

Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration im Fokus verschiedener Politikfelder

Vergleich und Analyse von Maßnahmen für ältere Personen (50+)
in ausgewählten europäischen Ländern

1 Einleitung

Im Auftrag des AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, führte das Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)¹ 2015 eine Studie zum Thema »Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration von Personen 50+« in ausgewählten europäischen Ländern durch.² Im Rahmen der Studie wurden Good-Practice-Beispiele in Deutschland, Finnland, Schweden und UK-Schottland zum Thema »Lifelong Guidance für Ältere (50+)« recherchiert und der Situation in Österreich³ vergleichend gegenübergestellt.

Neben betrieblichen Initiativen und innovativen Projekten aus der Privatwirtschaft wurden Angebote von öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen analysiert und Empfehlungen für den österreichischen Arbeitsmarkt und AMS-Beratungsangebote abgeleitet. Weiters wurden die benötigten Kompetenzen der BeraterInnen in einzelnen Fallbeispielen untersucht.

Im vorliegenden Artikel wird, ausgehend von der oben genannten Studie, zunächst mit einer kurzen Begriffsklärung zu Lifelong Guidance begonnen, daran anschließend erfolgt eine Definition der Zielgruppe »Ältere«, bevor konkret auf Ergebnisse im Überblick eingegangen wird. Abschließend wird auf einzelne abgeleitete Empfehlungen zur möglichen Weiterentwicklung von Maßnahmen und Angeboten in Österreich in einer Conclusio eingegangen.

2 Kurze Begriffsklärung zu Lifelong Guidance

Zwei Resolutionen des Europäischen Rates haben sich bisher dem Thema »Lifelong Guidance« gewidmet, 2004 und 2008, wobei

¹ Vgl. www.wiab.at.

² Vgl. Ziegler, Petra/Müller-Riedlhuber Heidemarie (2016): Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration: Analyse von Good-Practice-Beispielen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

³ Hinweis: Unter www.ams-forschungsnetzwerk.at finden sich im Menüpunkt »E-Library« zahlreiche einschlägige Volltext-Publikationen zum Thema »Ältere am Arbeitsmarkt in Österreich bzw. in Europa«. So z.B. zuletzt seitens des AMS Österreich als Auftrag- bzw. Herausgeber: Löffler 2016, Löffler 2016a, Litschel/Löffler/Petanovitsch/Schmid 2016, Grieger 2015, Ziegler 2015 oder Haydn/Natter/Tauber 2014.

Lifelong Guidance als kontinuierlicher Prozess definiert wird, der BürgerInnen jeden Alters und in unterschiedlichsten Lebenssituationen dabei unterstützen soll, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu identifizieren, Bildungs-, Weiterbildungs- und berufliche Entscheidungen zu treffen sowie ihren individuellen Weg durch unterschiedliche Lern- und Arbeitswelten zu finden. Guidance bezeichnet dabei eine Reihe von individuellen und kollektiven Aktivitäten, die u.a. Information, Beratung, Kompetenz-Assessment, Unterstützung sowie das Vermitteln von Entscheidungs- und Karrieremanagementfertigkeiten umfassen.⁴

Das Ziel von Guidance ist es, Individuen dabei zu unterstützen, kluge und auf adäquaten Informationen basierende Entscheidungen zu treffen, wobei Individualität und Freiwilligkeit bei der Inanspruchnahme von Guidance im Vordergrund stehen muss. Insbesondere bei Umbrüchen nach oftmals jahrzehntelanger stabiler Beschäftigung benötigen Ältere Unterstützung bei Entscheidungen zur weiteren Arbeits- und Lebensplanung.⁵

Im Rahmen der europäischen Strategieentwicklung werden neben dem Begriff »Lifelong Guidance« häufig auch die Begriffe »Guidance and Counselling« oder »Career Guidance« verwendet. Der breite Bedeutungsrahmen, der dem englischsprachigen Konzept bzw. den verschiedenen Begriffen zugrundeliegt, hat dazu geführt, dass in verschiedenen europäischen Ländern unterschiedliche Bezeichnungen und Übersetzungen für Lifelong Guidance verwendet werden.⁶

3 Definition »Ältere ArbeitnehmerInnen«

In der Studie wurden Informationen im Hinblick auf Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration von älteren Personen in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich ermittelt und einander vergleichend gegenübergestellt. Interessanterweise konnte in keinem Land eine eindeutige Definition zum Personenkreis »Ältere ArbeitnehmerInnen« gefun-

⁴ Vgl. Council of the European Union 2008.

⁵ Vgl. Council of the European Union 2008, Cedefop 2015a.

⁶ Siehe zur näheren Begriffsklärung und Definitionen auf erwachsenenbildung.at/themen/bildungsberatung/begriffsbestimmung/definitionen.php.

den werden bzw. wandelt sich diese, und zwar je nachdem, in welchem Kontext und zu welchem Thema geforscht wird. Für die Studie wurde eine Einschränkung auf Personen 50+ vorgenommen, um eine Altersgrenze zu definieren. Allerdings konnte diese Altersgrenze nicht immer gezogen werden, da in den Vergleichsländern die Maßnahmen oft nicht auf diese Altersgrenze beschränkt sind. In Schottland etwa gibt es eine Gesamtgruppe von Personen 20+, für die unterschiedliche Angebote und Maßnahmen entwickelt werden. In Österreich gibt es demgegenüber z.B. beim AMS Maßnahmen, die sich an Personen 45+ oder auch 40+ richten, an denen aber auch viele Personen 50+ teilnehmen. Es wurden daher auch einzelne dieser Maßnahmen in die Studie einbezogen, um einen besseren Überblick zur aktuellen Situation geben zu können.

Die folgenden beispielhaft ausgewählten Definitionen geben einen Einblick in verschiedene Möglichkeiten, »Ältere Personen« zu beschreiben:

- Die OECD (2006) definiert ältere ArbeitnehmerInnen als Personen 50+ und argumentiert dies damit, dass ab diesem Alter in vielen Ländern eine beginnende Reduktion der Erwerbsbeteiligung beobachtet werden kann.
- Eurostat wiederum sammelt Daten zu älteren Personen und wählt dafür die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen aus.
- Eine Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2012 zum Thema »Active Ageing« fragte nach, ab welchem Alter die Befragten eine Person als »alt« bezeichnen würden: In der EU-27 werden demnach Personen durchschnittlich mit 63,9 Jahren als »alt« bezeichnet. Eine weitere Frage zielte auf die Einschätzung ab, ab wann eine Person als nicht mehr jung bezeichnet werden kann: Im Durchschnitt wird dies laut den Befragten mit 41,8 Jahren erreicht.⁷
- Eine andere Möglichkeit, Alter zu definieren, ist situationsbedingt: Laslett (1991) teilt das Leben in vier Zeitspannen ein und beschreibt jene Spanne, die auf die hier untersuchte Altersgruppe zutrifft, als »Third Age«. Diese Periode sei, so Laslett, eine Zeitspanne der persönlichen Verwirklichung und Erfüllung, wobei die berufliche Karriere ihren Höhepunkt erreicht.

4 Ergebnisse der Studie im Überblick

4.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich

Gleichbehandlung bzw. Antidiskriminierung aufgrund des Alters ist in den untersuchten Ländern in spezifischen Gesetzen oder in der Verfassung verankert. In den meisten Ländern wurde die Verankerung des Alters in Gesetzen von der europäischen Richtlinie 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ausgelöst (2000/78/EG). Diese Richtlinie, die unterschiedliche Diskriminierungstatbestände auflistet, hat in vielen Ländern die Verabschiedung von eigenen, weitreichenden Antidiskriminierungsgesetzen bewirkt, die bis dahin oft in mehreren Gesetzen verankert waren. So gab es in den meisten Ländern vorab Gesetze zur Gleichbehandlung

in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion oder ethnische Herkunft. Diese einzelnen Gesetze wurden, wie z.B. in Großbritannien und in Schweden, in einem gemeinsamen neuen Gesetz zusammengeführt und brachten damit oft ein erstmaliges explizites und umfassendes Verbot von Diskriminierung aufgrund des Alters.

4.2 Beschäftigung Älterer in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich

Die Bevölkerung in den untersuchten Ländern wandelt sich: Das Durchschnittsalter steigt, wodurch ältere ArbeitnehmerInnen einen größeren Anteil an der Erwerbsbevölkerung stellen. Diese demographische Veränderung spiegelt sich auch in unterschiedlichen europäischen Initiativen wider, wie z.B. in der Lissabon-Strategie von 2000 oder der Europa-2020-Strategie, die bis 2020 eine EU-weite Beschäftigungsquote von 50 Prozent der 55- bis 64-Jährigen vorsieht. Wie die Grafiken 1 und 2 zeigen, haben Schweden, Finnland, Deutschland und UK diese Quote bereits erreicht, in Österreich liegt die Frauenbeschäftigungsquote allerdings noch deutlich darunter.

Für die folgende vergleichende Gegenüberstellung der Beschäftigungsquoten in Deutschland, Finnland, Großbritannien, Schweden und Österreich werden Daten von Eurostat⁸ herangezogen, da diese auf der Erhebungsmethode des Labour-Force-Konzepts basieren und somit vergleichbar sind. Allerdings gibt es für Schottland keine eigenen Eurostat-Daten, daher muss auf Informationen zu Gesamt-UK zurückgegriffen werden.⁹

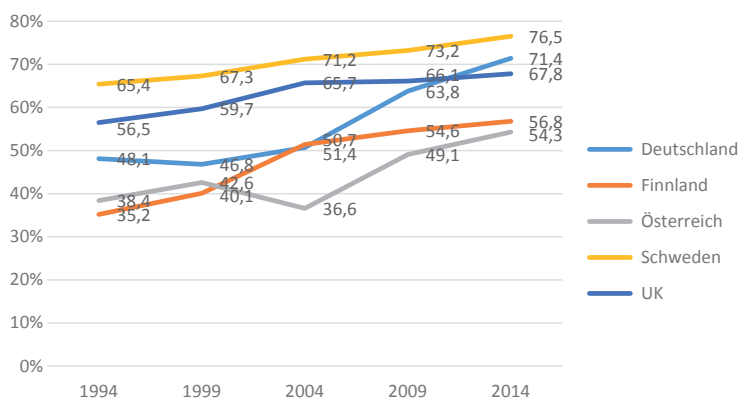
Auffallend ist bei den Daten, die einen Zeitraum von 20 Jahren abbilden, dass einzelne Länder, wie z.B. Finnland, sehr schwach gestartet sind und sich deutlich steigern konnten. Vor allem bei den Frauen konnte Finnland die Beschäftigungsquote von 31,5 Prozent (1994) auf 61,4 Prozent (2014) fast verdoppeln. Schweden liegt bei beiden Geschlechtern klar vor allen anderen untersuchten Ländern und konnte eine bereits hohe Quote von 65,4 Prozent bei den Männern und 59,1 Prozent bei den Frauen auf 76,5 Prozent (Männer) bzw. 71,5 Prozent (Frauen) steigern. Auch Deutschland konnte in den vergangenen 20 Jahren deutlich zulegen: Bei den Männern von 48,1 Prozent auf 71,4 Prozent und bei den Frauen von 25,2 Prozent auf 60 Prozent. Großbritannien lag bis zum Beginn bzw. zur Mitte der 2000er Jahre an zweiter Stelle, wurde dann allerdings von Deutschland (bei den Männern) bzw. von Finnland und Deutschland (bei den Frauen) überholt, hier zeigt sich also eine geringere Steigerung der Beschäftigungsquoten von 55- bis 64-Jährigen als in den anderen untersuchten Ländern. Österreich liegt im Vergleich auf dem letzten Platz, wobei vor allem bei den Frauen die deutlich geringere Quote auffällt: 1994 lag diese nur bei 17,2 Prozent und konnte bis 2014 auf 36,4 Prozent gesteigert werden. Hier zeigt sich das frühere Pensionsantrittsalter für Frauen, die mit 60 Jahren regulär in Pension gehen können.

⁸ Siehe dazu: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>. Es muss bei den Daten berücksichtigt werden, dass es über einen Zeitraum von 20 Jahren zu Veränderungen bei der Berechnungsmethode gekommen ist; dennoch zeigen die Daten einen Trend bzw. Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern auf.

⁹ Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden hier Daten zu Großbritannien herangezogen, nähere Informationen zu Schottland finden sich im Endbericht der Studie (vgl. Ziegler/Müller-Riedlhuber 2016).

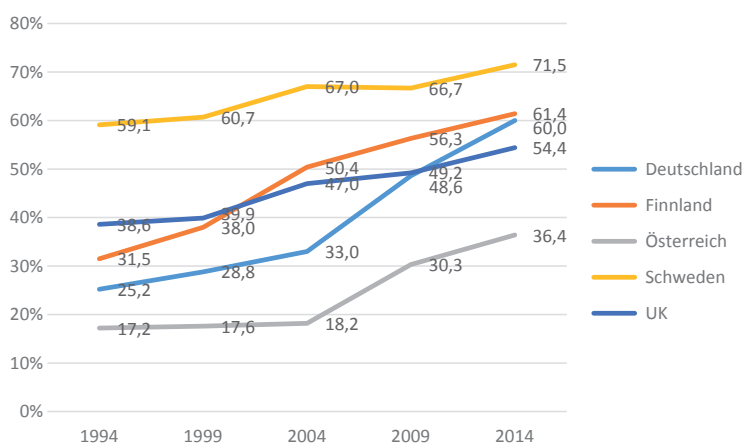
⁷ Vgl. European Commission 2012b, Seite 10f.

Grafik 1: Beschäftigungsquote Männer (55–64 Jahre), 1994–2014



Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

Grafik 2: Beschäftigungsquote Frauen (55–64 Jahre), 1994–2014



Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

Trotz steigender Anzahl an Maßnahmen zur Erwerbsintegration Älterer sowie zu Active Ageing in den untersuchten Ländern bestehen weiterhin Rahmenbedingungen, die ältere Beschäftigte daran hindern, länger am Erwerbsprozess teilzunehmen, bzw. die einen früheren Erwerbsaustritt unterstützen.

Laut einer Studie von Cedefop (2015a) können diese Faktoren in drei Kategorien unterteilt werden:

- institutionelle Herausforderungen (verbunden mit dem allgemeinen System);
- situationsbezogene Herausforderungen (verbunden mit der Organisation);
- dispositive Herausforderungen (verbunden mit dem Individuum).¹⁰

Eine Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2012 stellte fest, dass die fehlende Möglichkeit, gleitend in die Pension überzutreten (z.B. Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten), sowie der Ausschluss von Weiterbildung und negative Einstellungen von ArbeitgeberInnen gegenüber älteren Beschäftigten als Haupthindernisse für einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess von Personen 55+ angegeben werden.

Beschäftigte 55+ werden zwar als erfahren und zuverlässig angesehen, gleichzeitig aber auch als weniger offen für neue Ideen sowie mit einer geringeren Affinität zu neuen Technologien.¹¹

Unterschiede bei den Alterslohnprofilen werden auch als Faktor hervorgehoben, der sich positiv oder negativ auf Beschäftigungschancen von Älteren auswirken kann: So steigen in Österreich die Lohnprofile mit zunehmendem Alter steil an, wohingegen diese in Finnland ausgesprochen flach verlaufen und in Schweden ab einem Alter von 55 Jahren sogar rückläufig sind.¹²

4.3 Pensionen

Die Ausgestaltung des Pensionssystems kann Anreize für oder gegen einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess setzen. Die Alterssicherung in den meisten europäischen Ländern erfolgt durch eine Kombination verschiedener Typen von Vorsorgesystemen: einem verpflichtend gesetzlichen, einem betrieblichen (in manchen Ländern verpflichtend, in anderen freiwillig) und einem privaten. In Österreich stellt – ebenso wie in Deutschland, Finnland und Schweden – das gesetzliche Vorsorgesystem die Haupteinkommensquelle für die Zeit nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben dar; in Großbritannien spielt die private bzw. betriebliche Säule im Vergleich eine deutlich wichtigere Rolle. Während aber z.B. die Risikostreuung und Aufteilung zwischen den verschiedenen Säulen des Vorsorgesystems in Schweden verpflichtend erfolgt, findet sie in Deutschland und Österreich auf Basis freiwilliger individueller oder betrieblicher Zusatzleistungen statt.¹³ Die private und die betriebliche Säule des Vorsorgesystems sind in Österreich im Vergleich zum dominierenden staatlichen umlagenfinanzierten System nur gering ausgebaut.¹⁴

In den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten wurden in allen untersuchten Ländern weitreichende Änderungen bei den Pensionsregelungen umgesetzt: Manche Länder schafften ein fixes Pensionsantrittsalter ab (z.B. Großbritannien, Finnland und Schweden) und führten stattdessen einen »Korridor« bzw. ein flexibles Antrittsalter ein, in dem ältere Personen in Pension gehen können. So soll der Korridor in Großbritannien demnächst auf 65 bis 70 Jahre angehoben werden, in Finnland liegt das flexible Antrittsalter zwischen 63 und 68 Jahren und in Schweden zwischen 61 und 67 Jahren, d.h., Personen können in diesem Alter regulär in Pension gehen, es gibt aber finanzielle Anreize, länger im Erwerbsprozess zu bleiben.

Weiters wurden die Berechnungsmethoden für die Pensionen in allen Ländern umgestellt: Wurde früher oft nur das Einkommen der letzten zehn oder 15 Jahre für die Berechnung der Pension herangezogen, ist es heute die gesamte Erwerbskarriere der

¹¹ Vgl. European Commission 2012a, Seite 43 f.

¹² Vgl. Gasior et al. 2012, Seite 127.

¹³ Vgl. Famira-Mühlberger et al. 2015, Seite 11.

¹⁴ Vgl. EcoAustria 2012, Seite 7.

¹⁰ Zur detaillierteren Beschreibung der einzelnen Kategorien siehe Endbericht zur Studie (Ziegler/Müller-Riedlhuber 2016) bzw. Cedefop 2015a.

Beschäftigten (mit Übergangsfristen, z.B. in Österreich, wo es eine Parallel-Führung von altem und neuem System gibt).

Manche Länder haben eine »Pensionsautomatik« eingeführt, wie z.B. Finnland und Schweden, wobei für jede Alterskohorte, basierend auf verschiedenen Faktoren, die Pension berechnet wird und dies mit einem Lebenserwartungs-Koeffizienten verbunden ist. In Großbritannien wird mit der Einführung eines solchen Koeffizienten ab 2017 gerechnet, in Deutschland stellt eine Rentenanpassungsformel sicher, dass Erwerbstätigkeits-, Geburten- und Lebenserwartungsentwicklungen die Höhe der jährlichen Rentenanpassung beeinflussen. In Österreich wird die Einbeziehung der Lebenserwartung in die Pensionsberechnung derzeit noch abgelehnt.

Besonders die Invaliditätspension ist in einigen Ländern immer noch eine oft genutzte Variante, um frühzeitig in Pension zu gehen. Die meisten der untersuchten Länder, im Besonderen Finnland, Schweden und Österreich, haben in den letzten Jahren Maßnahmen gesetzt, um diese Form der Frühpensionierung, z.B. durch geringere Geldleistungen, weniger attraktiv zu gestalten bzw. den Zugang dazu zu erschweren. So wurde in Österreich z.B. die vorübergehende Invaliditätspension (oder Berufsunfähigkeitspension bei Angestellten) abgeschafft und stattdessen sollen Schritte zur Rehabilitation und Aktivierung gesetzt werden.

4.4 Arbeitsfähigkeit und Gesundheit

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit wird in manchen Ländern schon lange im Hinblick auf bessere Gesundheit, Active Ageing und alter(n)sgerechtes Arbeiten angewandt, in anderen rückt dieses erst in den letzten Jahren stärker in den Fokus von Maßnahmen und Projekten.

Das so genannte »Haus der Arbeitsfähigkeit« wurde von Juhani Ilmarinen¹⁵ und dem Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)¹⁶ entwickelt und versinnbildlicht das Wechselspiel zwischen Gesundheit, Kompetenzen, Arbeitsmotivation und Arbeitsbedingungen. Der starke Fokus auf Arbeitsfähigkeit hängt auch mit einer langen Tradition in Finnland zusammen, wo es bereits seit 2001 sehr fundierte Arbeitsplatz- und Gesundheitsüberprüfungen gibt. ArbeitnehmerInnen, die noch in Beschäftigung sind, aber das Risiko des Verlusts der Arbeitsfähigkeit aufweisen, haben einen rechtlichen Anspruch auf Rehabilitation. Damit soll durch frühe Intervention der Verlust der Arbeitsfähigkeit vermieden werden bzw. wurde mit der Möglichkeit des Teilzeitkrankenstandes 2007 die Rückkehr bzw. der Verbleib am Arbeitsplatz unterstützt.¹⁷

In Schottland wurde im Zusammenhang mit einem gesunden Arbeitsleben die Forderung nach einem so genannten »Living Wage« – im Gegensatz zum »Minimum Wage« aufgebracht. Der Living Wage liegt im Durchschnitt ca. zwei Pfund über dem Mindestlohn und soll Menschen dabei unterstützen, weniger Überstunden machen zu müssen und somit zu einer verbesserten Work-Life-Balance führen. Auch die Möglichkeit von Teilzeitpen-

sion und somit einem gleitenden Übergang in die Pension durch die Reduktion von Arbeitszeit, z.B. ab 60 Jahren, wurde als mögliche Maßnahme für eine verbesserte Gesundheit und somit für einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess angeführt.

In Österreich wird das Thema »Arbeitsfähigkeit und Gesundheit« in den letzten Jahren stärker in einzelne Projekte und Gesetze eingebracht, so z.B. das fit2work-Projekt¹⁸ oder auch Änderungen beim Zugang zur Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension. Im Rahmen der Initiative »early intervention 50+«¹⁹ wird das Konzept der Arbeitsfähigkeit stark in den Beratungsprozess integriert, da der Fragebogen zu Beginn des Beratungsprozesses auf den »Vier Stockwerken« des »Hauses der Arbeitsfähigkeit« aufbaut. Dieser Fragebogen wurde mit Unterstützung des bereits zuvor erwähnten Juhani Ilmarinen entwickelt, wodurch ein eindeutiger Transfer von Know-how aus Finnland nach Österreich beobachtet werden kann.

Wichtig ist beim Thema »Arbeitsfähigkeit und Gesundheit«, dass die Verantwortung für das Wohlbefinden des / der Einzelnen nicht in der Verantwortung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin allein liegt, sondern dass auch die ArbeitgeberInnen stärker in die Umgestaltung der Arbeitsumgebung einbezogen werden.

4.5 Lebenslanges Lernen und Weiterbildung Älterer

Wie vergleichbare Daten von Cedefop (2015b) zeigen, nimmt die Beteiligung am Lebenslangen Lernen²⁰ mit dem Alter ab: Im EU-Durchschnitt nehmen 6,6 Prozent der Älteren und 10,5 Prozent aller Erwachsenen am Lebenslangen Lernen teil, wobei nur Deutschland bei den hier untersuchten Ländern unter dem EU-Durchschnitt liegt. Österreich liegt zwar über dem EU-Durchschnitt, aber deutlich abgeschlagen hinter Schweden, Finnland und Großbritannien. Auffallend ist dabei, dass die Beteiligung Älterer in Schweden (21,5 Prozent) und Finnland (17,3 Prozent) sogar die Quote aller Erwachsenen in Österreich (13,9 Prozent) deutlich übertrifft.

Tabelle 1: Beteiligung Erwachsener und Älterer am Lebenslangen Lernen, 2013, in Prozent

	Erwachsene	Ältere
Deutschland	7,8 %	3,6 %
Finnland	24,9 %	17,3 %
Österreich	13,9 %	8,3 %
Schweden	28,1 %	21,5 %
UK	16,1 %	12,3 %
EU-Durchschnitt	10,5 %	6,6 %

Quelle: Cedefop 2015b

¹⁸ Vgl. www.fit2work.at.

¹⁹ Vgl. Hooshmandi-Robia,

²⁰ In der Regel werden die Begriffe »Lebenslanges Lernen« und »Lebensbegleitendes Lernen« in den untersuchten Ländern in verschiedenen Strategien, Maßnahmen und Programmen synonym verwendet, und nur sehr selten wird explizit zwischen diesen beiden Begriffen differenziert.

¹⁵ Vgl. www.juhaniilmarinen.com.

¹⁶ Vgl. www.ttl.fi/en.

¹⁷ Vgl. OECD 2008, Seite 82.

Bei der Beteiligung Älterer an Weiterbildung bzw. am lebenslangen Lernen gibt es eine starke Korrelation mit dem Bildungsniveau, d.h., Personen mit höheren Bildungsabschlüssen nehmen öfter an Weiterbildung teil. Allerdings sollte dabei nicht auf die älteren Menschen in manuellen oder HilfsarbeiterInnenberufe vergessen werden, die oft aufgrund von körperlichen Beschwerden nicht in der Lage sind, ihren Beruf bis zur Pension auszuüben, und die daher deutlich stärker in Weiterbildung bzw. Umschulungsaktivitäten eingebunden werden sollten. Hier wären sicher noch weitere Anstrengungen notwendig, um diese bisher wenig von Weiterbildung erfasste Gruppe besser zu erreichen.

Aber auch Unternehmen bevorzugen oft jüngere gegenüber älteren MitarbeiterInnen bei der Weiterbildung, da sie sich bei den Älteren weniger Ertrag erwarten, wenn die Personen z.B. kurz vor der Pension stehen. Wobei »kurz« auch relativ sein kann, denn in Gesprächen mit ExpertInnen und PraktikerInnen im Rahmen der durchgeführten Studie wurde öfters darauf hingewiesen, dass bereits sehr früh nicht mehr in Weiterbildung von »Älteren« investiert wird (eine Gesprächspartnerin nannte für Österreich bei manchen Firmen 40 Jahre bei Frauen und 45 bei Männern als Grenze, ab der nicht mehr in Weiterbildung investiert werde). Ein Experte aus Deutschland war der Meinung, dass Unternehmen selbst bei einer weiteren Anhebung des Pensionsalters nur schwer dazu zu motivieren wären, Älteren Weiterbildung zukommen zu lassen, da sie bei der Finanzierung längerer Weiterbildungen bereits bei jüngeren MitarbeiterInnen fürchten, diese nach Abschluss der Weiterbildung zu verlieren. Hier könnte stärker auf Lernen am Arbeitsplatz gesetzt werden, bei dem sowohl ArbeitgeberInnen als auch ältere Beschäftigte Vorteile durch die direkte Umsetzung des Erlernten im Arbeitsprozess sehen.

Aber auch die Gesundheit hat starke Auswirkungen auf die Teilnahme an Weiterbildung: So zeigte die Arbeitskräfteerhebung von Eurostat 2011, dass ein schlechter Gesundheitszustand der Hauptgrund für Nicht-Teilnahme bei den 55- bis 64-Jährigen ist.²¹

Ältere Personen haben oft auch selbst Vorbehalte gegenüber Weiterbildung aufgrund von negativen Schulerlebnissen oder weil sie Weiterbildung in ihrem Alter als nicht mehr wichtig einschätzen. Gerade hier kann Lifelong Guidance helfen, im Rahmen von persönlichen Beratungsgesprächen individuell auf ältere Personen einzugehen und diese davon zu überzeugen, ihre Kompetenzen anerkennen zu lassen bzw. neue Lern- und Arbeitsmethoden auszuprobieren.²² In diesem Zusammenhang wurden Peer-Gruppen-Lernen und die Arbeit in intergenerationellen Teams als geeignete Methoden genannt.

4.6 Lifelong Guidance und Beratung von Personen 50+

Lifelong Guidance für Personen 50+ zielt insbesondere auf zwei Gruppen ab: a) auf Arbeitssuchende, die konkrete Angebote annehmen, um in den Arbeitsmarkt wieder einzusteigen bzw. Kompetenzen zu erwerben, die die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, und b) auf Personen in Beschäftigung, die in Zeiten von betrieblicher Veränderung Unterstützung erhalten, oder sich für eine

andere Karriere interessieren – dies entweder, weil sie den bisherigen Beruf aus körperlichen oder psychischen Gründen nicht mehr ausüben können oder weil sie sich in der letzten Phase des Erwerbslebens noch einmal neu »erfinden« und z.B. selbständig machen wollen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang – für beide Gruppen – die Entwicklung von Career Management Skills, die für Entscheidungen bezüglich der eigenen Karriere von zentraler Bedeutung sind und auch in Unternehmen stärker gefördert werden sollten.

Bei den untersuchten Ländern zeigt sich, dass einige bereits in den 1990er bzw. 2000er Jahren verstärkt Angebote im Bereich »Guidance und Arbeitsmarktintegration von Personen 50+« gesetzt haben. Hier sind vor allem Schweden, Finnland und Schottland zu erwähnen, die deutlich früher Aktivitäten gesetzt haben. Allerdings kam es in den letzten Jahren zu einem Rückgang an Maßnahmen für diese Zielgruppe, da aufgrund von wechselnden Regierungen, anderen Förderstrategien oder neuen inhaltlichen Schwerpunkten, wie z.B. einem Fokus auf jüngere Personen, weniger finanzielle Mittel für Ältere zur Verfügung stehen. Im Vergleich dazu sind in Deutschland und Österreich – auch aufgrund von Verschärfungen im Pensionsrecht – derzeit sehr viele Maßnahmen und Angebote für Personen 50+ anzutreffen, und zwar sowohl bei der Bundesagentur für Arbeit und dem österreichischen AMS als auch bei vorgelagerten Beratungseinrichtungen, und auch in Unternehmen und Betrieben sind viele Initiativen und Projekte entstanden.

Für den Beratungsprozess selbst wurde im Rahmen der durchgeführten Studie in den Gesprächen mit ExpertInnen und PraktikerInnen darauf hingewiesen, dass dieser insbesondere auf die individuelle Situation Bezug nehmen und von den Stärken der KlientInnen ausgehen soll und somit weg vom Defizitansatz führt. Auch das Herstellen von gegenseitigem Vertrauen wurde angeführt und dass sich die KlientInnen selbst aktiv in den Prozess einbringen und ihre Wünsche artikulieren sollen.

Interessant war auch, dass manche GesprächspartnerInnen für die Beratung von Älteren ein höheres Alter der BeraterInnen als sinnvoll ansahen, da sich diese besser in die Situation einfühlen und einen besseren Draht zu den KlientInnen aufbauen können. Andere InterviewpartnerInnen gaben hingegen an, dass manche KlientInnen jüngere BeraterInnen bevorzugen würden, da sie annehmen, dass diese eine bessere Ausbildung und aktuellere Informationen mitbringen. Wieder andere gaben an, dass eine gemischte Altersgruppe der BeraterInnen ideal wäre, da in generationenübergreifenden Teams unterschiedliche Ansätze abgedeckt werden. Insgesamt gibt es also keine Einigkeit bezüglich des bevorzugten Alters von BeraterInnen Älterer.

Zu den Methoden der Beratung wurde angegeben, dass für Ältere nicht unbedingt andere Methoden angewandt werden als z.B. für Jüngere, da immer die individuelle Persönlichkeit im Mittelpunkt stehen müsse und der Beratungsprozess umfassend erfolgen solle. Gleichzeitig wurde aber erwähnt, dass sich bei Älteren ein biographie-orientierter, die Erfahrung älterer Personen berücksichtigender Beratungsansatz bewährt hat. Eine im Rahmen der durchgeführten Studie befragte Gesprächspartnerin nannte »abfragen, zuhören und würdigen« als wichtige Elemente der Beratung; ein anderer Experte hob hervor, dass für Ältere der Aspekt der Selbstbestimmung im Beratungsprozess eine außerordentlich wichtige Rolle spielt.

²¹ Vgl. Cedefop 2015a, Seite 34.

²² Vgl. Hulkari/Paloniemi 2008, Seite 52.

Mehrere GesprächspartnerInnen führten an, dass ein großer Teil der Arbeit darin besteht, Klarheit über die Rahmenbedingungen zu schaffen, also in erster Linie Informationen zum Bezug von Arbeitslosengeld, Pension oder z.B. im Fall von Österreich der bedarfsorientierten Mindestsicherung weiterzugeben und »Übersetzungsarbeit« zu leisten, indem z.B. Briefe von Behörden gemeinsam besprochen und erklärt werden.

Auch das bewusste Angehen von Vorurteilen wurde genannt, da viele Personen entweder selbst oder über Bekannte mit Altersdiskriminierung Erfahrungen gemacht haben und ein Ansprechen sehr wichtig ist im Umgang mit Stereotypen.

5 Conclusio und ausgewählte Empfehlungen

Bildungs- und Berufsberatung wurde lange Zeit als eine Dienstleistung angesehen, die vor allem auf Jüngere abzielt, um sie beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. In den letzten Jahren hat sich aber ein verstärktes Interesse an älteren Personen herausgebildet, was mit wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen wie steigender Lebenserwartung und den daraus entstehenden Herausforderungen für die Pensionssysteme sowie einem möglichen Arbeitskräftemangel zusammenhängt.²³

Im Ländervergleich der Lifelong Guidance Angebote für Personen im Alter 50+ in Deutschland, Finnland, Schottland/UK, Schweden und Österreich fällt auf, dass eine altersmäßige Einschränkung der Zielgruppe auf 50+ in Österreich und Deutschland öfter anzutreffen ist als in Finnland, Schottland und Schweden, wo Personen im Alter von 50+ im Rahmen von Maßnahmen beraten werden, die sich an spezielle Zielgruppen (z.B. Langzeitarbeitslose) ohne Alterseinschränkungen wenden. Zudem liegt in Schottland, Finnland und Schweden derzeit der Fokus auf der Zielgruppe der Jugendlichen und NEETs, was vor allem auf die – im Vergleich zu Deutschland und Österreich – hohe Jugendarbeitslosigkeit zurückzuführen sein dürfte.

In vielen Ländern wird oft angenommen, dass es ausreicht, für Erwachsene Informationen bereitzustellen, ohne darauf einzugehen, ob diese auch verstanden und angewandt werden können. Information ist aber nur ein Aspekt von Guidance! Wichtig ist es auch, die vorhandenen Kompetenzen und Lernbedürfnisse sichtbar zu machen: Guidance kann eine Möglichkeit darstellen, neue Kompetenzen zu erwerben und die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, den beruflichen Horizont zu erweitern oder über individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu reflektieren. Die Kompetenzerfassung spielt in der lebensbegleitenden Beratung und besonders bei Personen 50+ eine große Rolle, da diese dadurch ein Gefühl für die eigenen Stärken und Schwächen, aber auch Wünsche und Möglichkeiten entwickeln können.

In diesem Zusammenhang ist die Einbeziehung des informellen und non-formalen Lernens als wichtiger Aspekt zu nennen, der stärker in die Beratung von Personen 50+ einbezogen werden sollte, da diese viele informell erworbene Kompetenzen mitbringen, ohne sich dessen selbst bewusst zu sein oder gar

eine offizielle Anerkennung dieser Kompetenzen vorweisen zu können. Vor allem im gering- und mittelqualifizierten Bereich, wo die Beteiligung an formaler und non-formaler Weiterbildung geringer ausfällt, wird ein Großteil der vorhandenen Kompetenzen durch informelles Lernen wie Learning by Doing erworben. Hier können fehlende Zertifikate ein Nachteil für berufliche Um- oder Neuorientierungen sein, und ein Sichtbarmachen bzw. ein Anerkennen dieser Kompetenzen könnten neue Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Eine solche Anerkennung sollte jedenfalls auch in die Lohn- und Gehaltseinstufung einfließen, die sich bisher in vielen Ländern immer noch stark an formalen Qualifikationen orientiert.

Durch die Entstehung von immer mehr hybriden Jobs entwickeln sich laufend neue Kompetenzcluster, auf die sich Personen neu einstellen müssen: So übernehmen z.B. SupermarktkassiererInnen in Finnland mittlerweile auch Banküberweisungen, wofür zusätzliche Kompetenzen gefragt sind. Gerade für Personen 50+ sind solche Entwicklungen oft eine Herausforderung, da sie Veränderungen am Arbeitsplatz zwar wahrnehmen, sich aber schwertun, damit umzugehen. Die Entwicklung von Career Management Skills kann Älteren dabei helfen, sich auf Veränderungen besser einzustellen. Die Fähigkeit, eigene Kompetenzen zu erkennen, zu reflektieren und regelmäßig mit Blick auf neue Entwicklungen und Anforderungen zu erweitern, kann mit Hilfe von professionellen BeraterInnen unterstützt und geschult werden. Gleichzeitig ist es aber auch wichtig anzuerkennen, dass Karrieren oft nicht selbst bestimmt werden können, sondern sich Schritt für Schritt und entsprechend den gegebenen Bedingungen entwickeln. Im Bereich der Entwicklung dieser Karrieremanagementfertigkeiten könnte in Österreich noch einiges getan werden und auch Unternehmen (hier sind v.a. Kleinbetriebe und KMUs gemeint) könnten sich verstärkt einbringen, wobei es einige Beispiele von »Guter Praxis« z.B. zur Qualifizierungsberatung in Deutschland oder zu Age Management in den nordischen Ländern gibt.

Anhand der Zielgruppe der Älteren lässt sich ein allgemeiner gesellschaftlicher Trend zu mehr Eigenverantwortung in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit feststellen. Dies ist sicher eine Entwicklung, bei der darauf geachtet werden muss, dass nicht alle Menschen ähnliche Voraussetzungen mitbringen, um sich selbständig um ihre Beschäftigungsfähigkeit und »Selbstoptimierung« kümmern zu können – manche Menschen also deutlich mehr Unterstützung brauchen. Auch muss die Verlagerung von Verantwortung auf Individuen kritisch hinterfragt werden, da damit ja z.B. ein Verlust des Arbeitsplatzes oder ein »Nichtmehr-Tritt-Fassen-Können« in der Arbeitswelt ein persönliches Scheitern impliziert.

Ein wichtiges Thema ergibt sich für Berufs- und BildungsberaterInnen in Bezug auf die Beratung und bessere Integration von älteren Frauen am Arbeitsmarkt. Themenfelder sind dabei die Vermeidung von Altersarmut, eine mögliche Arbeitszeit-aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit oder flexiblere Wege in die Pension, die auch mit einem späteren Pensionsantritt verbunden sein können. Diesbezüglich wären aber strukturell noch einige Verbesserungen nötig, wie z.B. mehr und flexiblere Kinderbetreuungsmöglichkeiten und generell eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

²³ Vgl. McNair 2011, Seite 126f.

6 Literatur

- Cedefop (2015a): Increasing the Value of Age. Guidance in Employers' Age Management Strategies.
- Cedefop (2015b): On the Way to 2020: Data for Vocational Education and Training Policies. Country Statistical Overviews 2014 update.
- Council of the European Union (2008): Council Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf.
- EcoAustria (2012): Perspektiven der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen für Österreich. www.ecoaustria.at/images/docs/ecoaustria_rp1_aeltere.pdf.
- European Commission (2012a): Special Eurobarometer 393. Discrimination in the EU in 2012. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf.
- European Commission (2012b): Special Eurobarometer 378. Active Ageing. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf.
- Famira-Mühlberger, Ulrike/Huemer, Ulrike/Mayrhuber, Christine (2015): Der Einfluss der sozialen Sicherungssysteme auf die Beschäftigung Älterer in traditionellen Wohlfahrtsstaaten. www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=57912&mime_type=application/pdf.
- Gasior, Katrin/Marin, Bernd/Schmidt, Andrea/Vanhuyse, Pieter/Waginger, Ulrike/Zólyomi, Eszter (2012): Maßnahmen zur Belebung des Arbeitsmarktes für ältere ArbeitnehmerInnen. Studie im Auftrag des BMASK. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012_bmask_massnahmen_aeltere_endbericht.pdf.
- Grieger, Nadine (2015): Ältere am Arbeitsmarkt: Bedeutung der Generation 50+ steigt. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_0215.pdf.
- Haydn, Franziska/Natter, Ehrenfried/Tauber, Magdalena (2014): Altersspezifische Personalpolitik. Und der Beitrag des AMS. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_altersspezifische-Personalpolitik.pdf.
- Hooshmandi-Robia, Bettina (2014): FokusInfo 67: »Early Intervention 50+« – Ein neues Beratungsprojekt in Wien für arbeit-
- suchende Personen 50+ im Auftrag des AMS Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/FokusInfo_67.pdf.
- Hulkari, Kirsti/Paloniemi, Susanna (2008): The NOSTE Programme Promoting Lifelong Learning for Low-Educated Older Workers in Finland. In: Cedefop (2008): Innovative Learning Measures for Older Workers. www.cedefop.europa.eu/files/5178_en.pdf.
- Laslett, Peter (1991): A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age. Harvard University Press.
- Litschel, Veronika/Löffler, Roland/Petanovitsch, Alexander/Schmid, Kurt (2016): Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Meta_Analyse_aeltere_oeibf-ibw_AMS_2016.pdf.
- Löffler, Roland (2016): AMS info 353: Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung: Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt? Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_353.pdf.
- Löffler, Roland (2016a): FokusInfo 114: Arbeitskräftepotenziale älterer Personen produktiv nutzen – wider gängige Vorurteile und Stereotype. Wien. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/FokusInfo_114.pdf.
- McNair, Stephen (2011): Learning Work and Later Life in the UK: Guidance Needs of an Ageing Workforce. In: Cedefop (2011): Working and Ageing. Guidance and Counselling for Mature Learners.
- OECD (2006): Live Longer, Work Longer: A Synthesis Report. Paris.
- OECD (2008): *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Volume 3. Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. Paris.
- Ziegler, Petra/Müller-Riedlhuber Heidemarie (2016): Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration: Analyse von Good-Practice-Beispielen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/WIAB_Lifelong%20Guidance%20und%20Arbeitsmarktintegration_2016_AMS.pdf.
- Ziegler, Petra (2015): AMS info 311/312: Frauen und Männer im fortgeschrittenen Erwerbsalter am österreichischen Arbeitsmarkt. Aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib von Personen 50+ im Erwerbsprozess. www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_311_312.pdf. 

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Petra Ziegler, Mag.^a Heidemarie Müller-Riedlhuber, Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung – wiab, Internet: www.wiab.at
Leebgasse 46/1, 1100 Wien, Tel.: 0664 4968481, E-Mail: office@wiab.at,

René Sturm, AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Internet: www.ams.at
Treustraße 35–43, 1200 Wien, Tel.: 01 33178-259, E-Mail: rene.sturm@ams.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder **www.ams.at** – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

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

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

November 2016 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

