10 ■ sozialpolitik in diskussion sozialpolitik in diskussion

Alexander Schneider

ZU ALT FÜR WEITERBILDUNG?

DETERMINANTEN DER WEITERBILDUNG ÄLTERER ERWERBSPERSONEN

August 2009

wien.arbeiterkammer.at

AK WIEN

ZU ALT FÜR WEITERBILDUNG?

DETERMINANTEN DER WEITERBILDUNG ÄLTERER ERWERBSPERSONEN

Alexander Schneider

August 2009

wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=2843

INHALTSVERZEICHNIS

Gabriele Schmid
Vorwort 3

Alexander Schneider
Einleitung 5
1. Demografie 9
1.1. Alter und Erwerbstätigkeit 9
1.2. Altersstruktur nach Wirtschaftsbereichen und Berufsklassen 12
1.2.1. Männer 13
1.2.2. Frauen 21
1.3. Altersstruktur nach Qualifikation und Ausbildung 29
1.4. Eine Längsschnittstudie 34
1.5. Schlussfolgerungen 36
1.6. Ausblick: Prognosen bis 2020 37
2. Alter, Arbeit, Bildung 40
2.1. Arbeit als soziales Konstrukt 40
2.2. Alter und Arbeit: Zwei Fallstudien 45
2.3. Alterstufen und der psychologische Vertrag 50
2.4. Typisierungen und Einstellungen zu älteren Beschäftigten. Vier Untersuchungen 53
2.4.1. Das Projekt „Psycones“ 53
2.4.2. Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen 58
2.4.3. Ein Auswertung von SHARE für Österreich 60
2.4.4. Alter als Moderator für Qualifizierung und Berufsverlauf 62
2.4.5. Schlussfolgerungen 64
3. Weiterbildung Älterer 65
3.1. Paradigmenwechsel in der Weiterbildung? 66
3.2. Der Sondermodul zum Lebenslangen Lernen von 2003 und der Adult Education Survey 2007 (AES) 68
3.3. Angebot und Nachfrage in der Weiterbildung Älterer 76
3.4. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 79
4. Die Rolle des Staates. Zwei Programme zur Förderung der Weiterbildung 81
4.1. Schweden. Das Knowledge Lift (KL) 81
4.1.1. Teilnahme 82
4.1.2. Finanzierung 82
4.1.3. Organisation 83
4.1.4. Inhalte 83
4.1.5. Details 84
4.1.6. Effekte auf den Arbeitsmarkt und Löhne 85
4.1.7. Bewertungen von KL 85
4.2. Das irische Programm „One Step Up“ 87
4.3. Knowledge Lift und One Step Up im Vergleich 90
4.4. Schlussbemerkungen 91
Bibliographie 94
Verzeichnis der Grafiken und Tabellen 97
Abkürzungsverzeichnis 99
Autor 100

Gabriele Schmid

VORWORT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gabriele Schmid
AK Wien, August 2009

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.

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).

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

(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.

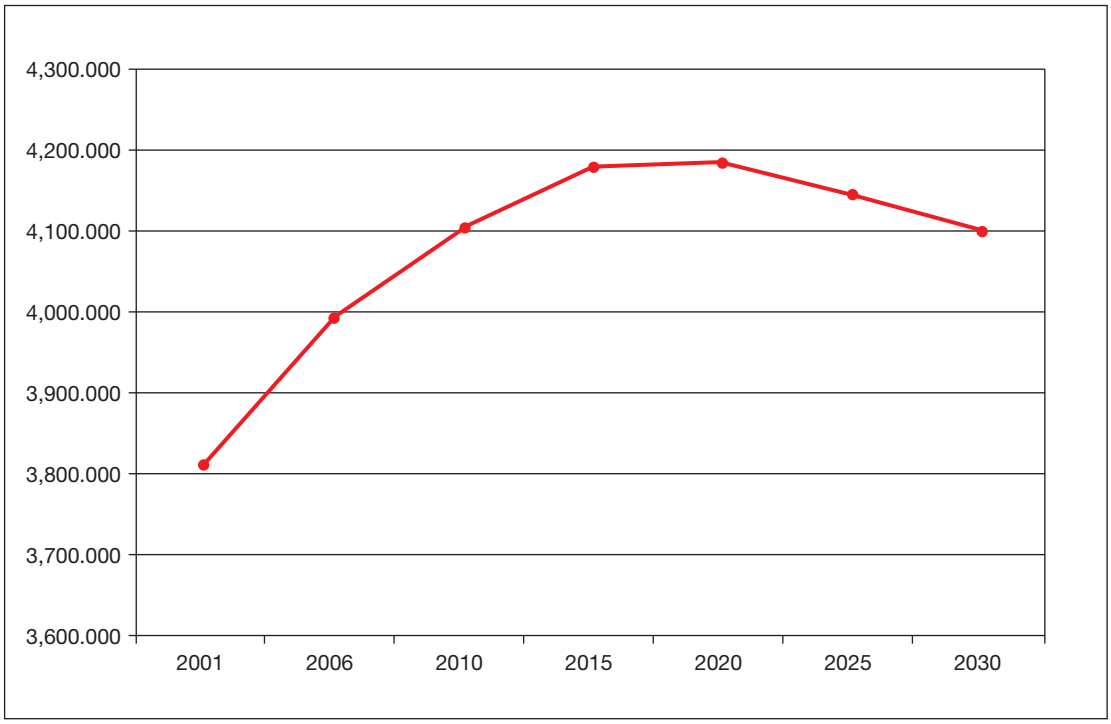
1. DEMOGRAFIE

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.

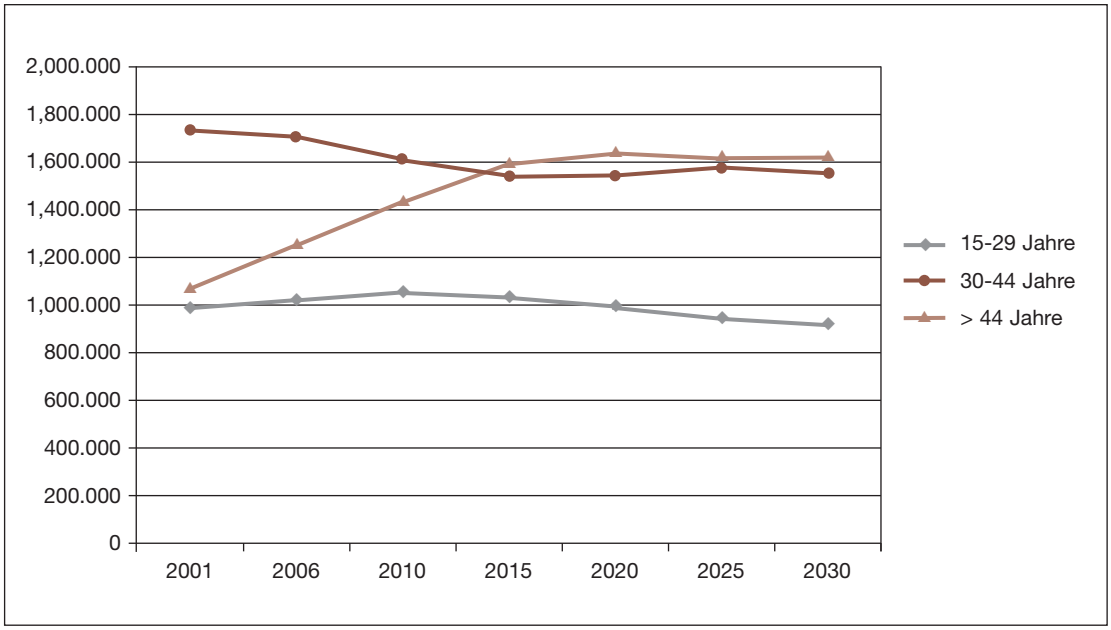
Grafik 1: Erwerbspersonen in Österreich 2001 bis 2030, insgesamt



Quelle: Statistik Austria 2008b; eigene Bearbeitung.

Betrachtet man die beschriebene Veränderung nach Altersgruppen, so zeigt sich eine große Dynamik. Während die Altersgruppe von 15 bis 29 Jahren annähernd gleich bleibt, sinkt die Zahl der 30- bis 44-Jährigen um 170.000, die Zahl der mehr als 44-Jährigen steigt um 350.000 an. Diese Altersgruppe wird ab etwa dem Jahr 2013 die relativ größte sein und auch bleiben (vgl. Grafik 2).

Grafik 2: Erwerbspersonen 2001 bis 2030, nach Altersgruppen



Quelle: Statistik Austria 2008b; eigene Bearbeitung.

Je größer die zeitliche Entfernung ist, umso mehr sind Prognosen mit Unwägbarkeiten befrachtet. Ein Zeitraum von etwa zehn Jahren vom jetzigen Zeitpunkt aus gilt jedoch als verlässliche und zu beachtende Größe.

Im Rahmen der EU haben im Zusammenhang mit dem Lissabon-Prozess die Bemühungen um die Einschätzung zukünftiger Arbeitsmärkte und entsprechender Qualifikationsbedarfe zur Einrichtung des Netzwerks „Skillsnet" geführt. Daraus ging ein Report hervor, „Future Skills Needs in Europe, Medium-Term Forecast" (vgl. Cedefop 2008a), der eine Vorausschau der Qualifikationsbedarfe bis zum Jahr 2015 gibt. Der Report wurde auf der Grundlage nationaler Berichte erarbeitet. Zwei neue Berichte, „Skills Needs in Europe. Focus on 2020" (vgl. Cedefop 2008c) und „Continuity, consolidation and change. Towards a European era of vocational education and training" (vgl. Cedefop 2009) geben eine Vorausschau bis 2020. Diese Studien enthalten (zumindest für Österreich) zwar keine Differenzierungen nach dem Alter, sind jedoch insofern von Belang, als sich aus den zu erwartenden bzw. anzustrebenden strukturellen Veränderungen, Ersatzraten usw. Rückschlüsse auf den Qualifikationsbedarf für ältere Erwerbspersonen ergeben. Im Folgenden wird zuerst aus eigenen Bearbeitungen die Entwicklung von 1991 bis 2007 dargestellt und anschließend die mittelfristige Vorausschau des Cedefop-Reports bis 2015 betrachtet.

Die Altersstruktur der Erwerbspersonen stellt sich in den Wirtschaftsbereichen unterschiedlich dar. Bei den zugrunde liegenden Daten ergeben sich die bekannten Probleme rund um deren Kohärenz: Wir haben es mit unterschiedlichen Versionen der Systematik der Wirtschaftstätigkeiten (ÖNACE) zu tun und auch mit der Änderung der Erhebung des Mikrozensus beim Vergleich der Daten von 2001 und 2007. Für 1991 und 2001 verwende ich Daten der Volkszählungen, und zwar Erwerbspersonen nach dem Lebensunterhaltskonzept, für 2007 Daten aus dem Mikrozensus, Erwerbstätige nach dem Labour Force Konzept.[4] Diese Vergleichsbasis mag Skepsis erregen. Ein Vergleich der Volkszählungs- und Mikrozensusdaten des Jahres 2001 zeigt jedoch eine Übereinstimmung, die den hier verfolgten Zweck – den Aufweis von Entwicklungsgängen – durchaus erfüllt. Der Einfachheit halber sind daher die Entwicklungen in der Erwerbstätigkeit nach Alter, Wirtschaftsbereich und ISCO-Berufsklassifikation so dargestellt, dass für die Jahre 1991 und 2001 Daten der Volkszählung, für 2007 Daten des Mikrozensus verwendet werden. Für die Darstellungen wurden die standardisierten Datensätze (SDS) von Statistik Austria verwendet und bearbeitet.

Betrachten wir nun zuerst die Entwicklung zwischen den Jahren 1991 und 2007, hier dargestellt anhand der Daten aus der Volkszählung und dem Mikrozensus (vgl. Grafik 3). Es zeigen sich zwei unterschiedliche Verläufe, parallel bei Männern und Frauen. 1991 ist die größte Gruppe die der 20- bis 29-Jährigen, anschließend sinkt deren Zahl beständig ab. Die Abnah-

[4] Zwischen 1991 und 2003, das ist der die Volkszählungen umfassende Zeitraum, zählten nach dem Lebensunterhaltskonzept alle Personen mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz zählten ab 1984 zu den Erwerbstätigen. Präsenz- und Zivildiener zählten ab 1994 auch dann zu den Erwerbstätigen, wenn sie zuvor nicht berufstätig gewesen waren. Erwerbspersonen sind nach dem Lebensunterhaltskonzept die Erwerbstätigen und Arbeitslose. Als arbeitslos galten seit 1987 Personen, wenn sie beim Arbeitsamt vorgemerkt oder (ohne Vormerkung) auf Arbeitssuche und innerhalb eines Monats verfügbar waren. Seit 1994 gibt es nach dem Lebensunterhaltskonzept für die Einstufung als Arbeitslose keine Vorgaben mehr, sondern sie beruhen ausschließlich auf der Selbsteinstufung der Befragten.

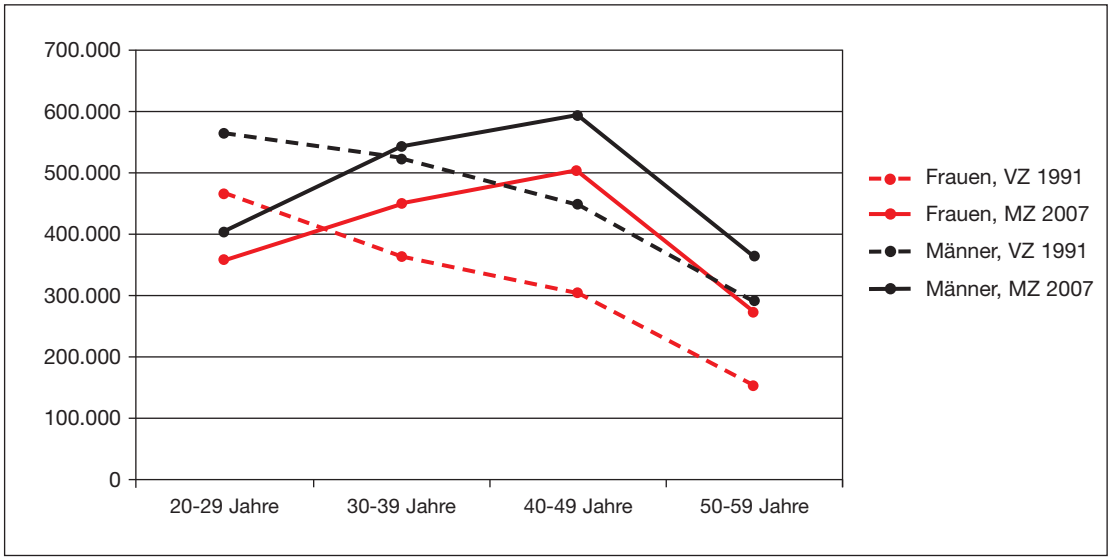
Erwerbstätig nach dem Labour Force Konzept sind Personen, die in einer Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung oder als Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige arbeiteten oder zwar einen Arbeitsplatz hatten, aber wegen Urlaubs, Krankheit usw. nicht arbeiteten (vgl. Statistik Austria 2008c, 30, 77, 79).

me ist bei den Frauen deutlicher ausgeprägt, die Differenz zu den Männern beträgt im Alter 20-29 etwa 100.000 und wächst bis zur Altersgruppe 40-49 auf 150.000 an. Es ist ein Verlauf, der der Erwartung entspricht, der Arbeitsmarkt würde durch so etwas wie eine „natürliche Erneuerung“ gespeist.

Das Jahr 2007 zeigt ein gänzlich verändertes Bild. Es macht sichtbar, dass nunmehr die 40- bis 49-Jährigen die größte Gruppe der Erwerbstätigen sind, die 20- bis 29-Jährigen hingegen stark zurückfallen. Stellt man die vorhergehende Grafik in Rechnung, so sieht man, dass diese Entwicklung dauerhaft sein wird. Die Abnahme der Erwerbstätigkeit von der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen zu der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen ist im Jahr 2007 noch stärker ausgeprägt als 1991.

Der Abstand zwischen Männern und Frauen ist im Jahr 2007 gegenüber 1991 verringert und der signifikante Knick, der 1991 bei den Frauen in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre bestand, ist nicht mehr vorhanden. Zwar handelt es sich hier nicht um Verlaufs-, sondern um Bestandsdaten und die vektorielle Darstellung in den Diagrammen mag daher etwas irreführend sein. Dennoch lässt sich ohne Zweifel erkennen, dass wir uns auf eine grundsätzlich veränderte Situation einzustellen haben, die einen Wechsel der Perspektiven, der Einstellungen, Wertungen und Politiken notwendig macht.

Grafik 3: Erwerbspersonen bzw. -tätige, nach Altersgruppen und Geschlecht, Volkszählung (VZ) 1991 und Mikrozensus (MZ) 2007



Quelle: Volkszählung 1991, Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

1.2. Altersstruktur nach Wirtschaftsbereichen und Berufsklassen

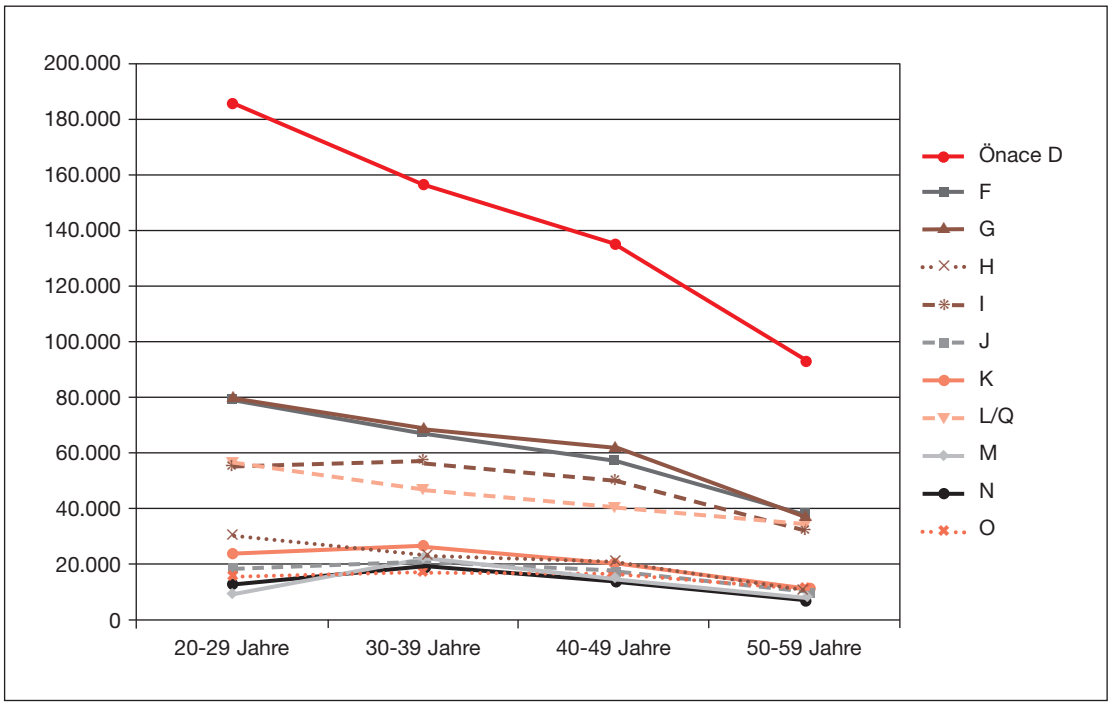
Die Veränderungen der Altersstruktur in den Jahren von 1991 bis 2007 verlaufen nach den Wirtschaftsbereichen unterschiedlich. Hier treffen eine Reihe von Faktoren zusammen: Es wirkt nicht nur der demografische Prozess, sondern auch die zunehmende Tertiarisierung der Wirtschaft, die durch Auslagerungen infolge der Öffnung des mittel- und osteuropäischen Wirtschaftsraums nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ und dessen Beitritt zur EU eine zusätzliche Beschleunigung erlangte.

In den folgenden Darstellungen werden deshalb die demografischen Veränderungen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen untersucht. In einem zweiten Schritt wird sodann die Qualifikationsstruktur nach Altersgruppen und Wirtschaftsbereichen analysiert.

1.2.1. Männer

Das Jahr 1991 zeigt für die einzelnen Wirtschaftbereiche[5] einen Verlauf, der dem Gesamttrend entspricht (vgl. Grafik 4). Abweichend davon sind die Bereiche O, N, K, I, M, in denen die Zahl der 20- bis 29-Jährigen geringer ist als die der nächst folgenden Altersgruppen. Das mag an den längeren Ausbildungszeiten, geringerer Attraktivität oder Angebot am Arbeitsmarkt liegen. Die Dominanz des Bereichs D, der Sachgüterproduktion, sticht ins Auge. Jeder dritte Beschäftigte war 1991 in diesem Bereich tätig, und zwar in allen Altersgruppen.

Grafik 4: Männliche Erwerbspersonen nach Altersgruppen und ÖNACE, VZ 1991

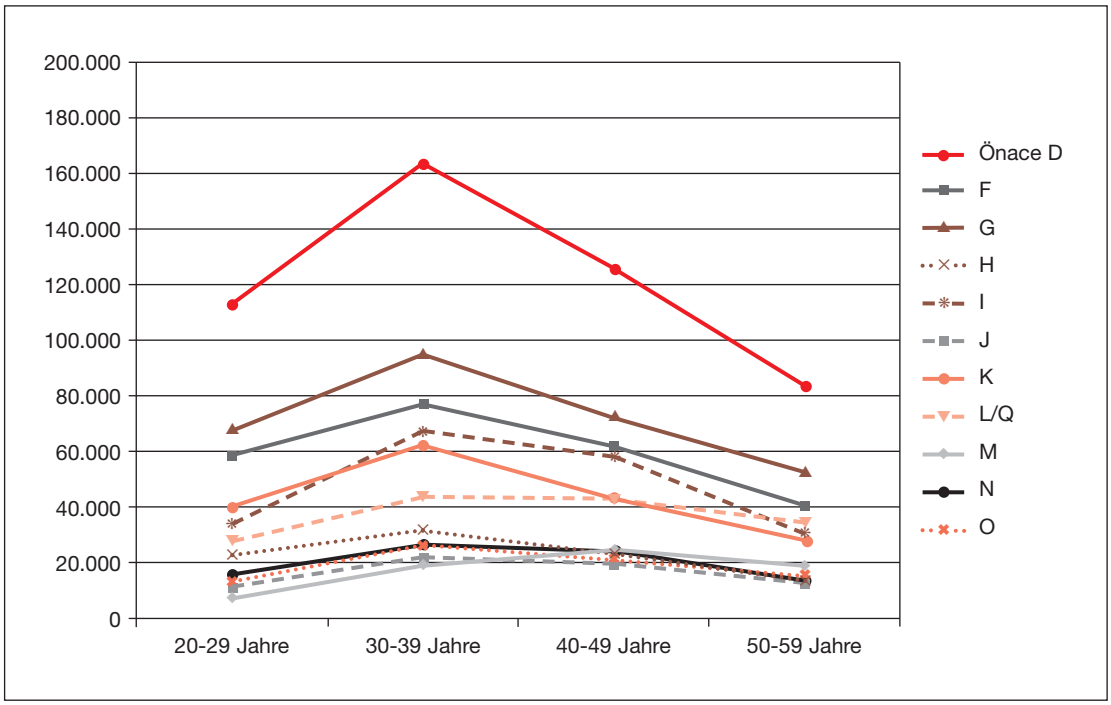


Quelle: Volkszählung 1991; eigene Bearbeitung.

[5] Hier verwendete ÖNACE-Bereiche entsprechend den auf der Ebene der Einsteller identischen Versionen von 1995 und 2003:
D – Sachgütererzeugung
F – Bauwesen
G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern
H – Beherbergungs- und Gaststättenwesen
I – Verkehr und Nachrichtenübermittlung
J – Kredit- und Versicherungswesen
K – Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
L/Q – Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung/Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
M – Unterrichtswesen
N – Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
O – Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen.

Dieses Verhältnis ändert sich bis 2001, also innerhalb von zehn Jahren, stark (vgl. Grafik 5). Die Zahl der 20- bis 29-Jährigen sinkt von 190.000 auf 120.000 ab. Die Zahl der 30- bis 39-Jährigen verändert sich hingegen nur geringfügig nach unten. Bis in das Jahr 2007 (Grafik 6) stabilisiert sich dann die Zahl der 20- bis 29-Jährigen bei 115.000, das ist allerdings nur noch etwa jeder Vierte aus dieser Altersgruppe, während es 1991 jeder Dritte war. Die Redimensionierung der Sachgüterindustrie ist daher nahezu ausschließlich durch den verringerten Zugang junger Männer erfolgt.

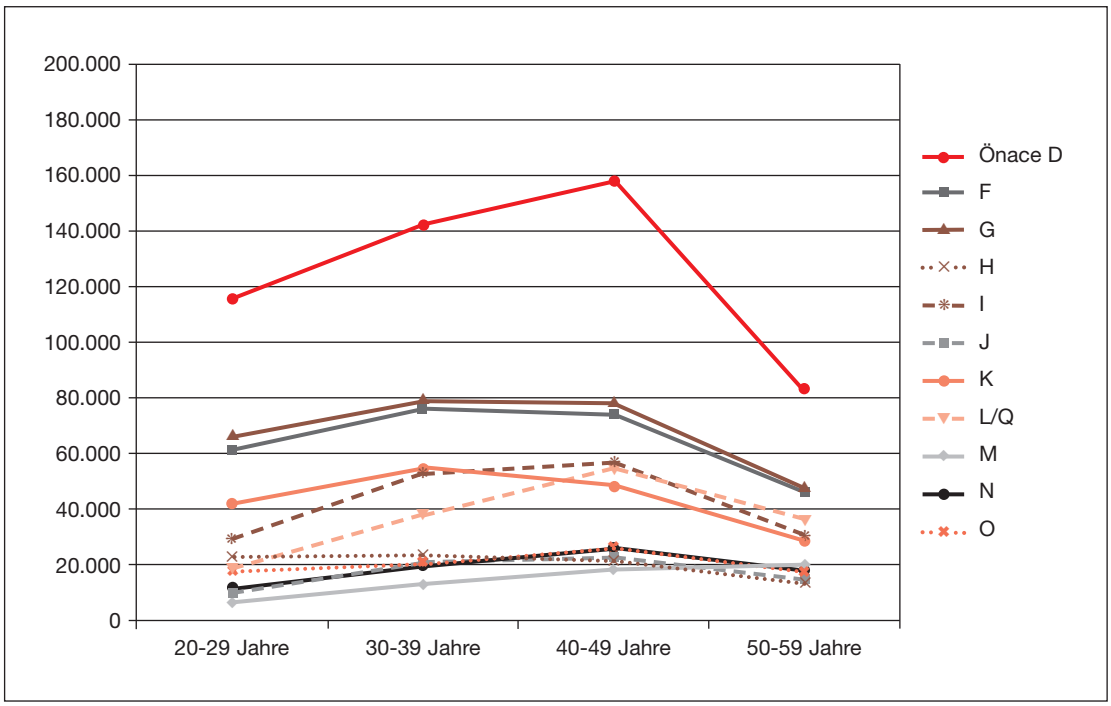
Grafik 5: Männliche Erwerbspersonen nach Altersgruppen und ÖNACE, VZ 2001



Quelle: Volkszählung 2001; eigene Bearbeitung.

Blickt man nun auf die Daten von 2007, so lässt sich sehr deutlich die Alterung der Erwerbstätigen erkennen. Mit zwei Ausnahmen, dem Bauwesen (ÖNACE F) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (ÖNACE K) ist in allen Wirtschaftsbereichen die Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen die relativ größte. Das gilt im Besonderen auch für die Sachgüterindustrie. Im Handel und Bauwesen zeigt sich eine Verflachung der Alterskurven. An der starken Abnahme der Erwerbstätigkeit im sechsten Lebensjahrzehnt (50 bis 59 Jahre) ändert sich nichts. Die zunehmende Alterung der Erwerbstätigen ändert also nichts an der Konstellation in dieser Altersgruppe. Diese Konstellation bleibt zwischen 1991 und 2007 konstant.

Grafik 6: Erwerbstätige Männer nach Altersgruppen und ÖNACE, MZ 2007



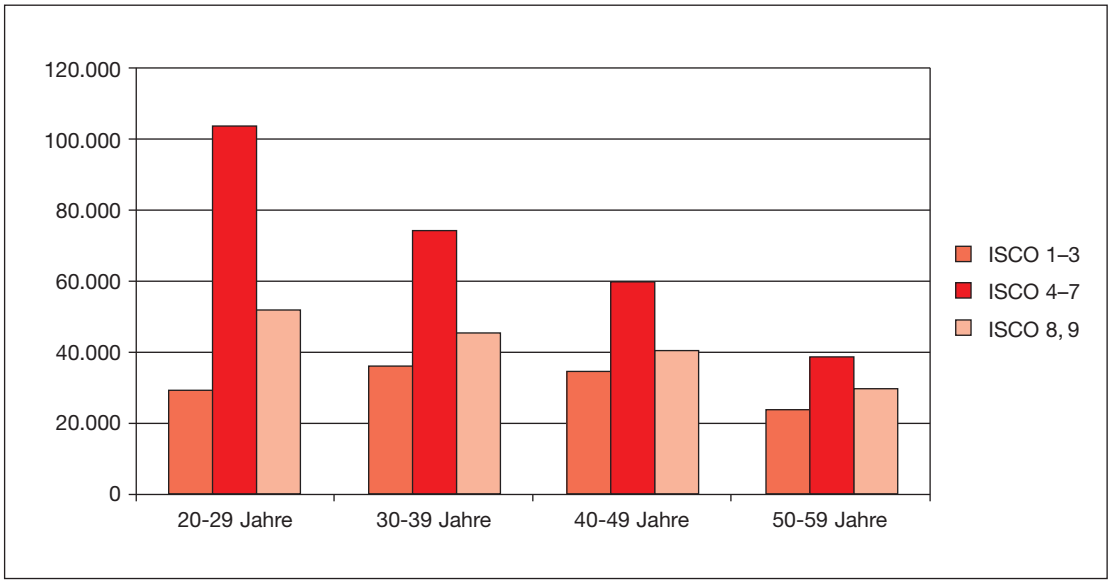
Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

Weiter oben wurde angemerkt, dass es eine Reihe von Faktoren für die zahlenmäßigen Veränderungen zwischen 1991 und 2007 gibt. Daher sind auch die Veränderungen nach beruflicher Qualifikation untersuchenswert. Die folgenden Grafiken zeigen die Zusammensetzung der Erwerbstätigen im ÖNACE Bereich D, nach Alter und ISCO-Klassifikation[6] in den Jahren 1991, 2001 und 2007. Für die Darstellung wurden die ISCO-Gruppen 1-3, 4-7 und 8,9 zusammengefasst und als hohe, mittlere und eher geringe Qualifikation kategorisiert.

Die Grafik für 1991 (vgl. Grafik 7) zeigt zuerst das Bild einer stetigen Abnahme der Zahl der Erwerbspersonen mit dem zunehmenden Alter, relativ stark in den mittleren Gruppen ISCO 4-7, abgeschwächt in den Gruppen 8 und 9 und am schwächsten in den hochqualifizierten Gruppen 1-3. Letzteres mag daran liegen, dass ein Teil dieser Gruppen im jüngeren Alter noch in der Ausbildung befindlich ist. In allen Altersgruppen ist nach der zahlenmäßigen Verteilung die mittlere Qualifikationsebene die größte gefolgt von den geringer Qualifizierten und den Hochqualifizierten.

[6] ISCO (International Standard Classification of Occupations) 88:
0 Soldaten
1 Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privat wirtschaft
2 Akademische Berufe
3 Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
4 Bürokräfte, kaufmännische Angestellte
5 Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten
6 Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei
7 Handwerks- und verwandte Berufe
8 Anlagen- und Maschienenbediener sowie Montierer
9 Hilfsarbeitskräfte.

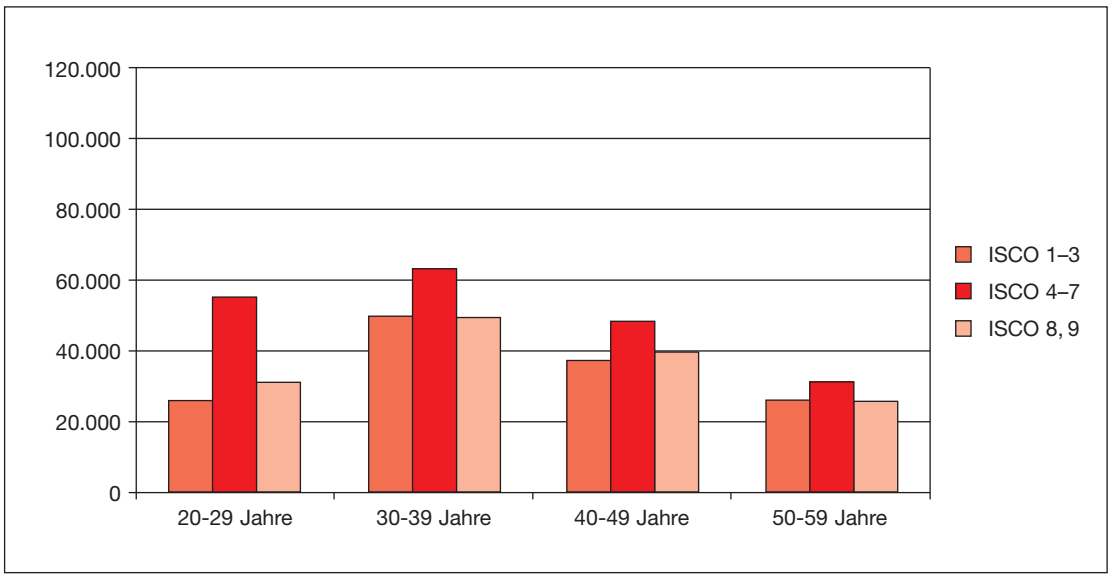
Grafik 7: ÖNACE D, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, VZ 1991



Quelle: Volkszählung 1991; eigene Bearbeitung.

Zehn Jahre später, im Jahr 2001 (vgl. Grafik 8), sieht man sehr deutlich den Rückgang bei der ersten Altersgruppe. Der Rückgang vollzieht sich aber auch im Verlauf: aus den 105.000 20- bis 29-Jährigen des Jahres 1991 sind 2001 etwas über 60.000 30- bis 39-Jährige geworden. Der Abstand zwischen den Mittel- und den Hoch- und Gering-Qualifizierten ist nun geringer und letztere sind von den Hochqualifizierten in zwei Altersgruppen überholt worden. Die Erwerbstätigkeit der Älteren – 50- bis 59-Jährige – nahm im Jahr 2001 gegenüber 1991 in absoluten Zahlen ab, relativ zur nächst jüngeren Gruppe blieb der Rückgang gleich.

Grafik 8: ÖNACE D, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, VZ 2001

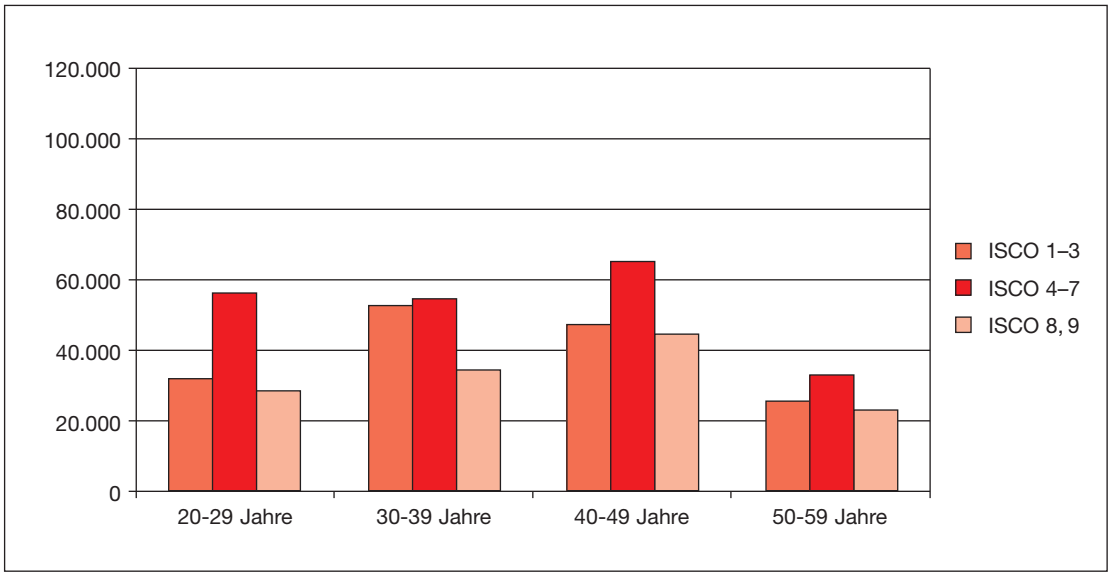


Quelle: Volkszählung 2001; eigene Bearbeitung.

Das Jahr 2007 (Grafik 9) zeigt eine weitere Alterung der Beschäftigung, die relativ größte Altersgruppe ist nun auf der mittleren und auf der niedrigen Qualifikationsebene die der

40- bis 49-Jährigen. Auf der hohen Qualifikationsebene bleibt die Altersgruppe 30 bis 39 Jahre die größte und generell ist ein Anstieg der höheren Qualifikationen zu erkennen. Die Zahl der Beschäftigten im Alter 50 bis 59 Jahre steigt gegenüber 2001 marginal an.

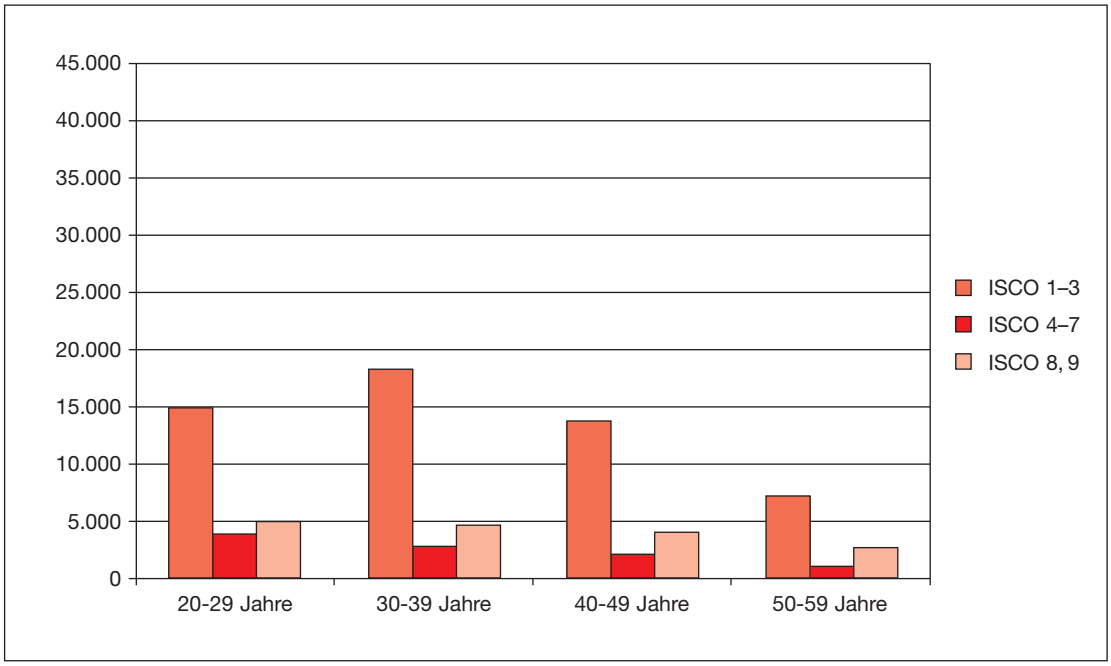
Grafik 9: ÖNACE D, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, MZ 2007



Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

Nun zu einem anderen Wirtschaftsbereich, dem der Unternehmensdienstleistungen (vgl. Grafiken 10 bis 12). Schon die Überblicksgrafiken zeigen, dass dieser Bereich im Verlauf der Jahre 1991 bis 2001 zahlenmäßig stark zugenommen hat. Auch hier gehe ich zur genaueren Analyse wieder auf die Entwicklung der einzelnen Qualifikationsebenen ein:

Grafik 10: ÖNACE K, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, VZ 1991

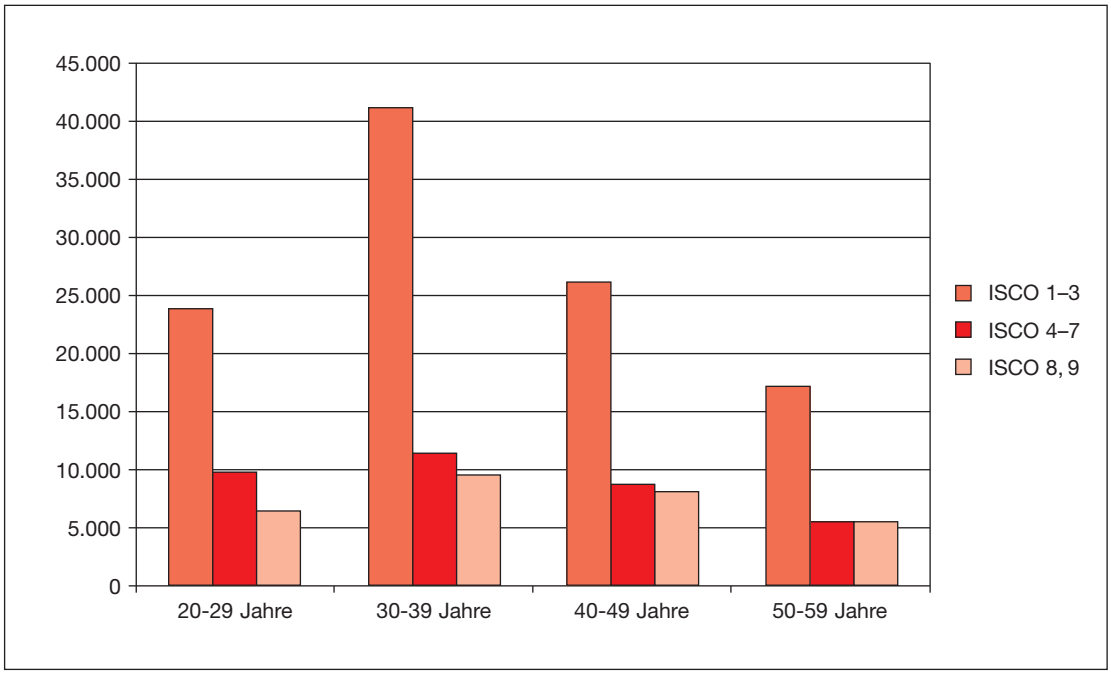


Quelle: Volkszählung 1991; eigene Bearbeitung.

Bei den Unternehmensdienstleistungen bilden in allen Altersstufen die Hochqualifizierten die Mehrheit. Von 1991 auf 2001 überholt die mittlere Qualifikationsstufe die niedrige. Was jedoch am stärksten auffällt, ist die Zunahme der Erwerbstätigen in diesem Wirtschaftsbereich insgesamt. Bei den 30- bis 39-Jährigen erhöht sich die Zahl um rund 22.000 und damit um mehr als 100%. Da auch in der Sachgüterindustrie die Zahl der Hochqualifizierten um nahezu 20.000 zunimmt, kann es sich hier nicht ausschließlich um Auslagerungen handeln. Selbst bei den Älteren, der Altersgruppe 50 bis 59 Jahre, steigt die Zahl der Erwerbstätigen in diesem Jahrzehnt noch an und es sind im Jahr 2001 mehr 50- bis 59-Jährige erwerbstätig als 1991 40- bis 49-Jährige.

Dies kann als Beispiel dafür gesehen werden, dass bei steigender Nachfrage das Alter kein Beschäftigungshindernis ist.

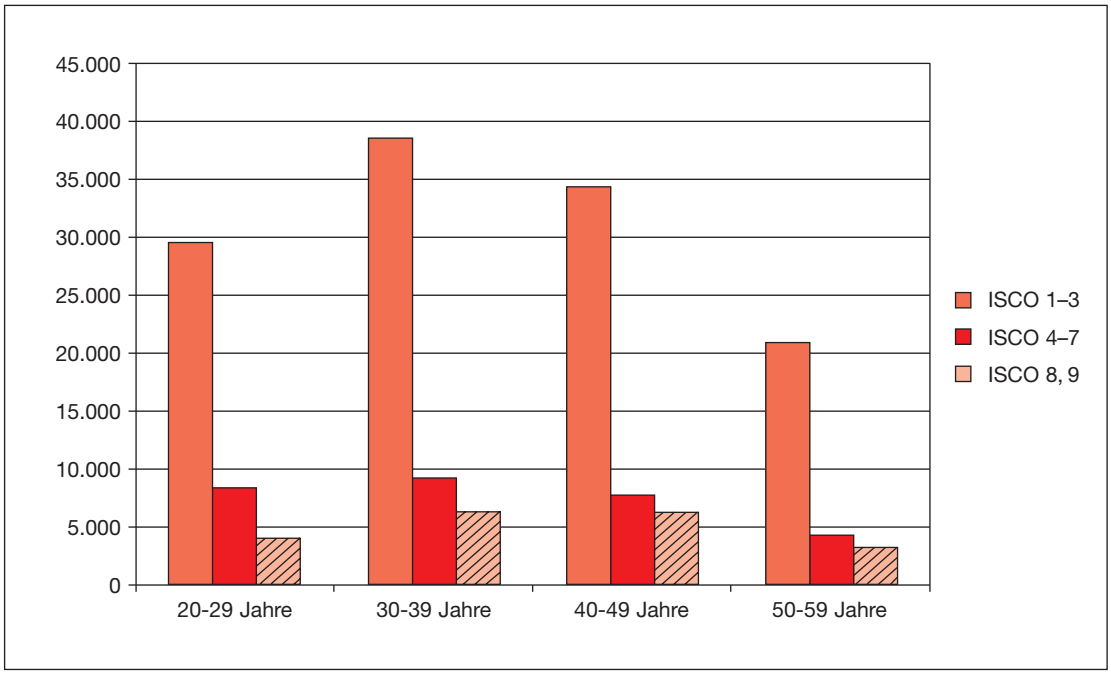
Grafik 11: ÖNACE K, Männer nach Alter und ISCO, VZ 2001



Quelle: Volkszählung 2001; eigene Bearbeitung.

Blickt man nun auf das Bild sechs Jahre später, so zeigt sich, dass bei den hochqualifizierten 20- bis 29-Jährigen nochmals eine Steigerung erfolgt, ebenso bei den 40- bis 49- und den 50- bis 59-Jährigen. Die anderen Qualifikationsgruppen nehmen ab. Das ist ein Unterschied zur Sachgüterindustrie, der auf die komplexe Konstellation von Nachfrage und Angebot hinweist, die auch für die Beschäftigung Älterer maßgebend zu sein scheint. Insgesamt bleiben die Relationen der Altersgruppen zueinander im Verlauf der hier abgebildeten Jahre konstant, allerdings auf höherer Ebene.

Grafik 12: ÖNACE K, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, MZ 2007

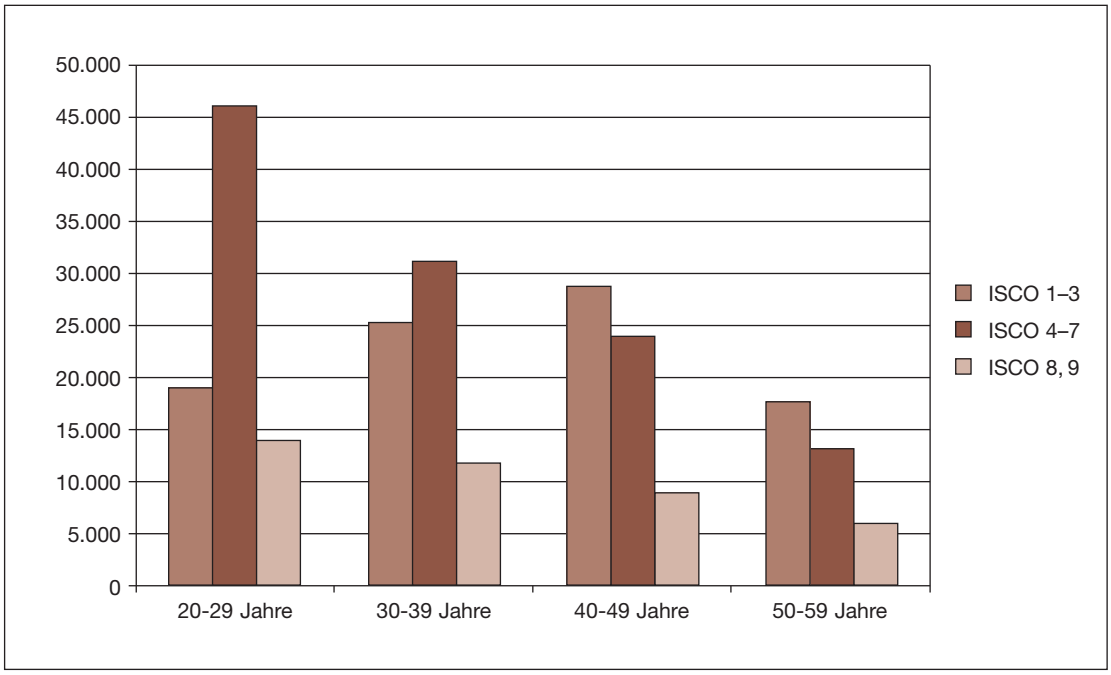


*) Schraffierungen: Werte mit weniger als 6.000 Personen sind statistisch nicht mehr interpretierbar.

Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

Ein dritter Wirtschaftsbereich, der Handel (vgl. Grafiken 13 bis 15), ist vor allem hinsichtlich des KFZ-Gewerbeanteils bei Männern mengenmäßig bedeutend. Aus der Übersichtsgrafik ist zu erkennen, dass dieser Bereich, nach der Sachgüterindustrie und in etwa gleichauf mit dem Bau, an zweiter Stelle rangiert. Differenziert man den Bereich Handel noch durch das Merkmal der Qualifikation nach ISCO, ergibt sich folgendes Bild:

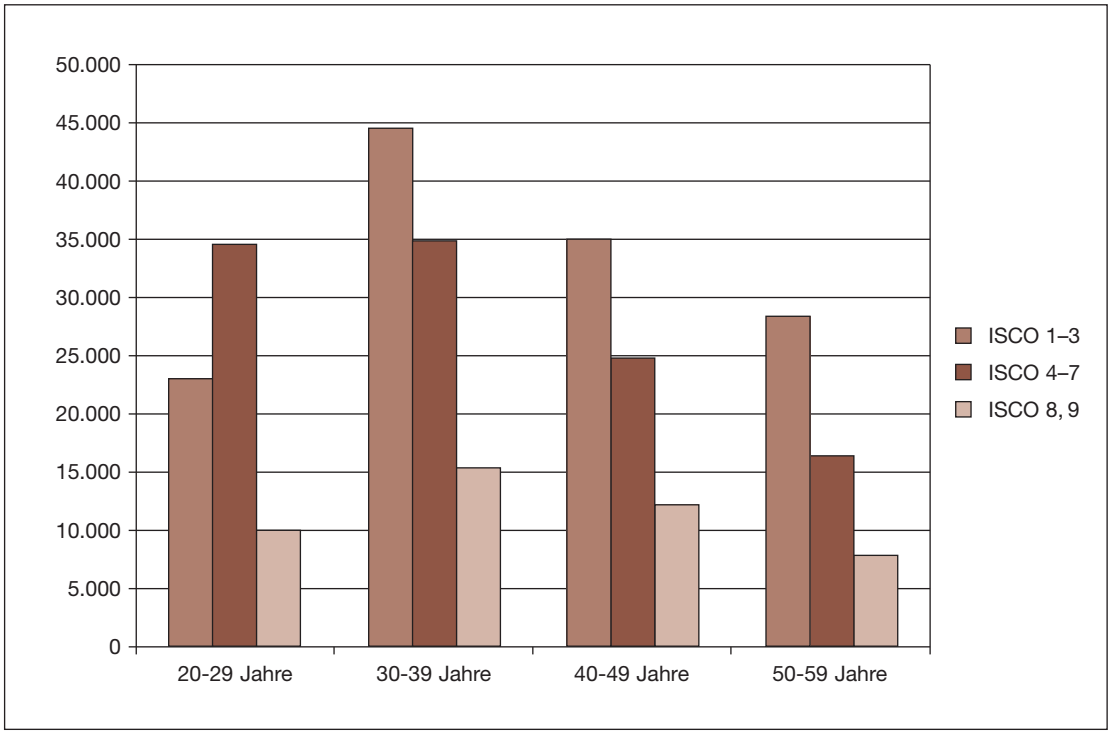
Grafik 13: ÖNACE G, Männer, nach Altersgruppe und ISCO, VZ 1991



Quelle: Volkszählung 1991; eigene Bearbeitung.

Auch hier ergibt sich das bekannte Bild: die Anzahl der Jüngeren, im Alter von 20 bis 29 Jahren, ging innerhalb von zehn Jahren zwischen 1991 und 2001 markant zurück. Was hier besonders auffällt, ist die starke Tendenz zu den ISCO-Gruppen 1 bis 3, schon bei den 30- bis 39-Jährigen, aber auch im weiteren Altersverlauf. Der Rückgang der Beschäftigten mit dem Alter ist weniger ausgeprägt als in anderen Wirtschaftsbereichen. Das mag daran liegen, dass wir es hier mit einem vermutlich hohen Anteil an Selbstständigen und Klein- und Mittelbetrieben (KMU) zu tun haben.

Grafik 14: ÖNACE G, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, VZ 2001

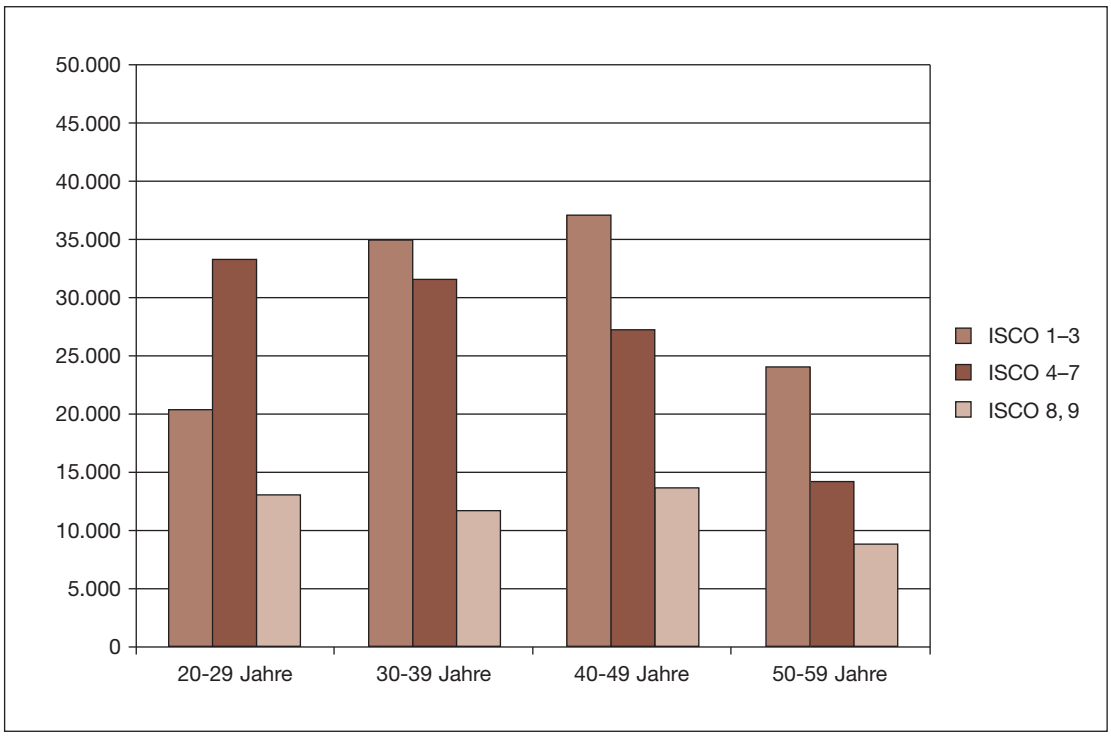


Quelle: Volkszählung 2001; eigene Bearbeitung.

Blicken wir auf die Daten von 2007, so zeigt sich folgendes Bild:

Die Gruppe der Höherqualifizierten entspricht nun dem generellen Altersverlauf. Die Spitze bei den 20- bis 29-Jährigen reduziert sich, die mittleren Qualifikationen bleiben stabil. Das Gesamtbild wird dem Bild des Jahres 1991 wieder ähnlich, wenn auch mit leicht veränderten Zahlengrößen. Hervorstechend ist der altersmäßig frühere Übergang in die Gruppe der Hochqualifizierten.

Grafik 15: ÖNACE G, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, MZ 2007



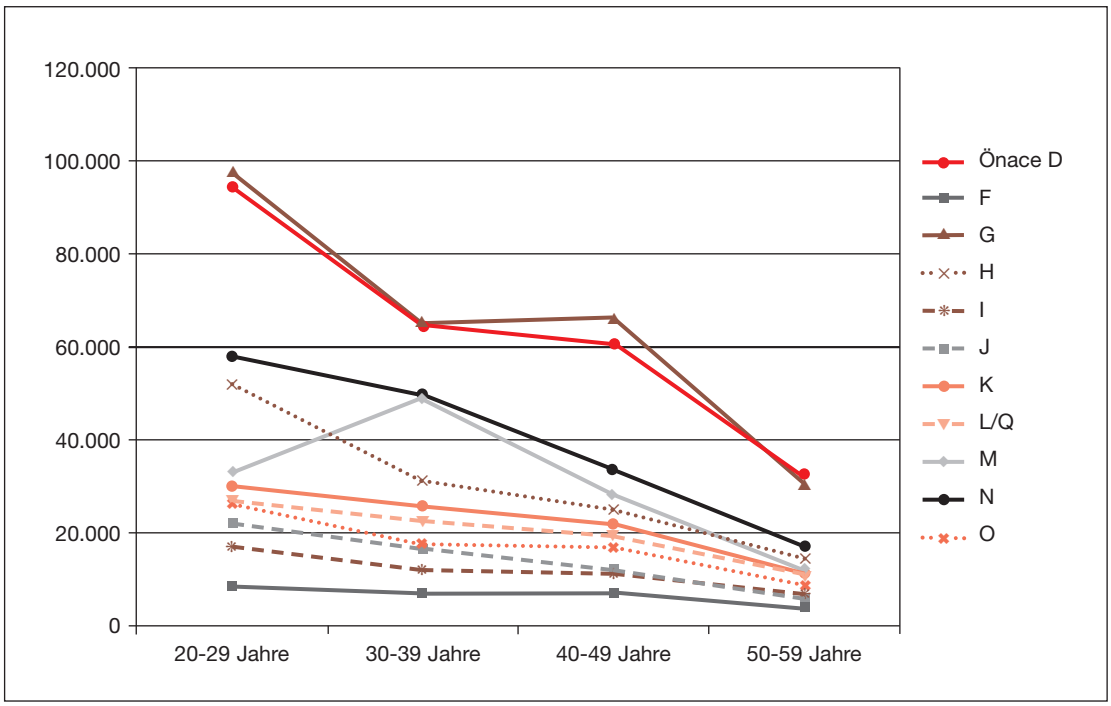
Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

1.2.2. Frauen

Auch hier wird zuerst ein Gesamtüberblick gegeben, der die Entwicklung der Jahre von 1991 über 2001 bis 2007 nach Altersgruppen und Wirtschaftsbereichen differenziert darstellt (vgl. Grafiken 16-18). Anschließend werden wieder drei Wirtschaftsbereiche gesondert und nach Altersgruppen und ISCO-Klassifikation dargestellt und analysiert.

Zuerst fällt hier auf, dass im Jahr 1991 die Wirtschaftsbereiche D und G, Sachgüterindustrie und Handel, zu annähernd gleichen Teilen die Beschäftigung von Frauen dominieren. Es zeigt sich ferner der typische Knick in der Beschäftigung zwischen dem dritten und vierten Lebensjahrzehnt, der auf die starken nachrückenden Jahrgänge bzw. auf Geburten und Kindererziehung zurückzuführen ist. Im Anschluss kehren diese Frauen kaum mehr in das Erwerbsleben zurück. Eine Ausnahme bildet hier nur das Unterrichtswesen. Auch das verwundert nicht und ist wohl einerseits durch längere Ausbildungszeiten, die die Berufsteilnahme erst spät ansteigen lassen, anderseits durch die leichtere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedingt.

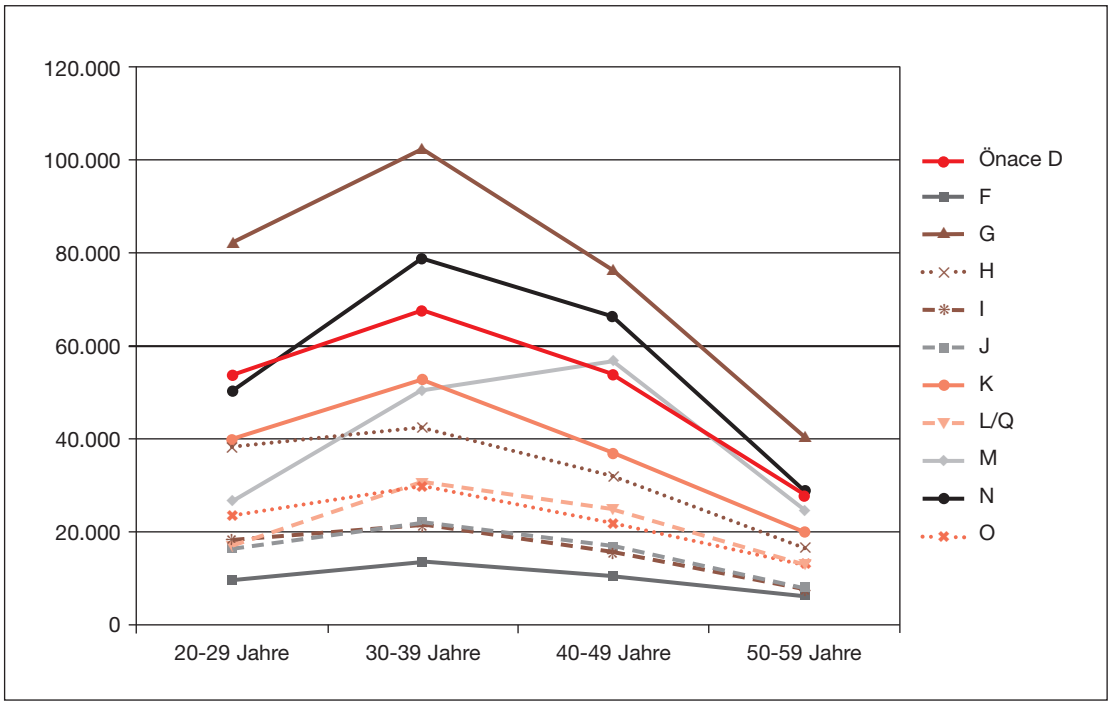
Grafik 16: Weibliche Erwerbspersonen nach Altersgruppen und ÖNACE, VZ 1991



Quelle: Volkszählung 1991; eigene Bearbeitung.

Das Bild ist zehn Jahre später radikal verändert. Nun sieht man den typischen Altersverlauf mit den Spitzen der Beschäftigung in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen. Der Handel dominiert, die Sachgüterindustrie fällt hinter den Wirtschaftsbereich N, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen zurück, eine starke Alterung zeichnet sich im Unterrichtswesen ab.

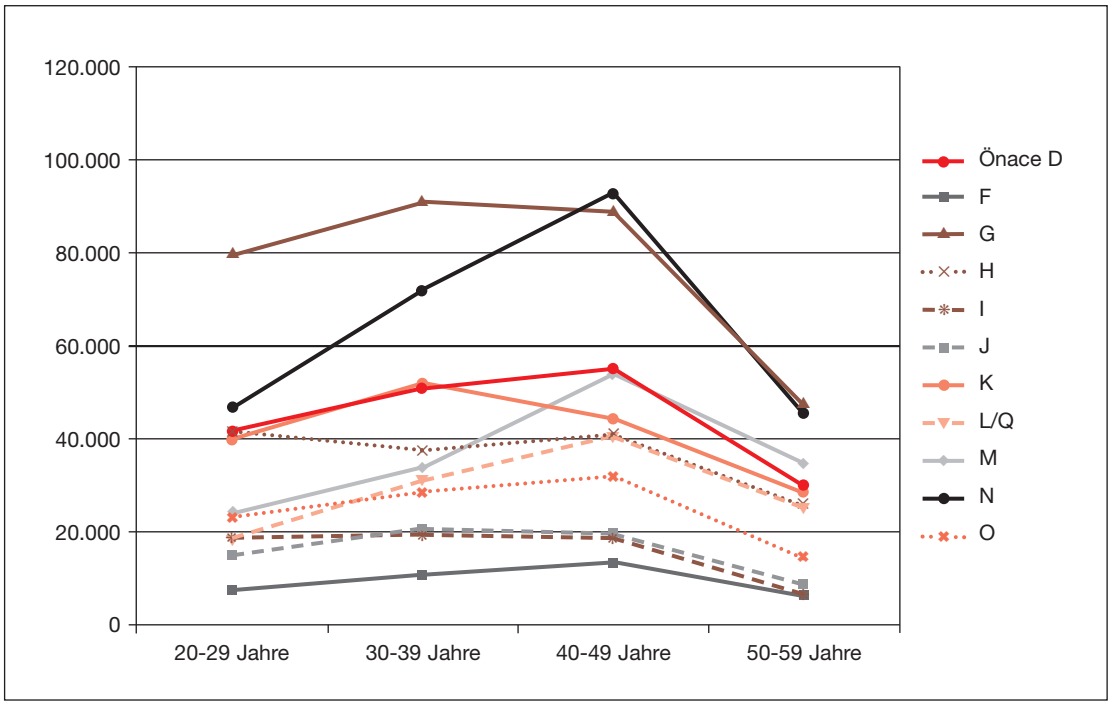
Grafik 17: Weibliche Erwerbspersonen nach Altersgruppen und ÖNACE, VZ 2001



Quelle: Volkszählung 2001; eigene Bearbeitung.

Sechs Jahre danach, im Jahr 2007, ist die Alterung deutlich sichtbar. Nur der Handel erzielt auch in den jüngeren Jahrgängen eine nahezu gleichbleibend hohe Beschäftigung. Im Alter 40 bis 49 Jahre stellt das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen die größte Gruppe dar. Hier ist die Alterung besonders auffallend. Die Zahl der jüngeren Beschäftigten ist bereits deutlich verringert. Die Zahl der älteren Erwerbstätigen steigt langsam an.

Grafik 18: Erwerbstätige Frauen nach Altersgruppe und ÖNACE, MZ 2007

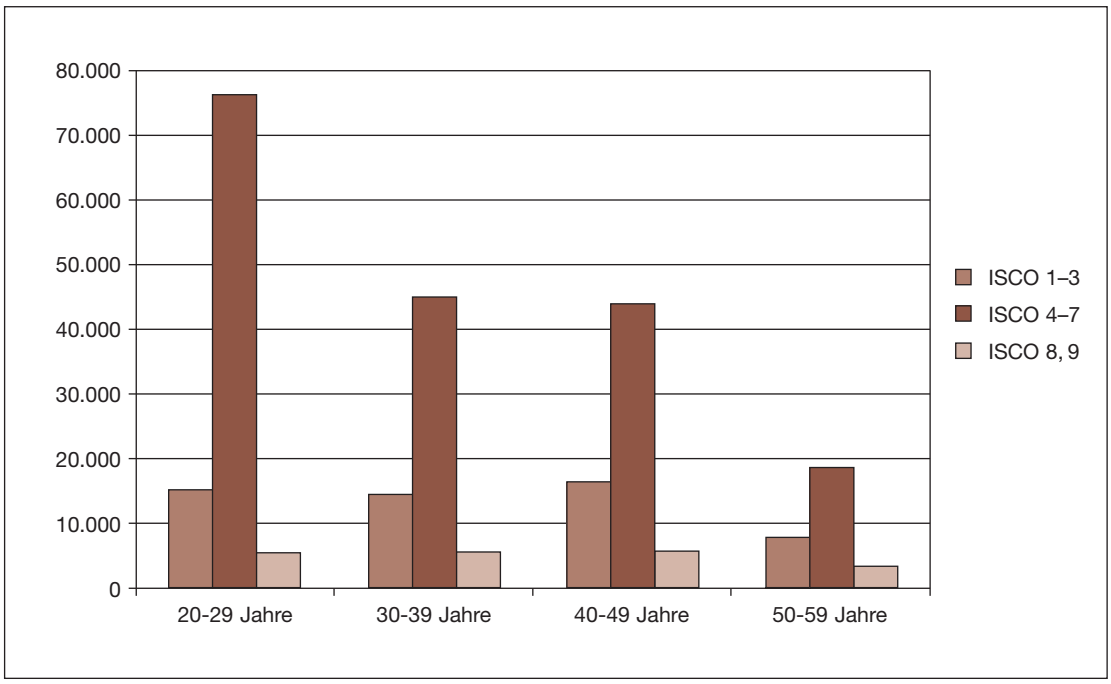


Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

Wie bilden sich diese Veränderungen hinsichtlich der beruflichen Einstufung ab? Dazu wieder eine Detaillierung nach den Wirtschaftsbereichen G (Handel), K (Unternehmensdienstleistungen) und N (Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen).

Im Handel zeigt sich 1991 ein dominanter Anteil an jüngeren Frauen mit mittlerer Qualifikation. Das Verhältnis zu den Höherqualifizierten beträgt 5:1. Geringqualifizierte sind kaum anzutreffen. Die mittleren Jahre sind in etwa gleichwertig, zu den 50- bis 59-Jährigen fällt die Zahl stark ab.

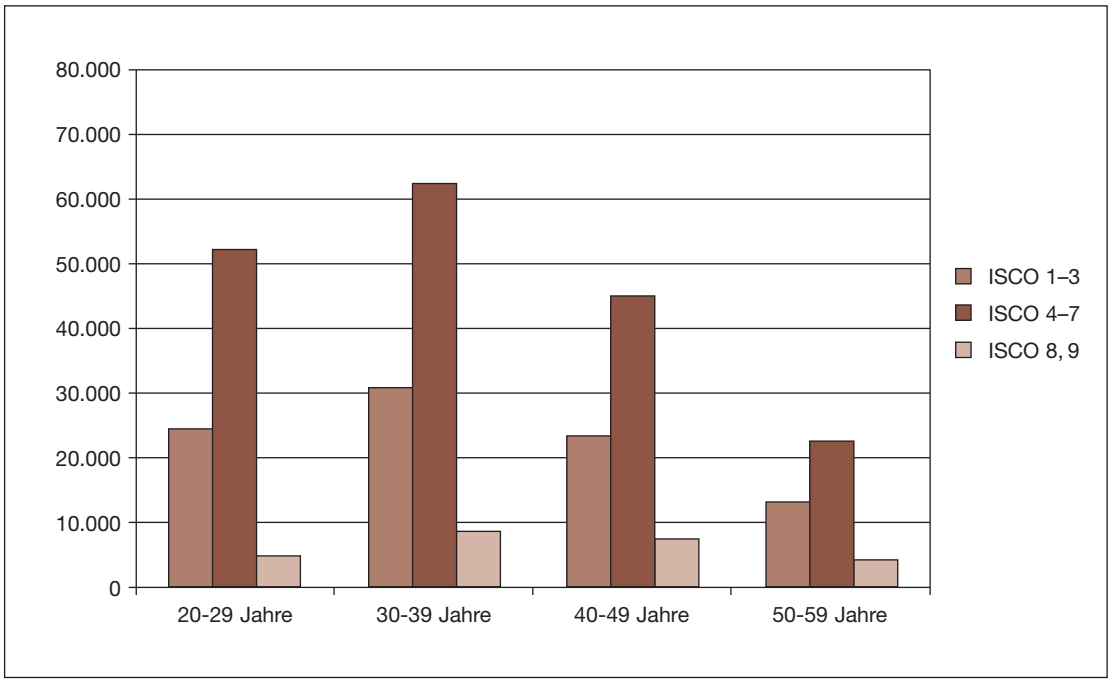
Grafik 19: ÖNACE G, Frauen, nach Altersgruppe und ISCO, VZ 1991



Quelle: Volkszählung 1991; eigene Bearbeitung.

Zehn Jahre später ist die Gesamtzahl etwas verringert und die 30- bis 39-Jährigen sind die größte Gruppe geworden. Eine Verdoppelung haben in dieser Gruppe die Höherqualifizierten erfahren. Die Gruppe der Älteren hat geringfügig zugenommen.

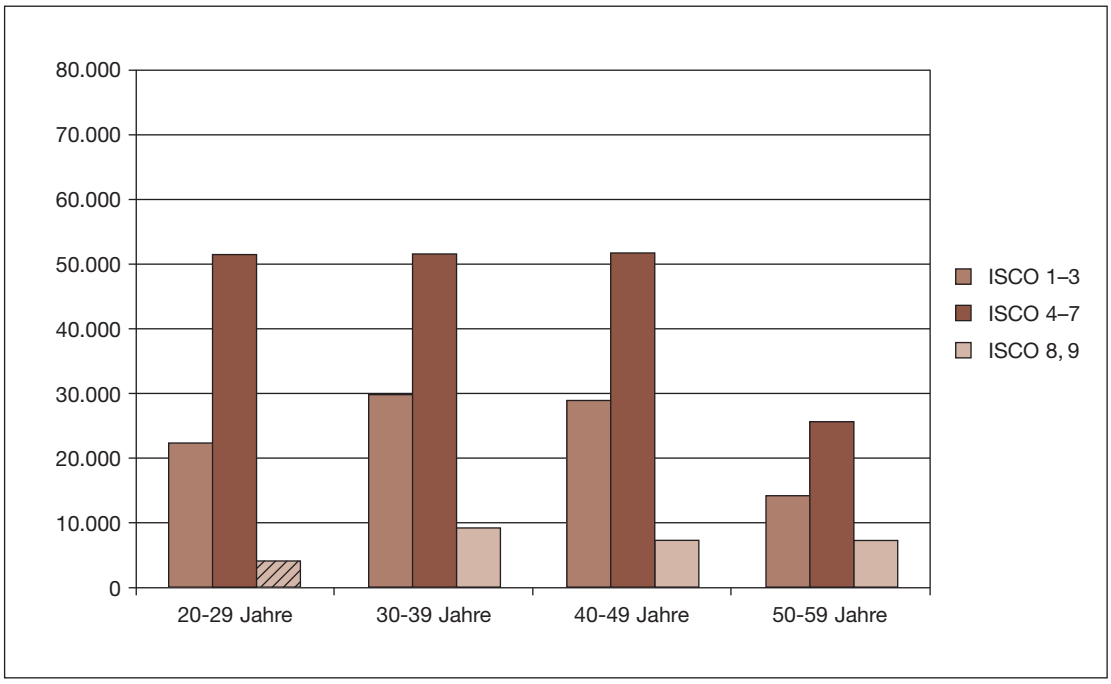
Grafik 20: ÖNACE G, Frauen, nach Altersgruppen und ISCO, VZ 2001



Quelle: Volkszählung 2001; eigene Bearbeitung.

Im Jahr 2007 ist die Gruppe der mittleren Qualifizierten im Alter zwischen 20 und 49 Jahren nahezu gleich. Die Spitze der 30- bis 39-Jährigen von 2001 hat sich in das spätere Alter verlagert, die 50- bis 59-Jährigen sind in der Zahl unverändert. Die Proportion zwischen Mittel- und Höherqualifizierten hat sich weiter zu den Letzteren hin verschoben. Diese Veränderung wird besonders deutlich, wenn man die Daten von 1991 und 2007 vergleicht. Auch für den Handel lässt sich dann ein starker Zuwachs sowohl in der Altersstruktur als auch bei den Qualifikationen feststellen.

Grafik 21: ÖNACE G, Frauen, nach Altersgruppen und ISCO, MZ 2007



*) Schraffierungen: Werte mit weniger als 6.000 Personen sind statistisch nicht mehr interpretierbar.

Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

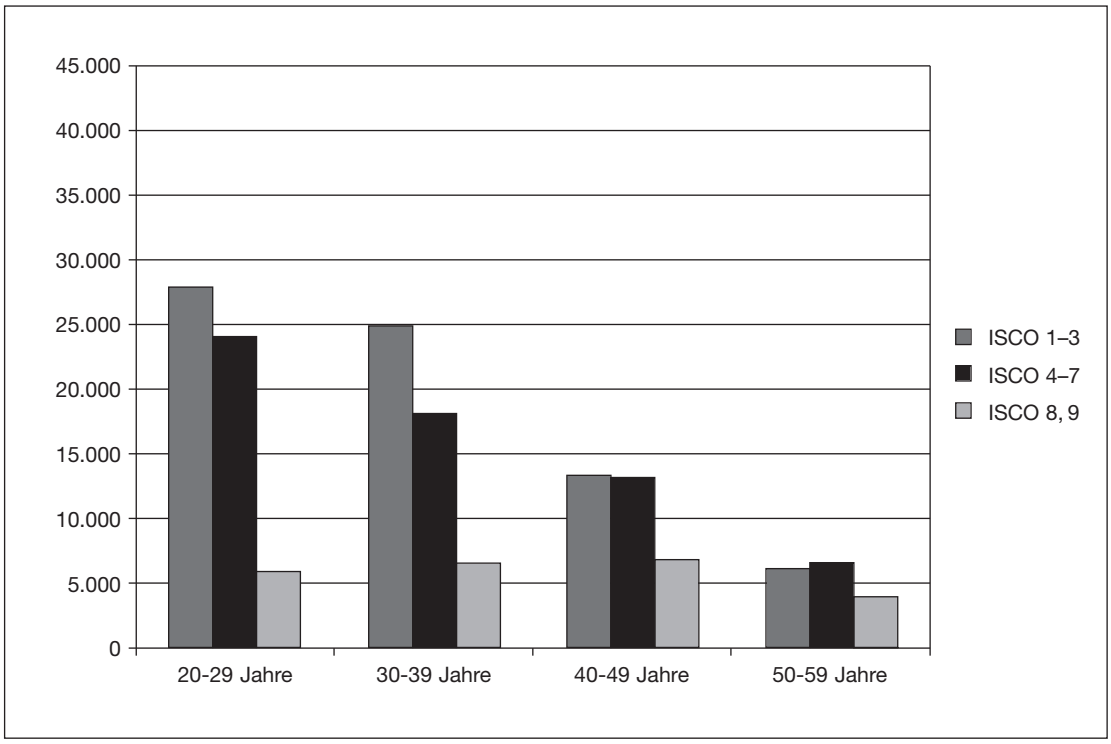
Ein weiterer für die Frauenbeschäftigung bedeutender Wirtschaftsbereich ist das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. Im Folgenden auch hier wieder der Vergleich der Jahre 1991, 2001 und 2007 (vgl. Grafiken 22 bis 24):

Auch hier sieht man für 1991 den zu dieser Zeit noch typischen Altersaufbau. Für diesen Bereich ist signifikant, dass die Höherqualifizierten die relativ größte Gruppe bilden, nur bei den 50- bis 59-Jährigen ist dies nicht der Fall. Hier spielen doch die für diese Gruppe noch geringeren Bildungschancen und damit -abschlüsse eine Rolle. Gegenläufig, bis zum Alter von 49 Jahren ansteigend, verhält es sich bei den geringer Qualifizierten. Die hohe Zahl bereits der jüngeren Höherqualifizierten ist insofern bemerkenswert, als sie sich ja weit in das dritte Lebensjahrzehnt hinein in Ausbildung befinden.

Dieser Umstand der langen Ausbildung wird in der Grafik 23 für das Jahr 2001 deutlich. Die etwa 28.000 Höherqualifizierten 20- bis 29-Jährigen von 1991 haben nun auf 40.000 30- bis 39-Jährige im Jahr 2001 zugenommen. Dem gegenüber ist die Zahl der 20- bis 29-Jährigen im Jahr 2001 leicht gesunken. Das trifft auch für die mittel und geringer Qualifizierten zu.

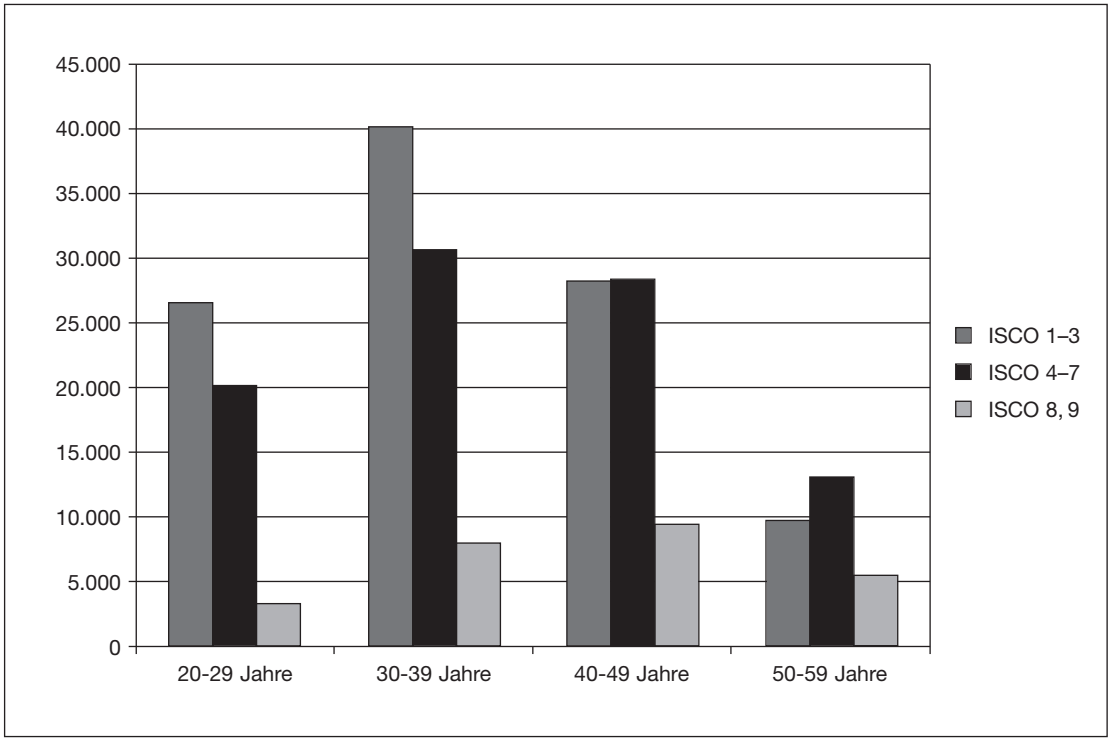
Generell bildet sich auch hier das altersmäßige „Wandern“ ab. Die Geringqualifizierten nehmen deutlicher zu als es der bloßen Alterung entsprechen würde.

Grafik 22: ÖNACE N, Frauen, nach Alter und ISCO, VZ 1991



Quelle: Volkszählung 1991; eigene Bearbeitung.

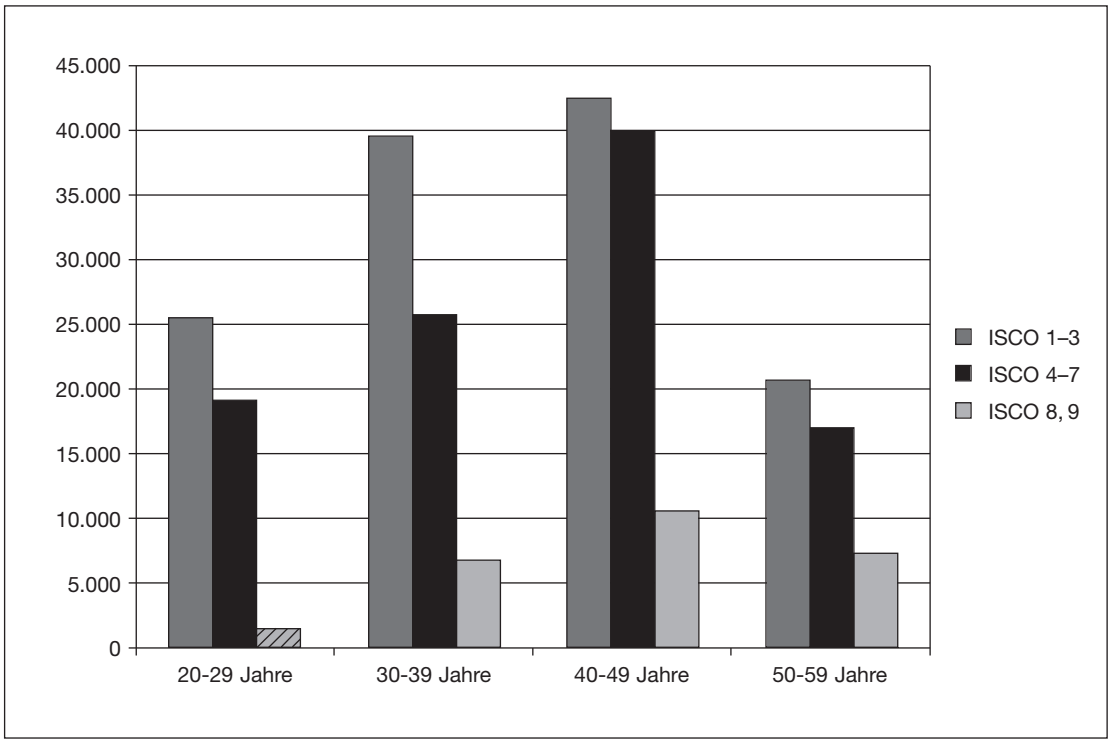
Grafik 23: ÖNACE N, Frauen, nach Alter und ISCO, VZ 2001



Quelle: Volkszählung 2001; eigene Bearbeitung.

Im Jahr 2007 sieht man nun, dass auch im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen die Altersgruppe 40 bis 49 Jahre zur relativ größten geworden ist. Mit beinahe 43.000 bei den Höher- und 40.000 bei den Mittelqualifizierten ist ein historischer Höchststand der Beschäftigung in diesem Bereich gegeben. Bemerkenswert ist in der Altersgruppe 50 bis 59 Jahre die Verdoppelung der Höherqualifizierten von 10.000 auf über 20.000. Vergleicht man wieder die Grafik 22 von 1991 mit der Grafik 24 von 2007 so sieht man weniger einen strukturellen Bruch sondern vielmehr eine Angleichung der Altersgruppen. Bei den Jüngeren scheint eine Kontinuität der Zahl gegeben zu sein, die Zahl ist 2007 sogar etwas geringer als 1991.

Grafik 24: ÖNACE N, Frauen, nach Alter und ISCO, MZ 2007



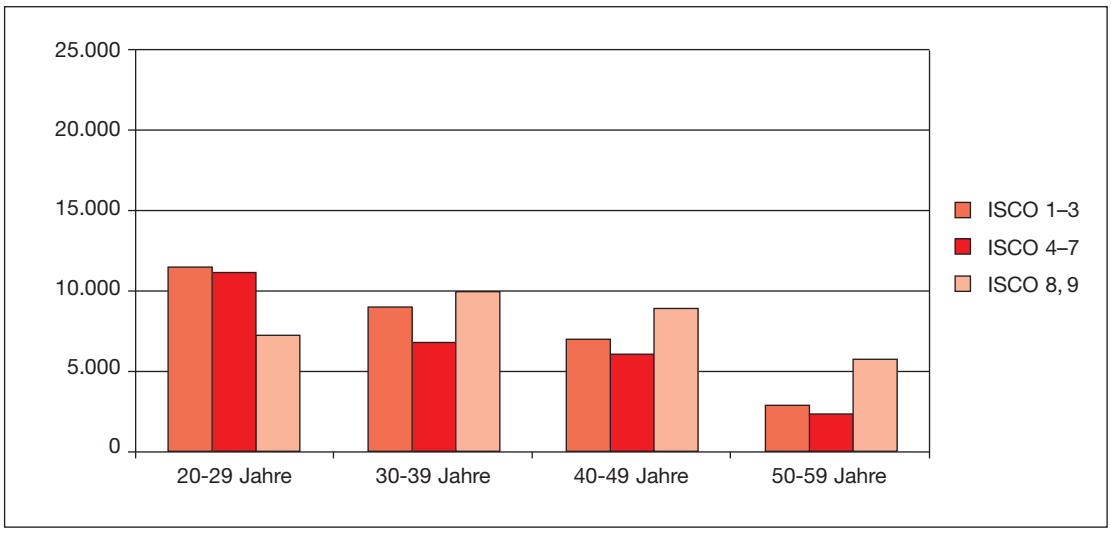
*) Schraffierungen: Werte mit weniger als 6.000 Personen sind statistisch nicht mehr interpretierbar.

Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

Nun noch zu einem Wirtschaftsbereich, der auf Grund der Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikationen, die er umfasst, von Bedeutung ist: den Unternehmensdienstleistungen (vgl. Grafiken 25 bis 27). In diesen Bereich fallen hochqualifizierte und zunehmend ausgelagerte Tätigkeiten, wie etwa Beratung, technische Infrastruktur und dergleichen ebenso wie, im Verhältnis zu diesen, geringere Qualifikationen erfordernde Tätigkeiten, etwa Gebäudereinigung, Bewachungspersonal und Ähnliches.

Die Grafik 25 für das Jahr 1991 zeigt einen hohen Anteil von Geringqualifizierten und Hochqualifizierten. Die mittlere Qualifikationsstufe ist demgegenüber schwächer. Das trifft besonders für die Altersgruppen ab 30 Jahren zu, wo die Geringqualifizierten den relativ größten Anteil ausmachen. Ihre Alterskurve weicht vom allgemeinen Verlauf ab, insofern als die Spitze bei den 30- bis 39-Jährigen ist. Bei den Jüngeren sind die Hochqualifizierten bereits in der Mehrzahl.

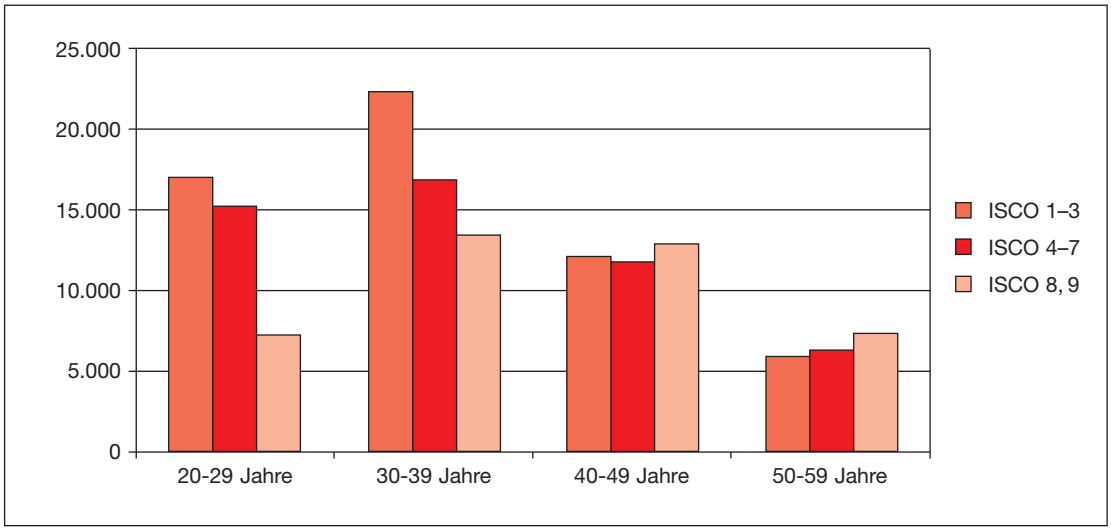
Grafik 25: ÖNACE K, Frauen, nach Alter und ISCO, VZ 1991



Quelle: Vokszählung 1991; eigene Bearbeitung.

Zehn Jahre später, 2001, hat sich das Bild partiell gewandelt. Auch bei den 30- bis 39-Jährigen sind nun die Hochqualifizierten in der Mehrzahl. Insgesamt ist nahezu eine Verdoppelung der Beschäftigten in diesem Bereich zu erkennen, und zwar in allen Qualifikationsstufen. Darin drücken sich die tiefen strukturellen Veränderungen aus, die in diesem Jahrzehnt stattgefunden haben.

Grafik 26: ÖNACE K, Frauen, nach Alter und ISCO, VZ 2001

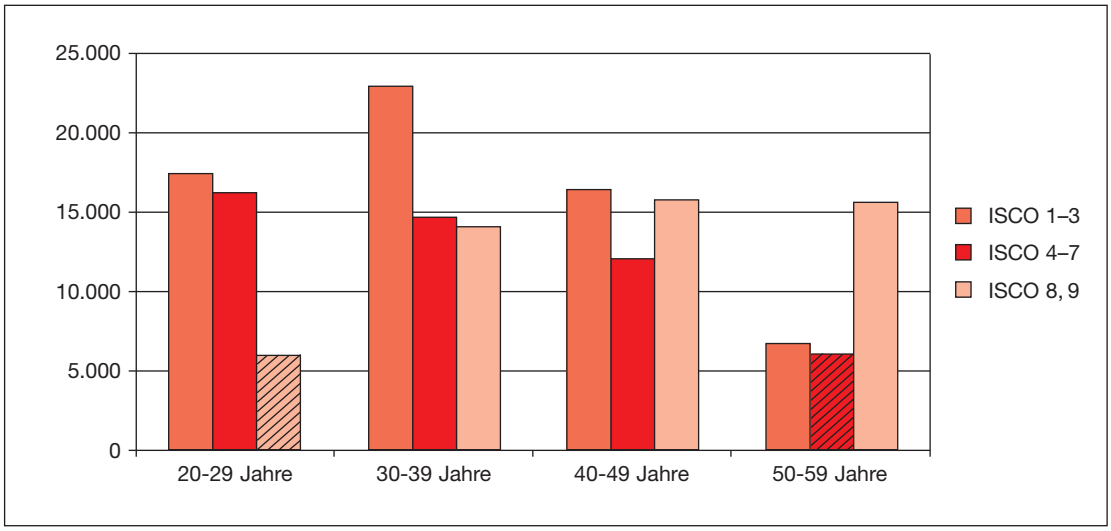


Quelle: Volkszählung 2001; eigene Bearbeitung.

Die Daten des Jahres 2007 lassen demgegenüber eine Stabilisierung erkennen. Die Hochqualifizierten sind nun in den Altersstufen bis 49 Jahre die größte Gruppe. Bemerkenswert ist der Anstieg der Geringqualifizierten, eine Verdoppelung gegenüber dem Jahr 2001. In dieser Gruppe tritt auch nicht der starke Abgang aus dem Erwerbsleben ein – wenngleich zu berücksichtigen ist, dass dies keine Verlaufs-, sondern Bestandsdaten sind. Es lässt sich also nicht sagen, ob die Frauen in dieser Gruppe länger erwerbstätig bleiben, im fortgeschrittenen

Alter neu hinzukommen oder wieder einsteigen. Dann wäre ein starker Zwang anzunehmen, in diesem Alter nochmals um die soziale Absicherung zu kämpfen und dazu den Zugang zum Arbeitsmarkt mit den relativ niedrigsten qualifikatorischen Einstiegshürden zu suchen.

Grafik 27: ÖNACE K, Frauen, nach Altersgruppen und ISCO, MZ 2007



*) Schraffierungen: Werte mit weniger als 6.000 Personen sind statistisch nicht mehr interpretierbar.

Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

1.3. Altersstruktur nach Qualifikation und Ausbildung

Zwischen beruflicher Qualifikation und Ausbildung – hier nach dem höchsten Schulabschluss gemessen – kann ein Zusammenhang insofern unterstellt werden, als die berufliche Stellung auch von der höchsten abgeschlossenen Ausbildung abhängt. Im Folgenden ist daher grafisch wiedergegeben, welche Schulabschlüsse in den sechs behandelten Wirtschaftsbereichen – nach Altersgruppen und ISCO-Klassifikation differenziert – zu finden sind. Verwendet wurde die österreichische Schulsystematik. Die Einteilung wird hier nach Universitäts- bzw. (Fach-)Hochschulabschluss, Maturaabschluss (AHS und BHS), Lehrabschluss oder mittlere berufsbildende Schule (BPS und BMS), schließlich Pflichtschulabschluss (PS) getroffen. Dieses Schema ist nicht so differenziert wie die ISCED-Systematik[7], reicht aber für den gegebenen Zweck aus.

[7] ISCED (International Standard Qualification of Education) ist die von der UNESCO international standardisierte Zuordnung von Ausbildungsgängen zu breiter gefassten, anhand nachvollziehbarer Kriterien abgegrenzten Ausbildungsstufen. Den Stufen, die von 0 bis 6 reichen, entsprechen die Abschlüsse in Österreich wie folgt:

ISCED 0-2: (bis zum) Pflichtabschluss. Ab 2006 werden im Mikrozensus auch Abschlüsse einer berufsbildenden mittleren Schule unter zwei Jahren dazu gezählt.

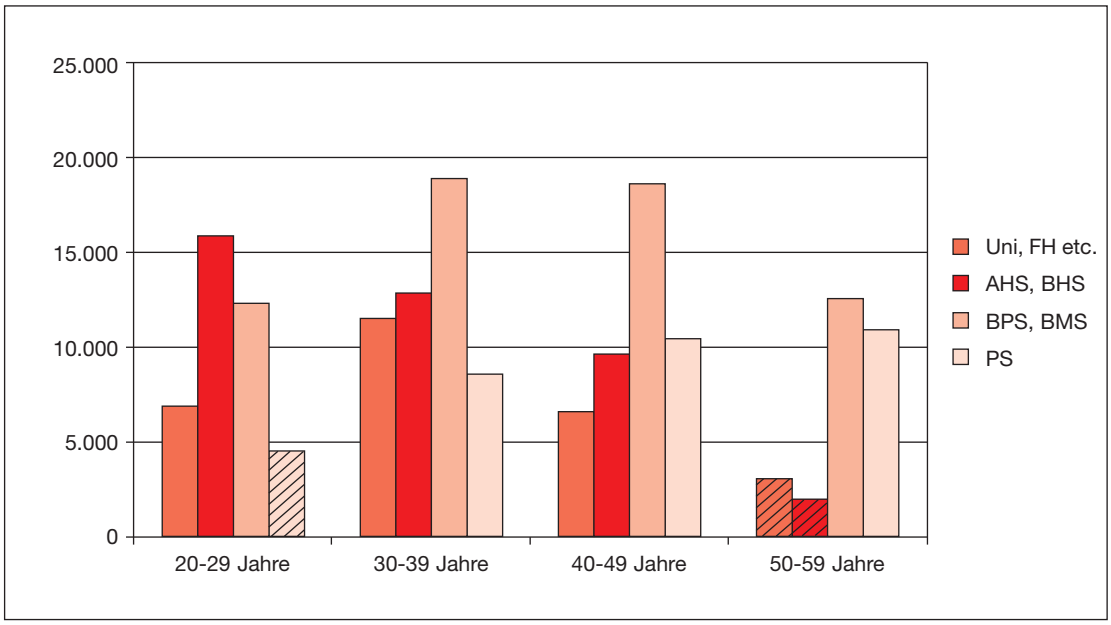
ISCED 3-4: umfasst Lehrausbildung, berufsbildende mittlere Schule ab einer Dauer von zwei Jahren und allgemein- und berufsbildende höhere Schule.

ISCED 5-6: umfasst Kollegs, Abiturientenlehrgänge, Universitätslehrgänge, Akademien, Universitäts- und Fachhochschulabschlüsse sowie Meister- und Werkmeisterprüfungen.

Zu ISCED siehe http:/www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced 1997.htm.

Die folgende Grafik 28 zeigt, im Anschluss an die vorhergehenden Grafiken 25-27, die Abschlüsse von Frauen im Bereich der Unternehmensdienstleistungen.

Grafik 28: ÖNACE K, Frauen, nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss, MZ 2007



*) Schraffierungen: Werte mit weniger als 6.000 Personen sind statistisch nicht mehr interpretierbar.

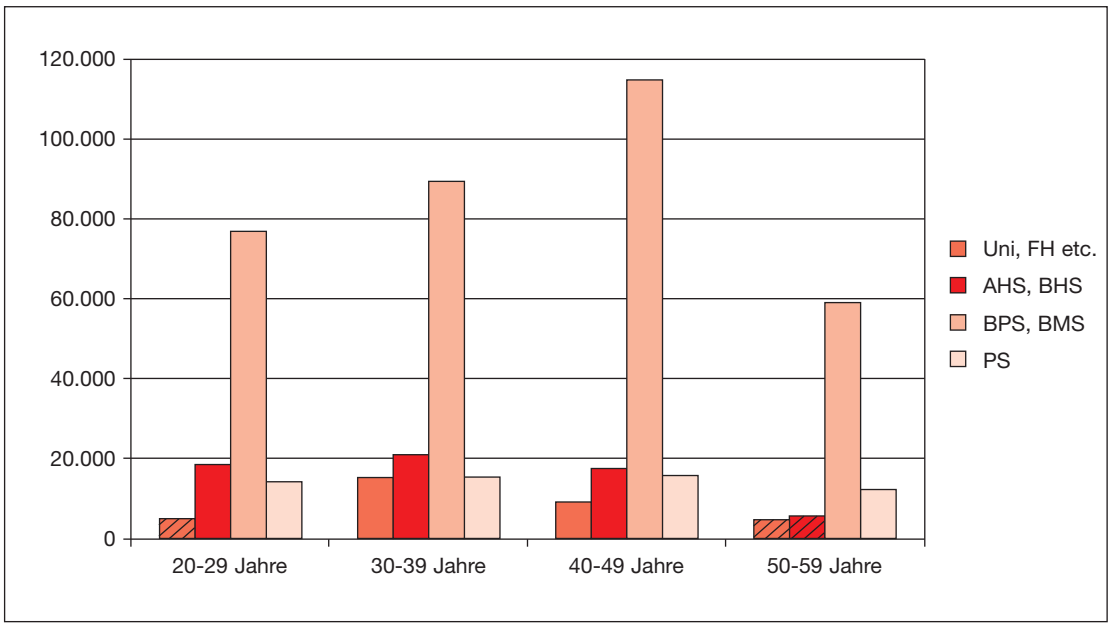
Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

Man sieht, dass abgesehen von der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen alle Altersgruppen eine Mehrheit von Absolventinnen mittlerer Ausbildungsstufe aufweisen. Die jeweiligen Anstiege bilden die Veränderung der Bildungslandschaft deutlich ab: mit dem Alter nehmen die höheren Schulabschlüsse ab und die niedrigen zu. In der Altersgruppe ab 40 Jahren bilden die Pflichtschulabsolventinnen die nächst größere Gruppe nach der Lehr- und BMS-Ausbildung.

Vergleicht man die Schulabschlüsse mit der beruflichen Qualifikation, so zeigen sich nicht unbeträchtliche Differenzen: die große Gruppe der mittleren Abschlüsse – BPS und BMS – ist zu einem Teil in höher qualifizierte Berufe übergegangen, zu einem anderen Teil in gering qualifizierte Berufe. Der Übergang in geringere Qualifikationen ist bereits bei den 30- bis 39-Jährigen ausgeprägt. Es lässt sich allerdings nicht feststellen, um welche Lehrberufe und mittleren Schulen es sich dabei handelt. Es kann vermutet werden, dass Lehrberufe absolviert wurden, die nicht weiter verfolgt werden bzw. verfolgt werden können, und dass daher in ein Berufsfeld gewechselt wird, für das keine berufliche Qualifikation gegeben ist und in dem nur Hilfstätigkeiten erreichbar sind. Eine Kreuzung der Mikrozensusdaten nach Schulabschluss und ISCO-Klassifikation ist hier nicht möglich, weil man zahlenmäßig unter die statistische Aussagekraft zu liegen kommt.

Die folgenden Grafiken zeigen, wie Grafik 28, die höchsten Schulabschlüsse – analog zur Darstellung der Altersgruppen in ausgewählten Wirtschaftsbereichen nach ISCO-Klassifikation und Geschlecht (Abschnitte 1.2.1. und 1.2.2.). Die Grafiken sind daher jeweils mit den entsprechenden Grafiken aus diesen Abschnitten zu vergleichen.

Grafik 29: ÖNACE D, Männer nach Alter und höchstem Schulabschluss, MZ 2007[8]



*) Schraffierungen: Werte mit weniger als 6.000 Personen sind statistisch nicht mehr interpretierbar.

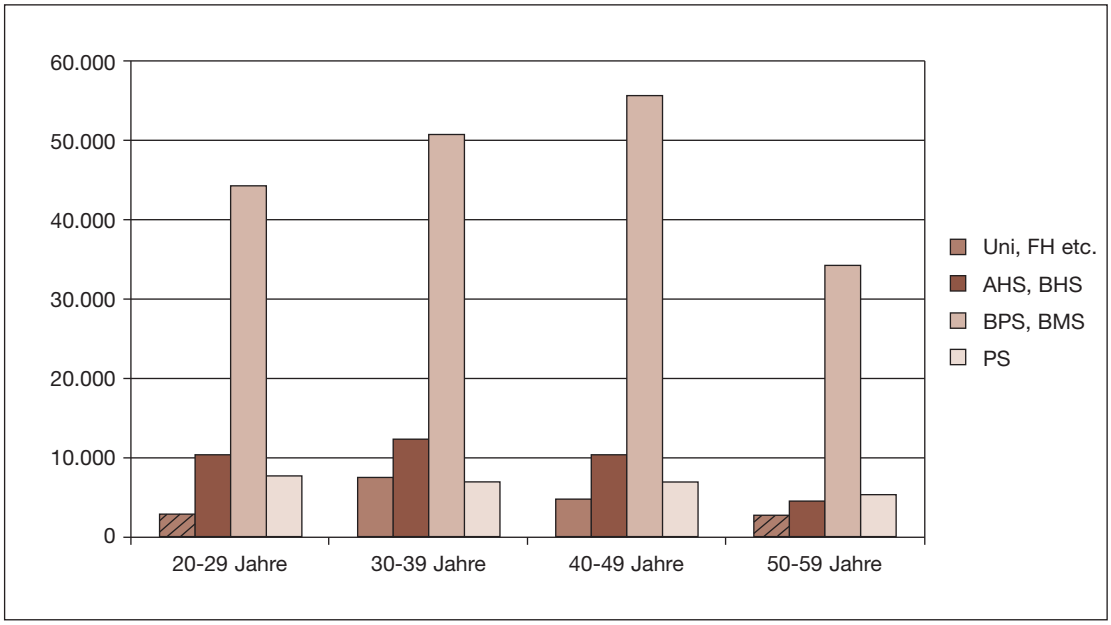
Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

Für den Bereich der Männer ist in der Sachgüterproduktion sehr deutlich der hohe Anteil an Absolventen von Lehrausbildungen zu erkennen. Dieser Anteil nimmt allerdings bei den Jüngeren im Verhältnis zu den anderen Ausbildungen ab. Diese bleiben weitgehend stabil. Ein vergleichender Blick zur ISCO-Qualifikation (vgl. dazu Grafik 9) zeigt jedoch, dass hier bedeutende Veränderungen stattfinden und stattgefunden haben, sowohl in Richtung von im Vergleich zur Ausbildung geringerer als auch höherer Qualifikation. Den etwa 115.000 Beschäftigten mit Lehr- oder BMS-Abschluss korrelieren etwa 65.000 Facharbeitskräfte. Dagegen haben nur 17.000 Beschäftigte nicht mehr als den Pflichtschulabschluss, 43.000 sind jedoch in ISCO 8 oder 9 eingestuft. Die Differenz von 26.000 ist nicht leicht zu interpretieren, es lassen sich nur Vermutungen anstellen: Auch hier kann es sich um Qualifizierungen in einem fremden Berufsfeld handeln, die im neuen Beruf nicht verwertbar sind; auch die Migration mit allen Fragen der Anerkennung von Ausbildungen kann eine Rolle spielen. Ebenso aber findet eine Höherqualifizierung statt, wenn auch nicht so ausgeprägt wie nach der Seite der geringeren Qualifizierungsanforderungen.

Die Ergebnisse für die weiteren Wirtschaftsbereiche ergeben ein ähnliches Bild (vgl. Grafiken 30-33):

[8] Vgl. dazu auch Grafik 9.

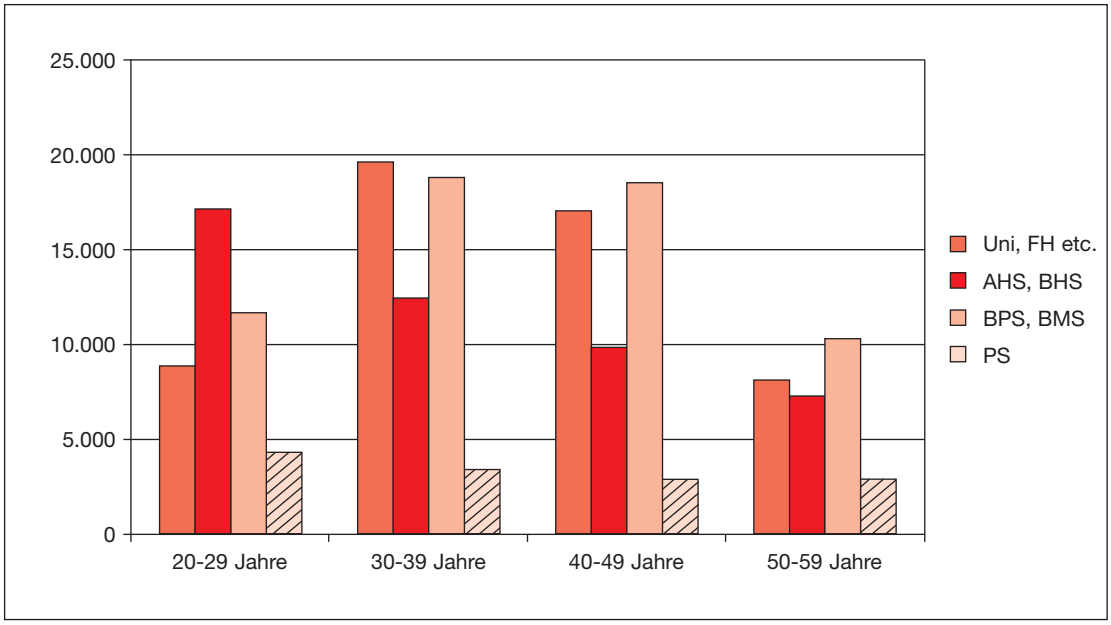
Grafik 30: ÖNACE G, Männer, nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss, MZ 2007[9]



*) Schraffierungen: Werte mit weniger als 6.000 Personen sind statistisch nicht mehr interpretierbar.

Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

Grafik 31: ÖNACE K, Männer, nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss, MZ 2007[10]

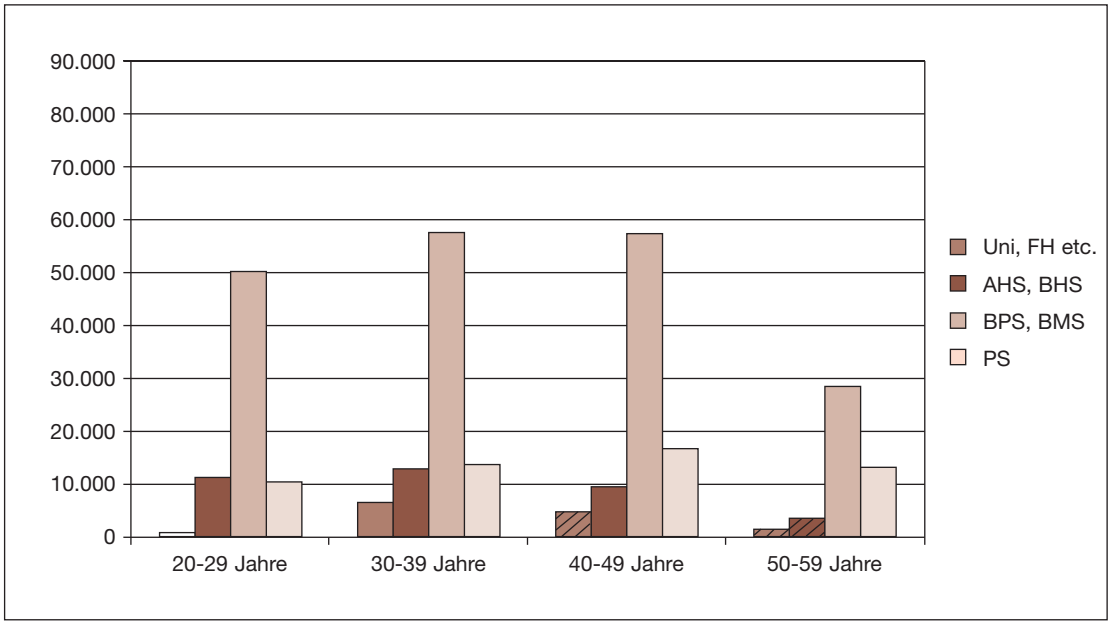


*) Schraffierungen: Werte mit weniger als 6.000 Personen sind statistisch nicht mehr interpretierbar.

Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

[9] Vgl. dazu auch Grafik 15.
[10] Vgl. dazu auch Grafik 12.

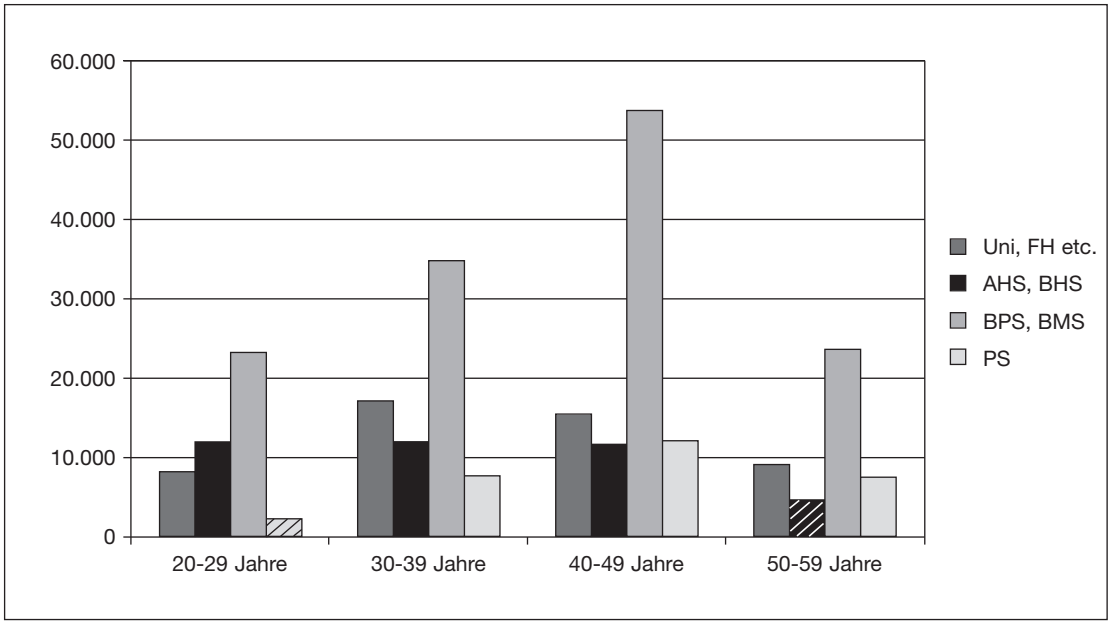
Grafik 32: ÖNACE G, Frauen, nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss, MZ 2007[11]



*) Schraffierungen: Werte mit weniger als 6.000 Personen sind statistisch nicht mehr interpretierbar.

Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

Grafik 33: ÖNACE N, Frauen, nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss, MZ 2007[12]



*) Schraffierungen: Werte mit weniger als 6.000 Personen sind statistisch nicht mehr interpretierbar.

Quelle: Mikrozensus 2007; eigene Bearbeitung.

[11] Vgl. dazu auch Grafik 21.
[12] Vgl. dazu auch Grafik 24.

Von Bedeutung ist hier im Zusammenhang mit dem Alter, dass – mit Ausnahme der Frauen in Unternehmensdienstleistungen – keine abweichende Tendenz zu erkennen ist. In Wirtschaftsbereichen, in denen die Höherqualifizierung überwiegt, gilt dies auch für Ältere; wo es zu einer Art Dequalifizierung kommt, sind ebenfalls Jüngere wie Ältere gleichermaßen davon betroffen. Unabhängig von den Qualifizierungsbewegungen besteht jedoch bei den älteren Erwerbstätigen eine durchgehende Tendenz zum Ausscheiden aus dem Berufsleben im sechsten Lebensjahrzehnt.

1.4. Eine Längsschnittstudie

Die dargestellten Qualifikations- bzw. Dequalifikationsprozesse entsprechen den in einer deutschen Untersuchung dokumentierten. Für die „Interdisziplinäre Längsschnittstudie des Erwachsenenalters“ (ILSE), wurden Personen der Jahrgänge 1930-1932 und 1950-1952 aus fünf Regionen, zwei zur ehemaligen DDR gehörend, drei aus Westdeutschland, zu drei Zeitpunkten befragt, im Jahr 1995, dann 2000 und schließlich im Jahr 2005 (vgl. Iller 2005, 174). Dadurch ergaben sich drei Messzeitpunkte. Die Befragung zum ersten Messzeitpunkt erfolgte als Exploration zu Vergangenheit, Gegenwart und Zukunftsperspektiven. Vor allem der Erwerbsverlauf ist sehr differenziert erhoben worden. Für die Kohorte der zwischen 1950 und 1952 Geborenen sind zum zweiten (2000) und dritten Messzeitpunkt (2005) zusätzlich aktuelle Veränderungen erhoben worden.

Im Folgenden werden die Veränderungen der Qualifikationsanforderungen im Erwerbsverlauf für diese Kohorte dargestellt. Die Einteilung der Qualifikationen erfolgte in fünf Stufen: ungelernt, angelernt, FacharbeiterIn, Fachschule und Hochschule bzw. Sonstiges. Diese Gliederung ist den hier für Österreich dargestellten Stufen ähnlich. „Ungelernt“ und „angelernt“ könnte in etwa den ISCO-Stufen 8 und 9, Facharbeit und Fachschule den Stufen 4 bis 7 und Hochschule den Stufen 1 bis 3 entsprechen. Dabei bereiten Stufe 1 und Stufe 3 bei der

Tabelle 1: Geforderte Formalqualifikation zu Beginn der Erwerbsbiographie der ILSE-Befragten

Qualifikation	**Zentrum**		
	West, in %	Ost, in %	Gesamt, in %
Keine Angabe	0	0	0
Ungelernt	7	7	7
Angelernt	15	5	10
FacharbeiterIn	37	65	52
Fachschule	20	8	14
Hochschule	19	14	16
Sonstiges	2	1	1
Gesamt	**100**	**100**	**100**

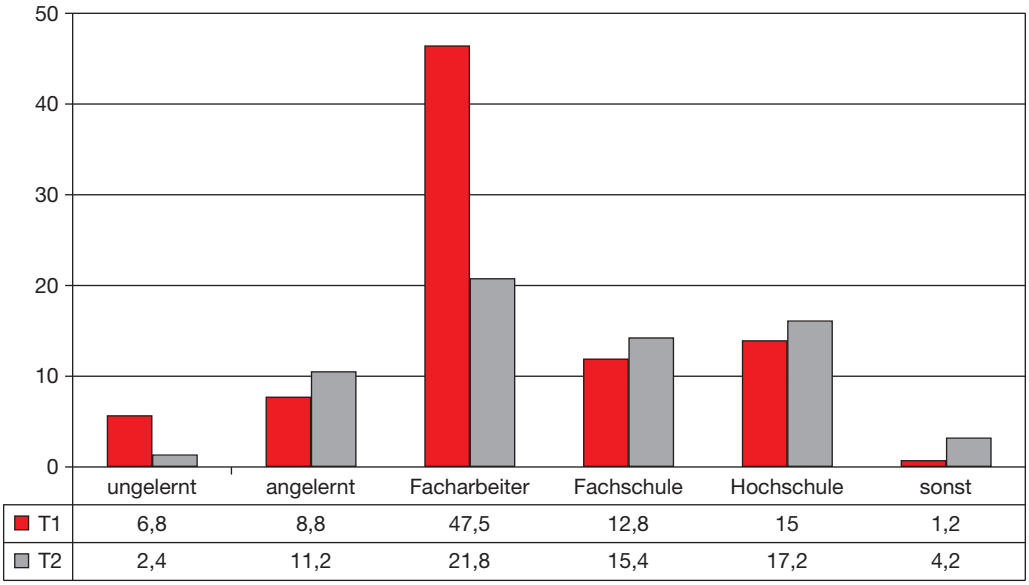
N = 462

Quelle: Iller 2005, 227.

Zuordnung jedoch Schwierigkeiten, weil zu ISCO 1 auch Führungskräfte ohne akademische Ausbildung zählen und ISCO 3 Qualifikationen (z.B. BHS) verlangt, die höher als Fachschulen zu bewerten sind. Die Darstellungen für Deutschland zeigen drei Zeitpunkte: die geforderten Qualifikationen zu Beginn der Erwerbsbiografie, zum ersten Messzeitpunkt im Jahr 1995 und zum zweiten Messzeitpunkt im Jahr 2000.[13] Da es sich um Geburtsjahrgänge 1950 bis 1952 handelt, waren die Befragten zu den Messzeitpunkten 43 bis 45 bzw. 48 bis 50 Jahre alt und damit für die vorliegende Fragestellung passend.

Zu Beginn der Erwerbsbiografie waren demnach 17% der Befragten un- und angelernt beschäftigt, 52% waren als FacharbeiterIn tätig, 14% übten Tätigkeiten mit Fachschulniveau aus und 16% übten eine Tätigkeit aus, die eine Hochschulausbildung erforderte. Wie sich die Erwerbstätigkeit zum ersten Messzeitpunkt, 1995, und zum zweiten Messzeitpunkt, 2000, darstellte, zeigt die folgende Grafik:

Grafik 34: Benötigte Qualifikation für ausgeübte Tätigkeit: Vergleich Berufseinstieg – aktuelle Situation



	ungelernt	angelernt	Facharbeiter	Fachschule	Hochschule	sonst
T1	6,8	8,8	47,5	12,8	15	1,2
T2	2,4	11,2	21,8	15,4	17,2	4,2

Angaben zum 1. Messzeitpunkt (T1) n = 462) und aktuelle Situation zum 2. Messzeitpunkt (T2) (n = 361). Angaben in Prozent

Quelle: Iller 2005, 227.

Zum Messzeitpunkt T2, im Jahr 2000 und im Alter von 48 bis 50, sind 13,6% der Befragten un- und angelernt beschäftigt, nur noch 21,8% als FacharbeiterIn, 15,4% mit Fachschulniveau und 17,2% mit Hochschulerfordernis. 4,2% können keine Angaben machen, die übrigen 27% sind nicht erwerbstätig.

[13] Der dritte Messzeitpunkt war bei Fertigstellung der vorliegenden Bearbeitung der Längsschnittstudie noch nicht ausgewertet.

Die Zahl der Un- und Angelernten ist demnach gesunken, von anfänglich 17% auf nunmehr 13,6%. Die Zahl der FacharbeiterInnen ist stark gesunken, von 52% zu Erwerbsbeginn auf 21% zum Zeitpunkt T2, im Jahr 2000. Die übrigen Qualifikationen sind leicht angestiegen. Was ist aus den FacharbeiterInnen geworden? Die detaillierte Analyse der Erwerbsverläufe zeigt folgende Veränderungen:

Von den zum Berufseinstieg als FacharbeiterIn Beschäftigten sind etwa 15% zum zweiten Messzeitpunkt 2000 nicht erwerbstätig. Die übrigen haben größtenteils ihr Qualifikationsniveau als FacharbeiterIn gehalten (44%) oder sind auf eine qualifizierte Angestelltentätigkeit gewechselt (22%). Ein Teil ist nun auf einem höheren Qualifikationsniveau beschäftigt (8,7%) und etwa 17% üben Tätigkeiten als Un- oder Angelernte aus. Der gesunkene Anteil an FacharbeiterInnen ist also zum Teil auf Wechsel in die Nichterwerbstätigkeit zurückzuführen, zum Teil auf Wechsel in eine Tätigkeit mit einer anderen Formalqualifikation. Letztere sind überwiegend auf der mittleren Qualifikationsebene vollzogen worden, zu einem kleineren Teil auch in eine höhere Qualifikationsebene. Bei einem nicht unerheblichen Teil (immerhin 17%) der ehemals als FacharbeiterIn beschäftigten hat jedoch ein Wechsel auf eine niedrigere Qualifikationsebene stattgefunden (vgl. Iller 2005, 228).

Von den Un- und Angelernten ist ein Viertel zum zweiten Messzeitpunkt im Jahr 2000 nicht erwerbstätig, 39% bleiben auf dieser Qualifikationsebene, 34% sind in die mittlere Qualifikationsebene (Facharbeit oder Fachschule) und fast 10% sogar in die höchste Qualifikationsebene (Hochschule) aufgestiegen.

Von den Beschäftigten mit Fachschulabschluss sind 18% zum zweiten Messzeitpunkt nicht erwerbstätig, 42% bleiben auf dem Anfangsniveau, 25% wechseln in eine Tätigkeit, die als Formalqualifikation einen Facharbeiter-Abschluss voraussetzt und bleiben damit ebenfalls auf derselben Qualifikationsebene, 17% arbeiten als Un- oder Angelernte, 13% sind in die höhere Qualifikationsebene Hochschule aufgestiegen.

Die Beschäftigten auf der Qualifikationsebene Hochschule zeigen die geringste Mobilität. Nicht mehr erwerbstätig sind 20%. Von denjenigen, die zu Beginn ihrer Erwerbslaufbahn auf diesem Qualifikationsniveau beschäftigt waren, arbeiten zum zweiten Messzeitpunkt 87% auf dieser Stufe. Dagegen sind 7% auf der mittleren Qualifikationsebene tätig und 3% als Angelernte. 20% sind nicht erwerbstätig (vgl. Iller 2005, 228).

1.5. Schlussfolgerungen

Die Erwerbsbevölkerung in Österreich wird nach gegenwärtigen Prognosen noch bis zum Jahr 2020 anwachsen, von gegenwärtig 4,1 Mio. auf 4,2 Mio. Im Verhältnis der breiten Altersgruppen wird die Gruppe der Über-45-Jährigen ab etwa 2012 mit knapp über 1,6 Mio. zur relativ größten werden und dies in Folge auch bleiben. Die Anzahl der jüngeren Erwerbstätigen, im Alter von 15 bis 29 Jahren, wird noch bis in das Jahr 2010 auf etwa 1,07 Mio. zunehmen, 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.

Blickt man auf die letzten 15 Jahre zurück, so zeigt sich eine deutliche Umkehr der relativen Größen dieser Altersgruppen. Noch Anfang der 1990er Jahre waren die jungen Erwerbsper-

sonen die größte Gruppe, gefolgt vom mittleren Alter, die Älteren (40 bis 49 Jahre) bildeten die zahlenmäßig drittgrößte Gruppe. Nunmehr ist das Verhältnis genau gegenteilig. Der größte Schub dieser Veränderung ereignete sich in den 1990er Jahren. Seit 2000 ist eine Stabilisierung eingetreten.

Die Veränderungen 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 den wachsenden Bereichen, wie etwa den Unternehmensdienstleistungen, ist auch im Jahr 2007 bei Männern und Frauen 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 (eine Ausnahme ist hier dass Hinaufschnellen der Beschäftigung von älteren Frauen in Hilfstätigkeiten der Unternehmensdienstleistungen). So sind in der Sachgüterindustrie im Jahr 2007 bei den 30- bis 39-Jährigen nahezu gleich viele Beschäftigte in den ISCO-Gruppen 1-3 klassifiziert wie in den Gruppen 4-7, 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. Diese Entwicklung fand abgeschwächt auch bei den Frauen statt. Für die Beschäftigung der Frauen ist deutlich, dass der charakteristische Knick zwischen dem dritten und vierten Lebensjahrzehnt nicht mehr besteht (vgl. dazu auch Grafik 3).

Verglichen mit den höchsten Schulabschlüssen konnte sowohl Höherqualifizierung als auch Dequalifizierung festgestellt werden. Genaue Aussagen dazu sind problematisch, weil keine Verlaufsdaten vorhanden sind und daher nicht feststellbar ist, welche „Qualifizierungswege“ gegangen werden. Die Ausbildung, 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 wird hier die Vermutung aufgestellt, dass es sich um Wechsel in einen anderen Beruf handelt, für welche die mitgebrachte Berufsausbildung nicht verwertbar ist. Auch für diesen Bereich lässt sich eine Differenzierung nach dem Alter nicht vornehmen.

Schon aus dem Umstand der Höherqualifizierung ergibt sich, dass die Zahl der älteren Beschäftigten, die länger im Erwerbsleben verbleiben werden, steigen wird. In einigen Wirtschaftsbereichen, wie etwa der Sachgüterindustrie, dem Gesundheitswesen und dem Unterrichtswesen ist die Alterung signifikant fortgeschritten.

1.6. Ausblick: Prognosen bis 2020

Im Rahmen der EU nehmen die Bestrebungen zu, mittelfristige Beschäftigungs- und Qualifizierungsszenarien zu entwickeln. Im Folgenden werden einige EU-weite ausgewählte Szenarien dargestellt und mit den österreichischen Daten verglichen. Eine Schwäche dieser Szenarien, die hier besonders ins Gewicht fällt, besteht allerdings darin, dass sie nicht nach dem Alter differenzieren. Die EU-weiten Daten reichen bis zum Jahr 2015 bzw. mittlerweile 2020,

für Österreich sind im Report „Future Skills Needs“ (vgl. Cedefop 2008a, 66–83) jedoch nur Daten für den Zeitraum bis 2015 zugänglich. Im Folgenden werde ich mich daher auf diese Quelle beziehen.

Für die Beschäftigung nach der ISCO-Klassifikation werden folgende Daten genannt:

Tabelle 2: Prognostiziertes Beschäftigungswachstum, 2006-2015 (jährlich, in %)

Occupation major group	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	All
Belgium	-4,4	1,4	0,6	2,6	0,0	0,6	-1,5	-1,7	2,6	0,5	0,8
Czech Republic	0,4	-0,1	0,4	1,8	-0,2	0,0	-2,1	-1,8	2,2	-2,3	0,4
Denmark	-0,1	1,0	2,1	1,6	-2,5	-0,6	-2,5	-1,0	-1,7	0,0	0,2
Germany	0,5	-0,4	1,1	0,4	-1,4	1,7	-2,6	0,3	-0,2	2,4	0,6
Estonia	2,4	-1,2	-0,1	-1,2	-0,4	2,0	-9,6	-3,1	0,4	1,4	-0,4
Greece	0,7	0,2	0,7	3,3	0,5	2,4	-2,2	-0,3	1,1	2,2	0,8
Spain	2,6	0,1	1,2	4,2	-1,1	1,8	-8,4	-0,8	-0,5	1,0	0,7
France	-1,6	1,7	1,0	1,1	-1,2	0,5	0,0	-0,7	-0,3	3,8	0,8
Ireland	-6,3	2,0	2,3	3,6	0,3	1,6	-4,4	0,4	-0,4	0,8	1,3
Italy	-0,2	2,6	1,9	2,6	1,0	0,9	-6,9	-2,3	-1,2	0,7	0,7
Cyprus	-2,4	2,8	3,1	3,5	2,9	-0,5	-3,2	0,8	0,7	4,9	2,3
Latvia	0,0	2,8	1,3	0,6	1,3	0,9	-6,6	-0,6	-1,9	-0,1	0,2
Lithuania	11,5	-2,3	2,9	0,9	-4,3	1,6	-6,9	1,0	0,0	1,5	0,5
Luxembourg	-4,1	0,8	3,0	2,2	0,0	2,5	-1,5	-2,1	1,0	2,3	1,3
Hungary	-16,6	3,0	1,3	-0,2	0,8	0,7	-1,6	-1,7	1,2	1,4	0,5
Malta	8,6	3,0	-1,9	1,8	-1,2	2,2	0,3	1,2	-2,1	2,9	1,0
Netherlands	-4,6	-1,4	0,9	0,7	1,3	1,2	-2,8	-0,5	-0,5	3,1	0,8
Norway	-4,3	-3,3	2,4	2,1	-2,2	1,8	-7,5	0,1	-0,3	-0,9	0,7
Austria	**0,4**	**1,0**	**1,8**	**2,5**	**-0,2**	**0,4**	**-0,8**	**-1,2**	**-2,5**	**2,7**	**0,8**
Poland	0,2	2,1	2,8	1,0	1,0	-2,0	-3,8	1,8	0,8	0,6	0,6
Portugal	-3,6	1,2	3,9	0,1	0,7	0,2	-0,5	-1,0	1,9	1,1	0,7
Switzerland	-0,5	2,3	3,0	1,0	-0,8	0,1	-3,1	-0,3	1,3	0,0	0,8
Slovenia	-0,8	2,9	3,8	2,6	-3,1	-0,7	-4,8	1,0	-1,1	1,4	0,9
Slovakia	4,3	0,8	1,1	0,8	-2,8	1,5	-1,0	-1,5	-0,2	-1,1	0,1
Finland	-1,8	4,7	0,6	1,2	-5,4	0,9	-3,8	-1,2	-1,8	-2,6	0,1
Sweden	-9,3	1,0	0,4	0,5	-1,3	0,9	0,5	-1,4	0,1	1,2	0,2
United Kingdom	-1,0	2,6	1,2	1,2	-1,4	0,5	2,0	-0,4	2,8	0,6	0,9
EU-25*	-0,5	1,5	1,4	1,5	-0,6	0,9	-2,7	-0,6	0,3	1,6	0,7
EU-25	-0,4	1,5	1,4	1,5	-0,6	0,9	-2,7	-0,6	0,3	1,6	0,7

Note: total also includes armed forces.
Source: IER estimates based on Cambridge Econometrics E3ME model.

Occupation major group:

0 armed forces
1 legislators. senior officials and managers
2 professionals
3 technicians and associate professionals
4 clerks
5 service workers and shop and market sales workers
6 skilled agricultural and fishery workers
7 craft and related trades workers
8 plant and machine operators and assemblers
9 elementary occupations

Quelle: Cedefop 2008a, 80.

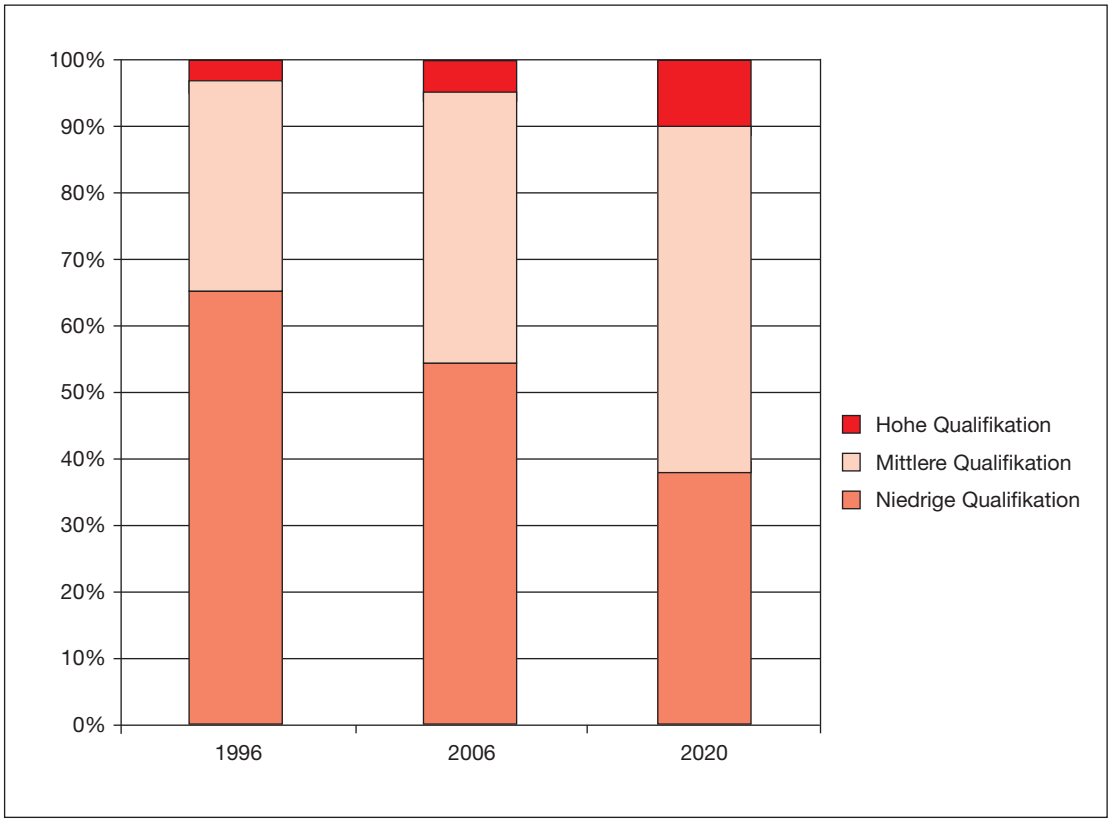
Für die Veränderungen in den Wirtschaftsbereichen werden für Österreich im angegebenen Zeitraum folgende Zahlen genannt: Im primären Sektor sinkt die Beschäftigung von 534.000 auf 487.000 Erwerbstätige, in der Sachgüterproduktion von 644.000 auf 612.000 und im Bauwesen von 267.000 auf 263.000. Hingegen steigt die Beschäftigung in distributiven Dienstleistungen von 1,135 Mio. auf 1,191 Mio., in produktionsbezogenen und konsumorientierten

Dienstleistungen von 691.000 auf 917.000 und in öffentlichen Dienstleistungen von 832.000 auf 921.000.

Daraus ergibt sich folgendes Bild: Starke Zuwächse werden bei der Qualifikation in der ISCO-Gruppe 2 und 3 erwartet, aber auch bei den Geringqualifizierten, in der Gruppe 9. Diese Zuwächse sind in Österreich jeweils stärker ausgeprägt als im EU-Durchschnitt. Etwas geringere Zuwächse bzw. Rückgänge sind für die ISCO-Gruppen 1 (Zuwachs) und 7 (Rückgang) genannt. Auffallend ist der starke Rückgang in der Gruppe 8. Beschäftigungszuwächse werden im größeren Umfang nur im Bereich der Dienstleistungen stattfinden, in den anderen Wirtschaftsbereichen nimmt die Zahl ab. Dieses Bild passt recht gut zu den oben dargestellten Qualifizierungsbewegungen, so dass man insgesamt wohl nicht von drohender Unterqualifizierung der Älteren bzw. im erwähnten Zeitraum zu den Älteren zählenden sprechen kann. Die starke Zunahme der ISCO-Gruppe 9 lässt vielmehr eine zukünftige Tendenz zur Überqualifizierung befürchten.[14]

Die folgende Grafik zeigt diese erwartete Veränderung der Qualifikationsstruktur bis zum Jahr 2020 an.[15]

Grafik 35: Veränderungen in der Zusammensetzung von Qualifikationsebenen bei einfachen Tätigkeiten (ISCO 9) zwischen 1996-2006 sowie Prognosen bis 2020, in %, EU-25



Quelle: Cedefop 2008c, 11.

[14] Für Österreich sieht Mesch (2007) gegenwärtig und für die Jahre seit 1990 allerdings keine Überqualifizierung bzw. einen Mismatch.
[15] Daten für Österreich waren aus diesem Report nicht zugänglich.

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.

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.

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.

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

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,

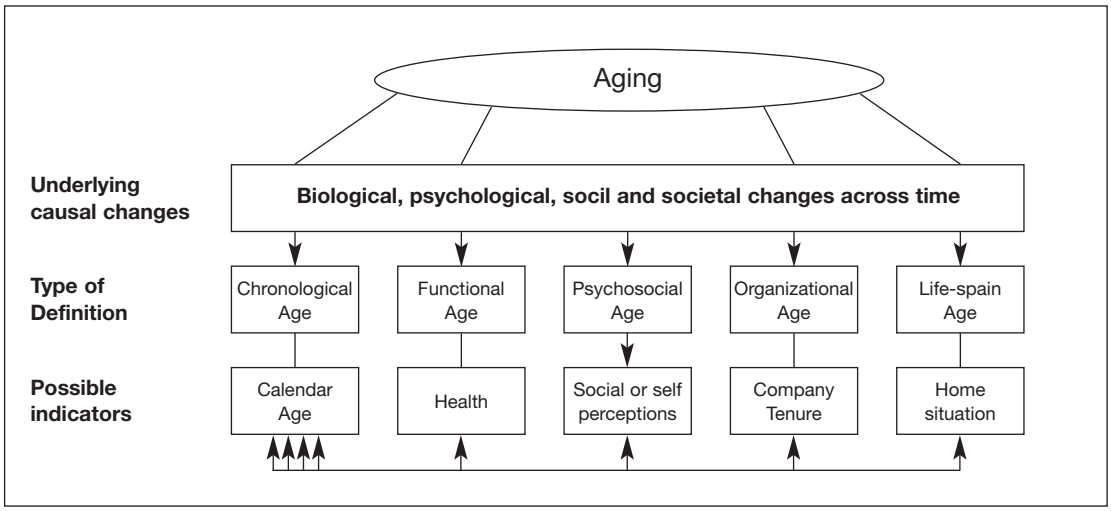
entwickelt sich der Lernprozess weiter und bleibt schließlich dem Leben der TeilnehmerInnen weniger äußerlich als es die Parallelisierung auf einer horizontalen Ebene in dieser Typologie darstellt. Diese Entwicklung verläuft auch konfliktreich zwischen den TeilnehmerInnen und den Unternehmen.

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).

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

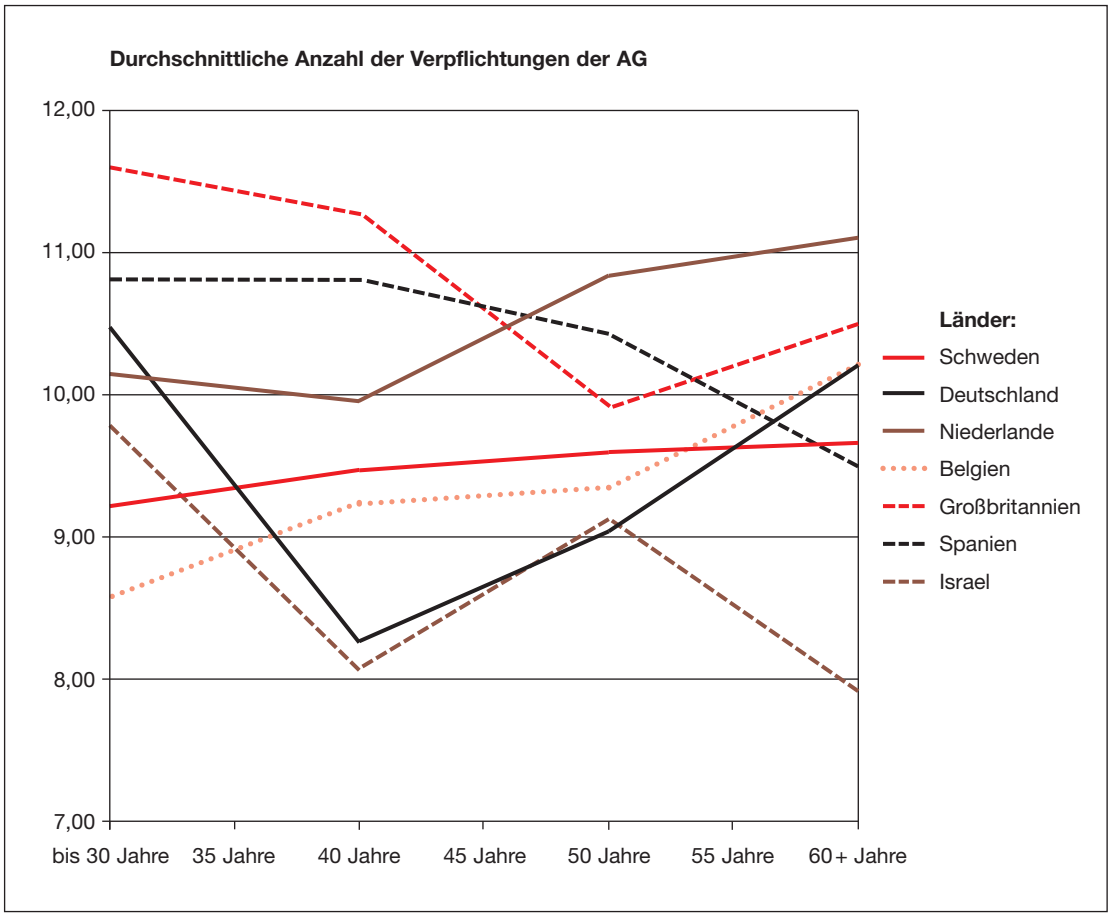
Quelle: Ilmarinen 2005, 108.

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

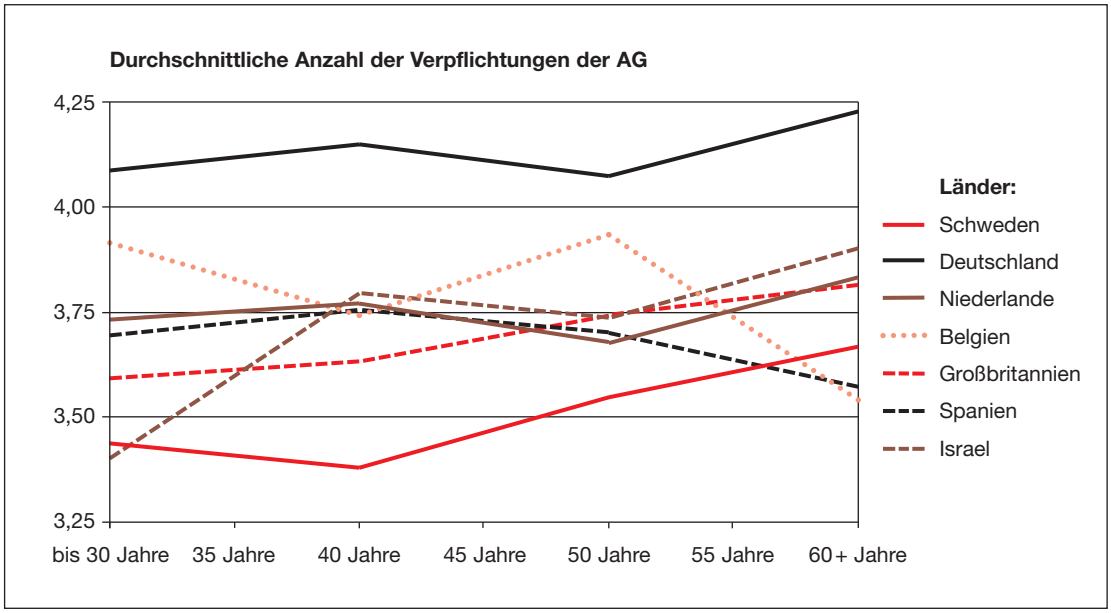


Quelle: Schalk 2008, 16.

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.

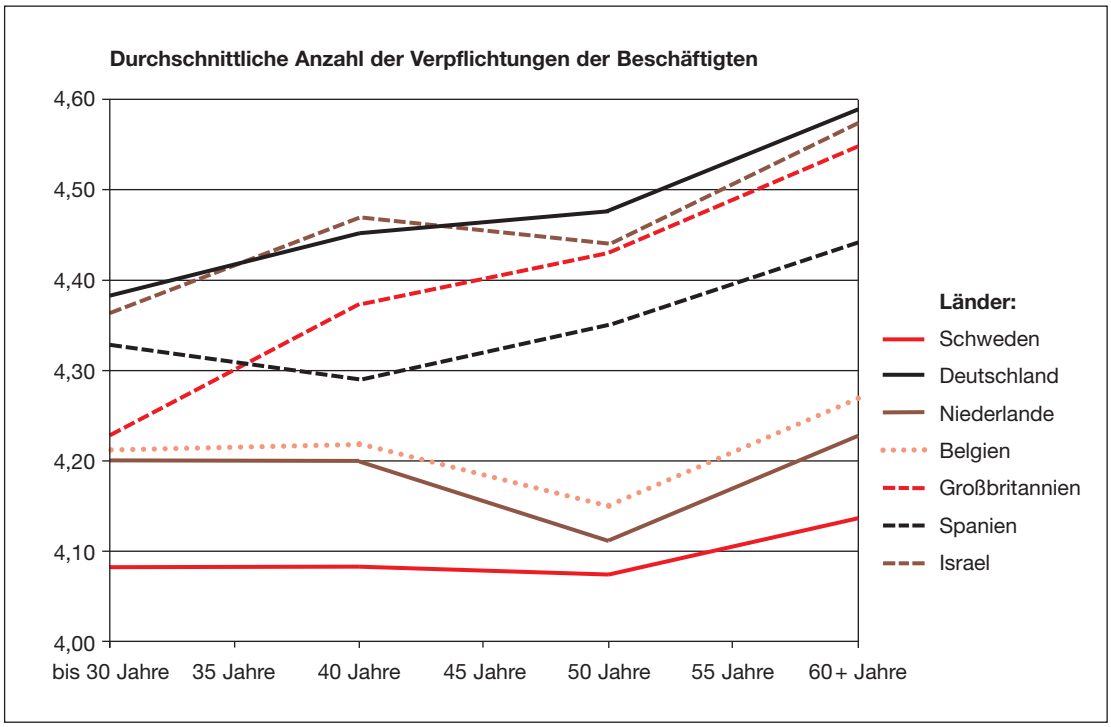
Grafik 39: Länderunterschiede in der Erfüllung von Verpflichtungen durch ArbeitgeberInnen



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:

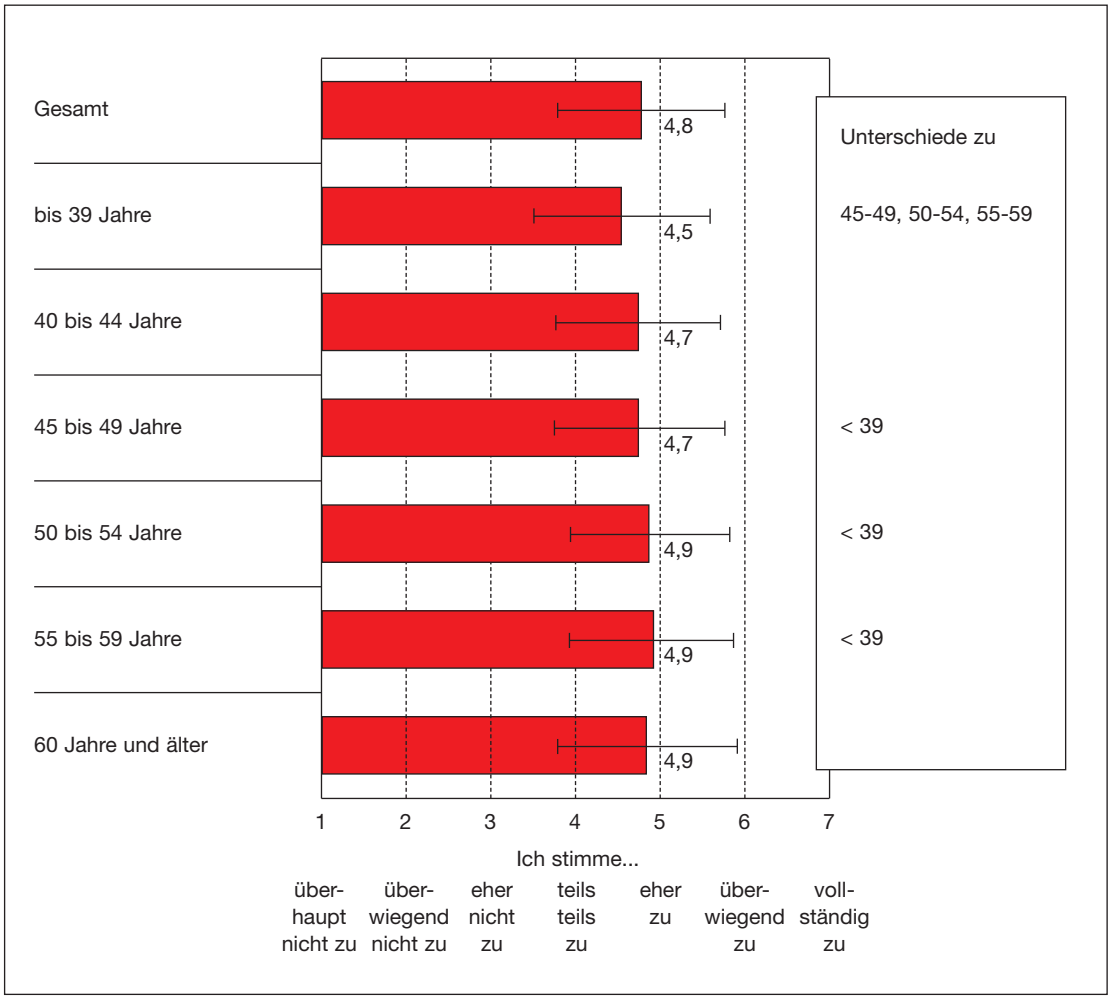
1. starke Akzeptanz der Werte und Ziele des Unternehmens/der Organisation,
2. Bereitschaft, beträchtliche Anstrengungen zugunsten des Unternehmens/der Organisation auf sich zu nehmen, und
3. den Wunsch, im Unternehmen/in der Organisation zu verbleiben.

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.

Grafik 41: Commitment nach Altersgruppen



Quelle: BAK 2009.

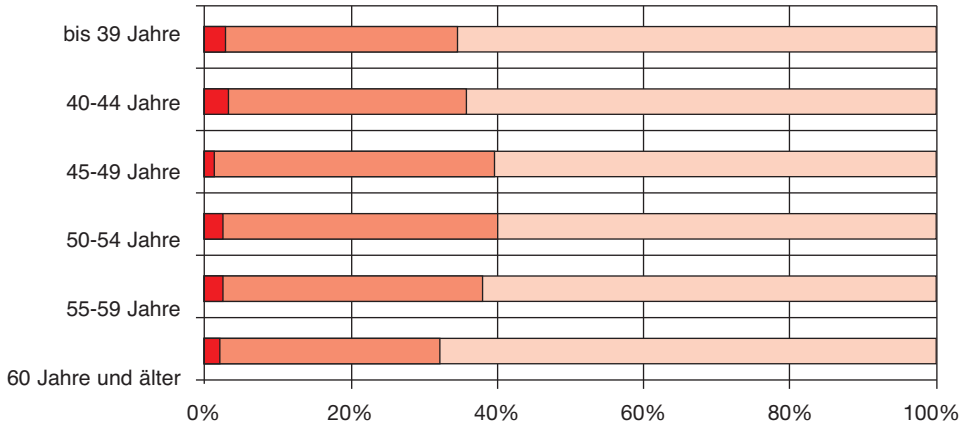
Wie die Grafik 41 zeigt, ist das Commitment der 45- bis 59-jährigen Befragten signifikant höher als das der Bis-39-Jährigen. Vergleicht man dieses Ergebnis mit den Resultaten aus Psycones (vgl. Grafik 37 und 39), so lässt sich ein gleichlaufender Trend der Zunahme des Commitments mit dem Alter feststellen. 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.

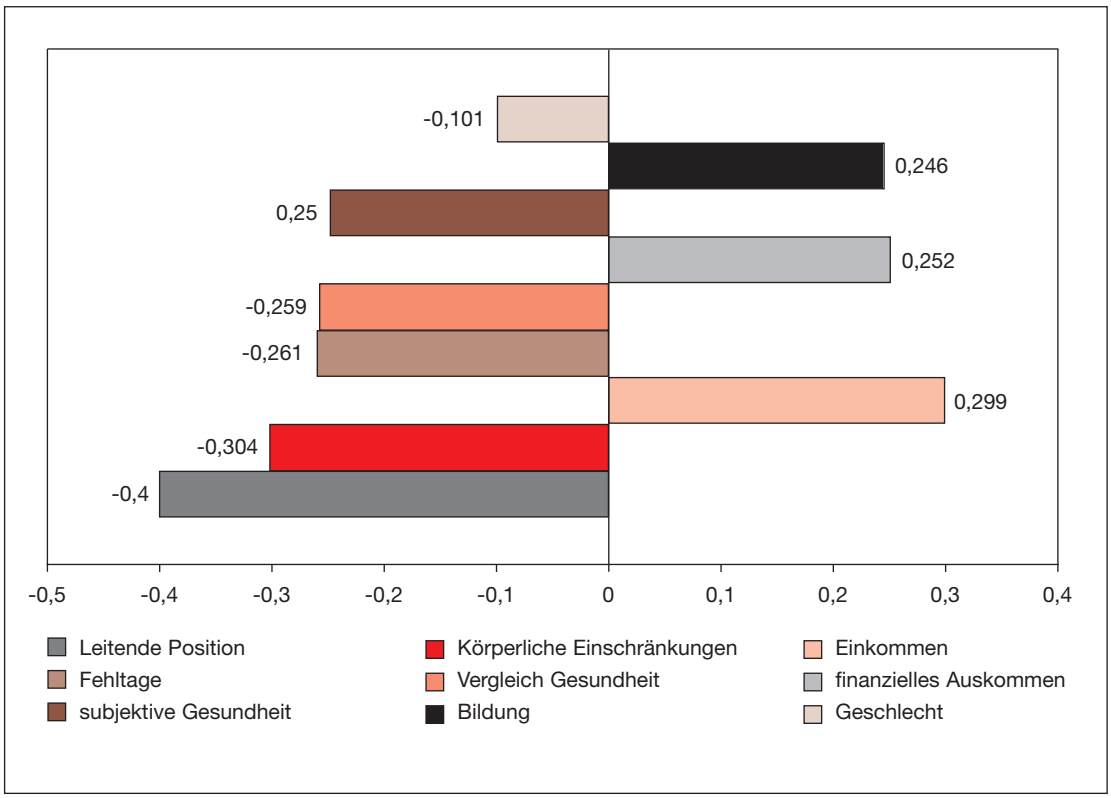
einem positiven Verhältnis zwischen Verausgabung/Belohnung deutlich höher ist als jener, bei dem die Beschäftigten ein negatives Verhältnis zwischen Verausgabung/Belohnung aufweisen“ (BAK 2009).

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%).

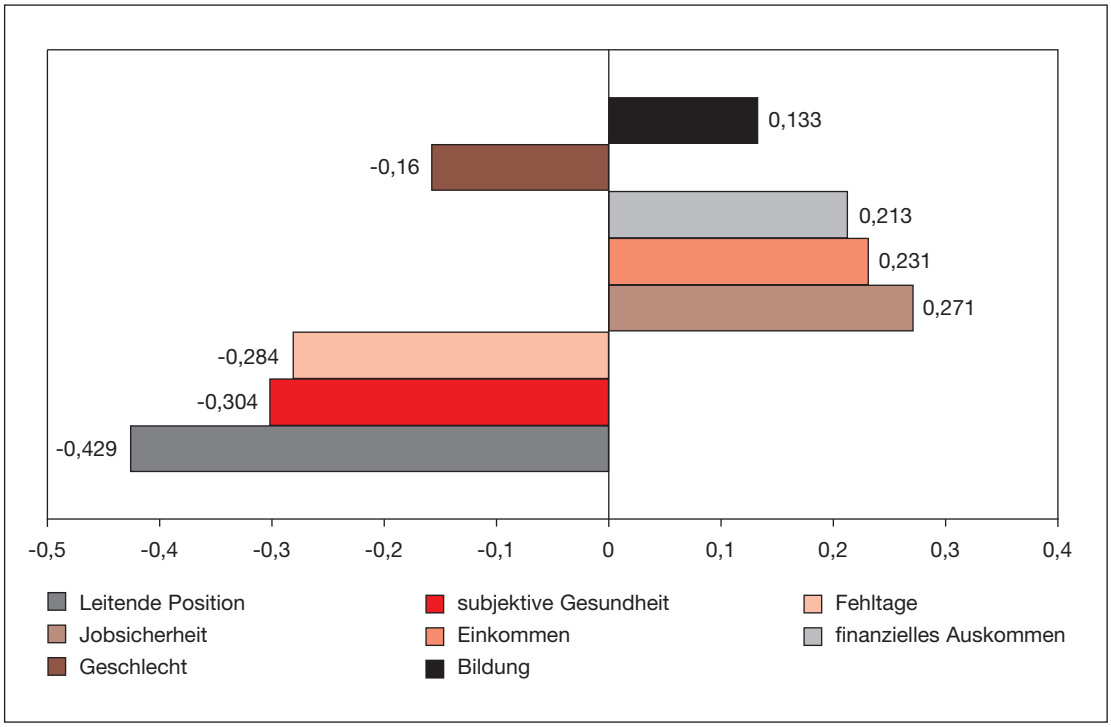
Tabelle 6: Arbeitszufriedenheit nach Bildungsgrad

	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.

vermisst man das andere, weil nunmehr Verkreuzungen nach der Stellung im Beruf nicht mehr möglich sind (vgl. Schneider/Völkerer 2009, 198-213).[27]

Der „Adult Education Survey“ (AES) kann diesen Datenverlust nicht gänzlich wettmachen, weil er eine Personenbefragung und keine Unternehmensbefragung ist. Rückschlüsse sind, bei der vergleichsweise geringen Zahl der Befragten nicht möglich – in Österreich auch aus datenschutzrechtlichen Gründen. Von mancher Seite wird ferner moniert, dass die Fragen zur Weiterbildung im AES und im CVTS unterschiedlich sind und damit eine Chance zur weiteren Konsolidierung eines stabilen Fragengerüstes zu Bildung und Weiterbildung vergeben wurde (vgl. Behringer/Käpplinger/Moraal 2008, 57-78).

Eine weitere Unschärfe besteht in den unterschiedlichen Zeithorizonten der Umfragen. Während der Mikrozensus (Arbeitskräfteerhebung) nach Weiterbildungsaktivitäten in den letzten vier Wochen fragt, ist die Frage im AES auf das letzte Jahr bezogen, im CVTS sogar auf das letzte Jahr und das Jahr davor. Der Sondermodul des Mikrozensus zum lebenslangen Lernen von 2003 ist ein singuläres Ereignis, ebenso der für das Thema „ältere Beschäftigte“ relevante Mikrozensus-Sondermodul zum Übergang in den Ruhestand von 2006. Ungeachtet dieser Unschärfen ist aber zweifellos die Menge und Dichte an Daten zum Thema größer als je zuvor.

3.1. Paradigmenwechsel in der Weiterbildung?

Mit dem Wandel der Arbeitswelt und der stärkeren Verschränkung von Arbeit und Leben hat sich auch das Verständnis von Weiterbildung verändert. Heute steht die Weiterbildung im Zeichen des „Lebenslanges Lernens“ (LLL). Dieser Begriff wird vom Europäischen Rat definiert als „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“ (Europäische Kommission 2001, 9). Damit ist ein weiter Weg vom ursprünglichen Verständnis einer „Recurrent Education“ zurückgelegt. Im Vordergrund steht die Lernbereitschaft und -fähigkeit als solche, die Inhalte können schnellem Wandel unterliegen. Private und betriebliche Weiterbildung gleichen sich, was die Inhalte betrifft, an. Dadurch verliert die klassische Trennung von Erwachsenenbildung und beruflicher bzw. betrieblicher Weiterbildung an Bedeutung. Der Sondermodul des Mikrozensus von 2003 zum Lebenslangen Lernen zeigt dies schon an, verstärkt dann der Adult Education Survey (AES) 2007. Beschäftigungsfähigkeit verlangt eine Reihe von Qualifikationen, die vor dem Aufkommen der Dienstleistungsökonomie der privaten Persönlichkeits- und Charakterbildung zugeschrieben worden wären, technische Qualifikationen wie das Beherrschen moderner Informationstechnologie erscheinen heute gleichermaßen als Berufserfordernis wie als persönliches Hobby, mit dem man die Abende verbringt.

Daraus ergeben sich Konsequenzen für die mit der Weiterbildung befassten Institutionen. Traditionell war die Erwachsenenbildung bei den Bildungsressorts angesiedelt, die arbeitsmarktorientierte Weiterbildung bei den Sozial- und Wirtschaftsressorts. Mit der Bedeutungsaufladung des Lebenslangen Lernens als einer jener zentralen Triebkräfte, die Europa zum inno-

[27] Eine vor kurzem publizierte Studie zu Renditen betrieblicher Weiterbildung in Österreich (vgl. Böheim/Schneeweis/Mende 2007) basiert auf Daten des CVTS sowie der Leistungs- und Strukturerhebung (LSE). Für eine Untersuchung dieser Art braucht man Unternehmensdaten. Wechsel in den Fragendesigns des CVTS bzw. die Verlagerung von Fragestellungen in den AES schränken die Möglichkeit von Längsschnittuntersuchungen ein.

vativsten und wettbewerbsstärksten geopolitischen Raum werden lassen sollten, flossen und fließen zunehmend Ressourcen in diesen Bereich. Im Sinne der Kompetenzentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit wandeln sich die Arbeitsmarktinstitutionen in proaktive Akteure, die nicht erst handeln, wenn sich das Risiko der Arbeitslosigkeit zu realisieren droht, sondern die bereits im Vorfeld versuchen, mit dem Mittel der Qualifizierung das Eintreten des Risikos abzuwenden und ein besseres Verhältnis von Angebot und Nachfrage zu schaffen. Beide Institutionen sind also mit Fragen der Aus- und Weiterbildung befasst und entwickeln Programme, Techniken und Finanzierungsmodelle. Angesichts des erwähnten Verschwimmens der Grenzen zwischen Erwachsenenbildung und beruflicher Weiterbildung kann dieses Nebeneinander ebenso zu Synergien führen wie zu Konkurrenzen (vgl. Grubb/Ryan 1999, 11-12).

Rezente Darstellungen zur Entwicklung des Lebenslangen Lernens im Zusammenhang mit dem Lissabon-Prozess beschreiben einen Übergang von einer angebots- zu einer nachfragegetriebenen Politik, die sich vor allem an den Bedürfnissen der Unternehmen orientiert. Ebenso verändere sich die Konzeption des Lernens von bestimmten Bildungsinhalten zur ständigen Lernfähigkeit und -bereitschaft selbst. Diese behauptete Entwicklung der „Verbetrieblichung der Weiterbildung“ wird unterschiedlich, emphatisch oder kritisch, gesehen (vgl. Seiverth 2008, 89-94).[28]

Ebenso wie die Grenzen zwischen Erwachsenenbildung und arbeitsmarktbezogener Qualifikation verschwimmen auch die Grenzen zwischen formaler, nicht-formaler und informeller Weiterbildung. Ein bedeutendes Agens in dieser Richtung sind die europaweit zunehmenden Qualifikationsrahmen, die in Zukunft in einem gemeinsamen europäischen Qualifikationsrahmen kompatibel sein sollen. Innerhalb eines Qualifikationsrahmen werden Bildungsschritte ebenso wie die Institutionen, die Bildung anbieten durch zentrale Zertifizierungsagenturen bewertet. Eine Modularisierung der Curricula gewährleistet, dass Bildungsschritte nicht ins Nirgendwo führen, sondern jeweils in diesem Qualifikationsrahmen verortet sind. So weiß, wer Weiterbildung betreibt, von wo aus er/sie sich wo hin in diesem Qualifikationsrahmen bewegt. Eine Bildungshandlung wird dann nur gesetzt werden, wenn sie in diesem Kontext zertifiziert ist. Ein Nationaler Qualifikationsrahmen wird beschrieben als „das einzige, auf nationaler und internationaler Ebene akzeptierte Gebilde, durch das alle Lernleistungen gemessen und in kohärenter Weise miteinander verknüpft werden können und das das Verhältnis zwischen allen Auszeichnungen der allgemeinen und beruflichen Bildung definiert“ (Europäische Kommission 2005, 20). Die Grenze zwischen formaler und nicht-formaler Aus- und Weiterbildung wird damit tendenziell verschwinden.[29]

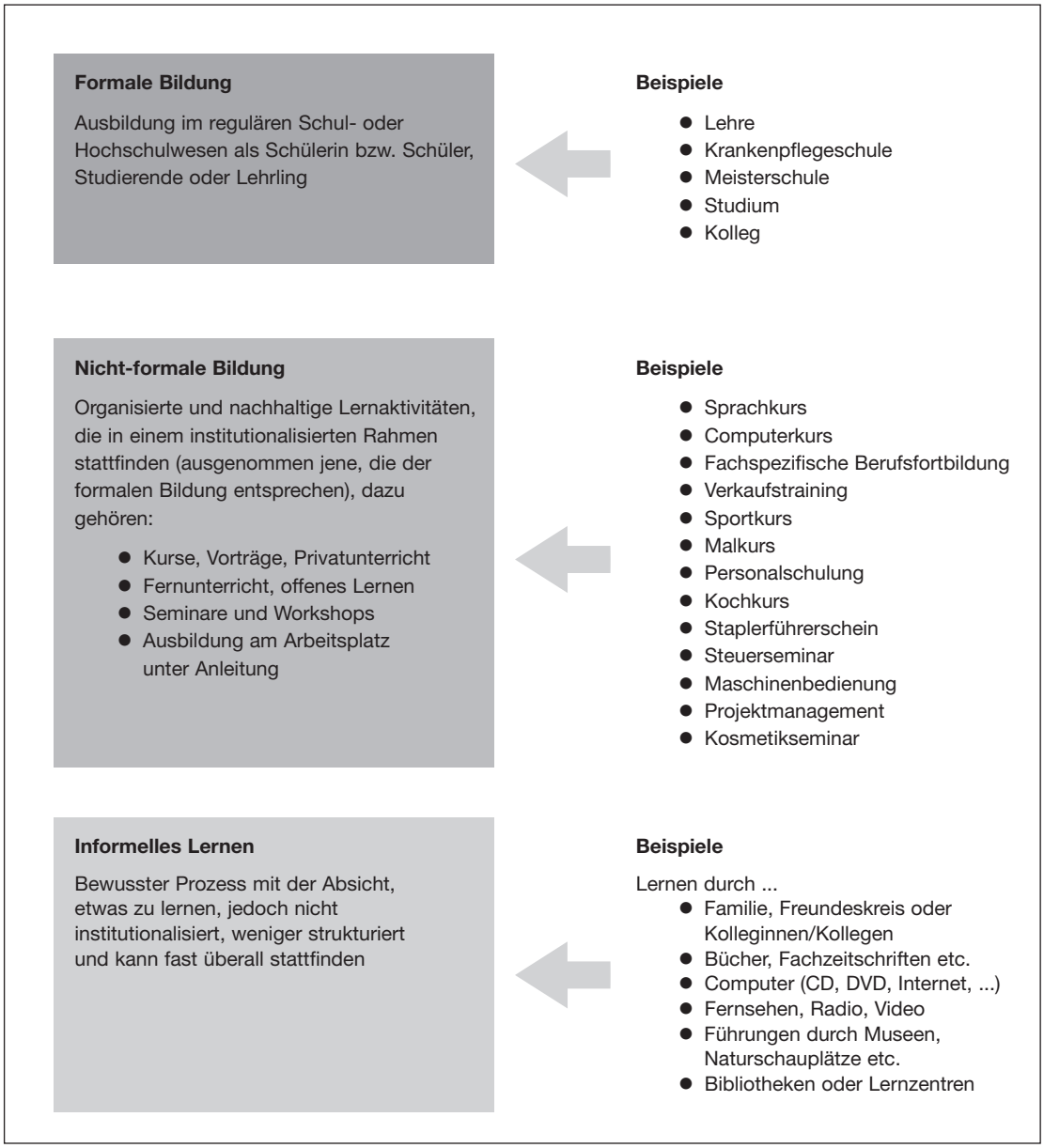
In der österreichischen Bildungslandschaft sind diese Grenzen noch wirksam: In den Erläuterungen zum AES werden folgende Differenzierungen zwischen formaler, nicht-formaler und informeller Erwachsenenbildung getroffen (vgl. Grafik 45), die auch im Sondermodul des Mikrozensus zum LLL von 2003 angewendet wurde.

---

[28] Die Tendenz zur „Verbetrieblichung der Weiterbildung“ ist durchaus keine neue Erscheinung, sondern sie hat eine historische Kontinuität und sie stand lange Zeit in einem politischen Spannungsverhältnis, in dem Unternehmen und Gewerkschaften unterschiedliche Positionen einnahmen, bei denen es vor allem darum ging, einerseits die Bindung an das Unternehmen zu zementieren, anderseits aber den Beschäftigten zu größerer Autonomie zu verhelfen. Spuren dieser historischen Auseinandersetzung sind im gegenwärtigen Ringen um die Ausrichtung der Weiterbildung durchaus deutlich zu erkennen (vgl. dazu ausführlich Büchter 2002).

[29] Einen Überblick über die Entwicklung und Umsetzung nationaler Qualifikationsrahmen enthält Cedefop 2009, Annex 1.

Grafik 45: Erhebung über die Erwachsenenbildung 2007: Erfasste Lernformen



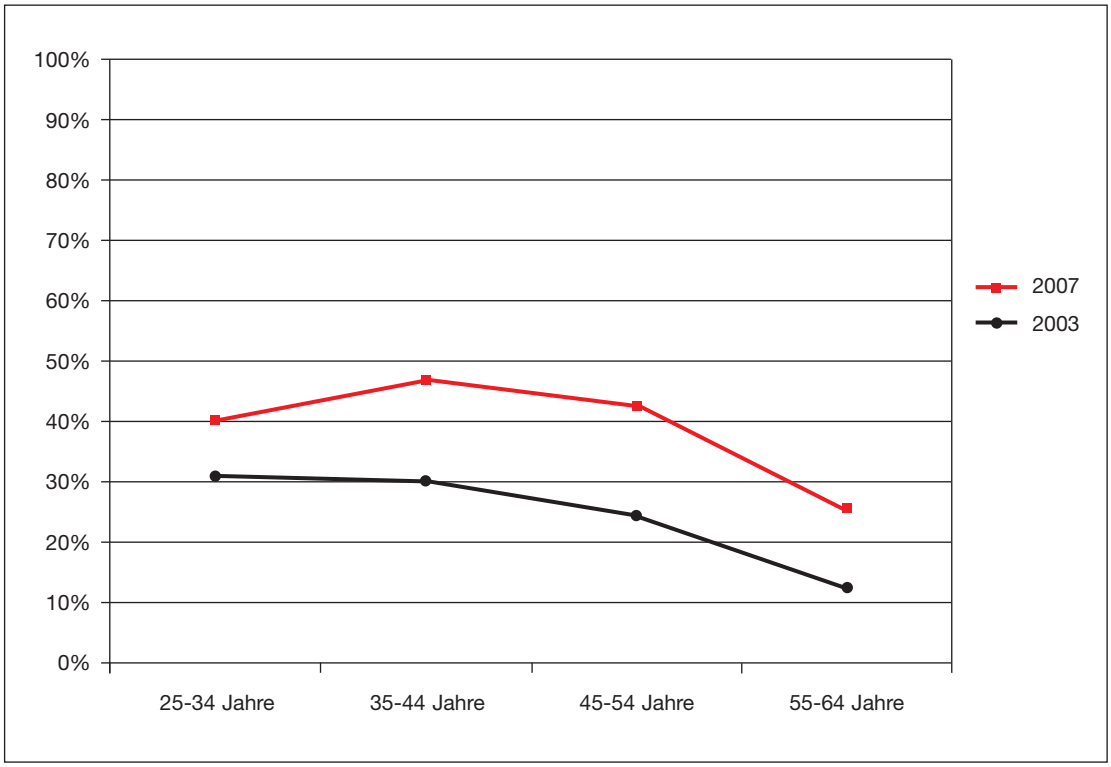
Quelle: Statistik Austria 2009, 20.

3.2. Der Sondermodul zum Lebenslangen Lernen von 2003 und der Adult Education Survey 2007 (AES)

Einschlägige Umfragen (vgl. Statistik Austria 2004) ergeben, dass ältere und gering qualifizierte Personen weniger an Weiterbildung teilnehmen als Jüngere und Gutqualifizierte. Die Frage ist nun, ob die Veränderung der Alters- und Qualifikationsstruktur auch zu Veränderungen bei der Teilnahme an Weiterbildung geführt hat. Um dies zu eruieren, bietet sich ein Vergleich der Daten aus dem Sondermodul zum LLL und dem AES an. Die Befragung zum Sondermodul fand 2003 statt, die zum AES 2007, das sind vier Jahre Unterschied. Beide Befragungen erheben, wenn auch mit etwas unterschiedlichen Designs, sehr detailliert die Beteiligung an Weiterbildung und ihre Umstände. Die folgende Grafik zeigt einen Vergleich der Beteiligung an Weiterbildung nach Altersgruppen. Da formale Bildung (zur Definition vgl. Gra-

fik 45) bei Älteren in Österreich de facto nicht vorkommt, können wir uns auf nicht-formale bzw. informelle Bildungsaktivitäten beschränken.[30]

Grafik 46: Teilnahme an nicht-formaler Bildung, 2003 und 2007, nach Altersgruppen



Quelle: Statistik Austria 2005, 2009; eigene Bearbeitung.

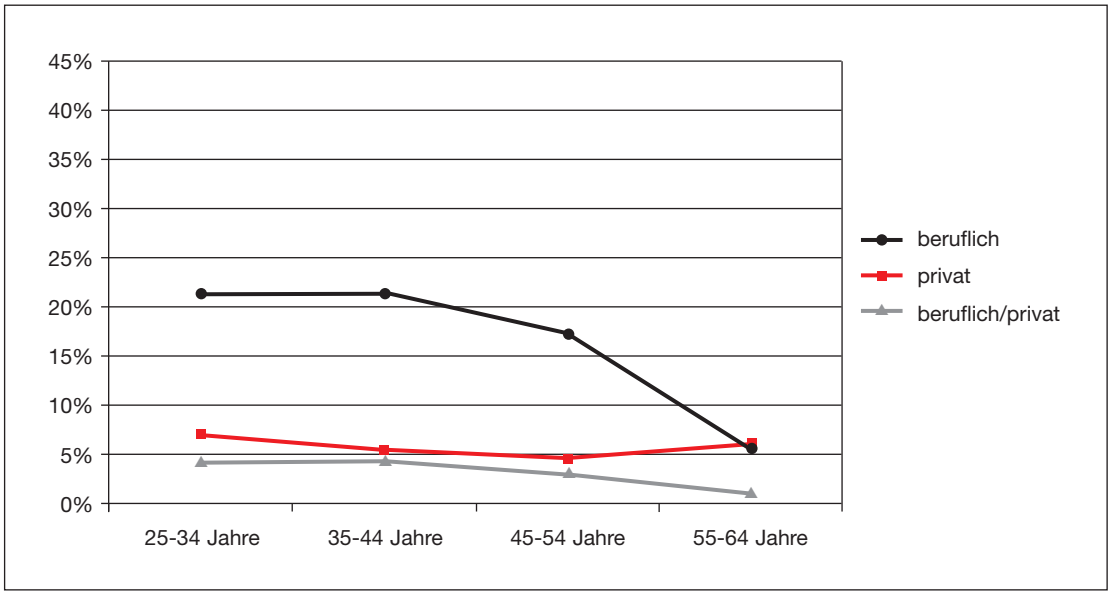
Wenn auch das Fragendesign für den Sondermodul und den AES etwas unterschiedlich sind und somit die Differenz in den Prozentzahlen mit Vorsicht interpretiert werden muss, lässt sich doch annehmen, dass die Verhältniszahlen der Altersgruppen verglichen werden können. Hier fällt auf, dass im Jahr 2003 die prozentual stärkste Teilnahme an nicht-formaler Weiterbildung in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre und 35 bis 44 Jahre war, gefolgt von der nächst höheren Altersgruppe der 45-54-Jährigen.

Im Jahr 2007 hat sich das Bild gewandelt: die relativ stärkste Altersgruppe sind nun die 35- bis 44-Jährigen, gefolgt von den 45- bis 54-Jährigen, danach erst folgen die Jüngeren (vgl. Grafik 46).

Zur Verdeutlichung soll die berufs- bzw. arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung in der Entwicklung von 2003 (Grafik 47) auf 2006/7 (Grafik 48) genauer betrachtet werden.

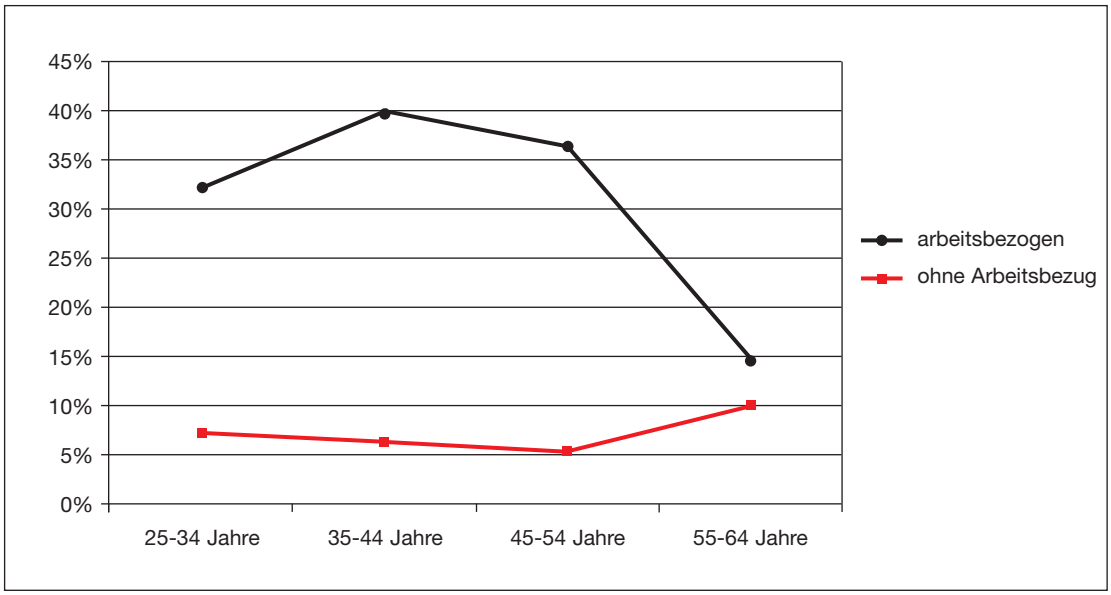
[30] Die Bedeutung der informellen Bildungsaktivitäten ist allerdings umstritten, ebenso wie die Indikatoren ihrer Messung. Vielfach wird informelle Bildung als Kompensation fehlender formaler und nicht-formaler Bildung angenommen und gleichsam zu diesen hinzuaddiert, womit im Resultat eine Erhöhung der Messzahl der Bildungsbeteiligung erreicht wird, siehe etwa die Resultate des Sondermoduls von 2003 für Österreich (Statistik Austria 2004). Tippelt et al. (2009, 59ff) haben zuletzt jedoch nachgewiesen, dass sich die Beteiligung an den Lernkontexten überschneidet: Wer an formellem bzw. nicht-formalem Lernen teilnimmt, lernt doppelt so häufig auch informell wie Nichtteilnehmende.

Grafik 47: Besuch von beruflichen und privaten Kursen nach Alter, 2003



Quelle: Statistik Austria 2004; eigene Bearbeitung.

Grafik 48: Teilnahme an nicht-formaler Bildung, 2006/2007



Quelle: Statistik Austria 2009; eigene Bearbeitung.

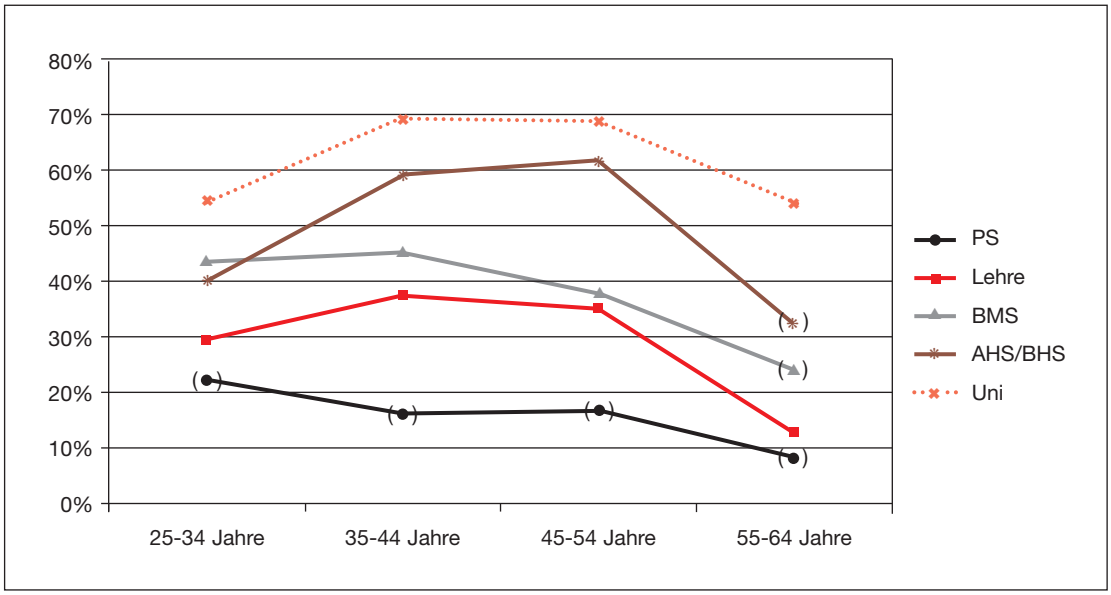
Die Tendenz, die schon bei der Teilnahme an nicht-formaler Bildung generell festzustellen war, bildet sich hier deutlich ab: mit der Alterung der Erwerbspersonen ändert sich auch die altersmäßige Teilnahme an Weiterbildung. Die Älteren haben die Jüngeren in der Teilnahme überholt. Auch das Verhältnis von privater und arbeitsbezogener nicht-formaler Bildung verändert sich signifikant. Während es sich in beiden Fällen bis zum Alter von 44 Jahren ähnlich verhält, steigt 2007 die private nicht-formale Bildung danach wieder an, übersteigt jedoch nicht mehr die berufsbezogene Teilnahme. Im Alter 55 bis 64 Jahre liegt im Jahr 2007 die Teilnahme an nicht-formaler Bildung bei 25,2%, davon 14,2% arbeitsbezogen.

Geht man in der Entwicklung noch einige Jahre zurück, so bietet sich zum Vergleich das Household Panel der EU (ECHP) an, das eine Reihe von Fragen zur Weiterbildung enthielt. Es wurde nach der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im vergangenen Jahr gefragt.

Bassanini et al. (2005) geben in einer Regressionsanalyse für Österreich folgende Zahlen an, Referenzperson ist dabei ein 35- bis 44-Jähriger männlicher lediger Mann mit tertiärer Ausbildung in Vollzeitbeschäftigung in einem Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten im Jahr 1997. Ausgehend von dieser Referenzperson ist der Wert für das Alter 25 bis 34 Jahre -.031, für das Alter 45 bis 54 Jahre -.032 und für das Alter 55 bis 64 Jahre -.064. Auch hier ist das der Altersstruktur folgende Teilnahmemuster, die bis in ein Alter um die 40 Jahre ansteigende, danach stark abfallende Teilnahme an Weiterbildung zu sehen, das sich mittlerweile gedreht hat.

Die Veränderung der Teilnahme an Weiterbildung erstreckt sich auf alle Altersgruppen, ist jedoch je nach Bildungsabschluss unterschiedlich. Tabelle 48 zeigt diese Unterschiede für Männer an.

Grafik 49: Teilnahme an arbeitsbezogenen nicht-formalen Bildungsaktivitäten, Männer, nach Bildungsabschluss und Alter, 2006/2007



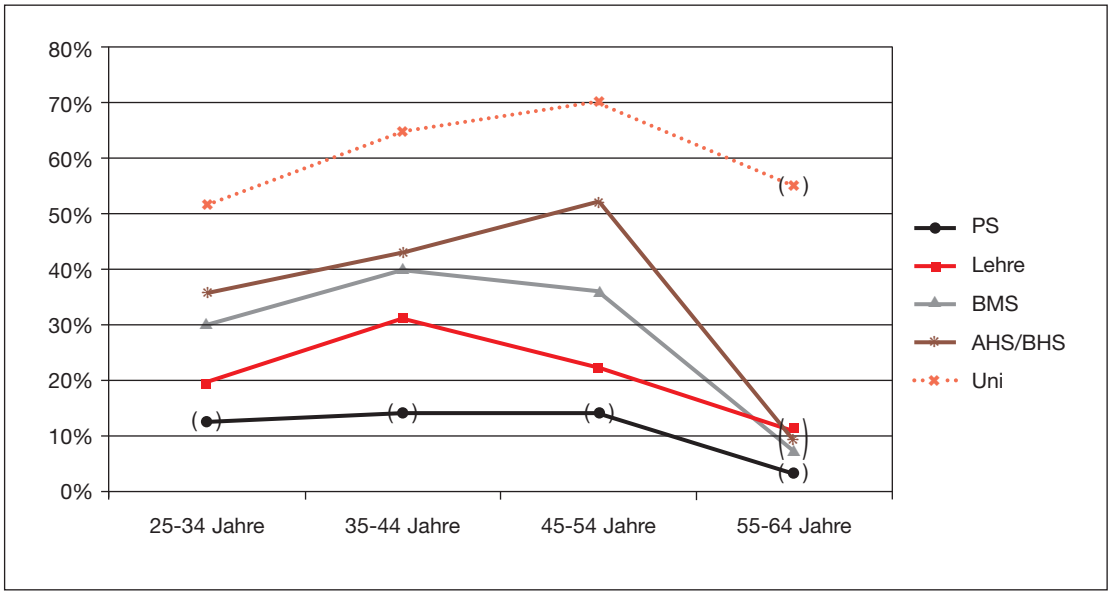
( ) Werte beruhen auf geringer Fallzahl.

Quelle: Statistik Austria 2009; eigene Bearbeitung.

Die Unterschiede nach höchster abgeschlossener Ausbildung für Frauen veranschaulicht Grafik 50.

Beide Grafiken zeigen ein ähnliches Bild: Die Differenz im Verlauf besteht jeweils zwischen Universitäts- und AHS/BHS-Abschluss, Lehr- und BMS-Abschluss und Pflichtschulabschluss. Bei den ersteren steigt die Teilnahme an Weiterbildung bis in die Altersgruppe 45 bis 54 Jahre an, bei der zweiten Gruppe erreicht sie den Höchststand bereits in jüngeren Jahren. In der dritten Gruppe ist bei den Frauen ein leichter Anstieg bis zur Altersgruppe 45 bis 54 Jahre zu sehen (vgl. Grafik 49), bei den Männern ein Wechselspiel von Abnahme und Zunahme (vgl. Grafik 48). Die Teilnahme fällt im höheren Alter bei allen Abschlüssen ab, aller-

Grafik 50: Teilnahme an arbeitsbezogenen nicht-formalen Bildungsaktivitäten, Frauen, nach Schulabschluss und Alter, 2006/2007

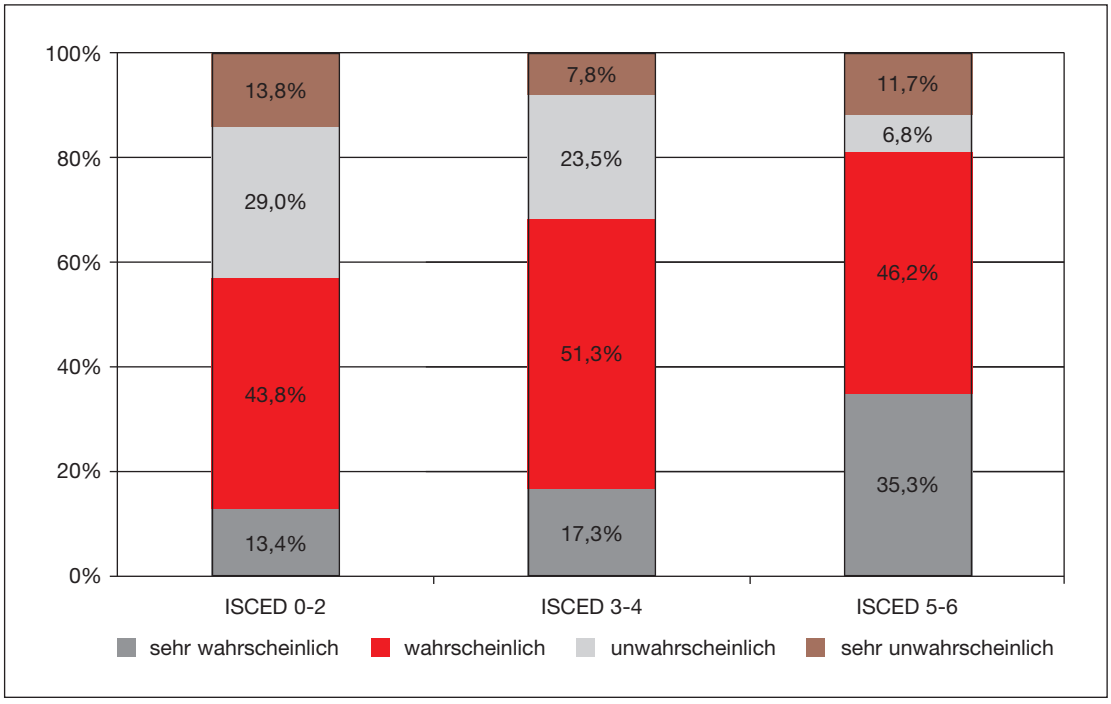


( ) Werte beruhen auf geringer Fallzahl.

Quelle: Statistik Austria 2009; eigene Bearbeitung.

dings unterschiedlich stark. In der SHARE-Auswertung für Österreich lautete eine Frage, ob das Erlernen neuer Fähigkeiten für wahrscheinlich gehalten wird (Ziegler 2009, 42). Diese Fragestellung impliziert berufliche Weiterbildung. Die Auswertung zeigt, unterschieden nach höchster abgeschlossener Bildung folgendes Resultat:

Grafik 51: Erlernen neuer Fähigkeiten im Beruf nach Bildungsabschluss

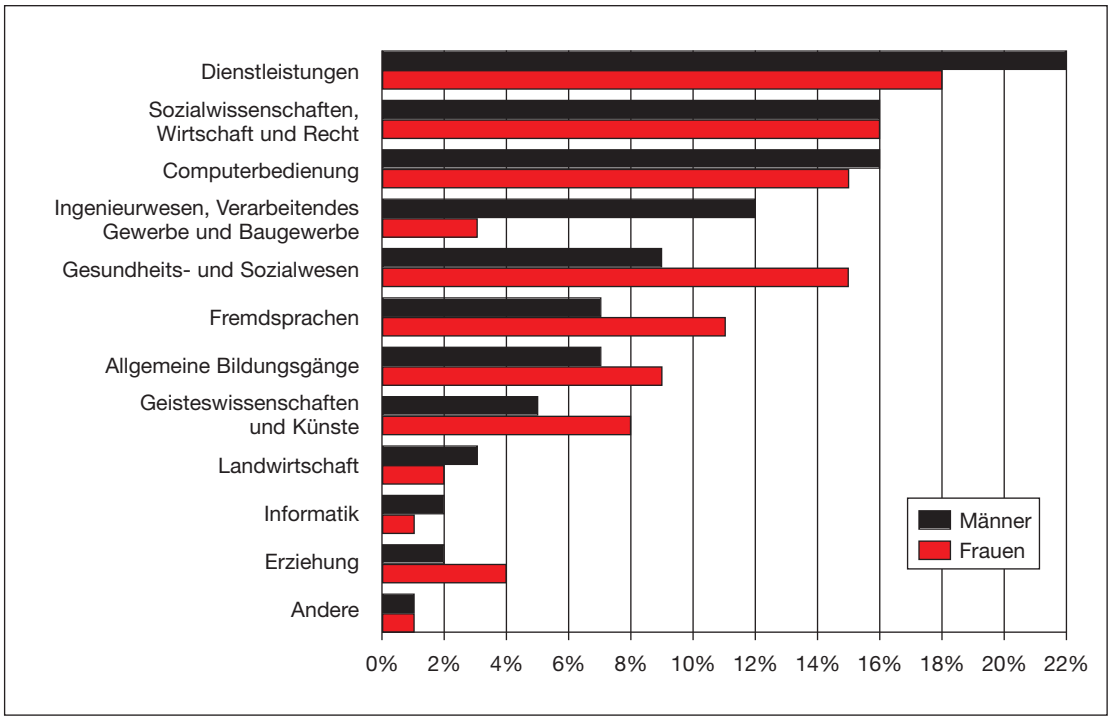


Quelle: Ziegler 2009, 42

Nach Geschlecht zeigt sich, dass Männer deutlich häufiger neue Fähigkeiten erwerben als Frauen: knapp drei Viertel der Männer (72,8%) verglichen mit jeder zweiten Frau (50,1%) (vgl. Ziegler 2009). Die Wahrscheinlichkeit neue Fähigkeiten zu erlernen, wird demnach für deutlich höher gehalten, als es in der Realität der Fall ist. Selbst auf ISCED-Stufe 0-2 halten 57,2% der Befragten es für sehr wahrscheinlich oder wahrscheinlich, dass sie neue Fähigkeiten erlernen werden. Auf ISCED-Stufe 5 und 6 sind es 81,5%. Das ist in allen Fällen um vieles höher, als die Zahlen aus dem AES (Grafiken 49 und 50) an nicht-formaler Weiterbildungsteilnahme ausweisen. Man kann hier wohl durchaus von Erwartungshaltungen sprechen, die, zumindest in der Form organisierter nicht-formaler Weiterbildung, nicht eingelöst werden.

Die Veränderung im Verhältnis von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung drückt sich in den Inhalten der Weiterbildung aus. Im Sondermodul von 2003 sind in der allgemeinen nicht-formalen Aus- und Weiterbildung Dienstleistungen als Inhalt am meisten genannt, danach Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht, gefolgt von Computerbedienung sowie, bei Frauen, Gesundheits- und Sozialwesen, bei Männern hingegen Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe. In der beruflichen Ausbildung sind jedoch Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht der stärkste Zweig, gefolgt bei Männern von Computerbedienung und Baugewerbe, bei Frauen von Gesundheits- und Sozialwesen und Dienstleistungen (vgl. Grafik 52).

Grafik 52: Ausbildungsbereiche des zuletzt besuchten Kurses, nach Geschlecht, 2003

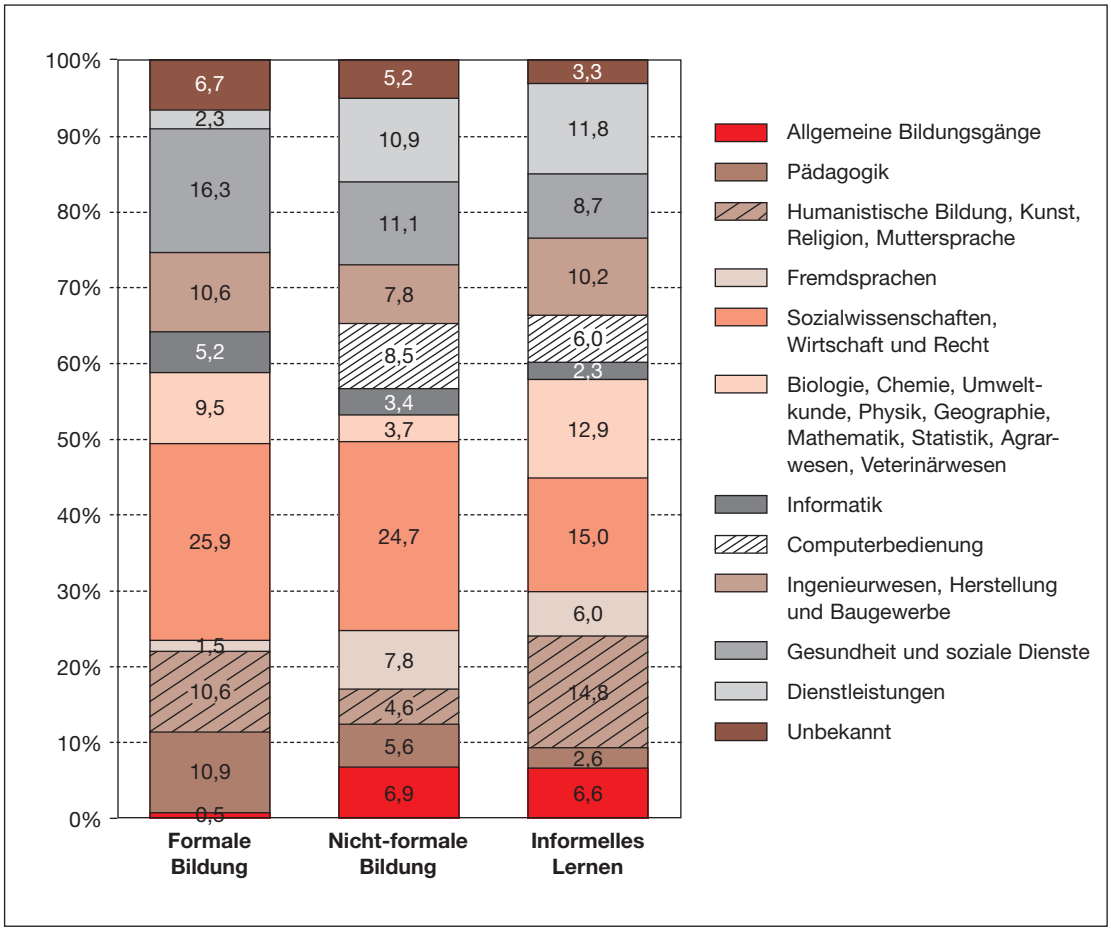


Quelle: Statistik Austria 2004.

Im AES ist nun auch allgemein der Ausbildungszweig Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht dominierend, erst weit dahinter folgen Gesundheit und soziale Dienste, danach Dienstleistungen. Da nicht anzunehmen ist, dass die Sozialwissenschaften innerhalb von vier Jahren zu einem Feld privaten Bildungskonsums mutiert sind, bleibt als Schlussfolgerung die Bestätigung der angenommenen Annäherung von privaten und beruflichen Weiterbildungs-

zielen. In der arbeitsbezogenen nicht-formalen Weiterbildung sind, wie schon 2003, Sozialwissenschaften sowie Wirtschaft und Recht dominant, gefolgt bei Männern von Ingenieurwesen, Herstellung und Baugewerbe, bei den Frauen Gesundheit und soziale Dienste sowie Pädagogik. Computerbedienung bei Männern und Dienstleistungen bei Frauen sind demgegenüber zurückgefallen (vgl. Statistik Austria 2009, 74).

Grafik 53: Ausbildungsfelder formaler und nicht-formaler Bildung sowie informellen Lernens, 2006/2007



Quelle: Salfinger 2009, 47.

Sowohl AES als auch die Sonderauswertung von 2003 erheben die Motive für die Aus- und Weiterbildung. In beiden Erhebungen ist das berufliche Motiv stärker als das private und sowohl 2003 als auch 2006/7 steigt es mit dem Alter an, bis in die Altersgruppe 45 bis 54 Jahre, und nimmt danach stark ab. Insgesamt, über alle Altersgruppen hinweg, beträgt es im Sondermodul 65,2% (berufliche Gründe) zu 34,8% (private Gründe), im AES 81,4% zu 14,9% (der Rest jeweils keine Angaben). In beiden Erhebungen wird auch die Frage nach den Motiven der beruflichen bzw. wie es im AES heißt, arbeitsbezogenen, Weiterbildung gestellt. Während die erste Fragestellung jedoch nur nach „Weiterbildung, beruflich oder privat“ differenziert und somit ein Vergleich möglich ist, unterscheiden sich hinsichtlich der zweiten Fragestellung die Fragendesigns so stark, dass ein Vergleich zwischen Sondermodul und AES nicht gemacht werden kann. Die Tabelle gibt daher nur die Daten von 2007 wieder:

Tabelle 7: Teilnahme Erwerbstätiger an beruflich motivierten nicht-formalen Bildungsaktivitäten 2006/2007 nach Gründen für die Teilnahme (Mehrfachangaben möglich)

Gliederungsmerkmale	An beruflich motivierten nicht-formalen Bildungsaktivitäten teilnehmende Erwerbstätige (25-64 Jahre)	Teilnahmegründe		
		Um Beruf besser ausüben zu können bzw. Karriere-aussichten zu verbessern	Um Gefahr des Arbeitsplatz-verlustes zu verringern	Bessere Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden oder einen Berufswechsel vorzunehmen
	in 1.000	in %		
Insgesamt	**1.510,5**	**71,6**	**11,2**	**12,2**
Geschlecht				
Männer	854,7	73,6	12,3	12,0
Frauen	655,8	69,0	9,7	12,4
Alter				
25 bis 34 Jahre	344,3	72,0	11,3	16,0
35 bis 44 Jahre	578,8	73,0	12,6	14,9
45 bis 54 Jahre	456,2	70,8	9,8	7,6
55 bis 64 Jahre	131,2	67,3	(9,6)	(5,7)



Teilnahmegründe						
Um sich selbständig zu machen	Verpflichtung zur Teilnahme	Erlangung von für den Alltag nützlichem Wissen und Fertigkeiten	Erweiterung von Wissen und Fertigkeiten in einem interessierenden Gegenstand	Um ein Zeugnis zu bekommen	Um Leute kennenzulernen/ aus Spaß	Andere Gründe
in %						
3,4	**24,5**	**49,0**	**47,5**	**9,4**	**10,3**	**2,5**
3,4	23,1	49,2	48,1	10,4	9,9	2,3
3,4	26,3	48,7	46,6	8,1	10,8	2,9
(4,2)	22,6	44,7	45,4	13,3	12,0	(1,1)
4,4	22,5	51,3	48,3	8,5	10,4	(2,5)
(1,6)	28,2	50,2	48,1	8,2	9,0	(3,3)
(3,3)	25,5	46,1	47,0	(7.6)	(9,9)	(3,7)



( ) Werte beruhen auf geringer Fallzahl.

Quelle: AES, Statistik Austria 2009, 106.

Hier ist bemerkenswert, dass auch bei den Über-54-Jährigen noch 67,3% angeben, Aus- und Weiterbildung zur Verbesserung der Performanz bei der Arbeit zu betreiben und dass sich diese Zahl nicht sonderlich von der für die jüngeren Altersgruppen erhobenen unterscheidet. Ebenso, dass die Verpflichtung zur Teilnahme bei den Älteren höher ist. Weniger bedeutend für Ältere sind die Gründe, den Arbeitsplatz zu sichern, zu ändern oder ein Zeugnis zu bekommen. Lautet die Frage nach der beruflichen Notwendigkeit der Weiterbildung, so bejahen dies 63,1% der Altersgruppe von 55-64 Jahren und das ist der höchste Prozentsatz. Ältere müssen sich also den Verbleib im Erwerbsleben aktiv sichern. Die Differenzierung dieser Frage nach der höchsten abgeschlossenen Schulbildung ergibt, dass die Notwendigkeit der Weiterbildung bei den Abschlüssen Pflichtschule und Lehre höher ist als bei den weiteren Schulabschlüssen (vgl. Statistik Austria 2009, 238).

Wie sind diese Daten zu interpretieren? Weiter oben konnte man sehen, dass in der Altersgruppe 35 bis 54 etwa 80% der Weiterbildung arbeitsbezogen ist. In der Altersgruppe der Über-54-Jährigen sind es noch mehr als die Hälfte. Daher können auch die Gründe, die auf Erweiterung von Kenntnissen und Wissen zielen, der arbeitsbezogenen Weiterbildung zugeordnet werden. Daraus ergibt sich ein Bild des Weiterbildungsverhaltens Älterer, das durchaus den Charakteristika kohärent ist, die im Abschnitt über die Lebensarbeitsphasen und den impliziten Vertrag festgestellt werden konnten: es geht für sie nicht mehr um Karrieresprünge, Veränderungen des Arbeitsplatzes und dergleichen, sondern eher darum, ihr Können weiter zu entwickeln, sofern sie in einem Arbeitsverhältnis sind, das Weiterbildung erfordert oder nahelegt.

3.3. Angebot und Nachfrage in der Weiterbildung Älterer

Woher bezogen die TeilnehmerInnen an Weiterbildung ihre Informationen über das Weiterbildungsangebot? Hier führt das Internet, gefolgt von Massenmedien, Familienangehörigen, NachbarInnen und ArbeitskollegInnen, dann folgen die ArbeitgeberInnen, weiter u.a. Bildungsinstitutionen und Berufsberatungsbüros (vgl. Tabelle 8). Diese Ergebnisse lassen die Feststellung zu, dass Weiterbildungsinteressierte – nicht nur ältere, sondern aller Altersgruppen – in ihrer Suche nach dem für sie Richtigen weitgehend sich selbst überlassen sind. Dieser Umstand wirft einige weiterbildungspolitische Fragestellungen auf.

Tabelle 8: Informationsquellen für Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten 2006/2007 (Mehrfachangaben möglich)

Gliederungsmerkmale	Darunter verwendeten als Informationsquellen									
	Alle Personen (25-64 Jahre), die nach Informationen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten suchten	das Internet	Familienangehörige, Nachbarinnen/ Nachbarn, Arbeitskolleginnen/ -kollegen	die eigene Arbeitgeberin/ den eigenen Arbeitgeber	Berufsberatungsstellen (z.B. Arbeitsmarktservice)	Schul- oder Hochschuleinrichtungen	Fernsehen, Radio, Zeitungen, Zeitschriften oder Plakate	Bücher	andere Quellen	unbekannt
	in 1.000	in %								
Insgesamt	**1.383,9**	**61,1**	**22,3**	**21,1**	**12,0**	**15,9**	**30,2**	**18,1**	**13,0**	**13,3**
Geschlecht										
Männer	676,2	67,9	20,6	25,0	11,0	16,6	27,5	18,3	11,5	10,6
Frauen	707,7	54,6	23,9	17,4	13,0	15,2	32,7	17,9	14,4	16,0
Alter										
25 bis 34 Jahre	411,6	63,4	21,8	17,9	15,6	18,2	24,3	11,9	8,6	14,5
35 bis 44 Jahre	469,9	66,1	22,1	24,6	11,7	15,5	27,6	19,0	11,6	13,0
45 bis 54 Jahre	331,3	57,0	23,1	25,7	9,5	13,9	37,6	22,8	18,5	12,7
55 bis 64 Jahre	171,1	49,7	22,5	10,7	(9,1)	15,0	36,9	21,2	16,7	12,8

( ) Werte beruhen auf geringer Fallzahl.

Quelle: AES, Statistik Austria 2009, 154.

Schränkt man die Fragestellung auf die zum Zeitpunkt der Befragung Erwerbstätigen ein, so erhöht sich zwar für die Älteren der Prozentsatz jener, die von Arbeitgeberseite Informationen bekamen, bleibt jedoch geringer als der der jüngeren Altersgruppen. Setzt man dies mit der

Notwendigkeit der Weiterbildung für Ältere in Relation, so ergibt sich der Rückschluss, dass sie der Weiterbildung bedürfen, dabei jedoch in höherem Maße auf sich selbst gestellt sind als Jüngere. Daraus kann jedoch noch nicht auf eine im Vergleich der Altersgruppen explizite arbeitsbezogene Behinderung im Zugang zu Weiterbildung geschlossen werden. Denn die Daten zeigen dazu ein unklares Bild:

Tabelle 9: Wichtigste Bildungshindernisse von Personen, die 2006/2007 zwar an Bildungsaktivitäten teilnahmen, aber an weniger als sie wollten

Gliederungsmerkmale	Alle Personen (25-64 Jahre), die an Bildungsaktivitäten teilnahmen und noch an weiteren teilnehmen wollten	Davon gaben als wichtigstes Bildungshindernis an		
		Fehlende Voraus-setzungen	Ausbildung zu teuer	Mangelnde Unterstützung durch die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber
	in 1.000	in %		
Insgesamt	**499,5**	**(2,7)**	**12,0**	**4,6**
Geschlecht				
Männer	225,5	(3,7)	9,1	(7,9)
Frauen	273,9	(1,9)	14,3	(1,8)
Alter				
25 bis 34 Jahre	136,7	(4,5)	(13,2)	(5,4)
35 bis 44 Jahre	195,3	(2,1)	12,8	(4,0)
45 bis 54 Jahre	117,3	(2,8)	(10,4)	(5,2)
55 bis 64 Jahre	50,1	(-)	(8,8)	(2,7)

➡

Davon gaben als wichtigstes Bildungshindernis an						
Ausbildung nicht mit Arbeitszeiten vereinbar	Aufgrund familiärer Verpflichtungen keine Zeit	Kein passendes Angebot in der Nähe	Die Vorstellung, sozusagen wieder zur Schule zu gehen, war unangenehm	Alter/ Gesundheit	Andere Gründe	Keine Angabe
in %						
22,8	**22,5**	**8,6**	**(0,5)**	**(2,0)**	**15,7**	**8,8**
30,1	11,7	9,4	(0,5)	(1,5)	17,5	(8,5)
16,7	31,4	7,9	(0,4)	(2,5)	14,1	9,0
21,5	19,3	(3,4)	(0,8)	(-)	22,2	(9,7)
25,3	24,8	10,2	(-)	(1,5)	11,1	(8,1)
25,6	20,7	(8,8)	(1,0)	(2,8)	15,5	(7,1)
(9,7)	(26,6)	(15,6)	(-)	(7,7)	(16,0)	(12,9)

➡

( ) Werte beruhen auf geringer Fallzahl.

Quelle: AES, Statistik Austria 2009, 138f.

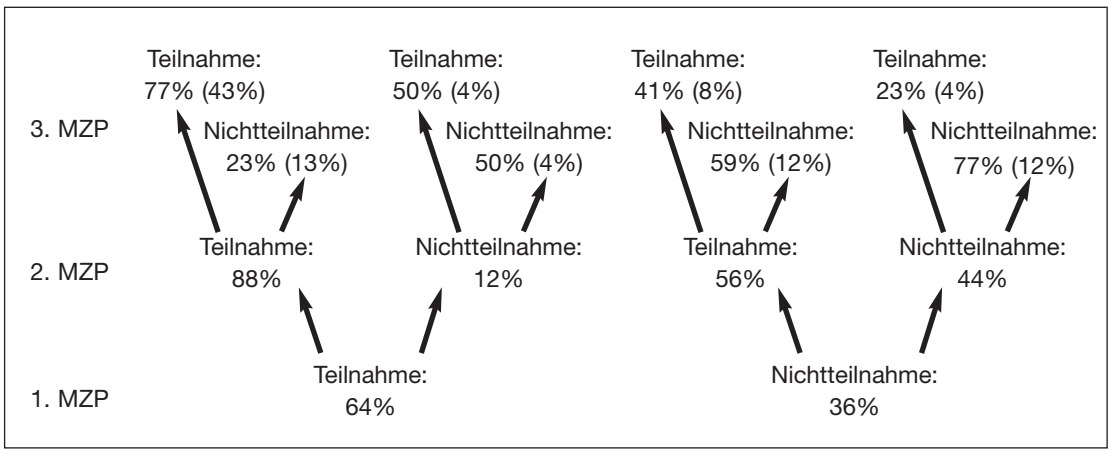
Es wird also nicht die mangelnde Unterstützung des/der Arbeitgebers/in als Hindernis der Weiterbildung gesehen und die Unvereinbarkeit mit den Arbeitsabläufen ist in den Altersgruppen annähernd gleich hoch. Diese Resultate legen den Schluss nahe, dass das gegenseitige Verständnis von älteren Beschäftigten und ihren ArbeitgeberInnen über eine Anreicherung oder Veränderung der Arbeitssituation mittels Weiterbildung gering ist. Sie wird betrieb-

lich nicht aktiv behindert, aber auch nicht befördert. Was kontrafaktisch geschehen würde, wenn Ältere energisch eine Weiterbildung anstrebten, lässt sich daraus nicht ableiten. Die Daten weisen darauf hin, dass für Ältere der Weiterbildungsbedarf gleichsam privatisiert und individualisiert wird.

Dass die Hindernisse für eine intensivere Beteiligung an Weiterbildung eher auf der Angebots- als auf der Nachfragerseite bestehen, legen auch die Resultate der zitierten Längsschnittuntersuchung (ILSE) nahe. Danach werden als Hinderungsgründe vor allem ein fehlendes Angebot (knapp 25% der Befragten) und mangelndes Interesse der Befragten (12%) angegeben. Zeitmangel in der Arbeit spielt in 8% der Fälle eine Rolle, Zeitmangel im Privatleben (z.B. durch familiäre Verpflichtungen) in knapp 4%. Und weiter heißt es: „Fasst man die mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte und Betrieb, zu hohe Kosten, Zeitmangel in der Arbeit und ein fehlendes Angebot als Hinweise auf angebotsseitige Hinderungsgründe zusammen und stellt sie der mangelnden ‚Nachfrage' (wie z.B. fehlendes Interesse an Weiterbildung, privater Zeitmangel, geringe Nutzenerwartungen u.ä.) gegenüber, so dominieren eindeutig die angebotsseitigen Gründe. Knapp zwei Drittel der Angaben zu den Gründen für eine Nichtteilnahme beziehen sich auf das fehlende Angebot bzw. den Mangel an Förderung einer Teilnahme, während fehlendes Interesse bzw. Bedarf an Weiterbildung gut ein Drittel der angegebenen Gründe ausmachen. Dieses Ergebnis stimmt mit der Einschätzung der Weiterbildungsmotivation überein: Die Befragten sehen sich überwiegend (zu knapp zwei Drittel) als eigenmotiviert an" (Iller 2005, 241).

In ILSE wurde die erwerbsbiografische Entwicklung der Befragten mit Geburtsdatum 1950-1952 bis zum ersten Messzeitpunkt 1995 nachgezeichnet und es gab zwei Messzeitpunkte, 2000 und 2005, an denen weitere Veränderungen abgefragt wurden. Die Teilnahme an Weiterbildung konnte daher zu diesen drei Zeitpunkten in ihrer Entwicklung festgestellt werden. Die folgende Grafik 54 zeigt diese Entwicklung: Zum ersten Messzeitpunkt 1995 haben 64% der Befragten an Weiterbildung teilgenommen, gegenüber 36% Nichtteilnehmenden. Zum zweiten Zeitpunkt 2000 waren von den 64% des ersten Zeitpunktes erneut 88% in Weiterbildung, von diesen zum dritten Zeitpunkt 2005 77%. Von den 12% NichtteilnehmerInnen zum Zeitpunkt 2000 gegenüber 1995, nahmen 2005 50% an Weiterbildung teil. Von den 36% NichtteilnehmerInnen zum Zeitpunkt 1995 nahmen 2000 56% an Weiterbildung teil, von diesen 41% auch 2005.

Grafik 54: Entwicklung der Teilnahme an Weiterbildung



Quelle: Iller 2008a, 8

Insgesamt nahmen 12% der Befragten zu keinem Zeitpunkt an Weiterbildung teil, 43% zu jedem Zeitpunkt und 45% nahmen nicht kontinuierlich an Weiterbildung teil. Die AutorInnen der Studie berechneten weiters die Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an Weiterbildung zum dritten Zeitpunkt, d.h., 2005. Es zeigte sich, dass positiv erlebte Beschäftigungssituationen zu diesem Zeitpunkt und die kontinuierliche Weiterbildung zu Zeitpunkt eins (1995) und zwei (2000) hauptsächlich die Teilnahme erklären (72%). Die Wahrscheinlichkeit im Jahr 2005 an Weiterbildung teilzunehmen ist für Teilnehmende des Jahres 1995 viermal so hoch als für Nichtteilnehmende. Eine bedeutende Rolle spielt ferner die Erwerbstätigkeit: die Wahrscheinlichkeit der kontinuierlichen Teilnahme an Weiterbildung zum dritten Zeitpunkt (2005) ist für Beschäftigte viermal so hoch wie für Nichterwerbstätige. Diese Daten verweisen sehr deutlich auf den erwerbsbiografischen Zusammenhang der Weiterbildungsaktivitäten und darauf, dass für Höherqualifizierte eine Kontinuität der Teilnahme an Weiterbildung besteht.

Ein weiterer Zusammenhang, der die Bedeutung formaler Qualifikationen – wohl zweifach, im Sinne der „Signaltheorie“ aber auch der geringen Durchlässigkeit der Bildungswege – verdeutlicht, wird in ILSE sichtbar: AbsolventInnen von Fachschulen steigen im Vergleich zu den Facharbeitsabschlüssen öfter in die höhere Qualifikationsstufe (Hochschule) auf und sie gelangen öfter in Führungspositionen. Die formale Ausbildung ist also nicht nur für die horizontale sondern auch für die vertikale Berufslaufbahn relevant (vgl. Iller 2008b, 5f).

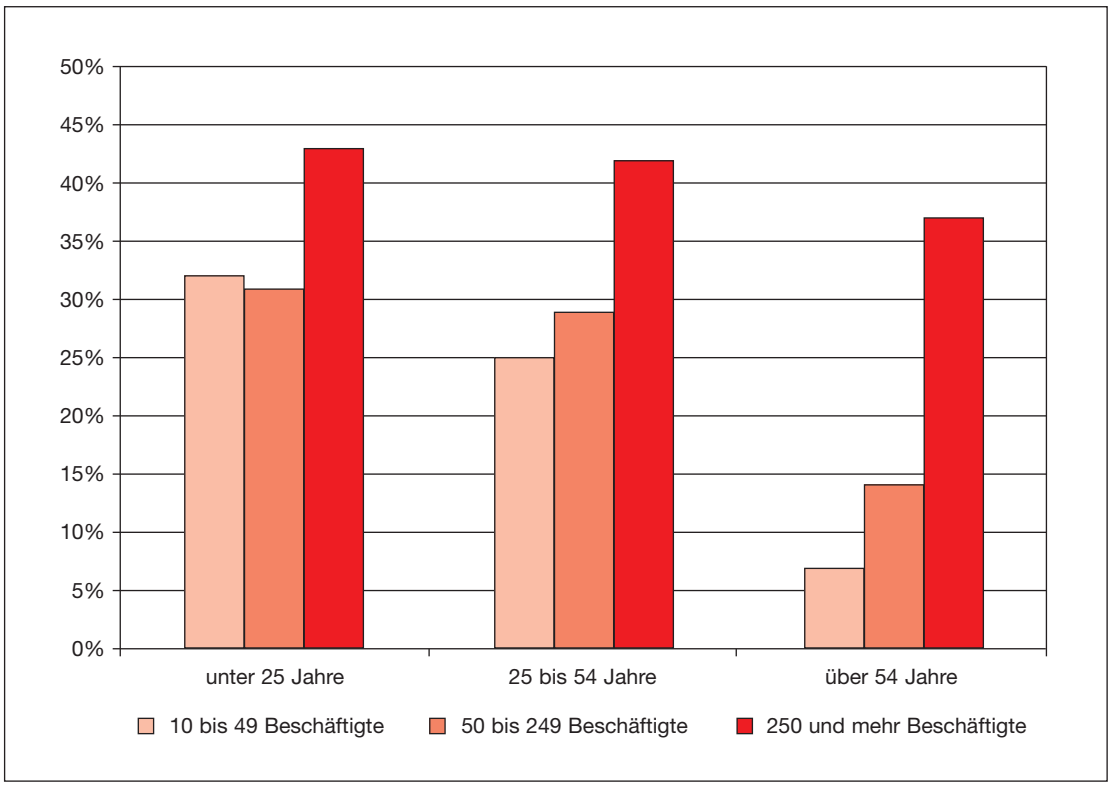
3.4. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Die Unternehmensbefragung zur Weiterbildung, empirische Untersuchungen und Unternehmensprogramme deuten darauf hin, dass die Unternehmensgröße und das Bestehen einer betrieblichen Personalpolitik für Zugänge zur Weiterbildung von großer Bedeutung sind. Die dritte Welle des CVTS differenziert zum ersten Mal nach (wenngleich nur breiten) Altersgruppen.[31] Die Darstellung der Kursteilnahme nach Betriebsgröße und Altersgruppen zeigt diesen Konnex deutlich an (vgl. Grafik 55).

Zahlreiche große Unternehmen setzen Personalentwicklungsprogramme ein und um, durch die alle Beschäftigten, unabhängig von deren Alter, gleichermaßen einbezogen werden. Dabei ist nicht der Wirtschaftsbereich ausschlaggebend. Für Österreich kann etwa beispielhaft auf die VOEST und die Erste Bank verwiesen werden, ein Unternehmen der Sachgüterproduktion und einen Finanzdienstleistungskonzern. Weiterbildung ist in diesen Unternehmen ein Aspekt umfassender Personalentwicklungsprogramme, deren Zielsetzung die fortgesetzte Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen ist. Dabei verschwimmt die Grenze zwischen traditionellen Formen der Aus- und Weiterbildung und Verfahren wie dem Coaching und dergleichen. Diese könnte man als Orientierungswissen bezeichnen und sie haben ihren Ursprung bereits im klassischen Konzept der „Selbstsorge“.

[31] Kritisch merken dazu Behringer/Käpplinger/Moraal (2008, 76) an: „Eine Schwäche von CVTS ist, dass man keine Informationen zur Qualifikationsstruktur der Beschäftigten sowie der Weiterbildungsteilnehmenden erhält. Hier hat der AES deutliche Stärken. Auch Bildungsstand und Alter werden durch den CVTS nicht oder nur wenig differenziert erfasst, während der AES relativ detaillierte Informationen zu den befragten Personen liefern kann. Diese Informationen sind von sehr großer Bedeutung, um gruppenspezifische Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung aufzuzeigen. Insgesamt würden wir dazu raten, dass in Zukunft der Fragebogen und das Untersuchungsdesign von AES und CVTS wechselseitig rückgekoppelt werden“. Dieser Bemerkung kann man nur zustimmen. Überdies wurde in Österreich, im Gegensatz etwa zu Deutschland, auch kein nationales Zusatzprogramm durchgeführt, um etwa in der Frage des Alters größere Klarheit zu haben. Das ist ein ärgerliches Versäumnis. In Deutschland wurde auch ein nationales Zusatzprogramm zum AES durchgeführt (vgl. dazu Tippelt et al. 2008).

Grafik 55: Kursteilnahmequoten nach Altersgruppen und Beschäftigtengrößenklassen



Quelle: Statistik Austria 2008a, 25.

Ein Beispiel dafür ist das Programm „Kompass“ (vgl. u.a. Schulze 2008; Cedefop 2008b, 14-28), das u.a. bei Siemens angewendet wird. Es handelt sich dabei um einen drei Tage währenden Prozess, bei dem die Beschäftigten in einem 360°-Verfahren ihre Stellung und ihre Entwicklungsperspektiven ausloten. Bedeutsam ist dabei, dass es keine Altersgrenze für die Teilnahme an Kompass gibt, es werden allerdings Modifikationen des Prozessdesigns entsprechend dem jeweiligen Lebensabschnitt vorgenommen. Weiters ist bedeutsam, dass es sich um eine Art Orientierungsprozess handelt, dessen Resultat dann ein bestimmtes Weiterbildungsprogramm sein kann, aber auch die Erkenntnis, dass Weiterbildung nicht zielführend ist. Ähnliche, zeitlich kürzere Verfahren kommen z.B. im Programm „Life Time“ der Erste Bank zur Anwendung. Allerdings scheint es ein Gefälle in der Teilnahme an solchen Prozessen zu geben. Dieses Gefälle besteht innerhalb von Unternehmen zwischen den Geschäftsbereichen Dienstleistung und Produktion sowie zwischen den Qualifikationsstufen stärker als zwischen den Altersgruppen.

Programme in der Art von „Kompass“ bearbeiten ein Konfliktfeld. Denn die mit Weiterbildung verbundenen Interessen können weit auseinander liegen. Zur Illustration eine persönliche Erfahrung: vor einigen Jahren nahm ich an einer Tagung der deutschen Industrie- und Handelskammer (IHK) zum Thema betriebliche Weiterbildung teil. In der abschließenden Diskussionsrunde beschrieb ein Personalmanager eines großen Automobilkonzerns die innerbetrieblichen Qualifizierungs- und damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Etwa ein Jahr danach befragte ich bei einer Tagung von Cedefop einen Talentescout eines anderen deutschen Konzerns, dessen Tätigkeit darin bestand, in einer Universitätsstadt Kontakte zu talentierten StudentInnen zu knüpfen, ihnen Unterstützung und Praktika anzubieten und sie so langfristig an den Konzern zu binden, ob es im Konzern auch etwa für Ingenieure, die eine

höhere technische Schule, also höhere Sekundarausbildung absolviert hätten, die Möglichkeit gäbe sich tertiär weiter und höher zu qualifizieren. Die Antwort war, das sei nicht vorgesehen, denn man bräuchte ja die Ingenieure da, wo sie sind und für höhere Qualifikationen nehme man eben HochschulabsolventInnen.

Vorausgesetzt die Glaubwürdigkeit beider Statements zeigt sich hier ein Interessengegensatz, der uns schon im Zusammenhang mit dem instrumentellen Führungsverhalten begegnet ist. Motive, Ziele und Zwecke der Weiterbildung hängen von einer Reihe von Faktoren ab, die im konkreten Fall wohl eher von den Unternehmenszwecken als von den Bedürfnissen der Beschäftigten bestimmt sind. Ein extremes Beispiel in dieser Hinsicht und ältere Beschäftigte betreffend finden wir für Österreich im Survey zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS 3): bei den Kursteilnahmequoten 2005 nach Altersgruppen und Wirtschaftsbereichen hat in einem einzigen Bereich, die Altersgruppe der Über-54-Jährigen die relativ höchste Teilnahmequote, das ist die Nachrichtenübermittlung. Die Zahlen: Beschäftigte unter 25 Jahre nehmen zu 36,6% an betrieblicher Weiterbildung teil, im Alter von 25-54 Jahre zu 55,5% und über 54 Jahre zu 59,1%. Diese hohe Beteiligung Älterer könnte erfreuen, wüsste man nicht, dass sie dem Umstand des „Parkens“ unkündbarer älterer Beschäftigter für unbestimmte Zeit geschuldet ist. Die Aussagekraft statistischer Daten ist in dieser Hinsicht begrenzt, ebenso wie die Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen, wenn nicht die damit verbundenen Prozesse am Arbeitsplatz mit berücksichtigt werden. Diese sind in Untersuchungen allerdings zumeist nur als „unbeobachtete Merkmale“ erwähnt. Darauf weisen Keep/Mayhew/Corney (2002) in ihrem kritischen Review sehr eindringlich hin.

4. DIE ROLLE DES STAATES. ZWEI PROGRAMME ZUR FÖRDERUNG DER WEITERBILDUNG

Es wurde bereits gezeigt, dass die Mängel im Zugang zu und der Teilnahme an Weiterbildung Älterer eher auf der Angebots- als auf der Nachfrageseite zu finden sind. Dieser Umstand muss öffentliche Interventionen auf den Plan rufen. In der Folge werden daher, um neben den Älteren und den Unternehmen den dritten Akteur zu betrachten, zwei staatliche Initiativen zur Weiterbildung und Qualifizierung vorgestellt und diskutiert, die sich nicht nur, aber auch an Ältere richten, das schwedische Programm „Knowledge Lift“ und das irische „One Step Up“.

4.1. Schweden. Das Knowledge Lift (KL)[32]

KL war ein Programm der Erwachsenenbildung in Schweden das in den Jahren 1997 bis 2002 durchgeführt wurde. Es war das größte Weiterbildungsprogramm in der Geschichte des Landes. Anlass für KL war die hohe Arbeitslosigkeit Mitte der 1990er Jahre von 8%. Die sozialdemokratische Regierung nahm sich vor, diese Zahl bis zum Jahr 2000 auf 4% zu senken. Ein

[32] Die folgende Darstellung beruht auf der angegebenen Literatur (Albrecht et al. 2005; 2006; Sohlman 2003; Stenberg 2003) und eingehenden Gesprächen die ich mit Robert Modlitba, einem der Verantwortlichen für das Projekt und Ministerialdirektor im schwedischen Unterrichtsministerium, während eines Studienaufenthaltes in Schweden im Jahr 2007 geführt habe.

Mittel dazu sollte die Verbesserung des Ausbildungsstandes der Personen sein, die sich in Arbeitslosigkeit befanden.

Das Programm richtete sich an Personen, die

a) Arbeitslosenunterstützung bezogen und

b) nicht den zu dieser Zeit geltenden mittleren Schulabschluss, Sekundarstufe II, hatten.

Dieser Abschluss ist das dreijährige Gymnasium, das auf die Grundstufe folgt und das von 98% der SchülerInnen besucht wird. Bis zum Jahr 1995 gab es auch einen Abschluss nach zwei Jahren Gymnasium; ferner konnten Personen an KL teilnehmen, die zwar beschäftigt waren, aber Voraussetzung b) erfüllten. Für diese Personen musste vom Arbeitgeber eine arbeitslose Person eingestellt werden. Das Programm konnte für ein Jahr in Anspruch genommen werden und verlief in zwei halbjährigen Kursen.

Die Altersgrenzen für die Teilnahme waren 25 bzw. 55 Jahre. Ältere konnten zwar teilnehmen, aber es gab keine Ausbildungsförderung für sie. Es war möglich Arbeitslosenunterstützung zu beziehen und gleichzeitig zu studieren, aber nur die Hälfte der Zeit. Die andere Hälfte der Zeit musste für die Arbeitssuche verwendet werden.

4.1.1. Teilnahme

Geplant wurde ein Ausbildungsangebot von 100.000 ganzjährigen Plätzen pro Jahr, also über die gesamte Zeit des Programms 500.000 Plätze, das entspricht 10% der gesamten Erwerbsbevölkerung. 100.000 Personen zählt auch ungefähr eine Jahreskohorte schwedischer Jugendlicher. Tatsächlich haben am Programm aber mehr Personen teilgenommen, weil zum Teil nur Halbjahreskurse in Anspruch genommen wurden und weil das Programm auch nach 2002 in modifizierter Form weitergeführt wurde. Schätzungen gehen bis zu 800.000 TeilnehmerInnen.

Die geplante Zahl von 100.000 wurde 1997 bzw. 1998 erreicht und ging danach langsam zurück. Als Grund dafür wird angegeben, dass sich der Arbeitsmarkt erholte. Ein weiterer Grund wird darin gesehen, dass den TeilnehmerInnen im ersten Jahr angeboten wurde, ein weiteres Jahr in der Ausbildung zu verbleiben. Dieses Angebot wurde von 47% der TeilnehmerInnen angenommen. Es wurde dann nicht mehr wiederholt. Nach dem Auslaufen von KL im Jahr 2002 wurde eine permanente Erhöhung der Teilnahme an Weiterbildung um 50.000 Plätze beschlossen, die Art der finanziellen Unterstützung (UBS, s.u.) jedoch durch eine neue Form (Recruitment Grant) ersetzt.

4.1.2. Finanzierung

Die Finanzierung des Programms erfolgte durch Umschichtung von Mitteln der Arbeitsmarktpolitik. Zusätzliche Mittel kamen aus einer Erhöhung der Energiesteuern und aus einer generellen Umstrukturierung des Budgets. Schulische Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung ist in Schweden für die TeilnehmerInnen generell gratis.

Die Finanzierung des Lebensunterhalts für das KL-Jahr entsprach dem Arbeitslosengeld, wurde aber nicht vom Arbeitsamt ausbezahlt, sondern von der Zentralstelle für Ausbildungsförderung als „special education support“ (UBS). TeilnehmerInnen im Alter über 55 erhielten weiterhin Arbeitslosenunterstützung. Ein Überblick über die Ausgaben:

Tabelle 10: Beiträge für die Weiterbildung die an die Gemeinden und an die TeilnehmerInnen überwiesen wurden (in Mio. SEK)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Überweisungen an die Gemeinden	2,960.833	4,114.409	4,537.423	4,459.709	4,450.429	3,122.925
Zuschüsse an die TeilnehmerInnen	3,976.828	9,068.798	7,866.348	5,953.526	4,645.587	2,543.761

4.1.3. Organisation

Die Organisation des Programms wurde den Schulen und den Einrichtungen der Erwachsenenbildung (Komvux) übertragen. Komvux werden in Schweden von den Gemeinden betrieben. Organisatoren waren daher die Gemeinden. Die Finanzierung erfolgte durch den Staat. 90% der Mittel für die Weiterbildung gingen an Komvux, 10% an die Volkshochschulen. Die Plätze für KL wurden entsprechend der Zahl der Arbeitslosen und der Bildungsabschlüsse in der jeweiligen Gemeinde zugeordnet. Die schwedische Kommission für Erwachsenenbildung und Training war verantwortlich für die Koordination und die Evaluierung des Programms.

Die Gemeinden wurden aufgefordert, verschiedene Weiterbildungseinrichtungen zu beauftragen – also nicht nur Komvux, sondern auch die Volkshochschulen und private Anbieter – mit der Absicht den Wettbewerb in der pädagogischen Innovation zu fördern. Die Werbung für KL erfolgte in Kooperation der Arbeitsämter, Komvux und Gewerkschaften.[33] Die Teilnahme an KL erfolgte freiwillig.

4.1.4. Inhalte

KL war im Wesentlichen ein Programm der formalen Ausbildung, d.h. im Rahmen des schulischen Curriculums. Es handelte sich also nicht um berufliche Qualifizierung, Training oder dergleichen. Teile des Programms konnten jedoch berufsbezogen und in Form von Praktika absolviert werden. Zielsetzung war, einerseits den Abschluss der dritten Gymnasialklasse, d.h. Sekundarstufe II zu erreichen oder, für jene die über einen Abschluss der Primär- oder Sekundarstufe I nicht hinausgekommen waren, weiterführende Kurse im Hinblick auf Zugänge zu Berufen zu belegen.

In der Planung von KL wurde den Gemeinden aufgetragen, mit den Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitsmarkteinrichtungen zusammenzuarbeiten. Letztere waren betreffend das

[33] Diese sind traditionell in der Weiterbildung engagiert und bekommen auch finanzielle Mittel dafür.

Angebot von Kursen und die Beratung zu konsultieren. Die Auswahl und Entscheidung erfolgte durch die TeilnehmerInnen selbst, sie wurde nicht vorgeschrieben. Das Bildungsangebot wurde der Nachfrage der Studierenden angepasst.

4.1.5. Details

- Individuelle Studienpläne für jede/n einzelne/n TeilnehmerIn wurden erarbeitet
- Bestehende Kenntnisse der TeilnehmerInnen wurden validiert (credits für „a priori learning“)
- Kurse auf Primar- und Sekundarebene konnten kombiniert werden
- Sowohl Teil- als auch Vollzeitstudium (ungefähr 90%) war möglich
- Orientierungskurse wurden eingerichtet, um unerfahrenen Lernern den Start zu erleichtern.

Sohlman (2003, 15) hebt hervor, dass das Programm gut an den Wirtschaftszyklus angepasst war. Mit dem Rückgang der Arbeitslosenrate sank auch die Teilnahme an KL. Die Zielgruppen wurden in einem recht hohen Ausmaß erreicht:

- Der Anteil der Arbeitslosen an der Zahl der BezieherInnen von UBS lag nie unter 75%.
- Der Anteil der TeilnehmerInnen an KL mit nur Primär- oder kurzer Sekundarausbildung war stets höher als der entsprechende Anteil der Arbeitslosen die nicht an diesen Maßnahmen teilnahmen und er war auch höher als bei jenen, die sich in LMT (Labour Market Training) befanden.
- Der Anteil an Über-25-Jährigen die in Komvux waren, stieg auf Grund des Altershöchstlimits von KL an.

Mehr Frauen als Männer nahmen an KL teil und bezogen UBS, das entspricht allerdings der schwedischen Tradition. In einer Umfrage, die 1997 und 1998 unter den TeilnehmerInnen durchgeführt wurde, gaben über 90% an, dass sie gerne gelernt hatten und 80% waren mit dem Lernprogramm zufrieden. Viele TeilnehmerInnen an Komvux erreichten eine höhere Ausbildungsstufe. Nach dem ersten Jahr 1997/98 hatten 39.000 den dreijährigen Sekundarabschluss II, 15.000 die zweijährige Stufe und 6.000 die einjährige Stufe erreicht. Mehr als 11.000 TeilnehmerInnen konnten sich um zwei Stufen verbessern.

KL trug zu einer Verringerung der Unterschiede im Grad der Bildung zwischen den Gemeinden und Regionen bei. Schätzungen zeigen, dass die Teilnahme an KL in Gemeinden mit niedrigem allgemeinen Bildungsgrad höher war. Die Gemeinden stellten mehr an Kursen zur Verfügung als vom Staat finanziert wurde. Die meisten Gemeinden kooperierten mit den Arbeitsämtern für die Anwerbung von TeilnehmerInnen, drei Viertel der Gemeinden bezogen die Arbeitsämter in die Kursangebote mit ein und die Hälfte der Gemeinden betrieben Bildungsberatung in Kooperation mit den Arbeitsämtern.

4.1.6. Effekte auf den Arbeitsmarkt und Löhne

Vor KL gab es nur eine Studie in Schweden zum Einfluss von KOMVUX auf Beschäftigung und Löhne. Diese Studie zeigt positive Effekte im Jahr 1997 für Personen, die 1992/93 an KOMVUX teilgenommen hatten.

Stenberg (2003, 8) vergleicht in seiner Studie Gruppen von TeilnehmerInnen an KL mit Gruppen, die zur gleichen Zeit an LMT (Labor Market Training) teilgenommen hatten (neben KL gab es über die ganze Zeit auch die beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsämter). Danach hat KL für die Reduzierung der Arbeitslosigkeit bessere Effekte als LMT. Im Falle aber, dass nach der Teilnahme an KL Arbeitslosigkeit eintrat, dauerte diese länger an als bei LMT (Signifikanz auf 10% Level).

Die Einkommen zeigen einen negativen Effekt von KL im Vergleich zu LMT im Jahr 1999 für die Teilnahme im Jahr 1997/98. Im Jahr 2000 verbessert sich die Relation, bleibt aber negativ. Es scheint einen verzögerten Effekt von KL relativ zu LMT zu geben. Die Mobilität zwischen den Berufen, d.h. die Häufigkeit des Berufswechsels ist bei KL geringer als bei LMT, das beruht auf dem höheren Anteil an TeilnehmerInnen, die vor KL im öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen waren.

Bei diesem Vergleich ist allerdings zu bedenken, dass es sich um unterschiedliche Initiativen handelt und dieser Umstand zu Verzerrungen führen kann. So war die Hälfte der TeilnehmerInnen an KL im Jahr 1997/98 in den folgenden Jahren in weiterer Ausbildung und ist in der Studie nicht einbezogen. LMT sieht nicht nur berufsbezogene Kurse vor, sondern auch Vorbereitungskurse (preparatory training). Im Jahr 1997 waren 30% der TeilnehmerInnen an LMT in diesen Kursen und sind in der Studie ebenfalls nicht einbezogen. Ein weiterer Aspekt ist die generell geringe Ertragsrate für die Sekundarausbildung und Studien zu den Lohneffekten von LMT würden in den 1990er Jahren auch einige Male negative Resultate erbringen.

Positive Lohneffekte, im Vergleich zu Kontrollgruppen die nicht an KL teilgenommen haben, zeigen sich nicht. Das mag aber, so der Autor, mit der kurzen Zeitdauer der Berechnungen und der Heterogenität der Gruppen und Intentionen zusammenhängen. Die Lohneffekte müsse man über längere Zeiträume, bis zu Jahrzehnten analysieren.

Als bedeutender Effekt zeigt sich, dass mit der Erhöhung des Anteils der besser Ausgebildeten auch der Anteil an offenen Stellen, die auf diese Ausbildung zugeschnitten sind steigt, und zwar nahezu im Verhältnis 1:1. Auch die bis dahin schon besser Ausgebildeten profitieren davon, während die schlecht Qualifizierten leiden.

4.1.7. Bewertungen von KL

KL war eingebettet in die schwedische Tradition des Volksbildungswesens und ebenso in die Art und Weise der Integration von Arbeit und Wohlfahrt, denn es besteht Konsens darüber, dass für die Erhaltung des Wohlfahrtsstaates eine hohe Rate der Teilnahme am Arbeitsmarkt Voraussetzung ist. Daher konnten alle „Stakeholder“ für dieses Programm gewonnen werden.

Der besondere, man kann sagen hybride Charakter (vgl. Stenberg 2003, 5) von KL besteht darin, dass es eine Initiative war, die auf den Arbeitsmarkt, Reduzierung der Arbeitslosigkeit, zielte, dies aber im Kontext einer Verbindung der formalen, schulischen Weiterbildung mit berufsbezogenem Training umsetzte. Zwei Systeme, das schulorientierte Komvux und stärker praktische, berufsbezogene Kursformen wurden näher zueinander gerückt.

Komvux besteht seit 1968 und ist stets auf Weiterbildung im Sinne einer „zweiten Chance" gerichtet gewesen, die jenen, die es in ihrer Jugend versäumt haben, die Möglichkeit gewährt, eine höhere Ausbildungsstufe bis zum Hochschulabschluss zu erreichen. Darin drückt sich eine politische gleichheitsorientierte Position aus. Neben Komvux bestehen noch die Volkshochschulen, die stärker auf Bildung im Sinn eines Konsums gehen. Zugleich gab und gibt es, wie erwähnt, Labor Market Training und vielfältige berufliche Weiterbildungsinitiativen der Unternehmen (siehe das Beispiel der Papierindustrie). Die letzteren wurden jedoch staatlich nicht gefördert, etwa durch Steuerfreibeträge oder dergleichen. Die Sphären waren getrennt. Sohlman (2003, 15-16) listet fünf unterschiedliche Typen des Lernens auf, denen eine Strategie des lebenslangen Lernens entsprechen sollte:

1. Ausbildung von Grundfähigkeiten in einem Arbeitsfeld, die im Wesentlichen mit der Sekundarstufe II in diesem Feld erreicht wird

2. Ausbildung für aktives Lernen im Alltags- und im Arbeitsleben

3. Weiterbildung für bzw. Umschulung auf ein neues Arbeitsfeld

4. Erneuerung (updating) des Wissens im gegenwärtigen Arbeitsfeld

5. Beschaffung bzw. Bereitstellung von Lerngelegenheiten im Alltags- und im Arbeitsleben.

Konsens herrscht in Schweden, so Sohlman (2003, 16), dass Typ 1 und 2 in die Verantwortung des Staates fallen: „Basic, often full time, serious studies for poorly qualified adults, not seldom older and unemployed can hardly be left to the employer or the individual". In diesem Sinne wurde nach dem Auslaufen von KL und UBS eine neue Form der Bildungsunterstützung, der „Recruitment Grant" geschaffen, für bis zu 50.000 Personen im Jahr mit einer Laufzeit von drei Jahren. Diese Unterstützung ist vorteilhafter als UBS für Personen mit geringem Einkommen, aber weniger vorteilhaft für Personen mit höheren Einkommen.

Typ 5 sieht Sohlman (2003, 16) in der Verantwortung der Sozialpartner. Der Staat sollte hier nicht eingreifen. Typ 3 und 4 könnte mit dem Mittel von ILA (Individual Learning Accounts) entsprochen werden, ebenso mit LMT (Labor Market Training), finanziert durch den Arbeitgeber oder, bei Arbeitslosigkeit, den Staat. Finanzierung durch den Staat wäre auch in jedem Fall für Typ 4 möglich.

Diese Trennung der Sphären trifft allerdings auch auf Kritik. So hat im Rahmen der Präsentation eines Equal-Projekts, „The Peoples Project", das bei der Konferenz „Kompetenz 50+" in Göteborg vorgestellt wurde, der wissenschaftliche Betreuer, Robert Höghielm, auf die systemischen Differenzen von schulischer und beruflicher Bildung hingewiesen und eine stärkere Berücksichtigung der beruflichen Erfahrungen angeregt:

„The foundation of a vocation is based on vocational culture, vocational praxis and vocational knowledge. School based VET does not recognize these levels ... A more appropriate way of organizing VET is if you turn the perspective around meaning that you start in working life which decides when the school's theoretical courses are admitted to the students (vocational based learning) which is an opposite way to traditional VET. It is not a question of transfer but a question of boundary crossing" (Höghielm 2007).

4.2. Das irische Programm „One Step Up"[34]

„One Step Up" basiert auf einer Konzeption für Irland zur Sicherung und Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit für den Zeitraum 2007 bis 2020. Diese Konzeption mit dem Titel „Ahead of the Curve, Ireland's place in the global economy" wurde von einer „Enterprise Strategy Group" konzipiert. In der Folge wurde eine „Expert Group on Future Skills Needs" damit beauftragt, den künftigen Bedarf an Wissen und Kompetenzen zu analysieren und daraus Handlungsanforderungen für Aus- und Weiterbildung abzuleiten. In einem Report von 2007, „Tomorrow's Skills, Towards a National Skills Strategy" stellt die Expert Group Daten und Fakten dar. Darin wird eingangs auf die steigende Bedeutung von Dienstleistungen und Hochtechnologie für Irland verwiesen, wogegen traditionelle Wirtschaftsbereiche an Bedeutung abnehmen werden. Beschäftigung in der Landwirtschaft und maschinellen Produktion wird weiter abnehmen, in ICT, medizinischen Produkten, Pharmazie und Biotechnologie, Essen und Trinken und hochqualifiziertem Ingenieurwesen dagegen steigen. Daraus folgt eine Veränderung der Qualifkationen, die benötigt werden.

Es werden daher angenommen:

- Veränderungen im Verhältnis der unterschiedlichen Wirtschaftsbereiche zu einander
- Veränderungen in der Nachfrage nach speziellen Berufen in den Wirtschaftsbereichen
- Veränderungen der spezifischen Fähigkeiten in den Berufen; und
- Verstärkte Bedeutung von grundlegenden und allgemeinen Kompetenzen.

Dazu heißt es: „Generic, transferable skills, such as literacy, numeracy, IT and people skills, will be increasingly valued; employees will be required to demonstrate flexibility and an ability to continually acquire new knowledge and skills. Employees will be required to have a greater breadth of knowledge, and the demand for higher qualifications will increase", und weiter: „Among the existing labour force (and particularly in older age cohorts), a significant proportion is educated only to lower secondary level or below. Without intervention, this is self-perpetuating: low educational attainment levels are linked to low literacy levels, and low literacy levels inhibit participation in education and training" (EGFSN 2007, 6).

Im Folgenden wird vermerkt, dass die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung mit 14%, unterdurchschnittlich ist (16,5% in EU 25). Auch die Verteilung nach den Geschlechtern wird

[34] Vgl. http://www.skillsireland.ie/

thematisiert – während mehr (jüngere) Frauen als Männer einen höheren Sekundarabschluss aufweisen, sind im Jahr 2006 nur 52,5% berufstätig, gegenüber 72,8% der Männer, und mehr Frauen sind in sozialen Berufen tätig, während Männer in Ingenieur- und Bauberufen dominieren.

Weiterbildung, so wird betont, lohnt sich, für die Gesellschaft, die Individuen und die Unternehmen. Sie erzeugt Arbeitsplatzsicherheit, soziale Teilhabe, höhere Produktivität. Dennoch wird Unterinvestition in Weiterbildung, also Marktversagen konstatiert, und zwar vor allem für Personen mit geringer Ausbildung. Daraus wird die Notwendigkeit staatlicher Intervention abgeleitet, dahingehend, Anreize für die Teilnahme an Weiterbildung zu gestalten, vor allem für gering Ausgebildete.

Die folgenden Szenarien werden dargestellt:

Grafik 56: Qualifikationsprofil der irischen Arbeitskräfte entsprechend dem Nationalen Qualifikationsrahmen 2005 und Szenarien für 2020

NFQ Level	Column 1	Column 2	Column 3	Column 4	Column 5
	Current Skills Profile (2005)	Baseline Skills Profile in 2020 based on 'no policy change' to Supply	Baseline Projected Demand for Skills in 2020	Unmet Skills Needs (Column 3 less Column 2)	Vision of Skills Profile for 'New Knowledge Economy' in 2020
Levels 8-10	20% 393,000	28% 667,000	29% 681,000	14,000	32% 776,000
Levels 6-7	12% 223,100	10% 233,000	16% 372,000	139,000	16% 385,000
Levels 4-5	40% 773,600	44% 1,051,000	38% 894,000	(157,000)	45% 1,090,000
Levels 1-3	28% 539,500	18% 450,000	17% 390,000	(60,000)	7% 180,000
Total	100% 1,929,200	100% 2,401,000	100% 2,337,000	–	100% (2,431,000)

Quelle: EGFSN 2007, 12.

Von den erwarteten 2,4 Mio. Erwerbsbevölkerung im Jahr 2020 sind 1,4 Mio. bereits jetzt erwerbstätig, 640.000 werden aus den Schulen nachrücken und 310.000 werden durch Einwanderung anzuwerben sein. Daher wird ein großer Teil der gegenwärtig Erwerbstätigen dazu angeregt werden müssen, sich weiter zu qualifizieren.

Spalte 1 der Grafik 55 zeigt das Qualifikationsprofil des Jahres 2005. Die „NFQ Levels" verweisen auf den nationalen Qualifikationsrahmen. Darin ist Stufe 3 das „Junior Certificate" und entspricht Sekundarstufe 1. Stufen 4 und 5 sind „Leaving Certificates", vergleichbar etwa einem mittleren Fachschulabschluss. Stufe 6 ist „Advanced" oder „Higher" Certificate und entspricht Sekundarstufe 2. Das Advanced Certificate ist auch ein Lehrabschluss. Die volle Lehrausbildung kann allerdings erst mit dem Alter von 17 Jahren begonnen werden und es gibt Aufnahmeverfahren für die berufsschulische Ausbildung. Level 7 ist der Bachelor Degree, 8-10 sind höhere Universitätsabschlüsse.

Spalte 2 zeigt die zukünftige Situation, wenn es keine Interventionen zur Qualifizierung gibt. Spalte 3 zeigt die erwartete Nachfrage ohne Politikwechsel. Spalte 5 stellt das von der Expert Group als notwendig erachtete Szenario dar. Spalte 4 ergibt die Differenz zwischen Spalte 2 und 3. Selbst also wenn man keinen Politikwechsel annimmt wird deutlich, dass es große Veränderungen in der Qualifikationsstruktur geben wird, und zwar in Richtung Höherqualifizierung, in die höhere Sekundarausbildung. Für den Fall, dass der Weg in Richtung „New Knowledge Economy" eingeschlagen wird, werden die Veränderungen der Qualifikationsstruktur ungleich größer sein.

Die Expert Group gibt für diesen Fall folgende Empfehlungen und Zahlen: Wie aus der Tabelle ersichtlich, sollten bis zum Jahr 2020 48% der Erwerbsbevölkerung Qualifikationen der Stufen 6-10 haben, 45% Qualifikationen der Stufen 4 und 5, und 7% auf Stufe 1 bis 3 sein.[35] Dazu müssten 500.000 Erwerbspersonen um zumindest eine Stufe auf dem NFQ weiterkommen, im Detail bedeutet das:

- 70.000 Erwerbspersonen von Stufe 1 und 2 auf Stufe 3; 260.000 auf Stufe 4 und 5; und 170.000 auf Stufe 6 bis 10

- Die Kosten für die Qualifizierung auf Stufe 3, 4 und 5 werden mit jährlich 153 Mio. € bis zum Jahr 2020 berechnet

- Für die Qualifizierung auf Stufe 6 bis 10 werden für die dreizehn Jahre Kosten von jährlich 304 Mio. € angenommen (EGFSN 2007, 7).

Die Kosten für die Qualifizierung auf Stufe 6 bis 10 sollten nach einem bestimmten Schlüssel vom Staat, dem Unternehmen und den Individuen getragen werden. Für diese werden Stipendien empfohlen. Für die Geringqualifizierten empfiehlt die Expert Group, dass die Kosten für die Qualifizierung auf Stufe 4 und 5 mit entsprechenden Abschlüssen (Awards) vom Staat getragen werden sollen. Auch die Oppertunitätskosten (Lebensunterhalt und dergleichen) sollten öffentlich finanziert werden. Betont wird, dass die zu erwartenden Renditen diese Kosten übertreffen werden, man sollte also hier eher von Investitionen sprechen und die Rolle des Staates als „Piggy Bank" (Sparschwein), sehen, wie es Nicholas Barr bezeichnet hat.

Damit wird sichtbar, was die Bezeichnung „One Step Up" bedeutet. Auf der Grundlage dieses Konzepts wurde FAS (eine Art Arbeitsmarktservice, doch stärker an der Qualifizierung orientiert und mit eigenen Trainingseinrichtungen) damit beauftragt, das Programm in die Praxis umzusetzen, in Kooperation mit lokalen Weiterbildungseinrichtungen auf der kommunalen Ebene (Vocational Education Centers) und den Institutes of Technology, die ein breites Spektrum von Bildungsgängen anbieten, das von der Berufsschule (Apprenticeship Course) bis zu Universitätsausbildungen reicht (zwei Institutes of Technology reichen bis zum PhD) und auch betriebliche Weiterbildung für Unternehmen in der jeweiligen Region anbietet.

Das NFQ verortet die Aus- und Weiterbildung innerhalb der Stufen (Levels) untergliedert, so dass sie auch in Etappen absolviert werden kann, die dann zu einem Award (Abschluss) füh-

[35] Diese Empfehlung, vor allem die geringe Prozentzahl von 7% auf Stufe 1 bis 3 erscheint sehr kühn im Hinblick auf die von Cedefop für Europa geschätzten Daten.

ren. Ausbildungseinrichtungen müssen mit ihren Angeboten, um im NFQ aufgenommen zu werden, von Zulassungseinrichtungen zertifiziert werden. FETAC (Further Education and Training Assessment Center) ist für die Bildung bis zum Level 6 zuständig, HETAC (Higher Education and Training Assessment Center) ab dem Level 6. Auf diesem Level überschneiden sich akademische und berufliche Ausbildung. Betriebliche Weiterbildung, die nicht zertifiziert ist, wird zwar auch öffentlich gefördert, doch in geringerem Ausmaß (die betriebliche Weiterbildung ist lange Zeit zur Gänze öffentlich gefördert worden).

4.3. Knowledge Lift und One Step Up im Vergleich

Vergleicht man diese beiden Programme, das schwedische und das irische, so lässt sich zuerst als Gemeinsamkeit erkennen, dass beide von der Einsicht in Unterinvestitionen bei der Weiterbildung vor allem geringqualifizierter Personen ausgehen. Es besteht nicht die Erwartung, dass diese Unterinvestitionen durch die Unternehmen selbst beseitigt würden, sondern dass es dazu staatlicher Interventionen bedarf. Wenn sich diese Initiativen auch – in unterschiedlicher Form – an alle Erwerbspersonen richten, so geht es doch in erster Linie um Gruppen, unter denen Ältere einen relativ hohen Anteil ausmachen (in Irland sind 41% der Farmer älter als 54 Jahre). Ältere sind daher in diesen Programmen eine beachtete Gruppe, auch jene Personen, die im Verlauf der kommenden zehn bis fünfzehn Jahre zu dieser Gruppe gehören werden.

Beide Programme gehen von Gegebenheiten des Arbeitsmarktes in Spannung zu den Erfordernissen der wirtschaftlichen Entwicklung aus, orten jedoch in der Frage der Weiterbildung in erster Linie einen Mangel an Angeboten. Sie zielen daher stark auf umfassende Anreize für die Erwerbspersonen zur Aufnahme von Weiterbildungsaktivitäten. Für die definierten Zielgruppen werden Weiterbildung und Opportunitätskosten öffentlich getragen (in Schweden ist die individuelle Weiterbildung generell kostenfrei). In beiden Ländern ist die Kooperation der „Stakeholder“ ausgeprägt. So sind in Irland in den Boards sämtlicher Einrichtungen, die mit der Konzeption und Umsetzung von Weiterbildung befasst sind, das Wirtschafts- und das Bildungsministerium, Sozialpartner und lokale Institutionen hoch- und gleichrangig vertreten. Damit ist die Akzeptanz dieser Programme gewährleistet.

Unterschiede bestehen in der Verantwortlichkeit für die Weiterbildung. Knowledge Lift ist ein Programm, das – nicht nur, aber in erster Linie – auf das Nachholen eines Schulabschlusses abzielt. Der Lebensunterhalt für diese Zeit wird von der Kommune überwiesen. In Irland sind, mit dem Instrument des NFQ, berufliche und schulische Bildung stärker miteinander verwoben. Die Ausbildungen sind weder ausschließlich schulisch noch ausschließlich beruflich, zumindest bis zum Level 6 des NFQ. Die Stipendien zur Deckung der Lebenshaltungskosten werden von FAS, der Arbeitsmarkteinrichtung gedeckt. Eine gewisse Ähnlichkeit mit den Community Colleges in den USA ist hier gegeben (vgl. Jacobson/LaLonde/Sullivan 2003). Das schwedische System trennt die Sphären der Schule und des Berufs deutlicher voneinander ab als das irische. Hier sind allerdings Veränderungen zu beobachten, seit einigen Jahren wird auch in Schweden mit einem dualen Schulzweig experimentiert.

In beiden Fällen kann jedoch nicht von einer prononcierten Nachfrageorientierung gesprochen werden. In diesem Sinn und für die hier thematisierten Gruppen von Personen ist es zu kurz gegriffen, von einer „Verbetrieblichung der Weiterbildung“ zu sprechen. Die Inter-

ventionen gehen eher dahin, das Angebot an Qualifikationen zu verbessern. Die Evaluation von KL in Schweden zeigt, dass dieses Angebot auch positiv angenommen und nachgefragt wird. Im irischen One Step Up ist ausdrücklich von „Portable Skills“ die Rede und der NFQ mit den anerkannten Awards ist dafür ein geeignetes Instrument. In diesem Sinne zielen beide Programme auf das „Empowerment“ Älterer ab (im Zuge einer Exkursion mit Cedefop in Irland bekam ich zu hören, dass, wie in anderen Ländern auch, vor allem junge Menschen in medien- und kunstnahe Berufe strömen, weniger in die stark nachgefragten Ingenieurberufe. Das wurde beklagt, gleichzeitig aber versichert, man wolle hier keine Barrieren errichten. Abraham Lincoln wird der Satz zugeschrieben „Mein Vater war Bauer, damit ich Anwalt werde, und ich bin Anwalt, damit meine Kinder Künstler werden.“ Darin drückt sich vielleicht ein allgemeines generationelles Streben nach der Emanzipation von Zwängen aus).

Allerdings ist die volle Unterstützung im KL nur bis zum 55. Lebensjahr gegeben. Danach, so wird argumentiert, sind die sozialen Erträge aus diesen Bildungsinvestitionen nicht mehr hereinzubekommen. Der Staat tritt hier also als Investor auf. Weiterbildung ist zwar für jedes Alter öffentlich finanziert, die Opportunitätskosten jedoch nicht, weil die sozialen Erträge zu gering sind – nicht unbedingt in absoluten Zahlen, jedoch im Vergleich zu Investitionen für jüngere Personen. Ähnlich argumentieren Jacobson et al. für die Community Colleges in den USA, auch Wössmann/Schütz (2006, 12), die allerdings neben der Rendite den Aspekt der sozialen Teilhabe einbeziehen und aus diesem Grund Bildungsinvestitionen auch für Ältere vertreten.

4.4. Schlussbemerkungen

Zu alt für Weiterbildung? – war die eingangs gestellte Frage. Die Daten weisen auf bedeutende Qualifikationsschübe in den letzten eineinhalb Jahrzehnten hin. Diese Qualifikationsschübe erstrecken sich auf alle Altersgruppen, Ältere sind davon nicht ausgenommen. Die Daten zur Weiterbildung bilden diese Entwicklung allerdings nicht zur Gänze ab. Das führt zu der Frage, wie sich diese Qualifikationsschübe ereignen, eine Frage, die die Literatur zur Weiterbildung gegenwärtig stark beschäftigt und zu verstärkter Forschung über informelle, arbeitsnahe Weisen der Qualifizierung beiträgt.

Berufliche und individuelle Weiterbildung gehen ineinander über. Damit verschwimmt diese traditionelle Trennung von der Inhaltsseite her. Der Grund dafür liegt in der Verknüpfung von Lebens- und Arbeitsprozess und in neuen Anforderungen im Arbeitsprozess („Generic Skills“). Zunehmend werden Qualifikationen und Kompetenzen nachgefragt und entwickelt, die zur Bewältigung des persönlichen Lebensprozesses ebenso erfordert sind wie im Beruf. Daraus ist die Sichtweise einer Verbetrieblichung und Nachfrageorientierung der Weiterbildung entstanden. Die Botschaft, dass es notwendig ist, sich zu qualifizieren und ein Leben lang zu lernen, ist bei den AdressatInnen angekommen und weithin akzeptiert.

Ob die in Weiterbildung und Qualifizierung gesetzten Erwartungen erfüllt werden, ist weniger klar und wird unterschiedlich gesehen. Wie aus den Qualifizierungsprognosen von Cedefop zu ersehen ist, wird höhere Qualifikation eine steigende Zahl von Erwerbspersonen nicht davor bewahren, in sozial niedrig eingestuften Berufen zu landen.

Die Entwicklung zur Höherqualifizierung wird von Älteren mit vollzogen, wenngleich auf Grund der unterschiedlichen Erwartungen und Bedingungen im Lebenszyklus in spezifischer Weise. Die angesprochenen Qualifizierungsprozesse führen jedoch nicht per se zu einer Verlängerung des Arbeitslebens, sondern sie folgen den betrieblichen Gegebenheiten. Dort, wo diese Gegebenheiten eine Qualifizierung von Älteren und damit einhergehend ein längeres Verweilen im Erwerbsprozess erfordern, geschieht dies auch. Die Weiterbildungsaktivitäten werden stärker von den Unternehmen definiert als von den Beschäftigten (warum sollte z.B. ein/e ältere Beschäftigte/r in untergeordneter beruflicher Stellung und mit mäßiger Entlohnung anstatt des möglichst schnellen Übergang in den Ruhestand Weiterbildung mit ungewissen innerbetrieblichen Erfolgsaussichten betreiben?).[36] In Unternehmen entstehen dabei Konfliktlagen, die sich als paradoxes Führungsverhalten darstellen.

Aus physiologischer Sicht gibt es keinen Grund anzunehmen, dass Weiterbildung im Alter (50-65 Jahre) nicht mehr stattfinden könnte. Der Mensch hat ein wunderbares Organ, das Gehirn, mit vielen Milliarden Nervenzellen – kleinen Genies, wie Jill Taylor (2008) schreibt – deren Kapazität er kaum je ausschöpfen kann. Zudem lernen wir ständig – „man kann nicht nicht lernen“ – lautet ein aus der popularisierenden Gehirnforschung bekannter Ausspruch. So banal diese Erkenntnis erscheint, so umstritten war sie lange Zeit. Sie entspricht der anthropologischen Sicht vom Menschen als einem lernenden Wesen. Wenn also die Frage besteht, ob Lernabstinenz im Alter physiologisch oder sozial begründet ist, wird hier der Begründung in sozialen Gegebenheiten zugeneigt. Freilich ist bekannt, dass physiologische und soziale Aspekte in einer Wechselbeziehung stehen. So erzeugt etwa andauernder Stress die chemische Substanz Cortisol, die körperlich wirkt, indem sie Zellen zerstört. Und die Gehirntätigkeit wird sehr stark durch die sensomotorischen Aktivitäten bestimmt etc.

Lernen ist ein sozialer Prozess, ein Ereignis, das zwischen Menschen stattfindet. Das pädagogische Paradoxon ist das „Wollen Sollen“. Es vermittelt sich anfangs über die persönliche Beziehung. In der Folge, mit zunehmendem Lebensalter prägen darüber hinaus die gemachten Erfahrungen und die Lebensumstände die Motivation. Viele einschlägige Untersuchungen befestigen die allgemeine Übereinstimmung, dass die im Lebensverlauf gemachten Erfahrungen mit Aus- und Weiterbildung von vorrangiger Bedeutung sind. Wer an Bildung gewöhnt ist, wird sie auch weiterhin betreiben. Für diesen Typus ist womöglich durchaus nicht entscheidend, welche Rendite oder welche Aufstiegschancen damit verbunden sind, sondern es handelt sich um ein Normverhalten. Damit muss durchaus nicht Wohlbefinden oder persönliches Glück assoziiert sein. Zwei zitierte Beispiele, das der schwedischen Universitätslehrer und die Auswertung von SHARE zeigen hier jedoch unterschiedliche Resultate.

Das Beispiel der schwedischen Papierindustrie zeigt anderseits, dass eine Intervention in Richtung Aus- und Weiterbildung auch in einem späteren Lebensabschnitt erfolgen kann, ohne dass eine nennenswerte Bildungsentwicklung dahinter stünde. Bildungsbiografien nehmen also nicht zwangsläufig den einmal begonnenen Verlauf. Die Entscheidung für eine Weiterbildung auch im späteren Lebensalter kann individuell, als privater Akt erfolgen, sie

[36] Die Resultate des Sondermoduls der Arbeitskräfteerhebung zum „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ von 2006 zeigen deutlich, dass Weiterbildung hier nicht als Option gesehen wird. Auf die Frage nach möglichen Gründen die zu einer Verlängerung des Erwerbslebens hätten führen können, geben 2% der RespondentInnen (= 4% derer, die überhaupt einen Grund nennen) „bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten“ an, hingegen 25,8% (bzw. 61,4% der einen Grund Nennenden) einen „Besseren Gesundheitszustand“ (Statistik Austria 2007, 35).

kann angeregt werden und sie kann sich auch aus Notwendigkeiten ergeben. Es gibt Personen, die im späteren Alter die Berufsreifeprüfung absolvieren, eventuell um ein Studium zu beginnen oder bloß um diese Hürde genommen zu haben, sich zu beweisen, dass sie es können. Dieser Fall wird nicht der repräsentative sein. Doch selbst hier spielt die Angebotsseite eine entscheidende Rolle.

Lernen und Weiterbildung sind Tätigkeiten, für die Autonomie und Partizipation wesentlich sind. Im Arbeitsverhältnis ist der Zwang ein konstitutiver Bestandteil. Lohnarbeit ist grundsätzlich kein pädagogisches Konstrukt. Im Rahmen von Arbeitsverhältnissen ist allerdings Weiterbildung und Qualifikation ein bedeutender Aspekt. Aus diesem Oszillieren von Weiterbildung zwischen Autonomie und Zwang ergeben sich Konfliktsituationen. Im Unterschied zu Investitionen in Anlagen bleiben Investitionen in Weiterbildung bei den Beschäftigten, sie können daher nur über einen vermittelten Prozess produktiv gemacht werden. Die Komplexität dieses Prozesses und die daraus resultierende Notwendigkeit, entsprechende Instrumentarien zu entwickeln, kann die Möglichkeiten bzw. Bereitschaft von Unternehmen übersteigen. Das gilt auch und vielleicht gerade für ältere Beschäftigte mit ihren spezifischen Einstellungen, Erwartungen und Bedürfnissen. Man konnte sehen, wie diese Konfliktsituationen in Unternehmen als Interessenwidersprüche zwischen einzelnen Hierarchieebenen erscheinen. Insofern ist eine kritische Haltung zum Schlagwort vom „anthropozentrischen Paradigmenwechsel im Industriemanagement“, wie sie Büchter (2002, 351) einnimmt, angebracht.

Die vorhandenen Berechnungen zu dem mittelfristig im EU-Raum gegebenen Bedarf an Qualifikationen und den Ersatzraten der Arbeitskräfte zeigen, dass für Personen, die gegenwärtig zu den Älteren zählen oder in diesem Zeitraum dazu zählen werden, Qualifizierung von Bedeutung ist. Jetzt oder in Zukunft Ältere müssen mit anerkannten und transferierbaren Qualifikationen (portable and transferable skills) ausgestattet werden. Die nationalen Politiken dazu sind unterschiedlich. Von den Stakeholdern getragene Zertifizierungssysteme, im besten Fall nationale Qualifikationsrahmen, können entscheidend dazu beitragen, die Interessen der Älteren, der Unternehmen und der Gesellschaft miteinander zu vereinbaren. Die empirische Bildungsforschung hat in den letzten Jahren viele der verfestigten Annahmen, die zu Produktivität und Bildungsbereitschaft Älterer und zu den Motiven, Zielen und Zwecken der Weiterbildung herrschen, relativiert. Dennoch ist hier noch viel zu tun, wenn man etwa für Österreich an das gänzliche Fehlen von Längsschnittstudien bzw. Kohortenanalysen denkt. Diese langfristigen Unternehmungen müssen auf den Weg gebracht werden, mit dem Fokus nicht nur auf die jetzt schon Älteren, sondern auch auf jene, die es (dagegen ist kein Kraut gewachsen) in Zukunft sein werden.

BIBLIOGRAPHIE

Albrecht, James, Gerard *van den Berg* und Susan *Vroman* (2005), The Knowledge Lift: The Swedish Adult Education Program That Aimed to Eliminate Low Worker Skill Levels, in: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) Discussion Paper, Nr. 1503.

Albrecht, James, Gerard *van den Berg* and Susan *Vroman* (2006), The aggregate labor market effects of the Swedish knowledge lift program, in: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) Discussion Paper Nr. 2385.

Bassanini, Andrea, Allison *Booth,* Giorgio *Brunello,* Maria *De Paola* and Edwin *Leuven* (2005), Workplace Training in Europe, in: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) Discussion Paper 1640.

Behringer, Friederike, Bernd *Käpplinger* und Dick *Moraal* (2008), Betriebliche Weiterbildung in CVTS und AES – zur Anschlussfähigkeit und Komplementarität zweier Erhebungsinstrumentarien, in: Dieter *Gnahs,* Helmut *Kuwan* und Sabine *Seidel* (Hg.), Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Band 2, Berichtskonzepte auf dem Prüfstand, Bielefeld, 57-78.

Bohlinger, Sandra und Jasper *Van Loo* (2008), Lifelong learning for ageing workers: Sustaining employability while developing personality (= Paper prepared for: Working at old age – Emerging theories and empirical perspectives on ageing and work, Thessaloniki, 29-30 September 2008).

Böheim, René und Nicole *Schneeweis,* unter Mitarbeit von Ines *Mende* (2007), Renditen betrieblicher Weiterbildung in Österreich (= Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Bd. 103), Wien; download: http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d65/MWUG_103.pdf.

Bundesarbeitskammer (2009), Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen, unveröffentlichte Studie.

Büchter, Karin (2002), Betriebliche Weiterbildung – Historische Kontinuität und Durchsetzung in Theorie und Praxis, in: Zeitschrift für Pädagogik, 48. Jg., Nr. 3, 336-355.

Cedefop (2008a), Future skill needs in Europe. Medium-term forecast. Synthesis report, Luxembourg.

Cedefop (2008b), Innovative learning measures for older workers (= Cedefop Panorama Series; 159), Luxembourg.

Cedefop (2008c), Skills needs in Europe. Focus on 2020 (= Panorama Series; 160), Luxembourg.

Cedefop (2009), Continuity, consolidation and change. Towards a European era of vocational education and training (= Cedefop Reference Series; 73), Luxembourg.

Europäische Kommission (2001), Allgemeine & berufliche Bildung – Lifelong Learning, KOM(2001) 678 endgültig, Brüssel.

Europäische Kommission/Eurostat (2005), Klassifikation von Lernaktivitäten, Luxemburg.

EGSFN (Expert Group on Future Skills Needs) (2007), Tomorrow's Skills. Towards a National Skills Strategy, 5th Report, Dublin.

Falkenstein, Michael (2008), Stärken und Potentiale Älterer aus Sicht von Neuropsychologie und Neurophysiologie (= Präsentation für: Weiterbildung älterer Beschäftigter – Konzepte und Handlungsfelder, Bonn, 3-4 September 2008), http://www.bibb.de/dokumente/pdf/12pr_veranstaltung_weiterbildung_aelterer_vortrag_Falkenstein_3-40908.pdf (Zugriff Juni 2009).

Feichtinger, Gustav, Maria *Winkler-Dworak,* Inga *Freund,* Alexia *Prskawetz* and Fernando

Riosmena (2007), On the age dynamics of learned societies – taking the example of the Austrian Academy of Sciences, in: Vienna Yearbook of Population Research 2007, 107-131.

Grubb, Norton und Paul *Ryan* (1999), The roles of evaluation for vocational education and training. Plain talk on the field of dreams, London.

Holmer, Jan, Roland *Kadefors* and Per-Olof *Thang* (2008), Enabling longer worklife – four case studies (= Paper prepared for: Working at old age – Emerging theories and empirical perspectives on ageing and work, Thessaloniki, 29-30 September 2008).

Höghielm, Robert (2007), Lifelong learning and Vocational Education and Training, download: http://www.livskompetens.com/competence50+/results-session-08.php.

Hüther, Gerald (2009), „Müssen wir umdenken oder umfühlen? Die neurobiologischen Hintergründe von Veränderungsprozessen", Vortrag bei den 28. Goldegger Dialogen, 10-13 Juni 2009, www.schlossgoldegg.at

Ichino, Andrea, Guido *Schwerdt,* Rudolf *Winter-Ebmer* and Josef *Zweimüller* (2007), Too Old to Work, Too Young to Retire?, in: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) Discussion Paper Nr. 3110.

Iller, Carola (2005), Altern gestalten – berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf, Bonn; download: http:/www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_12.pdf (Zugriff Mai 2009).

Iller, Carola (2008a), Lernen im Lebenslauf: Lernmotivation und Lerngelegenheiten in der zweiten Berufshälfte (= Präsentation für: Weiterbildung älterer Beschäftigter – Konzepte und Handlungsfelder, Bonn, 3-4 September 2008), ppt, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/12pr_veranstaltung_weiterbildung_aelterer_vortrag_Iller_3-40908.pdf (Zugriff Juni 2009).

Iller, Carola (2008b), Learning in later life: a longitudinal study of participation in continuing education, http://www2.warwick.ac.uk/study/cll/esrea/abstracts/iller_paper.pdf (Zugriff Mai 2009).

Ilmarinen, Juhani (2005), Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union, Helsinki.

Jacobson Louis, Robert *LaLonde* and Daniel *Sullivan* (2003), Should We Teach Old Dogs New Tricks? The Impact of Community College Retraining on Older Displaced Workers, Federal Reserve Bank of Chicago Working Paper, 2003-25.

Keep, Ewart, Ken *Mayhew* and Mark *Corney* (2002), Review of the evidence on the rate of return to employers of investment in training and employer training measures, SKOPE Research Paper No. 34.

Kuhn, Thomas (1973), Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt am Main.

Mesch, Michael (2007), Üben die Erwerbspersonen in Österreich bildungsadäquate Berufe aus?, in: Wirtschaft und Gesellschaft 33/4 (2007), 591-602.

OECD (2007), Modernising social policy for the new life course, Paris.

Pahl, Ray (1997), Bringing work to life, in: Jan *Holmer* and Jan Ch. *Karlsson* (eds.), Work-Quo Vadis? Re-thinking the Question of Work, Ashgate, 29-46.

Prskawetz-Fürnberg, Alexa, Bernhard *Mahlberg* und Vegard *Skirbekk* (2007), Demografic Structure and Firm Productivity in Austria, in: Wirtschaftspolitische Blätter 2007/4, 595-608.

Salfinger, Brigitte und Guido *Sommer-Binder* (2009), Erwachsenenbildung. Hauptergebnisse der Erhebung über Erwachsenenbildung (AES) 2007, in: Statistische Nachrichten 1/2009, 35-49.

Schalk, Rene (2008), The role of matching individual and organizational needs in the employ-

ment relationship as a facilitating factor enabilng longer working lives (= Paper prepared for: Working at old age – Emerging theories and empirical perspectives on ageing and work, Thessaloniki, 29-30 September 2008).

Schneider, Alexander und Petra *Völkerer* (2009), Die Bedeutung des CVTS für den sozialen Dialog in Österreich, in: Friederike *Behringer,* Bernd *Käpplinger* und Günter *Pätzold* (Hg.), Betriebliche Weiterbildung – Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 22/2009, 198-213.

Schulze, Elke (2008), Der Kompass-Prozess – eine Standortbestimmung in der zweiten Berufshälfte (= Präsentation für: Weiterbildung älterer Beschäftigter – Konzepte und Handlungsfelder, BIBB, Bonn, 3-4 September 2008).

Seiverth, Andreas (2008), Die Auflösung der Allgemeinen Erwachsenenbildung im Zeichen europäischer Bildungs- und Machtpolitik, in: Dieter *Gnahs,* Helmut *Kuwan* und Sabine *Seidel* (Hg.), Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Band 2, Berichtskonzepte auf dem Prüfstand, Bielefeld, 89-94.

Sohlman, Asa (2003), Strengths and weaknesses of the Swedish AEI (Adult Education Initiative) and ILA (Individual Learning Accounts) as systemic approaches to cofinancing lifelong learning – A Tale of Two Schemes (= Paper prepared for the International Policy Conference: Policies to strengthen incentives and mechanisms to co-financing lifelong learning, 8-10 October 2003, Petersberg, Bonn Germany).

Statistik Austria (2004), Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Wien.

Statistik Austria (2007), Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2006, Wien.

Statistik Austria (2008a), Betriebliche Weiterbildung 2005 (= CVTS 3), Wien.

Statistik Austria (2008b), Demografisches Jahrbuch 2007, Wien.

Statistik Austria (2009), Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES) 2007, Wien.

Stenberg, Anders (2003), An evaluation of the Adult Education Initiative relative Labor Market Training, Umea Economic Studies, 609.

Taylor, Jill (2008), Mit einem Schlag, München.

Tikkanen, Tarja (2008), The learning society as a greying society: perspectives to older workers and lifelong learning, in: Cedefop (ed.), Fourth report on vocational education and training research in Europe: background report. Volume 2, Luxembourg.

Tippelt, Rudolf, Bernhard *Schmidt-Hertha* und Helmut *Kuwan* (2008), Weiterbildungsteilnahme nach Altersgruppen unter Einschluss der bis zu 80-Jährigen, in: Dieter *Gnahs,* Helmut *Kuwan* und Sabine *Seidel* (Hg.), Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Band 2, Berichtskonzepte auf dem Prüfstand, Bielefeld, 125-139.

Tippelt, Rudolf, Bernhard *Schmidt,* Simone *Schnurr,* Simone *Sinner* und Catharina *Theisen* (2009), Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel, Bielefeld.

Van der Hejden, Beatrice, Annet *de Lange,* Evangelia *Demerouti* and Claudia *van der Hejde* (2008), Age as Moderator in the Relationship Between Self- Versus Supervisor Ratings of Employability and Career Success (= Paper prepared for: Working at old age – Emerging theories and empirical perspectives on ageing and work, Thessaloniki, 29-30 September 2008).

Wößmann, Ludger und Gabriele *Schütz* (2006), Efficiency and Equity in European Education and Training Systems. Analytical Report for the European Commission, Brüssel.

Ziegler, Petra (2009), Beschäftigung und Gesundheit von älteren Personen im erwerbsfähigen Alter in Österreich, Auswertung der SHARE-Daten, 2. Welle (2006/07), nicht veröffentlicht.

VERZEICHNIS DER GRAFIKEN UND TABELLEN

Grafik 1: Erwerbspersonen in Österreich 2001 bis 2030, insgesamt 10
Grafik 2: Erwerbspersonen 2001 bis 2030, nach Altersgruppen 10
Grafik 3: Erwerbspersonen bzw. -tätige, nach Altersgruppen und Geschlecht, Volkszählung (VZ) 1991 und Mikrozensus (MZ) 2007 12
Grafik 4: Männliche Erwerbspersonen nach Altersgruppen und ÖNACE, VZ 1991 13
Grafik 5: Männliche Erwerbspersonen nach Altersgruppen und ÖNACE, VZ 2001 14
Grafik 6: Erwerbstätige Männer nach Altersgruppen und ÖNACE, MZ 2007 15
Grafik 7: ÖNACE D, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, VZ 1991 16
Grafik 8: ÖNACE D, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, VZ 2001 16
Grafik 9: ÖNACE D, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, MZ 2007 17
Grafik 10: ÖNACE K, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, VZ 1991 17
Grafik 11: ÖNACE K, Männer nach Alter und ISCO, VZ 2001 18
Grafik 12: ÖNACE K, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, MZ 2007 19
Grafik 13: ÖNACE G, Männer, nach Altersgruppe und ISCO, VZ 1991 19
Grafik 14: ÖNACE G, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, VZ 2001 20
Grafik 15: ÖNACE G, Männer, nach Altersgruppen und ISCO, MZ 2007 21
Grafik 16: Weibliche Erwerbspersonen nach Altersgruppen und ÖNACE, VZ 1991 22
Grafik 17: Weibliche Erwerbspersonen nach Altersgruppen und ÖNACE, VZ 2001 22
Grafik 18: Erwerbstätige Frauen nach Altersgruppe und ÖNACE, MZ 2007 23
Grafik 19: ÖNACE G, Frauen, nach Altersgruppe und ISCO, VZ 1991 24
Grafik 20: ÖNACE G, Frauen, nach Altersgruppen und ISCO, VZ 2001 24
Grafik 21: ÖNACE G, Frauen, nach Altersgruppen und ISCO, MZ 2007 25
Grafik 22: ÖNACE N, Frauen, nach Alter und ISCO, VZ 1991 26
Grafik 23: ÖNACE N, Frauen, nach Alter und ISCO, VZ 2001 26
Grafik 24: ÖNACE N, Frauen, nach Alter und ISCO, MZ 2007 27
Grafik 25: ÖNACE K, Frauen, nach Alter und ISCO, VZ 1991 28
Grafik 26: ÖNACE K, Frauen, nach Alter und ISCO, VZ 2001 28
Grafik 27: ÖNACE K, Frauen, nach Altersgruppen und ISCO, MZ 2007 29
Grafik 28: ÖNACE K, Frauen, nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss, MZ 2007 30
Grafik 29: ÖNACE D, Männer nach Alter und höchstem Schulabschluss, MZ 2007 31
Grafik 30: ÖNACE G, Männer, nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss, MZ 2007 32
Grafik 31: ÖNACE K, Männer, nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss, MZ 2007 32
Grafik 32: ÖNACE G, Frauen, nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss, MZ 2007 33
Grafik 33: ÖNACE N, Frauen, nach Altersgruppen und höchstem Schulabschluss, MZ 2007 33
Grafik 34: Benötigte Qualifikation für ausgeübte Tätigkeit: Vergleich Berufseinstieg – aktuelle Situation 35
Grafik 35: Veränderungen in der Zusammensetzung von Qualifikationsebenen bei einfachen Tätigkeiten (ISCO 9) zwischen 1996-2006 sowie Prognosen bis

2020, in %, EU-25 ... 39
Grafik 36: Typen von Einstellungen zum Lernen und Arbeiten ... 49
Grafik 37: Darstellungen von möglichen Definitionen des Konzepts „Alterung“ und Indikatoren ... 50
Grafik 38: Länderunterschiede in der Anzahl der Verpflichtungen der ArbeitgeberInnen im Altersverlauf ... 55
Grafik 39: Länderunterschiede in der Erfüllung von Verpflichtungen durch ArbeitgeberInnen ... 56
Grafik 40: Länderunterschiede in der Erfüllung von Verpflichtungen durch die Beschäftigten im Altersverlauf ... 56
Grafik 41: Commitment nach Altersgruppen ... 59
Grafik 42: Verteilung des Verhältnisses Verausgabung/Belohnung (berufliche Gratifikationskrisen) bei 45- bis 54-Jährigen ... 60
Grafik 43: Korrelationen mit dem Arbeitszufriedenheitsindex ... 61
Grafik 44: Korrelationen mit dem Anerkennungsindex ... 62
Grafik 45: Erhebung über die Erwachsenenbildung 2007: Erfasste Lernformen ... 68
Grafik 46: Teilnahme an nicht-formaler Bildung, 2003 und 2007, nach Altersgruppen ... 69
Grafik 47: Besuch von beruflichen und privaten Kursen nach Alter, 2003 ... 70
Grafik 48: Teilnahme an nicht-formaler Bildung, 2006/2007 ... 70
Grafik 49: Teilnahme an arbeitsbezogenen nicht-formalen Bildungsaktivitäten, Männer, nach Bildungsabschluss und Alter, 2006/2007 ... 71
Grafik 50: Teilnahme an arbeitsbezogenen nicht-formalen Bildungsaktivitäten, Frauen, nach Schulabschluss und Alter, 2006/2007 ... 72
Grafik 51: Erlernen neuer Fähigkeiten im Beruf nach Bildungsabschluss ... 72
Grafik 52: Ausbildungsbereiche des zuletzt besuchten Kurses, nach Geschlecht, 2003 ... 73
Grafik 53: Ausbildungsfelder formaler und nicht-formaler Bildung sowie informellen Lernens, 2006/2007 ... 74
Grafik 54: Entwicklung der Teilnahme an Weiterbildung ... 78
Grafik 55: Kursteilnahmequoten nach Altersgruppen und Beschäftigtengrößenklassen ... 80
Grafik 56: Qualifikationsprofil der irischen Arbeitskräfte entsprechend dem Nationalen Qualifikationsrahmen 2005 und Szenarien für 2020 ... 88

Tabelle 1: Geforderte Formalqualifikation zu Beginn der Erwerbsbiographie der ILSE-Befragten ... 34
Tabelle 2: Prognostiziertes Beschäftigungswachstum, 2006-2015 (jährlich, in %) ... 38
Tabelle 3: Phasen der Strukturbildung und des Strukturübergangs ... 51
Tabelle 4: Phasen des beruflichen Werdegangs ... 52
Tabelle 5: Entwicklung des psychologischen Vertrags nach Alter, Durchschnitt (DS) ... 54
Tabelle 6: Arbeitszufriedenheit nach Bildungsgrad ... 61
Tabelle 7: Teilnahme Erwerbstätiger an beruflich motivierten nicht-formalen Bildungsaktivitäten 2006/2007 nach Gründen für die Teilnahme (Mehrfachangaben möglich) ... 75
Tabelle 8: Informationsquellen für Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten 2006/2007 (Mehrfachangaben möglich) ... 76
Tabelle 9: Wichtigste Bildungshindernisse von Personen, die 2006/2007 zwar an Bildungsaktivitäten teilnahmen, aber an weniger als sie wollten ... 77
Tabelle 10: Beiträge für die Weiterbildung die an die Gemeinden und an die TeilnehmerInnen überwiesen wurden (in Mio. SEK) ... 83

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AG – ArbeitgeberInnen
AN – ArbeitnehmerInnen
AES – Adult Education Survey
Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training
CVTS – Continuing Vocational Training Survey
ECHP – European Community Household Panel
EGFSN – Expert Group on Future Skills Needs
FAS – Foras Aiseanna Saothair (Training and Employment Authority)
FETAC – Further Education and Training Assessment Center
HETAC – Higher Education and Training Assessment Center
ILA – Individual Learning Accounts
ILSE – Interdisziplinäre Längsschnittstudie des Erwachsenenalters
ISCO – International Standard Classification of Occupations
KL – Knowledge Lift
LLL – Lebenslanges Lernen
LMT – Labour Market Training
MZ – Mikrozensus
NFQ – National Framework of Qualifications
ÖNACE – Österreichische Variante der Nomenclature générale des activités économique dans les Commautés Européennes
PhD – Philosophical Doctor
SHARE – Survey on Health, Ageing and Retirement
VZ – Volkszählung

AUTOR

Alexander *Schneider* ist Mitarbeiter in der Abteilung Bildungspolitik der AK Wien.

Impressum:
Herausgeber und Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22.
Redaktion: Dr. Ursula Filipič und Sandra Emerling, AK Wien, Abteilung Sozialpolitik.
Printmarketing: Johann Polonyi, 1180 Wien.
Druck: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH, 1210 Wien.

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.

Bisher erschienen

1 Ulrich Schönbauer, Ältere im Betrieb (Februar 2006)

2 Ursula Filipič (Hg.), Neoliberalismus und Globalisierung (September 2006)

3 Ursula Filipič (Hg.), Arbeitsmarktpolitik in Europa (März 2007)

4 Kai Biehl und Norbert Templ (Hg.), Europa altert – na und? (August 2007)

5 Helmut Ivansits und Ursula Filipič (Hg.),
Privatisierung von Gesundheit – Blick über die Grenzen (November 2007)

6 Ursula Filipič (Hg.), Soziale Gerechtigkeit versus Eigenverantwortung
(Dezember 2007)

7 Josef Wallner (Hg.), Gestaltung und Finanzierung von Arbeitsmarktpolitik:
Ein internationaler Vergleich (Jänner 2008)

8 Erik Türk (Hg.), Invalidität: Aktuelle Debatten – Lösungsvorschläge
(August 2008)

9 Gerhard Stemberger (Hg.), Psychotherapie zwischen gesellschaftlicher
Anpassung und Emanzipation (April 2009)

ISBN 978-3-7063-0377-4

Publikationen aus dieser Reihe bestellen Sie bitte unter Tel. (01) 501 65 401
AK Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Artikelnummer: 266

AK WIEN

wien.arbeiterkammer.at