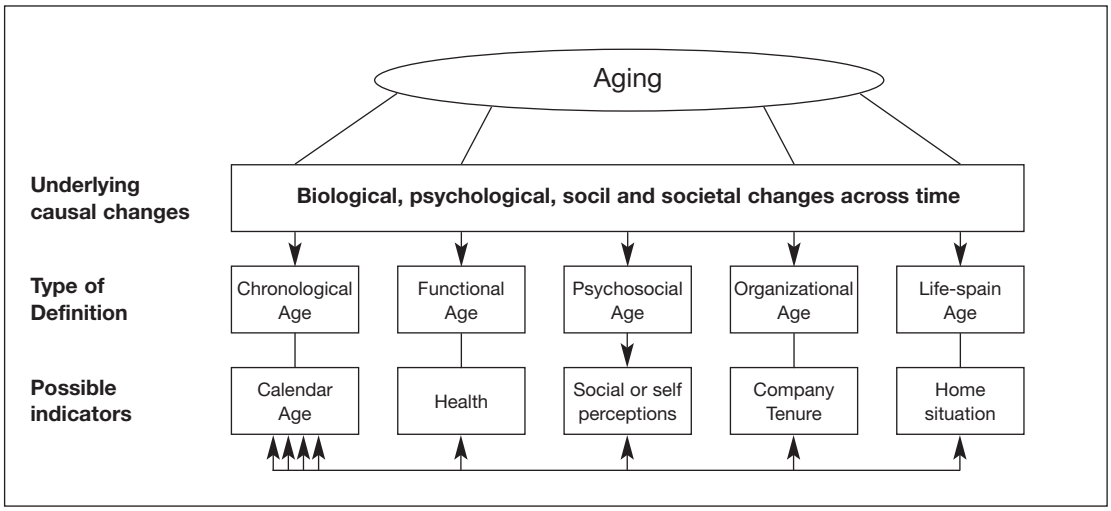
entwickelt sich der Lernprozess weiter und bleibt schließlich dem Leben der TeilnehmerInnen weniger äußerlich als es die Parallelisierung auf einer horizontalen Ebene in dieser Typologie darstellt. Diese Entwicklung verläuft auch konfliktreich zwischen den TeilnehmerInnen und den Unternehmen.

2.3. Alterstufen und der psychologische Vertrag

Im Verlauf des Erwerbslebens verändern sich die Einstellungen und Erwartungen an das Arbeits- und das Lebensumfeld, ebenso wie die Einstellungen und Erwartungen dieser Umfelder an die Individuen. Im folgenden Abschnitt wird untersucht, welche Formen diese Veränderungen annehmen und in welcher Weise sie auf Bildungsinteressen und Bildungsmotivationen einwirken.

In einem ersten Schritt dahin werde ich auf ein Modell zurückgreifen, das Rene Schalk von De Lange et al. adaptiert hat (vgl. Schalk 2008):

Grafik 37: Darstellungen von möglichen Definitionen des Konzepts „Alterung“ und Indikatoren



Quelle: Schalk 2008, 4 (nach De Lange et al. 2006).

De Lange nennt vier Typen von Einflussfaktoren, deren Wandel durch den Zeitverlauf das Altern bestimmt – biologische, psychologische, soziale und gesellschaftliche – und weiters fünf unterschiedliche Definitionen des Alterns, denen er bestimmte Erkennungsmerkmale zuordnet.

- Das chronologische Alter, erkennbar an den Lebensjahren, ist ein persönliches Merkmal des Alterns. Es ist aber bedeutsam, weil es bestimmte arbeitsweltliche Grenzziehungen anzeigt, wie den gesetzlichen Antritt des Ruhestands, mögliche Altersteilzeit, Länge des Urlaubs.

- Das funktionale oder auch psychosoziale Altern wird durch den Gesundheitszustand angezeigt. Hier sind ist es nicht so sehr die Anzahl von Lebensjahren, son-

dern der Gesundheitszustand und die psychophysischen Fähigkeiten, die definieren, was bzw. wer als alt gilt.

- Das organisationelle Alter wird durch die Dauer angezeigt, die man an einem Arbeitsplatz bzw. in einer Organisation verbracht hat.

- Das auf den Lebenszyklus bezogene Alter wird entscheidend durch das familiäre Leben und die im Lebensverlauf eintretenden wechselnden materiellen Zwänge und Verpflichtungen bestimmt.

- „Social Age" schließlich, das soziale Alter bezieht sich auf die Einstellungen, Erwartungen und Normen, die in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt an Menschen entsprechend ihrem Alter gerichtet werden, und die sie sich wohl auch selbst zuschreiben.[19]

Jedem Alter werden, in dem dargestellten weiten Feld von Bezügen, bestimmte Attribute zugeschrieben. Dem Thema Bildung, Alter und Arbeit entsprechend geht es uns hier vor allem um die Zuschreibungen und Interaktionen im Rahmen der Arbeitsbeziehungen, die Weiterbildungsprozesse ermöglichen oder aber behindern und die oben als „Social Age" firmieren. Welche Erwartungen und Einstellungen bestehen also im Berufsverlauf einerseits von Personen an das Arbeitsumfeld, anderseits von den Organisationen/Unternehmen an die Personen?

Dazu gibt es eine Reihe von Typisierungen: Levinson unterscheidet folgende Phasen der Strukturbildung, des Übergangs und des Strukturwechsels:

Tabelle 3: Phasen der Strukturbildung und des Strukturübergangs

	Alter
Jugendalter	8-17 Jahre
Übergang des frühen Erwachsenseins	17-22 Jahre
Strukturierung des frühen Erwachsenseins	22-28 Jahre
Altersübergang des 30. Lebensjahrs	28-33 Jahre
Strukturelle Vollendung des frühen Erwachsenseins	33-40 Jahre
Übergang zur Lebensmitte	40-45 Jahre
Strukturierung des mittleren Erwachsenseins	45-50 Jahre
Übergang des 50. Lebensjahrs	50-55 Jahre
Strukturelle Vollendung des mittleren Erwachsenseins	55-60 Jahre
Übergang des späten Erwachsenseins	60-65 Jahre

Quelle: Levinson, zitiert nach Schalk 2008, 7.

[19] Das mag sehr komplex erscheinen – doch Robert Musil ordnet Ulrich, seinem „Mann ohne Eigenschaften", einem noch jugendlichen Menschen, bereits zehn unterschiedliche Identitäten zu. Insofern hält sich die dargestellte Differenzierung durchaus in Grenzen.

Eine ähnliche Einteilung findet sich bei Ilmarinen (2005, 108). Er unterscheidet zusätzlich noch im engeren Sinne des beruflichen, professionellen Werdegangs folgende Stufen:

Tabelle 4: Phasen des beruflichen Werdegangs

Ausbildung	<20 Jahre
Lernende Arbeit	25-30 Jahre
Kompetenz	35-45 Jahre
Erfahrung und Instruktion	45-50 Jahre
Helfende „Weise“	>50 Jahre

Quelle: Ilmarinen 2005, 108.

In den jeweiligen Altersstufen zeigen sich bestimmte Erwartungen zur eigenen Arbeit, an das Management und an das Arbeitsumfeld (work community). So sind etwa die Erwartungen an den eigenen Beruf beim „Lernen in der Arbeit“, sich zu spezialisieren und zu fokussieren, sich unabhängig zu entwickeln – auch mit einer gewissen Fehlertoleranz, sowie Neueintretende zu betreuen, während bei den „Helfenden Weisen“ der Transfer von Wissen und Erfahrung und das Öffnen neuer Horizonte und Perspektiven im Vordergrund stehen.

Bei den Erwartungen an das Management geht es für Jüngere stärker darum, Autorität, Verantwortung und Managementfunktionen zu bekommen und Lernprozesse in diese Richtung machen zu können. Für Ältere steht hingegen im Vordergrund, respektiert und konsultiert zu werden, Feedbackangebote zu erhalten und die eigenen Vernetzungen nutzen und Visionen umsetzen zu können. Von ihren MitarbeiterInnen erwarten sich Jüngere verschiedene Rollen erfahren zu können, in kreative Teams einbezogen zu werden und gemeinsame Erfolge zu haben, Ältere wollen Teil der Gruppe bleiben, aber auch eigenen Gestaltungsraum bekommen.

Im Modell von Levinson ist das Jugend- und frühe Erwachsenenalter davon geprägt, die eigenen Fähigkeiten zu erkennen und zu testen. Im Arbeitsfeld zeigt sich, ob man Teil der Organisation sein kann und will und die Fähigkeiten hat, die damit verbundenen Verpflichtungen zu erfüllen. Das spätere Lebensalter ist von der Entscheidung für eine bestimmte Berufslaufbahn und berufliche Identität geprägt. Dazu besteht die Erwartung, dass diese Laufbahn von der Organisation anerkannt wird.

Bardwick (zit. in Schalk 2008, 9) hat die, in diesen Lebensphasenmodellen oft unterschätzten, Unterschiede zwischen Männern und Frauen herausgearbeitet. Für Männer ist im frühen Erwachsenenalter die vorrangige Zielsetzung, eine berufliche Laufbahn und eine Familie aufzubauen, wobei die berufliche Seite im Vordergrund steht. Erst ab dem Übergang um das 30. Lebensjahr setzt eine stärkere Auseinandersetzung mit den familiären Aufgaben ein und werden Konflikte zwischen Beruf und Familie spürbar. Späterhin in der Berufslaufbahn, in der Phase der höchsten Produktivität, wird Anerkennung und Belohnung von der Organisation erwartet. In der letzten Phase der Berufslaufbahn nimmt das Bedürfnis nach Sicherheit zu und der Wunsch, in der Arbeitsumgebung behalten zu werden.

Eine erfolgreiche Berufslaufbahn beinhaltet die Möglichkeit, Kreativität zu entwickeln, eine

Reihe von Aufgaben zu bewältigen und Wissen zu sammeln. Im Verlauf wechseln aber die Bedeutungen von Berufsleben und sozialem Dasein. Selbstverwirklichung, Arbeitsfreude und Familienleben werden nun höher bewertet.

Frauen – sofern sie Kinder haben – scheinen demgegenüber einen anderen Verlauf der Berufslaufbahn und der Bedeutungen, die mit dem Berufsleben verbunden werden, zu haben. Für sie stehen Kooperation und soziale Beziehungen im Vordergrund, sie sind vorerst weniger selbstbezogen. Unterschiedliche Berufs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern werden im Alter von Ende der 30er bis Ende der 40er Jahre sichtbar. Laut Bardwick (zit. in Schalk 2008, 8) ist dieser Übergang bei Frauen stärker als bei Männern. Denn in diesem Lebensabschnitt treten die Anstrengungen der Familienbildung und Kindererziehung in den Hintergrund. Begonnene Berufslaufbahnen werden nun, mit zunehmender Sicherheit über das soziale Dasein, verstärkt und in Richtung Autonomie entwickelt. Während also bei Frauen die Entwicklung von sozialer Einbindung zu mehr Autonomie geht, ist sie bei Männern gegenläufig. Das Streben nach Autonomie wird vom Streben nach sozialer Einbindung überlagert.

2.4. Typisierungen und Einstellungen zu älteren Beschäftigten. Vier Untersuchungen

Aus dem Wechselspiel von Erwartungen und Einstellungen Älterer und ihrer Umfelder ergeben sich unterschiedliche Dynamiken. So ist es etwa von entscheidender Bedeutung, ob in einer Organisation Älteren gegenüber eine Haltung herrscht, die sie als Ressource oder aber als „Altlasten“ sieht und entsprechend behandelt. Diese Haltung wird die Position und die Aussichten von älteren Beschäftigten bestimmen.

Im Folgenden werden vier Untersuchungen besprochen die zum einen die Altersbezogenheit des „psychologischen Vertrags“[20] thematisieren, zum andern die Unterschiede der Bewertung von Beschäftigungsfähigkeit (Employability) und Berufskarriere (Career Prospects) zwischen Beschäftigten und Führungskräften auf Unternehmensebene beleuchten.

2.4.1. Das Projekt „Psycones“

Die erste Untersuchung ist ein Projekt, das von der EU initiiert und in sieben Ländern (Belgien, Deutschland, Israel, Niederlande, Spanien, Schweden und UK) durchgeführt wurde. Es beruhte auf den Forschungen und Daten von Psycones (Psychological contracting across employment situations) und behandelt die Entwicklung der wechselseitigen Verpflichtungen von Beschäftigten und ArbeitgeberInnen im Altersverlauf (vgl. Schalk 2008).

[20] „Der psychologische Vertrag umfasst mehr oder weniger implizite Erwartungen und Angebote, die über den juristischen Arbeitsvertrag hinausgehen. Diese basieren beispielsweise auf mündlichen Absprachen, Ankündigungen, ungeschriebenen wechselseitigen Erwartungen hinsichtlich Leistungsbereitschaft und Karrierechancen, die sich in der Geschichte eines Unternehmens mehr oder weniger naturwüchsig herausgebildet haben; sie haben zum Ziel, für beide Vertragspartner Verlässlichkeit bezüglich bestimmter gegenseitiger Leistungen herzustellen und Unsicherheiten zu reduzieren. Die Tragfähigkeit psychologischer Verträge hängt weitgehend davon ab, inwieweit die gegenseitigen Angebote und Erwartungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern miteinander übereinstimmen“ (Diesen Hinweis verdanke ich meinem Kollegen Peter Hoffmann).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 41–66

An dem Projekt haben insgesamt 207 Unternehmen bzw. Organisationen teilgenommen, 64 aus dem Handel, 61 aus der Sachgüterindustrie und 84 aus dem Unterrichtsbereich. Für die Untersuchung wurden ausschließlich unbefristet Beschäftigte befragt. Die gesamte Anzahl der Befragten betrug 3.351. 54% der Befragten waren weiblich, 31,3% hatten eine Führungsposition. Das Durchschnittsalter war 40 Jahre, die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung in der jeweiligen Organisation betrug 11,2 Jahre.

Der Fragebogen gliederte sich in fünf Teile: die Verpflichtungen der ArbeitgeberInnen und der Beschäftigten, die Erfüllung dieser Verpflichtungen und die Verletzung des psychologischen Vertrags. Für jeden Teil wurde eine Reihe von Fragen formuliert. Im Teil „Verpflichtungen der Arbeitgeber" waren 15 Versprechungen aufgelistet. Sie bezogen sich auf Aspekte wie den Inhalt der Arbeit (z.B. ‚ich habe eine interessante Arbeit'), ökonomische Anreize (z.B. ‚ich erhalte einen guten Lohn für die Arbeit, die ich leiste'), die physischen Bedingungen (z.B. ‚ich habe ein sicheres Arbeitsumfeld') und die soziale Komponente (z.B. ‚es wird für eine gute Arbeitsatmosphäre gesorgt'). Die Versprechungen waren danach zu beurteilen, ob sie zutreffen (ja=1, nein=0) und in einem weiteren Schritt auf einer Skala in welchem Ausmaß (1 sehr wenig; 5 Versprechungen werden voll erfüllt) zu bewerten.

Der Teil des Fragebogens der die Beschäftigten betraf, war in gleicher Weise aufgebaut. Hier waren die Aspekte die Loyalität der Beschäftigten (z.B. ‚ich schütze das Image der Organisation'), Achtung der Regeln und Vorschriften (z.B. ‚ich komme pünktlich zur Arbeit') und das Verhalten innerhalb der Organisation (z.B. ‚Bereitschaft, Aufgaben zu übernehmen, die außerhalb meiner Tätigkeitsbeschreibung liegen'). Die Verletzung des psychologischen Vertrags misst die emotionale Reaktion auf das Bewusstsein, dass dieser Vertrag nicht erfüllt wird. Diese Reaktion wurde anhand von sechs Gefühlszuständen gegenüber dem Vertrag beschrieben (glücklich, verärgert, zufrieden, verletzt, enttäuscht, dankbar). Diese Gefühle sollten auf einer Skala von ‚stimme gar nicht zu' bis ‚stimme sehr zu' gewertet werden.

Die Fragebögen wurden u.a. hinsichtlich der Unterschiede nach Alter und Ländern ausgewertet. Hier zeigt sich folgendes Bild:

Tabelle 5: Entwicklung des psychologischen Vertrags nach Alter, Durchschnitt (DS)

	∅ < 30	∅ 31-40	∅ 41-50	∅ > 50
Anzahl der ArbeitgeberInnenverpflichtungen	9,49	9,25	9,15	8,91
Anzahl der ArbeitnehmerInnenverpflichtungen	13,8	13,7	13,9	13,7
Erfüllung der ArbeitgeberInnenverpflichtungen	3,55	3,65	3,66	3,71
Erfüllung der ArbeitnehmerInnenverpflichtungen	4,21	4,29	4,30	4,36
Verletzung des psychologischen Vertrags	2,36	2,37	2,38	2,39

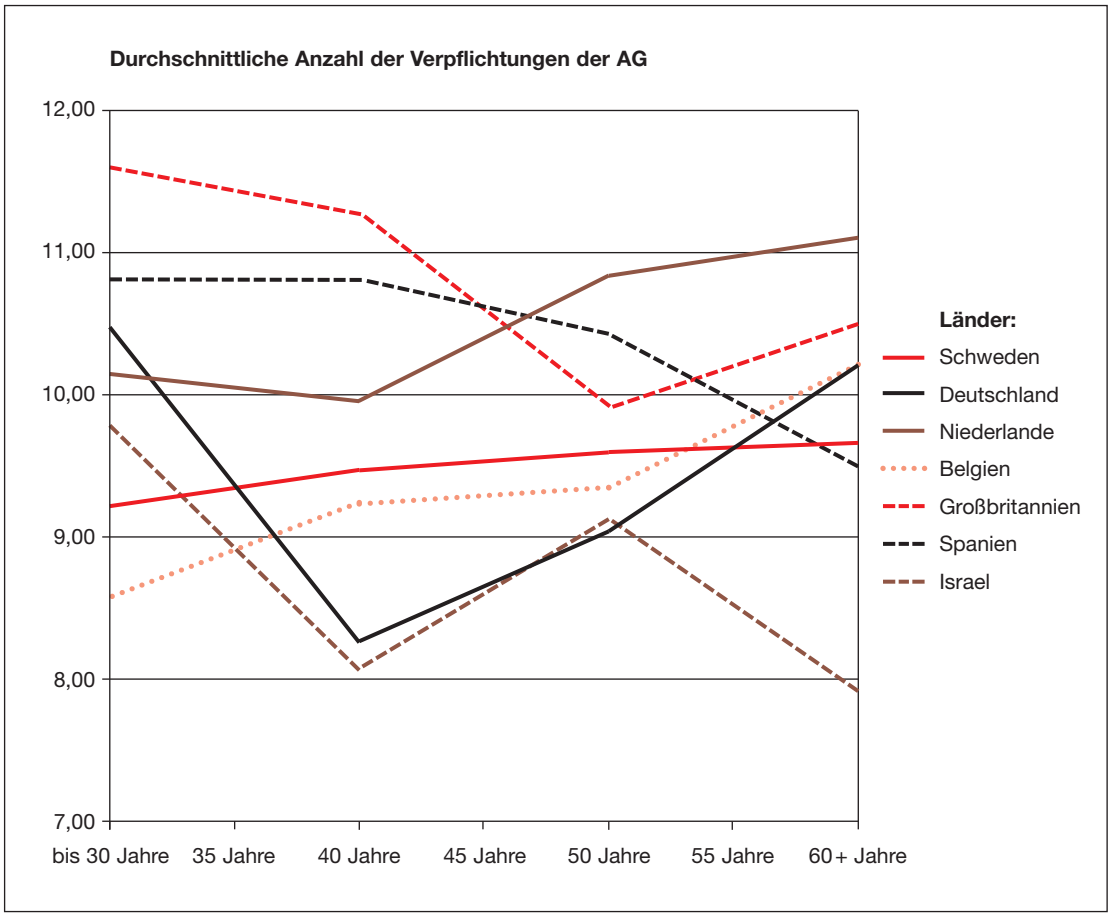
Quelle: Ilmarinen 2005, 108.

Die Einstellungen der Beschäftigten zum psychologischen Vertrag bleiben über die angeführten Altersgruppen hinweg im Wesentlichen stabil. Die Anzahl der Verpflichtungen der Organisationen nimmt im Altersverlauf ab, das ist die stärkste erkennbare Abweichung. Die Anzahl der Verpflichtungen der Beschäftigten bleibt nahezu gleich, die Erfüllung der Verpflichtungen der ArbeitgeberInnen steigt mit dem Alter der Befragten leicht an, ebenso die Erfüllung der

Verpflichtungen der Beschäftigten selbst. Der Eindruck der Verletzung des psychologischen Vertrags steigt mit dem Alter nicht signifikant an.

Zwischen den Ländern zeigen sich in einigen Aspekten deutliche Unterschiede. Zuerst die Darstellung der Unterschiede in der Anzahl der Verpflichtungen der ArbeitgeberInnen im Altersverlauf:

Grafik 38: Länderunterschiede in der Anzahl der Verpflichtungen der ArbeitgeberInnen im Altersverlauf

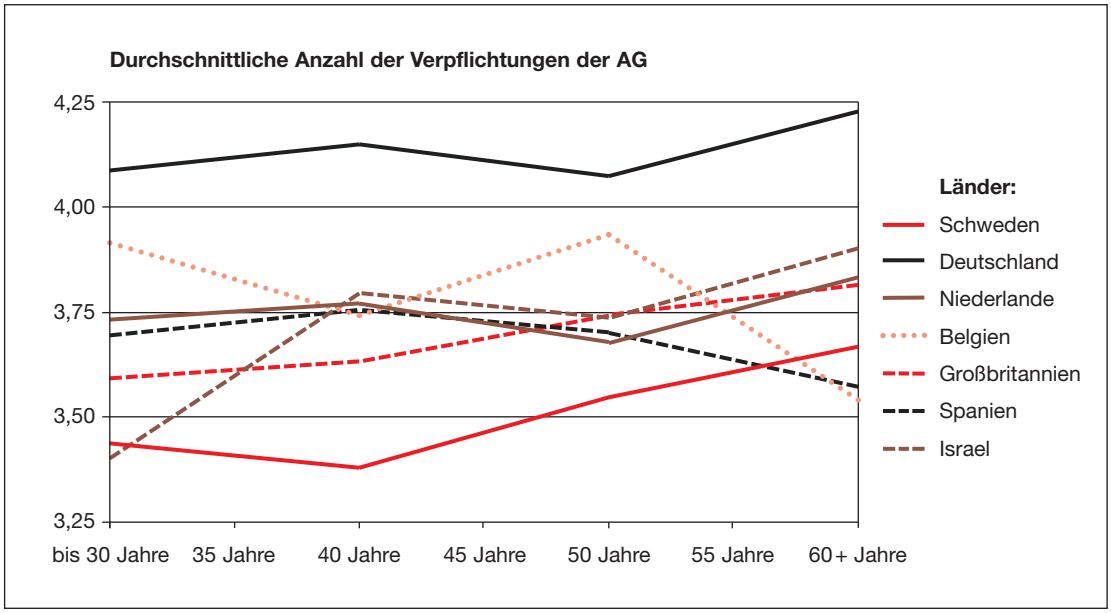


Quelle: Schalk 2008, 16.

Die Unterschiede in der durchschnittlichen Anzahl der wahrgenommenen Verpflichtungen der ArbeitgeberInnen im Altersverlauf zwischen den Ländern sind signifikant. Während Beschäftigte in Großbritannien, Spanien und den Niederlanden eine relativ große Zahl von Verpflichtungen der ArbeitgeberInnen angeben, erwarten Beschäftigte in Belgien, Deutschland, Israel und Schweden weniger Verpflichtungen. Im Altersverlauf nehmen die Erwartungen der Beschäftigten in Großbritannien, Spanien und Israel ab, während sie in Belgien und den Niederlanden zunehmen.

Bei der Wahrnehmung, inwieweit die ArbeitgeberInnen ihre Verpflichtungen erfüllten lässt sich in Deutschland, Israel, UK und Schweden ein durchschnittlicher Trend im Altersverlauf feststellen. In Belgien und Spanien erfahren die älteren Beschäftigten weniger Erfüllung ihrer Erwartungen.

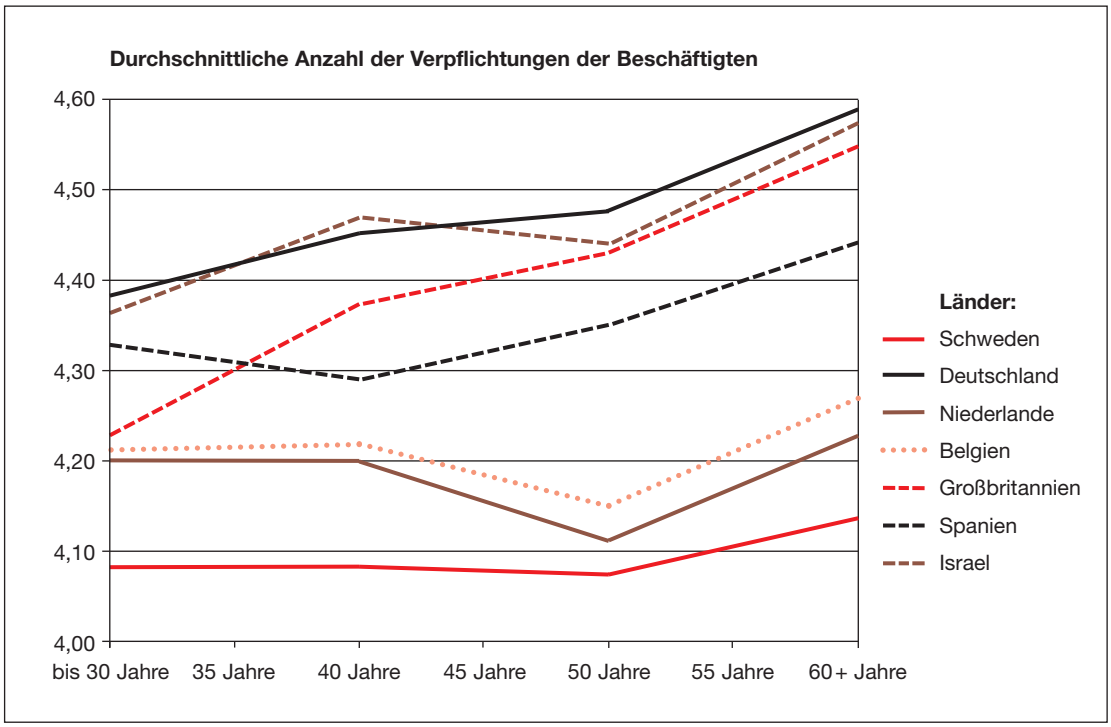
Grafik 39: Länderunterschiede in der Erfüllung von Verpflichtungen durch ArbeitgeberInnen



Quelle: Schalk 2008, 17.

Nun noch ein Blick auf die Erfüllung der Verpflichtungen durch die Beschäftigten. Hier ist in allen Ländern ein mit dem Alter ansteigender Trend zu sehen. In Israel, Belgien und den Niederlanden beschreiben die Beschäftigten allerdings ihre Verpflichtungen als gering.

Grafik 40: Länderunterschiede in der Erfüllung von Verpflichtungen durch die Beschäftigten im Altersverlauf



Quelle: Schalk 2008, 18.

Aus den Resultaten der Studie ziehen die AutorInnen folgende Schlussfolgerungen:

1. Der psychologische Vertrag impliziert unterschiedliche Erfahrungen für unterschiedliche Altersgruppen. Die Anzahl der Verpflichtungen der ArbeitgeberInnen scheint mit dem Alter abzunehmen. Betreffend die Anzahl der Verpflichtungen der Beschäftigten und die Erfahrung von Verletzungen des Vertrags gibt es hingegen keine Altersdifferenzen. Das Ausmaß der Erfüllung der Verpflichtungen von beiden Seiten ist unter älteren Beschäftigten höher.

2. Der staatliche Kontext beeinflusst den Zusammenhang von Erfüllung des Vertrags und Alter. In manchen Ländern steigt die Erfüllung mit dem Alter, in anderen sinkt sie.

In Bezug auf die Konzeption der Lebensphasenorientierung lassen sich folgende Aussagen treffen:

1. Ein Lebensphasenansatz ist notwendig. In den meisten Fällen wird das Thema der Arbeit Älterer jenseits dieses Kontextes behandelt. Der Lebensphasenansatz berücksichtigt, dass Personen Erfahrungen im Arbeitsleben gemacht haben und diese mit sich bringen, sowie dass sie Erwartungen an die Zukunft richten, die ebenfalls ihr Verhalten und ihre Einstellungen prägen. Jenseits der Arbeit bestimmen das Familienleben, das soziale Netzwerk und institutionelle Gegebenheiten der Organisation/des Unternehmens die Ansichten und Haltungen von Personen. Dies muss man in Betracht ziehen, um ihr Verhalten in der Arbeit zu verstehen. Auf diese Weise kann eine dauernde feste Grundlage für eine dynamische Verbindung zwischen den Beschäftigten und der Organisation hergestellt werden.

2. Altern ist ein multidimensionaler Prozess, der sowohl positive (z.B. eine höhere Stufe der Erfüllung des psychologischen Vertrags) als auch negative Implikationen hat. Es ist wichtig zu beachten wie sich Motive, individuelle Neigungen, Haltungen und Einsichten über die Lebenszeit hinweg verändern und wie sich diese Veränderungen in einer Weise auf die Arbeit auswirken, die mögliche Verminderungen der Arbeitsleistung kompensiert.

3. Die Bedeutung des regionalen Kontextes ist zu beachten. Die Analyse des Einflusses unterschiedlicher Kulturen und ökonomischer Faktoren kann Einblick in den Zusammenhang von Altern und regionalen Umständen verschaffen.

4. Um das Thema der älteren Beschäftigten zu bearbeiten müssen es Organisationen/Unternehmen schon in früheren Lebensphasen aufbereiten. Die Lebenszyklen von Beschäftigten sind vielfältig und unterschiedlich und wirken ebenso auf das Leben und Laufbahnentscheidungen ein. Diese individuellen Unterschiede müssen respektiert werden, wenn Mittel und Wege gefunden werden sollen, ältere Beschäftigte länger und engagiert im Beruf zu behalten.

2.4.2. Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen

Eine Studie zum Thema „Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen“, die in manchen Teilen mit dem Projekt Psycones vergleichbar ist, wurde von der Bundesarbeitskammer beauftragt und im Zeitraum von September 2007 bis März 2008 durchgeführt.[21] Die Auswertung erfolgte durch die arbeits- und organisationspsychologischen Institute der Universitäten Graz, Wien und Innsbruck. Befragt wurden 4.200 unselbständig Erwerbstätige in den Wirtschaftsbereichen Handel, Tourismus, Geldwesen, Gesundheitswesen (vorwiegend extramurale Versorgung), Bauwesen und Metallindustrie inkl. Energie.

Eine Fragestellung der Studie bezog sich u.a. auf das Commitment der Befragten. Commitment wurde als Verbundenheit mit dem Unternehmen vermittels dreier Aspekte definiert:

1. der affektiven oder emotionalen Bindung,
2. einer abwägenden Organisationsbindung und
3. einer normativen Bindung.

Das affektive Commitment, das für die Studie aufgrund der stärkeren Beziehung zu Merkmalen der Arbeit wesentlich war, ist durch drei Aspekte gekennzeichnet:

1. starke Akzeptanz der Werte und Ziele des Unternehmens/der Organisation,
2. Bereitschaft, beträchtliche Anstrengungen zugunsten des Unternehmens/der Organisation auf sich zu nehmen, und
3. den Wunsch, im Unternehmen/in der Organisation zu verbleiben.

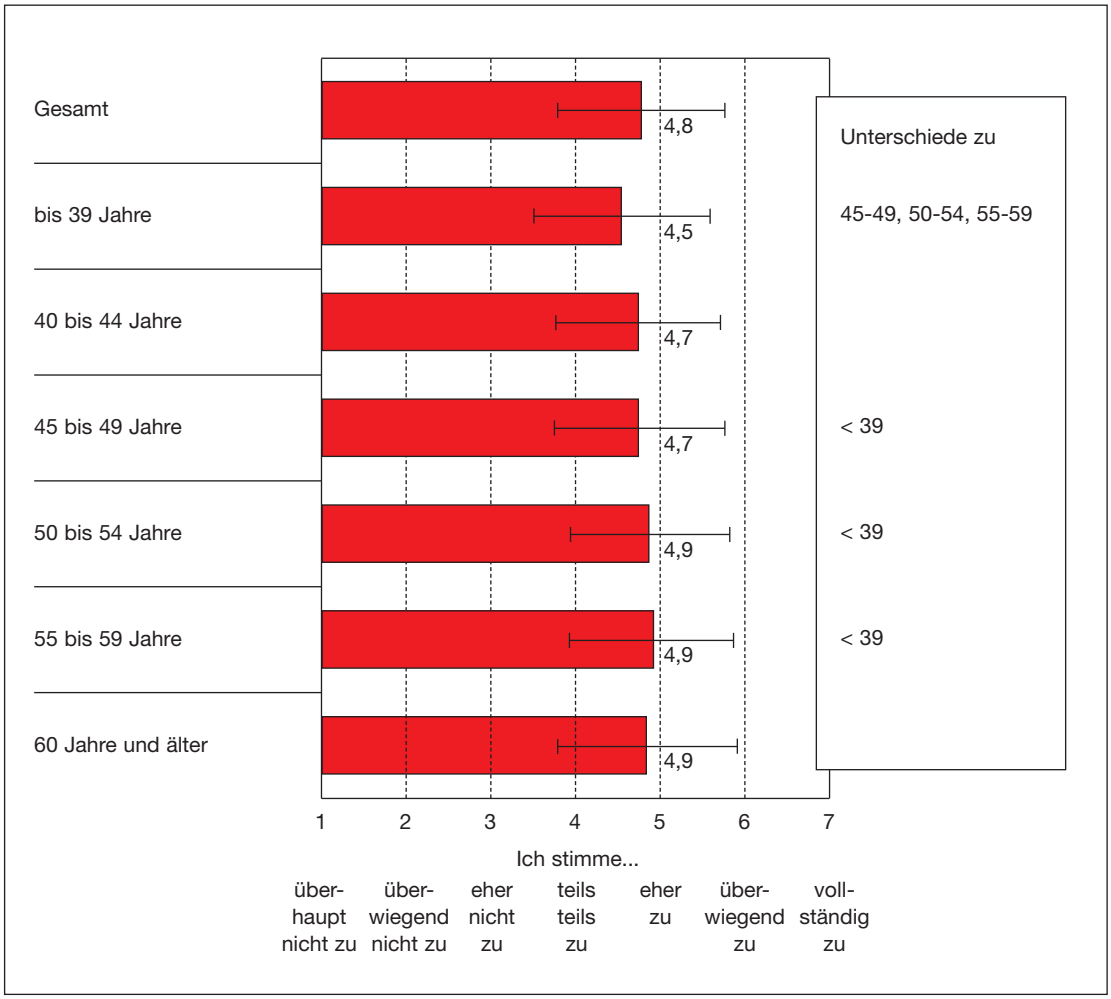
Die folgende Grafik zeigt das affektive Commitment, beschrieben durch die drei genannten Aspekte. Die Antworten beziehen sich auf folgende konkreten Fragen die die RespondentInnen zu bewerten hatten:

1. Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben in diesem Betrieb verbringen zu können;
2. ich unterhalte mich gern auch mit Leuten über meinen Betrieb, die hier nicht arbeiten;
3. Probleme des Betriebs beschäftigen mich häufig so, als wären sie meine eigenen;
4. ich glaube, ich könnte mich leicht mit einem anderen Betrieb gleich stark verbunden fühlen wie mit meinem jetzigen;
5. ich empfinde mich nicht als „Teil der Familie“ meines Betriebes;
6. ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dem Betrieb verbunden;
7. dieser Betrieb hat eine große persönliche Bedeutung für mich;
8. ich empfinde kein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meinem Betrieb.

[21] Für die Zurverfügungstellung der ausgewählten Resultate dieser noch nicht veröffentlichten Studie danke ich dem Projektleiter Peter Hoffmann.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 10/2009: Seiten 41–66

Grafik 41: Commitment nach Altersgruppen



Quelle: BAK 2009.

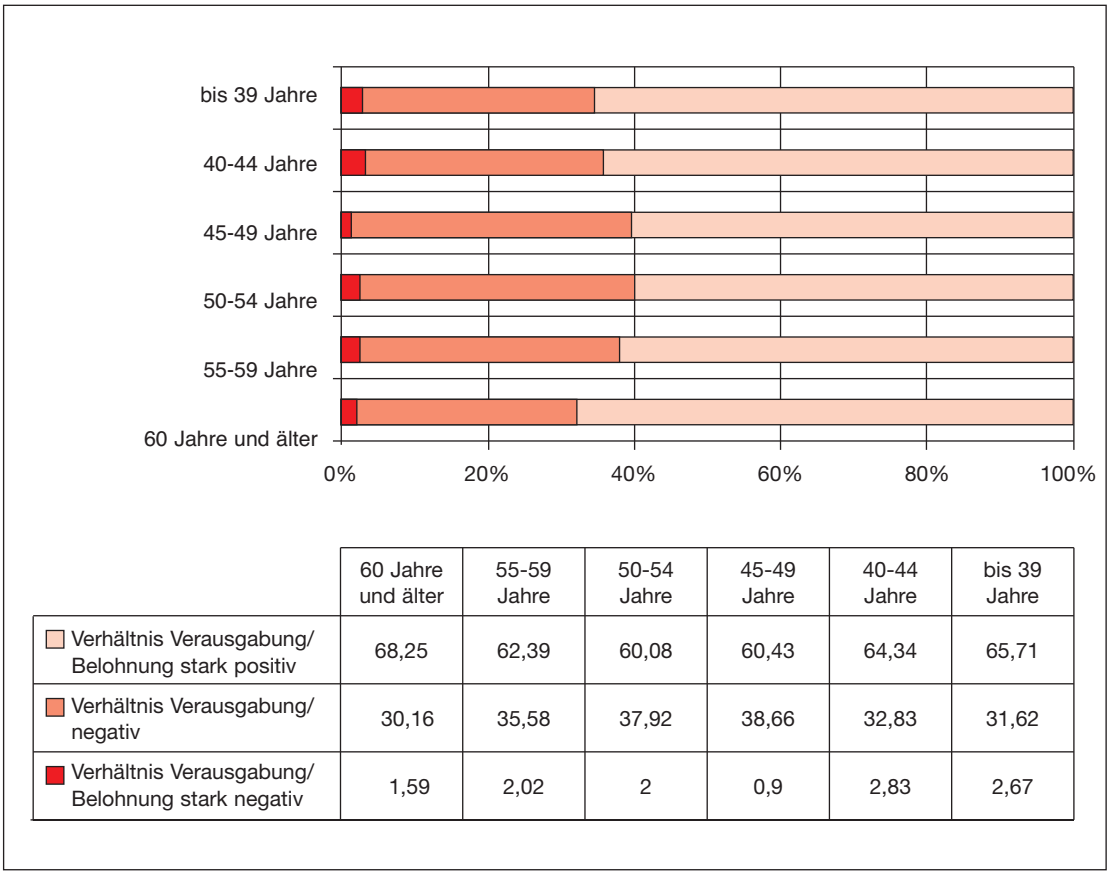
Wie die Grafik 41 zeigt, ist das Commitment der 45- bis 59-jährigen Befragten signifikant höher als das der Bis-39-Jährigen. Vergleicht man dieses Ergebnis mit den Resultaten aus Psycones (vgl. Grafik 37 und 39), so lässt sich ein gleichlaufender Trend der Zunahme des Commitments mit dem Alter feststellen. Insgesamt scheint es in Österreich noch höher zu sein als in den vergleichbaren Ländern.[22]

Anderseits lässt sich eine deutliche Gratifikationskrise bei den älteren Befragten erkennen. Gratifikationskrisen bestehen, wenn der Eindruck vorhanden ist, dass das persönliche Commitment und das Verhalten des Unternehmens nicht miteinander übereinstimmen (vgl. Grafik 42).

Die folgende Grafik zeigt, „dass in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen der prozentuelle Anteil jener Beschäftigten bei denen das Verhältnis zwischen Verausgabung und Belohnung negativ bzw. stark negativ ist am höchsten ist (rund 40%). Umgekehrt betrachtet ist festzustellen, dass in den restlichen Altersgruppen der prozentuelle Anteil an Beschäftigten mit

[22] Zu beachten ist allerdings, dass die Skalen von 1 bis 7 reichen, in Psycones dagegen von 1 bis 5.

Grafik 42: Verteilung des Verhältnisses Verausgabung/Belohnung (berufliche Gratifikationskrisen) bei 45- bis 54-Jährigen



	60 Jahre und älter	55-59 Jahre	50-54 Jahre	45-49 Jahre	40-44 Jahre	bis 39 Jahre
Verhältnis Verausgabung/ Belohnung stark positiv	68,25	62,39	60,08	60,43	64,34	65,71
Verhältnis Verausgabung/ negativ	30,16	35,58	37,92	38,66	32,83	31,62
Verhältnis Verausgabung/ Belohnung stark negativ	1,59	2,02	2	0,9	2,83	2,67

Quelle: BAK 2009.

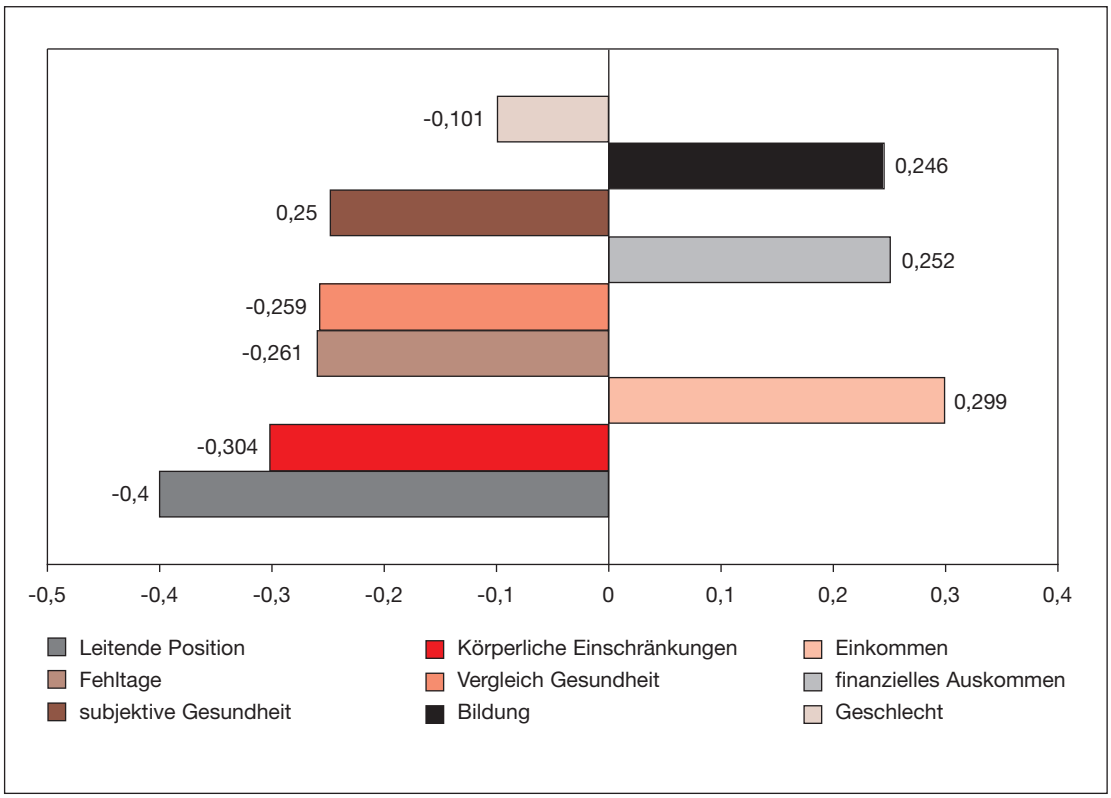
einem positiven Verhältnis zwischen Verausgabung/Belohnung deutlich höher ist als jener, bei dem die Beschäftigten ein negatives Verhältnis zwischen Verausgabung/Belohnung aufweisen“ (BAK 2009).

Hier scheint der Verlauf am ehesten dem in der Ländergruppe Deutschland, Niederlande, Belgien zu entsprechen (vgl. Grafik 38).

2.4.3. Ein Auswertung von SHARE für Österreich

Eine von den Arbeiterkammern Wien und Niederösterreich beauftragte Auswertung analysiert die österreichischen Daten der zweiten Befragungswelle des europäischen „Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe“ (SHARE), die in den Jahren 2006/2007 durchgeführt wurde (vgl. Ziegler 2009). In der Auswertung wurden ein „Arbeitszufriedenheitsindex“ und ein „Anerkennungsindex“ erstellt. Diese beiden Indizes ähneln den in Psycones und in der Studie der Bundesarbeitskammer verwendeten. Allerdings sind, entsprechend der Zielgruppe von SHARE, die Daten nur für die Altersgruppe der 50- bis 64-jährigen Personen erhoben, es gibt daher keine Vergleichsmöglichkeit mit jüngeren Altersgruppen. In den folgenden Grafiken (43 und 44) werden jeweils die signifikanten Korrelationen mit diesen beiden Indexen dargestellt.

Grafik 43: Korrelationen mit dem Arbeitszufriedenheitsindex



Quelle: Ziegler 2009, 47

In Bezug zur Arbeitszufriedenheit zeigt sich eine signifikant negative Korrelation zu führender Stellung im Beruf, eine signifikant positive Korrelation zum Einkommen sowie zum finanziellen Auskommen und zur Bildung. Die folgende Tabelle zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit auf allen Bildungsebenen sehr hoch ist (jeweils mehr als 90%).

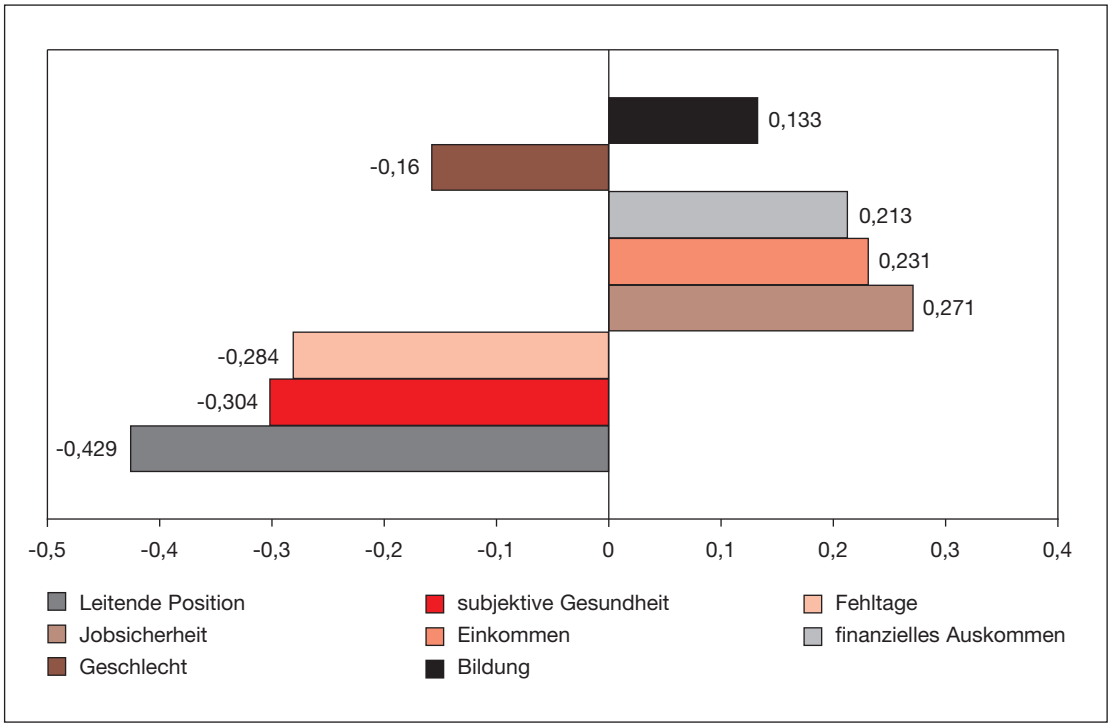
Tabelle 6: Arbeitszufriedenheit nach Bildungsgrad

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden	Gesamt
niedriger Bildungsstand %	133.448 40,30%	166.336 50,30%	21.636 6,50%	9.469 2,90%	330.889 100,00%
mittlerer Bildungsstand %	93.431 51,60%	75.509 41,70%	12.067 6,70%	0 0,00%	181.007 100,00%
höherer Bildungsstand %	35.975 56,20%	25.491 39,90%	2.497 3,90%	0 0,00%	63.963 100,00%
Gesamt %	262.854 45,60%	267.336 46,40%	36.200 6,30%	9.469 1,60%	575.859 100,00%

Quelle: Ziegler 2009, 105

Ähnliche Korrelationen wie beim Arbeitszufriedenheitsindex ergeben sich für den Anerkennungsindex (vgl. Grafik 44). Hier kommt zu Bildung, finanziellem Auskommen und Einkommen noch die Jobsicherheit als positive Korrelation hinzu.[23]

Grafik 44: Korrelationen mit dem Anerkennungsindex



Quelle: Ziegler 2009, 48

Die beiden Indizes zeigen eindrücklich, welch große Bedeutung, neben den finanziellen Ressourcen, der Bildung (hier als höchste abgeschlossene Schulbildung definiert) zukommt. Die Annahme, dass dies auch für Weiterbildung gilt, liegt nahe.

2.4.4. Alter als Moderator für Qualifizierung und Berufsverlauf

Zu alternsgerechter Unternehmensführung und Personalpolitik existiert eine breite Literatur, die vor allem von guten Beispielen („Best Practice“) handelt und Schlussfolgerungen daraus

[23] Der Arbeitszufriedenheitsindex basiert auf folgenden Frageitems:
Ep026: Alles in allem bin ich zufrieden mit meiner Arbeit
Ep027: Meine Arbeit ist körperlich anstrengend
Ep028: Wegen des hohen Arbeitsaufkommens stehe ich ständig unter Zeitdruck
Ep029: Ich habe kaum die Möglichkeit selbst zu bestimmen, wie ich meine Arbeit gestalte
Ep030: Ich habe die Möglichkeit mir neue Fähigkeiten anzueignen
Ep031: Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung
Ep032: Für meine Arbeit erhalte ich die Anerkennung, die ich verdiene
Ep033: Gehalt/Lohn angemessen
Ep034: Die Aufstiegschancen/Chancen für ein berufliches Weiterkommen in meinem Beruf sind schlecht
Ep035: Mein Arbeitsplatz ist gefährdet.
Der Anerkennungsindex beinhaltet die Fragen nach der ausreichenden Anerkennung im Beruf, ep 032-, zur Angemessenheit der Entlohnung, ep 033, sowie zu Aufstiegschancen/Chancen für berufliches Weiterkommen, ep034.

zieht. Die EU-„Equal"-Projekte der letzten Jahre und die daraus entstandenen Erfahrungsberichte und Untersuchungen haben sehr zu dieser Fülle an Literatur beigetragen.[24]

Eine Untersuchung dieser Art stammt von van der Hejden/de Lange/Demerouti/van der Hejde (2008): „Age as Moderator in the Relationship Between Self- Versus Supervisor Ratings of Employability and Career Success". Die besondere Qualität dieser Untersuchung liegt darin, dass Beschäftigte und ihre Führungskräfte befragt wurden und daher die beiden Perspektiven miteinander verglichen werden können. Die Themenstellung geht einerseits auf den Zusammenhang von Beschäftigungsfähigkeit und Berufsverlauf ein und ist damit für die Weiterbildung relevant. Denn Weiterbildung und Qualifikation sind Bestandteile des Konzepts von Beschäftigungsfähigkeit. Die Bereitschaft zu Weiterbildung und Qualifikation hängt aber möglicherweise auch davon ab, wie sich diese auf den Berufsverlauf auswirken, d.h. welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten damit verbunden sind. Anderseits lassen sich durch die Differenzierung nach Alter Aussagen darüber treffen, ob und aus welchen Gründen altersbezogene Unterschiede in der Motivation zur Weiterbildung bestehen. Schließlich lässt sich Einblick in die Mechanismen der Qualifizierungspolitik auf Ebene der Beschäftigten und der Führungskräfte gewinnen.

Für die Untersuchung wurden Beschäftigte und Führungskräfte eines großen niederländischen Unternehmens der Baustoffindustrie befragt. Die Beschäftigten verfügten über mittlere (Fach-) bis höhere Ausbildungen. Es wurden 303 Paare von Beschäftigten und Führungskräften für die Befragung gebildet. Von den befragten Beschäftigten waren 253 männlich, 50 weiblich. Das Durchschnittsalter betrug 41 Jahre, die durchschnittliche Zugehörigkeit zum Unternehmen betrug 10,74 Jahre. Von den Vorgesetzten waren 288 männlich, 15 weiblich, das Durchschnittsalter war 43 Jahre.

Beschäftigungsfähigkeit wurde durch die Merkmale: berufliche Qualifikation, Antizipation und Orientierung, individuelle Flexibilität, Unternehmenssinn und Balance definiert.[25] Der Berufserfolg wurde durch die Merkmale: jeder Schritt auf der hierarchischen Ebene und/oder jede signifikante Zunahme in der beruflichen Verantwortung oder dem Umfang der Tätigkeit seit dem Eintritt in das Unternehmen (erstes Merkmal) bzw. in der gesamten Berufslaufbahn (zweites Merkmal) und der gegenwärtige Gehalt als finanzieller Erfolg (drittes Merkmal) definiert. Für die Differenzierung nach Alter wurden zwei Altersgruppen, bis 40 Jahre und über 40 Jahre bestimmt.

---

[24] Zu nennen sind hier für Österreich folgende Equal-Partnerschaften: g-p-s (generationen-potentiale-stärken) mit diversen Publikationen; http://www.bab.at/e-gps.htm; Age-Powerment mit den Abschlussberichten „Alter(n)svielfalt im Betrieb" und „...da kräht kein Hahn nach Ihnen"; http://www.bab.at/agepowerment/ und TEP-Equal-Elderly http://www.elderly.at/ sowie die Evaluationen der Equalprojekte; ferner die Sozialpartnerinitiative Alter&Arbeit: http://www.arbeitundalter.at; Auf europäischer Ebene die Abschlusskonferenz „Competence 50+" http://www.livskompetens.com/competence50+/ und diverse Publikationen der Dublin-Foundation, http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageingworkforce.htm.

[25] Detailliert beschreiben die Autorinnen die Merkmale der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) wie folgt:

1. Antizipation und Optimierung: das Vorbereitetsein und die Anpassung an zukünftige mögliche Veränderungen in einer kreativen und individuellen Weise sowie das Streben nach den bestmöglichen Ergebnissen.
2. Individuelle Flexibilität: die Fähigkeit, sich an Veränderungen des internen und externen Arbeitsmarkts anzupassen, die über den unmittelbaren eigenen Arbeitsbereich hinausgehen;
3. Unternehmenssinn: Teilnahme an und Aktivitäten in unterschiedlichen Arbeitsgruppen in Organisationen, Teams, Arbeitsgemeinschaften und anderen Netzwerken, was bedeutet, Verantwortung, Wissen, Erfahrung, Gefühle, Belohnung, Fehler, Ziele etc. miteinander zu teilen;
4. Balance bedeutet, einen Ausgleich zu finden sowohl zwischen gegensätzlichen Interessen des Unternehmens als auch den eigenen gegensätzlichen Interessen bezüglich der Arbeit, der Laufbahn und den Privatleben, schließlich auch zwischen den Interessen des Unternehmens und den eigenen.

Die Analyse der Korrelationen zwischen Beschäftigungsfähigkeit und Berufserfolg in der Bewertung durch die Beschäftigten und ihre Führungskräfte nach dem Alter ergab folgende Resultat:

Bei der Altersgruppe bis 40 Jahre zeigte sich in der Selbstbeurteilung ein signifikanter positiver Zusammenhang der Beschäftigungsfähigkeit mit der gesamten Berufslaufbahn (Merkmal 2) und dem Gehalt (Merkmal 3). In der Beurteilung durch die Führungskräfte war dieser Zusammenhang nur mit dem Gehalt (Merkmal 3) vorhanden, weitere positive Signifikanzen bestanden zwischen beruflicher Qualifikation und Unternehmenssinn sowie Berufslaufbahn (Merkmal 1) und dem Unternehmenssinn.

Bei der Altersgruppe über 40 Jahre bestand in der Selbstbeurteilung ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsfähigkeit und der gesamten Berufslaufbahn (Merkmal 2). Weitere Signifikanzen waren nicht vorhanden. In der Beurteilung durch die Führungskräfte war der Zusammenhang der Beschäftigungsfähigkeit mit der gesamten Berufslaufbahn (Merkmal 2) signifikant negativ. Die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen korrelierte signifikant positiv mit der Berufslaufbahn im Unternehmen (Merkmal 1).

Die Differenz liegt also in folgenden Konstellationen: Bei den Unter- wie bei den Über-40-Jährigen besteht ein positiver Zusammenhang zwischen selbst beurteilter Beschäftigungsfähigkeit und der gesamten Berufslaufbahn; bei den Jüngeren besteht dieser Zusammenhang auch für den Gehalt. Bei der Beurteilung der Beschäftigungsfähigkeit durch die Führungskräfte besteht hingegen für die Jüngeren ein positiver Zusammenhang mit dem Gehalt, sonst gibt es keine Signifikanzen; bei den Älteren besteht ein negativer Zusammenhang mit der gesamten Berufslaufbahn, darüber hinaus jedoch keine weiteren Signifikanzen. Diese Differenz scheint, so die Autorinnen, das Vorhandensein von altersspezifischen Einstellungen bei den Führungskräften zu bestätigen. Hier könnte der Effekt des „instrumentellen Führungsverhaltens“ maßgeblich sein: Beschäftigte im höheren Alter erscheinen auf Grund ihrer erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen als nur schwer ersetzbar und bekommen deshalb weniger Gelegenheiten für eine weitere Entwicklung in der Berufslaufbahn.

2.4.5. Schlussfolgerungen

Wenn die Tätigkeit, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses stattfindet, eine ist, die den jeweiligen individuellen Neigungen entspricht und wenn Beschäftigte sie in einer Weise ausüben können, die ihnen Kontrolle über ihre Tätigkeit und die Resultate ihrer Tätigkeit und/oder eine entsprechende Entlohnung bzw. andere Form der Kompensation gewährt wird, sind sie daran interessiert, länger im Arbeitsleben zu verbleiben. Oft ist es nicht so sehr die ausgeübte Tätigkeit, sondern sind es vielmehr die Formen des damit verbundenen Zwangs, die ein Ausscheiden aus dem Arbeitsleben bewirken. Es kann dann eher angebracht sein diese Zwänge zu verändern, als die Tätigkeit selbst.

Das Arbeitsleben besteht aus mehreren Entwicklungsphasen, in denen sich Einstellungen und Erwartungen ändern. Diese Veränderungen werden auch durch Ereignisse des Lebens verursacht, die nicht mit der Arbeit verbunden sind. Diese Ereignisse müssen daher bei der Gestaltung des Arbeitsprozesses und bei Qualifizierungsprozessen beachtet werden. Ältere

Beschäftigte erwarten vom Unternehmen weniger als Jüngere und sie sind eher als Jüngere der Ansicht, dass sie und das Unternehmen die gegenseitigen Verpflichtungen einhalten. Man kann also sagen, dass sie insgesamt einen nüchterneren Blick auf ihr Arbeitsverhältnis haben.[26] Die Wahrnehmung der Verpflichtungen unterscheidet sich allerdings sehr deutlich nach Ländern. In Österreich ist ein hohes, mit dem Alter ansteigendes Commitment vorhanden, doch es sind bei einem Teil der Beschäftigten auch Gratifikationskrisen festzustellen. Für Arbeitszufriedenheit und Anerkennung hat der Grad der Bildung hohe Signifikanz. Daher sind die subjektiven Voraussetzungen für einen Erfolg von Bildungs- bzw. Weiterbildungsinitiativen in Österreich gerade bei älteren Beschäftigten gegeben.

In der Einschätzung durch die Führungskräfte entspricht die Beschäftigungsfähigkeit Älterer nicht deren Berufsperspektiven. Auf Ältere wirkt sich daher in besonderer Weise das sogenannte „instrumentelle Führungsverhalten" aus: gerade wenn sich Beschäftigte bewährt haben, sind die Führungskräfte daran interessiert, sie nicht zu befördern und damit aus ihrem Führungsbereich ziehen lassen zu müssen. Es besteht eine Art „Locked-In-Effekt".

3. WEITERBILDUNG ÄLTERER

Das Feld der Weiterbildung ist durch eine Reihe von Kategorisierungen erschlossen und definiert. So wird zwischen formalem, non-formalem, informellem und beiläufigem Lernen unterschieden, ebenso zwischen beruflicher und privater Weiterbildung. Weitere Unterscheidungen betreffen die Finanzierung, die Orte und die Inhalte der Weiterbildung. Alle diese Differenzierungen finden sich in den statistischen Erhebungen wieder, die in letzter Zeit, entsprechend der zunehmenden Bedeutung die das Konzept der Wissensgesellschaft erfährt, für eine verdichtete Datengrundlage sorgen.

Diese Erhebungen sind allerdings nicht immer kohärent und von Brüchen gekennzeichnet. Einige Beispiele dazu: das Household Panel der EU (ECHP), das in den 1990er Jahren in einigen Wellen durchgeführt wurde, enthielt eine Reihe von Variablen zur Aus- und Weiterbildung. Auf der Grundlage dieser Variablen baute eine umfängliche Literatur zur Weiterbildung auf, hier nenne ich nur pars pro toto die Arbeit von Bassanini et al. (2005) „Workplace Training in Europe". Diese Variablen zur Aus- und Weiterbildung tauchen im neuen Haushaltspanel der EU, dem „Survey on Income and Living Conditions" (EU-SILC), nicht mehr auf.

Der „Continuing Vocational Training Survey 2" (CVTS 2) der EU von 1999 enthielt Fragen zur Stellung im Beruf. Im CVTS 3 von 2005 sind diese Fragen nicht mehr enthalten, dafür ist eine Differenzierung nach Altersgruppen aufgenommen worden. So löblich das eine ist, so sehr

[26] Diese Verhaltensweise scheint auch, aus einem etwas anderen Blickwinkel, eine Studie von Ichino et al. (2007) zu bestätigen. Dafür wurden Daten des österreichischen Hauptverbands der Sozialversicherungsträger aus den Jahren 1978 bis 1998 zu den Beschäftigten von Unternehmen, die in diesem Zeitraum zu bestehen aufgehört hatten, ausgewertet. Es zeigte sich, dass für Ältere unmittelbar nach dem Arbeitsplatzverlust die Wahrscheinlichkeit einer neuen Beschäftigung geringer ist als für Jüngere. Nach fünf Jahren konnten allerdings Ältere die Differenz zur Vergleichsgruppe gleichen Alters aus bestehenden Unternehmen ausgleichen, während dies für Jüngere nicht der Fall war. Die Autoren führen das auf die Bereitschaft Älterer zu Lohnverzicht zurück. Diese Schlussfolgerung bleibt in der Studie allerdings Vermutung, ohne empirischen Nachweis.