

## Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren

Im Rahmen der vorliegenden Studie<sup>1</sup> wurden die Problemlagen und Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen herausgearbeitet. Die Beachtung dieses Spannungsfeldes ist eine wesentliche Voraussetzung für die Diskussion von adäquaten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Konzepten, die zur Förderung Älterer am Arbeitsmarkt beitragen können. Das Thema wurde mittels Literaturanalysen, sekundärstatistischer Analysen, explorativer Interviews mit fünf arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen (AK, ÖGB, IV, AMS, Privatwirtschaft) sowie mittels 20 explorativer Interviews mit ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren bearbeitet.

### 1. Die arbeitsmarktpolitische Situation älterer ArbeitnehmerInnen und älterer Arbeitsloser

Die Alterung der Beschäftigten und der wirtschaftliche Strukturwandel gehören gegenwärtig zu den bedeutendsten Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt. Aufgrund sinkender Geburtenraten und einer steigenden Lebenserwartung zeichnet sich der Trend einer schrumpfenden, zunehmend älteren Gesamtbevölkerung ab. Laut demographischer Prognosen wird die Gruppe der 40- bis 64jährigen im Jahr 2010 mit ca. 53 Prozent bereits die Mehrheit des Arbeitskräftepotentials bilden.

Der demographische Wandel fällt weitgehend mit Veränderungen am Arbeitsmarkt zusammen, d. h. einer Intensivierung des internationalen Wettbewerbs, einem raschen Strukturwandel (Branchen-, Management- und Tätigkeitsstrukturen) sowie einer Vielzahl an technologischen, produktionstechnischen und arbeitsorganisatorischen Neuerungen. Daraus ent-

stehen neue Anforderungen an die Arbeitskräfte (z. B. neue Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen, Flexibilität, Schlüsselqualifikationen, eigenverantwortliches Arbeiten). Die Reorganisations- und Geschäftsstrategien der Unternehmen ziehen oftmals eine Veränderung der Betriebs- und Arbeitsorganisation sowie der Personalpolitik nach sich, die negative Auswirkungen für ältere ArbeitnehmerInnen bringt.

Ältere ArbeitnehmerInnen sind im Zuge der Umstrukturierung von Unternehmen überproportional häufig vom Abbau von Arbeitsplätzen betroffen. Aber auch insgesamt sind Ältere am Arbeitsmarkt (stärker als andere Gruppen) vom Risiko des Arbeitsplatzverlustes und von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht. Gleichzeitig sind Ältere beim Arbeitsplatzwechsel bzw. beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt mit Einstiegsbarrieren Vorbehalten und Vorurteilen seitens der Unternehmen konfrontiert (Alter, fehlende Anpassungsfähigkeit usw.).

Ältere ArbeitnehmerInnen, die in Beschäftigung stehen, sehen sich oft mit einem Mangel an altersgerechten Strukturen im Betrieb konfrontiert. Mit zunehmendem Alter sind ihnen weitere Karrieremöglichkeiten und der Zugang zu Personalschulungen häufig verwehrt. Hinzu kommt ein Mangel an betrieblicher Gesundheitsförderung, dessen negative Konsequenzen die älteren ArbeitnehmerInnen stärker betreffen.

### 2. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Konzepte zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Konzepte zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen können auf mehreren Ebenen ansetzen:<sup>2</sup>

- a) Maßnahmen und Regelungen, welche die Diskriminierung älterer Personen bei der Einstellung bzw. Freisetzung

<sup>1</sup> Die Studie »Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen« wurde im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung (BIQ) von den sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituten abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; [www.abif.at](http://www.abif.at)) und SORA (Institute for Social Research and Analysis, [www.sora.at](http://www.sora.at)) erstellt und mit Jahresbeginn 2004 abgeschlossen; die Publikation der Langfassung in der Reihe AMS report erfolgt mit Juli 2004 (AMS report 39).

<sup>2</sup> Vgl. u. a. Horejs, Irene (1999): Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen. Europäische Erfahrungen und Beispiele, ÖSB-Unternehmensberatung GesmbH (Hg.), Wien, Seite 11f.

zung verhindern und/oder Anreize zu einer positiven Diskriminierung setzen:

- Lohnpolitische Modifikationen, insbesondere die Neugestaltung der an die Verweildauer geknüpften Gehaltszuschläge (z. B. Änderung des Senioritätsprinzips).
  - Finanzielle Anreize, wie etwa Lohnzuschüsse oder Eingliederungsbeihilfen (z. B. Bonus-Malus-System, Come Back, Altersteilzeitgeld, Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell).
  - Spezifische Ausgestaltung des Kündigungsschutzes für ältere ArbeitnehmerInnen.
- b) Methoden des betrieblichen Alters- und Personalmanagements, die ein Umfeld schaffen sollen, in dem ältere Personen ihre spezielle Leistungsfähigkeit optimal ausschöpfen und weiterentwickeln:
- Förderung adäquater betrieblicher Weiterbildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen.
  - Förderung von ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung zur Verhinderung einseitiger körperlicher Belastungen bzw. zum Ausgleich verminderter physischer Leistungsfähigkeit.
  - Förderung von neuen Arbeitszeitmodellen (z. B. Altersteilzeit und Gleitpensionsmodelle).
  - Förderung von neuen Formen der Arbeitsorganisation, mit denen das Leistungspotential Älterer besser genutzt werden kann.
- c) Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, und zwar mit dem Ziel, ältere Arbeitskräfte wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren:
- Aktivierende Maßnahmen, wie etwa Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Arbeitsuche und Vermittlung.
  - Beschäftigung von Älteren am 2. Arbeitsmarkt, wie etwa im Rahmen von Beschäftigungsprojekten oder Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen.
  - Förderung von Unternehmensgründungen (Beratung, Infrastruktur, Zugang zu Gründungsberatungen u. ä.).
  - Selbsthilfegruppen und Netzwerke Älterer.
- d) Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen. Dies betrifft im wesentlichen die Sensibilisierung und Informationsausstattung aller involvierten Akteure.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die in Österreich bisher gesetzt wurden, konzentrieren sich insbesondere auf finanzielle Anreize, so etwa Lohnzuschüsse, Qualifizierungsförderungen, sowie auf aktivierende Maßnahmen und die Beschäftigung von Älteren am Zweiten Arbeitsmarkt.

Insgesamt wären kombinierte Maßnahmenbündel, die auch Bildungs-, Sozial- und Gesundheitspolitik umfassen, am erfolgreichsten. Wichtig ist in jedem Fall eine Doppelstrategie, die sowohl auf die Beseitigung akuter Beschäftigungsprobleme Älterer als auch auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Erwerbslebens abzielt.

### 3. Problemlagen und Maßnahmen aus Sicht von älteren ArbeitnehmerInnen und ExpertInnen

Insgesamt ist festzustellen, daß ein Großteil der befragten ArbeitnehmerInnen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen als zentrale Voraussetzung für altersgerechtes Arbeiten sieht. Arbeitsdruck und Arbeitstempo haben sich in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich erhöht und sind für die Befragten sehr belastende Stressoren.

Körperliche Beanspruchung gehört zu den wichtigsten Problemen des Alterns in der Arbeitswelt. In manuellen Berufen werden die Grenzen der körperlichen Leistungsfähigkeit erreicht. In interaktions- und kommunikationsintensiven Berufen fällt die psychische Belastung mit zunehmender Dauer der Erwerbskarriere stärker ins Gewicht.

Aus ExpertInnensicht ist eine Verminderung extremer körperlicher Belastungen durch technologische Entwicklungen prinzipiell gegeben, was einen längeren Verbleib im Arbeitsleben vertretbar macht. Jedoch wird präventiver Gesundheitsschutz, insbesondere im Bereich der Produktion, nicht als Voraussetzung erachtet, um körperliche Arbeit im Alter überhaupt noch verrichten zu können. Wichtig ist es, gesundheitsförderliche Maßnahmen auf die Bedürfnisse einzelner ArbeitnehmerInnen oder ArbeitnehmerInnengruppen abzustimmen. Wenn zeitlicher Mehraufwand und/oder die Veränderung von Arbeitsgewohnheiten damit verbunden sind, ist Bewußtseinsbildung vonnöten, um Akzeptanz bei den Betroffenen zu schaffen.

Zur Streßentlastung wären neue Formen der Arbeitsorganisation sinnvoll und erfolgversprechend. So würden etliche Befragte ihr Aufgabengebiet im Alter gerne dahingehend modifizieren, daß sie vom aktuellen Tagesgeschehen entlastet würden und dafür beratende oder (an-)leitende Aufgaben übernehmen. Unter dieser Prämisse können sich einige Befragte – besonders Höherqualifizierte – auch Erwerbsarbeit über das derzeitige Pensionsalter hinaus vorstellen. Leider handelt es sich hierbei um Maßnahmen, welche nur außerordentlich selten möglich sind. Auch eine personelle Entlastung wird in den Betrieben in der Regel nicht angeboten.<sup>3</sup>

Altersteilzeit wird von ExpertInnen durchaus empfohlen und auch von den Betroffenen erwähnt. Sie ist jedoch insbesondere für Niedrigqualifizierte kaum eine reale Option, da die Existenzsicherung nicht mehr gewährleistet ist.

Aus Sicht der ExpertInnen stehen Weiterbildung und Qualifizierung bei den erfolgversprechenden Maßnahmen an erster Stelle. Die interviewten ExpertInnen sehen Aufholbedarf bei der Aktualisierung der Qualifikationen von älteren ArbeitnehmerInnen. Dies betreffe neue Produktionsweisen und Fertigungsverfahren genauso wie den selbstverständlichen Umgang mit Neuen Technologien und Schlüsselqualifikationen (soziale Kompetenz, Teamfähigkeit u. dgl.).

<sup>3</sup> Einzige Ausnahme ist ein befragter Handwerker am Bau, welcher berichtet, daß ihm bei Bedarf ein Helfer zur Verfügung gestellt wird.

Für die Befragten selbst nehmen Weiterbildung und Qualifizierung einen sehr unterschiedlichen Stellenwert ein. Für Höherqualifizierte (z. B. Buchhalterin, Höhere Angestellte, Sekretärin, IT-Kräfte, Selbständiger) ist kontinuierliche Weiterbildung meist ohnedies ein unabdingbarer Bestandteil ihres Erwerbslebens. Befragte mit niedrigerer Qualifikation (z. B.: Hilfskraft im Hotel-/Gastgewerbe, Haustechniker) hingegen sehen (resignativ) in Weiterbildungsaktivitäten meist keine Chance für eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation.

Fast alle Befragte betonen ihr berufliches Erfahrungswissen als wesentliche Kompetenz – größere Belastbarkeit und Gelassenheit, das Erkennen von Gesamtzusammenhängen, die rasche Einschätzung von Problemlagen und Lösungsmöglichkeiten sowie die Fähigkeit zu eigenverantwortlichem, selbständigem Arbeiten. Den Befragten mangelt es diesbezüglich also durchaus nicht an Selbstwahrnehmung. Sie wünschen sich jedoch, daß dieses Wissen mehr geachtet und geschätzt wird.

Auf betrieblicher Ebene scheint es kaum spezifische Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramme für ältere ArbeitnehmerInnen zu geben, sondern – wenn Weiterbildung im Betrieb überhaupt ein Thema ist – laufende Weiterbildungsangebote für alle MitarbeiterInnen. ExpertInnenempfehlungen lauten dahingehend, daß Weiterbildungskonzepte für Ältere praxisbezogen sein sollten sowie an das bereits bestehende Erfahrungswissen anknüpfen und die bisherigen Berufs- und Qualifikationsbiographien sinnvoll erweitern oder ergänzen sollten.

Von großer Bedeutung sind für ExpertInnen und Betroffene Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen. Die Bewußtseinsbildung soll zum einen auf der betrieblichen Ebene ansetzen, wobei insbesondere die Kompetenzen und Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen kommuniziert werden müssen. Best-Practice-Beispiele können hier Vorbildfunktion haben. Zum anderen sei aber auch auf privater Ebene ein Umdenkprozeß vonnöten, sodaß der längere Verbleib im Erwerbsleben in die individuelle Lebensplanung Eingang finden kann.

Die befragten älteren ArbeitnehmerInnen selbst nennen das Bedürfnis nach mehr Anerkennung und Respekt gegenüber älteren MitarbeiterInnen und generell älteren Menschen in der Gesellschaft als wichtigen Punkt.

ExpertInnen haben als (vorübergehende) Maßnahme auch Arbeitskräfteüberlassung und die Emplacement Stiftung als Strategien zur Reintegration in den Arbeitsmarkt genannt. Die Betroffenen nennen diesen Punkt nicht.

Lohnpolitische Maßnahmen, welche von den ExpertInnen für wichtig und sinnvoll gehalten werden, werden von den befragten ArbeitnehmerInnen abgelehnt oder gar nicht genannt.

In der Zukunftsperspektive der meisten befragten ArbeitnehmerInnen dominiert die Ausrichtung auf das Ende der Berufstätigkeit. Über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten, kann sich – unabhängig von der Branche – kaum jemand vorstellen. In den niedrigqualifizierten Bereichen sind die beruflichen Handlungsoptionen geringer und die Ängste vor Arbeitslosigkeit größer. In den höherqualifizierten Bereichen werden be-

rufliche Veränderungen zwar auch nicht unbedingt angestrebt, aber auch nicht gänzlich ausgeschlossen. Die Motivation, das eigene Arbeitsleben bis zum Schluß anspruchsvoll und abwechslungsreich zu gestalten, ist hier eher gegeben.

#### 4. Resümee: Einflußfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen

Folgende Faktoren erwiesen sich bezüglich der Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen als die relevantesten Förder- oder Belastungsfaktoren:

- **Formale Qualifikation:** Eine fundierte berufliche Qualifikation erweist sich als Förderfaktor. Aufgrund von anderen Einflußfaktoren (z. B. Pflegearbeit der Frauen) ist ein hoher Qualifikationsgrad allein noch kein Garant für eine befriedigende Beschäftigungssituation im Alter.
- **Regelmäßige Weiterbildung:** Auch regelmäßige Weiterbildung kann ein Baustein für eine befriedigende Berufssituation im Alter sein. Dies gilt jedoch vor allem für Höherqualifizierte in »geistigen« Berufen. Personen mit geringerer Qualifikation sehen darin kaum eine Möglichkeit zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation.
- **Kontinuität, Karriereverlauf, Aufstieg:** Starke Einbrüche und Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf zählen grundsätzlich zu den Risikofaktoren. Umgekehrt ist eine kontinuierliche Berufsbiographie aber noch kein Indikator für eine befriedigende Arbeitssituation im Alter, sondern diese kann auch ein Anzeichen für eine berufliche Sackgasse sein.
- **Erfahrungswissen:** Mittel- und hochqualifizierte Arbeitskräfte scheinen sich des »Marktvorteils« ihres Erfahrungswissens bewußt zu sein. Niedrigqualifizierte Arbeitskräfte betonen eher ihre größere »Arbeitswilligkeit« im Vergleich zu den Jungen.
- **Motivationale Faktoren:** Arbeitskräfte auf mittlerem und hohem Qualifikationsniveau erwähnen ihre Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsbereitschaft. Geringqualifizierte betonen ihre hohe Arbeitsmoral.
- **Branchenspezifische Faktoren, körperlich belastende Arbeit:** Körperliche Schwerarbeit und permanente psychische Belastungen zählen zu den relevantesten Risikofaktoren. Auch Branchen- und Betriebsspezifika, wie etwa Nacht- und Schichtdienste, unregelmäßige Arbeitszeiten, Überstunden etc., werden von den Befragten zum Teil als sehr belastend erlebt.
- **Außerberufliche Lebensumstände:** Die außerberuflichen Lebensumstände (Pflege von Angehörigen) erweisen sich bei den Frauen als beträchtlicher Belastungsfaktor.

In der abschließen Übersicht sind – gesondert für jedes Qualifikationsniveau – die wichtigsten Einflußfaktoren auf alternsgerechtes Arbeiten sowie die Konsequenzen, die in Frage kommenden Maßnahmen und die Hindernisse für diese Maßnahmen benannt.

## Übersicht: Einflußfaktoren (+/-) hinsichtlich der Erwerbssituation Älterer

	Einflußfaktoren (+/-) für Berufssituation im Alter	Konsequenzen	Geeignete Maßnahmen	Hindernisse für diese Maßnahme
Qualifikation hoch	+ Geistige Arbeit	Geringe körperliche Belastung, viele Freiheitsgrade	Weiterbildung, variable Arbeitszeitregelungen und Arbeitsformen, Altersteilzeit	
	+ Kontinuierliche Qualifikation und Weiterbildung	Chance auf dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt höher, viele Freiheitsgrade	Flexible, nachhaltige Weiterbildungskonzepte mit guter Finanzierungsbasis	Starrheit arbeitsmarktpolitischer Institutionen, starre Weiterbildungskonzepte, Bürokratismus
	- Psychosoziale, kommunikations- und interaktionsintensive Arbeit	Hohe psychische Belastungen, Burn-Out-Gefahr	Tätigkeitswechsel, alternsgeeignete Arbeitszeitmodelle	Wenig berufliche Alternativen, starre Betriebsstrukturen
	- Leistungs- und Zeitdruck	Überlastung, Burn-Out	Gesetzliche Arbeitszeitregelungen, innerbetriebliche Unterstützungsleistungen	Branchenspezifisches Hochleistungsethos, Workaholics-Kultur, Personaleinsparungen
	- Geschlecht weiblich	Niedrige Hierarchieebene, weniger Handlungsspielraum	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Betreuungspflichten, Diskriminierung von Frauen
Qualifikation mittel	+ Weiterbildungsbereitschaft	Relativ gute Jobchancen	Geförderte Weiterbildung	Betreuungspflichten
	- Rationalisierung, Zeit- und Leistungsdruck	Überlastung, innere Pensionierung, Kündigungsgefahr	Innerbetriebliche Maßnahmen, Erhöhung der Personalressourcen	Niedriglohnbranchen, Wettbewerbsdruck und Globalisierung
	- Geschlecht weiblich	Betreuungspflichten, diskontinuierliche Erwerbsbiographien	Kinderbetreuungseinrichtungen, Unterstützung bei der Pflege älterer Angehöriger	Geschlechtsspezifische Rollenenteilung, Mangel an institutionellen Angeboten zur Kinderbetreuung
Qualifikation niedrig	- Körperliche Schwerarbeit, Männer eher betroffen	Körperlicher Abbau, Erkrankungen	Innerbetriebliche Gesundheitsvorsorge, altersadäquates Arbeits- und Tätigkeitsfeld, veränderte Arbeitsorganisation	Körperliche Arbeit als Statusmerkmal, Arbeit in Kleinbetrieben
	- Niedriglohnbranche	Niedrige Löhne, zu geringe Pension	Bisher Frühpensionierung, Mindestlohn, Grundsicherung, Reduktion prekärer atypischer Beschäftigungsverhältnisse	Hindernisse auf politischer Ebene
	- Frauen ohne Ausbildung, benachteiligte MigrantInnen	Kein Handlungsspielraum, prekäre Jobsituation, McJobs, atypische Beschäftigung	Existenzsicherung, Weiterbildung, Bewußtseinsarbeit, Empowerment	Betreuungspflichten, mangelndes Selbstbewußtsein, Bildungsferne

### Anschrift der Auftragnehmer:

#### abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Wiedner Hauptstraße 39/2/11a, A-1040 Wien  
 Tel: +43/1/5224873, Fax: +43/1/5226577  
 E-Mail: office@abif  
 Internet: www.abif.at

#### SORA – Institute for Social Research and Analysis

Linke Wienzeile 246, A-1150 Wien  
 Tel.: +43/1/5853344. Fax: +43/1/5853344-55  
 E-Mail: office@sora.at  
 Internet: www.sora.at

Alle bisher erschienenen AMS infos können im Link »Forschung« über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:

<http://www.ams.or.at>

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln bei Communicatio bestellt werden.

### AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

### AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorteilspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können bei Communicatio gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme. Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich eingesehen werden.

**Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: [verlag@communicatio.cc](mailto:verlag@communicatio.cc)**

P. b. b.  
 Verlagspostamt 1200, 02Z030691M