

Vom Erwerbsleben in den „Ruhestand“?

DER UMGANG MIT DEM ÜBERGANG

Dokumentation der Tagung am 29.4.2004

Inhalt:

Elisabeth Wappelhammer/Andrea Wolf Zusammenfassung	Seite 3
Einführung durch Bundesminister Herbert Haupt Franz Kolland:	Seite 8
Übergänge und Verläufe in der mittleren Lebensphase	Seite 13
Arbeitsgruppen: Lebensläufe, Lebenslagen	Seite 29
Heinz Blaumeiser: Vorbereitung auf den Übergang	Seite 31
Margit Grilz-Wolf: Ein kurzer Blick auf zwei spezifische Felder: Ältere MigrantInnen und Freiwilligenarbeit in Österreich	Seite 36
Irene Kloimüller: Die Rolle der Arbeitswelt	Seite 40
Manfred Krenn: Rahmenbedingungen längerer Lebensarbeitszeiten	Seite 44
Weiterführende Fragen	Seite 50
TeilnehmerInnen und InteressentInnen	Seite 54

Vom Erwerbsleben in den „Ruhestand“

DER UMGANG MIT DEM ÜBERGANG

Normalerweise erfolgt der Übergang in den Ruhestand abrupt. Eine Kultur des Übergangs, ein Gleiten von einer Lebensphase in die nächste, wird in Österreich nur wenig gepflegt. Das EQUAL - Projekt AEIOU – Arbeitsfähigkeit Erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen hat daher zusammen mit dem Österreichischen Institut für Erwachsenenbildung eine Tagung zum Thema „Vom Umgang mit dem Übergang“ veranstaltet. Diese Tagung lud dazu ein, Reichtum und Vielfalt an Perspektiven sichtbar zu machen. Ihr Ziel war eine interdisziplinäre Standortbestimmung – quer zu den Fachbereichen Arbeit, Bildung und Soziales. Die zur Tagung geladenen ExpertInnen aus unterschiedlichen Disziplinen stellten Ansätze zu einem besseren Umgang mit dem Übergang vor und betonten die Bedeutung von alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen.

Sensible Phasen

Dr. Rosemarie Rerych, Leiterin des Projekts AEIOU, verwies in ihrem Eingangsstatement auf die Bedeutung von Übergangsritualen: „Übergangsphasen sind äußerst sensible Phasen. Sie bedeuten Abschiednehmen von Gewohntem und Vorbereitung auf Neues. Das ist manchmal sehr schwierig. Daher sollten wir Übergangsphasen wesentlich mehr Aufmerksamkeit schenken.“

Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland vom Ludwig-Boltzmann-Institut für Sozialgerontologie und Lebenslauforschung betonte die Bedeutung der individuellen Lebenslaufplanung und der Erwartungen und Erfahrungen der jeweiligen Generation bei der Übergangsplanung.

Eine österreichische Studie aus Tirol weist darauf hin, dass Menschen heute im Durchschnitt um zwei Jahre früher in Pension gehen, als sie es tatsächlich selber wünschen. Eine amerikanische Studie zeigt jedoch auch, dass heutzutage Jüngere früher mit der Planung des Ruhestandes beginnen. – Mit der Folge, dass sie sich auch tatsächlich früher aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

In etwa zehn Jahren wird die Bevölkerungsgruppe der über 45-Jährigen das Berufsleben in einer Weise prägen, wie wir es heute noch kaum vorstellen können. Altersdiskriminierung und das traditionelle Modell des Übergangs von 100% Arbeit in 100% Ruhestand werden diesem demografischen Wandel in keiner Weise gerecht. Die Herausforderung der nächsten Jahrzehnte ist es, eine neue Kultur zu entfalten, in der Altersunterschiede als Bereicherung gesehen und die Stärken der reifen Menschen in Arbeit und gesellschaftlichem Leben erkannt und gefördert werden.

Curriculum für Pensionsvorbereitung

In etlichen Nachbarländern Österreichs sind betriebliche Begleitmaßnahmen für den Übergang in den Ruhestand schon gang und gäbe. Auch den USA kann durchaus eine Vorbildwirkung zugestanden werden. Dort wird die Pensionierung von langer Hand vorbereitet.

In Österreich wurde die Bedeutsamkeit dieses Themas lange Zeit ignoriert. „Als wir Anfang der 90er Jahren eine Studie zu diesem Thema publizieren wollten, war das nicht möglich. Das öffentliche Bewusstsein für die Thematik war einfach zu schwach ausgeprägt“, sagte Dipl.-Physiker Heinz Blaumeiser von der Firma „Alter und Planung“.

Langsam, von der Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt, kommt jedoch auch in Österreich Leben ins Thema. So verwies Sozialminister Mag. Herbert Haupt in seinen Ausführungen darauf, dass im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz ein interdisziplinäres Team mit der Erarbeitung eines Curriculums zur Pensionsvorbereitung beauftragt wurde.

Die Qualität des Arbeitsplatzes beeinflusst den Ruhestand

Die Lebensqualität in der 3. Phase hängt einerseits mit einem gelungenen Übergang zusammen, andererseits damit, ob Arbeitsplätze alter(n)sgerecht sind. „Wenn dies nicht der Fall ist, dann ist die 3. Lebensphase beeinträchtigt. Menschen, deren Arbeitsplätze alter(n)sgerecht gestaltet waren, leben erfüllter und länger“, sagte Dr. Irene Kloimüller vom Institut für betriebliche Gesundheitsförderung. Alter(n)s- bzw. generationengerechte Arbeitsplätze seien wichtig, weil sonst Über- bzw. Unterforderung drohe: Auf körperlicher Ebene werden ältere ArbeitnehmerInnen meist überfordert, da sie das Gleiche tun müssen wie ihre 20-jährigen KollegInnen. Auf geistiger Ebene sei oft eine Unterforderung zu beobachten. „Wenn sich für älter werdende ArbeitnehmerInnen keine neuen Perspektiven und Herausforderungen anbieten, dann entwickeln sie ab ca. 45 Jahren ein negatives, destruktives Bild übers Älterwerden.“ Die Konsequenzen: Die Betroffenen denken frühzeitig an den Ruhestand und ziehen sich, wie bereits erwähnt, wirklich frühzeitig aus dem Berufsleben zurück oder werden krank.

„Die österreichische Sozialpolitik hat Jahrzehntlang vergessen, die Auswirkungen der Arbeitswelt auf die 3. Lebensphase zu berücksichtigen“, räumte Sozialminister Mag. Haupt offen ein. Mit der Einführung des Österreich-Wettbewerbs „Reifeprüfung 2004“ sollen von jetzt an Betriebe dazu angeregt werden, innerbetriebliche Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen zu setzen. Auch dem lebenslangen Lernen werde verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt.

„Erfahrung ist hinderlich und förderlich – je nach Arbeitsbereich“

Dass Ältere in der Arbeitswelt heute verstärkt als „Problem“ und Erfahrungen nicht immer als Vorteil, sondern eher als „Defizit“ wahrgenommen werden, hängt zum einen mit den technischen Entwicklungen der Wissensgesellschaft zusammen. Laut Mag. Manfred Krenn von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt spielt aber auch der allgemeine Trend zur „Vermarktlichung“ der inneren Beziehungen in Unternehmen eine zentrale Rolle. Dies führe zu einer enormen Leistungsintensivierung in allen Bereichen und stehe langfristiger Personalplanung und vorausschauender, altersgerechter Gestaltung prinzipiell entgegen: „In diesem Zusammenhang wird da auch von einer ständigen Veränderung geredet, von einer ständigen Innovation. Erfahrung wird von einem wertvollen Gut, das Kontinuität repräsentiert, zu einem Defizit. Worauf es jetzt ankommt, ist, das Verlernen zu lernen. Und wenn man das Verlernen lernen soll, ist Erfahrung hinderlich. Und damit wird auch Alter zunehmend zu einem Problem in der Arbeitswelt. Was ältere MitarbeiterInnen aber auszeichnet, ist Erfahrung im Umgang komplexen Arbeitsabläufen und schwierigen Kunden.“

Im Widerspruch mit der häufigen Einschätzung, dass Technik unsere Arbeitswelt zunehmend entlastet, muss festgestellt werden, dass es in unserer vielfältigen Arbeitswelt auch sehr belastungsintensive Tätigkeitsbereiche gibt, in denen die Arbeit nicht bis zum regulären Pensionsantrittsalter auszuüben ist: „Die Arbeitsprozesse haben sich beschleunigt, sind kurzfristiger geworden, die Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen unterliegen ständigen Veränderungen“, so Mag. Krenn.

Besonders gefördert müssen jene bildungsungewohnten MitarbeiterInnen werden, die über lange Zeiten einseitig belastende, einfach strukturierte Tätigkeiten ausgeführt haben. Mag. Krenn: „Wir müssen einfach anerkennen, dass das Schlagwort vom lebenslangen Lernen von solchen Menschen als gefährliche Drohung erlebt wird, hier gilt es besonders behutsame Programme zu entwickeln“.

Ältere MigrantInnen

Noch liegt der Anteil der über 60-jährigen MigrantInnen mit 7% deutlich unter dem Vergleichswert der InländerInnen (22,4%). In den nächsten Jahren kommen jedoch immer mehr ältere Zuwanderer/Innen ins Pensionsalter, und zwar jene, die in den 60er Jahren bis Mitte der 70er Jahre zugezogen sind. „Österreich ist für viele MigrantInnen zu einer zweiten Heimat geworden, in welcher sie nun auch ihren Lebensabend verbringen werden. „Für Politik, Wirtschaft und auch für viele MigrantInnen selbst steht an, sich mit der ‚Rückkehrillusion‘ auseinander zu setzen. Margit Grilz-Wolf: „Ältere MigrantInnen erleben oft eine zweifache Stigmatisierung: als alte Menschen mit den Problemen der nachberuflichen Lebensphase und als ethnische Diskriminierung von Fremden“.

Zukunftsgeschichten

Walter Gindl ist 61 Jahre, arbeitet seit 43 Jahren im Schichtbetrieb, ist geschieden und hat erwachsene Kinder. Welche Vorstellungen und Möglichkeiten hat er, welche Unterstützungen braucht er, welche Modelle sind denkbar?

Im Dialog zwischen Forschung und Praxis wurden dieser und andere prototypische Fälle bearbeitet – z.B. von Peter Ortner, einem 58-jährigen Lehrer, Vesna Kovic, einer 55-jährigen atypisch Beschäftigten, und Ingrid Schwarz, einer 41-jährigen Pflegehelferin.

Angebote für den Übergang in den Ruhestand müssen den speziellen Lebenslagen und Lebenswelten der Betroffenen entsprechen.

Anforderungen an generationengerechte Arbeitsplätze

Übereinstimmend wurden folgende Anforderungen an generationengerechte Arbeitsplätze formuliert:

- Analyse des Leistungs- und Kompetenzpotentials
- Einbezug aller MitarbeiterInnen in die Unternehmenszukunft, unabhängig vom Alter
- Anerkennung und Respekt für die jeweiligen Fähigkeiten und Kenntnisse
- Selbstgestaltung bei den Arbeitsanforderungen
- Reduzierung des Arbeits- und Belastungsdrucks
- systematischer Belastungswechsel, Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz
- Kompetenzförderung im Sinne „lebensbegleitenden Lernens“
- Veränderungsmöglichkeiten in jedem Lebensalter
- Klarheit der Arbeitsanforderungen
- Arbeitszeitreformen
- Entwicklung und Einsatz altersadäquater Lehr- und Lernformen
- Schaffung neuer Einsatzmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen

Schlussfolgerungen:

Eine humane Arbeitswelt ist herausgefordert, die Themen „Frühpensionierungen“ und „Invalidisierungen“ aufzugreifen und die gesellschaftliche Integration älterer Menschen zu fördern – einerseits durch entsprechende Maßnahmen im Erwerbsleben, andererseits durch Schaffung neuer Rahmenbedingungen für freiwilliges gesellschaftliches Engagement im Ruhestand.

Von einer generellen Abnahme der Leistungsfähigkeit älterer Menschen kann keine Rede sein. Erfahrungswissen, Fähigkeiten im Umgang mit komplexen Anforderungen und soziale Kompetenzen nehmen mit dem Alter zu, nur die körperliche Belastbarkeit sinkt.

Wenn Arbeitsplätze den Bedürfnissen der älteren ArbeitnehmerInnen entsprechen und sie beim Übergang in den Ruhestand betrieblich begleitet werden, verläuft die 3. Lebensphase erfüllt und werden Leistungen besser. Es geht um altersgerechte und gesundheitsfördernde Arbeitsrollen.

Pensionierung löst zwar global keine Befindensverschlechterung aus, aber der Verlust von gesellschaftlicher Anerkennung und Status wird als gravierend erlebt. Besonders aktiven, nach außen gerichteten Menschen gelingt der Übergang deshalb besonders schwer.

Es geht daher nicht nur um berufliche Arbeit, sondern auch um gesellschaftliche Tätigkeit im Sinne freiwilligen Engagements. Bezüglich eines breiten und vielfältigen Angebots an individuellen Pensionsvorbereitungen ist Österreich noch vergleichsweise entwicklungsfähig.

Die zentrale Strategie kann nicht die möglichst frühzeitige Ausgliederung älterer ArbeitnehmerInnen aus dem Erwerbsleben sein, sondern ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Es geht nicht um die Verhinderung von Frühpension, sondern um Förderung eines erfüllten und produktiven Lebens.

Zukünftig geht es vermehrt um Strategien zur Integration älterer MigrantInnen, deren Übergang in den Ruhestand durch das Ausscheiden aus dem Beruf und durch ihr kulturelles Fremdsein doppelt belastet ist.

Lebenslanges Lernen darf kein Schlagwort und auch keine Drohung sein, sondern es geht um Qualifizierungsformen, die am Erfahrungswissen der Menschen ansetzen.

Kontakt: Mag. Elisabeth Wappelshammer

elisabeth.wappelshammer@oieb.at

Tel.: 02742/294/174 84

Bundesminister Mag. Herbert HAUPT: Einführung

Sehr geehrte Damen und Herren!

In Österreich leben derzeit **1,7 Millionen Bürger, die älter als 60 Jahre** sind (2021 werden es bereits 2,28 Millionen sein!). Der demografische Wandel der Bevölkerung sollte jedoch keineswegs als Bedrohung, sondern vielmehr als **Bereicherung** angesehen werden.

Die Herausforderung der nächsten Jahre wird es sein, die Stärken der reifen ArbeitnehmerInnen zu erkennen und zu fördern, und damit lebenslanges Lernen zur Selbstverständlichkeit zu machen.

Wenn man die aktuellen **Arbeitsmarktdaten** vom März 2004 betrachtet, so wird man feststellen, dass sich die Arbeitslosigkeit der über 49-Jährigen mit einer Abnahme von -5,3% (-2.854 auf 51.277) weiterhin günstig entwickelt. Wie in den Vormonaten ist dabei die Arbeitslosigkeit sowohl in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen (-1.884 oder -6,9%) als auch bei den 55- bis 59-Jährigen (-1.639 oder -7,4%) rückläufig.

"Reife ArbeitnehmerInnen sind ein Schatz" – das stellen also immer mehr ArbeitnehmerInnen in Österreich fest.

Damit es noch mehr werden, haben wir eine neue Initiative, die **"Reifeprüfung 2004"** ins Leben gerufen.

Mit dieser "Reifeprüfung" für Unternehmen will das BMSG einerseits die ArbeitnehmerInnen auf die Herausforderungen der Zukunft aufmerksam machen, andererseits aber auch ältere ArbeitnehmerInnen ihre Potenziale erkennen und einsetzen lassen, um die positive Entwicklung der Altersarbeitslosigkeit noch weiter zu verstärken.

Denn die **Vorteile reiferer ArbeitnehmerInnen** sind unbestreitbar:

1. Wer auf reifere ArbeitnehmerInnen setzt, profitiert durch deren Erfahrung und Know-how.
2. Wer reifere ArbeitnehmerInnen beschäftigt, trägt der Tatsache Rechnung, dass Markt und Kunden ebenfalls älter werden.
3. Der Austausch der Generationen auf persönlicher und fachlicher Ebene führt zum Abbau von Vorurteilen und steigert die Solidarität der Mitarbeiter/innen.
4. Wer zufriedene und engagierte ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt, der erhöht nicht nur die Kundenzufriedenheit, sondern verbessert auch sein öffentliches Image.

Wettbewerb "Reifeprüfung 2004"

- Mit dem Projekt "**Reifeprüfung 2004**" startet das BMSG heuer einen österreichweiten Wettbewerb zur Prämierung von Unternehmen, die innerbetriebliche Maßnahmen für reife ArbeitnehmerInnen setzen (Arbeitnehmerinnen über 40 und ArbeitnehmerInnen über 45).
- Die "Reifeprüfung 2004" ist die **erste österreichische Initiative** zur Auszeichnung von Betrieben, die auf die Herausforderungen der demografischen Entwicklungen rechtzeitig reagieren. Gleichzeitig soll das Bewusstsein einer breiten Öffentlichkeit für diese Thematik geschaffen werden und älteren ArbeitnehmerInnen ihre Stärken vor Augen geführt werden.
- Dieser Wettbewerb wird künftig **jährlich** stattfinden und soll jene Betriebe vor den Vorhang holen, welche die Fähigkeiten reifer ArbeitnehmerInnen schätzen und sie in beiderseitigem Interesse optimal nutzen.

Die Unternehmen werden dabei nach einem Kriteriensystem bewertet, das die Schlüsselbereiche einer reifen Unternehmenspolitik anspricht:

- **Gelebte Unternehmenskultur ist entscheidend!**

Unternehmen, die auf reife ArbeitnehmerInnen setzen, verankern dies auch in ihrer Unternehmenskultur. Sie bekennen sich dadurch zur Altersvielfalt und nutzen diese.

➤ **Altersfreundliche Personalpolitik im Mittelpunkt!**

Gibt es Altersgrenzen bei Personalinsparaten? Werden reife Mitarbeiter nicht nur behalten, sondern auch neue, reife Mitarbeiter angestellt? Welche Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es für sie?

➤ **Motivation der Mitarbeiter ist entscheidender Faktor!**

Was tut das Unternehmen, um die Mitarbeiter zu motivieren? (Beratungsangebote für ältere Arbeitnehmer? Vorbereitung auf offiziellen Ruhestand?)

➤ **Arbeitszeitmodelle spielen eine zentrale Rolle!**

Ideal sind Modelle, die nicht nur betrieblichen Erfordernissen, sondern auch den Lebenskonzepten reifer Mitarbeiter entgegen kommen.

➤ **Aufgabenverteilung soll dem Alter entsprechen!**

Man kann nur dann mit dem Alter wachsen, wenn die Aufgabenstellungen dem Alter entsprechen.

➤ **Betriebliche Gesundheitsförderung ist wichtig!**

Unternehmen, welche die Herausforderungen des demografischen Wandels erkannt haben, achten darauf, dass ihre Mitarbeiter gesund und fit bleiben.

All diese Bereiche spielen für eine „reife“ Arbeitswelt eine entscheidende Rolle, und daher repräsentieren sie auch die Kategorien, nach denen unsere Expertenjury die Einsendungen beurteilen wird. Die Gewinner werden mit dem **"Nestor"** ausgezeichnet.

Die "Reifeprüfung 2004" versteht sich als **Startschuss für weitere Aktivitäten** im Umgang mit älteren Arbeitnehmern. Wir wollen diesen Wettbewerb künftig nicht nur jährlich durchführen, sondern wir wollen auch ein **Audit** anbieten, in dessen Rahmen Unternehmen ihre personalpolitische Reife gezielt auf den

Prüfstand stellen und ihre Altersfitness weiter entwickeln können. Das Audit "Familie und Beruf" unseres Ressorts dient dafür als gutes und erfolgreiches Vorbild.

Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand

Ich habe Ihnen nun unsere Projekte und Ideen zur Verbesserung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen vorgestellt.

Jedoch eines Tages ist es unvermeidlich so weit und der Ruhestand steht vor der Tür. Dieser Übergang sollte so harmonisch wie möglich gestaltet werden, denn ein unvorbereiteter Übergang – von einem Tag auf den anderen – kann Lebenskrisen bis hin zum Suizid hervorrufen, mit dem Ruhestand beginnt ein völlig neuer Lebensabschnitt.

- Durch Eintritt in diese neue Lebensphase erfolgt **grundlegende Veränderung** des Alltagslebens
- Bisher vom Arbeitsleben vorgegebene **Tagesstruktur** muss jetzt selbst geregelt und gestaltet werden.
- **Neue Sinnerfüllung** für die nachberufliche Lebensphase muss gefunden werden (durch hohe Lebenserwartung umfasst sie mehrere Jahrzehnte!)
- **Insbesondere Männern** fällt Eintritt in Pension schwer (in einigen Fällen Lebenskrisen bis hin zum Suizid!)
- ***Was wurde bereits getan?***
- Zur Vermeidung solcher Krisensituationen und einer allgemeinen bewussteren Auseinandersetzung mit dem Eintritt in diese neue Lebensphase bieten einige Firmen ihren Mitarbeitern **Kurse zur Pensionsvorbereitung** an.

- In diesen Kursen werden **psychosoziale, medizinische und rechtliche Aspekte** durch Experten gemeinsam mit den Teilnehmern behandelt.
- Zentrales Thema dabei: die **Sinnerfüllung** und das **Aktivbleiben** in der Nachberufsphase, z. B. durch:
 - Übernahme von **gemeinnützigen Freiwilligentätigkeiten** – vorhandenes Wissen und Fähigkeiten können zielgerichtet eingesetzt werden, im Gegenzug erhält man Anerkennung und Wissenserweiterung.
 - **Angebot von Pensionsvorbereitungskursen:** nicht nur für die Mitarbeiter ein Gewinn, sondern auch imagewirksames Signal nach außen und Möglichkeit, die Verbundenheit des ausscheidenden Mitarbeiters mit dem Unternehmen bis zuletzt aufrecht zu erhalten.
 - Im Auftrag meines Ressorts im Jahr 2002 wurde ein "**Curriculum zur Pensionsvorbereitung**" von einem interdisziplinären Expertenteam entwickelt und in einer Testphase bei ausgewählten Unternehmen unterschiedlicher Betriebsgröße erprobt. Nach Abschluss der Entwicklungsphase wird dieses Curriculum zur Pensionsvorbereitung Unternehmen sowie dem öffentlichen Sektor zur Umsetzung angeboten.

Ich hoffe, dass es der heutigen Veranstaltung gelingen wird, beide Aspekte – sowohl jenen der reiferen Mitarbeiter als auch jenen des gut vorbereiteten Zeitpunktes des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand – in all ihren Facetten gut herauszuarbeiten.

Denn ältere Menschen gehören noch lange nicht zum alten Eisen, sondern in die Mitte der Gesellschaft. Integriert in einen Prozess, in dem sie sich und ihre Fähigkeiten einbringen können und dafür auch entsprechend geschätzt und anerkannt werden.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Univ.-Prof. Franz Kolland

Ludwig Boltzmann Institut für Sozialgerontologie und Lebenslaufforschung

Übergänge und Verläufe in der mittleren Lebensphase

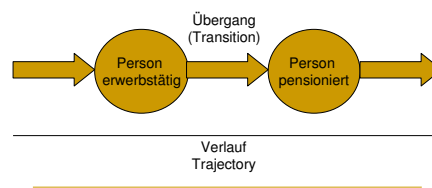
Zu den vielgebrauchten Begriffen, von denen erhofft wird, dass sie, wie in einem Lichtkegel gerafft, kennzeichnen sollen, was das Charakteristikum gegenwärtiger Gesellschaften ausmache, zählt jener der „alternden“ oder „ergrauenden“ Gesellschaft. Mit ihm wird gleichzeitig nahe gelegt, dass den Prozessen, die diese Gesellschaften kennzeichnen, Neues, bisher so nicht Dagewesenes anhafte. Fast von selbst stellen sich dann Ideen über Brüche und Zäsuren ein, allzu schnell außer Acht lassend, dass auch im Neuen meist Altes verborgen ist.

Diese Überlegungen führen *erstens* zu der Frage, ob das Altwerden, wie wir es gegenwärtig beobachten können, eher durch Brüche und Krisen gekennzeichnet ist oder eher durch Übergänge, die sich nur durch geänderte Qualitäten auszeichnen. *Zweitens* stellt sich die Frage, ob es überhaupt Sinn macht von dem oder einem Übergang in den Ruhestand zu sprechen? Seit den 1980er Jahren erfolgt unter dem Eindruck sich wandelnder gesellschaftlicher, sozial- und arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen eine Neubewertung der Übergangsproblematik. Bedingt durch eine zunehmende Diversifizierung der sozialrechtlichen Regelungen (Frühpensionierung, Altersteilzeit, Sonderunterstützungen) hat sich in den letzten Jahrzehnten die Zahl möglicher „Pfade“, Übergänge in den Ruhestand vergrößert. Schließlich geht es *drittens* darum, ob wir die zu diskutierende Thematik nicht auch dahingehend erweitern müssen, dass wir nicht nur von einem Übergang in den Ruhestand sprechen, sondern von einer Multioptionalität an Übergängen in vielfältige – und zum Teil weniger „entpflichtete“ – Lebensformen sprechen sollten. Die zukünftigen Alten wären dann die „Pioniere“ einer ungesicherten Lebensführung in einer Transformationsgesellschaft.

„Übergänge“ und Verläufe in der Sozialanthropologie und Lebenslauf-forschung

Glenn Elder (1985, 1995) hat mit seinen Konzepten „trajectory“ und „transition“ für die Lebenslaufperspektive eine konzeptuell-begriffliche Grundlage geschaffen. Damit können Ereignisse wie die Pensionierung in einer Lebenslaufperspektive erfasst werden (siehe Plakate). Im Deutschen werden diese Begriffe als Verlauf und Übergang verwendet.

Transition und Trajectory (Elder 1985)



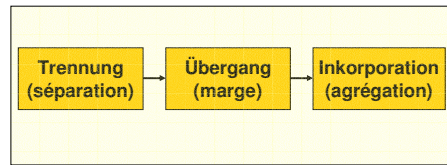
Das Übergangskonzept ist klar definiert, als Statuswechsel, der mehr oder minder abrupt verläuft. Das Konzept des Übergangs ist von jenem des Lebensereignisses (life event) verschieden, weil viele Veränderungen im Lebenslauf nicht punktförmige Zustandswechsel sind, sondern *prozesshaft* erfolgen. So ist etwa das Ereignis „Pensionierung“ eingebettet in einen gewisse Zeit in Anspruch nehmenden Prozess des Rückzugs aus dem Erwerbsleben. Übergänge sind also in gesellschaftliche Strukturen eingebettete Statuswechsel (z.B. Reife, Pensionierung, Scheidung). Sie sind sozial normiert und mit einem individuell zu bewältigenden Wechsel von Identitätssegmenten verbunden (Kutschka 1991).

Übergänge sind markiert durch Übergangsriten. Diese markieren Übergänge zwischen verschiedenen Lebensphasen wie z.B. Geburt, Erwachsenwerden, Eheschließung, Pensionierung. Bei all diesen Situationen handelt es sich um Transformationen der Existenzweise, um Übergänge von einem persönlichen oder sozialen Zustand in einen anderen. Da solche Übergänge von psychischen Ungewissheiten umgeben sind, haben Rituale und rituelle Handlungen die Funktion, diesem prinzipiell unregelmäßigen und unsicheren Bereich der Erfahrung eine Struktur zu geben.

Dieser rituelle Prozess wurde von dem in den USA lehrenden Ethnologen Victor Turner (2000 <1969>) beschrieben. Turner stützte sich dabei auf die grundlegenden Arbeiten von Arnold van Gennep, der um die Jahrhundertwende das klassische Werk über die Übergangsriten "Les rites de passage" (dt. 1986) veröffentlicht hat.

Statuspassage

(v. Gennep 1909)

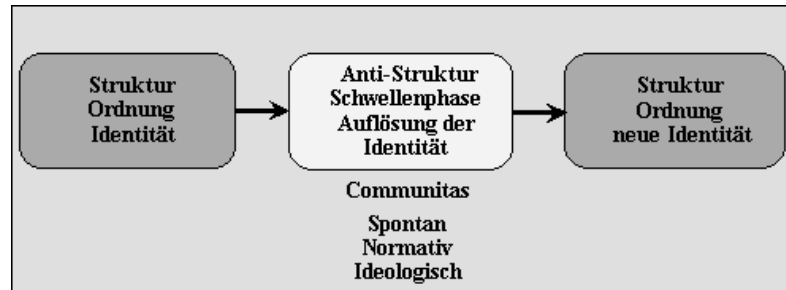


Van Gennep beobachtete, dass alle Übergangsriten drei Phasen durchlaufen: die Trennungsphase, die Übergangsphase und die Eingliederungsphase. Als erstes muss das rituelle Subjekt, der "Passierende" von seinem gegenwärtigen Zustand, seiner momentanen Existenzweise oder seiner sozialen Position getrennt werden. Dies ist die *Trennungsphase*, die durch eine Vielfalt von symbolischen Handlungen begleitet wird, die alle darauf zielen, den Passierenden von der normalen Situation des Lebens zu trennen und ihn in einen anderen Zustand zu führen (z.B. Ehrungen). Isolation ist ein Beispiel der Trennungssymbolik: der Passierende muss sich von seiner Arbeit trennen und sich zurückziehen, allein im Wald oder in einer rituellen Hütte eine gewisse Zeit ausharren, besondere Kleider tragen, die ihn als einen, der außerhalb der Grenzen des normalen Lebens steht, markieren.

Auf diese Trennungsphase folgt die eigentliche *Übergangsphase*. Sie ist vor allem durch eine Symbolik gekennzeichnet, die das Unbestimmtsein, die Identitätslosigkeit und die Undifferenziertheit ausdrückt. In dieser Übergangsphase erfährt das Subjekt eine Auflösung der Identität und eine Reduktion auf eine Art persönliche und soziale Unbestimmtheit. Diese Erfahrung ist nötig, damit eine neue Identität, ein neuer Zustand, eine neue soziale Rolle oder Position angenommen werden kann. Das Ritual zielt also auf die Auflösung einer alten und auf das Annehmen einer neuen Seinsweise.

Die dritte rituelle Phase, die *Wiedereingliederung* oder Reintegration in die Gesellschaft, führt den Menschen in seine neue Rolle oder seinen neuen Zustand ein und leitet dadurch wieder in das Alltagsleben und die soziale Normalität über.

In Anlehnung an dieses Drei-Phasen-Modell entwickelte Victor Turner (2000 <1969>) seine Theorie des rituellen Prozesses, wobei vor allem die Mittelphase – der Übergang – interessant ist.



Er bezeichnet diese Phase als *Anti-Struktur*. Am Anfang eines rituellen Prozesses befindet sich der Mensch in einem klar strukturierten Zustand. (Ist das so im Fall des Übergangs in den Ruhestand?) Dies kann eine bestimmte persönliche oder soziale Identität sein, wie z.B. der soziale Status des Erwerbstätigen. Im anti-strukturellen Zustand werden soziale und psychische Bindungen, welche die Person vorher hatte, aufgelöst. Der rituelle Prozess ist ein Durchgang durch diesen anti-strukturellen Zustand hin auf eine neue soziale oder psychische Position.

Wie immer auch die Schwellenphase (Anti-Struktur) symbolisiert und erfahren wird, so handelt es sich nach Turner um einen Zustand der Gleichheit aller und der Auflösung sozialer Unterschiede. Turner nannte diese Erfahrung des Zustandes dieser ursprünglichen, unstrukturierten Gemeinschaft "Communitas". Der rituelle Prozess zielt also immer darauf, in irgendeiner Form Communitas zu erzeugen. Turner stellte fest, dass das Phänomen der Communitas in fast allen Kulturen und zu allen Zeiten eine wichtige Rolle gespielt hat.

Rituale dienen jedenfalls dazu, *Spannungen in einer Gemeinschaft* zu überwinden: Indem reale Konflikte des Alltags in Ritualen symbolisiert werden, Rituale aber zugleich den Zusammenhalt beschwören, wird Gemeinschaft *trotz* Konflikten gestärkt. In solchen Zeremonien können beispielsweise Rebellionen ritualisiert und damit kathartisch besänftigt werden.

Übergänge sind nun eingebettet in *Verläufe* (trajectory), die diesen eine bestimmte Form und Bedeutung geben (Sackmann & Wingens 2001). Übergänge lassen sich nur vor dem Hintergrund von Verläufen zureichend erklären, weil es ansonsten zu einer Blickverengung auf isolierte Lebenslaufereignisse kommt und die Gestalt des Lebenslaufs als gesamte Sequenz von Abfolgen nicht berücksichtigt wird. Der Lebenslaufgestaltung liegt eine „Leitidee“ zu Grunde, die zwar im Wechselspiel zwischen eigenen Aspirationen und Bilanzierungen von Versuchen ihrer Realisierung durchaus veränderbar ist, bei der aber dennoch ein roter Faden der Biographiegestaltung erkennbar bleibt. Erst über das Konzept des Verlaufs entsteht ein Rahmen für Übergänge und durch diesen erhält jeder einzelne Übergang seine „sinnhafte“ Gestalt. Über den Lebenslauf betrachtet konstituieren die einzelnen Phasen und Übergänge einen Zusammenhang, wobei die in früheren Jahren gemachten Erfahrungen und getätigten Investitionen einen prägenden Einfluss auf die späteren Entwicklungsabschnitte haben. Ausgegangen wird dabei davon, dass die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Zustandswechsels von dessen Vorgeschichte beeinflusst ist. Es sind also Ereignisketten nicht „gedächtnislos“. Gerade die Vorgeschichte ist es, durch die ein Übergang eine lebenslaufsoziologisch relevante Bedeutung erhält. Unterschieden werden kann sowohl der Effekt der Vorgeschichte (z.B. in sensiblen Phasen des Lebenslaufs eintretende Ereignisse) auf einen Übergang als auch die Zeitspanne, die einem Übergang vorausgeht.

Die Pensionierung: von der Krise zur Normalität

Die Berufsaufgabe wird in vielen Studien als *Übergang*, als *Transition* bzw. *Statuspassage* in eine neue Lebensphase verstanden, die Anpassungsleistungen und Neuorientierungen erfordert. *Altersgrenzen* dienen dabei – im Sinne einer Institutionalisierung des Lebenslaufs (Kohli 1985) – als Legitimation für die Entpflichtung aus der Einbindung in die Arbeitswelt und für den Beginn eines "verdienten Ruhestandes". Der Austritt aus dem Arbeitsleben und der Übergang in den "Ruhestand" verändert die soziale Position der betroffenen Person: Während sie zuvor für die Sicherung des Lebensunterhalts direkt oder indirekt auf Erwerbsarbeit (oder substituierende Zahlungen aus der Arbeitslosenversicherung)

angewiesen ist, sind es nun zumeist Pensionskassen, die durch regelmäßige Zahlungen den Lebensunterhalt der Person sichern. Damit sind eine Reihe von Rollenwechseln mit neuen Verhaltenserwartungen, zeitlichen Umstrukturierungen, finanziellen Veränderungen und die Umgestaltung des sozialen Netzwerkes verbunden.

Der Übergang in den Ruhestand, der das Ende des Erwerbslebens markiert, ist jedenfalls ein entscheidendes Ereignis im Lebensverlauf. Dieses Ereignis unterliegt wegen institutioneller und ökonomischer Faktoren nicht vollkommen der Kontrolle des Einzelnen. Innerhalb der vorgegebenen Rahmenbedingungen bestehen für die handelnden Akteure jedoch häufig *Entscheidungsspielräume*.

Die Pensionierungsentscheidung ist nach Arnds & Bonin (2003, 66)

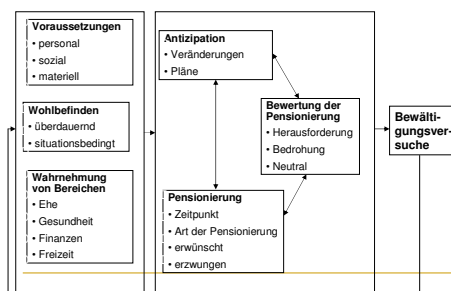
- Eine diskrete Wahl zwischen (zwei oder mehr) Alternativen;
- Im allgemeinen irreversibel;
- Eine Entscheidung, die nur in einem bestimmten, gesetzlich normierten Altersintervall getroffen werden kann;
- Vorausschauend, sodass Erwartungen über die künftige Entwicklung der (ökonomischen, rechtlichen) Rahmenbedingungen einbezogen werden müssen;
- Abhängig von individuellen Faktoren wie Familiengröße und Vermögen, Gesundheit, Interessen;
- Sequentiell, d.h., die Individuen müssen unter Einbeziehung der hinzukommenden Informationen in jeder Periode neu über den Eintritt in den Ruhestand entscheiden.

Die Durchsetzung einer allgemein gültigen Norm des „verdienten Ruhestands“ mit ausreichender materieller Sicherung hat erst in den 1950er Jahren die Problematik von Übergangsprozessen in den Ruhestand in den Vordergrund wissenschaftlicher Reflexion gerückt. Eine frühe Thematisierung erfolgte ausschließlich für Männer und unter dramatischen Vorzeichen. Der Berufsaustritt wurde mit einem Schock gleichgesetzt, als krisenhafte Anpassungssituation und „kritisches Lebensereignis“ gefasst. Die Pensionierung war eine Art Zäsur zwischen Gesundheit und Krankheit, zwischen Ansehen und Statusverlust, zwischen Einkommenssicherheit und Armut. Dies hat auch in den 1970er Jahren in den USA dazu geführt, die Altersgrenze über den sogenannten Mandatory Retirement Act im öffentlichen Dienst abzuschaffen.

Diesen früheren Einschätzungen von krisenhaften Verläufen mit Identitätsverlust und Minderung des Selbstwertgefühls stehen seit den 1980er Jahren zunehmend Befunde von erlebter Kontinuität gegenüber, die von dem Bedürfnis des alten Menschen ausgehen, bestehende innere und äußere Strukturen zu bewahren. Das Alter ist nicht ein plötzlich über uns hereinbrechender Zustand, jenseits von Jugend und vollem Leben. Es wird von langer Hand von jedem Menschen selbst mit vorbereitet und gestaltet.

Welche empirischen Befunde sehen wir hier? Im Rahmen einer Studie zu „Übergängen in den Ruhestand“ (Buchmüller et al. 1998) wurde eine repräsentative Stichprobe von Personen aus der deutschsprachigen Schweiz bei ihrem Übergang in die nachberufliche Lebensphase begleitet. Die Zielpersonen wurden innerhalb von 2 Jahren dreimal befragt. Ein halbes Jahr vor der Pensionierung, ein halbes Jahr nach der Pensionierung und ein weiteres Jahr, später ein drittes Mal.

Modell des Übergangs in den Ruhestand



Der zentrale Befund der Längsschnittbeobachtung ist, dass die Pensionierung keine globale Befindensverschlechterung auslöst. Die Werte bei den Dimensionen Lebenszufriedenheit, Glück und Freuden bleiben über die drei Erhebungszeitpunkte auf hohem Niveau. Beim vierten Wohlbefindenswert, nämlich der Belastungsfreiheit, tendieren die Ergebnisse sogar nach oben. Die Befragten berichten im Zeitverlauf weniger alltägliche Sorgen und Kümernisse.

Veränderungen des subjektiven Wohlbefindens im Ruhestand

- Globale Zufriedenheit
 - Gemessen: Belastungsfreiheit, Zufriedenheit, Freuden, Glück
 - Allgemein hohe Werte
 - Erklärung: wirtschaftlicher Wohlstand, zunehmende Freizeitorientierung
 - Pensionierung löst keine globale Befindensverschlechterung aus
 - Belastungsfreiheit tendiert zu sinken

Das hohe Wohlbefinden ist kohortenspezifisch, d.h. die Berufslaufbahnen der neu pensionierten Personen sind durch wirtschaftlichen Aufstieg gekennzeichnet und gleichzeitig haben sie sich von einer Arbeitsorientierung in Richtung auf eine Freizeitorientierung gewandelt. Die Pensionierung wird als wohlverdienter Ruhestand gesehen und als Chance für Reisen und Hobbys. Verdeckt werden durch diese allgemeinen Werte individuelle Unterschiede, die erheblich sind. Verlässt man die Ebene globaler Auswirkungen auf das Befinden, um einzelne Lebensbereiche näher zu betrachten, werden stärkere Veränderungen im Übergang in den Ruhestand feststellbar.

Veränderungen des subjektiven Wohlbefindens im Ruhestand

Einzelne Lebensbereiche:

- Finanzielle Zufriedenheit fällt stetig ab
 - Gesundheitliche Zufriedenheit fällt ganz leicht ab
 - Freizeit Zufriedenheit steigt langfristig an
 - Zufriedenheit mit gesellschaftlichem Status sinkt deutlich
-

So fällt die *finanzielle Zufriedenheit* über die drei Messzeitpunkte kontinuierlich ab – allerdings nicht drastisch. Zurückzuführen ist die geringere Zufriedenheit auf das reduzierte Haushaltseinkommen nach der Pensionierung. Besonders deutlich gesunken ist mit dem Übergang in den Ruhestand der eingeschätzte *gesellschaftliche Status*. Die Werte sanken deutlich bei der Frage: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Ansehen in der Gesellschaft, Ihrem Status? Pensionierte fühlen sich in unserer Gesellschaft als weniger wert und vielleicht sogar als abgeschoben. Die leicht abfallende gesundheitliche Zufriedenheit lässt sich auf die in der Altersforschung oft beschriebene Zunahme gesundheitlicher Beschwerden zurückführen. Der stetige Verlauf zeigt aber, dass *nicht die Pensionierung* die Ursache für diese Veränderungen sein kann. Die *Freizeit Zufriedenheit* ist langfristig angestiegen. Der Ruhestand wird als Gelegenheit zum Ausbau von Hobbys, Reisen, Besuchen wahrgenommen. Allerdings braucht es eine gewisse Umstellungszeit, denn erst beim dritten Befragungszeitpunkt ist eine signifikante Veränderung beobachtbar. Die Pensionierung bedeutet also – wenn wir bereichsspezifisch untersuchen – Gewinne und Verluste (Gewinne im Freizeitbereich, Verlust im Einkommensbereich und sozialen Status). Der Übergang in den Ruhestand gelang

weniger gut Befragten, die als aktiv, dominant und nach außen gerichtet beschrieben werden.

Für Österreich liegt eine Studie von Fessel+GfK vor, in der 1.438 Tiroler/innen zwischen 50 und 80 Jahren über ihre Einstellungen zur Pensionierung befragt wurden (Kolland 2000).

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass das beabsichtigte Pensionierungsalter um rund zwei Jahre höher ausfällt, als das tatsächliche Pensionierungsalter, wobei die Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei den Frauen größer ist als bei den Männern. Zwei Drittel der Berufstätigen erwarten keinen Pensionsschock und ähnlich hoch ist der Prozentsatz der bereits aus dem Berufsleben Ausgeschiedenen. In dieser Hinsicht besteht also Kongruenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit, wobei allerdings angemerkt werden muss, dass nur eine Längsschnittstudie hier valide Ergebnisse bringen könnte. Die Mehrzahl der Befragten erwartet sich mehr Zeit für Hobbies und trifft sich hier im Prozentsatz der Zustimmung mit den Pensionisten/innen. Ältere Frauen sehen die Zeitfreiheit weniger positiv für die Beziehung zum Ehepartner als dies ältere Männer angeben. Auffällig sind Unterschiede hinsichtlich der Sportausübung, der Beziehung zu den Arbeitskollegen/innen und der Einstellung zur Arbeit. In allen diesen Einstellungen gibt es eine Differenz zwischen Berufstätigen und Pensionierten. Letztere betreiben weniger Sport, die Arbeitskollegen/innen gehen nicht ab und man ist eher froh, nicht mehr arbeiten zu müssen.

	Berufstätige			Pensionisten		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
<i>Alter der Pensionierung:</i>	Pensionierungsalter			Pensionierungsalter		
Beabsichtigtes Alter der Pensionierung/	60,0	59,2	60,3			
Tatsächliches Alter der Pensionierung				57,9	56,6	59,2
<i>Wird bzw. ist Ihnen das Ausscheiden aus dem Berufsleben...</i>	Angaben in Prozent			Angaben in Prozent		
Leicht (ge)fallen	68	63	71	64	64	62
Schwer (ge)fallen	23	25	21	26	23	28
Weder noch	9	12	8	10	13	9
<i>Erwartungen an die Pensionierung</i>	Zustimmung			Zustimmung		
- Mehr Zeit für Hobbies	89	83	91	80	76	84
- Mehr Kontakt mit Familie	77	77	77	67	66	69
- Mehr Zeit wird Partnerschaft gut tun/ hat gut getan	72	62	77	60	46	75
- Froh, nicht mehr arbeiten zu müssen	56	50	57	67	66	68
- Mehr Sport betreiben	50	45	53	23	19	27
- Arbeitskollegen (werden) fehlen	36	33	38	26	24	28
- Langeweile	11	13	11	10	12	8
- Kein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft	4	4	4	7	8	7

Quelle: Fessel+GfK – Institut für Marktforschung 1994; 50-80-Jährige Tiroler/innen

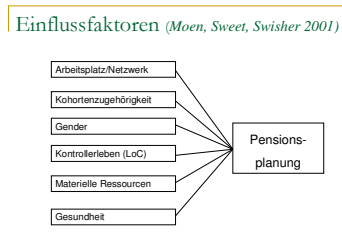
Der Ruhestand ist also kein Luxus mehr, sondern ist eine Institution geworden – schreiben führende Sozialwissenschaftler ab den 1990er Jahren (Kohli 1992). Von einem tiefen Misstrauen gegenüber unstrukturierter Zeit, gegenüber freier Zeit oder Nicht-Arbeiten (Müßiggang ist aller Laster Anfang), sind wir dazu übergegangen, unstrukturierte Zeit zu legitimieren und zu demokratisieren. – vor allem bezogen auf ältere und alte Menschen!

Es entstand ein gesellschaftlicher Konsens hinsichtlich der frühzeitigen Beendigung des Arbeitslebens: Die staatliche Sozialpolitik schuf Auffangmöglichkeiten im Bereich der Alterssicherung, ArbeitnehmerInnen nutzten diese staatlichen Regelungen, um ihre Belegschaften zu verringern oder zu verjüngen, Gewerkschaften beton(t)en die Generationensolidarität mit jüngeren Arbeitnehmern und die betroffenen älteren ArbeitnehmerInnen zeigten angesichts der finanziellen Absicherung eine hohe Akzeptanz für die frühzeitige Beendigung des Erwerbslebens.

Wenn wir von Übergängen sprechen, dann lohnt es sich, sich mit dem Konzept des Übergangs selbst zu befassen.

Planung der Pensionierung: Handlungsfähigkeit von Individuen

Wie sehr die Planung von Übergängen als eine soziale Konstruktion zu sehen ist, und zwar von den Erwartungen und Erfahrungen der jeweiligen Kohorte bzw. **Kohortenzugehörigkeit** beeinflusst ist, lässt sich an einem Kohortenvergleich in der Pensionierungsplanung zeigen. Die Pensionierungsplanung hat sich im Kohortenvergleich in den letzten Jahrzehnten nach vorne verschoben. Während 1920 Geborene in den USA durchschnittlich mit 54 Jahren entsprechende Planungen begonnen hatten, lag das Durchschnittsalter bei den 1935-43 Geborenen bei 46 Jahren. Je früher die Planung, desto früher erfolgt auch das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Wichtig ist, dass die Planung nicht nur von der aktuellen Situation abhängig ist, sondern von früheren Erfahrungen. Eine empirische Studie zur Pensionsplanung in den USA zeigt (Moen, Sweet & Swisher 2001), dass Menschen eher dann ihre Pensionierung planen, wenn sie auf eine geschlossene Berufskarriere zurückblicken können. Aber nicht nur die Vergangenheit ist von Einfluss, sondern auch die **Zukunft**. Antizipation der Zukunft. Die AutorInnen kommen zu dem Schluss, dass Post-Bab-Boomer umfangreichere Planungen (früher) vornehmen als Baby-Boomer und Pre-Baby-Boomer.



Neben der Kohortenzugehörigkeit lässt sich ein deutlicher *Gender*-Effekt feststellen. Frauen planen in Doppelverdiener-Haushalten weniger als Männer für die Pensionierung, sie haben weniger häufig Finanzierungspläne, *Frauen* planen eher in Richtung der Männer, d.h. machen ihren Übergang von dem des Mannes abhängig. Dies ist für die Frauen ungünstig, weil sie jünger sind. Rund die Hälfte der Befragten plant einen synchronen Übergang in den Ruhestand, wobei deutlich häufiger die Frauen ihren Übergang verzögern oder beschleunigen als die Männer.

Ein weiterer Effekt ist durch bestimmte *Persönlichkeitsdispositionen* gegeben, wie etwa dem Kontrollerleben. Je stärker sich jemand als handlungsfähig und handlungskompetent erlebt, desto eher erfolgt eine Planung. Wenn auch Einkommen, d.h. *Ressourcen* eine wesentliche Rolle für den Übergang spielen, so wird doch festgestellt, dass die Ressourcenverwendung von Art und Umfang der Information abhängt, die in jeweiligen *sozialen Netzwerken* ausgetauscht und gewonnen wird. Pensionierungsentscheidungen sind von KollegInnen (Co-Workers) abhängig. Es spielt somit auch die demographische Struktur des Arbeitsplatzes eine Rolle. Auf welchen Arbeitsplätzen befinden sich ältere ArbeitnehmerInnen? Gemeint ist damit, dass Übergangsentscheidungen nicht nur von individuellen Entscheidungen abhängen, sondern auch vom betrieblichen und in weiterer Folge institutionellen Kontext. Die Referenzgruppe nimmt Veränderungen der Organisationsstruktur wahr (z.B. Jobunsicherheit) und verstärkt so Entscheidungen in Richtung Pensionierung. Die Karriereuhr – so die Studienautoren (Moen, Sweet & Swisher 2001) – wird somit nach lebenslaufbezogenen Aspekten, Ressourcen und sozialen Beziehungen gerichtet.

Wie wird die Pensionierungsentscheidung in der Zukunft ausfallen?

- eine diskrete Wahl zwischen mehreren Alternativen;
- eine Entscheidung unter Unsicherheit, die früher erfolgt und ständig angepasst werden muss;
- nicht *eine* Entscheidung, sondern ein Entscheidungsprozess in einem weiten Altersintervall;
- bedeutet kein „stepping down“ sondern ein „stepping accross“;
- stärker abhängig von individuellen Faktoren wie Vermögen, Altersvorsorge, Interessen.

Die Resultate einer repräsentativen Befragung in der Schweiz zeigen (Balthasar, Bieri et al. 2003), dass vor allem Personen mit höherem Einkommen und guter Ausbildung den Zeitpunkt der eigenen Pensionierung flexibel gestalten können. Dies gilt sowohl für den vorzeitigen als auch für den verzögerten Ruhestand. Es ist daher anzunehmen, dass eine Erhöhung des obligatorischen Rentenalters vor allem zu Lasten von Personen in den mittleren und unteren

Einkommensegmenten gehen wird. Weiter lässt sich aus den Resultaten der Befragung erkennen, dass der vorzeitige Ruhestand in vielen Fällen in Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen steht. Personen, welche sich in derartigen Situationen befinden, werden auch in Zukunft weitgehend unabhängig vom gesetzlichen Rentenalter zu einem frühzeitigen Ruhestand gezwungen sein.

Ausblick: Handlungsfeld Arbeitsplatz

Studien zu den Auswirkungen von Kursen zur Vorbereitung auf die Pensionierung sowie Verlaufsdaten zur Lebenssituation im Übergang in den Ruhestand zeigen, dass die Pfade in den Ruhestand von geringerer Bedeutung sind als Bedingungen, die weiter zurückliegen, Bedingungen der Arbeitswelt. Lediglich dort, wo die Pensionierung aufgrund gesundheitlicher Belastungen erfolgt, ist der Übergang selbst ein „kritisches Lebensereignis“, ein Risiko. Damit sind wir bei der wesentlichen Frage der Humanisierung dieses Lebensbereiches – der Arbeitswelt.

Nach wie vor werden die Ressourcen älterer ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt nur wenig geschätzt. Die seit Jahren feststellbare Ausgliederung älterer ArbeitnehmerInnen aus dem Berufsleben hat nicht abgenommen. Dabei kann nicht von einer generellen Abnahme der Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmerinnen die Rede sein. Kompensatorische Faktoren, wie etwa Berufserfahrung und im Berufsleben erworbene soziale Kompetenzen spielen eine erhebliche und positive Rolle bei der Aufrechterhaltung beruflicher Leistungsfähigkeit (*Erfahrungswissen*). Hier braucht es altersspezifische Formen der Lernorganisation bzw. methodisch-didaktische Lernstrategien.

Große Bedeutung kommt zudem den gesundheitsrelevanten Merkmalen des Arbeitsplatzes zu: Belastungen und Stress am Arbeitsplatz können Gesundheit und Leistungsfähigkeit älter werdender ArbeitnehmerInnen negativ beeinflussen. Umgekehrt sind herausfordernde Tätigkeiten und kontinuierliche Weiterbildung der Qualifikation und Leistungsfähigkeit älter werdender

ArbeitnehmerInnenförderlich. Das Stichwort ist hier: *Personalentwicklung* und *Laufbahngestaltung*.

Das Ziel wäre hinkünftig nicht mehr auf eine Erweiterung von Externalisierungsstrategien zu setzen, d.h. die die möglichst frühzeitige Ausgliederung älterer ArbeitnehmerInnen aus dem Erwerbsleben, sondern die Ausarbeitung von *Internalisierungsstrategien*, d.h. Strategien zur Integration Älterer in den Arbeitsmarkt.

Literatur

- Arnds, P., Bonin, H. (2003): Institutionelle Faktoren des Rentenzugangs. In: Herfurth, M., Kohli, M., Zimmermann, K.F. (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Opladen: Leske & Budrich, 65-92.
- Balthasar, A., Bieri, O., Grau, P., Künzi, K., Guggisberg, J. (2003): Der Übergang in den Ruhestand – Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung
- Barkholdt, C. (2001): Der prekäre Übergang in den Ruhestand. Opladen: Westdeutscher Verlag 2001.
- Buchmüller, R., Mayring, P., Schneider, H.-D., Dobler, S. (1998): Übergänge in den Ruhestand. Zürich: NFP 32.
- Elder, G. (1985): Perspectives on the Life Course. In: Annual Review of Gerontology 1, 165-190.
- Elder, G. (1995): The Life Course Paradigm. In: Moen, Ph., Elder, G., Lüscher, K. (Hrsg.): Examining Lives in Context. Washington: APA, 101-139.
- Gennep, A.v. (1999<1986>): Übergangsriten, Frankfurt: Campus
- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37 (1), 1-29.
- Kohli, M. (1992): Altern in soziologischer Perspektive. In Baltes, P.B., Mittelstraß, J. (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin: de Gruyter, 231-259.
- Kolland, F. (2000): Kultur des Alters und Altersbilder. In: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (Hrsg.): Ältere Menschen – Neue Perspektiven. Seniorenbericht 2000: Zur Lebenssituation älterer Menschen in Österreich. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, 537-585.
- Kutscha, G. (1991): Übergangsforschung. In: Beck, K., Kell, A. (Hrsg.): Bilanz der Bildungsforschung. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 113-155.
- Moen, Ph., Sweet, S., Swisher, R. (2001): Customizing the Career Clock: Retirement Planning and Expectations. New York: Cornell University.
- Sackmann, R., Wingers, R. (2001): Theoretische Konzepte des Lebenslaufs. In: Dies. (Hrsg.): Strukturen des Lebenslaufs. München: Juventa, 17-50.
- Szydlik, M., Ernst, J. (1996): Der Übergang in den Ruhestand in Westdeutschland zwischen 1984 und 1992. In: Zapf, W. (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt. Frankfurt am Main: Campus, 264 - 290.

- Turner, V. (2000 <1969>): Das Ritual. Struktur und Anti-Struktur. Frankfurt a.M.: Campus.
- Viebrok, H. (2001). Die Bedeutung institutioneller Arrangements für den Übergang in den Ruhestand. In: Leisering, L., Müller, R., Schumann, K. F. (Hrsg.): Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen. Weinheim/München: Juventa, 215-250.

Arbeitsgruppen: Lebensläufe, Lebenslagen

Wie der Übergang in den Ruhestand verläuft, welche Möglichkeiten und Chancen er bietet, das hängt in hohem Ausmaß mit dem bisher gelebten Leben zusammen. In den Arbeitsgruppen wurden daher die Lebensumstände von vier typischen Biographien rund um die Frage der Pensionierung diskutiert:

Peter Ortner, ein 58-jähriger beamteter Lehrer, Vesna Kovic, eine 55-jährige atypisch beschäftigte Migrantin, Walter Gindl, ein 61,5-jähriger Schichtarbeiter und Ingrid Schwarz, eine 41-jährige Angestellte, die als Pflegehelferin arbeitet.

In ihren Lebensgeschichten geht es nicht nur um den engen Fokus auf die Arbeitssituation, den Betrieb und gesetzliche Rahmenbedingungen, sondern auch um ihr Privatleben, ihre Qualifizierung und ihr soziales Engagement.

Welche Ressourcen werden wahrgenommen, welche Unterstützung braucht es?

Peter Ortner bräuchte das Angebot eines gleitenden Übergang in die Pension. Er muss vor allem lernen, sich langsam aus allen seinen bisherigen Funktionen in der Schule zurückzuziehen. In seinem Privatleben muss er sich vor allem damit auseinandersetzen, eine politisch und beruflich sehr aktive Frau zu haben. Nach der Pensionierung kann er viele Kompetenzen in freiwilliges Engagement einbringen.

Bei Vesna Kovic ist abzusehen, dass sich der Druck der privaten und beruflichen Verhältnisse mit den Jahren noch verstärken wird. Aller Voraussicht nach muss sie bald ihren Mann pflegen und kann kaum mit einer Vollzeitanstellung rechnen. Nur mit unterstützender Begleitung und finanziellen Unterstützungen von außen kann es gelingen, ihren Traum von einer kreativen Entwicklung umzusetzen.

Walter Gindl müsste von der Schichtarbeit entlastet werden und bräuchte eine motivierende Förderung durch eine Führungskraft – z.B. durch Fortbildung oder eine supervidierte Versetzung an einen neuen Arbeitsplatz, durch Gleichbehandlung von Jungen und Älteren in der Firma etc. Dann bringt er viele Kompetenzen für freiwilliges Engagement in der lokalen Politik mit und hat als geschiedener Mann auch durchaus noch Chancen auf eine neue Lebenspartnerschaft.

Die noch vergleichsweise junge, aber körperlich überbelastete Frau Schwarz braucht strukturelle Veränderungen im Betrieb (Supervision, Arbeit zu zweit, Jobrotation, Sabbatical, Gesundheitsvorsorge) sonst ist eine Frühinvalidisierung abzusehen. Berufsbegleitend geht es um ein breites und finanziell unterstütztes Bildungsangebot zur Weiterqualifikation, um die Chance zur beruflichen Umorientierung bekommen – vielleicht hin zur Einschulung und Fortbildung von jüngeren MitarbeiterInnen. Außerdem braucht sie ein gutes soziales Netzwerk

und eine unterstützende Familie. In ihrer derzeitigen Lage wären auch arbeitsrechtliche Veränderungen (Stichwort Arbeitsplatzkontrollen) und sozialversicherungsrechtliche Verbesserungen (Stichwort Pensionsanspruch) von Vorteil. Da sie sich ohnehin beruflich sozial sehr engagiert, braucht sie in der Freizeit eher Raum für sich.

Im Anschluss daran greifen die ReferentInnen die Ergebnisse der Arbeitsgruppen in ihren Impulsen auf.

Dipl.-Phys. Heinz Blaumeiser

Alter und Planung

Vorbereitung auf den Übergang

Mein Beitrag gilt einer Thematik älterer Arbeitnehmer, zu der es in Österreich so gut wie gar nichts gibt, während sie in sämtlichen unserer Nachbarstaaten seit vielen Jahrzehnten Beachtung findet – aber heute bemerkenswerterweise von Minister Haupt angeführt worden ist: die Bildungsaspekte einer inneren Vorbereitung auf den Übergang aus der Erwerbsarbeit in den Ruhestand. Wenn denn dieser Übergang, wie Franz Kolland erläutert hat, zwar in sozialen Strukturen eingebunden ist, aber individuell geleistet werden muss, dann ist diese individuelle Neuorientierung eine Aufgabe, die im Kopf beginnen muss. Ohne ein gewisses Maß an gedanklicher Vorbereitung wird ein plötzlicher Schnitt von heute auf morgen erfahren.

Im Jahre 1990 gab es noch einen Wissenschaftsminister, der untersucht wissen wollte, was österreichische Unternehmen ihren älteren ArbeitnehmerInnen zur Vorbereitung auf diesen Übergang bieten. Diese Studie habe ich mit meinen Kolleginnen Elisabeth Wappelshammer und Annelie Arnold erstellt, die ebenfalls hier unter uns sitzt, und so wird diese ziemlich isoliert dastehende Studie – wenn überhaupt – als „Arnold et. al. 1991“ zitiert, wie etwa in der ausgezeichneten Broschüre des BMSG „Vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ (Wien 2002; da heißt es dann allerdings, „er“ – Arnold - schreibe ...). Wir haben damals gedacht, diese Studie ließe sich ganz schnell machen: In den theoretischen Grundlagen kennen wir uns eh aus, und wir interviewen ein Dutzend österreichische Firmenchefs zu ihren Vorbereitungsangeboten und haben alles beisammen. Weit gefehlt – wir waren für Österreich viel zu früh!

In der Schweiz nahmen seit den 70er Jahren zeitweise bis zu 20.000 ältere ArbeitnehmerInnen an bis zu 500 derartigen Vorbereitungskursen teil – pro Jahr! Als musterhaft gilt zum Beispiel die Tabakindustrie von Neuchâtel, die ihre Mitarbeiter samt Partner flächendeckend zu solchen Seminaren einlädt, von den Arbeitgebern finanziert und in tollen Seminarhotels (Urs Kalbermatten von der Schweizer Pro Senectute sagte mir allerdings jüngst, dass die Sache mittlerweile etwas stagniert).

Die frühesten Vorbereitungsangebote deutscher Unternehmen, die wir gefunden haben, waren die der Bayer-Werke in Dormagen, die mindestens seit 1969 Vorbereitungsseminare durchführten, auf Kosten der Firma, für alle Mitarbeiter, in einem eigenen Seminarhotel im Bergischen Land. So etwas leisten sich seit über 20 Jahren beispielsweise auch die Deutsche Bundeswehr oder die Deutsche Bundespost, einschließlich Begleitforschung, die auch publiziert wird (Vorbereitung auf den Ruhestand. Eine Informationsbroschüre der Bundeswehr,

hg. v. BMVg / S I 1, Bonn 1984; Bericht der Begleitforschung zu den Seminaren „Vorbereitung auf Alter und Ruhestand“, hg. v. Betreuungswerk der DBP, Stuttgart 1985).

Für eine österreichische Studie war es jedoch nicht möglich, auf eine auch nur annähernd vergleichbare Praxis zurückzugreifen. Einzig bei der Österreichischen Nationalbank stießen wir auf eine kontinuierliche Ausrichtung solcher Vorbereitungsseminare. Das mochte man aber gar nicht so gern an die große Glocke gehängt sehen (Stichwort „Privilegien-Debatte“), weil man es dort ja mit dem besonderen Umstand zu tun hat, dass auch Führungskräfte in sehr frühem Alter in Rente gehen. Aber umso eindringlicher hatte man dort verstanden, dass man diese frühen Pensionierungen gerade bei leitenden Mitarbeitern geistig vorbereiten muss: Sonst kommt zum Beispiel der alte Personalchef jede Woche nachschauen, wie es ohne ihn gehen soll ...

Dann gab es Mitte der 80er Jahre einmal ein Modell-Projekt bei den Wiener E-Werken, das aber ohne Nachfolge-Aktivitäten blieb. Gefunden haben wir jedoch einige österreichische Trainer, die solche Vorbereitungsseminare für deutsche Unternehmen, zum Beispiel auch beim Bayrischen Rundfunk, leiten.

Daraufhin mussten wir den Schwerpunkt unserer Studie auf die unerwartete und schwierigere Fragestellung verlagern: Warum gibt es Bildungsangebote zur Vorbereitung auf die Pensionierung ausgerechnet in Österreich nicht? Prompt bekamen wir von verschiedenen Seiten zu hören, so etwas brauche man halt in Österreich nicht, und so wurde unserer Studie schließlich auch noch die Druckkostenförderung versagt und blieb ein schönes Stück ‚graue‘ Literatur ...

Deshalb ist die Tagung für mich auch insofern etwas besonderes, als hier der zuständige Minister gesagt hat, er habe die Entwicklung eines Curriculums für derartige Vorbereitungsangebote einem Arbeitskreis in Auftrag gegeben. Weiß irgendwer von Ihnen etwas davon, ist jemand von Ihnen da dabei? [keine Reaktion seitens der Teilnehmer] niemand – danke! Wir wollen heute ja auch feststellen, was alles zu tun ist: Ich glaube, wir haben eine wichtige Lücke entdeckt.

Die erwähnte Broschüre des BMSG, die sehr wertvoll ist, wurde meines Wissens mit der Ausgliederung des Staatssekretariats an Frau Haubner zurückgezogen; ich empfehle diese Broschüre trotzdem, sie ist sehr qualitativ. Aber sie trägt keine Autoren-Angaben: Ist jemand hier von Ihnen, der daran mitgearbeitet hat? [keine Reaktion seitens der Teilnehmer] „Vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ heißt sie, das ist wirklich sehr gut, dafür bräuchten Sie sich nicht zu genieren – keiner hier? Wir sind hier sehr qualifizierte Experten in diesem relativ überschaubaren Sektor, und niemand von uns hat da mitgetan oder auch nur eine Idee dazu? Eine zweite Forschungslücke ...

Ich komme zu einem Gesichtspunkt der innerlichen Vorbereitung auf die Pensionierung, der damit zu tun hat, den Weg heraus aus dem Betrieb *mit* dem Betrieb zu gestalten. Wie die Schweizer Studien von Hans-Dieter Schneider (Fribourg) und seinem Team gezeigt haben, scheint nämlich dieser Übergang für die allermeisten gar kein allzu großes *persönliches* Problem zu sein. Aber wie Kollegin Kloimüller klargemacht hat, gibt es da eben auch noch die guten

Argumente für die Unternehmen, warum sie für ihre Mitarbeiter in diesem Feld etwas tun, nicht zuletzt als eine Art Imageprodukt: Schaut her, was wir unseren Leuten alles bieten! Und ich ergänze: Warum soll das nicht neben Unternehmen auch ein gutes Argument zum Beispiel für staatliche Verwaltungen sein? Schaut euch das Sozialministerium an: Das bietet seinen eigenen Beamten an, sich mit 50plus Gedanken zu machen, was sie nach ihrem Arbeitsleben denn so alles machen möchten ...

Kennen Sie so einen Betrieb, der so etwas macht? [Zuruf: Die VOEST] Ja, wunderbar, die VOEST: Es war 1992 die Stahlhandel Linz an unserer Studie interessiert, weil zu jener Zeit die Frühpensionierungen samt Sozialplänen liefen. Damals haben wir nein gesagt, denn wir wollten keine Rationalisierungskündigungen vergolden, indem wir den Leuten durch Bildung beibrachten, leichter zu gehen – Bildung als Sozialarbeit schien uns nicht der richtige Weg. Mir geht's vielmehr darum, dass Betriebe mit einer solchen Bildungsarbeit die herannahende berufliche Entpflichtung weiter vorausschauend in den Blick nehmen und dabei auch die Zielsetzung verfolgen, dass der Mitarbeiter zur rechten Zeit gerne geht und ‚seine‘ Firma in guter Erinnerung hält.

Ich möchte das an den Fallbeispielen aus den vier Arbeitsgruppen illustrieren:

- Erinnern Sie sich an den Schichtarbeiter Walter Gindl und dessen weitergedachte Biographie: Der denkt im Alter trotz allem nicht *gegen* seine Firma, denn die hat ihm sehr wohl auch Wichtiges für sein positives Selbstbild im Alter geboten, zum Beispiel die gute innerbetriebliche Position eines ‚Geschichtsträgers‘ der Firma mit einem durchaus zufriedenen Rückblick ‚auf meinen Job dort‘.
- Am Fall der Pflegehelferin Ingrid Schwarz hat die Arbeitsgruppe sehr treffend herausgearbeitet, wie lebenslang bedeutsam es sein kann, dass ein ArbeitnehmerInnen eine qualifizierende Umschulung (hier mit dem Wiener ArbeiterInnen-Fonds) anbietet, so dass sie schließlich sogar einen Wechsel des Arbeitgebers ins Auge fassen kann. Ist das eine noch allzu kühne Vorstellung, dass Unternehmen oder gar eine ganze Branche wie die Banken, die ein Viertel ihrer Arbeitsplätze ‚loswerden‘ wollen, das nicht im Wege von Kündigungen oder Frühverrentungen angehen, sondern mit großzügigen Höherqualifizierungsangeboten und anderen flankierenden Maßnahmen, um gerade auch älteren Betroffenen neue berufliche Chancen ganz woanders zu eröffnen?
- Bei unserem AHS-Lehrer Peter Ortner war der Arbeitsgruppe nicht bang darum, dass er bis zur Pensionsgrenze weitermachen und auch danach jede Menge zu tun haben werde. Hier wurde als mögliche persönliche Lernaufgabe ein frühzeitigeres Nachdenken darüber herausgestellt, dass oft auch das Loslassen-, das Zurück- und das Leiser-Treten-Können beizeiten geübt werden müsste. So kann es soziale Aufgabe und zugleich ökonomisches Interesse sein, Menschen darin zu fördern und zu begleiten, dass sie sich aus Full-Time-Jobs herauslösen, nach ganz unterschiedlichen Lebensarbeitszeitmodellen, in Raten und mit Übergängen und Revisionsmöglichkeiten etc.
- Im Fallbeispiel der Vesna Kovic wollte die Arbeitsgruppe nicht zuletzt auch ‚utopische‘ Visionen offenhalten, etwa dass sie in ihrem Alter gegen alle scheinbar hinderlichen Lebensumstände einen ganz neuen Weg persönlicher

Kreativität und Produktivität findet. Aber das muss ihr als Möglichkeit wenigstens ‚zum Schnuppern unter die Nase‘ gehalten werden, und zwar rechtzeitig.

Alle Arbeitsgruppen stießen immer wieder auf den Aspekt, dass neue Wege der öffentlichen Starthilfe und weiterer Förderungen bedürfen (im Fallbeispiel der Ingrid Schwarz etwa durch den WAFF). Damit gehen wir von den persönlichen Lebenswegen am Übergang und den Aktivitäten einzelner Unternehmen bereits über zu den gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen: Wenn für Firmen die Image- und die Organisationsentwicklungs-Argumente nicht ausreichen und sie in Sachen Pensionsvorbereitung nicht genügend von sich aus unternehmen, mag auch ein Wettbewerb um einen Preis wie den von BM Haupt und Staatssekretärin Haubner ausgelobten „Nestor“ zur Aktion „Reifeprüfung“ Anreize bieten und öffentliche Diskurse anstoßen. Aus den Kriterien, die BM Haupt zur Bewertung ‚preiswürdiger‘ Unternehmensaktivitäten anführte, möchte ich daher genau diesen Punkt seines Schlüsselbereichs Mitarbeitermotivierung hervorheben: „Wie werden die Mitarbeiter auf den offiziellen Ruhestand vorbereitet?“ J

Das Fallbeispiel des Walter Gindl führt mich zu einem letzten Aspekt der Vorbereitung auf das Leben nach der Arbeit: Die Arbeitsgruppe hat als eine besonders wertvolle Ressource seine starke soziale Verortung in seiner Gemeinde herausgestrichen, die ihn auch dann trägt, wenn die Firma an Bedeutung verliert, wiewohl sie auch in der Pensionierung ‚seiner‘ Firma am Ort bleiben wird. Diese ungebrochene, im Alter möglichst noch verstärkte lebendige Teilhabe in der lokalen sozialen Umwelt ist ein zunehmend bedeutsamer Aspekt von Bildung fürs und im Alter. Also nicht, was in Wien häufig zu finden ist: Man kriegt den dicken Katalog der Volkshochschulen und fährt dann mit der Netzkarte durch Wien irgendwo zu einem Kurs, und nachher fährt man wieder nach Hause: Das bietet keine soziale Einbindung in die persönliche Lebensumwelt. Demgegenüber gibt es auch in einer Großstadt wie Wien noch genügend überschaubare Grätzl, die eine sozialräumliche Integration über entsprechende gemeinwesenorientierte Projekte ermöglichen könnten. Und das beinhaltet nicht zuletzt das lokalpolitische Engagement, das die Arbeitsgruppe dem Walter Gindl als lohnende Aufgabe seiner Zukunft im Alter zugeschrieben hat.

Für dieses politische und – weiter gefasst – bürgerschaftliche Engagement als Aufgabe des Neuen Alters muss man nicht unbedingt zu den parteinahen Seniorenorganisationen gehen, die diesbezüglich einen enormen Bedarf an Reform und Qualifizierung haben, den sie leider meist selbst am wenigstens sehen.

... Ich sehe Jakob Egg (Katholisches Bildungswerk) heftig nicken, der dieses brachliegende Feld in Tirol sozusagen von außen zu beackern versucht: Offene Angebote für Älterwerdende, gesponsert von Firmen, die dabei auch an ältere Kunden denken, mit Themen, die beim Übergang in den Ruhestand ein Nachdenken geradezu abnötigen.

Hans-Dieter Schneider, der keine signifikanten Vorteile von Teilnehmern solcher Vorbereitungskurse messen konnte, gab dagegen selbst zu bedenken, dass

diejenigen, die solche Kurse besuchen, sie womöglich sehr wohl mit Gewinn nutzten und eben nur wegen ihrer Teilnahme statistisch nicht deutlich unzufriedener wirkten.

Das würde ich gerne empirisch untersuchen wollen. Doch gilt es in Österreich überhaupt erst einmal mehr Erfahrungen mit Vorbereitungsangeboten zu sammeln. Aus einem Forschungsprojekt mit Senioren blieb mir der Satz im Ohr: Broschüren antworten nicht; will sagen: Fundiertes Wissen um soziale Zusammenhänge erfordert eine Verankerung der Forschung in sozialer Praxis. Bei solchen Bildungsprozessen muss es sehr viel stärker um soziale Kommunikation gehen als um bloß papierförmige Informationen. Ich möchte dazu aufrufen, modellhafte Angebote der Vorbereitung auf die Jahre nach der Arbeit mit unterschiedlichen Designs und einschließlich solider Begleitforschung zu erproben, sowohl mit einzelnen Unternehmen und Ämtern unterschiedlicher Typen von als auch in firmenübergreifenden Angeboten: Formen entwickeln, Themen aufarbeiten, Trainer qualifizieren, Trägerinstitutionen für Modell-Kurse gewinnen oder selber aufbauen, Firmen, Förderer und Sponsoren überzeugen etc.: Wer möchte bei so etwas mitmachen?

Mag. Margit Grilz-Wolf

Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung

Ein kurzer Blick auf zwei spezifische Felder: Ältere Migranten/innen und Freiwilligenarbeit in Österreich

Zahlen, Daten, Fakten

Im Jahr 2001 hatte Österreich 8,06 Mio. Einwohner/innen und der Anteil der ausländischen Bevölkerung betrug knapp mehr als 9%. Rund 63% der ausländischen Wohnbevölkerung in Österreich waren Bürger/innen eines der Nachfolgestaaten Jugoslawiens oder der Türkei.

Mehr als ein Drittel der ausländischen Wohnbevölkerung (257.000) lebten im Bundesland Wien, danach folgten Oberösterreich mit 102.000 und Niederösterreich mit 95.800. Somit umfasste der Anteil der ausländischen Staatsangehörigen in diesen drei Bundesländern in Österreich fast zwei Drittel. Es lebten jedoch nur 55% der Österreicher/innen in diesen drei Ländern.

Mehr als die Hälfte aller ausländischen Staatsangehörigen lebten in den zehn größten Städten Österreichs (52%), aber nur 29% der österreichischen Wohnbevölkerung.

Die ausländische Wohnbevölkerung unterscheidet sich im Altersaufbau deutlich von der österreichischen. Der Anteil von Kindern und Jugendlichen bis 15 Jahre betrug 2001 bei der ausländischen Wohnbevölkerung 22%; bei der inländischen Wohnbevölkerung 17%. Auch der Anteil der ausländischen Staatsangehörigen von Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 60 Jahre) war in Österreich um 12% höher (Ausländer/innen: 73%, Österreicher/innen: 61%).

Der Anteil der über 60-Jährigen betrug unter den ausländischen Staatsangehörigen 7%; dagegen betrug der Anteil der über 60-Jährigen bei der österreichischen Bevölkerung 22,4%. Mit 7% liegt der Anteil der über 60-Jährigen an der ausländischen Wohnbevölkerung zwar deutlich unter dem Vergleichswert für die österreichische Bevölkerung (22,4%); die Bevölkerungsprognose des Instituts für Demographie der Akademie der Wissenschaften kündigt jedoch für die nächsten Jahrzehnte einen Wandel in Richtung einer Angleichung der Altersstrukturen an jene der einheimischen Wohnbevölkerung an. Und verfolgt man den demographischen Trend der letzten Jahre in Österreich (Vergleich Volkszählung 1991 / Volkszählung 2001), so ist festzustellen, dass sich der Anteil der über 60-Jährigen bei der ausländischen Wohnbevölkerung verdreifacht hat und dieser Trend weiter anhalten wird.

Insbesondere der Altenanteil unter den Zuwandern/innen aus den traditionellen Herkunftsländern der Arbeitsmigration (Exjugoslawien und Türkei) ist stark angestiegen. So hat sich in Wien der Anteil der über 60-Jährigen an der ausländischen Bevölkerung von 1980 bis jetzt sogar verzehnfacht. Dieser Umstand ist vor allem auf die Tatsache zurückzuführen, dass seit den 1960er Jahren immer mehr Arbeitsmigranten/innen nach Österreich zugewandert sind und diese jetzt in das Pensionsalter kommen.

Rahmenbedingungen sozialer Integration älterer Migrant/innen

Die demographische Struktur älterer Migranten/innen in Österreich ist ein Spiegelbild der Geschichte der Arbeitsmigration in Österreich seit den 1960er Jahren. Der größte Teil der Arbeitsmigranten/innen kam von Mitte der 1960er Jahre bis Mitte der 1970er Jahre nach Österreich. Eine zweite Einwanderungswelle gab es Ende der 1980er Jahre.

Insofern ist auch der Begriff ältere Migranten/innen in Beziehung zu Arbeitsmigration / Arbeitsmigranten/innen zu setzen und zu sehen. Er bezieht sich auf Menschen, die entweder in Österreich als Migranten/innen alt geworden sind oder auf alte Menschen, die im Rahmen des Familiennachzugs nach Österreich gekommen sind. Eine Eigenmigration von älteren Menschen nach Österreich erfolgte im Zuge der Jugoslawienkrise.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass über die Lebenssituation der älteren Migranten/innen in Österreich und die spezifischen Bedingungen ihres Älterwerdens wenig bekannt ist. Fest steht jedoch, dass Österreich für sehr viele Angehörige der ersten „Gastarbeiter/innengeneration“ auch im Alter, nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, Lebensmittelpunkt bleibt. Die Gründe dafür können die familiäre Verankerung im Migrationland, gesundheitliche Aspekte oder knappe materielle Ressourcen, aber auch die Entfremdung vom Herkunftsland oder eine unsichere politische und ökonomische Lage im Herkunftsland sein. Unbestritten ist aber der Umstand, dass viele ehemalige Arbeitsmigranten/innen ihre nachberufliche Lebensphase in Österreich verbringen (werden) und es daher notwendig ist, die Situation älterer Migranten/innen in Österreich zu erforschen und eine bedarfsbezogene Sozialplanung zu entwickeln.

Die Erfahrung der Migration und die damit meistens verbundene Erfahrung an geringem Einkommen, knappen Wohnraum, erschwerten Bildungszugängen, keine oder geringe rechtliche Absicherung und mangelnde soziale Integration und lebenslange Rückkehrorientierung, kennzeichnen den Lebenslauf viele älterer Migranten/innen und bedingen oftmals im Alter einen ethnischen Rückzug von Migranten/innen, der als Versuch zur Bewältigung der **Doppelbelastung von Altwerden und Fremdheit** angesehen werden kann.

Ältere Migranten/innen stehen oft einer Lebenssituation gegenüber, die aufgrund der lebenslangen Belastungen und Benachteiligungen keine positive Lebensbilanz ermöglicht, denn niedriges Einkommen und geringe Versicherungszeiten bedingen eine geringe Pension, knappen Wohnraum und ein schlechtes gesundheitliches Befinden. So sahen sich in der Studie Ältere Migranten/innen in Wien 59% der befragten Migranten/innen sehr stark durch gesundheitliche Probleme belastet und jede/-r vierte ältere Migrant/in fühlte sich älter als er/sie tatsächlich war.

Die Familie und das soziale Netz sind nach wie vor für ältere Migranten/innen in Österreich die wichtigste Ressource für die Bewältigung von kritischen Lebenslagen. Diese Netzwerke, die in einer Notsituation wie der Pflege älterer

Angehörige zu tragen kommen, sind sehr dicht, sind aber auch oft für die Familienmitglieder sehr belastend bzw. verursachen oft intergenerationelle Konflikte.

Auswirkungen

Österreich ist für viele Migranten/innen zu einer zweiten Heimat geworden, in welchem sie nun auch ihren Lebensabend verbringen werden. Als sie in den 1960er Jahren als Arbeitsmigranten/innen nach Österreich kamen, dachten sie, aber auch die politischen Entscheidungsträger in Österreich nicht daran, dass sie einmal in Österreich in Pension gehen würden. Das Rotationsmodell an dem sich die Politik und Wirtschaft orientierte und die Hoffnung der Migranten/innen sich mit dem Verdienst im Migrationland in ein paar Jahren eine neue Existenz in der Heimat aufzubauen, hat sich nicht erfüllt. Aus diesem Grund müssen einerseits integrationspolitische Maßnahmen von Seiten der Politik und Gesellschaft für ältere Migranten/innen gesetzt werden; andererseits müssen sich die älteren Migranten/innen mit der „Rückkehrillusion“ und dem Altsein in Österreich auseinandersetzen.

Da das Altwerden nicht primär auf die Frage der Lebensjahre ausgerichtet ist, sondern eng verknüpft ist mit den sozokulturellen Werten einer Gesellschaft, erleben ältere Migranten/innen oft eine zweifache Stigmatisierung: als alte Menschen erleben sie die Probleme der nachberuflichen Lebensphase und als ältere Migranten/innen (wieder) die ethnische Diskriminierung als Fremde, deren Bedürfnisse von den Sozialdiensten noch eher gering berücksichtigt werden.

Freiwilligenarbeit in Österreich

Freiwilligenarbeit, ist heute ein Thema, welches aufgrund des Internationalen Jahres der Freiwilligen (2001) und des Engagements des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, ein öffentliches Thema wurde.

In Österreich gibt es zirka 51 Prozent freiwillig tätige Menschen. Menschen in Österreich sind freiwillig (oder ehrenamtlich) in den unterschiedlichsten Bereichen, z.B. in sozialen Organisationen und / oder in Sport- und Kulturverbänden, tätig

Die Motivation zur Freiwilligenarbeit ist neben dem Wunsch, Freunde zu finden, auch der helfende Gedanke.

Der höchste Prozentsatz der freiwillig Tätigen liegt bei den Jugendlichen oder jüngeren Menschen zwischen 20 und 24, in mittleren Jahren sind ungefähr 49 bis 50 Prozent freiwillig tätig; und bei den Älteren ist es derzeit ein Anteil von 36,5 Prozent.

Von den Migranten/innen sind ca. 12 Prozent in Wien freiwillig tätig. Weitere Daten liegen leider dazu nicht auf.

Wenn man die alle freiwilligen Tätigkeiten zusammenrechnet, dann leisten die Österreicher und Österreicherinnen 16,7 Millionen Stunden pro Woche an

Freiwilligenarbeit. Wenn man diese Stunden mit 7,20 Euro bezahlen würde, würde das insgesamt eine Leistung von 6,3 Billionen Euro pro Jahr ausmachen.

An diese Zahlen könnten wir vielleicht anknüpfen, um den sozialen Status älterer Menschen und älterer Migranten/innen rund um den Übergang in den Ruhestand zu erhöhen.

Dr. Irene Kloimüller

Institut für betriebliche Gesundheitsförderung/IBG

Die Rolle der Arbeitswelt

Der Verlauf eines Berufslebens hat einen wesentlichen Einfluss darauf, wie es einem in der Pension geht. Wenn mein Berufsleben sehr abgebaut oder sich jahrelang nicht weiter qualifiziert hat, dann hat man etwa auch in der Pension eher schwerer einen Zugang zu diesen Themen.

Mein Zugang zum Thema Übergang ist die Arbeitswelt. Was bedeutet hier also Veränderung, und welchen Einfluss hat das gelebte Arbeitsleben auf den letzten Übergang in die Pension? Ich gehe davon aus, dass es im Laufe eines Berufslebens nicht nur einen, sondern viele Übergänge gibt. Das fängt an beim Berufseinstieg, ist erlebbar in der Mitte des Berufslebens, am Ende des Berufslebens – es geht insgesamt um Veränderung, um Veränderungsfragen, die in der Arbeitswelt im Laufe eines Berufslebens auf uns zukommen.

Meine Kernfrage ist: ist Entwicklung im Berufsleben möglich, ist Herausforderung möglich, und je nachdem, in welchem Maß das möglich ist, um so besser oder schlechter gelingt es, mit den Übergängen, mit diesen Veränderungen umzugehen. Was heißt das? Ich möchte gerne skizzieren, wie wir uns im Laufe eines Berufslebens verändern. Persönlichkeitsbezogen und entwicklungspsychologisch bewirkt das Alter Unterschiede. Wenn wir mit 22 zum Beispiel in das Berufsleben eintreten, nach dem Studium oder wenn wir eine Lehre machen, wo wir mit 18, 19 in den Betrieb einsteigen, ob wir 43 sind oder ob wir 60 sind, wir verändern uns. Psychologisch ist es so, dass wir am Anfang des Berufslebens eine sehr aktive Phase haben, wo es darum geht, sich zu zeigen, zu beweisen, Karriere zu machen, sich auseinandersetzen, es geht um die Person selber, um das Ich, um das Eigene. Ab der Mitte des Lebens und auch in der Mitte der Berufslaufbahn tritt hoffentlich ein gewisser Reifeprozess hoffentlich ein, wo es dann heißt, nicht nur für sich selber zu wirken, da man sich bereits etwas geschaffen hat, zumindest teilweise erreicht hat, was man wollte, daher kann man jetzt auch etwas weitergeben. Also ich kann in sozialen Zusammenhängen denken, ich wirke hinaus, das heißt, das Eigene steht nicht mehr so im Mittelpunkt, sondern eben eigentlich Aufgaben für die Gruppe, integrative Aufgaben, mein Wissen weitergeben, das heißt es werden auch ganz andere Tätigkeiten möglich, und ich habe auch die Erfahrung dazu. Das heißt, allein vom entwicklungspsychologischen Standpunkt verändern wir uns im Laufe eines Berufslebens.

Wir verändern uns aber auch, wenn wir die einzelnen Leistungsdomänen anschauen, es gibt permanente Übergänge oder Veränderungen. Im körperlichen Bereich haben wir einen Abbauprozess, aber das ist auch der einzige Bereich, wo wir einen Abbauprozess mit dem Älterwerden haben. Im psychischen Bereich bleiben wir relativ stabil und im geistig-sozialen Bereich, wenn die Rahmenbedingungen vorhanden sind, kommt es zu einem Zuwachs. Auch hier

sehen sie, wir sind auf der psycho-biologischen und auf der mentalen Ebene nicht die gleichen Personen, sondern hier findet auch ein Veränderungsprozess statt.

Das heißt, ein Arbeitsleben hat mehrere Identitäten. Das hat natürlich eine Konsequenz für die Arbeitswelt und darauf will ich dann hinkommen. Wenn es in der Arbeitswelt nicht gelingt, diese mehreren Identitäten und diesen Veränderungsprozess zu berücksichtigen, sondern es zum Beispiel starre Arbeitszeitsschemata gibt, starre Karrierepläne, wo es einfach ab 40 nicht mehr möglich ist, sich weiterzuentwickeln, keine neuen Herausforderungen mehr kommen, dann kommt es zu einer Verdrängung. Wir haben hier eine strukturelle Verdrängung, zuerst in die geistige Frühpension und letztlich jahrelang wirklich in die Frühpension zu gehen. Wenn man also davon ausgeht, dass es im körperlichen Bereich einen Abbauprozess gibt und die Arbeitsanforderungen gleich bleiben und das tun sie meistens, dann bedeutet das für jemanden, der körperlich schwächer ist, eigentlich einen Zuwachs der Anforderungen, weil er ja praktisch mehr Energie aufbringen muss, es anstrengender ist. Auf der anderen Seite, fordert und fördert uns alles, was neu ist am Anfang unseres Berufslebens, aber wenn ich jetzt im Betrieb keine Maßnahmen setze, um Weiterentwicklungen gemäß der vorhandenen Erfahrung oder der Qualifikation der Mitarbeiter zu fördern, wenn ich keine neue Herausforderungen schaffe, kommt es zu einer Abnahme der Herausforderung. Irgendwann stehen dann die Menschen, meistens ist das dann die berühmte Midlife-Crisis, die es im Berufsleben ja auch gibt, vor der Frage: 15, 20 Jahre habe ich jetzt schon hinter mir, jetzt habe ich aber noch 20 Jahre vor mir, was mache ich damit? Also wenn sich nichts verändert, kann, ich mir das nicht vorstellen, auch so in diesem Arbeitsprozess zu bleiben. Genau hier beginnen die Gedanken an die Pensionierung, ein wichtiger Motor für die Frühpensionierung. Also wir wissen, je früher diese Gedanken beginnen, desto früher steigen diese Menschen aus.

Eine sehr heikle Phase ist diese Phase des inneren Abschieds, wo man viel machen kann, um diese Menschen zurückholen in den Arbeitsprozess zurückzuholen, und dafür gibt es eben Modelle. Wenn es nicht berücksichtigt wird, und es zu Überforderung kommt, weil die körperlicher Anforderung, die psychobiologische Anforderung zu groß wird, dann kippt das irgendwann in einen Widerwillen, das heißt, das, was mir früher vielleicht Spaß gemacht hat, was mich auch gesundheitlich entwickelt hat, was mich herausgefordert hat, wo ich dann irgendwann müde werde, wenn ich das unter den gleichen Bedingungen weiter tun muss, dann kippt es in dem Punkt, dass ich sage, ich will dort wirklich nicht mehr hingehen, und dann entsteht auch sehr rasch Krankheit. Diese Menschen werden dann auch krank. Die sogenannten Krankheiten beim Älterwerden kommen von innen, nie von außen. Von außen kommt die Erwartungslosigkeit. Nehmen wir etwa das Beispiel von Herrn Gindl, dem Schichtarbeiter: nur die Jungen kommen an die neue Papiermaschine. Das ist häufig so in der Industrie, wenn neue Technologie angeschafft wird, kommen die Jungen hin an den sauberen Arbeitsplatz, an die tolle Technologie, weil den Älteren traut man es nicht mehr zu. Man erwartet nichts mehr von ihnen. Langeweile, Vorurteile gegenüber den Älteren, führen dazu, dass es zum Rückzug kommt. Von innen eben der körperliche Erschöpfungsprozess, vor allem wenn ich im Schichtbetrieb bin, natürlich auch die Zunahme an Diagnosen, es entsteht von innen und außen

praktisch etwas, wo der Faden zum Arbeitsprozess sich verdünnt und dann kommt meistens auch die soziale Verdünnung dazu, dass zum Beispiel, die Kollegen, die älter sind, schon gegangen sind, dass man zu den jüngeren vielleicht nicht so Anschluss findet, dass weniger Beziehungen auch in der persönlichen Ebene im Betrieb da sind, und hier ist dann auch sehr rasch das Ausscheiden vorprogrammiert. Mittlerweile gibt es aber auch Gott sei Dank zunehmend Projekte, wo schon im Aufbau die Erfahrung der Älteren genutzt wird.

Wir haben also mehrere Identitäten, wir verändern uns, und die Arbeitswelt unterstützt durchwegs das frühzeitige Ausscheiden strukturell.

Von der Arbeitssituation haben wir unterschiedliche Anforderungen im Lauf des Arbeitslebens. Wenn wir zum Beispiel einsteigen, haben wir die Phase des Qualifikationsstresses. Das kennt jeder, mit dem kann man besser umgehen, wenn man die dementsprechende Unterstützung bekommt, aber das ist eine heikle Phase und wir sehen auch, dass in einigen Berufsgruppen hier am Anfang die Fluktuation höher ist, Menschen wieder verloren gehen.

Wir haben die Midlife-Phase, die ich schon erwähnt habe, wo die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sagen, okay ich stehe jetzt genau in der Mitte, ich habe noch 15 Jahre vor mir, wenn sich da nichts Neues bietet, dann spule ich es vielleicht ab, weil ich keine andere Möglichkeit habe, aber es hat nicht mehr diesen Zug nach innen oder diese Dynamik, die es einmal gehabt hat. Es gibt dann ab 45, vor allem in Berufsgruppen, wo doch das Körperliche noch ein Aspekt ist, aber nicht nur ein negatives Bild, ein destruktives Bild über das Älterwerden, das hier natürlich auch zu einer Krise führen kann.

Je älter wir werden, desto unterschiedlicher werden wir. Demgegenüber herrscht das verbreitete Fehlurteil, dass wir uns im Älterwerden immer ähnlicher entwickeln. Personalentwicklungsmaßnahmen werden daher oft nur in die unter 40jährigen investiert, neue Tätigkeiten werden den älteren nicht zugetraut, und so weiter. Um Menschen Arbeitsprozess zu halten, muss die Arbeitswelt ein Optimum für jede Generation finden. Der Arbeitsplatz und die Arbeitssituation müsste sich genauso mitverändern, wie wir uns verändern. Das ist natürlich schwierig, das ist eine große Herausforderung, aber es ist möglich. Ein Beispiel ist, Wahlmöglichkeiten zu schaffen. Nehmen wir das banale Beispiel der Arbeitszeitform. Wenn sie ein starres Arbeitszeitschema haben, dann werden sie eben diejenigen verdrängen, die zum Beispiel ein Problem mit der Nacharbeit haben oder die zum Beispiel nicht mehr acht Stunden, dafür aber sechs Stunden sehr gut könnten. Sie können diese Menschen sehr gut im Arbeitsprozess halten. Das Bundesministerium hat etwa jüngst einen Preis für altersgerechte Schichtplanmodelle verliehen, wo einfach gewählt werden kann, wie das zu meiner Phase passt. Es geht insgesamt darum, Wahlmöglichkeiten zu schaffen, das heißt hier zu optimieren.

Es geht darum, den besten Ertrag jeder Generation abzuholen. Denken sie noch einmal an ihre Karriere zurück auch oder schauen sie einmal wie das verlaufen ist, da haben sie in jeder Phase etwas anderes sehr gut einbringen können. Es geht um die bestmögliche Entwicklung jeder Generation und zwar vom Berufseintritt bis

zum Pensionsalter. Das ist ein permanenter Veränderungs- und Übergangsprozess. Dann gelingt es auch, ältere MitarbeiterInnen im Arbeitsprozess zu halten, es gelingt auch nachhaltig die Integration jüngerer MitarbeiterInnen zu gewinnen, es wird das Thema Wissensweitergabe auf einmal ein Kernthema in Unternehmen und das ganze Skill-Management dazu, und natürlich gilt es auch zu schauen, wo kann hier jedes Unternehmen ansetzen.

Das ist einmal ganz stark, welche Visionen, welche Werte prägen das Unternehmen, habe ich ein Unternehmen, das von dem Wert geprägt ist, Krankheit ist tabu, darüber darf nicht gesprochen werden, älter werden ist ein Abbauprozess, die Älteren versuchen wir möglichst rasch irgendwo in die Pension zu bringen, also dieses geistige Bündnis für die Frühpension, dann werde ich mir dort schwerer tun mit dem Älterwerden und dem längeren Verbleib im Arbeitsprozess. Welches Bild hat die Führung, welche Kultur lebt die Führung, sind zum Beispiel in Führungspositionen Jüngere, die nicht gelernt haben, mit Älteren umzugehen? Oft haben auch ältere Führungskräfte ein Negativbild von älteren Mitarbeitern, obwohl sie selbst älter sind. Es geht darum, welche Teamkultur wird gepflegt, gibt es eine Zusammenarbeit der Generationen oder werden die Generationen gegeneinander ausgespielt? Also es gibt da sehr gute Modelle, die VÖEST hat etwa das Huckepack-Modell, wo bewusst Jüngere und Ältere zusammengespannt werden, um das unterschiedliche Wissen der einzelnen auch zusammenwirken zu lassen.

Wichtig ist auch die Perspektive der Qualität der Arbeit. Welche qualitativen Anforderungen, Verträge oder Leistungsbeurteilungen hat ein Mitarbeiter, sind das nur quantitative oder kommen mit dem Älterwerden zum Beispiel auch qualitative Kriterien hinzu, zum Beispiel, wenn eine ältere Mitarbeiterin hervorragend schwierigere Kunden oder schwierigere Klienten betreut und daher nicht mit zu vielen Kunden überlastet werden darf? Wird so etwas berücksichtigt oder haben Betriebe hier nur starre Zielvorgaben? Welche Arbeitszeitformen habe ich, gibt es so etwas wie Karriere, die sich nicht nur auf der vertikalen Ebene abspielt, sondern so etwas, wo Kompetenz zählt, also über Kompetenzstufenmodelle, wo Erfahrung ein Kriterium ist, wo genau das abgeholt wird, was eben auch mit dem Älterwerden üblicherweise passiert.

Welche Didaktik wende ich in meiner Personalentwicklungsmaßnahme an, biete ich Computerkurse an, wo ich jüngere und ältere Mitarbeiter zusammenspanne, wo der Ältere dauernd unter Stress ist, weil er sich vor dem Jüngeren dauernd beweisen muss und seine Fehler als Lehrbeispiel verwendet werden, oder mache ich eine altersgerechte Didaktik, wo ich einen Grundaufbau mache, habe ich Personalentwicklungskonzepte, die über 40 hinausgehen, über 45, denke ich als Unternehmen vom Berufseintritt wirklich bis 65 und überlege mir, dass Personalentwicklung nicht irgendwann aufhört in der Mitte oder nur für die Jüngeren da ist?

Welche ergonomischen Konzepte haben Betriebe? Hier ist in den letzten Jahren in Österreich schon viel gemacht worden, da gibt es auch Gesundheitsförderung für die einzelnen Arbeitsgenerationen.

Eine Befragung mit 4500 über 45jährigen in Österreich aus mehreren Unternehmen hat ergeben, dass sich die Wünsche älterer Mitarbeiter genau um diese Fragen drehen: Sie wollen einbezogen werden, eine wertschätzende betriebliche Kultur, Anerkennung, Respekt, Würdigung, Arbeitszeitreformen, Personalentwicklung und Kompetenzförderung. Das heißt, dass es mir auch als Älterem möglich ist, mich weiterzubilden und mir das gefördert wird. Man sagt immer, Ältere wollen nicht mehr wechseln, die wollen in ihrem Bereich bleiben. Wenn man gute Erfahrungen damit macht, ist es durchaus möglich, wenn man jahrelang stillgestanden ist, dann ist es schwer. Eigentlich sind die Wünsche da und die Vorstellungen auch von den Älteren dazu. Das heißt, der Schluss ist: Wenn es gelingt, dass ich mich als Person einbringen kann, mit meinen unterschiedlichen Fähigkeiten und meinen unterschiedlichen Identitäten im Laufe meines Lebens, in die Arbeitswelt, wenn ich mich da integrieren kann, das nennen wir, ich mich produzieren kann, dann verankere ich mich dort gut, und diese Art der Produktivität ist eine Grundvoraussetzung sowohl für Leistung wie für Gesundheit. Ich leiste mehr, besser und auch lieber, aber ich habe auch eine bessere gesundheitliche Situation, wenn ich mich hier einbringen kann. Die erste Behinderung dieser Einbringung macht uns krank und lässt uns ausscheiden.

Das heißt, wir sind grundsätzlich fähig zu Mitarbeit, zu Mitgestaltung und im Prinzip fängt es mit der Geburt an: ein Baby arbeitet, ein Kind und ein Jugendlicher arbeitet, das ist halt nicht Erwerbsarbeit, das ist eine andere Arbeit, das persönliche Produzieren ist die Grundlage des persönlichen Wachstums, die Grundlage des Menschwerdens eigentlich, sich dauernd einbringen, verankern können, etwas herzeigen können, Anerkennung bekommen, gesehen werden darin. Das ist auch die Grundlegung unserer Gesundheit. Und im Berufsleben ist das genauso möglich. Das heißt, es braucht aus unserer Sicht mitwachsende Arbeitswelten, altersgerechte Arbeitswelten, erstens, um länger im Arbeitsprozess zu verbleiben, und wirklich das Potential aller Generationen abzuholen und zur guten Gestaltung des dritten Lebensabschnitts, wenn ich nicht mitwachsen konnte im Berufsleben, wenn ich mich nicht einbringen konnte, habe ich viel schlechtere Ausgangssituationen für den dritten Lebensabschnitt, weil einfach ein Zug abgefahren ist, ich nicht gelernt habe, mit Veränderung umzugehen, beziehungsweise wenn ich auch körperlich so erschöpft bin, um diese Ressourcen zu nutzen. Wissen, dass Menschen, die produzieren, gute Bedingungen haben, einen erfüllteren und längeren dritten Lebensabschnitt zu haben, das denke ich, ist auch nicht unwesentlich, Unternehmen als Botschaft mitzugeben.

Mag. Manfred Krenn

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt

Mein Beitrag ist ein Problemaufriss und bezieht sich auf die Arbeitsbedingungen in der Arbeitswelt als entscheidende Voraussetzung und Rahmenbedingung für einen erfolgreichen Übergang. Das ist v.a. im Zusammenhang mit den aktuellen Veränderungen im Pensionsrecht, die längere Lebensarbeitszeiten anstreben, von Bedeutung.

Weil dieses Problem nicht alle in gleichem Ausmaß betrifft, möchte ich in diesem Zusammenhang den Fokus auf besondere Gruppen in der Arbeitswelt lenken, und zwar auf jene, für die der Übergang in weite Ferne gerückt ist und die in vielen Fällen sogar vom Absturz bedroht sind. Ich möchte ihnen etwas erzählen vom Umgang mit begrenzter Tätigkeitsdauer und mit der Ressource „Erfahrung“ in der Arbeitswelt.

Zunächst einmal möchte ich darauf eingehen, warum Alter in der Arbeitswelt zu einem dringlichen Problem geworden ist, und welchen Stellenwert Erfahrung hat. Die Frage der Ausgrenzung von Alter und Erfahrung ist ja keine Perspektive, die immer schon da war, sondern die sich eigentlich in den letzten 10 bis 15 Jahren eindeutig verschärft hat. Welche Prozesse können dafür verantwortlich gemacht werden? Gegen allen oberflächlichen Schein möchte ich darauf hinweisen, dass mit der zunehmenden Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt, also Automatisierung und der Entwicklung hin zu mehr Dienstleistungen, die Belastungen in der Arbeitswelt zugenommen haben. Alle statistischen Befunde belegen: die körperlichen Belastungen sind stabil geblieben und die psychischen Belastungen haben dramatisch zugenommen. Das ist ein erster Befund, um sozusagen das Bild von einer belastungsarmen Arbeitswelt ein bisschen zu hinterfragen und zu korrigieren.

Es ist in den letzten Jahren bei vielen Unternehmen zu einer Vermarktlichung der inneren Beziehungen gekommen. Das heißt, man hat versucht, im Betrieb marktförderliche Beziehungen zwischen einzelnen Abteilungen einzuführen, und das hat zu einer enormen Leistungsintensivierung in allen Bereichen geführt. Gleichzeitig haben sich Beschleunigung und Kurzfristigkeit als dominierende Prinzipien von Unternehmenssteuerung durchgesetzt, das heißt, mit finanzgetriebenen Steuerungen, wo wir ja in den großen Konzernen die Praxis haben, dass die Manager in ihrer Leistung vierteljährlich nach der Entwicklung verschiedener Kennziffern beurteilt werden. Man kann sich vorstellen, dass langfristige Personalplanung - und nur im Rahmen einer solchen hätte vorausschauende, altersgerechte Gestaltung einen Sinn - kaum stattfindet, wenn ständige Veränderung, ständige Innovation zur zentralen Anforderung erhoben wird. In diesem Zusammenhang wird Erfahrung von einem wertvollen Gut, das Kontinuität repräsentiert, zu einem Defizit. Worauf es jetzt ankommt, hat einmal ein Manager gesagt, ist, das Verlernen zu lernen. Und wenn man das Verlernen lernen soll, ist Erfahrung dabei hinderlich. Und damit wird auch Alter zunehmend zu einem Problem in der Arbeitswelt.

In unserer vielfältigen Arbeitswelt gibt es aber immer noch sehr belastungsintensive Tätigkeitsbereiche, in denen die Arbeit nicht bis zum regulären Pensionsantrittsalter auszuüben ist. Ein deutscher Wissenschaftler, Behrens, hat dafür den Begriff der begrenzten Tätigkeitsdauer geprägt und er meint damit Arbeitsplätze, an denen erfahrungsgemäß kaum mehr als die Hälfte der dort Beschäftigten das reguläre Pensionsalter beziehungsweise nicht einmal das Alter von 55 Jahren erreicht. Trotz computertechnischer Automatisierung haben wir noch jede Menge solcher Bereiche in der Arbeitswelt. Was heißt begrenzte Tätigkeitsdauer, worin manifestiert sie sich? Das ist zum Einen psychophysischer Verschleiß von Arbeitskraft, Abnutzung, zum Anderen aber auch das Veralten von Qualifikationen, und zum dritten Entmutigung und Rufverlust, die bei älteren Arbeitskräften als Problem auftreten. Das heißt, aus dieser Perspektive ist das Problem des vorzeitigen Ausscheidens aus der Arbeitswelt als Problem von sozialer Ungleichheit zu thematisieren.

Soziale Ungleichheit heißt, dass es nicht so sehr an den körperlichen Ausstattungen und dem Gesundheitsbewusstsein von Personen liegt, die zum vorzeitigen Ausstieg aus der Arbeitswelt führen, sondern an Arbeitsplätzen, deren Tätigkeit so zugeschnitten sind, dass sie als qualifikatorische Sackgassen mit hohem körperlich-psychischem Verschleiß angelegt sind. Wir haben eine Untersuchung gemacht über Förderungen des Europäischen Sozialfonds (ESF) für betriebliche Weiterbildung, in denen explizit für gering Qualifizierte besonders hohe Förderungen vorgesehen waren. In den Interviews haben uns jedoch verschiedene Personalchefs ganz trocken Ähnliches gesagt, etwa: „Fürs Abschleifen braucht er keinen Kurs, wozu soll ich den/die qualifizieren. Für seine/ihre Tätigkeit hat er/sie alles, was er/sie braucht.“ Und zugleich erfolgt die Zuweisung von Personen zu solchen Arbeitsplätzen nach schulischen Abschlüssen, Geschlecht und Region. Ich glaube, dass man das wirklich als Phänomen sozialer Ungleichheit thematisieren muss.

Welche Ansatzpunkte gäbe es jetzt zu einer alter(n)sgerechten Gestaltung von solchen belastungsintensiven Betätigungsfeldern? Zum Einen würde es darum gehen, die Verweildauer an diesen Arbeitsplätzen durch Reduktion von Belastungen zu verlängern, durch systematischen Belastungswechsel, wir haben das heute auch bei der Biographie der Frau Schwarz bereits angesprochen. Auch Gesundheitsschutz ist ein wichtiger Ansatzpunkt. Aber in vielen Fällen wird es Tätigkeitsfelder geben, wo, selbst wenn man diese Aspekte berücksichtigt und umsetzt, die Tätigkeitsdauer nicht so weit erhöht werden kann, dass sie bis zum Pensionsantrittsalter auszuüben ist. Das heißt, man muss aus diesen Tätigkeitsfeldern raus. Dafür bieten sich inner- und überbetriebliche Laufbahnen an, das heißt zum einen müssen im Betrieb Arbeitsplätze geschaffen, neu geschnitten werden, die einem Wechsel entsprechen und den veränderten Kompetenzen oder Fähigkeiten im Alter angepasst sind. Aber es wird auch hier trotzdem noch Betriebe geben, zum Beispiel in der Bauindustrie, wo der Spielraum für die Schaffung von solchen Arbeitsplätzen sehr gering ist. Da muss man sich überlegen, wohin, in welche anderen Felder (Branchen) können die wechseln. Nach allem, was wir bis jetzt wissen, ist ein Wechsel des Arbeitsplatzes ab 45 ohne organisierten Hintergrund zu 80 Prozent ein Wechsel in die Langzeitarbeitslosigkeit – besonders, wenn man aus gesundheitlichen Problemen

wechseln muss. Das Problem haben wir auch am Beispiel der Frau Schwarz diskutiert. Hier müsste über Formen des organisierten Wechsels von einem Betrieb in den anderen nachgedacht werden.

Ein Aspekt liegt mir besonders am Herzen: Vor allem in diesen belastungsintensiven Tätigkeitsfeldern, in diesen sogenannten unqualifizierten Tätigkeitsbereichen kommt es häufig auch zu einer Lernentwöhnung der dort Beschäftigten. Stellen sie sich vor, sie haben einen Hauptschulabschluss, sind 20 Jahre an einem Arbeitsplatz, wo es keine besonderen Herausforderungen zu bewältigen sind, und plötzlich werden Sie mit der Forderung nach lebenslangem Lernen konfrontiert. Das ist für diese Leute eine gefährliche Drohung. Zum einen, weil sie sich überfordert fühlen diesen Anforderungen gerecht werden zu können. Zum anderen aber auch, weil sie im gesellschaftlich erzeugten Klima der „Wissensgesellschaft“ Angst haben müssen, dass ihre Ausscheidung aus dem Arbeitserwerb als individuelle Schuld abgestempelt wird, wenn sie keinen Kurs besuchen. Das heißt lebensbegleitende Qualifizierung als Ausdruck eines humanistischen Bildungsideals kann als allgemeine undifferenzierte gesellschaftliche Norm auch sehr negative Auswirkungen zeitigen. Statt der Verbreitung eines allgemeinen Schlagwortes geht es eher darum, Qualifizierungsformen zu entwickeln, die eher am Erfahrungswissen dieser Menschen ansetzen, und ihnen ermöglichen, Lernprozesse zu starten, die sie in kursförmigen Weiterbildungsformen mit dem Schwerpunkt auf kognitivem Wissenserwerb nie bewältigen würden. Die Dominanz solcher Weiterbildungsformen führt deshalb auch sehr häufig zum Selbstausschluss gering qualifizierter Arbeitskräfte von betrieblicher Weiterbildung.

Ein drittes Feld ist die Gestaltung der Arbeitszeit. Da gibt es verschiedene Varianten der Gestaltung von Schichtarbeit, aber auch Arbeitszeitverkürzung inklusive eines gleitenden Übergangs. Wir haben uns bei FORBA in einem Projekt einmal Gedanken gemacht, wie man Erfahrung als Stärke älterer Arbeitskräfte hervorstreichen kann? Man müsste neue Arbeitsrollen für ältere ArbeitnehmerInnen entwickeln. Welche Anforderungen und Dimensionen müssten solche neuen Arbeitsrollen für ältere ArbeitnehmerInnen haben? Sie müssten, was den Aufgabeninhalt und den Umfang betrifft, eben Möglichkeiten bieten, Erfahrungskompetenzen einzubringen, sie müssen Lernchancen eröffnen und zwar in der Tätigkeit und nicht in davon abgekoppelten Lernprozessen, und sie müssten Spielräume für individuelle Arbeitsweisen eröffnen. Nicht Standardisierung und Formalisierung, weil es nämlich viele Wege gibt, die zu einem guten Ergebnis führen. Das müsste in den Unternehmen v.a. vom Management akzeptiert werden. Dann müsste das Einbringen von Organisationswissen möglich sein, da müsste es Möglichkeiten zur gegenseitigen Unterstützung geben, und die Partizipationsmöglichkeiten bei Innovationen müssten gesichert sein. Das heißt, Ältere haben sehr oft ein Erfahrungswissen, das gerade bei Innovationen, und zwar v.a. was die Umsetzungskompetenz betrifft, relevant ist. Wie müssten Innovationen aussehen, dass sie in der Praxis durchführbar sind?

Die Leistungs politik ist ebenfalls eine sehr wichtige Dimension dieser neuen Arbeitsrollen, das heißt es müssten Arbeitsrollen sein, die die Arbeitsintensität

begrenzen, die interne Konkurrenz regulieren, also wieder Entmarktlichung anstreben, und es müsste eine ausreichende Personalbemessung vorhanden sein, was wir heute auch anhand der Frau Schwarz in der Pflege diskutiert haben. Bei der Arbeitszeitgestaltung bedeutet das: Vermeidung von Schichtarbeit, Teilzeitangebote, und die Vermeidung von überlangen Arbeitszeiten, weil die im Alter ein besonderes Problem darstellen. Wobei vielfach das Problem auftritt, dass Überstunden meistens schon zum Lohnbestandteil und damit zur Sicherung des Lebensstandards in bestimmten Bereichen gehören. Wenn man das den Leuten wegnimmt, nimmt man ihnen einen Teil ihres Lebensstandards weg, und deshalb ist es so schwierig, dies durchzuführen. Da bedarf es sensibler Lösungen, um auch die Zustimmung der Betroffenen zu erhalten.

Ergonomie ist ebenfalls ein geläufiges Thema, da geht es auch darum, einseitige Belastungen zu vermeiden. Hier zwei Beispiele, die wir in der Recherche bei diesem Projekt gefunden haben: In einem Spital in Belgien, - typisch dabei wiederum, dass das Problembewusstsein erst durch massiven und akuten Problemdruck entstand – wurde intensiv über den Einsatz Älterer nachgedacht, weil am Arbeitsmarkt keine Jungen verfügbar waren. Man begann daher, altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen, um vor allem diese Arbeitskraftreserve der älteren Frauen abzuschöpfen. Nun haben sie neue Arbeitsplätze, die es vorher in der Form nicht gegeben hat, eingerichtet, und zwar in den Bereichen zentraler Krankentransport und Rollstuhl Ausgabe, in der Patientenüberwachung, bei präoperativen Untersuchungen, in der Tagesbetreuung, in der Aufnahme, im zentralen Kurierdienst, in der Materialausgabe, in der logistischen Unterstützung bei der Operationsplanung und in der Patientenbetreuung sowie in der logistischen Unterstützung in der Geriatrie, aber auch in der Intensivpflege und Rekonvaleszenz. Das heißt, plötzlich hat man gesehen, es gibt ja Möglichkeiten, solche altersgerechten Arbeitsplätze einzurichten, es braucht nur eine gewisse Phantasie, eine Kreativität oder einen konkreten Problemdruck. Und man entwickelt die auch nicht aus Mitleid mit älteren ArbeitnehmerInnen, sondern erkennt, dass sie auch eine funktionale Relevanz, eine bessere Organisation in der Arbeit, einen Sinn haben. Und dadurch kann man auch die Kompetenzen dieser jahrelang in der Pflege tätigen Personen nutzen.

Das zweite Beispiel stammt aus einem Männerbetrieb, einem Maschinenbaubetrieb in Deutschland. Der Betrieb hatte das Problem, dass die Arbeitsbelastung in der Montage und in der Schweißerei auf Grund der hohen Leistungsnorm im Akkord eine sehr hohe körperliche Belastung mit sich gebracht hat, und das Problem war, dass 30 Prozent der Produktionsbelegschaft dieses Betriebes 46 Jahre und älter war, und diese Gruppe die hohen Belastungen nicht mehr ausgehalten hat. Es stellte sich daher die Frage, was man mit ihnen macht? Der Betrieb hat eine Analyse des Leistungspotentials der Betroffenen durchgeführt und dann ein völlig neues Geschäftsfeld eingerichtet, nämlich „kundennahe Wartung und Instandhaltung von Spezialgeräten“. Das heißt, diese erfahrenen Arbeitskräfte sind aus der Schichtarbeit, aus dem Akkord raus, waren beim Kunden und haben dort Spezialgeräte instandgehalten und gewartet. Der Betrieb konnte mit dieser Maßnahme einen doppelten Gewinn zu verbuchen: Er hat seine Kundenorientierung verbessert und gleichzeitig das Potential, das

Know-how der erfahrenen Arbeitskräfte genutzt, und auch noch belastungsreduziertere Arbeitsplätze geschaffen.

Also diese zwei Beispiele zeigen, dass es sehr wohl möglich ist, altersgerechte Arbeitsbereiche quasi neu zu „erfinden“. Dies ist in der Regel auch deshalb nicht so schwer, weil eben die normale Organisation von Arbeit sehr stark ausgerichtet ist auf die Leistungsfähigkeit von jüngeren Beschäftigten. Insofern werden Gedankenreserven, die das Potential älterer ArbeitnehmerInnen ausschöpfen, überhaupt nicht angetastet.

Weiterführende Themen –

Fragen an Forschung und Praxis:

Abklären, wie groß der Wunsch nach einem moderierten Übergang ist.

Ab welchem Zeitpunkt ist eine Vorbereitung auf den Ruhestand wirklich sinnvoll?

Akzeptanz der Lebenserwartung und Vorbereitung auf ein höheres Alter (Mehr als 60 Prozent (WienerInnen) sind nicht bereit, daran zu denken, dass ihre Lebenserwartung statistisch über 80 Jahre hinausgeht).

Alternativenentwicklung zu herkömmlichen Pensionsvorbereitungsangeboten

Ältere Frauen: Derzeit stehen nur etwa 7 Prozent der 60 jährigen Frauen in einem Erwerbsprozess/Angestelltenverhältnis. Jene Frauen, die derzeit vorzeitig in Ruhestand getreten sind, aber auch jene, die nie oder nicht mehr im Beruf standen, stellen einen wenig untersuchten Bereich dar.

Auswirkung von kreativitätsfördernden Bildungsangeboten

Breitere Veröffentlichungen zur Problematik

Das Paar beim Übergang – zur Rolle der Partnerschaft und der Partnerin/des Partners

Die unterschiedlichen Voraussetzungen für den Übertritt in den „Ruhestand“ in Bezug auf Menschen, die zum Ausscheiden aus dem Beruf gezwungen werden, die durch AMS-Maßnahmen nicht mehr vermittelt werden können, die freiwillig in den Ruhestand gehen.

DiplomsozialarbeiterInnen – verstärkt bzw. überhaupt auch für den Bereich ältere Menschen ausbilden

„Erfahrung als Stärke“: was sind die Pro-Argumente?

Finanzierungsfragen: Pensionsversicherung

Forschen der notwendigen Rahmenbedingungen für die Pensionierung der „Single“ Generation

Gespräche haben in der Regel Appellcharakter: Irgendwer sollte am besten das Christkind: Wie schaffen wir Aktionsforschung und “Prosumer“ Szenarien?

Geistiges Bündnis für Frühpension: Studien zu Einstellungen und Einstellungsänderungen bzw. deren Bedingungen.

Handlungsanleitungen/Umsetzung

Hintergründe dafür, dass in Österreich wenig Interesse von Firmen an Vorbereitung besteht und was dagegen zu tun wäre

Interdisziplinärer Ansatz: sozialwissenschaftlich, gesellschaftspolitisch, psychologisch: Wie „geistig gesund“ ist unsere Gesellschaft?

Neue Formen von Leben im Alter – Stichwort „Altersgenossenschaften“

Politische Umsetzbarkeit

Standardisierte Wege für die Übergänge von der Arbeit in die Pension erweitern und auch bereichern um die Möglichkeit, zwischen beiden Möglichkeiten zu pendeln

Unterschiedliche Perspektiven durch finanzielle Möglichkeiten, Kommunikationsmöglichkeiten, Aktivierung von vergessenen/verlorenen Betätigungen, gesundheitliche Einschränkungen etc. Welche Möglichkeiten stehen offen bei Mindestrente bzw. Höchstpension?

Vereinbarkeit von längerem Arbeiten (65-70 Lbj.): Möglichkeiten und Rahmenbedingungen

Was muss getan werden, dass Forschungsergebnisse umgesetzt werden?

Was muss getan werden, damit ältere ArbeitnehmerInnen einerseits Übergangsadäquate Angebote bekommen und zugleich verhindert wird, dass sie damit für den ArbeitnehmerInnen nicht unattraktiv werden?

Welche Art von Arbeit geht aus?

Welche tatsächlichen Kostenbelastungen bzw. Kostenreduzierungen werden durch den Ruhestand begründet?

Wenn man davon ausgeht, dass nicht jedeR eine Unterstützung braucht: Welcher Personentyp braucht besondere Unterstützung?

Wie sollen Menschen, die infolge eines Unfalls, also sehr plötzlich, aus dem Erwerbsleben ausscheiden, begleitet werden?

An die Praxis:

An die Krankenkassen: Es geht um Gesundheitsvorsorge und nicht um Krankennachsorge; Verstärkung von Komplementärmedizin!

Ausgehend vom Befund, dass die großen SeniorInnenorganisationen ein negatives Altenbild pflegen: Wie kann das geändert werden? Vielleicht durch Umschichtung von Förderungen?

Aufwertung von Heimhilfeberufen

AUVA: weitere Reduktion körperlicher Belastungen (Stichwort Altersadäquatheit)

Betriebliche Interessensvertretungen sollten sich dem Thema „Übergänge“ mehr annehmen und auch bereits jene MitarbeiterInnen, die sich bereits im Ruhestand befinden, aktiv ins Betriebsratsleben mit einbeziehen.

Einbindung der Wirtschaft (Betriebe) und Seniorenorganisationen!

Einrichtung eines Institutionen übergreifenden Arbeitskreises zur Entwicklung, Propagierung und Implementierung von Vorbereitungsangeboten in Firmen/Verwaltungen (Modellprojekte)

Es geht um die Kooperation von relevanten Ministerien (BMW, BMSG, BMBWK)

Es geht um ein analoges Netzwerk zu „INQA“, einer deutschen Initiative für humane Arbeitswelt

Gemeinde Wien soll Vernetzungsarbeit für SeniorInnen auf Bezirksebene leisten.

Gesetzgeber/BMSG, BMW: Erleichtern des Verbleibs in der Arbeitswelt, nicht Erschweren des Pensionsantritts – Unterstützung von Betrieben

„HelferInnen Wiens“: Entwicklung Ehrenamtlicher Tätigkeiten. Es geht um einen leichteren Einstieg und um entsprechende Angebote an Menschen, die sich freiwillig engagieren wollen (z.B. von Seiten der Zivilschutzverbände).

Krankenkassen sollten Firmen informieren: Gesundheit und Prävention von Krankheit

Krankenkassen: Betrieben jährlich klar darlegen, in welcher Form sie Rücksicht auf die Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen nehmen können und inwiefern und ob sie Übergangsrituale anbieten sollen.

Leistungsträger/Sozialpartner (ÖGB/AK) sollen Umsetzungsangebote (Seminare) veranstalten

Medien, Zeitschriften, PensionistInnenverbände: Bild der SeniorInnen in der Gesellschaft verändern

Praxis an Politik: Finanzierung, Antidiskriminierungskampagnen

Umsetzung neuer Pflegekonzepte

VHS soll Kurse für Pensionsvorbereitung anbieten

Standardisierte Wege für die Übergänge von der Arbeit in die Pension erweitern und auch bereichern um die Möglichkeit, zwischen beiden Möglichkeiten zu pendeln

TeilnehmerInnen für 29.4.04 Umgang mit dem Übergang
Sowie InteressentInnen, die aus Zeitgründen nicht teilnehmen konnten

Univ.-Prof.	Anton	Amann	Institut für Soziologie an der Universität Wien und ZENTAS St. Pölten
Dr.	Anneli	Arnold	Beraterin(Mitautorin einer einschlägigen Studie am IFF)
Mag.	Beate	Atzler	Versicherungsanstalt des Österr. Bergbaus
	Herta	Bacher	Gerontologin
	Dagmar	Brada	Polycollege: Ausbildung "Third Age Coach"
Dr.	Elisabeth	Brugger	Verband Wiener Volksbildung
Mag.	Sabine	Buchebner-Ferstl	Österr. Institut für Familienforschung
Mag.	Gabriele	Buchner	
	Judith	Cechota	Humane Arbeitswelt
	Eva	Chwosta	Polycollege: Ausbildung "Third Age Coach"
Dipl.-Kfm.	Marlis	Cojer	ÖNB
	Cecile	Cordon	Gemeinderätin und Landtagsabgeordnete der Wiener Grünen
Mag.	Doris	Czamay	Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum
Mag.	Susanne	Dolzer	Arbeiterkammer
	Brigitte	Dörr	Versicherungsanstalt des Österr. Bergbaus
	Edith	Drexler	Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien
Mag.	Jakob	Egg	Katholisches Bildungswerk Tirol
Ing.	Erich	Eibl	WIFI Linz
Dr.	Peter	Eichler	Ausbildungsinstitut für EB
Dr.	Regine	Ender	AUVA/Sichere Arbeit
Mag.	Elisabeth	Eppl-Gatterbauer	Interessenvertretung d. NÖ Familien
Dr.	Wolf	Ewald	Berater

Mag.	Peter	Freiberger	Unternehmer
Mag.	Franziska	Fallmann	Sozialversicherungsanstalt d. Gewerbl.Wirtschaft
Mag.	Leopold	Faltin	Coaching u. Unternehmensberatung
	Gertraud	Fließer	Gerontologin
Mag.	Michael	Förschner	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Univ.-Prof.	Peter	Gathmann	Universitätsklinik für Psychiatrie
Mag.	Claudia	Gröschel	Österr. Rotes Kreuz
	Friedrich	Grundeis	Seniorenbeauftragter der Stadt Wien
Dr.	Elisabeth	Hechl	BMSG
Mag.	Dagmar	Heidecker	Bundesinstitut für Erwachsenenbildung Stadtbaudirektion Wien
SenRat DI	Ralf	Hlotzky	WUK
	Walter	Hnat	Institut f. Soziologie Universität Wien
Univ.-Prof.	Josef	Hörl	
Mag.	Manuela	Hofer	
Mag.	Brigitte	Hueber	Institut für somatische Psychologie
Mag.	Edith	Jonke-Hauptmann	
Mag.	Mario	Jursitzky	Bundessozialamt
	Silvia	Kahri	Ludwig Boltzmann Institut für Sozialgerontologie und Lebenslaufforschung Frauengesundheitszentrum F.E.M.
Mag.	Daniela	Kern	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Dr.	Johannes	Kopf	Wiener Rotes Kreuz
Mag.	Gerhard	Lang	
Mag.	Peter	Lautischer	WAFF
	Martha	Lenz	Kunsttherapeutin

Mag.	Bernd	Löger	Zentrum für Alternswissenschaften und Sozialpolitikforschung
	Gerhard-Norbert	Ludwig	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
	Andreas	Lukowitsch	
Mag.	Manuela	Makovich	Equal-Büro-Österreich
Mag.	Hermine	Mandl	Humane Arbeitswelt
Em. Univ.- Prof.	Michael	Mitterauer	Sozialhistoriker
	Bernhard	Moritz	Rubicon - Trainings
Mag.	Kurt	Nöhmayer	Entwicklungspartnerschaft AEIOU
D S A	Brigitte	Pabst	Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes
Mag.	Barbara	Pichler	Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung
	Claudia	Plaimauer	Consulting und Research
	Gertraud	Pließer	Gerontologin
Mag.pharm.	Petra	Plunger	Fonds Gesundes Österreich
Mag.	Stefan	Pöhl	Historiker
	Hildegard	Posch	Gerontologin
Mag.	Karin	Reitinger	Entwicklungspartnerschaft AEIOU
	David	Rerych	Entwicklungspartnerschaft AEIOU
	Friedrich	Roiser	Berater
Dr.	Manfred	Schindler	Verband der Wiener Volksbildung
Mag.	Friedrich	Schiemer	Career Link
Dr.	Diethart	Schliber	BASB
Mag.	Peter	Schlögl	Österr. Institut für Berufsbildungsforschung
Mag.	Gabriela	Schmid	AK Wien
Mag.	Ingrid	Spicker	Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes

Mag.	Herta Silvia	Spitaler Stefan	EFOS u. ÖH Der Standard
Dr.	Günther	Schuster	Bundessozialamt, Leiter der Landesstelle Wien
Mag.	Franz	Stern	Volksbank Tirol
Dr.	Charlotte Richard	Strümpel Timel	Europäisches Zentrum Berater
Dr.	Klaus	Totschnig	
Dr.	Heinz	Trompisch	BMSG
Mag.	Alfred	Weber	Bundessozialamt
Ing.	Alfred	Winter	ASEP
Univ.-Prof.	Walter Reingard	Blumberger Weißensteiner	IBE
Dr.	Alexandra	Werba	BMSG
Dr.	Barbara Andrea	Wintersberger Wolf	Beraterin Entwicklungspartnerschaft AEIOU
Mag.	Boris	Zalokar	Ambros & Zalokar OEG "Das Unternehmen für Gesundheitsmanagement"

**ReferentInnen/
ModeratorInnen**

Dipl.-Phys.	Heinz	Blaumeiser	Alter und Planung
Mag.	Margit	Grilz-Wolf	Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung
Mag.	Herbert	Haupt	Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
Univ.-Prof.	Franz	Kolland	Ludwig Boltzmann Institut für Sozialgerontologie und Lebenslaufforschung

Mag.	Manfred	Krenn	Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
Mag.	Elisabeth	Wappelshammer	Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung

Links

Während der Tagung wurden auch relevante Links und Hinweise gesammelt bzw. stellten Teilnehmende auch ihre Adressen zur Verfügung

Herta	Bacher	herta@bacher.org Referate auf Anfrage: Altern als Herausforderung, Entwürfe für das dritte Lebensalter
Dagmar	Brada	atelier@brada.at
Mag. Sabine	Buchebner-Ferstl	sabine.buchebner-ferstl@oif.at
Eva	Chwosta	echwosta@yahoo.de
Cecile	Cordon	cecile.cordon@gruene.at
Edith	Drexler	Edith.Drexler@akwien.at Studie von AK und GPA: Pflege im Spannungsfeld zwischen Angehörigen und Beschäftigung
Mag. Jakob	Egg	jakob.egg@bildung-tirol.at www.bildung-tirol.at Projekte: - 50 plus Pensionsvorbereitung, Auftaktveranstaltungsreihe: Wenn die 2. Lebenshälfte kommt - Mit Lebensfreude älter werden. Trainingsprogramm für Menschen ab 60
Dr. Peter	Eichler:	www.ausbildungsinstitut.at peter.eichler@weiterwissen.at
Mag. Peter Lautischer		www.waff.at Bildungsförderung, Weiterbildungskonto, "Frech", Qualifizierung 45+
Andreas Lukowitsch		Andreas.Lukowitsch@aon.at
Claudia Plaimauer		redaktion@3s.co.at oder plaimauer@3s.co.at AMS Forschungsnetzwerk zu Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung
Hildegard Posch		www.ams.or.at unter "Forschung" w.posch@aon.at

EU-Projekt A+G+E (Age - Gender - Ethnicity), Leiterin Dorinde Brands
dbrands@npoe.nl Niederländische Plattform Ältere in Europa
Das Projekt befasst sich mit der Lage und deren Verbesserung von Migrantinnen 40+
Der österr. Partner ist die EURAG (Bund älterer Menschen in Europa)

Dr. Rosemarie Rerych

www.inqa.de Deutsches Netzwerk für humane Arbeitsbedingungen
www.piza.arbeitsatlas

Herta Spitaler

ws96612@onemail.at
www.seniorweb.at
www.uni-ulm.de/LiLL Learning in Later Life - a European Network