ECONSTOR
*Make Your Publications Visible.*

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Steiner, Karin; Jelenko, Marie; Moser, Winfried; Haydn, Franziska

**Research Report**

# Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing: Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer

AMS report, No. 81

**Provided in Cooperation with:**
Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Steiner, Karin; Jelenko, Marie; Moser, Winfried; Haydn, Franziska (2011) : Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing: Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer, AMS report, No. 81, ISBN 978-3-85495-448-4, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/97982

**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.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

AMS report 81

Karin Steiner, Marie Jelenko, Winfried Moser, Franziska Haydn

# Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing

Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

AMS
Arbeitsmarktservice Österreich

Karin Steiner, Marie Jelenko, Winfried Moser, Franziska Haydn

# Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing

Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, November 2011 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn
© Arbeitsmarktservice Österreich 2011
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 978-3-85495-448-4

# Inhalt

**Vorwort** . . . . . **5**

**Teil A – Die internationale Situation Älterer am Arbeitsmarkt im Vergleich und Darstellung ausgewählter Maßnahmen**

**1 Internationale Daten zum Thema »Ältere am Arbeitsmarkt« im Vergleich** . . . . . **9**

**2 Darstellung von ausgewählten Maßnahmen für ältere Arbeitslose** . . . . . **19**

2.1 Stiftungsmodelle . . . . . 19
2.1.1 Outplacement-Stiftung . . . . . 19
2.1.2 Implacement-Stiftung . . . . . 20

2.2 Placement (Arbeitsvermittlung) . . . . . 22

2.3 Aus- und Weiterbildung, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung . . . . . 26

2.4 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung . . . . . 30

2.5 Strukturelle Maßnahmen, Sozialökonomische Betriebe (SÖBs) . . . . . 32

2.6 Forschung und Entwicklung . . . . . 37

2.7 Gesundheit . . . . . 38

**3 Ausgewählte nationale und internationale EQUAL-Projekte für ältere Arbeitslose (Programmperiode des Europäischen Sozialfonds 2000–2006)** . . . **41**

**Teil B – Empirische Untersuchung zum Thema »Arbeitslosigkeit von Älteren und Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit«**

**4 Untersuchungsdesign** . . . . . **49**

4.1 ExpertInnenbefragung . . . . . 49

4.2 Qualitative Interviews mit Betroffenen . . . . . 50

**5 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse** . . . . . **55**

5.1 Ältere am Arbeitsmarkt – von fehlender Arbeit zu fehlenden Perspektiven . . . . . 55
5.1.1 Die (Re-)Produktion von Vorurteilen . . . . . 55
5.1.2 Wandlungstendenzen . . . . . 57
5.1.3 Arbeit ohne (Weiter-)Qualifizierung? . . . . . 58
5.1.4 Veraltete Denkstrukturen . . . . . 59

5.1.5 Depressionen, Existenzängste und familiäre Krisen – Folgen von Arbeitslosigkeit ... 60
5.1.5.1 Psychische und physische Gesundheit ... 60
5.1.5.2 Der finanzielle Aspekt ... 62
5.1.5.3 Das soziale Umfeld (Freunde, Bekannte, Familie) ... 63
5.1.6 Anforderungen an Ältere in Zeiten des »Jugendkultes« ... 65
5.1.7 Wertschätzung von Menschen und ihren Erfahrungen ... 67

5.2 Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende ... 69
5.2.1 Kontinuität und Veränderung ... 69
5.2.2 Bedürfnis- und bedarfsorientiert – Zur Gestaltung von Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende ... 70
5.2.2.1 Individuelle Bedürfnisorientierung ... 70
5.2.2.2 Gesundheitschecks und Gesundheitsförderung ... 72
5.2.2.3 Bedarfs- und Praxisorientierung ... 73
5.2.2.4 Settings, Inhalte und Methoden ... 75
5.2.2.5 TrainerInnen, BetreuerInnen und AMS ... 80
5.2.2.6 Rechtliche/Formale Beratung ... 83
5.2.2.7 Wiedereinstieg und Ausstieg ... 83

**6 Resümee: Eckpfeiler und Zielgruppen ... 85**

**7 Literatur ... 89**

**8 Anhang ... 91**

8.1 ExpertInnen-Leitfaden ... 91

8.2 Leitfaden für qualitative Interviews mit Betroffenen ... 92

*»Den Jungen wird die Jugend geklaut und den Älteren das Alter.*
*Das ist das System. Die Jugend ist bloß eine Bande,*
*über die die Alten ihr Spiel spielen, ein Spiel,*
*bei dem sie selbst das Gefühl für ihr Alter verlieren,*
*am Ende ist keiner, was er ist,*
*hat keiner, was er braucht.«*

**Robert Menasse**
Don Juan de la Mancha oder
Die Erziehung der Lust

# Vorwort

Auf europäischer Ebene steigt das Durchschnittsalter der erwerbstätigen Bevölkerung. Im internationalen Vergleich bleibt Österreich jedoch deutlich hinter dieser europaweiten Entwicklung zurück. Das Ziel einer Erwerbstätigenquote Älterer von über 50 Prozent liegt noch in weiter Ferne.

»Productive Ageing«, so der Ansatz zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen, verspricht eine gewinnbringende Situation für Arbeitgeber- wie ArbeitnehmerInnenseite. Erwerbstätigkeit verspricht aktive Teilhabe an der Gesellschaft, die Unternehmen profitieren hingegen vom Erfahrungswissen sowie von den gut ausgebildeten sozialen Netzwerken der Älteren. Gesamtgesellschaftlich steigert eine über alle Generationen verteilte hohe Erwerbstätigenquote die volkswirtschaftliche Produktivität. Damit garantiert sie den Erhalt der Funktionen des österreichischen Sozialstaates.

Die steigende Lebenserwartung bei gleichzeitigem Geburtenrückgang bringt eine Veränderung in der Bevölkerungsstruktur. Durch die Überalterung der Gesamtbevölkerung müssen sich auch die Unternehmen auf eine immer älter werdende Belegschaft einstellen und altersgerechte Arbeitsplätze ermöglichen.

Dieser Bericht geht jedoch auf die spezielle Position älterer Arbeitsuchender ein. Obwohl Ältere, auch bedingt durch die betriebliche Praxis des so genannten »Golden Handshakes« oder durch Frühpensionierungen, relativ noch am wenigsten von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ist das Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit für arbeitslose Ältere um einiges höher als für jüngere Arbeitsuchende.

Für die Zielgruppe älterer Arbeitsuchender gibt es eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die – nach einer einleitenden vergleichenden Diskussion internationaler Daten zum Thema »Ältere am Arbeitsmarkt« – im ersten Teil dieses Berichtes näher vorgestellt werden.

Diese Maßnahmen sollen die Chancen einer Wiedereinstellung erhöhen. Angeführt werden nationale und internationale Stiftungsmodelle, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, bewusstseinsbildende Maßnahmen, aber auch Maßnahmen / Instrumente wie etwa Sozialökonomische Betriebe (SÖBs) und Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen.

Der zweite Teil des Berichtes umfasst Ergebnisse einer empirischen Studie zum Thema »Arbeitslosigkeit von Älteren und Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit«. Die Ergebnisse, basierend auf ExpertInneninterviews wie auch qualitativen Interviews mit älteren Arbeitsuchenden, konzentrieren sich einerseits auf die Positionen von Älteren am Arbeitsmarkt. Die Selbsteinschätzung der Arbeitsuchenden selbst wird hierbei durch die Perspektive der ExpertInnen erweitert. Andererseits werden Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende aus Sicht der TeilnehmerInnen und ExpertInnen analysiert und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Dadurch, dass der Bericht sich der Situation älterer Arbeitsuchender von unterschiedlicher Seite nähert, soll es den LeserInnen ermöglicht werden, die besonderen Bedürfnisse dieser Bevölkerungsgruppe in ihrer Vielfalt zu erfassen.

Beide Berichtsteile wurden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (abif; www.abif.at) erstellt.

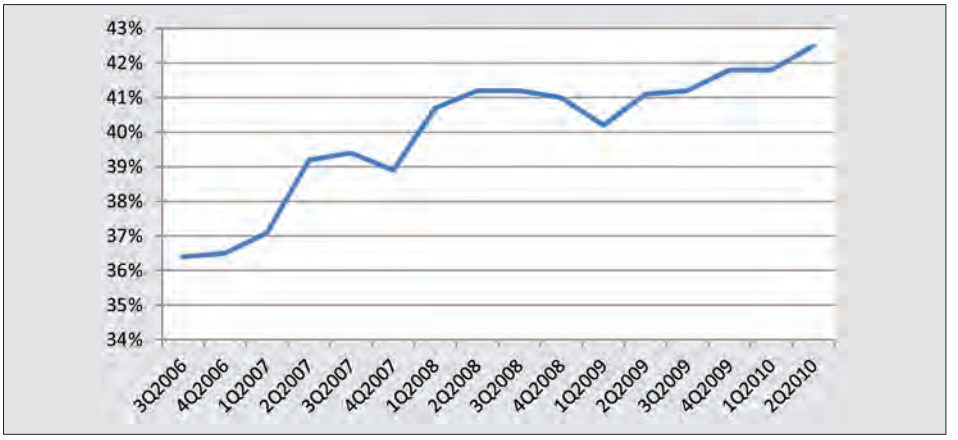
# Teil A

# Die internationale Situation Älterer am Arbeitsmarkt im Vergleich und Darstellung ausgewählter Maßnahmen

# 1 Internationale Daten zum Thema »Ältere am Arbeitsmarkt« im Vergleich

Die Erwerbstätigenquoten der Frauen und der Gesamtbevölkerung sind in Österreich im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Dagegen fällt Österreich mit einer Erwerbstätigenquote von rund 42,5 Prozent der 55- bis 64-Jährigen[1] hinter das seinerzeitige Ziel der Lissabon-Agenda[2] (einer fünfzigprozentigen Erwerbsbeteiligung Älterer) zurück. Ein internationaler Vergleich zeigt, dass Österreich bei diesem wichtigen Strukturindikator auch deutlich unter dem EU-Durchschnitt liegt (Abbildung 2).

**Abbildung 1a: Erwerbstätigenquote 55- bis 64-Jähriger in Österreich, 2006 bis 2010**

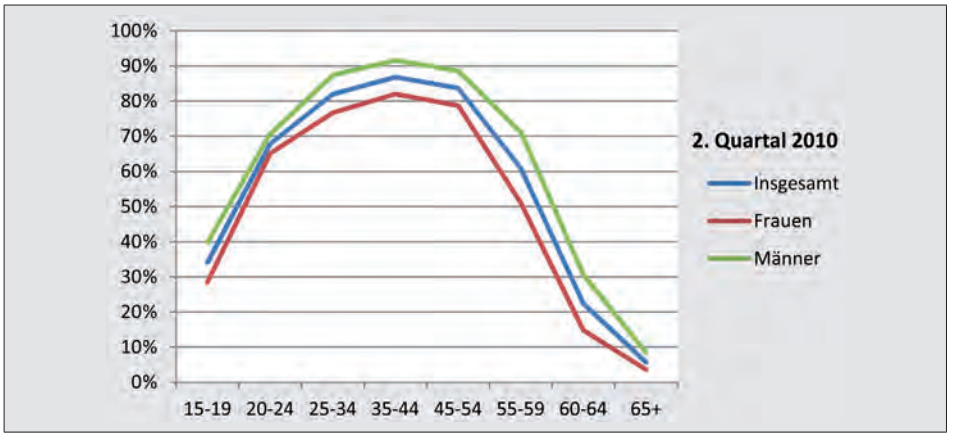



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus; eigene Berechnungen

1 Vgl. Mikrozensus, 2. Quartal 2010.

2 »Die Lissabon-Strategie oder Lissabonner Strategie (auch Lissabon-Prozess oder Lissabon-Agenda) ist ein auf einem Sondergipfel der europäischen Staats- und Regierungschefs im März 2000 in Lissabon verabschiedetes Programm, das zum Ziel hat, die EU innerhalb von zehn Jahren, also bis 2010, zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Nachfolger der Lissabon-Strategie ist die Strategie ›Europa 2020‹, die 2010 verabschiedet wurde.« Quelle: http://de.wikipedia.org/wiki/Lissabon-Strategie [letzter Zugriff: 6.11.2011].

**Abbildung 1b: Erwerbstätigenquoten aller Altersgruppen, 2. Quartal 2010**




Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus; eigene Berechnungen

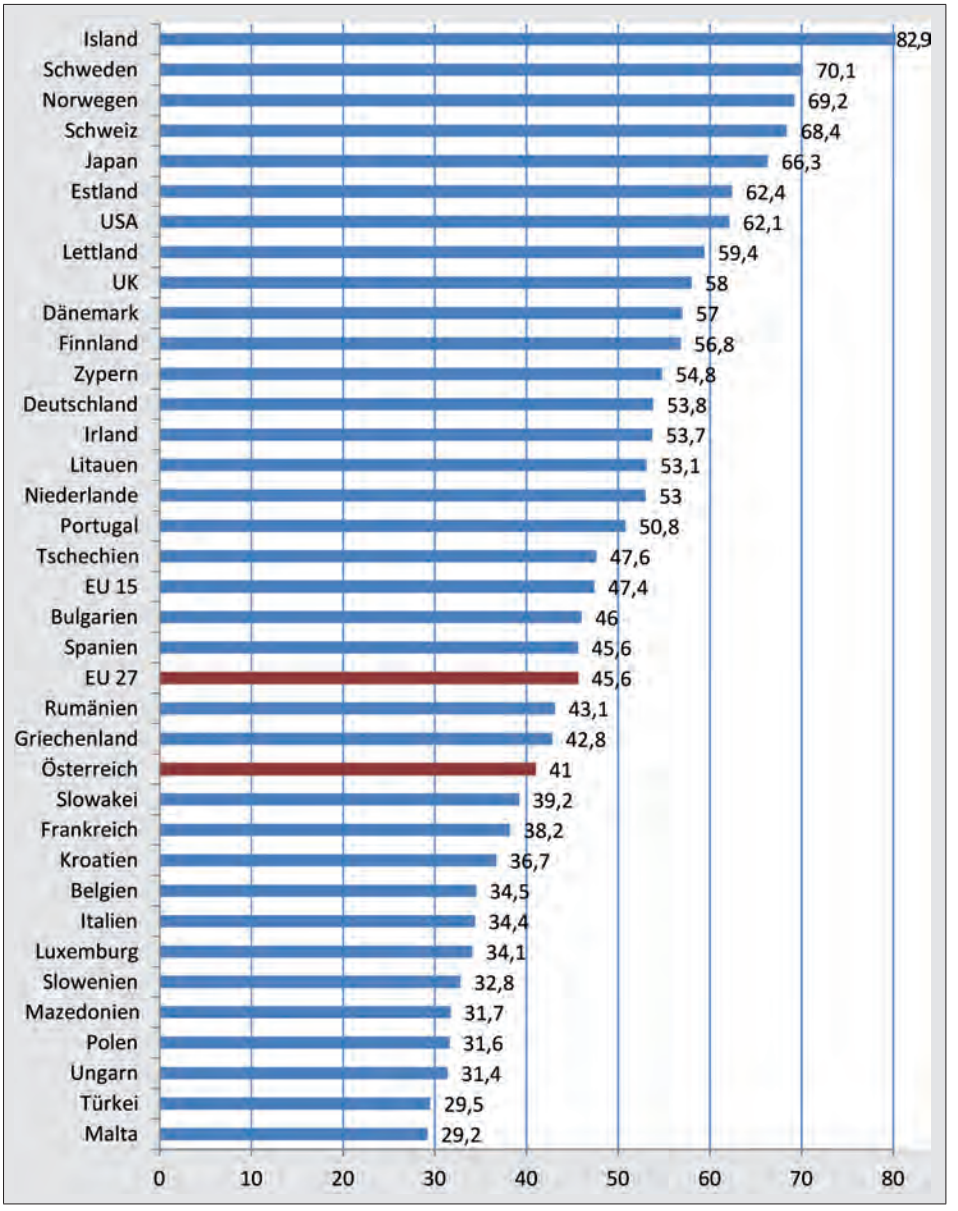
Eine Reihe von Ländern hingegen hat dieses Ziel bereits 2008 erreicht – unter ihnen sämtliche skandinavische wie baltische Länder. Auch große Industrienationen wie Japan oder die USA liegen jenseits der Fünfzigprozentmarke. Für keines der überprüften Länder ist anhand der Entwicklung der letzten Jahre davon auszugehen, dass sie in nächster Zeit wieder unter die Fünfzigprozentmarke fallen werden.

Auch in Österreich steigen die betreffenden Anteile seit einigen Jahren relativ stark. In den letzten drei Jahren war ein Wachstum von etwas über drei Prozent zu beobachten. Dennoch wird Österreich bei einem kontinuierlichen Fortbestand dieses Wachstums das Lissabon-Ziel erst im Jahr 2017 erreichen. Die Erfüllung des Ziels der Lissabon-Strategie bis Ende 2010 wurde damit verfehlt. Dennoch kann man Österreich nicht mehr zu den europäischen Nachzüglern rechnen.

Die Gruppe von Nachzüglern zeichnet sich durch eine relativ niedrige Erwerbsbeteiligung Älterer (um die 30 Prozent) und durch eine relativ schwache Entwicklung in den letzten Jahren aus. Zu dieser Gruppe gehören sowohl so »alte« EU-Staaten wie Italien, Belgien und Luxemburg, als auch »neue« Mitglieder wie Polen oder Slowenien. Italien etwa wird unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände das Ziel erst 2029 erreichen (Abbildung 4).

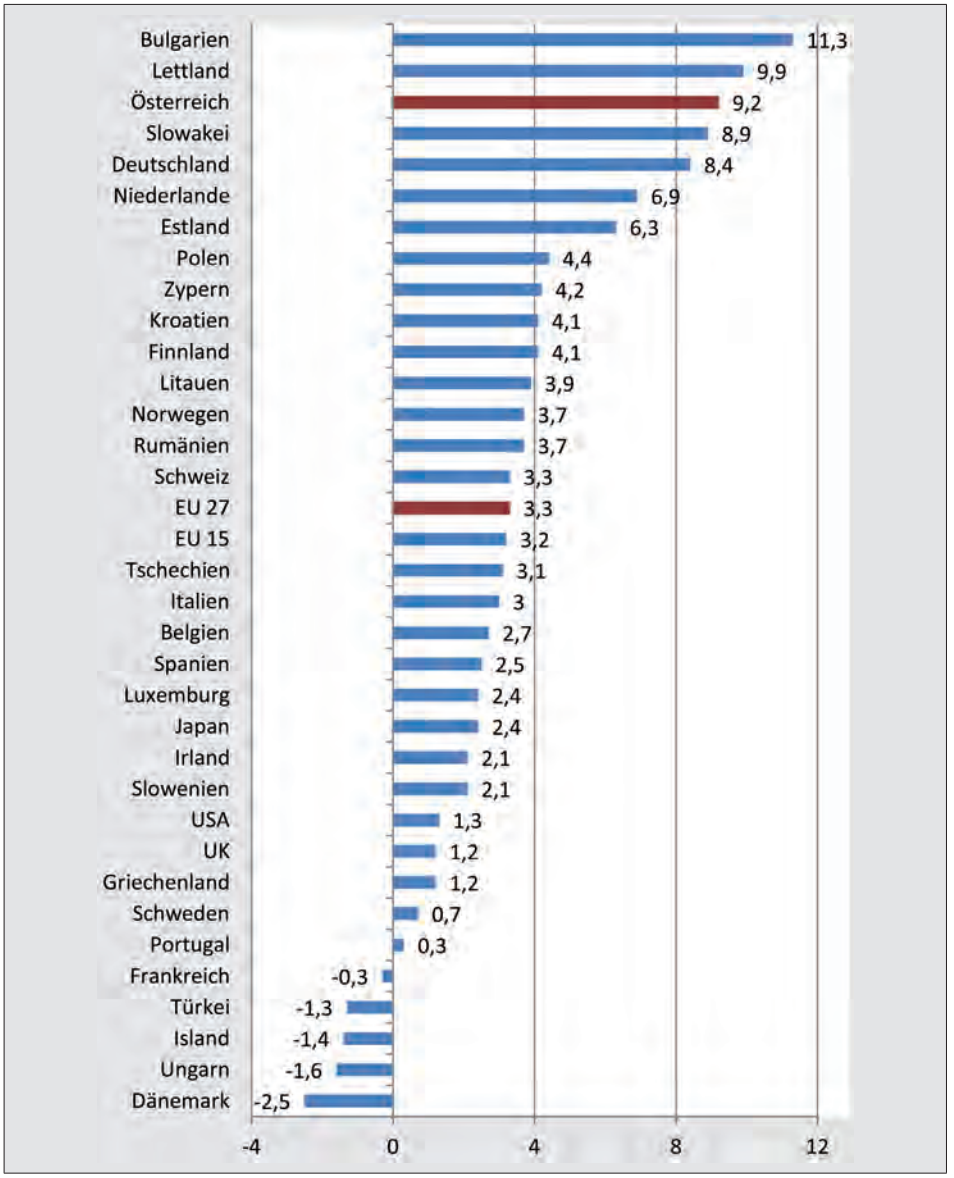
Rumänien, Ungarn und die Türkei schließlich werden, wenn es zu keiner drastischen Änderung der Entwicklung kommt, die Fünfzigprozentmarke auch in fernerer Zukunft nicht erreichen: Sie liegen derzeit unter dieser Marke und weisen teilweise in den letzten Jahren eine rückläufige Entwicklung auf (Abbildungen 2, 3 und 4).

**Abbildung 2: Internationale Erwerbstätigenquoten älterer ArbeitnehmerInnen, 2008[3]**




3 Quelle: Eurostat Strukturindikatoren: Beschäftigung, Stand: 15.9.2009, Zahlen aus 2008.

**Abbildung 3: Steigerung internationaler Erwerbstätigenquoten älterer ArbeitnehmerInnen zwischen 2005 und 2008[4]**




4 Quelle: Eurostat Strukturindikatoren: Beschäftigung, Stand: 15.9.2009, Zahlen aus 2005 bzw. 2008, eigene Berechnungen.

**Abbildung 4: Erwerbstätigenquote älterer ArbeitnehmerInnen: Wann wird die Fünfzigprozentmarke erreicht?[5]**

**Erwerbstätigenquote 2008 ≥ 50%**

Island, Schweden, Norwegen, Schweiz, Japan, Estland, USA, Lettland, UK, Dänemark, Finnland, Zypern, Deutschland, Irland, Litauen, Niederlande, Portugal

**Erwerbstätigenquote ≥ 50% nicht erreichbar**

Rumänien, Ungarn, Türkei, Malta

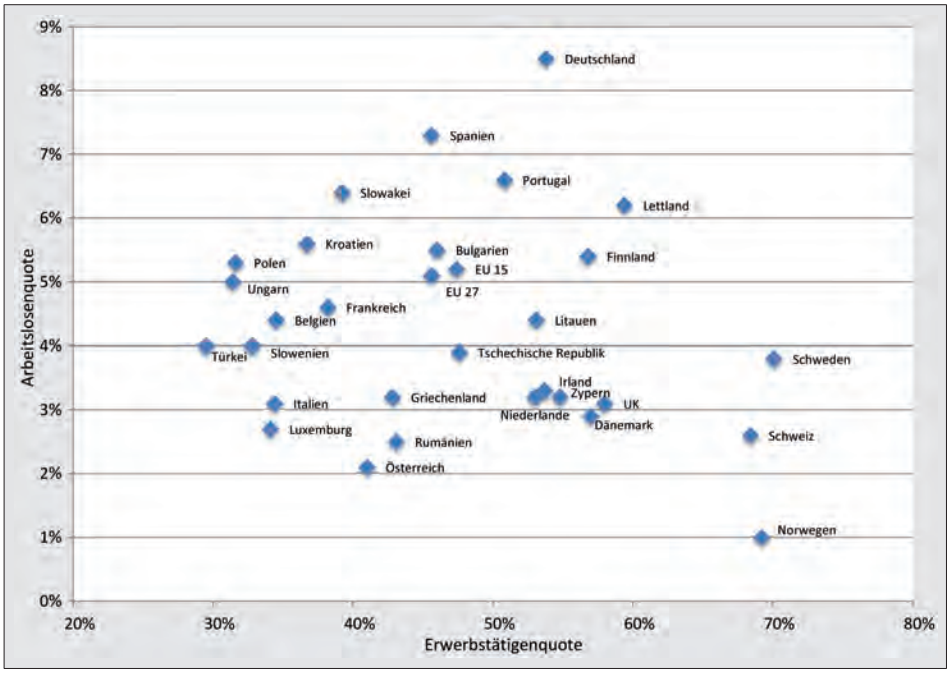
| Land | 2008 | Jahr | Δ / Jahr | von | bis |
|---|---|---|---|---|---|
| Island | 82,9 | erreicht | -0,41 | 2003 | 2009 |
| Schweden | 70,1 | erreicht | 0,61 | 1999 | 2009 |
| Norwegen | 69,2 | erreicht | 0,39 | 2000 | 2009 |
| Schweiz | 68,4 | erreicht | 0,37 | 1999 | 2009 |
| Japan | 66,3 | erreicht | 0,21 | 1999 | 2009 |
| Estland | 62,4 | erreicht | 1,29 | 1999 | 2009 |
| USA | 62,1 | erreicht | 0,29 | 1999 | 2009 |
| Lettland | 59,4 | erreicht | 1,66 | 1999 | 2009 |
| UK | 58,0 | erreicht | 0,79 | 1999 | 2009 |
| Dänemark | 57,0 | erreicht | 0,30 | 1999 | 2009 |
| Finnland | 56,8 | erreicht | 1,65 | 1999 | 2009 |
| Zypern | 54,8 | erreicht | 0,73 | 2000 | 2009 |
| Deutschland | 53,8 | erreicht | 1,84 | 1999 | 2009 |
| Irland | 53,7 | erreicht | 0,73 | 1999 | 2009 |
| Litauen | 53,1 | erreicht | 1,07 | 1999 | 2009 |
| Niederlande | 53,0 | erreicht | 1,87 | 1999 | 2009 |
| Portugal | 50,8 | erreicht | -0,04 | 1999 | 2009 |
| Bulgarien | 46,0 | 2011 | 2,81 | 2000 | 2009 |
| Tschechien | 47,6 | 2012 | 0,93 | 1999 | 2009 |
| EU 15 | 47,4 | 2012 | 1,09 | 1999 | 2009 |
| Spanien | 45,6 | 2014 | 0,91 | 1999 | 2009 |
| EU 27 | 45,6 | 2014 | 0,95 | 1999 | 2009 |
| Slowakei | 39,2 | 2016 | 1,72 | 1999 | 2009 |
| Kroatien | 36,7 | 2016 | 1,94 | 2002 | 2009 |
| Österreich | 41,0 | 2017 | 1,14 | 1999 | 2009 |
| Mazedonien | 31,7 | 2018 | 2,23 | 2006 | 2009 |
| Frankreich | 38,2 | 2021 | 1,01 | 1999 | 2009 |
| Slowenien | 32,8 | 2022 | 1,36 | 1999 | 2009 |
| Luxemburg | 34,1 | 2023 | 1,18 | 1999 | 2009 |
| Polen | 31,6 | 2023 | 1,40 | 1999 | 2009 |
| Belgien | 34,5 | 2024 | 1,07 | 1999 | 2009 |
| Italien | 34,4 | 2029 | 0,81 | 1999 | 2009 |
| Griechenland | 42,8 | 2034 | 0,29 | 1999 | 2009 |
| Rumänien | 43,1 | unerreichbar | -0,70 | 1999 | 2009 |
| Ungarn | 31,4 | unerreichbar | 0,04 | 1999 | 2009 |
| Türkei | 29,5 | unerreichbar | 0,05 | 2006 | 2009 |
| Malta | 29,2 | unerreichbar | -0,04 | 2000 | 2009 |

5 Quelle: Eurostat Strukturindikatoren 1999–2009, eigene Berechnungen. Methodische Anmerkungen: Das Jahr, in dem die Erwerbsbeteiligung Älterer die Fünfzigprozentmarke erreicht, wurde mittels Regressionsanalyse aus den bis 2009 vorliegenden Strukturindikatoren geschätzt. Die Berechnungsbasis (der Schätzzeitraum) wurde unter Berücksichtigung von Datenverfügbarkeit, Strukturbrüchen und Datenstruktur (regelmäßige Entwicklung) für jedes Land gesondert bestimmt. (Δ = Inkrement / schrittweise Erhöhung bzw. Verminderung)

Sowohl die Höhe als auch die Entwicklung der Erwerbstätigenquoten dürfen nicht isoliert betrachtet werden. Wenn die Erhöhung der Erwerbstätigenquote mit einer Erhöhung der Arbeitslosenquote in der betreffenden Altersgruppe einhergeht, ist wenig erreicht. Abbildung 5 zeigt allerdings, dass in den Europäischen Staaten das Gegenteil der Fall ist: In Ländern mit hohen Erwerbstätigenquoten 55- bis 64-Jähriger sind die Arbeitslosenquoten tendenziell niedrig, während Länder mit niedrigen Erwerbstätigenquoten eine hohe altersspezifische Arbeitslosenquote aufweisen. Österreich hat hier eine Sonderstellung. Gemeinsam mit Ländern wie Rumänien und Luxemburg weist es trotz einer niedrigen Erwerbstätigenquote eine niedrige Arbeitslosenquote auf.

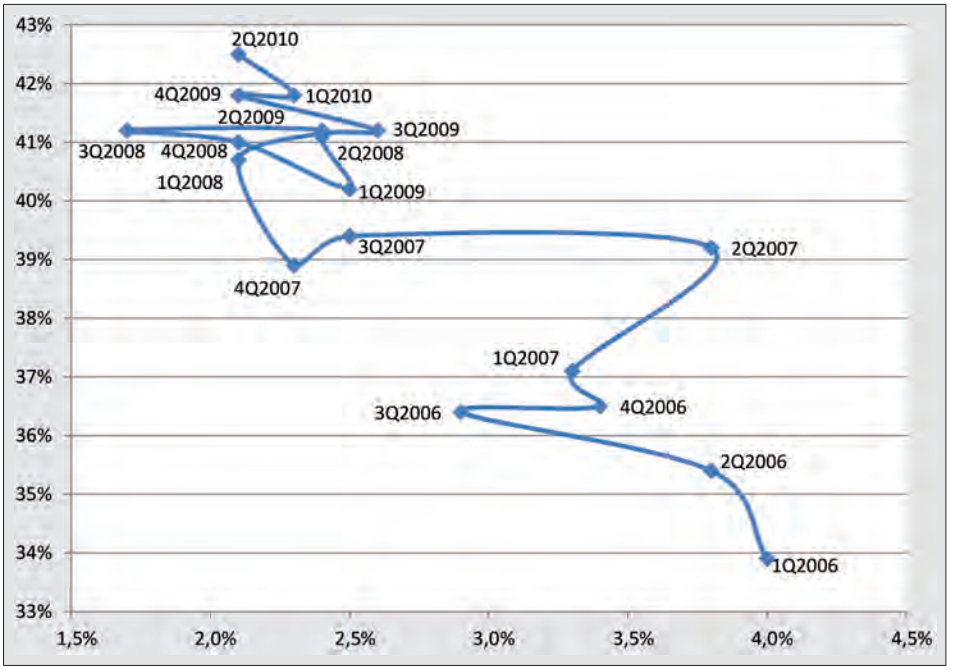
Aber die Entwicklung zeigt in Österreich in die richtige Richtung: Seit 2004 erhöht sich die Erwerbstätigenquote, während die Arbeitslosenquote auf niedrigem Niveau blieb – vor 2004 hingegen ist keine kontinuierliche Entwicklung erkennbar (vgl. Abbildung 6, Entwicklung ab 2006). Ähnliches gilt für fast alle europäischen Staaten: Die Entwicklung zu höheren Erwerbstätigenquoten Älterer geht mit einer Verminderung oder zumindest einer Stagnation der Arbeitslosenquoten einher (Beobachtungen 2000–2005). Der entgegengesetzte Trend – eine Erhöhung der Erwerbstätigenquoten bei gleichzeitiger Erhöhung der Arbeitslosenquoten – ist nur in den Niederlanden, Malta und Belgien beobachtbar.

**Abbildung 5: Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten 55- bis 64-Jähriger im internationalen Vergleich, 2008**




Quelle: Eurostat

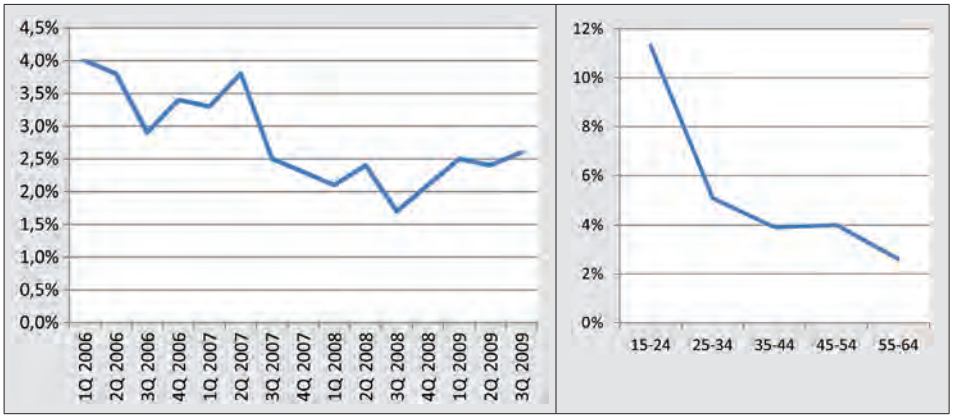
**Abbildung 6: Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote 55- bis 64-Jähriger in Österreich, 2006 bis 2009[6]**




Warum wird nun so großes Augenmerk auf ältere Arbeitslose und die Beschäftigungsquote Älterer gelegt, wo doch deren Arbeitslosenquote mit zwei bis drei Prozent vergleichsweise niedrig ausfällt? Über elf Prozent der 15- bis 24-Jährigen sind arbeitslos, und damit sind sicher die Jugendlichen eine der wichtigsten Zielgruppen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

6 Quelle: Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, 17.3.2010.

**Abbildung 7: Arbeitslosenquote älterer ArbeitnehmerInnen, 2006 bis 2009 sowie Arbeitslosenquoten aller Altersgruppen (2. Quartal 2009)[7]**




Trotzdem werden von ExpertInnen starke arbeitsmarktrechtliche Erneuerungen in der Betreuung Älterer erwartet.[8] Dafür gibt es einige wichtige Argumente:

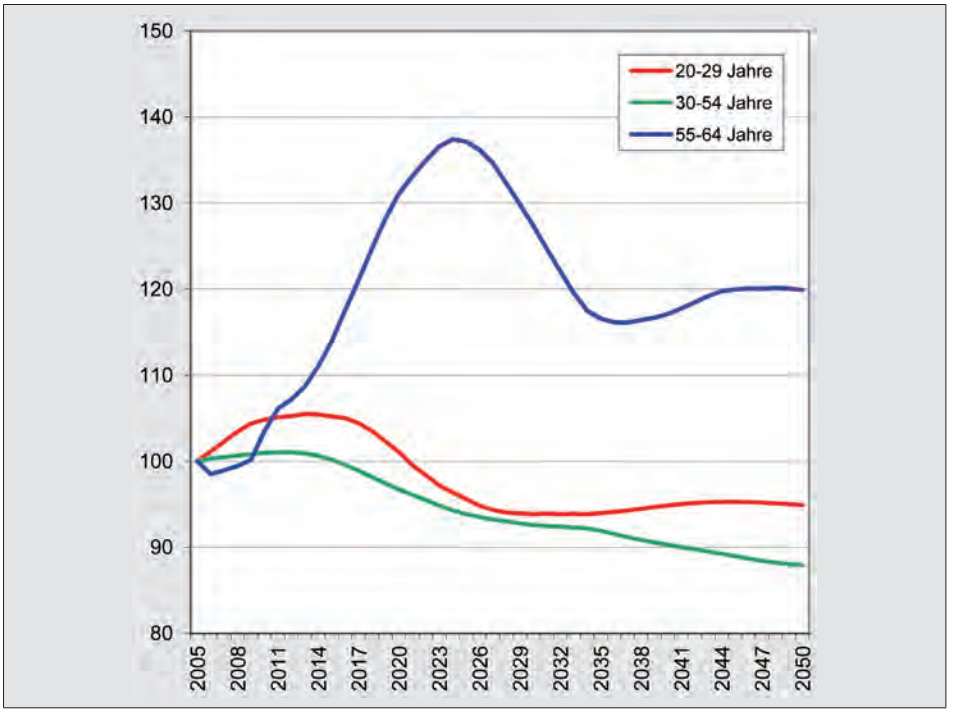
**(1) Demographischer Wandel:** Bedingt durch den demographischen Wandel – steigende Lebenserwartung bei gleichzeitigem Geburtenrückgang – ist eine starke Altersverschiebung in der Bevölkerungsstruktur im Gange: Der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung wird immer höher. Zwar erleben wir momentan noch das Paradoxon, dass die Arbeitswelt jünger wird, während die Gesamtbevölkerung altert, die meisten ArbeitsmarktexpertInnen gehen jedoch davon aus, dass sich dieses Paradoxon bis spätestens 2015 auflösen wird. Spätestens dann werden sich die Betriebe in ihrer Personalpolitik auf ältere Beschäftigte einstellen müssen[9] – und die Arbeitsmarktverwaltungen auf ältere Arbeitslose. Kernauftrag der Gesellschaftspolitik muss es sein, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (»Employability«) älterer ArbeitnehmerInnen zu erhöhen.[10]

Das Auseinanderdriften der Entwicklung von Jüngeren und Älteren am Arbeitsmarkt findet in Österreich zwischen 2006 und 2025 statt. Der Prozess hat also bereits begonnen. Gut sichtbar ist die Strukturveränderung in Abbildung 8 – sie zeigt die prozentuellen Veränderungen von drei für den Arbeitsmarkt relevanten Altersgruppen bis zum Jahr 2050 (Basis: 2001). Während die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2025 um fast 40 Prozent wachsen wird, schrumpft die Gruppe der 20- bis 29-Jährigen um fünf Prozent und die der 30- bis 54-Jährigen sogar um mehr als zehn Prozent.

7 Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus, 2. Quartal 2009
8 Vgl. Scoppetta et al. 2006, Seite 33.
9 Vgl. Naegele 2001, Seite 3.
10 Vgl. Naegele 2001, Seite 4.

Die Beschäftigungsquote Älterer muss gesteigert werden, insbesondere auch deshalb, weil nach der Meinung von ExpertInnen aus der Demographie der Alterung der Bevölkerung Europas auch mit Zuwanderung nicht beizukommen sein wird. In Deutschland etwa, wo die Vergabe von Green Cards für IT-Fachkräfte 2003 für Diskussionen sorgte, geht man davon aus, dass selbst ein Zustrom von 100.000 neuen MigrantInnen pro Jahr dieses Problem nicht lösen wird.[11]

**Abbildung 8: Prognose der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2050[12]**




**(2) Fachkräftemangel:** Noch in den 1990er Jahren wurde prognostiziert, dass es mit dem Schrumpfen der Gesamtbevölkerung auch zu einem allgemeinen Mangel an Arbeitskräften kommen wird. Inzwischen ist man sich in der Wissenschaft weitgehend darüber einig, dass das nicht der Fall sein wird. Wohl aber geht man davon aus, dass es auf dem Arbeitsmarkt zu Missmatches kommen wird, also zu einem Auseinanderfallen von Angebot und Nachfrage in qualifikatorischer und regionaler Hinsicht.[13]

11 Vgl. Vogt 2003, Seite 9.

12 Quelle: ISIS, Bevölkerungsprojektion 2005–2075, Hauptszenario (mittlere Fertilität, Lebenserwartung, Zuwanderung); 2005 = 100.

13 Vgl. Kistler 2001, Seite 7; Scoppetta et al. 2006, Seite 33.

Eine deutsche Studie belegt, dass die Arbeitslosigkeit Älterer gerade in solchen Gebieten ein Problem darstellt, in denen sonst recht gute Arbeitsmarktverhältnisse herrschen und die sich durch eine besondere Wirtschaftskraft und einen hohen Anteil an modernen Dienstleistungs- und Industriebetrieben auszeichnen. Deutet man derartige innovative Regionen als Vorboten einer zukünftigen Arbeitslandschaft, so ist für ältere Erwerbspersonen in Zukunft mit deutlich massiveren Beschäftigungsproblemen zu rechnen.[14]

Dieser Umstand wird zu einer Neubewertung der Formel vom »Lebenslangen Lernen« führen. Es wird auch darum gehen, den Qualifizierungsbedarf der Arbeitswelt besser und strategischer mit den institutionellen Strukturen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung zu verknüpfen.[15]

**(3) Langzeitarbeitslosigkeit:** Die Älteren gehören zwar zu jener Bevölkerungsgruppe, die am wenigsten von Arbeitslosigkeit betroffen ist; sind ältere ArbeitnehmerInnen aber einmal arbeitslos geworden, dann gehören sie eher zu den Langzeitarbeitslosen mit geringen Aussichten auf Reintegration in den Arbeitsmarkt.[16] Die Rückkehrchancen auf einen neuen Arbeitsplatz sinken mit zunehmendem Alter rapide. Die gesetzlichen Möglichkeiten einer Frühpensionierung und auch die betriebliche Praxis des so genannten »Golden Handshake«, die die betrieblichen Personalprobleme in einer einigermaßen sozialverträglichen Form bereinigt haben, gehören spätestens seit der Jahrtausendwende weitgehend der Vergangenheit an.[17] Hier muss durch entsprechende Maßnahmen die Chance einer Wiedereinstellung erhöht werden. Wenn das nicht mehr möglich ist, muss zumindest versucht werden, sozialverträgliche Zustände zu schaffen.

14 Vgl. Kistler 2001, Seite 9.
15 Vgl. Naegele 2001, Seite 4.
16 Vgl. Vogt 2003, Seite 12.
17 Vgl. Kistler 2001, Seite 8.

# 2 Darstellung von ausgewählten Maßnahmen für ältere Arbeitslose

Neben den zuvor behandelten Vergleichsdaten zum Thema beschäftigt sich der vorliegende erste Teil dieses Berichtes mit der exemplarischen Darstellung von ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für ältere Arbeitslose. Das Hauptziel dieser Maßnahmen ist die Wiedereingliederung der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Es geht um eine allgemeine Sensibilisierung in Bezug auf Altersdiskriminierung, um Anreize für Unternehmen, diese Männer und Frauen wieder anzustellen, um Impulse für Arbeitslose, selbständig im Sinne einer Reintegration aktiv zu werden und schließlich auch um unterstützende Maßnahmen für jene, die aus eigener Kraft eine Integration nicht mehr schaffen.

Anhand der recherchierten Projekte konnten folgende Typen von Maßnahmen herauskristallisiert werden: Stiftungsmodelle, Placement (Vermittlung), Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, Bildungsprojekte, strukturelle Maßnahmen, Forschungsmaßnahmen und Gesundheit.

## 2.1 Stiftungsmodelle

Stiftungsmodelle sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, bei denen es um Unterstützung von Menschen geht, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Es gibt zwei Arten von Stiftungsmodellen: Outplacement-Stiftungen, die im Falle von Personalabbau in größerem Stil zum Tragen kommen, und Implacement-Stiftungen, die als Angebot zum Personalaufbau in einem Betrieb gedacht sind.

### 2.1.1 Outplacement-Stiftung

Eine Outplacement-Stiftung ist eine aufgrund der gesetzlichen Möglichkeiten durchzuführende arbeitsmarktpolitische Maßnahme, die bereits im Frühstadium von Arbeitslosigkeit bzw. bei absehbarer Arbeitslosigkeit einer größeren Personengruppe aufgrund von Personalabbau gemeinsam mit einem oder mehreren betroffenen Unternehmen zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen setzt.

Sie dient dazu, die freigesetzten MitarbeiterInnen bei der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes zu unterstützen. Diese Unterstützung kann in Form einer Neuorientierung am Arbeitsmarkt, der Unterstützung bei der aktiven Jobsuche (siehe auch Placement) oder in Form von Aus- und Weiterbildungen wie etwa die Auf- und Weiterqualifizierungen vorhandener Kenntnisse, Ausbildungen in Lehrberufen mit Lehrabschlussprüfung, Qualifizierung am Arbeitsplatz,

Ausbildungen im Rahmen des zweiten Bildungsweges, Ausbildung an Schulen und Fachhochschulen oder Ausbildungen in privaten Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Auch Unternehmensgründungen werden unterstützt.

Die Finanzierung einer solchen Stiftung ist das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses zwischen Unternehmensleitung, BelegschaftsvertreterInnen und allfälligen FördergeberInnen (AMS, Land, Gemeinden). Das AMS verlängert das Arbeitslosengeld (in begründeten Fällen) um bis zu vier Jahre.[18]

#### Arbeitsstiftung Burgenland (Österreich)[19]

Die Arbeitsstiftung Burgenland ist ein nachfrageorientiertes, arbeitsplatznahes Qualifizierungs- und Vermittlungsinstrument. Wenn ein Unternehmen eine höhere Zahl von MitarbeiterInnen freistellt, wird diesen die Möglichkeit geboten, sich in einer Outplacement-Maßnahme neu zu orientieren bzw. ein neues Dienstverhältnis einzugehen. Den TeilnehmerInnen wird ein Bildungsbudget zur Verfügung gestellt, das Arbeitslosengeld wird für die Dauer der Ausbildung verlängert und die TeilnehmerInnen werden auf die Anforderungen potenzieller neuer Arbeitgeber vorbereitet. Die Arbeitsstiftung Burgenland ist als Verein organisiert. Die Finanzierung erfolgt durch die Burgenländische Landesregierung, das AMS Burgenland und die Europäische Union.

### 2.1.2 Implacement-Stiftung

Mit einer Implacement-Stiftung hingegen werden arbeitsuchende Personen entsprechend bestimmter betrieblicher Erfordernisse qualifiziert. Für Unternehmen bietet das die Möglichkeit, gesuchte Fachkräfte gezielt für ihren Bedarf zu qualifizieren, für Arbeitsuchende bietet sich die Chance auf eine Qualifizierung mit gesichertem Berufseinstieg nach der Ausbildung. Das zentrale Merkmal dieser Maßnahme ist, dass die Qualifizierung der arbeitsuchenden Person nicht auf Verdacht erfolgt, sondern aufgrund einer konkret vorhandenen offenen Stelle.

#### »Regionalstiftung für Ältere – Erfahrung zählt« – Projekt im Rahmen des TEP Steiermark (Österreich)[20]

Ein Beispiel für eine solche Implacement-Stiftung ist die »Regionalstiftung für Ältere – Erfahrung zählt« des AMS Steiermark. Das Projekt fand zwischen 1999 und 2002 statt und soll zum einen Unternehmen mit Personalbedarf bei der MitarbeiterInnenauswahl unterstützen und zum anderen für eine Qualifizierung von Arbeitslosen ab 45 Jahren sorgen.

18 www.ams.at/_docs/600_outplacementstiftung_info_2009.pdf [letzter Zugriff: 10.1.2011].
19 www.arbeitsstiftung-bgld.at [letzter Zugriff: 18.1.2008, Projektseite nicht mehr online].
20 www.erfahrungzaehlt.at, www.pakte.at/projekte/704.html [letzter Zugriff: 10.1.2011].

Aus dem Kreis der Arbeitslosen werden gemeinsam mit dem Unternehmen neue MitarbeiterInnen ausgewählt, für die dann entsprechend der Betriebserfordernisse Qualifizierungspläne erstellt werden. Darauf folgt eine bis zu sechsmonatige Ausbildung (in Ausnahmefällen länger) für eine konkrete Stelle im Unternehmen (Arbeitsanbahnung), die je nach Bedarf betriebsintern oder extern erfolgen kann. Für die Unternehmen entstehen Kosten in Höhe von etwa 40 Prozent des zukünftigen Bruttomonatsgehalts der betreffenden Person.

Vor die Arbeitsanbahnung kann für maximal zwei Wochen auch eine Arbeitserprobung geschaltet werden. In dieser Zeit hat das Unternehmen Gelegenheit, den eventuellen Qualifizierungsbedarf festzustellen. Es erwachsen dem Unternehmen dafür keine weiteren Kosten. Die Teilnehmenden erhalten für die Dauer der Maßnahme eine Leistung aus dem Arbeitslosenversicherungsgesetz und sind arbeitslosen-, unfall- und pensionsversichert.

Evaluierungsergebnisse zu dieser Maßnahme zeigen: Es gibt Chancen für Ältere am Arbeitsmarkt, die Integrationsrate beträgt etwa 70 Prozent. Ein wesentlicher Faktor für die Integration ist die Förderung des Selbstwertgefühles. In manchen Fällen bedurfte es zwar einer einschneidenden Kurskorrektur, wenn man aber bedenkt, dass manche dieser Arbeitslosen noch 15 bis 20 Jahre zu arbeiten haben, kann sich daraus eine neue Karrierechance ergeben.

Die Kompetenz der BeraterInnen wird vor allem im Bereich »Prozessabwicklung und Beratung« bei den Unternehmen sehr positiv beurteilt. In der Hälfte aller Fälle ist es gelungen, Betriebe zur Anstellung zu bewegen, die bis dahin keine Personen ab 45 Jahren eingestellt hatten. 70 Prozent entscheiden sich aufgrund der Qualifizierung, 60 Prozent aufgrund der langen Probezeit und 50 Prozent aufgrund der finanziellen Vergünstigungen für die Übernahme des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin.

### Job Konkret 45+ (Österreich)[21]

Der TEP Niederösterreich hat ein Implacement-Stiftungsmodell speziell für Ältere entwickelt. »Job Konkret 45+« wird vom Land Niederösterreich, dem regionalen Arbeitsmarktservice, der Arbeiterkammer und der Wirtschaftskammer Niederösterreich finanziert. Das AMS bietet Hilfe bei der Suche nach offenen Stellen für ältere WiedereinsteigerInnen, während die Unternehmen die Weiterbildungskosten der TeilnehmerInnen übernehmen.

Gefördert werden arbeitslose Personen ab 45 Jahren mit Wohnsitz in Niederösterreich. Die Unternehmen müssen einen Kooperationsvertrag mit dem Stiftungsträger abschließen und grundsätzlich bereit sein, den / die StiftungsabsolventIn in ein Dienstverhältnis zu übernehmen.

Gefördert werden die »Lohnkosten« während der Implacement-Phase durch Weiterbezahlung von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und / oder einen Beitrag zum Lebensunterhalt. Darüber hinaus erhalten die StiftungsteilnehmerInnen ein Stipendium von mindestens 40 Euro bis maximal zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze. Durchgeführt wird die Maßnahme vom AMS Niederösterreich.

21 www.ams.at/noe/15191_3584.html [letzter Zugriff: 10.1.2011].

## 2.2 Placement (Arbeitsvermittlung)

Beim Placement geht es darum, Arbeitslose durch verschiedene Maßnahmen bei ihrer Arbeitsuche und Bewerbung zu unterstützen. Diese Definition ist sehr allgemein gefasst, dementsprechend gibt es auch eine Vielzahl von verschiedenen Placement-Maßnahmen für Ältere, von denen einige hier präsentiert werden.

### ATMG (Austrian Task Management Group) (Österreich)[22]

Die ATMG (Austrian TaskManagement Group) GmbH ist ein sozialpartnerschaftlich getragenes Unternehmen, das den Einsatz von selbständigen ProjektmanagerInnen (TaskmanagerInnen) für die Umsetzung von innovativen Projekten fördert. Dadurch können heimische Unternehmen das vorhandene Potenzial von erfolgreichen älteren ManagerInnen, wie z.B. strategische Fachexpertise, Praxiserfahrung und Verantwortungsbereitschaft, erhalten und nutzen.

Als Methode dazu entwickelt, fördert und realisiert die ATMG die Idee der selbständigen, unternehmerisch verantwortlichen TaskManager, die als zusätzliche Personalressource innovative Projekte zeitlich befristet und auf Basis eines Werkvertrages umsetzen (= TaskManagement). Als Voraussetzung für den Einsatz von TaskManagement in der heimischen Wirtschaft stellt ATMG die elektronische Plattform e-Task bereit und bietet die damit verbundenen Dienstleistungen als notwendige Basis für den wirtschaftlichen Nutzen und Erfolg für alle Marktteilnehmenden an.

ATMG hat die Vision, dass österreichische Unternehmen die Umsetzung für sie wichtiger Projekte, für die ein hohes Maß an Know-how und Erfahrung vonnöten ist, zur effizienteren und kostengünstigeren Abwicklung TaskManagern übertragen. Von diesen werden die Projekte auf Basis von Werkverträgen zu genau definierten Konditionen umgesetzt.

Personen, die als TaskManager eingesetzt werden wollen, müssen vor mindestens 15 Jahren in einen qualifizierten Beruf eingetreten sein, mindestens fünf Jahre Führungstätigkeit (angestellt oder selbständig) aufweisen können, müssen die formalen Nachweise erbringen (TaskManager-Check) und brauchen einen Gewerbeschein und eine elektronische Signatur.

ATMG ist eine sozialpartnerschaftlich getragene GmbH, gegründet von der Gewerkschaft der Privatangestellten und der Wirtschaftskammer auf Initiative von ASEP (Austrian Senior Experts Pool), WdF (Wirtschaftsforum der Führungskräfte) und EUSPUG (Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung).

### Älteren Coach (Österreich)

Im Rahmen des TEP Salzburg[23] wurde der »Älteren Coach« eingeführt, der sich als nachhaltiges Projekt etabliert hat. Seine Arbeit ist durch die konsequente Orientierung an den persönlichen Ressourcen der älteren Arbeitsuchenden, durch die kontinuierliche Unterstützung dieser Perso-

22 www.atmg.at [letzter Zugriff: 10.1.2011].

23 www.pakte.at/themen/aeltere.html [letzter Zugriff: 10.1.2011].

nengruppe sowie durch die Vermittlung ihres Potenzials an Unternehmen gekennzeichnet und soll benachteiligten Personen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern. Auch bei einer bevorstehenden Neuorientierung am Arbeitsmarkt können Arbeitsuchende Unterstützung erhalten: »Von der Abklärung, welche Anglizismen in den Stellenangeboten den persönlichen Qualifikationen entsprechen (z.B.: »Key Account Manager«), über das gemeinsame Erstellen von Bewerbungsunterlagen bis hin zur Nachbetreuung bei erfolgreicher Stellenvermittlung« reichen die Aufgaben des »Älteren Coach«.[24] Aufgrund der Berücksichtigung der breitgefächerten Erfahrungen von älteren Arbeitsuchenden gibt es kein »Standardprogramm«, sondern es wird ein auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmter Wiedereinstieg ins Erwerbsleben gemeinsam erarbeitet.

### Flexwerkstatt (Österreich)[25]

Die Flexwerkstatt ist ein integraler Bestandteil von Flexwork (siehe Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung) und dient dazu, TeilnehmerInnen auch nach Ende eines Einsatzes weiterhin bei der aktiven Jobsuche unterstützen zu können. In der Flexwerkstatt werden einsatzfreie Zeiten bei aufrechtem Dienstverhältnis zur professionellen Arbeitsuche genutzt. Die Flexwerkstatt ist eine vom waff geförderte Trainingsmaßnahme. Schwerpunkte sind neben der aktiven Jobsuche Bewerbungs-, Motivations- und Kommunikationstrainings sowie Qualifizierung mit dem Ziel, neuerliche Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

### »Initiative 40« – Projekt im Rahmen des TEP Salzburg (Österreich)[26]

»Initiative 40« ist eine Beratungsstelle für arbeitsuchende Menschen ab 40 in Stadt und Land Salzburg. Sie bietet kostenlose Beratung von Menschen, die Arbeit suchen, deren Arbeitsplatz gefährdet ist oder die sich beruflich neu orientieren wollen / müssen. Die Angebote Einzelberatung und Jobcoaching weisen folgende Schwerpunkte auf:

- Stellensuche in den Printmedien, im Internet (u.a. auch bei Personalbereitstellern) usw;
- Kontaktaufnahme zu Unternehmen;
- Fixierung von Vorstellungsgesprächen;
- Weiterleitung / Zusendung von offenen Stellen;
- Hilfe beim Erstellen / Aktualisieren der Bewerbungsunterlagen;
- Auf Wunsch Nachbetreuung nach Dienstantritt.

Das Angebot »Pro Arbeit« der Initiative 40 für Frauen und Männer über 50 Jahre versteht sich nicht als klassisches Bewerbungstraining, sondern als sechs Monate dauerndes, in mehreren Modulen konzipiertes Begleitseminar. Wesentlich ist dabei die Orientierung an den jeweiligen Bedürfnissen der / des Einzelnen. In diesem Sinne sind die Module auf Workshop-Basis in Kleingruppen und als bedarfsorientiertes Einzelcoaching organisiert.

24 Vgl. Huber 2005, Seite 4.

25 www.flexwork.at [letzter Zugriff: 10.1.2011].

26 www.initiative40.at [letzter Zugriff: 17.1.2008, Projektseite nicht mehr online].

Ausgangspunkt sind die individuellen Ressourcen und Stärken der TeilnehmerInnen, die zum Ausloten von (beruflichen) Zielen und Anliegen jeder / jedes Einzelnen, von deren Umsetzungsmöglichkeiten und von alternativen Berufsfeldern genutzt werden. In Kooperation mit dem AMS, den MitarbeiterInnen der Initiative 40, den KlientInnen und potenziellen Arbeitgebern werden nachhaltige Lösungen bzw. eine langfristige Arbeitsplätze angestrebt. Im Rahmen des Konzeptes sind auch längere Firmenpraktika bzw. Teilnahme an Implacement-Stiftungen möglich. Folgender Ablauf ist für das Angebot »Pro Arbeit« vorgesehen:

- individuelles Clearing-Gespräch;
- Vorstellen der angebotenen Themen, Module und Workshops;
- Erstellen eines persönlichen Betreuungsplanes für jeden / jede TeilnehmerIn (verpflichtend ist die Teilnahme an mindestens zehn, bei Bedarf auch zwölf Wochenstunden über jeweils sechs Monate).

Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit aus folgenden Schwerpunktthemen / Modulen zu wählen:

- Berufsorientierung – Was brauche ich noch?
- biographisches Arbeiten – Schreibwerkstätte – Öffentlichkeitsarbeit – Radioworkshop;
- Fit fürs Büro;
- EDV-Anwendertraining (inkl. Internet);
- Neue (technische) Medien verstehen und professionell nutzen;
- Gesund und fit im dritten Lebensabschnitt;
- Ressourcenarbeit;
- Persönlichkeitstraining, Kommunikation, Konfliktlösung, Zeitmanagement;
- Motivationstraining.

Weitere Module werden je nach Bedarf und Interesse angeboten.

### Initiative Arbeit50plus (Deutschland)[27]

Mit dem Projekt werden zwei Ziele verfolgt: Erstens sollen Arbeitsuchende – vor allem die über-50-jährigen Betroffenen – wieder in Beschäftigungsverhältnisse integriert werden. Zweitens soll Unternehmen die Möglichkeit gegeben werden, sich mit dem verfügbaren, aber derzeit brachliegenden Erfahrungs- und Wissenspotenzial älterer MitarbeiterInnen zu versorgen und auf diese Weise den Markterfolg nachhaltig zu sichern.

Zentrales Element des Projektes ist der Aufbau, die Pflege und die Koordination eines Netzwerkes, innerhalb dessen ein vielfältiges Spektrum an Maßnahmen und Aktivitäten durchgeführt wird. Wesentlich ist dabei sowohl die Bereitstellung von Informationen als auch die Möglichkeit des Erfahrungs- und Interessensaustausches zwischen Arbeitsuchenden und Unternehmen sowie innerhalb dieser Gruppen.

27 www.arbeit50plus.de [letzter Zugriff: 10.1.2011].

Die Maßnahmen und Aktivitäten der Initiative Arbeit50plus können im Wesentlichen zu acht Bausteinen zusammengefasst werden:

- Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen;
- Seminare zur Erstellung von Persönlichkeitsprofilen;
- Kontaktmessen, Aktivitäten mit Industrie- und Handelskammern (IHK), Sparkassen und interessierten Unternehmen – unterstützt durch regionale Medien;
- Kamingespräche;
- Roadshows;
- Internet-Portal »www.arbeit50plus.de«;
- Generierung und Publikation von Best-Practice-Konzepten;
- intensive Medienpräsenz, Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen.

### MaturityWorks (Großbritannien)[28]

MaturityWorks ist eine Personalvermittlungsinitiative für ältere ArbeitnehmerInnen und für Unternehmen im Internet. Die Initiative ist national angelegt und umfasst alle Beschäftigungsfelder sowie Beschäftigungsarten. Älteren ArbeitnehmerInnen soll mit Hilfe von MaturityWorks ein Zugang zu »bestmöglichen« Arbeitsplätzen eröffnet werden. Die Webseite stellt Informationen und Ratschläge zur Verfügung, sensibilisiert für Altersdiskriminierung und bringt Unternehmen und ältere ArbeitnehmerInnen miteinander in Kontakt.

### POPE (Großbritannien)[29]

Ein Beispiel für eine arbeitsmarktpolitische Initiative, die sich speziell an die Zielgruppe der Über-50-Jährigen wendet, ist POPE (People of Previous Experiences) Recruitment Service in Bradford, England. Dabei handelt es sich um eine Vermittlungsagentur für arbeitslose Personen über 50 Jahre, die ihre Dienste kostenlos anbietet. Neben der starken Öffentlichkeitsarbeit im lokalen Raum und guten Kontakten zu Arbeitgebern bietet POPE auch eine fünftägige aktivierende Maßnahme (Competitive Edge Course) an, die NLP-Elemente[30] zur Motivationssteigerung, die Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstrainings sowie die Vermittlung von Suchstrategien umfasst. POPE unterstützt auch Arbeitgeber bei der Definition von Anforderungsprofilen und vermittelt dann entsprechende KlientInnenprofile oder KandidatInnen selbst. Grundsätzlich wird die Arbeitsuche zwar durch die KandidatInnen selbst geleistet, bei Bedarf moderiert POPE aber auch das Gespräch und bietet Nachbetreuung am Arbeitsplatz an.

### Experience Works! (Großbritannien)[31]

Experience Works! ist ein erfolgreiches Projekt, welches Arbeitsuchenden über 45 Jahren bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt Unterstützung bietet. Das Programm ist in North-

28 www.maturityworks.co.uk [letzter Zugriff: 10.1.2011].

29 Vgl. Horejs 1999, Seite 27ff.

30 Elemente nach der Methode des Neurolinguistischen Programmierens (NLP).

31 www.northamptoncollege.ac.uk/experienceworks/default.aspx [letzter Zugriff: 10.1.2011].

ampton und Corby verfügbar und berät bei der Erstellung von Lebensläufen, beim Training von Bewerbungsgesprächen und der Identifikation von geeigneten Arbeitsstellen. Ferner wird Wert gelegt auf den Aufbau von Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und den Erwerb von IT-Qualifikationen. Dabei zielt das Projekt insbesondere darauf ab, ein durchdachtes und förderndes Lernumfeld für jene Personengruppen zu bieten, denen formale Lernerfahrungen bisher weitgehend fehlen.

### EUSPUG – Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EU)[32]

Das 1999 gegründete Unternehmen hat sich auf die Betreuung erfahrener Fach- und Führungskräfte sowie von AkademikerInnen spezialisiert. Männer ab 45 und Frauen ab 40 Jahre sollen dabei nicht in irgendeinen Job vermittelt werden, sondern die für ihre Qualifikationen und Fähigkeiten ideale Betätigung finden. EUSPUG versteht sich dabei auch als Serviceeinrichtung für Arbeitgeber, die bei der Suche nach den idealen KandidatInnen professionell unterstützt werden. Die AMS-BeraterInnen können KlientInnen an EUSPUG zuweisen.

## 2.3 Aus- und Weiterbildung, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung

### AGEfit for the job – Modul 1 des EQUAL-Projektes AGEpowerment (Österreich)[33]

»AGEfit for the job« ist Teil des EQUAL-Projektes AGEpowerment und hat das Ziel, Modelle des Wiedereinstiegs für Arbeitsuchende und Beschäftigte ab 45 Jahren zu entwickeln. In Form von Kursen sollen Betroffene gemeinsam mit ExpertInnen Modelle erarbeiten, die die Chancen älterer Arbeitsuchender beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt verbessern sollen.

Ein Interessens-, Wissens- und Erfahrungsaustausch zu den Schlüsselthemen »Alter – Gesundheit – Arbeit« fand von Oktober 2005 bis Jänner 2006 zwischen Workshop-TeilnehmerInnen und ExpertInnen aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Gesundheitswesen, Psychologie, Psychotherapie, Training und Coaching statt. Zu den Themen Arbeitsrecht und Personalentwicklung wurden ReferentInnen eingeladen. Erfahrungen der TeilnehmerInnen wurden gemeinsam mit dem Know-how der ExpertInnen verknüpft und weiterentwickelt. Themen in den Kursen sind Gesundheit am Arbeitsplatz, berufliche Orientierung / Lebensorientierung, EDV-Training via E-Learning sowie Training on the Job.

32 www.euspug.at [letzter Zugriff: 10.1.2011].

33 www.esf.at/cms/wp-content/uploads/thema_1a_-_reintegration_arbeitsmarktferner_personengruppen.pdf [letzter Zugriff: 10.1.2011].

### Lern_Lust_lebenslang – Modul 2 des EQUAL-Projektes AGEpowerment (Österreich)[34]

Das von abz*austria betreute Projekt Lern_Lust_lebenslang hat sich zum Ziel gesetzt, älteren arbeitslosen Frauen zu einem neuen Selbstbild zu verhelfen. In den 14-wöchigen Lehrgängen zu je 30 Wochenstunden sollen die Frauen ihr eigenes Selbstbild als ältere Lernende reflektieren, eine Vorbereitung für die Teilnahme an weiterführenden Qualifikationen erhalten, sich ihrer individuellen Lernstrategien bewusst werden, Basisqualifikationen (EDV) erlangen und weiterentwickeln und eigene Erfahrungen mittels Projektarbeit praktisch anwenden.

Im ersten Lehrgang (November 2005 bis Februar 2006) entwickelten TeilnehmerInnen ein Plakat, das im Frühjahr 2006 in den Wiener U-Bahn-Linien hing und ein selbstbewusstes Bild von Frauen ab 45 als Arbeitskraft zeichnet: »Kompetent. Erfahren. Teamerprobt – Ein Geheimtipp.« Im zweiten Lehrgang (Juni 2006 bis September 2006) wurde eine Broschüre erstellt, die auf die besondere Situation und die Vorzüge von Arbeitnehmerinnen ab 45 Jahre aufmerksam macht.

### »Erfahrung gesucht« – Modul 1 des EQUAL-Projektes TEP_Equal_Elderly (Österreich)[35]

Das Modul »Erfahrung gesucht« will günstige Voraussetzungen für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen in steirischen Unternehmen schaffen und das Anforderungsprofil des Marktes mit den Potenzialen der älteren Personen matchen. Gemeinsam mit Pilotunternehmen werden für ältere Arbeitslose Maßnahmen, Methoden und Vereinbarungen entwickelt, um ältere ArbeitnehmerInnen in Arbeit zu bringen oder in Arbeit zu halten (Elderly Plans).

Ein wesentlicher Teil des Projektes ist es, in Gruppen- und Einzelarbeit gemeinsam herauszufinden, was hinter dem Begriff »Erfahrung« steckt. Vorhandene Qualifikationen der Arbeitsuchenden werden dabei im Hinblick auf zukünftige Bewerbungen nachvollziehbar dargestellt. In einem weiteren Schritt lernen die TeilnehmerInnen im aktiven, direkten Kontakt mit interessierten Unternehmen aktuelle Vorstellungen und Erwartungen der Wirtschaft persönlich kennen. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse und mit Unterstützung der Trainerinnen und Trainer werden zum Abschluss individuell auf die Stärken der Arbeitsuchenden abgestimmte Bewerbungsangebote für Unternehmen entwickelt. Folgende Aktivitäten zur besseren (Re-) Integration älterer Arbeitsuchender durch maßgeschneiderte Beratung auf individueller und Gruppenebene existieren:

- Profilerhebung,
- Selbsterfahrung,
- Gesundheitschecks,
- Jobcoaching,
- Bewerbungstrainings,

34 https://webgate.ec.europa.eu/equal/jsp/dpComplete.jsp?cip=AT&national=1A-08%2F305 [letzter Zugriff: 11.10.2010, Projektseite nicht mehr online]

35 www.elderly.at/de/akt/modul1.html – siehe EQUAL-Projekt TEP_Equal_Elderly [letzter Zugriff: 10.1.2011].

- Erfahrungsplattform sowie
- Vergleichsanalyse mit Personen, die nicht am Projekt beteiligt waren.

Gleichzeitig sollen Elderly Plans in Unternehmen durch unternehmensspezifische Analyse und Beratung in folgenden Punkten verankert werden:

- Personalbedarf,
- Anforderungsprofile,
- Personalmarketing,
- Personalrekrutierung,
- Einführung von Älteren in den Betrieb,
- Altersgerechte Qualifizierungsbedarfe und Qualifizierungskonzepte sowie
- Vergleichsanalyse mit einer Kontrollgruppe von Unternehmen, die keine Elderly Plans anwenden.

### »Sichtwechsel« – Modul 2 des EQUAL-Projektes TEP_Equal_Elderly (Österreich)[36]

Ziel dieses Moduls ist die Reintegration bzw. der Verbleib von Frauen über 45 am Arbeitsmarkt und eine breite Sensibilisierung für die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmerinnen. Dazu werden gemeinsam mit Unternehmen Strategien und neue Handlungsfelder sowie individuelle Beratungsangebote für Frauen entwickelt (Initiative Frau und Arbeit).

Ähnlich wie bei Modul 1 (s.o.) wird auch hier die (Re-)Integration der arbeitsuchenden Frauen über 45 durch maßgeschneiderte Elderly Plans angestrebt. Dabei werden folgende Leistungen erbracht:

- Profilanalyse / Kundinnenbefragung;
- Beratungsangebote für individuelle Einstiegsstrategien für Frauen 45+;
- Entwicklung von passgenauen Praktikumsmodellen (Bürobereich);
- Qualifizierungsangebote / KundInnenorientierung;
- Generationenübergreifender Erfahrungsaustausch.

Zur Verankerung von Elderly Plans in Unternehmen sind folgende Schritte vorgesehen:

- Ist-Analyse zur Personalentwicklung Frauen 45+;
- Entwicklung spezifischer Service-Dienstleistungen für das Marktsegment 50+;
- Entwicklung entsprechender Handlungsfelder für oben genannte Leistungen;
- Sensibilisierung für die Bedürfnisse von älteren Arbeitnehmerinnen;
- Praktikumsplätze.

Bisher wurden Sensibilisierungskampagnen in der Region durchgeführt, Elderly Plans für ältere arbeitslose Frauen erstellt und neue Marktsegmente für Ältere erschlossen.

36 www.elderly.at/de/akt/modul2.html – siehe Equal Projekt TEP_Equal_Elderly [letzter Zugriff: 10.1.2011].

### »just 45« – Modul 2 des EQUAL-Projektes U-Turn (Österreich)[37]

Primäres Ziel ist die Verbesserung der individuellen Beschäftigungschancen von arbeitsmarktfernen, (langzeit-)arbeitslosen Frauen und Männern ab 45 durch Entwicklung eines generationen- und geschlechtergerechten Qualifizierungscurriculums unter Einbeziehung aller AkteurInnen (VertreterInnen der Wirtschaft, politische AkteurInnen, VertreterInnen von sozial-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen, SozialarbeiterInnen, VertreterInnen der direkt Begünstigten).

»just 45« ist ein fünfmonatiges Modellprojekt für arbeitsmarktferne Frauen und Männer ab 45, das in benachteiligten Regionen in Vorarlberg und in der Steiermark in enger Zusammenarbeit mit Betrieben und interdisziplinär agierenden AkteuerInnen entwickelt und erprobt wird. Es vermittelt grundlegende Technikkompetenzen, Festigung und Erweiterung der Sprach- und Kommunikationskompetenz, Schlüsselqualifikationen, Sozialkompetenzen und allgemeine Bildungsinhalte und bereitet auf die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt vor. Die TeilnehmerInnen werden über das Arbeitsmarktservice und durch verschiedene Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen auf das Modellprojekt aufmerksam gemacht.

Im Projekt finden weibliche und männliche Lebensrealitäten sowie gesellschaftspolitische Inhalte Berücksichtigung und die Teilnehmenden werden in der kritischen Analyse und aktiven Mitgestaltung konkreter Arbeits- und Lebenssituationen bestärkt. Dies soll dazu anregen, sich mit der eigenen Bildungs- und Berufsbiographie auseinanderzusetzen, und die eigenverantwortliche Gestaltung des Lehrplanes und Lernprozesses befördern. Dabei ist ein begleitendes sozialpädagogisches Beratungsangebot in fachlicher, pädagogischer und sozialer Hinsicht ein integrierter und unverzichtbarer Teil der Modellprojekte.

Erfahrungen mit dem Konzept, dem daraus entstehenden Curriculum und dessen Umsetzung werden analysiert, dokumentiert, weiterentwickelt und aufbereitet mit dem Ziel, eine geeignete Grundlage für die Umsetzung einer (Weiter-)Qualifizierung arbeitsmarktferner Frauen und Männer in anderen Regionen und auf transnationaler Ebene unter regionsspezifischen Modifikationen zu schaffen.

### ExpertInnenschulung (Finnland)[38]

Ein Ansatzpunkt des FINPAW (Finnisches Nationalprogramm für ältere ArbeitnehmerInnen) war, das Personal derjenigen Organisationen in Bezug auf die Thematik des Alterns zu schulen, die in ihrer täglichen Arbeit mit der älteren Bevölkerungsgruppe am Arbeitsmarkt zu tun haben.

Das Ministerium für Arbeit hat deshalb die bereits bestehenden Schulungen für das Personal der Arbeitsverwaltung um den Aspekt des Alterns erweitert. Gleichzeitig wurden zusätzliche

37 https://webgate.ec.europa.eu/equal/jsp/dpComplete.jsp?cip=AT&national=1A-02%2F290 [letzter Zugriff: 11.1.2011].

38 Vogt 2003, Seite 28.

Schulungen organisiert, um älteren ArbeitnehmerInnen auf sie zugeschnittene Lösungen anbieten zu können. Ziel dieser Schulungen war es, generell gültige Richtlinien für die Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung zu entwickeln. In verschiedenen Kursen in den Jahren 1998 bis 2001 behandelte man Themen wie strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt, den Status und die Stärken von Älteren, auf Ältere zugeschnittene Arbeitsmarktmaßnahmen, die Effizienz dieser Maßnahmen, Wohlergehen am Arbeitsplatz, die Ansichten von Älteren, Altersmanagement und Weiterbildungsmaßnahmen.

### Age Works (Großbritannien)[39]

Age Works ist ein Projekt von »Wise Owls« (www.wiseowls.co.uk) zur Vernetzung von Unternehmen und älteren Arbeitsuchenden in den Londoner Bezirken Camden, Islington, Kensington & Chelsea, Lambeth, Southwark, Wandsworth und Westminster. Ziele sind:

- Älteren Arbeitsuchenden die Möglichkeit zu bieten, an einem Arbeitsplatz Erfahrungen zu sammeln und in weiterer Folge ihre Chancen für einen bezahlten Arbeitsplatz zu erhöhen.
- Das Bewusstsein der Arbeitgeber für die Vorteile einer diversifizierten, älteren Belegschaft zu steigern.
- Die Unterbeschäftigung Älterer in London und existierenden Facharbeitermangel zusammenzubringen.

### Target Training (Großbritannien)[40]

Dieses Projekt wurde in York von arbeitslosen Personen gegründet und beruht auf dem Prinzip, dass die Konzentration auf die Betreuung älterer arbeitsuchender Personen zur Stigmatisierung derselben führen kann. Aus diesem Grund bietet Target Kurse für alle Altersgruppen, und zwar für Beschäftigte und Arbeitsuchende gleichermaßen an. Trainingsangebot: innovative Computerkurse in verschiedenen Modulen und auf zahlreichen Schwierigkeitsstufen, Alphabetisierungskurse.

## 2.4 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

Eine Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung ist eine Dienstleistungseinrichtung, die Personen anstellt, die am ersten Arbeitsmarkt nicht mehr vermittelbar sind. Diese Personen werden zunächst zeitlich begrenzt an Firmen verliehen. In dieser Zeit können Vorurteile, die seitens der Firma bestehen, abgebaut werden. Ziel ist es, dass die betreffenden ArbeitnehmerInnen in ein reguläres Dienstverhältnis übernommen werden.

39 www.wiseowls.co.uk [letzter Zugriff: 10.1.2011].

40 www.targettraining.org.uk [letzter Zugriff: 10.1.2011].

### flexwork (Österreich)[41]

Die Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung Flexwork ist eine professionelle Dienstleistungseinrichtung für Menschen, die Arbeit suchen und für Unternehmen, die MitarbeiterInnen brauchen. Ihr Ziel ist es, arbeitslose Menschen beim Wiedereintritt in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Im Vordergrund der Arbeit steht die sozialverträgliche Integration von arbeitslosen Personen – insbesondere auch Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt – unter betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den Arbeitsmarkt.

Konkret sieht die operative Umsetzung bei flexwork folgendermaßen aus: Sie beginnt mit einem Erstgespräch und setzt sich fort bei der Betreuung der ZeitarbeiterInnen, insbesondere in den einsatzfreien Zeiten im Rahmen der »flexwerkstatt« (siehe 2.3). Drei Formen von Personaldienstleistungen werden von flexwork angeboten: erstens Personalvermittlung nach vorhergehender verlängerter Probezeit, zweitens Zeitarbeit bei Personalengpässen sowie für Projekte und drittens Dauer-Arbeitskräfteüberlassung, die mit einer kompletten Auslagerung der Personaladministration und -verrechnung verbunden ist.

flexwork können nicht nur Ältere in Anspruch nehmen, sie können davon aber besonders profitieren. Die Personen sind bei einer Arbeitskräfteverleihfirma stabil beschäftigt und können als LeiharbeiterInnen zunächst zeitlich begrenzt von Firmen beschäftigt werden. Dadurch ergibt sich über ein bis zwei Monate eine Art verlängerte Probezeit. In dieser Zeit können Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen abgebaut und deren spezifische Stärken erkannt werden. Vordergründiges Ziel ist es dabei, dass die ArbeitnehmerInnen in der Folge in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. flexwork ist eine hundertprozentige Tochter des waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) und wurde 1996 als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik von der Stadt Wien, den Sozialpartnern und dem AMS Wien gegründet. Seit 1997 hat flexwork über 4.400 Arbeitsuchenden WienerInnen zu einem Arbeitsplatz verholfen, 1.800 sind nach einer Tätigkeit bei flexwork nahtlos in ein Dienstverhältnis bei einem Unternehmen übergetreten.

### Initiative 50 (Österreich)[42]

Die »Initiative 50« ist ein Beschäftigungsprojekt für Menschen ab 50 Jahre in Niederösterreich, das durch Eigenerwirtschaftung, durch das Arbeitsmarktservice Niederösterreich und durch das Land Niederösterreich finanziert wird. Seit zehn Jahren fungiert der Verein Initiative 50 für sechs bis zwölf Monate als Dienstgeber. In dieser Zeit erhalten die TeilnehmerInnen eine Aus- und Weiterbildung, werden begleitend betreut und bei der Jobsuche unterstützt. Folgende Schritte werden gemeinsam mit den TeilnehmerInnen durchgeführt:

- Klärung der persönlichen Situation und Festlegung strategischer Grundsätze für eine erfolgreiche Arbeitsuche.
- Laufende Betreuung bei der Stellensuche und gezielte Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten, Maßnahmen zur Verbesserung der fachlichen Qualifikation.

41 www.flexwork.at [letzter Zugriff: 10.1.2011].

42 www.initiative50.or.at [letzter Zugriff: 10.1.2011].

- Knüpfen von Kontakten mit potenziellen Beschäftigerbetrieben.
- Erläuterung des Fördermodells und Klärung der Anstellungs- und Überlassungsbedingungen;
- Begleitende Betreuung während der Überlassungszeit.

Erklärtes Ziel der Initiative 50 ist es, die ProjektteilnehmerInnen langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zielgruppen sind weibliche Arbeitsuchende über 45 und männliche Arbeitsuchende über 50 mit Hauptwohnsitz in Niederösterreich. Die Zuweisung zur Betreuung erfolgt durch die Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS Niederösterreich an eine der drei Geschäftsstellen der Initiative 50 (Wiener Neudorf, Korneuburg und St. Pölten). Diese kümmern sich um die Vermittlung der Arbeitsuchenden.

Bis November 2004 wurden insgesamt fast 3.000 Transitarbeitskräfte beschäftigt. Die Vermittlungsquote lag im Jahr 2003 bei 55,7 Prozent.

## 2.5 Strukturelle Maßnahmen, Sozialökonomische Betriebe (SÖBs)

### »Arbeitsperspektiven 45+« – Potenziale und Ressourcen auffinden und nutzbar machen – Modul 3 des EQUAL-Projektes U-Turn (Österreich)[43]

Mit den Zielen,

- die Bereitschaft von Arbeitgebern zu erhöhen, Menschen über 45 Jahre einzustellen bzw. zu behalten;
- Fähigkeiten, Qualitäten, Potenziale und Bedürfnisse von Menschen zwischen 45 und 65 Jahren sichtbar zu machen;
- zusätzliche Arbeitsplätze und Arbeitsfelder für Menschen über 45 zu schaffen bzw. anzuregen und
- eine Einrichtung zur Entwicklung und Vermittlung von Dienstleistungen zu etablieren,

versucht dieses Modul, die Situation von Älteren am Arbeitsmarkt zu verbessern. Dabei setzen die Aktivitäten und Maßnahmen auf vier Ebenen an, die folgend dargestellt werden.

1. **Individuell**, um:
   - individuelle Werte, Kompetenzen, Stärken, Fähigkeiten und Bedürfnisse, Talente und dazu passende Arbeitsfelder in Workshops bewusst zu machen;
   - individuelle Ziele zu erarbeiten und hinderliche Einstellungen bzw. Glaubenssätze aufzulösen;

43 https://webgate.ec.europa.eu/equal/jsp/dpComplete.jsp?cip=AT&national=1A-02%2F290 [letzter Zugriff: 11.1.2011].

- den individuellen Bedarf und das Bedürfnis an Arbeit, Rahmenbedingungen, potenzielle Arbeitgeber etc. zu erheben;
- mit Hilfe von Ideenwerkstätten für ältere arbeitslose Menschen neue Lösungsansätze zu entwickeln und die Erfolg versprechenden bei der anschließenden Umsetzung zu unterstützen;
- eine Vernetzung mit Personen, die im Bundesland Salzburg initiativ sind und Arbeitsplätze schaffen (wollen), zu erreichen.

2. **Strukturell**, hinsichtlich:
   - der Vernetzung mit Salzburger Entwicklungspartnerschaften zum Thema »Arbeit und Altern« (Easy Entrance, TEP_Equal_Elderly);
   - der Einbindung regionaler Akteure (Gemeinden, Vereine, Betriebe, Institutionen, NGOs);
   - der Vernetzung mit SozialpartnerInnen und TEP-PartnerInnen;
   - des Knüpfens von Netzwerken zur Zielerreichung.

3. **Wirtschaftlich**, im Sinne:
   - der Abhaltung von Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber, PersonalmanagerInnen und BetriebsrätInnen zur Bewältigung des demographischen Wandels (Personalpolitik für die Zukunft);
   - des Angebotes von Seminaren zum Thema Alternsmanagement für Führungskräfte, PersonalmangerInnen und BetriebsrätInnen;
   - der Erhebung in den Betrieben mit dem Ziel, alternsfreundliche Good-Practice-Betriebe aufzufinden und ihre Strategien zu modellieren und zu verbreiten;
   - der Recherche von zusätzlichen Marktmöglichkeiten, auch in Regionen direkt vor Ort;
   - der Entwicklung von zusätzlichen Arbeitsfeldern und Einsatzmöglichkeiten im Rahmen von Entwicklungswerkstätten, Kreativteams und Zukunftskonferenzen;
   - der Unterstützung in der Umsetzung von entstandenen Konzepten, die ein hohes Potenzial haben, sich mindestens mittelfristig selbst zu finanzieren;
   - der Unterstützung von Jobentwicklungs- und Vermittlungseinrichtungen mit dem Ziel, die individuellen Kompetenzen und Bedürfnisse von »älteren« Arbeitsuchenden mit den Marktmöglichkeiten in den Regionen zu koordinieren.

4. **Gesellschaftlich**, um:
   - für Alternskompetenzen und Faktoren zum Erhalt der Leistungsfähigkeit und Leistungsfreude zu sensibilisieren;
   - gegenseitige Vorurteile von ArbeitnehmerInnen und älteren Arbeitsuchenden im Rahmen eines Dialog-Cafés abzubauen;
   - den Widerspruch von subjektiv empfundener erfahrungsbedingter Hochleistungsfähigkeit und Kompetenz einerseits und altersbedingter Diskriminierung am Arbeitsmarkt andererseits zu thematisieren;

- die Ansprüche der SeniorenInnen an den Markt zu erheben;
- die Wertschätzung für die Fähigkeiten, Qualitäten und Kompetenzen aller Generationen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu fördern;
- Ergebnisse aller Recherchen und Erhebungen des Projektes zu verbreiten.

Das Projekt, das im Salzburger Pongau und im Raum Salzburg / Stadt angesiedelt ist, setzt bei der Stärkung regionaler Kreisläufe an: Spezifische Angebote vor Ort sollen die Versorgung des ländlichen Raumes mit Dienstleistungen verbessern, zum anderen werden neue Marktmöglichkeiten im touristischen Angebot der Region ausgelotet.

Durch die Schaffung von alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen in den Regionen und die Erhöhung der Lebensqualität im ländlichen Raum soll die Abwanderung verhindert und die Wertschöpfung in den Gemeinden erhöht werden. Ein Beispiel dafür ist ein Modell für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen im Tourismus, in dem eine koordinierte Gästebetreuung für die Region »Gasteinertal« geschaffen wird, die sich nach zwei Jahren selbst finanzieren soll. In diesem Projekt werden Arbeitslose ab 50 beschäftigt. Zwei Drittel der Personalkosten werden vom AMS Bischofshofen getragen, für das restliche Drittel wird noch nach Finanzmitteln gesucht.

### GOJOB40+/Förderung von Arbeitsuchenden (Österreich)[44]

Der Verein GOJOB40+ wurde zum Zwecke der Förderung und Vertretung von Arbeitsuchenden über 40 Jahre ins Leben gerufen. Darüber hinaus bietet er Hilfestellung und Beratung bei Arbeitsuche und Jobfindung. Die Devise des Vereines lautet »durch Eigeninitiative zum Job«.

In Form von Projekten und daraus resultierenden Unternehmen sollen neue und innovative Arbeitsplätze für ältere Arbeitsuchende (Langzeitarbeitslose) und Arbeitswillige geschaffen werden. Derzeit (Stand: 14.2.2007) sind drei Projekte auf der Homepage (http://gojob40.at) angeführt:

- »Heinzelmännchen« ist ein selbständiges sozial-ökonomisches Dienstleistungs-Projekt im Bereich Transporte, Übersiedlungen, Kleinarbeiten, Gartenpflege, Service, Wartung, Kleinreparaturen etc.
- »Up fourty creative« ist eine Inhouse-Agentur mit allen Leistungen einer Werbeagentur und dem Schwerpunkt »Grafische Gestaltung«. Es ist nicht nur gedacht, die grafische Unterstützung für alle GOJOB40+-Projekte zu bewerkstelligen, sondern auch die Abwicklung externer Aufträge von Institutionen und öffentlichen Körperschaften.
- EVASION ist ein Dienstleistungsprojekt für behinderte Steiermark-TouristInnen aus allen Ländern. Es soll den Betroffenen die Möglichkeit bieten z.B. kulturelle Veranstaltungen, Sehenswürdigkeiten etc. ohne Hindernisse in ausgebildeter Begleitung zu besuchen.

44 http://gojob40.at/uberuns.htm [letzter Zugriff: 10.1.2011].

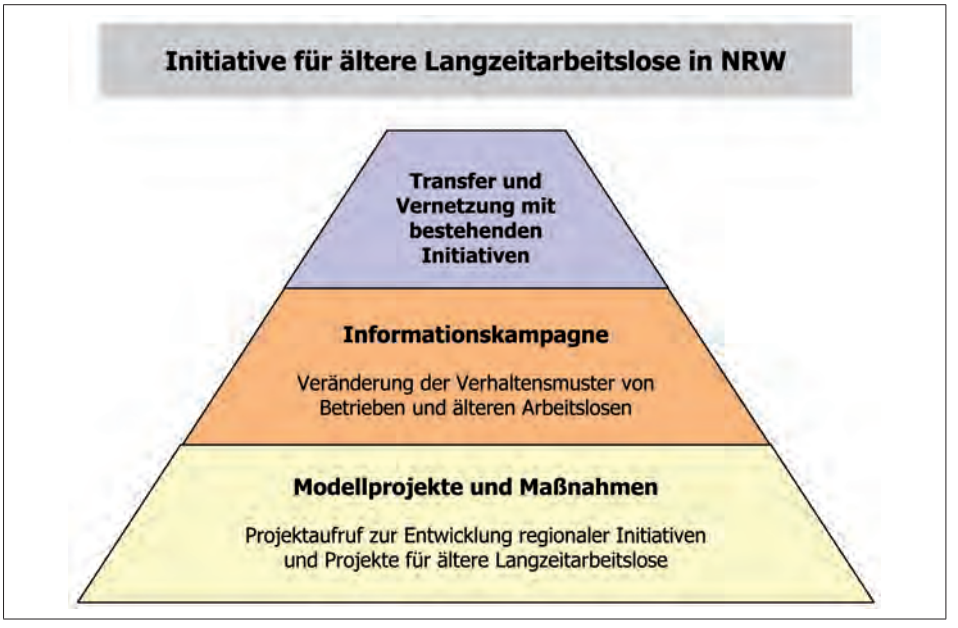
### Initiative »Ältere Langzeitarbeitslose in Nordrhein-Westfalen« (Deutschland)[45]

Diese Initiative wurde durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW gemeinsam mit der Regionaldirektion NRW (Nordrhein-Westfalen) im Jahr 2004 auf den Weg gebracht und ist durch den ESF kofinanziert. Ziel der Initiative ist die verbesserte Integration von älteren Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt durch qualitativ hochwertige und betriebsnahe Vorhaben sowie die Schaffung eines geschärften Bewusstseins für das nach wie vor drängende Problem der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Menschen.

Die Basis der Initiative sind Modellprojekte und Maßnahmen für die betroffenen Menschen, die durch Projektaufrufe 2004 und 2005 ins Leben gerufen wurden. Darauf aufbauend führte die Initiative eine Informationskampagne durch, die sich sowohl an die Zielgruppe der älteren Langzeitarbeitslosen als auch an die Unternehmen in NRW richtet.

Die Vernetzung mit anderen Initiativen zu den Themen demographischer Wandel, alternde Bevölkerung, alternde Belegschaften oder Integration älterer Arbeitsloser in Unternehmen ist eine weitere wesentliche Aktivität der Initiative »Ältere Langzeitarbeitslose in Nordrhein-Westfalen«, um einen Erfahrungsaustausch und Dialog im Zusammenhang mit aktuellen offenen Fragestellungen zur Situation älterer Langzeitarbeitsloser zu etablieren.

**Abbildung 9: Aufbau der Initiative »Ältere Langzeitarbeitslose in Nordrhein-Westfalen«**




45 www.gib.nrw.de/service/downloads/ErgebnInitAeltereLangzarbl.pdf [letzter Zugriff: 10.1.2011].

### job alternation leave (Finnland)[46]

Während eine Person ein Sabbatical macht, übernimmt eine ältere arbeitslose Person für diesen Zeitraum den Arbeitsplatz.

### Schulungsexperiment mit Kooperative (Finnland)[47]

In den Jahren 1998 und 1999 führten das Employment and Economic Development Centre of Northern Ostrobothnia, das Arbeitsamt in Oulainen und das Oulainen Institut ein regionales Schulungsexperiment durch. Der experimentelle Charakter dieses Projektes lag darin, dass über-45-jährige Arbeitslose mit jüngeren Arbeitslosen, die gerade die Schule oder die Universität abgeschlossen hatten, zusammenarbeiteten. Das Projekt fand in zwei Sechsmontaskursen statt. Gleichzeitig wurden zwei Kooperativen gegründet, in denen fast 20 Personen eine temporäre Beschäftigung fanden. Einige dieser TeilnehmerInnen fanden anschließend Jobs in anderen Firmen und andere ließen sich umschulen.

### New Deal 50 Plus (Großbritannien)[48]

»New Deal« bezeichnet in diesem Zusammenhang das britische Programm zur Arbeitsmarktintegration, das auf lokale Partnerschaften zwischen Arbeitgebern, örtlichen Behörden, Jobzentren, Freiwilligenorganisationen und anderen gegründet ist und deren Koordination in der Regel »Jobcentre Plus« (Vergleichbar mit dem österreichischen AMS) innehat. »New Deal 50 Plus« umfasst einen Maßnahmenpool zur Reintegration von Älteren in den Arbeitsmarkt. Dieses so genannte »Flaggschiff« des UK-Beschäftigungsprogrammes für ältere Arbeitskräfte bietet persönliche Beratung und Hilfestellung bei der Jobsuche an und darüber hinaus finanzielle Unterstützung im Fall einer Einstellung. Seit Mai 2004 haben die BeraterInnen des »Jobcentre Plus« die Möglichkeit, über-50-jährige Arbeitslose mit speziellen Schwierigkeiten bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt bereits vor der gängigen sechsmonatigen Wartezeit für einen Betreuungsanspruch zu unterstützen. Ab der Arbeitslosenmeldung sind der Zugang zu Trainingsmaßnahmen und verschiedene monetäre Unterstützungen wie »In-work Financial Support« oder »Working Tax Credit« prinzipiell möglich. Dabei ist aufgrund einer Evaluierung einschränkend anzumerken, dass »Hilfestellungen und persönliche Beratung bei den KlientInnen auf wenig Resonanz stoßen« und nur von kleinen Fortschritten gesprochen werden kann.[49]

### Aktivitätsgarantie und Übergangsarbeitsplatz (Schweden)[50]

Diese beiden Programme zielen mit ihren Bedingungen (ab 20 Jahren, über 24 Monate arbeitslos gemeldet) zwar nicht ausdrücklich auf ältere Arbeitslose ab, kommen ihnen aber speziell

46 Vogt 2003, Seite 29.

47 Vogt 2003, Seite 29.

48 www.delni.gov.uk/index/finding-employment-finding-staff/fe-fs-help-to-find-employment/newdeal/50-plus.htm [letzter Zugriff: 10.1.2011].

49 Vgl. Götz et al. 2005, Seite 61.

50 Vogt 2003.

zugute, da ältere Arbeitslose zu einem großen Teil in der Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen zu finden sind.

Durch die Teilnahme an Maßnahmen der Aktivitätsgarantie, deren Verweigerung zum Verlust des Arbeitslosengeldes führen kann, sollen die TeilnehmerInnen die Fähigkeit erwerben, wieder einer regulären Beschäftigung nachgehen zu können. In Kleingruppen arbeitet jeder / jede Einzelne gemeinsam mit dem / der BetreuerIn einen Aktionsplan aus. Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche sowie die Möglichkeit, Arbeitserfahrungen im Rahmen eines subventionierten Arbeitsplatzes zu sammeln, sind Bestandteile des Programmes.

Ein nur sehr geringer Erfolg des Programmes OTA (Temporary Public Sector Jobs for Older Workers), welches das Ziel verfolgte, ältere Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren, indem sie im öffentlichen Sektor eine Arbeitsmöglichkeit erhielten, führte zu einer Abwandlung des Modells.[51] In Kombination mit der Aktivitätsgarantie (s.o.), die speziell für Über-57-Jährige eine Lohnkostenreduktion von 75 Prozent für zwei Jahre beinhaltet, wurde das Programm »Übergangsarbeitsplatz« gestartet. Dieses zielt auf Personen ab, die mindestens ein Jahr in Maßnahmen der Aktivitätsgarantie verbracht haben, ohne einen Arbeitsplatz zu finden. TeilnehmerInnen erhalten für die Dauer von zwei Jahren Arbeit im öffentlichen Sektor, sind aber gleichzeitig zur Jobsuche verpflichtet.

## 2.6 Forschung und Entwicklung

### ReTHINK – Empowerment durch Medien – Modul 4 des EQUAL-Projektes U-Turn (Österreich)[52]

Dieses Modul setzt sich mit der (Un-)Zugänglichkeit neuer Medien (vor allem Internet) für Menschen über 45 Jahre auseinander. Es wird untersucht, auf welche strukturellen Barrieren ältere, arbeitsmarktferne Personen bei der Benützung von Internet-Jobportalen treffen und wie medienbiographische Erfahrungen der Zielgruppe zur Verbesserung der Situation eingesetzt werden können. Im Teilprojekt »Reflect« werden die ProjektteilnehmerInnen in Workshops zu unterschiedlichen medialen (Selbst-)Inszenierungen inspiriert. Damit soll ein Experimentieren mit biographischen Erfahrungen und ein Perspektivenwechsel ermöglicht werden.

51 Langezeitarbeitslosen Personen ab 55 wurden Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst, vor allem im Pflegebereich und im Bereich der sozialen Dienste vermittelt. Ein Grund für den geringen Erfolg der Maßnahme lag in der Entlohnung: Der Arbeitslosenbezug wurde für die Dauer der Beschäftigung um ca. 30 bis 40 Prozent erhöht. Nur 15.000 Personen – gegenüber 40.000 geplanten TeilnehmerInnen – nahmen am Programm teil. Vgl. Vogt 2003.; vgl. Bettina Hooshmandi-Robia 2004, Seite 64.

52 https://webgate.ec.europa.eu/equal/jsp/dpComplete.jsp?cip=AT&national=1A-02%2F290 [letzter Zugriff: 10.1.2011].

Konkret werden folgende Arbeitsschritte im Arbeitspaket ReTHINK durchgeführt:

- Empirische Voranalyse zur Thematik »Ältere Menschen und (interaktive) Medien in Österreich« (wobei aufbauend auf sozial-, bildungs- und erwerbsbiographischen Elementen ein medienbiographisches Grundmuster konstruiert werden soll).
- Usability-Tests zur Thematik »Barrierefreiheit interaktiver Medien im Bereich Online-Jobsuche« mit den Beteiligten der Entwicklungspartnerschaft U-Turn.
- Zirkuläre Vernetzung der gewonnenen Erkenntnisse aus quantitativer Kontextdiagnostik (1) und Usability-Tests (2), um dem Anspruch gerecht zu werden, den Untersuchungsgegenstand nicht nur aus einer technikzentrierten Sichtweise zu analysieren.
- Qualitative Interviews und ExpertInnenhearings zur Thematik »Mensch – Medium – Alter«, um die Forschungsschritte in einen gesellschaftspolitisch relevanten Kontext zu stellen (dies auch als Querschnittsmaterie in Verbindung mit dem thematischen und dem transnationalen Netzwerk der Entwicklungspartnerschaft U-Turn).

## 2.7 Gesundheit

### Drei-Säulen-Interventionsprogramm zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von langzeitarbeitslosen Personen (Österreich)

Im Rahmen einer zweijährigen Studie (2003–2005), finanziert durch den Fonds der Nationalbank, wurde das Gesundheitsrisiko von Kurz- und Langzeitarbeitslosigkeit in einer kombinierten Quer- und Längsschnittstudie mit 300 TeilnehmerInnen erfasst. Die Studie richtete sich zwar nicht explizit an ältere Arbeitslose, diese sind aber implizit durch die Ausrichtung auf Langzeitarbeitslose eine wesentliche Zielgruppe. Darüber hinaus erfährt das Gesundheitsthema gerade im Alter besondere Aufmerksamkeit.

Auf Grundlage des bio-psycho-sozialen Modells nach Frankenhäuser wurden die ganz unterschiedlichen Belastungen durch Arbeitslosigkeit ausführlich untersucht. Es zeigte sich in einer Vorstudie, dass sich mit Dauer der Arbeitslosigkeit der psychische und physische Gesundheitszustand der Untersuchten verschlechterte.

In einem zweiten Schritt wurde aus den untersuchten Personen eine Versuchs- und Kontrollgruppe zu je 50 Personen gebildet, die sich gleichermaßen freiwillig für die Teilnahme am Interventionsprogramm entschieden haben. Dieses setzt an den drei Säulen Medizin, Psychologie und Coaching an und zielt darauf ab, durch Förderung psychischer und physischer Gesundheit die Motivation und Wettbewerbsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen zu steigern. Körperliches Training, Ernährungs-, Sucht- und medizinische Beratung, fachübergreifende Schulungen, Klein- und Großgruppencoaching unter professioneller Anleitung sowie eine medizinische und psychologische Abschlussuntersuchung (entsprechend der Vorstudie) waren die Bausteine des Programmes.

Die Ergebnisse des Programmes zeigen, dass sich die körperliche Leistungsfähigkeit merklich und das Wohlbefinden der Interventionsgruppe signifikant erhöht hat, Freunde (im

Gegensatz zur Kontrollgruppe) signifikant häufiger als verlässlich empfunden wurden und der Alkoholmissbrauch merklich, Pharmakaeinnahmen signifikant zurückgegangen sind. Das Programm wurde von den TeilnehmerInnen zwar insofern gut angenommen, als es kaum Ausstiegstendenzen gab, jedoch war es schwierig, die TeilnehmerInnen zum Erstbesuch des Seminars zu motivieren (nur die Hälfte aller angemeldeten Personen erschienen zu Beginn des Programmes auch tatsächlich).

### WorkFit – Gesunder Arbeitsplatz (Österreich)[53]

WorkFit kann als eine gemeinsame Einrichtung des AMS Niederösterreich, der Arbeiterkammer Niederösterreich, der Gebietskrankenkasse Niederösterreich und der Pensionsversicherungsanstalt verstanden werden. Dieses Projekt wird in Kooperation mit dem Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) Österreich durchgeführt.

Die in Wien ansässige Institution WorkFit reagiert mit ihrem Angebot auf die Vielzahl der unter berufsbedingten gesundheitlichen Problemen leidenden Menschen in Niederösterreich. Da, so der Grundgedanke, gesundheitliche Probleme das Risiko, arbeitslos zu werden, steigern bzw. vor allem im Alter zu (Langzeit-)Arbeitslosigkeit führen können, bietet WorkFit sowohl ArbeitnehmerInnen als auch arbeitsuchenden Menschen die Möglichkeit, ihre Gesundheit und somit ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Für Arbeitsuchende ist das Projekt – hier mit dem Schlagwort »zurück in den Job« – in einem frühen Stadium der Arbeitslosigkeit, wenn nicht sogar bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, gedacht. Damit wird versucht zu vermeiden, dass der Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt durch gesundheitliche Probleme erschwert wird.[54]

Die Teilnahmebedingungen sind: ein Mindestalter von 40 Jahren, das Aufweisen von länger andauernden psychischen oder physischen Problemen und ein Wohnort in den Bezirken Neunkirchen oder Wiener Neustadt. Aufgrund der Wichtigkeit der Unterstützung gesundheitlich gefährdeter Personen ist eine Ausweitung des örtlichen Gebietes geplant.

Die Unterstützung durch die Initiative WorkFit erfolgt in drei Phasen. Zuerst wird der gesundheitliche Zustand erhoben. Dies erfolgt durch einen kostenlosen Basischeck durch das BBRZ, wobei gleichzeitig Verbesserungsmöglichkeiten ausgearbeitet werden. Im zweiten Schritt wird versucht, individuelle Maßnahmen einzuleiten. Diese können beispielsweise sein: Kuren, psychosoziale Betreuung, individuelle Heilmaßnahmen oder andere für jeden Fall eigens angepasste Unterstützungsleistungen. Als dritter Punkt ist der Versuch zu nennen, gemeinsam mit dem AMS die Chancen der TeilnehmerInnen zu erhöhen, und zwar durch Beratung hinsichtlich Berufsorientierung, Umschulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Unterscheidet sich diese Initiative zwar – nämlich mit einem Mindestalter von 40 Jahren – von anderen hier präsentierten Maßnahmen, so ist sie dennoch erwähnenswert, da sie genau

53 www.workfit.at [letzter Zugriff: 10.1.2011].

54 Für ArbeitnehmerInnen wird zusammen mit ExpertInnen und den Arbeitgebern versucht, den Arbeitsplatz gesundheitlich weniger belastend zu gestalten. Ist dies nicht möglich, setzt sich WorkFit für einen neuen und individuell geeigneteren Arbeitsplatz ein.

auf das interessierende Problem – die Altersarbeitslosigkeit – hinweist und versucht, diese zu vermeiden.

### Jobseekers' Occupational Healthcare (Finnland)[55]

Zwischen 1999 und 2000 initiierten das Arbeitsministerium und das Ministerium für Soziales und Gesundheit das Projekt Jobseekers' Occupational Healthcare – The Seinäjoki Network Model. Es verfolgte das Ziel, die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit von Arbeitsuchenden und ihre Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, zu erhöhen. Ein Nebenprodukt dieses Projektes war, die Zuständigkeiten verschiedener Ämter untereinander besser zu koordinieren und gegenseitig mit den Arbeitsweisen anderer Ämter vertrauter zu werden. Die Gesundheitsvorsorge für Arbeitslose wurde insofern verbessert, als eine eigene Anlaufstelle eingerichtet und der bisher zuständigen Person ein Team von ExpertInnen zur Seite gestellt wurde. Insgesamt haben 480 Personen dieses Service in Anspruch genommen, wovon zwölf Prozent zu weiteren Untersuchungen kommen mussten. Die Evaluierung des Projektes ergab, dass die KlientInnen mit der Anlaufstelle sehr zufrieden waren und die Gesundenuntersuchung als notwendig erachteten. Aufgrund dieser hervorragenden Ergebnisse wurde das Projekt über den Versuchszeitraum hinaus weitergeführt.

### ESF-Gesundheitsprojekt (Finnland)[56]

Ebenfalls auf den Gesundheitszustand von Arbeitslosen war ein ESF-Projekt gerichtet, das vom Finnish Institute of Occupational Health, dem Employment and Economic Development Centre in Uusimaa und von zwei Erwachsenenbildungszentren durchgeführt wurde. Im Mittelpunkt stand dabei die physische Fitness von TeilnehmerInnen an Arbeitsmarktkursen, indem sie an einem Trainingsprogramm partizipierten. Eine Studie erhob zudem die Korrelation zwischen physischer Fitness und der Motivation, den Lernkapazitäten, dem Gesundheitszustand und dem Beschäftigungspotenzial. Zu Beginn des Trainingsprogrammes wurde der körperliche Zustand in Bezug auf Arbeitsfähigkeit und Gesundheit festgestellt, mit dem Ergebnis, dass nur wenige den physischen Anforderungen des Arbeitslebens standhalten würden. Durch das Trainingsprogramm konnte die Anzahl der Personen mit guter oder durchschnittlicher körperlicher Kondition erhöht werden. Neben der körperlichen Ertüchtigung wurden die TeilnehmerInnen auch zu einer Veränderung hin zu einem gesünderen Lebensstil ermuntert.

55 Vogt 2003, Seite 29.

56 Vogt 2003, Seite 29.

# 3 Ausgewählte nationale und internationale EQUAL-Projekte für ältere Arbeitslose (Programmperiode des Europäischen Sozialfonds 2000–2006)

EQUAL war eine der vier Gemeinschaftsinitiativen in der Programmperiode des Europäischen Sozialfonds 2000–2006. Der Europäischen Union ging es im Rahmen von EQUAL um die Förderung transnationaler Zusammenarbeit für Praktiken zur Bekämpfung jeglicher Art von Diskriminierung und ungleicher Chancenverteilung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt.

Ziel von EQUAL war es, neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheit in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt zu finden und zu erproben. Die Situation der am stärksten benachteiligten Personengruppen sollte geändert werden, ebenso sollte eine Sensibilisierung der Bevölkerung für die Problematik von Diskriminierungen erfolgen.

TrägerInnen bzw. UmsetzerInnen der Aktionen im Rahmen von EQUAL waren so genannte »Entwicklungspartnerschaften (EPs)«, in denen relevante Akteure der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik einer Region oder einer Branche zusammenarbeiteten, um gemeinsam bestimmte arbeitsmarktpolitische Ziele zu verwirklichen. In den Entwicklungspartnerschaften wurden innovative Aktivitäten und Methoden entwickelt und umgesetzt und regional bzw. sektoral weitergetragen. Darüber hinaus waren auch transnationale Partnerschaften obligatorisch. EQUAL-Projekte für Ältere beinhalteten zusammengefasst folgende Aktivitäten bzw. Zielsetzungen:

a) Empowerment durch Stärkung des Selbstbewusstseins und der eigenen Ressourcen (Stärken).

b) Veränderung der Wahrnehmung von Älteren durch entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen bei Betrieben sowie in der größeren Öffentlichkeit:
   - durch Bewusstseinswandel und neue Wertediskussion im Sinne der jeweils altersspezifischen Fähigkeiten, Qualitäten und Bedürfnisse;
   - durch entsprechende Werbemaßnahmen (z.B. Videos).

c) Qualifizierung in Beschäftigungsbereichen, Herstellung von Employability (Beschäftigungsfähigkeit):
   - Entwicklung neuer Ansätze und Methoden, um die Teilnahme Älterer am Lernen zu verbessern;
   - Sensibilisierung der älteren Arbeitsuchenden für fachliche und territoriale Mobilität;
   - Qualifizierung in Bereichen, die für Ältere als chancenreich gelten (z.B. Dienstleistungsbereich, Pflege);

- Angebot von Computerkursen, E-Learning und neuen Trainingsmethoden, um überholte Qualifikationsprofile upzudaten;
- Angebot von praxisnahen Jobtrainings.

d) Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen:
- Entwicklung von Methoden zur Anerkennung von Lebenskompetenz älterer Menschen.

e) Vermittlung und begleitende Beratung des Vermittlungsprozesses:
- Psychosoziale Betreuung und Motivation;
- Herstellung des Kontakts mit Unternehmen;
- Vermittlung von (betreuten) Praktika;
- Vernetzung von älteren Arbeitsuchenden und Unternehmen durch die Etablierung von Internetseiten bzw. Datenbanken mit den Benutzerprofilen der älteren Arbeitsuchenden und Jobangeboten;
- Entwicklung akkreditierter Personalauswahlverfahren.

f) Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen:
- Einführung flexibler Arbeitszeiten, Job-Sharing und Reduktion des zeitlichen Beschäftigungsausmaßes zur Verminderung von Belastungen für ältere ArbeitnehmerInnen;
- Hilfestellung beim Start in die Selbständigkeit;
- Evaluation und Beratung kleinerer und mittlerer Unternehmen in Bezug auf flexible Pensionsprogramme und Work-Life-Balance-Maßnahmen;
- Experimentelle Schaffung und Gestaltung von Jobs, die den spezifischen Erfahrungen, Kompetenzen und Fähigkeiten von Älteren angemessen sind.

g) Strukturelle Maßnahmen, Innovation bei arbeitsmarktpolitischen Trägern und Förderungen:
- Überarbeitung von Fördersystemen für Ältere;
- Schaffung von One-Stop-Shops, die Information, Beratung und Anleitung in Bezug auf vorhandene Beschäftigungsmöglichkeiten aus einer Hand anbieten;
- Koordination und Vernetzung bereits bestehender Initiativen für Ältere;
- Analyse lokaler, wirtschaftlicher Gegebenheiten, um das Entwicklungspotenzial der Region auszuloten.

Im Detail sind einige ausgewählte Aktivitäten der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften für die Zielgruppe der älteren Arbeitsuchenden der folgenden Übersicht zu entnehmen. Dabei ist anzumerken, dass hier sowohl jene Projekte aufgenommen sind, die sich dezidiert an die Zielgruppe der älteren Arbeitsuchenden richteten, als auch jene, in der sie eine wesentliche Zielgruppe neben anderen darstellten (z.B. neben älteren ArbeitnehmerInnen oder neben anderen »benachteiligten« Gruppen am Arbeitsmarkt).

**Übersicht 1: Ausgewählte nationale und internationale EQUAL-Projekte für die Zielgruppe der älteren Arbeitsuchenden[57]**

| Projekt | Land | Ziele/Aktivitäten |
|---|---|---|
| AGEpowerment | Österreich | • Begleitung älterer arbeitsloser Männer und Frauen bei der Arbeitsuche.<br>• Altersangepasstes Lernen, Stärkung und Sichtbarmachung eigener Fähigkeiten. |
| TEP_Equal_ Elderly | Österreich | • Ältere Arbeitslose in Beschäftigung bringen.<br>• Ältere ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung halten. |
| U-Turn-Equal (Österreich) | Österreich | • Stärkung des Selbstvertrauens von Arbeitsuchenden ab 45.<br>• Sichtbarmachung der Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten Älterer und Darstellung, wie diese genutzt werden können.<br>• Sensibilisierungsmaßnahmen bei ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern. |
| RE-IN+45 | Belgien | • Unterstützung und Beratung kleinerer und mittlerer Unternehmen in Bezug auf die Vermittlung und Beschäftigung von älteren Arbeitskräften; Bewusstmachen von Kompetenzen und Qualifikationen der Älteren.<br>• Genauere Definition der Zielgruppe und Schaffung eines Zugangs zu dieser; Feststellen von Qualifikationserfordernissen; Organisation spezifischer Qualifizierungsmaßnahmen; Gemeinsames Festlegen von Zielen für die Mitglieder der Zielgruppe.<br>• Identifikation und Auswahl jener offenen Stellen, die für die Zielgruppen relevant sind. |
| Offensive für Ältere Arbeitslose | Deutschland | • Vermittlung passender Praktika bzw. Arbeitsstellen an ältere Arbeitslose (praxisnahes Jobtraining) – Weitergabe fachspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten durch Fachkräfte bzw. ReferentInnen des Unternehmens.<br>• Vermittlung und psychosoziale Betreuung der Arbeitslosen während der Maßnahmen.<br>• Entwicklung und Anwendung spezifischer Assessmentverfahren und Maßnahmen zur Steigerung der Motivation der Zielgruppe. Nutzbarmachen verschütteter oder blockierter Kompetenzen.<br>• Unternehmensberatung für die im Projekt eingebundenen Arbeitgeber (z.B. bei der Erstellung eines Arbeitsplatzprofils, bei notwendiger Umgestaltung bzw. Einrichtung altersgerechter Arbeitsplätze).<br>• Entwicklung eines flexiblen Fördersystems und Vorschläge für dessen Modifikation. (Vgl. Tenambergen 2002) |
| Potenzial 45+ | Deutschland | • Bildung eines Jobzentrums zur Betreuung kleinerer und mittlerer Unternehmen; regionale Strukturen sollen durch ein auf die Zielgruppen bezogenes Angebot ergänzt werden.<br>• Informationsbereitstellung und Beratung der Unternehmen in Bezug auf öffentliche Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen.<br>• Vernetzung und Aktivierung der Betroffenen<br>• Angebote für Arbeitsuchende ab 40 Jahren: kostenlose, berufliche Beratung, Qualifizierungsseminare mit den Themenschwerpunkten Bewerbung, Grundlagen der EDV und E-Learning und Vermittlung von Arbeitsstellen. |

57 Vlg. www.ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated, www.ideaconsult.be, www.owenproject.co.uk, www.elderly.at, www.equal-works.com, www.cshs.co.uk und www.lessing-uni.net [alle Zugriffe: 10.1.2011].

| | | |
|---|---|---|
| Regio Plus Sächsischer Kooperations- und Kommunikationsverbund | Deutschland | • Entwicklung von maßgeschneiderten Bildungsdienstleistungen bzw. Ausbildungsinhalten durch die Vernetzung der strategischen Partner mit den kleineren und mittleren Unternehmen.<br>• Entwicklung zielorientierter Qualifizierungsmethoden mit Praxisbezug, die auf zukunftsträchtige Branchen ausgerichtet sind. Die Qualifizierung erfolgt in Modulen und ist zeitlich und räumlich strukturiert. Hauptziel ist die Problem- und Praxisbezogenheit der Ausbildung.<br>• Erprobung flexibler Arbeitszeitmodelle und Unterstützung bei Existenzgründungen.<br>• Entwicklung akkreditierter Personalauswahlverfahren.<br>• Hilfestellung bei Einstieg in die Informationsgesellschaft: Telelearning, Selbstlernprogramme.<br>• Sensibilisierung der Zielgruppen im Hinblick auf erforderliche fachliche und territoriale Mobilität.<br>• Weiterentwicklung vorhandener Best-Practice-Modelle. |
| Senior Attitude | Frankreich | • Kreative Schaffung und Gestaltung von Jobs innerhalb verschiedener Partnerschaften mit Firmen, Firmengruppen und anhand von Workshops, die für ältere Personen geeignet sind.<br>• Schaffung von Teams innerhalb der drei Zielgruppen (Arbeitgeber, Arbeitsuchende und institutionelles Personal), die Strategien zur Verbesserung des Images älterer Arbeitskräfte entwickeln.<br>• Entwicklung von spezifischen Materialien und Programmen, die Informationen über ältere Arbeitskräfte zur Verfügung stellen, um die Einstellung gegenüber diesen zu verändern.<br>• Aufstellen eines Good-Practice-Modells als Grundlage für eine Einstellungsänderung bei Arbeitgebern, Arbeitsuchenden und MitarbeiterInnen verschiedener Institutionen. |
| Older Workers Employment Network (Owen) | Großbritannien | • Einführung flexibler Arbeitszeiten, Job-Sharing und Reduktion des zeitlichen Beschäftigungsausmaßes.<br>• Angebot von Computerkursen, E-Learning und neuen Trainingsmethoden.<br>• Entwicklung eines Programmes zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen (»Life Skills«).<br>• Koordination der Organisationen zweier Regionen (East Riding, Hull City) in Form eines »One-Stop-Shops«, um Information, Beratung und Anleitung in Bezug auf vorhandene Beschäftigungsmöglichkeiten aus einer Hand anzubieten.<br>• Hilfestellung beim Start in die Selbständigkeit und weiterführende Unterstützung.<br>• Evaluation und Beratung kleinerer und mittlerer Unternehmen in Bezug auf flexible Pensionsprogramme und Work-Life-Balance-Maßnahmen sowie Schaffung mobiler Einrichtungen, um Workshops zusätzlich zu internet- und computerunterstützten Informationsangeboten in Gemeinden durchführen zu können.<br>• Verbesserung der gegenseitigen Akzeptanz jüngerer und älterer Personen durch die Produktion von Videos. |
| Lifelong Learning/Active Ageing | Großbritannien | • Entwicklung neuer Ansätze und Methoden, um die Teilnahme am Lernen zu verbessern. Das Lernen soll gemeinschaftlich, informell und zwischen den Generationen erfolgen. Ferner sollen Lernstile und Vortragsmethoden entwickelt werden, die »lernferne« Personen zum Lernen motivieren.<br>• Anwerbung von Freiwilligen und MentorInnen aus den benachteiligten Gemeinden, die als Unterstützung und Vermittler tätig sein sollen.<br>• Entwicklung eines Schulungsprogrammes und von Lernmaterialen, einschließlich Online-Materialien, welche intergenerationelles Lernen berücksichtigen sollen.<br>• Evaluierung der Ergebnisse der Pilotprojekte und Entwicklung eines Handbuches aufgrund von Good-Practice-Beispielen. |

| | | |
|---|---|---|
| Over 45 Occupazione Valorizzazione Empowerment Reinserimento di disoccupati | Italien | • Analyse der lokalen wirtschaftlichen Gegebenheiten (Raum Triest), um das Entwicklungspotenzial der wirtschaftlichen Sektoren in der Region auszuloten.<br>• Ausforschung jener Zielgruppenmitglieder, die durch Segregation schwer erfassbar sind. Dabei sollen lokale Netzwerke, wie Wohlfahrtssystem, Gesundheitssystem, Gewerkschaften und dergleichen involviert werde.<br>• Anwendung und Test innovativer und personenbezogener Trainings- und Qualifikationsmaßnahmen bei bzw. gemeinsam mit der Zielgruppe; Aktivitäten: Beratung und professionelle Einschätzung der Qualifikationen und Fähigkeiten der Betroffenen; Angebot von Lehrgängen, die auf die Bedürfnisse der Person zugeschnitten sind; Kontaktvermittlung zum Arbeitsmarkt.<br>• Datenbank der Über-45-Jährigen mit Benutzerprofilen und Jobangeboten, Posters und Informationsbroschüren, Werbeeinschaltungen und Berichte im Fernsehen, Artikel in lokalen Magazinen und Tageszeitungen, Handbücher für die Arbeitsuchenden und die UnternehmerInnen.<br>• Koordination und Vernetzung bereits bestehender Initiativen zahlreicher regionaler Akteure; Entwicklung einer einheitlichen Strategie auf Gemeindeebene durch die Beteiligung aller Betroffenen, um Probleme der Diskriminierung älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu lösen. |
| Life assistance in aging | Italien | • Recherche zu Modellen der Hauspflege, zur Gesetzgebung, zu Berufsbild und Arbeitsmarktentwicklung; Erforschung bzw. Sichtung von Pflege- und Betreuungsinhalten, die sich an zukünftigen Entwicklungen orientieren und Bedarfserhebung auf dem Arbeitsmarkt. Entwicklung eines Curriculums aufgrund der Ergebnisse der nationalen und internationalen Forschung.<br>• Informationsinitiativen differenziert nach Zielgruppen und Öffentlichkeitsarbeit.<br>• Angebot von Basislehrgängen zum Sprach- und Kulturerwerb; Einführung in die Grundlagen der Informationstechnologie, Computerbenutzung, Datenmanagement und Kommunikation.<br>• Angebot von Aufbaulehrgängen zur Vermittlung von Grundkenntnissen in der Hauswirtschaft und Personenpflege, z.B. Ausbildung zu HaushaltsassistentInnen.<br>• Angebot von Spezialisierungskursen zur Betreuung dementer Personen und zur Führung sozialer Unternehmen (Sozialgenossenschaften), welche Betreuungsdienste eigenständig auf dem Markt anbieten sollen.<br>• Unterstützung bei der Gründung der Sozialgenossenschaften und der Einführung derselben auf dem Arbeitsmarkt sowie weiterführende Begleitung.<br>• Angebot von betreuten Praktika.<br>• Kommunikation der Erfahrungen und Ergebnisse auf transnationaler Ebene. |
| Life competence – a plus for 50+ | Schweden | • Entwicklung einer Methode, die die Lebenskompetenz älterer Menschen beschreibt, unter Berücksichtigung der konkreten Lebenssituation, Arbeit, Freizeit, Familiensituation, physischen und psychologischen Bedingungen, Wissen, Fähigkeiten, Erfahrungen, Wertvorstellungen und Motivation.<br>• Identifikation und Bildung von Netzwerken, die von älteren Arbeitsuchenden zur Entwicklung von Kompetenzen sowie als Unterstützung bei der Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern genutzt werden können.<br>• Beratung der neuen Selbständigen bei der Unternehmensgründung durch kompetente Personen.<br>• Schaffung eines Systems im Internet, welches bei administrativen Angelegenheiten in Bezug auf Firmengründungen Hilfestellung bietet. |

# Teil B

# Empirische Untersuchung zum Thema »Arbeitslosigkeit von Älteren und Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit«

# 4 Untersuchungsdesign

## 4.1 ExpertInnenbefragung

Ziel der ExpertInnenbefragung war es, Wissen und Erkenntnisse über die Effektivität von arbeitsmarktintegrativen Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende zu gewinnen sowie Vorschläge für eine bessere Gestaltung zu liefern. Dabei gilt es die aktuelle Arbeitsmarktsituation ebenso wie Bedürfnisse von und Anforderungen an ältere Arbeitsuchende zu berücksichtigen. In diesem Sinne gliedert sich auch der Leitfaden der ExpertInneninterviews nach den Schwerpunkten Arbeitsmarkt für ältere Arbeitsuchende, Bedürfnisse und Probleme von älteren Arbeitsuchenden und Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende, wobei das Hauptgewicht der Befragung auf dem zuletzt genannten Themenkomplex liegt.[58]

Für die insgesamt 16 ExpertInneninterviews wurden in erster Linie Personen ausgewählt, die arbeitsmarktintegrative bzw. unterstützende Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende anbieten und damit umfangreiches Wissen über die Situation, die Bedürfnisse und Probleme von älteren Arbeitsuchenden einbringen sowie die Effektivität von Maßnahmen beurteilen und Gestaltungsvorschläge liefern können. Die ExpertInnen wurden telefonisch und / oder per E-Mail kontaktiert. Die Durchführung der Interviews erfolgte je nach Wohn- und Arbeitsort der InterviewpartnerInnen persönlich oder telefonisch.[59] Konkret wurden folgende Personen im Rahmen der ExpertInneninterviews befragt:

- Friederike Blum: Verein »Frau und Arbeit«, Projekt EQUAL Elderly, Projektleitung »Sichtwechsel«;
- Luise Brandstetter: Hebebühne Tulln, AGEpowerment, AGEfit for the Job-Kurse;
- Alois Deutschmann: Erfahrung zählt (Implacement-Stiftung Steiermark), Geschäftsführung Movement Personal- und Unternehmensberatung GmbH;
- Karl Erber: Flexwork, waff (Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung);
- Elena Fluch: BBRZ Österreich – Spittal an der Drau, Placement und Qualifizierung von älteren Personen;
- Peter Hauser: Initiative 40 – Beratungsstelle für Arbeitsuchende ab 40, Älteren-Coach Salzburg;
- Brigitte Hinteregger: Verein »Frauen für Frauen«, U-Turn, Projektleitung »Just 45«;
- Irene Kloimüller: Gleiche Chancen im Betrieb, Erfahrung hat Zukunft, IBG;
- Rudolf Moser: Arbeiterkammer Oberösterreich;
- Heinz Premer: Job Konkret 45+ (NÖ Implacement-Stiftung);

58 Genauere Informationen sind im Leitfaden für die ExpertInnenbefragung im Anhang zu finden.

59 Nur im Raum Wien wurden die Interviews persönlich am Arbeitsort der Befragten durchgeführt.

- Elisabeth Schützenberger: BBRZ Österreich – Linz, Quali Coach 50+;
- Susanne Stockinger: Verein AHA – Arbeitslose helfen Arbeitslosen, im Vorstand, zuständig für Finanzen und Pressearbeit;
- Walter Tremmel: Arbeitsstiftung Burgenland;
- Ruedi Winkler: Verein Valida (Schweiz), Kompetenzenbilanzierung, wie lernen Ältere?;
- Eveline Wohlschläger: Arbeitsmedizinerin am AKH, Projektleiterin des Projektes »Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen«;
- Erich Georg Wresounig: GoJob40+.

## 4.2 Qualitative Interviews mit Betroffenen

Im Anschluss an die ExpertInneninterviews wurden die Befragten gebeten, mögliche PartnerInnen für Interviews mit betroffenen älteren Arbeitsuchenden zu nennen. Aus diesen wurden 16 Personen nach theoretischen Kriterien (wie z.B. Geschlecht, Bildungshintergrund, Teilnahme an unterschiedlichen Maßnahmen) für die qualitative Befragung an Hand eines Leitfadens ausgewählt. Dabei wurde darauf geachtet, einen annähernd gleichen Anteil von Frauen und Männern aus verschiedenen Maßnahmen, mit unterschiedlichem biographischen Hintergrund im Sample zu haben. Die Interviews wurden persönlich durchgeführt, in einigen Fällen auch telefonisch. Um interpretative Auswertungsverfahren anwenden zu können, wurden die Interviews auf Tonband aufgenommen und anschließend wörtlich und vollständig verschriftlicht. Orts- und Personennamen wurden im Sinne der Anonymität der InterviewpartnerInnen verändert.

Die Auswertung der Interviews fand unter Berücksichtigung der Grobanalyse nach Froschauer und dem analytischen Verfahren der Grounded Theory statt.[60] Das grob-analytische Vorgehen dient der »(…) Erforschung einer selektiven Abfolge von Aussagekomplexen, die in einem ersten Schritt komprimiert, dann expliziert und zuletzt strukturiert, d.h. in Thesen und Erklärungen über bestimmte Regelmäßigkeiten zusammengefasst werden.«[61] Für das konkrete Vorgehen bei der Auswertung bedeutet das, dass die in Interpretationseinheiten unterteilten Interviewtranskripte zunächst zusammengefasst, dann nach den Intentionen der jeweiligen interviewten Person untersucht und schließlich strukturelle Bedingungen und Strukturfolgen der Aussagen im Interview sowie mögliche Systemeffekte herausgearbeitet wurden.

Um einen Überblick, über die Vielfalt an Arbeitsbiographien zu erhalten, werden im Folgenden die Befragten an Hand von Kurzbiographien vorgestellt:

- **Frau A:** Ist Akademikerin und hatte vor dem Arbeitsplatzverlust kaum Erfahrung mit Arbeitslosigkeit. Sie lebte und arbeitete 17 Jahre im Ausland, zurück in Österreich war sie nach

60 Vgl. Froschauer 1992; Strauss 1998.

61 Froschauer 1992, Seite 71.

zwei Jahren arbeitslos und ist es jetzt seit fast drei Jahren. Arbeitslos zu werden war eine »miserable Erfahrung« für sie. Sie arbeitete anfangs ehrenamtlich weiter. Die Arbeitslosigkeit hatte hauptsächlich finanzielle und keine gesundheitlichen Auswirkungen auf sie.

- **Herr A:** Absolvierte eine Lehre als Verkäufer und hatte anschließend viele Job- und Branchenwechsel. Er war einmal zwei, drei Monate arbeitslos, ging aber im Winter öfters »stempeln« (Arbeitslosigkeit aufgrund unzureichender Arbeitsmöglichkeiten am Bau im Winter, Wiedereinstellungszusage). Arbeit bedeutet Herrn A viel, er möchte gerne noch arbeiten. Die Arbeitslosigkeit führte zu mehr Streitigkeiten innerhalb der Familie (mit der Partnerin). Er fühlt sich unnütz, sieht die Schuld der andauernden Arbeitslosigkeit bei sich und hat bereits psychische Betreuung in Anspruch genommen. Gesundheitliche Auswirkungen spürt er auf aufgrund der Arbeitslosigkeit nicht, aber aufgrund seiner Berufstätigkeit.

- **Frau B:** War zweimal arbeitslos innerhalb von acht Monaten und hat bereits viele Jobwechsel hinter sich (wurde immer von anderen Firmen abgeworben). Verheimlicht ihre Arbeitslosigkeit (»Arbeitslos sein, das sagt man ja nicht jedem.«) und möchte nicht die Alternativrolle des »Hausmütterchens« übernehmen. Der Beruf hat für sie eine große Bedeutung. Sie leidet unter leichten gesundheitlichen Problemen, ist aber zukunftsorientiert.

- **Herr B:** Absolvierte eine Lehre (Maler und Anstreicher) und sammelte Erfahrungen in verschiedensten Berufen. Er wechselte zwar oft den Job, war aber nie arbeitslos. Aufgrund gesundheitlicher Probleme (Herz) verlor er seine letzte Arbeitsstelle, daraufhin war er sieben Jahre lang arbeitslos. Jetzt ist er in Pension. Er hatte schwer mit der Arbeitslosigkeit zu kämpfen (Verschlechterung des körperlichen und psychischen Gesundheitszustandes), fühlte sich der Arbeit sehr verbunden, die für ihn eine sehr hohe Bedeutung hatte. Jegliche Arbeit (z.B. kurze Tätigkeiten zwischendurch oder handwerkliche Arbeiten zu Hause) verschafften ihm Abwechslung und bauten ihn auf.

- **Frau C:** War bereits zweimal arbeitslos: zehn Jahre beschäftigt – zwei Jahre arbeitslos – vier Jahre beschäftigt – zehn Monate arbeitslos (davon sechs Monate in Schulungen). Danach fand sie wieder eine Beschäftigung. Bei ihrem letzten Arbeitsplatzverlust war sie anfangs froh über die Kündigung. Vorher hatte sie mit psychischer Belastung und Druck zu kämpfen. Die Kündigung war bereits vorhersehbar und mit Erleichterung verbunden. Erst später wurde sie depressiv und mutlos. Heute steht sie der Zukunft aber positiv gegenüber.

- **Frau D:** War bis jetzt zweimal länger arbeitslos und ist es jetzt seit ca. zwei Jahren. Sie geht zwischendurch geringfügig putzen und wartet auf die Bewilligung der Pension. Erlebt sehr gravierende finanzielle Einbußen, die zur sozialen Isolation und Verschuldung führen. Sie ist dadurch psychisch wenig belastbar.

- **Herr H:** Hatte immer wieder Erfahrungen mit kurz andauernder Arbeitslosigkeit (befristete Dienstverträge) und war zum Schluss zehn Jahre arbeitslos. Mittlerweile ist er in Pension. Er hielt sich durch Hobbys und Weiterbildungsmaßnahmen fit für den Arbeitsmarkt. Sein dringlicher Wunsch war, wieder eine Arbeit zu finden, da er sich mit ihr sehr identifizierte. Mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit kam es verstärkt zu Depression.

- **Frau K:** Ist Akademikerin und hatte bisher kaum Erfahrung mit Jobwechsel und Arbeitslosigkeit. Ist seit 17 Jahren durchgängig in einem Betrieb beschäftigt gewesen und jetzt seit drei Monaten arbeitslos. Die Kündigung war vorhersehbar und kein Schock. Die Arbeitslosigkeit wurde am Anfang als Auszeit erlebt. Arbeitslosigkeit sah sie auch als Chance, um neue Betätigungsfelder zu erforschen. Der Optimismus nahm aber nach der Erkenntnis, dass es nicht so leicht ist, einen neuen Job zu finden, ab. Vor dem Jobverlust hatte sie schwere gesundheitliche Probleme, jetzt ist sie wieder fit.

- **Herr K:** Hatte als Akademiker kaum Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und arbeitete 20 Jahre lang auf Projektbasis im Ausland. Dazwischen war er höchstens ein bis zwei Monate arbeitslos, was er eher als Auszeit sah, und was auch finanziell möglich war. Zu seiner letzten Arbeitslosigkeit kam auch eine Ehescheidung hinzu. Er empfand große psychische Belastung bis hin zu Suizidgedanken, fühlte sich degradiert und schlecht behandelt. Er ist jetzt zwar in Pension, würde aber gerne noch arbeiten.

- **Frau N:** Hatte kaum Erfahrung mit Jobwechsel und Arbeitslosigkeit. Sie blieb nach der Geburt ihres vierten Kindes sechs Jahre zu Hause, war anschließend zehn Jahre lang bei einer Firma tätig und danach ein Jahr bei der Pensionsversicherungsanstalt gemeldet (Pensionsvorschuss). Nachträglich wurde dieses Geld auf Arbeitslosenunterstützung umgewidmet. Seit ca. einem Jahr ist sie regulär arbeitslos. Im »Pensionsjahr« ging es ihr gesundheitlich schlecht (Burn-out-Syndrom, arbeitsunfähig). Die Teilnahme bei einer Stiftung verhalf ihr zu positiven Zukunftsplänen. Im Moment ist sie sehr motiviert und engagiert, verfolgt ihren Weg und steht kurz vor dem Wiedereinstieg. Negative Auswirkungen der Arbeitslosigkeit waren vor allem finanzieller Natur, auf den Gesundheitszustand hatte sie positive Effekte, da mehr Zeit für Therapien etc. zur Verfügung stand.

- **Frau PS:** Hatte kaum Erfahrung mit Jobwechsel und Arbeitslosigkeit. Sie arbeitete nach der Matura, bekam drei Kinder und ging in der Folge 13 Jahre lang keiner Erwerbsarbeit nach. Dann arbeitete sie zehn Jahre lang, war aufgrund eines Burn-out-Syndroms eineinhalb Jahre im Krankenstand und ist seitdem arbeitslos. Sie hat zwischendurch selbständig als Coachin gearbeitet, dann ein Jahr in einem Supermarkt. Zu Beginn der Arbeitslosigkeit war sie optimistisch und setzte alles daran, die Zeit nicht ungenützt verstreichen zu lassen, indem sie an vielen Weiterbildungsmaßnahmen teilnahm. Darauf folgten depressive Phasen und das Gefühl der Minderwertigkeit.

- **Herr R:** Hatte nur wenig Erfahrung mit Jobwechseln und war meist jahrelang bei einer Firma beschäftigt. Vor seiner letzten Arbeitslosigkeit war er ein dreiviertel Jahr arbeitslos, dann zweieinhalb Jahre bei einem Unternehmen tätig. Nach der dortigen Kündigung kam er sofort im Anschluss zu einer Stiftung. Arbeitserprobung wurde ihm ermöglicht und nach drei Monaten übernahm ihn die Firma. Seitdem ist er wieder erwerbstätig. Er erlebte durch die Arbeitslosigkeit keine psychischen Auswirkungen, aber finanzielle Einschränkungen.

- **Frau S:** Hatte in ihrem Arbeitsleben kaum Jobwechsel und war bei der letzten Stelle zehn Jahre lang tätig. Stressbedingt kam es zum Ausscheiden aus dem Unternehmen. Anfangs war sie optimistisch, ihre psychischen Probleme besserten sich. Nach einiger Zeit fühlte sie sich in der Arbeitslosigkeit aber ausgegrenzt und minderwertig. Sie möchte arbeiten, um sich wohler zu fühlen, es wäre aber finanziell nicht mehr nötig. Sie weist eine hohe Identifikation mit der Berufsrolle auf.

- **Herr S:** Hat in seinem Leben immer gearbeitet und war zum Schluss 21 Jahre lang als Führungskraft tätig. Er ist sehr resigniert, leidet stark unter der Arbeitslosigkeit, auch gesundheitlich.

- **Herr U:** Hatte kaum Erfahrungen mit Jobwechsel und Arbeitslosigkeit und war vor seiner Arbeitslosigkeit zehn Jahre lang bei einem Betrieb tätig. Er litt unter einem Burn-out-Syndrom. Seine Frau ließ sich von ihm scheiden (zur Trennung kam es bereits während der Arbeitstätigkeit). Die Arbeitslosigkeit führte anfangs zu einer gesundheitlichen Besserung, es kam dann aber zu einer verschlechterten körperlichen Verfassung (Behinderung). Auch finanzielle Einbußen spielten eine Rolle, da er aber auf Ersparnisse zurückgreifen kann, empfindet er die finanzielle Schlechterstellung als nicht so gravierend. Er ist gerade dabei, sich selbständig zu machen. Dies betrachtet er aber nur als ein Standbein, daneben möchte er in einem Angestelltenverhältnis arbeiten, um versichert zu sein und weil das selbständige Einkommen nicht ausreichen wird, um zu überleben.

# 5 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Im Folgenden sind die Ergebnisse der ExpertInnenbefragung und der qualitativen Interviews mit Betroffenen dargestellt. Dabei wurde auf die Rückführbarkeit von Aussagen und Interpretationen zu ExpertInnen bzw. Betroffenen geachtet. Die Untergliederung des Kapitels ergab sich aus der Auswertung und wurde mehrmals adaptiert.

## 5.1 Ältere am Arbeitsmarkt – von fehlender Arbeit zu fehlenden Perspektiven

### 5.1.1 Die (Re-)Produktion von Vorurteilen

Die Situation von Älteren am Arbeitsmarkt wird von den ExpertInnen überwiegend negativ eingeschätzt, insbesondere wenn sie ihre Arbeitsstelle bereits verloren haben. Vorurteile von Arbeitgebern gegenüber Älteren (weniger flexibel, krankheitsanfälliger, weniger belastbar, weniger anpassungsfähig), die oft höhere Bezahlung und die Möglichkeit, jüngeres Personal zu rekrutieren, stünden demnach einer besseren Integration in den Arbeitsmarkt entgegen. Insbesondere das Senioritätsprinzip wird von ExpertInnen als problematisch erachtet: *»Das System der Gehaltssteigerung im Lebensverlauf ist sowohl für Jüngere als auch für Ältere problematisch: Junge haben weniger Verdienst als Ältere, obwohl Bedürfnisse nicht diesem Verlauf entsprechen (Familie, Wohnung etc.), und gleichzeitig ist der im Lebensverlauf steigende Verdienst ein Stolperstein für Ältere, da sie den Unternehmen teurer kommen. Hier wäre ein anderes System notwendig, das einen Gehaltsausgleich zwischen Jung und Alt schafft.«* (Heinz Premer)

*»Das Modell der stetigen Karriere müsste von einem Modell der Bogenkarriere abgelöst werden. Der Höhepunkt der beruflichen Laufbahn läge dann bei etwa fünfzig Jahren, danach werden andere, einfachere Tätigkeiten übernommen, und die Bezahlung geht zurück.«* (Ruedi Winkler)

Walter Tremmel problematisiert, dass die genannten (Vor-)Urteile von Arbeitgebern durch die Arbeitsuchenden selbst reproduziert und verstärkt werden, indem sie diese (Vor-)Urteile selbst als Begründungen für ihre Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt angeben. Jedoch ist hier mit Ruedi Winkler anzumerken, dass Ältere am Arbeitsmarkt auf eine Situation treffen, die Alter als Defizit markiert und kaum individuell widerlegbar ist. Obwohl Studien zeigen, dass die Fähigkeit, Schwächen zu kompensieren im Alter steigt, fehlt in der Gesellschaft die Überzeugung, dass Ältere etwaige Defizite kompensieren können.

Die von den ExpertInnen angesprochene Reproduktion, oder anders ausgedrückt, die Internalisierung der gesellschaftlichen bzw. unternehmerischen (Vor-)Urteile durch die Arbeitsuchenden wird durch die Interviews mit den Betroffenen bestätigt. Die eigene, negativ erlebte Situation am Arbeitsmarkt wird fast ausschließlich mit dem eigenen Alter in Verbindung gebracht: *»(…) man tut sich sehr schwer im Alter, weil man kommt oft gar nicht zu einem Bewerbungsgespräch. Man hat nicht einmal die Chance, sich irgendwo vorzustellen.«* (Frau S, 45–48) Oder: *»(…) wir sind einfach zu alt.«* (Frau S, 68)

Es ist aber nicht von der Hand zu weisen, dass die Betroffenen Erfahrungen gemacht haben, deren Interpretation in Richtung »höheres Alter – geringere Arbeitsplatzchancen« nahe liegt. Allerdings ist diese »Erfahrung« zweidimensional zu verstehen. Einerseits wird, wie oben angeführt, das eigene Alter als Grund für schlechte Chancen am Arbeitsmarkt gesehen. Dahinter stehen oft die Bedingungen der eigenen Kündigung (z.B. trennt sich der Betrieb von seinen älteren MitarbeiterInnen) und Erfahrungsweitergabe im sozialen Umfeld: *»(…) dann hab ich eben als Erfahrung halt gesehen oder gehört, dass sich jeder wen Jüngeren nimmt.«* (Herr R, 91–92)

Werden im Zuge der Arbeitsuche keine Erfolge sichtbar, bestätigt sich für die älteren Arbeitslosen ihre Annahme, die – vormals nur angenommene – Erfahrung wird also untermauert und verifiziert. Dadurch wird das Alter als Grund für die Arbeitslosigkeit eine erlebte Erfahrung. Diese Erfahrung wird, trotz geltendem Gleichbehandlungsgesetz,[62] nach wie vor immer wieder gemacht: *»Ich* [habe] *auch einmal beim (…) angerufen, (…). Da war ich gerade fünfzig Jahre, das war vor ein paar Jahren. Und diese Dame, die Personalchefin hat gesagt, mit diesem Alter stellt sie niemanden mehr ein. Dann habe ich mich in (…) beworben und die hat dann gesagt: ›Schauen Sie vorbei.‹ Dann hat sie gefragt: ›Kann ich Sie nach Ihrem Alter fragen?‹ Da war ich dreiundfünfzig. Dann war sie einmal kurz still und hat gesagt: ›Na ja, eigentlich bis fünfzig‹, und darüber haben sie eigentlich nicht mehr Interesse.«* (Frau D, 114–121) Oder: *»Sie sind zu alt für diesen Job.«* (Herr B, 266) Oder auch: *»Wenn Sie erst fünfunddreißig wären.«* (Herr A, 95–96)

Hinzu kommt, dass nach Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes nicht unbedingt weniger diskriminiert, Diskriminierung aber besser verschleiert wird. Keine Altersangabe, sondern »passend in ein junges dynamisches Team« ist beispielsweise in Stellenausschreibungen zu lesen. Im Zuge einer Umfrage im August 2006 gab rund jeder / jede zweite befragte ArbeitnehmerIn in Europa an, dass in seinem / ihrem Unternehmen vorwiegend ältere Arbeitsuchende bei der Neuanstellung wegen ihres Alters diskriminiert werden (dagegen meinten nur 14 Prozent, es wären vorwiegend jüngere, 16 Prozent beide Altersgruppen und 24 Prozent waren der Meinung, es gebe keine Diskriminierung aufgrund von Alter).[63] So sinnvoll das Gleichbehandlungsgesetz

62 Seit 1.7.2004 gilt in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz, das auf die Verhinderung von Diskriminierung bei der Stellenausschreibung abzielt und neben dem Alter, die ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung und die sexuelle Identität umfasst.

63 Ergebnisse einer Online-Umfrage der Karriereportale jobpilot und Monster unter 8.277 europäischen ArbeitnehmerInnen aus unterschiedlichen Altersgruppen. Vgl. www.jobpilot.at [letzter Zugriff: 11.1.2011].

sein mag, so sehr geht es ohne weitere begleitende Maßnahmen an seinem Ziel vorbei. Denn befragte Arbeitsuchende vermissen die »Wahrheitstreue« von Stellenausschreibungen, also die Darlegung von Richtlinien, nach denen das Personal ausgewählt wird. Stünde von Anfang an in der Jobausschreibung das Höchstalter, könnten sich die BewerberInnen viele Mühen ersparen, so die Sicht von Befragten. Zusätzlich erfahren ältere Arbeitsuchende durch undurchsichtige Auswahlmodi andauernde Rückschläge, da sie in jede Bewerbung Hoffnungen setzen, die durch Absagen immer wieder zerstört werden.

### 5.1.2 Wandlungstendenzen

Karl Erber erkennt aber durchaus einen Wandel in Richtung einer positiveren Einschätzung von älteren ArbeitnehmerInnen in der Wirtschaft. Demnach sind Verlässlichkeit und ein großer Erfahrungsschatz in Unternehmen (wieder) vermehrt gefragt, wenn diesen Fähigkeiten entsprechende Arbeitsplätze vorhanden sind. Susanne Stockinger zweifelt aber am Vorhandensein solcher Arbeitsplätze in heutigen Unternehmen: *»Es gibt diese Berufe nicht mehr, die von Älteren besetzt werden können, innerhalb eines Betriebes.«* (Susanne Stockinger)

Nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Wertschätzung von Erfahrung, sondern auch hinsichtlich des demographischen Wandels und der Generationenkonstellation in Unternehmen (»Überalterung des Betriebes«) vermutet Heinz Premer einen Umdenkprozess in Unternehmen, der aber sehr langsam und zäh vor sich geht. Irene Kloimüller differenziert in diesem Zusammenhang zwischen Produktions- und Handelsunternehmen: Während in Produktionsunternehmen im Zusammenhang mit dem anstehenden demographischen Wandel und zu erwartenden FacharbeiterInnenmangel durchaus ein Umdenken zu erkennen ist, sieht es in Handelsunternehmen für Ältere eher schlecht aus. Da letztere eine Vielzahl an gering qualifizierten Arbeitstätigkeiten anbieten, sind Erfahrung und Fachkompetenz kaum von Bedeutung: *»Je weniger qualifiziert die ausgeübte Tätigkeit ist, desto schlechter sieht die Situation für ArbeitnehmerInnen und -suchende aus. Diese Situation spiegelt sich in Handelsunternehmen wider (ähnlich auch im Bereich Reinigung und Gewerbe). In diesen Branchen zeigt sich keine Bewusstseinsänderung, es gibt wenig Fachkräfte und sehr viele Frauen. Nur wenn sie bereit sind, ›kleine Verträge‹ (geringfügige Beschäftigung) anzunehmen, haben sie eine Chance, hier zu arbeiten.«* (Irene Kloimüller)

Die geringfügigen Arbeitsmöglichkeiten im »Verkauf« seien aber, so Brigitte Hinteregger, oft »ausbeuterisch« und decken nicht die Kosten des täglichen Lebens. Auch Elisabeth Schützenberger betont, dass für ältere FacharbeiterInnen die Situation am Arbeitsmarkt besser aussehe als vor fünf Jahren, ältere un- und angelernte ArbeiterInnen aber die Problemgruppe schlechthin am Arbeitsmarkt darstellen.

Die Bedeutung der Qualifikation für die Arbeitsplatzchancen von Älteren wird von den ExpertInnen kontrovers gesehen. Während zum Teil die Meinung vorherrscht, dass weniger das Alter als ein geringer Bildungsstand für schlechte Chancen am Arbeitsmarkt ausschlaggebend

ist,[64] sehen andere das Alter als wesentliches Hemmnis für eine Reintegration in den Arbeitsmarkt, unabhängig von der Ausbildung: *»Es zeigt sich, dass nicht, wie vielerorts behauptet, die Ausbildung problematisch ist, sondern in erster Linie das Alter, denn der Markt nimmt Ältere nicht an, egal aus welcher Bildungsschicht. Da helfen Schulungen nichts!«* (Susanne Stockinger)

### 5.1.3 Arbeit ohne (Weiter-)Qualifizierung?

Sind ältere Arbeitsuchende daran interessiert, sich höher zu qualifizieren, treffen sie kaum auf geeignete Unterstützung. Denn individuell angepasste, auf Erfahrungen und Kompetenzen aufbauende Weiterbildungen werden kaum finanziert und sehr allgemeine Grundausbildungen (z.B. der Europäische Computerführerschein – ECDL) tragen – ohne tiefergehende Erfahrungen und Kenntnisse – laut Walter Tremmel nicht zu einer Verbesserung der Chancen von Älteren am Arbeitsmarkt bei. So machen Betroffene auch beim AMS die Erfahrung, dass sich Ausbildung für Ältere nicht mehr auszahle. Dieses wäre nach Aussagen von ExpertInnen vielfach nicht bereit, Älteren, die nur mehr »kurz« im Erwerbsleben[65] verbleiben, Ausbildungen zu finanzieren: *»Übrig bleibt nur das Bewerbungstraining, das für viele nicht sinnvoll ist, weil es bereits, zum Teil sogar mehrmals, besucht wurde.«* (Erich Georg Wresounig)

Vergessen wird dabei nur allzu oft, dass 50-Jährigen noch 15 Jahre Arbeit bevorstehen, was nicht nur für Einzelne zu lange ist, um ohne Arbeit, im Status der Arbeitslosigkeit oder mit über- bzw. unterfordernden Arbeitsbedingungen zu leben.

War schon der Arbeitsplatzverlust mit einer Verringerung des Selbstwertgefühles und Ängsten verbunden, so führt laut ExpertInnen das fehlende Qualifizierungsinteresse des AMS zusammen mit restriktiven Vorgangsweisen und Erfolglosigkeit bei der Arbeitsuche zur Verstärkung von Ängsten, zu einem weiteren Verlust des Selbstwertgefühles und damit zu Motivationsverlust, wodurch sich die Chancen am Arbeitsmarkt weiter verringern: *»Die älteren Arbeitsuchenden haben oft große Ängste (das AMS ist nicht zögerlich beim Austeilen von Strafen), sind psychisch angeschlagen und es fällt ihnen schwer, sich selbst zu helfen bzw. Hilfe anzunehmen. Solange sie einen Job hatten und ihre Arbeit leisten konnten, wurden sie gewürdigt. Dann fallen sie in ein psychisches Loch.«* (Peter Hauser)

Im Zusammenhang mit der mangelnden Qualifizierung von Älteren spricht Ruedi Winkler das Problem der Individualisierung von »Lebenslangem Lernen« an: *»Das Thema Lebenslanges Lernen sollte nicht als Drohung über allen Menschen stehen, sondern muss stärker strukturiert werden. Eine Weiterbildung oder neue Ausbildung zwischen fünfundvierzig und fünfzig müsste*

64 Eine Expertin sieht umgekehrt eine höhere Qualifizierung als wesentliches Hemmnis für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration, da älteren Menschen mit einer höheren Ausbildung eine entsprechend (alters- und qualifikationsbedingte) höhere Bezahlung zusteht.

65 Da derzeit Frauen bereits ab 45 und Männer ab 50 Jahre am Arbeitsmarkt als alt gelten, kann es sich auch um 15 bis 20 Jahre bis zur Pensionierung handeln.

*fixer Bestandteil des Bildungsverlaufs werden, vergleichbar mit dem Selbstverständnis einer weiteren Schulbildung nach der Volksschule.«* (Ruedi Winkler)

Da eine solche Strukturierung bisher noch aussteht, gibt er auf individueller Ebene den Rat, entweder etwas in Richtung gezielte Schwerpunktbildung, im Sinne der Kompetenzanreicherung zu tun oder eine völlig neue Ausbildung zu beginnen. Zentrales Anliegen muss es sein, Älteren noch einmal eine neue Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu bieten.

### 5.1.4 Veraltete Denkstrukturen

Alois Deutschmann sieht die Probleme von Älteren am Arbeitsmarkt im Wesentlichen in traditionelle Verhaltensmuster eingebettet, die ArbeitnehmerInnen, Arbeitgeber und Politik gleichermaßen betreffen: *»Hier zieht sich noch ein Problem aus der Vergangenheit mit. Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Probleme wurden lange Zeit dadurch gelöst, dass die Möglichkeit des frühzeitigen Ruhestands gefördert wurde – dies war gesellschaftlich und politisch akzeptiert und führte dazu, dass Österreich heute, was das Beschäftigungsausmaß Älterer betrifft, EU-weit am unteren Ende angesiedelt ist.«* (Alois Deutschmann)

In diesem Zusammenhang berichten einige ExpertInnen von ihrem Eindruck, dass manche ältere Arbeitslose noch im »alten« Schema leben, nicht mehr gewillt sind, Weiterbildungen oder Schulungen zu besuchen und sich *»(…) über die Ziellinie* [d.h. Pension, Anm.] *zu retten versuchen.«* (Walter Tremmel) Dafür werden auch Versäumnisse der Politik verantwortlich gemacht, die parallel zur Anhebung des Pensionsantrittsalters keine sinnvollen Maßnahmen gesetzt hätte, um den Menschen einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen: *»Derzeit bleibt es vorwiegend den Individuen und Unternehmen überlassen, wie sie darauf reagieren sollen.«* (Alois Deutschmann)

Auch Friederike Blum konstatiert Versäumnisse der Wirtschaft und Politik (inklusive AMS), die dazu führten, dass es *»(…) im Bereich Weiterqualifizierung/Ausbildung kein Konzept für Ältere«* gibt. Dass die Pensionierung nicht zutiefst ersehntes Ziel, sondern oft der einzige Ausweg aus der lange andauernden Arbeitslosigkeit ist, zeigen auch die qualitativen Interviews mit älteren Arbeitsuchenden. Nach einer erfolglosen, psychisch und finanziell belastenden Phase der Arbeitslosigkeit, könnte endlich wieder Stabilität und Sicherheit in einem gesellschaftlich anerkannten Zustand – der Pension – gefunden werden. Weniger die Vermeidung von Arbeit als vielmehr die Vermeidung von Arbeitslosigkeit mit all ihren negativen Begleiterscheinungen lässt diesen Schritt attraktiv erscheinen.

## 5.1.5 Depressionen, Existenzängste und familiäre Krisen – Folgen von Arbeitslosigkeit

### 5.1.5.1 Psychische und physische Gesundheit

Wie schon aus anderen Studien bekannt ist, ist Arbeitslosigkeit ein belastender Zustand, vor allem dann, wenn er länger andauert.[66] Kein anderes soziodemographisches Merkmal (Alter, Geschlecht, sozialer Background etc.) steht mit einer negativen Gesundheitswahrnehmung so eng in Verbindung wie Langzeitarbeitslosigkeit, wobei der Ursachen-/Wirkungszusammenhang nicht geklärt ist. Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Langzeitarbeitslosen (ab sechs Monaten Arbeitslosenbezug) sind vergleichsweise beträchtlich: Laut einer Befragung im Rahmen des EU SILC 2004 sind 19 Prozent der Arbeitslosen eigenen Angaben zufolge durch eine Behinderung stark beeinträchtigt, 30 Prozent sind chronisch krank und 16 Prozent in einem schlechten Gesundheitszustand.[67]

**Tabelle: Subjektiver Gesundheitszustand, nach Erwerbsstatus der ÖsterreicherInnen (16–64 Jahre), 2004**

| Erwerbsstatus | Gut/ sehr gut | Mittelmäßig | Schlecht/ sehr schlecht |
|---|---|---|---|
| Erwerbstätig | 85 % | 13 % | 3 % |
| Arbeitslos | 60 % | 25 % | 15 % |
| Kurzeitarbeitslos (< 6 Monate) | 72 % | 20 % | 8 % |
| Langzeitarbeitslos (>= 6 Monate) | 57 % | 27 % | 16 % |
| Langzeitarbeitslos (>= 12 Monate) | 54 % | 29 % | 17 % |
| Nicht erwerbstätig | 66 % | 23 % | 11 % |
| Pension | 53 % | 33 % | 14 % |

Quelle: Statistik Austria 2006, Seite 120.

Auch aus unserer qualitativen Befragung wird deutlich, dass Arbeitslosigkeit einen großen Einfluss auf die Gesundheit der Betroffenen hat. Dabei müssen allerdings zwei Situationen unterschieden werden:

Wenn der/die Betroffene bereits vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit unter gesundheitlichen Problemen im Allgemeinen bzw. unter psychischen Problemen im Speziellen (z.B. Burnout-Syndrom) leidet, dann kann sich die Arbeitslosigkeit zu Beginn positiv auf die Gesundheit auswirken, da nun mehr Zeit zur Verfügung steht, um sich professionell betreuen zu lassen, und eine Distanzierung vom stressigen Berufsleben möglich wird. Dagegen wirken sich vermutete

66 Allen voran sei hier auf »Die Arbeitslosen von Marienthal« verwiesen; vgl. Jahoda et al. 1997[13].

67 Vgl. Statistik Austria 2006, Seite 123.

Chancenlosigkeit am Arbeitsmarkt, Minderwertigkeitsgefühle durch den Arbeitslosenstatus oder ein problematisch erlebtes Ausscheiden aus der Firma (z.B. in Folge von Mobbing) schon zu Beginn der Arbeitslosigkeit negativ auf den Gesundheitszustand aus.

Fortdauernde Arbeitslosigkeit kann den Gesundheitszustand von älteren Arbeitsuchenden (weiter) massiv verschlechtern. Depressionen sind keine Seltenheit. Ursache dafür ist insbesondere das Gefühl der Minderwertigkeit, das bei älteren Arbeitsuchenden sehr ausgeprägt ist. Die Zugehörigkeit zu einer Kohorte, in der Erwerbsarbeit als wesentliches Kriterium für die vollwertige Einbindung eines Menschen in die Gesellschaft gilt, macht es den älteren Arbeitsuchenden besonders schwer, mit dem Zustand der Arbeitslosigkeit selbstbewusst umzugehen. Mit der depressiven Stimmungslage können Wutausbrüche, Teilnahmslosigkeit und letztlich sogar eine Suizidgefährdung einhergehen. Die in erster Linie psychischen Auswirkungen erfahren Verstärkung, wenn nach dem Verlust der Arbeit (und zum Teil in Zusammenhang damit, siehe 5.1.5.3) auch weitere Veränderungen im Leben der Betroffenen eintreten (z.B. familiäre Konflikte, Trennungen und Scheidungen). Das Gefühl, nicht mehr gesellschaftlich »brauchbar« zu sein und nur über einen geringen gesellschaftlichen Status (Arbeitslosigkeit) zu verfügen, verschlechtert nicht nur das psychische Wohlbefinden, sondern hat auch negative Auswirkungen auf die körperliche Gesundheit, bis hin zur Invalidität: *»Ich muss sagen, diese Arbeitslosigkeit hat zu einer Behinderung geführt bei mir, trotz Sport bin ich zu sechzig Prozent invalid.«* (Herr U, 57–58)

Das Gefühl der Minderwertigkeit hängt aber nicht nur mit dem Arbeitslosenstatus zusammen, sondern ist auch mit dem weiter unten beschriebenen »Jugendkult« verbunden, der dem älter Sein und älter Werden an sich einen schlechten Beigeschmack gibt und Alter als Defizit markiert (unflexibel, krankheitsanfälliger, weniger anpassungsfähig etc.), ohne den Wahrheitsgehalt bestimmter Vorurteile zu prüfen und ohne Stärken Älterer zu erkennen.

Eine Diskrepanz zwischen erlebter Leistungsfähigkeit und zugewiesener bzw. fehlender Jobangebote wirkt ebenfalls deprimierend. Das gilt in zweierlei Hinsicht: Erstens, wenn Arbeitsuchende spüren, dass sie noch leistungsfähig sind, aber keine Gelegenheit besteht, das eigene Können adäquat am Arbeitsmarkt einzubringen. Zweitens, wenn Personen von offizieller Seite immer noch als arbeitsfähig eingestuft werden, sich selbst aber nicht mehr in der Lage fühlen, bestimmte, körperlich anstrengende Arbeiten zu verrichten. Beide Aspekte dürften sich insbesondere bei arbeitszentrierten Menschen negativ auf ihre psychische Gesundheit auswirken, da ihnen ein für sie gesellschaftlich wertvoller Status verwehrt bleibt bzw. da sie sich trotz hohem Arbeitswillen eingestehen müssen, nicht mehr dieselben Leistungen wie früher erbringen zu können. Anzunehmen ist, dass vor allem bei weniger qualifizierten Personen, die während ihrer Erwerbszeit einer vor allem körperlichen Arbeit nachgegangen sind, letztere Erfahrung eine Rolle spielt.

Davon abgesehen gewinnt das Thema »Gesundheit« insbesondere bei Frauen mit fortschreitendem Alter an Bedeutung. Ein höheres Alter zeigt gesundheitliche Grenzen auf und der Wunsch, in Gesundheit zu altern, nimmt zu. Aus Präventionsgründen werden bestimmte Tätigkeiten nicht (mehr) angestrebt. Hier ist allerdings zu erwähnen, dass nicht alle Ablehnun-

gen auf gesundheitliche Aspekte zurückzuführen sind. Langjährige Erfahrungen im Berufsleben fördern die Entwicklung genauer Berufsvorstellungen bzw. genauer Vorstellungen darüber, was man nicht will / erträgt. Mit ihrem umfassenderen Erfahrungsschatz scheinen ältere ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitsuchende genau zu wissen, was sie sich vom Arbeitsmarkt oder von einem bestimmten Job erwarten (können) und welche Tätigkeiten oder Bedingungen sie umgehen wollen. Man kann sagen, dass sich im Laufe der Zeit gewisse »Job-Prinzipien« entwickeln; Jobs (oder Arbeitsbedingungen), die gegen diese Prinzipien laufen, werden nicht oder nur mit großem Widerwillen angenommen. Vor allem sind dies Tätigkeiten, bei denen sich die älteren Arbeitsuchenden unterfordert bzw. überqualifiziert fühlen. Auch wenn bereits schlechte Erfahrungen mit ähnlichen Betätigungen oder Bedingungen gemacht wurden, wird Abstand gehalten, unter Umständen auch wenn damit finanzielle Nachteile verbunden sind (z.B. Streichung der Notstandshilfe). Die Annahme »dequalifizierender« Jobs hat mitunter psychische Folgen, da sich die Betroffenen degradiert fühlen und sie ihre Erwerbssituation frustriert: *»Ich will ja keinen Job haben, wo ich (…) missmutig hingehe und mich nur ärgere und nicht ausgelastet bin und geistig nicht gefordert bin.«* (Frau PS, 43–45)

#### 5.1.5.2 Der finanzielle Aspekt

Nicht nur die Frage der Gesundheit und Qualifizierung sind für eine Annahme / Ablehnung bestimmter Arbeitstätigkeiten ausschlaggebend. Finanzielle Aspekte können ebenfalls als Teil der oben beschriebenen »Job-Prinzipien« identifiziert werden. Das heißt aber nicht, dass ein geringerer Verdienst als am letzten Arbeitsplatz automatisch zur Ablehnung eines Jobangebotes führt. Würde man allerdings weniger verdienen als die Arbeitslosenunterstützung ausmacht, ist eine negative Haltung wahrscheinlich – nicht zuletzt deshalb, weil keine weiteren Einschränkungen in der Lebenserhaltung in Kauf genommen werden wollen. Eine finanzielle Schlechterstellung – im Vergleich zum letzten Gehalt – wird dennoch in vielen Fällen akzeptiert.[68] Denn für weniger Geld als früher arbeiten zu gehen und trotzdem mehr als derzeit zu erhalten, ist eine bessere Option, als gar nicht arbeiten zu gehen. Dies gilt insbesondere für jene, die in Folge des Notstandshilfebezuges unter finanziellen Engpässen leiden, und / oder für jene, die mit dem geringen gesellschaftlichen Status von Arbeitslosen besondere Probleme haben. Zusammengefasst lässt sich feststellen: weniger Geld: unter bestimmten Umständen ja – wenig(er) qualifizierte Tätigkeit: nein.

Der finanzielle Aspekt spielt allerdings nicht nur im Rahmen der Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit eine Rolle. Neben gesundheitlichen Auswirkungen müssen die finanziellen Einbußen als sehr bedeutende Folgen von Arbeitslosigkeit erwähnt werden. Da kaum ein Haushalt mit der Arbeitslosenunterstützung und insbesondere später mit der Notstandshilfe die Fixkosten decken kann, sind die Betroffenen von ihren finanziellen Reserven abhängig: *»Wenn ich das Glück nicht gehabt hätte, vorher gut bezahlte Jobs gehabt zu haben, ich wäre bettelarm.«* (Herr K, 198–199)

68 Dass dies aber nicht immer unbedingt die Jobchancen erhöhen muss, wurde bereits unter 5.1 diskutiert.

Sind diese Reserven vorhanden, wird die finanzielle Belastung als nicht so schwerwiegend erlebt. Ohne finanzielle Reserven gibt es oft massive Existenzängste, insbesondere dann, wenn die Arbeitslosenunterstützung / Notstandshilfe durch das Arbeitsmarktservice gestrichen wird. Nicht Interesse an den eigenen Fähigkeiten und ihrer Einsetzbarkeit am Arbeitsmarkt bestimmen dann die Arbeitsplatzsuche, sondern eine Lähmung und Angst vor restriktiven Vorgehensweisen des AMS und das Gefühl des »Ausgeliefertseins«. Damit verbunden sind vielfach gesundheitliche Auswirkungen, welche eine Reintegration in den Arbeitsmarkt nicht verbessern, sondern im Gegenteil erschweren.

Verschuldung ist ein wesentliches Problem von Arbeitslosen, egal ob bestehende Schulden nicht mehr abgezahlt werden können, oder ob aufgrund der finanziellen Situation von arbeitslosen Menschen, neue Schulden gemacht werden. Besonders problematisch ist die Situation für AlleinverdienerInnen, wenn etwa der / die PartnerIn nicht arbeitsfähig ist (z.B. aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen wie einer Behinderung), und für alleinstehende Frauen und Männer, wenn sie mit ihrem Gehalt die Familie alleine unterhalten müssen. Diese Personengruppen sind oftmals stärker auf die öffentliche Unterstützung angewiesen, da kein zweites Gehalt und keine Reserven zur Verfügung stehen. Das Risiko, die Notstandshilfe zu verlieren, ist eine ständige Bedrohung und die Ablehnung zugewiesener Arbeitsstellen deshalb weniger leicht möglich. Diese nachteilige Position führt nicht unbedingt zu einer besseren Reintegration in den Arbeitsmarkt, sondern ist oftmals mit prekären Arbeitsverhältnissen verbunden, die weder ausreichendes Verdienst noch eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt versprechen.

Zum Teil versuchen erwachsene Kinder, ihre Eltern in einer Arbeitslosenphase finanziell zu unterstützen. Es ist aber erstens nicht gesichert, ob und in welchem Maß Kinder bereit sind, ihren Eltern finanziell beizustehen, und zweites macht es einen wesentlichen Unterschied, ob die Kinder noch in Ausbildung sind, ob sie selbst Kinder haben, ob sie eigenständig finanziell abgesichert sind etc.

Die schlechtere finanzielle Situation im Zuge der Arbeitslosigkeit führt bei allen Betroffenen zu mehr oder weniger großen Einschränkungen in der alltäglichen Lebensführung (z.B. Verzicht auf Außer-Haus-Essen, auf Theaterbesuche, Einschränkungen bei Kleidung und Lebensmitteln etc.). Damit kann auch ein Rückgang sozialer Kontakte verbunden sein (siehe unten).

#### 5.1.5.3 Das soziale Umfeld (Freunde, Bekannte, Familie)

Eng verknüpft mit den gesundheitlichen Auswirkungen sind auch Veränderungen der persönlichen / sozialen Situation während der Arbeitslosigkeit. In der Folge von Depressionen und Minderwertigkeitsgefühlen kann es zu einer sozialen Isolation kommen, Kontakte zu FreundInnen oder Bekannten werden abgebrochen, oder zumindest eingeschränkt. Auch das Argument, niemandem die eigene Arbeitslosigkeit mitteilen zu wollen, ist mitunter Ursache für das Einschränken sozialer Kontakte. Die finanziellen Einbußen können diesbezüglich ebenfalls eine Rolle spielen, da viele (bisher selbstverständliche) soziale Aktivitäten mit Konsum verbunden waren. Wenn Autos und Zugtickets sowie regelmäßige frühere Freizeitunternehmungen (z.B. Kino-, Theater- und Konzertbesuche) zu teuer werden, müssen Abstriche bei bestehenden so-

zialen Kontakten gemacht werden, die nicht so einfach ersetzt werden können. Auch das (nicht nur die finanzielle Situation alleine) bedeutet einen Rückgang der Lebensqualität und ist oft mit einer Verringerung des Selbstwertgefühles verbunden. Zweiteres ist noch massiver der Fall, wenn der Berufsstatus im Bekannten- und Freundeskreis eine große Rolle gespielt hat und von dessen Seite der Kontakt zu der nunmehr arbeitslosen Person abgebrochen wird. Davon abgesehen führt der Verlust des Arbeitsplatzes generell zu einer veränderten Situation hinsichtlich der sozialen Kontakte, da das gewohnte Arbeitsumfeld mitsamt den KollegInnen plötzlich wegfällt.

Auf der anderen Seite kann das (wenn auch geschmälerte) soziale Umfeld während der Arbeitslosigkeit eine wichtige psychische Stütze sein: *»(…) dass halt dann jemand da ist, der mir zuhört, wenn ich in ein Loch hineinplumpse.«* (Frau PS, 217–218) *»Die* [Bekannten, Freunde, Anm.] *bestärken einen dann schon immer wieder. Also es ist schon wichtig, dass man da Menschen hat, mit denen man dann reden kann.«* (Frau N, 330–332)

Zudem wird aus der Untersuchung deutlich, dass Arbeitslosigkeit nicht nur ein individuelles Problem der betroffenen Person darstellt, sondern sich auch auf die Familie bzw. die Partnerschaft auswirken kann. Oft brechen im Zuge der Arbeitslosigkeit familiäre Probleme auf, die vermehrte Konflikte bis hin zu einer Trennung bzw. Scheidung der (Ehe-)PartnerInnen bewirken. Letzteres führt häufig zu weitreichenden Veränderungen des sozialen Umfelds, etwa durch einen Umzug (veränderte Wohnverhältnisse) und den Verlust »gemeinsamer« Freunde.

Interessanterweise scheinen Ehen tendenziell dann in die Brüche zu gehen, wenn der Mann von Arbeitslosigkeit betroffen ist (umgekehrte Fälle konnten im Zuge der Erhebung nicht gefunden werden). Da die männliche Position in der Familie in der Regel jene des Hauptverdienenden ist, während Frauen (nach wie vor beinahe unangetastet) für Haushalt, Kinder und den Zuverdienst zuständig sind,[69] hat der Wegfall des männlichen Einkommens mehr Tragweite als jener des weiblichen. Zudem geht die Theorie des Verhandelns davon aus, dass jener / jene PartnerIn, der / die das größere Einkommen im Haushalt erzielt, auch größeren Einfluss auf Aushandlungsergebnisse in der Familie hat, da er / sie bei Abbruch der Verhandlungen weniger verliert, als der / die andere PartnerIn bei erfolgreichem Verhandlungsabschluss gewinnen kann.[70] Demzufolge können sich mit der Arbeitslosigkeit des Hauptverdieners auch die Verhandlungspositionen der PartnerInnen grundlegend verändern; der bisher gewohnte Umgang mit Konflikten ist außer Kraft gesetzt.

Eine weitere Interpretationsmöglichkeit bietet sich bei Betrachtung des gesellschaftlichen Status, der bei Männern stark über beruflichen Erfolg definiert wird, bei Frauen vornehmlich über gutes Aussehen. Verliert der Mann nun seinen Arbeitsplatz, hat es demnach im sozialen Umfeld größere Auswirkungen als dies bei Frauen der Fall ist. Da im Zuge der Partnerwahl für Frauen die berufliche Stellung – dagegen für Männer die physische Attraktivität – des Partners / der Partnerin sehr wichtig ist,[71] ist anzunehmen, dass sich viele Familien noch über

69 Vgl. Peuckert 2005.
70 Vgl. Sellner 2003; Buchegger / Kränzl-Nagl 1999.
71 Vgl. Franzen / Hartmann 2000.

den beruflichen Status des Mannes identifizieren. Fällt diese Komponente »Beruf« weg, ist es durchaus denkbar, dass die »heile« innerfamiliäre Welt zusammenbricht.

Scheidungen können allerdings auch aus finanziellen Gründen beschlossen werden, wenn die Beziehung der EhepartnerInnen noch in Takt ist. Denn die offizielle Beendigung der Ehe kann die finanzielle Situation im Falle von Arbeitslosigkeit verbessern, und zwar dann, wenn die / der PartnerIn erwerbstätig ist. Durch eine Scheidung kann die Notstandshilfe erhöht werden, die vorher durch das Gehalt des Ehepartners / der Ehepartnerin gekürzt wurde.

Abgesehen von finanziellen Engpässen und veränderten Familien- bzw. Partnerschaftskonstellationen begünstigt Arbeitslosigkeit auch das Auftreten bzw. die Mehrung von Konflikten, die mit der Verschlechterung der psychischen Gesundheit von älteren Arbeitsuchenden in Zusammenhang stehen. Depressionen und damit verbundene Stimmungslagen wirken ebenso wie vermehrter Alkoholkonsum negativ auf das Partnerschafts- bzw. Familienklima. Oft können die PartnerInnen von älteren Arbeitsuchenden deren Resignation und ihr »Sich-Gehen-Lassen« nicht verstehen bzw. akzeptieren und es entbrennen Diskussionen zur Frage, warum er / sie sich keinen neuen Job sucht. Die eben ausgeführten Auswirkungen von Arbeitslosigkeit zeigen ein Phänomen auf, das Kieselbach und Beelmann als »Opfer durch Nähe« bezeichnen.[72] Nahe Angehörige (unter Umständen auch Freunde) werden zu Opfern von Arbeitslosigkeit, leiden unter ihr sowohl psychisch als auch physisch, ohne dass sie selbst arbeitslos sind.

Gelingt es, einen partnerschaftlichen bzw. familiären Zusammenhalt trotz Arbeitslosigkeit aufrechtzuerhalten bzw. in dieser Situation weiterzuentwickeln, erhält die / der PartnerIn bzw. die Familie einen sehr wichtigen Stellenwert im psychischen und physischen Umgang mit der Situation. Familiärer Rückhalt wirkt sich dann positiv auf das Selbstwertgefühl und die Motivation aus und hat damit einen Einfluss auf den weiteren Erfolg am Arbeitsmarkt. Unter diesen Bedingungen übernimmt die Familie bzw. Partnerschaft gesellschaftlich erwartete Funktionen, wie beispielsweise die soziale Reproduktions-, oder anders ausgedrückt, die Erholungsfunktion, die eine Unterstützung bei beispielsweise Krankheit (z.B. Depression) gewährleisten soll. Auch die Spannungsausgleichsfunktion[73] scheint im Zuge der Arbeitslosigkeit relevant zu sein – vor allem in Bezug auf die geleistete Motivationsanregung –, da diese Funktion dabei helfen kann, berufliche Probleme bzw. Probleme, die sich aus der Arbeitslosigkeit ergeben, abzufedern.

### 5.1.6 Anforderungen an Ältere in Zeiten des »Jugendkultes«

Einig sind sich die ExpertInnen darüber, dass Erwerbsbiographien zunehmend brüchig werden und ArbeitnehmerInnen verstärkt dahinter sein müssen, den Anschluss an neue Technologien

72 Vgl. Kieselbach / Beelmann 2006.

73 Bei der Spannungsausgleichsfunktion geht es darum, dass die Probleme aus dem beruflichen »spannungsgeladenen« Lebensbereich im »harmonischen« Umfeld der Familie ausgeglichen werden, womit eine psychische Entlastung erfahren wird. Vgl. Nave-Herz 2004.

und neue Entwicklungen am Arbeitsmarkt nicht zu verlieren: *»Durch die Erhöhung der Geschwindigkeit des Wissens wird es notwendig, regelmäßig upzudaten.«* (Walter Tremmel)

Hier zeigt sich, dass sich insbesondere geringer qualifizierte Personen schwer mit laufenden Weiterbildungen tun, da der eigene Schulbesuch oft negativ besetzt ist, wenig erfolgreich war und die betreffenden Personengruppen in ihrem Lebensverlauf »Lernen« nicht gelernt haben.

Weitere Anforderungen, die für ältere Menschen oft schwierig zu erfüllen sind, betreffen Aspekte rund um die räumliche Mobilität sowie Computerkenntnisse und hier auch den Umgang mit dem Internet, wobei *»(…) gerade bei Mobilität oft die notwendigen Ressourcen fehlen. Ein Auto ist nicht bezahlbar, und die öffentliche Infrastruktur geht zurück, was insbesondere am Land problematisch ist.«* (Brigitte Hinteregger)

Elena Fluch beschreibt neben der Abnahme des Arbeitstempos und der Verschlechterung der körperlichen Gesundheit insbesondere die EDV als »Stolperstein« für Ältere am Arbeitsmarkt. So hatten beispielsweise 80 Prozent der von ihr betreuten MaßnahmeteilnehmerInnen zuvor noch keinerlei Kontakt mit einem PC – ein Manko am Arbeitsmarkt, das sich auch durch entsprechende Schulungen nicht so einfach aufheben lässt. Denn der Besuch eines Computerkurses ohne Praxisorientierung, ohne das Vorhandensein eines eigenen PCs zu Hause (den sich gerade Arbeitslose nicht unbedingt leisten können) und ohne anschließende berufsbezogene Fortführung und Vertiefung der Kenntnisse, kann den technologischen Rückstand gegenüber Jüngeren nicht mindern und verspricht weder eine dauerhafte Verbesserung der Computerkenntnisse noch bessere Chancen am Arbeitsmarkt.[74]

Bezüglich der Anforderungen an Ältere am Arbeitsmarkt lässt sich weiters feststellen, dass von Arbeitgebern bisher kaum Differenzierungen zwischen unterschiedlichen Voraussetzungen und Möglichkeiten verschiedener ArbeitnehmerInnengruppen am Arbeitsmarkt gemacht werden: Ältere sollen das gleiche leisten wie Jüngere und Unternehmen verlangen ganz allgemein nach gesunden, dynamischen und leistungsstarken MitarbeiterInnen. Diese Situation bezeichnet Irene Kloimüller als doppelt ungerecht sowohl für Ältere als auch für Jüngere: *»Für Ältere, weil sie zwar körperlich eingeschränkter sind, dagegen aber sozial, mental und psychisch eine höhere Leistungsfähigkeit aufweisen. Für Jüngere, weil sie in der Einstiegsphase mehr Unterstützung bräuchten – dafür könnten gerade Ältere eingesetzt werden.«* (Irene Kloimüller)

Die mangelnde Beschäftigung von Unternehmen mit den Möglichkeiten des Diversity Managements und die fehlende Umsetzung sind dabei wesentliche Hemmnisse, die einer Verbesserung der Situation entgegenstehen: *»Es wird gleich mit gleichwertig verwechselt. Das Diversity Management wird nicht angewandt, vielmehr geschehen Ausgrenzungen von bestimmten Personengruppen und Vielfalt wird nicht als Chance gelebt. Weiterbildung und Qualifizierung wird – insbesondere in klassischen KMUs – nur für Junge als sinnvoll erachtet. Es gibt in den Unternehmen zu wenig Erfahrung, sie haben nicht gelernt, wie Arbeitsprozesse alternsgerecht gestaltet werden können, welche Tätigkeiten von Älteren durchführbar und motivierend wären etc.«* (Irene Kloimüller)

74 Zwei ExpertInnen berichten aus Gesprächen mit Personalverantwortlichen sogar davon, dass das Anführen eines ECDL einen Ausscheidungsgrund aus dem Bewerbungsprozess in Unternehmen darstellt.

Arbeitsuchende Befragte, die sich mit der Thematik »Ältere am Arbeitsmarkt« intensiver auseinandersetzen, sehen ebenfalls altersgemischte Arbeitsgruppen im Kontext der Arbeitswelt als effizienter an. Hier könnten sowohl ältere von jüngeren und jüngere von älteren ArbeitnehmerInnen etwas lernen. Denn die Lebens- und Berufserfahrung ist ein Kapital, dessen sich Unternehmen und auch die Älteren selbst bewusst sein müssten. Es fällt aber schwer ein solches Bewusstsein zu entwickeln, wenn gleichzeitig die Chancen von Älteren am Arbeitsmarkt so gering erlebt werden und in der Gesellschaft diese Geringschätzung auf unterschiedlichsten Ebenen reproduziert wird. Auch Betroffene machen sich Gedanken über den Umgang mit Alter in Unternehmen und formulieren Verbesserungsvorschläge: *»Man muss es irgendwie bewerkstelligen, dass die Firmen umdenken. Ich denke mir, man kann nicht abwarten und sagen, aufgrund der Bevölkerungsentwicklung kommt das eh, dass die älteren Arbeitnehmer wieder wichtig werden. Das kommt vielleicht in zehn* [Jahren, Anm.]. *Man müsste ganz konkret vielleicht von politischer Seite her Firmen die älteren Mitarbeiter mehr nahelegen. Ich bin der Meinung, es gehört ein guter Mix zwischen Jung und Alt her. Ich denke, dass das Zusammenführen von jüngeren und älteren Mitarbeitern (…) die Aufgabe von dem Geschäftsführer* [ist]. *Damit sind viele Geschäftsführer völlig überfordert.«* (Frau K, 373–384)

### 5.1.7 Wertschätzung von Menschen und ihren Erfahrungen

Unter Berufung auf diverse Studien gibt Ruedi Winkler an, dass sich die Bedürfnisse von Älteren im Hinblick auf die Arbeitstätigkeit in fünf zentralen Bereichen zeigen:

- Sinn der Arbeit (Arbeit soll als sinnvoll erlebt werden);
- respektvolles Führungsverhalten;
- Arbeitszeitflexibilität;
- Chancengleichheit bei der Weiterbildung mit der restlichen Bevölkerung;
- Wertschätzung der geleisteten Arbeit.

Der letzte Punkt wird an erster Stelle der Bedürfnisse älterer Arbeitsuchender von so gut wie allen ExpertInnen genannt. Wertschätzung betrifft dabei unterschiedliche Dimensionen der Arbeitstätigkeit und Arbeitsuche und ist eng mit dem Selbstbewusstsein der älteren Arbeitsuchenden verknüpft. Oftmals erleben sie mangelnde Wertschätzung bei der Trennung von ihrem ehemaligen Unternehmen (Kündigung ohne Dankesworte und Argumente), beim Umgang mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen und im Bewerbungsprozess (keine Antworten auf Bewerbungen).[75] Am augenscheinlichsten ist für die befragten Arbeitsuchenden der ignorante Umgang mit ihren Bewerbungen. Demnach werden Absagen kaum noch verfasst und die BewerberInnen erhalten nur in Ausnahmefällen Rückmeldung auf eine Bewerbung. Die

75 Luise Brandstetter beschreibt die geringe Antworthäufigkeit auf Bewerbungen als besonders problematisch für Ältere, da diese an andere Kommunikationsregeln gewohnt sind und einen solchen Umgang als weitere Zurückweisung ihrer Person / ihres Wertes empfinden.

Kritik ist eindeutig an die Unternehmen und das in der Gesellschaft oftmals vorherrschende Defizit-Denken älteren Menschen gegenüber gerichtet: *»Das kann es ja nicht sein. Gerade ein älterer Arbeitnehmer hat ja einen Wert, der bringt Erfahrung in die Firma hinein. Ich glaube, vielleicht wollen es manche nicht sehen oder vielleicht sehen sie es wirklich nicht.«* (Frau PS, 169–171)

Um Bedürfnisse älterer Arbeitsuchender genauer festzumachen, müssen unterschiedliche Erwartungen, die Ältere an ihre berufliche Zukunft stellen, berücksichtigt werden. Alois Deutschmann nennt neben der wesentlichen Gruppe jener, die Arbeit nach wie vor als Herausforderung, als Lebenssinn und Lebensaufgabe sehen, und jenen (vorwiegend Frauen), die versuchen noch ausreichend Pensionsjahre zusammenzubekommen, auch weniger arbeitsmarktbezogene Gruppen, die schon genügend Arbeitsjahre gesammelt haben und entweder nicht mehr unbedingt arbeiten müssen oder nicht mehr einsteigen wollen oder können, weil ihnen die Belastungen zu groß erscheinen. Während erstere eines individuellen Berufscoachings bedürfen, das auf Erfahrungen und Kompetenzen aufbaut, Potenziale erkennt, mögliche Arbeitsfelder auslotet und entsprechende Ausbildungen anbietet, müssen letztere zunächst einmal vom Wert und Sinn einer Arbeitsuche überzeugt werden. Auch Walter Tremmel betrachtet die Bedürfnisse Älterer am Arbeitsmarkt nach ihrer Arbeitsmarktzentrierung und unterscheidet im Wesentlichen zwei Gruppen, die insbesondere unter Frauen zu finden sein dürften: *»Die einen haben einen sehr engen Bezug zur Familie, Kinder, Enkelkinder, die Priorität gegenüber der Erwerbsarbeit hat. Sie sind unflexibler und weniger mobil und kommen vor allem im weniger gebildeten Segment vor. Die anderen haben, nachdem die Kinder groß sind, endlich ausreichend Zeit, um sich dem Beruf zu widmen, sind flexibler, mobiler et cetera.«* (Walter Tremmel)

Auch hinsichtlich der Offenheit gegenüber neuen Lernanforderungen und Arbeitsbedingungen unterscheiden die ExpertInnen zwei Gruppen: jene (meist männlichen) Arbeitsuchenden, die sehr lange in einem Betrieb arbeiteten, bevor sie arbeitslos wurden. Sie reagieren enttäuscht und überrascht auf den Arbeitsplatzverlust, können sich oft nur schwer auf Neues einlassen und stehen Schulungen sowie neuen Anforderungen eher skeptisch gegenüber. Eine zweite wesentliche Zielgruppe sind Frauen, die vor allem nach längeren Pausen durch Kinderbetreuungspflichten wieder in das Arbeitsleben einsteigen wollen. Sie sind offener für Schulungsmaßnahmen und nehmen eher Teilzeit- und geringfügige Tätigkeiten an sowie Dequalifizierungen in Kauf, um ihre Existenz sichern zu können bzw. ein gewisses Maß an Eigenständigkeit zu erreichen.

Ein wesentlicher positiver Antrieb für die Arbeitsuche ist die Anerkennung, dass ältere Menschen viel Erfahrung mitbringen und sehr leistungsfähig und auch leistungsorientiert sind. Dabei haben die älteren Menschen das Bedürfnis nach einer altersadäquaten Arbeit, die auf etwaige körperliche Einschränkungen Rücksicht nimmt, ohne geistig zu unterfordern. Ideal wären in diesem Sinne Tätigkeiten, die auf den eigenen Erfahrungen und Kompetenzen aufbauen und die Möglichkeit der Erfahrungs- und Kompetenzweitergabe beinhalten.

Auf solche idealen Bedingungen treffen ältere Arbeitsuchende aber nur in Ausnahmefällen. Sie haben vielmehr das Gefühl, ihre eigenen Bedürfnisse, Erwartungen und Wünsche im Hinblick auf einen künftigen Arbeitsplatz ständig und mit fortdauernder Arbeitslosigkeit verstärkt

zurückschrauben zu müssen. Die »unterwürfige Haltung«, die den älteren Arbeitsuchenden aufgezwungen wird, macht ihnen besonders zu schaffen. Entweder sich mit Arbeitslosigkeit abzufinden und auf eine baldige Pensionierung zu hoffen, oder »froh sein«, wenn man überhaupt irgendeinen Job findet, egal unter welchen Bedingungen – diese als sich gegenseitig ausschließend erlebten Möglichkeiten wirken zerstörerisch auf »Arbeitsmut« und Zukunftsperspektiven von Älteren.

Das Zurückschrauben von Erwartungen mit fortdauernder Arbeitslosigkeit bezieht sich auch auf das Gehalt. Die Bereitschaft zu Gehaltsverzicht muss aber nicht unbedingt mit besseren Arbeitsmarktchancen in Zusammenhang stehen: *»Gehaltsverzicht ist aber ein sehr heikles Thema, da erstens Fixkosten gedeckt werden müssen und zweitens diese Strategie bei Unternehmen nicht unbedingt gut ankommt. Denn Gehaltsverzicht löst auch Fragen aus, wie zum Beispiel: ›Warum verlangt die/der so viel weniger? Ist sie/er etwa nicht gut?‹ Wenn aber das Gehalt vorher sehr hoch war, werden sich Unternehmen diese ältere Person nicht leisten.«* (Luise Brandstetter)

## 5.2 Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende

### 5.2.1 Kontinuität und Veränderung

Die ExpertInnen erkennen kaum qualitative Veränderungen bei Maßnahmen des AMS für ältere Arbeitsuchende. Zwar wurden Ältere über die Zielgruppendefinition der EU zu einer eigenständigen Zielgruppe am Arbeitsmarkt und im Rahmen von EU-Projekten entstanden spezielle Konzepte für Ältere (z.B. Knowledge-Management, um Betriebe zur Einstellung von Älteren zu motivieren), mit denen auch Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung vorangetrieben wurden. Trotzdem konstatieren ExpertInnen nach wie vor Aufholbedarf in diesem Bereich, insbesondere auf Ebene der Betriebe. Auch Effekte auf die Maßnahmengestaltung des AMS wären kaum spürbar. Veränderungen betreffen in erster Linie Anzahl und Vielfalt unterschiedlicher Kurse und Verschärfungen der Zugangskriterien zur Arbeitslosenunterstützung (verpflichtende Teilnahme). Zudem hebt Erich Georg Wresounig hervor, dass es zwar vielfältige Maßnahmen für Arbeitslose gebe, der Zugang für Ältere zu diesen Maßnahmen aber erheblich verbessert werden müsste.

Laut Rudolf Moser zeigt sich – trotz aller Kritik – im AMS eine verstärkte Aufmerksamkeit von BetreuerInnen gegenüber Älteren. Auch Aktivierungs- und Coachingmaßnahmen sowie Qualifizierungselemente für Ältere haben zugenommen. Die befragten, in EQUAL-Projekten engagierten ExpertInnen betonen den großen Nutzen einer Weiterführung dieser Projekte. In ihrem Rahmen wurde viel theoretisches und praktisches Wissen akkumuliert und enge Betriebskontakte aufgebaut, die arbeitsmarktpolitischen Zielen und den älteren Arbeitsuchenden auch künftig zugute kommen sollten.

Was aber bisher weitgehend fehle, so die einhellige Meinung der befragten ExpertInnen, sind Maßnahmen, die einen individuelleren Umgang mit älteren Arbeitsuchenden beinhalten, vergangene und bevorstehende Veränderungen im »Arbeitslebenszyklus« berücksichtigen und zudem einen Austausch in einer Gruppe gewährleisten. Dabei sind die Erwartungen an die Gruppenzusammensetzung durchaus unterschiedlich (siehe unten).

Ein ziemlich pessimistisches Bild der Maßnahmenentwicklung des AMS zeichnet Susanne Stockinger auf die Frage, worauf heute in Maßnahmen genauer geschaut würde als früher: *»Das genaue Gegenteil ist der Fall: Es wird gar nicht genau geschaut. Die Maßnahmen sind ein verzweifelter Versuch des AMS, diese Menschen zu verwalten. Sie wissen nicht, was sie mit ihnen tun sollen. Das Problem dabei ist, dass die Menschen dabei kaputt gehen. Die Leute sind in der Anfangsphase noch motiviert, besuchen gerne den ersten Kurs, sehen Sinn und Notwendigkeit. Auch beim zweiten und dritten Mal sind sie noch aufgeschlossen, aber dann zunehmend deprimiert und verzweifelt. Sie wissen nicht, warum sie diese Kurse besuchen sollen, und empfinden es als nicht zielführend.«* (Susanne Stockinger)

### 5.2.2 Bedürfnis- und bedarfsorientiert – Zur Gestaltung von Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende

Die qualitativen Interviews mit Betroffenen zeigen, dass zu Beginn der Arbeitslosigkeit häufig ein optimistisches Gefühl dominiert und die Kündigung selbst kaum als Schock erlebt wird. Wenn doch, dann liegt eine sehr hohe Identifikation mit der Berufsrolle vor und die Kündigung kam unerwartet. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit verschwindet jedoch der anfangs vorhandene Optimismus. Werden keine positiven Erfahrungen (z.B. im Zuge von diversen Maßnahmen) gesammelt, kehrt dieser auch nicht wieder.

Da sich also mit fortdauernder Arbeitslosigkeit Depressionen und Motivationsverlust massiv verstärken sowie der Gesundheitszustand verschlechtert, fordern die ExpertInnen, dass der Einstieg in eine Maßnahme frühzeitig erfolgen soll, bis spätestens drei Monate nach Arbeitsplatzverlust.

#### 5.2.2.1 Individuelle Bedürfnisorientierung

Im Hinblick auf die Maßnahmengestaltung sieht das Gros der ExpertInnen einen individuellen und bedürfnisorientierten Zugang zu älteren Arbeitsuchenden als wesentlichen Baustein, um Ältere nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und gleichzeitig ist es dieser Baustein, den die befragten Betroffenen am stärksten in der Maßnahmengestaltung des AMS vermissen. Bedarfs- bzw. Bedürfnisanalysen scheinen aber angebracht, bevor Arbeitsuchende zu Maßnahmen zugeteilt werden bzw. mit der Vermittlung begonnen wird. Denn als unpassend erlebte Kurse lösen eher Frustration aus und können sogar zu einer resignierenden Grundhaltung führen, was wiederum mit einer schlechteren Chance am Arbeitsmarkt verbunden ist. Betroffene nennen in diesem Zusammenhang Kurse, die sie in ihrem Alter nicht mehr benötigen, weil sie unmittelbar

die Chancen auf einen Arbeitsplatz nicht erhöhen, oder Kurse, für die sie sich überqualifiziert halten (z.B. Bewerbungstraining als ehemalige Führungskraft).

In ersten (Auswahl-)Gesprächen mit Betroffenen muss demnach die Möglichkeit bestehen, unter vier Augen und mit ausreichenden Zeitressourcen, den persönlichen beruflichen Werdegang nachzuvollziehen, formelle, nicht formale und informelle Kompetenzen sowie ihren Bedarf am Arbeitsmarkt herauszuarbeiten, darauf aufbauend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Angemessenheit spezifischer Lernmethoden und Lernsettings (E-Learning, individuelles Lernen bzw. Lernen in – homogenen / heterogenen – Gruppen) abzuklären und Zukunftsvorstellungen zu entwickeln.

Im Rahmen der Grundsatzabklärung sollte zunächst auch einmal festgestellt werden, inwiefern jemand überhaupt fähig / bereit ist zu arbeiten. Haben Betroffene bereits mit der Erwerbsarbeit abgeschlossen, müssen andere Wege eingeschlagen werden, als bei grundsätzlich arbeitsmotivierten Personen. Um arbeitsmarktferne Personen aus ihrer Isolation herauszuholen und für den Arbeitsmarkt zu motivieren, ist es nach Peter Hauser wesentlich, sie zu fragen, was sie wollen, und vor dem Hintergrund arbeitsmarktspezifischer Anforderungen darauf aufzubauen. Alles in allem geht es um den individuellen Zuschnitt von Integrations- und Aktivitätsplänen, welche biographische Erfahrungen ausreichend berücksichtigen: *»Zentral ist das individuelle Herausarbeiten von Erfahrungen und was an einem neuen Arbeitsplatz gebraucht wird und was nicht, was kann angeboten werden, und was bringt dem Unternehmen welchen Nutzen. Denn Berufskarrieren sind nach längerer Tätigkeit auch individuell unterschiedlicher.«* (Friederike Blum)

Auch befragte Arbeitsuchende betonen den Wert von individuell abgestimmten Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende und die Verbindung der herausgearbeiteten Stärken mit adäquaten Jobs. Neben der Verbesserung der Chancen auf einen spezifischen Arbeitsplatz ist ein solches Vorgehen auch mit einer höheren Wertschätzung der einzelnen Menschen verbunden. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Bedeutung von persönlichen Coaches zu nennen, die Arbeitsuchenden zur Seite stehen, ein offenes Ohr für ihre Bedürfnisse und Anliegen haben und das Empowerment der Arbeitsuchenden vorantreiben: »[Nicht] *irgendwas, was jetzt vom AMS aufgekauft wurde und wo Leute von oben glauben, dass das Sinn macht, sondern dass man wirklich auf das eingeht, was gerade den älteren Menschen fehlt, aufgrund ihrer Biographie, wo sie dann aber weiterkommen können. Und wenn es nur Coachingstunden sind, die das AMS zusätzlich übernimmt.«* (Frau PS, 339–343)

Zu einer Steigerung des Selbstwertgefühles kommt es nicht zuletzt auch dadurch, dass mit einem solchen Ansatz »Degradierung« verhindert wird, d.h., dass nach dem adäquaten Einsatz von Kompetenzen gefragt wird und nicht nach »irgendeinem« Job, in dem sie »sogar noch« Ältere nehmen.

Aber auch Gruppenmaßnahmen können mit Bedacht auf individuelle Bedürfnisse und Kompetenzen konzipiert sein, wenn sie den Wissenstransfer und die Kompetenzweitergabe zwischen den TeilnehmerInnen fördern und damit auch die sozialen Kompetenzen älterer Menschen hervorstreichen. Eine Betroffene schildert aus eigener Erfahrung in einer Arbeitsstiftung: *»Es*

*hilft jeder jedem. Ich helfe anderen beim Bewerbungsschreiben, aber andere erzählen einem etwas, wo man sich denkt, dass könnte ich auch einmal probieren, also Gruppenarbeit, wo dann der andere den anderen sieht und wo man dann selber gar nicht draufkommt. Jeder hat für den anderen aufgeschrieben, was er sich vorstellen könnte, was er machen könnte. Das sind so Sachen, wo man viel Feedback kriegt.«* (Frau B, 299–300)

Darüber hinaus betrifft eine auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Maßnahme auch die räumlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Ein befragter Arbeitsuchender hebt hervor, dass die Möglichkeit, sich zu Computern mit Internetanschluss zu setzen, sich im Rahmen von Kursen zeitlich frei zu bewegen – und dennoch, und das ist wichtig, ständig AnsprechpartnerInnen zur Verfügung zu haben –, sehr positiv für das persönliche Engagement und die Wirkung der Maßnahme ist.

Von Seiten der ExpertInnen wird durchaus die zeitliche und personelle Intensität eines solchen Vorgehens in der (AMS-)Praxis problematisiert, es sollten aber zumindest Teile aus diesem Konzept aufgegriffen werden, insbesondere Mitsprachemöglichkeiten der Betroffenen sowie Befähigung zur Selbstorganisation und Selbstverantwortung. Rudolf Moser spricht sich für eine Weiterentwicklung des Betreuungsplanes des AMS aus, der eine Miniversion des »Diagnosemoduls« darstellt. Darüber hinaus wäre eine systematische und kontinuierliche Begleitung der Arbeitsuchenden wesentlich, was entsprechende Zeitressourcen von AMS-BetreuerInnen erfordere.

#### 5.2.2.2 Gesundheitschecks und Gesundheitsförderung

Ein wesentlicher Aspekt, der insbesondere bei Frauen im Alter an Bedeutung gewinnt, ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit. Dabei achten sie vermehrt darauf, dass die angebotenen Arbeitsplätze an ihre gesundheitliche Situation angepasst sind bzw. nicht dauerhaft zur Verschlechterung des Gesundheitszustandes beitragen. Zudem besteht großes Interesse an gesundheitsbezogenen Weiterbildungen – auch in Phasen der Arbeitsuche.

Auch ExpertInnen betonen, dass Gesundheitschecks und die Durchführung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung einen wichtigen Stellenwert im Umgang mit älteren Arbeitsuchenden haben. Während erstere dazu dienen sollen, die gesundheitliche Eignung für die Ausführung bestimmter Tätigkeiten festzustellen, können letztere einen Beitrag zur Motivationssteigerung leisten: *»Über den körperlichen Faktor kann die mentale Verfassung angekurbelt werden. Natürlich ist auch für körperliche Betätigung anfangs mentale Überwindung notwendig, aber wenn einmal eine gewisse Regelmäßigkeit entwickelt wurde, dann wirkt sich das körperliche Tun sehr positiv auf die Psyche und Motivation aus.«* (Eveline Wohlschläger)

Elena Fluch berichtet aus ihren Erfahrungen, dass die 50-Plus-Maßnahmen des BBRZ zwar außerhalb der beruflichen Rehabilitation stattfinden, so gut wie alle TeilnehmerInnen aber mehr oder weniger starke körperliche Einschränkungen aufweisen. Deshalb wäre eine enge Bindung von Maßnahmen an SpezialistInnen der beruflichen Rehabilitation wichtig. Auch Luise Brandstetter und Alois Deutschmann betonen die Bedeutung des Themas Gesundheit bei Älteren, erstens als Kursinhalt (insbesondere bei Frauen) und zweitens als Aspekt der Arbeitsfähigkeit.

#### 5.2.2.3 Bedarfs- und Praxisorientierung

Davon abgesehen ist es im Vorfeld von Qualifizierungsmaßnahmen notwendig, die Bedürfnisse der Betroffenen mit dem Bedarf am Arbeitsmarkt abzustimmen. Peter Hauser fordert, die Entwicklung von Arbeitsmöglichkeiten für Ältere voranzutreiben und die Maßnahmenplanung bedarfsorientiert daran zu binden: *»Es sollte erst der Bedarf für Ältere am Arbeitsmarkt geschaffen werden und dann Ausbildungen durchgeführt werden«* (Peter Hauser).

Heinz Premer verfolgt in diesem Zusammenhang einen stärker individualisierten Ansatz, nach dem Ältere zur »Selbstschaffung eines Arbeitsplatzes« motiviert werden müssen. Sie sollen lernen, einen personellen Bedarf bzw. ein Defizit eines Unternehmens zu erkennen und sich gezielt für diese (vom Unternehmen bislang nicht erkannte) Stelle zu bewerben. Im Gegensatz zur gängigen quantitätsorientierten Bewerbungspraxis, schaffe ein solches gezieltes Vorgehen, wenn schon nicht einen Arbeitsplatz, dann zumindest ein höheres Selbstbewusstsein. Den Erfolg, selbst etwas erkannt und beigetragen zu haben, könne diesen BewerberInnen nämlich niemand mehr nehmen. Wenngleich eine solche Vorgehensweise als allgemeine Arbeitsmarkt-Bewerbungsstrategie nicht unbedingt erfolgversprechend ist, kann sie durchaus Nischenfunktion besitzen. Wichtig ist in jedem Fall eine verstärkte Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, bevor Qualifizierungsmaßnahmen gesetzt werden. In diesem Zusammenhang spricht sich eine Vielzahl von ExpertInnen für den Ausbau von Implacement-Siftungen aus, da sie praxis- und bedürfnisorientiert sowie auf bestimmte Branchen bzw. Betriebe zugeschnitten sind: *»Mehr Implacement-Stiftungen wären notwendig. Oft gibt es diese nur auf dem Papier. Insgesamt muss stärker auf Vermittlung fokussiert werden; dazu gehören auch Qualifizierungsmaßnahmen, die wirklich Qualifizierungsmaßnahmen sind: mit engem Praxisbezug, engem Bezug zur Firma, am besten wäre, wenn die Qualifizierung – rückgekoppelt mit dem AMS – in der künftigen Firma stattfinden würde. Hier müssen Konzepte ausgearbeitet werden, die intensivere Betriebskontakte beinhalten.«* (Brigitte Hinteregger)

*»Qualifizierungen ohne konkrete zukünftige Tätigkeit (und den sich daraus ergebenden Anforderungen) über Ältere nach dem Gießkannenprinzip ›drüberzustreuen‹, ist reine Geldvernichtung. Die Älteren machen dann zwar die Qualifizierungen, aber es gibt keine sinnvolle Abstimmung mit der persönlichen Sinnhaftigkeit und der Notwendigkeit des zukünftigen Arbeitsplatzes. Dadurch ist die innere Abwehr der Betroffenen mitunter sehr groß.«* (Alois Deutschmann)

In diesem Sinn können mit einem bedürfnis- und bedarfsorientierten Zugang nicht nur Selbstbewusstsein und Motivation von Älteren am Arbeitsmarkt gesteigert, sondern auch Lernbarrieren überwunden werden, da die Betroffenen einen Sinn und ein Ziel mit ihrem Lernen verbinden können (= ein ihren Kompetenzen und Vorstellungen entsprechender Arbeitsplatz). Auch Walter Tremmel spricht von Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit von Implacement-Stiftungen, solange diese von Unternehmen nicht dazu missbraucht werden, die Einschulungsphase vollständig auszulagern und keine Verantwortung für diesen Bereich mehr zu übernehmen.

Seitens der Arbeitsuchenden wird die Bindung von Maßnahmen an Tätigkeiten in spezifischen Unternehmen im Sinne einer Arbeitserprobung sehr positiv bewertet, da sie ein

mögliches Sprungbrett in den 1. Arbeitsmarkt darstellen. Aber schon allein die Chance, sich Firmen aus der »Nähe« ansehen zu können, das heißt, sie zu »ertesten«, dort mitzuarbeiten und wieder das Gefühl zu haben, gebraucht zu werden, gilt als erstrebenswert. Gibt es im Unternehmen tatsächlich Bedarf an fix angestellten MitarbeiterInnen, kann die Zeit der Arbeitserprobung von den Firmen als günstige Einschulungsphase verstanden werden. Als vorteilhaft sehen Arbeitsuchende, dass die Beschäftigung im Zuge der Arbeitserprobung keine Konsequenzen mit sich bringt und sie keine Ängste und Bevormundung in diesem Zusammenhang erleben. Das heißt, es besteht nicht die Gefahr einer Streichung des Arbeitslosengeldes, wenn es zu einer verfrühten Auflösung des Vertrages zwischen der Firma und dem / der Arbeitslosen kommt.

Einen wesentlichen bedarfsorientierten Beitrag zur Arbeitsvermittlung (u.a. von älteren Personen) weist das Konzept der Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung auf. Laut Karl Erber beinhaltet die zunächst unbefristete Anstellung von Arbeitsuchenden bei »flexwork«[76] und ihre Überlassung als ZeitarbeiterInnen an andere Betriebe folgende Vorteile:

- Senkung der Bewerbungshürde (Betriebe können ausprobieren, ob potenzielle ArbeitnehmerInnen in ihren Betrieb passen);
- Vorhandensein potenziell vieler Beschäftigungsbetriebe;
- kaum Risiko für Betriebe (dieses liegt beim Dienstgeber).

*»Die Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung ist ein ›Türöffner‹ in den Arbeitsmarkt. Wenn Zeitarbeit seriös angeboten wird, beinhaltet sie viele Möglichkeiten, denn viele der Arbeitnehmer werden später von Betrieben übernommen (…). Zwar ist flexwork Generalanbieter von Arbeitskräften, aber es kann sich für Ältere ein positiver Mitnahmeeffekt ergeben, da die Kunden nicht die Schwellenangst gegenüber einem ›Älterenanbieter‹ überwinden müssen, aber letztendlich trotzdem vielleicht einen Älteren aufnehmen, wenn Erfahrung und Profil zum Betrieb passen.«* (Karl Erber)

Im Sinne des beschriebenen Mitnahmeeffektes können gemeinsame Maßnahmen für Arbeitsuchende unterschiedlichen Alters durchaus Vorteile beinhalten.

Auch Sozialökonomische Betriebe (SÖBs) haben eine wichtige Funktion als Praxisfeld. Wenngleich nicht unbedingt Betriebskontakte geknüpft werden, bieten sie für Arbeitsuchende die Möglichkeit, *»sich umzuschauen und zu positionieren«* (Susanne Stockinger). Betroffene bestätigen diese Einschätzung, solange sie sich nicht überqualifiziert fühlen und unterfordert sind. Einziger Wehrmutstropfen ist für sie, dass die Arbeitstätigkeit nur auf eine bestimmte Zeit beschränkt ist. In diesem Zusammenhang bemängelt Susanne Stockinger, dass die Arbeitsdauer in Sozialökonomischen Betrieben stark gekürzt wurde: Während früher in einem Zeitraum von bis zu zwei Jahren in einem Betrieb gearbeitet wurde, sind es heute maximal drei bis sechs Monate – zu kurz, um sich seelisch zu erholen und mit der neuen Situation

76 Flexwork ist eine gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung in Wien, mit dem Ziel, arbeitslose Menschen beim Wiedereintritt in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Genaueres siehe unter 2.4.

abzufinden. Und dass dies eine wesentliche Funktion der Tätigkeit in SÖBs ist, ist auch aus den Interviews mit Betroffenen zu erkennen. Das regelmäßige Arbeiten ermöglicht ihnen, sich wieder auf gewohnte und auf dem Arbeitsmarkt erforderliche Rhythmen einzustellen, sich also wieder an das frühe Aufstehen und das »Rechtzeitig-in-der-Arbeit-sein-müssen« zu gewöhnen. Im Zuge der Beschäftigung in diesen Sozialökonomischen Betrieben (SÖBs) können sie zeigen, dass sie noch leistungsfähig sind, und ihr Selbstwertgefühl wieder aufbauen. Auch aus finanzieller Sicht betonen Betroffene die Vorteile einer Tätigkeit in SÖBs. Erstens bekommen sie eine Entlohnung, die meist höher ist als das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe. Befanden sie sich vor der Aufnahme in den SÖB bereits im Notstand, erhalten sie nach Beendigung der dortigen Tätigkeit wieder Arbeitslosengeld und daher eine höhere finanzielle Unterstützung.

Problematisiert wird von ExpertInnenseite, dass durch die Eingliederung in SÖBs (wie durch andere AMS-Maßnahmen auch) eine statistische Bereinigung von Arbeitslosenzahlen passiert, egal ob nachhaltig ein Arbeitsplatz gefunden wurde oder nicht. Dadurch können Arbeitsuchende in eine Spirale der Einstellung in SÖBs und Arbeitslosigkeit geraten, die zu Unmut und Motivationsverlust führt. Karl Erber setzt diese Situation mit einer Verlagerung der Förderpolitik und Geldverteilung in Richtung Schwerstvermittelbare in Verbindung (Alter wird auf mindestens 50 hinaufgesetzt, mehrfache Hindernisse werden zur Voraussetzung für Förderungen): *»Das Problem dabei ist, ohne jemand ausgrenzen zu wollen, dass sehr viel Geld in Schwerstvermittelbare gesteckt wird und der Nutzen oft relativ gering ist. Denn die Arbeitsuchenden kommen zum Teil immer wieder in dieselbe Maßnahme. Hier muss man sich schon fragen, welche Erfolgschancen überhaupt gegeben sind.«* (Karl Erber)

Im Einzelfall ist abzuwägen, ob und welche der drei oben vorgestellten Maßnahmen für die / den jeweilige/n Arbeitsuchende/n sinnvoll ist. Besteht die Chance und der Wille, dass er / sie in seinem / ihren (eher gering qualifizierten) Bereich ohne weitere Qualifizierung wieder unterkommt, kann die Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung sinnvoll sein. Soll und will er / sie (in Absprache mit einem Arbeitgeber) für einen speziellen Arbeitsbereich qualifiziert werden, ist eine Implacement-Stiftung zu überlegen. Outplacement-Stiftungen haben insbesondere in Wien Übergewicht, da hier der Stellenwert einer frühzeitigen Intervention in Zusammenhang mit einer erwarteten Arbeitslosigkeit groß ist. Geht es darum, ältere Arbeitsuchende wieder in einen Arbeitsprozess zu integrieren, damit sie (wieder) »produktiven« Selbstwert aufbauen und ihre beruflichen Perspektiven am Arbeitsmarkt reflektieren und konkretisieren können, kommt eine Tätigkeit in einem Sozialökonomischen Betrieb in Betracht. Insgesamt sollte ein stärkerer Bezug zur praktischen Verwertbarkeit von Maßnahmen hergestellt werden, innerhalb derer auch Kontaktschienen zu Betrieben gelegt werden.

#### 5.2.2.4 Settings, Inhalte und Methoden

Bei der Gruppenzusammensetzung von – an persönliche Gespräche und Abklärung von Erfahrungen, Kompetenzen und Zielen anschließenden – Kursmaßnahmen ist laut ExpertInnen Altershomogenität wichtig. Bei den älteren Arbeitsuchenden zeigt sich insbesondere im Bereich

von Selbsthilfevereinen, aber auch in anderen Maßnahmen für Ältere, der große Stellenwert von Erfahrungsaustausch, gegenseitigem Verständnis und gegenseitiger Stärkung in altershomogenen Gruppensettings. ExpertInnen betonen neben diesen Vorteilen, spezifische Lernpraktiken und -hürden Älterer, denen in altershomogenen Gruppen besondere Aufmerksamkeit zukommen kann: *»Es ist wichtig, Lernprozesse für Ältere adäquat zu gestalten, denn es dauert bei Älteren zum Beispiel länger, bis Inhalte vom Kurzzeit- ins Langzeitgedächtnis kommen. Lernmethoden müssen deshalb öftere Wiederholungen mitdenken.«* (Ruedi Winkler)

*»Im Rahmen von EDV-Kursen müssen Inhalte und Vermittlung für Ältere anders gestaltet werden. Spezielle Kurse, die sanft an das ›Ungeheuer‹ PC heranführen, sollten etabliert werden. Klassische Kurse zum Beispiel des WIFI sind hier nicht geeignet.«* (Elena Fluch)

Die befragten Arbeitsuchenden antworten auf die Frage, wie die Verteilung des Alters aussehen sollte, sehr unterschiedlich. Wenngleich sich viele in altersgemischten Gruppen sehr wohl fühlen, da ein Austausch zwischen den Generationen ermöglicht wird, gilt Altershomogenität dann als erstrebenswert, wenn eine vergleichbare Problemlage als wichtig erachtet wird. Das heißt, die Gruppe sollte in solchen Zusammenhängen hinsichtlich des Alters relativ homogen sein, da sie den Austausch von altersspezifischen Problemen, Erwartungen und Erfahrungen fördert. Befunde einer Untersuchung zum Thema »Bildung im Alter« zeigen, dass ältere Menschen vor allem bei Kursen, die sich inhaltlich mit Themen rund um Computer, Technik, Gesundheit, Ernährung und dem Altern an sich beschäftigen, eine altershomogene Zusammensetzung wünschen.[77]

Eine Betroffene begründet ihre Präferenz für altershomogene Gruppen mit der Annahme, dass jüngere Arbeitslose noch weniger Beratung benötigten als ältere Arbeitsuchende, da sie noch weniger Bedürfnisse hätten: *»Ein Achtzehnjähriger hat andere Probleme wie ein Fünfzigjähriger. Ein Achtzehnjähriger kann auch anders arbeiten gehen wie ein Fünfzigjähriger, weil wenn der von der Schule kommt und der kriegt achthundert Euro, mit dem kann er leben und das kann ich mit fünfzig nicht.«* (Frau B, 292–296)

Ohne den Wert gegenseitiger Unterstützung schmälern zu wollen, gibt Luise Brandstetter zu bedenken, dass in altershomogenen Gruppen sehr schnell alles auf den Faktor Alter bezogen und reduziert wird. Aus diesem Grund sei es – trotz organisatorischen Mehraufwands – sinnvoll, teilweise themen- oder berufsspezifisch zu gruppieren bzw. verschiedene Gruppenformen anzubieten (alters-, themen-, berufsspezifisch). Zudem kann / soll »Diversity« bereits im Rahmen von Maßnahmen gelebt und nicht nur von Unternehmen »verlangt« werden. Das impliziert aber, dass zielgruppenspezifische Unterschiede innerhalb einer Maßnahme nicht nivelliert oder ignoriert werden, sondern dass unterschiedliche Potenziale von Arbeitsuchenden bewusst in die Maßnahmengestaltung einfließen.

Da bei Älteren – laut Angaben von ExpertInnen – vielfach die Einstellung existiert, nichts Neues mehr zu können oder zu wollen, muss bei ihnen auf den »Akzeptierungsprozess« von

77 Vgl. Sommer et al. 2004 (www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/bildung-im-alter,property=pdf.pdf) [letzter Zugriff: 11.1.2011].

Qualifizierungen besonderer Wert gelegt werden. Zunächst sollte eine Sensibilisierung dafür stattfinden, *»(…) was notwendig, möglich et cetera ist, um am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen.«* (Walter Tremmel) Es muss für die Betroffenen klar sein, welche Schulungen mit welchem Zweck besucht werden können. Denn Lernbarrieren überwinden heißt, erst zu klären, was es bringt zu lernen, dadurch Motivation zu schaffen und erst dann Schulungen anzubieten. Es gilt aber nicht nur die Sinnhaftigkeit von spezifischen Lerninhalten zu vermitteln, sondern auch von Kursbesuchen insgesamt. Denn unabhängig davon, ob die Teilnahme an Kursen / Maßnahmen von den befragten älteren Arbeitsuchenden positiv oder negativ bewertet wird, ist ein skeptischer Grundtenor gegenüber den Zielen solcher Kurse / Maßnahmen auszumachen, wie folgendes Zitat unterstreicht: *»Im Gesamten gesehen werden die Leute (…) in diese Programme geschoben, und damit fallen sie aus der Statistik raus, und das schaut dann besser in den Zahlen aus, und bringen tut es im Grunde genommen nichts.«* (Frau PS, 275–278)

Insbesondere wenn Betroffene schlechte Erfahrungen mit der Steigerung der Vermittlungschancen durch Maßnahmen und dem Engagement der TrainerInnen gemacht haben, hinterfragen sie auch bei künftigen Maßnahmen deren Sinnhaftigkeit. Viele Kurse / Maßnahmen werden schlichtweg als unnötig empfunden, da ihr Mehrwert nicht erkennbar ist und ihre Qualität angezweifelt wird. Hier ist eine Unterscheidung zu treffen, denn spezielle Maßnahmen, bei denen z.B. sehr viel Wert auf die individuelle Betreuung und Unterstützung gelegt, bei denen auf die spezielle Situation der älteren Arbeitsuchenden eingegangen, Wertschätzung und tatsächliches Interesse vermittelt wird, werden häufiger als gewinnbringend beschrieben als klassische AMS-Kursmaßnahmen, wie z.B. Computerkurse. Zum Teil werden Maßnahmen sogar als Hinderung bei der Arbeitsuche verstanden. Denn die Zeit, die dort dann »unnötig« verbracht wird, fehlt für die Arbeitsuche, so die Meinung der Betroffenen.

Trotz alledem werden Kurse bzw. Maßnahmen mitunter und gerade bei motivierten Menschen (d.h. insbesondere Personen zu Beginn der Arbeitslosigkeit) als Chance gesehen, um erstens einen neuen Job zu finden, wobei der Aspekt der Weiterbildung einen wichtigen Stellenwert hat. Zweitens werden sie als Bereicherung für das eigene Leben empfunden, beispielsweise wenn es um das Knüpfen neuer Sozialkontakte geht. Denn schon allein die Möglichkeit des kommunikativen Austauschs mit anderen Menschen in vergleichbarer Lage fördert die Relativierung von Schuldgefühlen und Versagensängsten: *»Man sieht halt, es gibt andere Frauen, die haben das gleiche Problem.«* (Frau K, 143–144).

Die Bedeutung dieses »sozialen Inhaltes« eines Kurses / einer Maßnahme sollte auch im Hinblick auf die Reintegration in den Arbeitsmarkt nicht unterschätzt werden. Er kann dabei helfen, sich mit der aktuellen Situation besser zurechtzufinden, das Selbstwertgefühl zu steigern und damit auch den Gesundheitszustand zu verbessern. Schon alleine die Tatsache, dass man sich »außer Haus« bewegt und Abwechslung erfährt, kann gegen depressive Stimmung helfen. Das heißt, die Durchbrechung der Alltagsroutine wird als positiv erlebt; aber auch die Möglichkeit, sich wieder an die – durch die Arbeitslosigkeit verloren gegangene – zeitliche (Arbeits-)Rhythmisierung zu gewöhnen. Darüber hinaus kann die Berücksichtigung und Förderung solcher sozialen Aspekte dazu beitragen, dass Arbeitsuchende in Kursen neue Menschen bzw.

Persönlichkeiten kennenlernen, die neue Perspektiven aufzeigen und ein Stück weit Wegweiser für das eigene Leben werden.

Müssen Kurse aber mehrmals besucht werden oder können anfänglich bestehende hohe Erwartungen an Kurse / Maßnahmen nicht erfüllt werden, kippt die Einstellung gegenüber ihnen oft generell ins Negative. Aber auch gegenteilige Erfahrungen existieren, wenn Kurse / Maßnahmen eine entsprechende Qualität[78] aufweisen. Werden die besuchten Kurse / Maßnahmen trotz vorheriger negativer Einschätzung als positiv oder gewinnbringend erlebt, ändert sich auch die Einstellung zu den Kursen generell – oder zumindest zu speziellen Kursen, die gerade besucht werden: *»Als ich dann kurzfristig von dieser Maßnahme erfahren habe, war ich am Anfang sehr skeptisch. Ich habe mir gedacht, was soll das bringen. Aber mit Fortdauer des Kurses habe ich gemerkt, dass mir das sehr gut tut und eigentlich positiv ist.«* (Frau S, 251–254)

*»(…) aber diese Maßnahme hat mir dann soviel Spaß gemacht und ich habe das auch mit sehr gutem Erfolg abgeschlossen und ich muss sagen, ich beschäftige mich damit* [mit dem Computer, Anm.] *und das tut mir gut.«* (Frau S, 195–198)

Auch pragmatische Einstellungen zu den Kursen sind vorzufinden, insbesondere dann, wenn für einen selbst keine realistischen Chancen am Arbeitsmarkt gesehen werden. So gibt eine Betroffene der Teilnahme an Maßnahmen folgende Bedeutung: *»Damit ich länger arbeitslos bleibe und länger die Unterstützung bekomme, weil sonst weiß ich nicht, wie es hinterher weitergeht.«* (Frau PS, 230–231)

Solche Einstellungen führen aber dazu, dass Kurse als »Pflichtprogramme« abgesessen werden, ohne etwas daraus für eine mögliche künftige Tätigkeit am Arbeitsmarkt oder für die eigene Persönlichkeit mitzunehmen.

Im Hinblick auf Lernmethoden weist Brigitte Hinteregger aus eigener Erfahrung darauf hin, dass Ältere jeder Form von »Spielen« (Rollenspiele, gruppendynamische Übungen) skeptisch gegenüberstehen, insbesondere wenn sie wenig Realitätsnähe aufweisen. Gestalterische Möglichkeiten in Kurseinheiten liegen vielmehr im Bereich der Erfahrungsweitergabe, die sowohl für Kurse und ihre TeilnehmerInnen eine Bereicherung sein können, als auch dabei helfen, das Vertrauen der »ErfahrungsvermittlerInnen« in die eigenen Kompetenzen zu stärken und diese weiterzuentwickeln. So könnten beispielsweise Personen mit Erfahrung im EDV-Bereich als »Co-TrainerInnen« zur Weitergabe ihres Wissens im Rahmen von Maßnahmen motiviert werden. In diesem Zusammenhang ist zu überlegen, wie neu entwickelte Kompetenzen (in diesem Fall »Erfahrungsweitergabe, Wissensvermittlung«) sinnvoll zertifiziert werden können. Aber nicht nur als »Co-TrainerIn« ist es wichtig, aktiv an den Kursen mitzuwirken. Peter Hauser betont den Stellenwert des gestalterischen »Sich-Einbringens« von Menschen in Maßnahmen, im Gegensatz zum »In-Kurse-Stecken«: *»Man muss sich nur die Mühe machen, sich damit auseinanderzusetzen, was die Leute wollen, und sie dabei unterstützen. Das System, dass Leute in Kurse gesteckt werden, damit diese voll werden, zu Hause dann nicht einmal einen PC haben*

78 Qualität bezieht sich in diesem Zusammenhang nicht nur auf Kurs- / Maßnahmeninhalte, sondern auch auf bereits beschriebene Rahmenbedingungen sowie auf soziale, didaktische etc. Fähigkeiten von TrainerInnen (siehe 5.2.2.5)

*und mit den Jüngeren, die bereits einen ganz anderen Zugang zum Medium haben, ohnehin nicht konkurrieren können, ist völlig sinnlos.«* (Peter Hauser)

Von Seiten der Betroffenen werden positive Aspekte von Schulungen, die zur Persönlichkeitsbildung beitragen, genannt. Insbesondere dann, wenn sich die Integration in den Arbeitsmarkt schwierig und langwierig gestaltet, werden solche Kurse als Hilfe gesehen, mit der eigenen Situation besser umgehen zu können. Dabei können sowohl selbständig besuchte Kurse, die sich explizit mit solchen Themen beschäftigen, helfen, aber auch AMS-Maßnahmen oder andere Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende, die unter anderem Persönlichkeitsbildung, Motivation und Aufbau des Selbstwertgefühles beinhalten. Eigeninitiative und das Zusammentreffen mit Personen, die in einer vergleichbaren Lage sind, sind auch wichtige Grundbausteine für die Gesundheitsförderung bei älteren Arbeitsuchenden. Diverse Studien über die Beteiligungsquoten Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen zeigen, dass vor allem höher qualifizierte Menschen Weiterbildungsangebote annehmen,[79] und auch unsere Forschungstätigkeit weist darauf hin, dass unter den höher Qualifizierten eine höhere Offenheit gegenüber Weiterbildung besteht. Diese Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass diejenigen Arbeitslosen, die über einen höheren formalen Bildungsabschluss verfügen, eher an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, auch an solchen, die sich mit Persönlichkeitsbildung beschäftigen. Damit hätten arbeitslose Personen mit niedriger schulischer Ausbildung weniger Möglichkeiten zur Verarbeitung ihrer oft als problematisch erlebten Situation und litten stärker unter den Folgen von Arbeitslosigkeit.

Die Frage, inwiefern Gruppen in Maßnahmen neben altershomogen auch bildungshomogen sein sollen, wird durchaus kontrovers gesehen. Friederike Blum spricht sich ganz allgemein dafür aus, Heterogenität in Gruppen zu reduzieren, und Karl Erber führt an, dass die Mischung sozialer Schichten in erster Linie zu Irritation und zum Teil zur Ablehnung von Schulungsangeboten führt. Demgegenüber wäre eine stärkere Abstimmung auf die Bedürfnisse von Arbeitsuchenden mit spezifischem Bildungshintergrund wichtig. Die Betroffenen selbst sehen Bildungshomogenität insbesondere in Fachkursen als wichtig an, da von einer gemeinsamen Basis der TeilnehmerInnen ausgegangen werden kann. Bei allgemeinen Maßnahmen gibt es aber deutliche Stimmen für eine Durchmischung der Bildungsschichten.

Auch ExpertInnen weisen darauf hin, dass eine Durchmischung von schwerer und leichter vermittelbaren Arbeitsuchenden in Maßnahmen wichtig sei. Denn die Dynamik in ausschließlich kaum / nicht vermittelbaren Gruppen ist für TeilnehmerInnen und TrainerInnen gleichermaßen deprimierend.

Auch geschlechtsspezifische Faktoren sollen bei der Gruppenzusammensetzung und bei Kursinhalten Berücksichtigung finden. Da Frauen nach der Familienphase eine spezifische Situation aufweisen, plädiert Brigitte Hinteregger dafür, Maßnahmen speziell für diese Gruppe anzubieten, dabei die oft lange Absenz vom Arbeitsmarkt zu berücksichtigen und stereotypisierende Bilder aufzulösen. Männliche un- oder angelernte Arbeiter haben laut Karl Erber kaum

79 Vgl. u.a. Sommer et al. 2004 (www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/bildung-im-alter, property=pdf.pdf) [letzter Zugriff: 11.1.2011].

Interesse an theoretischen Weiterbildungen, sie bräuchten stärker praxisorientierte Schulungen: *»Männer im niedrigschwelligen Bereich wollen sich im Arbeitsleben auspowern und nicht theoretisch lernen.«* (Karl Erber)

Je nach Gruppenzusammensetzungen ist davon abgesehen zu überlegen, inwiefern eine Trennung nach Muttersprache Deutsch / Nichtmuttersprache Deutsch sinnvoll ist. In der AMS-finanzierten Maßnahme »activity« des BBRZ wurde eine solche Teilung durchgeführt, da es zum Teil erhebliche Verständigungsschwierigkeiten gab und ein gemeinsamer Kurs frustrierend für beide Gruppen gewesen wäre.

Abgesehen von der Gruppenzusammensetzung stoßen Gruppengröße und Gruppenprozesse auf Kritik. Kleinere Gruppen wären zwar kurzfristig teurer, würden sich aber langfristig bezahlt machen. Darüber hinaus sollten Quereinstiege in Kurse nach Möglichkeit vermieden werden. Im Hinblick auf die Dauer von Kursmaßnahmen kritisieren Betroffene, dass bei bestimmten Inhalten eine Verlängerung nötig wäre, um sich intensiver mit einem Themengebiet oder z.B. einer Sprache auseinandersetzen und in der Gruppe üben zu können: *»Ich habe das Gefühl, dass diese Kurse nur ein Antippen von bestimmten Potenzialen sein können. So ein Kurs allein ist sowieso nicht ausreichend, um irgendeine Fertigkeit zu erlernen.«* (Frau A, 423–426)

Eine Befragte kritisiert darüber hinaus das Fehlen von innovativen Maßnahmen, wie z.B. das Initiieren von Diskussionsrunden für Arbeitslose, speziell für arbeitslose Frauen mit Firmenchefs bzw. mit für das Personal zuständigen Personen. Dieses Zusammentreffen könne eine Annäherung beider Seiten durch das Kennenlernen der verantwortlichen Personen bzw. der älteren Arbeitsuchenden bewirken und dabei helfen, Vorurteile gegenüber älteren Arbeitsuchenden abzubauen. Zusätzlich würden dadurch Kontakte geknüpft, die möglicherweise die Chance zum Wiedereinstieg in den primären Arbeitsmarkt erhöhten. Darüber hinaus wären Informationen »aus erster Hand« beziehbar: »Was wird erwartet? Wie sieht es am Arbeitsmarkt aus?«

#### 5.2.2.5 TrainerInnen, BetreuerInnen und AMS

Die Erfahrungen von älteren Arbeitsuchenden mit dem Arbeitsmarktservice, seinen MitarbeiterInnen sowie mit TrainerInnen in Maßnahmen sind sehr ambivalent; zum Teil verändern sie sich auch im Zuge der Arbeitslosigkeit. Ein weithin geteiltes Beurteilungskriterium von älteren Arbeitsuchenden für die Eignung von BetreuerInnen und TrainerInnen ist deren Alter. Die Befragten gehen davon aus, dass sich Menschen mit längerer Lebenserfahrung eher in die Situation, Probleme und Bedürfnisse Älterer am Arbeitsmarkt hineinversetzen können. Es wird auch angenommen, dass Arbeitslosigkeit von jüngeren AMS-MitarbeiterInnen nicht so schwerwiegend betrachtet wird wie von älteren, da Arbeitslosigkeit generell für jüngere Menschen nicht so belastend sei, und es in jüngeren Jahren leichter falle, wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten. Treffen ältere Arbeitsuchende auf jüngere BetreuerInnen / TrainerInnen, so müssen diese zunächst einmal das Vorurteil eines mangelhaften Verständnisses der Situation älterer Arbeitsuchender entkräften, um eine offene und produktive Betreuungs- bzw. Trainingssituation herzustellen. Aufgrund dieser Akzeptanzproblematik betonen auch befragte ExpertInnen den Vorteil eines höheren Alters von TrainerInnen / BetreuerInnen. Allerdings spielt für ältere

Arbeitsuchende auch ein professionelles Auftreten und Einfühlungsvermögen – neben dem Alter – eine wichtige Rolle. Nur wenn TrainerInnen bzw. BetreuerInnen vermitteln, engagiert und kompetent in Bezug auf den jeweiligen Inhalt und hinsichtlich ihrer pädagogischen, didaktischen und psychologischen Fähigkeiten zu sein, fühlen sich die Betroffenen gut aufgehoben und betreut.

Bezüglich des psychologischen Aspekts scheint es also sinnvoll, die AMS-BetreuerInnen laufend zu schulen und Reflexionsmöglichkeiten zu geben. Ziele dabei sind, sowohl einen professionellen Umgang mit Arbeitslosen, die psychische Probleme aufgrund der Arbeitslosigkeit oder vorangegangener Arbeitstätigkeit haben, zu gewährleisten als auch eigene Probleme von TrainerInnen, die aufgrund ihrer Arbeit entstehen, besser verarbeiten zu können. In diesem Zusammenhang sind problematische Arbeitsbedingungen (z.B. Zeitdruck, Kurssettings, prekäre Arbeitsbedingungen) von TrainerInnen bzw. BetreuerInnen zu nennen, die einer qualitätsorientierten Arbeit in diesem Bereich entgegenstehen.[80] Denn qualitätsorientierte soziale Dienstleistungen und Zeitdruck sind ein Widerspruch, den auch die betroffenen älteren Arbeitsuchenden zu spüren bekommen. Insbesondere zu Beginn der Arbeitslosigkeit, wenn die Hoffnung auf einen Arbeitsplatz noch lebt, empfinden die Betroffenen die routinierte »Abwicklung« ihres Falles als sehr demotivierend. *»Die Unterstützung am Anfang war wirklich null!«* (Frau B, 53–54), fasst eine Betroffene ihre Erfahrungen zusammen und fordert eine intensivere Unterstützung vor allem zu Beginn der Arbeitslosigkeit. Darüber hinaus werden im Zuge restriktiver Maßnahmen von Seiten des AMS die Handlungen und Haltungen von BetreuerInnen als willkürlich erlebt. Daraus resultieren Abhängigkeits- und Unterordnungsverhältnisse, die sich negativ auf das Selbstwertgefühl und die Bereitschaft zur Eigeninitiative auswirken. Eine Betroffene beschreibt negative Erfahrungen mit einer Betreuerin des AMS wie folgt: *»Das hat man in Österreich vor siebzig Jahren erlebt, diese Einstellung, die immer dahinter steckt: ›Wenn sie qualifiziert sind, dann hätten sie schon einen Job.‹ Die ganze Art, unmöglich. Sie* [die Betreuerin, Anm.] *hat einen schlechten Ruf, und man sieht es ihr auch an, aber es gibt mehrere solche Leute im AMS.«* (Frau A, 280–286)

Obwohl die befragten älteren Arbeitsuchenden auch positive Erlebnisse mit BetreuerInnen schildern und Verständnis für die unter Zeitdruck agierenden Angestellten des AMS zeigen, empfinden sie ihre Abhängigkeit sowohl in Belangen der Arbeitsvermittlung (Jobvermittlung, Zuweisung von Maßnahmen etc.) als auch im Hinblick auf die Ausbezahlung von Unterstützungsleistungen als problematisch. Bezüglich der Unterstützungsleistungen von BetreuerInnen zeigen sich allerdings Stadt-Land-Unterschiede. Die Anonymität der Stadt wird als Hemmschuh verstanden, wenn es um die nötige Betreuungsintensität durch die AMS-MitarbeiterInnen geht: *»Wenn du am Land bist und du verlierst deinen Job und du bist dreimal beim Berater gewesen, dann weiß der, was du brauchst, weil da sitzen halt nur drei Leute oben, aber die drei haben meistens ihre Leute gekannt. Und das ist in der Stadt nicht mehr möglich, weil das ist nicht mehr überschaubar.«* (Frau B, 176–181)

80 Vgl. Kreiml 2007.

Sozial kompetente BetreuerInnen, die gleichzeitig ausreichend Zeit für jede einzelne Klientin und jeden einzelnen Klienten haben, die mit ihnen mögliche Jobangebote durchgehen und eventuell auch die Firmen vorab kontaktieren, also tatsächlich als JobvermittlerInnen fungieren, werden in diesem Zusammenhang von den Befragten gewünscht. Darüber hinaus sollen diese BetreuerInnen gleich zu Beginn der Arbeitslosigkeit gemeinsam mit den Betroffenen deren Stärken sowie darauf aufbauend mögliche künftige Arbeitsfelder herausarbeiten und ausschließen, was aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr leistbar ist. Aber auch bei länger andauernder Arbeitslosigkeit haben BetreuerInnen eine wichtige Rolle für ältere Arbeitsuchende. Sie können das Gefühl vermitteln, dass jemand hinter ihnen steht und sich auch um sie bemüht, und so ihre Motivation immer wieder aufs Neue antreiben: *»Man wünscht sich, wenn man schon fast am Resignieren ist, da wünscht man sich jemand, der einen bei der Hand nimmt und sagt: ›Schau, das wäre ein Weg für dich.‹«* (Frau K, 132–135)

Auch die Hilflosigkeit, in die man als AMS-KlientIn hineingeraten kann, wird kritisiert: *»Man muss irrsinnig dahinter sein, man muss sich irrsinnig gut auskennen, welche Möglichkeiten man hat. Wenn man da nicht wirklich versiert ist oder Quellen hat, die Tipps geben, da ist man auf verlorenem Posten.«* (Frau PS, 324–327)

Diese Hilflosigkeit kann z.B. dann entstehen, wenn nach der Kündigung nicht klar ist, welche öffentliche Stelle (Arbeitsmarktservice, Gebietskrankenkasse oder Pensionsversicherungsanstalt) für einen zuständig ist. Aber auch andere Situationen können zu Hilflosigkeit führen, nämlich vor allen Dingen solche, die nicht nachvollziehbar und zu wenig durchschaubar erscheinen: die Arbeitsmarktservice-Abrechungen beispielsweise, die Arbeitsuchende zwar laufend erhalten, aber nicht immer nachvollziehen können. Auch die Gründe für häufige BetreuerInnenwechsel werden von den Betroffenen als wenig transparent empfunden. In diesem Zusammenhang lässt sich zusammenfassend im Sinne der älteren Arbeitsuchenden feststellen, dass die Tätigkeiten des Arbeitsmarktservice transparenter und nachvollziehbarer aufgebaut und dass ein verstärktes Augenmerk auf Kontinuität gelegt werden sollte, insbesondere im Hinblick auf die Betreuung der KlientInnen (d.h. möglichst wenig BetreuerInnenwechsel, ausgenommen bei persönlichen Differenzen zwischen BetreuerIn und KlientIn).

Anforderungen stellen die befragten älteren Arbeitsuchenden auch an die Informationsweitergabe von TrainerInnen bzw. BetreuerInnen, da uninformierte BetreuerInnen als großes Hindernis für die Reintegration in den Arbeitsmarkt empfunden werden. Vor allem über die vorhandenen Möglichkeiten und Initiativen von öffentlicher Seite, die ältere ArbeitnehmerInnen dabei unterstützen, wieder in den primären Arbeitsmarkt einzutreten, sollte umfangreiches Wissen bei BetreuerInnen bzw. TrainerInnen vorhanden sein.

Auch ExpertInnen betonen vielfältige Kompetenzen, die von TrainerInnen / BetreuerInnen sowohl von älteren Arbeitsuchenden erwartet würden als auch notwendig wären, um qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten. Sie benötigen umfangreiches Hintergrundwissen über den Arbeitsmarkt und die Situation Älterer sowie die Qualifikation, auf spezifische Erfahrungen Älterer eingehen zu können. Insgesamt sind als wesentliche Berufsvoraussetzungen folgende Kompetenzen zu nennen: ein hohes Maß an Eigenreflexion, insbesondere im Hinblick auf

eigene Vorurteile gegenüber Älteren; Frustrationstoleranz, was den Umgang mit Absagen und das Erleben von Abwertung der TeilnehmerInnen betrifft; ein dem Alter der TeilnehmerInnen angepasstes Alter der TrainerInnen sowie Achtung und Anerkennung der Erfahrung und des Wissens von Älteren. Einige ExpertInnen betonen darüber hinaus, dass enge Kontakte zu Unternehmen, die zur Stellenvermittlung genutzt werden können, von großer Bedeutung sind. Auch eine gute Dreiecksbeziehung zwischen AMS-BeraterInnen, TrainerInnen und Arbeitslosen spielt eine wichtige Rolle für eine erfolgreiche Reintegration von Älteren in den Arbeitsmarkt.

#### 5.2.2.6 Rechtliche/Formale Beratung

Luise Brandstetter ortet derzeit noch Versäumnisse in der formalen/rechtlichen Beratung von älteren Arbeitslosen. Sinnvoll wäre das Angebot eines Individualcoachings, das unter anderem folgende Fragen behandelt: »Wie lange muss ich noch arbeiten für meine Pension? Was bedeutet Selbständigkeit mit 50, wenn ich keinen Job mehr finde? Auf welchem Niveau liegt mein Gehalt nach dem Kollektivvertrag?«

#### 5.2.2.7 Wiedereinstieg und Ausstieg

Für die Einstiegsphase in den Beruf empfiehlt Evelyn Wohlschläger, den Älteren mehr Zeit zu geben, da sie schwerer mit Druck und Hektik zurechtkommen und mehr Zeit brauchen, um sich an neue Prozesse anzupassen: *»Das heißt aber nicht, dass Ältere im Endeffekt weniger leistungsstark sind, sondern* [das] *betrifft nur den Übergang.«* (Evelyn Wohlschläger)

Auch Alois Deutschmann betont die Unterstützung von Einstiegsmodellen wie Arbeitsanbahnung und gute Begleitung von Übergängen. Wenngleich die Eingliederungsbeihilfe für die Arbeitsvermittlung sehr hilfreich sein könne,[81] reiche die Übernahme von Kosten für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Älteren nicht aus. Die Kostenübernahme führt sogar ganz im Gegenteil oftmals zu der Situation, dass Firmen Arbeitsuchende nicht mehr nach deren Qualifizierung einstellen, sondern nach ihrer Förderhöhe. Ganz konzentriert auf den Aspekt des Vermittlungserfolges betont Erich Gerog Wresounig dagegen: *»Das Arbeitslosengeld und das Geld für sechsmonatige Schulungen sollte besser an Unternehmen zusätzlich zur Eingliederungsbeihilfe gehen, damit diese im ersten Jahr weniger Kosten für den betreffenden Arbeitnehmer hätten. Das Geld wäre so sinnvoller angewandt.«* (Erich Georg Wresounig)

Davon abgesehen sei es wichtig, so Deutschmann, auch Ausstiegsmodelle zu unterstützen, sowohl in die Arbeitslosigkeit als auch in die Pension. Rudolf Moder spricht in diesem Zusammenhang von Übergangsarbeit, die für jene kleine Gruppe, der nur noch zwei bis drei Jahre bis zur Pension bleiben, sinnvoll wäre.

81 Vorausgesetzt Arbeitsuchende nutzen sie als Zusatzbonus und stellen sie nicht in den Vordergrund, und Arbeitgeber gehen entsprechend mit ihr um.

# 6 Resümee: Eckpfeiler und Zielgruppen

Mit Hilfe der ExpertInneninterviews und der qualitativen Befragung von Betroffenen konnten die Situation, Probleme und Bedürfnisse von älteren Arbeitsuchenden sowie Anforderungen an die Maßnahmengestaltung umfassend beschrieben werden. Da das besondere Augenmerk der Untersuchung auf den Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende liegt, werden im Folgenden wesentliche Eckpfeiler, nach denen Maßnahmen für diese Zielgruppe strukturiert werden sollten, dargestellt.

**Übersicht 2: Eckpfeiler der Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende**

| | |
|---|---|
| Anforderungen an TrainerInnen/ BetreuerInnen | Hintergrundwissen über Arbeitsmarkt, soziale Kompetenz, Reflexionsvermögen, Frustrationstoleranz, Achtung und Anerkennung der Erfahrung von älteren Arbeitsuchenden, Altersanpassung (soll in etwa dem Alter der Betroffenen entsprechen), enge Unternehmenskontakte und Vermittlungskompetenz |
| Bedarfs- und Praxisorientierung | Praktische Verwertbarkeit von Maßnahmen am Arbeitsmarkt mitdenken und fördern, verstärkte Zusammenarbeit mit Arbeitgebern vor dem Setzen von Qualifizierungsmaßnahmen |
| Förderung von Eigeninitiative, Selbstverantwortung und Selbstwert | Möglichkeit des aktiven »Sich-Einbringens« statt passiven »In-Kurse-Steckens«; Wertschätzung von Erfahrung statt Abwertung von Alter; Ermöglichung des sozialen Austauschs mit Personen in ähnlicher Lage |
| Gesundheitsorientierung | Gesundheitschecks zur Erfassung der Leistungs- bzw. Arbeitsfähigkeit; Gesundheitsförderung während der Arbeitslosigkeit zur Ankurbelung von Motivation und Leistungsfähigkeit; Gesundheit als theoretischer Kursinhalt (insbesondere für Frauen) |
| Gruppenzusammensetzung | altershomogene Gruppen in spezifischen Themenbereichen (z.B. EDV) und als Möglichkeit des gegenseitigen Austauschs und Stärkung des Selbstwertgefühls; wenn organisatorisch möglich und inhaltlich sinnvoll, daneben auch andere Gruppenkonstellationen anbieten: z.B. berufs-, branchen-, themen-, geschlechts-, qualifikationsspezifisch |
| Individuelle Bedürfnisorientierung | ausreichende Zeitressourcen für »Contracting-Phase«; Berücksichtigung individueller Erfahrungen und Bedürfnisse als Grundlage für Arbeitsvermittlungs- und/oder Qualifizierungsmaßnahmen |
| Lehr- und Lernmethodenanpassung | Vermittlung des praktischen Nutzens von Lernen (Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt); Realitätsnähe von Methoden (keine abstrakten »Spiele«), Nutzung von unterschiedlichen (oft langjährigen) Erfahrungen durch gegenseitige Weitergabe von Kompetenzen |
| Rechtliche/formale Beratung | Gezielte Individualcoachings für ältere Arbeitsuchende, in welchen über rechtliche und formale Bedingungen informiert wird, die auf die Einzelperson sowie auf spezifische Arbeits- und Lebenssituationen abgestimmt sind |
| Sonstige Rahmenbedingungen | Ausreichende Zeitressourcen (für Kurse, Trainings, Betreuung etc.), Kontinuität der Betreuung, systematische und kontinuierliche Begleitung der Arbeitsuchenden auch in Übergangsphasen, gute Dreiecksbeziehung zwischen AMS-BeraterInnen, TrainerInnen und Arbeitsuchenden |
| Zielgruppenorientierung | Grundsätzliche Abstimmung der Maßnahmen auf die Lage und Einstellungen arbeitsmarktferner bzw. arbeitsmarktmotivierter älterer Arbeitsuchender; daneben auch Berücksichtigung von Geschlecht, Bildungsstand/sozialer Schicht, Muttersprache, Beruf/Branchen |

Darüber hinaus gilt es, die besondere Arbeits- und Lebenssituation von älteren Arbeitsuchenden nicht nur im Rahmen der Biographiearbeit innerhalb einer Maßnahme, sondern auch als Orientierung für das Setzen von Maßnahmen zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund werden vier spezifische Zielgruppen von älteren Arbeitsuchenden beschrieben (siehe Übersicht 3), die je unterschiedliche Ausprägungen von Einstellung zur Arbeit, Motivation und Einstellung zu Qualifikation aufweisen, was bei der Gestaltung von Maßnahmen Berücksichtigung finden sollte.

Im Hinblick auf die Maßnahmengestaltung ist dabei anzumerken, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit ebenfalls eine wichtige Rolle für die Arbeitsmarktintegration spielt. Da mit länger andauernder Arbeitslosigkeit die Motivation und der Selbstwert der Arbeitsuchenden massiv zurückgehen und Resignation sowie damit verbunden psychische Beeinträchtigen auftreten können, müssen zunehmend Maßnahmen zur Motivation und Aktivierung, zum Aufbau des Selbstwertes sowie zur Gesundheitsförderung ergriffen werden. Darüber hinaus gewinnen Beschäftigungsmöglichkeiten im sekundären Arbeitsmarkt eine höhere Bedeutung, wenn der direkte Schritt in den ersten Arbeitsmarkt kaum möglich erscheint. Davon abgesehen gilt es zu beachten, dass ein solcher (wie in der Übersicht 3 dargestellter) Raster niemals statisch und dogmatisch angewendet werden darf. Er kann eine Orientierungshilfe sein, wenn darüber nachgedacht wird, welche Maßnahmen und Strategien für welche Personengruppe sinnvoll wären, welche Hintergründe Berücksichtigung finden sollten. Darüber hinaus ist aber immer wieder von Fall zu Fall zu überprüfen, ob spezifische Maßnahmen passen oder im Hinblick auf individuelle Bedürfnisse adaptiert werden müssen. Denn auch ein gering qualifizierter, resignierter, männlicher Arbeiter kann insbesondere nach Aufbau des Selbstwertes sowie nach Motivations- und Aktivierungsarbeit Interesse an fachlicher Weiterbildung entwickeln, um einen spezifischen Beruf ergreifen zu können.

**Übersicht 3: Zielgruppen bei Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende**

| Personenkreis | Einstellung zu Arbeit | Motivation | Einstellung zu Qualifikation | Strategien | Maßnahmen |
|---|---|---|---|---|---|
| Primär Männer, tendenziell geringere Qualifikation, zum Teil langjährige Arbeitstätigkeit in einem Betrieb | Enttäuscht bis resigniert | Gering | Ablehnende Haltung, sehen keinen Sinn/Nutzen in Qualifizierung (eher bildungsferne Schichten) | • Stärkung des Selbstwertes<br>• Gesundheitschecks (subjektiv und objektiv)<br>• Motivations- und Aktivierungsarbeit<br>• Information darüber, warum Arbeitsuche sinnvoll sein könnte<br>• Förderung und Herausarbeiten beruflicher Zukunftsvorstellungen<br>• Qualifizierung nur mit konkretem Ziel am Arbeitsmarkt und praxisbezogen (nicht theoretisch)<br>• Kontakte zu Unternehmen knüpfen | • Individuelles Coaching (Selbstwert, Motivation, Aktivierung)<br>• Gruppenmaßnahmen zur Arbeitsmarktorientierung<br>• Maßnahmen zur Gesundheitsförderung<br>• Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung<br>• SÖBs<br>• Implacement-Stiftungen (wenn gewisse Qualifizierungsbereitschaft gegeben) |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Primär Männer, tendenziell höher qualifiziert, meist langjährige Arbeitstätigkeit in einem Betrieb | Hohe Ansprüche an die Arbeit (keine Über- und Unterforderung) und an das Gehalt | Mittel | Qualifizierung nur dann, wenn inhaltlich anspruchsvoll | • Gesundheitschecks (subjektiv und objektiv)<br>• Herausarbeiten von insb. beruflichen Erfahrungen/Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt einsetzbar sind<br>• Herausarbeiten von beruflichen Zukunftsvorstellungen<br>• Auf Qualifikationserfordernisse für konkreten Beruf aufmerksam machen<br>• Kontakte zu Unternehmen knüpfen und Qualifizierungsschritte setzen | • Individuelles Coaching (Erfahrungen, Kompetenzen, Möglichkeiten am Arbeitsmarkt)<br>• Gruppenmaßnahmen zur Arbeitsmarktorientierung<br>• Maßnahmen zur Gesundheitsförderung<br>• Implacement-Stiftungen<br>• ausgewählte spezielle Fachkurse, (bei Interesse auch Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung) |
| Primär Frauen, eher im höher gebildeten Bereich, können sich nach Phasen der Betreuung wieder voll und ganz der Arbeit widmen | Herausforderung, Arbeit hat Lebenssinn und ist Lebensaufgabe | Hoch | Prinzipielle Offenheit gegenüber Qualifizierung, sehen auch sozialen Wert | • Gesundheitschecks (subjektiv und objektiv)<br>• Herausarbeiten von beruflichen und insb. außerberuflichen Erfahrungen und Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt einsetzbar sind<br>• Stärkung des Selbstbewusstseins<br>• Herausarbeiten von beruflichen Zukunftsvorstellungen<br>• Verknüpfung von Erfahrungen/Kompetenzen mit Berufsvorstellungen und Ableitung von Qualifikationserfordernissen<br>• Qualifizierungsschritte setzen, Unternehmen kontaktieren | • Individuelles Coaching (Erfahrungen, Kompetenzen, Möglichkeiten am Arbeitsmarkt)<br>• (Frauenspezifische) Gruppenmaßnahmen zur Arbeitsmarktorientierung<br>• Maßnahmen zur Gesundheitsförderung<br>• Implacement-Stiftungen<br>• ausgewählte spezielle Fachkurse<br>• Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung |
| Primär Frauen, eher geringere Qualifikation, brauchen noch Pensionsjahre, Familie hat gegenüber Erwerbsarbeit Priorität | Notwendigkeit, haben keine hohen Ansprüche an Arbeit, soll aber möglichst vereinbar mit dem Familienleben sein | Mittel | Pragmatische Einstellung gegenüber Qualifizierung, sehen gewissen sozialen Wert, besuchen sie aber in erster Linie, um finanzielle Unterstützung nicht zu verlieren | • Gesundheitschecks (subjektiv und objektiv)<br>• Motivations- und Aktivierungsarbeit<br>• Herausarbeiten von beruflichen und insb. außerberuflichen Erfahrungen und Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt einsetzbar sind<br>• Stärkung des Selbstbewusstseins<br>• Herausarbeiten von beruflichen Zukunftsvorstellungen unter Berücksichtigung des damit verbundenen Aufwandes<br>• Verknüpfung von Erfahrungen/Kompetenzen mit Berufsvorstellungen und Ableitung von Qualifikationserfordernissen<br>• Kontakte mit Unternehmen aufnehmen, wenn notwendig kurzfristige Qualifizierungsschritte setzen | • Individuelles Coaching (Motivation, Aktivierung, Selbstbewusstsein)<br>• (Frauenspezifische) Gruppenmaßnahmen zur Arbeitsmarktorientierung<br>• Maßnahmen zur Gesundheitsförderung<br>• Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung<br>• Implacement-Stiftungen<br>• ausgewählte spezielle Fachkurse und Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung (wenn Interesse/Bereitschaft dafür gegeben) |

Eine Verbindung zum ersten Teil der Untersuchung ergibt sich hier insofern, als bei dieser zielgruppenspezifischen Auflistung zwar grobe Maßnahmenvorschläge angeführt sind, aber die mannigfachen Möglichkeiten der Maßnahmengestaltung bei weitem nicht ausgereizt sind. Unter Berücksichtigung der (in spezifischen Situationen) Erfolg versprechenden nationalen wie europäischen Maßnahmen, die im ersten Teil der Studie vorgestellt wurden, können konkrete Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende angewandt und weiterentwickelt werden.

Es reicht aber nicht aus, Maßnahmen allein auf Ebene der Arbeitsuchenden anzubieten, vielmehr sollen diese auf mehreren Ebenen gleichzeitig stattfinden. In Unternehmen muss Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung gerade vor dem Hintergrund der »Überalterung« von Betrieben vorangetrieben werden. Darüber hinaus sind weitere (betriebliche) Maßnahmen zur Prävention von Arbeitslosigkeit im Alter zu setzen, in welchen Aspekte der Gesundheitsförderung, des Diversity Managements und der Generationenbalance Beachtung finden. Auf politischer Ebene geht es darum, Programme und Konzepte für Ältere am Arbeitsmarkt zu entwickeln, die neben Prävention und Integration auch Ausstiegsmodelle aus dem Arbeitsmarkt beinhalten. In der Phase der Konzeptentwicklung können insbesondere Sozial- und Wirtschaftsforschung durch Wissensakkumulation und die Durchführung von nationalen und internationalen empirischen Studien einen wichtigen Beitrag leisten.

Als idealtypisches Beispiel einer solchen Maßnahmenkonzeption kann die Implacement-Stiftung Steiermark »Erfahrung zählt« genannt werden. Alois Deutschmann beschreibt die Vorteile dieser Maßnahme wie folgt: *»Wir arbeiten erstens unmittelbar mit Betroffenen und ihren individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen, machen sie fit für ihren spezifischen Arbeitsmarkt; setzen zweitens Maßnahmen und führen Projekte gemeinsam mit Unternehmen durch (zum Beispiel Altersanalysen, Personalentwicklungsmaßnahmen, Führung als zentrales Thema, Trainings zu altersspezifischen Fragestellungen, wie zum Beispiel: ›Wie manage ich Erfahrung?‹); entwickeln drittens Konzepte für die politische Ebene (zum Beispiel altersgerechte Arbeitswelt Steiermark) und eignen uns viertens theoretisches Hintergrundwissen an und führen Studien sowie Recherchen zu spezifischen Themen durch (zum Beispiel Age Management, Demographie und Standortnachteile).«* (Alois Deutschmann)

# 7 Literatur

Buchegger, Reiner / Kränzl-Nagl, Renate (1999): Bezahlte und unbezahlte Arbeit aus soziologischer Sicht. In: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (Hg.): Österreichischer Familienbericht 1999, Band 2: Familien- und Arbeitswelt: Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit, Wien.

Franzen, Axel / Hartmann, Josef (2000): Die Partnerwahl zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Eine empirische Studie zum Austausch von physischer Attraktivität und sozialem Status. In: Thomas Klein (Hg.): Partnerwahl und Heiratsmuster. Sozialstrukturelle Voraussetzungen der Liebe, Opladen, Seite 183–206.

Froschauer, Ulrike (1992): Das qualitative Interview zur Analyse sozialer Systeme, Wien.

Götz, Rudolf / Naylon, Isabel / Natter, Ehrenfried (2005): Active Ageing – Recherchestudie zu Good Practice, im Auftrag des AMS Österreich, Wien.

Hanika, Alexander / Lebhart, Gustav / Marik, Stephan (2003): Bevölkerung Österreichs im 21. Jahrhundert, Statistik Austria, Wien.

Horejs, Irene (1999): Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen. Europäische Erfahrungen und Beispiele, ÖSB-Unternehmensberatung GesmbH (Hg.), Wien.

Hooshmandi-Robia, Bettina (2004): AGE MANAGEMENT – Modelle zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen, Graz.

Huber, Helga (2005): Coaching – Die Territorialen Beschäftigungspakte bieten zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt. In: update_fokus. Abrufbar unter: www.esf.at/cms/wp-content/uploads/2005_september_esf_update_16.pdf [11.1.2011].

Jahoda, Marie / Lazarsfeld, Paul Felix / Zeisel, Hans (1997): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langdauernder Arbeitslosigkeit, 13. Auflage, Frankfurt am Main.

Kieselbach, Thomas / Beelmann, Gert (2006): Arbeitslosigkeit und Gesundheit: Stand der Forschung. In: Alfons Hollederer, Helmut Brand (Hg.): Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit, Bern / Göttingen / Toronto / Seattle, Seite 13–34.

Kistler, Ernst / Hilpert, Markus (2001): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 3–4/2001, Seite 5–13.

Koller, Barbara / Bach, Hans-Uwe / Brixy, Udo (2003): Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit, IAB Werkstattbericht Nr. 5 vom 16.4.2003.

Kreiml, Thomas (2007): Lernende begleiten, ist wichtig – die Rahmenbedingungen dafür sind es nicht? Neue Lernumgebungen versus Arbeitsrealität von ErwachsenenbildnerInnen im arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenbereich. In: erwachsenenbildung.at. Das Fachmagazin für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe Nr. 2, November 2007.

Naegele, Gerhard (2001): Demographischer Wandel und »Erwerbsarbeit«. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 3–4/2001, Seite 3f.

Nave-Herz, Rosemarie (2004): Ehe- und Familiensoziologie. Eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde, Juventa Verlag, Weinheim / München.

Peuckert, Rüdiger (2005): Familienformen im sozialen Wandel, Wiesbaden.

Scoppetta, Anette / Michalek, Wolfgang / Maier, Dirk (2006): Pakte-Grünbuch Ältere. Zentrum für soziale Innovation, Wien.

Sellner, Marie (2003): Studieren mit Kind – eine theoretische und empirische Untersuchung über »Studieren mit Kind« als Lebensmodell, in seiner Bedeutung für die Studienzeit und den Berufsverlauf, Frankfurt am Main.

Sommer, Carola / Künemund, Harald / Kohli, Martin (2004): Zwischen Selbstorganisation und Seniorenakademie. Die Vielfalt der Altersbildung in Deutschland. Beiträge zur Alterns- und Lebenslaufforschung (Hg. Martin Kohli). Band 4. Berlin: Weißensee Verlag. Abrufbar unter: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/bildung-im-alter,property=pdf.pdf [11.1.2011].

Statistik Austria (2006): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2004, Wien.

Strauss, Anselm (1998): Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung, München.

Tenambergen, Thomas (2002): Offensive für Ältere – Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. In: arbeitsdruck – Forum für soziale Arbeitsmarktpolitik, Nr. 36, 16. Jahrgang, November 2002. Abrufbar unter: www.paritaet-nrw.org/content/e13324/e16361/e17853/e17917/ [10.1.2011].

Vogt, Marion (2003): Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer. Erfahrungen in ausgewählten EU-Ländern, Forba-Forschungsbericht 9, Wien.

Vogt, Marion (2006): Politische Maßnahmen für die Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt in Österreich, Forba, Wien.

Wächter, Hartmut (2006): Herausforderungen an die betriebliche Personalpolitik durch den demographischen Wandel. In: Demographische Entwicklung – Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsmarkt in der Großregion. Dokumentation zum zweiten Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, Luxemburg.

# 8 Anhang

## 8.1 ExpertInnen-Leitfaden

**Einleitung:** Das AMS Österreich hat das Forschungsinstitut **abif** (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung) damit beauftragt, ein Forschungsprojekt zu Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende durchzuführen. Wir möchten Sie in diesem Zusammenhang gerne als Experte / Expertin interviewen.

**1. Arbeitsmarkt für ältere Arbeitsuchende**

a) Wie sieht heute die Situation für Ältere am Arbeitsmarkt konkret aus?
b) Inwiefern haben sich die Probleme, die Ältere am Arbeitsmarkt haben, verändert?
c) Inwiefern haben sich die Anforderungen an Ältere am Arbeitsmarkt verändert, und worauf ist das zurückzuführen?

**2. Bedürfnisse und Probleme von älteren Arbeitsuchenden**

a) Was sind die spezifischen Bedürfnisse von älteren Arbeitslosen?
b) Welche Problematiken sind für ältere Arbeitsuchende kennzeichnend?

**3. Maßnahmen für Ältere**

a) Was hat sich in den letzten Jahren in Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende verändert? Worauf wird heute mehr Wert gelegt bzw. genauer geschaut als früher?
b) Was muss bei Maßnahmen speziell für die Zielgruppe Älterer berücksichtigt werden?
c) In welchen Bereichen (z.B. Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, Placement, Qualifizierung) gibt es derzeit umfangreiche Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende, und wo gibt es noch Aufholbedarf?
d) Worin sehen Sie den spezifischen Beitrag Ihrer Maßnahme zur Verbesserung der Situation von älteren Arbeitsuchenden?
e) Welche konkreten Erfahrungen haben Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit in Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende bisher gesammelt? Was sollte beachtet werden? Was sollte weiterentwickelt werden? Was sollte künftig vermieden werden?
f) Wie sollten sich künftig Fördermaßnahmen für ältere Arbeitsuchende von denen für andere Zielgruppen unterscheiden? Was sind Erfolgsfaktoren bzw. Barrieren für Maßnahmen, die auf ältere Arbeitsuchende zugeschnitten sind?
g) Welche Wunschvorstellungen für die Zukunft haben Sie in Bezug auf ältere Arbeitsuchende? Welche (politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen) Maßnahmen bzw. Veränderungen müssten eingeleitet werden, dass diese Vorstellungen Realität werden?

***Anmerkung:*** *Im Rahmen des Projektes führen wir auch Interviews mit Betroffenen durch, deren Identität ebenso wie die konkrete besuchte Maßnahme allerdings anonymisiert wird. Könnten Sie uns eine Person vermitteln, die Ihre Maßnahme besucht hat und entweder schon einen Job gefunden hat bzw. noch auf der Suche ist?*

**Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!!!**

## 8.2 Leitfaden für qualitative Interviews mit Betroffenen

**Einleitung:** Das AMS Österreich hat das Forschungsinstitut **abif** (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung) damit beauftragt, ein Forschungsprojekt zu Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende durchzuführen. Wir möchten Sie in diesem Zusammenhang gerne als (ehemalige/n) ältere/n Arbeitsuchende/n interviewen. Das Interview wird in Form eines Gesprächs stattfinden. Ich werde nur wenige Fragen stellen und Sie haben die Möglichkeit, mir ausführlich über Ihre Erfahrungen als ältere/r Arbeitsuchende/r zu erzählen. Das Gespräch ist anonym: Das heißt, dass Ihr Name ebenso wie andere Angaben (Ort, andere Namen, besuchte Maßnahmen), die auf Ihre Person schließen lassen, anonymisiert (d.h. im Text verändert) werden. Aus auswertungstechnischen Gründen wird das Gespräch auf Tonband aufgezeichnet.

1. **Wie ist es dazu gekommen, dass Sie ihre letzte Arbeitsstelle verloren haben?**
   a) Wie lange waren Sie davor in dem Betrieb beschäftigt? Wie verbunden fühlten Sie sich Ihrem ehemaligen Arbeitgeber?
   b) Welche Erfahrungen haben Sie davor mit Arbeitsplatzwechsel bzw. Arbeitslosigkeit gesammelt? Inwiefern unterschieden sich diese von der Zeit Ihrer Arbeitslosigkeit nach dem letzten Arbeitsplatzverlust?

2. **Wie gingen Sie in der ersten Zeit Ihrer (letzten) Arbeitslosigkeit mit der Situation um?**
   a) Mit welchen Problemen und Schwierigkeiten waren Sie konfrontiert?
   b) Welche neuen Möglichkeiten und Chancen taten sich auf?
   c) Welche Unterstützung hätten Sie damals gebraucht? Worauf hätten Sie verzichten können?

3. **Inwiefern veränderte sich Ihre (finanzielle, familiäre, persönliche etc.) Situation mit fortdauernder Arbeitslosigkeit?**

4. **Welchen Einfluss hatte die Arbeitstätigkeit und spätere Arbeitslosigkeit auf Ihre körperliche und geistige Gesundheit?**
   a) Wie ging es Ihnen während der letzten Arbeitsjahre gesundheitlich?
   b) Inwiefern hat sich Ihr körperlicher und geistiger Gesundheitszustand seit der Arbeitslosigkeit verändert?

c) Inwiefern fühlen Sie sich aufgrund Ihrer körperlichen und psychischen Belastbarkeit in der Lage, bestimmte Jobs auszuüben, bzw. inwiefern fühlen Sie sich nicht mehr in der Lage, bestimmte Arbeitstätigkeiten zu verrichten?

**5. Wie erging es Ihnen bei der Arbeitsuche?**

a) Was taten Sie, um wieder einen Arbeitsplatz zu finden?
b) Wie erlebten Sie das Arbeitsmarktservice? Welche Angebote / Unterstützung gab es seitens des Arbeitsmarktservice?
c) Welche Erfahrungen haben Sie bei Ihren Bewerbungen gemacht?
d) Welche Bedeutung hatte Ihr soziales Umfeld (Freunde, Bekannte, Familie) bei der Arbeitsuche?
e) Welche Unterstützung hätten Sie damals gebraucht (bzw. bräuchten Sie heute)? Worauf hätten Sie verzichten können (bzw. könnten Sie heute verzichten)?

**6. Welche Bedeutung hatte (bzw. hat) die Teilnahme an Maßnahmen (Kursbesuche, Tätigkeiten in Sozialökonomischen Betrieben oder Stiftungen etc.) während Ihrer Arbeitslosigkeit?**

a) Welche Erwartungen und Befürchtungen hatten Sie in Bezug auf die Teilnahme an Maßnahmen? Aus welcher Motivation nahmen Sie an Maßnahmen teil? Inwiefern gab es hier Unterschiede zwischen unterschiedlichen Maßnahmen?
b) Welche Erfahrungen sammelten Sie? Mit welchem Engagement gingen Sie in die Maßnahme/n? Wie erlebten Sie das Engagement Ihrer TrainerInnen bzw. BetreuerInnen? Wie erlebten Sie den Inhalt der Maßnahme/n? Wie erlebten Sie die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen der Maßnahme/n und den zeitlichen Ablauf?
c) Was brachte der Besuch der Maßnahme/n für Ihre weitere Arbeitsplatzsuche? Inwiefern konnten Sie Positives bzw. Negatives aus der / den Maßnahme/n mitnehmen? Welche Maßnahmen waren Ihrer Erfahrung nach eine wirkliche Unterstützung für die Arbeitsuche und welche waren es nicht? Welche Ursachen gibt es dafür?
d) Inwiefern veränderte sich Ihre Einstellung zur Teilnahme an Maßnahmen mit fortdauernder Arbeitslosigkeit? Welche spezifischen Maßnahmen hätten Sie nach längerer Arbeitslosigkeit gebraucht (bzw. brauchen Sie heute)? Inwiefern unterschieden sich diese von Maßnahmen, die zu Beginn der Arbeitslosigkeit sinnvoll sind?

**7. Abschluss: Welche Erwartungen haben Sie an Ihre berufliche Zukunft? Wie wollen Sie Ihre kommenden Arbeitsjahre gestalten?**

**Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!!!**

## Publikationen der Reihe »AMS report« …

AMS report 72/73

*Karin da Rocha*

**Lernbedingungen in beruflichen Grundausbildungen und Höherqualifizierungen für ältere Fachkräfte am Beispiel der Metallindustrie**

ISBN 978-3-85495-253-8

AMS report 74

*Nadja Bergmann, Claudia Sorger, Petra Wetzel*

**Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt XII: »Ich wollte die Chance zur Ausbildung nutzen, um nicht ein Leben lang Hilfsarbeit zu machen«**

Befragung von FEM-Implacement-Teilnehmerinnen in Oberösterreich

ISBN 978-3-85495-254-6

AMS report 75

*Volker Eickhoff, Reinhold Gaubitsch, Günter Nowak*

**Bildungs- und Berufsberatung in Österreich**

ISBN 978-3-85495-255-4

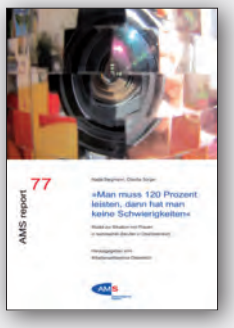
AMS report 76

*Günter Nowak*

**Monitoring Matura**

Empirische Erhebungen zur Bildungs- und Berufswahl von österreichischen MaturantInnen

ISBN 978-3-85495-256-2




AMS report 77

*Nadja Bergmann, Claudia Sorger*

**»Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«**

Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich

ISBN 978-3-85495-257-0

AMS report 78

*Karin Steiner, Andrea Poschalko*

**Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung**

Eine exemplarische Synopse nationaler und internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung von Bildungs- und BerufsberaterInnen

ISBN 978-3-85495-258-9

AMS report 79

*Eva Heckl, Andrea Dorr, Céline Dörflinger, Christina Enichlmair*

**Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen**

Internationale Good-Practice-Beispiele

ISBN 978-3-85495-259-7

AMS report 80

*Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün*

**AMS Standing Committee on New Skills**

Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnengruppen

ISBN 978-3-85495-447-6

# www.ams.at/karrierekompass
# www.ams.at/berufsinfo

## … sind die Internet-Adressen für Berufsinformationen

Unter den oben genannten Internet-Adressen stehen Ihnen aktuelle Berufsinformationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot.
- Eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können.
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen.
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausklick erobern.

**EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!**

## Beispiele der Online-Infos des AMS:

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl, ist der *Berufskompass* die richtige Adresse.

Das *AMS-Qualifikationsbarometer* zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

Im *AMS-Berufsinformationssystem* erfahren Sie, welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Im *AMS-Berufslexikon* online können Sie detaillierte Beschreibungen einer Vielzahl von Einzelberufen aus allen Bildungsebenen aufrufen.

Die *AMS-Weiterbildungsdatenbank* bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

Für die Zielgruppe älterer Arbeitsuchender gibt es eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die – nach einer einleitenden vergleichenden Diskussion internationaler Daten zum Thema »Ältere am Arbeitsmarkt« – im ersten Teil dieses Berichtes näher vorgestellt werden. Diese Maßnahmen sollen die Chancen einer Wiedereinstellung erhöhen. Angeführt werden nationale und internationale Stiftungsmodelle, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, bewusstseinsbildende Maßnahmen, aber auch Maßnahmen / Instrumente wie etwa Sozialökonomische Betriebe (SÖBs) und Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen.

Der zweite Teil des Berichtes umfasst Ergebnisse einer empirischen Studie zum Thema »Arbeitslosigkeit von Älteren und Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit«. Die Ergebnisse basierend auf ExpertInneninterviews wie auch qualitativen Interviews mit älteren Arbeitsuchenden konzentrieren sich einerseits auf die Positionen von Älteren am Arbeitsmarkt. Die Selbsteinschätzung der Arbeitsuchenden selbst wird hierbei durch die Perspektive der ExpertInnen erweitert. Andererseits werden Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende aus Sicht der TeilnehmerInnen und ExpertInnen analysiert und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Dadurch, dass der Bericht sich der Situation älterer Arbeitsuchender von unterschiedlicher Seite nähert, soll es den LeserInnen ermöglicht werden, die besonderen Bedürfnisse dieser Bevölkerungsgruppe in ihrer Vielfalt zu erfassen.

Beide Berichtsteile wurden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (abif; www.abif.at) erstellt.

**www.ams-forschungsnetzwerk.at**
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-448-4