

Heimgartner, Arno; Knauder, Christine

Research Report

Barrieren der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen

AMS report, No. 4

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Heimgartner, Arno; Knauder, Christine (1997) : Barrieren der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen, AMS report, No. 4, ISBN 3851700082, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97903>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arno Heimgartner und Christine Knauder

Barrieren der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen

Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich

Wissenschaftsverlag

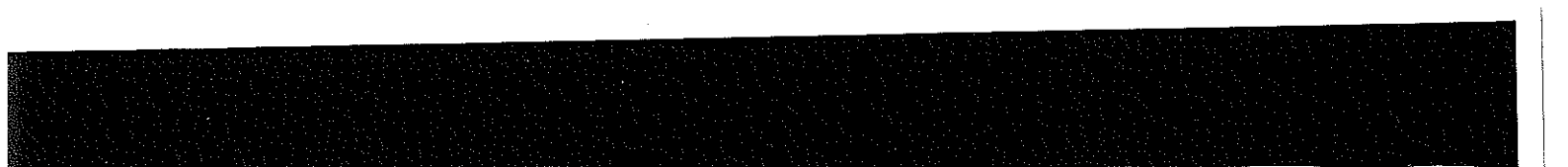


Gegenstand der in diesem Bericht in ihren wesentlichen Resultaten umrissenen Studie zweier Mitarbeiter des Grazer Institutes für Erziehungswissenschaften ist die gegenwärtige berufliche Weiterbildungssituation älterer ArbeitnehmerInnen.

Angeichts des Umstands, daß das Entlastungspotential der Frühpensionierung nicht mehr zur Verfügung steht und sich daher die Beschäftigungslage Älterer weiter verschärfen wird, kommt den vorliegenden Ergebnissen und den entwickelten Vorschlägen zum Abbau der festgestellten Hindernisse eine besondere arbeitsmarktpolitische Relevanz zu.

ISBN 3-85170-008-2





Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Forschung und Entwicklung · Wissenschaftliche Redaktion: L&R Sozialforschung, Wien · Graphische Gesamtgestaltung: Deisenberger und Lübke, Wien · Umschlagfotografie: Herta Hurnaus, Wien · Lektorat: Wolfgang Astelbauer, Wien · Satz: Zehetner Ges. m. b. H., Oberrohrbach · Repro, Druck und Heftung: Agens-Werk Geyer + Reisser, Wien

© Arbeitsmarktservice Österreich 1997
Verlegt im Wissenschaftsverlag, Wien
ISBN 3-85170-008-2

INHALT

Die Studie	5
Die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme	6
Arbeitsplatzveränderungen	7
Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsel	8
Art der absolvierten Weiterbildung	8
Effekte der Weiterbildungsmaßnahmen	10
Weiterbildungsinformation – Weiterbildungskommunikation	11
Weiterbildungsgespräche	12
Weiterbildungsverpflichtung	13
Bewertung des Firmenengagements für berufliche Weiterbildung	13
Die Weiterbildungsmotivation	14
Weiterbildungsbereitschaft	15
Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen	17
Motivationale Einflüsse	19
Sprachkultur	21
Persönlicher Umgang mit dem Älterwerden	21
Maßnahmenvorschläge für eine bedarfsorientierte und systematische Weiterbildung	23
Teilnahmeorientierte Maßnahmenvorschläge	23
Informations- und kommunikationsorientierte Maßnahmenvorschläge	24
Motivationale Maßnahmenvorschläge	24
Literatur	25

DIE STUDIE

In einer Zeit rascher Veränderungen wird es auch für ältere ArbeitnehmerInnen immer wichtiger, sich beruflich kontinuierlich weiterzubilden, um den sich wandelnden Ansprüchen des Arbeitsmarktes weiterhin genügen zu können. Das Ziel der im vorliegenden Bericht in ihren wesentlichen Ergebnissen umrissenen Studie war es, die Barrieren der Weiterbildung bei dieser Personengruppe aufzuzeigen, um Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterbildungssituation älterer ArbeitnehmerInnen ableiten zu können. Die Untersuchung wurde von Univ. Prof. Dr. Josef Scheipl von der Sozialpädagogischen Abteilung des Instituts für Erziehungswissenschaften Graz betreut.

Insgesamt wurden 242 über 39jährige ArbeitnehmerInnen aus 33 steirischen Mittel- und Großbetrieben mit über 50 MitarbeiterInnen zu ihrem Weiterbildungsverhalten befragt.

Die Befragten nach Alter und Familienstand

Merkmal	Frauen		Männer		gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Alter						
40-44 Jahre	24	29,3	37	23,4	61	25,4
45-49 Jahre	28	34,1	46	29,2	74	30,8
50-54 Jahre	25	30,5	53	33,5	78	32,5
55 Jahre und mehr	5	6,1	22	13,9	27	11,3
keine Angabe			1		2*	
Familienstand						
ledig	10	12,2	10	6,3	21*	8,3
verheiratet	53	64,6	138	86,8	191	79,6
geschieden	18	22,0	9	5,7	27	11,3
verwitwet	1	1,2	2	1,2	3	1,3
insgesamt	82	100,0	159	100,0	242	100,0

* Bei einer Person fehlt auch die Geschlechtsangabe.

Der geschlechtsspezifischen Verteilung der steiermärkischen Beschäftigten in etwa entsprechend, betrug der Männeranteil 66%, der Frauenanteil 34%. Die Themen des Fragebogens umfaßten berufliche Weiterbildung, Arbeitsplatz, Berufswerdengang und Älterwerden im Beruf. Ergänzend wurden Gespräche mit zumindest einer Führungskraft jedes beteiligten Unternehmens zum betrieblichen Weiterbildungssystem und zur Firmenphilosophie in bezug auf das berufliche Altern geführt.

DIE HÄUFIGKEIT DER WEITERBILDUNGSTEILNAHME

Der Studie liegt ein breitgefaßter Begriff von beruflicher Weiterbildung zugrunde, der nicht nur Kurse innerhalb und außerhalb der Betriebe, sondern auch Einschulung auf neuen Maschinen, Anlagen, Geräten und verschiedene Umschulungen auf neue Tätigkeitsbereiche umfaßt.

In den letzten fünf Jahren haben 39% der über 39jährigen ArbeitnehmerInnen keine Weiterbildungsaktivität gesetzt. 28% nahmen im selben Zeitraum ein- oder zweimal an einer Weiterbildung teil, ein Drittel der Befragten besuchte dreimal oder öfter Weiterbildungsveranstaltungen. Statistisch zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Altersstufen und Häufigkeit.

Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme nach Alter

Anzahl der Weiterbildungsaktivitäten	Alter (in Jahren)				gesamt
	40-44	45-49	50-54	55-	
keine	47,5%	35,1%	35,9%	37,0%	38,8%
1 bis 2	27,9%	24,3%	33,3%	22,2%	27,9%
3 bis 9	19,7%	25,7%	20,5%	25,9%	22,5%
10 und mehr	4,9%	14,9%	10,3%	14,9%	10,8%

Dagegen gibt es eindeutige geschlechtsspezifische Unterschiede, was die Häufigkeit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung betrifft. Sowohl bei ArbeiterInnen als auch bei Angestellten sind bei Männern deutlich häufiger Weiterbildungsaktivitäten zu verzeichnen. 32% der Männer haben in den letzten Jahren ein- bis zweimal an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen; 29% der Befragten gaben an, keine Weiterbildung absolviert zu haben. Bei den Frauen haben 59% in den letzten fünf Jahren keine Weiterbildungsaktivität gesetzt.

Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme bei Männern und Frauen

Anzahl der Weiterbildungsaktivitäten	Frauen	Männer
keine	58,5%	28,9%
1 bis 2	20,7%	31,5%
3 bis 9	15,9%	25,8%
10 und mehr	4,9%	13,8%

Zur Vorhersage der Weiterbildungsteilnahme lassen sich die Häufigkeit der erfolgten einschlägigen Mitteilungen, die persönliche Weiterbildungsinformation, das An-

streben von beruflicher Weiterbildung und das Einkommensniveau heranziehen.* Letzteres sagt mehr als das Geschlecht und die berufliche Stellung über eine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen aus. Die Gründe für die Nichtteilnahme können weder der Betriebsleitung noch dem/der Arbeitnehmer/in allein zugeschrieben werden; diese liegen vielmehr in der vorhandenen Weiterbildungskultur.

Arbeitsplatzveränderungen

Die befragten ArbeitnehmerInnen waren in den letzten fünf Jahren vor allem mit durch einen technologischen Wandel, durch einen Anstieg des Arbeitsvolumens und durch organisatorische Umstrukturierungen bedingten Veränderungen konfrontiert. 9% vollzogen einen internen oder externen Arbeitsplatzwechsel. Keine Veränderungen waren von 34% der Befragten feststellbar.

Aufgabenveränderungen in den letzten fünf Jahren

Art der Veränderung	Häufigkeit
keine Veränderung	34,3%
technologischer Wandel, Computerisierung	19,9%
Anstieg des Arbeitsvolumens	14,0%
organisatorische Veränderungen	13,1%
Berufswechsel, Arbeitsplatzwechsel	8,5%
Zunahme der Verantwortung	6,8%
mehr arbeitsplatzbezogene Probleme	1,7%
Abnahme des Arbeitsvolumens	1,7%

Ein Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel wurde mit 85% am häufigsten mit Weiterbildung begleitet. Aufgrund des technologischen Wandels besuchten rund zwei Drittel der älteren ArbeitnehmerInnen eine Weiterbildungsveranstaltung. Am wenigsten wurde bei einem Anstieg des Arbeitsvolumens eine Weiterbildung vorgenommen.

Beinahe drei Viertel der Befragten, deren Aufgabenbereich sich ihrer Ansicht nach nicht verändert hat, streben in nächster Zeit keine Weiterbildung an. Wenn er/sie aber mehr Verantwortung übernommen oder eine organisatorische Veränderung im Betrieb stattgefunden hat, beabsichtigt jede/r zweite ältere Arbeitnehmer/in, sich weiterzubilden.

* Die Ergebnisse multivariater Verfahren werden aus Gründen der Lesbarkeit immer ohne Zahlenmaterial ausgeführt.

Um sich auf die Veränderung der Aufgaben einzustellen, werden verschiedene Formen der Weiterbildung herangezogen. Jeweils ein Drittel der ArbeitnehmerInnen hat mittels Selbststudium dazugelernt oder wurde am Arbeitsplatz eingeschult. 15% haben entsprechende Kurse, Seminare oder ähnliches absolviert. Im Kontakt mit ihren KollegInnen bzw. MitarbeiterInnen wurden 11% weitergebildet. Ein offensichtliches Lerndefizit hinterließ die Aufgabenveränderung bei 6% der Befragten.

Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsel

In den letzten zehn Jahren haben von den befragten älteren ArbeitnehmerInnen 51 einen innerbetrieblichen und 56 einen Firmenwechsel durchgeführt. Die wichtigsten Gründe waren drohende oder bereits eingetretene Arbeitslosigkeit (43%) und der Wunsch nach beruflicher Verbesserung (41%). 13% nannten gesundheitliche, 12% familiäre Gründe.

Der Wechsel des Berufs bzw. des Arbeitsplatzes beinhaltet auch eine soziale Dimension: So ergab sich bei 39% der befragten ArbeitnehmerInnen dadurch ein sozialer Aufstieg, bei 18% ein sozialer Abstieg. Die Hälfte der ArbeitnehmerInnen, die vor dem Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsel von Arbeitslosigkeit bedroht waren, mußten eine soziale Schlechterstellung in Kauf nehmen. Nur 5% dieser Gruppe konnten sich diesbezüglich verbessern.

Ein Drittel der Arbeitsplatzwechsel wurde von einer Einschulung am neuen Arbeitsplatz begleitet, ein weiteres Viertel von Kursen, Schulungen, Seminaren oder ähnlichem. Jede/r vierte Betroffene vollzieht den Arbeitsplatzwechsel ohne begleitende Weiterbildungsmaßnahme.

12% der ArbeitnehmerInnen setzten auf Eigeninitiative und griffen auf ihre Erfahrung und Berufspraxis zurück.

Art der absolvierten Weiterbildung

Bei den in den letzten fünf Jahren absolvierten Weiterbildungen dominieren arbeitsplatzspezifische Maßnahmen. Jede/r fünfte ältere Arbeitnehmer/in hat einen Datenverarbeitungskurs, ein beinahe genauso hoher Anteil eine Einschulung auf neuen Maschinen, Anlagen oder Geräten absolviert.

Auf kaufmännische, betriebswirtschaftliche und Rechtskurse entfallen 13%, auf Sprachkurse sowie Kurse für betriebliche Sicherheit, Unfallverhütung und Erste Hilfe jeweils 11% der Maßnahmen. Jede/r zehnte Befragte besuchte einen Kurs für Persönlichkeitsbildung.

Art der absolvierten Weiterbildungskurse

Kursart	Häufigkeit	
	absolut	in %
Datenverarbeitungskurse	74	20,6%
Einschulung auf neue Maschinen, Anlagen und Geräte	67	18,7%
kaufmännische, betriebswirtschaftliche und Rechtskurse	46	12,8%
Sprachkurse	41	11,4%
Kurse für betriebliche Sicherheit, Unfallverhütung, Erste Hilfe	41	11,4%
Kurse für Persönlichkeitsbildung	36	10,0%
Kurse für Organisation	26	7,2%
sonstige Kurse	28	7,8%
Summe	359	100,0%

In 58% der Fälle gab der/die Dienstgeber/in den Anstoß, daß die älteren ArbeitnehmerInnen eine Weiterbildungsveranstaltung besuchten. Aus eigenem Antrieb erfolgte der Besuch der Maßnahmen bei 37%. Deshalb müssen Maßnahmen, die zur verstärkten Inanspruchnahme von Weiterbildung führen sollen, sowohl auf den/die Dienstgeber/in als auch auf die Eigeninitiative des/der älteren Arbeitnehmer/in abzielen.

Die meisten (45%) der beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen wurden vom eigenen Betrieb organisiert. Im außerbetrieblichen Bereich rangiert das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) an erster Stelle (13%).

Veranstalter der besuchten Weiterbildungskurse

Veranstalter	Häufigkeit	
	absolut	in %
eigener Betrieb	160	44,6%
sonstige Stellen	60	16,7%
Wirtschaftsförderungsinstitut	47	13,1%
Herstellerfirma	31	8,6%
Berufsförderungsinstitut	22	6,1%
anderer Betrieb	15	4,2%
Volkshochschule	14	3,9%
Kammern, Gewerkschaften	10	2,8%
Summe	359	100,0%

Die Finanzierung der Weiterbildung erfolgt zum Großteil (81 %) durch die DienstgeberInnen. 7% der Kosten werden von den älteren ArbeitnehmerInnen selbst, 4% von öffentlichen Stellen in Form von direkten Unterstützungen getragen.

Die Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen betrug bei einem Viertel der Befragten zwei bis drei Tage, bei einem Viertel bis zu einer Woche. Etwa jede fünfte Veranstaltung zieht sich periodisch über mehr als einen Monat. Eine/r von drei Befragten empfand die Dauer als zu kurz, 4% als zu lang, 64% als gerade richtig.

Meist fiel die Weiterbildung entweder zur Gänze (36%) oder vorwiegend (6%) in die Arbeitszeit. 20% der Befragten verwendeten ausschließlich ihre Freizeit dafür. Bei 38% wurde sowohl die Arbeitszeit als auch die Freizeit zu diesem Zweck in Anspruch genommen.

Eine spezifische Bildungsfreistellung für ältere ArbeitnehmerInnen sollte mit mindestens einer Woche pro Jahr ununterbrochener Bildungsaktivität anberaumt werden, die in Form eines Zeitbudgets periodisch in Anspruch genommen werden kann. Hiermit ist ein festgelegtes Stundenkontingent innerhalb der regulären Wochenstundenverpflichtung gemeint, das der/die Arbeitnehmer/in bei Bedarf für Weiterbildung verwenden kann.

Effekte der Weiterbildungsmaßnahmen

Für den größten Teil der älteren ArbeitnehmerInnen stellt die Weiterbildung eine interessante Abwechslung dar. An zweiter Stelle wurde eine Verbesserung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten konstatiert. Effekte, die die Arbeitsbedingungen verändern, wie beispielsweise Verbesserung der Aufstiegschancen, Erleichterung des Arbeitsplatzwechsels oder Einkommenserhöhung stellten sich eher nicht ein.

Insgesamt gesehen wurden die besuchten Weiterbildungskurse überwiegend als sinnvoll erachtet, nur 5%, vor allem Sprachkurse, erfuhren eine negative Beurteilung. Einschulungen auf neuen Maschinen, Anlagen und Geräten wurden am positivsten klassifiziert. Neben den Fremdsprachen fanden sich Kurse für betriebliche Sicherheit, Unfallverhütung, Erste Hilfe, Datenverarbeitungskurse sowie Kurse für Persönlichkeitsbildung im hinteren Drittel der Bewertung.

WEITERBILDUNGSINFORMATION – WEITERBILDUNGSKOMMUNIKATION

Weiterbildungsinformation sollte folgende Ziele verfolgen:

- der/die ältere Arbeitnehmer/in sollte über bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten in Kenntnis gesetzt werden,
- er/sie sollte seinen/ihren persönlichen Weiterbildungsbedarf wahrnehmen,
- er/sie sollte die passende Weiterbildungsmaßnahme erkennen,
- er/sie sollte die geeigneten Arbeitsplatzveränderungen bestimmen,
- die mit der angebotenen Weiterbildung verbundenen Vorstellungen sollten erkennbar sein.

Von den befragten älteren ArbeitnehmerInnen erhielten 31% regelmäßig, 27% gelegentlich, 20% sehr selten und 23% (14% der Männer und 37% der Frauen) nie Mitteilungen über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten von ihrem Betrieb. Mehr als drei Viertel der Befragten, die in den letzten fünf Jahren an keiner Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen hatten, wurden auch nie über diesbezügliche Möglichkeiten informiert. Dagegen haben 85% der ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig Mitteilungen über berufliche Weiterbildung erhielten, auch daran teilgenommen.

Vom WIFI erhalten 45% der befragten Personen Informationsmaterial über Weiterbildungskurse. Von Gewerkschaften und Kammern werden 26% der Frauen und 36% der Männer, vom Berufsförderungsinstitut 15% der Frauen, aber 24% der Männer erreicht. Private Anbieter nehmen ebenfalls eine wichtige Rolle im Weiterbildungsgeschehen ein.

Die Rolle des Arbeitsmarktservice in der beruflichen Weiterbildungsinformation der Beschäftigten ist hingegen marginal.

Mitteilungen von außerbetrieblichen Veranstaltern nach Geschlecht

Träger	Frauen	Männer
anderer Betrieb	7,3%	5,7%
Wirtschaftsförderungsinstitut	45,1%	44,7%
Berufsförderungsinstitut	14,6%	23,9%
Kammern, Gewerkschaften	25,6%	35,8%
Volkshochschulen	30,5%	26,4%
Arbeitsamt	1,2%	5,7%
sonstige Stellen	24,4%	21,4%

Weiterbildungsgespräche

Die Art der Information über berufliche Weiterbildung übt einen signifikanten Einfluß auf die Weiterbildungsaktivitäten aus. Das persönliche Gespräch trug bei 81 % der Befragten dazu bei, sich an einer Weiterbildungsmaßnahme zu beteiligen. Für die nicht persönliche Informationsweitergabe beträgt der vergleichbare Anteil 57%. Während 33 % der Männer persönlich Mitteilungen erhalten, liegt der Anteil der Frauen bei nur 18%.

Weiterbildungsteilnahme nach Informationsquellen

Anzahl der Weiterbildungsaktivitäten	Information		
	persönlich	nicht persönlich	keine
keine	18,8 %	43,5 %	73,7 %
1 bis 2	34,8 %	27,3 %	10,5 %
3 bis 9	29,0 %	20,1 %	15,8 %
10 und mehr	17,4 %	9,1 %	0,0 %

Das persönliche Weiterbildungsgespräch ist eines der wichtigsten Instrumentarien zur Ermittlung des Bedarfs an Weiterbildung. In sechs der 33 Betriebe, die in die Untersuchung einbezogen wurden, sind solche Gespräche für jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in zwingend vorgesehen. Fünf Unternehmen führen explizit keine Weiterbildungsgespräche. In den übrigen Betrieben wird eine Personalentwicklung verfolgt, die sich an der Karriere einzelner MitarbeiterInnen orientiert und dadurch andere ArbeitnehmerInnen diskriminiert.

Die Wirkung der Weiterbildungsgespräche ist davon abhängig, von wem die Gespräche geführt werden. Den Ergebnissen der Befragung zufolge kann angenommen werden, daß das Weiterbildungsgespräch aus sozialen und qualifikatorischen Gründen um so effizienter ausfällt, je näher der/die Gesprächspartner/in dem Arbeitsplatz der WeiterbildungskandidatInnen steht.

Will man ein Kontinuum in der beruflichen Entwicklung gewährleisten, ist auch die Häufigkeit der Weiterbildungsgespräche von Bedeutung. Derzeit werden Weiterbildungsgespräche überwiegend jährlich geführt, was als zu selten gelten kann.

Der Wunsch, mehr Information über Weiterbildung zu erhalten, ist bei der Altersgruppe der 40- bis 44jährigen mit 66% ziemlich ausgeprägt, läßt dann aber mit zunehmendem Alter deutlich nach. Was die berufliche Stellung betrifft, ist der Wunsch nach mehr Information mit 30% auf Managementebene nicht so häufig wie im Durchschnitt, was mit dem bereits vorhandenen hohen Informationsstand in diesem Bereich zu erklären ist.

Weiterbildungsverpflichtung

11 % der älteren ArbeitnehmerInnen werden regelmäßig verpflichtet, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen; überhaupt keine Verpflichtung gibt es für 43 %. Bei der Nichtverpflichtung scheint es vor allem geschlechtsspezifische Unterschiede zu geben: So werden 33 % der Männer, aber 63 % der Frauen nie zur Weiterbildung verpflichtet.

36 % der älteren ArbeitnehmerInnen, die nie dazu verpflichtet wurden, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, hatten in den letzten fünf Jahren aber dennoch an einer teilgenommen.

Erstaunlich ist, daß ältere ArbeitnehmerInnen eine Teilnahmeverpflichtung zu Weiterbildungskursen nicht vorwiegend als Zwang empfinden, sondern vielmehr auch als Engagement der Firmenleitung deuten.

Bewertung des Firmenengagements für berufliche Weiterbildung

Was die Bewertung des Firmenengagements für berufliche Weiterbildung betrifft, gibt es auch hier eindeutige Geschlechtsunterschiede. Bei Männern wird es mit 57 %, bei Frauen nur mit 40 % als positiv eingeschätzt.

Das Engagement des Betriebsrates für die Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen wird im Vergleich zur Firmenleitung zusammenfassend als gering bewertet.

Ein wichtiges objektives System in jeder Firma stellt die Dokumentation von Weiterbildung, die jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in berücksichtigt, dar. Weiterbildungsdokumentation wird in 17 von 33 befragten Betrieben durchgeführt, in 8 Firmen fehlt die Dokumentation, womit meistens auch ein geringeres Weiterbildungs-geschehen verbunden ist.

Dies ist aber nicht zuletzt auch ein betriebsgrößenspezifisches Phänomen, weil Großbetriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen leichter planen und organisieren können, wobei allgemein festzuhalten ist, daß die Weiterbildung Älterer von der Größe und Modernität des Betriebes unabhängig sein sollte.

DIE WEITERBILDUNGSMOTIVATION

Was das Anstreben beruflicher Weiterbildung betrifft, zeigt sich, daß Eigeninitiative nur für einen relativ geringen Prozentsatz gilt. Dieses Drittel der älteren ArbeitnehmerInnen kommt vor allem aus gutbezahlten beruflichen Positionen, verfügt über eine höhere Schulausbildung und hat auch schon früher an Weiterbildung teilgenommen.

Anstreben von beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht

Weiterbildung angestrebt?	Frauen	Männer
ja	27%	34%
nein	73%	66%

Anstreben von beruflicher Weiterbildung nach Alter

Altersstufen	ja	nein
40-44 Jahre	38,3%	61,7%
45-49 Jahre	38,9%	61,1%
50-54 Jahre	24,4%	75,6%
55 Jahre und mehr	18,5%	81,5%

Tendenziell streben eher die Gruppen mit den jüngeren als mit den älteren Befragten von sich aus Weiterbildung an. Liegt der Anteil der motivierten ArbeitnehmerInnen in der Gruppe der 40- bis 44jährigen bei 38%, beläuft er sich bei den über 55jährigen auf nur 19%.

Bereits ab einem Alter von 50 Jahren wird häufig die Option eines vorzeitigen Pensionsantritts ins Auge gefaßt. Obwohl berufliche Weiterbildung bei dieser Entscheidung eine wichtige Rolle spielen könnte, rückt sie ab diesem Zeitpunkt meist in den Hintergrund.

Bei gleichzeitiger Anregung durch die Firma steigt die Teilnahmebereitschaft sprunghaft an. Dies trifft vor allem für die 40- bis 44jährigen zu, am wenigsten für die über 50jährigen, von denen 22% auch im Falle einer Anregung durch die Firma nicht an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen würden.

Von sich aus streben nur 11% der ArbeiterInnen eine berufliche Weiterbildung an, während dies 59% der Führungskräfte tun. Hier herrscht offensichtlich eine unterschiedliche Weiterbildungskultur vor. Die Tatsache, daß zahlreiche Führungspositionen von älteren Managern besetzt sind und gleichzeitig ältere Beschäftigte anderer Qualifikationsebenen von Weiterbildungsmaßnahmen fernbleiben, ist ein

Indiz dafür, daß die Betrachtung des Alters in unserer Gesellschaft widersprüchliche Konzepte enthält.

Anstreben von beruflicher Weiterbildung nach beruflicher Stellung

Weiterbildung angestrebt?	ja	nein
an- oder ungelernete ArbeiterInnen	10,3%	89,7%
FacharbeiterInnen	10,8%	89,2%
kaufmännische Angestellte	42,9%	57,1%
technische Angestellte	44,1%	55,9%
MeisterInnen, VorarbeiterInnen, AbteilungsleiterInnen	44,8%	55,2%
Management	58,8%	41,2%

Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma nach Geschlecht

Weiterbildungsbereitschaft	Frauen	Männer
ja	83%	87%
nein	17%	13%

Ein nicht unwesentlicher Faktor bei der Weiterbildungsmotivation ist die Schulbildung: Bildungsgeübte scheinen durch erlebte positive Konsequenzen der Ausbildung das gesamte Feld der Bildung positiver betrachten zu können.

Je kürzer die Schulverweildauer ist, desto zurückhaltender etabliert sich die Einstellung, berufliche Weiterbildung als Komponente eines lebenslangen Lernprozesses zu verwirklichen.

Als Gründe für die Ablehnung von Weiterbildungskursen führten ältere ArbeitnehmerInnen unter anderem an: kein Bedarf, Zeitmangel, kein Interesse, Versagensangst, finanzielle Gründe, gesundheitliche Ursachen.

Weiterbildungsbereitschaft

Ein strenges Kriterium der Weiterbildungsmotivation stellt die Aufwendung von Freizeit für berufliche Weiterbildung dar.

Ein überraschend großes Potential der älteren Generation, nämlich 67% der Frauen und 61% der Männer, bekundet Bereitschaft zum beruflichen Lernen in der Freizeit. Der relativ große Anteil der Unentschlossenen, nämlich 20% der Männer und 10% der Frauen, ist damit zu erklären, daß sich das Image der beruflichen Weiterbildung gerade vom traditionellen Arbeitsbezug löst und zu einem auch persönlich interessanten Betätigungsfeld zu werden beginnt.

Bereitschaft, Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden,
nach Geschlecht

Weiterbildungsbereitschaft	Frauen	Männer
ja	67 %	61 %
nein	23 %	19 %
unentschlossen	10 %	20 %

Größere Weiterbildungsbereitschaft in der Freizeit als bei ArbeiterInnen konnte bei technischen wie kaufmännischen Angestellten und bei Führungskräften festgestellt werden; in den Berufsabteilungen ist sie im Verwaltungsbereich mit 71 % größer als in der Industrie (61 %) und im Handel (59 %).

Interessante Zusammenhänge ergeben sich beim Vergleich von Personen, die ihre Freizeit für Weiterbildung verwenden wollen bzw. nicht verwenden wollen. So strebt die erste Gruppe mit 46 % von sich aus Weiterbildung an bzw. ist zu 93 % bei Anregung durch die Firma weiterbildungsbereit, während dies bei der zweiten Gruppe nur bei einem Anteil von 13 % bzw. 77 % der Fall ist.

Die gesamte Arbeitssituation betreffend korreliert die Zufriedenheit mit Lohn und Arbeit direkt mit der Weiterbildungsbereitschaft in der Freizeit. Weiters ist bei der ersten Gruppe die Überzeugung, daß Weiterbildung für die Chancen am Arbeitsmarkt förderlich ist, stärker ausgeprägt als bei den ArbeitnehmerInnen, die ihre Freizeit nicht für Weiterbildung verwenden möchten. Außerdem besteht ein positiver Zusammenhang erstens zwischen Selbstbewertung, also Vertrauen in die eigene Fähigkeit, in der Weiterbildung bestehen zu können, sowie zweitens zwischen persönlicher Information über Weiterbildung und der Bereitschaft, die Freizeit für Weiterbildung heranzuziehen.

Die Meinung, ältere ArbeitnehmerInnen würden sich aus Mangel an Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten von beruflicher Weiterbildung distanzieren, kann als Vorurteil gedeutet werden. Nur 3 % aller Befragten, ausschließlich Männer, trauen sich Weiterbildung eher nicht zu.

Inwiefern Weiterbildung überhaupt als Nutzen gesehen wird, hängt davon ab, ob ArbeitnehmerInnen ihren Weiterbildungsbedarf bei sich und in bezug auf ihren Arbeitsplatz erkennen können.

So meinen etwa 75 % der älteren ArbeitnehmerInnen, daß ihre Qualifikation für die ständigen Neuerungen im Berufsleben ausreicht. 16 % der befragten Frauen und 23 % der befragten Männer sehen in der möglichen eigenen Weiterbildung keinen Nutzen mehr. Besonders für ArbeitnehmerInnen um das 55. Lebensjahr gilt es Perspektiven zu schaffen, welche die passivitätsfördernden Regelungen durchbrechen.

Einschätzung des Nutzens von Weiterbildung nach Geschlecht

Nutzen von Weiterbildung	Frauen	Männer
ja	79%	71%
nein	16%	23%
unentschlossen	5%	6%

Da es für ältere ArbeitnehmerInnen schwierig ist, am Arbeitsmarkt zu bestehen, kann Weiterbildung einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Chancenverbesserung leisten. Unter diesem Blickwinkel sehen das 46% der Frauen und 59% der Männer.

In der Altersgruppe der 50- bis 54jährigen wird dies am wenigsten unter diesem Aspekt betrachtet; wahrscheinlich rückt aufgrund der Beschäftigung mit einem vorzeitigen Pensionsantritt die berufliche Weiterbildung in den Hintergrund. Frauen und Beschäftigte der Berufsabteilungen Handel und Verwaltung betrachten die Chancenverbesserung skeptischer als Männer und ArbeitnehmerInnen aus dem industriellen Bereich.

Einschätzung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung nach Geschlecht

Chancenverbesserung	Frauen	Männer
ja	46%	59%
nein	38%	21%
unentschlossen	16%	20%

Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen

Die Abkehr von der Arbeit kann vom/von der älteren Arbeitnehmer/in mit sozial erwünschten Denkweisen gerechtfertigt werden, die Betriebe dazu benützen können, den Berufsaustritt Älterer einzuleiten. Einige dieser Aussagen sollen im folgenden genauer betrachtet werden.

„Soll Jüngeren Platz machen“

73% der Männer und 71% der Frauen meinen vorderhand nicht, daß sie jüngeren MitarbeiterInnen Platz machen sollen. Die Handlungskonsequenzen, die sich daraus ergeben, sind unterschiedlich, und bis zu einem bestimmten Teil erfüllt diese Aussage nur den Zweck der Höflichkeit. Was das Alter betrifft, so stimmen über 50jährige im Vergleich zu den 40- bis 44jährigen signifikant und im Vergleich zu den 45- bis 49jährigen tendenziell eher zu, daß sie Jüngeren Platz machen sollen.

„Soll Jüngeren Platz machen“

	Frauen	Männer
ja	7%	12%
nein	73%	71%
unentschlossen	20%	17%

„Interesse für die Arbeit nimmt ab“

Die Ergebnisse der Untersuchung lassen an dem in sozialer und ökonomischer Hinsicht hohen Stellenwert der Arbeit für die ältere Generation keinen Zweifel. Nur bei der Gruppe der über 55jährigen zeigt sich eine leichte durchschnittliche Abnahme des Arbeitsinteresses.

76% der befragten Frauen und 72% der befragten Männer gaben an, daß ihr Arbeitsinteresse nicht zurückgegangen sei. Bei den Personen, die angaben, ihr Arbeitsinteresse habe abgenommen, kommen nur 12% der älteren ArbeitnehmerInnen aus Verwaltungsberufen, 25% aus der Industrie. Ein hoher Prozentsatz der Männer mit vermindertem Arbeitsinteresse kommt aus der Industrie; ihr Durchschnittsalter beträgt 48 Jahre.

„Interesse für die Arbeit nimmt ab“

	Frauen	Männer
ja	21%	17%
nein	76%	72%
unentschlossen	4%	11%

Es zeigte sich, daß bei den älteren ArbeitnehmerInnen, die in den letzten fünf Jahren keine Veränderung des Aufgabenbereiches an ihrem Arbeitsplatz feststellten, das Interesse an Arbeit im Vergleich zu jenen, die einen Arbeitsplatz- bzw. Berufswechsel vollzogen hatten, signifikant weniger zurückgegangen war.

„Ich konzentriere mich auf den Ruhestand“

Diese Aussage trafen 20% der befragten Männer und 23% der befragten Frauen; 68% aller Befragten machten eine gegenteilige Aussage. Eine Differenzierung nach Berufsgruppen ergab, daß IndustriebeschäftigteInnen sowie an- oder ungelernete ArbeiterInnen mit 42% bzw. 60% sich relativ häufiger auf den Ruhestand konzentrieren.

„Ich konzentriere mich auf den Ruhestand“

	Frauen	Männer
ja	23%	20%
nein	68%	68%
unentschieden	9%	12%

Keine Ruhestandsorientierung nach beruflicher Stellung

Berufliche Stellung	Häufigkeit
Management	76,5%
MeisterInnen, VorarbeiterInnen, AbteilungsleiterInnen	75,9%
kaufmännische Angestellte	72,3%
technische Angestellte	65,7%
FacharbeiterInnen	62,2%
un- oder angelernte ArbeiterInnen	60,3%

Erst bei der Altersgruppe der über 55jährigen läßt sich ein Trend erkennen, daß die Konzentration auf den Ruhestand mit dem Alter zunimmt. Es wird zu überlegen sein, ob nicht Vorstellungen und Bedürfnisse, die mit einem vorzeitigen Berufsaustritt verbunden sind, in einem Berufsleben mit mehr Spielraum verwirklicht werden könnten.

Während einem Teil der ArbeitnehmerInnen die Pension als gedanklicher Zufluchtsort erscheint, ist für andere, die sich auf die Pension konzentrieren, der Wechsel eine Lebensaufgabe, die es zu bewältigen gilt. Bei dieser Gruppe ändert sich nichts in puncto Arbeitshaltung und -einsatz.

Interessant ist, daß sich im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen, die in den letzten fünf Jahren mehr Verantwortung erhielten, Ältere tendenziell eher auf den Ruhestand konzentrieren, wenn sie einen Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben oder an ihrem Arbeitsplatz ein technologischer Wandel bzw. eine Computerisierung stattgefunden hat. Dies kann mit einem steigenden Unsicherheitsgefühl am Arbeitsplatz erklärt werden.

Motivationale Einflüsse

Bei der beruflichen Entwicklung dürfen Probleme mit anderen MitarbeiterInnen sowie die eigene Sichtweise der persönlichen Altersgrenze bzw. der persönliche Umgang mit dem Älterwerden nicht unterschätzt werden.

68% der Frauen und 79% der Männer geben Probleme mit der jüngeren Genera-

tion an; dies trifft bei ledigen bzw. geschiedenen ArbeitnehmerInnen häufiger zu als bei verheirateten. Nach dem 40. Lebensjahr verstärken sich die Spannungen im Verhältnis zu jüngeren MitarbeiterInnen etwas, gehen jedoch nach dem 55. Lebensjahr wieder zurück. Das könnte man damit erklären, daß die über 55jährigen die jüngeren MitarbeiterInnen weniger als KonkurrentInnen empfinden als die unter 55jährigen.

Als Konfliktgründe wurden unter anderem genannt: mangelndes Verständnis der Jüngeren, Verantwortungsanspruch bei gleichzeitiger mangelnder Bereitschaft, die Verantwortung zu tragen, fehlende Erfahrung der Jüngeren, daß Jüngere pünktlich nach Hause gehen wollen, etc.

Probleme mit Jüngeren

Probleme	Frauen	Männer
Jüngere wollen pünktlich nach Hause gehen	43 %	52 %
Jüngere wollen bestimmte Arbeiten nicht machen	29 %	42 %
Jüngere wollen nicht Verantwortung tragen	33 %	39 %
Konkurrenzkampf um bessere Position	35 %	36 %
Gleichgültigkeit der Jüngeren	25 %	40 %
Ungenauigkeit der Jüngeren	31 %	37 %
Konkurrenzkampf, wer weniger Fehler macht	26 %	36 %
kaum Verständnis für Ältere	28 %	22 %

Schwierigkeiten mit der Gruppe der Gleichaltrigen ergeben sich am Arbeitsplatz vor allem dann, wenn ähnliche Ressourcen in Anspruch genommen bzw. ähnliche Ziele verfolgt werden. Konflikte mit den älteren MitarbeiterInnen liegen im Persönlichkeitsbereich (z. B. Eigensinn, Arbeitsmoral) als auch im Leistungsbereich (z. B. Müdigkeit, Körperkraft).

Da auch die zum Thema verfügbare Literatur keinen eindeutigen Aufschluß darüber gibt, wer in der Arbeitswelt zu den „Älteren“ zählt, wurde der Frage nachgegangen, ob, wie und seit wann sich die über 40jährigen Interviewten selbst als „ältere ArbeitnehmerInnen“ definieren. Die angegebenen Schwellenwerte schwanken zwischen dem 30. und dem 60. Lebensjahr; der Durchschnitt liegt bei 44 Jahren. Frauen sehen die persönliche Altersgrenze im Durchschnitt bei 42 Jahren, Männer hingegen erst bei 45 Jahren. Bei dieser Definition spielen der Altersdurchschnitt im Betrieb, das persönliche Lebensalter sowie die Verringerung der Leistungsfähigkeit die Hauptrolle. Positive Gründe, wie z. B. Erfahrung und erreichte berufliche Positionen, werden dagegen sehr viel seltener genannt. Ältere ArbeitnehmerInnen scheinen ihre altersspezifischen Vorzüge zu unterschätzen. Einen

signifikanten Einfluß auf die persönliche Definition der Altersgrenze hat die Art der Aufgabenveränderung in den letzten fünf Jahren. So zählen sich ArbeitnehmerInnen, die in der letzten Zeit einen Anstieg des Arbeitsvolumens wahrgenommen haben, im Durchschnitt mit 41 Jahren zu den „Älteren“, während Personen, die keine Veränderung feststellten, die Altersgrenze mit 45 festsetzen.

Der Anteil der über 50jährigen Arbeitslosen stieg in der Steiermark von 8,7% im Jahr 1988 auf 20,1% im Jahr 1994. Deshalb ist man auch der Frage nachgegangen, inwieweit die Tendenz zur Verjüngung der Belegschaft von den Befragten subjektiv wahrgenommen wird, wie sicher sie sich an ihrem Arbeitsplatz fühlen bzw. wie mit Unsicherheit umgegangen wird.

67% der Befragten glauben, den Arbeitsplatz behalten zu können, weil sie auf die eigene Leistung und Berufserfahrung bauen. Bei 33% der Befragten, die Unsicherheit wahrnehmen, wird das hauptsächlich auf externe bzw. personenunabhängige Faktoren zurückgeführt. Nur 41% dieser Gruppe setzen diesbezüglich auch Handlungen, strengen sich mehr an oder sprechen mit Kollegen darüber. Ein signifikanter Zusammenhang besteht zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszufriedenheit.

Sprachkultur

Die Qualität der firmeninternen Kommunikation wird wesentlich durch die im Betrieb vorhandene Sprachkultur bestimmt. Die Wirkung sozialer Kommunikationskräfte für den Verlauf des Älterwerdens im Beruf darf nicht unterschätzt werden. Diskriminierende Äußerungen älteren ArbeitnehmerInnen gegenüber waren häufiger als positive Aussagen. In den meisten Fällen handelte es sich um Aufforderungen, in Pension zu gehen. Jede/r 6. befragte Arbeitnehmer/in gab an, mit Sprüchen wie „Halbpensionist“, „Wie lange wollen Sie denn noch bleiben?“, „Mit 45 gehört man weg!“ und ähnlichen Äußerungen konfrontiert zu sein.

Beschimpfungen brutal-aggressiven Charakters wie „Alter Knacker!“ oder „Was will die alte Kuh noch?“ zeigen einschneidendere Wirkungen.

Die Kritik an den Leistungen der älteren ArbeitnehmerInnen macht sich vor allem an Punkten wie Geschwindigkeit, Flexibilität, Arbeitswille und Nervosität fest. Weitere Aussagen beziehen sich auf die Kosten, den Krankenstand, die Überheblichkeit und anderes mehr.

Persönlicher Umgang mit dem Älterwerden

Die meisten älteren ArbeitnehmerInnen führten an, daß ihnen das zunehmende Alter keine Probleme bereite bzw. daß sie einen positiven Umgang mit dem Älter-

werden gepflegt. Häufig wurde auch darauf hingewiesen, daß man sich seines Alters nicht wirklich bewußt sei. Als aktive Haltung zum eigenen Altersprozeß wurden von den Befragten unter anderem angegeben: „bewußtes Leben“, „Übereinkommen mit Jüngeren“, „Nachfolge planen“. Nur für einen geringen Anteil der Älteren ist das eigene Altern Anlaß zur Angst und zum Rückzug.

MASSNAHMENVORSCHLÄGE FÜR EINE BEDARFSORIENTIERTE UND SYSTEMATISCHE WEITERBILDUNG

Die folgenden Maßnahmenvorschläge zielen darauf ab, berufliche Bildung stärker als bisher als eigenen wichtigen Bestandteil des Arbeitslebens zu sehen. Ein flexibles Weiterbildungsgeschehen, das von allen Beteiligten mitverantwortet wird, darf nicht mit einem zufälligen verwechselt werden. Es erfordert die Aufstellung von Prinzipien und die Installierung von Verfahrensweisen in einer standardisierten Form, die es ermöglicht, Qualitätsnormen für berufliche Weiterbildung einzufordern. Die Vorschläge richten sich gegen alle Formen der Diskriminierung im Weiterbildungsgeschehen im Hinblick auf Alter, Geschlecht und berufliche Stellung.

Teilnahmeorientierte Maßnahmenvorschläge

- Als Mindestanforderung sollte gelten, daß der/die ältere Arbeitnehmer/in zumindest einmal pro Jahr an einer Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen kann.
- Sinnvoll ist die regelmäßige Teilnahme an Weiterbildung in Abhängigkeit vom individuellen Weiterbildungsbedarf des/der älteren Arbeitnehmer/in.
- Es wäre wichtig, Veranstaltungen durchzuführen, die die Grundzüge der Weiterbildung darstellen und über die Möglichkeiten im allgemeinen besser informieren. So sollten Grundkenntnisse über Verfahrensweisen zur Teilnahme an Weiterbildung, Inhalte und Ziele der Weiterbildung, Analyse und Bewältigung persönlicher sowie betrieblicher Entwicklungsprozesse und Einsichten in die Arbeitsmarktverhältnisse für jede/n Arbeitnehmer/in zur Selbstverständlichkeit werden.
- Es sollte ein transparentes System der Kostenübernahme geschaffen werden, das die Weiterbildungskosten auf die beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen des/der Arbeitnehmer/in und des Betriebes bezieht.
- Das Weiterbildungssystem hat die Aufgabe, die älteren ArbeitnehmerInnen zu motivieren: Daher wäre es wichtig, in Form eines Zeitbudgets (z. B. durch eine festgesetzte Anzahl von Weiterbildungsstunden innerhalb der Wochenstundenverpflichtung) zu unterstreichen, daß die investierte Zeit von großem betrieblichem und gesellschaftlichem Interesse ist.
- Zu fördern wären Weiterbildungsveranstaltungen, die in der Methodik auf die Gegebenheiten der älteren ArbeitnehmerInnen eingehen. Gleichzeitig sollte man persönliche Anreize für die ArbeitnehmerInnen schaffen, indem man etwa für konsumierte Stunden (wie beim Zeitausgleich) Freizeitstunden aus dem Zeitbudget vergibt.

Informations- und kommunikationsorientierte Maßnahmenvorschläge

- In erster Linie gilt es, Weiterbildungsmöglichkeiten in verständlicher Form anzubieten, adäquate Maßnahmen für den einzelnen zu eruieren, zur Teilnahme zu animieren, Weiterbildungsziele darzustellen bzw. den Weiterbildungserfolg festzuhalten und dem/der Arbeitnehmer/in zu vermitteln.
- Durch Rückmeldesysteme sollte sichergestellt werden, daß inner- wie außerbetriebliche Weiterbildungsinformationen die älteren ArbeitnehmerInnen unabhängig von deren Position im Betrieb erreichen.
- Ältere ArbeitnehmerInnen sollten durch periodische Weiterbildungsgespräche mit kompetenten Gesprächspartnern die Möglichkeit haben, die eigene berufliche Situation reflexiv und antizipatorisch zu analysieren, um Veränderungsbedürfnisse festzustellen.
- Die Weiterbildungsaktivitäten der einzelnen MitarbeiterInnen sollten in objektiver und standardisierter Form dokumentiert werden.

Motivationale Maßnahmenvorschläge

- Um die Eigeninitiative der älteren ArbeitnehmerInnen zu unterstützen, bedarf es ausreichender Informationsmaterialien für die Eigenanalyse der beruflichen Situation. Neben dem beruflichen Profit sollte auch der persönliche Nutzen von Weiterbildung stärker hervorgehoben werden.
- Ältere sollten durch den Betrieb regelmäßig zur Weiterbildung motiviert werden. Um Ausgrenzungen bestimmter Altersgruppen zu vermeiden, müßte verstärkt am Abbau von Vorurteilen über die Lern- und Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen gearbeitet werden.

LITERATUR

- Amann, A.: Die Entwicklung der Bevölkerungs-, Familien- und Erwerbsstruktur. In: WISDOM (Hg.): Ältere Arbeitnehmer in Österreich. Wien 1992, S. 43–65.
- Arnold, R.: Betriebliche Weiterbildung. München 1991.
- Baltes, P./Mittelstraß, J. (Hg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin 1992.
- Bardeleben, R./Böll, G. u. a.: Weiterbildungsaktivitäten von Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu Großbetrieben. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis [BWP] 6/1989, S. 3–8.
- Behrend, C.: Arbeitsmarktsituation und Frühverrentung älterer Arbeitnehmer seit 1980. In: Zeitschrift für Gerontologie 18/1985, S. 260–265.
- Bolder, A.: Arbeitnehmerorientierte berufliche Weiterbildung im Zeichen neuer Technologien. Köln 1986.
- BMAS: Arbeitsmarktdaten Februar 1994.
- BMAS (Hg.): Die Zukunft des Alterns. Sozialpolitik für das dritte Lebensalter. Soziales Europa 4/1994.
- BMAS (Hg.): „Mir haben sich eigentlich etwas Jüngereres vorgestellt!“ Arbeit suchen ab 40. Schriftenreihe „Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“. Wien 1988.
- Bullinger, H. J./Volkholz, V./Betzl, K./Köchling, A./Risch, W. (Hg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Berlin 1993.
- Bungard, W./Fischer, L.: Zur Vorurteilhaftigkeit der Leistungsbeurteilung sogenannter älterer Mitarbeiter durch Vorgesetzte. In: Zeitschrift für Gerontologie 16/1983, S. 222–227.
- Burger, E./Leyrer, E./Schmiedinger, E.: Steiermark. Arbeitsmarkt 1992. In: Steirische Statistiken 1, 1993, S. 28–40.
- Denk, G.: Berufliche Fortbildung: Zusätzlicher Zeitaufwand. In: Statistische Nachrichten 4/1991, S. 347–352.
- Dettbam-Reggentin, J./Reggentin, H. (Hg.): Neue Wege in der Bildung Älterer. 2 Bde., Freiburg i. B. 1992.
- Driehling, C./Gnahn, D./Seusing, B.: Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben. In: BWP 6/1989, S. 9–13.
- Droit, S. /Guerin, F. (Hg.): Ageing at work. Proceedings of a European Colloquium. Dublin 1992.

- Drury, E.: Age discrimination against older workers in the European Community. Eurolink Age 1993.
- Fletcher, W./Hansson, R-O./Bailey, L.: Assessing occupational self-efficacy among middle-aged and older adults. In: Journal of Applied Gerontology 11/1992, S. 489–501.
- Friedrich, W.: Maßnahmen zur altersadäquaten Anpassung der Arbeitsbedingungen. In: Zeitschrift für Gerontologie 18/1985, S. 274–280.
- Friedrich, W./Meier, R.: Qualifizierung älterer Arbeitnehmer im Betrieb – Probleme und Chancen. In: Zeitschrift für Gerontologie 17/1984, S. 315–320.
- Groth, G./Stahlhofen, M.: Bildungsvorstellungen, Einstellung zur Lernfähigkeit und Lernbegriff älterer Erwachsener. In: Zeitschrift für Gerontologie 21/1988, S. 206–216.
- Gruber, E.: Zauberwort Bildungsmarkt: Berufliche Weiterbildung im Aufbruch? In: Gruber, E./Lenz, W. (Hg.): Berufsfeld Erwachsenenbildung. München und Wien 1991, S. 221–240.
- Grünbuch über die europäische Sozialpolitik: Weichenstellung für die Europäische Union. Amt für Amtl. Veröffentlichungen d. Europ. Gemeinschaften, Luxemburg 1993.
- Kailer, N.: Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Band 1. In: IBW (Hg.): Forschungsbericht 67. Wien 1990.
- Kaltschmid, J.: Bildung und lebenslanges Lernen. In: Zeitschrift für Gerontologie 21/1988, S. 184–192.
- Karazman, R./Geißler, H./Kloimüller, L./Winkler, N. (Hg.): Betriebliche Gesundheitsförderungen für älter werdende Arbeitnehmer. Verlag für Gesundheitsförderung, Hamburg 1995.
- Klauder, W.: Ohne Fleiß kein Preis: Die Arbeitswelt der Zukunft. Zürich 1991, S. 109–117.
- Kolland, F.: Kulturstile älterer Menschen: Jenseits von Pflicht und Alltag. Böhlau Verlag 1996.
- Knoche, R.: Alter 50: Nur keine Panik. In: Trend 4/1992, S. 183–189.
- Kruse, A.: Bildung im Alter. In: Zeitschrift für Gerontologie 21/1988, S. 179–183.
- Landesarbeitsamt Steiermark: Bericht über die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, September 1993.
- Lang, E./Arnold, K. (Hg.): Altern und Leistung. Medizinische, psychologische und soziale Aspekte. Stuttgart 1991.

- Lehr, U. (Hg.): Interventionsgerontologie. Darmstadt 1979.
- Münch, K.: Bildungsbedarfsermittlung als grundlegendes Element erfolgreicher Weiterbildung. In: Kraus, H. u. a. (Hg.): Neue Ansätze in der Personalarbeit. Wien 1993, S. 229–240.
- Naegele, G.: Zur Zukunft älterer Arbeitnehmer – Die Entscheidung für oder gegen die Alterserwerbsarbeit fällt in den Betrieben und ist dort zu beeinflussen! Soziale Sicherheit 6/1988, S. 169–178.
- Naegele, G.: Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Augsburg 1992.
- Naegele, G./Tews, H. P.: Theorienansätze und Kritik zur Altersentwicklung. In: Naegele, G./Tews, H. P. (Hg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Opladen 1993, S. 329–368.
- Niederfranke, A.: Älterwerden im Beruf: Berufs- und Lernperspektiven älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Gerontologie 24/1991, S. 251–256.
- Nierhaus, H.: Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarkt. Anmerkungen zur „Qualifizierungsoffensive“ aus gewerkschaftlicher Sicht. In: BWP 5/1987, S. 132–135.
- Oswald, W. (Hg.): Gerontologie. Medizinische, psychologische und sozialwissenschaftliche Grundbegriffe. Stuttgart 1991.
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (Hg.): Berufliche Weiterbildung als Problem betrieblicher Einsatzpolitik. 2 Tle., Wien 1989.
- Reithofer, H.: Sozialpolitik in Österreich. Probleme, Lösungen, Argumente. Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien 1995.
- Ribolits, E.: Berufliche Bildung im Interesse der ArbeitnehmerInnen. In: Gruber, E./Ribolits, E.: Bildung ist mehr ... München und Wien 1992, S. 105–112.
- Riebenbauer, A.: Keinem zur Last fallen. Sackgasse Alter? Graz 1993.
- Rosenmayr, L.: Die Kräfte des Alterns. Wien 1995.
- Rosenmayr, L./Kolland, F. (Hg.): Arbeit – Freizeit – Lebenszeit. Grundlagenforschungen zu Übergängen im Lebenszyklus. Opladen 1988.
- Sauter, F.: Weiterbildungsforschung – Stand und Perspektiven. In: BWP 4/1991, S. 25–30.
- Schmidt, H.: Weiterbildungsbeteiligung und ihre Rahmenbedingungen. In: BWP 5/1987, S. 121–125.

Schuster-Oeltzer, M.: Lernen und Weiterbildung. In: Oswald, W. u. a. (Hg.): Gerontologie. Stuttgart 1991, S. 329–340.

Supp, D.: Die Berufssituation älterer Arbeitnehmer. Die möglichen Chancen der älteren Arbeitnehmer durch Weiterbildung. Diplomarbeit, Graz 1994.

Tews, H. P.: Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters. In: Naegele, G./Tews, H. P. (Hg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Opladen 1993.

Zeidler, S.: Teilnahme an beruflicher Fortbildung. In: Statistische Nachrichten 11/1990, S. 788–792.

Zeidler, S.: Gründe für berufliche Fortbildung. In: Statistische Nachrichten 1/1991 A, S. 26–31.

Zeidler, S.: Weiterbildung im Betrieb. In: Statistische Nachrichten 8/1991B, S. 689–693.

Zeidler, S.: Berufliche Fortbildung: Veranstalter und Finanzierung. In: Statistische Nachrichten 4/1991 C, S. 353–359.