

Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber

Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration: Eine Analyse von Good Practice Beispielen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern im Auftrag des AMS Österreich

Im Auftrag des AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, führte das Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) im Jahr 2015 eine Studie zum Thema »Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration von Personen 50+ in ausgewählten europäischen Ländern« durch. Im Rahmen der Studie wurden einschlägige Good-Practice-Beispiele in Deutschland, Finnland, Schweden und UK-Schottland recherchiert und der Situation bzw. den Angeboten in Österreich vergleichend gegenübergestellt. Die Vergleichsländer wurden basierend auf bereits vorhandener Erfahrung zum Themenfeld »Lifelong Guidance« bzw. »Gute Arbeitsmarktintegration von Älteren« ausgewählt. Dabei wurden neben betrieblichen Initiativen und innovativen Projekten aus der Privatwirtschaft auch Angebote von öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen analysiert, um Empfehlungen für den österreichischen Arbeitsmarkt und zu möglichen Weiterentwicklungen der AMS-Beratung ableiten zu können. Auch die benötigten Kompetenzen der BeraterInnen wurden in einzelnen Fallbeispielen untersucht. Petra Ziegler und Heidemarie Müller-Riedlhuber vom WIAB resümieren im vorliegenden FokusInfo einige zentrale Aspekte und Erkenntnisse dieser aktuellen Studie.

Grundsätzliche Ausgangslage und politischer Kontext

Im Rahmen der Europa 2020-Strategie wurde die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern als ein zentrales Ziel festgeschrieben, wobei dies u.a. durch eine

stärkere Arbeitsmarktpartizipation von älteren Personen (50+) erreicht werden soll. Aufgrund des demographischen Wandels (Abnahme von jüngeren und Zunahme von älteren Beschäftigten) wird es in Zukunft notwendig sein, Personen deutlich länger im Erwerbsprozess zu halten, um die Systeme der sozialen Sicherung in Europa erhalten zu können, wobei Lifelong Guidance ein Mittel zur besseren Integration von Personen 50+ in den Arbeitsmarkt sein kann.

Zwei Resolutionen des Europäischen Rates

Zwei Resolutionen des Europäischen Rates haben sich dem Thema »Lifelong Guidance« gewidmet, und zwar in den Jahren 2004 und 2008, wobei 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 ihre jeweils individuellen Wege durch unterschiedliche Lern- und Arbeitswelten zu finden. Guidance bezeichnet dabei eine Reihe von individuellen und kollektiven Aktivitäten, die u.a. Informationen, Beratung, Kompetenzassessment, Unterstützung sowie das Vermitteln von Entscheidungs- und Karrieremanagementfertigkeiten umfassen (vgl. European Council 2008).

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 (vgl. Cedefop 2015a).

Fortsetzung →

Weiterführende Links & Downloads

- 📄 [AMS-Studie: Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration: Analyse von Good-Practice-Beispielen für ältere Personen \(50+\) in ausgewählten europäischen Ländern](#)
- 📄 [AMS-Studie: Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich](#)
- 📄 [AMS-Initiative »Einstellungssache 50plus«](#)
- 📄 [Sozialpartner-Initiative »Arbeit & Alter«](#)
- 📄 [FokusInfo 67: Early Intervention 50+ – Ein neues Beratungsprojekt in Wien für arbeitssuchende Personen 50+ im Auftrag des AMS Wien](#)
- 📄 [AMS report 81: Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing](#)
- 📄 [Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung der Wirtschaft \(WIAB\)](#)
- 📄 [Online-Archiv der Reihe FokusInfo](#)

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Was wurde in der vorliegenden Studie untersucht?

Neben Good-Practice-Beispielen zur Guidance-Thematik für ältere Personen wurde in der vorliegenden Studie untersucht, welche Rahmenbedingungen in den Ländern vorherrschen, z.B. im Hinblick auf Gesetze, Arbeitsmarkt, Pensionen oder Weiterbildung. Weiters wurde analysiert, welche Zugänge und Techniken für Guidance von älteren Menschen angewandt werden und welche Kompetenzen gegebenenfalls bei BeraterInnen, z.B. in Arbeitsagenturen oder in der Berufsberatung, hierfür erforderlich sind. In manchen europäischen Ländern gibt es bereits umfangreiche Erfahrungen mit Lifelong Guidance für Ältere, auch dies wurde im Rahmen der vorliegenden Studie untersucht und der Situation in Österreich vergleichend gegenübergestellt.

Zentrale Ergebnisse der Studie

- **Gesetzliche Rahmenbedingungen:** Gleichbehandlung bzw. Antidiskriminierung aufgrund des Alters ist in den untersuchten Ländern in Gesetzen oder der Verfassung verankert. In den meisten Ländern wurde die Integration des Diskriminierungstatbestandes Älterer in Gesetze von der Europäischen Richtlinie 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung von Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) ausgelöst.
- **Integration in den Arbeitsmarkt von Personen 55+:** Laut Europa 2020-Strategie soll bis 2020 eine EU-weite Beschäftigungsquote von 50 Prozent der 55- bis 64-Jährigen erreicht werden. Schweden, Finnland, Deutschland und UK haben diese Quote bereits erreicht, in Österreich liegt die Frauenbeschäftigungsquote allerdings noch deutlich darunter. Auffallend ist bei den Daten für die letzten 20 Jahre, dass einzelne Länder, wie z.B. Finnland oder Deutschland, sehr schwach gestartet sind und sich deutlich steigern konnten. Andere, wie z.B. Schweden, liegen über den gesamten Zeitraum unangefochten an der Spitze und wieder andere, wie z.B. Österreich, bilden für die letzten 20 Jahre im Vergleich mit den untersuchten Ländern das Schlusslicht.
- **Pensionen:** Die Ausgestaltung des Pensionssystems kann Anreize für oder gegen einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess setzen. 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 welchem 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 die-

sem Alter regulär in Pension gehen, es gibt aber finanzielle Anreize, länger im Erwerbsprozess zu bleiben. Auch neue Berechnungsmethoden, Pensionsautomatik oder Verschärfungen beim Zugang zu Frühpensionen wurden verstärkt eingesetzt.

- **Arbeitsfähigkeit und Gesundheit:** Das Konzept der Arbeitsfähigkeit wird in manchen Ländern, vor allem Finnland und Schweden, schon lange Zeit im Hinblick auf bessere Gesundheit, Active Ageing und alter(n)sgerechtes Arbeiten angewandt, in anderen Ländern rückt dies erst in den letzten Jahren stärker in den Fokus von Maßnahmen und Projekten.
- **Lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung:** Wie Daten von Cedefop (2015b) zeigen, nimmt die Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen mit dem Alter ab. 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 Erwachsener in Österreich (13,9 Prozent) deutlich übertrifft.
- **Lifelong Guidance:** 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 (Schweden, Finnland und Schottland). Allerdings kam es in diesen Ländern zu einem Rückgang an Maßnahmen und Initiativen in den letzten Jahren, da aufgrund von wechselnden Regierungen, anderen Förderstrategien oder neuen inhaltlichen Schwerpunkten, wie z.B. einem Fokus auf jüngere Personen, nun 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. Sowohl bei der deutschen Bundesagentur für Arbeit und dem österreichischen AMS als auch bei Beratungseinrichtungen in deren jeweiligen Umfeldern und auch in einigen Unternehmen sind entsprechende Initiativen und Projekte entstanden.

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. Web: www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf. ❖