



## **Arbeit und Alter**

# **Analyse der Situation und Strategien für ältere hoch qualifizierte Arbeitslose in der Region Obersteiermark Ost**

**DSA Doris Lepschy**

Diplomarbeit  
eingereicht zur Erlangung des Grades  
Magistra  
(FH) der Sozialwissenschaften  
an der Fachhochschule St. Pölten  
im Juli 2006

Erstbegutachter:  
Dr. Tom Schmid

Zweitbegutachter:  
DSA Mag. Christian Tuma

## **Abstract**

Das Thema der Diplomarbeit ist „Arbeit, Arbeitslosigkeit und Alter“.

Der Zusammenhang von Arbeit, Arbeitslosigkeit und Alter wird vor dem Hintergrund der Globalisierung, des technischen Fortschritts, der Demografie und der Diskussionen um die „Abschlankung“ des Sozialstaates in Öffentlichkeit, Politik, Wirtschaft und Medien oftmals sehr kontroversiell behandelt.

Mit dem auf die Zielgruppe der älteren (45+) höher qualifizierten (zumindest Matura) Arbeitslosen in der Region Obersteiermark Ost (Bezirke Bruck/Mur, Leoben und Mürzzuschlag, also der nordöstliche Teil der Steiermark in Österreich) gerichteten Schwerpunkt unterstreichen die gewonnenen Ergebnisse die Wichtigkeit des Themas. Die Autorin sprach mit 17 ExpertInnen, präsentiert die wichtigsten Ergebnisse der aktuellen einschlägigen Literatur und bietet einen Überblick über bereits existierende Initiativen.

Die Arbeit betont, dass das Thema „Arbeit, Arbeitslosigkeit und Alter“ viele Chancen bietet.

Der ressourcenorientierte Zugang der Sozialarbeit bietet einige Lösungen für dieses Problem. Systemische Beratung, Netzwerkarbeit und Empowerment werden genauer beschrieben. SozialarbeiterInnen müssen sensibler für die Idee der Selbständigkeit bei höher qualifizierten älteren Arbeitslosen werden. Corporate Social Responsibility und andere positive Möglichkeiten im Umgang mit dem Thema „Arbeit und Alter“ in den Medien sind weitere essentielle Punkte.

Die Arbeit enthält zusätzlich ein Design für ein empirisches Forschungsprojekt zu diesem Thema in der Region Obersteiermark Ost zur Initiierung neuer Projekte für die Zielgruppe.

## **Abstract**

The topic of the thesis is „work, unemployment and age“.

The connection of work, unemployment and age is, from the background of globalisation, technical progress, demography and the discussions on reducing the social welfare system, a very controversial matter in public discussion, in politics, economy and the media.

Concentrating on the target group of elderly (older than 45 years), highly educated (at least “Matura”) jobless people in the region of “Obersteiermark Ost” (districts of Bruck/Mur, Leoben and Mürzzuschlag, the north eastern part of Styria in Austria) the results underlines the importance of the topic.

The author spoke to 17 experts and presented the core messages based on the literature that is available on this subject and offers an overview on already existing initiatives.

The paper points out that the matter of work, unemployment and age bears a lot of opportunities.

Social work with its resource-oriented approach can offer some solution for this problem. The defining characteristics are systemical support, networking and empowerment. Social workers need to become sensitive to ideas of entrepreneurship for highly educated elderly jobless people. Corporate Social Responsibility and other ways of dealing with the matter “work and age” in the media with a positive approach are also essential points.

Finally, the paper includes the design of an empirical research project to obtain data on the matter in the region of “Obersteiermark Ost” to create new projects for the region and the target group.

## Widmung

Die Idee zu dem gewählten Thema stammt aus der letzten internationalen Konferenz der „Denkwerkstätte Graz“ zum Thema „Arbeit im biographischen Verlauf“. Die „Denkwerkstätte Graz“ war zehn Jahre lang eine Diskussionsplattform des Arbeitsmarktservice Steiermark zum Themenkreis Arbeit und Arbeitslosigkeit, gegründet und geleitet von Dr. Hans Georg Zilian. Die Konferenz am 21./22. Juni 2005 begann mit einem Nachruf auf den kurz zuvor verstorbenen Dr. Zilian durch den aktuellen Geschäftsführer des Arbeitsmarktservice Steiermark Dr. Karl Heinz Snobe und seine beiden Vorgänger Hans Kaiser und Dr. Helfried Faschingbauer.

Ich habe das Vergnügen gehabt, Dr. Hans Georg Zilian im Jahr 1995 als Lehrmeister des „feinen soziologischen Blickes“ kennen und schätzen zu lernen. Seine Studie „Die verborgenen Kosten der Arbeitslosigkeit“ hat meine fünfzehnjährige Laufbahn als Sozialarbeiterin im arbeitsmarktpolitischen Umfeld in der Obersteiermark geprägt.

Ich habe die einschneidenden Veränderungen am Arbeitsmarkt in der Region sehr intensiv miterlebt. Durch meine Kindheit direkt neben dem damaligen Hammerwerk der VÖEST Alpine AG, nunmehr voestalpine tubulars, habe ich einen Nahbezug zur Industrie. Mein Vater, ein auch in der Pension begeisterter „Voestler“, hat mir immer wieder lebhaft gezeigt, wie viel Freude die Arbeit im „Werk“ machen kann, mir aber auch immer wieder über die Veränderungen im Unternehmen berichtet. Es war mir eine besondere Freude, auch seinen ehemaligen Vorgesetzten, Dipl. Ing. Hubert Wastl, für diese Arbeit zu interviewen.

Andererseits wurde mir während meiner Tätigkeit als Sozialarbeiterin im Beratungszentrum Bruck-Kapfenberg zurzeit der großen „Freisetzungen“ – so die oftmals gebrauchte und den tatsächlichen Sachverhalt großflächiger Kündigungen bizarr behübschende Diktion – bei Böhler Edelstahl bewusst, dass es kaum Unterstützungsmöglichkeiten für höher qualifizierte ehemalige Angestellte 45+ gibt. Seither beobachte ich interessiert die Entwicklungen zu diesem Thema.

## Inhalt

|       |                                                                                                                                                                     |    |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | EINLEITUNG .....                                                                                                                                                    | 5  |
| 1.2   | Inhaltliche Zielsetzungen der vorliegenden Arbeit.....                                                                                                              | 7  |
| 1.3   | Forschungsdesign .....                                                                                                                                              | 8  |
| 1.3.1 | Leitfadengestütztes offenes Interview .....                                                                                                                         | 9  |
| 1.3.2 | Aufbau des Leitfadens.....                                                                                                                                          | 9  |
| 1.3.3 | Inhaltsanalytischer Vergleich.....                                                                                                                                  | 10 |
| 2     | Darstellung der IST-Situation .....                                                                                                                                 | 11 |
| 2.1   | Transnationale Politikstrategie 1: Nichtdiskriminierung aus Gründen<br>des Alters in der EU.....                                                                    | 11 |
| 2.2   | Transnationale Politikstrategie 2: Die Lissabon-Strategie der EU....                                                                                                | 12 |
| 2.3   | Die nationale Perspektive: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Älterer<br>in Österreich .....                                                                        | 12 |
| 2.4   | Regionalspezifika.....                                                                                                                                              | 16 |
| 2.4.1 | Die Obersteiermark Ost im Anpassungsdruck .....                                                                                                                     | 16 |
| 2.4.2 | Daten zur Arbeitslosigkeit in regionaler Gliederung .....                                                                                                           | 19 |
| 2.4.3 | Auswirkungen der „Vorruhestandsarbeitslosigkeit“ in der Region .....                                                                                                | 29 |
| 3     | Exkurs: „Arbeitslosigkeit und Wiederheranführung an den<br>Arbeitsmarkt“ als Feld mehrdimensionaler Erkenntnis- und<br>Handlungsinteressen der Sozialen Arbeit..... | 31 |
| 3.1   | Der Zugang zum Phänomen „Arbeitslosigkeit“ aus meinen<br>individuellen beruflichen Erfahrungen als Sozialarbeiterin .....                                           | 31 |
| 3.2   | Fünf zentrale Dimensionen.....                                                                                                                                      | 32 |
| 4     | Positive Projekte zu „Arbeit und Alter“ seitens verschiedener<br>Organisationen und Initiativen in Österreich .....                                                 | 34 |
| 4.1   | STEBEP – Der steirische Beschäftigungspakt .....                                                                                                                    | 35 |
| 4.2   | Altersgerechte Arbeitswelt Steiermark .....                                                                                                                         | 35 |
| 4.3   | „Keep on holding“ .....                                                                                                                                             | 36 |
| 4.4   | Implacementstiftung für Ältere „Erfahrung zählt“ .....                                                                                                              | 36 |

|       |                                                                                  |    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.5   | Design50.....                                                                    | 37 |
| 4.6   | Initiative „Arbeit & Alter“ .....                                                | 38 |
| 4.7   | EQUAL-Partnerschaften .....                                                      | 38 |
| 4.7.1 | U-TURN – Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren.....                     | 39 |
| 4.7.2 | TEP_EQUAL_ELDERLY .....                                                          | 40 |
| 4.7.3 | AGEpowerment .....                                                               | 41 |
| 4.7.4 | g-p-s .....                                                                      | 41 |
| 4.8   | EUSPUG.....                                                                      | 42 |
| 4.9   | Austrian TaskManagement Group.....                                               | 43 |
| 4.10  | ASEP .....                                                                       | 44 |
| 4.11  | Fundament – Generation 45+.....                                                  | 45 |
| 4.12  | seniors4success .....                                                            | 47 |
| 5     | Ressourcenorientierung als Chance durch die Sozialarbeit ....                    | 48 |
| 5.1   | Stärken und Potenziale älterer ArbeitnehmerInnen.....                            | 48 |
| 5.1.1 | Die spezifische Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen .....               | 49 |
| 5.1.2 | Erfahrungswissen älterer ArbeitnehmerInnen .....                                 | 49 |
| 5.1.3 | Schlüsselqualifikationen älterer ArbeitnehmerInnen.....                          | 49 |
| 5.1.4 | Anpassungsfähigkeit an Wandel .....                                              | 49 |
| 5.1.5 | Kontinuität, Stabilität.....                                                     | 49 |
| 5.1.6 | Wissenstransferfunktion .....                                                    | 50 |
| 5.2   | Stärken Älterer gegenüber Jüngeren .....                                         | 50 |
| 6     | Systemische Beratung als Unterstützung durch die Sozialarbeit.<br>.....          | 53 |
| 6.1   | Persönliche Identität und betriebliche Identifikation .....                      | 53 |
| 6.2   | Systemische Beratung.....                                                        | 54 |
| 6.3   | Forcierung der persönlichen Identität als<br>ArbeitskraftunternehmerInnen .....  | 55 |
| 6.4   | Selbständigkeit als Chance .....                                                 | 57 |
| 7     | Netzwerkarbeit und Empowerment als Unterstützung durch die<br>Sozialarbeit ..... | 58 |
| 7.1   | Bürgerschaftliches Engagement.....                                               | 59 |

|       |                                                                                                                                                                                                  |     |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.2   | Kompetenzportfolio aus Freiwilligenarbeit.....                                                                                                                                                   | 60  |
| 7.3   | Tätigkeiten im sozialen Umfeld als Ersatzlösung für fehlende<br>Erwerbsarbeit.....                                                                                                               | 61  |
| 7.4   | Nachteile der ehrenamtlichen Tätigkeit .....                                                                                                                                                     | 62  |
| 8     | Positionierung des Themas „Arbeit und Alter“ in der<br>Öffentlichkeit: Die Verantwortung der Sozialarbeit zur<br>Positionierung benachteiligter Gruppen.....                                     | 65  |
| 8.1   | Corporate Social Responsibility.....                                                                                                                                                             | 65  |
| 8.1.1 | respACT Austria .....                                                                                                                                                                            | 66  |
| 8.1.2 | Integrierte Altersmanagementstrategien am Beispiel des .....                                                                                                                                     | 68  |
|       | LIFE-Konzeptes der voestalpine .....                                                                                                                                                             | 68  |
| 8.2   | Offensive Darstellung der Ressourcen Älterer in der Öffentlichkeit .                                                                                                                             | 69  |
| 8.2.1 | Mediale Darstellung Arbeitslose 45+ .....                                                                                                                                                        | 69  |
| 8.2.2 | Öffentlichkeitsarbeit und Marketing für die Generation 45+ .....                                                                                                                                 | 70  |
| 8.2.3 | Selbstbeschränkungskodex am Beispiel der österreichischen<br>Werbewirtschaft.....                                                                                                                | 70  |
| 9     | Umsetzungsorientierte Forschung zum Thema<br>„ArbeitnehmerInnen 45+“ als Empfehlung für die Region<br>Obersteiermark Ost.....                                                                    | 71  |
| 9.1   | Ausgangslage und Hintergrund .....                                                                                                                                                               | 71  |
| 9.2   | Studiendesign: Kooperationsbereitschaft von Betrieben der<br>Obersteiermark Ost mit arbeitsmarktpolitischen Initiativen zur<br>Reduzierung bzw. Verhinderung von Arbeitslosigkeit im Alter ..... | 73  |
| 9.2.1 | Untersuchungsdesign – Inhaltliche Dimensionen / Forschungsfragen .....                                                                                                                           | 73  |
| 9.2.2 | Samplebildung und konkrete Umsetzung der Erhebung .....                                                                                                                                          | 75  |
| 9.2.3 | Fragebogenentwurf .....                                                                                                                                                                          | 77  |
| 10    | Quellen.....                                                                                                                                                                                     | 88  |
| 10.1  | Literatur.....                                                                                                                                                                                   | 88  |
| 10.2  | Tagungen.....                                                                                                                                                                                    | 99  |
| 10.3  | Weiterführende Texte .....                                                                                                                                                                       | 100 |

|      |                             |     |
|------|-----------------------------|-----|
| 11   | Abbildungsverzeichnis ..... | 103 |
| 12   | Tabellen .....              | 104 |
| 13   | Anhang.....                 | 105 |
| 13.1 | InterviewpartnerInnen ..... | 105 |
| 13.2 | Gesprächsleitfaden .....    | 108 |

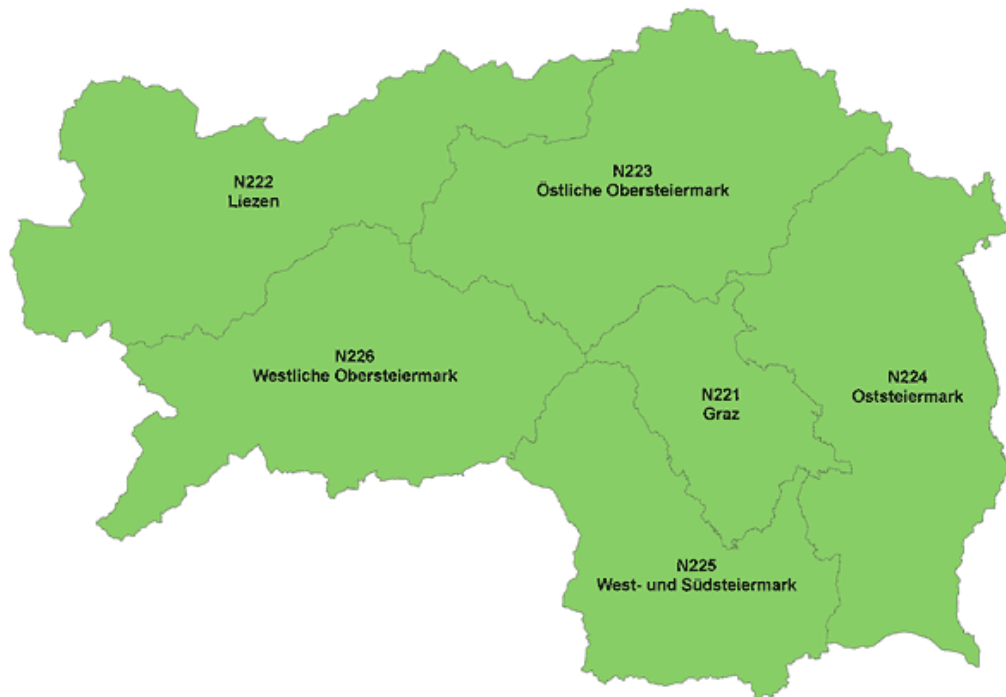
# 1 EINLEITUNG

Die Diplomarbeit beschäftigt sich mit dem Thema „Arbeit und Alter“. Anhand der Zielgruppe der älteren (45+) hoch qualifizierten Arbeitslosen (zumindest Maturaabschluss an einer Allgemeinbildenden oder Berufsbildenden Höheren Schule) in der Region Obersteiermark Ost (Bruck/Mur, Leoben, Mürzzuschlag) sollen die Situation analysiert, vor allem aber Vorschläge für Maßnahmen und Strategien für die Region diskutiert und entwickelt werden.

Der Zusammenhang von Arbeit, Arbeitslosigkeit und Alter wird in der allgemeinen Öffentlichkeit wie auch in Politik, Wirtschaft und Medien vor dem Hintergrund von Globalisierung, technischem Fortschritt (Rationalisierung), Demografie und den Debatten um eine Abschlankung des Sozialstaates oftmals sehr kontroversiell diskutiert, rigide „(Alters-)Grenzziehungen“ und damit verbundene defizitäre Zuschreibungen überwiegen letztlich. Es gelingt kaum jemandem, sich der nahezu täglich über die verschiedensten gesellschaftlichen Kanäle gesendeten und in unterschiedlichen Verkleidungen auftretenden Brachial-Formel: „Zwischen Älteren und Erwerbsarbeit oder gar der Gesellschaft im gesamten besteht ein bedrohliches Produktivitätsproblem“ zu entziehen.

Die Zielregion „Obersteiermark Ost“ setzt sich aus drei politischen Bezirken zusammen (Bruck/Mur, Leoben, Mürzzuschlag). Aufgrund ihrer ähnlichen Strukturen (als ehemalige klassische Industrieregion, die sich einem enormen Modernisierungsschub zu stellen hatte und hat) kämpfen sie auch mit ähnlichen Problematiken. Allerdings arbeiten die drei Bezirke seit langem zusammen, die Region „Obersteiermark Ost“ gilt in dieser Zusammensetzung als EU-Fördergebiet (NUTS III). Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Arbeit der Fokus auf alle drei genannten Bezirke dieser Region gelegt; dazu liefert die folgende Abbildung 1 zur räumlichen Gliederung der NUTS-Regionen im Bundesland Steiermark samt den Erläuterungen entsprechendes Anschauungsmaterial.

## Abbildung 1: Darstellung der Region Obersteiermark Ost



**Abbildung 1**

„NUTS ist die Abkürzung für „Nomenclature des unit's territoriales statistiques“. Es handelt sich um eine hierarchisch aufgebaute, ursprünglich dreistufige, seit den neunziger Jahren fünfstufige territoriale Gliederung, die seit langem in der EG und nunmehrigen EU besteht. NUTS ist auf Vorschlag von EUROSTAT in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten etabliert worden. Die 4. Stufe (Ebene) der NUTS wird derzeit von EUROSTAT nicht verwendet und wurde daher auch in Österreich nicht definiert, wohl aber die 5. Stufe, durch die in der gesamten EU die Gemeinden repräsentiert werden. Die NUTS-Gliederung enthält allgemeine territoriale Einheiten, für welche Statistiken in den Mitgliedstaaten der EU systematisch eingerichtet wurden, also vorhanden sind. Auf den Ebenen 2 und 3 bildet sich zusätzlich die territoriale Grundlage für die Beurteilung der Regionalförderung aufgrund der Emu-regional- und EU-Wettbewerbspolitik. Somit kommt den NUTS-Einheiten nicht nur statistische, sondern darüber hinaus große politische und wirtschaftliche Bedeutung zu. Die NUTS-Gliederung Österreichs wurde im Zeitraum Herbst 1991 bis Frühjahr 1992 von einer Arbeitsgruppe unter Federführung der STATISTIK AUSTRIA erstellt, der Vertreter des Bundeskanzleramtes, mehrerer Ministerien, der Kammern, der Bundesländer und einiger anderer Institutionen angehörten. Dem von dieser Arbeitsgruppe vorgelegten „Vorschlag für eine Gliederung Österreichs in NUTS-Einheiten“ wurde vom Bundeskanzler im Frühjahr 1993, in unveränderter Form, die Zustimmung erteilt, und er wurde auch von EUROSTAT übernommen.“

Wirtschaftskammer Oberösterreich (o.A.)

Die Zielgruppe der älteren Arbeitslosen mit hoher Ausbildung droht aufgrund ihrer vergleichsmäßig geringen Zahl in der Masse der Arbeitslosen unterzugehen; sehr oft haben Menschen aus dieser Gruppe nach Verlust des Arbeitsplatzes mit erheblichen Image- bzw. Status- und Einkommensverlusten zu kämpfen. In Regionen wie der Obersteiermark Ost, in denen in der Bevölkerung teilweise noch sehr traditionelle, sprich rigide Normvorstellungen hinsichtlich der Beurteilungen von sozialem Auf- wie Abstieg wirken, kann dies auf der individuellen Ebene jeweils Betroffener zu verheerenden Krisen und Einbrüchen führen.

Allerdings gilt auch für die Betroffenen dieser Region, dass sie über eine große Anzahl an Ressourcen verfügen. Die vorliegende Arbeit soll daher den defizitfokussierten Betrachtungsweisen und Handlungsmustern entgegenwirken und die produktiven Ressourcen und Potenziale Älterer für den Arbeitsmarkt in den Vordergrund rücken.

## **1.2 Inhaltliche Zielsetzungen der vorliegenden Arbeit**

Die vorliegende Arbeit nimmt die folgenden inhaltlichen Schwerpunktsetzungen vor, wobei der Handlungs- und Umsetzungsorientierung kontinuierlich Rechnung getragen wird:

- Positive Entwicklungen und Trends, wie z.B. bewusst eingesetztes „Alter(n)smanagement“ in Betrieben, oder spezielle Initiativen, wie z.B. die „Altersgerechte Arbeitswelt Steiermark“, werden exemplarisch dargestellt und durch verdichtetes ExpertInnenwissen angereichert. Darstellungen von Betroffeneninitiativen ergänzen und erweitern das Bild. Dabei besteht permanent der regionale Bezug durch die Einbindung des ExpertInnenwissens von regionalen EntscheidungsträgerInnen und durch das Heranziehen von regionalspezifischen Studien.
- Neue Initiativen für die Region mit Bezug auf die Sozialarbeit sollen angedacht und zu praktisch umsetzbaren Ideen geformt werden, im Idealfall bis hin zu „Best-Practice-Vorschlägen“ für die Region Obersteiermark Ost.
- Ebenso wird anhand des Designs zu einer Betriebsbefragung im privatwirtschaftlichen Sektor (Fragebogenerhebung) in der Region

Obersteiermark Ost ein Weg aufgezeigt, wie ein Instrument der empirischen Sozialforschung einen Beitrag dazu leisten könnte, der Positionierung des Themas „Alter und Arbeit“ in Wirtschaft und Öffentlichkeit Nachdruck zu verleihen – so z.B. in weiterer Konsequenz durch zielgruppenkonforme Maßnahmenpakete, die anhand der allfällig gewonnenen Studienergebnisse speziell für die Region Obersteiermark Ost konzipiert und justiert werden können.

### 1.3 Forschungsdesign

Im Zuge der vorliegenden Arbeit kommt folgendes Forschungsdesign zum Einsatz, wobei im Besonderen der sozialarbeiterischen Selbstreflexion im Zusammenhang mit der vorgängigen beruflich-biografischen Bewältigung des Themas (so z.B. durch meine jahrelange Integrationsarbeit mit arbeitslosen Frauen und Männern unterschiedlichster Herkunft) durch einen eigenen Abschnitt (vgl. Kapitel 3) exemplarisch Rechnung getragen wird.<sup>1</sup>

Im Einzelnen werden also hinsichtlich der unmittelbaren Themenbearbeitung „Arbeit und Alter“ die folgenden Arbeitsschritte gesetzt:

- Literaturrecherche (Fachliteratur, Studien, Internet)
- Recherche von bereits bestehenden Maßnahmen und Initiativen
- Recherche von sekundärstatischem Datenmaterial

---

<sup>1</sup> Aus meiner Sicht ist die stete Einbringung jeweils selbstreflexiver Elemente aus der eigenen Profession (Berufsausübung) als SozialarbeiterIn in die wissenschaftliche Arbeit ein konstitutiver Bestandteil der sich im Aufbau befindlichen wissenschaftlichen Disziplin „Sozialarbeitswissenschaft“. Diese Selbstreflexion ist mit ein Unterscheidungsmerkmal zu einer verknüpften Version einer chimärenhaften Sozialarbeitswissenschaft, die nichts anderes wäre als eine „Sozialarbeitssoziologie“, also eine (Sub-)Disziplin aus dem Kanon der Speziellen Soziologien (und daher einzureihen wäre unter Fächer wie Konsumsoziologie, Familiensoziologie, Medizinsoziologie u.dgl.). Neben dieser konstitutiven Funktion kommen der sozialarbeiterischen Selbstreflexion im (Forschung-)Prozess der Sozialarbeitswissenschaft heuristische (erkenntnisfördernde), ethische (nicht eliminierbarer verantwortlicher Bezug zu den KlientInnen in allen Feldern der Sozialen Arbeit/Sozialarbeitswissenschaft) wie auch schlichtweg qualitätssichernde Funktionen zu. In einer Kurzformel gesprochen: „Es gibt keine Sozialarbeitswissenschaft ohne Soziale Arbeit“ bzw. „Es gibt keine (substanzielle) Sozialarbeitswissenschaft, ohne dass diese von SozialarbeiterInnen durchgeführt wird“. Hingegen ist im Bereich der oben angesprochenen Speziellen Soziologien z.B. eine Medizinsoziologie, ohne dass diese von promovierten MedizinerInnen verrichtet wird, leistungsfähig und eine reale Tatsache des Wissenschaftsgeschehens. Oder um eine andere Spezielle Soziologie zu bemühen: „Man muss keine eigenen Kinder gezeugt oder eine eigene Familie gegründet haben, um ein leistungsfähiger Familiensoziologe bzw. eine leistungsfähige Familiensoziologin zu sein“.

- 17 ausführliche qualitative ExpertInneninterviews mittels Frageleitfaden
- Zusammenführung und Verdichtung der gewonnenen Ergebnisse
- Design für eine empirische Erhebung unter Unternehmen des privaten Sektors in der Region Obersteiermark Ost mittels standardisiertem Fragebogen als Basis für regionale, passgenaue Initiativen und Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit.

### **1.3.1 Leitfadengestütztes offenes Interview**

„Der Leitfaden wird flexibel und nicht im Sinne eines standardisierten Ablaufschemas gehandhabt, um unerwartete Themendimensionierungen durch den Experten nicht zu unterbinden. Diesem wird Gelegenheit gegeben, zu berichten, wie er Entscheidungen trifft, anhand von Beispielen zu erläutern, wie er in bestimmten Situationen vorgeht, zu extemporieren usw.“

Meuser/Nagel (2003:58)

„Diese Form der Befragung erlaubt es, zu bestimmten Themen genauer nachzufragen, Sachverhalte intensiver oder mehr in die Tiefe gehend zu erfassen.“

Kromrey (2002:378)

### **1.3.2 Aufbau des Leitfadens**

Der Aufbau des ExpertInneninterviews erfolgt nach dem fünfstufigen Beratungsmodell nach Alf Seippel (vgl. Bobens, 2006:o.A.)

- Türöffnerfragen (Frage 1)
- Mundöffnerfragen (Frage 2)
- Problemfragen (Frage 3, Frage 4)
- Ideenfragen (Fragen 5 bis 12)
- Aktionsfragen (Frage 13)

Der Leitfaden besteht aus vierzehn Punkten, davon werden zwölf Punkte ausgewertet. Die zusätzlichen Punkte dienen zur Information über die Forschungsarbeit (u.a. Definition der Begriffe „Ältere“, „Hohe Qualifikation“, „Ehemalige Angestellte“ und „Region Obersteiermark Ost“). Die letzte Frage dient als offene Frage dem zusätzlichen Informationsgewinn.

### **1.3.3 Inhaltsanalytischer Vergleich**

„Die Auswertung zielt darauf, im Vergleich der Interviews überindividuell-gemeinsame Wissensbestände herauszuarbeiten ...

Die Interpretation orientiert sich an thematischen Einheiten, an inhaltlich zusammengehörigen, über die Texte verstreuten Passagen – nicht an der Sequenzialität von Äußerungen je Interview. Demgegenüber gewinnt der Funktionstext der Experten an Gewicht.“

Meuser/Nagel (2003:58)

## **2 Darstellung der IST-Situation**

### **2.1 Transnationale Politikstrategie 1: Nichtdiskriminierung aus Gründen des Alters in der EU**

Bereits 1997 wurde beim europäischen Beschäftigungsgipfel von Luxemburg die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) zur Koordinierung der divergierenden Beschäftigungspolitiken der einzelnen Mitgliedsstaaten gestartet. Sie bildet die Grundlage für alle weiteren beschäftigungspolitischen Beschlüsse der EU. Basierend auf eine Veröffentlichung des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (vgl. Hechl, 2004:o.A.) kann der Zugang zur Nichtdiskriminierung aus Gründen des Alters folgendermaßen zusammengefasst werden:

Die Europäische Union hat durch den am 1. Mai 1999 in Kraft getretenen Vertrag von Amsterdam einen klaren politischen Willen in Bezug auf das Thema „Arbeit und Alter“ zum Ausdruck gebracht.

Ziel des in Artikel 13 festgehaltenen Diskriminierungsverbotes ist die Gleichstellung aller Menschen unabhängig von Staatsangehörigkeit, Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung.

Ebenso wurde in Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union die Bestimmung aufgenommen, dass Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethischen und sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen und sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten ist.

Das am 1. Juli 2004 in Kraft getretene Bundesgesetz über die Gleichbehandlung setzt die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die die Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet, um.

## **2.2 Transnationale Politikstrategie 2: Die Lissabon-Strategie der EU**

Die prioritären Ziele der Europäischen Union (EU) für den Zeitraum 2000 bis 2010 sind in der Lissabon-Strategie festgehalten. Sie wurde beim Ratstreffen im Jahr 2000 beschlossen, um die EU zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen.

Ziele:

- Dauerhaftes Wirtschaftswachstum
- Mehr und bessere Arbeitsplätze
- Größerer sozialer Zusammenhalt
- Umweltschutzanliegen (seit 2001)

Bei der Revision im Februar 2005 aufgrund der Tatsache, dass Europa weit hinter den eigenen Zielsetzungen lag, hat die EU-Kommission eine Fokussierung auf ein starkes, dauerhaftes Wachstum und die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen vorgeschlagen (neue Agenda für Wachstum und Beschäftigung). 24 integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung 2005 bis 2008 sind darin zu finden, diese bilden die Grundlage für die jährlichen nationalen Reformprogramme der Mitgliedsstaaten.

Die Arbeitsmarktpolitik wird besonders zum Thema Beschäftigungsförderung angesprochen, wobei die Finanzierung der sozialen Sicherung angesichts der demografischen Entwicklung und die Verbesserung von Ausbildungsmöglichkeiten von über 45-jährigen Personen im Vordergrund stehen.

## **2.3 Die nationale Perspektive: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Äterer in Österreich**

Der wirtschaftliche Strukturwandel und die damit verbundenen Änderungen in der Arbeitswelt bilden, laut Faschingbauer (1999:o.A.), eine zentrale Rolle in der Erklärung der Beschäftigungsprobleme Äterer. Der Wandel ist ebenso auf gesellschaftlicher Ebene mit den Übergängen von der Industriegesellschaft zur

Dienstleistungsgesellschaft bzw. zur Informations- und Wissensgesellschaft beschrieben.

Hinsichtlich der Arbeitswelt schließt er den raschen Wandel der Produkte und Dienstleistungen, der Produktionstechnologien und Produktionsprozesse mit ein, ebenso den durch Rationalisierung wie Beschleunigung markierten Umbau der Arbeits- wie Betriebsorganisation in nahezu allen Branchen,<sup>2</sup> der für viele ArbeitnehmerInnen eine erhebliche „Arbeitsverdichtung“ zur Folge hat und gerade für die Älteren eine enorme Herausforderung (wie auch Belastung) darstellt.

Diese vielfach thematisierte Dynamisierung hat auch ihren Eingang in die „europäisierte“ Arbeitsmarktpolitik<sup>3</sup> gefunden und lässt sich allein schon durch die über die in den letzten Jahren eingezogene Dominanz von Begriffen wie „Aktivierung“, „Flexibilisierung“, „Mobilität“, „Qualifikation“, „Employability“, „Lifelong Learning“, „Fördern und fordern“, „Benchmarking“ usw. illustrieren, deren Rhetorik die einschlägigen Programmpapiere der mit Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Bildung befassten EU-Institutionen wie auch der nationalen Arbeitsmarktakeure durchzieht.

Ein zentrales, also bestimmendes Moment hierbei ist, dass sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene die offizielle (Arbeitsmarkt-)Politik ihre Imperative in zunehmendem Maße direkt an die Individuen – d.h. an die ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitsuchenden richtet – diese quasi dazu auffordert und auch dafür verantwortlich macht, sich permanent um Aktivierung, Aktualisierung und Ausbau ihres an den Bedarfen der (Privat-)Wirtschaft orientierten Humankapitals zu kümmern,<sup>4</sup> um so ihren Beitrag für ein erfolgreiches Länder-Benchmarking in der

---

<sup>2</sup> In diesem Zusammenhang sei allein an die enormen Veränderungen der tagtäglichen Arbeitsprozesse in vielen Betrieben unterschiedlichster Branchen durch die Einführung von IK-Technologien im Verlauf der letzten zwei, drei Jahrzehnte erinnert.

<sup>3</sup> Für einen Überblick über die generellen Ziele, Strategien wie auch Resultate (jährliches Monitoring) der österreichischen Arbeitsmarktpolitik – im Verbund mit der Europäischen Beschäftigungspolitik (Beschäftigungsstrategie) – siehe auch:

- <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Arbeitsmarkt/default.htm> bzw. weiters:
- <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik/default.htm>

Eine profunde Auskunftquelle über die Leistungen / Aktivitäten der passiven (Transferleistungen) wie aktiven Arbeitsmarktpolitik (Instrumenten- wie regionalisierter Maßnahmeninsatz) stellen die jährlichen Geschäftsberichte des AMS Österreich wie auch die jährlichen Geschäftsberichte der neun Bundesländerorganisationen des AMS dar.

In einem Satz zusammengefasst lässt sich durchaus sagen, dass der EU-Beitritt Österreichs im Jahr 1994 auch sukzessive den größten Transformationsschritt für die nationale Arbeitsmarktpolitik seit 1945 nach sich gezogen hat.

<sup>4</sup> Siehe dazu auch – quasi „atmosphärisch“ – das Zitat von Vladimír Špidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales, in Kapitel 2.4.3.

EU zu leisten.<sup>5</sup> In dementsprechender Weise folgen auch die Instrumentenentwicklung wie der Maßnahmeninsatz deutlich den „Bedarfen der Privatwirtschaft“ (wobei es als Nebeneffekt zu Auslagerungen von betrieblichen Weiterbildungskosten an die öffentlichen Hand, sprich das AMS, kommt) oder setzen in hohem Maße auf (kurzfristige) „Aktivierungsmaßnahmen“, so z.B. Jobcoaching.<sup>6</sup>

In den ExpertInneninterviews wurde vermehrt auf die Schwierigkeit der höheren Lohnkosten von älteren hoch qualifizierten MitarbeiterInnen hingewiesen. Senioritätsbestimmungen sind fast nur in den Angestellten-Kollektivverträgen zu finden, die genau diese Zielgruppe betreffen. Im Kollektivvertrag „Industrie neu“ der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) ist die Abflachung der Entlohnung durch neue Entgeltsysteme bereits seit fünf Jahren gelebte Praxis. VertreterInnen der Wirtschaft und Industrie klagen bereits über einen sich abzeichnenden Fachkräftemangel und sehen in speziellen Maßnahmen, auch in lohntechnischer Hinsicht, die Chance, sich dem demografischen Wandel in der Arbeitswelt anzupassen.

„Es ist uns daher ein gemeinsames Anliegen, das noch durch die vor uns liegende demografische Entwicklung verstärkt wird, den Unternehmen mit Beispielen guter Praxis und Unterstützung dabei zu helfen, die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte zu erleichtern und die Arbeitswelt so zu gestalten, dass sie für alle Generationen der Erwerbstätigen sichere Arbeitsplätze bietet. Einiges ist dabei schon geschehen, wie:

---

<sup>5</sup> Der direkte, anhand von „sozio-technokratischen“ Kennzahlen in eine wertende Reihung einmündende Vergleichswettbewerb (Benchmarking) der EU-Staaten untereinander ist einer der markantesten Indikatoren für die Durchsetzung neoliberaler Gesinnungen auf makropolitischer Ebene.

<sup>6</sup> Dieser Umbau in Richtung einer „Total-Vermarktlichung anhand der Bedarfsdeckung einer bestimmten Klasse von Wirtschaftsubjekten, nämlich der privaten Arbeitgeberbetriebe“ erfolgt vor dem Hintergrund der seit den 1990er Jahren auch in Österreich laufenden Diskussionen rund um die Durchsetzung eines neoliberalen Gesellschafts- bzw. Wirtschaftsmodells, das in seinem Kern die These vertritt, dass gesellschaftlicher Wohlstand nur durch ein seitens des Staates möglichst uneingeschränktes (Markt-)Handeln aller wirtschaftenden Subjekte erreicht und gewährleistet werden kann (was hierzulande die sukzessive Zurückdrängung bzw. Verabschiedung des Austro-Keynesianismus während der letzten zehn, zwölf Jahre, spätestens aber ab der Regierungsübernahme durch die ÖVP / FPÖ-Koalition im Jahr 2000 zur Folge hatte und hat). In seiner extremsten, d.h. auf die Spitze getriebenen, Variante sieht das neoliberale Gesellschaftsmodell (Wirtschaftsmodell) den Verzicht auf nahezu jegliche staatsinterventionistische Maßnahme im Bereich der Wirtschaftspolitik vor, was in logischer Konsequenz auch den völligen Verzicht auf arbeitsmarktpolitisches Handeln bedeuten würde. Fairerweise muss dazu gesagt werden, dass diese radikale Auffassung bei weitem nicht von allen AnhängerInnen des Neoliberalismus (zur Gänze) geteilt wird.

- eine Entlastung von Arbeitszusatzkosten für ältere Mitarbeiter,
- neue Arbeitszeitmodelle wie die Altersteilzeit,
- eine Abflachung der Einkommenskurve durch neue Entgeltsysteme,
- Maßnahmen des Arbeitsmarktservice für Betriebe und Arbeitskräfte sowie neue Beratungsleistungen und
- die technische Entwicklung, die dazu beiträgt, dass die physischen Belastungen und damit altersbedingte Abnutzungserscheinungen geringer werden.“

Beyer (2005:17)

In den ExpertInneninterviews wurde vermehrt darauf hingewiesen, dass zwischen dem prognostizierten Fachkräftemangel und der tatsächlichen (Er-)Lebenswelt der betroffenen Arbeitssuchenden 45+ zurzeit noch kaum Zusammenhänge bestehen. Dies führt zu einer vermehrten Verunsicherung bei Arbeitssuchenden, die immer wieder medial über den zu erwartenden Fachkräftemangel „informiert“ werden, von Firmenseite aber trotzdem Absagen in Folge erleben. Dadurch wird jede Ablehnung auf persönliches Versagen zurückgeführt.

„In Spiegelung der bunt bewegten Zugangsphase der Jugendlichen [zum Arbeitsmarkt] hat sich auch für Ältere eine diffuse Zone des Übertritts aus der Arbeitswelt in die Pension herausgebildet. In der Privatwirtschaft wechselt nur ein geringer Prozentsatz der Arbeitnehmer direkt aus dem Erwerbsleben in die Pension. Das Arbeitsmarktservice und die Versicherungen finanzieren dieses Übergangssystem.

Der heute zu beobachtende Wandel der Arbeitswelt bedeutet, dass jene Sicherheit und Stabilität, die ältere Arbeitskräfte nicht nur suchen, sondern auch brauchen, ausgehöhlt wird.“

Zilian (2005:5f.)

**Tabelle 1: Arbeitslosigkeit<sup>7</sup> und unselbständige Beschäftigung in Österreich im Jahr 2004 im Überblick**

| Jahresdurchschnitt 2004             |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>Männer + Frauen</b>              |           |
| Arbeitslose                         | 243.880   |
| Jugendliche (15- bis 24jährige)     | 38.748    |
| ...Ältere (mind. 50jährige)         | 46.099    |
| Offene Stellen                      | 23.774    |
| Unselbständig Beschäftigte          | 3.200.500 |
| <i>Arbeitslosenquote (national)</i> | 7,1%      |
| <b>Männer</b>                       |           |
| Arbeitslose                         | 140.262   |
| Jugendliche (15- bis 24jährige)     | 21.860    |
| ...Ältere (mind. 50jährige)         | 29.543    |
| Unselbständig Beschäftigte          | 1.731.196 |
| <i>Arbeitslosenquote (national)</i> | 7,5%      |
| <b>Frauen</b>                       |           |
| Arbeitslose                         | 103.618   |
| Jugendliche (15- bis 24jährige)     | 16.887    |
| ...Ältere (mind. 50jährige)         | 16.556    |
| Unselbständig Beschäftigte          | 1.469.304 |
| <i>Arbeitslosenquote (national)</i> | 6,6%      |

AMS (2005:1)

## 2.4 Regionalspezifika

### 2.4.1 Die Obersteiermark Ost im Anpassungsdruck

Die europaweite Krise der Stahlindustrie in den 1970er und 1980er Jahren hat seit den 1980er Jahren in der Region Obersteiermark Ost zu gravierenden Veränderungen geführt. Zusätzlich hatte die 1978 gegründete, inzwischen sehr erfolgreiche, Handelsfirma Intertrading der VÖEST ALPINE AG beim Versuch,

<sup>7</sup> Arbeitslosenquote nach nationaler Berechnungsmethode: Zahl der unselbständig Beschäftigten + Zahl der (beim AMS registrierten) Arbeitslosen dividiert durch Zahl der (beim AMS registrierten) Arbeitslosen.

neue Märkte zu erschließen, 1985 durch Fehlspekulationen schwere Verluste eingefahren. In Folge trat der gesamte Vorstand zurück, die VÖEST ALPINE AG wurde zerschlagen, die VOEST ALPINE STAHL AG gegründet, die 1995 privatisiert wurde (seit 2001 voestalpine AG). 1975 wurde die Vereinigte Edelstahlwerke AG (VEW AG) durch einen Zusammenschluss der Gebrüder Böhler & Co AG (Böhlerwerke), der Schoeller-Bleckmann Stahlwerke Judenburg AG und der Steirischen Gussstahlwerke AG als hundertprozentige Tochter der VOEST ALPINE AG gegründet, um am internationalen Markt konkurrenzfähig zu sein. Die Konzentration auf traditionelle Produktionsbereiche und politische Verstrickungen führten zu hohen Verlusten und 1988 zur Auflösung des Konzerns. Seit der Neustrukturierung ist die Österreichische Industrie Holding AG (ÖIAG) 1988 als „Beteiligungs- und Privatisierungsmanagement im Auftrag Österreichs“ zu 100% im Besitz des Bundes. Der Wandel weg von der Verstaatlichten hin zur Privatisierungspolitik ist seither klar erkenntlich.

„Ich habe lange Zeit ein bisschen Angst gehabt, dass wir das Manchester von Österreich werden.“

Aus einem ExpertInneninterview

Faschingbauer (1999:o.A). sprach von einer neuen Art von „Vorruhestandsarbeitslosigkeit“ als Folge dieser Entwicklung.

Dieses wirtschaftliche Vorgehen hatte in erster Linie die Senkung der Lohnkosten aufgrund massiven Rationalisierungsdruckes zum Ziel. Für die Belegschaftsvertretungen wurden die Kündigungen von Älteren vertretbar, weil das Einkommensniveau der Gekündigten durch Zuwendungen, die den Bezug von Arbeitslosengeld nicht beeinträchtigten, bis zum Zeitpunkt der Pensionierung in gleicher Höhe gesichert wurde. Die gesonderten Verordnungen, die Vorruhestandsarbeitslosigkeit betreffend, waren: SUG I 59/54, SUG II 57/52 und SUG III 55/50. SUG-Gelder kamen zwar vom Arbeitsmarktservice (AMS, damals AMV= Arbeitsmarktverwaltung), waren aber keine Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) und erforderten daher keine Meldepflicht für Zusatzverdienste, die unter der Geringfügigkeitsgrenze lagen.

Der ungewohnte finanzielle Segen durch die Ausschüttung von Abfertigungen als „Golden Handshakes“ wurde jedoch, laut lokaler Wahrnehmung, sehr oft sofort ausgegeben, also in privaten Konsum überführt.

„In der Blütezeit der Freisetzungen sind hier im Raum „Leoben – Bruck“ die Zulassungen von Luxusautos explodiert. Das heißt, die ganze Abfertigung ist also eins zu eins draufgegangen.“

Aus einem ExpertInneninterview

Die Bezirke Bruck/Mur, Leoben und Mürzzuschlag mussten sich ähnlichen wirtschaftlichen Herausforderungen stellen. In Bezug auf den demografischen Wandel nimmt der Bezirk Leoben, laut Smart Region<sup>8</sup>, österreichweit eine Satellitenposition ein. Die Kombination der Stahlkrise mit dem Niedergang des Erzberges führte zu extremen Abwanderungszahlen, so vor allem in Eisenerz und Vordernberg.

„Zwischen 1991 und 2001 war Leoben insgesamt vom stärksten Rückgang der Wohnbevölkerung der Steiermark betroffen. Den Trend von 1991 bis jetzt fortsetzend wird Leoben auch in den nächsten Jahren den größten Bevölkerungsverlust unter den steirischen Bezirken zu verzeichnen haben.

Betrachtet man die Altersstruktur der steirischen Bevölkerung, so gehört Leoben zu den demografisch „ältesten“ Bezirken. So liegt das Durchschnittsalter der Bevölkerung (2001) bei 43,5 Jahren (vgl. Steiermark gesamt: 40,2), der Anteil der über 60-Jährigen an der Wohnbevölkerung bei 27,6% (vgl. Steiermark gesamt: 22,3%). Die allgemeine Erwerbsquote lag laut Angaben der Landesstatistik Steiermark 2001 bei 43,7%, also unter dem Gesamtwert der Steiermark mit 48%. Der Anteil der über 50-Jährigen an den Beschäftigten war mit 15,1% gegenüber 15,9% in der gesamten Steiermark niedriger (vgl. WIBIS 2004).

Der Anteil der über 45- bis unter 60-Jährigen an der Gesamtbevölkerung war 1999 in Leoben mit 20,9% bereits höher als in der Steiermark insgesamt (18,2%). Für Leoben stellt sich damit die Frage nach einer optimalen und nachhaltigen Beschäftigung auch älterer Arbeitskräfte möglicherweise bereits früher als in anderen Bezirken. Die Entwicklung ressourcenorientierter

---

<sup>8</sup> Smart Region ist ein im Rahmen des Europäischen Sozialfonds ESF (Artikel 6, Innovative Maßnahmen) durchgeführtes Projekt. Unter dem Titel „Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“ beschäftigt sich dabei europaweit eine Reihe von Projekten mit Fragen des demografischen Wandels und des Management of Change. Koordiniert vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger arbeiten im Projekt Smart Region ForscherInnen der Institute INFES (Augsburg), SÖSTRA (Berlin), der ÖSB Consulting GmbH (Wien) und des CEDEP der Autonomen Universität Lissabon (UAL) zusammen.

Rahmenbedingungen für Arbeitskräfte sowohl in den Unternehmen als auch in der Region erscheint damit sinnvoll und notwendig.“

ÖSB-Consulting (2005:o.A.)

**Tabelle 2: NUTS-III-Profil Östliche Obersteiermark (N223): Demografie<sup>9</sup>**

| <b>Bevölkerung</b>                       | <b>N223</b> | <b>Steiermark</b> | <b>Österreich</b> |
|------------------------------------------|-------------|-------------------|-------------------|
| Bevölkerung, Stichtag 1.1.2005           | 172.267     | 1.197.527         | 8.206.524         |
| Veränderung seit 2001, absolut           | -3.434      | 14.224            | 173.967           |
| Veränderung seit 2001, in %              | -2,0        | 1,2               | 2,2               |
| Anteil am Gesamtbestand der Bevölkerung  | 2,1         | 14,6              | 100,0             |
| <b>Natürliche Bevölkerungsbewegung</b>   | <b>N223</b> | <b>Steiermark</b> | <b>Österreich</b> |
| Geburtenziffer 2004 (je 1.000 Einwohner) | 7,7         | 8,7               | 9,6               |
| Geburtenbilanz, Periode 2000–2004        | -3.567      | -5.848            | 9.806             |
| Wanderungsbilanz, Periode 2000–2004      | -1.076      | 1.062             | 69.694            |

Land Steiermark (2005:o.A.)

#### **2.4.2 Daten zur Arbeitslosigkeit in regionaler Gliederung**

Die in diesem Kapitel präsentierten Daten zur Arbeitslosigkeit, die nach den „Regionen“ Österreich, Steiermark, Bruck/Mur, Leoben und Mürzzuschlag gegliedert sind, liefern neben einer Überblicksdarstellung der Jahre 2001 bis 2005 (Tabelle 3 bzw. Abbildungen 2, 3 zum Arbeitslosenbestand, alle Altersgruppen bzw. Altersgruppe 45+ im jeweiligen Jahresdurchschnitt sowie Tabelle 4 bzw. Abbildung 4 zu den Vormerkdauern im jeweiligen Jahresdurchschnitt) deutliche Hinweise darauf, dass bei zunehmendem Alter auch eine sehr hohe Qualifikation die Folgen einer konkreten Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, wie sie sich z.B. in der Länge der Vormerkdauer beim AMS zeigt, kaum oder gar nicht abschwächen kann (vgl. dazu in weitere Folge: Tabelle 5, 6 bzw. Abbildungen 5, 6, 7, 8).<sup>10</sup>

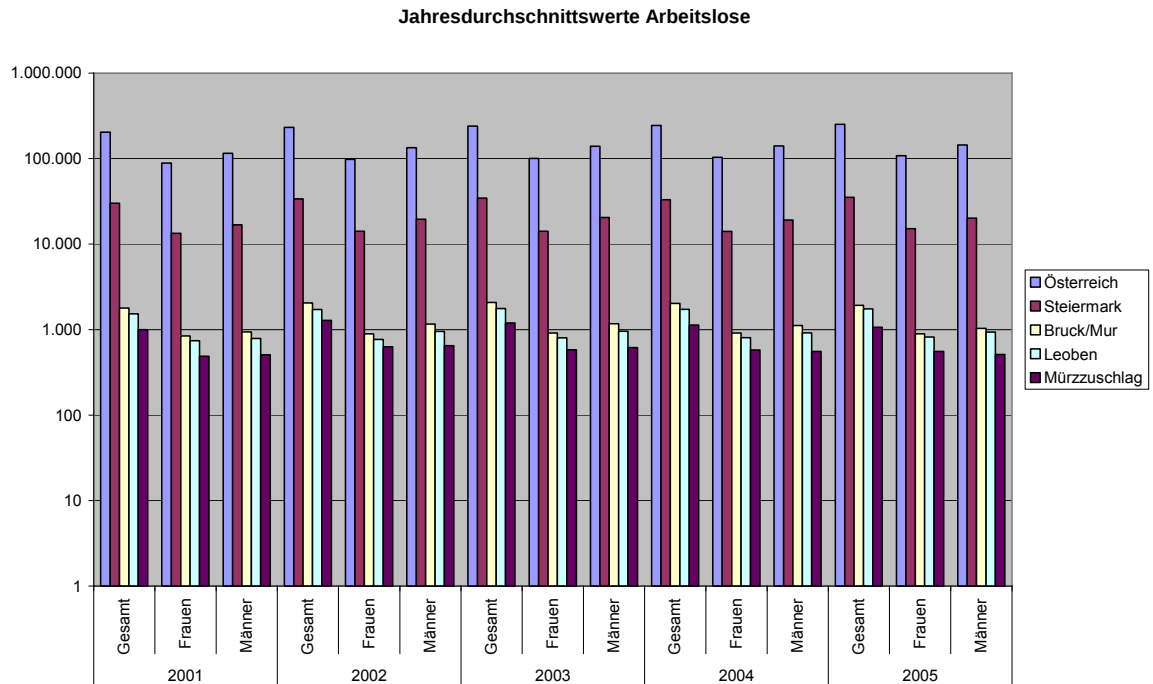
<sup>9</sup> Tabelle 2 folgt aus Gründen der übersichtlicheren Darstellung der Demografie im Vergleich Österreich, Steiermark und der Region Obersteiermark Ost nicht den Prinzipien des Gender Mainstreaming.

<sup>10</sup> Diese Zahlen stützen die Ansicht, dass höher qualifizierte Personen, solange sie in Beschäftigung stehen, zwar ein wesentlich geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko (im Sinne eines Eintrittes in eine Arbeitslosigkeitsepisode) als geringer Qualifizierte aufweisen (vgl. dazu z.B. AMS Österreich: AMS info 73, Wien 2005), höher qualifizierte Personen mit zunehmendem Alter aber erhebliche Barrieren bei ihren Versuchen vorfinden, eine Episode der Arbeitslosigkeit, von der sie konkret erfasst wurden, wieder zu beenden. Diese Einschätzung wird auch durch Aussagen in den ExpertInneninterviews, die im Zuge dieser Arbeit entstanden sind, gestützt.

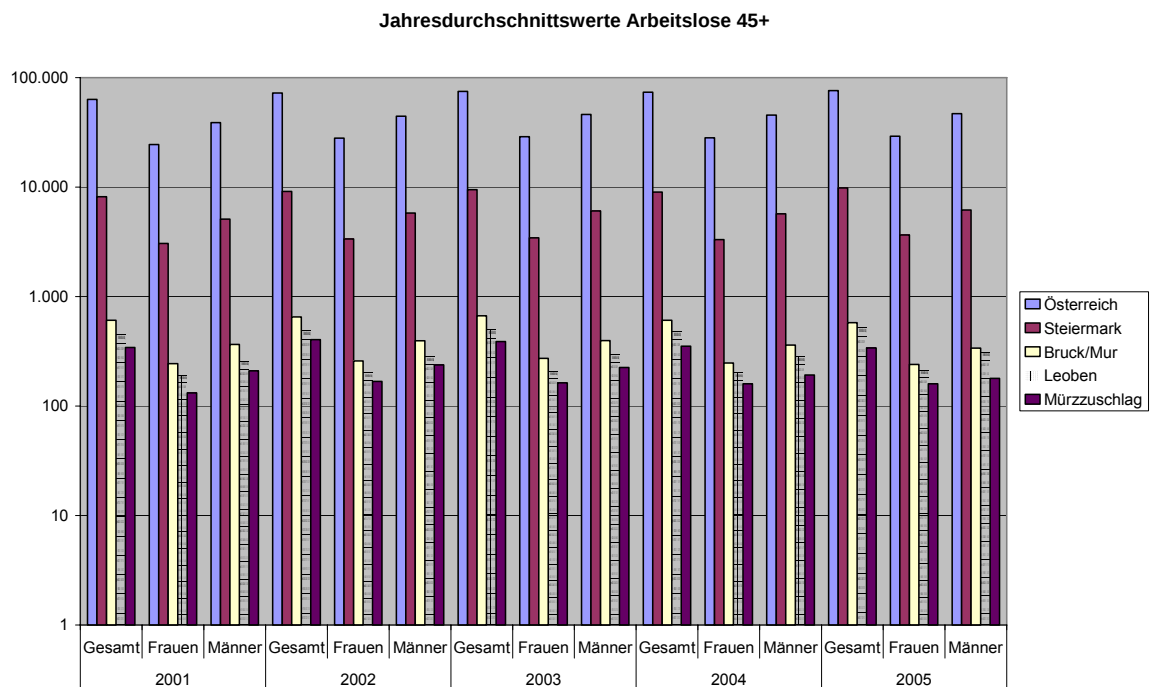
**Tabelle 3: Vorgemerkte Arbeitslose in den Jahren 2001 bis 2005  
(Jahresdurchschnittswerte)<sup>11</sup> – Österreich, Steiermark, Obersteiermark Ost**

|             |               | <b>Österreich</b> | <b>Steiermark</b> | <b>Bruck/Mur</b> | <b>Leoben</b> | <b>Mürzzuschlag</b> |
|-------------|---------------|-------------------|-------------------|------------------|---------------|---------------------|
| <b>2001</b> | <b>Gesamt</b> | <b>203.886</b>    | <b>30.181</b>     | <b>1.787</b>     | <b>1.529</b>  | <b>995</b>          |
|             | <b>45+</b>    | <b>63.370</b>     | <b>8.170</b>      | <b>609</b>       | <b>451</b>    | <b>342</b>          |
|             | Frauen        | 88.561            | 13.357            | 844              | 740           | 487                 |
|             | 45+           | 24.491            | 3.055             | 244              | 193           | 132                 |
|             | Männer        | 115.325           | 16.824            | 943              | 789           | 508                 |
|             | 45+           | 38.879            | 5.114             | 365              | 258           | 210                 |
| <b>2002</b> | <b>Gesamt</b> | <b>232.418</b>    | <b>33.735</b>     | <b>2.054</b>     | <b>1.720</b>  | <b>1.280</b>        |
|             | <b>45+</b>    | <b>72.484</b>     | <b>9.152</b>      | <b>653</b>       | <b>488</b>    | <b>405</b>          |
|             | Frauen        | 98.041            | 14.165            | 895              | 767           | 630                 |
|             | 45+           | 28.039            | 3.354             | 258              | 202           | 168                 |
|             | Männer        | 134.377           | 19.570            | 1.158            | 953           | 650                 |
|             | 45+           | 44.446            | 5.798             | 395              | 286           | 237                 |
| <b>2003</b> | <b>Gesamt</b> | <b>240.079</b>    | <b>34.594</b>     | <b>2.082</b>     | <b>1.761</b>  | <b>1.196</b>        |
|             | <b>45+</b>    | <b>74.998</b>     | <b>9.487</b>      | <b>668</b>       | <b>507</b>    | <b>389</b>          |
|             | Frauen        | 100.362           | 14.163            | 911              | 803           | 579                 |
|             | 45+           | 28.850            | 3.433             | 272              | 209           | 163                 |
|             | Männer        | 139.717           | 20.430            | 1.171            | 958           | 617                 |
|             | 45+           | 46.149            | 6.054             | 396              | 298           | 225                 |
| <b>2004</b> | <b>Gesamt</b> | <b>243.880</b>    | <b>33.166</b>     | <b>2.031</b>     | <b>1.721</b>  | <b>1.133</b>        |
|             | <b>45+</b>    | <b>73.572</b>     | <b>9.011</b>      | <b>608</b>       | <b>486</b>    | <b>352</b>          |
|             | Frauen        | 103.618           | 14.065            | 915              | 804           | 577                 |
|             | 45+           | 28.106            | 3.313             | 247              | 202           | 160                 |
|             | Männer        | 140.262           | 19.101            | 1.116            | 917           | 557                 |
|             | 45+           | 45.467            | 5.698             | 361              | 284           | 192                 |
| <b>2005</b> | <b>Gesamt</b> | <b>252.654</b>    | <b>35.221</b>     | <b>1.924</b>     | <b>1.757</b>  | <b>1.067</b>        |
|             | <b>45+</b>    | <b>75.963</b>     | <b>9.831</b>      | <b>578</b>       | <b>525</b>    | <b>339</b>          |
|             | Frauen        | 108.416           | 15.108            | 893              | 820           | 555                 |
|             | 45+           | 29.185            | 3.653             | 240              | 213           | 160                 |
|             | Männer        | 144.238           | 20.113            | 1.032            | 938           | 512                 |
|             | 45+           | 46.778            | 6.178             | 338              | 312           | 179                 |

<sup>11</sup> Die erste Zeile in den Zellen betrifft jeweils alle Altersgruppen, die zweite Zeile jeweils die Altersgruppe 45+. Statistische Durchschnittswerte und Rundungen ergeben teils unterschiedliche Summen. AMS, Data-Ware-House-Sonderabfrage, Jänner 2006.



**Abbildung 2**



**Abbildung 3**

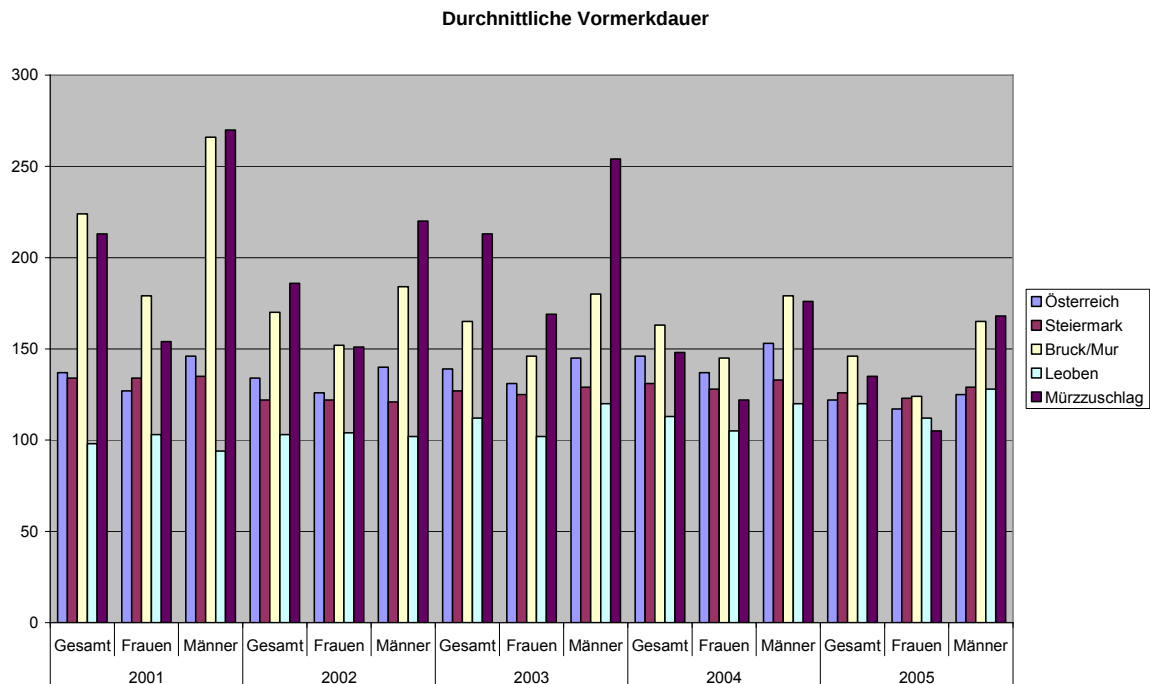
Tabelle 4 bzw. Abbildung 4 geben für die Jahre 2001 bis 2005 einen Überblick über die durchschnittlichen Vormerkdauern von Arbeitslosen (alle Ausbildungsebenen) beim AMS, und zwar bis hinunter auf die Ebene der drei

Regionalen AMS-Geschäftsstellen Bruck/Mur, Leoben und Mürzzuschlag. Auffallend sind dabei die „guten“ Werte in Leoben, die bis auf einen einzigen Vergleichswert (2005: Österreich/Männer) durchgängig unter den Mittelwerten der anderen „Regionen“ liegen. Eine Erklärung dafür ist die frühzeitige, intensive Reaktion der Regionalstelle Leoben der vormaligen Arbeitsmarktverwaltung (seit 1994 Arbeitsmarktservice) u.a. auf die Ergebnisse der Studie „Die verborgenen Kosten der Arbeitslosigkeit“ aus dem Jahr 1986. In Folge wurden besonders im Arbeitsmarktbezirk Leoben viele arbeitsmarktpolitische Projekte (in enger Kooperation mit der Stadtgemeinde Leoben wie auch angrenzenden Gemeinden) realisiert, um der Arbeitslosigkeit an sich, dem Abdriften in die Langzeitarbeitslosigkeit wie auch eklatanten Abwanderungsphänomenen (vg. Tabelle 2: NUTS-III-Profil Östliche Obersteiermark Demografie) entgegenzuwirken.

**Tabelle 4: Durchschnittliche Vormerkdauer<sup>12</sup> in den Jahren 2001 bis 2005 (Jahresdurchschnittswerte) – Österreich, Steiermark, Obersteiermark Ost**

|             |               | Österreich | Steiermark | Bruck/Mur  | Leoben     | Mürzzuschlag |
|-------------|---------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| <b>2001</b> | <b>Gesamt</b> | <b>137</b> | <b>134</b> | <b>224</b> | <b>98</b>  | <b>213</b>   |
|             | Frauen        | 127        | 134        | 179        | 103        | 154          |
|             | Männer        | 146        | 135        | 266        | 94         | 270          |
| <b>2002</b> | <b>Gesamt</b> | <b>134</b> | <b>122</b> | <b>170</b> | <b>103</b> | <b>186</b>   |
|             | Frauen        | 126        | 122        | 152        | 104        | 151          |
|             | Männer        | 140        | 121        | 184        | 102        | 220          |
| <b>2003</b> | <b>Gesamt</b> | <b>139</b> | <b>127</b> | <b>165</b> | <b>112</b> | <b>213</b>   |
|             | Frauen        | 131        | 125        | 146        | 102        | 169          |
|             | Männer        | 145        | 129        | 180        | 120        | 254          |
| <b>2004</b> | <b>Gesamt</b> | <b>146</b> | <b>131</b> | <b>163</b> | <b>113</b> | <b>148</b>   |
|             | Frauen        | 137        | 128        | 145        | 105        | 122          |
|             | Männer        | 153        | 133        | 179        | 120        | 176          |
| <b>2005</b> | <b>Gesamt</b> | <b>122</b> | <b>126</b> | <b>146</b> | <b>120</b> | <b>135</b>   |
|             | Frauen        | 117        | 123        | 124        | 112        | 105          |
|             | Männer        | 125        | 129        | 165        | 128        | 168          |

<sup>12</sup> „Vormerkdauer“ ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn einer Arbeitslosigkeit und dem Statistik-Stichtagsdatum liegt. Sie stellt die nicht vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit dar und wird aus Bestandsmengen berechnet. Um bei kurzfristigen Unterbrechungen einer Arbeitslosigkeit diese nicht in einzelne Kurzperioden zu unterteilen und damit die Berechnung der Vormerkdauer immer wieder von vorne beginnen zu lassen, werden Unterbrechungen bis zu 28 Tagen nicht berücksichtigt. AMS, Data-Ware-House-Sonderabfrage, Jänner 2006.



**Abbildung 4**

Anhand der fein gegliederten Fünfjahres-Kohorten in der Tab. 6 (Abb. 7, 8) wird im Einzelnen deutlich, wie durchgängig selbst bei den „Höchstqualifizierten“ (Personen mit akademischen Ausbildungen<sup>13</sup>) die durchschnittliche Zeitdauer der Vormerkung in Arbeitslosigkeit dem allgemeinen Trend (vgl. Tab. 5 bzw. Abb. 5, 6) nicht nur folgt, also mit zunehmendem Alter entlang der Fünfjahres-Kohorten zunimmt, sondern darüber hinaus in den jeweiligen Mittelwertvergleichen zu den allgemeinen durchschnittlichen Vormerkdauern (alle Ausbildungsebenen, vgl. Tab. 5 bzw. Abb. 5, 6) sogar eine deutliche Frontstellung zu Lasten der Höchstqualifizierten einnimmt. Dieser Trend erfasst sowohl akademisch gebildete Männer als auch akademisch gebildete Frauen, beide Geschlechter weisen also mit zunehmendem Alter längere Vormerkdauern auf und liegen mit den entsprechenden Werten (Tab. 6 bzw. Abb. 7, 8) jeweils über den allgemeinen Durchschnittswerten (Tab. 5 bzw. Abb. 5, 6).<sup>14</sup> Akademisch gebildete Männer sind dabei allerdings nochmals stärker betroffen und weisen als Konsequenz markant längere Vormerkdauern gegenüber ihren weiblichen akademischen Pendants auf.

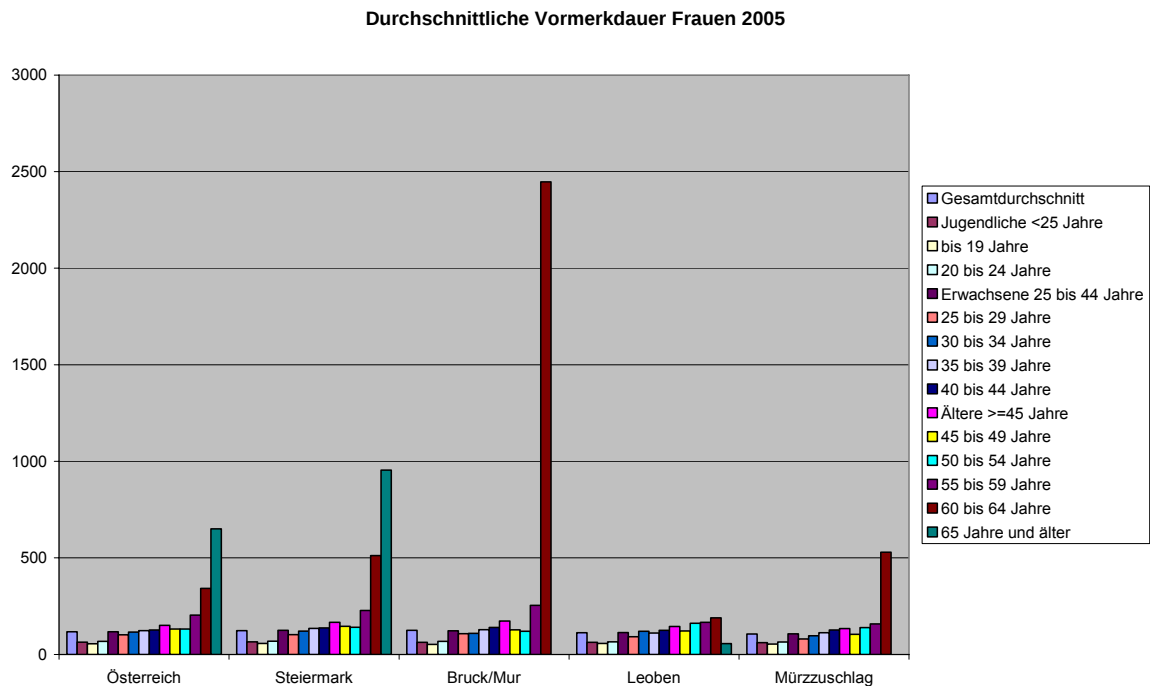
<sup>13</sup> Akademische Ausbildungen: Universität, Fachhochschule (beide incl. Bakkalaureat), Akademien.

<sup>14</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen auf Bezirksebene sollten für stichhaltige Trendvergleiche nur die gesamtösterreichischen bzw. die Werte des Bundeslandes Steiermark herangezogen werden.

**Tabelle 5: Durchschnittliche Vormerkdauer (Jahresdurchschnittswerte) 2005  
von Personen aller Ausbildungsebenen – Österreich, Steiermark,  
Obersteiermark Ost<sup>15</sup>**

| Gesamt<br>(Männer und<br>Frauen) | Gesamtdurchschnitt         | Österreich | Steiermark | Bruck/Mur  | Leoben     | Mürzzuschlag |
|----------------------------------|----------------------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
|                                  |                            | 122        | 126        | 146        | 120        | 135          |
| Frauen                           | Jugendliche <25 Jahre      | 62         | 63         | 62         | 59         | 62           |
|                                  | Bis 19 Jahre               | 54         | 56         | 53         | 54         | 53           |
|                                  | 20 bis 24 Jahre            | 65         | 66         | 66         | 61         | 65           |
|                                  | Erwachsene 25 bis 44 Jahre | 113        | 114        | 124        | 107        | 96           |
|                                  | 25 bis 29 Jahre            | 96         | 94         | 100        | 90         | 74           |
|                                  | 30 bis 34 Jahre            | 109        | 109        | 118        | 105        | 90           |
|                                  | 35 bis 39 Jahre            | 117        | 121        | 123        | 107        | 101          |
|                                  | 40 bis 44 Jahre            | 125        | 129        | 150        | 120        | 113          |
|                                  | Ältere >=45 Jahre          | 170        | 190        | 235        | 179        | 240          |
|                                  | 45 bis 49 Jahre            | 132        | 141        | 139        | 121        | 138          |
|                                  | 50 bis 54 Jahre            | 137        | 181        | 220        | 220        | 223          |
|                                  | 55 bis 59 Jahre            | 198        | 220        | 233        | 179        | 189          |
|                                  | 60 bis 64 Jahre            | 454        | 516        | 912        | 352        | 1.076        |
|                                  | 65 Jahre und älter         | 674        | 865        | 361        | 282        | 1.305        |
|                                  | <b>Gesamtdurchschnitt</b>  | <b>117</b> | <b>123</b> | <b>124</b> | <b>112</b> | <b>105</b>   |
|                                  | Jugendliche <25 Jahre      | 63         | 65         | 62         | 62         | 61           |
|                                  | Bis 19 Jahre               | 55         | 57         | 52         | 57         | 53           |
|                                  | 20 bis 24 Jahre            | 67         | 68         | 67         | 65         | 64           |
|                                  | Erwachsene 25 bis 44 Jahre | 117        | 124        | 122        | 113        | 106          |
|                                  | 25 bis 29 Jahre            | 101        | 102        | 107        | 91         | 80           |
|                                  | 30 bis 34 Jahre            | 115        | 120        | 109        | 119        | 96           |
|                                  | 35 bis 39 Jahre            | 123        | 134        | 128        | 110        | 112          |
|                                  | 40 bis 44 Jahre            | 126        | 138        | 140        | 124        | 126          |
|                                  | Ältere >=45 Jahre          | 151        | 167        | 173        | 145        | 133          |
|                                  | 45 bis 49 Jahre            | 131        | 146        | 127        | 121        | 104          |
|                                  | 50 bis 54 Jahre            | 131        | 141        | 119        | 162        | 139          |
|                                  | 55 bis 59 Jahre            | 204        | 228        | 254        | 167        | 158          |
|                                  | 60 bis 64 Jahre            | 342        | 512        | 2.447      | 190        | 529          |
|                                  | 65 Jahre und älter         | 650        | 954        | 0          | 56         | 0            |
| Männer                           | <b>Gesamtdurchschnitt</b>  | <b>125</b> | <b>129</b> | <b>165</b> | <b>128</b> | <b>168</b>   |
|                                  | Jugendliche <25 Jahre      | 61         | 62         | 62         | 56         | 62           |
|                                  | Bis 19 Jahre               | 53         | 54         | 54         | 49         | 52           |
|                                  | 20 bis 24 Jahre            | 64         | 64         | 64         | 58         | 65           |
|                                  | Erwachsene 25 bis 44 Jahre | 109        | 106        | 126        | 101        | 84           |
|                                  | 25 bis 29 Jahre            | 92         | 88         | 95         | 89         | 69           |
|                                  | 30 bis 34 Jahre            | 104        | 99         | 127        | 91         | 79           |
|                                  | 35 bis 39 Jahre            | 113        | 111        | 117        | 104        | 86           |
|                                  | 40 bis 44 Jahre            | 124        | 122        | 158        | 116        | 98           |
|                                  | Ältere >=45 Jahre          | 182        | 203        | 280        | 203        | 334          |
|                                  | 45 bis 49 Jahre            | 132        | 138        | 150        | 121        | 180          |
|                                  | 50 bis 54 Jahre            | 142        | 204        | 290        | 260        | 285          |
|                                  | 55 bis 59 Jahre            | 194        | 216        | 216        | 185        | 223          |
|                                  | 60 bis 64 Jahre            | 461        | 516        | 827        | 358        | 1.119        |
|                                  | 65 Jahre und älter         | 690        | 812        | 361        | 331        | 1.305        |

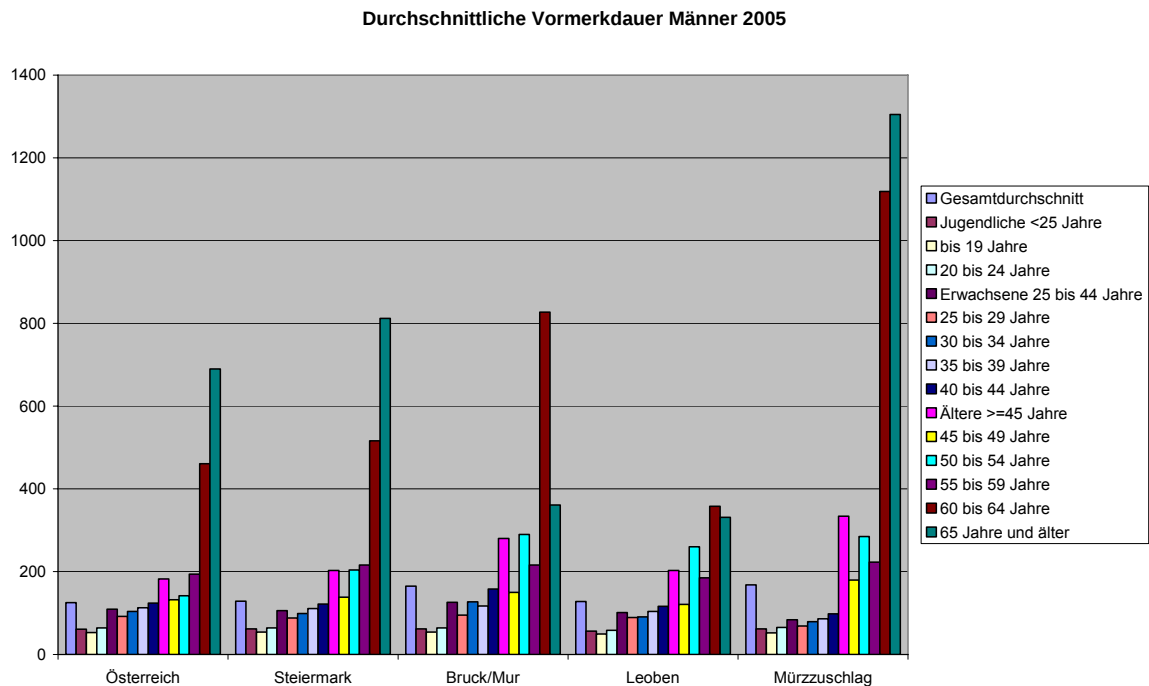
<sup>15</sup> AMS, Data-Ware-House-Sonderabfrage, Jänner 2006.



**Abbildung 5**

Anmerkungen zu den Werten (Tabelle 5, Abbildung 5) auf Bezirksebene:

Laut Aussage der Regionalen Geschäftsstelle des AMS handelt es sich bei dem auffallend hohen Wert in Bruck/Mur in der Alterskategorie 60+ um eine einzelne Frau, welche eine extrem lange Arbeitslosigkeit in einer für Frauen untypischen Alterskategorie (in diesem Alter haben Frauen im Regelfall bereits Pensionsanspruch) aufweist. Diese Einzelperson hat jedoch noch keinen Pensionsanspruch und bezieht daher eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, sodass hier von einer Verzerrung der Statistik gesprochen werden kann.



**Abbildung 6**

Anmerkungen zu den Werten (Tabelle 5, Abbildung 6) auf Bezirksebene:

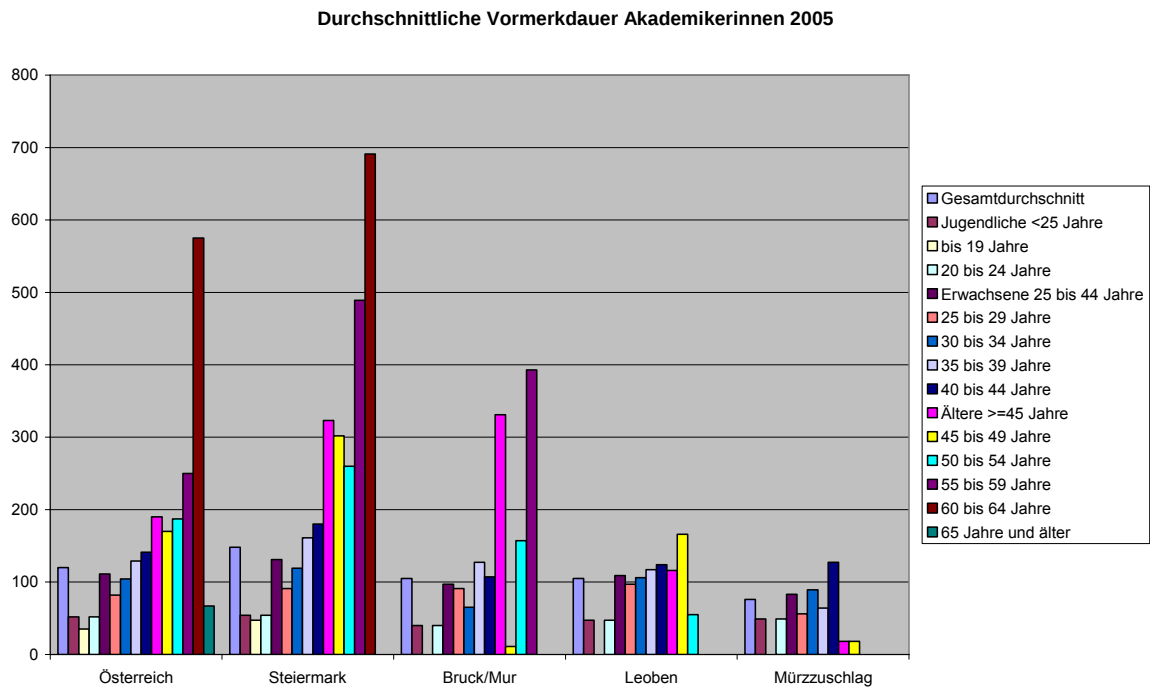
Der hohe Anteil an Männern über 60 in Bruck/Mur sowie in den Alterskategorien 60 + und 65+ in Mürzzuschlag hängt laut Aussagen der Regionalen Geschäftsstelle des AMS einerseits mit den Nachwirkungen von Sozialplänen in der "Verstaatlichten" und dem Auslauf der Langzeitarbeitslosigkeit zusammen. Die zwischenzeitlich wirksam gewordenen Pensionsreformen hätten dies negativ beeinflusst, sodass es die Vormerkdauer in der Alterskategorie 60+ in diesen hohen Wert kulminiert.

Durch den Sozialplan (Freisetzung vier bis fünf Jahre vor der Pension) weist diese Personengruppe hohe Werte bei der Vormerkdauer aus; die Integrationschancen waren allein schon aufgrund der reduzierten Motivation (die KundInnen befanden sich aus ihrer persönlichen Sicht ja schon in Pension) sehr gering. Im Arbeitsmarktbezirk Leoben legen die statistischen Werte die Vermutung nahe, dass diese "Langzeitarbeitslosen" offensichtlich früher in die Pension übergewechselt sind.

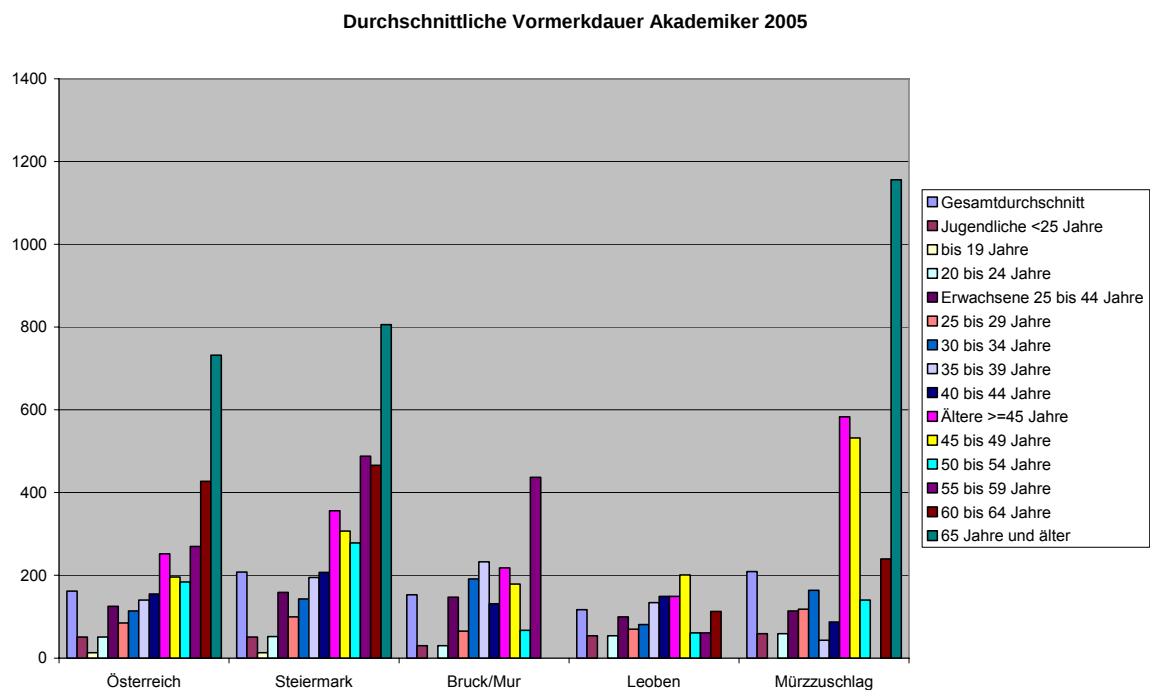
**Tabelle 6: Durchschnittliche Vormerkdauer (Jahresdurchschnittswerte) 2005 von Personen mit akademischer Ausbildung – Österreich, Steiermark, Obersteiermark Ost<sup>16</sup>**

| Region                     |                            | Österreich | Steiermark | Bruck/Mur  | Leoben     | Mürzzuschlag |
|----------------------------|----------------------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Gesamt (Männer und Frauen) | Gesamtdurchschnitt         | 140        | 175        | 130        | 111        | 150          |
| Frauen                     | Jugendliche <25 Jahre      | 52         | 54         | 37         | 49         | 55           |
|                            | Bis 19 Jahre               | 31         | 35         | 0          | 0          | 0            |
|                            | 20 bis 24 Jahre            | 52         | 54         | 37         | 49         | 55           |
|                            | Erwachsene 25 bis 44 Jahre | 117        | 142        | 122        | 105        | 97           |
|                            | 25 bis 29 Jahre            | 83         | 94         | 76         | 87         | 97           |
|                            | 30 bis 34 Jahre            | 108        | 129        | 113        | 95         | 108          |
|                            | 35 bis 39 Jahre            | 134        | 175        | 184        | 124        | 61           |
|                            | 40 bis 44 Jahre            | 148        | 193        | 116        | 134        | 104          |
|                            | Ältere >=45 Jahre          | 230        | 344        | 245        | 142        | 566          |
|                            | 45 bis 49 Jahre            | 184        | 305        | 166        | 192        | 485          |
|                            | 50 bis 54 Jahre            | 185        | 271        | 75         | 57         | 140          |
|                            | 55 bis 59 Jahre            | 265        | 488        | 417        | 61         | 0            |
|                            | 60 bis 64 Jahre            | 432        | 479        | 0          | 113        | 240          |
|                            | 65 Jahre und älter         | 695        | 806        | 0          | 0          | 1.156        |
|                            | <b>Gesamtdurchschnitt</b>  | <b>120</b> | <b>148</b> | <b>105</b> | <b>105</b> | <b>76</b>    |
|                            | Jugendliche <25 Jahre      | 52         | 54         | 40         | 47         | 49           |
|                            | Bis 19 Jahre               | 35         | 47         | 0          | 0          | 0            |
|                            | 20 bis 24 Jahre            | 52         | 54         | 40         | 47         | 49           |
|                            | Erwachsene 25 bis 44 Jahre | 111        | 131        | 97         | 109        | 83           |
|                            | 25 bis 29 Jahre            | 82         | 91         | 91         | 97         | 56           |
|                            | 30 bis 34 Jahre            | 104        | 119        | 65         | 106        | 89           |
|                            | 35 bis 39 Jahre            | 129        | 161        | 127        | 117        | 64           |
|                            | 40 bis 44 Jahre            | 141        | 180        | 107        | 124        | 127          |
|                            | Ältere >=45 Jahre          | 190        | 323        | 331        | 116        | 18           |
|                            | 45 bis 49 Jahre            | 170        | 302        | 11         | 166        | 18           |
|                            | 50 bis 54 Jahre            | 187        | 260        | 157        | 55         | 0            |
|                            | 55 bis 59 Jahre            | 250        | 489        | 393        | 0          | 0            |
|                            | 60 bis 64 Jahre            | 575        | 691        | 0          | 0          | 0            |
|                            | 65 Jahre und älter         | 67         | 0          | 0          | 0          | 0            |
| Männer                     | <b>Gesamtdurchschnitt</b>  | <b>162</b> | <b>208</b> | <b>153</b> | <b>117</b> | <b>209</b>   |
|                            | Jugendliche <25 Jahre      | 51         | 51         | 30         | 54         | 59           |
|                            | Bis 19 Jahre               | 13         | 13         | 0          | 0          | 0            |
|                            | 20 bis 24 Jahre            | 51         | 52         | 30         | 54         | 59           |
|                            | Erwachsene 25 bis 44 Jahre | 125        | 159        | 147        | 100        | 114          |
|                            | 25 bis 29 Jahre            | 85         | 100        | 65         | 70         | 118          |
|                            | 30 bis 34 Jahre            | 114        | 143        | 191        | 81         | 164          |
|                            | 35 bis 39 Jahre            | 140        | 195        | 233        | 134        | 43           |
|                            | 40 bis 44 Jahre            | 155        | 207        | 131        | 149        | 87           |
|                            | Ältere >=45 Jahre          | 252        | 356        | 218        | 149        | 583          |
|                            | 45 bis 49 Jahre            | 196        | 307        | 179        | 201        | 532          |
|                            | 50 bis 54 Jahre            | 184        | 278        | 67         | 61         | 140          |
|                            | 55 bis 59 Jahre            | 270        | 488        | 437        | 61         | 0            |
|                            | 60 bis 64 Jahre            | 427        | 466        | 0          | 113        | 240          |
|                            | 65 Jahre und älter         | 732        | 806        | 0          | 0          | 1.156        |

<sup>16</sup> AMS, Data-Ware-House-Sonderabfrage, Jänner 2006.



**Abbildung 7**



**Abbildung 8**

Anmerkungen zu den Werten (Tabelle 6, Abbildungen 7 und 8) auf Bezirksebene:  
 Laut Aussagen der Regionalen Geschäftsstelle des AMS ergibt sich für Bruck/Mur bei den AkademikerInnen die lange Vormerkdauer aus einigen wenigen

Einzelfällen (insgesamt ist der Anteil an Akademikern in der Altersgruppe der 45- bis 50jährigen in Leoben mehr als doppelt so hoch). Die Problemstellung sei jedoch bei zumindest zwei KundInnen in Bruck/Mur so gravierend, dass sie die Vormerkdauer übermäßig beeinflussen.

Auch in Mürzzuschlag handelt es sich um Einzelfälle mit extrem langer Arbeitslosigkeit. Ebenso hat die unten angesprochene "Vorruhestandsregelung" ihren Beitrag geleistet, da das AMS in der Statistik den "Misserfolg" tragen muss, die SUG-BezieherInnen warten quasi die Pension ab.

#### **2.4.3 Auswirkungen der „Vorruhestandsarbeitslosigkeit“ in der Region**

In den ExpertInneninterviews wurde offensichtlich, dass die Sondersituation der „Vorruhestandsarbeitslosigkeit“ noch immer Auswirkungen auf die tägliche Arbeit mit der Zielgruppe Arbeitslose 45+ in der Region Obersteiermark hat, obwohl in der Zwischenzeit gravierende rechtlichen Änderungen vollzogen wurden (Pensionsreformen, Arbeitslosenversicherungsgesetz).

Die Auswirkungen des Überganges in den gesellschaftlich anerkannten Status des Ruhestandes in Form einer Pensionierung wurden zwar durch die besondere Form der „Vorruhestandsarbeitslosigkeit“ gemindert. Weder psychische noch soziale Folgeerscheinungen traten auf, die in der Regel bei längerer Arbeitslosigkeit auftreten.

Allerdings befanden sich Menschen 10 bis 15 Jahre mit einer gesonderten Verordnung zur Notstandshilfe in einer „Zwischenwelt“, die sich wie ein lückenloser Übergang in die Pensionierung darstellte.

Betriebsintern wurde vermittelt, dass keine Arbeitssuche mehr nötig und auch nicht sinnvoll sei. Daraus konnte sich in der Region eine ungewohnte Haltung entwickeln: Länger zu arbeiten, als die Perspektive des eingeführten „Vorruhestands“ vorsah, wurde und wird teilweise noch immer als ungerechte Behandlung gesehen.

Wie sehr mittlerweile der Mechanismus der Vorruhestandsregelung als Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik in Zweifel gezogen wird, macht das folgende Statement

von Vladimír Špidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, deutlich:<sup>17</sup>

„Vorruhestandsregelungen sind eine kurzfristige – manche mögen sagen kurzsichtige – Antwort auf wirtschaftliche Abschwächung und Unternehmensumstrukturierung. Sie bringen einen nachhaltigen Verlust an Humankapital und Wachstumspotenzial mit sich, der nur schwer umkehrbar ist, wenn die wirtschaftlichen Bedingungen sich wieder bessern.“

Špidla (2006:9)

Zusätzlich wurde bei Einführung der „Vorruhestandsarbeitslosigkeit“, Bezug nehmend auf ein ExpertInneninterview, der Faktor „Jugendarbeitslosigkeit“ ins Spiel gebracht. Ältere ArbeitnehmerInnen hätten die „moralische Verpflichtung“, früher das aktive Arbeitsleben zu verlassen, um für die Jugendlichen Platz zu machen.

Jugendarbeitslosigkeit wird zurzeit wieder medial in den Vordergrund gerückt, sodass dieser Gedanke wieder verstärkt in den Köpfen der Betroffenen auftaucht. Es besteht die Gefahr, dass die Generationen bei der Suche nach Arbeit gegeneinander ausgespielt werden und die Frage auftaucht, wer nun in unserer Gesellschaft ein höheres (Anspruchs-)Recht auf Erwerbsarbeit hat. Die Pensionsreformen haben dabei das Gefühl der Demotivation und der Ungerechtigkeit noch weiter verstärkt.

---

<sup>17</sup> Siehe dazu auch die einführenden Bemerkungen zur generellen Transformation der Arbeitsmarktpolitik diesem Kapitel.

### **3 Exkurs: „Arbeitslosigkeit und Wiederheranführung an den Arbeitsmarkt“ als Feld mehrdimensionaler Erkenntnis- und Handlungsinteressen der Sozialen Arbeit**

#### **3.1 Der Zugang zum Phänomen „Arbeitslosigkeit“ aus meinen individuellen beruflichen Erfahrungen als Sozialarbeiterin<sup>18</sup>**

Meine langjährige Beratungs-, Trainings- und Organisationstätigkeit in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – so z.B. Orientierungs- wie auch Qualifizierungskurse – in der Steiermark war u.a. durch die Arbeit mit sehr heterogenen Zielgruppen gekennzeichnet. Bei aller Unterschiedlichkeit nach konkret fassbaren (definier- und abzählbaren) Merkmalen – so z.B. Alter, Geschlecht, Nationalität, formale Bildung (formaler Bildungsgrad) – wie auch aller Unterschiedlichkeit nach jenen Aspekten, die bei ihrer definitorischen Eingrenzung bzw. empirischen Bestimmung einen weitaus höheren begrifflichen wie auch Beobachtungs- und Analyseaufwand erfordern – so z.B. lebens- bzw. erwerbsbiografische Typologien, kultureller Hintergrund, soziales Milieu u.v.m. –, gab es doch in den allermeisten Fällen ein gemeinsames Merkmal bei den TeilnehmerInnen, nämlich die „Betroffenheit von Arbeitslosigkeit“.

Von Anfang an begleitete also die stete Reflexion auf fünf zentrale Dimensionen des sozialarbeiterischen Handlungsfeldes „Arbeitslosigkeit und Wiederheranführung an den Arbeitsmarkt“ – als Feld mehrdimensionaler sozialarbeiterischer Erkenntnis- und Handlungsinteressen (pointiert gesprochen: im Sinne einer Logik „produktiver“ sozialarbeiterischer Interventionen) – meine beruflichen Aktivitäten.<sup>19</sup> Sie stellen, so meine Auffassung, ein solides Beispiel für

---

<sup>18</sup> Siehe dazu im Besonderen auch meine in der Fußnote 1 im Kapitel 1.2: Forschungsdesign skizzierten Überlegungen zum Verhältnis von Sozialarbeitswissenschaft und Sozialarbeit.

<sup>19</sup> Das bedeutet nicht, dass mir diese fünf Dimensionen von Anfang an auch in dieser strukturierten Form geläufig – d.h. bewusst und in verbaler Form explizit verfügbar – waren; erst im Zuge regelmäßiger (Selbst-)Reflexionen, die auch anhand der sukzessive gewonnenen Erfahrungen Überlegungen nach sich wiederholenden Bestimmungsfaktoren meiner beruflichen Tätigkeiten beinhaltete, kristallisierte sich für mich persönlich dieses „Dimensions-Raster“ heraus.

die in allen Terrains der sozialarbeiterischen Berufsausübung erforderlichen „ineinander greifenden mehrdimensionalen Betrachtungsweisen“ dar.

## **3.2 Fünf zentrale Dimensionen**

### **Dimension 1**

Dimension 1 spiegelt quasi die „unmittelbare Ebene“ der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen, die als KlientInnen in die sozialarbeiterische Interaktionssphäre eintreten. Die KlientInnen sind oftmals sehr emotionalisiert (z.B. Stresssymptomatiken); jeder/jede Einzelne bringt sein eigenes „Kaleidoskop“ an Erfahrungen mit dem Phänomen der Arbeitslosigkeit und deren Auswirkungen auf die persönliche Situation (Lebenswelt) mit.

### **Dimension 2**

Diese bildet als „statistische bzw. quantitative Dimension“ der „Datenbestände“ zur Arbeitsmarktforschung, in denen das Phänomen „Arbeitslosigkeit“ quantitativ erfasst, aggregiert und archiviert wird, quasi den abstrakten Gegenpol zur Dimension 1. Die scheinbare Abstraktheit und dominante Wissenschaftlichkeit dieser Dimension dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Mess- und Erfassungsmethoden hinsichtlich ihrer Reliabilität und Validität einem ständigen, oft sehr kontroversiell geführten Diskussionsprozess unterliegen und die – nach unterschiedlich Interessen instrumentalisierten – Resultate der quantitativen Arbeitsmarktforschung in der breiten Öffentlichkeit eine hohe Wirkmächtigkeit entfalten können (ein berüchtigtes Beispiel: politische Propaganda gegen arbeitslose „SozialschmarotzerInnen“ via Stammtisch).

### **Dimension 3**

Dimension 3 umfasst die für die Arbeit mit den von Arbeitslosigkeit betroffenen KlientInnen konkret relevanten (Umfeld-)Organisationen, so z.B. Behörden, AMS, Schulungsträger usw. Ein Bereich, in dem – kurz gesprochen – Organisations- und Managementqualitäten vonnöten sind.

#### **Dimension 4**

Dimension 4 spiegelt die politische wie auch politisch-ökonomische Dimension wider (Politikfelder wie Arbeitsmarktpolitik, Bildungspolitik, Sozialpolitik iwS), und zwar einschließlich der Massenmedien (Berichterstattung und Kommentierung), über die die oftmals sehr konträren Positionen transportiert, propagiert oder bekämpft werden.

#### **Dimension 5**

Last but not least: die Dimension der kontinuierlichen beruflichen Selbstbeobachtung und Selbstreflexion als unverzichtbare, kritische Begleitung sozialarbeiterischen Handelns und Tuns entlang der zuvor genannten Dimensionen; in dieser Dimension werden die verschiedensten Instrumente (Supervision, Intervision u.v.m.) eingesetzt. Auf die Dimension 2 (statistische Dimension) wird zwar nicht dominant, aber doch regelmäßig reflektiert, und zwar a) hinsichtlich fachlicher Aspekte (so z.B. regionalisierte Arbeitsmarktdaten des AMS, Arbeitsmarktdaten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit = BMWA) wie auch b) hinsichtlich der konkreten Lebenswelt der KlientInnen (Welche Rolle spielen die via Medien und mikrosozialem Umfeld transportierten, mit „großen Zahlen“ untermauerten „Arbeitsmarktbotschaften“ bei den betroffenen KlientInnen, und wie lassen sich diese „großen Zahlen“ in der Arbeit mit den KlientInnen entschärfen).

## **4 Positive Projekte zu „Arbeit und Alter“ seitens verschiedener Organisationen und Initiativen in Österreich**

Positive Projekte und Initiativen im Themenzusammenhang von Arbeit und Alter sind in Österreich einige zu finden. Die Organisationen zielen teilweise speziell auf die Zielgruppe Arbeitslose 45+ mit höherer Qualifizierung ab, doch auch bei Nichtspezialisierung finden höher qualifizierte Arbeitslose hier Unterstützung.

Die meisten dieser Initiativen sind österreichweit zu finden, teilweise haben sie aber auch Spezialangebote in der Steiermark.

Angebote speziell für die Region Obersteiermark Ost sind nur bei move-ment („Erfahrung zählt“, „Design50“) zu finden. Die folgende Aufzählung dient als Anregung zur Initiierung, worauf in Punkt 9 näher eingegangen wird.

Der Bekanntheitsgrad der Initiativen ist unterschiedlich. In den ExpertInneninterviews wurden die nun folgenden Initiativen auf unterschiedlichen Ebenen mit Bezug zur Steiermark und/oder Bezug zur Zielgruppe in positiver Intention genannt. Hierbei ist zu betonen, dass es sich nicht um eine vollständige Aufzählung aller in Österreich, der Steiermark oder der Region Obersteiermark Ost initiierten Projekte handelt. So sind zum Beispiel Beschäftigungsbetriebe nicht erwähnt, die in der Arbeitsmarktpolitik seit vielen Jahren sehr aktiv agieren. Die Auswahl ergibt sich aus den ExpertInneninterviews.

Die FördergeberInnen sind unterschiedlich. So werden die Aktivitäten von move-ment vom AMS Steiermark und dem Land Steiermark gefördert, hinter der Initiative „Arbeit & Alter“ stehen Industriellenvereinigung (IV), Arbeiterkammer Wien (AK), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), und die Wirtschaftskammern Österreichs (WKÖ). Die angeführten EQUAL-Projekte werden zu gleichen Teilen aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und nationalen Mitteln gefördert. EUSPUG wird aus Mitteln des AMS Niederösterreich und des AMS Wien gefördert, TaskManagement ist eine sozialpartnerschaftliche Initiative der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ). SponsorInnen von ASEP sind die Industriellenvereinigung (IV), die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), die Österreichische Nationalbank sowie

weitere Institutionen und Unternehmen. „Fundament- Generation 45+“ und „Seniors for success“ sind reine Privatinitiativen ohne fixe SponsorInnen.

#### **4.1 STEBEP – Der steirische Beschäftigungspakt**

2001 wurde der regionale Beschäftigungspakt von AMS Steiermark und Land Steiermark unterzeichnet, HauptpartnerInnen sind zusätzlich das Bundessozialamt, die Wirtschaftskammer (WK), die Arbeiterkammer (AK), der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Industriellenvereinigung (IV), regionale Pakte, Gender Mainstreaming ExpertInnen und Non-Profit Organisationen. In den Jahren 2001–2005 fungierte der STEBEP als strategisches Dach über sechs regionale Pakte mit dem Vertragszeitraum 2000–2006. Die STEBEP-Koordination oblag der BAB GmbH, die regionale Paktkoordination obliegt dem Regionalmanagement Obersteiermark Ost.

Ziel war es, die sozial-, gesellschafts- und regionalpolitischen Aktivitäten mit beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen partnerschaftlich zu verbinden. In diesem Sinn war der STEBEP als bindendes Glied zwischen allen nachfolgenden steirischen Projekten zu verstehen, egal welche FördergeberInnen dahinter stehen.

Durch weiteren Kompetenzaufbau, Ausbau der Kooperationen, entsprechende Leistungsdokumentation sowie Monitoring<sup>20</sup> soll die Nachhaltigkeit der so entstandenen Strukturen auch nach 2006 (Vertragsende der Regionalpakete) gewährleistet sein.

#### **4.2 Altersgerechte Arbeitswelt Steiermark**

FÜR NEUE PERSPEKTIVEN  
BEWEGEN WIR MENSCHEN  
UND ORGANISATIONEN



**Abbildung 9**

„Altersgerechte Arbeitswelt Steiermark“ wurde auf Initiative des Landes Steiermark gestartet. Die Koordinationsstelle befindet sich bei move-ment. Ziel ist die

---

<sup>20</sup> „Monitoring“ bezeichnet Prozessbeobachtung und -steuerung.

Schaffung von soliden Rahmenbedingungen für politisches, wirtschaftliches und individuelles Handeln, um Barrieren für Ältere aufgrund der demografischen Entwicklung erst gar nicht entstehen zu lassen. Die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Steiermark sollen so gefördert werden.

### 4.3 „Keep on holding“

FÜR NEUE PERSPEKTIVEN  
BEWEGEN WIR MENSCHEN  
UND ORGANISATIONEN



Abbildung 10

„Keep on holding“ war ein Beratungsprojekt, welches generelle Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema „Arbeit und Alter“ bot. Vorträge und Workshops bildeten mit konkreten Beratungen direkt in Unternehmen das Angebotsspektrum. Ebenso wurden 15 Unternehmensanalysen zur Aufdeckung potenzieller Gefahrenquellen im Hinblick auf die Personalentwicklung älterer MitarbeiterInnen geboten und entsprechende Lösungsmöglichkeiten angeboten. Das Projektende war mit 31.12.2005 angesetzt.

### 4.4 Implacemeststiftung<sup>21</sup> für Ältere „Erfahrung zählt“

FÜR NEUE PERSPEKTIVEN  
BEWEGEN WIR MENSCHEN  
UND ORGANISATIONEN



Abbildung 11

Seit 1999 führt die move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH im Auftrag vom Land Steiermark und dem AMS Steiermark die Implacemeststiftung für Ältere „Erfahrung zählt“ steiermarkweit durch, so auch im Bezirk Bruck/Mur. Ein Maßnahmenbündel zur Reintegration älterer arbeitsloser Menschen in Unternehmen und die Beratung und Begleitung von Betrieben zum Thema

---

<sup>21</sup> Implacemeststiftung: Mit der Implacemeststiftung für Ältere wird allen steirischen Unternehmen ein Instrument zur Qualifizierung und Rekrutierung von neuen MitarbeiterInnen 45+ angeboten. Arbeitsanbahnung, Arbeitserprobung sowie die Finanzierung der Stiftungsteilnahme der TeilnehmerInnen bilden das Angebot.

„Alternsmanagement des bestehenden Personals“ wie auch Personalauswahl und Qualifizierung gehen dabei Hand in Hand.

StiftungsteilnehmerInnen werden in Trainings und Einzelberatungen auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.

Das Angebot ist nicht spezialisiert auf höher gebildete ehemalige Angestellte 45+, diese Gruppe ist, laut ExpertInneninterview, nur in geringem Maße vertreten. Die TeilnehmerInnen sind zu einem hohen Prozentsatz bereits längere Zeit arbeitssuchend, was ihre Vermittlung erschwert. Trotzdem kann auf eine Erfolgsquote von 60% zurück geblickt werden.

## 4.5 Design50

FÜR NEUE PERSPEKTIVEN  
BEWEGEN WIR MENSCHEN  
UND ORGANISATIONEN



Abbildung 12

Seit 2005 führt die move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH diese Abklärungs- und Orientierungsmaßnahme für arbeitslose Personen ab 50 in Kooperation mit dem AMS Mürzzuschlag durch, seit 2006 auch in Kooperation mit dem AMS Bruck/Mur. Voraussetzungen sind:

- Alter 50+
- Langzeitarbeitslos oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht
- Integrationshemmnisse wie physische oder soziale Einschränkung

Ziele sind die Abklärung des Status quo und die Orientierung am Arbeitsmarkt durch Trainings und Einzelcoachings.

Auch dieses Angebot ist nicht spezialisiert auf höher gebildete ehemalige Angestellte 45+, zusätzlich sind für die Teilnahme eine längere Arbeitslosigkeit und zusätzliche Einschränkungen erforderlich.

## 4.6 Initiative „Arbeit & Alter“



Abbildung 13

„Arbeit & Alter“ ist eine Initiative zur Sicherung der Produktivität älter werdender MitarbeiterInnen. Hier arbeiten folgende Institutionen partnerschaftlich zusammen:

- Industriellenvereinigung (IV)
- Arbeiterkammer Wien (AK)
- Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)
- Wirtschaftskammern Österreichs (WKÖ).

In sehr übersichtlicher Form werden hier erfolgreiche nationale und internationale Beispiele zum Umgang mit dem Thema „Arbeit & Alter“ gesammelt und in einer Wissensdatenbank bereitgestellt. Die Initiierung von Projekten zum Thema Verhinderung von Arbeitslosigkeit Älterer als auch Wiedereingliederung dieser Zielgruppe wird angestrebt. Internationale Tagungen und die Bereitstellung von übersichtlich gesammelten Informationen bieten auch Betroffenen einen guten Überblick und können zu Lösungsschritten anregen.

## 4.7 EQUAL<sup>22</sup>-Partnerschaften

Hier werden EQUAL-Partnerschaften aufgezeigt, die sich mit dem Thema „Arbeit und Alter“ auseinandersetzen. Vorgestellt werden nur die Module, die die Steiermark betreffen. Ein Bezug zur Zielgruppe höher qualifizierte Arbeitssuchende 45+ in der Region Obersteiermark Ost wird hergestellt.

---

<sup>22</sup> Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird zu gleichen Teilen aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus nationalen Mitteln finanziert. Sie hat das Ziel, neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt zu finden und zu erproben.

Die transnationale Kooperation LifeTime verfolgt auf europäischer Ebene das Ziel Vorbildmaßnahmen im Bereich Qualifizierung von Personen 45+ und die Entwicklung von neuen Arbeitsmöglichkeiten für diese Zielgruppe. Die Partnerinnen aus Deutschland (InnKoop-Innovation durch Erfahrung und Kooperation), Italien (Poseidon), den Niederlanden( Senioriteit: het verschil creëert de toekomst!) und Österreich beschäftigen sich dabei besonders mit dem Thema „Medien in einer alternden Gesellschaft“, wobei nicht nur die (nicht vorhandenen) Zugänge zu den neuen Informations- und Kommunikationsmedien und das fehlen adäquater Geräte sowie Aneignungsstrategien Themen sind, sondern besonders die mediale Darstellung von Alter. In Österreich ist die EQUAL-Partnerschaft U-TURN – Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren in dieser Kooperation vertreten.

#### **4.7.1 U-TURN – Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren**



**Abbildung 14**

U\_TURN ist mit drei anderen EQUAL-Entwicklungspartnerschaften (AGEpowerment, G-P-S Generationen-Stärken-Potenziale und TEP\_EQUAL\_ELDERLY) Teil des thematischen Netzwerkes ALTERnativen-Reintegration-Inklusion-Qualifizierung. Die gemeinsame Zielsetzung besteht darin, einen Beitrag zum Thema „Ageing Society“ zu leisten.

U-TURN ist ein Synonym für YOUR TURN und steht für die Wichtigkeit der Beteiligung von Unternehmen und ist gleichzeitig der Aufruf zu einem Umdenken in der Fachöffentlichkeit, in den Medien und bei EntscheidungsträgerInnen zum Thema „Arbeit 45+“.

An U-TURN – Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren sind 13 Organisationen aus der Steiermark, Wien, Niederösterreich, Salzburg und Vorarlberg beteiligt, darunter auch die FH St. Pölten (siehe 8.2.1).

Die Umsetzung erfolgt in vier Teilprojekten, zwei davon in der Steiermark:

- Projekt Best of 45: Betriebsberatung für KMUs in der Steiermark und Vorarlberg
- Projekt Just 45: Modellprojekt für arbeitslose Menschen 45+ in der Steiermark und Vorarlberg

#### 4.7.2 TEP\_EQUAL\_ELDERLY



Abbildung 15

#### **Modul 1 der Territorialpartnerschaft<sup>23</sup>:Erfahrung gesucht**

In steirischen Unternehmen sollen mit maßgeschneiderten „Elderly Plans“ günstige Voraussetzungen für die Beschäftigung Älterer geschaffen werden. Die Beratung der Arbeitslosen erfolgt auf individueller und Gruppenebene: Unternehmensspezifische Analyse und Beratung erfolgen hinsichtlich Personalbedarf und Personalrekrutierung, Anforderungsprofile, Personalmarketing, Personalrekrutierung, Einführung von Älteren in den Betrieb sowie hinsichtlich altersgerechter Qualifizierungsbedarfe und -konzepte.

Die Zielgruppe höher Qualifizierte Arbeitslose 45+ in der Region Obersteiermark Ost ist in der allgemeinen Maßnahme integriert.

---

<sup>23</sup> „Territoriale Beschäftigungspakte (TEPs) sind vertraglich vereinbarte regionale Partnerschaften zur Verknüpfung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit anderen Politikbereichen, um zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage in den Regionen beizutragen. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit soll die Erhöhung der Wirksamkeit und Effizienz des Mitteleinsatzes, die Verbesserung der Betreuung bestimmter Zielgruppen, die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, die Sicherung von Fördermitteln für die Region und die nachhaltige Sicherung des Lebensraumes bewirken.“

#### 4.7.3 AGEpowerment



Abbildung 16

AGEpowerment ist in Wien, Niederösterreich und der Steiermark tätig.

Die Partnerschaft hat die Reintegration von Arbeitslosen zum Ziel und setzt sich aus vier Modulen zusammen:

- AGEinvestment: Unternehmen werden zur Integration von Menschen 45+ beraten. Nachhaltige Integration von Arbeitslosen 45+. Standorte: Niederösterreich, Wien und Steiermark.

Die Zielgruppe der höher qualifizierten Arbeitslosen 45+ in der Region Obersteiermark Ost ist in der allgemeinen Maßnahme integriert.

#### 4.7.4 g-p-s



Abbildung 17

Dieses Modul setzt sich mit betrieblicher Weiterbildung von Personen 45+ auseinander. Eine Erhöhung des Zuganges zu Bildung wird angestrebt.

Besonderes Augenmerk wird dabei auf folgende Punkte gelegt:

- Förderung der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung
- Einbindung in betriebliche Wissensmanagementsysteme
- Abbau von bildungshemmenden Faktoren

Strategischer Partner ist u.a. das AMS Steiermark.

## 4.8 EUSPUG



Abbildung 18

EUSPUG ist das europäische Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung. Es ist aus Eigeninitiative aus der persönlichen Betroffenheit von Dr. Johann Siess 1999 ins Leben gerufen.

Hier finden folgende Zielgruppen Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess sowie die Vorbereitung auf eine Selbständigkeit:

### **Führungskräfte:**

- Mittlerer oder oberer Managementbereich (z.B. AbteilungsleiterInnen, GeschäftsführerInnen, Vorstand),
- mit oder ohne akademische Ausbildung,
- mit Personalverantwortung

### **Fachkräfte:**

- Akademisch gebildete Fachkräfte mit einer Berufserfahrung von mindestens zehn Jahren (Wien) bzw. fünf Jahren (NÖ)
- auch ohne Führungsverantwortung

### Altersgrenzen:

- In Wien: Frauen ab 40, Männer ab 45 Jahre mit mindestens zehn Jahren Berufserfahrung
- In NÖ: Frauen und Männer ab 35 Jahre mit mindestens fünf Jahren Führungserfahrung bzw. AkademikerInnen mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung



Abbildung 19

EUSPUG ermöglicht ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen eine optimale Abstimmung von Angebot und Nachfrage. Besonders ist dabei die Konzentration auf die Zielgruppe der höher qualifizierten Älteren.

Dieses Angebot gibt es zurzeit nur für Menschen, die am Wiener oder einem niederösterreichischen AMS vorgemerkt sind. Eine Adaption für die gesamte Steiermark wäre wünschenswert.

## 4.9 Austrian TaskManagement Group



Abbildung 20

Die Austrian TaskManagement Group (ATMG) wurde als sozialpartnerschaftliche Initiative der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) auf Initiative der ManagerInnen-Interessensvertretungen ASEP (Austrian Seniors Expert Pool), WdF (Wirtschaftsforum der Führungskräfte) und EUSPUG gegründet.

Auf werkvertraglicher Basis und mit eigenem Gewerbeschein erhält ein/e TaskManagerIn keinen Dienstvertrag und kommt somit selbst für Steuern und Abgaben auf. Somit sind sie sozial- und arbeitsrechtlich weniger geschützt als

Fixangestellte, entsprechen dadurch aber eher dem Trend von „Flexicurity“<sup>24</sup>. Für Unternehmen sind die Kosten klar einzuschätzen, womit die Wahrscheinlichkeit eines Engagements erhöht wird. Das Berufsbild „Selbständige/r ProjektManagerIn“ soll in der Wirtschaft positioniert werden.

TaskManagement ist – basierend auf den Grundsätzen des Interimsmanagements – eine zeitlich eingegrenzte Unterstützung durch erfahrene Führungskräfte. Voraussetzungen für TaskManagerInnen sind: mindestens 15 Jahre operative Erfahrung und mindestens fünf Jahre als GeschäftsführerIn, leitende/r Angestellte/r oder Vorstand oder in einer dieser Positionen gleichzusetzenden Position tätig gewesen sein. Im Rahmen eines Briefings müssen diese Kenntnisse nachgewiesen werden. Durch exaktes Profiling wird ein Eintrag auf der e-task-ATMG-Plattform möglich, auf der die Unternehmen dann die passenden TaskManagerInnen finden.

Das Angebot von ATMG ist sowohl für Firmen als auch für TaskManagerInnen kostenpflichtig, der Verdienst eines/einer TaskManagers/TaskManagerin entspricht den Gegebenheiten des Marktes.

Zurzeit arbeiten 550 TaskManagerInnen in Österreich, Ansprechpartner in der Steiermark ist KR Dr. Hans Janel. Besonders neu gegründete Firmen, auch im Umfeld der Montanuniversität Leoben, greifen gerne auf dieses Angebot zurück.

#### **4.10 ASEP**



**Abbildung 21**

Der Austrian Senior Experts Pool (ASEP) trägt mit konkreten Programmen zur Erhaltung, Neugründung und Vermittlung von Unternehmen und Arbeit bei. PartnerInnen und SponsorInnen von ASEP sind die Industriellenvereinigung (IV),

---

<sup>24</sup> „Flexicurity“ bezeichnet eine Kombination aus flexiblen Arbeitsmärkten und sozialer Sicherheit.

die Wirtschaftskammer (WKÖ), die Österreichische Nationalbank sowie weitere Institutionen und Unternehmen.

Emerierte Fach- und Führungskräfte im Kompetenznetzwerk bieten zeitlich begrenzte Unterstützung zu verschiedenen in Themen Wirtschaft und Verwaltung, und zwar sowohl österreichweit als auch in internationalen Projekten.

Die Senior Experts müssen bereits pensioniert sein, die Vergütung bezieht sich rein auf den Sachaufwand. Somit wird dieses Angebot erst nach der Pensionierung attraktiv, für arbeitslose höher qualifizierte Ältere kann es somit nur bedingt eine Zukunftsaussicht bieten.

Der so genannte „Ruhestand“ soll durch die ehrenamtliche Freiwilligenarbeit mit Sinn erfüllt werden; gleichzeitig soll ein bedeutendes gesellschaftliches Potenzial aktiviert werden. Die dritte Lebensphase wird so durch Gesundheit, Aktivität und Dienst an der Gemeinschaft gekennzeichnet.

Senior Experts arbeiten prinzipiell ehrenamtlich und gegen Spesenersatz.

Der Steiermarkvertreter bei ASEP ist, wie bei TaskManagement, KR Dr. Hans Jahnel.

#### **4.11 Fundament – Generation 45+**



**Abbildung 22**

**„Mit 40 Jahren zu alt für den Arbeitsmarkt und mit 60 zu jung für die Pension“**

Die Initiative „Fundament – Generation45plus“ ist eine Arbeitsloseninitiative, die nach dem Ansatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ arbeitet. Durch folgende Aktionen sollen die Chancen der älteren Arbeitsuchenden am Arbeitsmarkt verbessern:

- Gruppentreffen: regelmäßige Vorträge, Öffentlichkeitsarbeit (Institutionen, Politik, Firmen, Medien): Marketing für die Älteren mit einem „3-Säulen-Programm“
  - a. Erfahrungswissen
  - b. Fachwissen
  - c. Zukunftstauglichkeit
- Bewerbungsstrategien: Selektieren von sinnvollen und auch zielgruppenorientierten Strategien
- Weiterbildungsoptionen: Selektieren der Möglichkeiten
- neue Berufsfelder: Selektieren der Möglichkeiten mit den Chancen und Risiken.

Der Initiator Roman Valent schafft es, sich trotz eigener Betroffenheit positiv den Herausforderungen der Arbeitssuche im fortgeschrittenen Alter zu stellen. Im Gegensatz zu anderen Initiativen von Betroffenen, die sich zum großen Teil unter dem Dach der „Arbeitslosensprecherin“ zusammengeschlossen haben, sticht die Initiative „Fundament – Generation 45+“ mit der positiven Positionierung des Themas hervor. Als besonderer Erfolg ist die Veröffentlichung des Fachbuches „Generation 45plus – und arbeitslos? Perspektiven entwickeln, authentisch bewerben, Erfahrungswissen einsetzen.“ zu sehen.

In der Region Obersteiermark Ost wäre laut den ExpertInneninterviews Bedarf an einer Arbeitsloseninitiative in Form einer Selbsthilfegruppe<sup>25</sup> allerdings durchaus vorhanden, wobei „Fundament – Generation45plus“ hier als positives Vorbild dienen könnte.

Aktuell initiiert nunmehr Maria Metzenbauer von der Betriebsseelsorge Böhler mit 11. Mai 2006 einen „Arbeitslosenstammtisch“ in Form einer Selbsthilfegruppe in Kapfenberg (Bezirk Bruck/Mur), ebenso organisiert sie „Arbeitslosenfrühstücke“ am 27. Mai 2006 in Kindberg (Bezirk Mürzzuschlag) und am 10. Juni 2006 in Bruck/Mur.

---

<sup>25</sup> „Selbsthilfegruppen“ sind freiwillige Zusammenschlüsse von Menschen mit ein- und demselben Problem bzw. Problembereich.

## 4.12 seniors4success



Abbildung 23

Seniors4success ist eine Plattform für die ältere Generation, die aktiv bleiben möchte und ihre Fähigkeiten Unternehmen zur Verfügung stellen will. Auf die persönliche Initiative von Prof. Dr. Leopold Stieger beschäftigt sich diese Plattform mit der Zeit vor und nach der Pensionierung für die Zielgruppe „Hoch Qualifizierte im Top-Management“. Zusätzlich werden Seminare angeboten:

- MitarbeiterInnen jenseits der 40: Herausforderung für die PE
- Den Übergang meistern – Die Zeit vor und nach der Pensionierung selbst gestalten

Auch diese Initiative ist nicht direkt für Arbeitslose mit höherer Qualifikation gedacht, dennoch finden sich hier positive Anknüpfungspunkte. Das Seminarangebot, gemeinsam mit der Gesellschaft für Personalentwicklung (GFP), bietet wichtige Inputs für Firmen zum Thema „Altersgerechte Arbeitswelt“ und „Lebensphasenorientierte Karrieren“. Die Seminare werden auch in der Steiermark angeboten.

Die gezeigten Projekte verbindet der gemeinsame Gedanke des sozialen Engagements. Der folgende theoretische Teil der Arbeit zeigt Möglichkeiten, die besonders die Profession „Sozialarbeit“ für ältere ArbeitnehmerInnen zu bieten hat.

## **5 Ressourcenorientierung als Chance durch die Sozialarbeit**

SozialarbeiterInnen haben auf Grundlage ihres Berufscodex die Pflicht, sich auf die Ressourcen ihres Klientels zu konzentrieren und Unterstützung darauf aufzubauen. Die negativen Zuschreibungen zur KlientInnengruppe sind dabei durchaus bewusst, trotzdem stehen das Erkennen und die Publimachung der positiven Zuschreibungen im Vordergrund. Grundlagen bilden die Ethikcodice national und international.

„...4. Identifying and developing strengths- Social worker should focus on the strengths of all individuals, groups and communities and thus promote their empowerment.“

IASSW / IFSW (2005:1–7)

„SozialarbeiterInnen gehen auf die Ziele der Betroffenen ein. Sie respektieren und fördern deren Selbstbestimmung. Ihre Hilfeleistung baut auf den Ressourcen der KlientInnen auf.“

OBDS (2004:1)

Basierend auf diese Ethikcodice konzentriere ich mich im folgenden Punkt nur auf die positiven Zuschreibungen. Die ExpertInneninterviews zeigten, dass echte und vermutete Schwächen älterer ArbeitnehmerInnen medial überpräsent (vgl. Kapitel 8) und entsprechend in den Köpfen verhaftet sind. Aus diesem Grund habe ich die klare Entscheidung getroffen, im nächsten Punkt Stärken und Potenziale älterer ArbeitnehmerInnen in den Vordergrund zu rücken.

### **5.1 Stärken und Potenziale älterer ArbeitnehmerInnen**

Stärken und Potenziale älterer ArbeitnehmerInnen sind natürlich nicht im Schnellverfahren hinreichend generalisierbar, sondern es empfiehlt sich, die individuell unterschiedlichen Berufsbiografien Älterer näher zu beleuchten, um daraus gezielt Verallgemeinerungen (samt positiver Leitbilder) abzuleiten. In den 17 ausführlichen ExpertInneninterviews, die im Rahmen der vorliegenden

Magisterarbeit im Spätwinter bzw. Frühjahr 2006 aktuell entstanden sind, wurde besonderes Augenmerk auf die Zielgruppe älterer (45+) ehemaliger (nunmehr also arbeitsuchender) Angestellter mit höherer Qualifikation (Matura- und/oder Hochschulabschluss) gelegt. Im folgenden Beitrag werden – u.a. in Anlehnung an Muralter (2005:31–35), Enzendorfer u.a. (2004:48–55.) sowie Finder u.a. (1997:85–89) und erweitert durch die in den in den ExpertInneninterviews gewonnenen Aussagen – die häufigsten diesbezüglichen Zuschreibungen skizziert:

#### **5.1.1 Die spezifische Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen**

Darunter sind spezifische Fähigkeiten zu verstehen, die aufgrund der längeren Lebenszeit tendenziell zunehmen und im Idealfall „produktiv routinisiert“ werden.

#### **5.1.2 Erfahrungswissen älterer ArbeitnehmerInnen**

Darunter sind besondere Umgangsweisen mit Arbeitssituationen durch erfahrungsgeleitetes Arbeiten zu verstehen. Handlungsweisen, Kompetenzen und Fähigkeiten bilden das Bündel von Erfahrungswissen. Berufliche und persönliche Erfahrungen ergänzen sich dabei und führen zu assoziativem Denken und intuitivem Handeln. Dadurch ist eine ganzheitliche Herangehensweise an die Arbeit möglich.

#### **5.1.3 Schlüsselqualifikationen älterer ArbeitnehmerInnen**

Darunter sind berufsübergreifende Fähigkeiten, fachliche, persönliche und soziale Kompetenzen zu verstehen.

#### **5.1.4 Anpassungsfähigkeit an Wandel**

Darunter ist das spezifische Innovationspotenzial, die (ausgewogene) Flexibilität und Veränderungsbereitschaft älterer ArbeitnehmerInnen zu verstehen.

#### **5.1.5 Kontinuität, Stabilität**

Darunter ist die Kontinuität und Stabilität älterer ArbeitnehmerInnen in Bezug auf Firmenloyalität, so z.B. durch geringere Kündigungswahrscheinlichkeit, zu verstehen. Diese Stärke steht durch die Kontinuität der Arbeitsverhältnisse und

des daraus entstehenden umfassenden (betriebsspezifischen) Wissens auch in einem engen Zusammenhang mit der Wissenstransferfunktion.

### 5.1.6 Wissenstransferfunktion

Eminente Rolle älterer ArbeitnehmerInnen beim (innerbetrieblichen) Wissenstransfer und bei der nachhaltigen Sicherung von Wissen und Know-how.

## 5.2 Stärken Älterer gegenüber Jüngeren

In der folgenden grafisch aufbereiteten Übersicht werden die in den Punkten zuvor beschriebenen Stärken und Potenziale älterer gegenüber jüngeren ArbeitnehmerInnen detailliert.

| <b>Stärken Älterer ...</b>            | <b>gegenüber Jüngeren</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Spezifische Leistungsfähigkeit</b> | Urteils- und Koordinationsfähigkeit sowie die Fähigkeit, komplexe Prozesse zu strukturieren; systematisches Abarbeiten von Arbeitsaufgaben; Führungskompetenzen in Bezug auf Delegation und produktiven Einsatz von (Einzel-)Kompetenzen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Erfahrungswissen</b>               | Rasche Einschätzung von Problemlagen und Gesamtzusammenhängen (Problemlösungskompetenz); Kostenminimierung bei Schäden durch konstruktivere Fehlerbearbeitung (Schäden werden vorausgesehen oder früher erkannt und bearbeitet); wieder auftretende Probleme werden auch nach Jahren wieder als solche erkannt (Erinnerung an funktionierende Problemlösungsstrategien und gescheiterte Problemlösungen: Fehler werden nicht oder weniger wiederholt); genaue Kenntnis auch komplexer informeller Strukturen: z.B. Organisationswissen (wer ist wann wo die beste Ansprechperson); Gewohnheit des eigenverantwortlichen, selbständigen Arbeitens; Jüngere treffen schnellere, Ältere treffen besserer Managemententscheidungen; geringere Fehlerwahrscheinlichkeit in Produktionsabläufen (Ältere geben Jüngeren Sicherheit); größerer allgemeiner Erfahrungsschatz (nicht in Schule und Ausbildung erlernbar), berufliche Qualifikation mit breitem Anwendungsspektrum. |
| <b>Schlüsselqualifikationen</b>       | Kooperations- und Entscheidungsfähigkeit; geringeres Konkurrenzverhalten (Karriereabsichten sind geringer als bei Jungen); soziale Sensibilität; besseres Anwenden von erworbenem Fachwissen; besserer Umgang mit schwierigen KundInnen; ruhig- besonnene Arbeitsweise; besserer Zugang zu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      | Lernprozessen (größere Ernsthaftigkeit). Ältere wissen, was sie wollen; größeres Netzwerk; gründliches und genaues Arbeiten gewohnt; „ordentliche“ Kommunikationskultur (auch im Auftreten und Benehmen); größere Konzentration auf Arbeit (kein Freizeithype), hohe Motivation.                                                                                                              |
| <b>Anpassungsfähigkeit an Wandel</b> | Persönliches Innovationspotenzial ist zwar zuerst v.a. typ- und nicht altersabhängig, aufgrund von langjährigen Erfahrungen allerdings besserer Überblick über Gesamtzusammenhänge und dadurch besseres Erkennen von Innovationspotenzialen. Flexibilität ist durch Überblickswissen höher, höhere Veränderungsbereitschaft, Konzessionsbereitschaft in Bezug auf finanzielle Zugeständnisse. |
| <b>Kontinuität, Stabilität</b>       | Gefahr der Kündigung und damit hohen Fluktuation im Unternehmen geringer (Fluktuationsrate ist bei 15- bis 30jährigen doppelt so hoch als bei 45+). Ältere sind seltener im Krankenstand (wenngleich dann auch tendenziell über einen etwas längeren Zeitraum hinweg).                                                                                                                        |
| <b>Wissenstransferfunktion</b>       | Ältere als ArbeitsanleiterInnen bzw. gemischte Teams: „Junge, dynamische Hupfer“, die neuen Schwung und Ideen bringen, und „Alte Hasen mit viel Erfahrung“, die wissen, wie man diese am besten umsetzt. Bessere Führungskompetenzen: Ältere wissen aus eigener Erfahrung eher, was in Jüngeren vorgeht (umgekehrt ist dies kaum oder gar nicht möglich).                                     |

Die Ageing Workforce der Adecco Personaldienstleistungen GmbH und die International University Bremen haben eine repräsentative Studie mit dem Titel **„Demografische Fitness. Kein Thema für Unternehmen in Deutschland“** veröffentlicht. In 13 größeren Unternehmen aus verschiedenen Branchen wurden 700 MitarbeiterInnen auf allen betrieblichen Ebenen befragt.

Die Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit, hat im newsletter vom 5. April 2006 die Ergebnisse zusammengefasst veröffentlicht:

**„Jung und Alt gleich motiviert – mehr Zufriedenheit und Verbundenheit zum Unternehmen bei Älteren**

Die Motivation bei Älteren ist gleich wie bei Jüngeren, die Arbeitszufriedenheit steigt mit zunehmendem Alter, ebenso die Verbundenheit mit dem Unternehmen.

Toberer (2006:2)

### **Krankenstände – Erfolgsfaktor Gesundheit - Arbeitsleistung**

Das Vorurteil, Ältere seien häufiger krank, wurde mit einer Analyse der Krankenstandsdaten widerlegt. Für Jüngere sind mehr physische Belastungsfaktoren vorhanden. Sie werden von ihnen auch stärker als bei Älteren als belastend empfunden. Der wichtigste Faktor bei allen MitarbeiterInnen ist jedoch die subjektive Einschätzung der Gesundheit. Je höher sie ist, desto höher auch die Arbeitsleistung, was auch mit dem Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index, WAI) nachgewiesen werden konnte. Die Leistungsfähigkeit steht somit nicht in direktem Zusammenhang mit dem Alter: Schätzt sich der Mitarbeiter gesundheitlich besser ein, ist auch seine Arbeitsleistung höher.

Toberer (ebenda)

### **Wissensmanagement und Weiterbildung**

In der Studie wird kritisch angemerkt, dass kein Unternehmen über eine übergeordnete Wissensstrategie verfügt. In den zentralen Bereichen Wissenserhalt, -erneuerung und -nutzung gibt es nur Insellösungen. Noch scheint die Umsetzung zu weit entfernt vom operativen Alltagsgeschäft. In Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen konnte kein genereller Unterschied zwischen Älteren und Jüngeren festgestellt werden. Interessant ist allerdings, dass die Jahre vor dem 45. Lebensjahr von einem Knick in Richtung weniger Weiterbildung dominiert sind. Die Begründung kann in versperrten Karriereoptionen gesehen werden. Nach dem 45. Lebensjahr zeigte sich dagegen keine signifikante Korrelation zwischen Alter und Weiterbildungsaktivität.

Toberer (ebenda)

### **Problem der Altersdiskriminierung (Agism)**

Jüngere werden idR geringfügig höher bewertet als Ältere. Ein Abbau der Altersdiskriminierung wirkt sich positiv auf das Vertrauen in die eigene Kompetenz, die Motivation und die Arbeitsleistung aus. Darin liegt die Rechtfertigung für Sensibilisierungsmaßnahmen. Andererseits wirkt die Vorstellung des ständigen Aufstiegs, als persönlicher Anspruch oder gesetzlich bzw. vertraglich festgeschriebenes Senioritätsprinzip, als Hemmschuh für altersgerechten Personaleinsatz. Individuelle und kreative Lösungen zur Laufbahngestaltung sind gefragt.“

Toberer (ebenda)

## **6 Systemische Beratung als Unterstützung durch die Sozialarbeit**

### **6.1 Persönliche Identität und betriebliche Identifikation**

Laut Grote/Raeder (2000:9) kann die Selbstbeschreibung der eigenen Person durch die Berufsbezeichnung oder Erzählung aus dem Arbeitsalltag als Aussage zur persönlichen Identität gewertet werden.

„Arbeitslosigkeit ist in unserer Gesellschaft ein Synonym für Erfolglosigkeit und Unerwünschtheit; im Kontext des postmodernen Karnevals entstehen so Angriffe auf die Integrität der Person, die gerade dort ihre Wunden schlagen, wo es am meisten schmerzt. Arbeitslosigkeit wird so zu einer tragischen Erfahrung.“

Zilian (2002a:4)

Trotzdem hält sich – Bezug nehmend auf die ExpertInneninterviews – in der Region Obersteiermark Ost trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit hartnäckig die Überzeugung, dass jeder Mensch durch entsprechende Bemühungen wieder Arbeit finden kann. Dabei wird in der Bevölkerung weder in Hinsicht auf die Qualifikation noch die Bezahlung der Arbeit Rücksicht genommen.

Zilian und Fleck nehmen in ihrer Studie im Raum Leoben „Die verborgenen Kosten der Arbeitslosigkeit“ auf die tief verwurzelte Idee, jeder Mensch sei seines Glückes Schmied, Bezug:

„...das ganze Leben der Betroffenen widerlegt die Idee, dass man alles Glück und Unglück sich selbst zuzuschreiben habe. Ihr wurde allerdings durch religiöse Überlieferungen der Boden aufbereitet, und sie übt nun auch in ihren profanen Varianten, wo etwa der Markt für allumfassende Gerechtigkeit sorgt, einen mächtigen Einfluss aus. Dies schlägt sich dann auch in der Kostenbilanz des Arbeitslosen nieder: Er ist aufgerufen, sich aus eigener Kraft aus seinem Schlamassel zu befreien, und gelingt ihm das nicht, dann ist er eingeladen, die Schuld bei sich selbst zu suchen. Die Hindernisse, die der Entfaltung von Eigeninitiative im Wege stehen, werden dabei weggeblendet.“

Fleck/Zilian (1990:61)

In der Re-Study wird fünfzehn Jahre später bestätigt, dass diese Idee nach wie vor in der Region präsent ist.

„Arbeitslose, so können wir zusammenfassen, werden weiterhin stigmatisiert, als Opfer widriger Umstände oder als Täter in einem moralischen Drama. Die von den Aufgeklärten angestrebte Entstigmatisierung hat ganz einfach nicht stattgefunden, zumal auch die gebildeten Eliten gegenüber den Arbeitslosen eine ungemein zwiespältige Haltung einnehmen.“

Zilian (2002c:108f.)

## 6.2 Systemische Beratung

„Die sozialarbeiterische Beratung hat das Ziel, Klarheit zu schaffen, worin das Problem besteht, und den Klienten zu befähigen, sich so zu verhalten, dass es gelöst wird. Kennzeichnend für die sozialarbeiterische Beratung ist, dass sie sich auf soziale Sachverhalte bezieht, und nicht ausschließlich auf die im therapeutischen Bereich fokussierte Persönlichkeit des Klienten.

Dvorak (2005:236)

„Es würde darum gehen, systemische Denkmuster vermehrt anzubieten.“

Aus einem ExpertInneninterview

Beratung der Zielgruppe ist sowohl in Einzel- als auch in Gruppenmaßnahmen sinnvoll. Auf folgende Punkte wurde besonders hingewiesen:

- BeraterInnen müssen der Zielgruppe Respekt entgegenbringen, aber sich dennoch durchsetzen können.
- BeraterInnen müssen am Niveau der Zielgruppe arbeiten können. Arbeitslose 45+ mit hoher Qualifikation hatten zumeist Führungspositionen und ein umfassendes Aufgabengebiet. Somit sollte der/die BeraterIn sowohl über entsprechende Berufs- als auch Lebenserfahrung verfügen.
- BeraterInnen sollten das Umfeld der Betroffenen mit einbeziehen, da auch die Familie betroffen ist.
- BeraterInnen müssen die systemische Sichtweise beherrschen, da nicht nur die individuelle Problemlage der Betroffenen vielschichtig ist, sondern zudem gegen das regionale „Kirchturmdenken“ gearbeitet werden sollte.

SozialarbeiterInnen sind aufgrund ihres Berufsbildes prädestiniert für diese Art der systemischen Beratung.

„Die sozialarbeiterische Beratung hat das Ziel, Klarheit zu schaffen, worin das Problem besteht, und den Klienten zu befähigen, sich so zu verhalten, dass es gelöst wird. Kennzeichnend für die sozialarbeiterische Beratung ist, dass sie sich auf soziale Sachverhalte bezieht und nicht ausschließlich auf die im therapeutischen Bereich fokussierte Persönlichkeit des Klienten.

Dvorak (2005:236)

In den ExpertInneninterviews wurde zudem betont, dass das rasche Beratungsangebot wichtig ist, damit die Betroffenen die Situation als Herausforderung und Chance sehen können.

### **6.3 Forcierung der persönlichen Identität als ArbeitskraftunternehmerInnen**

Pongratz und Voß haben den Begriff „ArbeitskraftunternehmerIn“ geprägt. Erwerbstätige müssen demnach zunehmend unternehmerisch mit ihrer eigenen Arbeitskraft umgehen. Damit reagieren sie auf den fundamentalen Wandel der modernen Arbeitswelt, insbesondere des Strukturwandels. (vg. Pongratz, 2002: 15–35).

Hierin liegt eine große Chance für erwerbslose höher Qualifizierte 45+. In den ExpertInneninterviews wurde immer wieder auf die Flexibilität hingewiesen, die viele Arbeitsplätze von höher Qualifizierten gefordert haben. Voraussetzung dabei ist, dass diese Tätigkeiten immer wieder unterschiedliche Anforderungen stellten und somit ein steter Lernprozess einherging. Selbstorganisation der eigenen Arbeit war an der Tagesordnung, projektförmige Arbeitsorganisation alltäglich.

ArbeitskraftunternehmerInnen gewinnen für Firmen an immer größerer Bedeutung, und zwar sowohl als fixer innerbetrieblicher Bestandteil (z.B. in Projektteams) als auch in der Kooperation mit echten Selbständigen und den vieldiskutierten „Scheinselbständigen“ oder „ArbeitnehmerInnenähnlichen“.

Die neue „Qualität der Arbeitskraft“ erfordert nach Egbringhoff/Voß (2004:20f.) aktive Selbst- Kontrolle und Selbst-Steuerung der eigenen Arbeit im Sinne der

Unternehmenserfordernisse. Die eigene Arbeitskraft wird zur „Ware“, der/die ArbeitskraftbesitzerIn entwickelt und verwertet sein/ihr „Arbeitsvermögen“ aktiv.

„... Dies bedeutet in zweifacher Hinsicht eine neue Qualität der Ökonomisierung von Arbeitskraft: zum einen muss Arbeitskraft und deren Verausgabung effizienzorientiert entwickelt, d.h. bewusst von den Betroffenen selbst produziert werden. Zum anderen ist es erforderlich, das Arbeitsvermögen kontinuierlich mit aufwendigem Selbst-Marketing anzubieten und zu verkaufen, also zu vermarkten.“

Egbringhoff/ Voß (2004:21)

Weiters (ebenda) verändert sich die Lebensorganisation der ArbeitskraftunternehmerInnen hin zu Selbst-Rationalisierung und Verbetrieblichung, sämtliche alltägliche Lebenszusammenhänge werden auf die Anforderungen des Betriebes abgestimmt.

Höher qualifizierte ehemalige Angestellte 45+ waren oftmals, wie oben bereits erwähnt, in Führungspositionen, die diese Qualitäten bereits gefordert haben, deshalb können sie die neuen Herausforderungen dieser transformierten Arbeit gut bewältigen. Somit können erwerbslose Höherqualifizierte mit einem entsprechenden beruflichen Erfahrungsspektrum genau diese Kenntnisse in ihrem Kompetenzportfolio besonders betonen. Entsprechende systemische Coaching-Maßnahmen sowohl in Einzel- als auch in Gruppenarbeit können zur Bewusstmachung dieser Kenntnisse und Fähigkeiten beitragen.

Prekarisierte Arbeitsverhältnisse<sup>26</sup> bilden dabei eine nicht unbedeutende Gefahrenquelle.

Positive Beispiele dazu sind in den in Punkt 5 angeführten positiven Lösungsansätzen zu finden.

---

<sup>26</sup> „Prekarisierte Arbeitsverhältnisse“ sind atypische Arbeitsverhältnisse mit geringer Arbeitsplatzsicherheit, niedrigem Lohn, befristeten Verträgen, eingeschränktem Kündigungsschutz und Teilzeitarbeit.

## 6.4 Selbständigkeit als Chance

In den ExpertInneninterviews wurde der Idee der Selbständigkeit in Form einer Unternehmensgründung oder einer Betriebsnachfolge keine große Bedeutung beigemessen. Als Vorteil gegenüber Jüngeren wurden die längere Lebenserfahrung und mögliche Fachexpertise erwähnt. Betont wurde, dass sich nicht jeder Mensch für das Unternehmertum eignet, dass finanzielle und persönliche Voraussetzungen stimmen müssen. Zusätzlich wurde betont, dass bei einem Wunsch nach Selbständigkeit diese bereits in jüngeren Jahren umgesetzt worden wäre.

Positive Beispiele sind in den in Kapitel 4 angeführten positiven Projekten und Initiativen zu finden.

„Nicht jede Abweichung vom Standardverhältnis ist notwendigerweise prekär und mit den dafür typischen negativen Folgen behaftet.

(...)

Vor allem im Fall von spezialisierter und entsprechend gut qualifizierter Arbeit ist es möglich, auch an flexible und atypische Erwerbsformen informell institutionalisierte Erwartungen bezüglich Lohn, Weiterbildung und Arbeitsplatzsicherheit zu knüpfen, deren Chancen durchaus intakt sind, tatsächlich erfüllt zu werden.“

Mangin (2005:4f.)

## 7      **Netzwerkarbeit      und      Empowerment      als** **Unterstützung durch die Sozialarbeit**

„Sozialarbeiter/-innen sind Netzwerkmanager/-innen. Deren Aufgabe besteht darin, „bestimmte Informationen“ zu besitzen, also über ein spezifisches, professionelles Bewusstsein zu verfügen, diese Informationen weiterzugeben und „etwas Bestimmtes zu koordinieren“, also die Hilfesuchenden in Netzwerke zu vermitteln, wofür der Gesamtüberblick beziehungsweise der Gesamteinblick über bzw. in das Netzwerk erforderlich ist. Dieses Netzwerkmanagement umfasst dabei sowohl das Management institutioneller Netzwerke (Vermittlung in und Koordination von Organisationen) als auch das sozialer Netzwerke, und hiermit sind im Zusammenhang die einzelnen Klienten gemeint, da jeder Mensch als ein Netzwerkknoten verstanden wird.“

Kruse (2004:216f.)

Netzwerkarbeit als sozialarbeiterische Interventionsstrategie bietet speziell in der Arbeit mit älteren ehemaligen Angestellten Möglichkeiten der aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Besonders ehemalige Führungskräfte im Management sind gefährdet, in ein „seelisches Loch“ zu fallen, da sie zumeist während ihrer Beschäftigungsbiographie keinen persönlichen Bezug zum Thema „Herausforderungen bei Verlust des (eigenen) Arbeitsplatzes“ herstellen konnten.

„Mehr als zwei Wochen Erholungsphase sind nicht notwendig. Mehr ist er nicht gewohnt, weil er in seinem Leben nicht länger als zwei Wochen Urlaub gehabt hat (...), und hat nachher wieder weitergearbeitet. Er muss sich in Kürze wieder erholen können, das hat er gelernt.“

Aus einem ExpertInneninterview

In den ExpertInneninterviews wird immer wieder betont, wie wichtig rasche Wiederbeschäftigung speziell für diese Zielgruppe ist, da sonst die Wahrscheinlichkeit einer bewussten, aber auch unbewussten Verhaltensänderung in Richtung „vorzeitige Pensionierung“ deutlich zunimmt. Der Gedanke, keiner Erwerbsarbeit mehr nachgehen zu „müssen“, kann entweder – wie oben geschildert – ein Schock (seelisches Loch) sein oder aber in fortgeschrittenerem Alter zum Entschluss führen, dass eigentlich bereits genug gearbeitet worden sei.

In der Region Obersteiermark Ost kommt, wie bereits in Kapitel 2, Punkt 2.4.3 beschrieben, die Erfahrung mit der akzeptierten „Vorruhestandsarbeitslosigkeit“ zu tragen.

In den ExpertInneninterviews wird auch immer wieder darauf hingewiesen, dass vor allem bei höher qualifizierten Älteren die eminente Gefahr besteht, mit dem Verlust des Arbeitsplatzes eine Periode langer Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen zu nehmen.

Gezielte Netzwerkarbeit bedeutet Empowerment der Zielgruppe und beinhaltet Unterstützung beim Aufbau von Selbsthilfegruppen oder bei der Mitarbeit in Vereinen in Form von ehrenamtlicher Tätigkeit.

„Das Empowerment impliziert die Selbstorganisation von Klienten und bedeutet Vernetzung der Individuen und ihrer Unterstützungspotenziale. Das Empowerment-Konzept lässt sich als wichtiges Prinzip der sozialen Netzwerkarbeit bezeichnen. Allerdings ist zu bedenken, dass es an den Klienten einen (fast zu) hohen Anspruch stellt, wenn es von der Ermächtigung von Subjekten redet. In vielen Fällen werden Klienten zunächst konkrete Fremdhilfe brauchen, um auf dieser Grundlage durch eine Netzwerkarbeit auf der Basis des Empowerments ihr Leben wieder selbst gestalten zu können.“

Bullinger/Nowak (1998:149)

Die Aufgabe der Sozialarbeit besteht darin, in Form von Netzwerkarbeit die äußerlichen Strukturen bürgerschaftlichen Engagements zu gewährleisten und somit die Ressourcen der beteiligten Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, bestmöglich zu unterstützen.

## **7.1 Bürgerschaftliches Engagement**

Eine Möglichkeit, Arbeitslosigkeit produktiv zu nützen, ist bürgerschaftliches Engagement. SozialarbeiterInnen können Interessierten geballte Informationen zum Thema „Ehrenamt“, aber auch nützliche Tipps zum Vereinsrecht oder zur Gründung von Selbsthilfegruppen geben und passende Kontakte zu Netzwerken zur Verfügung stellen. Zu betonen ist hierbei, dass es sich dabei um eine individuelle Entscheidung der Arbeitslosen handeln muss, (möglichst) frei von jedem sozialen Druck.

Bürgerschaftliches Engagement entsteht, Bezug nehmend auf Ulram (2001:243–246) aus persönlichen Motiven. Dazu zählen genereller Altruismus („um etwas für die Gemeinde, die Gemeinschaft etc. zu tun“), der Wunsch nach zwischenmenschlichen Kontakten, persönliche Befriedigung und soziale-humanistische Motive („um zu helfen, aus Mitleid/Mitgefühl, Solidarität, ...“), um Neues zu lernen, neue Erfahrungen zu machen, religiös-moralistische Verpflichtung und schlichtes Können.

Seit 1998 gibt es das 1. Freiwilligenzentrum Österreichs in Graz, wo auch die Region Obersteiermark Ost mitbetreut wird. Seit 1999 betreut der ISGS-Integrierter Gesundheitssprengel Kapfenberg die Bezirke Bruck/Mur, Leoben und Mürzzuschlag mit freiwilliger Hilfe im Gesundheitsbereich.

Trotz der stark politischen Konnotation ist nach Güntert/Mieg/Wehner (2006:21) unter bürgerschaftlichem Engagement jede Art von freiwilligem Engagement zu verstehen. Für Arbeitssuchende stellt das bürgerschaftliche Engagement eine Möglichkeit dar, einem schleichenden Ausschluss vom gesellschaftlichen Leben vorzubeugen, dementsprechend sind förderliche Rahmenbedingungen wichtig, um eine freie Entscheidung zu gewährleisten. Allerdings können und sollen arbeitsmarktpolitische Initiativen nicht durch die Förderung von bürgerschaftlichem Engagement ersetzt werden.

## **7.2 Kompetenzportfolio aus Freiwilligenarbeit**

Ehemalige höhere Angestellte aus der definierten Zielgruppe sind aufgrund ihrer Qualifikationen zumeist in der Führungsebene beschäftigt gewesen und waren es gewohnt, auch ohne Arbeitsanweisungen zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen. Dies gilt besonders für Männer im Arbeitsprozess, für Frauen insbesondere aus der Familienarbeit. Diese Fähigkeiten sind für ehrenamtliche Tätigkeiten unabdinglich.

Zusätzlich belegt laut Bootz/Hartmann (2001:23) das Forschungsprojekt „Lernen im sozialen Umfeld“ (LisU), dass in freiwilligen Tätigkeiten effektiv gelernt wird und somit Menschen, die aus dem Erwerbsleben ausgegrenzt sind, die Möglichkeit gegeben wird, ihre Kompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln. und somit zur Erhöhung der Chancen, wieder in den Erwerbsprozess zu kommen. Hierbei

muss betont werden, dass besonders in den neuen Bundesländern Deutschlands – aufgrund der hohen Arbeitslosenzahlen – eingehend auf dem Gebiet der Erforschung bzw. Entwicklung von Kompetenzerhaltung und -gewinn gearbeitet wird. In einer „puren“, d.h. allzu unreflektierten, Übertragung auf die Situation in Österreich besteht die Gefahr eines sozialen Drucks auf arbeitslose Menschen, sich bewusst besonders für ihre weitere berufliche Laufbahn ehrenamtlich zu engagieren, obwohl das Engagement nicht in den Kontext der bisherigen Biografie passt.

Seit November 2002 wird ein Instrument zur systemischen Erfassung und Beschreibung der im Ehrenamt erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten unter dem Namen „Kompetenz-Portfolio Freiwillige“ in der Servicestelle Freiwillige in Österreich angeboten. Zurzeit gibt es dieses Angebot in mehreren Bundesländern. In der Steiermark übernimmt das Steirische Volksbildungswerk diese Funktion. In Linz bietet das Kompetenzerkennungszentrum (KOMPAZ) der VHS Linz nach Besuch mehrerer einschlägiger Workshops die Möglichkeit der Zertifizierung der Kompetenzen.

Zusätzliche Anerkennungsmöglichkeit besteht zum Thema „Familienkompetenz“ durch das BM für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Die Sichtbarmachung und Zertifizierung der aus dem Ehrenamt erworbenen Fertigkeiten und Fähigkeiten soll als zusätzlicher Punkt im Lebenslauf aufscheinen und so zu einer Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt führen.

Zwar sind in Österreich zurzeit noch vor allem Frauen mit Pflegeerfahrung die Zielgruppe für die Kompetenzanalysen, der Anfang für allgemeine Zertifizierungen der Kompetenzportfolios ist allerdings gemacht.

### **7.3 Tätigkeiten im sozialen Umfeld als Ersatzlösung für fehlende Erwerbsarbeit**

Trier u.a. (2001:45f.) sehen in Tätigkeiten im sozialen Umfeld unter anderem eine strukturierende Funktion für den Ablauf des Alltagslebens, ähnlich der vorangegangenen Erwerbsarbeit, sowie die Möglichkeit der Bewältigung des Verlusts kontinuierlicher Erwerbsarbeit durch das Muster „soziales

Gebrauchtwerden“. Dieser Aspekt ist bei lang andauernder Erwerbslosigkeit unbestritten.

Das Engagement muss allerdings unbestritten zum bisherigen Lebenskontext der Person passen und darf keineswegs aufgezwungen werden. Sobald zertifizierte Kompetenzen aus der Freiwilligenarbeit im Bewerbungsverfahren üblich werden, entsteht allerdings Druck auf alle Erwerbsarbeitslosen.

## **7.4 Nachteile der ehrenamtlichen Tätigkeit**

In Anlehnung an Jahoda/Lazersfeld/Zeisel (1980:57) in „Die Arbeitslosen von Marienthal“ spricht die Studie „Die verborgenen Kosten der Arbeitslosigkeit“:

„...von einem Freizeitparadoxon, das in der populären Mythenbildung zum Thema Arbeitslosigkeit keine Berücksichtigung findet. Dort wird – wider alle Plausibilität – dem Arbeitslosen der Sozialcharakter eines Renaissancefürsten oder des „gentleman of leisure“ angedichtet; der vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossene erscheint dann nicht nur wie ein „Schmarotzer“, der keine Leistung in die arbeitsteilige Gesellschaft einbringt, sondern auch wie jemand, der sich in dieser Situation auch noch vergnügt, während andere schuften. Diese Rekonstruktion der Lebenssituation nach dem Modell des Aristokraten vergangener Epochen ist offensichtlich bizarr; sie widerspricht aller empirischen Erfahrung ebenso wie dem common sense, der ironischerweise eben diesen Mythos hervorgebracht hat.“

Fleck/Zilian (1990:91)

Insbesondere ehrenamtlichen Tätigkeiten, denen keine „Aufopferung“, wie es z.B. bei Engagement für Rettung, Feuerwehr oder benachteiligte Menschen der Fall ist, zugeschrieben wird, laufen laut ExpertInneninterviews Gefahr, als „pures Vergnügen“ dargestellt zu werden. In der oben angeführten Studie wird immer wieder betont, Arbeitslose hätten sich ständig um Erwerbsarbeit zu bemühen, „pures Vergnügen“ müsse man sich erst verdienen und habe keinen Platz im Leben von Erwerbsarbeitslosen. Die Re-Study „Wehe den Besiegten“ (Zilian:2002) unterstreicht, dass sich diese Einstellung kaum verändert hat. Der soziale Charakter, so z.B. von Sportvereinen, tritt in den Hintergrund.

In den ExpertInneninterviews kamen zusätzlich einige Punkte zur Sprache, die mögliche Nachteile einer ehrenamtlichen Tätigkeit in den Vordergrund rückten.

Negative Bewertungen der potenziellen ArbeitgeberInnen über freiwillige Tätigkeiten sind zu bedenken. Beispiele dazu sind, dass die ArbeitnehmerInnen keine Zeit für Erholung finden, da sie auch in der Freizeit arbeiten. Besonders Engagement bei der Feuerwehr wird oftmals nicht gerne gesehen, da in Krisensituationen (z.B. bei Naturkatastrophen) ein zeitlich umfangreicher Einsatz gefordert wird (Beispiel: Winter 2005/2006 mit extremen Schneemengenbelastungen in einigen Regionen Österreichs und Bayerns). Eine Basisinfrastruktur für Freiwilligenarbeit, wäre hier förderlich. Die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) fordert zum Beispiel für Einsätze für Feuerwehrleute Entgeltspflicht, die Betriebe sollten im Gegenzug für Feuerwehrleute von der Kommunalsteuer befreit werden.

Zusätzlich ist zu bedenken, dass finanzielle Aufwandsentschädigungen für politisches Engagement teilweise zu einem Wegfall von Transfereinkommen führen können. Der erfolgreiche Einzug in den Gemeinderat führt zu Gemeinderatsbezügen, die seit dem Jahr 2000 als Einkommen gelten und über der Geringfügigkeitsgrenze liegen.

Zusätzlich könnte das Ehrenamt seine ursprüngliche Bedeutung („die Ehre, das Amt inne zu haben, genügt als Anreiz“) verlieren, wenn der Nachweis über ehrenamtliche Tätigkeit zum normalen Bewerbungsprocedere wird.

Besonders deutlich werden sowohl der ursprüngliche Gedanke als auch die Gefahr einer fragwürdigen Entwicklung (hinsichtlich der Etablierung eines quasi moralischen Zwanges zur ehrenamtlichen Tätigkeit) in der folgenden Aussage:

„Ich erwarte mir von jedem Menschen Ehrenamt, weil ich glaube, eine Gesellschaft kann nur sehr gut funktionieren, wenn es diese Bereitschaft zum Ehrenamt gibt. Allerdings möchte ich es nicht, dass Arbeitslose oder Erwerbsarbeitslose, das muss man ja auch so sehen, es sind ja nicht wirklich alle arbeitslos, sondern Erwerbsarbeitslose, als eine besondere Verpflichtung sehen. Dann ist es ja nicht mehr Ehrenamt. Ehrenamt heißt Freiwilligkeit und vor allem auch in Bereichen, wo es für die Person stimmig ist. Und Ehrenamt heißt für mich auch, dass ich Freude daran habe.“

Aus einem ExpertInneninterview

Zusätzlich ist zu bedenken, dass großes Engagement in ehrenamtlicher Tätigkeit dazu führen kann, dass die Anforderungen einer normalen Beschäftigung

entsprechen können und der/die Betroffene von Außenstehenden als „beschäftigt“ wahrgenommen und auch so beansprucht wird. Roman Valent, Initiator der Arbeitsloseninitiative „Fundament – Generation 45+“, wird beispielsweise bei einer Tagung des Institute for International Research zum Thema „Altersgerechte Karrieren – Der demographische Wandel der Arbeitswelt“ am 12. und 13. Juni 2006 in Wien als „Geschäftsführer“ der Initiative in der Ankündigung seines Expertenbeitrages benannt. Diese Bezeichnung impliziert die Bezahlung seiner ehrenamtlichen Tätigkeit und fördert das Bild, dass er bereits in bezahlter Arbeit sei.

„Die Gratwanderung ist: Bevor man nichts macht, lässt man sich ausnutzen.“

Aus einem ExpertInneninterview

## **8 Positionierung des Themas „Arbeit und Alter“ in der Öffentlichkeit: Die Verantwortung der Sozialarbeit zur Positionierung benachteiligter Gruppen**

„Social workers have a responsibility to promote social justice, in relation to society generally, and in relation to the people with whom they work. This means:

1. Challenging negative discrimination – Social workers have a responsibility to challenge negative discrimination on the basis of characteristics such as ability, age, culture, gender or sex, marital status, socio-economic status, political opinions, skin colour, racial or other physical characteristics, sexual orientation, or spiritual beliefs.“

IASSW/IFSW (2005:4)

Sozialarbeit hat somit, laut dem oben zitierten Auszug aus „Ethics in Social Work, Statement of Principles“ der IASSW (International Association of Schools for Social Work)/ IFSW (International Federation of Social Workers), die Verantwortung auf Missstände aufmerksam zu machen. In den Sozialarbeitswissenschaften wird die über die berufliche Verantwortung hinausgehende soziale und politische Verantwortung der SozialarbeiterInnen heftig diskutiert. Insbesondere die Frage nach den MandatgeberInnen führt zu divergierenden Meinungen, sodass sich auch die Zeitschrift „SIÖ – Sozialarbeit in Österreich“ in der Ausgabe 2/2006 diesem Thema widmen wird.

Eine Möglichkeit ist, auf den Bereich der Corporate Social Responsibility von Unternehmen aufmerksam zu machen und aktiv daran mitzuarbeiten.

### **8.1 Corporate Social Responsibility**

Immer mehr Unternehmen erkennen, dass der Weg zu dauerhaftem wirtschaftlichem Erfolg nicht über eine kurzfristige Maximierung des Profits führt, sondern vielmehr über marktorientiertes, aber gleichzeitig verantwortliches Handeln. Zusammengefasst wird das unter dem Begriff „Corporate Social

Responsibility“, kurz: CSR: Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortliches Handeln gehen Hand in Hand.

Gesellschaftlich verantwortliches Handeln ist einer der Fundamente von Sozialarbeit. Aus diesem Grund könnte im Zusammenhang mit CSR die Betriebssozialarbeit neue Bedeutung gewinnen.

CSR kann, vor allem in Kombination mit Diversity Management<sup>27</sup>, vieles durch die systematische Integration des Themas in den Betriebsalltag leisten – zwei Punkte sind dabei in Bezug auf die Gruppe der ehemaligen Angestellten 45+ besonders zu betonen:

Einstellung von MitarbeiterInnen aus benachteiligten Gruppen und Investition in Kompetenzentwicklung, lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit.

Am 22. März 2006 hat laut respACT (2006:o.A.) der Vizepräsident der EU-Kommission Günther Verheugen sowie Sozialkommissar Vladimir Špidla ein „Europäisches Bündnis für soziale Verantwortung der Unternehmen“ vorgestellt. Das Bündnis ist offen. Es ist kein Rechtsinstrument, allerdings können Unternehmen jeglicher Größe auf freiwilliger Basis ihre Unterstützung kundtun. Das Bündnis fungiert als politisches Dach für neue oder bereits bestehende CSR-Initiativen von Großunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen und ihren Stakeholdern.

Anzumerken ist, dass das Einführen und Leben einer Wertekultur in Unternehmen dabei unabdinglich ist, da sonst die Gefahr besteht, dass CSR zur reinen PR-Maßnahme wird.

### **8.1.1 respACT Austria**



**Abbildung 24**

**Verein zur Förderung gesellschaftlicher Verantwortung von und in Unternehmen**

---

<sup>27</sup> Diversity Management ist ein Managementkonzept, das die Heterogenität von Beschäftigten beachtet, fördert und nützt.

In Österreich agiert respACT austria mit Unterstützung der Industriellenvereinigung, der Wirtschaftskammer, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, dem Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz sowie des Lebensmittelministeriums als Verband von Wirtschaftsunternehmen zum Thema CSR. respACT austria hat das CSR-Leitbild der österreichischen Wirtschaft unter dem Titel „Erfolgreich wirtschaften. Verantwortungsvoll handeln“ entwickelt und bietet gemeinsam mit dem Österreichischen Institut für Nachhaltige Entwicklung (ÖIN) und der Austrian Business Academy For Sustainable Development (ABCSD) mit dem Lehrgang „Integriertes CSR-Management“ eine spezialisierte Zusatzqualifikation zum Thema CSR. Dabei wird in Modul 2 auch die Perspektive der NGO'S berücksichtigt sowie speziell auf den Bereich betriebliche Sozialarbeit eingegangen.

Als Auszeichnung für Unternehmen mit Verantwortung wird jährlich der TRIGOS überreicht. Die Trägerorganisationen sind: Caritas, Österreichisches Rotes Kreuz, SOS- Kinderdorf, der World Wide Fund of Nature, Industriellenvereinigung, Die Presse, Wirtschaftskammer Österreich und die Business Data Consulting Group.

Das Konzept des verantwortungsvollem Unternehmertums basiert – dem CSR-Leitbild der österreichischen Wirtschaft (2005:3) folgend – auf der Grundhaltung, dass Unternehmen ihre Tätigkeit so ausüben können, dass sie das Wirtschaftswachstum fördern, die Wettbewerbsfähigkeit steigern und gleichzeitig umweltbewusst und sozial verantwortlich handeln.

Die voestalpine – mit Betrieben in der Region Obersteiermark Ost (Leoben und Kindberg) – gilt im Bereich „Corporate Social Responsibility“ als Best-Practice-Beispiel und wird demzufolge im nächsten Punkt genauer präsentiert.

### 8.1.2 Integrierte Altersmanagementstrategien am Beispiel des LIFE-Konzeptes der voestalpine



Abbildung 25

Laut Rittenschober (2004:120) bedeutet LIFE **L**ebensfroh, **i**-deenreich, **f**-it, **e**-rfolgreich. Bei der Implementierung des LIFE-Programmes stand die Schaffung einer attraktiven Arbeitswelt voestalpine im Vordergrund. Viele einzelne Maßnahmen, so auch die aktive Miteinbeziehung der älteren MitarbeiterInnen, haben der voestalpine zahlreiche Preise eingebracht. Direktor Heinz Rittenschober, strategische Personalentwicklung, war CSR-Manager des Jahres 2004. Weiters war die voestalpine Gewinnerin des Nestor 2005 (Prämierung von Unternehmen, die spezielle innerbetriebliche Maßnahmen für ein altersgerechtes Arbeitsumfeld setzen durch das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2. Platz) und von Knowledge 2004 (der Staatspreis zur Förderung des Lebensbegleitenden Lernens im beruflichen Kontext. Sonderkategorie Kategorie 45+).

## **8.2 Offensive Darstellung der Ressourcen Äterer in der Öffentlichkeit**

### **8.2.1 Mediale Darstellung „Arbeitslose 45+“**

In den ExpertInneninterviews wurde betont, dass die Berichterstattung in der Öffentlichkeit zum Thema „Ältere Erwerbslose“ kaum vorhanden ist, ältere höher qualifizierte Arbeitslose treten noch seltener in Erscheinung. Als mögliche Gründe werden Desinteresse, das hohe Attraktivitätspotenzial von Berichten über das Thema „Jugendliche und Arbeitslosigkeit“ sowie die vergleichsweise geringe Größe der Gruppe der Betroffenen genannt. Ö1 bildet eine rühmliche Ausnahme. Zusätzlich gibt es Projekte, die das Empowerment durch mediale Selbstinszenierung erproben und fördern. Im Projekt Reflect – einem Teil des Projektes „ReTHINK – Empowerment durch Medien“ als Teil der EQUAL-Partnerschaft U-TURN – arbeiten der Verein rewalk und die Sozialökonomische Forschungsstelle (SFS) direkt mit arbeitsmarktfernen Menschen 45+ in einem medialen Kontext, wobei überdies intensiv mit dem FH-Studiengang Medienmanagement (Modulverantwortliche) der Fachhochschule St. Pölten kooperiert wird. In unterschiedlichen Workshops steht die mediale Selbstinszenierung im Mittelpunkt. Durch den cineastischen Code des „Auf die Bühne Hebens“ gelingt der Perspektivenwechsel der TeilnehmerInnen auf sehr anschauliche Weise. Der Einsatz des Mediums „Film“ sowie die Förderung des Erzählflusses durch das Verwenden von persönlichen Gegenständen, wie z.B. von Fotos oder von Büchern, haben den Effekt, dass das Hervorheben der Biografien der Betroffenen (in ihrer jeweiligen Einzigartigkeit) und die daraus erworbenen Kompetenzen und Handlungsorientierungen im Sinne des Empowerment real erfahrbar gemacht werden. Das Zentrieren auf die eigene Person wirkt dabei weniger aufgesetzt als z.B. in „traditionellen“ Berufsorientierungskursen. Die gemeinsame Reflexion des sensibel geschnittenen und aufbereiteten Filmmaterials verstärkt den Diskussions- und Erkenntnisprozess. „Gestaltung“ – „Wahrnehmung“ – „Reflexion“ sind die drei Eckpunkte von Reflect. Aus diesen Erkenntnissen sollen in Folge innovative arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Konzepte entwickelt werden. Zusätzlich sollen die Ergebnisse durch einen

fachlichen Vermittlungsprozess an Studierende aus den Fachbereichen Sozialarbeit sowie Medienmanagement an der Fachhochschule St. Pölten weitergegeben werden.

Dieser innovative Zugang könnte auch in der Region Obersteiermark Ost eingesetzt werden und dabei u.a. auch zur Sensibilisierung von Medienverantwortlichen beitragen.

### **8.2.2 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing für die Generation 45+**

Roman Valent gelingt es, sowohl mit dem Internetauftritt der Selbsthilfeinitiative „Fundament – Generation 45+“ als auch mit seinem Buch „Generation 45plus – und arbeitslos? Perspektiven entwickeln, authentisch bewerben, Erfahrungswissen einsetzen“ und seinen medialen Auftritten wirksames positives Marketing für Ältere am Arbeitsmarkt zu betreiben. Die klare Strategie des Zieles einer „Win-Win-Situation“, basierend auf einem Verständnis des Arbeitsmarktes, das nicht von einem Überangebot an Arbeitskräften sondern von einer Fehlallokation ausgeht, kommt klar zum Ausdruck. Im Gegensatz zu anderen Selbsthilfeinitiativen von Arbeitslosen kooperiert „Fundament – Generation 45+“ mit dem Arbeitsmarktservice, Roman Valent gilt inzwischen als anerkannter Experte zum Thema „Alter und Arbeitslosigkeit“.

### **8.2.3 Selbstbeschränkungskodex am Beispiel der österreichischen Werbewirtschaft**

Im April 2005 hat die österreichische Werbewirtschaft (Österreichische Werbewirtschaft, 2005:o.A.) ihrem so genannten „Selbstbeschränkungskodex“ einen Passus über die mediale Darstellung von älteren Menschen hinzugefügt. Damit wurde ein Akt des Respekts und Anstandes gesetzt, klarerweise unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit, da Ältere zum Teil über hohe Kaufkraft verfügen. Dieser „Ehrenkodex“ könnte eine Vorbildfunktion für die Darstellung Älterer in Bezug auf den Bereich „Arbeit“ einnehmen.

## **9 Umsetzungsorientierte Forschung zum Thema „ArbeitnehmerInnen 45+“ als Empfehlung für die Region Obersteiermark Ost**

### **9.1 Ausgangslage und Hintergrund**

Um eine Verstärkung der Kooperation zwischen privatwirtschaftlichen Unternehmen, Unternehmen/Organisationen des Dritten Sektors, (lokalen) Medien, Betroffeneninitiativen wie auch Interessensvertretungen/Sozialpartnern und öffentlicher Verwaltung zu erzielen bzw. eine solche Zusammenarbeit gegebenenfalls überhaupt erst in Gang zu setzen, wird als Kick-off- wie auch handlungssteuerndes Begleitelement die Realisierung von umsetzungsorientierten Forschungsaktivitäten zum Thema „ArbeitnehmerInnen 45+ in der Region Obersteiermark Ost“ von mir vorgeschlagen. Konkrete, aus dieser strategischen Initiative zur Etablierung einer nachhaltigen regionalen Akteurskooperation zur (Re-)Integration von ArbeitnehmerInnen<sup>28</sup> 45+ abgeleitete Forschungsprojekte könnten einen substanziellen (Erkenntnis-)Beitrag dazu leisten, die oftmals lokal unterschiedlich ausgeprägten Bedarfslagen und „Personalstrategien“ in der Region detailliert zu erkunden und eine professionelle „Ideensammlung“ (Ideenexploration) – in diesem konkreten Fall im Hinblick auf die Zielgruppe der ArbeitnehmerInnen 45+ (unter Berücksichtigung der höher Qualifizierten)<sup>29</sup> – zu unterstützen.

---

<sup>28</sup> Im Anschluss wird der Begriff „ArbeitnehmerInnen“ weit gefasst und im Sinne des technischen und im Verständnis des Gros der Bevölkerung nicht verankerten Begriffes „Erwerbsperson“ verstanden, der in seiner Definition wiederum auch alle Personen miteinschließt, die prinzipiell zum Erwerb befähigt und seitens der entsprechenden arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen auch zugelassen sind (und damit in Summe das Erwerbspersonenpotenzial bilden), nichtsdestotrotz aber über bestimmte Zeitspannen hinweg keiner Erwerbsbeschäftigung nachgehen (können), so z.B. weil sie arbeitslos sind.

<sup>29</sup> Eine ausschließliche Fokussierung dieses Forschungsprojektes eine bestimmte formale Qualifikationsebene von ArbeitnehmerInnen 45+ (z.B. „nur HochschulabsolventInnen“ oder „nur LehrabsolventInnen/FacharbeiterInnen“) ist aus methodischen (Berücksichtigung der rezenten Branchen- wie Qualifikationsstruktur, Gefahr des Ausblendens von relevanten betrieblichen Informationen u.ä.) wie aus pragmatischen Gründen (Umsetzungsbezug für die Region Obersteiermark Ost, regionaler Akteurshabitus, netzwerkorientierte Öffentlichkeitsarbeit u.ä.) nicht zielführend.

Um auf der einen Seite die grundsätzliche Machbarkeit – d.h. die Umsetzungspotenziale hinsichtlich des oben genannten strategischen Ziels der Akteurskooperation – auszuloten und auf der anderen Seite einen inhaltlichen Input zur Beantwortung der einzelnen forschungsrelevanten Fragestellungen zu erhalten, wird im anschließenden Kapitel 9.2 das Studiendesign zu einer Unternehmensbefragung bei privaten Arbeitgeberbetrieben in der Region Obersteiermark Ost von mir exemplarisch konzipiert. Private Arbeitgeberbetriebe nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein: Einerseits bildet das Ausmaß ihrer Kooperationsbereitschaft grundsätzlich einen limitierenden Faktor hinsichtlich der Etablierung einer nachhaltigen regionalen Akteurskooperation,<sup>30</sup> andererseits sind die Betriebe des privatwirtschaftlich organisierten Sektors sowohl zentrale Informationsquelle als auch ein zentraler Ansprechpartner hinsichtlich einer intensivierten Einbindung von ArbeitnehmerInnen 45+ in den 1. Arbeitsmarkt.<sup>31</sup>

Die Resultate allfälliger weiterer zum Einsatz gebrachter Instrumente (qualitative ExpertInneninterviews mit verschiedenen relevanten Akteuren in der Region, Betroffeneninterviews, Stellenmarktanalysen, moderierte Gruppendiskussionen, moderierte Ideenwerkstätten, nationale wie internationale Best-Practice-Recherchen, Netzwerkanalysen usw.) forcieren im weiteren Ablauf u.a. eine passgenaue, d.h. an den geäußerten Bedarfslagen justierte Netzwerkarbeit in der

---

<sup>30</sup> Dieser regionalen Unternehmensbefragung im privatwirtschaftlich organisierten Sektor kommt also auch die Funktion einer „Feasibility-Sonde“ zu; sollten dabei im Zuge des Antwortverhaltens der privaten Arbeitgeberbetriebe Skepsis und/oder Ablehnung hinsichtlich dieser strategischen Initiative dominieren, wäre also auch die weitere diesbezügliche Vorgangsweise in der Region grundsätzlich zu überdenken und zu adaptieren (z.B. Intensivierung der Vorfeldarbeit mittels Mix aus Lobbying und gezielter lokaler PR-Arbeit, Überprüfung und gegebenenfalls Restrukturierung des vorhandenen Maßnahmenangebotes öffentlicher Arbeitsmarktakeure wie z.B. des AMS oder der lokalen Beschäftigungsvereine auf kommunaler Ebene, Reformulierung relevanter Forschungsfragen).

<sup>31</sup> Öffentliche Einrichtungen bzw. Betriebe bleiben im Zuge der Umsetzung dieses Forschungsprojektes von der Erhebung ausgenommen, zu einem Teil sind sie selbst Financiers und/oder Träger entsprechender Initiativen, andererseits folgen sie nach wie vor in einem erheblichen Ausmaß anderen personalpolitischen Logiken (z.B. eine eminent höhere Kündigungsresistenz im Vergleich zum privaten Sektor, höhere „Behalte-Quoten“ von Älteren, dies allein schon aufgrund von Pragmatisierungen). Nicht unberücksichtigt bleiben darf auch, dass sich bei aller Heterogenität nach Branchen, Geschäftsfeldern und/oder Betriebsgrößen die privaten Arbeitgeberbetriebe in der Steiermark (wie in anderen Landesteilen wohl auch) in hohem Ausmaß en bloc als „der produktiven Wirtschaft“ zugehörig sehen, hingegen eine Vielzahl öffentlicher Betriebe von diesen privaten Arbeitgeberbetrieben als „zum unproduktiven Staat gehörend“ klassifiziert wird. Allein von daher wäre schon aus methodischen Gründen (inhaltlich adaptiertes Fragebogeninstrumentarium) zu überlegen, in einem eigenen Erhebungsschritt an die öffentlichen Betriebe heranzutreten, um so deren Sichtweisen, Bedarfe usw. adäquat abbilden zu können. (Vice versa gilt dies für die privaten Arbeitgeberbetriebe).

Region, die – nahezu eine *conditio sine qua non* – von einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit begleitet und vorangetrieben wird.

## **9.2 Studiendesign: Kooperationsbereitschaft von Betrieben der Obersteiermark Ost mit arbeitsmarktpolitischen Initiativen zur Reduzierung bzw. Verhinderung von Arbeitslosigkeit im Alter**

Das primäre Erkenntnisinteresse dieser Untersuchung besteht darin, mittels einer Unternehmensbefragung anhand eines standardisierten Fragebogens die Potenziale hinsichtlich einer Kooperation von arbeitsmarktpolitischen Initiativen und Betrieben zur Reduzierung bzw. Verhinderung von Arbeitslosigkeit im Alter in der Region Obersteiermark Ost (Bruck/Mur, Leoben, Mürzzuschlag) detailliert zu erfassen. Dies ist insbesondere für die Entwicklung entsprechender zielgruppenkonformer Maßnahmen- und Förderpakete wichtig, ebenso für eine zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit wie auch eine intensivierete Bewusstseinsbildung hinsichtlich des Themas „Arbeit und Alter“.

Die Kooperationsbereitschaft von Betrieben der östlichen Obersteiermark (Bezirke Mürzzuschlag, Bruck an der Mur, Leoben) mit regionalen arbeitsmarktpolitischen Initiativen hinsichtlich der Reduzierung bzw. Verhinderung von Arbeitslosigkeit im Alter sollte verstärkt genutzt werden. Die Entwicklung von innovativen Projekten auf Basis einer umfassenden Untersuchung wäre hierbei das Ziel.

Mit der Fragebogenerhebung soll ein Fundament für eine effiziente Kooperation von Wirtschaft und Sozialarbeit gelegt werden. Anhand der gewonnenen Aussagen sollen umfassende Maßnahmen zur Unterstützung der Zielgruppe wie auch zur aktiven Reaktion auf den demografischen Wandel.

### **9.2.1 Untersuchungsdesign – Inhaltliche Dimensionen / Forschungsfragen**

Folgende Themen (inhaltliche Dimensionen / Forschungsfragen) werden mittels eines standardisierten Fragebogens (18 Fragen mit vorgegebenen Items), der zusätzlich fünf offen gestellte Fragen enthält, näher erkundet:

- Eckdaten des Betriebes (Größe, Standort, Branche u.ä.)

- Personal- und Qualifikationsstruktur
- Betriebliche Einschätzungen der Stärken bzw. Schwächen von älteren ArbeitnehmerInnen (45+)
- Einstellungs- bzw. Kündigungsvorhaben gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen (45+)
- Personal- und Weiterbildungskonzepte im Betrieb für ältere ArbeitnehmerInnen (45+) bzw. Bedarf danach
- Einschätzung der Arbeitsmarktsituation von älteren ArbeitnehmerInnen (45+) in der Region (unter Berücksichtigung der höher Qualifizierten)
- Kooperationsbereitschaft mit arbeitsmarktpolitischen Initiativen in der Region
- Erwartete Hilfestellung durch arbeitsmarktpolitische Initiativen bei der Erhaltung von Arbeitskraft und der Anstellung von ArbeitnehmerInnen ab 45.

Die Ergebnisse sollen entsprechende Auskünfte über betriebliche Spezifika hinsichtlich der Personalpolitik bei ArbeitnehmerInnen 45+ liefern – unterschieden nach Qualifikationsebenen (= nach höchster abgeschlossener Schulbildung) liefern.

Dabei sollen ebenso allfällige positive wie negative Korrelationen zwischen dem Einsatz von Personalentwicklungs- bzw. Weiterbildungsinstrumenten sowie dem Einstellungs- bzw. Kündigungsverhalten gegenüber Älteren in den verschiedenen Branchen ermittelt werden.

Weiters kann spezifiziert werden, in welchen Branchen die Bereitschaft zur Kooperation mit arbeitsmarktpolitischen Initiativen in welchem Ausmaß vorhanden ist und welche spezifischen Maßnahmen Akzeptanz finden können.

Dabei werden auch bei allen Betrieben Bedarfe und Defizite qualitativ (offen) abgefragt, die unter Berücksichtigung des regionalen Kontextes schlussendlich

Eingang in den abschließenden Empfehlungsteil des vorzulegenden Berichtsbandes finden.

Die zentrale Hypothese lautet dahingehend, dass Betriebe mit ausgeprägter „Personalkultur“ (so z.B. gekennzeichnet durch das Vorhandensein von Personalentwicklungsplänen und/oder einer positiven, sich an den Stärken Älterer orientierenden Betriebs- und Personalpolitik, siehe entsprechende Items im Fragebogen)<sup>32</sup> ihre älteren MitarbeiterInnen (45+) einem (deutlich) geringeren Kündigungsrisiko aussetzen als Betriebe mit einer weniger ausgeprägten „Personalkultur“ (so z.B. gekennzeichnet durch das Fehlen von Personalentwicklungsplänen).

Im Anschluss daran wird die Vermutung aufgestellt (und im Zuge der Untersuchungsauswertung anhand der betrieblichen Aussagen hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit überprüft), dass Betriebe mit ausgeprägter „Personalkultur“ kompetente Ansprechpartner für die Entwicklung von innovativen Konzepten im Bereich der Maßnahmenentwicklung für Ältere sein können und einige dieser Betriebe überdies durch flankierende Maßnahme (z.B. gezielte Medienarbeit) eine „Best-Practice-Funktion“ für die Region der östlichen Obersteiermark einnehmen könnten. Diese Best-Practice-Funktion soll mit einem wesentlichen Beitrag dazu leisten, bis dato weniger engagierte Betriebe in der Region zu einer proaktiven Personalpolitik hinsichtlich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen (45+) zu animieren bzw. deren Hemmschwellen hinsichtlich der Teilnahme an entsprechenden Initiativen vermindern.<sup>33</sup>

### **9.2.2 Samplebildung und konkrete Umsetzung der Erhebung**

Angestrebt wird im Rahmen dieser Untersuchung eine alle Betriebe mit mehr als neun MitarbeiterInnen erfassende Vollerhebung in den drei politischen Bezirken der östlichen Obersteiermark (Mürzzuschlag, Bruck an der Mur, Leoben), und

---

<sup>32</sup> Grundsätzlich sind hierbei in der Auswertung, der Interpretation wie in der differenzierten Darstellung der Ergebnisse die jeweiligen Branchencharakteristika und -momente (!) zu berücksichtigen. Nicht zuletzt um dieser differenzierten Analyse und Darstellung Raum geben zu können, wurde die Untersuchung auf private Arbeitgeberbranchen eingegrenzt; siehe dazu auch Erläuterungen im Kapitel 9.1.

<sup>33</sup> An dieser Stelle sei nochmals daran erinnert, dass es sich hier ausschließlich um ein Studiendesign handelt, also hinsichtlich der konkreten (empirischen) Ergebnisse und der allfällig daran anknüpfenden Aktivitäten nur spekuliert werden könnte, was den Rahmen der vorliegenden Arbeit bei weitem sprengen würde.

zwar in Form einer schriftlichen Befragung mittels standardisiertem Fragebogen (vorgegebene Items), dem fünf offen gestellte Fragen angeschlossen sind. Bei entsprechender Budgetierung wäre eine Ausdehnung der Untersuchung auf das gesamte Gebiet des Bundesland Steiermark nahe liegend. Durch eine solche räumliche Erweiterung der Erhebung<sup>34</sup> könnte u.a. unterschiedlichen regionalen Momenten nachgegangen werden, nicht zuletzt um im Zuge dessen z.B. die in Kapitel 9.1 angesprochene „professionelle Ideensammlung“ anzureichern; vgl. dazu auch Abbildung 1 zur grafisch-räumlichen Darstellung der Untersuchungsregion sowie Abbildung 2 (Anzahl der Arbeitgeberbetriebe in den einzelnen Bundesländern incl. der Steiermark nach Anzahl der MitarbeiterInnen). Hinsichtlich des Samples besteht die Möglichkeit, die für die Befragung erforderlichen rezenten Betriebsadressen bei der Wirtschaftskammer Österreich bzw. der Wirtschaftskammer Steiermark bzw. beim Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger zu beziehen. Als konkrete RespondentInnen in den Betrieben werden GeschäftsführerInnen, Personalverantwortliche bzw. Betriebsräte/Betriebsrätinnen kontaktiert. Der Rücklauf im Zuge der Erhebung sollte in Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaftskammer gesichert werden, so z.B. durch eine Ankündigung in den Printmedien der Wirtschaftskammer oder auch durch einen unterstützenden Begleitbrief (Nutzwert-Information), der der Fragebogenaussendung beigelegt wird.

---

<sup>34</sup> Bei einer Ausweitung des Untersuchungsgebietes auf die gesamte Steiermark kann methodisch von einer Vollerhebung auf eine Stichprobenerhebung umgestellt werden; bei einer Erhebung, die sich ausschließlich auf private Arbeitgeberbetriebe mit mehr als neun Mitarbeiterinnen in den drei Bezirken der Obersteiermark Ost erstreckt, ist eine Vollerhebung zu empfehlen, um ein aussagekräftiges N respondierender Betriebe zu gewährleisten.

## Abbildung 26: Anzahl von Betrieben pro Bundesland

### Arbeitgeberbetriebe 2005

nach Beschäftigtengrößengruppen und Bundesländern



| Zahl der<br>unselbständig<br>Beschäftigten je<br>Betrieb | Anzahl der Arbeitgeberbetriebe * |        |        |        |        |        |        |        |        |         |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
|                                                          | B                                | K      | Nö     | Oö     | S      | St     | T      | V      | W      | Ö       |
| 1                                                        | 2.561                            | 5.723  | 13.817 | 11.496 | 6.907  | 12.100 | 8.939  | 3.589  | 27.574 | 92.706  |
| 2                                                        | 1.298                            | 2.724  | 6.102  | 5.184  | 2.985  | 5.109  | 3.798  | 1.736  | 7.889  | 36.825  |
| 3                                                        | 826                              | 1.686  | 4.174  | 3.595  | 1.879  | 3.313  | 2.581  | 1.106  | 4.763  | 23.923  |
| 4                                                        | 587                              | 1.109  | 2.834  | 2.475  | 1.330  | 2.259  | 1.821  | 815    | 3.150  | 16.380  |
| 5                                                        | 405                              | 826    | 2.017  | 1.673  | 962    | 1.683  | 1.208  | 577    | 2.274  | 11.625  |
| 6 bis 9                                                  | 901                              | 1.843  | 4.504  | 4.075  | 2.136  | 3.559  | 2.746  | 1.182  | 4.852  | 25.798  |
| 10 bis 14                                                | 498                              | 1.022  | 2.331  | 2.200  | 1.105  | 1.917  | 1.411  | 690    | 2.631  | 13.805  |
| 15 bis 19                                                | 246                              | 465    | 1.222  | 1.141  | 594    | 967    | 736    | 348    | 1.365  | 7.084   |
| 20 bis 29                                                | 242                              | 518    | 1.167  | 1.152  | 601    | 961    | 706    | 361    | 1.325  | 7.033   |
| 30 bis 49                                                | 169                              | 396    | 957    | 988    | 425    | 767    | 546    | 261    | 1.025  | 5.534   |
| 50 bis 99                                                | 125                              | 271    | 639    | 749    | 305    | 538    | 356    | 200    | 847    | 4.030   |
| 100 bis 199                                              | 68                               | 139    | 344    | 440    | 159    | 271    | 158    | 98     | 440    | 2.117   |
| 200 bis 249                                              | 8                                | 25     | 81     | 84     | 30     | 47     | 35     | 23     | 81     | 414     |
| 250 bis 299                                              | 6                                | 18     | 34     | 60     | 22     | 39     | 21     | 16     | 55     | 271     |
| 300 bis 499                                              | 14                               | 28     | 92     | 87     | 35     | 78     | 34     | 22     | 133    | 523     |
| 500 bis 999                                              | 4                                | 20     | 52     | 70     | 21     | 47     | 22     | 17     | 75     | 328     |
| über 999                                                 | 3                                | 10     | 23     | 37     | 9      | 20     | 14     | 6      | 51     | 173     |
| 1 bis 9                                                  | 6.578                            | 13.911 | 33.448 | 28.498 | 16.199 | 28.023 | 21.093 | 9.005  | 50.502 | 207.257 |
| 10 bis 49                                                | 1.155                            | 2.401  | 5.677  | 5.481  | 2.725  | 4.612  | 3.399  | 1.660  | 6.346  | 33.456  |
| 50 bis 249                                               | 201                              | 435    | 1.064  | 1.273  | 494    | 856    | 549    | 321    | 1.368  | 6.561   |
| 250 +                                                    | 27                               | 76     | 201    | 254    | 87     | 184    | 91     | 61     | 314    | 1.295   |
| Insgesamt                                                | 7.961                            | 16.823 | 40.390 | 35.506 | 19.505 | 33.675 | 25.132 | 11.047 | 58.530 | 248.569 |

\* Daten enthalten nur die bei den Gebietskrankenkassen registrierten Arbeitgeberbetriebe; Stand jeweils Ende Juli

Abbildung 26

### 9.2.3 Fragebogenentwurf

0)

Geschlecht des/der Befragten .....

Alter des/der Befragten .....

#### 1) Funktion des Befragten im Betrieb

GeschäftsführerIn (angestellt oder selbständig) ☐

Personalverantwortliche/r ☐

Betriebsrat/Betriebsrätin ☐

Anderes, welche Funktion: ..... ☐

## 2) Standort des Betriebes

|              |                          |
|--------------|--------------------------|
| Mürzzuschlag | <input type="checkbox"/> |
| Bruck/Mur    | <input type="checkbox"/> |
| Leoben       | <input type="checkbox"/> |

## 3) Gesamtzahl der MitarbeiterInnen im Betrieb bzw. an den Betriebsstätten (z.B. Filialen) in der Region Mürzzuschlag, Bruck/Mur, Leoben

|          |                          |
|----------|--------------------------|
| 10–99    | <input type="checkbox"/> |
| 100–199  | <input type="checkbox"/> |
| 200–499  | <input type="checkbox"/> |
| Über 500 | <input type="checkbox"/> |

## 4) In welcher Branche ist der Betrieb überwiegend tätig? Bitte nur eine Angabe!

|                                  |                          |
|----------------------------------|--------------------------|
| Bank und Versicherung            | <input type="checkbox"/> |
| Gewerbe und Handwerk             | <input type="checkbox"/> |
| Handel                           | <input type="checkbox"/> |
| Industrie                        | <input type="checkbox"/> |
| Information und Consulting       | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus und Freizeitwirtschaft | <input type="checkbox"/> |
| Transport und Verkehr            | <input type="checkbox"/> |
| Andere: .....                    |                          |

## 5) Wie viele Personen der folgenden Alters- und ArbeitnehmerInnengruppen sind aktuell im Betrieb beschäftigt?

|                 | <i>Männer</i> | <i>Frauen</i> |
|-----------------|---------------|---------------|
| 15 bis 30 Jahre | .....         | .....         |
| 31 bis 45 Jahre | .....         | .....         |
| 46 bis 55 Jahre | .....         | .....         |
| 56 bis 65 Jahre | .....         | .....         |

|               | <i>Männer</i> | <i>Frauen</i> |
|---------------|---------------|---------------|
| Angestellte   | .....         | .....         |
| ArbeiterInnen | .....         | .....         |
| Lehrlinge     | .....         | .....         |

**6) Wie viele MitarbeiterInnen der beiden unten genannten Altersgruppen haben als höchste abgeschlossene Schulbildung ...**

|               | Pflicht-<br>schule | Lehrab-<br>schluss | Berufsbildende<br>Mittlere Schule | Matura<br>(HTL,<br>HAK, AHS) | Universität, FH,<br>Kolleg etc. |
|---------------|--------------------|--------------------|-----------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| Bis 45 Jahre  | .....              | .....              | .....                             | .....                        | .....                           |
| Über 45 Jahre | .....              | .....              | .....                             | .....                        | .....                           |

Verwenden Sie bitte die **Ziffer 0**, wenn niemand aus einer der genannten Kategorien in Ihrem Betrieb tätig ist!

**7) Wurden innerhalb der letzten fünf Jahren ältere MitarbeiterInnen (45+) vom Betrieb abgebaut? (Pensionierungen zählen hierbei nicht als Abbau)**

| <i>Personalabbau</i>        | Ja                       | Nein                     |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Männliche Mitarbeiter (45+) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Weibliche Mitarbeiter (45+) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**8) Wurden innerhalb der letzten fünf Jahren ältere MitarbeiterInnen (45+) vom Betrieb neu aufgenommen (angestellt)?**

| <i>Neu aufgenommen</i>      |  | Ja                       | Nein                     |
|-----------------------------|--|--------------------------|--------------------------|
| Männliche Mitarbeiter (45+) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Weibliche Mitarbeiter (45+) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**9) Ist für das kommende Jahr ein Abbau von älteren MitarbeiterInnen (45+) vom Betrieb beabsichtigt? (Pensionierungen zählen hierbei nicht als Abbau)**

| <i>Personalabbau</i>        |  | Ja                       | Nein                     |
|-----------------------------|--|--------------------------|--------------------------|
| Männliche Mitarbeiter (45+) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Weibliche Mitarbeiter (45+) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**10) Stehen im kommenden Jahr (Alters-)Pensionierungen MitarbeiterInnen an?**

| <i>Pensionierungen</i> |  | Ja                                        | Nein                     |
|------------------------|--|-------------------------------------------|--------------------------|
| Männliche Mitarbeiter  |  | <input type="checkbox"/> Wie viele: ..... | <input type="checkbox"/> |
| Weibliche Mitarbeiter  |  | <input type="checkbox"/> Wie viele: ..... | <input type="checkbox"/> |

**11) Sind für das kommende Jahr Neuaufnahmen (Anstellungen) von älteren MitarbeiterInnen (45+) vom Betrieb beabsichtigt?**

| <i>Neuaufnahmen</i>         |  | Ja                       | Nein                     |
|-----------------------------|--|--------------------------|--------------------------|
| Männliche Mitarbeiter (45+) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Weibliche Mitarbeiter (45+) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**12) Gibt es eine Altersgrenze bei der Neuaufnahme von MitarbeiterInnen (Anstellungen) im Betrieb?**

| <i>Altersgrenzen für Neuaufnahmen</i> | Ja                                                  | Nein                     |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------|
| Männliche Mitarbeiter                 | <input type="checkbox"/><br>Wenn ja, wie hoch: .... | <input type="checkbox"/> |
| Weibliche Mitarbeiter                 | <input type="checkbox"/><br>Wenn ja, wie hoch: .... | <input type="checkbox"/> |

**13) Angaben zu Stärken/Vorteilen und Schwächen/Schwächen von älteren Beschäftigten (45+) – unabhängig davon ob (und wenn ja, wie viele) Arbeitnehmerinnen 45+ in Ihrem Betrieb arbeiten**

|                                                                     | Stimme nicht zu          | Stimme eher nicht zu     | Stimme eher zu           | Stimme zu                |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ältere ArbeitnehmerInnen sind zu teuer                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ältere ArbeitnehmerInnen sind schlechter qualifiziert               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger lernwillig                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger belastbar bzw. leistungsfähig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ältere ArbeitnehmerInnen sind öfter krank                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                                                                                                                     |                          |                          |                          |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger anpassungsfähig und weniger flexibel                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ältere ArbeitnehmerInnen erfüllen nicht die Anforderungen neuer Unternehmensphilosophien                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ältere ArbeitnehmerInnen verleihen dem Betrieb Stabilität und sollen allein von daher dem Betrieb erhalten bleiben  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ältere ArbeitnehmerInnen sind wichtige Know-how-TrägerInnen                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ältere ArbeitnehmerInnen verfügen über wichtige Berufserfahrung                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ältere ArbeitnehmerInnen verfügen über ein ausgeprägtes Wissen über den Betrieb, das der Produktivität zugute kommt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ältere ArbeitnehmerInnen verfügen über ein hohes Ausmaß an sozialer Kompetenz                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**14) Welche der folgenden Maßnahmen werden in der Personalentwicklung und Arbeitsorganisation Ihres Betriebes aktuell und/oder in näherer Zukunft (= im kommenden Jahr) umgesetzt?**

|                                                                                           | Ja                       | Nein                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Weiterbildung für ArbeitnehmerInnen ab 45                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gesundheitsförderung für ArbeitnehmerInnen ab 45                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gesundheitsförderung für ArbeitnehmerInnen unter 45                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Anpassung der Arbeitszeiten an das Alter des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Altersgerechte Arbeitsgestaltung                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Einrichtung neuer Arbeitsrollen für ältere ArbeitnehmerInnen                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tandemmodelle zur Förderung der Zusammenarbeit von jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tätigkeitswechsel für ältere ArbeitnehmerInnen                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Andere: .....                                                                             |                          |                          |

**15) Gibt es eine Kooperationsbereitschaft des Betriebes mit arbeitsmarktpolitischen Initiativen, die die Position älterer ArbeitnehmerInnen (45+) im Betrieb wie auch generell am Arbeitsmarkt verbessern?**

|                                                               | Ja                       | Nein                     |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Bei der Neueinstellung älterer ArbeitnehmerInnen              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bei der Erhaltung der Arbeitsplätze älterer ArbeitnehmerInnen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**16) Wie groß ist der Bedarf ihres Betriebes an Maßnahmen, wie z.B.:**

|                                                                                                                                                       | Sehr groß                | Groß                     | Gering                   | Sehr gering              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Einführung eines Entlohnungssystems für ältere ArbeitnehmerInnen, das zu einer Abflachung der Differenz zwischen Einstiegs- und Endgehalt führen soll | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Finanzielle Anreize für die Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen (z.B.: Eingliederungsbeihilfen des AMS)                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Änderungen in der Ausgestaltung des Kündigungsschutzes für ältere ArbeitnehmerInnen                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**17) Wie groß ist der Bedarf des Betriebes an der Anwendung von Methoden des Alters- und Personalmanagements, wie ...**

|                                                                                                             |  | Sehr groß                | Hoch                     | Gering                   | Sehr gering              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Adäquate betriebliche Weiterbildungsangebote für Ältere                                                     |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Förderung ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung                                                              |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle für Ältere                                                           |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Förderung von neuen Formen der Arbeitsorganisation                                                          |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Maßnahmen zur Änderung der Einstellung (Bewusstseinsbildung) gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen im Betrieb |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**18) Wie beurteilen Sie die Arbeitsmarktsituation für ArbeitnehmerInnen 45+ in der Region der östlichen Obersteiermark? Bitte nehmen Sie dabei auch Bezug auf höher Qualifizierte (Matura, Hochschule).**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**19) An welchen Initiativen, die die Position älterer ArbeitnehmerInnen im Betrieb und am Arbeitsmarkt verbessern, besteht Ihrer Meinung nach in der Region der östlichen Obersteiermark verstärkt Bedarf? Bitte nehmen Sie dabei auch Bezug auf höher Qualifizierte (Matura, Hochschule).**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**20) Welche Defizite erkennen Sie als VertreterIn des Betriebes bei aktuellen arbeitsmarktpolitischen Initiativen für ältere ArbeitnehmerInnen (z.B. AMS-Initiativen) in der Region? Bitte nehmen Sie dabei auch Bezug auf höher Qualifizierte (Matura, Hochschule).**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**21) Welche Stärken erkennen Sie als VertreterIn des Betriebes bei aktuellen arbeitsmarktpolitischen Initiativen für ältere ArbeitnehmerInnen in der Region? Bitte nehmen Sie dabei auch Bezug auf höher Qualifizierte (Matura, Hochschule).**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**22) Weitere Anmerkungen bzw. Bemerkungen, die ihnen im Zusammenhang mit dem Thema „Arbeit und Alter“ wichtig erscheinen:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Wir danken für Ihre Teilnahme an dieser Untersuchung!**

## 10 Quellen

### 10.1 Literatur

**Amann, Anton** (2004): Die großen Alterslügen. Generationenkrieg, Pflegechaos, Fortschrittsbremse?, Wien/Köln/Weimar.

**AMS Österreich** (Hrsg.) (2005): AMS info 73: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2004, Wien, 1.

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>

**AMS Österreich**, Data-Ware-House-Sonderabfrage, Jänner 2006.

**Baltes, Margret/ Montada, Leo** (Hrsg.) (1996): Produktives Leben im Alter, AIDA-Stiftung zur Erforschung neuer Wege für Arbeit und soziales Leben, Schriftenreihe Band 3, Frankfurt/Main, New York.

**Baur, Nina** (2001): Soziologische und ökonomische Theorien der Erwerbsarbeit. Eine Einführung, Frankfurt/Main.

**Behrend, Christoph** (Hrsg.) (2002): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige, Opladen.

**Berger, Peter A./ Sopp, Peter** (Hrsg.) (1995): Sozialstruktur und Lebenslauf. Sozialstrukturanalyse Band 5, Opladen.

**Berger, Wilhelm/ Pellert, Ada** (Hrsg.) (1993): Der verlorene Glanz der Ökonomie. Kritik und Orientierung, Reihe Soziale Innovation und Soziologie 3, Wien.

**Bergmann, Frithjof** (2004): Neue Arbeit, neue Kultur. Ein Manifest, Freiburg.

**Betz, Fritz/ Riegler, Johanna** (2003): Bilder der Arbeit im Spätkapitalismus. Zum strategischen Machtverhältnis von Arbeit, Selbst und Technologien. Cultural Studies Band 5, Wien.

**Beyrer, Markus** (2005): Homepage [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at) – Beispiele guter Praxis. In: **Industriellenvereinigung** u.a. (Hrsg.) (2005): Arbeit und Alter-Erfahrungen und Beispiele aus Europa. Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner am 29.April 2005, Wien, 17–18.

**Blomberg, Anette von** (2005): Generation Aufbruch. Jetzt geht's erst richtig los! Eine Polemik gegen das Altern, Frankfurt am Main.

**Blumberger**, Walter/ **Sepp**, Renate/ **Affenzeller**, Sabine (2004): Arbeit-Alter-Anerkennung, Linz.

**Bobens**, Claudia (2006): Experteninterviews. In: **Flaker**, Vito/ **Schmid**, Tom: Von der Idee zur Forschungsarbeit- Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft, Wien. (Noch nicht erschienen).

**Boeckler**, Richard (1999): Im Alter Neues beginnen. Verwirklichungen einer Altersstruktur, Göttingen.

**Bohnsack**, Ralf/ **Marotzki**, Winfried/ **Meuser**, Michael (Hrsg.) (2003): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung, Opladen.

**Bootz**, Ingeborg/ **Hartmann**, Thomas (2001): Lernen im freiwilligen Engagement. In: **Brandstetter**, Genoveva/ **Kellner**, Wolfgang (Hrsg.): Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung. Wege der Identifikation und Bewertung des informellen Lernens. Ring österreichischer Bildungswerke, Wien, 20–24.

**Brandstetter**, Genoveva/ **Kellner**, Wolfgang (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung. Wege der Identifikation und Bewertung des informellen Lernens. Ring österreichischer Bildungswerke, Wien.

**Bratl**, Hubert/ **Trippel**, Manfred (2001): Systemische Entwicklung regionaler Wirtschaften. Überprüfung der Leistungsfähigkeit der Neueren Systemtheorie am Beispiel der Industrieregion Obersteiermark, Wien.

**Buck**, Hartmut/ **Schletz**, Alexander (Hrsg.) (2004): Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans. Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel. Broschürenreihe Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart.

**Bullinger**, Hermann/ **Nowak**, Jürgen (1998): Soziale Netzwerkarbeit. Eine Einführung, Freiburg im Breisgau.

**Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit** (2006a): Arbeitsmarkt – Übersicht, Wien, gefunden am 03. Mai 2006.

<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Arbeitsmarkt/default.htm>

**Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit** (2006b): Arbeitsmarktpolitik in Österreich: Grundzüge, Funktionen und Aufgaben, Wien, gefunden am 03. Mai 2006

<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik/default.htm>

**Dvorak, Karl** (2005): Die Bedeutung der Sozialarbeit in der Beratungslandschaft. In: **Reichl, René** (Hrsg.): Beratung, Psychotherapie, Supervision. Einführung in die psychosoziale Beratungslandschaft, Wien, 230–240.

**Egbringhoff, Julia** u.a. (2003): Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit. Zur Subjektivierung von Bildung. Arbeitsbericht Nr. 233. Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, Stuttgart.

**Egbringhoff, Julia/ Voß, Günter G.** (2004): Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Typ von Arbeitskraft stellt neue Anforderungen an die Betriebe und an die Beratung. In: Supervision, Individualisierung, 3/2004, Weinheim, 19–27.

**Eichmann, Hubert/ Kaupa, Isabelle / Steiner, Karin** (Hrsg.) (2002): Game Over? Neue Selbständigkeit und New Economy nach dem Hype, Wien.

**Enzenhofer, Edith** u.a. (2004): Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen. Chancen und Barrieren. AMS report 39, Wien.

**Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen** (1997): Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersbarrieren in der Erwerbstätigkeit. Zusammenfassung des Forschungsprojektes, Luxemburg.

**Europäische Union** (2005): Umfassende Strategien für aktives Älterwerden. Thematisches Seminar des im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie umgesetzten Programms „Voneinander lernen“, Brüssel.

**Evers, Adalbert/ Leichsenring, Kai/ Marin, Bernd** (1994): Die Zukunft des Alterns. Sozialpolitik für das dritte Lebensalter. Schriftenreihe „Soziales Europa“, Wien.

**Faschingbauer, Helfried** (1999: o.A.): Der ältere Mensch am steirischen Arbeitsmarkt, Graz, gefunden am 12. April 2006.  
<http://www.kfunigraz.ac.at/senioren/fasch.htm>

**Finder, Ruth** u.a. (1997): Die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt, AMS Studie 2, Wien.

- Fleck**, Christian/ **Zilian**, Hans Georg (1990): Die versteckten Kosten der Arbeitslosigkeit, Frankfurt am Main.
- Flaker**, Vito/ **Schmid**, Tom (2006): Von der Idee zur Forschungsarbeit- Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft, Wien. (Noch nicht erschienen).
- Flick**, Uwe (2004): Triangulation. Eine Einführung, Reihe Qualitative Sozialforschung Band 12, Wiesbaden.
- Froschauer**, Ulrike/ **Lueger**, Manfred (2003): Das Qualitative Interview, Wien.
- Fuchs**, Gerhard/ **Renz**, Christian (Hrsg.) (2001): Altern und Erwerbsarbeit. Workshopdokumentation Nr.201, Stuttgart.
- Gary**, Christian/ **Schlögl**, Peter (Hrsg.) (2003). Erwachsenenbildung im Wandel. Theoretische Aspekte und Praxiserfahrungen zu Individualisierung und Selbststeuerung, Wien.
- Giarini**, Orio/ **Liedtke**, Patrick M. (1997): Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg.
- Grote**, Gudela/ **Raeder**, Sabine (2000): Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und psychologischer Kontrakt – Neue Formen persönlicher Identität und betrieblicher Identifikation. Eidgenössische Technische Hochschule Zürich. Institut für Arbeitspsychologie, Zürich.
- Gruber**, Reinhard P. (2003): Nie wieder Arbeit. Schiffkows Botschaften vom anderen Leben, Graz.
- Güntert**, Stefan T./ **Mieg**, Harald A./ **Wehner**, Theo (2006): Freigemeinnützige Arbeit- Einschätzungen und Befunde aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive. In: **Mühlpfordt**, Susann/ **Richter**, Peter (Hrsg.): Ehrenamt und Erwerbsarbeit, Mering, 19–39.
- Hechl**, Elisabeth, u.a. (2005): Altern – Bildung – Lernen. Bericht über eine Entwicklungswerkstatt am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur/ Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, Wien.
- Hechl**, Elisabeth (2004): EU: Nichtdiskriminierung aus Gründen des Alters. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien, gefunden am 12. April 2006.

<http://www.bmsg.gv.at/cms/site/detail.htm?channel=CH0128&doc=CMS1056966452853>

**Hesse**, Geneviève (2001): Erwerbslose Ehrenamtler – Botschafter einer sinnvollen Arbeit oder Opfer der Erwerbsarbeitskrise? Eine explorative Studie über Erwerbslose nach ihrer Beratung in der Berliner Freiwilligenagentur „Treffpunkt Hilfsbereitschaft“. Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin. Projektverbund Arbeit & Ökologie. Heinrich Böll Stiftung, Berlin.

**Helfferrich**, Cornelia (2005): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, 2. Auflage, Wiesbaden.

**Hoff**, Ernst H. (2002): Arbeit und berufliche Entwicklung. Berichte aus dem Bereich Arbeit und Entwicklung, am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin, Nr.20, Berlin.

**Holzer**, Daniele (2004): Widerstand gegen Weiterbildung. Weiterbildungsabstinenz und die Forderung nach lebenslangem Lernen. Arbeit- Bildung- Weiterbildung, Band 3, Wien.

**Hooshmandi-Robia**, Bettina (2004): Age Management. Modelle zur Förderung älterer MitarbeiterInnen, Graz.

**Hullen**, Gert (2003): Demographie, Arbeit und Ausbildung: Stand der Forschung und europäische Entwicklungen, Thessaloniki.

**IASSW** (International Association of Schools for Social Work)/ **IFSW**

(International Federation of Social Workers) (2005): Ethics in Social Work, Statement of Principles, o.A., gefunden am 13. April 2006.

[http://www.sozialarbeit.at/eti\\_cint.htm](http://www.sozialarbeit.at/eti_cint.htm)

**Ilmarinen**, Juhani/ **Tempel**, Jürgen (2002): Arbeitsfähigkeit 2010: Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg.

**Industriellenvereinigung** u.a. (Hrsg.) (2004): Alternsgerechte Arbeitswelt. Referate und Diskussionsbeiträge des ExpertInnenhearings der Sozialpartner am 27.und 28. Mai 2004, Wien.

**Industriellenvereinigung** u.a. (Hrsg.) (2005): Arbeit und Alter- Erfahrungen und Beispiele aus Europa. Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner am 29.April 2005, Wien.

**INQUA-Initiative Neue Qualität der Arbeit** (2005): Demographischer Wandel und Beschäftigung: Plädoyer für neue Unternehmensstrategien- Memorandum, Dortmund.

**Jahoda, Marie/ Lazarsfeld, Paul F./ Zeisel, Hans** (1980): Die Arbeitslosen von Mariental: Ein soziographischer Versuch, Frankfurt am Main.

**Joanneum Research, Institut für Technologie- und Regionalpolitik/ WIFO, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung** (2000): Arbeitsvermittlung in der Steiermark, Wien.

**Kapfer, Ludwig** (2001): Common Win Organisations of Styria. Eine Studie zur Zukunft von Vereinen, Verbänden und Organisationen in der Steiermark, Graz.

**Karl-Franzens-Universität Graz** (Hrsg) (2005): Nachhaltige Bildung für Alle. Beiträge von Vortragenden der Montagsakademie 2003/04 und 2004/05, Graz.

**Karmasin, Sophie** (2003): Mediale Darstellung älterer Menschen, Bericht zur Repräsentativuntersuchung der Generation 50+, Wien.

**Kaufmann, Jean-Claude** (1999): Das verstehende Interview. Theorie und Praxis, Édition discours, Band 14, Konstanz.

**Keller, Thomas** (1998): Sozialraumbezug als fachlicher Standard in der Sozialen Arbeit, Diplomarbeit im Studiengang Sozialarbeit an der Universität Gesamthochschule Essen, Essen.

**Kolland, Franz** (2005): Bildungschancen für ältere Menschen. Ansprüche an ein gelungenes Leben, Wien.

**Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich** (1999): Willkommen auf der Homepage der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich! Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich, Zentrum für Soziale Innovation, Wien, gefunden am 12. April 2006.

<http://www.pakte.at>

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften** (2002): Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns. Bericht der Kommission an den Rat, Das europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Brüssel.

**Kriener, Birgit u.a.** (2004): Gesund durchs Arbeitsleben. Empfehlungen für eine zukunfts- und altersorientierte betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen, Wien.

**Kromrey**, Helmut (2002): Empirische Sozialforschung, Opladen.

**Kruse**, Jan (2004): Arbeit und Ambivalenz. Die Professionalisierung Sozialer und Informatisierter Arbeit, Bielefeld.

**Land Steiermark, A16 Landes- und Gemeindeentwicklung** (2005a): Regionales Entwicklungsprogramm Planungsregion Bruck an der Mur, Graz.

**Land Steiermark, A16 Landes- und Gemeindeentwicklung** (2005b): Regionales Entwicklungsprogramm Planungsregion Leoben, Graz.

**Land Steiermark, A16 Landes- und Gemeindeentwicklung** (2005c): Regionales Entwicklungsprogramm Planungsregion Mürzzuschlag, Graz.

**Land Steiermark, WIBIS – das Wirtschaftspolitische Berichts- und Informationssystem Steiermark** (2006a): Regionale Profile. Nach NUTS III, Graz, gefunden am 12.04.2006.

[http://www.wibis-steiermark.at/show\\_page.php?pid=327](http://www.wibis-steiermark.at/show_page.php?pid=327)

**Land Steiermark, WIBIS – das Wirtschaftspolitische Berichts- und Informationssystem Steiermark** (2006b): Regionale Profile. Nach NUTS III, Graz, gefunden am 12. April 2006.

[http://www.wibis-steiermark.at/show\\_page.php?pid=410](http://www.wibis-steiermark.at/show_page.php?pid=410)

**Land Steiermark, WIBIS – das Wirtschaftspolitische Berichts- und Informationssystem Steiermark** (2006c): Regionale Profile. Nach NUTS III, Graz, gefunden am 12. April 2006.

[http://www.wibis-steiermark.at/\\_uploads/\\_elements/N223\\_PROFIL\\_Demographie\\_581.xls](http://www.wibis-steiermark.at/_uploads/_elements/N223_PROFIL_Demographie_581.xls)

**Linder**, Margaretha (2003): Berufsbiografien vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt, Mannheim.

**Loidl-Keil**, Rainer/ **Laskowski**, Wolfgang (Hrsg.) (2005): Evaluationen in Sozialen Integrationsunternehmen. Konzepte, Beispiele, Erfahrungen, München und Mering.

**Lunau**, York/ **Wettstein**, Florian (2004): Die soziale Verantwortung der Wirtschaft. Was Bürger von Unternehmen erwarten, Bern/Stuttgart/Wien.

**Magnin**, Chantal (2005): Prekäre Integration. Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Reihe Soziologie 73. Institut für Höhere Studien (IHS), Wien.

- Matis**, Herbert/ **Stiefel**, Dieter (Hrsg.) (2004): Österreich 2010. Die wirtschaftliche und soziale Zukunft unseres Landes, Wien.
- Meusbürger**, Peter (1998): Bildungsgeographie. Wissen und Ausbildung in der räumlichen Dimension, Heidelberg/Berlin.
- Meuser**, Michael/ **Nagel**, Ulrike (2003) Experteninterview. In: **Bohnsack**, Ralf/ **Marotzki**, Winfried/ **Meuser**, Michael (Hrsg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung, Opladen, 57–58.
- Mühlpfordt**, Susann/ **Richter**, Peter (Hrsg.) (2006): Ehrenamt und Erwerbsarbeit, Mering.
- Muralter**, Doris (2005): Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik bei älteren ArbeitnehmerInnen: Ergebnisse eines AMS- Forschungsprojektes. In: **Steiner**, Karin/ **Sturm**, René (Hrsg.): Alte Hasen zum Alten Eisen? Beiträge zur Fachtagung „Alte Hasen zum Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt“ vom 21. Juni 2004, AMS report 43, Wien, 28–39.
- Nienhäuser**, Werner/ **Krins**, Christina (2005): Betriebliche Personalforschung. Eine problemorientierte Einführung, München und Mering.
- Nöbauer**, Brigitta (2002): Abschied vom Jugendkult?, AK Oberösterreich.
- OBDS** (Österreichischer Berufsverband der SozialarbeiterInnen) (2004): Ethische Standards- Berufspflichten für SozialarbeiterInnen, Salzburg, gefunden am 13. April 2006.  
<http://www.sozialarbeit.at/ethikoe.htm>
- ÖSB-Consulting** (2005): Leoben – Die Region. ÖSB-Consulting, Wien, gefunden am 07.04.2006.  
<http://www.smartregion.net/1780.0.html>
- Österreichischer Werberat** (2005): Der österreichische Selbstbeschränkungskodex in der Fassung vom 19. April 2005. Österreichischer Werberat, Wien, gefunden am 12. April 2006.  
<http://werberat.at/richtlinien.asp?mid=11>
- Paoli**, Guillaume (Hrsg.) (2002): Mehr Zuckerbrot, weniger Peitsche. Aufrufe, Manifeste und Faulheitspapiere der glücklichen Arbeitslosen, Berlin.
- Pongratz**, Hans. J./ **Voß**, G.Günther (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 47, Berlin.

- Pongratz**, Hans J. (2003): Subjektivierung und Interessensvertretung. Entgrenzung von Arbeit und Chancen zur Partizipation (EAP)-Diskussionspapier 12, Wien.
- Pongratz**, Hans. J./ **Voß**, G.Günther (Hrsg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd.56, Berlin.
- Pongratz**, Hans J./ **Voß**, Günter G. (2002): Unternehmer der eigenen Arbeitskraft. Reichweite und Folgen des Typus des Arbeitskraftunternehmers. In : **Eichmann**, Hubert/ **Kaupa**, Isabelle / **Steiner**, Karin (Hrsg.): Game Over? Neue Selbständigkeit und New Economy nach dem Hype, Wien, 15–35.
- Reichl**, René (Hrsg.) (2005): Beratung, Psychotherapie, Supervision. Einführung in die psychosoziale Beratungslandschaft, Wien.
- Renner Institut** (RI) (2003): Chancen für ältere ArbeitnehmerInnen: Was kann Österreich von Finnland lernen? Dialogforum „Zukunftsfähige Pilotprojekte“ des Renner-Institutes in Kooperation mit der AK Wien, Wien.
- respACT austria** (2005): Das CSR-Leitbild der österreichischen Wirtschaft, Wien.
- respACT austria** (2006): Das Europäische Bündnis für soziale Verantwortung der Unternehmen. News vom 23.03.2006, respACT austria, Wien, gefunden am 13. April 2006.
- <http://www.respect.at/website/output.php?id=1003&idcontent=1488>
- Riege**, Marlo/ **Schubert**, Herbert (Hrsg.) (2005): Sozialraumanalyse. Grundlagen-Methoden-Praxis, Wiesbaden.
- Rifkin**, Jeremy (2004): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt am Main.
- Rittenschober**, Heinz (2004): Arbeitswelt alternsgerecht gestalten- ein strategischer Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. In: **Industriellenvereinigung** u.a. (Hrsg.) (2004): Alternsgerechte Arbeitswelt. Referate und Diskussionsbeiträge des ExpertInnenhearings der Sozialpartner am 27.und 28. Mai 2004, Wien, 120–122.
- Roßmanith**, Birgit (2003): Sozialinnovatives Wissen in der Wissensgesellschaft, Mering.

**Saurug**, Manfred/ **Stoppacher**, Peter (1993): Leben und arbeiten mit alten Menschen. Lebensbedingungen älterer Menschen und die Bedeutung von Sozialpolitik und Altenarbeit am Beispiel der oststeirischen Stadt Gleisdorf, Graz/Gleisdorf.

**Schimany**, Peter (2004): Ergebnisse des „Population Policy Acceptance Survey (PPA)“ zum Modul „Altern“, Institut für Demographie, Österreichische Akademie für Wissenschaften, Forschungsbericht 27, Wien.

**Schirmmacher**, Frank (2004): Das Methusalem-Komplott. Die Menschheit altert in unvorstellbarem Ausmaß. Wir müssen das Problem unseres eigenen Alterns lösen, um das Problem der Welt zu lösen, München.

**Schmid**, Tom u.a. (2001): Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit, Studie im Auftrag der MA 57 und des AMS Wien, Wien.

**Schmid**, Tom (2005): Ältere am Arbeitsmarkt – Von Ausgegrenzten und Davongekommenen, in: Steiner, Karin/ Sturm, René (Hg.) (2005): Alte Hasen zum Alten Eisen? Beiträge zur Fachtagung „Alte Hasen zum Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt“ vom 21. Juni 2004, AMS report 43, Wien, 22–27.

**Schneeberger**, Arthur (2005): Strukturwandel – Bildung – Employability. Befunde und Thesen, lbw-Bildung & Wirtschaft Nr. 34, Wien.

**Schönbauer**, Ulrich (1998): Ältere am Arbeitsmarkt. AK Wien, Abteilung Sozialwissenschaft, Wien.

**Schöpfer**, Gerald (Hrsg.) (1999): Seniorenreport Steiermark. Altwerden in der Steiermark. Lust oder Last?, Graz.

**Schröder**, Antonius u.a. (2003): Betriebsbefragung zur beruflichen Integration älterer Arbeitnehmer/innen in der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens im Rahmen des EQUAL-Projektes 45+, Dortmund.

**Špidla**, Vladimír (2006): Europäische Beschäftigungsstrategie und die Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: **Sproß**, Cornelia (Hrsg.): Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 299. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Nürnberg, 5–12.

**Sproß**, Cornelia (Hrsg.): Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 299. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Nürnberg.

**Stampfer**, Alexandra (2004): Demographische Entwicklung und Fort- und Weiterbildung älterer Mitarbeiter in Österreich, Diplomarbeit am Fachhochschul-Studiengang Marketing & Sales, Wien.

**Steiner**, Karin/ **Sturm**, René (Hrsg.) (2005): Alte Hasen zum Alten Eisen? Beiträge zur Fachtagung „Alte Hasen zum Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt“ vom 21. Juni 2004, AMS report 43, Wien.

**Toberer**, Markus (2006): Studie räumt mit Vorurteilen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen auf. In: Sozialpolitik Informativ – Kurz – Innovativ, newsletter der Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit, Wien, 5. April 2006, 2–3.

**Trier**, Matthias u.a. (2001): Lernen im sozialen Umfeld. Entwicklung individueller Handlungskompetenz- Positionen und Ergebnisse praktischer Projektgestaltung, QUEM-report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, Heft 70, Berlin.

**Trier**, Matthias u.a. (2003): Lernen im sozialen Umfeld. Organisationen – Netzwerke – Intermediäre Kompetenzentwicklung beim Aufbau regionaler Infrastrukturen, QUEM-report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, Heft 77, Berlin.

**Ullram**, Peter (2001): Engagement in Organisationen. In: **Kapfer**, Ludwig (2001): Common Win Organisations of Styria. Eine Studie zur Zukunft von Vereinen, Verbänden und Organisationen in der Steiermark, Graz., 243–246.

**Valent**, Roman (2006): Generation 45plus – und arbeitslos?. Perspektiven entwickeln, authentisch bewerben, Erfahrungswissen einsetzen, Wien.

**Verband deutscher Rentenversicherungsträger** (Hrsg.) (2005): Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demografischen Wandels in europäischen Regionen, Bad Homburg.

**Voest Alpine** (o.A.): Expedition Voest Alpine, Linz, gefunden am 03. 05. 2006  
<http://www.expeditionvoestalpine.com/begreifen/19>

**Wetzel, Rolf** (2004): Mit Unternehmen kooperieren. Einsichten in wirtschaftliches denken für Integrationsberater und soziale Berufe, Mering.

**Wirtschaftskammer Oberösterreich** (o.A.): Was ist NUTS, Wirtschaftskammer Oberösterreich, Linz, gefunden am 13. April 2006.

[www.wko.at/ooe/Zahlen/Sonderfiles/NUTS-III-Gliederung.xls](http://www.wko.at/ooe/Zahlen/Sonderfiles/NUTS-III-Gliederung.xls).

**Wirtschaftskammer Österreich** (o.A.): Arbeitgeberbetriebe 2005, Wien, gefunden am 15. April 2006

<http://wko.at/Statistik/kmu/KmuBetBula.pdf>

**Zilian, Hans Georg** (2005): Alter, Jugend, Arbeitslosigkeit. Vorbereitung zur internationalen Konferenz der Denkwerkstätte Graz 2004/2005 „Arbeitslosigkeit im biographischen Verlauf“, Graz.

**Zilian, Hans Georg** (1999): Die Zeit der Grille. Eine Phänomenologie der Arbeit, Amsterdam.

**Zilian, Hans Georg** (2002a): Insider und Outsider, Denkwerkstätte, Graz.

**Zilian, Hans Georg** (2002b): „Wehe den Besiegten!“ – Arbeitslosigkeit in der gespaltenen Gesellschaft. Vortrag gehalten beim 3. Workshop der Denkwerkstätte Graz 2002/2003 „Insider & Outsider“ basierend auf der Kurzfassung der Studie zur Arbeitslosigkeit im Bezirk Leoben, Graz.

**Zilian, Hans Georg** (2002c): Wehe den Besiegten, Graz.

## 10.2 Tagungen

**„Altersgerechte Arbeitswelt. Arbeit & Alter“.** Eine Initiative von Industriellenvereinigung, Österreichische Bundesarbeitskammer, Wirtschaftskammern Österreich und Österreichischer Gewerkschaftsbund. Referate und Diskussionsbeiträge des ExpertInnenhearings der SozialpartnerInnen, 27./28. Mai 2004, Wien.

**„Arbeit – Alter – Bildung am Arbeitsmarkt“.** Internationale Tagung der Initiative „Arbeit und Alter“ der österreichischen SozialpartnerInnen, 6. April 2006, Wien.

**„Arbeitslosigkeit im biografischen Verlauf“.** Internationale Konferenz der Denkwerkstätte Graz, 21./22. Juni 2005, Graz.

**„Fortschritte auf dem Rückweg. Das Alter und die Organisationen.“** 5. NPO-Tag an der Wirtschaftsuniversität Wien am 28. Februar 2006, Wien.

**“Media in an Ageing Society”** – Internationale Konferenz des transnationalen Netzwerks LifeTime, 5./6. April 2006, St. Pölten.

**„Viel Aufwand für das gute Gewissen?“** Podiumsdiskussion mit York Lunau über die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, 21. Februar 2006, Wien.

### 10.3 Weiterführende Texte

Gefunden von Januar bis April 2006

<http://www.abif.at/deutsch/about.asp>

<http://www.abi-nrw.de>

<http://www.agepowerment.at/>

<http://www.akademie2.lebenshaelfte.de/>

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>

<http://www.ams.or.at/stmk/denkwerkstaette>

<http://www.arbeitundalter.at>

<http://www.asep.at>

<http://www.bab.at/p-paktkoordination.html#3>

<http://www.bibb.de/de>

<http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=1793>

[http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/8/2/7/CH0127/CMS1123596108293/g  
ruenbuch\\_demograf.wandel. eu.pdf](http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/8/2/7/CH0127/CMS1123596108293/g<br/>ruenbuch_demograf.wandel. eu.pdf)

<http://www.clubofrome.de/>

<http://www.3s.co.at>

[http://www.demotrans.de/de/frames\\_index.html](http://www.demotrans.de/de/frames_index.html)

<http://www.elderly.at/>

<http://www.enwhp.org/home/index.php>

<http://www.equi.at>

<http://www.euro.centre.org>

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc\\_agenda\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc_agenda_de.html)

<http://europa.eu.int/comm/enterprise/csr/policy.htm>

<http://www.euspug.at>

<http://www.fetzen.net/>

<http://www.forba.at>  
<http://www.generation45plus.at>  
<http://www.gesuender-arbeiten.de/>  
<http://www.gruenderland.st>  
<http://www.iab.de/iab/default.htm>  
<http://iab.de/iab/publikationen/publikationen.htm>  
<http://www.ibe.co.at/web/index.htm>  
<http://www.ibs-networld.de/ferkel>  
<http://www.ibw.at>  
<http://www.iff.ac.at/hofo>  
<http://www.initiative50.or.at>  
<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/initiative.html>  
<http://www.interesse.at/professional>  
<http://www.itk.or.at/>  
<http://www.iv-net.at>  
<http://www.job06.at>  
[http://www.kfunigraz.ac.at/senioren/frame\\_15.htm](http://www.kfunigraz.ac.at/senioren/frame_15.htm)  
<http://www.lrsocialresearch.at>  
<http://www.occuphealth.fi/Internet/English/default.htm>  
<http://www.obersteiermark.at/index.html>  
<http://www.oeibf.at>  
<http://www.oecd.org>  
<http://www.oenwe.com>  
<http://www.offensive-fuer-aeltere.de/>  
<http://www.pakte.at>  
[http://portal.wko.at/wk/startseite\\_dst.wk?AngID=1&DstID=17](http://portal.wko.at/wk/startseite_dst.wk?AngID=1&DstID=17)  
<http://www.report-online.net/start>  
<http://www.seniors4success.at>  
<http://www.sfs-research.at>  
<http://www.sozialarbeit.ch>  
<http://www.statistik.at>  
<http://statistik.arbeiterkammer.at>  
<http://www.steiermark.at>

<http://www.wdf.at>

<http://www.zukunftsforum-oesterreich.at/>

<http://www.zukunftszenrum.at/veranstaltungen-ablage/downloads-zum-kongress/>

## 11 Abbildungsverzeichnis

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung 1: Darstellung der Region Obersteiermark Ost.....                  | 6  |
| Abbildung 2: Jahresdurchschnittswerte Arbeitslose .....                      | 21 |
| Abbildung 3: Jahresdurchschnittswerte Arbeitslose 45+ .....                  | 21 |
| Abbildung 4: Durchschnittliche Vormerkdauer.....                             | 23 |
| Abbildung 5: Durchschnittliche Vormerkdauer Frauen aller Ausbildungsebenen . | 25 |
| Abbildung 6: Durchschnittliche Vormerkdauer Männer aller Ausbildungsebenen   | 26 |
| Abbildung 7: Durchschnittliche Vormerkdauer Akademikerinnen .....            | 28 |
| Abbildung 8: Durchschnittliche Vormerkdauer Akademiker.....                  | 28 |
| Abbildung 9: Logo move-ment.....                                             | 35 |
| Abbildung 10: Logo move-ment.....                                            | 36 |
| Abbildung 11: Logo move-ment.....                                            | 36 |
| Abbildung 12: Logo move-ment.....                                            | 37 |
| Abbildung 13: Logo Arbeit & Alter .....                                      | 38 |
| Abbildung 14: Logo U-TURN.....                                               | 39 |
| Abbildung 15: Logo TEP_EQUAL_ELDERLY .....                                   | 40 |
| Abbildung 16: Logo AGEpowerment .....                                        | 41 |
| Abbildung 17: Logo g-p-s .....                                               | 41 |
| Abbildung 18: Logo EUSPUG .....                                              | 42 |
| Abbildung 19: Beispiele von Möglichkeiten neuer Tätigkeiten.....             | 43 |
| Abbildung 20: Logo Austrian Task Management Group .....                      | 43 |
| Abbildung 21: Logo ASEP .....                                                | 44 |
| Abbildung 22: Logo Fundament – Generation 45+ .....                          | 45 |
| Abbildung 23: Logo seniors4success .....                                     | 47 |
| Abbildung 24: Logo respACT Austria .....                                     | 66 |
| Abbildung 25: Attraktive Arbeitswelt voestalpine .....                       | 68 |
| Abbildung 26: Arbeitgeberbetriebe 2005 .....                                 | 77 |

## 12 Tabellen

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 1: Arbeitslosigkeit und unselbständige Beschäftigung in Österreich im Jahr 2004 im Überblick ..... | 16 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 2: NUTS-III-Profil Östliche Obersteiermark (N223): Demografie..... | 19 |
|----------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 3: Vorgemerkte Arbeitslose in den Jahren 2001 bis 2005.<br>(Jahresdurchschnittswerte) – Österreich, Steiermark, Obersteiermark Ost..... | 20 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 4: Durchschnittliche Vormerkdauer in den Jahren 2001 bis 2005<br>(Jahresdurchschnittswerte) – Österreich, Steiermark, Obersteiermark Ost..... | 22 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 5: Durchschnittliche Vormerkdauer (Jahresdurchschnittswerte) 2005 von<br>Personen aller Ausbildungsebenen – Österreich, Steiermark, Obersteiermark<br>Ost..... | 24 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 6: Durchschnittliche Vormerkdauer (Jahresdurchschnittswerte) 2005 von<br>Personen mit akademischer Ausbildung – Österreich, Steiermark, Obersteiermark<br>Ost..... | 27 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## 13 Anhang

### 13.1 InterviewpartnerInnen

- **Verein WBI – Wirtschafts- und Beschäftigungsinitiativen des Bezirks Leoben** (10. Februar 2006)

**Mag.<sup>a</sup> Yvonne Struckl**

Betriebskontakterin

Leoben

- **„Keep on holding“ – Altersgerechte Arbeitswelt Steiermark** (14. Februar 2006)

Initiative des Landes Steiermark

**Mag.<sup>a</sup> Ulrike Krenn**

Projektleiterin bei move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH

Graz

- **Betriebsseelsorge Böhler** (15. Februar 2006)

**Maria Metzenbauer**

Betriebsseelsorgerin

Kapfenberg (Bezirk Bruck/Mur)

- **voest alpine tubulars** (15. Februar 2006)

**Direktor Dipl. Ing. Hubert Wastl**

Betriebsleiter

Kindberg (Bezirk Mürzzuschlag)

- **Faschingbauer Consulting** (16. Februar 2006)

**Dr. Helfried Faschingbauer**

Ehemaliger Landesgeschäftsführer des Arbeitsmarktservice (AMS) Steiermark, arbeitet im Familienunternehmen als Trainer für ältere StiftungsteilnehmerInnen im Rahmen der Territorialpartnerschaft „EQUAL

ELDERLY“, war Lehrbeauftragter an der FH Joanneum Graz und der Universität Graz zum Thema „Arbeit und Alter“  
Graz

- **TEP\_EQUAL\_ELDERLY** (16. Februar 2006)

**Sabine Plesar**

Modulkoordinatorin

Graz

- **AMS Bruck/Mur** (17. Februar 2006)

**Ewald Widhalm**

Stellvertretender Leiter der Regionalen Geschäftsstelle des AMS und  
Regionalexperte

Bruck/Mur

- **Regionalstiftung "Erfahrung zählt"** (24. Februar 2006)

**Mag.<sup>a</sup> Michaela Matscheko**

Trainerin und Beraterin

Bruck/Mur

- **Hans Kaiser** (27. Februar 2006)

Ehemaliger Landesgeschäftsführer des Arbeitsmarktservice (AMS) Steiermark, ehemaliger Regierungsbeauftragter „Jugend und Arbeit“, ehemaliger Regionalstellenleiter AMS Leoben, ehemaliger Sekretär von Minister Alfred Dallinger; nach wie vor sehr engagierter Netzwerkakteur in der Region Obersteiermark Ost

Trofaiach (Bezirk Leoben)

- **ASEP** (28.02.2006)

**KR Dr. Hans Jahnel**

Vorstand der Initiative „Austrian Senior Expert Pool“ (asep) der Industriellenvereinigung (IV) und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) - Beratung durch ältere ehemalige Führungskräfte, Ansprechpartner für die

„Austrian Task Management Group“, eine Initiative der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und Wirtschaftsunternehmen

Graz

- **Gründerservice Wirtschaftskammer (WK)** (02. März 2006)

**Dr. Werner Schmölzer**

Ehemaliger WK-Leiter Leoben, Leiter des Gründerservice Steiermark

Leoben

- **Regionalmanagement Obersteiermark Ost** (02. März 2006)

**Mag.<sup>a</sup> Gerlinde Rehrl Msc**

Leoben

- **voestalpine Linz** (03. März 2006)

**Direktor Heinz Rittenschober**

strategische Personalentwicklung

CSR- Manager des Jahres 2004

Voest war Gewinnerin Nestor 2005 (Prämierung von Unternehmen, die spezielle innerbetriebliche Maßnahmen für ein alter(n)sgerechtes Arbeitsumfeld setzen durch das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, 2. Platz) und Knewledge 2004 (Der Staatspreis zur Förderung des Lebensbegleitenden Lernens im beruflichen Kontext. Sonderkategorie Kategorie 45+)

Linz

- **AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle** (06. März 2006)

Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

**René Sturm**

Wien

- **Arbeiterkammer (AK) Graz** (07. März 2006)

Abteilung Arbeitsmarkt

**Mag. Heinz Barwinek**

Graz

- **Fundament – Generation 45 plus** (15. März 2006)

Arbeitsloseninitiative

**Roman Valent**

Autor des Buches „Ohne Job mit 45+“

Wien

- **seniors4success** (15. März 2006)

Eine Initiative zu den Themen:

„MitarbeiterInnen jenseits der 40: Herausforderung für die PE

Den Übergang meistern: Die Zeit vor und nach der Pension selbst gestalten“

gemeinsam mit Gfp – Gesellschaft für Personalentwicklung

**Prof. Dr. Leopold Stieger**

Wien

## 13.2 Gesprächsleitfaden

### 1. Einstieg

Im Rahmen meiner Magisterarbeit beschäftige ich mich mit der Situation von älteren erwerbslosen ehemaligen Angestellten. Darunter sind Menschen über 45 Jahre gemeint, die zumindest Matura haben. Ich habe die Region Obersteiermark Ost gewählt, da sich die Bezirke Bruck/Mur, Leoben und Mürzzuschlag in ihrer Struktur sehr ähneln und auch von Seiten der Europäischen Union (EU) zusammengefasst wurden.

Dieses Gespräch soll dazu dienen, die Sichtweise von ExpertInnen über die Situation der älteren hoch gebildeten Arbeitslosen, besonders in dieser Region, zu erheben.

2. Wie schätzen Sie die Arbeitsmarktsituation von älteren hoch qualifizierten erwerbslosen ehemaligen Angestellten ein?

3. Welche Ursachen haben Ihrer Meinung nach zu dieser Situation geführt?

4. Welches Bild herrscht in der öffentlichen Meinung und in den Medien zu diesem Thema vor?

5. Welche Unterschiede gibt es Ihrer Meinung nach in der Arbeitssuche von hoch und von niedrig qualifizierten älteren ArbeitnehmerInnen?
6. Welche Fähigkeiten zeichnen ältere hoch qualifizierte Menschen Ihrer Meinung nach aus?
7. Welche Angebote für ältere hoch qualifizierte Arbeitssuchende können Sie mir nennen?
8. Welche arbeitsmarktpolitischen Projekte für ältere Arbeitssuchende können Sie mir nennen?
9. Welche aktuellen Trends in der Sozialarbeitswissenschaft oder Sozialwissenschaften sind in diesem Bereich Ihrer Meinung nach sinnvoll einsetzbar?
10. Welche Initiativen für ältere hoch qualifizierte Arbeitssuchende können Sie mir nennen?
11. Welche Bestrebungen von Unternehmen speziell für ältere ArbeitnehmerInnen können Sie mir nennen?
12. Wie schätzen Sie die Idee ein, dass ältere Hochqualifizierte Unternehmen gründen oder als BetriebsnachfolgerInnen agieren sollten?
13. Was ist Ihrer Meinung nach die besondere Herausforderung in der Region Obersteiermark Ost?
14. Was sollte Ihrer Meinung nach getan werden?
15. Zum Abschluss: Gibt es noch etwas, was Sie sagen möchten?



## **Eidesstattliche Erklärung**

Ich, Doris Lepschy, geboren am 21. Juli 1969 in Bruck/Mur, erkläre,

1. dass ich diese Diplomarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Diplomarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Bruck/Mur, am 10. Mai 2006