



Institut für Erziehungswissenschaften Graz
Abteilung für Sozialpädagogik

Barrieren der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/innen

Studie
mit Literaturteil
von Angelika Holler
und Forschungsbericht
von Arno Heimgartner und Christine Knauder

Institut für
Erziehungswissenschaften
Graz, April 1995

VORWORT

Mit der steigenden Einführung technologischer Komponenten in Betrieben nimmt die Anforderung an die Qualifikation aller Mitarbeiter zu. An die betriebliche Weiterbildung wird die Forderung gestellt, einerseits auf veränderte betriebliche Strategien zu reagieren und den Marktanforderungen gerecht zu werden, andererseits sollte auf die Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeiter aller Altersgruppen eingegangen werden.

Schwierig gestaltet sich die Weiterbildung für die Gruppe der älteren Arbeitnehmer, die als problembehaftet gilt und vielfach von Qualifizierungsmaßnahmen ausgenommen wird. Berufliche Weiterbildung sollte für diese Gruppe der Arbeitnehmer die Aufgabe übernehmen, das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes zu mindern, die Praxis einer Selektion älterer Arbeitnehmer wirkt jedoch einer solchen Anforderung entgegen.

Angesichts des zunehmenden Anteils Älterer in der Belegschaft wird eine Praxis in dieser Form nicht mehr fortgeführt werden können. Insbesondere für die älteren Arbeitnehmer müssen Optionen der Weiterbildung offengehalten werden, und müssen die psychosoziale Situation der Älteren im Betrieb wie auch deren altersbedingte Funktionsveränderungen Berücksichtigung finden, um "Barrieren" der Weiterbildung abzuschwächen und die Teilnahme älterer Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern.

INHALTSVERZEICHNIS

I.	EINLEITUNG	5
II	DIE STELLUNG DES ALTEN MENSCHEN IN DER GESELLSCHAFT- FORSCHUNGEN ZUM ALTERSBILD	6
II.1.	Zum Begriff Alter	6
III.	ERWERBSARBEIT IM ALTERSUMBRUCH	9
III.1.	Demographie und Arbeitswelt	9
III.2.	Die Situation älterer Arbeitnehmer in Österreich	12
IV.	DIE DISKRIMINIERUNG ÄLTERER ARBEITNEHMER IN DEN STAATEN DER EG	16
IV.1.	Vorzeitiger Verlust des Arbeitsplatzes durch Freisetzung	18
IV.2.	Diskriminierung bei der Wiedereinstellung	18
IV.3.	Das "Übersehen" älterer Arbeitsloser	19
IV.4.	Ausschluß von Schulungsmaßnahmen	20
IV.5.	Diskriminierung im Pensionsalter	21
V.	DER ÄLTERE ARBEITNEHMER	22
V.1.	Wie alt ist ein älterer Arbeitnehmer?	22
V.2.	Die Lernfähigkeit im späteren Erwachsenenalter	23
V.2.1.	Veränderung der Intelligenzleistung	24
V.2.2.	Veränderung der Gedächtnisleistung	26
V.2.3.	Weitere Determinanten der Lernfähigkeit im Erwachsenenalter	26
V.2.4.	Kreativität im Alter	28

V. 3.	Der ältere Arbeitnehmer und der technologische Wandel	30
V.3.1..	Der technologische Wandel und somatische Veränderungen	31
V.3.2.	Veränderte Leistungsanforderungen bei veränderter Arbeitssituation	31
V.3.3.	Der Einsatz neuer Technologien und die Struktur des künftigen Arbeitskräftebedarfs	32
V.3.4.	Chancen älterer Arbeitnehmer an technisierten Arbeitsplätzen	33
V.3.5.	Risiken älterer Arbeitnehmer an technisierten Arbeitsplätzen	34
VI.	INNER- UND AUSSERBETRIEBLICHE PROBLEMLAGEN DES ÄLTEREN ARBEITNEHMERS	35
VI.1.	Beschäftigungsrisiken älterer Arbeitnehmer	35
VI.1.1..	Höheres Qualifikationsrisiko	36
VI.1.2.	Höheres Krankheitsrisiko	37
VI.2.	Leistungsveränderungen	38
VI.3..	Der Generationenkonflikt am Arbeitsplatz	43
VII.	ZUR WEITERBILDUNG IN ÖSTERREICH	44
VII.1.	Daten zu Ausmaß und Struktur der Weiterbildung	44
VII.1.1.	Ausmaß der Weiterbildungsbeteiligung nach Stellung im Beruf	45
VII.1.2.	Weiterbildungsteilnahme nach Geschlecht	46
VII.1.3.	Veranstalter und Arten von Fortbildungskursen	47
VII.1.4.	Die Weiterbildungsteilnahme älterer Arbeitnehmer	48
VII.2.	Formen der beruflichen Weiterbildung	50

VIII.	DIE WEITERBILDUNGSPRAXIS	52
VIII.1.	Funktionen betrieblicher Weiterbildung aus gewerkschaftlicher, unternehmenspolitischer und arbeitnehmerischer Sicht	52
VIII.2.	Defizite der Weiterbildungspraxis	55
VIII.2.1.	Weiterbildungsaktivitäten von Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu Großbetrieben	56
VIII.2.2.	Die Bevorzugung von Führungskräften gegenüber un- und angelernten Arbeitskräften	57
VIII.2.3.	Die Abstimmung betrieblicher Weiterbildung auf kurzfristig verwendbare Qualifikationen	57
VIII.2.4.	Qualitätsunterschiede hinsichtlich eingesetzter Methoden	58
IX.	BARRIEREN DER WEITERBILDUNG ÄLTERER ARBEITNEHMER	59
IX.1.	Selektive Strategien auf der Seite der Arbeitgeber	59
IX.2.	Die Motivation älterer Arbeitnehmer	60
IX.3.	Die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer	62
IX.4.	Kosten- und Zeitaufwand	63
X.	RAHMENBEDINGUNGEN FÜR EINE GRÖßERE WEITERBILDUNGSTEILNAHME ÄLTERER ARBEITNEHMER	64
X.1.	Die stärkere Berücksichtigung älterer Teilnehmer	64
X.2.	Die Motivationsarbeit mit Älteren	65
X.3.	Die Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen nach den Voraussetzungen älterer Arbeitnehmer	66
XI.	SCHLUSSBEMERKUNG	67
XII.	LITERATURANGABEN	68

I. EINLEITUNG

Die wachsende Anwendung neuerer Technologien im Arbeitsprozeß läßt die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung immer stärker in den Vordergrund treten, da sich der Bedarf an hochqualifiziertem Personal ständig vergrößert.

Vergrößern wird sich angesichts der sich vollziehenden demographischen Veränderungen auch die Beschäftigung einer größeren Zahl älterer Arbeitnehmer, da die Entwicklung in die Richtung einer immer älter werdenden Bevölkerung zugleich auch von einem Sinken jüngerer Nachwuchskräfte überlagert ist.

Die heutige Situation ist demzufolge dadurch gekennzeichnet, daß stark beschleunigte Innovationen schon bald von einer großen Zahl älterer Mitarbeiter bewältigt werden müssen. Eine größere Aufmerksamkeit verdienen deshalb in Zukunft die Qualifikationen und Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer. Ihnen werden vielfach nachlassende Leistungsfähigkeit, häufige Krankenstände (vgl. Natter/Reinprecht, 1992, S.73) zugeschrieben, wobei Fähigkeiten wie Erfahrungswissen (vgl dazu Kap.V.3.4.), eine große Ausdauer im mentalen Bereich und eine große Einsatzbereitschaft (vgl. Specht, 1992, S.91) weitgehend unerwähnt bleiben.

Ziel der vorliegenden Literaturanalyse soll es sein, auf die "Merkmale" eines älteren Arbeitnehmers einzugehen und vorherrschende Meinungen über bestehende Defizite im späteren Erwachsenenalter genauer zu untersuchen. Dabei soll das "Altern" im Zusammenhang mit der Leistung im Beruf und mit der Lernfähigkeit betrachtet werden, die für eine Weiterbildung von nicht zu unterschätzender Wichtigkeit ist.

Die Weiterbildung, deren Formen, ihre Praxis und das Ausmaß der Teilnahme soll einen weiteren zentralen Punkt darstellen. Im Zusammenhang mit einer relativ geringen Weiterbildungsteilnahme älterer Arbeitnehmer wird auf mögliche "Barrieren" der Weiterbildung eingegangen. In Verbindung dazu soll die Frage gestellt werden, wie durch Veränderungen der Rahmenbedingungen die Weiterbildungsteilnahme erhöht werden könnte.

II. DIE STELLUNG DES ALTEN MENSCHEN IN DER GESELLSCHAFT - FORSCHUNGEN ZUM ALTENBILD

II.1. ZUM BEGRIFF „ALTER“

Eine gesundheitsbewußtere Lebensweise, wichtige Erkenntnisse im medizinischen und pharmazeutischen Bereich wie auch andere neue Fortschritte in den Techniken tragen dazu bei, daß immer mehr Menschen ein höheres Alter erreichen. Ein höheres Alter ist gleichzeitig mit einem besseren Gesundheitszustand verbunden, als dies bei vorherigen Generationen der Fall war.

Die Altenpopulation hat sich in den letzten Jahren quantitativ und qualitativ so verändert, daß Gruppen von „*Jungen Alten, Senioren und Hochbetagten, von Aktivsenioren bis Schwerpflegebedürftigen*“ (Ebel, 1989, S.49) keineswegs mehr unter einem Altersstereotyp zu subsummieren sind. Eine einheitliche Vorstellung vom Alter kann es nicht geben, auch Vergleiche innerhalb bestimmter Altersgruppen lassen sich nur schwer anstellen, denn „*Weder ist ein 60jähriger Metallarbeiter dasselbe wie ein 60jähriger Hochschullehrer, noch eine achtzigjährige Kriegerwitwe oder Trümmerfrau in Berlin oder Hamburg das gleiche wie eine achtzigjährige Bäuerin in Schwaben. Auch kann man Sechzigjährige von 1880 nicht mit Sechzigjährigen von 1980 gleichsetzen*“ (Imhof, 1988, S. 288).

Die Bedeutung von „Alter“ kann demzufolge nicht nur mit der Zahl der Lebensjahre eines Menschen beschrieben werden, wie dies teilweise versucht wird; Ist es mit Schwierigkeiten verbunden, Alter mit Worten zu definieren, so kann der Begriff Alter schon gar nicht durch die Zahl der Lebensjahre eines Menschen ausgedrückt werden.

In der Literatur existieren verschiedenste Alterseinteilungen, die untereinander jedoch stark differieren. So schlägt die WHO (Weltgesundheitsorganisation) etwa folgende Einteilung vor:

60 -75jährige Menschen zählen zu den älteren Menschen,

75 - 90jährige Menschen zählen zu den alten Menschen

die über 90jährigen zählen zu den sehr Alten oder Hochbetagten

und die über 100jährigen gehören zu den Langlebigen

(vgl. Rosenmayr, 1988, S. 26).

In der Literatur lassen sich aber auch andere Alterseinteilungen finden. So 80) und „altenAlten“ oder „Hochbetagten“ (über 80) (vgl. Imhof, 1988, S. 291).

Werden jedoch Jahreszahlen angegeben, so können diese nur als „Orientierungshilfe“ verwendet werden, da der Altersbegriff mehr umfaßt, als mit der Zahl der Lebensjahre ausgedrückt werden kann.

„Alter“ ist ein sehr relativer und subjektiver Begriff ; so kann es durchaus 90 jährige geben, die den „jungen Alten“ zuzurechnen sind und 60jährige, die unter den „alten Alten“ zu finden sind (vgl. Rosenmayr, 1990, S. 37).

Ein einheitliches Bild vom „alten Menschen“ gibt es nicht, doch läßt sich eine Tendenz feststellen, Alter vorwiegend mit negativen Attributen wie gebrechlich, passiv, verbittert...zu belegen, kaum verleugnen.

Trotz wissenschaftlicher Widerlegung wird oft an einem altersbedingten Leistungsabfall festgehalten, alte Menschen werden als inaktiv und in ihrem Verhalten als restriktiv und begrenzt angesehen (vgl. Blum, 1964, S. 97).

Ein negatives Altersbild, das Alter mit dem Rückzug aus dem aktiven Leben und mit Leid in Verbindung bringt, hat für Ebel (1989) zur Folge, daß das Alter und alte Menschen nach wie vor stigmatisiert werden.

Im Gegensatz zum negativen Altersbild zeichnet er ein „*verändertes Altersbild*“: Sozialstrukturelle Entwicklungen verändern die Altenpopulation nachhaltig: die „neuen Alten“ fühlen sich wohler, sind in der Mehrzahl gesünder, verfügen über größere finanzielle Mittel und fühlen sich nicht „alt“. Daraus entsteht auch ein überwiegend positives Selbstbild und Selbstwertgefühl der Alten. Ebel sieht ein „*zweites, dynamisches, vitales Altersbild*“ hinzutreten, das den Alten mit positiven Eigenschaften versieht (vgl. Ebel, 1989, S. 53 f).

Vor allem für Marktstrategen ist ein solches Altersbild interessant, ein negatives Altersstereotyp steht ihren Interessen eher im Weg: der immer fit-seiende, immer konsumorientierte ältere Mensch rückt in den Vordergrund, während das Bild der alten, gebrechlichen und kranken Alten weitgehend vermieden wird (vgl. Tews, 1993, S. 25).

Tews (1993) spricht von einem „*neuen Alter*“, dessen Merkmale die Verjüngung des Alters, die frühere Entberuflichung des Alters, die Feminisierung des Alters, die Singularisierung und die Hochaltrigkeit sind (vgl. Tews, 1993, S. 15).

Im Sinne einer Verjüngung des Alters unterscheidet er positive Verjüngungseffekte, wenn zB die Selbsteinschätzung der Alten jünger geworden ist, und negative, wenn ältere Arbeitslose aus Altersgründen nicht mehr eingestellt werden, da die „Altersgrenze“ deutlich nach unten gerückt ist. Bereits die über 45jährigen werden nach Tews (1993) heute als ältere Arbeitnehmer bezeichnet. Vor allem Frauen, die berufstätig sind, werden Erfahrungen als ältere Arbeitnehmerinnen machen und mit frühen Altersproblemen konfrontiert werden, wenn sie infolge ihres „Alters“ nicht mehr eingestellt werden

Generell stellt Lehr (1994) einen Zusammenhang zwischen einem positiven Altersbild und der Zuweisung von Kompetenzen fest. Ein negatives Altersbild hat fast immer Kompetenzverlust zur Folge. In unserer Gesellschaft ist leider noch immer ein Altersbild vorherrschend, das den älteren Menschen mit Leistungsabbau, Kompetenzverlust, Verlust von Fähigkeiten und Fertigkeiten verbindet (vgl. Lehr, 1994, S. 16), obwohl diese Ansichten in der Wissenschaft äußerst umstritten sind und abgelehnt werden.

Mit zunehmendem Lebensalter zeigt sich eine Diskrepanz zwischen den Rollenerwartungen seitens der Gesellschaft und dem tatsächlichen Verhalten bestimmter Altersgruppen, was gerade bei der Kompetenz vieler älterer Arbeitnehmer zu beobachten ist. Obwohl viele Untersuchungen deren Leistungsfähigkeit bestätigen, ist die Gruppe der Älteren in der Arbeitslosenquote sehr hoch und werden Ältere meist ungern eingestellt (vgl. Lehr, 1994, S. 14).

Hier tritt ein negativ akzentuiertes Altersstereotyp auf, wodurch ein gesellschaftliches und nicht nur arbeitsmarktspezifisches Problem sichtbar wird.

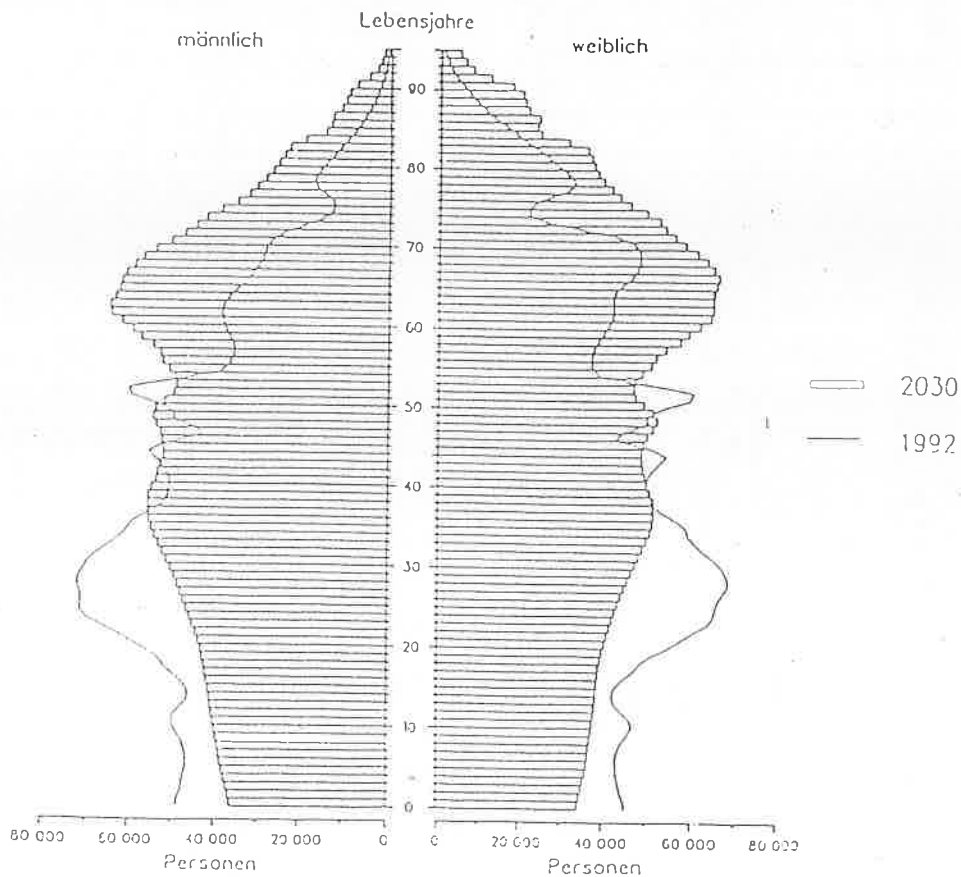
II. ERWERBSARBEIT IM ALTERSUMBRUCH

II.1. DEMOGRAPHIE UND ARBEITSWELT

Nimmt die Alterspyramide der Gesamtbevölkerung unter Einschluß der Wanderungsbewegungen in den nächsten Jahrzehnten auch nur annähernd prognostizierte Strukturen an, so werden sich weiterhin gewaltige Veränderungen vollziehen.

Die Altersstruktur der europäischen Bevölkerung hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich geändert, betroffen davon ist auch Österreich. Der Anteil der alten Menschen wächst, wobei eine Überalterung der Gesellschaft in erster Linie durch gesunkene Geburtenzahlen bedingt ist. Durch ein Nachrücken von Geburtsjahrgängen, die schwächer besetzt sind, wird der älteren Bevölkerung ein stärkeres Gewicht verliehen.

ALTERSPYRAMIDE 1992 und 2030



(Öster.Stat Jahrbuch 1993, S.25)

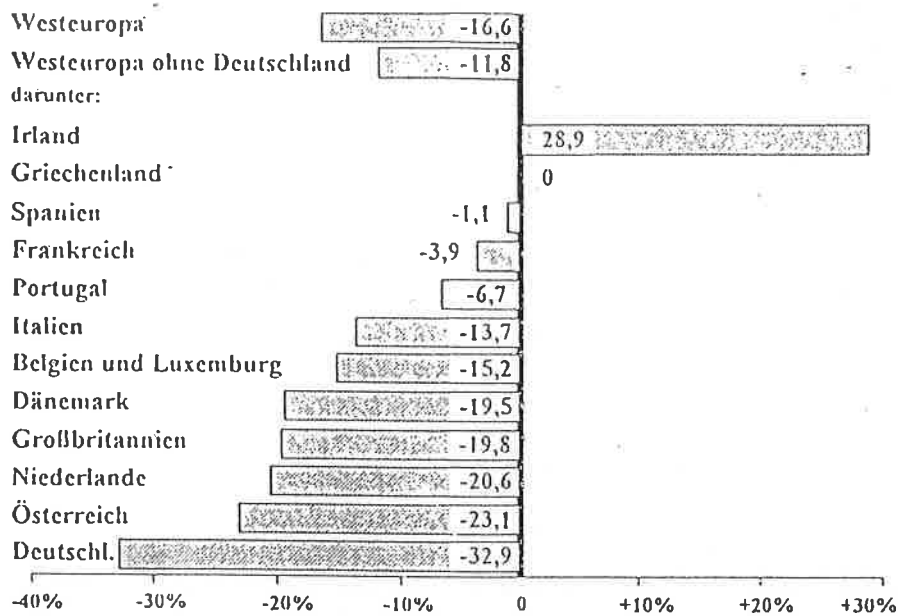
Die Alterspyramide der heutigen Bevölkerung weist keinesfalls einen gleichförmigen Aufbau auf. Weltkriege, Wirtschaftskrisen und der Baby-Boom machen sich in der Alterspyramide bemerkbar. Vergleicht man die Alterspyramide 1992 mit der prognostizierten Alterspyramide von 2030, so läßt sich erahnen, daß sich nach dem Jahr 2000 der Altenanteil noch einmal in großem Maße erhöhen wird., da die starken Geburtenjahrgänge der frühen Sechzigerjahre die Sechzigjahrgrenze überschreiten werden.

Diesen Prognosen zur Folge scheinen heute vorherrschende unternehmenspolitische Ansätze zur Problematik älterer Arbeitnehmer in die falsche Richtung zu laufen. Eine Mehrzahl der Unternehmen setzt auf Strategien, die einer tendenziellen Alterslastigkeit der Belegschaft entgegenwirken. Elemente solcher Strategien sind neben einer "Entlastung" der Altersstruktur durch vorzeitige Pensionierungen und Entlassungen vor allem die Gewinnung jüngerer Arbeitskräfte (vgl. Himmelreich, 1993, S. 11). Diese Strategie dürfte sich auf längere Sicht als Muster für verschiedenste Unternehmen als unrealistisch erweisen, hat man die geringe Zahl an nachfolgender Jugend im Auge. Schon heute werden durch die Situation am Lehrstellenmarkt die Schwierigkeiten signalisiert, die einer Verjüngung der Belegschaft entgegenstehen.

Doch können Frühpensionierung und Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer nicht nur den Unternehmen allein angelastet werden. Ausschlaggebend ist hierbei immer das Zusammenspiel von Arbeitsmarktbedingungen, sozialpolitischer Interventionen und innerbetriebliche Strategien. Die Verknüpfung all dieser Faktoren beeinflusst eine vermehrte Freisetzung älterer Arbeitnehmer.

Die Komplexität der Situation wird erst in der gemeinsamen Betrachtung von steigender Lebenserwartung, einer höheren Zahl älterer Arbeitnehmer in Betrieben und der rückgängigen Geburtenrate deutlich.

Schon bis etwa 2000 wird die Anzahl der unter 30jährigen Erwerbstätigen in Österreich um mehr als 20% sinken. Langfristig wird sich die Relation von jüngeren zu älteren Erwerbspersonen weitgehend umkehren. Nachwuchs wird EG-weit zur "Mangelware" werden (vgl. Klaunder, 1993, S.25).



Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 29 Jahren - Veränderungen ohne Wanderungen zwischen 1990 und 2000 in % (vgl. Klauer, 1993, S.25)

Aus dieser Sichtweise heraus wird ein längerer Verbleib im Arbeitsleben wieder mehr an Bedeutung gewinnen. Im Zusammenhang damit müssen Fragen zum Kompetenzerhalt älterer Menschen, zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes und über Möglichkeiten der Weiterbildung gestellt werden (vgl. Riesenhuber, 1993, S. 6f).

III.2.DIE SITUATION ÄLTERER ARBEITNEHMER IN ÖSTERREICH

Obwohl in den vergangenen Jahren einige Forschungen über die Lebensbedingungen älterer Menschen stattgefunden haben, wurde im Rahmen der Altenforschung in Österreich kaum auf den älteren Arbeitnehmer eingegangen. Dementsprechend groß ist die Forschungslücke auf diesem Gebiet.

Wann Erwerbstätige als „ältere Arbeitnehmer“ bezeichnet werden, läßt sich nicht mit einer einzigen Grenzzahl festlegen (siehe dazu Kap.%1.). Nach Selbsteinschätzung von Erwerbstätigen wird das Alter um 50 als kritisch beurteilt, während an den Arbeitsämtern Frauen schon mit 36, Männer mit 41 Jahren als „vermittlungshindert“ gelten (vgl. Amann, 1992, S. 55).

In den letzten Jahren ist ein stetes Sinken der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer in Österreich zu verzeichnen zu verzeichnen. Im wesentlichen lassen sich hierfür die hohen und noch steigenden Arbeitslosenraten bei älteren Menschen und die zunehmende Zahl von Frühpensionen verantwortlich machen, die teils wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, teils wegen langer Versicherungszeiten oder Arbeitslosigkeit in Anspruch genommen werden. Ließ sich 1975 noch eine durchschnittliche Erwerbsquote von 62,8 % bei den 50 - 60jährigen feststellen(vgl. ÖAKT, 1986, S. 70), reduzierte sich diese Quote bis 1989 auf 54,4 Prozent (vgl. ÖAKT, 1991, S. 68).

Zu Beginn der 90iger Jahre war gerade noch jeder zweite dieser Altersgruppe aktiv im Berufsleben vertreten. Ältere Mitarbeiter scheinen in vielen Bereichen der Wirtschaft nicht mehr gefragt zu sein. Derzeit macht sich die Tendenz einer Verjüngung der Belegschaft bemerkbar, während die Gruppe der älteren Arbeitnehmer reduziert wird, denen Mängel wie *"starke körperliche und psychische Beanspruchungen während der Berufsjahre, mangelnde Weiterbildung in älteren Jahren, technologische und organisatorische Veränderungen in den Betrieben, längere Krankenstände, hohe Lohnkosten usw."* (Natter / Reinprecht, 1992, S. 73) zugeschrieben werden.

Der Prozeß einer Verjüngung der Belegschaften könnte dazu führen, daß gerade Faktoren wie der Verschleiß der Gesundheit und Dequalifikation, die im besonderen für den frühen Austritt älterer Arbeitnehmer ausschlaggebend sind, verschärft werden. Die Belastbarkeit jüngerer Arbeitnehmer gilt dann als Maß für Leistungs- und Arbeitsanforderungen, und die Betriebe sind von Konzepten über Humanisierungs- und Qualifizierungsstrategien befreit. Dies hätte eine Verstärkung der Ausgliederung älterer Arbeitnehmer zur Folge (vgl. Olbrich, 1991, S. 35).

Wie sich aus Daten der Arbeitsmarktverwaltung entnehmen läßt, geraten ältere Erwerbstätige zunehmend in eine schwierigere Lage auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben.

Vorwiegend geht es dabei um die 50 - 60jährigen, die ihren Arbeitsplatz verlieren und kaum mehr eine Chance haben, einen neuen zu finden. Der Abbau von älteren Mitarbeitern, die an sich zur Kernbelegschaft zählten, hat mit dazu beigetragen, daß trotz eines Wirtschaftswachstums die Arbeitslosenzahlen angestiegen sind (vgl. AM-DATEN 1994).

Demnach sind in immer stärkerem Maße ältere Arbeitnehmer von "Freisetzungen" betroffen, auch deshalb, weil Unternehmen, die sich vielfach in Strukturumstellungen befinden, in jüngeren Mitarbeitern flexiblere und bessere Alternativen sehen. In vielen Fällen bieten sich jüngere Arbeitnehmer auch als wirtschaftlich günstigere Möglichkeit an. Während der Anteil an jugendlichen Arbeitslosen in Österreich (jünger als 25 Jahre) im Zeitraum von 1987 bis 1992 bei Männern und Frauen deutlich zurückgest, erhöht sich in derselben Zeit der Anteil der Arbeitslosen im Alter von 50 - 59.

Eine Aufschlüsselung der vorgemerkten Arbeitslosen hinsichtlich der Alterskategorien sowie der Vormerkdauer läßt die Problemgruppe am Arbeitsmarkt deutlich in Erscheinung treten: Es sind dies die 30 bis unter 40jährigen, die mit 74.069 Personen an der Spitze liegen, gefolgt von den 40 bis unter 50jährigen mit 55.434 Personen.

Vorgemerkte Arbeitslose nach Alterskategorien, Vormerkdauer und Geschlecht in Österreich (Arbeitsmarktdaten Februar 1994, S21).

Alterskategorie	Bestand	davon (Sp. 2) mit einer Vormerkdauer				Ø Vor- merkd. in Tg.
		bis unter 3 Mon.	3 bis unter 6 Mon.	6 Mon. bis unter 1 Jahr	1 Jahr und länger	
1	2	3	4	5	6	7

Frauen und Männer insgesamt

15 bis unter 19	5036	3541	1113	309	73	79
19 bis unter 25	40392	27780	8375	2897	1340	97
25 bis unter 30	44361	26970	9368	4114	3909	147
30 bis unter 40	74069	41902	15644	7537	8986	189
40 bis unter 50	55434	29204	11585	6429	8216	227
50 bis unter 55	37031	12856	5766	6707	11702	377
55 bis unter 60	14328	4959	1841	2196	5332	442
60 und älter	1002	355	214	142	291	444
Gesamtsumme	271653	147567	53906	30331	39849	214
Durchschn. Alter	37	34	35	39	43	---

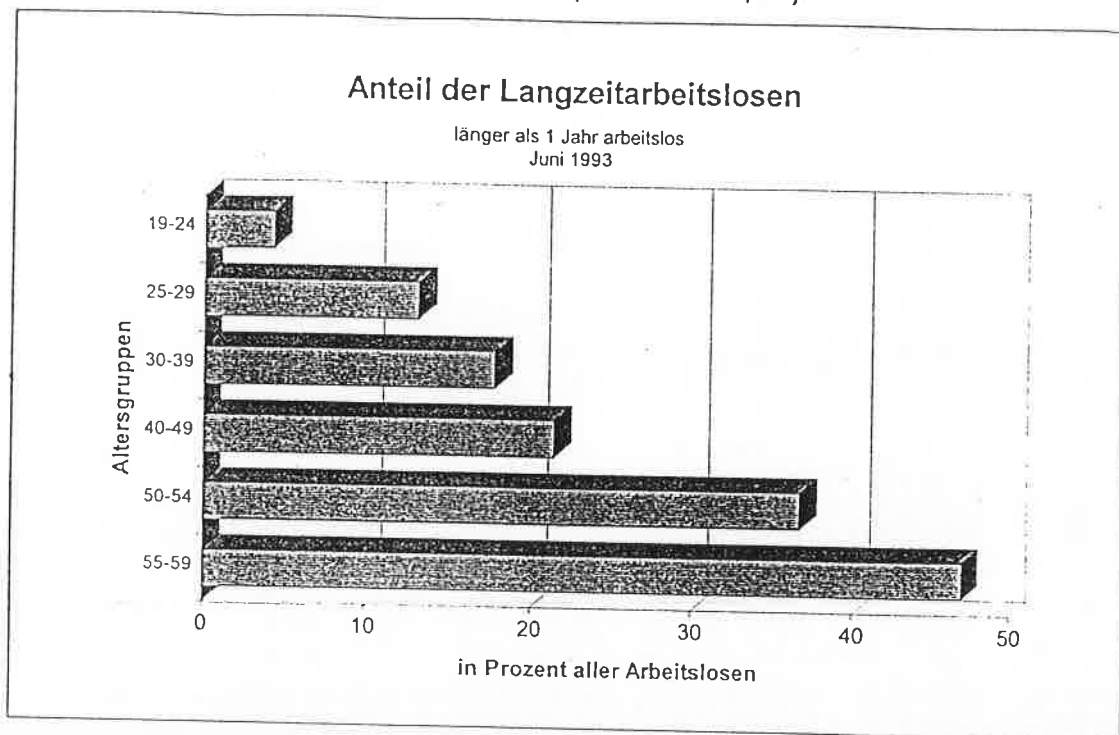
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Obwohl es mehr als der Hälfte der vorgemerkten Arbeitslosen innerhalb der ersten drei Monaten gelungen ist, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, nimmt der Anteil der Langzeitarbeitslosen insbesondere bei den älteren Langzeitarbeitslosen (ab einer Vormerkdauer von 6 Monaten) zu

Waren im Februar 1994 50 % der vorgemerkten Arbeitslosen im Alter zwischen 55 und 60 als Langzeitarbeitslose registriert, so waren es im Vergleich dazu ungefähr 47% im Juni 1993.

Dieser hohe Anteil an Langzeitarbeitslosen, also von Personen, die sich länger als sechs Monate auf Arbeitssuche befinden, ist auch für den höheren Basiswert der Arbeitslosigkeit in den achtziger Jahren verantwortlich.

Anteil der Langzeitarbeitslosen (Wörster 1993, S8).



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die Problematik bei Langzeitarbeitslosen, vor allem aber langzeitarbeitslosen älteren Arbeitnehmern, liegt darin, daß eine nur geringe Chance einer neuerlichen Anstellung gegeben ist, meist auch nicht bei einem nächsten Konjunkturaufschwung (vgl. Natter / Reinprecht, 1992, S. 140.)

Da die Altersgruppe der über 50jährigen in den nächsten Jahren generell wachsen wird, wie dies durch die starken Geburtsjahre 1938 - 1944 der Fall sein wird, könnte sich noch eine Verschärfung dieses Problems ergeben.

IV. DIE DISKRIMINIERUNG ÄLTERER ARBEITNEHMER IN DEN STAATEN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT

60 Millionen Arbeitnehmer etwa zwischen 50 und 64 stellen ein Viertel der Erwerbstätigen in den EG-Ländern dar. Eine steigende Anzahl von Arbeitnehmern beendet ihre Arbeit vor dem offiziellen Pensionsalter (Eurostar population figures, zit. nach Drury, 1993, S. 12). Es erhebt sich die Frage, warum entgegengesetzt zu einer längeren und gesünderen Lebenserwartung die Arbeitszeit immer kürzer werden soll.

In allen Ländern der Europäischen Gemeinschaft existieren Benachteiligungen gegenüber älteren Arbeitnehmern in den unterschiedlichsten Formen, obwohl sie von der Mehrzahl dieser Länder nicht als „Diskriminierung“ deklariert werden.

Im Zusammenhang mit der Benachteiligung älterer Arbeitnehmer wurde 1993, dem "European Year of older people", eine Studie über die Diskriminierung älterer Arbeitnehmer in den EG-Staaten an die Öffentlichkeit gebracht. Initiiert von "Eurolink Age" basiert sie auf Berichten der 11 EG-Staaten und der USA. Im Rahmen dieser Studie wird versucht, diskriminierende Maßnahmen gegen ältere Arbeitnehmer in den EG-Staaten zu analysieren und darauf abgezielt, solche diskriminierende Konzepte in ganz Europa bewußt zu machen. Einige Ergebnisse dieser interessanten Studie seien hier dargestellt:

"Age discrimination in employment" wird im Rahmen dieser Studie definiert als Einschränkung in der individuellen Freiheit, Arbeit auszuüben. Eine Benachteiligung und Diskriminierung älterer Arbeitnehmer erfolgt durch den Zwang, früher aus dem Erwerbsleben aussteigen zu müssen, durch den Ausschluß von Fortbildung und Qualifizierung oder durch das Erschweren von Aufstiegschancen ab einem bestimmten Alter. Als ältere Arbeitnehmer werden in den EG-Staaten Arbeitende ab dem 50. Lebensjahr bezeichnet, wogegen diskriminierende Verhaltensweisen schon gegenüber 40jährigen einsetzen (vgl. Drury, 1993, S.12).

Neben der Diskriminierung älterer Arbeitnehmer lassen sich in den 11 Staaten der EG weitere gemeinsame Faktoren feststellen, die deren Beschäftigungsmöglichkeiten beeinträchtigen.

Ein System, das den Lohn im Alter ansteigen läßt, macht den älteren Arbeitnehmer zu einer teureren Arbeitskraft; verschiedene Privilegien wie längerer Urlaub und weniger Arbeitsstunden tragen zu höheren Kosten bei.

Derzeit verfügen ältere Arbeitnehmer über 50 laut dieser Studie über eine schlechtere Ausbildung als ihre jüngeren Kollegen und weisen folglich geringere Qualifikationen auf. Dieser Nachteil könnte jedoch mit geeigneten Maßnahmen bei den nachfolgenden Generationen beseitigt werden.

Als Resultat von Alter und Verschleißerscheinungen durch die jahrelange Arbeit kann es unter Umständen zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes kommen, sodaß älteren Arbeitnehmern bei Nacht- und Schichtarbeit entgegengekommen werden muß. Gerade durch die Einführung neuer Technologien können aber in Zukunft physische Schäden reduziert und Verschleißerscheinungen vermindert werden.

Wird das Alter von 50 oder 55 Jahren erreicht, werden ältere Arbeitnehmer häufig dazu gezwungen oder "überredet", aus dem Erwerbsleben auszusteigen (vgl. Drury, 1993, S. 8)

Daneben dürfen hingegen keinesfalls die positiven Aspekte der älteren Arbeitenden ignoriert werden; so zeigen empirische Befunde, daß die Produktivität älterer nicht absinkt, sondern gesteigert werden kann, wenn bestimmte Trainingsmaßnahmen angewandt werden. So bieten gewisse Firmen in Griechenland spezielle Trainingseinheiten für ältere an und halten diese für äußerst effektiv.

Wertvoll kann auch das umfangreiche Erfahrungswissen sein, das ältere Arbeitnehmer mitbringen und die Loyalität, durch die sie sich auszeichnen (vgl. Drury, 1993, S. 65).

Im Rahmen der Studie werden folgende Benachteiligungen älterer Arbeitnehmer in der EG aufgearbeitet:

IV.1. VORZEITIGER VERLUST DES ARBEITSPLATZES DURCH FREISETZUNG

Eine Freisetzung aufgrund des Alters ist die schwerwiegendste Art von Diskriminierung, da ältere Arbeitnehmer kaum eine Chance am Arbeitsmarkt haben und selten wieder eingestellt werden. Freisetzungen und der Abbau von Arbeitskräften sind in den EG-Staaten weit verbreitet, vor allem in Ländern mit einem gut ausgebauten Frühverrentungssystem. Die Konsequenzen derartiger Ausstiege aus dem Berufsleben sind geringe Chancen auf Wiederbeschäftigung, ein geringeres Einkommen und eine Einschränkung im Recht auf Arbeit. Vor allem in Ländern wie Griechenland, Spanien, Portugal und Italien sind ältere Arbeitslose von einem großen Einkommensverlust betroffen. Sehr häufig werden ältere Menschen arbeitslos, weil sie gezwungenermaßen freigesetzt werden oder „freiwillig“ die Bedingungen des Berufsaustrittes akzeptieren - die Grenzen sind dabei meist verschwommen (vgl. Drury, 1993, S.21ff).

IV.2. DISKRIMINIERUNG BEI WIEDEREINSTELLUNG

Hierbei wird unterschieden zwischen einer direkten Diskriminierung, die sich im Setzen von "Alterslimits" ausdrückt, ohne Rücksicht auf Qualifikation, Erfahrung und Wissen sowie einer indirekten Diskriminierung, die auf Vorurteilen beruht. Im privaten Sektor können bei Job-Anzeigen in fast allen Ländern Alterslimits festgestellt werden, die schon ab 35 Jahren gesetzt werden. Im öffentlichen Sektor werden solche direkt diskriminierenden Grenzen zwischen 32 - 40 Jahre gesetzt.

In der Realität sind indirekte Diskriminierungen weiter verbreitet als direkte.

In Anzeigen, in denen keine Altersgrenzen angegeben werden, sind häufig Attribute wie "dynamisch, offen für neue Ideen, gut qualifiziert" zu finden, die älteren Arbeitnehmern aufgrund von Vorurteilen nicht zugeschrieben werden und sich auf junge Leute beziehen.

Vorurteile bei der Einstellung älterer Menschen finden sich aber nicht nur in höheren Positionen - so läßt sich durch Interviews, die in Griechenland gemacht wurden, feststellen, daß in manchen Regionen Arbeiter über 45 nicht einmal für zeitweise Arbeiten wie Olivenpflücken oder Straßenarbeiten eingestellt werden.

Eine Folge dieser Benachteiligung älterer Arbeitssuchender auf dem Arbeitsmarkt ist die "Selbst-Diskriminierung" dieser Gruppe, da sie das Vertrauen auf eine Arbeitsmöglichkeit verlieren und entmutigt zurücktreten (vgl. Drury, 1993, S.30ff).

IV.3.DAS "ÜBERSEHEN" ÄLTERER ARBEITSLOSER

Arbeitslosigkeit allein kann noch nicht als Faktor für Diskriminierung gesehen werden, kommt diese doch in allen Altersgruppen vor. Diskriminierung jedoch tritt in der andersartigen Behandlung älterer Arbeitsloser auf:

So wird zwischen einer direkten Diskriminierung durch den Ausschluß von Maßnahmen für Arbeitslose und durch die Nichtberücksichtigung in Arbeitslosenstatistiken und einer indirekten Diskriminierung durch das Fehlen gezielter Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer unterschieden.

Eine direkte Diskriminierung wird in Dänemark, Griechenland und den Niederlanden ausgeübt, wo obere Altersgrenzen gesetzt werden, nach denen Arbeitslosen keine staatliche Hilfe mehr zukommt. In Griechenland werden Hilfsmaßnahmen ab 50 (15 Jahre vor dem Eintritt ins Pensionsalter), in Dänemark ab 60 eingestellt, in den Niederlanden werden Menschen mit dem Erreichen von 57 Jahren von verschiedenen Maßnahmen ausgeschlossen.

In einigen Ländern finden sich Regierungsmaßnahmen, durch die ältere Arbeitslose ab 55 oder später nicht in Arbeitslosenstatistiken aufgenommen werden, da sie aufgrund von Zahlungen bis zum Pensionsalter von der Notwendigkeit einer Registrierung auf Arbeit ausgenommen werden. Solche Maßnahmen werden zB in Belgien, Irland, Dänemark, Frankreich (ab 55), in (West)deutschland (ab 58) und Großbritannien (ab 60) angewandt.

Ein Fehlen von gezielten Programmen gegen die Arbeitslosigkeit Älterer und das Fehlen von Hilfen, um am Arbeitsmarkt eine Chance zu haben, lassen sich in fast allen Ländern der Europäischen Gemeinschaft finden. Demgegenüber wäre es gerade für ältere Arbeitslose notwendig, Unterstützung zu erhalten, da oftmals neue Fertigkeiten gelernt werden müssen, um sich im neuen Job zurechtzufinden.

In Frankreich werden Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer ergriffen, indem Betriebe von Sozialversicherungsbeiträgen ausgenommen sind, die Leute über 50 beschäftigen. In Spanien werden 50 % des Sozialversicherungsbeitrages gekürzt, falls Langzeitarbeitslose über 45 aufgenommen werden. In Deutschland findet sich ein Ansatz, bei dem ein Zuschuß bis zu 75 % der Kosten eines Langzeitarbeitslosen über 50 gegeben wird (vgl. Drury, 1993, S.36ff).

IV.4. AUSSCHLUSS VON SCHULUNGSMASSNAHMEN

2 Typen von Schulungsmaßnahmen werden in dieser Untersuchung erwähnt:

- staatliche Maßnahmen für Arbeitslose
- innerbetriebliche Schulungsmaßnahmen für Beschäftigte

Direkte Diskriminierung entsteht, wenn ältere Menschen aufgrund des Alters von Schulungsmaßnahmen ausgenommen werden. Sehr signifikant ist auch die Diskriminierung auf indirekte Weise, wenn ältere Menschen entmutigt werden, an Schulungen teilzunehmen und teilweise ohne Vertrauen auf sich selbst zurücktreten und sich selbst diskriminieren.

In beiden Schulungstypen sind Arbeitnehmer über 40 in allen EG-Staaten deutlich unterrepräsentiert. Alter ist weitgehend verbunden mit einem Mangel an Schul- und Berufsbildung. Schulungen zielen jedoch auf besser qualifiziertes Personal ab, ihnen wird die Möglichkeit einer Schulung zuteil.

Einerseits werden ältere Arbeitnehmer durch Altersgrenzen direkt diskriminiert, andererseits gibt es keine spezifischen Einrichtungen, um sich an die Bedürfnisse der älteren Gruppen anzupassen und Schulungen effektiv zu gestalten; daraus ergibt sich eine indirekte Benachteiligung. Sollen ältere Arbeitnehmer jedoch produktiv, motiviert und flexibel bleiben, sind Bildungs- und Schulungsmaßnahmen bis zum Ende der Berufstätigkeit erforderlich (vgl. Drury, S.42ff).

Von großer Bedeutung ist auch der finanzielle Vorteil, der aus der Schulung älterer Arbeitnehmer erwächst, da durch gute Trainings- und Schulungsmaßnahmen die Produktivität dieser Beschäftigten gesteigert wird.

Auch für den Staat gestaltet sich der Kostenaufwand für Arbeitslose höher als Zuschüsse für gezielte Schulungsmaßnahmen, die auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtet sind.

Es besteht kein Zweifel, in Schulungsmaßnahmen einen wichtigen Faktor zu sehen, um älteren Menschen zu helfen, im Arbeitsleben zu bleiben.

Aus diesem Grund sollte es ein Anliegen sein, heutige Arbeitnehmer ab 35 in innerbetriebliche Schulungsmaßnahmen einzubinden.

IV.5. DISKRIMINIERUNG IM PENSIONSALTER

Zu erwähnen ist auch die Lage derer, die trotz des Eintritts in das Pensionsalters der Arbeit nachgehen. Ist das Pensionsalter erreicht, so bedeutet dies meist einen automatischen Austritt aus dem Berufsleben oder es hat zur Folge, daß jene, die noch arbeiten wollen nur mit dem Mindestlohn bezahlt werden. In Anbetracht dieser Tatsache ist auf diskriminierende Weise die freie Wahl zwischen Arbeit und Ruhestand nicht gegeben, das Standardalter für den Ruhestand gilt als Grenze, hinter der die Möglichkeit zu arbeiten entweder gar nicht oder nur unter großer finanzieller Einbuße gegeben ist.

In mehreren Ländern wie Griechenland, Italien und Großbritannien ist es den Unternehmern erlaubt, den Arbeitnehmer im Pensionsalter zu freizusetzen. Ab diesem Zeitpunkt ist kein Schutz mehr vor einer Freisetzung gegeben.

Als positive Maßnahme ist zu erwähnen, daß in fast allen EG- Ländern Teilzeitarbeit im Ruhestand möglich ist. Belgien führte eine flexible Altersgrenze zwischen 60 und 65 ein, innerhalb welcher ältere Beschäftigte den Zeitpunkt für den Ruhestand wählen können (vgl. Drury, 1993, S. 48 ff).

Regierung, Arbeitgeber und Gewerkschaft sind einige wichtige Figuren im Kampf gegen die Diskriminierung älterer Arbeitnehmer, doch auch diese müssen selbst dabei eine aktive Rolle spielen, um die Arbeitsaussichten zu verbessern und die Selbstdiskriminierung zu überwinden.

V.DER ÄLTERE ARBEITNEHMER

V.1. WIE "ALT" IST EIN ÄLTERER ARBEITNEHMER?

Wer die "Älteren" in der Arbeitswelt sind, darüber scheint man sich in der Literatur nicht einig zu sein. Im Gegensatz zu Gruppen wie etwa Jugendlichen oder Frauen, bei denen die Zuordnung klar ist, gibt es eine Diskrepanz in der Einschätzung der "älteren" Arbeitnehmer. Das "Alt-Sein" am Arbeitsmarkt hat nur wenig mit dem zu tun, was die Gesellschaft üblicherweise unter dem "Alter" versteht. Einem "Ich fühle mich jünger als ich bin" steht am Arbeitsmarkt ein "Du bist älter als Du denkst" gegenüber. "Alt" scheint oft gleichgesetzt zu werden mit "nicht mehr auf dem laufenden zu sein" vor dem Hintergrund technischer Entwicklung, den hohen Leistungsanforderungen nicht mehr gerecht werden zu können, wobei die Norm dafür sich in erster Linie an jungen Erwachsenen orientiert, denen Erfolg, Flexibilität, Gesundheit, Autonomie ... zugeschrieben wird (vgl. Frassine / König, 1992, S. 11).

Eine Vielzahl ineinandergreifende sozialer, biologischer und psychologischer Faktoren bestimmen den Prozeß des Älterwerdens, sodaß das Lebensalter nur bedingt als Indikator anzusehen ist. Das kalendarische Alter ist nur ein Ersatz für bestimmte Merkmale, die für das Lebensalter des älteren Arbeitnehmers kennzeichnend sind.

Als solche Merkmale, die stets in Relation zu jüngeren Arbeitnehmern gesehen werden, gelten:

Individuelle Faktoren wie zB

- der Gesundheitszustand des älteren Arbeitnehmers
- seine physische und psychische Leistungsfähigkeit

Arbeitsweltbezogene Faktoren wie zB

- die Anpassungsfähigkeit an das Arbeitstempo von Maschinen oder Fließbändern
- die Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung
- die Flexibilität bzw. Lernfähigkeit in bezug auf technische Veränderungen (vgl. Pohl, 1976, S 10 f).

Die Richtlinien, nach denen Männer und Frauen älteren Arbeitnehmern zugezählt werden, sind unterschiedlich. So zählen die betrieblichen Untersuchungen in Branchen mit „harten Arbeitsbedingungen“ (wie zB in der metallverarbeitenden Industrie) Erwerbstätige ab dem 40. Lebensjahr zur Gruppe der älteren Arbeitnehmer (vgl. Naegele, 1992, S. 8).

Laut Aussagen von Beratern in Arbeitsämtern gelten Frauen in spezifischen Berufen wie zB Verkaufspersonal, Chefsekretärin... bereits ab dem 36. Lebensjahr und Männer ab dem 40. Lebensjahr als schwer vermittelbar (vgl. Amann, 1992, S. 60).

Vor allem in Berufen mit Kundenkontakt wird häufig die Erfahrung gemacht, daß das Aussehen bei Frauen als „Maßstab“ für „alt“ angelegt wird, sodaß bereits eine 30jährige Frau als alt gilt (vgl. Frassiné/König, 1992, S. 10).

Nach Langhoff (1992) liegt die „informelle“ Altersgrenze, ab der kaum noch Einstellungen und Qualifizierungsmaßnahmen vorgenommen werden, derzeit bei 45 Jahren (vgl. Langhoff, 1992, S. 4). Die Arbeitsmarktverwaltung zählt bei ihren jährlichen Untersuchungen zur Arbeitsmarktsituation Männer und Frauen „erst“ ab dem 50. Lebensjahr zu den älteren Arbeitnehmern.

Bei all diesen unterschiedlichen in der Literatur aufscheinenden Angaben ist jedoch zu berücksichtigen, daß Altersgrenzen im Erwerbsleben einem ständigen Wandel unterliegen und daß es sich um „konventionelle“ Grenzen handelt, die auch branchenbedingt sind (vgl. Niederfranke, 1991, S. 386).

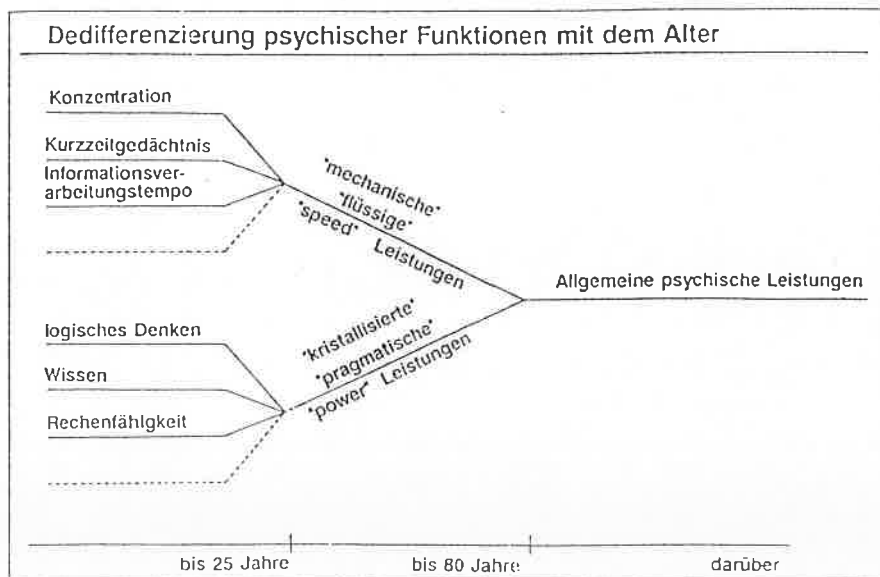
V.2. DIE LERNFÄHIGKEIT IM SPÄTEREN ERWACHSENEN ALTER

Ständig stattfindende, schnelle technische und gesellschaftliche Veränderungen verlangen einen flexiblen, ständig dazulernenden Arbeitnehmer. Betroffen davon sind im besonderen ältere Arbeitnehmer, deren Erstausbildung meist nicht ausreichend für die neuen Berufsumstände ist und die in der späteren Phase ihres Erwerbslebens in Lernprozesse aufgenommen werden müssen, um den ständigen Erneuerungen im Berufsfeld standhalten zu können.

Die Leistungsfähigkeit in kognitiven Bereichen wurde lange unter dem Aspekt einer Entwicklung zum generellen Abbau hin betrachtet; diese Annahmen erwiesen sich jedoch nach wissenschaftlichen Ergebnissen als nicht haltbar.

V.2.1. Veränderungen der Intelligenzleistungen

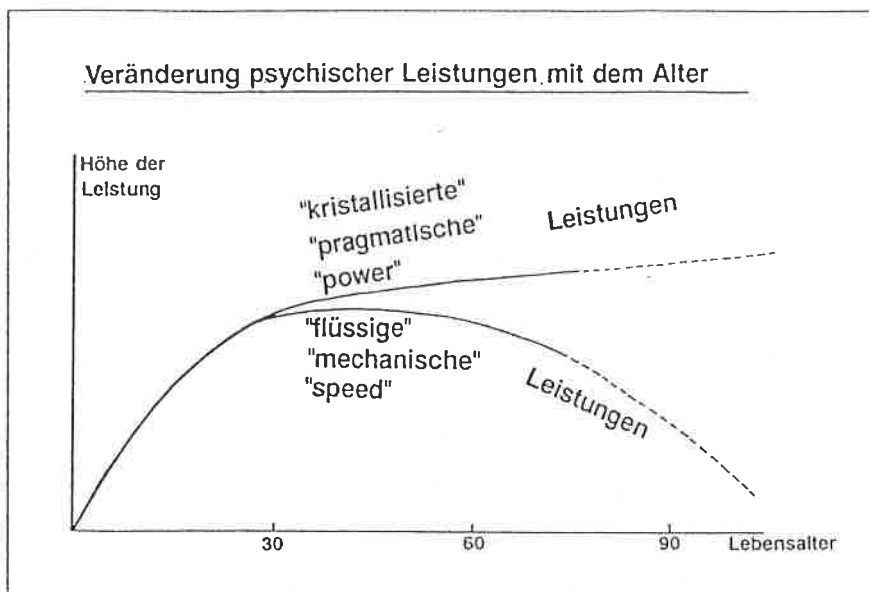
Oswald / Gunzelmann (1991) sprechen von einer "Dedifferenzierung" mit zunehmendem Lebensalter. Dies bedeutet, daß kognitive Funktionen, die im jugendlichen Alter unabhängig voneinander variieren können, sich im Alter in Form eines zweidimensionalen Modells beschreiben lassen (vgl. Oswald / Gunzelmann, 1991, S. 272).



Dedifferenzierung psychischer Funktionen mit dem Alter (vgl. Oswald / Gunzelmann, 1991, S. 273)

Cattell (1971) bezeichnet diese beiden Funktionen als kristallisierte und flüssige Leistungen. Mit den kristallisierten Funktionen werden übungs- und bildungsabhängige Leistungen umschrieben, die sich beispielsweise in Sprachwissen, kulturellem und sozialem Wissen ausdrücken. Diese Leistungen unterliegen nach Oswald / Gunzelmann (1991) keinem altersbedingten Abbau, da es sich hier um akkumuliertes Wissen handelt, das bis ins höchste Alter erhalten bleibt und durch geeignetes Training sogar gesteigert werden kann.

Unter dem Begriff der flüssigen Intelligenz werden Funktionen zusammengefaßt, die das flexible Aufnehmen und Verarbeiten von Informationen betreffen. Diese Leistungen sind stark tempoorientiert und die Anforderungen an intellektuelle und wissensbezogene Inhalte sind hierbei gering. Diese flüssigen Leistungen unterliegen im Unterschied zu den kristallisierten Funktionen einem alterskorrelierten Abbau (vgl. Oswald / Gunzelmann, 1991, S. 274).



Veränderung psychischer Leistungen mit dem Alter (vgl. Oswald / Gunzelmann, 1991, S.273)

Schaie (1991) wiederum mißt der altersbedingten Abnahme einzelner Intelligenzfunktionen keine so große Bedeutung bei. Für ihn sind Einflüsse von Krankheiten und der sozialen Umgebung von größerer Wichtigkeit. Über den Intelligenzabbau zieht er aus seinen Untersuchungen den Schluß, daß ein intellektueller Abbau aller Fähigkeiten keinesfalls belegbar ist, daß Abnahmeerscheinungen in jenen Fähigkeiten auftreten, die ein schnelles Reagieren erfordern. Er ist auch der Auffassung, daß der Altersabfall der Intelligenz im Verhältnis zu den Unterschieden zwischen den Alterskohorten relativ klein ist. Viele Personen weisen

im höheren Lebensalter das Leistungsniveau durchschnittlicher junger Erwachsener auf (vgl. Schaie, 1991, S. 281f).

V.2.2. Veränderungen der Gedächtnisleistungen

Fleischmann (1989) unterscheidet zwischen einem Primärgedächtnis und einem Sekundärgedächtnis. Während das Primärgedächtnis passive Gedächtnisleistungen umschreibt, wobei hier Gedächtnisinhalte kurzfristig (einige sec.) ohne tiefere Verarbeitung behalten werden können, werden mit dem Sekundärgedächtnis jene Gedächtnisleistungen umschrieben, die ein aktives Verarbeiten von Informationen beinhalten. Dies bedeutet zum Beispiel ein Verknüpfen mit bereits bestehenden Gedächtnisinhalten, wodurch ein längerfristiges Behalten erreicht wird (vgl. Fleischmann, 1989, S. 57ff). Diese beiden Gedächtnisse lassen sich bis ins hohe Lebensalter als unabhängig voneinander unterscheiden, falls keine pathologischen Einflüsse wirksam werden. Das Sekundärgedächtnis kann jedoch nicht unabhängig vom Tempofaktor angesehen werden, sodaß sich Veränderungen des Gedächtnisses zunächst im Bereich der aktiven Aneignung von Gedächtnisinhalten zeigen (vgl. Oswald / Gunzelmann, 1991, S. 274f).

V.2.3. Weitere Determinanten der Lernfähigkeit im Alter

Einen großen Einfluß auf das Lernen übt ein positives Selbstbild und eine gewisse Sicherheit im Umgang mit Testsituationen aus. Diese Faktoren dürfen jedoch nicht unabhängig von der Biographie des älteren Menschen gesehen werden. Verfügt dieser über gewisse Erfahrungen im Umgang mit derartigen Situationen und wurde er im Rahmen seiner Biographie gefordert, sich mit Lernanforderungen auseinanderzusetzen, so wirkt sich dies positiv auf das Selbstbild aus.

Im Zusammenhang mit der Biographie eines älteren Lernenden sind daher Lernerfahrungen, die in der Jugend gemacht wurden, sehr bedeutungsvoll. So sind

Lernängste und Mißerfolgsängstlichkeit des öfteren das Resultat einer ungünstigen persönlichen Lerngeschichte im Jugendalter

Ein negatives Selbstbild des älteren Arbeitnehmers bezüglich des Lernens wird häufig noch durch negative Lernerfahrungen verstärkt, die Folge ungünstig strukturierter Lernprozesse sind. Diese sind oftmals der Anlaß, daß jede Motivation zum Lernen und zur Weiterbildung zerstört wird. Die Beachtung der Besonderheit körperlicher und kognitiver Leistungsfähigkeit und der psychosozialen Belastungssituation älterer Arbeitnehmer ist deshalb von entscheidender Bedeutung, ein positives Selbstbild aufzubauen.

Bezüglich der Lernfähigkeit älterer Menschen läßt sich feststellen, daß diese "lernentwöhnt" sind, und sich das Lernen zunächst einmal als ineffizient erweisen kann. Ihre schulische und berufliche Ausbildung liegt weit zurück, es läßt sich annehmen, daß nach der Schulzeit wenig und anders gelernt wurde, was diese Ineffizienz im Lernen erklärt. Werden jedoch gewisse Strategien des Lernens aktiviert, so kann die Effizienz des Lernens gesteigert werden (vgl. Langhoff, 1992, S. 7).

Olbrich (1991) spricht davon, daß das Lernen im Alter "störanfälliger" ist. Um einen guten Lernrhythmus finden zu können, sollte deshalb seltener unterbrochen und Pausen nur nach Teilabschnitten eingelegt werden. Zu beachten ist jedoch, daß sinnlose Materialien zwar schlecht verarbeitet werden können, sinnvolle Materialien jedoch gleich gut gelernt werden wie in jüngeren Jahren, da ein Lernen im Erwachsenenalter ein Anknüpfen an Sinnzusammenhänge mit sich bringt. Neues Wissen wird dabei in komplexe, ganzheitliche Sinnzusammenhänge eingebettet (vgl. Olbrich, 1991, S. 217).

Schenkt man Ergebnissen bezüglich der Intelligenz- und Gedächtnisleistungen Beachtung, so ergibt sich ein Bild, das ältere Beschäftigte zu einem "*lebenslangen Lernen*" (Kaltschmid, 1988, S. 190) ermuntern sollte.

Als gewichtiger Faktor bezüglich der Lernfähigkeit erweist sich die Motivation des älteren Menschen, sein Wissen zu erweitern und neue kognitive Strategien zu entwickeln (vgl. Kruse, 1988, S. 200).

Um eine an den Älteren Lernenden angemessene Situation zu schaffen, die sich an unterschiedliche schichtspezifische Lernmuster anpaßt und die Lernmotivation erhöht, stellt Langhoff folgende Anforderungen:

- Das reduzierte Lerntempo Älterer muß beachtet werden.
- Die Verwendung anschaulicher Medien, die eine Vergleichsbildung fördern, ist notwendig. Audiovisuelle Medien erleichtern die Informationsaufnahme, fördern die Behaltensleistung und kommen altersbedingten Seh- und Hörschwächen entgegen.
- Der Vorgang sollte erfahrungsorientiert sein, kognitive Stärken, die gewisse Schwächen der fluiden Intelligenz zum Teil ausgleichen können, sollten genutzt werden.
- Lernungewohnten älteren Arbeitnehmern muß die Möglichkeit gegeben werden, für sich geeignete Lernstrategien finden zu können, da jeder Mensch anders an das Lernen herangeht. Der eine versucht sich einen Überblick zu verschaffen und verbindet die Theorie mit eigenen Erfahrungen (ganzheitliche Strategie), der andere legt mehr Wert auf Details (analytische Strategie) (vgl. Langhoff, 1992, S. 8).

Ein Lernen im Erwachsenenalter ist ohne Zweifel möglich. Aus der Lernpsychologie des höheren Lebensalters ergibt sich, daß gesunde ältere Personen hinsichtlich gestellter Lernanforderungen unter angemessener Aufforderungssituation bis ins hohe Alter leistungsfähig sind. Bei einem Training der Lernfähigkeit im Laufe der Biographie stehen dem alternden Lernenden die Fähigkeiten ohne große Verluste zur Verfügung. Allerdings erfordert es in der Regel mehr Zeit, verlangt eine sinnhafte Anbindung des Lernstoffes an die Erfahrungen des Lernenden. Voraussetzung ist auch eine größere Aktivierung und Motivation. Eine kontinuierliche Lernbiographie erleichtert den gesamten Lernprozeß (vgl. Schuster-Oeltzner, 1991 S. 331).

V.2.4. Kreativität im Alter

Um die Kreativität eines Menschen bestimmen zu können, beschreibt Rosenmayr (1988) in Anlehnung an Guilford fünf zentrale Punkte, wobei er neuere Ergebnisse der Kreativitätsforschung heranzieht.

1. *Die Zirkulation*: Dabei handelt es sich um die Zirkulation von Ideen, aus der ein kreativer Mensch Handlungen und Ideen auswählt, die er zu einer Gestalt formt.

2. *Das Eingehen auf die Lösungsversuche anderer*: In der Kreativität ist auch die Kompetenz enthalten, Lösungsversuche anderer Menschen aufzugreifen und diese teilweise weiterzuentwickeln.

3. *Die Originalität*: Eine Lösung wird durch Originalität ausgezeichnet, wenn sie einerseits selten, andererseits verständlich und verbreitbar ist.

4. *Die Elaboration*: Kreativität steht in engem Zusammenhang mit genauer Planung und durchdachter Ausarbeitung, wobei Gesamtzusammenhänge und Realisierungskriterien zu erkennen sind.

5. *Das Finden von Problemen*: Rosenmayr ergänzt diesen Punkt von Guilford durch die Fähigkeit, neben dem Finden von Problemen deren Komplexität zu reduzieren und funktional gleiche Lösungswege zu erkennen (vgl. Rosenmayr, 1988, S. 145 f).

Im Hinblick auf den älteren Menschen dürften Elaboration und sorgfältiges Planen sehr gut durchführbar sein, auch für Originalität sieht Rosenmayr einen großen Raum. Beim Eingehen auf fremde Lösungsversuche und der Zirkulation von Ideen sieht Rosenmayr die Schwierigkeit einer Selbstblockade durch eingefahrene Lösungsversuche (siehe dazu auch Kap. xxxxx).

An dieser Stelle sollen nun Persönlichkeiten angeführt werden die auch im Alter intellektuelle Hochleistungen erbracht haben.

So beendete Karl Jaspers sein Werk „Die großen Philosophen“ mit 77 Jahren und war noch bis zum 85 Lebensjahr produktiv, Wilhelm Wundt (1832 - 1920) begann mit 68 Jahren seine „Völkerpsychologie“ zu schreiben, deren 10. Band er mit 88 Jahren vollendete.

Beachtenswerte Kreativität im Alter zeigten auch Komponisten wie Heinrich Schütz (1585 - 1672), der mit 85 Jahren das Weihnachtsoratorium, drei Passionen und das Magnificat komponierte (vgl. Lehr, 1994, S. 12).

Diese Aufzählung ließe sich noch durch eine Vielzahl von Namen fortsetzen; sie bietet Beispiele für eine hohe Kompetenz im Alter. Spezifische Kompetenzen in bestimmten Berufen lassen sich auch bei Arbeiten „normaler“ Bürger finden.

V.3. ÄLTERE ARBEITNEHMER UND DER TECHNOLOGISCHE WANDEL

Der technologische Wandel ist ein Teil eines immer stattfindenden Veränderungsprozesses in der modernen Industriegesellschaft. Mehr als je zuvor bestimmten Technisierung und Modernisierung die Welt in den letzten Jahrzehnten. Die Einstellung zur Technik war jedoch immer ambivalent und schwankt auch heute zwischen den Polen Skepsis und Euphorie.

Einerseits sieht man in der Technik die Aufgabe, dem Menschen das Dasein zu erleichtern und einen spezifisch menschlichen Lebensraum zu gestalten. Nach den Äußerungen, die derartige positive Effekte der technischen Entwicklung hervorheben, würde dem älteren Menschen durch die Technik *"Unabhängigkeit, Selbständigkeit, die Erhaltung der eigenen Aktivität, Informationsgewinn, Stimulation und Kommunikation"* (Lehr, 1991, S. 186) ermöglicht.

Andererseits existieren Meinungen, nach denen Alter und Technik eher in einem negativen Zusammenhang stehen, vor allem in Verbindung mit den Problemen des älteren Arbeitnehmers. Belastungen und Restriktionen ergeben sich nach Lehr (1991) in jener Hinsicht, *"daß gerade der Ältere mit dem Fortschritt nicht mehr mitkomme und daß die Situation am Arbeitsplatz durch das Bedienen komplizierter Maschinen unter Zeitdruck erschwert sei."* (Lehr, 1991, S. 187).

Auch menschliche Fähigkeiten und Fertigkeiten sind durch den Entwicklungs- und Alterungsprozeß jedes einzelnen Individuums einer Veränderung ausgesetzt. Eine Herausforderung stellt sich nun in der Abstimmung zwischen den Potentialen alter werdender Menschen und den Anforderungen, die im Arbeitsleben gestellt werden.

V.3.1. DER TECHNOLOGISCHE WANDEL UND SOMATISCHE VERÄNDERUNGEN

Die Arbeit im technologischen Zeitalter stellt niedrigere körperliche Anforderungen, ein Faktum, das nicht nur positive Konsequenzen mit sich bringt. Ein unreflektiertes Annehmen verschiedener Konsequenzen des technologischen Zeitalters dient nicht immer dem Erhalt oder der Entwicklung körperlicher, sozialer und psychischer Fähigkeiten. Körperliche Einschränkungen treten zwar später auf, fallen jedoch auf ein tieferes Niveau ab, wie es bei untrainierten Menschen stattfindet (Olbrich, 1992, S. 221). Aber auch körperliche Fähigkeiten sind nur begrenzt altersabhängig; es gibt viele Belege, nach denen körperliche Leistungsfähigkeit nicht nur durch das Alter, sondern von vielen anderen exogenen Faktoren bestimmt ist (vgl. Lehr, 1991, S.188). Veränderte Lebensformen durch einen technologischen Wandel verlangen veränderte Formen der Gestaltung des Lebens, indem der älter werdende Mensch aktiv und gestaltend mitwirkt. Konkret sollten betriebliche Fitnessprogramme angeboten und eine Ernährungsberatung abgehalten werden. (Olbrich, 1992, S. 220).

V.3.2. VERÄNDERTE LEISTUNGSANFORDERUNGEN BEI VERÄNDERTER ARBEITSSITUATION

Werden (wie im vorhergehenden Punkt angeführt) jene Tätigkeiten, die eine starke Muskelanstrengung verlangen, immer seltener, so werden durch den technologischen Wandel Fähigkeiten, die geistige Funktionen wie Denken, Konzentration und Problemlösen voraussetzen, immer häufiger gebraucht. Diese Fähigkeiten sind jedoch im Gegensatz zu körperlichen Funktionen mehr von Ausbildungs- und Trainingsfaktoren abhängig als vom Lebensalter.

Die Konsequenz aus dieser Erkenntnis sollte ein verstärktes Training geistiger Fähigkeiten während des gesamten Berufslebens sein, indem ältere Arbeitnehmer bis zum Berufsende an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. Lehr, 1991, S. 187).

V.3.3. DER EINSATZ NEUER TECHNOLOGIEN UND DIE STRUKTUR DES KÜNFTIGEN ARBEITSKRÄFTEBEDARFS

Zu diesem Themenbereich existieren kontrovers formulierte Hypothesen; so wurden zu Beginn der Industrialisierung Befürchtungen laut, nach denen der technische Fortschritt über eine zunehmende Arbeitsteilung zu anspruchsloseren Tätigkeiten und damit zur Dequalifizierung führe.

Größere Realitätsnähe scheint aber die Annahme einer steigenden Qualifikationsanforderung zu haben. Handarbeit in der Produktion und einfache Maschinenbedienung werden erwartungsgemäß an Bedeutung verlieren, wovon Arbeitsplätze für ungelernete und angelernte Tätigkeiten betroffen sind (vgl. Klauder, 1991, S. 111).

Naegele (1992) spricht in diesem Zusammenhang von neuen Qualifikationsanforderungen im Sinne einer "Abstraktifizierung der Arbeit". Prozeßspezifische Qualifikation ist nicht mehr gefragt, *"hochwertige systembezogene EDV-Kenntnisse einschließlich Programmierqualifikationen, Flexibilität und Einsetzbarkeit in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, mehr polyvalentes Berufs- und Hintergrundwissen über Funktion und Ablauf von komplexen Gesamtsystemen, dagegen aber weniger prozeßrelevantes Handlungswissen, Verhaltenssouveränität, Diagnosewissen, Verantwortungsbereitschaft gegenüber hochwertigen Anlagensystemen sowie Fähigkeiten zu kooperativen Arbeitsbeziehungen"* (Naegele, 1992, S. 42) stehen nach den neuen Qualifikationsanforderungen im Vordergrund.

Aufgrund dieser Tendenzen werden steigende Anforderungen an Qualifikation und Flexibilität der Erwerbspersonen gestellt; an programmgesteuerten Arbeitsmitteln wird Personal benötigt, das Qualifikationen auf hohem Niveau erworben hat.

Die Nutzung vieler neuer Technologien verlangt von Erwerbstätigen mehr abstrakte, theoretische, systematische, dispositive und planerische Denkleistung als bisher (vgl. Klauder, 1991, S. 112). Durch den technischen Wandel werden die Anforderungen auf allen Stufen höher, wobei Arbeitskräfte, die geringer qualifiziert sind und nur einfache, standardisierte Arbeiten verrichten können, wachsenden Schwierigkeiten gegenüberstehen.

V.3.4. CHANCEN ÄLTERER ARBEITNEHMER AN TECHNISIERTEN ARBEITSPLÄTZEN

Das Vordringen von Spitzentechnologien muß für den älteren Arbeitnehmer nicht immer von Nachteil sein: Das technische Verständnis qualifizierter Facharbeiter umfaßt meist mehrere Generationen unterschiedlicher Technologien, mit denen sie im Laufe des Arbeitslebens beschäftigt waren. Übergänge zu neuen Technologien wurden von ihnen aktiv mitvollzogen, sie können auf Erfahrungen bezüglich der Vorgehensweise bei der Einführung neuer Technologien zurückgreifen. Unter der Berücksichtigung des Erfahrungswissens älterer Arbeitnehmer, das sich durch Ausbildung kaum mehr vermitteln läßt und die Entwicklung komplexer Techniken unterstützt, erscheint die Beteiligung älterer Arbeitnehmer als erwünscht (vgl. Specht, 1992, S. 90ff).

Im Erfahrungswissen sieht Rosenmayr (1988) jedoch auch die Gefahr von Erstarrung und Fixierung. Um ein derart komplexes und umfassendes Wissen wie Erfahrungswissen immer zur Verfügung zu haben und verwenden zu können, muß es geordnet sein. Eine Ordnung kann wiederum eine „Selbstblockade“ durch eingefahrene Lösungsversuche bewirken, die Rosenmayr darin sieht, daß auch in neuartigen Situationen auf alte Erfahrungen zurückgegriffen wird. oftmals erachtet man diese alte Erfahrung als erfolgversprechend, da man unter ihrer Anwendung auch vor 15 oder 20 Jahren einen Fortschritt erlangt hat und sich auch jetzt noch Nutzen davon verspricht.

Die Flucht in die „Selbstblockade“ durch eingefahrene Lösungsmuster führt in der Folge zu einer Art Bestätigungslernen: Leute mit Erfahrungswissen tendieren dazu, aus neu dargebotener Information nur diejenigen Elemente zu entnehmen, die frühere Entscheidungen, Wahrnehmungen und Überlegungen bestätigen, sodaß eine gewisse Innovationsfeindlichkeit vorhanden ist.

Aus dieser Sicht ist es sicherlich notwendig, auch die Gefahren des Erfahrungswissens im Sinne der Selbstblockierung und des Bestätigungslernens zu beachten (vgl. Rosenmayr, 1988, S. 147).

Das Volumen des insgesamt benötigten Wissens steigt, sodaß ein lebenslanges Lernen und Weiterbildungserfordernisse reflektiert werden müssen, um das Potential des einzelnen älteren Arbeitnehmers zu fördern und seine besonderen Fertigkeiten und Fähigkeiten nützen zu können.

Ihr häufig großes Firmen-"Know-How" sollte für jedes Unternehmen als wertvolles, förderungswertes Gut angesehen werden.

Auch wenn sich für einzelne ältere Arbeitnehmer von heute aufgrund anderer Schul- und Berufsausbildung Probleme ergeben, so sind diese nicht altersabhängig, sondern biographisch bedingt und bedürfen einer besonderen Förderung und Bildung.

Weiters kann auch eine durch Modernisierung besser gestaltete Arbeitsumgebung, Ergonomie und Arbeitsorganisation dem älteren Arbeitnehmer sehr entgegenkommen und die Arbeitssituation erleichtern.

Als eine Chance für den älteren Arbeitnehmer sieht Lehr (1991) auch die Arbeit in interdisziplinären Gruppen, die Toleranz und Verständnis für andere erfordert. Bei einem Erwachsenen in der späteren Erwerbsphase, sofern er von einem positiven Selbstbild geprägt ist, kann man diese Toleranz, ohne den anderen als Konkurrenten und Rivalen zu sehen, eher voraussetzen, als bei einem jüngeren Mitarbeiter, der noch stärker aufstiegsorientiert und um ein berufliches Fortkommen bemüht ist (vgl. Lehr, 1991, S. 190).

Gefragt sind im Unternehmen auch Führungsformen, welche Mitarbeiter zu motivieren verstehen. Chancen ergeben sich dabei für den älteren Arbeitnehmer, sofern er sich in einer Führungsposition befindet und durch sein Vorbild motivierend wirkt. Seine Lebenserfahrung kommt zum Tragen, wenn er Mitarbeitern gegenüber eine Beratungsfunktion ("counseling"-Funktion) übernimmt und sich auch für deren Probleme außerhalb des Berufes aufgeschlossen zeigt (vgl. Lehr, 1991, S. 190).

V.3.5. RISIKEN FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER AM TECHNISIERTEN ARBEITSPLATZ

Naegele (1992) spricht von intergenerativen Qualifikationsniveauunterschieden, die sich auf den älteren Arbeitnehmer nachteilig auswirken können. So fehlt es dieser Generation häufig an fundierten theoretischen Grundlagen- und Anwendungskennntnissen, die einen risikofreien Umgang mit neuen Technologien

ermöglichen könnten. Naegele glaubt, selbst wenn die zukünftigen älteren Arbeitnehmer mehr Erfahrungen mit der Technik haben, werden intergenerative Qualifikationsniveauunterschiede erhalten bleiben. Sie werden zu den Verlierern im Modernisierungsprozeß gezählt, die aufgrund ihrer veralteten und verengten Qualifikationen für neuere Produktionsprozesse kaum brauchbar sind (vgl. Naegele, 1992, S. 48).

Schwierigkeiten mögen sich für einzelne ältere Arbeitnehmer von heute auch daraus ergeben, daß ihre ehemalige Schul- und Berufsausbildung von anderen Zielvorstellungen geleitet war. Heute wird mehr Ausbildung und mehr Können verlangt, ein zunehmendes Spezialwissen bei einem breiten Basiswissen ist oftmals gefragt. Diese hier auftauchenden Probleme sind jedoch biographisch bedingt und nicht altersabhängig (vgl. Lehr, 1991, S. 189).

VI. INNER-UND AUSSERBETRIEBLICHE PROBLEMLAGEN ÄLTERER ARBEITNEHMER

VI.1.. BESCHÄFTIGUNSRISIKEN ÄLTERER ARBEITNEHMER

Das "kalendarische Alter" allein ist nicht das bestimmende Merkmal, das ältere Arbeitnehmer als betriebliche Problemgruppe konstituiert. Problemverschärfend erscheint eine Kombination mit anderen, vor allem gesundheitlichen, tätigkeitsbezogenen, qualifikatorischen Merkmalen (vgl. Naegele, 1984, S. 253). Viele dieser Restriktionen ältere Arbeitnehmer betreffend basieren jedoch weniger auf konkreten Daten als auf Vorurteilen und Stereotypen über das Älterwerden. In der Arbeitswelt wird behauptet, daß ältere Arbeitnehmer weniger leistungsfähig und häufiger krank sind als jüngere Kollegen. Weiters wird ihnen zugeschrieben, stark unfallgefährdet zu sein und sich schlechter an technische Neuerungen anpassen zu können. Diese Eigenschaften werden älteren Arbeitnehmern lediglich aufgrund ihres Alters zugesprochen, sodaß es sich um "Altersstereotype" handelt (vgl. Niederfranke, 1991, S.254).

Naegele (1992) zeigt typische Beschäftigungsrisiken durch "*Schwierigkeiten im Umgang mit neuen Technologien, längere gesundheitsbedingte Fehlzeiten, Umsetzungsnotwendigkeit bei Akkord- und Schichtarbeiten*" (Naegele, 1992, S. 20) auf: er faßt die Beschäftigungsrisiken mit einem höheren Qualifikationsrisiko und einem höheren Krankheitsrisiko zusammen

VI.1.1. DAS HÖHERE QUALIFIKATIONSRSIKO

Intergenerative Qualifikationsunterschiede

Naegele (1992) geht davon aus, daß ältere Beschäftigte im Vergleich zu jüngeren geringer qualifiziert sind. Derartige Niveauunterschiede ließen sich bei allgemeinbildenden wie auch bei beruflichen Qualifikationen feststellen. Er bemerkt dabei, daß eine niedrigere Bildung dieser Art primär durch historische Zeitumstände, unter denen die Bildung angeeignet wurde, bedingt ist (vgl. Naegele, 1992, S.30ff).

Dequalifikationsrisiko

Eine andere wichtige Gefährdung stellt die Entwertung vorhandener Qualifikationen dar, die entweder in der Berufsausbildung oder im Verlauf der Erwerbsbiographie angeeignet wurden. Ein Risiko besteht darin, daß der ältere Arbeitnehmer seinen erlernten Beruf nicht mehr ausüben kann, weil er entweder überhaupt weggefallen ist oder sich das Tätigkeitsfeld tiefgreifend verändert hat (vgl. Naegele, 1992, S.25ff).

Solche beruflichen Veränderungen haben nicht selten zur Folge, daß ursprüngliche Ausgangsqualifikationen teilweise oder gar völlig den Wert verlieren.

Ein weiteres Risiko ergibt sich durch eine Verschiebung des Anforderungsprofils, die meist mit einer innerbetrieblichen Änderung der Produktionstechnik einhergeht. Dequalifikation kann auch durch eine jahrelang erfolgte berufliche Spezialisierung oder - von der anderen Seite gesehen - durch nicht geforderte und nicht trainierte Qualifikationselemente, da sie momentan im ausgeübten Tätigkeitsbereich nicht erforderlich waren, hervorgerufen werden.

Wandel in den Qualifikationsanforderungen

Naegele sieht auch eine Beeinträchtigung älterer Arbeitnehmer durch die Technologisierung, durch den Einzug moderner Produktions-, Informations- und Kommunikationstechnologien. Durch diese Veränderungen ist ein neues Anforderungsprofil des Arbeitnehmers entstanden, ein Profil, das den ursprünglichen Anforderungen nicht mehr entspricht (vgl. Naegele, 1992, S.40ff).

VI.1.2. EIN HÖHERES KRANKHEITSRISIKO

Noch stärker als durch qualifikatorische Einschränkungen werden betriebliche Beschäftigungsrisiken nach Naegele (1992) durch ein höheres Krankheitsrisiko älterer Arbeitnehmer bestimmt. Ein höheres Krankheitsrisiko wirkt sich insofern als problemverschärfend aus, als es innerbetriebliche Einsatzchancen verringert, das Risiko einer Entlassung erhöht und Einstellungschancen bei neuerlichen Bewerbungen reduziert (vgl. Naegele, 1985, S. 253).

Es steht fest, daß infolge einer Überbelastung sowohl körperlicher als auch geistiger Natur das Krankheitsrisiko steigt. Dies betrifft jedoch den jüngeren Arbeitnehmer ebenso wie den älteren, Überbelastung führt bei qualifizierten Berufen wie auch bei weniger qualifizierten zu ähnlichen Auswirkungen, wobei in der zuletzt genannten Gruppe vor allem körperliche Belastungen auftreten (vgl. Pohl, 1976, S.43).

Grundsätzlich findet man physische Belastungen eher in Industriebberufen, im Baugewerbe und in technischen Berufen vor, während typische Formen psychischer Überlastungen häufig zB in Verwaltungsberufen vorkommen.

Neben 2,5 Millionen Krankenständen im Jahr 1988, wie einem Gesundheitsbericht von 1991 zu entnehmen ist, gibt es dazu noch eine große Anzahl an Beschäftigten, die von Beschwerden geplagt werden, diese jedoch nicht zu Hause auskurieren sondern zur Arbeit gehen, besonders zu Zeiten niedriger Konjunktur. Diese Verhaltensweise ist verbunden mit einer Angst vor dem Arbeitsplatzverlust - eine Angst, die nicht unbegründet erscheint: Rund ein Drittel aller Kündigungen erfolgt aus Krankheitsgründen, wovon in hohem Ausmaß auch ältere Arbeitnehmer bedroht sind (vgl. Natter / Reinprecht, 1992, S. 331).

Ein erhöhtes Erkrankungsrisiko läßt sich unter bestimmten Arbeitsbedingungen wie Akkord- oder Schichtarbeit feststellen. Noch immer bildet die krankheitsbedingte Frühinvalidität speziell bei Arbeitern, die unter diesen Bedingungen ihre Tätigkeit ausüben, einen wichtigen Grund, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen (vgl. Naegele, 1992, S. 147).

Dauerhaft erhöhte Krankenstände können aber auch als Indikator für Probleme im Betrieb gesehen werden. Panter (1993) sieht eine enge Verbindung zwischen Krankenstand und Arbeitszufriedenheit. In Betrieben mit hoher Arbeitszufriedenheit ist der Krankenstand niedrig, umgekehrt ist er in Betrieben mit niedriger Arbeitszufriedenheit hoch (vgl. Panter, 1993, S. 251).

VI.2. LEISTUNGSVERÄNDERUNGEN

Bei der Diskussion der Probleme älterer Arbeitnehmer in Betrieben spielt die Leistungsfähigkeit des älteren Arbeitnehmers eine zentrale Rolle. Altern und Leistung im Beruf stellt ein sehr komplexes und differenziert zu erörterndes Themenfeld dar, wobei es schwierig ist, verlässliche Daten über das Ausmaß der beruflichen Leistungsfähigkeit eines Menschen im höheren Erwachsenenalter zu erhalten.

Die nachlassende Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz ist geradezu ein Schlagwort geworden und dient dazu, die Situation des älteren Arbeitnehmers negativ zu schildern. Sehr häufig werden älteren Arbeitnehmern Merkmale wie verminderte Leistungsfähigkeit, zunehmende Krankheitsanfälligkeit und ein gemindertes Anpassungs- und Lernvermögen zugeschrieben (vgl. Amann, 1992, S. 54).

Werden ältere Berufstätige nun nicht nur nach öffentlicher Meinung, sondern auch von ArbeitskollegInnen und betrieblichen Führungskräften als "ältere" und damit leistungsgeminderte Arbeitnehmer eingestuft, kann dies eine berufliche Diskriminierung und eine Benachteiligung in der Karriere mit sich bringen (vgl. Amann, S. 57).

Demgegenüber ist man in der Altersforschung bemüht, darauf hinzuweisen, daß das Leistungspotential älterer Arbeitnehmer sich aus einer Vielzahl von Einzelkomponenten zusammensetzt und daß kein genereller Abbau des gesamten physisch-psychischen Leistungsvermögens festzustellen ist. Diese Erkenntnisse, die für die Bewertung des Qualifikationsvermögens älterer Arbeitnehmer und für die betriebliche Beschäftigungspolitik von großer Wichtigkeit sind, wurden im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem Defizitmodell vom Alter gewonnen, das seit den 60iger Jahren als widerlegt gilt.

Das Defizitmodell ging von einem Kausalzusammenhang aus, wonach mit dem kalendarischen Alter eine Leistungsminderung erfolgt. Mit der Arbeits- und Beschäftigungssituation in Verbindung gebracht, ergibt sich damit eine mit dem Lebensalter automatisch nachlassende berufliche Leistungsfähigkeit (vgl. Naegele, 1992, S. 368). Die gerontologische Forschung weist nach, daß diese Einschätzung undifferenziert und falsch ist. Die Zusammenfassung von Leistungsdaten in Statistiken ergibt meist ein unzutreffendes Bild, da die Durchschnittswerte durch eine kleine Gruppe von Personen mit einem großen Leistungsabfall stark nach unten gedrückt werden. Befunde wissenschaftlicher Forschungen ergeben, daß mindestens ein Drittel der älteren Menschen für ihre Tätigkeiten bessere Voraussetzungen mitbringt als jüngere Mitarbeiter. Spezifisch für ältere Menschen ist eine Zunahme an Wissen und Erfahrung, größere Ausdauer im mentalen Bereich, größeres Geschick im Umgang mit Mitarbeitern, höhere Zuverlässigkeit, Einsatzbereitschaft und oft eine hohe Betriebsverbundenheit und Identifikation mit dem Unternehmen (vgl. Specht, 1992, S. 91).

Neben verschiedensten Ansatzpunkten und Gestaltungsmöglichkeiten für Untersuchungen im Bereich der Leistung unterscheidet Schmähl (1991) zwischen dem Leistungspotential (Leistungsfähigkeit), den Nutzungsmöglichkeiten dieses Potentials und schließlich dem Ergebnis, der Leistung selbst (vgl. Schmähl, 1991, S. 197f).

In Verbindung mit der Leistungsfähigkeit wird häufig das Lebensalter als Ersatzindikator für viele andere vorhandene Einflußfaktoren herangezogen. Nach wie vor scheinen Hypothesen über den Verlauf der Leistungsfähigkeit im Lebenszyklus sehr stark von der Entwicklung der physischen Leistungsfähigkeit bestimmt zu sein. Bei einer differenzierten Betrachtung einzelner Komponenten der

Leistungsfähigkeit läßt sich eine Veränderung ihrer Struktur vermuten, wobei Faktoren, die sich in der Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Probleme oder in der Erfüllung sozialer und integrativer Funktionen im betrieblichen Ablauf ausdrücken, mit dem Lebensalter sogar zunehmen.

Ausschlaggebend für die Leistungsfähigkeit ist auch die Zeitdimension, innerhalb der eine bestimmte Leistung erbracht werden soll. So kann eine halbtägige Beschäftigung ohne sinkende Leistungsfähigkeit im Vergleich zu jüngeren ausgeführt werden, während eine ganztägige Beschäftigung bei Älteren Ermüdungserscheinungen zur Folge haben kann (vgl. Schmähl, 1991, S. 200).

Für die Bewertung der Leistung, des Ergebnisses ergeben sich oft Schwierigkeiten in der Messung, welche altersspezifische Leistung tatsächlich besteht, sodaß letztendlich auch "Vorurteile" über die Leistungsfähigkeit eine große Rolle spielen. Dies betrifft auch die Einschätzung, inwieweit Veränderungsmöglichkeiten der Leistungsfähigkeit durch die Anwendung von Weiterbildungsmaßnahmen gegeben sind. Je mehr von einer Verminderung der Leistungsfähigkeit im Zuge des Alterungsprozesses ausgegangen wird, umso größer wird die Zurückhaltung sein, mit Kosten verbundene Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten (vgl. Schmähl, 1991, S. 203).

In einer empirischen Studie von Bungard / Fischer (1983) wurden mit Hilfe von Fragebögen in einem Industrieunternehmen die Urteile von Vorgesetzten über sogenannte "ältere" Mitarbeiter untersucht. Da gerade die Vorgesetzten über die Konsequenzen einer vermeintlich geringeren Arbeitsleistung älterer Mitarbeiter zu entscheiden haben, sind derartige Urteile für die Betroffenen von großer Bedeutung.

In dieser Studie, in der 159 Vorgesetzte aus verschiedenen Hierarchie-Ebenen eines Großbetriebes mittels eines Fragebogens befragt wurden, wird der Leistungsabfall als markantestes Merkmal eines älteren Arbeitnehmers angegeben. Über 70 % der Vorgesetzten sind davon überzeugt, daß der Leistungsabfall spätestens ab dem 50. Lebensjahr beginnt. Erwartungsgemäß wird mit zunehmendem Alter des Arbeitnehmers der Prozentsatz des Leistungsabfalles höher eingestuft. Nach Gründen für den Leistungsabfall befragt, gaben über zwei Drittel der Probanden die Verschlechterung des körperlichen Zustandes an.

Die Folge eines Vorurteils über eine vorzeitige Leistungsminderung ist meist eine Diskriminierung und Dequalifizierung der Betroffenen, die des öfteren auf weniger qualifizierte Tätigkeiten eingestellt werden und daraus Einkommensverluste erleiden. Einen Niederschlag finden diese Vorurteile auch im Einstellen älterer Arbeitnehmer; Vorurteile bilden einen unter anderen Faktoren für die hohe Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer.

Auf die subjektive Situation der Arbeitnehmer wirkt sich dieses Vorurteil insofern aus, als eine derartige Zuschreibung von geringerer Leistungsfähigkeit durch den Vorgesetzten zu einer Verunsicherung des Mitarbeiters führen kann (vgl. Bungard / Fischer, 1983, S. 227).

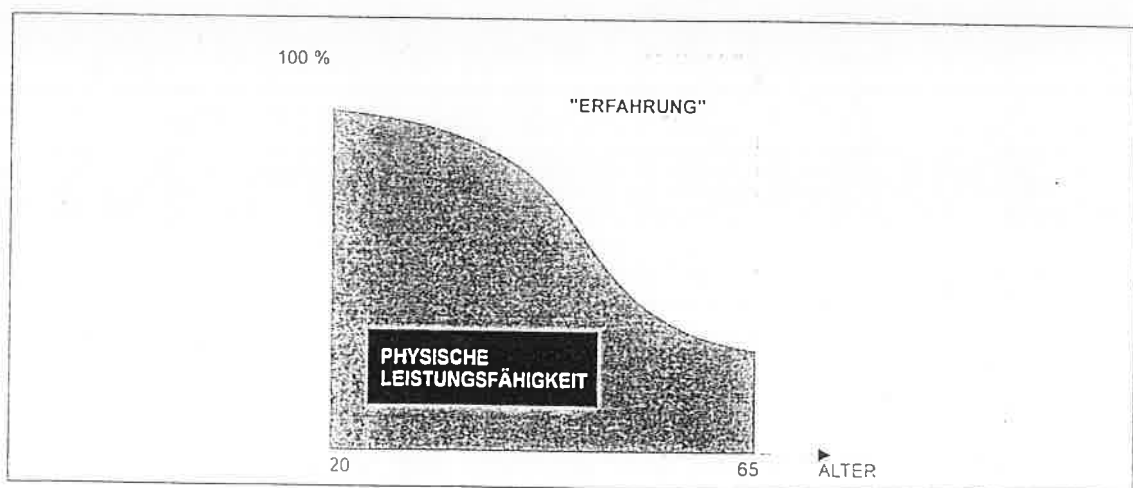
Ein gesellschaftliches Altersstereotyp dieser Art kann im Sinne einer "self-fulfilling-prophecy" zu einem veränderten Selbstbild älterer Arbeitnehmer führen, das sich beispielsweise in mangelndem Selbstbewußtsein und Mißerfolgsängstlichkeit äußert (vgl. Langhoff, 1992, S.5).

Ergebnisse von Studien zur wirklich erbrachten Arbeitsleistung älterer Arbeitnehmer (vgl. Mathey, 1991, Lehr, 1991) sind unterschiedlich, dennoch lassen sich einige Grundzüge aufzeigen:

- Werden erfahrene und geübte Arbeitnehmer verglichen, so treten Altersunterschiede zurück. Beim Vergleich unerfahrener jüngerer und älterer Arbeitnehmer schneiden ältere bei der Aneignung neuer Erfahrungen schlechter ab. Sie brauchen eine längere Einführungs- oder Lernzeit, erreichen dann aber die gleichen Leistungen.
- Arbeiten unter Zeitdruck belasten ältere Arbeitnehmer mehr als jüngere. Die Geschwindigkeit, mit der eine Aufgabe erfüllt wird, nimmt bis zum Alter von 35 - 45 Jahren zu, nimmt danach jedoch langsam ab (vgl. Mathey, 1991, S. 154). Je höher jedoch die Anforderungen an die Genauigkeit, Verantwortung und Konzentrationsfähigkeit ohne Zeitdruck sind, umso stärker zeigt sich sogar eine Leistungsverbesserung bis in das 6. Lebensjahrzehnt (vgl. Lehr, 1991, S. 188).
- Eine gleichbleibende Dauerbelastung ist für ältere Arbeitnehmer angenehmer als zeitweilige Höchstbelastung und zeitweilige Entlastung (vgl. Lehr, 1991, S. 188).

- Unfälle resultieren eher aus verlangsamtem Verhalten als aus risikohaften Verhaltensweisen.
- Aufgrund ihrer Erfahrung sind Beschäftigte mit einem höheren Durchschnittsalter zur Übernahme von Verantwortung und zu dispositionellen Arbeitsaufgaben bereit. Für sie ist es häufig weniger belastend, körperlich schwere Arbeit als körperlich leichte Arbeit unter Zeitdruck zu erbringen (vgl. Mathey, 1991, S. 154).
- Bei Beschäftigten mit einem höheren Durchschnittsalter zeigt sich eher die Bereitschaft als bei jüngeren, unter schlechteren Arbeitsbedingungen wie Lärm, Staub, Hitze zu arbeiten (vgl. Mathey, 1991, S. 154).

In der Tendenz, niedriger qualifiziertere und manchmal auch gesundheitsschädigende Tätigkeiten zu übernehmen, könnten sich eventuell Ängste vor einem Arbeitsplatzverlust widerspiegeln. Besonders ältere Arbeitnehmer wollen möglicherweise nicht riskieren, durch ein Verweigern bestimmter Anweisungen ihren Arbeitsplatz zu verlieren.



Struktur der Leistungsfähigkeit in der Erwerbsphase nach Schmähl (1991)

Es werden Ansatzpunkte offenkundig, die genutzt werden können, um Arbeitsbedingungen und Aufgabenstellungen dem Leistungspotential und den Leistungsambitionen älterer Menschen entsprechend zu gestalten und auf Voraussetzungen älterer Arbeitnehmer einzugehen. Dies könnte zum Beispiel im Sinne einer Entlastung von Zeitdruck und einer Verlagerung zu dispositionellen Aufgaben geschehen, bei denen langjährig erworbene Erfahrungen älterer Menschen genutzt werden könnten.

VI.3. DER GENERATIONENKONFLIKT AM ARBEITSPLATZ

Das Alter im Erwerbsleben ist nicht nur ein individuelles Problem, das im Lebenslauf jeder Person stattfindet, auch das Altern der gesamten Berufswelt stellt einen bedeutsamen Faktor dar.

Angesichts einer steigenden Anzahl älterer Generationen im Berufsleben sollte die Frage gestellt werden, inwieweit alt und jung sich gegenseitig bezüglich ihrer Motivationen als hinderlich sehen könnten. Einerseits liegen attraktive Führungspositionen in den Händen älterer Arbeitnehmer und sind teilweise für viele Jahre "blockiert" (Niederfranke, 1991, S. 253), andererseits streben junge Arbeitnehmer nach Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplätzen, die ihren Qualifikationen entsprechen.

Nach Rosenmayr (1992) kommt es auf die Kommunikation und auf die Führungsstile an, ob die jüngere Generation ohne Rücksicht ihren Vorstellungen folgt und auf eine innerbetriebliche Abschiebung der Älteren drängt, oder die ältere Generation aus Angst vor Entwertung gegenüber den Jungen eine Widerstandshaltung einnimmt und sich vor Innovationen verschließt (vgl. Rosenmayr, 1992, S. 2). Die zentrale Rolle zur Beilegung von Generationskonflikten sieht Niederfranke (1991) bei den Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Um einer Demotivation jüngerer Arbeitnehmer entgegenzuwirken und negative Einstellungen gegenüber älteren Arbeitnehmern zu verhindern, sollte eine größere Flexibilisierung bei der Besetzung von Positionen stattfinden. So sollten ältere Arbeitnehmer in jenen Bereichen eingesetzt werden, in denen ihnen hohe Leistungsfähigkeit zugesprochen wird, im Bereich des Erfahrungswissens und der praktischen Intelligenz und junge Kräfte sollten für Positionen vorgezogen werden, in denen hohe Verarbeitungsgeschwindigkeiten erforderlich sind, vorgezogen wer-

den (vgl. Niederfranke, 1991, S. 253). Von großer Bedeutung ist es hierbei, für ältere Arbeitnehmer Weiterbildungsoptionen bereit zu halten, um ihnen eine Anpassung an technische Wandlungsprozesse zu ermöglichen, und zu verhindern, daß aus Angst vor unzureichender Qualifikation und durch ein sinkendes Selbstwertgefühl der Generationenkonflikt verschärft wird.

Rosenmayr (1992) sieht alt und jung nicht als *"aufeinanderprallende Naturgegebenheiten"* (Rosenmayr, 1992, S. 2). Altersgruppierungen sind in unserer Gesellschaftsstruktur lokalisiert. Der "Generationenkrieg" ist seiner Meinung nach kein unvermeidbares gesellschaftliches Schicksal, falls dessen Gründe erkannt und Gefahren abgebaut werden.

VII. ZUR WEITERBILDUNG IN ÖSTERREICH

VII.1. DATEN ZU AUSMASS UND STRUKTUR DER WEITERBILDUNG

Die neuesten Daten zur Weiterbildung in Österreich liegen mit dem Mikrozensus vom Dezember 1989 vor. Zielgruppe der Erhebung waren alle Beschäftigten und vorgemerkten Arbeitslosen dieses Jahres, wobei die Auskunft auf freiwilliger Basis erfolgte. 10,5 % der Zielgruppe lehnten eine Auskunftserteilung ab; untersucht man nun die Ablehnungsraten hinsichtlich verschiedener Unterschiede, so ergeben sich vor allem bei älteren Menschen (13,3 %), insbesondere bei älteren Frauen (20 %) höhere Ablehnungsraten. Eine höhere Auskunftsablehnung ließ sich auch bei Ausländern (17 %) und bei Hochschulabsolventen feststellen. In diesem Sonderprogramm über berufliche Fortbildung wurde ein detailreiches Bild der berufsbezogenen Erwachsenenbildung in Österreich skizziert, das sich als sehr aufschlußreich erweist.

VII.1.1. Ausmaß der Weiterbildungsbeteiligung nach Stellung im Beruf

Weiterbildung hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung zugenommen. Dies wird auch durch den Vergleich mit Ergebnissen von Erhebungen anderer Jahre ersichtlich: besuchten 1981 knapp 300.000 Personen Weiterbildungskurse, waren es im Jahr 1982 306.000. Im Jahre 1973 hatten vergleichsweise überhaupt nur 262.000 Personen derartige Veranstaltungen besucht.

Obwohl diese Daten aus Gründen unterschiedlicher Fragestellungen nicht exakt vergleichbar sind, sind sie dennoch dahingehend interpretierbar, daß 1989 ein stärkerer Trend zur beruflichen Weiterbildung vorhanden war: insgesamt besuchten fast 745.000 Personen in den Jahren 1985 - 1989 Fortbildungsveranstaltungen. Das Ausmaß der Teilnahme zeigt sich jedoch abhängig von der Stellung im Beruf. Dabei läßt sich eine größere Teilnahme an Fortbildungskursen bei höherer Schulbildung feststellen. War es bei Hochschulabsolventen fast die Hälfte, so besuchte nur knapp ein Fünftel der Berufstätigen mit Pflichtschulabschluß Weiterbildungsveranstaltungen.

Hinsichtlich der Berufsbildung läßt sich feststellen, daß Angestellte und Beamte eine höhere Teilnahmefrequenz als Arbeiter und Selbständige aufweisen. Im Zeitraum von 1985 bis 1989 nahmen 33,2 % der Angestellten und 14,7 % der Arbeiterschichte an Fortbildungsmaßnahmen teil. Zu beobachten ist auch ein Anstieg der Weiterbildungsteilnahme mit höherem Qualifikationsniveau. In der Hierarchie der Arbeiter steigt die Teilnahme von 5,0 % bei Hilfsarbeitern auf 35,0 % bei Vorarbeitern und Meistern, im Angestelltenbereich liegt die Teilnahme von Hilfskräften bei 18,9 %, von Personen im hochqualifizierten Tätigkeitsbereich bei 51,7 %

Bei Selbständigen und Mithelfenden aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen steigen die Anteile der Fortbildungskursteilnehmer mit der Größe des Betriebes. (vgl. ÖIBF, 1990, S. 6)

Teilnahme an Fortbildungskursen nach der Stellung im Beruf
Dezember 1989

Stellung im Beruf	Alle Berufstätigen mit Auskunftserteilung	Teilnahme an Fortbildungskursen in den Jahren			
		1985-1989	1985-1987	1988	1989
		Relativzahlen (Spaltensumme = 100)¹			
Selbständige und Mithelfende in der Land- und Forstwirtschaft	224'1	9'6	67	(37)	(4'2)
davon					
mit kleinerem Betrieb	74'5	(52)	(35)	(13)	(20)
mit mittlerem Betrieb	132'1	116	(86)	(49)	(50)
mit größerem Betrieb	17'5	(139)	(60)	(50)	(73)
Selbständige und Mithelfende in anderen Wirtschaftsbereichen	220'4	24'1	138	143	11'2
davon					
mit Kleinbetrieb	40'9	(174)	(109)	(75)	(50)
mit kleinerem Betrieb	90'9	197	(102)	(119)	(82)
mit mittlerem Betrieb	32'4	(228)	(165)	(111)	(73)
mit größerem Betrieb	17'2	(339)	(133)	(231)	(162)
Freiberufliche Tätige und Mithelfende	39'0	(38'0)	(23'4)	(26'9)	(25'8)
davon					
ohne Hochschulbildung	(14'2)	(25'9)	(16'7)	(18'5)	(17'7)
mit Hochschulbildung	24'8	(44'9)	(27'3)	(31'6)	(30'4)
Arbeiter	1.187'4	147	72	55	6'3
davon					
Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft	(12'7)	(10'7)	(6'1)	(3'0)	(3'4)
Hilfstätigkeit außerhalb der Land- und Forstwirtschaft	196'7	(5'0)	(2'2)	(1'2)	(2'4)
Angelernte Arbeiter	484'8	10'9	5'2	3'3	4'3
Facharbeiter	446'5	21'1	10'0	8'7	9'6
Vorarbeiter oder Meister	46'7	35'7	(23'5)	(14'9)	(13'8)
Angestellte	889'8	33'2	18'0	157	16'5
davon					
Hilfstätigkeit, angelernte oder ungelernete Tätigkeit	145'4	18'9	(7'8)	(7'9)	(8'9)
Gelernte Tätigkeit	245'4	26'9	11'9	11'7	12'3
Mittlere Tätigkeit	245'1	35'2	19'6	14'0	17'4
Höhere Tätigkeit	143'9	43'3	26'3	24'3	21'4
Hochqualifizierte Tätigkeit	71'4	51'7	33'2	30'3	28'7
Führende Tätigkeit	38'7	44'0	(26'8)	(22'9)	(24'4)
Beamte	354'5	38'4	237	175	21'0
davon					
Hilfs- oder angelernte Arbeitertätigkeit	(13'8)	(14'8)	(10'6)	(4'4)	(6'3)
Facharbeiter- oder Werkmeistertätigkeit	34'2	(25'4)	(13'7)	(7'4)	(11'3)
Hilfstätigkeit	(5'6)	(11'8)	(11'8)	(8'3)	(9'5)
Einfache Tätigkeit	41'2	(34'4)	(19'2)	(13'0)	(13'5)
Mittlere Tätigkeit	113'8	33'1	18'8	(13'1)	16'0
Höhere Tätigkeit	118'9	50'8	33'1	25'0	31'7
Hochqualifizierte Tätigkeit	23'7	(48'2)	(32'3)	(31'9)	(28'1)
Führende Tätigkeit	(3'4)	(29'8)	(28'6)	(25'2)	(26'4)
Vertragsbedienstete	200'3	31'6	16'4	153	16'1
davon					
Hilfs- oder angelernte Arbeitertätigkeit	36'9	(10'8)	(4'6)	(6'0)	(2'8)
Facharbeiter- oder Werkmeistertätigkeit	21'5	(22'3)	(14'6)	(8'1)	(6'8)
Hilfstätigkeit	(12'8)	(5'9)	(2'9)	(2'4)	(2'3)
Einfache Tätigkeit	40'6	(29'4)	(15'4)	(11'1)	(10'7)
Mittlere Tätigkeit	42'9	39'9	(17'2)	(19'7)	(22'0)
Höhere Tätigkeit	41'1	54'2	(30'3)	(28'3)	(33'8)
Hochqualifizierte und führende Tätigkeit	(4'5)	(55'2)	(32'0)	(41'0)	(39'6)
Insgesamt	3.076'5	24'2	133	110	11'8

Quelle: Statistische Nachrichten

VII 1 2 Weiterbildungsteilnahme nach Geschlecht

Bei einer Differenzierung hinsichtlich des Geschlechts haben oder nutzen Männer häufiger die Möglichkeit der Weiterbildung als Frauen. Dabei ist zu bemerken, daß bei Männern häufig der Wunsch des Dienstgebers für den Besuch eines Kurses ausschlaggebend ist, der daher meist in der Arbeitszeit durchgeführt wird, während Frauen eher von sich aus Kurse besuchen, um sich weiterzubilden und dafür auch ihre Freizeit verwenden. Diese Tatsache könnte ein Faktor für die niedrigere Weiterbildungsteilnahme von Frauen sein.

Sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten zeigt sich eine deutlich häufigere Weiterbildungsteilnahme von Männern (vgl. Zeidler, 1991B, S. 690).

Bei Angestellten ist dabei jedoch festzuhalten, daß sich der niedrigere Prozentsatz der Weiterbildungsteilnahme von Frauen auch dadurch erklären läßt, daß Frauen viel seltener Posten in hochqualifizierten Tätigkeitsbereichen erlangen, wodurch der Anteil zahlenmäßig geringer ausfällt.

Im Bereich der Arbeiter erreichen Frauen vergleichsweise selten den höheren Status einer Vorarbeiterin / Meisterin. Doch nehmen sie auch in diesem Fall selten an Weiterbildung teil, wogegen sie auf der Facharbeiterebene Weiterbildungsangebote ebenso häufig wie Männer beanspruchen (vgl. ÖIBF,

Teilnahme an Fortbildungskursen nach dem Geschlecht und Alter
Dezember 1989

Geschlecht, Alter (in vollendeten Jahren)	Alle Berufs- tätigen mit Auskunfts- erteilung	Teilnahme an Fortbildungskursen in den Jahren			
		1985-1989	1985-1987	1988	1989
		Relativzahlen (Spaltensumme = 100)¹)			
	Absolutzahlen in 1.000				
Männer					
Bis 19 Jahre	129 0	(7 7)	(1 8)	(2 5)	(4 9)
20 bis 29 Jahre	489 1	31 6	14 9	13 1	15 8
30 bis 39 Jahre	479 3	32 7	19 9	15 2	14 3
40 bis 49 Jahre	451 5	25 7	15 5	13 2	12 3
50 bis 59 Jahre	279 6	15 2	10 5	7 0	6 9
60 und mehr Jahre	27 6	(12 0)	(7 5)	(7 9)	(8 0)
Zusammen	1.856 2	26 0	14 6	11 9	12 3
Frauen					
Bis 19 Jahre	105 4	15 6	(3 7)	(4 9)	(11 1)
20 bis 29 Jahre	377 4	25 9	12 3	12 5	12 6
30 bis 39 Jahre	301 0	26 9	15 5	11 2	13 1
40 bis 49 Jahre	281 0	17 7	10 8	7 9	9 4
50 bis 59 Jahre	141 9	11 1	(6 0)	(5 5)	(5 5)
60 und mehr Jahre	(13 6)	(8 2)	(8 2)	(4 6)	(2 5)
Zusammen	1.220 3	21 4	11 2	9 6	10 9
Insgesamt					
Bis 19 Jahre	234 4	11 2	(2 7)	(3 6)	7 7
20 bis 29 Jahre	866 5	29 1	13 8	12 8	14 4
30 bis 39 Jahre	780 3	30 4	16 2	13 7	13 5
40 bis 49 Jahre	732 6	22 6	13 7	11 2	11 2
50 bis 59 Jahre	421 5	13 8	6 9	6 5	6 4
60 und mehr Jahre	41 1	(10 7)	(7 7)	(6 8)	(5 2)
Insgesamt	3.076 5	24 2	13 3	11 0	11 8

Quelle: Statistische Nachrichten

VII 1.3 Veranstalter und Arten von Fortbildungskursen

Von allen Berufstätigen, die nach dem Veranstalter der Fortbildungskurse, an denen sie zwischen 1985 und 1989 teilgenommen hatten, gefragt wurden, gaben 22 % den eigenen Betrieb an, an zweiter Stelle wurde das Wfi mit 19 % genannt. Auch bei öffentlichen Einrichtungen (11 %) und sonstigen Stellen (13 %) ergab sich ein relativ hoher Wert.

6 % der Befragten nannten Kammern und Gewerkschaften, 4 % Volkshochschulen als Veranstalter für den von ihnen besuchten Kurs.

Ein Vergleich der Daten über den Kursveranstalter zwischen 1982 und 1989 ergibt, daß der eigene Betrieb als Fortbildungsträger an Bedeutung verloren hat. Gaben 1982 35 % den eigenen Dienstgeber als Veranstalter an, nannten 1989 nur 22 % den eigenen Betrieb (vgl. Zeidler, 1991 C, S. 355).

Hinsichtlich der Kursart läßt sich die höchste Teilnehmerquote bei Datenverarbeitungskursen verzeichnen. Kaufmännische, betriebswirtschaftliche und rechtliche Kurse wurden von rund 75.000 Personen genannt, Kurse für Persönlichkeitsbildung von 73.000 Personen. Fast alle Kursarten, wie zB Kurse für Organisation und Kurse für betriebliche Sicherheit wurden häufiger von Männern als von Frauen angegeben, mit der Ausnahme von Sprachkursen (vgl. Zeidler, 1990, S. 792).

VII.1.4. Die Weiterbildungsteilnahme älterer Arbeitnehmer

Die Qualifizierung durch Weiterbildungsteilnahme scheint vorwiegend eine Domäne jüngerer Arbeitnehmer zu sein. Ein hoher Wert von 32,7 % ist bei den 30 - 39jährigen zu verzeichnen, doch auch die Altersklasse der 20 - 29jährigen liegt an Beteiligung kaum zurück und weist einen Prozentsatz von 31,6 % auf.

Die Frequenz der Teilnahme nimmt jedoch mit zunehmendem Alter ab, ein signifikantes Absinken ist aber erst ab dem 50. Lebensjahr zu beobachten. (vgl. ÖIBF, 1992, S. 7).

Als Hauptgrund für berufliche Fortbildung wird von fast zwei Drittel (64 %) die Erweiterung beruflicher Kenntnisse angegeben, wovon nach Geschlecht 66 % der Frauen und 62 % der Männer diese Veranstaltungen aus derartiger Motivation besuchten. Für etwas mehr als ein Fünftel war der Aufstieg im Beruf der ausschlaggebende Grund, an Fortbildungskursen teilzunehmen.

Hinsichtlich des Alters läßt sich feststellen, daß ältere Arbeitnehmer häufiger an Fortbildungskursen teilnehmen, um das Wissen zu erweitern; demgegenüber wird das Motiv "Aufstieg im Beruf" weit seltener genannt (vgl. Zeidler, 1991A, S. 28f).

Das bedeutet, daß die Weiterbildungsaktivitäten älterer Arbeitnehmer vom Charakter einer "Anpassungsfortbildung" geprägt sind. Demgegenüber spricht Bolder (1986) von einer "defensiven Weiterbildung", die vor drohendem Arbeitsplatzverlust oder Dequalifikation schützen soll (vgl. Bolder, 1986, S. 24ff). Andere vorgegebene Gründe wie Wiedereintritt ins Berufsleben, Arbeitslosigkeit und Umschulung wurden sehr selten als Hauptgrund zur Fortbildung genannt (vgl. Zeidler, 1990, S. 792).

Überwiegend (zu 63 %) nehmen Berufstätige aus eigener Initiative an Fortbildungskursen teil. Bei einem Drittel etwa gab der Dienstgeber den Anstoß für die Weiterbildung. Der Betriebsrat oder andere Anstöße zur Teilnahme an Weiterbildungskursen wurden nur selten (3 %) genannt.

Mit steigendem Alter sinkt die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aus eigenem Antrieb kontinuierlich ab. 44 % der 50 - 59jährigen besuchten vom Dienstgeber veranlaßt verschiedene Fortbildungskurse weil sie vom Dienstgeber dazu veranlaßt wurden. In der Gruppe der 50 bis 59jährigen Frauen ist die „eigene Initiative“ (68 %) beim Besuch von Fortbildungskursen relativ hoch, während sich bei der Fortbildung auf Wunsch des Dienstgebers ein niedriger Wert von 26 % ergibt. Im Gegensatz zu den Männern steigt bei den Frauen im höheren Alter die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aus eigenem Antrieb (vgl. Zeidler, 1991A, S.26ff).

Anstoß für Fortbildung nach Geschlecht und Alter
Dezember 1989

Geschlecht Alter in vollendeten Jahren	Alle Berufs- tätigen mit Kurs- besuch 1985-1989	Anstoß für Fortbildung			
		Eigene Initiative	Dienst- geber	Betriebs- berater	Andere Person
Absolut- zahlen in 1.000					
Männer					
Bis 19 Jahre	(100)	(45,0)	(45,6)	(10,5)	(5,9)
20 bis 29 Jahre	154,4	66,6	30,1	10,5	1,5
30 bis 39 Jahre	156,6	61,5	33,9	11,0	2,3
40 bis 49 Jahre	115,8	57,6	33,5	10,4	1,8
50 bis 59 Jahre	42,6	51,5	44,2	11,2	2,1
60 und mehr Jahre	(3,3)	(74,0)	(16,7)	-	(7,8)
Zusammen	482,7	61,1	34,8	(0,7)	(2,0)
Frauen					
Bis 19 Jahre	16,4	(51,5)	(39,3)	-	(7,1)
20 bis 29 Jahre	97,8	62,6	29,5	10,5	1,0
30 bis 39 Jahre	81,0	68,7	27,1	11,2	2,6
40 bis 49 Jahre	49,6	65,4	(29,4)	11,1	(2,3)
50 bis 59 Jahre	15,7	(67,8)	(26,3)	-	(1,8)
60 und mehr Jahre	(1,1)	(68,5)	(31,5)	-	-
Zusammen	261,7	66,9	29,2	(0,7)	(2,2)
Zusammen					
Bis 19 Jahre	26,3	(49,4)	(42,2)	10,2	(6,6)
20 bis 29 Jahre	252,2	67,4	29,9	10,5	1,3
30 bis 39 Jahre	237,6	63,9	31,6	11,1	2,4
40 bis 49 Jahre	165,5	60,0	35,8	10,6	2,0
50 bis 59 Jahre	58,3	55,9	39,4	10,9	2,0
60 und mehr Jahre	(4,4)	(72,6)	(20,4)	-	(5,8)
Insgesamt	744,4	63,1	32,9	(0,7)	2,1

Quelle: Statistische Nachrichten

VII.2. FORMEN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG

Die berufliche Weiterbildung umfaßt eine enorme Vielfalt von Angebotsarten, wobei die Zuordnungen und Einteilungen der verschiedensten Maßnahmen häufig unklar sind.

Kailer (1990) unterteilt die Weiterbildung in einem groben Umriß in "interne" und "externe" Weiterbildung, wobei von folgender Definition ausgegangen wird:

- *"Externe Weiterbildung: Alle von überbetrieblichen Weiterbildungsträgern durchgeführten Weiterbildungsaktivitäten, an denen Teilnehmer verschiedener Unternehmen teilnehmen*
- *Interne Weiterbildung: Von einem Unternehmen (bzw. Unternehmensverbund) für seine Unternehmensangehörigen durchgeführte Weiterbildungsaktivitäten, unabhängig davon, ob diese örtlich im Unternehmen selbst oder außerhalb, zB in Kooperation mit einem Trainingsinstitut in dessen Seminarräumlichkeiten, durchgeführt werden bzw. ob die Trainer Firmenangehörige oder Externe sind"* (Kailer, 1990, S. 23).

Darüberhinaus gibt es noch einen engeren und einen weiteren Begriff von beruflicher Weiterbildung. In der "engen" Begriffsfassung sind überbetriebliche Kurse und Lehrgänge oder innerbetriebliche Seminare enthalten (vgl. Kailer, 1990, S. 23), die eine berufliche Fortbildung und eine berufliche Umschulung ermöglichen (vgl. Voigt, 1986, S. 13). "Weitere" Begriffsfassungen schließen neben den organisierten Kursen und Lehrgängen auch andere organisierte Veranstaltungsformen wie Qualitätszirkel, Lernstätten, Lerngruppen am Arbeitsplatz, wie auch nicht organisierte Weiterbildungsformen wie Bibliotheken, Besuch von Fachmessen, on-the-job Training, Fern- und Selbststudienmaterialien

oder andere lernfördernde Organisationsformen der Arbeit wie job-rotation-Programme, Trainer-Programme ein (vgl. Kailer, 1990, S. 24)

	extern	intern
traditionell organisierte Veranstaltungen (Lehrgänge, Kurse)	Bildungsveranstaltungen außerhalb des Unternehmens	Interne Seminare
nicht organisierte bzw. Informelle Lernformen	Besuch von Fachmessen	Lerngruppen am Arbeitsplatz, Qualitätszirkel, Bereichsseminare, train-the-trainer Ausbildung, Fernstudien, Selbststudienunterlagen, Fachzeitschriften, Fachbibliotheken
lernfördernde Organisationsformen der Arbeit		on-the-job-Training, job-rotation-Programme

Zuordnung der Weiterbildungsformen nach Kailer (1990)

Voigt (1986) stellt eine weitere Untergliederung der beruflichen Weiterbildung auf, wobei er drei wichtige Teilbereiche unterscheidet:

- *Die berufliche Fortbildung:* darunter werden jegliche Maßnahmen verstanden, die darauf ausgerichtet sind, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten festzustellen, zu erhalten und zu erweitern. Kenntnisse sollen der technischen Entwicklung angepaßt werden oder einen beruflichen Aufstieg ermöglichen, wobei eine abgeschlossene Berufsausbildung vorausgesetzt wird.
- *Die berufliche Umschulung:* dazu zählen Maßnahmen, die den Übergang in eine andere geeignete berufliche Tätigkeit ermöglichen
- *Die betriebliche Einarbeitung:* diese Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden sich sehr hinsichtlich Dauer und Qualität. Sie reichen von der nur wenige Tage dauernden Einarbeitung, um eine Maschine bedienen zu können, bis zu anspruchsvollen Anlernprozessen, die sich über mehrere Monate ausdehnen (vgl. Voigt, 1986, S.14f).

Diese Heterogenität der Weiterbildungsformen, durch die Alternativen zu den traditionellen Formen der Weiterbildung gegeben sind, sollten als positive Ansätze gesehen und für eine bessere Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen älterer Arbeitnehmer genützt werden.

VIII. DIE WEITERBILDUNGSPRAXIS

VIII.1. FUNKTIONEN DER WEITERBILDUNG AUS GEWERKSCHAFTLICHER, UNTERNEHMENSPOLITISCHER UND ARBEITNEHMERISCHER SICHT

Häufig werden Behauptungen laut, in denen Qualifizierungsdefizite der Arbeitnehmer als Ursache der hohen Arbeitslosigkeitsrate genannt werden. Empirisch ist eine solche Aussage kaum zu belegen: Allein das Verhältnis zwischen Arbeitssuchenden zu offenen Stellen steht dazu in eklatantem Widerspruch.

Der Weiterbildung die Funktion einer Verhinderung von Arbeitslosigkeit zuzuschreiben, würde Illusionen über ihre Reichweite wecken und die Gefahr in sich bergen, Handlungen zur Behebung von Beschäftigungskrisen in die falsche Richtung zu lenken und die Verantwortung für die Probleme zu individualisieren (vgl. Nierhaus, 1987, S. 132).

Beiträge der beruflichen Weiterbildung können aus *gewerkschaftlicher Sicht* nach Nierhaus (1987) jedoch sein:

- der Gefahr einer dauerhaften "Abkoppelung" arbeitsloser Arbeitnehmer vom Beschäftigungssystem vorzubeugen
- einer Entwertung beruflicher Qualifikationen durch rechtzeitige Anpassung entgegenzuwirken
- die Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes

- die Auswirkungen von Strukturkrisen einzelner Branchen auf die betroffenen Arbeitnehmer zu mildern und neue Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen
- der Ausgrenzung sogenannter Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt wirksam zu begegnen
- Hilfe zur Bewältigung des technischen Wandels in Betrieb und Gesellschaft anzubieten
- Spielräume zu nutzen, die durch neue Technologien für eine humane Gestaltung der Arbeitsplätze eröffnet werden (vgl. Nierhaus, 1987, S. 133)

Aus *unternehmensorientierter Sicht* sind die Ziele der betrieblichen Weiterbildung darauf gerichtet, die Wirtschaftlichkeit durch eine optimale Aufgabenerfüllung zu erhöhen und zur Sicherung des Unternehmenserfolges beizutragen.

Folgende Zielsetzungen lassen sich beispielsweise aus dieser Sicht formulieren:

- Der Bestand der Führungskräfte sollte gesichert und qualifizierte Nachwuchskräfte bereitgestellt werden.
- Die Qualifikation der Mitarbeiter soll zur Optimierung ihrer gegenwärtigen Leistung erhöht werden.
- Im Unternehmen soll ein Qualifikationspotential angelegt werden, um veränderte, schwierigere oder erweiterte Aufgaben bewältigen zu können und einen flexiblen und breiten Personaleinsatz zu ermöglichen (vgl. ÖIBF, 1989, S. 114).

Berufsbildende Maßnahmen werden von der Unternehmerseite natürlich nicht aus selbstlosen Gründen durchgeführt, sondern sind einer gewissen "Profitmaximierungslogik" untergeordnet (vgl. Ribolits, 1992, S. 105). Investiert wird nur, wenn sich dabei Gewinne sichern beziehungsweise maximieren lassen. Im Unternehmerinteresse liegt ein möglichst problemloses und schnelles Erreichen dieses Zieles.

Dies soll durch eine zielgerichtete Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen im Sinne einer auf die Arbeitserfordernisse zugeschnittenen Steigerung ihrer Produktionskraft geschehen.

Neben den unternehmensorientierten Zielen stellen auch die individuellen Entwicklungs- und Karriereziele der einzelnen Mitarbeiter eine wichtige Komponente dar, die in die allgemeinen Ziele des Unternehmens zu integrieren sind. So müssen *arbeiterorientierte Ziele* wie Einkommenschancen, mehr Sicherheit, beruflicher und sozialer Aufstieg, Selbstentfaltung sowie die Möglichkeit zur Identifikation mit dem Unternehmen berücksichtigt werden (vgl. ÖIBF, 1989, S. 112).

Die betriebliche Weiterbildung und deren konkrete Ausgestaltung richtet sich kaum nach den individuellen Vorstellungen der Mitarbeiter, das "Bildungsinteresse" wird vielmehr nach den Bedingungen der Betriebe ausgerichtet, die eine möglichst betriebsspezifische Qualifikation erzielen wollen.

Die Interessen von ArbeitnehmerInnen bezüglich beruflicher Bildung sind teilweise jedoch völlig anders gelagert. Selbstverständlich geht es auch dem Arbeitnehmer um ein berufliches Spezialwissen, möchte er doch am Arbeitsmarkt Erfolg haben. Allein diese Funktion dürfte dem Arbeitnehmer nicht genügen, da darin der *"emanzipatorische Zweck"* (Ribolits, 1992, S. 107) der Bildung nicht enthalten ist. Dementsprechend sollte sich berufliche Bildung auch am Ziel der *"beruflichen Mündigkeit und nicht bloß an beruflicher Brauchbarkeit"* (Ribolits, 1992, S. 107) orientieren. Der Arbeitnehmer soll befähigt werden, aktiv an einer nach ArbeitnehmerInneninteressen ausgerichteten Gestaltung der Arbeitswelt mitzuwirken.

Meistens wird jedoch eine Anpassungsfortbildung ausgeübt, die in der Regel arbeitsplatzbezogen ist und Mobilitätsbarrieren aufbaut (vgl. ÖIBF, 1989, S. 197).

Weiterbildung aus der Sicht der Mitarbeiter ist eng verbunden mit dem Streben nach Selbstverwirklichung und Persönlichkeitsentwicklung. Bildungsangebote, die sich auch an diesen Interessen orientieren, können maßgeblich zu einer Förderung der Motivation und Arbeitszufriedenheit beitragen.

VIII.2. DEFIZITE DER WEITERBILDUNGSPRAXIS

Das Bildungsverständnis und die Weiterbildungsziele in Betrieben werden in großem Ausmaß von den Auswirkungen technischer Veränderungen auf unternehmerische Handlungen geprägt. Wo die Nutzung technischer Entwicklungen als bedeutsamer strategischer Faktor erachtet wird, rücken das Personal, dessen Motivation, das persönliche Engagement und die Qualifikation in den Vordergrund (vgl. Weber, 1989, S. 419).

Als Resultat einer Änderung des Anforderungsprofils besteht die Notwendigkeit, das Fähigkeitsprofil der Arbeiter ständig zu ergänzen und zu erweitern. Dabei müssen zum einen die Erwartungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer und zum anderen unternehmerische Prioritäten Beachtung finden.

Häufig wird man jedoch mit der Tatsache konfrontiert, daß in der überwiegenden Mehrzahl von Betrieben nach wie vor eine Weiterbildungspraxis anzutreffen ist, die durch eine Reihe von Defiziten gekennzeichnet ist. Faulstich (1990) weist darauf in folgenden Punkten hin:

- Eine deutliche Abhängigkeit zeigt sich zwischen Betriebsgröße und Weiterbildung. Vor allem in Klein- und Mittelbetrieben herrscht eine Kluft zwischen notwendigen und tatsächlich durchgeführten Weiterbildungsangeboten.
- Bei Weiterbildungsangeboten zeigt sich eine deutliche Bevorzugung von Führungskräften und eine Vernachlässigung von un- und angeleiteten Arbeitern und Angestellten.
- Die Inhalte betrieblicher Weiterbildung sind besonders unterhalb der Führungsebene oft auf kurzfristig verwendbare Qualifikation abgestimmt.
- Große Qualitätsunterschiede gibt es in der Weiterbildung hinsichtlich eingesetzter Methoden und Ressourcen (vgl. Faulstich, 1990, S. 155 f, zit. nach Arnold, 1991, S. 109).

VIII.2.1. WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN VON KLEIN UND MITTELBETRIEBEN IM VERGLEICH ZU GROSSBETRIEBEN

Zur Analyse des Einflusses der Betriebsgröße auf das Weiterbildungsverhalten wurde im Zeitraum zwischen 1987 - 1988 eine Untersuchung in Deutschland durchgeführt. Die Untersuchungsergebnisse basieren auf Fallstudien in 107 Betrieben, wobei Betriebe mit 1000 und mehr Beschäftigten als Großbetriebe angesehen wurden.

Betriebsgrößenspezifische Unterschiede der Weiterbildungsstruktur lassen sich in bezug auf die Nutzung von interner / externer Weiterbildungsmaßnahmen feststellen. In kleineren Betrieben erschweren die fehlenden personellen, sachlichen und räumlichen Kapazitäten sowie die betriebsbedingt kleine Teilnehmerzahl die Durchführung interner Weiterbildungsmaßnahmen. Bessere Bedingungen zeigen sich mit zunehmender Betriebsgröße, die interne Weiterbildung ist ökonomisch vorteilhafter (vgl. Bardeleben / Böll et alii, 1989, S. 7).

Als Barriere der Weiterbildung in Kleinbetrieben kann ein Fehlen von planendem, kalkulierendem Verhalten in bezug auf Weiterbildung genannt werden. Kleine und mittlere Betriebe führen in der Regel nur die notwendigsten Weiterbildungsmaßnahmen durch. Sie reagieren auf Angebote von Herstellern und betriebsexternen Weiterbildungsanbietern und sind kaum bemüht, sich einen Marktüberblick zu verschaffen. Demgegenüber findet sich planendes, kalkuliertes Verhalten im Hinblick auf Weiterbildung bei einzelnen Großbetrieben, die auch vorausschauend Weiterbildung betreiben.

Auch wenn laut Untersuchung der Nutzen von Weiterbildung als positiv anerkannt wird, folgt daraus nicht in jedem Fall die Realisierung der Weiterbildungsvorstellung. Als Gründe für Abstriche an Weiterbildungsmaßnahmen werden fehlende Freistellungsmöglichkeiten, fehlendes Interesse der Mitarbeiter und das nicht Vorhandensein geeigneter Angebote genannt (vgl. Driehling / Gnahs et alii, 1989, S. 12).

VIII.2.2. DIE BEVORZUGUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN GEGENÜBER UN- UND ANGELERNTEN ARBEITSKRÄFTEN

Nach einer Studie des ÖIBF (1989), in der Personalleiter des betrieblichen Managements in 300 Betrieben mit mind. 100 Beschäftigten befragt wurden, sind Führungskräfte und technische Angestellte die Gruppen mit der höchsten Weiterbildungsfrequenz. Weiterbildung setzt in vielen Betrieben erst ab einer bestimmten Qualifikationsstufe ein und nimmt nach Höhe der Position des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin an Häufigkeit zu. Un- und angelehrte Kräfte werden äußerst selten in Weiterbildungsprogramme einbezogen (vgl. ÖIBF, 1989 b, S. 63). Damit werden Ungleichheiten geschaffen, wodurch Arbeitnehmer unterer Schichten, die von vornherein ungünstigere Zugangschancen zur Bildung besitzen, weiter benachteiligt werden.

VIII.2.3. DIE ABSTIMMUNG BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG AUF KURZFRISTIG VERWENDBARE QUALIFIKATION

Häufig dient das betriebliche Bildungssystem dazu, Anpassungsprozesse zu bewerkstelligen und die Leistungsfähigkeit wie auch die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten aufrechtzuerhalten (vgl. Weber, 1985, S. 50).

Unternehmen orientieren sich dabei an Überlegungen, die auf den momentanen Bedarf bezogen sind. Weber (1985) stellt dazu fest, daß kurzfristige Probleme gegenüber längerfristigen Unternehmenszielen dominieren (vgl. Weber, 1985, S. 92). Vorrangig erscheint die Behebung kurzfristig auftretender Qualifikationsdefizite, die Bereitschaft für Veränderungen als langfristig angelegtes Ziel der Weiterbildung steht dabei im Hintergrund (vgl. Kailer, 1990, S. 39f).

VIII.2.4. QUALITÄTSUNTERSCHIEDE IN DER WEITERBILDUNG HINSICHTLICH EINGESETZTER METHODEN

In der Weiterbildung sollte es ein Anliegen sein, differenzierte Bildungsmethoden anzubieten, die sich an allen Arbeitnehmern, an älteren wie an jüngeren, an lernschwachen wie an lernstarken, an Berufsneueinsteigern, an Ausländern orientieren. Bildungsangebote sollen alle diese Gruppen ansprechen und nach individuellen Lernvoraussetzungen und Leistungsniveaus ausgerichtet sein (vgl. Langhoff / Israel, 1993, S. 89).

Für die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung nimmt der "Lernort Arbeitsplatz" eine wichtige Stelle ein, die direkte Unterweisung am Arbeitsplatz ist nach einer Studie des ÖIBF in den Betrieben die am weitesten verbreitete Schulungsmethode. Zu den am öftesten angewandten Methoden zählen Vorträge, Referate und Gruppenarbeit (Diskussionen, gemeinsame Problemanalysen). Zur Ergänzung und Auflockerung des Frontalunterrichts werden teilweise Film-, Video- und Diavorfürhungen eingebaut. Computerunterstützter Unterricht oder der Einsatz von "Trainingsmaschinen" werden verhältnismäßig selten angewandt (vgl. ÖIBF, 1989 b, S. 108f). Naegele (1992) sieht dagegen die Methodik meist als "verschult", der Frontalunterricht ist vorherrschend, wobei man sich an der Lehrlings-Ausbildung orientiert und ein zu hohes Lerntempo anwendet (vgl. Naegele, 1992, S. 121).

Anwendungsunterschiede im Einsatz dieser Methoden lassen sich hinsichtlich der Mitarbeiterenebene feststellen. So wird die direkte Unterweisung am Arbeitsplatz auf der einfachen Mitarbeiterenebene bevorzugt, während die Methoden des Vortrags, Referats, Film-, Video- und Diavorfürhungen hauptsächlich im oberen und mittleren Management Anwendung finden. Die Gruppenarbeit hat ihren Platz in der hohen und mittleren Mitarbeiterenebene (vgl. ÖIBF, 1989 b, S. 110).

IX. BARRIEREN DER WEITERBILDUNG ÄLTERER ARBEITNEHMER

Im Zusammenhang mit der geringen Beteiligung Älterer an Qualifizierungsmaßnahmen ist die Kombination einer Reihe von Faktoren von großer Bedeutung. So lassen sich folgende Faktorenbündel zusammenfassen, die als "Barrieren" des Weiterbildungsengagements fungieren können:

- selektive Strategien auf der Seite der Arbeitgeber
- die Motivation älterer Arbeitnehmer
- die Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem spezifischen Lernverhalten älterer Menschen (vgl. Friedrich / Meier, 1984, S. 317).
- Kosten- und Zeitaufwand

IX.1. SELEKTIVE STRATEGIEN AUF DER SEITE DER ARBEITGEBER

Bei der Betrachtung einzelner Altersgruppen zeigt sich, daß die Gruppe der 20 - 39jährigen im Hinblick auf die Partizipation an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen die aktivste Population darstellt (siehe auch Kapitel VII.1.4.). Bei den darüberliegenden Altersgruppen nimmt die Teilnahmequote mit zunehmendem Alter wieder ab.

Die Entscheidung, ob an Weiterbildung teilgenommen wird oder nicht, liegt nicht nur beim Arbeitnehmer; häufig wird die Auswahl in der Firmenleitung gefällt. Dabei findet bei Qualifizierungsmaßnahmen eine Selektion von Mitarbeitern statt, die als problembehaftete Arbeitnehmergruppen gelten, wie die Älteren oder Un-, Angelernten (vgl. Langhoff / Israel, 1993, S. 89). Noch immer haftet Arbeitnehmern in fortgeschrittenem Alter die Zuschreibung des "Defizits" an, längere Anpassungs- und Umstellungsphasen werden vermutet und mit längeren Krankenständen wird gerechnet. Daneben wird befürchtet, daß nach einer Weiterbildungsteilnahme Abfertigungsansprüche höher ausfallen (vgl. ÖIBF, 1992, S. 3).

Aus der Sicht des Betriebes erscheint eine Weiterbildung rentabler für jüngere Kräfte, eine Investition in Humankapital ist nur dann sinnvoll, wenn der betreffende Arbeitnehmer dem Betrieb voraussichtlich noch längere Zeit zur Verfügung steht (vgl. Friedrich / Meier, 1984, S. 317). Dies hat jedoch zur Folge, daß bereits bestehende Qualifikationsdiskrepanzen insbesondere zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmergruppen noch zusätzlich vertieft werden.

Vor dem Hintergrund der schwierigeren Verhältnisse aufgrund der rapiden technischen Veränderungen sollte gerade dieser Arbeitnehmergruppe zentrale Bedeutung zukommen. Rechtzeitig durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen verringern nicht nur das Risiko, arbeitslos zu werden, sie verbessern auch die Chance, länger im Erwerbsleben bleiben zu können.

IX.2. DIE MOTIVATION ÄLTERER ARBEITNEHMER

Ausgehend von der vorher angeführten Problematik der Selektion älterer Arbeitnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen muß sich diese Arbeitnehmergruppe auf eigene Initiative um Fortbildung bemühen. Eine Weiterbildungsteilnahme aus eigenem Antrieb erfolgt jedoch häufig nur dann, wenn damit persönliche Ziele erreicht werden können.

Motive, die auf Berufsaufstieg oder auf die Veränderung des beruflichen Status abzielen, haben für ältere Arbeitnehmer häufig nur eine untergeordnete Bedeutung (vgl. Zeidler, 1991, S. 28 f und Schmidt, 1987, S. 121). In diesem Zusammenhang weist Naegele (1992) auf folgende Aspekte hin:

- Ältere Arbeitnehmer sind skeptisch gegenüber der unmittelbaren praktischen Verwertbarkeit einer Maßnahme.
- Berufliche Motive wie Aufstieg, inner- und außerbetriebliche Mobilitätswünsche, Stuserhalt oder die Sicherung des ökonomischen Status lassen nach.

- Mit dem Lebensalter nimmt die Arbeitszufriedenheit zu; Veränderungswünsche als Weiterbildungsanreiz fallen weg.
- Ältere Arbeitnehmer sind auf die Ruhestandssituation hin orientiert (vgl. Naegele, 1992, S. 120).

Dazu wird die Motivation oft durch ein *negatives Selbstwertgefühl* eingeschränkt, da Ältere unter Kollegen und Vorgesetzten als wenig leistungsfähig gelten. Dies wird vom älteren Arbeitnehmer teilweise auf sich selbst übertragen und führt zu entsprechenden negativen Konsequenzen. Er glaubt, im Rahmen von Weiterbildungskursen langsamer und schlechter zu lernen, was im Sinne einer self-fulfilling-prophecy Auswirkungen zeigen kann (vgl. Friedrich / Meier, 1984, S. 318). Besteht ein Mangel an Selbstvertrauen und eine Angst vor Mißerfolgen, so besteht meist auch geringe Risikobereitschaft und die Furcht vor ungewohnten Situationen (vgl. Naegele, 1992, S. 120).

Schließlich sollt noch darauf hingewiesen werden, daß die Chancen am Arbeitsmarkt, die minimal einzuschätzen sind, nicht gerade zu einer Motivation beitragen. Diese schlechten Chancen gelten sowohl im Hinblick auf einen beruflichen Aufstieg wie auch im Hinblick auf die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitsloser. Sieht der einzelne ältere Arbeitnehmer eine Weiterbildungsteilnahme im Zusammenhang mit dem finanziellen und zeitlichen Aufwand und schätzt er seine Arbeitsmarktchancen realistisch ein, so wird er sich häufig gegen eine Fortbildungsteilnahme entscheiden (vgl. Friedrich / Meier, 1984, S. 318).

Will man Ältere zur Weiterbildungsteilnahme motivieren, so bedarf es großer Anstrengungen, die Motivationslage älterer Menschen im Sinne einer positiven Einstellung zur Fortbildung zu beeinflussen und das Selbstvertrauen zu stärken.

IX.3. DIE GESTALTUNG VON QUALIFIZIERUNGSMABNAHMEN FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER

Mit dem Rückgang jüngerer und der Zunahme älterer Arbeitnehmer und mit der Notwendigkeit, für alle Altersgruppen Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, muß mit einer zunehmend uneinheitlicher werdenden Teilnehmerstruktur umgegangen werden. Lern- und Leistungsvoraussetzungen sowie die Lerngewohnheiten der Teilnehmer werden immer heterogener (vgl. Langhoff / Israel, 1993 , S. 89), eine Lerngruppe mit ausschließlich Älteren erweist sich als äußerst uneinheitlich. Bei vielen älteren Interessenten an Weiterbildung ist die Befürchtung vorhanden, mit jüngeren und leistungsfähigen "Mitschülern" konkurrieren zu müssen (vgl. Naegele, 1992, S. 121). Diese Konkurrenzängste in altersgemischten Lerngruppen sind in der Lernentwöhnung und dem reduzierten Lerntempo älterer Mitarbeiter begründet und wirken sich hemmend auf eine Weiterbildungsteilnahme aus (vgl. Langhoff, 1992, S. 7).

Immer wieder wird in der Literatur auf Mängel in der Ausgestaltung der Maßnahmen hingewiesen. Naegele (1992) bemerkt dazu, daß in der didaktischen Aufbereitung und in der Vermittlung der Lernstoffe sprachlich-abstrakte Darbietungen vorherrschen und Wiederholungen fehlen. In der Auswahl der Lerninhalte wird Praxisnähe zu wenig beachtet, Theorie nimmt zu viel Raum ein, während ein Anwendungsbezug fehlt. Erfolgskontrollen wie Prüfungen schüren bei älteren Arbeitnehmern die Angst vor einem Versagen (vgl. Naegele, 1992, S. 121).

Mangelhaft geplante und strukturierte Lernprozesse zerstören jegliches Interesse an Weiterbildung, das negative Selbstbild wird durch negative Lernerfahrungen verstärkt und Lernängste entstehen. Obwohl die psychischen und physischen Besonderheiten älterer Arbeitnehmer bekannt sind, werden altersbedingte Funktionsdefizite wie Schnelligkeit von Informationsaufnahme und Funktionsstärken bezüglich des Erfahrungswissens individuell noch immer zu wenig beachtet. Für einen erfolgreichen Lernprozeß wäre es jedoch wichtig, diese Ausgangspunkte zu berücksichtigen.

IX.4. KOSTEN UND ZEITAUFWAND

Als mögliche Barriere der Weiterbildung ist auch zu erwähnen, daß berufliche Weiterbildung von vielen Beteiligten als eine erhebliche Belastung empfunden wird, da Arbeitnehmer schon durch ihre Stellung im Produktionsprozeß erheblichen Belastungen ausgesetzt sind. Meist kommt es zu keiner Reduzierung der Arbeitszeit, häufig wird sogar die individuelle Freizeitgestaltung eingeschränkt (vgl. ÖIBF, 1989 a, S. 199).

Bei externen Fortbildungskursen müssen auch die Hin- und Rückfahrt bei einer Kursteilnahme eingerechnet werden, die nach einer Untersuchung des Mikrozensus bis zu zwei Stunden beitragen. So wenden in Österreich 30 % weniger als eine halbe Stunde, 28 % bis zu einer Stunde und 19 % aller Veranstaltungsbesucher ein bis zwei Stunden zusätzliche Zeit auf. 19 % müssen sogar über zwei Stunden Wegzeit in Kauf nehmen, um an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen zu können (vgl. Denk, 1991, S. 352). Vor allem, wenn auch lernungewohnte und weniger leistungsorientierte Personen in die Weiterbildung einbezogen werden sollen, sind nach Schmidt (1987) diese Ausgangsbedingungen bei einer Neuverteilung von "Weiterbildungszeit, Arbeitszeit und Freizeit" zu berücksichtigen. Eine Freistellung von der Arbeit für die Weiterbildung dürfte bei weiterbildungsungewohnten Teilnehmern einen Motivierungseffekt zeigen (vgl. Schmidt, 1987, S. 122).

Darüber hinaus wird das Problem einer geringen Teilnahme älterer Arbeitnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen auch durch die finanzielle Belastung verstärkt. Die Kurszeiten der Veranstaltungen werden in die unbezahlte Freizeit der Mitarbeiter verlagert, für Kursgebühren kommt das Unternehmen nur teilweise auf, Bücher- und Materialkäufe werden nur selten von den Betrieben getragen (vgl. ÖIBF, 1989a, S. 199).

X. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR EINE GRÖßERE WEITERBILDUNGSTEILNAHME ÄLTERER ARBEITNEHMER

Im allgemeinen besteht eine Übereinstimmung hinsichtlich der Wichtigkeit und Notwendigkeit einer berufsbezogenen Weiterbildungsqualifizierung speziell der Gruppe älterer Arbeitnehmer. Von großer Bedeutung sind Fortbildungsmaßnahmen nicht nur in Hinsicht auf eine Kompensation von vorhandenen Mängeln, sondern auch in Hinsicht auf eine Bewältigung zukünftiger Qualifikationsanforderungen.

Im Gegensatz dazu kontrastieren die geringen Beteiligungsquoten älterer Arbeitnehmer (siehe dazu Kapitel VII.1.4.) an Weiterbildungsveranstaltungen. Um dieser Tatsache entgegenzuwirken und ältere Arbeitnehmer in Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen, wird eine Umorientierung in der betrieblichen Weiterbildungspolitik notwendig sein.

Neben der Bereitschaft der Betriebe, diese Personengruppe entsprechend zu berücksichtigen und neben der Verbesserung äußerer Rahmenbedingungen bedarf es auch Anstrengungen, die Motivationslage älterer Menschen im Sinne einer positiven Einstellung zur Fortbildung zu beeinflussen.

X.1. DIE STÄRKERE BERÜCKSICHTIGUNG ÄLTERER TEILNEHMER

In "moralisierenden Appellen" sieht Naegele (1992) wenig Chancen, eine Änderung der betrieblichen Beteiligungspraxis zu erreichen. Als ebenfalls unwahrscheinlich sieht er, daß Ältere aufgrund der zu erwartenden demographischen Entwicklung und der prognostizierten Arbeitskräfteknappheit verstärkt in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden, da Personalpolitik und Personalplanung sich im allgemeinen nicht an längerfristigen Erfordernissen orientieren. Qualifizierungsprozesse werden kaum geändert, wenn kurz- und mittelfristig andere Interessen dominieren. Zu diskutieren wären jedoch finanzielle Anreize als Strategiemöglichkeit, indem betriebliche Fort- und Weiterbildung öffentlich subventioniert werden (vgl. Naegele, 1992, S. 124).

X.2. MOTIVATIONSARBEIT MIT ÄLTEREN

Die Tatsache, daß Ältere auf eine Weiterbildungsteilnahme nicht immer mit "euphorischer" Zustimmung reagieren, wird häufig als mangelnde Weiterbildungsbereitschaft interpretiert. Auszugehen ist dabei jedoch von einer kritischen und differenzierten Sichtweise und einem höheren Informationsbedürfnis älterer Teilnehmer. So wird in der vorliegenden empirischen Studie der Frage nachzugehen sein, wie hoch ein derartiges Informationsbedürfnis ist und inwieweit es von Geschlecht, Alter und beruflicher Stellung beeinflusst wird (siehe dazu Kap. 3.4. der emp. Studie). Der Sinn der Weiterbildungsmaßnahme muß erklärt werden, der persönliche Gewinn und die Einordnung der Maßnahmen in betriebliche Zusammenhänge muß vermittelt werden (vgl. Langhoff, 1992, S. 6f). In diesem Zusammenhang ist es auch interessant, genauer zu untersuchen, welchen Stellenwert das persönliche Weiterbildungsgespräch als Informationsvermittlung einnimmt (siehe dazu Kap. 3.3. der emp. Studie).

Wichtig erscheint auch eine Aufklärung über den Ablauf, die Ausgestaltung, Methoden und Inhalt der Qualifizierungsmaßnahme. Uninformiertheit über diese Punkte sowie Negativberichte von erfolglosen Teilnehmern können abschreckend wirken (vgl. Naegele, 1992, S. 128).

Diesem Aufklärungsbedürfnis sollte durch die Bereitstellung von umfangreichem Informationsmaterial und Informationsveranstaltungen entgegengekommen werden. Zu überprüfen wäre dabei, welchen Einfluß die Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten auf die Weiterbildungsteilnahme hat (siehe dazu Kap.3.2.1. der emp. Studie). Große Motivation ist auch durch gleichaltrige erfolgreiche ehemalige Teilnehmer zu erwarten, die als "Beweis" für die Lernfähigkeit älterer Arbeitnehmer dienen (Multiplikatoreffekt) (vgl. Friedrich / Meier, 1984, S. 319). Im Rahmen der empirischen Studie wird das Phänomen des eines Multiplikatoreffektes hinsichtlich einzelner Personen untersucht. Es soll genauer darauf eingegangen werden, inwieweit die Motivation zu einer weiteren Teilnahme durch positive Erfahrungen beeinflusst wird (siehe dazu Kap. 4.2.3. der emp. Studie).

Neben der Beratung ist es auch sinnvoll, den "Verwertungsaspekt" zu beachten und dem älteren Arbeitnehmer vor dem Eintritt in die Maßnahme aufzuzeigen, wie und wo entsprechende Qualifikationen später im Betrieb angewandt werden

können (vgl. Friedrich / Meier, 1984, S. 318). Von größter Bedeutung ist die Vermittlung von Selbstvertrauen durch Erfolgserlebnisse, um Mißerfolgsängsten und Konkurrenzängsten vorzubeugen (vgl. Naegele, 1992, S. 128).

X.3. DIE AUSGESTALTUNG VON QUALIFIZIERUNGSMABNAHMEN NACH DEN VORAUSSETZUNGEN ÄLTERER ARBEITNEHMER

Nach neueren gerontologischen, psychologischen und pädagogischen Forschungen ist man zu dem Schluß gekommen, daß ältere Menschen nicht schlechter, sondern anders lernen (siehe dazu Kapitel V.2.). Geeignete Qualifizierungsmaßnahmen können daher nicht so gestaltet werden, daß sie für jüngere und ältere Lernende in derselben Form aufbereitet werden. Neben anderen Faktoren müssen die Erkenntnisse über die Lernarbeit mit Älteren in die Qualifizierungsprozesse einbezogen werden, die Lernprozesse müssen altersadäquat strukturiert werden. Eine Untergliederung in kurze, inhaltlich abgeschlossene Lerneinheiten, Rücksichtnahme auf den größeren Zeitbedarf älterer Personen beim Lernen, Praxisnähe, Beispiele im Zusammenhang mit dem Erfahrungswissen, Wiederholungen und praktische Anwendungen in kurzen Zeitabschnitten sind unabdingbare Voraussetzungen für eine altersgerechte Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. Friedrich / Meier, 1984, S.319).

Prüfungen, falls nötig, sollten in Form praktischer Arbeitsaufgaben sukzessive erfolgen und nicht aus dem Abfragen theoretischer Inhalte bestehen (vgl. Friedrich / Meier, 1984, S. 319). Eine Erleichterung der Informationsaufnahme soll durch die Anwendung audiovisueller Medien erfolgen (vgl. Langhoff, 1992, S. 8).

In diesem Zusammenhang sollen die Methoden, die in Weiterbildungskursen Anwendung finden, das Thema einer genaueren Untersuchung darstellen. Dabei werden Fragen im Hinblick auf die Zufriedenheit mit den Kursen (siehe dazu Kap. 2.9.4. der emp. Studie) und auf die Effektivität derartiger Veranstaltungen (siehe dazu Kap. 2.9.7. der emp. Studie) gestellt.

X. SCHLUSSBEMERKUNG

Wie sich im Rahmen der Literaturanalyse zeigt, ist mit einem gravierenden Wandel in der Struktur der Erwerbspersonen zu rechnen. Die Anteile der älteren Arbeitnehmer werden sich erhöhen, während ein Absinken der Nachwuchsjahrgänge zu verzeichnen ist. Insofern werden ökonomische Anforderungen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten von einer älteren Belegschaft bewältigt werden müssen.

Anhand einer solchen Zukunftsperspektive drängt es, auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer besonderes Augenmerk zu legen und sich in besonderer Weise um ihre Beschäftigungs- und Qualifikationssituation zu kümmern.

Bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, der Festlegung von Arbeitsanforderungen und dem Ausmaß von Weiterbildung kommt den Betrieben eine zentrale Rolle zu. An ihnen liegt es, günstige Rahmenbedingungen für die Alterserwerbstätigkeit zu schaffen.

Grundvoraussetzung, um die Konkurrenzsituation zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern zu entschärfen, um der Ausgrenzung der sogenannten Problemgruppe der älteren Arbeitnehmer wirksam zu begegnen und Hilfe zur Bewältigung des technischen Wandels in Betrieben anzubieten, ist das verstärkte Einbeziehen dieser Altersgruppe in Weiterbildungsmaßnahmen. Weiterbildungsangebote sollen dabei speziell auf den Älteren ausgerichtet sein, um seinen Ansprüchen Folge zu leisten und keine "Barrieren der Weiterbildung" aufkommen zu lassen.

Die berufliche Weiterbildung soll sich daran orientieren, einerseits dem Unternehmen die Wettbewerbsfähigkeit und den betrieblichen Gewinn zu sichern, andererseits dem älteren Arbeitnehmer die Möglichkeit einer angemessenen Qualifikation, der Persönlichkeitsentfaltung und der Identifikation mit dem Betrieb zu eröffnen.

XI. LITERATURANGABEN

- Amann, A.: Die Entwicklung der Bevölkerungs-, Familien- und Erwerbsstruktur.
In: Wiener Institut für sozialwissenschaftliche Dokumentation und Methodik (WISDOM) (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer in Österreich. Wien 1992. S. 43 - 65.
- Arnold, K.: Altern und Leistung: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage. In: Lang, E. / Arnold, K. (Hrsg.): Altern und Leistung. Medizinische, psychologische und soziale Aspekte. Schriftenreihe der Hamburg-Mannheimer-Stiftung für Informationsmedizin; Band 5. Enke Verlag, Stuttgart 1991, S. 152 - 167.
- Arnold, R.: Betriebliche Weiterbildung.
Klinkhardt Verlag, 1991.
- Bardeleben, R. / Böll, G. et alii: Weiterbildungsaktivitäten von Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu Großbetrieben. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6 / 1989, S. 3 - 8.
- Blum, R.: Soziologische Konzepte der Sozialarbeit. Freiburg im Breisgau 1964.
- Bolder, A.: Arbeitnehmerorientierte berufliche Weiterbildung im Zeichen neuer Technologien, Köln 1986.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.): "Mir haben sich eigentlich was Jüngerer vorgestellt!" Arbeit suchen ab 40. Schriftenreihe "Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik". Wien 1988.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Arbeitsmarktdaten, Februar 1994.

- Bungard, W. / Fischer, L.:
Zur Vorurteilshaftigkeit der Leistungs-
beurteilung sogenannter älterer Mit-
arbeiter durch Vorgesetzte.
In: Zeitschrift für Gerontologie 16 /
1983, S. 222 - 227.
- Burger, E. / Leyrer, E. / Schmidinger, E.:
Steiermark. Arbeitsmarkt 1992. In:
Steirische Statistiken 1 / 1993, S. 28-40.
- Denk, G.:
Berufliche Fortbildung: Zusätzlicher Zeit-
aufwand, Ergebnisse des Mikrozensus 1989.
In: Stat. Nachrichten 4 / 1991, S.347-352.
- Dettbam-Reggentin, J. / Reggentin, H. (Hrsg.):
Neue Wege in der Bildung Älterer. Band 1:
Theoretische Grundlagen und Konzepte.
Lambertus Verlag.
Freiburg im Breisgau 1992.
- Dettbam-Reggentin, J. / Reggentin, H. (Hrsg.):
Neue Wege in der Bildung Älterer. Band 2:
Praktische Modelle und Projekte. Lambertus
Verlag. Freiburg im Breisgau 1992.
- Driehling, C./ Gnahs, D./ Seusing, B.:
Weiterbildung in Klein-und Mittelbetrieben:
Barrieren der Weiterbildungsbeteiligung und
Vorschläge für Maßnahmen. In: Berufsbildung in
Wissenschaft und Praxis 6/1989, S.9-13.
- Drury, E.:
Age discrimination against older workers
in the European Community. A comparative
analysis. Eurolink Age 1993.
- Ebel Th.:
Zum veränderten Altersbild in der Gesellschaft
und seine Konsequenzen für die Altenarbeit, in:
Kardorff, E./Oppl,(Hrsg.):Sozialarbeit für und mit
alten Menschen, München 1989, S. 49-69.
- Faulstich, P.:
Qualifikations-Konversion.
Arbeitsorientierung und Persönlichkeits-
entwicklung. In: Gieseke, W. / Meuler,E. /
Nuissl, E. (Hrsg.): Nur gelegentlich
Subjekt? Beiträge der Erwachsenenbildung
zur Subjektconstitution. Jahrestagung 1989
der Kommission Erwachsenenbildung der
Deutschen Gesellschaft für Erziehungs-
wissenschaft (DGfE). Heidelberg 1990,
S. 155 - 164.

- Fleischmann, V. M. (Hrsg.):
Gedächtnis und Alter. Multivariate
Analysen zum Gedächtnis alter Menschen.
Huber Verlag. Bern, 1989.
- Fleischmann, V. M.:
Gedächtnis. In: Oswald, W. / Hermann, W. /
Kanowski, S. / Lehr, U. / Thomae, H. / (Hrsg.):
Gerontologie.
Kohlhammer Verlag. Stuttgart 1991,
S. 168 - 177.
- Friedrich, W. / Meier, R.:
Qualifizierung älterer Arbeitnehmer im
Betrieb - Probleme und Chancen. In:
Zeitschrift für Gerontologie 17 / 1984,
S. 315 - 320.
- Groth, G. / Stahlhofen, M.:
Bildungsvorstellungen, Einstellung zur
Lernfähigkeit und Lernbegriff älterer
Erwachsener - Ergebnisse eines
empirischen Vergleichs älterer Menschen.
In: Zeitschrift für Gerontologie 21 /
1988, S. 206 - 216.
- Gruber, E.:
Zauberwort Bildungsmarkt: Berufliche
Weiterbildung im Aufbruch? In: Gruber,
E. / Lenz, W.: Berufsfeld Erwachsenen-
bildung. Eine Orientierung. München,
Wien 1991, S. 221 - 240.
- Himmelreich, F. H.:
Erwerbsarbeit im Altersumbruch - Aus-
wirkungen auf Mensch und Unternehmen.
In: Bullinger, H. J. / Volkholz, V. /
Betzl, K. / Köchling, A. / Risch, W.
(Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der
Zukunft. Arbeit und Technik bei ver-
änderten Alters- und Belegschafts-
strukturen. Heidelberg 1993, S. 10 - 14.
- Hochmuth, B.:
Gesundheitsförderungsprogramme als not-
wendige Ergänzung zu Arbeitsschutzmaß-
nahmen. In: Bullinger, H. J. / Volkholz,
V. / Betzl, K. / Köchling, A. / Risch, W.
(Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der
Zukunft. Springer Verlag. Berlin 1993,
S. 259 - 264.
- Imhof, A.E.:
Die Lebenszeit. Vom aufgeschobenen Tod und der
Kunst des Lebens. München 1988.
- Kailer, N.:
Betriebliche Weiterbildung in Österreich;
Band 1. In: Institut für Bildungsforschung
der Wirtschaft (IBW) (Hrsg.):
Forschungsbericht 67. Wien 1990.

- Kaltschmid, J.: Bildung und lebenslanges Lernen. In: Zeitschrift für Gerontologie 21 / 1988, S. 184 - 192.
- Klauder, W.: Ohne Fleiß kein Preis: Die Arbeitswelt der Zukunft. Fromm Verlag. Zürich 1991, S. 109 - 117.
- Klauder, W.: Ausreichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen? In: Bullinger, H. J. / Volkholz, V. / Betzl, K. / Köchling, A. / Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Arbeit und Technik bei veränderten Alters- und Belegschaftsstrukturen. Heidelberg 1993, S. 22 - 31.
- Knoche, R.: Alter 50: Nur keine Panik. In: Trend 4 / 1992, S. 183 - 189.
- Kruse, A.: Bildung im Alter. In: Zeitschrift für Gerontologie 21 / 1988, S. 179 - 183.
- Landesarbeitsamt Steiermark: Bericht über die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, September 1993.
- Langhoff, Th.: Altersgerechte und altersübergreifende Qualifizierungskonzepte. Schriftliche Fassung des Vortrages für die Fachtagung der Friedrich Ebert Stiftung am 15. / 16. Oktober in Gera.
"Betriebliche Gesundheitspolitik auf dem Prüfstand - Sind neue Konzepte für alternde Belegschaften erforderlich?"
November 1992.
- Langhoff, Th. / Israel, D.: Von der altersgerechten zur altersübergreifenden Qualifizierung. In: Bullinger, H. J. / Volkholz, V. / Betzl, K. / Köchling, A. / Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Springer Verlag. Berlin 1993, S. 89 - 91.
- Langhoff, Th. / Gidion, G.: Selbstgesteuertes Lernen für Ältere, In: Bullinger, H. J. / Volkholz, V. / Betzl, K. / Köchling, A. / Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Springer Verlag. Berlin 1993, S. 91 - 93.

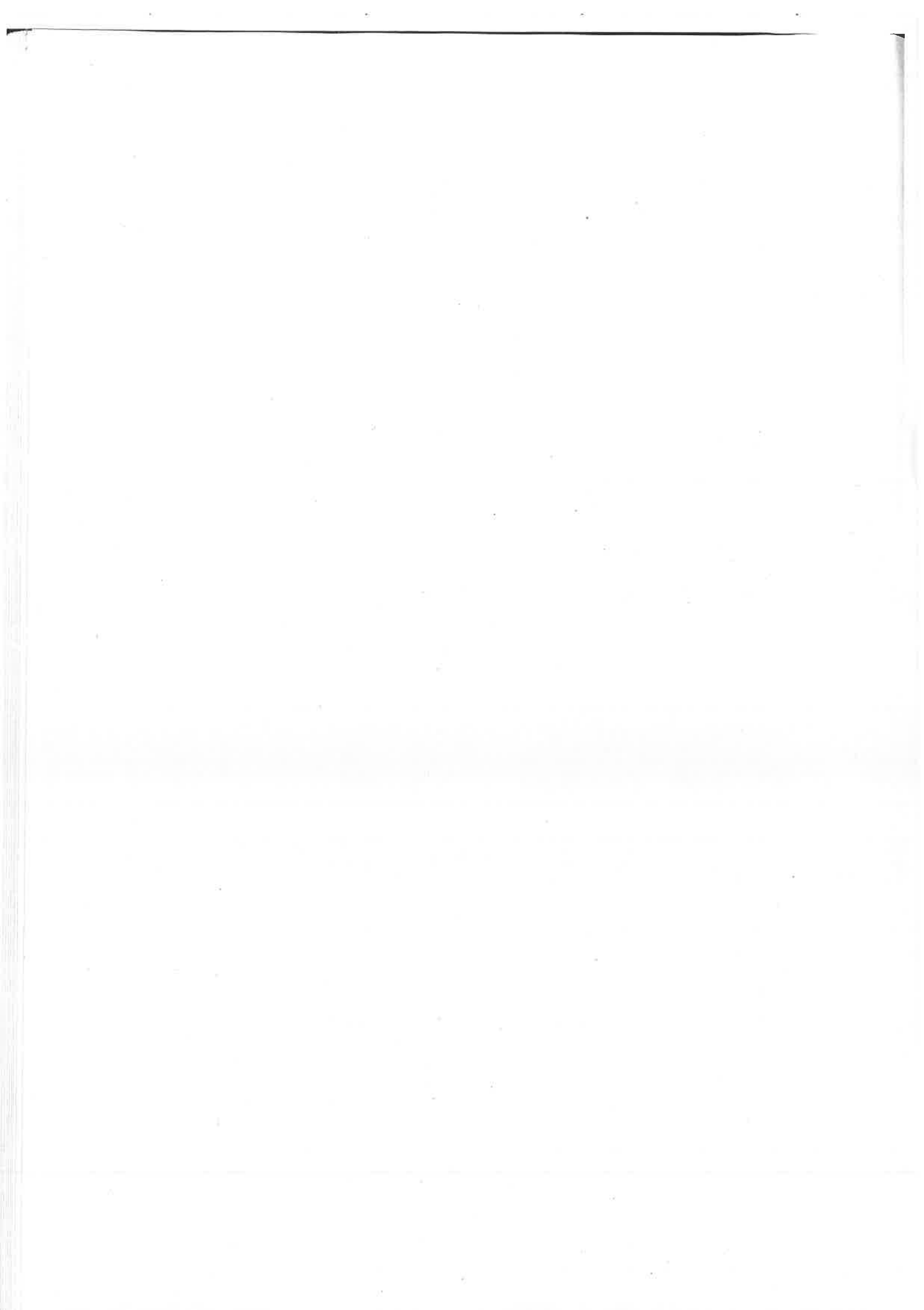
- Lehr, U.: Altern und Leistung im Beruf angesichts veränderter Umwelten. In: Lang, E. / Arnold, K. (Hrsg.): Altern und Leistung. Medizinische, psychologische und soziale Aspekte. Schriftenreihe der Hamburg-Mannheimer-Stiftung für Informationsmedizin, Band 5. Enke Verlag. Stuttgart 1991, S. 185 - 196.
- Lehr, U.: Einführung: Kompetenz im Alter. In: Lehr, U./Reppen, K. (Hrsg.): Älter-Werden: Chance für Mensch und Gesellschaft.
- Mathey, F. J.: Fertigkeiten. In: Oswald, D. / Hermann, W. / Kanowski, S. / Lehr, U. / Thomae, H.: Gerontologie. Medizinische, psychologische und sozialwissenschaftliche Grundbegriffe. Kohlhammer Verlag. Stuttgart 1991, S. 143 - 158.
- Naegele, G.: Überblick über die wichtigsten Ergebnisse des Forschungsprojektes "Arbeitnehmer in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit". In: Zeitschrift für Gerontologie 18 / 1985, S. 251 - 259.
- Naegele, G.: Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Maro Verlag. Augsburg 1992.
- Naegele, G. / Tews, H. P.: Theorienansätze und Kritik zur Altersentwicklung - Neue und alte sozialpolitische Orientierungen. In: Naegele, G. / Tews, H. P. (Hrsg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Alternde Gesellschaft - Folgen für die Politik. Westdeutscher Verlag. Opladen, 1993, S. 329 - 368.
- Naegele, G.: Produktiv arbeiten können mit älteren Arbeitnehmern. In: Bullinger, H. J. / Volkholz, V. / Betzl, K. / Köchling, A. / Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Springer Verlag. Berlin 1993, S. 144 - 150.
- Natter, E. / Reinprecht, Ch.: Achtung Sozialstaat. Ein Handbuch. Wien 1992.
- Niederfranke, A.: Älterwerden im Beruf: Berufs- und Lernperspektiven älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Gerontologie 24 / 1991, S. 251 - 256.

- Nierhaus, H.: Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarkt. Anmerkungen zur "Qualifizierungsoffensive" aus gewerkschaftlicher Sicht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 5 / 1987, S. 132 - 135.
- Olbrich, E.: Ältere Arbeitnehmer und technologischer Wandel: Zur Abstimmung zwischen veränderten Fähigkeiten und Fertigkeiten von Personen und Anforderungen einer veränderten Welt. In: Lang, E. / Arnold, K. (Hrsg.): Altern und Leistung. Medizinische, psychologische und soziale Aspekte. Schriftreihe der Hamburg-Mannheimer-Stiftung für Informationsmedizin; Band 5. Enke Verlag. Stuttgart 1991, S. 208 - 226.
- Olbrich, E.: Das Kompetenzmodell des Alterns. In: Dettbarn-Reggentin, J. / Reggentin, H. (Hrsg.): Neue Wege in der Bildung Älterer. Theoretische Grundlagen und Konzepte; Band 1. Lambertus Verlag. Freiburg im Breisgau 1992, S. 53 - 61.
- Österreichischer Arbeiterkammertag (ÖAKT): Die Lage der Arbeitnehmer im Jahr 1991, Wien 1991.
- Österreichischer Arbeiterkammertag (ÖAKT): Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch. Wien 1986.
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung ÖIBF (Hrsg): Ökonomische Effekte von Weiterbildung (unter besonderer Berücksichtigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen). Wien 1992.
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung ÖIBF (Hrsg): INFO 3/93.
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung ÖIBF (Hrsg): Berufliche Weiterbildung als Problem betrieblicher Einsatzpolitik; Teil A. Wien 1989a.
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung ÖIBF (Hrsg): Berufliche Weiterbildung als Problem betrieblicher Einsatzpolitik; Teil B. Wien 1989b.

- Oswald, W. / Gunzelmann, T.:
Altern, Gedächtnis und Leistungsveränderungen und Interventionsmöglichkeiten. In: Lang, E. / Arnold, K. (Hrsg.): Altern und Leistung. Medizinische, psychologische und soziale Aspekte. Schriftreihe der Hamburg-Mannheimer-Stiftung für Informationsmedizin; Band 5. Stuttgart 1991, S. 272 - 281.
- Panter, W.:
Von der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung zur aktiven betrieblichen Gesundheitskoordination. In: Bullinger, H. J. / Volkholz, V. / Betzl, K. / Köchling, A. / Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Springer Verlag. Berlin 1993, S. 251 - 256.
- Pohl, H.J.:
Ältere Arbeitnehmer. Ursachen und Folgen ihrer beruflichen Abwertung
- Ribolits, E.:
Berufliche Bildung im Interesse der ArbeitnehmerInnen. In: Gruber, E. / Ribolits, E.: Bildung ist mehr ... Aufsätze zur beruflichen Qualifizierung. München, Wien 1992, S. 105 - 112.
- Riesenhuber, H.:
Demographische Entwicklung - Herausforderung für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. In: Bullinger, H. J. / Volkholz, V. / Betzl, K. / Köchling, A. / Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Arbeit und Technik bei veränderten Alters- und Belegschaftsstrukturen. Heidelberg 1993. S. 3 - 9.
- Rosenmayr, L.:
Ablösungskämpfe des Älteren Managements. Führungsprobleme im Generationenkonflikt. In: Rosenmayr, L./Kolland, F. (Hrsg.): Arbeit - Freizeit - Lebenszeit. Grundlagenforschungen zu Übergängen im Lebenszyklus. Westdeutscher Verlag. Opladen 1988, S. 139 - 155.
- Rosenmayr, L.:
Die Kräfte des Alters, Wien 1990.
- Rosenmayr, I.:
Generationenverhältnis und Altersbild in Österreich. Materialien zur Enquete des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: "Älter werden" - eine gesellschaftliche Herausforderung. Wien, 1992.

- Sauter, E.: Weiterbildungsforschung - Stand und Perspektiven. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 4/1991, S. 25-30.
- Schaie, K. W.: Intelligenz. In: Oswald, D. / Herrmann, W. / Kanowski, S. / Lehr, U. / Thomae, H.: Gerontologie. Medizinische, psychologische und sozialwissenschaftliche Grundbegriffe. Kohlhammer Verlag. Stuttgart 1991, S. 269 - 284.
- Schmähl, W.: Altern und Leistung im Beruf - einige Aufgaben und Fragen aus ökonomischer, speziell wirtschafts- und sozialpolitischer Sicht. In: Lang, E. / Arnold, K. (Hrsg.): Altern und Leistung. Medizinische, psychologische und soziale Aspekte. Schriftreihe der Hamburg-Mannheimer-Stiftung für Informationsmedizin; Band 5. Enke Verlag. Stuttgart 1991, S. 197 - 207.
- Schmidt, H.: Weiterbildungsbeteiligung und ihre Rahmenbedingungen. Vorschläge für qualitative Fortschritte in der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5/1987, S. 121 - 125.
- Schuster- Oeltzer, M.: Lernen und Weiterbildung. In: Oswald, W./ Hermann, Kanowski, S./Lehr, U./Thomae, H./(Hrsg.): Gerontologie. S.329-340. Kohlhammer Verlag. Stuttgart 1991,
- Tews, H.P.: Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters. In: Naegele, G./Tews, H.P.(Hrsg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters, alternde Gesellschaft-Folgen für die Politik, Westdeutscher Verlag, Opladen 1993.
- Specht, D.: Fabrik der Zukunft und ältere Arbeitnehmer. In: Lang, E. / Arnold, K. (Hrsg.): Altern und Leistung. Medizinische, psychologische und soziale Aspekte. Schriftreihe der Hamburg-Mannheimer-Stiftung für Informationsmedizin; Band 5. Enke Verlag. Stuttgart 1991, S. 237 - 245.
- Specht, D.: Betriebliche Anforderungen heute - Neue Techniken in der Zukunft. In: Dettbarn-Reggentin, J. / Reggentin, H. (Hrsg.): Neue Wege in der Bildung Älterer. Theoretische Grundlagen und Konzepte; Band 1. Lambertus Verlag. Freiburg im Breisgau 1992, S. 82-95.
- Voigt, W.: Berufliche Weiterbildung. Eine Einführung, München 1986.

- Zeidler, S.: Teilnahme an beruflicher Fortbildung.
Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989.
In: Statistische Nachrichten 11/1990,
S. 788 - 792.
- Zeidler, S.: Gründe für Berufliche Fortbildung.
Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989.
In: Statistische Nachrichten 1/1991A,
S. 26 - 31.
- Zeidler, S.: Weiterbildung im Betrieb.
Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989
In: Statistische Nachrichten 8/1991B, S. 689 - 693.
- Zeidler, S.: Berufliche Fortbildung: Veranstalter und
Finanzierung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember
1989. In: Statistische Nachrichten 4/1991C, S. 353-359.





Institut für Erziehungswissenschaften Graz
Abteilung für Sozialpädagogik

Barrieren der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/innen

Forschungsbericht

von Arno Heimgartner und Christine Knauder

Institut für
Erziehungswissenschaften
Graz, April 1995

Vorwort

Das berufliche Weiterbildungssystem beeinflusst weitgehend die Entwicklung der Qualifikation des älteren Arbeitnehmers und die Qualität seines Arbeitsplatzes. Die Gestalter des beruflichen Weiterbildungssystems sind der ältere Arbeitnehmer, der Betrieb und die öffentliche Hand. In einer Zeit rascher Veränderungen erbringt das Weiterbildungssystem dynamische Hochleistungen, sodaß sich zeigt: Wer mit dem Älterwerden im Beruf nicht an kontinuierlicher Weiterbildung teilhat, kann innerhalb kurzer Zeitspannen den wirtschaftlichen und persönlichen Ansprüchen nicht mehr genügen. Fehlentwicklungen und Diskriminierungen finden dort Raum, wo durch mangelhafte Weiterbildungskonzeptionen ungesteuerte Entscheidungsmechanismen zum Tragen kommen. Das wirtschaftliche Potential, das in einer Verbesserung der beruflichen Weiterbildung angesichts der Problematik älterer Arbeitnehmer liegt, hat gesellschaftliche Dimension. Deshalb ist es erforderlich, die moderne Weiterbildung für alle Arbeitnehmer sicherzustellen und sich mit der Erarbeitung und Erprobung innovativer Weiterbildungsansätze zu befassen.

Zusammenfassung

Ziel der Studie war es, die Barrieren der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer aufzuzeigen, um aus einer qualitativen und quantitativen Datenanalyse praxisnahe Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterbildungssituation älterer Arbeitnehmer ableiten zu können. Insgesamt wurden 242 Arbeitnehmer aus 33 steirischen Mittel- und Großbetrieben im Alter von über 39 Jahren zur beruflichen Weiterbildung, zu ihrem Arbeitsplatz, zu ihrem Berufsweg und zu ihrem Verständnis des Älterwerdens im Beruf interviewt. Mit Führungskräften der beteiligten Betriebe sind ergänzend Gespräche zum betrieblichen Weiterbildungssystem und zur Firmenphilosophie in bezug auf das berufliche Altern geführt worden.

Der Teil der älteren Arbeitnehmer, die in den letzten fünf Jahren nie an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen hat, beträgt mit unwesentlichen Schwankungen im untersuchten Altersbereich bei den Frauen 59% und bei den Männern 29%. Dies bedeutet, daß das Älterwerden im Beruf noch häufig ohne die Möglichkeiten der Weiterbildung vor sich geht und damit werden der raschen Wissensveränderung, dem Wandel der Arbeitsanforderungen, dem Wunsch zur persönlichen Entfaltung und zur Berücksichtigung von gesundheitlichen Ansprüchen nicht ausreichend Rechnung

getragen. Die Konsequenzen einer solchen passiven Vorgangsweise sind qualifikatorische Defizite und Mängel in der Arbeitsplatzgestaltung, die einen problematisch frühen Berufsaustritt mitbestimmen. Die primäre Forderung an ein berufliches Weiterbildungssystem ist daher, die Regelmäßigkeit der beruflichen Weiterbildung mit dem Älterwerden sicherzustellen. Als wichtigste Einflußfaktoren auf die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an Weiterbildung kann die Häufigkeit der Benachrichtigung, die persönliche Weiterbildungsinformation, das eigene Anstreben von beruflicher Weiterbildung und das Einkommen des Arbeitnehmers herangezogen werden.

Um aber eine effektive Weiterbildung durchzuführen, reicht die bloße Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung nicht aus, sondern es ist die Einbindung in einen systematischen und kontrollierten Weiterbildungsablauf erforderlich. Kernpunkte des Weiterbildungsgeschehens sind eine genaue Analyse des Weiterbildungsbedarfs, eine bedarfsgerechte Organisation der Weiterbildung, ihre teilnehmerorientierte Durchführung sowie die Überprüfung und Fortsetzung des Weiterbildungserfolgs. Aufgabe der Weiterbildung in betriebswirtschaftlicher Hinsicht ist es, die Leistungsentwicklung des Arbeitnehmers parallel zur Anforderungsentwicklung zu gestalten und die Anforderungen am

Arbeitsplatz selbst so zu verändern, daß die Leistung des Arbeitnehmers aufgrund seiner Potentiale optimiert wird.

In unserer Arbeit wurde analysiert, welche Aufgabenveränderungen in den letzten fünf Jahren am Arbeitsplatz wahrgenommen wurden und inwieweit die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung davon beeinflusst wird. Die Ergebnisse haben gezeigt, daß 85% der älteren Arbeitnehmer, die einen Beruf- bzw. Arbeitsplatzwechsel vollzogen, eine Weiterbildungsmaßnahme besuchten. Hingegen nahmen nur 42% der Befragten, die einen Anstieg des Arbeitsvolumens verzeichneten, an einer Weiterbildung teil, obwohl jeder zweite ältere Arbeitnehmer durch Streß am Arbeitsplatz belastet ist. 34% der älteren Arbeitnehmer stellten in den letzten fünf Jahren keinerlei Veränderungen im Aufgabenbereich fest und beteiligten sich auch nur zu 48% an der Weiterbildung. Die Bedingungen und Veränderungen am Arbeitsplatz beeinflussen wesentlich die betriebswirtschaftliche Effizienz, das Anforderungsniveau für den Arbeitnehmer sowie dessen Zufriedenheit. Ein veralteter Arbeitsplatz gefährdet die Sicherheit des älteren Arbeitnehmers ebenso wie ein technisch aufgerüsteter Arbeitsplatz ohne vorausschauende Weiterbildungsmaßnahme den älteren Arbeitnehmer überfordern kann. Die Entwicklung des Arbeitsplatzes und die Abstimmung der Qualifizierung des Arbeitnehmers sind daher wichtige

Bestandteile der Weiterbildung. Ein Bedürfnis nach Stabilität am Arbeitsplatz zeigt das Ergebnis auf, daß das Arbeitsinteresse dann relativ hoch ist, wenn er keine Veränderungen im Aufgabenbereich wahrnimmt. Keine Veränderungen am Arbeitsplatz wahrzunehmen führt auch dazu, daß sich der Arbeitnehmer relativ spät zu den Älteren zählt. Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel gehen mit einer Abnahme des Interesses an der Arbeit und mit einer stärkeren Ruhestandsorientierung einher. Auf die soziale Dimension des Älterwerdens wurde sowohl im Zusammenhang mit der Entwicklung des sozialen Status im beruflichen Altersprozeß, als Ausgang für Belastungsmomente und als Kriterium für zu vollziehende Berufs- und Arbeitsplatzwechsel hingewiesen und ist ebenfalls als Bestandteil der beruflichen Entwicklung in die Weiterbildungsanalyse einzubinden. Ein technologischer Wandel bzw. eine Computerisierung bedingt ebenfalls eine verstärkte Konzentration am Ruhestand. Alle gravierenden Arbeitsplatzveränderungen, die nicht von qualifizierenden oder unterstützenden Maßnahmen für den Arbeitnehmer begleitet sind, belasten diesen somit.

An den Ausgangspunkt einer effektiven betrieblichen Weiterbildung ist daher die Analyse des Weiterbildungsbedarfs zu stellen. Diese Analyse muß das gesamte Arbeitsumfeld des älteren Arbeitnehmers (den Arbeitsplatz, die Persönlichkeit des

Arbeitnehmers, die organisatorischen Möglichkeiten im Betrieb usw.) umfassen und auf vorhandene Defizite und Handlungsbedürfnisse ebenso eingehen wie vorausschauend zukünftige Veränderungen vorwegnehmen. Die Strategien zur Ermittlung des individuellen Weiterbildungsbedarfs können prinzipiell sehr verschieden sein und von einer systematischen Testung bis zu einem Fragebogen reichen. Doch hat die Analyse einige motivationale und inhaltliche Kriterien zu erfüllen. Bei einer Betonung des Leistungsaspekts ist eine Abwehrhaltung des Arbeitnehmers zu erwarten, da seine Ansprüche nicht berücksichtigt werden. Als nicht ausreichend zur Bestimmung des Weiterbildungsbedarfs kann ebenfalls die selbsttätige Einschätzung eines Vorgesetzten gelten. Die zielführendste Methode stellt zur Zeit das halbstandardisierte persönliche Weiterbildungsgespräch zwischen dem Arbeitnehmer und einem Mitarbeiter, einem Personalentwickler, einem nahestehenden Vorgesetzten usw. dar. Das Analysegespräch sollte in regelmäßigen Abständen wiederholt werden, handlungsorientiert das Weiterbildungs-geschehen abklären und in einer Atmosphäre stattfinden, die es ermöglicht, die komplexe berufliche und persönliche Situation konstruktiv mit den Möglichkeiten der Weiterbildung zu steuern.

Den Anstoß für den Besuch von Weiterbildungskursen gab in erster Linie der Dienstgeber, der auch in circa der Hälfte der

besuchten Weiterbildungsveranstaltungen als Organisator auftritt. Während nur 32% der älteren Arbeitnehmer angeben, von sich aus in nächster Zeit eine Weiterbildung anzustreben, würden bei Anregung durch die Firma 86% der älteren Arbeitnehmer an Weiterbildung teilnehmen. Dies verdeutlicht die dominante Stellung des Betriebes in der Weiterbildung des älteren Arbeitnehmers. Förderungsmaßnahmen für die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer müssen daher darauf aufbauen, daß in den Mittel- und Großbetrieben die Steuerungsmechanismen der Weiterbildung zur Zeit in der Hand der Betriebe liegen.

Aus der Tatsache, daß die berufliche Weiterbildung des älteren Arbeitnehmers wesentlich vom Betrieb bestimmt wird, leiten sich einige Aufgabenstellungen an eine öffentliche Einflußnahme ab, die es zu verwirklichen gilt: Es werden solche grundlegenden Anforderungen (Mindestanforderungen) an betriebliche Weiterbildungs-systeme definiert, die für die Vielzahl der Betriebsstrukturen anwendbar sind. Diese Anforderungskriterien beschränken sich nicht auf die Häufigkeit bzw. Dauer der Teilnahme an Weiterbildung, sondern charakterisieren eine Systematik in der Weiterbildung und beziehen zumindest die Dokumentation der Weiterbildungsbedarfsanalyse und des Weiterbildungserfolgs mit ein. Entscheidendes Kriterium für die älteren Arbeitnehmer wird sein, daß jeder unabhängig von Alter, Geschlecht, beruflicher

Stellung etc. in das Weiterbildungssystem einbezogen wird. Davon wird der älter werdende Arbeitnehmer während seiner beruflichen Entwicklung profitieren, wodurch es zu einer Besserstellung der Qualifikation und der Arbeitsplatzorganisation kommt. Spezielle Begünstigungen bzw. erweiterte Weiterbildungsrechte für ältere Arbeitnehmer, die die Fortdauer der Berufstätigkeit akzentuieren, sind in den zeitlichen und finanziellen Ressourcen, die dem älteren Arbeitnehmer zur Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden, und in einem umfangreicheren methodischen Vorgehen zu sehen. Es ist jedoch deutlich, daß das Alter allein kein Hinweis für Defizite und Fehlentwicklungen ist.

Es wurde bereits erwähnt, daß ältere Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu älteren Arbeitnehmern seltener an Weiterbildung teilnehmen. Dies beruht zum Teil auf der Ursache, daß Frauen auch seltener wie Männer zur Weiterbildung verpflichtet werden. Frauen erreichen weiters die Mitteilungen des Betriebes, der Kammern und Gewerkschaften sowie des Berufsförderungs-instituts seltener als Männer. Das Engagement des Betriebsrates und der Firmenleitung hinsichtlich der Weiterbildung werden von den Frauen negativer als von den Männern beurteilt. Von sich aus streben Frauen zudem seltener eine berufliche Weiterbildung an, sind außerdem bei Anregung durch die Firma weniger bereit, an beruflicher Weiterbildung

teilzunehmen. Im Vergleich zu den Frauen bewerten Männer die Chancenverbesserung am Arbeitsplatz durch Weiterbildung als deutlich besser. Etwas mehr Frauen würden allerdings ihre Freizeit für berufliche Weiterbildung aufwenden, sie sehen auch etwas häufiger einen Nutzen in der Weiterbildung als Männer. Es gab keine einzige Frau, die sich die Weiterbildung gänzlich nicht zutrauen würde. Es zeigt sich also, daß die Berücksichtigung von Frauen in der beruflichen Weiterbildung geringer als die von Männern ist. Einerseits gibt es betriebliche Mechanismen, die die älteren Arbeitnehmerinnen auf dem Weg zur Weiterbildung stärker als Männer hemmen, andererseits ist die Eigeninitiative der Frauen in bezug auf berufliche Weiterbildung schwächer als die der Männer. Es liegt auf der Hand, daß in beiden Fällen traditionelle Bildungsmuster zu überwinden sind. Ein Ansatzpunkt für die Forcierung der beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen ist das Ergebnis, daß Frauen an Weiterbildung in der Freizeit stärker als Männer interessiert sind.

Die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme ist in unserer Stichprobe vom Alter nicht abhängig. In den befragten Alterstufen sind andere Einflußfaktoren für die Weiterbildungsteilnahme bestimmender als das chronologische Alter. Auch die Führungskräfte betonten wiederholt in Experteninterviews, daß ihre betriebliche Vor-

gehensweise in bezug auf das Alter in diesem Altersbereich keine Unterschiede setzt. Beispielsweise werden die Befragten des untersuchten Altersbereichs nicht unterschiedlich häufig zur Weiterbildung verpflichtet. Auch erreichen die Mitteilungen der außerbetrieblichen Veranstalter die Befragten unabhängig von ihrem konkreten Alter. Ein Altersbereich, der dennoch als markanter Schnittpunkt in der beruflichen Entwicklung zu sehen sein dürfte, liegt zwischen dem 50. und dem 54. Lebensjahr. Zum einen steigt der Prozentsatz der persönlichen Gespräche zur Weiterbildung leicht an, zum anderen betonen die Führungskräfte, daß die Zeit vor dem (von der Firma und dem Arbeitnehmer) geplanten Berufsaustritt weiterbildungsfrei bleibt. In diesem Altersbereich dürfte die Entscheidung fallen, ob das rechtlich frühest mögliche Berufsende wahrgenommen wird oder ob für einen längeren beruflichen Werdegang investiert wird. Der Informationwunsch der Arbeitnehmer nach Weiterbildungsinformation nimmt bis zum 50. Lebensjahr kontinuierlich ab und bleibt mit höherem Alter weitgehend gleich, sodaß sich der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Ausmaß des weiteren beruflichen Engagements in diesem Altersbereich entschließt. Auch die weiteren Ergebnisse weisen auf einen gedanklichen Einschnitt nach dem 50. Lebensjahr hin: Die 50-54 Jährigen streben im Vergleich zu den 45-49 Jährigen seltener eine Weiterbildung von sich aus an. Im

Vergleich zur Altersgruppe der 45-49 Jährigen sinkt die Anzahl der Arbeitnehmer, die von sich aus eine Weiterbildung anstreben wollen, bei den 50-54 Jährigen um 15%. Zur nächsten Altersstufe verringert sich dieser Prozentanteil nur mehr um 5%. Die Bereitschaft zur Teilnahme durch die Firma ist in der Altersgruppe der 40-44 Jährigen und der Altersgruppe der 45-49 Jährigen mit circa 90% ähnlich hoch, fällt in der Altersgruppe der 50-54 Jährigen auf 78% ab und bleibt danach wieder konstant. Das Arbeitsinteresse und die Bereitschaft, seine Freizeit für Weiterbildung aufzuwenden, sinken bis zur Altersgruppe der 50-54 Jährigen und steigen danach sogar an. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, daß nach dem 50. Lebensjahr wichtige Entscheidungen für die berufliche bzw. persönliche Zukunft getroffen werden und daß daher dieses Alter als kritisches zu charakterisieren ist. Für Weiterbildungsmaßnahmen, die noch nicht auf einem Weiterbildungskontinuum aufbauen können, bedeutet das, daß es besonders ab dem 50. Lebensjahr wichtig ist, dem Arbeitnehmer Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung aufzuzeigen.

Die berufliche Ebene, die sich durchgehend von den übrigen abhebt, ist die Ebene der Manager. Der Weiterbildungszugang der Managementebene kann durchwegs als zufriedenstellend betrachtet werden. So kommt von der Seite der Manager auch nicht der Wunsch nach mehr Weiterbildungs-

information wie von den älteren Arbeitnehmern der anderen beruflichen Stellungen. Die Managementebene wird häufiger zur Weiterbildung verpflichtet als Arbeitnehmer anderer beruflicher Stellungen. In weiterer Folge sind die Aussagen der Meister, Vorarbeiter und Abteilungsleiter denen des Managements ähnlich. Mit der leitenden Funktion läßt sich auch erklären, daß die Bewertung des Engagements der Firmenleitung für berufliche Weiterbildung im Führungsbereich positiver als in den anderen beruflichen Ebenen ausfällt. Auf motivationaler Ebene zeigte sich, daß die Meister, Abteilungsleiter, Vorarbeiter und Manager eher als die übrigen beruflichen Stellungen von sich aus eine Weiterbildung anstreben, bei Anregung durch die Firmenleitung eher an Weiterbildung teilnehmen und auch eher ihre Freizeit dafür aufwenden würden. Ein deutlicher Unterschied zwischen älteren Arbeitern und den anderen beruflichen Stellungen besteht in der Intention, von sich aus eine berufliche Weiterbildung anzustreben. Hingegen fallen die Unterschiede in der Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma nicht gravierend aus. Das Zutrauen in die eigene Lernfähigkeit ist unter den Arbeitern, wenn auch geringer als in den anderen beruflichen Stellungen, doch deutlich positiv. Dasselbe gilt für die Frage des Nutzens der Weiterbildung. Es kann festgehalten werden, daß motivationale Unterschiede in den beruflichen Stellungen im Weiter-

bildungsgeschehen bestehen, die zum Teil jedoch gradueller Natur sind. Es ist zu erwarten, daß bei gleichen Weiterbildungsbedingungen (z.B. der Weiterbildungsinformation, der zeitlichen Möglichkeiten) diese Unterschiede zusätzlich abnehmen. Die Motivation zur Weiterbildung würde auch bei un oder angeleiteten Arbeitern steigen, wenn diese effektiv in das berufliche Weiterbildungssystem eingebunden werden.

Regelmäßig Mitteilungen vom Betrieb über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten erhielten circa ein Drittel der älteren Arbeitnehmer. Statistisch besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme und der Angabe der Häufigkeit der Benachrichtigung. Persönlich über Weiterbildung informiert werden circa ein Viertel der älteren Arbeitnehmer. Die persönliche Weiterbildungsinformation erhöht die Weiterbildungsteilnahme ebenfalls. Der Informationsarbeit des Betriebs kommt also wesentliche Bedeutung für die Teilnahme an Weiterbildung zu. Einerseits sind die schriftlichen Mitteilungen und andere mediale Aufbereitungen verstärkt und zielgruppenorientiert zu verwenden, andererseits ist der mündlichen Aussprache aufgrund ihrer individuellen Abstimmung Priorität einzuräumen.

Die Dokumentation der Weiterbildung führt beim Arbeitnehmer dazu, daß er eher nicht das Gefühl hat, Jüngeren Platz machen zu

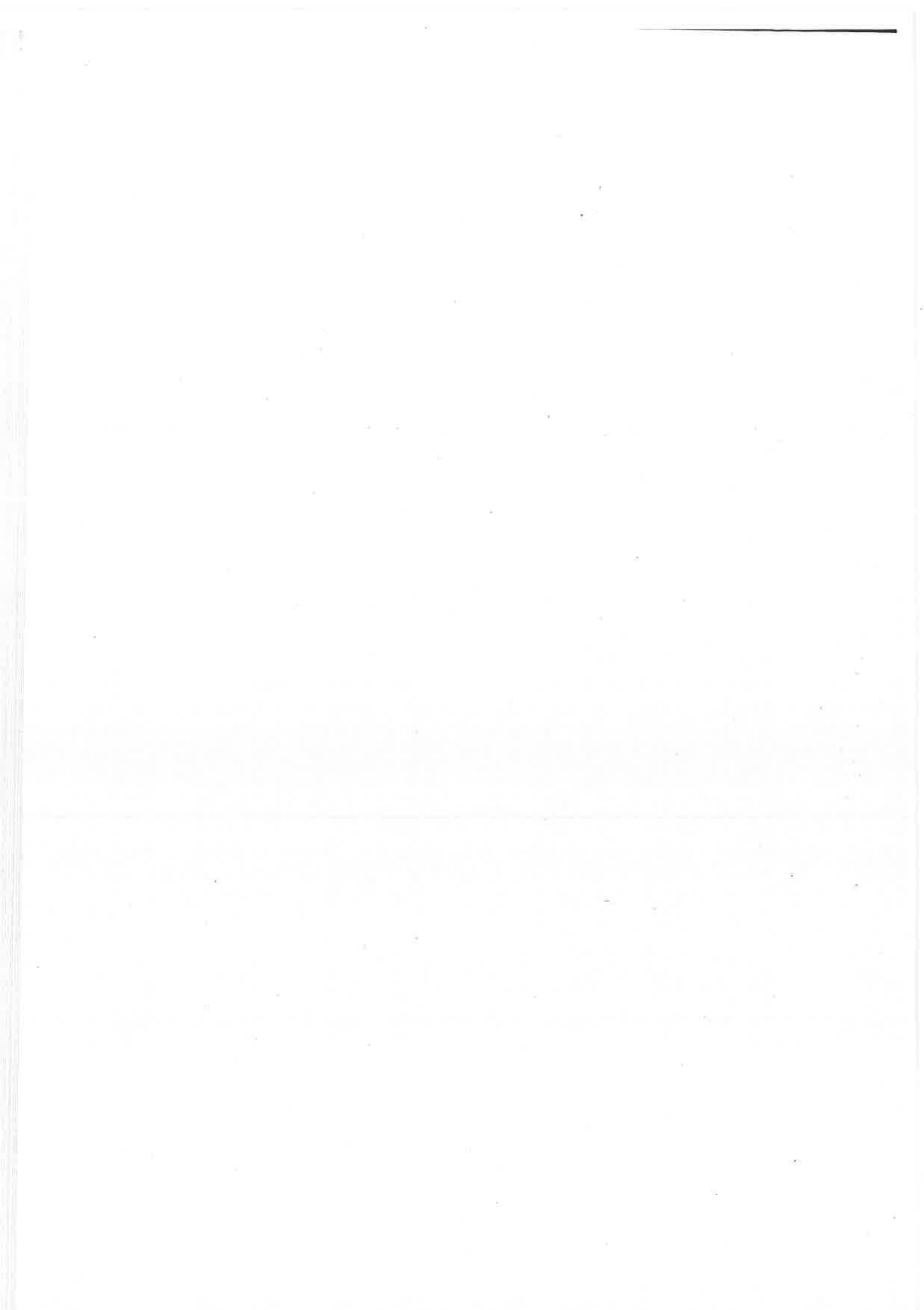
müssen und geht mit einer besseren Informiertheit über Weiterbildung einher. Dem älteren Arbeitnehmer wird durch die Dokumentation eine Informationsgrundlage geboten, die seine Weiterbildungsintentionen unterstützt. Für externe Stellen bietet die Dokumentation inhaltliche Anknüpfungspunkte und letztlich auch die Möglichkeit der Kontrolle der betrieblichen Weiterbildungsstandards.

Die Altersgrenze, ab der sich die Arbeitnehmer selbst zu den Älteren zählen, liegt im Durchschnitt bei Frauen bei 42 Jahren und bei Männern bei 45 Jahren. Als Gründe dafür, sich den älteren Arbeitnehmern zuzurechnen, werden einerseits die Fakten des Altersdurchschnitts im Betrieb sowie des persönlichen Lebensalters angeführt, andererseits führt das Erleben einer verringerten Leistungsfähigkeit dazu, sich als älteren Arbeitnehmer zu beschreiben.

Ein Drittel der älteren Arbeitnehmer fühlt sich am Arbeitsplatz unsicher, d.h. sie sind nicht überzeugt davon, den Arbeitsplatz beibehalten zu können. Als Anzeichen für eine Arbeitsplatzgefährdung werden in erster Linie wirtschaftliche Gründe (Wirtschaftskrise, Umsatzrückgang, Konkurrenz, Kündigungen) genannt und in zweiter Linie persönliche Leistungsdefizite angeführt. Die empfundene Unsicherheit am Arbeitsplatz korreliert mit einer allgemeinen Arbeitsunzufriedenheit.

Die Betriebsgröße besitzt Einfluß auf das Weiterbildungssystem. Die Informiertheit der älteren Arbeitnehmer, die Häufigkeit der Weiterbildungsinformation und die Frequenz der Weiterbildungsteilnahme ist in Großbetrieben höher. Die Bedingungen der Großbetriebe lassen eine umfangreichere Weiterbildungsorganisation als Kleinbetriebe zu. Für ältere Arbeitnehmer aus kleineren Betrieben wäre daher eine verstärkte Koordinationsarbeit zu leisten.

Eine forschungsrelevante Aufgabe für die Zukunft wäre es, Veränderungen und Erfolge durch die eingeleiteten Maßnahmen und Impulse der Weiterbildung, die den älteren Arbeitnehmer ansprechen bzw. von denen er profitieren kann, zu evaluieren.



Inhaltsverzeichnis**1. Methodik und Stichprobenbeschreibung 19**

1.1. Einleitung	19
1.2. Befragungsinstrumentarium, Durchführung der Untersuchung und statistische Auswertungsverfahren	19
1.3. Anzahl, Geschlecht, Alter	21
1.4. Familienstand	21
1.5. Die Entfernung des Wohnortes zum Betrieb	22
1.6. Betriebsgröße, Betriebszahl, wirtschaftliche Lage des Betriebes	22
1.7. Berufliche Stellung und höchste abgeschlossene Schulbildung	23
1.8. Lohn, Lohnzufriedenheit	24
1.9. Berufsabteilungen	24
1.10. Berufsobergruppen	25
1.11. Arbeitszufriedenheit, Arbeitszufriedenheitsveränderung	25

2. Die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme	27
2.1. Einleitung.....	27
2.2. Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme.....	29
2.2.1. Die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme in den verschiedenen Altersstufen.....	29
2.2.2. Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme nach Geschlecht	31
2.2.3. Berufsabteilungen und Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme	31
2.3. Kreislauf des Weiterbildungsgeschehens	32
2.4. Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern - betriebliche und persönliche Einflußfaktoren.....	34
2.5. Die Nichtteilnehmer: Desinteresse oder mangelhaftes Weiterbildungssystem?	39
2.5.1. Welche Weiterbildungsgründe würden den Nichtteilnehmer dazu veranlassen, an Weiterbildung teilzunehmen?.....	42
2.6. Aufgabenveränderungen und Lernformen.....	43
2.6.1. Einleitung.....	43
2.6.2. Welche Aufgabenveränderungen gab es in den letzten fünf Jahren?.....	44
2.6.3. Bei welchen Aufgabenveränderungen gab es Weiterbildung?.....	45
2.6.4. Die Wahrnehmung der Veränderung und die Motivation zur Weiterbildung?	45
2.6.5. Mit welchen Lernformen wurde auf Aufgabenveränderungen reagiert?	45
2.7. Arbeitsplatzbelastungen.....	46
2.8. Die Berufswechsel und Lernformen	49
2.8.1. Einleitung.....	49
2.8.2. Aus welchen Gründen wurde der Arbeitsplatz gewechselt?	49
2.8.3. Berufswechsel und Änderungen im sozialen Status	50
2.8.4. Welche Lernformen gibt es bei einem Berufswechsel?	50
2.9. Absolvierte berufliche Weiterbildungskurse.....	51
2.9.1. Welche Weiterbildungskurse wurden besucht?.....	51
2.9.2. Anstoß für den Besuch des Weiterbildungskurses: Die Bedeutung des Dienstgebers und des Willens des Arbeitnehmers für die Weiterbildung	51
2.9.3. Wer sind die Veranstalter?	52
2.9.4. Welche Lehrformen kommen zur Anwendung?.....	53
2.9.5. Wer bezahlt?	54
2.9.6. Welche zeitlichen Rahmenbedingungen gibt es?	54
2.9.7. Effekte der besuchten Weiterbildungskurse - Weiterbildungserfolge ja oder nein?	54
2.10. Zusammenfassung.....	57

3. Weiterbildungsinformation - Weiterbildungskommunikation 59

3.1. Einleitung.....	59
3.2. Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung - 37% der älteren Arbeitnehmerinnen bleiben ohne Weiterbildungsinformation	61
3.2.1. Weiterbildungsteilnahme und Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung.....	61
3.2.2. Außerbetriebliche Veranstalter, Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung nach Geschlecht	62
3.2.3. Außerbetriebliche Veranstalter, Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung und Altersgruppen.....	63
3.3. Art der Informationsweitergabe - Ein deutlicher Erfolgsnachweis für das persönliche Weiterbildungsgespräch	63
3.3.1. Wer wird persönlich über berufliche Weiterbildung informiert?.....	63
3.3.2. Weiterbildungsteilnahme und persönliches Weiterbildungsgespräch	64
3.3.3. Was bewirkt das persönliche Weiterbildungsgespräch zusätzlich zu mehr Weiterbildungsteilnahme?.....	65
3.3.4. Das Weiterbildungsgespräch im Betrieb.....	65
3.3.5. Wer sollte die Weiterbildungsgespräche führen?.....	66
3.3.6. Wie häufig sollten die Weiterbildungsgespräche geführt werden?	67
3.4. Informationswunsch.....	67
3.4.1. Berufliche Stellung und Informationswunsch.....	67
3.4.2. Altersgruppen und Informationswunsch.....	68
3.5. Zusammenfassung.....	69
3.6. Verpflichtung, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen	70
3.6.1. Altersgruppen, berufliche Stellung und Verpflichtung an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen.....	70
3.6.2. Nicht zur Weiterbildung verpflichtet sein und dennoch teilnehmen	71
3.6.3. Wie wird die Verpflichtung zur Weiterbildung aufgenommen?	72
3.7. Die Dokumentation der Weiterbildung.....	73
3.7.1. Einleitung.....	73
3.7.2. Was kann die Dokumentation der Weiterbildung für den älteren Arbeitnehmer leisten?.....	73
3.7.3. Für wieviele Firmen zählt die Dokumentation der Weiterbildung zum Alltag?.....	74
3.8. Bewertung des Eintretens der Firmenleitung für Weiterbildung.....	75
3.8.1. Wie wird das Engagement der Firmenleitung für berufliche Weiterbildung bewertet?.....	75
3.8.2. Wer an Weiterbildung teilnimmt, bewertet das Engagement der Firmenleitung besser!	76
3.8.3. Weiterbildungsgespräche - ein Engagement der Firmenleitung!.....	76
3.8.4. Wie bewerten die verschiedenen Altersstufen das Weiterbildungsentagement der Firma?.....	77
3.8.5. Eintreten der Firmenleitung und berufliche Stellung	77
3.8.6. Zusammenfassung.....	78

3.9. Bewertung des Eintretens des Betriebsrates für Weiterbildung - ein wichtiges Aufgabenfeld für den Betriebsrat	79
3.9.1. Engagement der Firmenleitung und des Betriebsrates für Weiterbildung im Vergleich	79
3.9.2. Engagement des Betriebsrates für Weiterbildung nach Geschlecht	79
3.9.3. Engagement des Betriebsrates für Weiterbildung und Berufsabteilungen	80
3.9.4. Engagement des Betriebsrates für Weiterbildung und Weiterbildungsteilnahme	80
3.9.5. Zusammenfassung	81
3.10. Betriebsgröße - der ältere Arbeitnehmer und das Weiterbildungssystem der Kleinen, Mittleren und Großen	82
3.10.1. Weiterbildungsinformation und Betriebsgröße	82
3.10.2. Häufigkeit der Weiterbildungsinformation und Betriebsgröße	82
3.10.3. Weiterbildungsteilnahme und Betriebsgröße	83
3.10.4. Zusammenfassung	84
3.11. Betriebsvergleiche als konkretisierende Beispiele	85
3.11.1. Vergleich zweier Druckereien	85
3.11.2. Vergleich von vier Betrieben	86

4. Weiterbildungsmotivation.....	89
4.1. Einleitung.....	89
4.2. Anstreben von beruflicher Weiterbildung.....	91
4.2.1. Geschlecht und Anstreben von beruflicher Weiterbildung.....	91
4.2.2. Altersgruppen und Anstreben von beruflicher Weiterbildung.....	91
4.2.3. Häufigkeit der beruflichen Weiterbildungsteilnahme und Anstreben einer beruflichen Weiterbildung.....	92
4.2.4. Berufliche Stellung und Anstreben von beruflicher Weiterbildung.....	92
4.2.5. Anstreben beruflicher Bildung und Schulbildung.....	94
4.2.6. Zusammenfassung.....	94
4.3. Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma.....	95
4.3.1. Einleitung.....	95
4.3.2. Geschlecht und Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma.....	95
4.3.3. Altersgruppen und Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma.....	95
4.3.4. Berufliche Stellung und Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma.....	96
4.3.5. Schulbildung und Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma.....	96
4.3.6. Gründe für die Ablehnung von Weiterbildungskursen.....	96
4.3.7. Zusammenfassung.....	97
4.4. Bereitschaft, Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden.....	98
4.4.1. Einleitung.....	98
4.4.2. Geschlecht und Bereitschaft, Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden.....	98
4.4.3. Die Altersgruppen und die Bereitschaft, seine Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden.....	99
4.4.4. Berufliche Stellung, Berufsabteilungen und Bereitschaft, seine Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden.....	99
4.4.5. Muster von Zusammenhängen mit der Bereitschaft, seine Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden.....	100
4.4.6. Zusammenfassung.....	101
4.5. Zutrauen von Weiterbildung.....	102
4.5.1. Einleitung.....	102
4.5.2. Geschlecht und Zutrauen von Weiterbildung.....	102
4.5.3. Berufliche Stellung und Zutrauen von Weiterbildung.....	102
4.5.4. Zusammenfassung.....	103
4.6. Nutzen der beruflichen Weiterbildung.....	104
4.6.1. Einleitung.....	104
4.6.2. Geschlecht und Nutzen der Weiterbildung.....	104
4.6.3. Alter und Nutzen der Weiterbildung.....	105
4.6.4. Berufliche Stellung und Nutzen der beruflichen Weiterbildung.....	105
4.6.5. Dimensionen des Nutzens der Weiterbildung.....	106
4.6.6. Zusammenfassung.....	110

4.7. Bewertung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung	111
4.7.1. Einleitung.....	111
4.7.2. Geschlecht und Bewertung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung.....	111
4.7.3 Altersgruppen und Bewertung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung.....	112
4.7.4. Berufsabteilungen und Bewertung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung.....	114
4.7.5. Zusammenfassung.....	115
4.8. "Soll Jüngeren Platz machen"	116
4.8.1 Einleitung.....	116
4.8.2. Geschlecht und „Soll Jüngeren Platz machen“.....	116
4.8.3. Altersgruppen und „Soll Jüngeren Platz machen“.....	116
4.8.4. Zusammenfassung.....	117
4.9. "Mein Interesse für die Arbeit nimmt ab"	118
4.9.1. Einleitung.....	118
4.9.2. Geschlecht, Berufsabteilungen und "Mein Interesse für die Arbeit nimmt ab"	118
4.9.3. Wie wird das Arbeitsinteresse von den Aufgabenveränderungen und dem Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit beeinflusst?.....	119
4.10. "Ich konzentriere mich auf den Ruhestand"	120
4.11. Motivationale Einflüsse im Aufriß	123
4.11.1. Probleme mit den Mitarbeitern	123
4.11.1.1. Probleme mit den jüngeren Mitarbeitern.....	123
4.11.1.2. Probleme mit den gleichaltrigen Mitarbeitern.....	125
4.11.1.3. Probleme mit den älteren Mitarbeitern.....	125
4.11.2. Die Altersgrenze	126
4.11.3. Das Gefühl, seinen Arbeitsplatz beizubehalten.....	129
4.11.4. Aussagen gegenüber Älteren: „Mit 45 gehört man weg“	134
4.11.5. Umgang mit dem Alterwerden.....	135

1. Methodik und Stichprobenbeschreibung

1.1. Einleitung

In diesem vorangestellten Kapitel wird zunächst kurz auf die Methodik der Studie (Instrumentarium, Durchführung und Auswertung) eingegangen. In der anschließenden Stichprobenbeschreibung enthalten sind: Anzahl der älteren Arbeitnehmer, Geschlecht, Alter, Familienstand, Entfernung des Wohnorts vom Betrieb, Betriebsgröße, Betriebszahl, Bewertung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes, berufliche Stellung, höchste abgeschlossene Schulbildung, Lohnverhältnisse, Lohnzufriedenheit, Zugehörigkeit zu den Berufsabteilungen und Berufsobergruppen, die Arbeitszufriedenheit und die Veränderung der Arbeitszufriedenheit.

1.2. Befragungsinstrumentarium, Durchführung der Untersuchung und statistische Auswertungsverfahren

Das Befragungsinstrumentarium für die älteren Arbeitnehmer enthielt 32 Angaben von Fakten, 24 offene Fragen, 37 Fragen mit Einschätzung auf siebenstufigen Ratingskalen, 10 Einstufungen auf mehrstufigen Rangskalen und 35 dichotome Entscheidungsfragen. Zusätzlich gab es für absolvierte Weiterbildungsveranstaltungen sowie für begangene Berufswechsel jeweils eigene Zusatzblätter. Das Befragungsinstrumentarium wurde im Sommer 1993 an einer Stichprobe von 21 älteren Arbeitnehmern erprobt. Die Interviews mit den älteren Arbeitnehmern in der Hauptuntersuchung wurden von Studenten und Studentinnen der Geisteswissenschaftlichen Fakultät Graz vom 4. 11. bis 3. 12. 1993 durchgeführt, nachdem sie auf das Interview mit einer zweistündigen Einführung über die Thematik und über die Interviewvorgangsweise vorbereitet wurden. Von jedem Betrieb wurde zumindest eine Führungskraft (Geschäftsführer, Personalleiter, Betriebsrat) mit einem halbstandardisierten Interviewleitfaden vom Projektteam kontaktiert.

Für die Auswertung der erhobenen qualitativen und quantitativen Daten wurden verschiedene statistische Analysemethoden eingesetzt. Die einzelnen Themenbereiche sind in der vorliegenden

Studie weitgehend hypothesengenerierend untersucht worden. So wurden beispielsweise jeweils die Gruppen der Variablen Geschlecht und Alter durchgehend auf signifikante Unterschiede geprüft.

- Die Antworten auf offenen Fragen sind inhaltlich kategorisiert und die Frequenzen der Kategorien ermittelt worden.
- Häufigkeitsvergleiche von Gruppen wurden mithilfe von χ^2 - Verfahren durchgeführt.
- Zur Prüfung von Mittelwertsunterschieden kamen varianzanalytische Verfahren zur Anwendung.
- Für die Bestimmung der Größe von Zusammenhängen verschiedener Variablen wurden Korrelationskoeffizienten ermittelt.
- Zur Vorhersage der Weiterbildungsteilnahme wurde eine logistische Regressionsgleichung aufgestellt.
- Die Ermittlung der Dimensionen des Nutzens beruflicher Weiterbildung erfolgte mittels einer Hauptkomponentenanalyse.

1.3. Anzahl, Geschlecht, Alter

Tabelle 1: Die Anzahl der befragten Arbeitnehmer in den vier Altersstufen	40-44 Jahre	45-49 Jahre	50-54 Jahre	55- Jahre
Allgemein	61	74	78	27
Frauen	24	28	25	5
Männer	37	46	53	22

Insgesamt wurden 242 ältere Arbeitnehmer, d.h. 40 Jahre und älter, aus der Steiermark mit Hilfe des konstruierten Fragebogens interviewt. Bei der Auswahl der Stichprobe ist darauf geachtet worden, daß die geschlechtsspezifische Verteilung der Befragten der der Beschäftigten der Steiermark entspricht. In Anlehnung an die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger wurden im September 1992 64% Männer und 36% Frauen zwischen 39 bis 66 Jahren als unselbständige Beschäftigte registriert. Mit dieser geschlechtsspezifischen Verteilung der steiermärkischen Beschäftigten stimmt die der Befragten gut überein: 66% Männer und 34% Frauen. Die vorliegende Studie kann deshalb bezüglich des Geschlechts als repräsentativ betrachtet werden.

Das Alter der Befragten liegt im Durchschnitt bei 48,4 Jahren. In bezug auf das Alter wurden die älteren Arbeitnehmer in vier Altersstufen (40-44, 45-49, 50-54 und älter als 55) geteilt, welche der Tabelle 1 zu entnehmen sind. Nach dieser Alterskategorisierung ist auch die statistische Auswertung der vorliegenden Untersuchung vorgenommen worden.

1.4. Familienstand

Als familiärer Stand dominiert in der Stichprobe die Ehe, der Anteil der ledigen und der geschiedenen Personen hält sich die Waage (Tab. 2). Der Anteil an ledigen und geschiedenen Berufstätigen ist bei Frauen größer als bei Männern. 10 ältere Arbeitnehmerinnen (12% der Frauen) und ebensoviele ältere Arbeitnehmer (6% der Männer) der Stichprobe sind ledig. 53 verheiratete Frauen (65% der Frauen) und 138 verheiratete Männer (87% der Männer), 18 geschiedene Frauen (22% der Frauen) und 9 geschiedene Männer (6% der Männer), eine verwitwete Frau und zwei

verwitwete Männer beteiligten sich. Insgesamt sind 9% der Befragten ledig, 79% verheiratet, 11% geschieden, 1% verwitwet.

Tabelle 2: Der Familienstand	Frauen	Männer
ledig	10 (12,2%)	10 (6,3%)
verheiratet	53 (64,6%)	138 (86,8%)
geschieden	18 (22%)	9 (5,7%)
verwitwet	1 (1,2)	2 (1,3%)

1.5. Die Entfernung des Wohnorts vom Betrieb

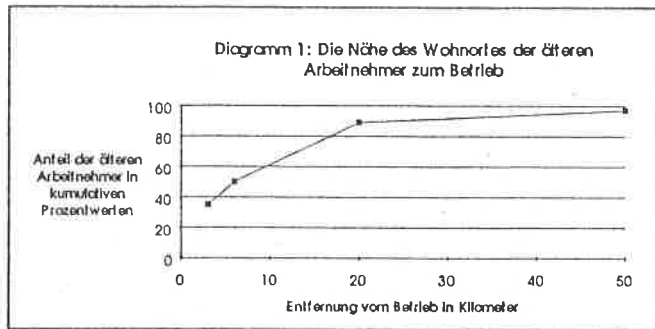
Der ältere Arbeitnehmer in der Stichprobe wohnt (Diagramm 1) zu 89% nicht mehr als 20 km vom Betrieb entfernt. 50% der älteren Arbeitnehmer wohnen weniger als 6 km vom Betrieb entfernt, 35% der Stichprobe in einem Umkreis von 3 km des Betriebes.

1.6. Betriebsgröße, Betriebszahl, wirtschaftliche Lage des Betriebes

Ein Hauptanliegen der Untersuchung war es, differenzierte Weiterbildungssysteme, welche möglicherweise auch den älteren Arbeitnehmer einbeziehen, zu erkunden. Da differenzierte Weiterbildungssysteme hauptsächlich in Mittel- und Großbetrieben zu finden sind (vgl. von Bardeleben et al. 1989; vgl. Drieling, Gnahn & Seusing 1989), wurden steirische Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern für die Befragung ausgewählt: 22% der älteren Arbeitnehmer kommen aus einem Betrieb mit 50 bis 300 Mitarbeitern, 20% aus Betrieben mit 301 bis 100 Mitarbeitern und 58% aus Betrieben mit mehr als 1000 Mitarbeitern. Insgesamt nahmen 33 Betriebe, vor allem aus dem Großraum Graz, an der Untersuchung teil. Bei diesen Betrieben ist anzumerken, daß sie zu einem großen Teil Interesse an Weiterbildung aufweisen, welches als Motiv für ihre Teilnahme an der Befragung gewertet werden kann.

Die gesamten Aussagen und Bewertungen der älteren Arbeitnehmer im Interview, die den Schwankungen der allgemeinen wirtschaftlichen Lage unterliegen, sind vor dem Hintergrund der

Wirtschaftslage zum Befragungszeitpunkt zu sehen. Zur Erfassung dieser Hintergrundinformation wurde die subjektive Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes als Indikator herangezogen.



Zum Befragungszeitpunkt wird sie von 46 % der älteren Arbeitnehmer als eher gut bewertet. 12% finden, daß die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes weder gut noch schlecht ist. 42% der Befragten sehen die wirtschaftliche Lage des eigenen Betriebes als eher schlecht (Tab. 3).

	eher gut	weder gut noch schlecht	eher schlecht
Allgemein	46%	12%	42%
Frauen	51%	11%	38%
Männer	43%	13%	44%

1.7. Berufliche Stellung und höchste abgeschlossene Schulbildung

Die berufliche Stellung zeigt Tabelle 4. In der Stichprobe sind un- oder angeleitete Arbeiter mit 58 Personen bzw. kaufmännische Angestellte mit 65 Personen relativ stärker vertreten.

58 un- oder angeleitete Arbeiter
37 Facharbeiter
65 kaufmännische Angestellte
35 technische Angestellte
29 Meister, Vorarbeiter, Abteilungsleiter
17 Management

Aus dem Management haben sich an den standardisierten Interviews 17 Personen beteiligt.

Hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung zeigt sich, daß Personen mit Lehrabschluß in der Untersuchung prozentmäßig am stärksten vertreten sind (50%). 17% der Teilnehmer besitzen den Abschluß einer Berufsbildenden mittleren Schule, 16% absolvierten die Pflichtschule. 11%

der Untersuchungsteilnehmer kommen von einer Berufsbildenden höheren Schule, 3% sind Maturanten einer Allgemeinbildenden höheren Schule und 5% Absolventen einer Hochschule bzw. Universität.

1.8. Lohn, Lohnzufriedenheit

Tabelle 5: Die Lohnzufriedenheit	Frauen	Männer
eher nicht zufrieden	27,2%	20,4%
weder zufrieden noch unzufrieden	11,1%	14,6%
eher zufrieden	61,7%	65%

5% verdienen nach eigenen Angaben bis S10.000.- monatlich netto, 23% zwischen S10.000.- und S15.000.-, 31% zwischen S16.000.- und S20.000.-, 22% zwischen S21.000.- und S30.000.-, 19% mehr als S30.000.-. 64% der älteren Arbeitnehmer, 62% der Frauen und 65% der Männer, sind mit ihrem Lohn zufrieden, 22% davon sehr zufrieden. Eine Unzufriedenheit mit dem Lohn ist bei 23% der Arbeitnehmer gegeben. 13% sind mit dem Lohn weder zufrieden noch unzufrieden (Tabelle 5).

1.9. Berufsabteilungen

Tabelle 6: Berufsabteilungen
Industrie 36,3 %
Handel 17,9%
Dienstleistungen 4,3%
Technische Berufe 8,5%
Verwaltung, Büro 32,9%

Die Berufsabteilungen der Stichprobe sind in der Tabelle 6 dargestellt. Der Hauptteil der befragten älteren Arbeitnehmer ist in den Berufsabteilungen Industrie, Handel und Verwaltung zu finden.

1.10. Berufsobergruppen

Die Berufsobergruppen der Stichprobe sind in Tabelle 7 dargestellt. In der Stichprobe enthalten sind vor allem die Berufe aus den Bereichen Metall-Elektroberufe, Maschinist, Handel, Verkehr, Reinigung, Techniker, Verwaltung, Büroberufe und Industriearbeiter.

17 (7,1%) Metall-Elektroberufe
8 (3,3%) Holz, Textil
3 (1,2%) Papier, Graphik
5 (2,1%) Chemie
11 (4,6%) Maschinist
33 (13,7%) Handel
9 (3,7%) Verkehr
10 (4,1%) Reinigung, Hauswart
28 (11,6%) Techniker
38 (15,8%) Verwaltung
46 (19,1%) Büroberufe
33 (13,7%) Industriearbeiter

1.11. Arbeitszufriedenheit, Arbeitszufriedenheitsveränderung

81% der Befragten, 83% der Frauen und 79% der Männer, sind mit ihrem jetzigen Arbeitsplatz eher zufrieden (Tab. 8). Weder zufrieden noch unzufrieden mit dem Arbeitsplatz sind 9% der Befragten und 10% bringen Unzufriedenheit zum Ausdruck. Sehr unzufrieden sind davon 2,5% der Frauen und 3,1% der Männer. Wenn sich die Befragten an ihrem Arbeitsplatz vor drei Jahren vergleichen, findet etwa die Hälfte (48%) der Personen, daß sie vor drei Jahren gleich zufrieden war wie heute (Tab. 9). Jetzt viel zufriedener sind 12% der Befragten, 14% der Frauen und 11% der Männer. Früher viel zufriedener gewesen zu sein, führen in der Stichprobe 13% der Personen an.

	Frauen	Männer
eher nicht zufrieden	9,9%	10,7%
weder zufrieden noch unzufrieden	7,4%	10,1%
eher zufrieden	82,7%	79,2%

	Frauen	Männer
jetzt viel zufriedener	13,8%	10,8%
jetzt etwas zufriedener	12,5%	8,9%
gleich zufrieden	51,3%	47,1%
vorher etwas zufriedener	10,0%	21,0%
vorher viel zufriedener	12,5%	12,1%

2. Die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme

2.1. Einleitung

Eine gute Aussage über die Weiterbildungsaktivität der älteren Arbeitnehmer läßt sich mit der Beschreibung der Häufigkeit der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen machen. Obwohl die Tatsache der Teilnahme noch nicht die Effizienz der Weiterbildung sicherstellt, ist die Nichtteilnahme, abgesehen vom Einfluß informeller Weiterbildungsmöglichkeiten (Eigeninitiative, Austausch mit Kollegen), ein wesentliches Indiz bzw. ein Warnmechanismus für eine mangelhafte berufliche Bildung. Dies gilt vor allem für jene Firmen, in denen die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs noch nicht für jeden Mitarbeiter standardisiert ist (vgl. Kapitel 3.).

Unter beruflicher Weiterbildung werden in der vorliegenden Untersuchung nicht nur organisierte Kurse verstanden, die innerhalb oder außerhalb des Betriebes stattfinden können, sondern der Begriff umfaßt sämtliche Weiterbildungsaktivitäten wie die Einschulung auf neue Maschinen, Anlagen und Geräte sowie verschiedene Umschulungen auf neue Tätigkeitsbereiche (vgl. Kapitel VII.2.).

Im folgenden Kapitel werden behandelt:

- Die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme mit Altersunterschieden, Geschlechtsunterschieden und Unterschieden in den Berufsabteilungen (Kap. 2.2.), der Kreislauf des Weiterbildungsgeschehens (Kap. 2.3.).
- Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern (Kap. 2.4.).
- Beschreibung der Nichtteilnehmer über der Häufigkeit der Weiterbildungs-information, dem persönlichen Weiterbildungsgespräch, der Informiertheit, dem Informationswunsch, dem Anstreben von Weiterbildung, der Weiterbildungsteilnahme bei Anregung, der Auffassung über die Entscheidung zur Weiterbildung, dem Eintreten der Firmenleitung, dem Eintreten der Betriebsleitung, dem Zutrauen der Weiterbildung, dem Qualifikationsbewußtsein, der Ruhestandsorientierung, der Weiterbildungsbe-wertung, die Gründe für eine zukünftige Teilnahme (Kap. 2.5.).

- Aufgabenveränderungen und Lernformen werden hinsichtlich des Weiterbildungs-bedarfs, der Weiterbildungsmaßnahmen und der Eignungsverläufe besprochen (Kap. 2.6.).
- Die Arbeitsplatzbelastungen werden kategorisiert dargestellt (Kap. 2.7.).
- Auf die Berufwechsel und Lernformen, deren Gründe und die Folgen für den sozialen Status wird eingegangen (Kap. 2.8.).
- Die absolvierten Weiterbildungskurse werden hinsichtlich der Art der besuchten Veranstaltungen, der Anstoßgeber, der Veranstalter, der verwendeten Lehrformen, der Bezahlung, der zeitlichen Bedingungen und der Effekte analysiert (Kap. 2.9.).

2.2. Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme

Die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme in den letzten fünf Jahren ist aus Tabelle 10 ersichtlich. Kernaussage des Ergebnisses ist, daß es für 39% der älteren Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren keine Weiterbildung im Zuge einer eigenen, betrieblichen oder sonstigen Aktivität gab. Für 28% der älteren Arbeitnehmer gilt, daß sie in den letzten fünf Jahren ein- oder zweimal an Weiterbildung teilgenommen haben. Der Anteil der älteren Arbeitnehmer, der ins Weiterbildungsgeschehen gut integriert ist und drei- oder mehrmal teilgenommen hat, umfaßt 33%.

Tabelle 10:		Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Häufigkeit	0	94	38.8	38.8	38.8	
der	1-2	68	28.1	28.1	66.9	
Weiterbildungsteilnahme	3-9	54	22.3	22.3	89.3	
	10-	26	10.7	10.7	100.0	
		-----	-----	-----		
	TOTAL	242	100.0	100.0		

2.2.1. Die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme in den verschiedenen Altersstufen

Statistisch zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Altersstufen und der Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme (Tab. 11). Dies bedeutet, daß innerhalb der Gruppe der älteren Arbeitnehmer keine nennenswerten Unterschiede in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bestehen. Es wird deutlich, daß auch etwa 20 Jahre nach der Ausbildung, einer Berufsphase, in der richtungsweisende Entscheidungen für die zukünftige berufliche Entwicklung gemacht werden und daher die Einbindung in ein aktives, berufliches Weiterbildungssystem erforderlich wäre, nicht häufiger als in späteren Berufsjahren an Weiterbildung teilgenommen wird. In der Altersgruppe der 40-44 Jährigen ist der Anteil der Arbeitnehmer, die in den letzten fünf Jahren an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, mit 48% sogar besonders hoch.

Tabelle 11: Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme (HW)
By Alter (ALT)

ALT->	Count					Row
	Row Pct	40-44	45-49	50-54	55-	Total
HW	Col Pct					
0	29	26	28	10	93	
	31.2	28.0	30.1	10.8	38.8	
	47.5	35.1	35.9	37.0		
1-2	17	18	26	6	67	
	25.4	26.9	38.8	9.0	27.9	
	27.9	24.3	33.3	22.2		
3-9	12	19	16	7	54	
	22.2	35.2	29.6	13.0	22.5	
	19.7	25.7	20.5	25.9		
10-	3	11	8	4	26	
	11.5	42.3	30.8	15.4	10.8	
	4.9	14.9	10.3	14.8		
Column	61	74	78	27	240	
Total	25.4	30.8	32.5	11.3	100.0	

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F. < 5
7.45161	9	.5902	2.925	1 OF 16 (6.3%)

Statistic	Value	Significance
Pearson's R	.08894	.0848

Number of Missing Observations = 2

2.2.2. Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme nach Geschlecht

In verschiedenen Studien (Kapitel VII.1.) sind hinsichtlich der Häufigkeit der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen geschlechtsspezi-

Tabelle 12: Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme bei Männern und Frauen		Frauen	Männer
0		58,5%	28,9%
1-2		20,7%	31,4%
3-9		15,9 %	25,8%
10-		4,9%	13,8%

fische Effekte aufgezeigt worden. So ist sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten eine deutlich häufigere Weiterbildungsteilnahme von Männern zu verzeichnen (vgl. Zeidler, 1991, S. 690). Auch die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung (Tab.12) weisen auf einen in dieselbe Richtung gehenden geschlechtsspezifischen Effekt hin ($\chi^2 = 20.8$, $df = 3$, $p = .00$). Jede zweite ältere Frau war in ihrem Berufsleben der letzten fünf Jahre an keinerlei Weiterbildungsaktivität beteiligt. Bei rund 21% der älteren Frauen kann man von einer regelmäßigen Weiterbildungsteilnahme sprechen. In Anlehnung an das ÖIBF (1992) läßt sich der Unterschied hinsichtlich des Geschlechts dadurch erklären, daß Frauen im Bereich der Angestellten viel seltener Posten in hochqualifizierten Tätigkeitsbereichen bzw. im Bereich der Arbeiter vergleichsweise selten den höheren Status einer Vorarbeiterin / Meisterin erreichen (vgl. ÖIBF, 1992, S. 7).

2.2.3. Berufsabteilungen und Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme

Im wesentlichen ist die Zugehörigkeit zu einer Berufsabteilung nicht bestimmend, wie häufig an Weiterbildung teilgenommen wird (Tab.13). Es läßt sich jedoch tendenziell sagen, daß verhältnismäßig mehr ältere Personen im Handel und in Verwaltungs- und Büroberufen als in der Industrie zumindest einmal an Weiterbildung teilgenommen haben. Für die Verwaltungs- und Büroberufe und für die technischen Berufe ist zudem erwähnenswert, daß eine häufigere Teilnahme als in den übrigen Berufsabteilungen zu verzeichnen ist.

Tabelle 13: Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme in den Berufsabteilungen	Industrie	Handel	Technische Berufe	Verwaltung, Büro
0	36	13	8	25
1-2	26	17	5	17
3-9	14	8	3	26
10-	9	4	4	9

2.3. Kreislauf des Weiterbildungsgeschehens

Die Darstellung der Häufigkeit der Teilnahme wird vorangestellt, um das Weiterbildungsgeschehen - in Zeiten der raschen Veränderungen auf allen Berufsgebieten (Arbeitsplatzwandel, Wissensexpansion) und unter Berücksichtigung der Ansprüche einer Persönlichkeitsentwicklung mit dem Älterwerden an einem Arbeitsplatz (motivationale Aspekte, körperliche Aspekte) - zunächst möglichst faktisch zu operationalisieren. Die Bestimmungsfaktoren Weiterbildungsmotivation und betriebliches Weiterbildungssystem werden im weiteren hinterfragt, um die Ursachen für die Beteiligung wie auch für die Nichtbeteiligung an Weiterbildung zu finden. Es sind solche Weiterbildungsbedingungen festzuhalten, die, wie in Darstellung 1 gezeigt wird, die berufliche Entwicklung mit dem Älterwerden optimieren und die Hindernisse der Weiterbildung im Kreislauf des Weiterbildungsgeschehens weitgehend aus dem Weg räumen.

Darstellung 1: Kreislauf des Weiterbildungsgeschehens	Öffentlichkeit, Koordinationsstellen, Einrichtungen, Institutionen, Organisatoren, Förderungen,			
	Betrieb	Arbeitnehmer	Inhalt	Instrumente
① Analyse des Weiterbildungsbedarfs	individuelle Bedarfs-ermittlung	Eigenanalyse	Arbeitsplatz, Persönlichkeit, Organisation, Veränderungen, Ziele,	standardisierte Fördergespräche, Gegenwarts- und Zukunftsanalyse, geschulter Bildungsbeauftragter
↓				
② Organisation der Weiterbildung	Initiieren von Weiterbildung	Informieren, Anstreben und Mitgestalten	Form der Weiterbildung, Thematik der Weiterbildung	Bildungsplanung, Broschüren, persönliche Gespräche, Werkstätten,
↓				
③ Durchführung der Weiterbildung	Sicherung der Qualität der Weiterbildung	Aktive Teilnahme	Methodik der Weiterbildung,	Schulung, Seminare, Workshops, Initiativen, Projekte,
↓				
④ Weiterbildungserfolg	Sicherung des Lerntransfers	berufliche Entwicklung	Kriterien für Weiterbildungserfolg, Umsetzung und Nutzen der Weiterbildung	Dokumentation, Gestaltung, Fortsetzung des Prozesses
↓				

① Themen zur Analyse des Weiterbildungsbedarfs:

- 2.6. Aufgabenveränderungen und Lernformen
- 2.7. Arbeitsplatzbelastungen
- 2.8. Die Berufswechsel und Lernformen
- 3.3. Art der Informationsweitergabe - Ein deutlicher Erfolgsnachweis für das persönliche Weiterbildungsgespräch
- 4.2. Anstreben von beruflicher Weiterbildung

② Themen zur Organisation der Weiterbildung:

- 2.9.2. Anstoß für den Besuch des Weiterbildungskurses: Die Bedeutung des Dienstgebers und des Willens des Arbeitnehmers für die Weiterbildung
- 3.2. Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung - 37% der älteren Arbeitnehmerinnen bleiben ohne Weiterbildungsinformation
- 3.4. Informationswunsch
- 3.6. Verpflichtung, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen
- 3.8. Bewertung des Eintretens der Firmenleitung für Weiterbildung
- 3.9. Bewertung des Eintretens des Betriebsrates für Weiterbildung - ein wichtiges Aufgabenfeld für den Betriebsrat
- 3.10. Betriebsgröße - der ältere Arbeitnehmer und das Weiterbildungssystem der Kleinen, Mittleren und Großen
- 4.3. Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma
- 4.4. Bereitschaft, Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden
- 4.5. Zutrauen von Weiterbildung

③ Themen zur Durchführung der Weiterbildung:

- 2.2. Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme
- 2.9. Absolvierte berufliche Weiterbildungskurse
- 3.10.3. Weiterbildungsteilnahme und Betriebsgröße

④ Themen zum Weiterbildungserfolg:

- 2.9.7. Effekte der besuchten Weiterbildungskurse - Weiterbildungserfolge ja oder nein?
- 3.7. Die Dokumentation der Weiterbildung
- 4.6. Nutzen der beruflichen Weiterbildung
- 4.7. Bewertung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung
- 4.8. "Soll Jüngeren Platz machen"
- 4.9. "Mein Interesse für die Arbeit nimmt ab"
- 4.10. "Ich konzentriere mich auf den Ruhestand"
- 4.11. Motivationale Einflüsse im Aufriß

2.4. Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern - betriebliche und persönliche Einflußfaktoren

Im folgenden werden die Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern zusammengefaßt:

✓**Weiterbildungsinformation:** Wer häufiger Mitteilungen über berufliche Weiterbildung erhält, nimmt eher an beruflicher Weiterbildung teil ($r=0.43$). 76% der älteren Arbeitnehmer, die nie benachrichtigt werden, haben auch an keiner Weiterbildung teilgenommen (Tab. 14). Von den Teilnehmern werden vergleichsweise 43% regelmäßig über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informiert (siehe Kapitel 3.2.1.).

Tabelle 14: Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung (HNACH)
By Weiterbildungsteilnahme (TEIL)

TEIL-> HNACH	Count Row Pct Col Pct	teilgenommen		Row Total
		nein	ja	
nie	40	13	53	
	75.5	24.5	22.5	
	44.0	9.0		
sehr selten	18	28	46	
	39.1	60.9	19.5	
	19.8	19.3		
gelegentlich	22	42	64	
	34.4	65.6	27.1	
	24.2	29.0		
regelmäßig	11	62	73	
	15.1	84.9	30.9	
	12.1	42.8		
Column Total	91	145	236	
	38.6	61.4	100.0	

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F. < 5
47.96402	3	.0000	17.737	None

✓**Persönliches Weiterbildungsgespräch:** Wer nicht persönlich über berufliche Weiterbildung informiert wird, nimmt auch eher nicht teil ($r=0.26$). Von den 29% der Arbeitnehmer, die persönlich angesprochen werden (Tab.15), haben 81% in den letzten fünf Jahren auch an Weiterbildung teilgenommen (siehe Kapitel 3.3.).

Tabelle 15:		persönliche Information (PERS)			
		By Weiterbildungsteilnahme (TEIL)			
TEIL->	Count	teilgenommen		Row Total	
	Row Pct	nein	ja		
PERS	Col Pct				
ja		13	56	69	
		18.8	81.2	28.5	
		13.8	37.8		
nein		81	92	173	
		46.8	53.2	71.5	
		86.2	62.2		
Column		94	148	242	
Total		38.8	61.2	100.0	

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F. < 5
15.09985	1	.0001	26.802	None

✓ **Weiterbildungsbewertung:** Weiterbildungsabsolventen bewerten Weiterbildungsmaßnahmen als weniger schulisch organisiert, als Nichtteilnehmer dies vorurteilsbehaftet tun. Weiters schreiben Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung auch größeren Nutzen zu und sehen sie förderlicher für ihre Chancen am Arbeitsmarkt (Tab. 16). Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung verbessert also die Bewertung der beruflichen Weiterbildung.

Tabelle 16: Weiterbildungsbewertung - Mittelwerte der Teilnehmer (T) und der Nichtteilnehmer (NT)	
zu schulisch organisiert:	NT (-0.30) T (-.87)
Zutrauen von Weiterbildung:	NT (1.89) T (2.27)
Nutzen der Weiterbildung:	NT (0.46) T (1.95)
Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt:	NT (-0.05) T (0.84)

✓ **Weiterbildungsmotivation:** In den letzten fünf Jahren an Weiterbildung teilgenommen zu haben, führt dazu, eher auch seine Freizeit für Weiterbildung zu verwenden und sich Weiterbildung auch eher zuzutrauen. Von den Teilnehmern werden in nächster Zeit 43% von sich aus eine berufliche Weiterbildung anstreben. Unter den Nichtteilnehmern planen dies nur 14%. Das bedeutet, daß 86% der Personen, die in den letzten fünf Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, auch in nächster Zeit, wenn es nach ihren Vorstellungen geht, keine Weiterbildung besuchen werden (Tab.17). Die Nichtteilnehmer würden aber zu 79% an Weiterbildung teilnehmen, wenn sie die Firma dazu anregt (Tab. 18). Dieses Ergebnis drückt aus, wie wichtig die Firmenphilosophie für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist.

Tabelle 17: Anstreben einer Weiterbildung (STREB)
By Weiterbildungsteilnahme (TEIL)

TEIL->	Count Row Pct Col Pct	teilgenommen		Row Total
		nein	ja	
STREB	ja	13 17.1 14.0	63 82.9 43.2	76 31.8
	nein	80 49.1 86.0	83 50.9 56.8	163 68.2
	Column Total	93 38.9	146 61.1	239 100.0

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F.< 5
20.96827	1	.0000	29.573	None
22.29311	1	.0000	(Before Yates Correction)	

Statistic	Value	Significance
Pearson's R	-.30541	.0000

Number of Missing Observations = 3

Tabelle 18: Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma (ANREG)
By Weiterbildungsteilnahme (TEIL)

TEIL->	Count Row Pct Col Pct	teilgenommen		Row Total
		nein	ja	
ANREG	ja	71 35.3 78.9	130 64.7 89.0	201 85.2
	nein	19 54.3 21.1	16 45.7 11.0	35 14.8
	Column Total	90 38.1	146 61.9	236 100.0

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F.< 5
3.77502	1	.0520	13.347	None
4.54322	1	.0330	(Before Yates Correction)	

Statistic	Value	Significance
Pearson's R	-.13875	.0166

Number of Missing Observations = 6

Im folgenden wurde untersucht, aufgrund welcher Betriebs-, Motivations- und Sozialdaten sich die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an Weiterbildung vorhersagen läßt. Es wurde eine logistische Regression mit der abhängigen Kriteriumsvariable Teilnahme an der Weiterbildung (TEIL) mit den beiden Kategorien „teilgenommen“, „nicht teilgenommen“ gerechnet. Als unabhängige Prädiktorvariablen wurden für das betriebliche Weiterbildungssystem die „Häufigkeit der Benachrichtigung (HNACH)“ und die „persönliche Weiterbildungsinformation (PERS)“, für die Motivationslage des älteren Arbeitnehmers die „Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma (ANREG)“ und das „Anstreben von beruflicher Weiterbildung (STREB)“ sowie als weitere Daten das Geschlecht (GESCH), die berufliche Stellung (STELL) und das Einkommen (LOHN) schrittweise für die Aufnahme in die Regressionsgleichung geprüft.

Tabelle 19: Logistische Regressionsgleichung zur Teilnahme an Weiterbildung

Variable	B	S.E.	Wald	df	Sig	R	Exp (B)
HNACH			19.8981	3	.0002	.2158	
HNACH(1)	-1.2845	.3194	16.1749	1	.0001	-.2180	.2768
HNACH(2)	.0762	.3004	.0643	1	.7999	.0000	1.0791
HNACH(3)	.1496	.2718	.3029	1	.5821	.0000	1.1613
PERS(1)	.6745	.2085	10.4649	1	.0012	.1684	1.9631
STREB(1)	.5052	.2040	6.1330	1	.0133	.1177	1.6573
LOHN	.5122	.1720	8.8645	1	.0029	.1517	1.6690
Constant	-.5978	.5934	1.0149	1	.3137		
Residual Chi Square		6.854 with		7 df	Sig =	.4442	
Variable	Score	df	Sig	R			
ANREG(1)	.3374	1	.5613	.0000			
GESCH(1)	1.2573	1	.2622	.0000			
STELL	2.9775	5	.7035	.0000			
STELL(1)	1.5777	1	.2091	.0000			
STELL(2)	.0703	1	.7909	.0000			
STELL(3)	.6348	1	.4256	.0000			
STELL(4)	.0002	1	.9901	.0000			
STELL(5)	.5637	1	.4528	.0000			

Wie Tabelle 19 zeigt, lassen sich die Häufigkeit der Benachrichtigung, die persönliche Weiterbildungsinformation, das Anstreben von beruflicher Weiterbildung und das Einkommensniveau zur Vorhersage der Weiterbildungsteilnahme heranziehen. Die berufliche Stellung, die Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma und das Geschlecht besitzen kein signifikantes Vorhersagegewicht, das über die vorgenannten Variablen hinausgeht.

Die beste Vorhersagbarkeit der Weiterbildungsteilnahme von den einbezogenen Variablen ergibt sich aus der Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung ($R=0,21$; $p=0,000$), die durch die Kategorie „keine Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung“ bedingt ist. Ebenfalls signifikant trägt die persönliche Weiterbildungsinformation dazu bei, daß der ältere Arbeitnehmer an Weiterbildung teilnimmt ($R=0,16$; $p=0,001$). Von den beiden Motivationsvariablen „Anstreben beruflicher Weiterbildung“ und „Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma“ klärt die erstgenannte mehr Varianz der Weiterbildungsteilnahme auf ($R=0,17$, $p=0,001$) und kann daher als bedeutender in Hinblick auf die Weiterbildungsteilnahme gesehen werden. Interessant ist, daß die Einkommenshöhe ($R=0,15$; $p=0,003$) mehr als das Geschlecht oder die berufliche Stellung darüber aussagt, ob der ältere Arbeitnehmer an Weiterbildung teilnimmt oder nicht.

2.5. Die Nichtteilnehmer: Desinteresse oder mangelhaftes Weiterbildungssystem?

Der Attributionsfehler, der bedeuten würde, daß der Nichtteilnehmer die Gründe für die Nichtteilnahme der Betriebsleitung zuschreibt und andererseits die Betriebsleitung dem Arbeitnehmer mangelndes Weiterbildungsbewußtsein vorwirft, ist zu vermeiden. Ein funktionierendes Weiterbildungssystem basiert auf einer etablierten Weiterbildungskultur, die Arbeitnehmer und Betrieb umfaßt.

Die Nichtteilnehmer

x

Häufigkeit der Weiterbildungsinformation

➤ werden nicht häufig genug über berufliche Weiterbildung informiert

(44% der Nichtteilnehmer bekommen nie Mitteilungen über berufliche Weiterbildung (Tab.20 und Tab. 14; vgl. Interpretation auf S.25).)

Tabelle 20: Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung der Nichtteilnehmer

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
nie		40	42.6	44.0	44.0
sehr selten		18	19.1	19.8	63.7
gelegentlich		22	23.4	24.2	87.9
regelmäßig		11	11.7	12.1	100.0
		3	3.2	MISSING	
TOTAL		94	100.0	100.0	

x

Persönliches Weiterbildungsgespräch

➤ werden meist nicht persönlich angesprochen

(13,8% der Nichtteilnehmer werden persönlich über Weiterbildungsaktivitäten informiert, der größere Teil von 86,2% bleibt jedoch ohne persönliche Ansprache (vgl. Tab. 15).)

x

Informiertheit

➤ fühlen sich eher schlecht über berufliche Weiterbildung informiert

(36% der Nichtteilnehmer)

x

Informationswunsch

➤ würden sich mehr Information über berufliche Weiterbildung wünschen

(47% der Nichtteilnehmer)

x

Anstreben von Weiterbildung

➤ zeigen überwiegend eine geringe Weiterbildungsmotivation

(Die Nichtteilnehmer werden zu 86% auch in nächster Zeit von sich aus keine Weiterbildung anstreben (vgl. Tab. 17).)

x

Weiterbildungsteilnahme bei Anregung

➤ würden bei Anregung durch die Firma größtenteils an beruflicher Weiterbildung teilnehmen

(Bei Anregung durch die Firma sind 79% der Nichtteilnehmer bereit, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen (vgl. Tab. 18).)

x

Auffassung über die Entscheidung zur Weiterbildung

➤ meinen fast zur Hälfte, daß die Entscheidung zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eher bei der Firma liegt

(45% der Nichtteilnehmer. 23% finden, daß die Entscheidung zur Weiterbildungsteilnahme bei ihnen selbst liegt. Für 39% entscheiden sowohl die Firma als auch sie selbst, ob sie eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme besuchen.)

x

Eintreten der Firmenleitung

➤ denken zur Hälfte, daß die Firmenleitung für ihre Weiterbildung nicht eintritt

(56% der Nichtteilnehmer geben an, daß sich die Firmenleitung für ihre Weiterbildung eher nicht einsetzt, 28% sind gegenteiliger Meinung.)

x

Eintreten des Betriebsrates

➤ geben größtenteils an, daß sich der Betriebsrat zu wenig für ihre Weiterbildung einsetzt

(71% der Nichtteilnehmer meinen, daß der Betriebsrat dazu tendiere, nicht für ihre Weiterbildung einzutreten. 13% sind der Ansicht, daß der Betriebsrat sich für ihre Weiterbildung engagiert hat.)

x

Zutrauen von Weiterbildung

➤ trauen sich die Weiterbildung zu

(Nur 4% der Nichtteilnehmer trauen sich die Weiterbildung gänzlich nicht zu.)

x

Qualifikationsbewußtsein

➤ halten ihre Qualifikation größtenteils für ausreichend

(75% der älteren Nichtteilnehmer)

x

Ruhestandsorientierung

➤ konzentrieren sich teilweise auf den Ruhestand

(26% konzentrieren sich auf den Ruhestand.)

x

Weiterbildungsbewertung

➤ bewerten Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell negativ

(37% der Nichtteilnehmer finden berufliche Weiterbildung als nicht lohnend und für 35% der Nichtteilnehmer sind Weiterbildungskurse eher zu schulisch organisiert. 43% der Nichtteilnehmer meinen, daß sich durch eine mögliche Weiterbildung, ihre Chancen am Arbeitsmarkt nicht verbessern.)

2.5.1. Welche Weiterbildungsgründe würden den Nichtteilnehmer dazu veranlassen, an Weiterbildung teilzunehmen?

Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, was der Nichtteilnehmer sich von der Weiterbildung verspricht und welche beruflichen Veränderungen ihn dazu veranlassen würden, an Weiterbildung teilzunehmen. Die Gründe von Nichtteilnehmern für eine zukünftige Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sind in Tabelle 21 nach ihrer Bedeutung geordnet aufgelistet. An erster Stelle würde der Nichtteilnehmer aufgrund der interessanten Abwechslung an Weiterbildung teilnehmen. In zweiter Linie folgen Gründe, die in engem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen. Weniger Bedeutung wird Gründen beigemessen, die mit einer beruflichen Veränderung in Verbindung zu bringen sind.

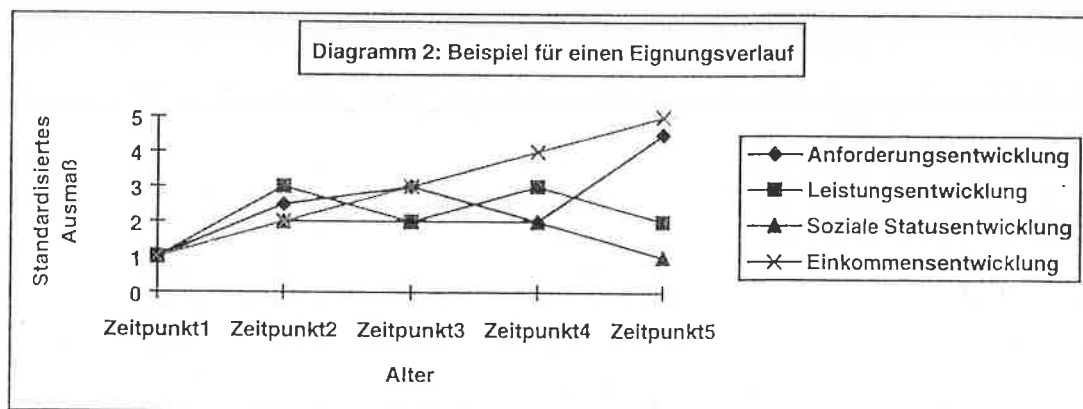
Tabelle 21: Gründe der Nichtteilnehmer, um in Zukunft an Weiterbildung teilzunehmen (In Klammer steht die durchschnittliche Bewertung der Nichtteilnehmer, inwieweit der vorangestellte Grund Relevanz besitzt, in Zukunft an Weiterbildung teilzunehmen. (Min.: -3; Max.: +3)).

1. interessante Abwechslung (1,11)
2. Erleichterung der Anpassung an neue Arbeitsanforderungen (0,85)
3. Erweiterung beruflicher Kenntnisse (0,84)
4. Beibehaltung des Arbeitsplatzes (0,73)
5. bessere Bewältigung der Aufgabenbereiche (0,67)
6. Auffrischung beruflicher Kenntnisse (0,52)
7. Anerkennung durch Vorgesetzte (0,39)
8. bessere Bewältigung der Tätigkeiten (0,15)
9. Verbesserung der Arbeitszufriedenheit (0,09)
10. Erzielung eines höheren Einkommens (0,06)
11. Verbesserung der Aufstiegschancen (-0,27)
12. Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Kollegen (-0,58)
13. Erleichterung des Arbeitsplatzwechsels (-0,8)

2.6. Aufgabenveränderungen und Lernformen

2.6.1. Einleitung

Entscheidend für die Weiterbildung des älteren Arbeitnehmers ist die Frage, inwieweit die Weiterbildung auf berufliche Herausforderungen, Veränderungen und Entwicklungen reagiert. Anders ausgedrückt, der Weiterbildungserfolg stellt sich dann ein, wenn der **Weiterbildungsbedarf** erkannt wird und **eine der möglichen Weiterbildungsmaßnahmen** diesen Bedarf deckt. Es ist eine genaue Analyse (im Zuge eines Weiterbildungsgesprächs) erforderlich, Aufgabenveränderungen als Teil des Weiterbildungsbedarfs exakt zu erkennen. Nur so lassen sich Eignungsverläufe aus einem Vergleich der Anforderungsentwicklung am Arbeitsplatz und der Leistungsentwicklung des Arbeitnehmers aufstellen. Die Analyse der **Eignungsverläufe** (Diagramm 2) führt zur Kenntnis der Verhaltensweisen, die zur Bewältigung der Arbeit notwendig geworden sind. Die Forderung an eine bedarfsorientierte Weiterbildung ist, die Leistungen und die Arbeitsplatzbedingungen so zu steuern, daß sie der beruflichen Entwicklung entsprechen. Die für den Arbeitnehmer wichtige **Optimierungsaufgabe** liegt darin, Leistungsentwicklung und Anforderungsentwicklung in Übereinstimmung zu bringen. Dies bedeutet, die Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers vorausschauend zu fördern, dies bedeutet aber auch, die Arbeitsplatzanforderungen spezifisch zu dosieren und zu gestalten.



7 Komponenten der Eignungsverläufe

- 1 **Anforderungsentwicklung:** Die Entwicklung der Anforderungen (Aufgaben, Tätigkeiten, usw.).
- 2 **Leistungsentwicklung:** Die Entwicklung der Leistungen (z.B. Motivationale, physische, qualifikatorische Aspekte). Die Wechselwirkungsmechanismen zwischen Anforderungen und Leistungen sind zu berücksichtigen.
- 3 **Leistungspotential:** Welche Fähigkeiten besitzt der ältere Arbeitnehmer, die zum Tragen kommen können?
- 4 **Einkommensentwicklung:** Für die wirtschaftliche Diskussion der Eignungsverläufe ist die Einkommensentwicklung des Arbeitnehmers mit dem Älterwerden wichtig.
- 5 **Soziale Statusentwicklung:** Die Entwicklung des sozialen Status ist für die Veränderung des älteren Arbeitnehmers von großer Wichtigkeit.
- 6 **Wirtschaftlichkeit:** Die Wirtschaftlichkeit der Eignungsverläufe ergibt sich aus dem Vergleich von Einkommensentwicklung, Anforderungsentwicklung und Leistungs-entwicklung.
- 7 **Perspektivendivergenz:** Für die Personalentwicklung bedeutend ist die Perspektive des älteren Arbeitnehmers.

2.6.2. Welche Aufgabenveränderungen gab es in den letzten fünf Jahren?

Tabelle 22: Aufgabenveränderungen (in Klammer die prozentuelle Häufigkeit)

1	Keine Veränderung	(34,3%)
2	Technologischer Wandel, Computerisierung	(19,9%)
3	Anstieg des Arbeitsvolumens	(14%)
4	Organisatorische Veränderungen	(13,1%)
5	Berufswechsel, Arbeitsplatzwechsel	(8,5%)
6	Zunahme der Verantwortung	(6,8%)
7	Mehr arbeitsplatzbezogene Probleme	(1,7%)
8	Abnahme des Arbeitsvolumens	(1,7%)

Es dominieren bei den Veränderungen der **technologischer Wandel**, der **Anstieg des Arbeitsvolumens** und **organisatorische Veränderungen**. Jeder zehnte ältere Arbeitnehmer vollzog einen internen oder externen Arbeitsplatzwechsel. Für 34% der Arbeitnehmer waren keine Veränderungen feststellbar. Die wesentlichen Aufgabenveränderungen sind nach ihrer prozentuellen Häufigkeit in Tabelle 22 geordnet.

2.6.3. Bei welchen Aufgabenveränderungen gab es Weiterbildung?

Am ehesten wurde ein Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsel von Weiterbildung begleitet: 85% der älteren Arbeitnehmer, die einen Wechsel vollzogen, haben auch eine Weiterbildungsmaßnahme besucht. Rund 2/3 der älteren Personen, die einen technologischen Wandel in ihren Aufgabenbereichen feststellen, haben an einer Weiterbildung teilgenommen. Ein Anstieg des Arbeitsvolumens hat von den bedeutenden Aufgabenveränderungen am wenigsten eine Weiterbildung bewirkt; 58% davon blieben ohne Weiterbildungsaktivität. Die Kongruenz zwischen Aufgabenveränderung und Weiterbildung ist nur teilweise gegeben. 52% der älteren Arbeitnehmer, die angeben, daß sich bei ihren Aufgaben in den letzten fünf Jahren nichts verändert hat, haben in diesem Zeitraum auch keine Weiterbildung besucht.

2.6.4. Die Wahrnehmung der Veränderung und die Motivation zur Weiterbildung?

72% der älteren Arbeitnehmer, die keine Veränderung in ihrem Aufgabenbereich feststellen, streben von sich aus in nächster Zeit auch keine Weiterbildung an. Dies unterstreicht die Wichtigkeit, den Weiterbildungsbedarf (reflexiv und antizipatorisch) vom Arbeitnehmer und von der Betriebsführung erkennen zu lernen und die Weiterbildung mit konkreten Zielen zu verknüpfen. Jeder zweite ältere Arbeitnehmer beabsichtigt eine Weiterbildungsmaßnahme, wenn er mehr Verantwortung übernommen oder eine organisatorische Veränderung in seinem Aufgabenbereich wahrgenommen hat.

2.6.5. Mit welchen Lernformen wurde auf Aufgabenveränderungen reagiert?

1/3 der Arbeitnehmer hat sich in Eigeninitiative auf die Aufgabenveränderungen eingestellt. 1/3 der Arbeitnehmer wurde am Arbeitsplatz eingeschult. Kurse, Seminare usw. haben zu 15% einen Anteil an der Weiterbildung in Hinblick auf Aufgabenveränderungen. Von ihren Mitarbeitern werden 11% der älteren Arbeitnehmer weitergebildet. 6% der Arbeitnehmer führen an, die Aufgabenveränderungen nicht gelernt zu haben (Tab. 23). Jene älteren Arbeitnehmer, die eine Aufgabenveränderung in den letzten fünf Jahren bemerkt haben, haben mit Hilfe folgender Lernformen die Veränderungen bewältigt:

Tabelle 23: Lernformen von Aufgabenveränderungen (Prozentueller Anteil)

1. Einschulung am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb (34,3%)
2. Eigeninitiative, Erfahrung, Praxis (34,3%)
3. Kurse, Schulung, Seminar, Vorträge (14,7%)
4. Gespräche mit Mitarbeitern, Einschulung von Kollegen (10,5)
5. nicht gelernt (6,3%)

2.7. Arbeitsplatzbelastungen

Teil der Weiterbildungsbedarfsanalyse eines älteren Arbeitnehmers ist die Auflistung der individuellen Arbeitsplatzbelastungen und deren Bedeutsamkeit für den beruflichen Werdegang. Es sind solche körperlichen, sozialen und psychischen Belastungen zu selektieren und zu verändern, die einen frühzeitigen Arbeitsaustritt bedingen könnten.

Unter den Belastungen der befragten älteren Arbeitnehmer dominiert der Streß bzw. Arbeitsdruck. Körperliche Belastungen sind an zweiter Stelle gereiht. Wichtig für den älteren Arbeitnehmer und sein Berufsfeld ist in der Ordnung der Belastungen weiters bereits das soziale Klima. Aus dem Vergleich der Kategorien Arbeitsdruck, keine Belastung, Arbeitsmangel wird deutlich, in welchem Spektrum sich der Arbeitsaufwand des älteren Arbeitnehmers befindet.

Die Belastungen sind auf ihre Veränderbarkeit und ihre Konsequenzen hin zu prüfen. Besonders in der Kumulation mehrerer Belastungen und in der extremen (z.B. gesundheitsgefährdenden) Ausformung einer Belastung sind Gefährdungen für den erfolgreichen beruflichen Altersprozeß enthalten. Im Abbau belastender Arbeitselemente bzw. in der für den älteren Arbeitnehmer adäquaten Gestaltung des Arbeitsbereichs liegt ein wesentlicher Aufgabenbereich der Weiterbildung.

Die Arbeitsplatzbelastungen (mit ihren Häufigkeiten):

1. Arbeitsdruck (f = 123)

Streß, Hektik, Druck, Zeitdruck, Zeitnot, vielfältiger Aufgabenbereich, Umfang, viel Arbeit, Arbeitsdruck, zu viel Arbeit, zu viele Tätigkeiten, Leistungsdruck, Termindruck, Personalmangel, zu wenig Mitarbeiter, Druck von der Betriebsführung,

2. Keine Belastung (f = 56)

nichts, nein, keine Belastung

3. Physische Belastungen (f = 48)

kein Fenster zu haben, kein Zugang zu Frischluft, Mitrauchen am Arbeitsplatz, Hitze, Kälte, Lärm, Zugluft, Staub, Schichtarbeit, wechselnde Arbeitszeiten, Wechsel der Arbeitsstätten, Arbeit im Freien, kein eigener Raum, zu kleiner Raum, Telefon, fehlende sanitäre Anlagen,

4. Soziale Klima (f = 21)

mangelnde Teamfähigkeit der Mitarbeiter, Streit, Arbeitsmoral, ungerechte Arbeitseinteilung, Ungerechtigkeit, Jüngere bevorzugt, kein Tratschen mehr, niemand, den ich um Rat fragen kann, mangelnde Aussprache, unverstanden sein, Gesprächsmangel, Betriebsklima, Intrigen, Feindschaften, Provokationen, Isolation

5. Arbeitsmangel (f = 20)

zu wenig Arbeit, geringe Auftragslage, unsichere Wirtschaftslage, Situation des Betriebes, schlechte Auftragslage

6. Mangelnde Führungskompetenz (f = 12)

Vorgesetzte, Führung, zu wenig kompetent, zu viel Druck, schlechte Organisation, Organisationswechsel, Chaos

7. Bildschirmtätigkeit (f = 10)

Bildschirmtätigkeit, Computer

8. Körperliche Anstrengung (f = 8)

körperliche Anstrengung, gesundheitliche Belastungen, Beschwerden, Behinderung

9. Kündigung (f = 7)

Unsicherheit, Möglichkeit der Kündigung, Kündigung von Mitarbeitern

10. Überstunden (f = 6)

langer Dienst (inoffiziell), Überstunden

11. Kleinkram (f = 4)

Kleinkram, Büro, Kleinarbeit, Tätigkeiten, die mit dem Beruf nichts zu tun haben

12. Bürokratie (f = 4)

Vorschriften, Gesetze, Bürokratie

13. Unqualifizierte Arbeit (f = 4)

unqualifizierte Arbeit, zu wenig Verantwortung

Die Arbeitsplatzbelastungen (mit ihren Häufigkeiten):

14. Eintönigkeit (f = 3)
Monotonie, keine Abwechslung, Langeweile
 15. Kunden (f = 3)
zu viele Kunden, ungezogene Kunden, Leute
 16. Geringer Gehalt (f = 3)
 17. Zu viel Verantwortung (f = 3)
 18. Konzentration (f = 2)
ständige Konzentration
 19. Rationalisierung der Arbeitsplätze (f = 2)
 20. Neues zu lernen (f = 2)
 21. Geschwindigkeit (f = 2)
andere könnten schneller sein, Angst, daß Jüngere schneller sind
 22. Schlechte Preise (f = 1)
 23. Zukunftsangst (f = 1)
zukünftige Veränderungen,
 24. Ausbildungsnachteile (f = 1)
 25. Firmenfusion (f = 1)
 26. Einfluß von Fremden (f = 1)
-

2.8. Die Berufswechsel und Lernformen

2.8.1. Einleitung

In diesem Abschnitt geht es um die Berufswechsel der vergangenen zehn Jahre. Insgesamt wurden 107 Berufswechsel (51 innerbetriebliche Wechsel und 56 Arbeitgeberwechsel) durchgeführt.

2.8.2. Aus welchen Gründen wurde der Arbeitsplatz gewechselt?

Die wichtigsten Gründe für einen Arbeitsplatzwechsel sind drohende oder eingetretene Arbeitslosigkeit und berufliche Verbesserung. 43% der Berufswechsel geschahen aus dem Beweggrund Arbeitslosigkeit. 41% der älteren Arbeitnehmer wechselten den Arbeitsplatz, um sich beruflich zu verbessern. 14% der älteren Arbeitnehmer beschritten den Arbeitsplatzwechsel aus gesundheitlichen Gründen. Beinahe ebenso wichtig sind familiäre Gründe (12%).

Gründe, die mit Arbeitslosigkeit in Verbindung stehen

Arbeitslos geworden (19,6%)
von Entlassung bedroht (5,6%)
konnte sicheren Arbeitsplatz finden (17,8%)

Gründe, die mit einer beruflichen Verbesserung in Verbindung stehen

konnte besseren Arbeitsplatz bekommen (41%)

Gründe, die mit betrieblichen Veränderungen in Verbindung stehen

Organisationsveränderung (4,6%)

Gründe, die mit Persönlichem in Verbindung stehen

aus gesundheitlichen Gründen (13,1%)
aus familiären Gründen (12,1%)
Übersiedlung (3,7%)
Diverses (8,4%)

2.8.3. Berufswechsel und Änderungen im sozialen Status

43% der Berufswechsel führten zu keiner Veränderung im sozialen Status des älteren Arbeitnehmers, in 18% der Berufswechsel ergab sich dadurch ein sozialer Abstieg, 39% konnten durch den Berufswechsel einen sozialen Aufstieg erreichen.

Ältere Arbeitnehmer, die ihren Berufswechsel aufgrund von drohender oder eingetretener Arbeitslosigkeit durchführten, erlebten zu 50% eine soziale Statusverschlechterung und nur für 5% war es möglich, sich zu verbessern.

Der Wechsel des Arbeitsplatzes hat eine **soziale Dimension**. Beispiel für die soziale Eingebundenheit (vgl. Klose und Löschner, 1987) sind der Freundeskreis oder der Erwerb sozialer Privilegien und Positionen. *„Ein langjähriger Abteilungsleiter, der im Zuge einer Neuorganisation einen jüngeren Vorgesetzten zugeteilt bekommen sollte, kündigte, wurde arbeitslos und schlitterte in eine Tragödie. Das war eine reine Prestigefrage (Personalleiter).“* Im privaten Umfeld hat die soziale Stellung des älteren Arbeitnehmers Eingang gefunden und zu gesellschaftlicher Stabilität geführt. Die Bindung an einen Arbeitsplatz ist von sozialen Mustern geprägt und eine Veränderung des sozialen Gefüges ist von sozialen Herausforderungen begleitet.

2.8.4. Welche Lernformen gibt es bei einem Berufswechsel?

Als wichtigste Lernform (Tab. 24) zeigt sich die Einschulung am Arbeitsplatz. 1/3 der Berufswechsel wird von einer Einschulung am Arbeitsplatz begleitet. Dazu kommen Kurse und Schulungen mit 24%, sodaß rund die Hälfte der Berufswechsel von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen abgedeckt wird. Ein hoher Anteil von 25% der Berufswechsel geschieht ohne Weiterbildungsmaßnahmen. In weiteren 12% der Fälle bauen die älteren Arbeitnehmer auf Eigeninitiative. Der Berufswechsel wurde durch folgende Lernformen ermöglicht:

Tabelle 24: Lernformen bei Berufswechsel

- | |
|--|
| 1. Einschulung am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb (32,7%) |
| 2. nicht gelernt (25,2%) |
| 3. Kurse, Schulung, Seminar Vorträge (24,3%) |
| 4. Eigeninitiative, Erfahrung, Praxis (12,1%) |
| 5. Diverses 5,6% |

2.9. Absolvierte berufliche Weiterbildungskurse

2.9.1. Welche Weiterbildungskurse wurden besucht?

Am häufigsten wurden in den letzten fünf Jahren von den älteren Arbeitnehmern Datenverarbeitungskurse (21%), am zweithäufigsten Einschulungen auf neue Maschinen, Anlagen und Geräte (19%) besucht. Es zeigt sich die Vorherrschaft arbeitsplatzbezogener Weiterbildungsmaßnahmen. Einen Anteil am Kursgeschehen von 13% nehmen kaufmännische, betriebswirtschaftliche und rechtliche Kurse, einen von 11% Sprachkurse sowie Kurse für betriebliche Sicherheit, Unfallverhütung und Erste Hilfe (Tab. 25) ein.

Tabelle 25: Arten der Weiterbildungskurse

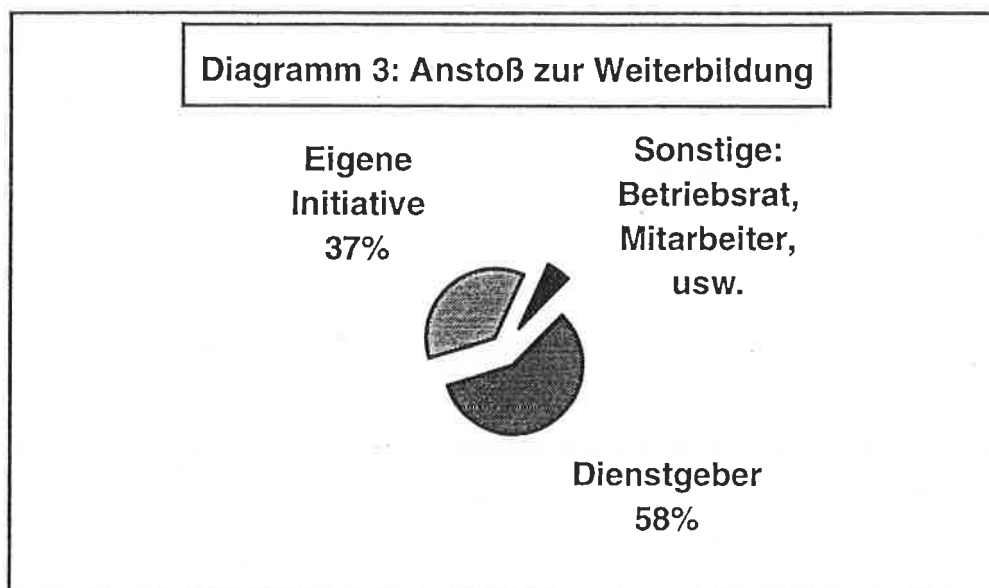
Gruppe 1: Einschulung auf neue Maschinen, Anlagen und Geräte
 Gruppe 2: Kaufmännische, betriebswirtschaftliche und rechtliche Kurse
 Gruppe 3: Kurse für Organisation
 Gruppe 4: Kurse für Persönlichkeitsbildung
 Gruppe 5: Datenverarbeitungskurse
 Gruppe 6: Sprachkurse
 Gruppe 7: Kurse für betriebliche Sicherheit, Unfallverhütung, Erste Hilfe
 Gruppe 8: Weitere Kurse

Value	Frequency	Percent	Valid Percent
Gruppe 1	67	14.8	18.7
Gruppe 2	46	10.2	12.8
Gruppe 3	26	5.7	7.2
Gruppe 4	36	7.9	10.0
Gruppe 5	74	16.3	20.6
Gruppe 6	41	9.1	11.4
Gruppe 7	41	9.1	11.4
Gruppe 8	28	6.2	7.8
TOTAL	359	100.0	

2.9.2. Anstoß für den Besuch des Weiterbildungskurses: Die Bedeutung des Dienstgebers und des Willens des Arbeitnehmers für die Weiterbildung

Zeidler (1991) hat in den Ergebnissen des Mikrozensus darauf hingewiesen, daß mit steigendem Alter die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen aus eigenem Antrieb sinkt (vgl. Zeidler, 1991, S. 26ff). In der vorliegenden Untersuchung hat sich gezeigt, daß vorrangig der Dienstgeber dazu beiträgt, daß die befragten Arbeitnehmer (40 Jahre und älter aus Mittel- und Großbetrieben) die Möglichkeit einer Weiterbildungsteilnahme nutzen. An zweiter Stelle steht das selbständige Eintreten des Arbeitnehmers aus dessen Sicht. Sonstige Entscheidungsträger spielen eine eher

untergeordnete Rolle (Diagr. 3). Die ermittelten Ergebnisse sind in Anlehnung an Zeidler (1991) vor dem Hintergrund der Betriebsgröße zu sehen. Sie hat darauf hingewiesen, daß sich mit zunehmender Betriebsgröße die Teilnahme an Weiterbildung aus eigenem Antrieb verringert, während der Anstoß zur Weiterbildung durch den Dienstgeber bedeutender wird. Maßnahmen, die zu einer Veränderung des Antriebs zur Weiterbildung führen sollen, müssen demnach a) auf den Handlungsbereich des Dienstgebers gerichtet sein, b) die Eigeninitiative des älteren Arbeitnehmers stärken und c) andere Personengruppen in der Weiterbildung erst einmal auf den Plan rufen.



2.9.3. Wer sind die Veranstalter?

Hauptträger der Veranstaltungen ist der eigene Betrieb: 45% der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen wurden vom eigenen Betrieb organisiert. Von den außerbetrieblichen Veranstaltern rangiert das Wifi an erster Stelle. Der Anteil am Weiterbildungsgeschehen vom Wirtschaftsförderungsinstitut beträgt 13% (Tab. 26). Einen Marktanteil von 6% an den Weiterbildungsveranstaltungen der älteren Arbeitnehmer hält das Berufsförderungsinstitut. Eine wesentliche Rolle in der Veranstaltung von Weiterbildung spielen die Herstellerfirmen und diverse Stellen mit beinahe 17% (z.B. Privat institute, ausländische Institutionen, Universitäten).

Tabelle 26: Veranstalter der besuchten Weiterbildungskurse

1. Eigener Betrieb 44,6%
2. Sonstige Stellen 16,7%
3. Wirtschaftsförderungsinstitut 13,1%
4. Herstellerfirma 8,6%
5. Berufsförderungsinstitut 6,1%
6. Anderer Betrieb 4,2%
7. Volkshochschule 3,9%
8. Kammern, Gewerkschaften 2,8%

2.9.4. Welche Lehrformen kommen zur Anwendung?

Frontale Lehrformen bestimmen die Methodik der Weiterbildungskurse (Tab. 27). Berücksichtigung finden die Gruppenarbeit und die Verwendung multimedialen Materials. Wenig Bedeutung kommt im Vergleich zu den anderen Methoden der "jobrotation" zu. Die einzelnen Methoden werden durchwegs (93%) positiv bewertet.

Tabelle 27: Die Methoden der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen

1. Vortrag, Referat 52,8%
2. Gruppenarbeit (Diskussion, gemeinsame Problemanalyse) 39,1%
3. Film-, Video-, Diavorführung 21,9%
4. Computerunterstützter Unterricht 18,8%
5. Direkte Unterweisung am Arbeitsplatz 15,7%
6. Trainingsmaschine 7,5%
7. laufender Arbeitsplatzwechsel im Betrieb 0,7%

2.9.5. Wer bezahlt?

Den größten Teil der Weiterbildungskosten (81%) übernahm aus der Sicht der älteren Arbeitnehmer der Dienstgeber. Für 7% kam zur Gänze der ältere Arbeitnehmer selbst auf. 4% der Weiterbildungsmaßnahmen wurden von öffentlichen Förderungen direkt unterstützt.

Arbeitnehmer, welche die Weiterbildungsmaßnahmen selbst finanzierten, geben in 83% an, daß sich die Kosten ausgezahlt hätten.

2.9.6. Welche zeitlichen Rahmenbedingungen gibt es?

36% der Weiterbildungsmaßnahmen fanden zur Gänze in der Arbeitszeit statt, 20% der Weiterbildungsmaßnahmen fielen gänzlich in die Freizeit. In 44% gab es eine Kombination zwischen Arbeits- und Freizeit, wovon in 13% vorwiegend die Arbeitszeit in Anspruch genommen wurde.

Am häufigsten dauerten die Weiterbildungsmaßnahmen der älteren Arbeitnehmer 2 bis 3 Tage (31%), am zweithäufigsten 4 Tage bis zu einer Woche (24%). Etwa jede fünfte Veranstaltung setzt sich periodisch über mehr als ein Monat fort. Selten werden einerseits kurz dauernde Veranstaltungen genannt: 2 Stunden (2,5%), 1/2 Tag (5,6%). Andererseits sind Weiterbildungsmaßnahmen über 2 bis 4 Wochen mit 7,5% selten besucht.

In 64% der Weiterbildungsveranstaltungen bewerten die älteren Arbeitnehmer die Dauer der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen als passend. 4% der Veranstaltungen wurden als zu lang empfunden, häufiger (33%) waren sie zu kurz.

Eine spezielle Bildungsfreistellung für den älteren Arbeitnehmer müßte sich an diesen Gegebenheiten orientieren. Die angemessene Zeitdauer dafür ist einerseits mit mindestens einer Woche ununterbrochener Bildungsaktivität anzuberaumen, andererseits wäre die Möglichkeit zu bieten, dieses Kontingent periodisch in Anspruch zu nehmen (**Zeitbudget**).

2.9.7. Effekte der besuchten Weiterbildungskurse - Weiterbildungserfolge ja oder nein?

Man kann davon ausgehen, daß die Weiterbildung eine **interessante Abwechslung** für den größten Teil der älteren Arbeitnehmer beinhaltet. Die **Verbesserung beruflicher Kenntnisse und**

Fertigkeiten ist im Vordergrund der Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahmen zu finden, arbeitsplatzverändernde Effekte (Verbesserung der Aufstiegschancen, Einkommenserhöhung, Erleichterung des Arbeitsplatzwechsels) stellten sich eher nicht ein (Tab. 28). Bezüglich der Einkommenserhöhung ist anzumerken, daß für einen Teil der befragten älteren Arbeitnehmer die Möglichkeit gar nicht mehr besteht, durch berufliche Weiterbildung ein höheres Einkommen zu erzielen.

Gesamtgesehen wurden die besuchten Weiterbildungsmaßnahmen vorwiegend als sinnvoll bewertet, nur 5% davon negativ klassifiziert. Am positivsten bewertet werden Einschulungen auf neue Maschinen, Anlagen und Geräte. Eine Ausnahme bilden vor allem die Sprachkurse, die durchschnittlich als ineffektiv gesehen werden. Weiters reihen sich im hinteren Drittel die Datenverarbeitungskurse und die Persönlichkeitsbildung ein (Tab. 29).

Tabelle 28: Effekte der Weiterbildungsmaßnahmen mit der durchschnittlichen Bewertung über 13 Weiterbildungseffekte (Min.: -3; Max.: +3).

1. War eine interessante Abwechslung für mich (1,89)
2. Ich konnte meine Tätigkeiten besser erfüllen (1,77)
3. Anpassung an neue Arbeitsanforderungen wurde erleichtert (1,56)
4. Ich konnte meinen Aufgabenbereichen besser nachkommen (1,55)
5. Berufliche Kenntnisse wurden erweitert (1,46)
6. Arbeitszufriedenheit wurde verbessert (0,72)
7. Berufliche Kenntnisse wurden aufgefrischt (0,71)
8. Anerkennung durch Vorgesetzte wurde erreicht (0,04)
9. Arbeitsplatzsicherheit wurde erhöht (0,09)
- 10 Die Zusammenarbeit mit den Kollegen wurde verbessert (-0,22)
11. Aufstiegschancen haben sich verbessert (-0,57)
12. Höheres Einkommen wurde erzielt (-1,43)
13. Arbeitsplatzwechsel wurde erleichtert (-1,49)

Tabelle 29: Gesamteffektivität der Weiterbildungsarten (= Summe über 13 Weiterbildungsbewertungen von -3 bis +3; Maximum=+39, Minimum=-39)

1. Einschulung auf neue Maschinen, Anlagen und Geräte (11,14)
2. Kaufmännische, betriebswirtschaftliche und rechtliche Kurse (8,45)
3. Weitere Kurse (8,11)
4. Kurse für Organisation (6,88)
5. Kurse für Persönlichkeitsbildung (5,50)
6. Datenverarbeitungskurse (4,53)
7. Kurse für betriebliche Sicherheit, Unfallverhütung, Erste Hilfe (2,08)
8. Sprachkurse (-3,23)

**Stellungnahmen eines Betriebsrates, eines Geschäftsführers und eines Personalentwicklers
zum „teuren, älteren Arbeitnehmer“**

Ein wichtiger Bereich, der die Weiterbildung des älteren Arbeitnehmers nur sekundär betrifft, auf den die befragten Führungskräfte in den Betrieben aber wiederholt eingingen, sind die Lohnkosten der älteren Arbeitnehmer. Ein wesentliches Motiv für das sinkende Pensionsantrittsalter und, damit verbunden, für eine frühe Beendigung des beruflichen Werdegangs wird in den hohen Kosten des älteren Arbeitnehmers gesehen (vgl. Stellungnahme eines Betriebsrates). Das wachsende Einkommen mit dem beruflichen Älterwerden bedinge nach wirtschaftlichen Überlegungen ein parallel steigendes Leistungsvermögen (vgl. Stellungnahme des Geschäftsführers). Hinzukommen zusätzliche Aufwendungen für Begünstigungen älterer Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Blütezeiten, die die Personalausgaben für einen älteren Arbeitnehmer weiter erhöhen. Einen Ausblick auf die Änderungswünsche der Führungskräfte gibt die Stellungnahme des Personalentwicklers, der dafür eintritt, das Einkommen altersunabhängiger zu gestalten und Leistung und Einkommen zu verknüpfen.

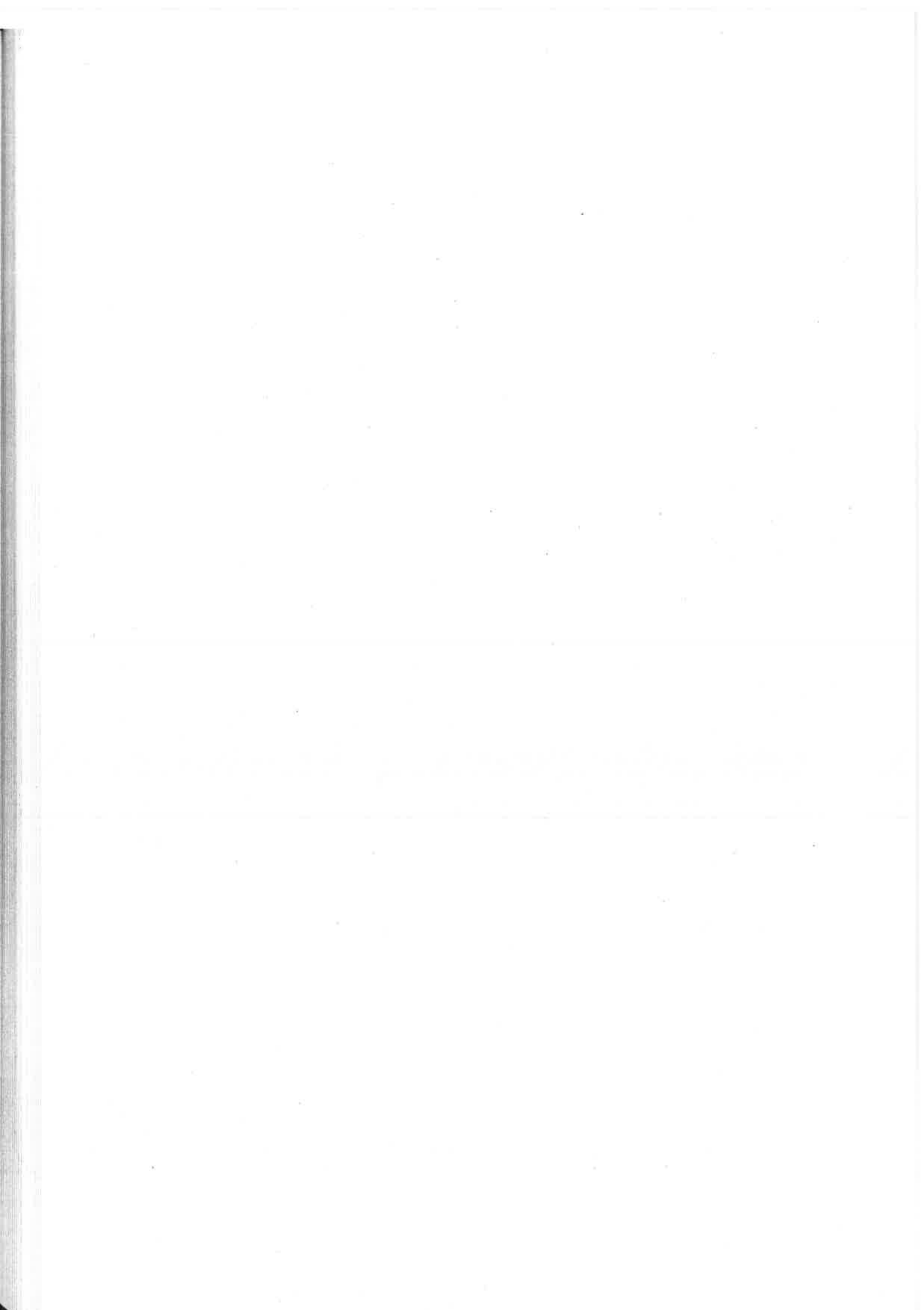
"Wir haben an guten Kollektivvertrag. De Leute verdienen im Alter schon halbwegs a Göd, das ist natürlich fürs Unternehmen belastend. Bis 60 wollen sie an net arbeiten lassen, des kost eahna hoit schon zuviel (Betriebsrat)."

"Bei uns wird das auch in relativ kleine Einheiten geteilt, jeder Bereich wird beleuchtet, welche Leistung er bringt und welche Kosten er verursacht. Jetzt kann natürlich die Alterspyramide dort so ungünstig sein, das kann zur Folge haben, daß, obwohl an sich die Leistung im Rahmen des Unternehmens im Durchschnitt oder drüber ist, trotzdem der Erfolg unterdurchschnittlich ist, einfach weil mehr ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dort sind als im Schnitt, was die Kosten wesentlich erhöht (Geschäftsführer)."

"Des ist die alte Diskussion. In aller Regel hat wieder jemand, der länger bei einem Unternehmen ist, ein paar Schilling mehr in seinem Lohnsackerl als jemand, der gerade kommt oder der kürzer da ist. Modelle, die da viel Sinn ergeben würden, konnten bisher nicht realisiert werden, weil sich die Gewerkschaften nicht anfreunden konnten, die in etwa so ausschauen, daß man einmal überprüft, Leistungskurve, okay, da gibt es einen Kulminationspunkt und ab diesem Punkt gibt es dieses Outsourcen, wobei, daß müßte man diskutieren, die Lohnsituation degressiv abnehmen würde (Personalentwickler)."

2.10. Zusammenfassung

Als wesentliches Ergebnis der Studie zeigt sich, daß die Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung über die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. 59% der älteren Arbeitnehmerinnen und 29% der älteren Arbeitnehmer haben in den letzten fünf Jahren nie an einer beruflichen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen. Das unterschiedliche Weiterbildungs-geschehen der Betriebe in den verschiedenen Bereichen (Analyse des Weiterbildungsbedarfs, Organisation der Weiterbildung, Durchführung von Weiterbildung und Weiterbildungserfolgssicherung usw.) sowie die verschiedenen motivationalen Voraussetzungen der Arbeitnehmer tragen zu der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung bei. Wesentliche Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern von beruflicher Weiterbildung können auf die Häufigkeit der Benachrichtigung, auf die Art der Benachrichtigung, auf die Weiterbildungsbewertung und die Weiterbildungsmotivation zurückgeführt werden. Der Nichtteilnehmer ist dadurch gekennzeichnet, daß er in verschiedener Hinsicht ein mangelhaftes Weiterbildungssystem vorfindet und gleichzeitig auch von sich aus ein geringes Weiterbildungsinteresse aufweist. Nichtteilnehmer werden selten und überwiegend nur schriftlich über Weiterbildung benachrichtigt, der eigene Weiterbildungsbedarf wird nicht analysiert und, obwohl sie sich mehr Information wünschen, setzen sie weitreichend keine Eigeninitiative zur beruflichen Bildung. Zu einer Teilnahme würde die Nichtteilnehmer besonders die interessante Abwechslung der Weiterbildung bewegen, erst in weiterer Folge erwarten sie sich wichtige Auswirkungen der Weiterbildung auf ihr berufliches Feld. Noch wenig gesichert ist die Steuerung der beruflichen Entwicklung durch Weiterbildung hinsichtlich sich ergebender oder herbeigeführter Aufgabenveränderungen und Arbeitsplatzbelastungen. Am ehesten wurde berufliche Weiterbildung bei Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsel vorgesehen, ein Anstieg des Arbeitsvolumens wurde am wenigsten von weiterbildenden Maßnahmen begleitet. Gut ein Drittel der älteren Arbeitnehmer hat sich aufgrund von Eigeninitiative für die neuen Aufgaben und etwa ein Zehntel für einen neue Stelle befähigt. Die Charakterisierung der besuchten Weiterbildungskurse durch die älteren Arbeitnehmer zeigt auf, wie tragend der Dienstgeber als Initiator, Veranstalter und Financier der Weiterbildung ist und daß die Art und die Methodik der besuchten Weiterbildungs-veranstaltungen von den älteren Arbeitnehmern durchwegs positiv aufgenommen werden. Von den außerbetrieblichen Veranstaltern nimmt neben einer Vielzahl von kleineren Organisatoren das Wirtschaftsförderungsinstitut die bedeutendste Stellung ein. Am ehesten in Frage gestellt wurde die Effizienz der Sprachkurse.



3. Weiterbildungsinformation - Weiterbildungskommunikation

3.1. Einleitung

Die Art und die Häufigkeit von Weiterbildungsinformation sind Qualitätskriterien des beruflichen Weiterbildungssystems. Für den einzelnen Arbeitnehmer ist entscheidend, welche weiterbildungsrelevanten Inhalte zu ihm persönlich gelangen und wie diese Inhalte aufbereitet sind. Im wesentlichen hat die Weiterbildungsinformation folgende Aufgaben zu leisten:

- a) Der ältere Arbeitnehmer sollte über bestehende Weiterbildungsmaßnahmen, -aktivitäten und -möglichkeiten Bescheid wissen (**Wissensaspekt**).
- b) Die für den einzelnen passende Weiterbildungsmaßnahme sollte erkannt werden (**Weiterbildungsbedarf**).
- c) Es sollte klar werden, wie (z.B. durch welche Verfahren) diese Weiterbildungsmaßnahmen zu erreichen sind (**Teilnahmeaspekt**).
- d) Schließlich sollten die Zielvorstellungen, die mit der speziellen Weiterbildungsmaßnahme verbunden sind, erkannt werden (**Animationsaspekt**).

Das folgende Kapitel enthält die Themen:

- Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung und Geschlecht (Kap. 3.2.)
- Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und Häufigkeit der Benachrichtigung (Kap. 3.2.1.)
- Häufigkeit der Benachrichtigung außerbetrieblicher Veranstalter in bezug auf Geschlecht und Altersgruppen (Kap. 3.2.2. und Kap. 3.2.3.)
- Die Art der Weiterbildungsinformation mit einem Vergleich schriftlicher Weiterbildungsinformation und persönlichem Weiterbildungsgespräch sowie das Weiterbildungsgespräch und die Weiterbildungsteilnahme (Kap. 3.3.)
- Die Inhalte des persönlichen Weiterbildungsgesprächs, der Gesprächspartner und die Häufigkeit der Gespräche (Kap. 3.3.4. - Kap. 3.3.6.)

- Der Informationswunsch nach beruflicher Stellung und Altersgruppen (Kap. 3.4.)

- Die Verpflichtung zu beruflicher Weiterbildung in Geschlecht und Altersgruppen sowie die Bewertung der Verpflichtung (Kap. 3.6.)

- Die Dokumentation der Weiterbildung und deren Leistungen, die Verbreitung der Weiterbildungsdokumentation in den Betrieben (Kap. 3.7.)

- Das Engagement der Firmenleitung in Abhängigkeit vom Geschlecht, den Altersgruppen, der Weiterbildungsteilnahme, dem persönlichen Weiterbildungs-gespräch, der Informationsarbeit und der beruflichen Stellung (Kap. 3.8.)

- Das Engagement des Betriebsrates in Abhängigkeit vom Geschlecht, den Berufsabteilungen und der Weiterbildungsteilnahme (Kap. 3.9.)

- Die Betriebsgröße und die Weiterbildungsinformation sowie die Weiterbildungsteilnahme (Kap. 3.10.)

3.2. Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung - 37% der älteren Arbeitnehmerinnen bleiben ohne Weiterbildungsinformation

Von allen älteren Arbeitnehmern erhielten 23% nie, 20% sehr selten, 27% gelegent-

Tabelle 30: Häufigkeit der Mitteilungen über berufliche Weiterbildung bei Männern und Frauen	Frauen	Männer
regelmäßig	21,0%	36,4%
gelegentlich	29,6%	26,0%
sehr selten	12,3%	23,4%
nie	37,0%	14,3%

lich und 31% regelmäßig Mitteilungen über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten von ihrem Betrieb. Ohne Mitteilungen über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten arbeiten 14% der Männer, aber 37% der Frauen (Tab. 30).

3.2.1. Weiterbildungsteilnahme und Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung

76 % der Personen, die in den letzten fünf Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen haben, geben an, über berufliche Weiterbildung nie benachrichtigt worden zu sein. Statistisch besteht ein signifikanter, positiver Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme und der Angabe der Häufigkeit der Benachrichtigung. So haben auch 85% der älteren Arbeitnehmer, die ihren Angaben zufolge regelmäßig von ihrem Betrieb Mitteilungen über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten, in den letzten fünf Jahren an beruflicher Weiterbildung teilgenommen (Tab. 31: Der Unterschied zu Tab. 14 besteht darin, daß die Kategorie der Weiterbildungsteilnehmer in Subkategorien aufgeteilt wurde).

**Tabelle 31: Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme (HW)
By Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung (HNACH)**

HNACH-> HW	Count					Row				
	Row Pct	Col Pct	nie	s.selten	gelegent	regelmäßig	Total			
0	40	44.0	18	19.8	22	24.2	11	12.1	91	38.6
1-2	6	11.3	18	39.1	21	32.8	22	30.1	67	28.4
3-9	6	11.3	8	17.4	15	23.4	24	32.9	53	22.5
10-	1	1.9	2	4.3	6	9.4	16	21.9	25	10.6
Column Total			53	46	64	73	236			
			22.5	19.5	27.1	30.9	100.0			

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F. < 5
58.71980	9	.0000	4.873	1 OF 16 (6.3%)

Statistic	Value	Significance
Pearson's R	.43714	.0000

Number of Missing Observations = 6

3.2.2 Außerbetriebliche Veranstalter, Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung nach Geschlecht

Tabelle 32: Mitteilungen von außerbetrieblichen Veranstaltern und Geschlecht	Frauen	Männer
Anderer Betrieb	7,3%	5,7%
Wirtschaftsförderungsinstitut	45,1%	44,7%
Berufsförderungsinstitut	14,6%	23,9%
Kammern, Gewerkschaften	25,6%	35,8%
Volkshochschule	30,5%	26,4%
Arbeitsamt	1,2%	5,7%
Sonstige Stellen	24,4%	21,4%

Die beste Verbreitung seiner Information über berufliche Weiterbildung erreicht das Wirtschaftsförderungsinstitut

(Wifi). 45% der älteren Arbeitnehmer erhalten vom Wifi Mitteilungen über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es beim Berufsförderungsinstitut (BFI) und bei den Kammern und Gewerkschaften, deren Mitteilungen Frauen nicht ebenso häufig erreichen wie Männer. Eine wichtige Rolle im Weiterbildungsgeschehen nehmen diverse private Anbieter von Weiterbildungsveranstaltungen ein (Tabelle 32).

3.2.3. Außerbetriebliche Veranstalter, Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung und Altersgruppen

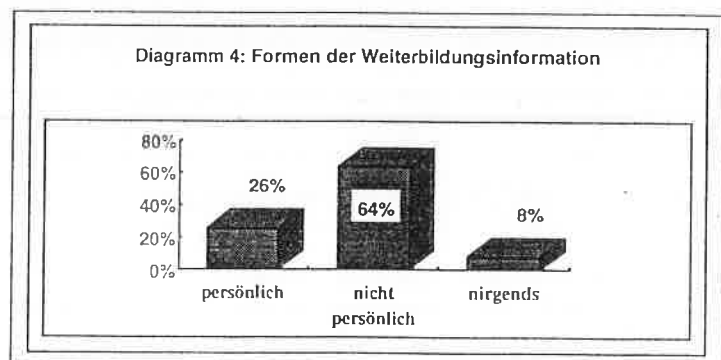
Die Institutionen zeigen eine durchwegs gleiche Erreichbarkeitsquote in den verschiedenen Altersgruppen bzw. keine trendmäßigen Schwankungen. Kennzeichnend ist, daß die über 50 Jährigen nicht schlechter als die jüngeren Kollegen informiert werden (Tab. 33). Die Mitteilungen des Berufsförderungsinstituts und in eingeschränkter Form der Kammern und Gewerkschaften werden mit abnehmendem Alter seltener empfangen.

	40-44 Jahre	45-49 Jahre	50-54 Jahre	55 - Jahre
Anderer Betrieb	4,9%	5,4%	5,1%	14,8%
Wirtschaftsförderungsinstitut	42,6%	52,7%	37,2%	51,9%
Berufsförderungsinstitut	31,1%	20,3%	15,4%	14,8%
Kammern, Gewerkschaften	34,4%	35,1%	30,8%	25,9%
Volkshochschule	27,9%	32,4%	26,9%	18,5%
Arbeitsamt	8,5%	2,7%	3,8%	-
Sonstige Stellen	14,8%	28,4%	23,1%	22,2%

3.3. Art der Informationsweitergabe - Ein deutlicher Erfolgswachweis für das persönliche Weiterbildungsgespräch

3.3.1. Wer wird persönlich über berufliche Weiterbildung informiert?

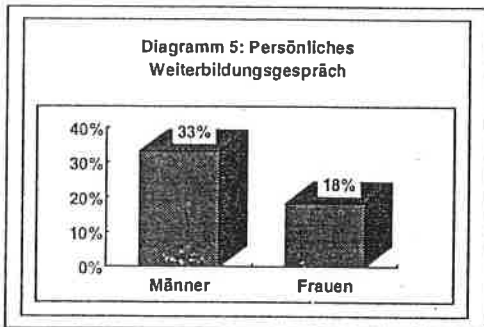
26% der älteren Arbeitnehmer werden ihren Aussagen zufolge persönlich, 64% nicht persönlich und 8% nirgends, d.h. weder schriftlich, mündlich noch medial, über berufliche Weiterbildung informiert (Diagramm 4). Während 33% der männlichen Arbeitnehmer



persönlich informiert werden, liegt der Anteil bei den älteren Arbeitnehmerinnen bei 18% (Diagramm 5). In den Altersgruppen zeigt sich, daß 50-54 Jährige (33%) etwas häufiger als die anderen Altersgruppen (40-44 Jahre (28%), 45-49 Jahre (26%), 55 oder älter (22%)) persönlich informiert werden.

3.3.2. Weiterbildungsteilnahme und persönliches Weiterbildungsgespräch

Von den älteren Arbeitnehmern, die im Betrieb persönlich in Hinblick auf berufliche Weiterbildung angesprochen wurden, haben sich 81% an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt (Tab.34; vgl. auch Tab. 14). Die nicht persönliche Informationsweitergabe führte bei 57% der Befragten zur Weiterbildung. Das Fehlen einer Informationsquelle, dies betrifft insgesamt 8%, hat zur Folge, daß



der ältere Arbeitnehmer beruflich weiterbildenden Maßnahmen eher fern bleibt. 26% der älteren Arbeitnehmer, die nirgends informiert werden, nahmen dennoch an Weiterbildung teil; in diesem Fall ist die verpflichtende Teilnahme (Kapitel 3.6.) von tragender Bedeutung. Die Art der Information über berufliche Weiterbildung übt somit einen signifikanten Einfluß auf

die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme aus. Das persönliche Weiterbildungsgespräch führt dazu, daß vermehrt an Weiterbildung teilgenommen wird. Der Anteil der Nichtteilnehmer beträgt ohne Weiterbildungsinformation 74%, bei nicht persönlicher Informationsweitergabe 44% und beim persönlichen Weiterbildungsgespräch 19%.

Tabelle 34: Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme (HW)
By Art der Informationsquellen (PERS)

PERS->	Count			Row	
		Row Pct	Col Pct		Total
HW	0	persönl.	n.pers	nirgends	Total
	13	67	14	94	
	13.8	71.3	14.9	38.8	
	18.8	43.5	73.7		
	1-2	24	42	2	68
	35.3	61.8	2.9	28.1	
	34.8	27.3	10.5		
	3-9	20	31	3	54
	37.0	57.4	5.6	22.3	
	29.0	20.1	15.8		
	10-	12	14		26
	46.2	53.8		10.7	
	17.4	9.1			
Column	69	154	19	242	
Total	28.5	63.6	7.9	100.0	

Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F.< 5
24.46862	6	.0004	2.041	2 OF 12 (16.7%)
Statistic		Value	Significance	
Pearson's R		-.28282	.0000	
Number of Missing Observations =		0		

3.3.3. Was bewirkt das persönliche Weiterbildungsgespräch zusätzlich zu mehr Weiterbildungsteilnahme?

Die persönliche Weiterbildungsaussprache führt auch dazu, daß sich ältere Arbeitnehmer besser über berufliche Weiterbildung informiert fühlen (Tab. 35). Neben dem härteren Output der erhöhten Weiterbildungsteilnahme vollzieht sich also für den älteren Arbeitnehmer mit dem persönlichen Gespräch eine effektivere Information.

Tabelle 35:
Variable Bewertung der eigenen Informiertheit über berufliche Weiterbildung (BINFO)
By Variable persönliche Weiterbildungsinformation (PERS)

Source		D.F.	Analysis of Variance		F	F
			Sum of Squares	Mean Squares	Ratio	Prob.
Between Groups		1	26.7871	26.7871	7.7129	.0059
Within Groups		234	812.6832	3.4730		
Total		235	839.4703			
Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
persönlich	66	1.1212	1.6503	.2031	.7155 To	1.5269
n. persönl.	170	.3706	1.9394	.1487	.0770 To	.6642
Total	236	.5805	1.8900	.1230	.3381 To	.8229

3.3.4. Das Weiterbildungsgespräch im Betrieb

Eines der wichtigsten Instrumentarien zur Ermittlung des Bedarfs an Weiterbildung ist somit das Weiterbildungsgespräch:

"Entwicklung heißt für mich, Leute dort abzuholen, wo sie sich befinden, kann nicht heißen, daß man sich auf ein hohes Roß stellt und sagt, jeder der gescheit werden will, soll zu mir kommen, der halt wegbleibt, der erfährt nichts. Den Fehler haben wir, glaube ich, jahrelang gemacht in den Betrieben. Heute ist es aber so, daß man den Betroffenen ein Stück entgegengeht und ihn dort abholt, wo er ist. Das heißt, ich muß zunächst eine Analyse, wie immer die aussieht, anstellen, die Gespräche, der ganze Hintergrund, die Grundausbildung, was hat er bis jetzt gemacht, wie ist es ihm gegangen dabei, wo hat er sich leicht getan, wo hätte er noch Potentiale, Freude oder Motivation. Wenn Sie das wissen, können Sie vorsichtig ein kleines Gebäude versuchen, mit ihm gemeinsam". Für die Analyse wird ein Mitarbeitergespräch geführt, in dem es darum geht, "daß der Vorgesetzte und sein Mitarbeiter, die vergangene Periode reflektieren und sagen, wie ist es denn gegangen, wo hat es Schwierigkeiten gegeben, wo war es klappt, wie weit sind Ziele, die man sich vorher vereinbart hat, auch tatsächlich erreicht worden". Im Anschluß daran werden Ziele vereinbart. "Anhand dieser Ziele, und dies ist ein wunderbar geschlossenes System, frag ich mich dann, was brauch ich denn, um diese Ziele zu erreichen, hab ich alles, kann ich alles, was ist neu, wo sind die Herausforderungen. Einiges davon wird dann die Aus- und Weiterbildung, die Personalentwicklung abdecken können. Sehr viel ist dabei, was nicht machbar ist mit solchen Maßnahmen, wo's vielleicht um organisatorische Geschichten geht, wo's um Jobrotation geht, auch ein Stück Jobenrichtment, wo es auch darum geht, daß der Mitarbeiter feedback erhält, wie er von seinen Vorgesetzten gesehen wird (Personalentwickler)."

In 6 der 33 untersuchten Betriebe sind Weiterbildungsgespräche für jeden einzelnen Mitarbeiter zwingend vorgesehen. 5 Betriebe führen explizit keine Weiterbildungsgespräche und weitere 18

Betriebe organisieren teilweise Weiterbildungsgespräche für ihre Mitarbeiter. 4 Firmen weigerten sich anzugeben, ob sie Weiterbildungsgespräche für einzelne Mitarbeiter führen.

In all jenen Betrieben, in denen nicht jeder Mitarbeiter auch einzeln in die Organisation der Weiterbildung einbezogen ist, dürften einzelne Mitarbeiter aufgrund von Vorurteilen der Weiterbildungsorganisatoren bzw. aufgrund von eigenen Vorurteilen unberücksichtigt bleiben. So wird möglicherweise eine karriereorientierte oder führungsorientierte Personalentwicklung verfolgt, die einzelne Mitarbeiter favorisiert, ohne jedoch die wirtschaftliche Notwendigkeit eines lückenlosen Weiterbildungsnetzes zu sehen. Um einer Diskriminierung von einzelnen Berufsgruppen, Altersgruppen usw. entgegenzuwirken, ist es daher sinnvoll, halbstandardisierte Weiterbildungsgespräche systematisch mit jedem einzelnen Mitarbeiter zu führen.

3.3.5. Wer sollte die Weiterbildungsgespräche führen?

Die Wirkung der Weiterbildungsgespräche ist abhängig davon, von wem die Gespräche geführt werden. Wenn das Gespräch vom Weiterbildungsbeauftragten oder vom Abteilungsleiter bzw. vom unmittelbaren Vorgesetzten gesucht wird, wird im Vergleich zur Kontaktierung des Personalchefs oder Geschäftsführers die berufliche Weiterbildung tendenziell positiver bewertet. So wird die Weiterbildung eher als förderlich für die Chancen am Arbeitsmarkt gesehen (Tab. 36). In 6 Betrieben unserer Stichprobe werden die Förderungsgespräche vom Geschäftsführer bzw. Personalchef persönlich geführt. Als These kann festgehalten werden, daß das Förderungsgespräch aus sozialen und qualifikatorischen Gründen umso effizienter ausfällt, je näher der Gesprächspartner dem Arbeitsplatz des Weiterbildungskandidaten steht. Münch (1993) betont, daß das Weiterbildungsgespräch nur dann seine Funktionen erfüllen kann wenn „das Gesprächsklima stimmt.“ Voraussetzung dafür ist, daß der Gesprächspartner über ein möglichst großes Wissen von Weiterbildungsmöglichkeiten sowie einschlägige Kenntnisse der Gesprächsführung besitzt.

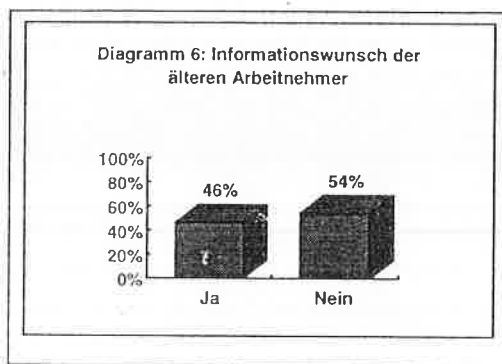
Tabelle 36:
 Variable Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt (WBEW9)
 By Variable Person, die die Förderungsgespräche führt (WFOD)

		Analysis of Variance				
		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Source						
Between Groups		4	40.4074	10.1018	2.2458	.0658
Within Groups		186	836.6502	4.4981		
Total		190	877.0576			
Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
niemand	25	.2800	2.2271	.4454	-.6393 To	1.1993
Bildungsbeauf	84	.9405	1.9160	.2091	.5247 To	1.3563
Abteilungslei	34	.8235	2.2492	.3857	.0388 To	1.6083
Personalchef	18	-.1667	2.3577	.5557	-1.3391 To	1.0058
Geschäftsführ	30	-.1333	2.2854	.4173	-.9867 To	.7200
Total	191	.5602	2.1485	.1555	.2536 To	.8669

3.3.6. Wie häufig sollten die Weiterbildungsgespräche geführt werden?

Die Häufigkeit der Weiterbildungsgespräche ist dahingehend von Bedeutung, damit gewährleistet ist, daß es sich um ein Kontinuum der beruflichen Entwicklung handelt. Ein Kontinuum ist für eine konstruktive Denkweise des älteren Arbeitnehmers und eine prozeßhafte Steuerung der Veränderungen (persönlich, arbeitsplatzbezogen...) unabdingbar. Der entstehende Weiterbildungsbedarf sollte regelmäßig erkannt werden, denn *"wenn die Gräben schon zu tief sind, werden sie das nicht mehr probieren, die Entscheidung muß vorher fallen (Personalleiter)"*. Der systematische Ablauf der Weiterbildungsgespräche ist weiters wichtig, damit der Arbeitnehmer das Thema Weiterbildung nicht als Kritik an seiner Leistung auffaßt. Derzeit werden die Förderungsgespräche überwiegend jährlich geführt, was als zu selten gelten kann. Jeweils 2 Firmen unserer Stichprobe führen die Gespräche halb- bzw. vierteljährlich durch. Das System der Weiterbildungsgespräche sollte zudem so flexibel eingesetzt werden, daß bei anderen gegenwärtigen oder zukünftigen Veränderungen (Firmenveränderungen, Organisationsveränderungen, etc.) Gespräche durchgeführt werden können.

3.4. Informationswunsch



Es wird ein großer Bedarf an Weiterbildungsinformation von den älteren Arbeitnehmern deklariert. Mehr Information über Weiterbildung wünschen sich 46% der älteren Arbeitnehmer, 47% der Frauen und 46% der Männer.

3.4.1. Berufliche Stellung und Informationswunsch

In der beruflichen Stellung bildet lediglich die Managementebene eine Ausnahme. Mit 30% der Führungskräfte ist der Wunsch nach zusätzlicher Information in der Managementebene nicht so häufig wie beim Durchschnitt, was primär auf einen bereits hohen Informationsstand auf dieser Mitarbeiterebene zurückzuführen ist.

3.4.2. Altersgruppen und Informationswunsch

In der Altersgruppe der 40 bis 44 Jährigen wünschen sich 66% zusätzliche berufliche Weiterbildungsinformationen. Diese Altersgruppe äußert vehement eine stärkere Einbindung in den Informationsfluß, um ihre berufliche Entwicklung bewußt gestalten zu können. Da Information als elementarer Bestandteil von Weiterbildung zu sehen ist, ist diesem Wunsch sicherlich Priorität einzuräumen. Mit zunehmendem Alter nimmt der Wunsch nach mehr Information über die Weiterbildung ab. 1/3 der über 55 Jährigen wünscht sich dennoch mehr Information (Tab. 37). Unter den neun Personen über 55 Jahre, die sich mehr Weiterbildungsinformation wünschen, sind zwei Frauen. Die berufliche Stellung dieser neun Personen variiert vom ungelerten Arbeiter bis zum Manager, sodaß der Wunsch nach mehr Weiterbildungsinformation in dieser Altersgruppe davon unabhängig scheint.

Tabelle 37: Wunsch nach mehr Weiterbildungsinformation (WINFO)
By Alter (ALT)

ALT-> WINFO	Count						Row Total
	Row Pct	Col Pct	40-44	45-49	50-54	55-	
ja			38	32	28	9	107
			35.5	29.9	26.2	8.4	45.9
			65.5	44.4	36.8	33.3	
nein			20	40	48	18	126
			15.9	31.7	38.1	14.3	54.1
			34.5	55.6	63.2	66.7	
Column Total			58	72	76	27	233
Chi-Square		D.F.	Significance		Min E.F.		Cells with E.F. < 5
13.27719		3	.0041		12.399		None
Statistic			Value		Significance		
Pearson's R			.22228		.0003		
Number of Missing Observations =			9				

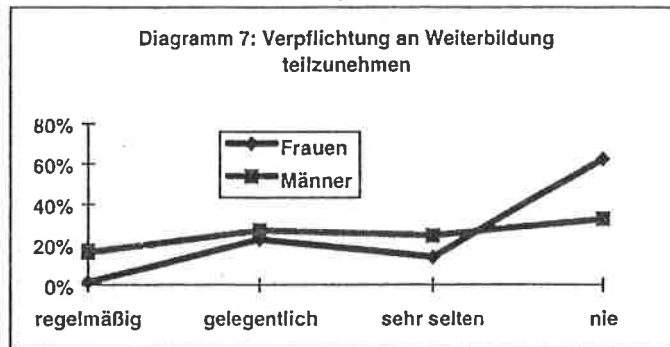
3.5. Zusammenfassung

Die Kapitel 3.1. bis 3.4. standen unter dem Motto „Von Weiterbildungsinformation zur Weiterbildungskommunikation“. Die Informationsweitergabe über Weiterbildungsmaßnahmen weist Lücken auf, obwohl deutlich wird, daß die Weiterbildungsinformation und die Weiterbildungsteilnahme in engem Zusammenhang stehen.

Das persönliche Weiterbildungsgespräch im Betrieb ist der schriftlichen Informationsweitergabe überlegen. Das persönliche Weiterbildungsgespräch verbindet die gesamte Berufssituation (Arbeitsplatzanalyse, die persönlichen Belastungen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Antizipation von Veränderungen, etc.) mit der Vielzahl von Maßnahmen (Weiterbildung, Umstrukturierung, Organisationsveränderung, Belastungsabbau, usw.). Der „Weiterbildungskommunikation“, in der individuell auf die Situation und die Bedürfnisse des älteren Arbeitnehmer eingegangen werden kann, sollte in Zukunft mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Auf die Kontinuität der Gespräche und die Akzeptanz sowie die Kompetenz des Gesprächspartners ist zu achten.

3.6. Verpflichtung, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen

Die Verpflichtung zur Weiterbildung befindet sich im Spannungsfeld zwischen den nachteiligen Konsequenzen der Unfreiwilligkeit und der erwünschten Garantie der Teilnahme. 11% der älteren Arbeitnehmer sind regelmäßig verpflichtet, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, keine Verpflichtung gibt es für 43%. 33% der Männer, aber 63% der Frauen werden nie zur Weiterbildung verpflichtet.



3.6.1. Altersgruppen, berufliche Stellung und Verpflichtung an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen

In den Altersgruppen ab 40 Jahren existieren keine bedeutenden Unterschiede. Die Verpflichtung, an Weiterbildung teilzunehmen, besteht nie für 63% der un- oder angelernten Arbeiter, regelmäßig verpflichtet sind nur 7% von ihnen (Tab. 38). 42% der kaufmännischen Angestellten werden nie verpflichtend zur Weiterbildung kontaktiert. Am ehesten regelmäßig verpflichtet sind die Facharbeiter (17%), Meister, Vorarbeiter, Abteilungsleiter (21%) und Managementkräfte mit 24%.

Tabelle 38: Verpflichtung an Weiterbildung teilzunehmen (PFL)
By berufliche Stellung (STELL)

Gruppe 1: un- oder angelernte Arbeiter
Gruppe 2: Facharbeiter
Gruppe 3: kaufmännische Angestellte
Gruppe 4: technische Angestellte
Gruppe 5: Meister, Vorarbeiter, Abteilungsleiter
Gruppe 6: Management

STELL->	Count Row Pct Col Pct	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4	Gruppe 5	Gruppe 6
PFL	nie	36	13	27	12	7	6
		35.6	12.9	26.7	11.9	6.9	5.9
		63.2	36.1	42.2	35.3	25.0	35.3
	sehr selten	11	10	12	8	4	4
		22.4	20.4	24.5	16.3	8.2	8.2
		19.3	27.8	18.8	23.5	14.3	23.5
	gelegentlich	6	7	21	12	11	3
		10.0	11.7	35.0	20.0	18.3	5.0
		10.5	19.4	32.8	35.3	39.3	17.6
	regelmäßig	4	6	4	2	6	4
		15.4	23.1	15.4	7.7	23.1	15.4
		7.0	16.7	6.3	5.9	21.4	23.5
	Column	57	36	64	34	28	
(Continued)	Total	24.2	15.3	27.1	14.4	11.9	
Chi-Square	D.F.	Significance		Min E.F.		Cells with E.F. < 5	
30.29205	15	.0109		1.873		6 OF 24 (25.0%)	
Number of Missing Observations =		6					

3.6.2. Nicht zur Weiterbildung verpflichtet sein und dennoch teilnehmen

36% der älteren Arbeitnehmer, die nie zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung verpflichtet sind, haben in den letzten fünf Jahren dennoch daran teilgenommen. Die Unterschiede zwischen den älteren Arbeitnehmern, die ohne Verpflichtung nicht an Weiterbildung teilnehmen und jenen, die auch ohne Verpflichtung an Weiterbildung teilnehmen, beschreiben Eigenschaften von älteren Arbeitnehmern und betriebliche Verhältnisse: Der Teilnehmer ohne Verpflichtung schreibt sich die **Entscheidung** für die Weiterbildungsteilnahme eher selbst zu, während der Nichtteilnehmer ohne Verpflichtung eher die Firma als Entscheidungsträger sieht. 77% der Nichtteilnehmer und 42% der Teilnehmer ohne Verpflichtung bewerten das **Engagement der Firmenleitung** für Weiterbildung negativ. Das **Engagement des Betriebsrates** sehen 81% der Nichtteilnehmer und 49% der Teilnehmer ohne Verpflichtung negativ. Von den Teilnehmern würden 77% ihre **Freizeit für berufliche Weiterbildung** aufwenden, von den Nichtteilnehmern sind dazu 52% bereit. 52% der Teilnehmer und 31% der Nichtteilnehmer denken, daß berufliche Weiterbildung eine **berufliche Verbesserung** mit sich bringt. 91% der Teilnehmer und 59% der Nichtteilnehmer denkt, daß sich

berufliche **Weiterbildung lohnt**. 74% der Teilnehmer und 44% der Nichtteilnehmer glauben, daß die berufliche Weiterbildung ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessert. 66% der Teilnehmer und 56% der Nichtteilnehmer sind mit ihrem **Lohn zufrieden**. Von den Teilnehmern bekommen 44% regelmäßig **Weiterbildungsinformation**, von den Nichtteilnehmern sind es 12%. Ein persönliches Weiterbildungsgespräch wurde mit 25% der Teilnehmer und mit 11% der Nichtteilnehmer geführt. 58% der Teilnehmer und 72% der Nichtteilnehmer sind sich sicher, ihren **Arbeitsplatz behalten** zu können. 47% der Teilnehmer und 39% der Nichtteilnehmer bewerten die **wirtschaftliche Lage** ihres Betriebes als eher schlecht.

3.6.3. Wie wird die Verpflichtung zur Weiterbildung aufgenommen?

Die Verpflichtung zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird tendenziell als Engagement der Firmenleitung für die Weiterbildung gewertet (Korrelationskoeffizient $r=0,58$). Die Behauptung, daß ältere Arbeitnehmer eine verpflichtende Teilnahme als Zwang empfinden und daher generell ablehnen, ist unter der Voraussetzung einer systematischen und daher wertfreien Kontaktierung zurückzuweisen. Wer nicht zur Weiterbildung verpflichtet wird, hat beispielsweise eher das Gefühl, nicht gut über Weiterbildung informiert zu sein ($r=0,30$).

3.7. Die Dokumentation der Weiterbildung

3.7.1. Einleitung

Die Dokumentation übt für das Weiterbildungssystem verschiedenartige Funktionen aus. Es geht darum, berufliche Entwicklungen (Bedarfsanalysen, Maßnahmen, Veranstalter, Kosten, Lerntransfer, Kontrollschritte usw.) festzuhalten bzw. (z.B. für Berichte, Konzeptnachweise, Protokollisten, Schulungsübersichten oder Weiterbildungspässe) sichtbar werden zu lassen:

„Ausbildungsstand und Ausbildungsschritte werden auf einem PC mit einem Programm installiert. Es sind in erster Linie die Mitarbeiter gespeichert, Ausbildungsstand und Weiterbildung, eventuell das Ziel, was hat man jetzt vor, und die Schulungsinstitutionen, die man auch kennzeichnen kann und für bestimmte Themen ausdrücken läßt. Ein bißchen Spielerei, das Ganze, aber das hat den Hintergrund, daß wir den Überblick haben wollen, welche Qualifikationen wir überhaupt haben wollen, welche Qualifikationen wir überhaupt haben. Das weiß man heute auch, aber man hat es mehr im Gefühl, man hat es noch nicht abgezählt. Mit einem PC-Programm läßt sich das sehr gut abfragen (Personalleiter).“

3.7.2. Was kann die Dokumentation der Weiterbildung für den älteren Arbeitnehmer leisten?

Ältere Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, wo nach Angaben der Geschäftsführung bzw. des Personalchefs die Weiterbildungsaktivitäten dokumentiert werden, denken weniger, daß sie jüngeren Mitarbeitern Platz machen sollen als jene aus Betrieben ohne Dokumentation (Tab. 39). Die Dokumentation der Weiterbildung, die jeden einzelnen Mitarbeiter berücksichtigt, stellt ein **objektives System** dar und vermittelt dem älteren Arbeitnehmer, daß für die berufliche Zukunft geplant und gedacht wird.

Mit der Dokumentation der Weiterbildungsaktivität entwickelt sich auch das Gefühl, besser über Weiterbildung informiert zu sein (Tab. 40). Als Mosaikstein im Weiterbildungssystem trägt die Dokumentation zur Information bei (Rückmeldungen, Vergleiche, Ziele, Entwicklungen).

Tabelle 39:

Variable		Jüngeren Platz machen (WBEW2)					
By Variable		Dokumentation der Weiterbildung (DAT)					
		Analysis of Variance					
		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F	F Prob.	
Source					Ratio		
Between Groups		2	37.5282	18.7641	4.6325	.0108	
Within Groups		201	814.1580	4.0505			
Total		203	851.6863				
Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean	
Dokumentation							
ja	160	-.8188	2.0339	.1608	-1.1363	To	-.5012
nein	30	.4000	1.9757	.3607	-.3377	To	1.1377
teilweise	14	-.6429	1.8232	.4873	-1.6956	To	.4098
Total	204	-.6275	2.0483	.1434	-.9102	To	-.3447

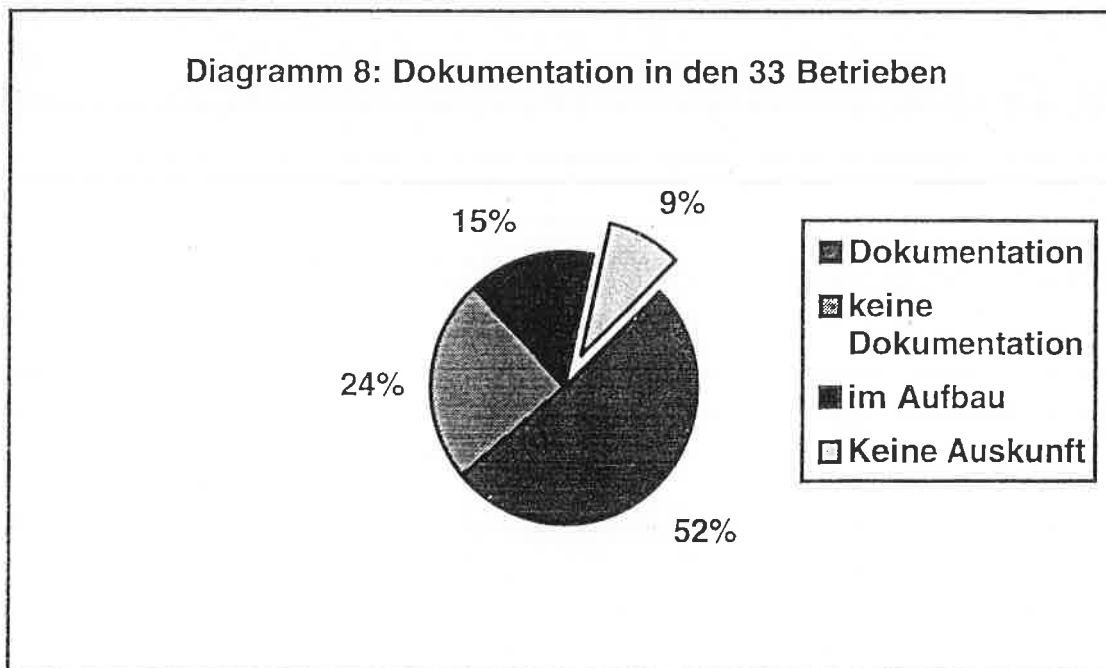
Tabelle 40:
 Variable Bewertung der eigenen Informiertheit über berufliche Weiterbildung (BINFO)
 By Variable Dokumentation der Weiterbildung (DAT)

		Analysis of Variance					
		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	
Source							
Between Groups	2	21.1942	10.5971	3.0670	.0486		
Within Groups	215	742.8792	3.4553				
Total	217	764.0734					

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Dokumentation						
ja	171	.7661	1.8289	.1399	.4900	To 1.0422
nein	33	-.0606	2.0757	.3613	-.7966	To .6754
teilweise	14	.2143	1.6723	.4470	-.7513	To 1.1799
Total	218	.6055	1.8765	.1271	.3550	To .8560

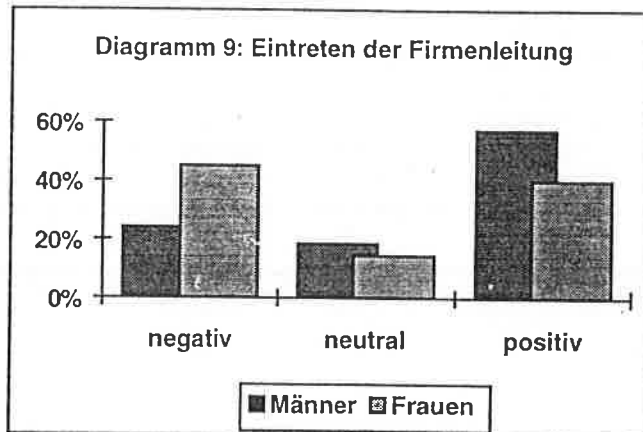
3.7.3. Für wieviele Firmen zählt die Dokumentation der Weiterbildung zum Alltag?

Für 17 unserer 33 Betriebe stellt die Dokumentation der Weiterbildungsaktivität des einzelnen Mitarbeiters auch eine Selbstverständlichkeit dar. Als Gesamtbeschreibung läßt sich für diese Firmen sagen, daß die Dokumentation in diesen Firmen eher ausgebaut als verringert wird. 8 Firmen lassen dieses Qualitätskriterium eines zeitgemäßen Weiterbildungssystems jedoch missen. In den meisten Fällen ist damit auch ein geringeres Weiterbildungsgeschehen verbunden. Weiterbildung basiert in diesen Betrieben in einem diffusen Bereich aus Einzelaktionen und Eigeninitiativen.



3.8. Bewertung des Eintretens der Firmenleitung für Weiterbildung

3.8.1. Wie wird das Engagement der Firmenleitung für berufliche Weiterbildung bewertet?



Die Entscheidung zur beruflichen Weiterbildung ist für den älteren Arbeitnehmer derzeit stark von dem Weiterbildungsgeschehen des eigenen Betriebes abhängig. Rund die Hälfte (51%) der älteren Arbeitnehmer findet, daß sich die Firmenleitung für ihre Weiterbildung einsetzt. Doch die Geschlechtsunterschiede sind bedeutend:

40% der Frauen und 57% der Männer bewerten das Engagement der Firmenleitung positiv. Die Bewertung der Frauen, wie sehr die Firmenleitung für die berufliche Weiterbildung eintritt, fällt signifikant schlechter als die Bewertung der Männer (Tab. 41) aus.

Tabelle 41:
Variable Bewertung des Eintretens der Firmenleitung für berufliche Weiterbildung (TRETfir)
By Variable Geschlecht (GESCH)

Source		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups		1	57.8276	57.8276	12.6767	.0004
Within Groups		237	1081.1264	4.5617		
Total		238	1138.9540			
Standard Group	Standard Count	Mean	Deviation	Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Geschlecht						
männlich	157	.5605	2.0796	.1660	.2327 To	.8884
weiblich	82	.4756	2.2401	.2474	-.9678 To	.0166
Total	239	.2050	2.1876	.1415	-.0737 To	.4838

3.8.2. Wer an Weiterbildung teilnimmt, bewertet das Engagement der Firmenleitung besser!

Personen, die in den letzten fünf Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen haben, bewerten das Eintreten der Firmenleitung sehr signifikant niedriger als Personen der anderen Gruppen (Tab. 42). Ein guter Prädiktor für die Bewertung der Firmenleitung in Hinblick auf ihr Weiterbildungsengagement ist also die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme. Wer in den letzten fünf Jahren zumindest einmal an beruflicher Weiterbildung teilgenommen hat, tendiert dazu, das Engagement der Firmenleitung zumindest als leicht positiv zu bewerten.

Tabelle 42:
 Variable Eintreten der Firmenleitung für Weiterbildung (TRETfir)
 By Variable Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme (HW)

		Analysis of Variance				
		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Source						
Between Groups	3	225.1833	75.0611	19.1715	.0000	
Within Groups	236	924.0000	3.9153			
Total	239	1149.1833				

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Häufigkeit						
Grp 1 (0)	93	-1.0000	2.1162	.2194	-1.4358 To	-.5642
Grp 2 (1-2)	68	1.0000	1.7955	.2177	.5654 To	1.4346
Grp 3 (3-9)	54	.6667	2.0000	.2722	.1208 To	1.2126
Grp 4 (10-)	25	1.4000	1.8708	.3742	.6278 To	2.1722
Total	240	.1917	2.1928	.1415	-.0872 To	.4705

3.8.3. Weiterbildungsgespräche - ein Engagement der Firmenleitung!

Aber nicht nur die Teilnahme an Weiterbildung führt zu einer besseren Bewertung der Firmenleitung. Auch die anderen Komponenten des Weiterbildungssystems werden in der Bewertung berücksichtigt. Am bedeutendsten ist davon **das persönliche Weiterbildungsgespräch**. Das persönliche Weiterbildungsgespräch wird als Engagement der Firmenleitung für Weiterbildung gewertet (Tab. 43). Aber auch die Bewertung der **eigenen Informiertheit** über Weiterbildung korreliert mit der Bewertung des Engagements der Firmenleitung für Weiterbildung sehr signifikant ($r=0,47$).

Tabelle 43:
 Variable Eintreten der Firma für Weiterbildung (TRETfir)
 By Variable persönliche Weiterbildungsinformation (PERS)

		Analysis of Variance				
		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Source						
Between Groups	1	75.1304	75.1304	16.6482	.0001	
Within Groups	238	1074.0529	4.5128			
Total	239	1149.1833				

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
persönlich	69	1.0725	2.0097	.2419	.5897 To	1.5552
n. persönl.	171	-.1637	2.1685	.1658	-.4911 To	.1636
Total	240	.1917	2.1928	.1415	-.0872 To	.4705

3.8.4. Wie bewerten die verschiedenen Altersstufen das Weiterbildungsengagement der Firma?

Tabelle 44:
Variable Eintreten der Firmenleitung für berufliche Weiterbildung und Alter (TRETfir)
By Variable Alter (ALT)

		Analysis of Variance				
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	
Between Groups	3	47.1060	15.7020	3.3803	.0190	
Within Groups	234	1086.9654	4.6452			
Total	237	1134.0714				

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Altersgruppen					
Grp 1 40-44	60	-.5333	2.2206	.2867	-1.1070 To .0403
Grp 2 45-49	74	.4595	2.1274	.2473	-.0334 To .9523
Grp 3 50-54	77	.5584	2.0293	.2313	.0978 To 1.0190
Grp 4 55-	27	.2222	2.4232	.4663	-.7364 To 1.1808
Total	238	.2143	2.1875	.1418	-.0651 To .4936

Die 40-44 Jährigen bemängeln das Eintreten der Firmenleitung für berufliche Weiterbildung; sie bewerten das Eintreten der Firmenleitung tendenziell niedriger als die anderen Altersstufen (45-49, 50-54, 55-). Ergebnisse sind in Tabelle 44 dargestellt. Diese Unzufriedenheit der Altersgruppe von 40-44 mit der betrieblichen Weiterbildung kann im Sinne einer kritischen Haltung auch als hohes Motivationsniveau interpretiert werden.

3.8.5. Eintreten der Firmenleitung und berufliche Stellung

Un- oder angelernte Arbeiter schätzen das Engagement der Firmenleitung für berufliche Weiterbildung im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen tendenziell geringer ein. Meister, Vorarbeiter und Abteilungsleiter sowie Managementkräfte beurteilen dagegen das Eintreten der Firmenleitung vergleichsweise positiver (Tab. 45).

Tabelle 45:
Variable Eintreten der Firmenleitung für berufliche Weiterbildung (TRETfir)
By Variable berufliche Stellung (STELL)

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1 un- oder angelernte Arbeiter	57	-.3860	2.3736	.3144	-1.0158 To .2438
Grp 2 Facharbeiter	37	.4595	2.4106	.3963	-.3443 To 1.2632
Grp 3 kaufmännische Angestellte	64	.0313	2.1820	.2727	-.5138 To .5763
Grp 4 technische Angestellte	35	.4286	1.8034	.3048	-.1909 To 1.0480
Grp 5 Meister, Vorarbeiter, Abteilungsleiter	29	.7931	1.6771	.3114	.1552 To 1.4311
Grp 6 Management	17	.8235	2.2703	.5506	-.3438 To 1.9908
Total	239	.2050	2.1876	.1415	-.0737 To .4838

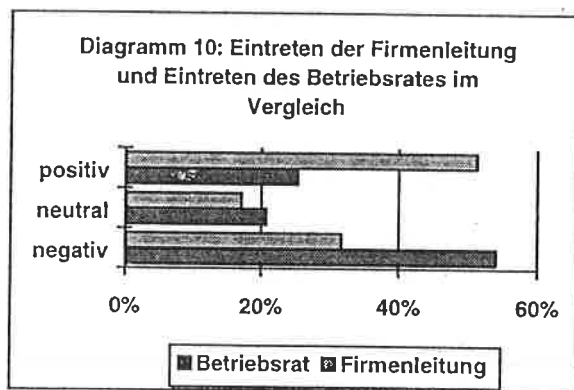
3.8.6. Zusammenfassung

Es kann gesagt werden, daß etwa die Hälfte der älteren Arbeitnehmer mit der Weiterbildung durch die Firmenleitung unzufrieden ist. (Mit dem Lohn ist vergleichsweise jeder fünfte, mit der Arbeit ist nur jeder zehnte ältere Arbeitnehmer unzufrieden.) Frauen bemängeln deutlich stärker als Männer das Engagement der Firmenleitung für Weiterbildung.

3.9. Bewertung des Eintretens des Betriebsrates für Weiterbildung - ein wichtiges Aufgabenfeld für den Betriebsrat

3.9.1. Engagement der Firmenleitung und des Betriebsrates für Weiterbildung im Vergleich

Die Bewertung des Engagements des Betriebsrates fällt deutlich negativer als die Bewertung des Engagements der Firmenleitung aus. Während die Leistungen der Firmenleitung für Weiterbildung von 32% eher negativ beurteilt werden, bewerten 54% das Engagement des Betriebsrates eher negativ.



Interessant ist auch, daß die Bewertung der Firmenleitung und des Betriebsrates sehr signifikant ($r=0,45$) korrelieren. Dies läßt sich zum einen auf intraindividuelle Bewertungstendenzen zurückführen, zum anderen steht dieser Zusammenhang auch für einen Faktor, der den Betrieb im gesamten betrifft und der die Aktivität auf dem Gebiet der Weiterbildung im Betrieb beschreibt.

3.9.2. Engagement des Betriebsrates für Weiterbildung nach Geschlecht

Frauen bewerten das Eintreten des Betriebsrates für ihre Weiterbildung schlechter als Männer (Tab. 46), wie es sich auch schon bei der Firmenleitung gezeigt hat. 66% der Frauen und 47% der Männer bewerten das Engagement des Betriebsrates negativ.

Tabelle 46:
Variable Bewertung des Eintretens der Betriebsrates für berufliche Weiterbildung (TRETRAT)
By Variable Geschlecht (GESCH)

		Analysis of Variance					
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.		
Between Groups	1	39.6317	39.6317	8.3951	.0041		
Within Groups	234	1104.6734	4.7208				
Total	235	1144.3051					

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean	
Geschlecht						
männlich	156	-.6218	2.2586	.1808	-.9790	To -.2646
weiblich	80	-1.4875	1.9936	.2229	-1.9312	To -1.0438
Total	236	-.9153	2.2067	.1436	-1.1982	To -.6323

3.9.3. Engagement des Betriebsrates für Weiterbildung und Berufsabteilungen

Tendenziell am besten wird das Eintreten des Betriebsrats der Berufsabteilung Industrie-Gewerbe für die berufliche Weiterbildung der älteren Arbeitnehmer eingeschätzt (Tab. 47).

Tabelle 47:

Variable		Eintreten des Betriebsrates für berufliche Weiterbildung (TRETRAT) By Variable Berufsabteilungen (BABT)					
Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct	Conf Int	for Mean
Grp 3	Industrie und Gewerbe 83	-.3373	2.3751	.2607	-.8560	To	.1813
Grp 4	Handel 41	-1.1463	1.8783	.2933	-1.7392	To	-.5535
Grp 5	Dienstleistungen 10	-1.2000	2.8983	.9165	-3.2733	To	.8733
Grp 6	technische Berufe 19	-1.0526	2.3446	.5379	-2.1827	To	.0774
Grp 7	Verwaltung, Büro 76	-1.2368	2.0124	.2308	-1.6967	To	-.7770
Total	229	-.8777	2.2169	.1465	-1.1664	To	-.5891

3.9.4. Engagement des Betriebsrates für Weiterbildung und Weiterbildungsteilnahme

Die Gruppe, die in den letzten fünf Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen hat, bewertet das Eintreten des Betriebsrates für Weiterbildung signifikant negativer als jene Gruppen, die ein- bis zweimal bzw. drei- bis neunmal daran teilgenommen haben. Die Gruppe mit der häufigsten Teilnahme nimmt eine Zwischenstellung ein (Tab. 48).

Tabelle 48:

Variable		Eintreten des Betriebsrates für Weiterbildung (TRETRAT) By Variable Häufigkeit der Weitrbildungsteilnahme (HW)				
		Analysis of Variance			F	F
Source		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	Ratio	Prob.
Between Groups		3	77.7196	25.9065	5.6532	.0009
Within Groups		233	1067.7572	4.5826		
Total		236	1145.4768			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct	Conf Int	for Mean
Grp 1 (0)	93	-1.6022	1.9789	.2052	-2.0097	To	-1.1946
Grp 2 (1-2)	68	-.5294	2.2952	.2783	-1.0850	To	.0261
Grp 3 (3-9)	51	-.2353	2.2591	.3163	-.8707	To	.4001
Grp 4 (10-)	25	-.8400	2.0347	.4069	-1.6799	To	-.0001
Total	237	-.9198	2.2031	.1431	-1.2018	To	-.6379

3.9.5. Zusammenfassung

Das Engagement des Betriebsrates für Weiterbildung der älteren Arbeitnehmer kann man im Vergleich zur Firmenleitung aus deren Sicht zusammenfassend als gering bewerten, ohne damit andere Funktionen zu berücksichtigen. Besonders wird dies in der Bewertung durch Arbeitnehmer hervorgehoben, die in den letzten fünf Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen haben. Den Anstoß zum Besuch einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme hat der Betriebsrat aus der Sicht der älteren Arbeitnehmer selten gegeben (vgl. Kapitel 2.9.2.).

3.10. Betriebsgröße - der ältere Arbeitnehmer und das Weiterbildungssystem der Kleinen, Mittleren und Großen

3.10.1. Weiterbildungsinformation und Betriebsgröße

Ältere Arbeitnehmer, die in Betrieben zwischen 50 und 300 Mitarbeitern beschäftigt sind, fühlen sich schlechter über berufliche Weiterbildung informiert als ältere Arbeitnehmer in größeren Betrieben. Signifikant wird der Unterschied im Vergleich zu Betrieben über 1000 Mitarbeiter (Tab. 49).

Tabelle 49:
Variable Bewertung der eigenen Informiertheit über berufliche Weiterbildung (BINFO)
By Variable Mitarbeiterzahl des Betriebes (MITZ)

		Analysis of Variance				
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	
Between Groups	2	25.5051	12.7525	3.6281	.0281	
Within Groups	225	790.8633	3.5149			
Total	227	816.3684				

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Mitarbeiterzahl					
50-300	52	.0192	2.1096	.2926	-.5681 To .6066
301-1000	41	.3659	1.8676	.2917	-.2236 To .9553
1001-	135	.8148	1.7796	.1532	.5119 To 1.1177
Total	228	.5526	1.8964	.1256	.3052 To .8001

3.10.2. Häufigkeit der Weiterbildungsinformation und Betriebsgröße

13% der älteren Arbeitnehmer aus Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten, 33% aus Betrieben mit 301-1000 Mitarbeitern und 39% aus Betrieben zwischen 50 und 300 Mitarbeitern geben an, nie Mitteilungen über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu erhalten. Regelmäßig informiert werden 37% der älteren Arbeitnehmer aus Betrieben mit mehr als 1000 Mitarbeitern, 21% aus Betrieben von 301 bis 1000 Mitarbeitern und 19% aus Betrieben zwischen 50 und 300 Mitarbeitern (Tab. 50).

Tabelle 50: Häufigkeit der Benachrichtigung über berufliche Weiterbildung (HNACH)
By Mitarbeiterzahl des Betriebes (MITZ)

MITZ-> HNACH	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	Mitarbeiterzahl			Row Total
		50-300	301-1000	1001-	
nie		20	14	18	52
		38.5	26.9	34.6	22.8
		38.5	33.3	13.4	
		8.8	6.1	7.9	
sehr selten		10	9	26	45
		22.2	20.0	57.8	19.7
		19.2	21.4	19.4	
		4.4	3.9	11.4	
gelegentlich		12	10	40	62
		19.4	16.1	64.5	27.2
		23.1	23.8	29.9	
		5.3	4.4	17.5	
regelmäßig		10	9	50	69
		14.5	13.0	72.5	30.3
		19.2	21.4	37.3	
		4.4	3.9	21.9	
	Column Total	52 22.8	42 18.4	134 58.8	228 100.0
Chi-Square	D.F.	Significance		Min E.F.	Cells with E.F. < 5
19.09051	6	.0040		8.289	None

3.10.3. Weiterbildungsteilnahme und Betriebsgröße

Bei größerer Mitarbeiterzahl des Betriebes wächst die Wahrscheinlichkeit, in den letzten fünf Jahren als älterer Arbeitnehmer an Weiterbildung teilgenommen zu haben. In Betrieben von 50-300 Mitarbeitern haben nur 38%, in Betrieben zwischen 301 und 1000 Beschäftigten dagegen 59% und in Betrieben mit mehr als 1000 Mitarbeitern haben 68% in den letzten fünf Jahren zumindest eine Weiterbildungsmaßnahme absolviert (Tab. 51).

Tabelle 51: Mitarbeiterzahl (MITZ)
 By Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme (HW)

HW->	Count					Row Total
		0	1-2	3-9	10-	
	Row Pct					
	Col Pct					
	Tot Pct					
MITZ						
50-300	32	15	5		52	
	61.5	28.8	9.6		22.2	
	34.0	24.2	9.6			
	13.7	6.4	2.1			
301-1000	19	10	9	8	46	
	41.3	21.7	19.6	17.4	19.7	
	20.2	16.1	17.3	30.8		
	8.1	4.3	3.8	3.4		
1001-	43	37	38	18	136	
	31.6	27.2	27.9	13.2	58.1	
	45.7	59.7	73.1	69.2		
	18.4	15.8	16.2	7.7		
Column Total	94	62	52	26	234	
Total	40.2	26.5	22.2	11.1	100.0	
Chi-Square	D.F.	Significance	Min E.F.	Cells with E.F.< 5		
22.75850	6	.0009	5.111	None		
Statistic		Value	Significance			
Contingency Coefficient		.29772				

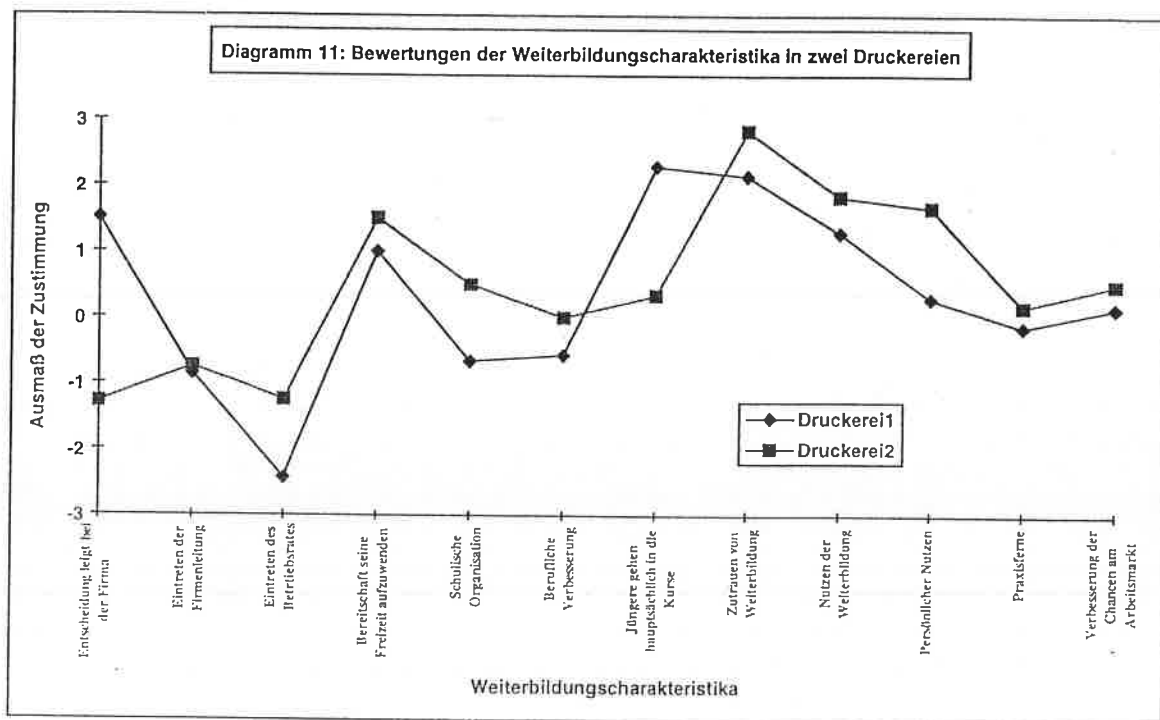
3.10.4. Zusammenfassung

Die Betriebsgröße hat entscheidenden Einfluß auf die Weiterbildung des älteren Arbeitnehmers. Betriebsgrößenspezifische Effekte konnten somit hinsichtlich der Bewertung der eigenen Informiertheit über berufliche Weiterbildung, hinsichtlich der Häufigkeit der Benachrichtigung und der Frequenz der Weiterbildungsteilnahme festgestellt werden. Es wird dadurch deutlich, daß Großbetriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen leichter planen und organisieren, worauf im Kapitel VIII.2.1. bereits hingewiesen wurde. Die Weiterbildung des älteren Arbeitnehmers sollte aber von der Größe und Modernität des Betriebes, in dem er arbeitet, unabhängig sein. Ein bestimmtes Niveau der Weiterbildung sollte sichergestellt sein, gleichgültig wer eine Firma leitet oder wieviele Mitarbeiter sie hat. In Fällen, in denen die Kompensation der fehlenden Weiterbildungsteilnahme durch individuellere Möglichkeiten in den Kleinbetrieben nicht möglich ist, kann an eine verstärkte Koordination oder vermehrte Unterstützung der Weiterbildungsbedürfnisse der älteren Arbeitnehmer aus mehreren Kleinbetrieben gedacht werden.

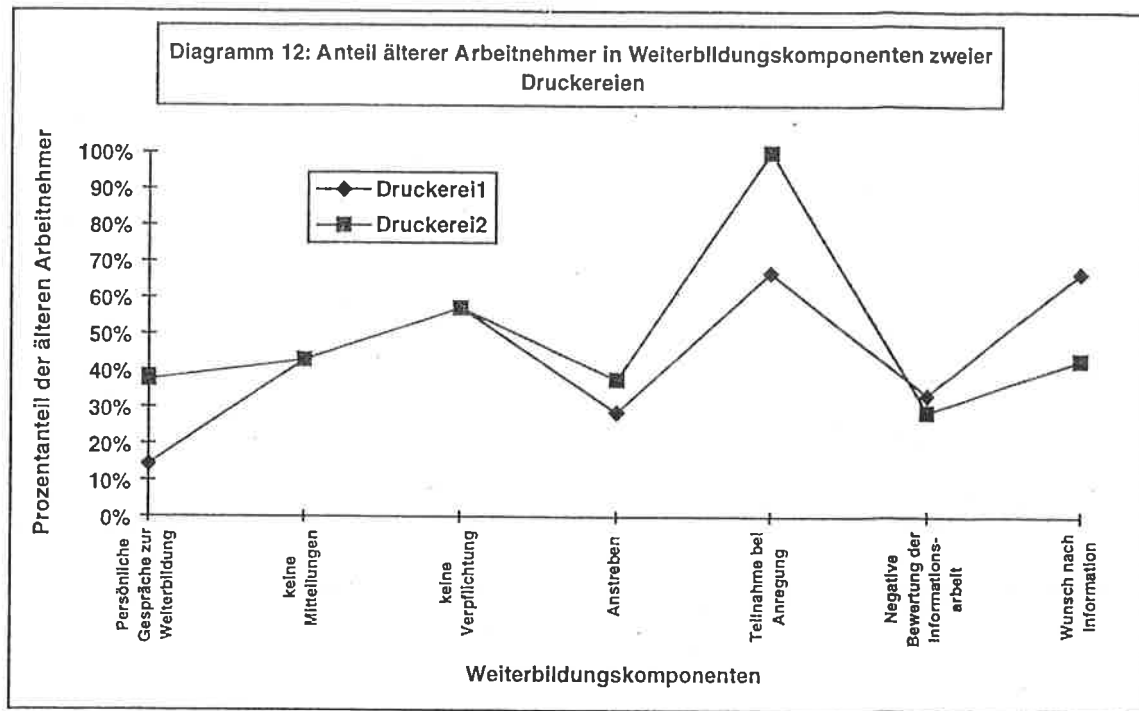
3.11. Betriebsvergleiche als konkretisierende Beispiele

3.11.1. Vergleich zweier Druckereien

Die Bewertungsprofile (Diagramm 11) der beiden Druckereien verlaufen ähnlich; Unterschiede treten in der Fragen „Inwieweit entscheidet die Firma, ob Sie eine berufliche Weiterbildung besuchen“ und „In die Kurse gehen hauptsächlich Jüngere“ auf. In Druckerei1 ist die Entscheidung zur Weiterbildung aus Sicht der Arbeitnehmer deutlich stärker in der Hand der Firmenleitung als in Druckerei2. In der Druckerei1 finden die älteren Arbeitnehmer auch eher als in Druckerei2, daß die Weiterbildungskurse hauptsächlich von Jüngeren besucht werden.

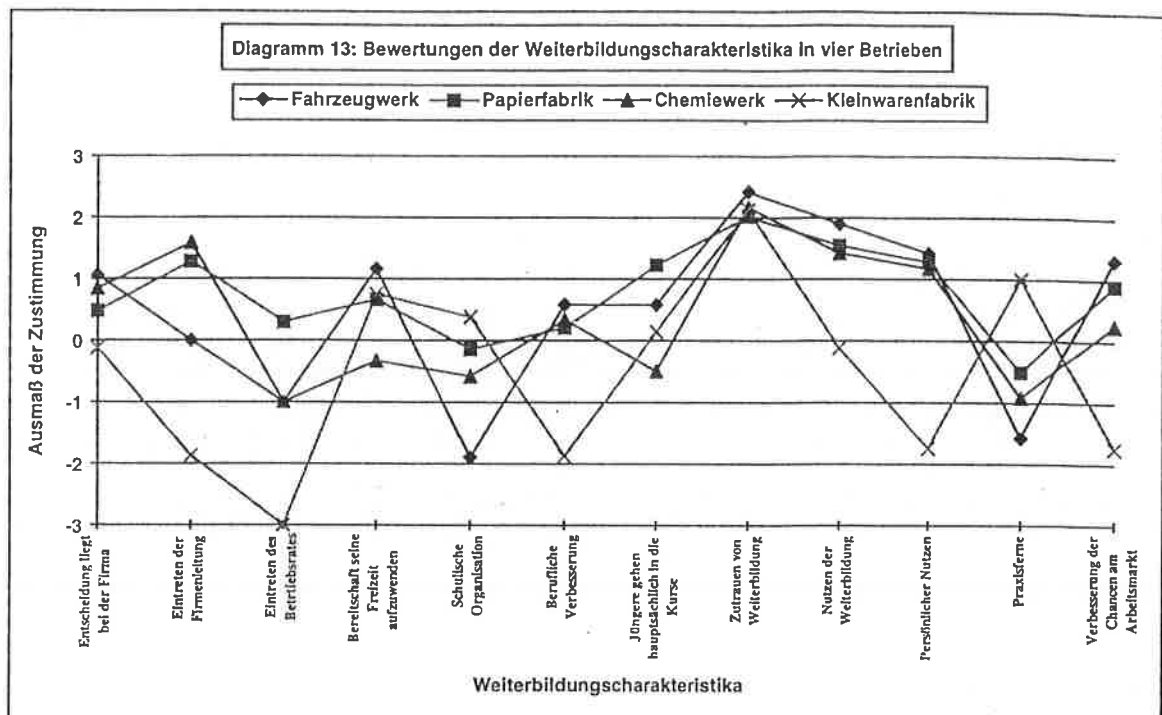


Ein Vergleich der Anteile der älteren Arbeitnehmer in verschiedenen Weiterbildungskomponenten zeigt ebenfalls die ähnliche Ausgangslage älterer Arbeitnehmer; größer ist in Druckerei2 im Vergleich zu Druckerei1 der Anteil der älteren Arbeitnehmer, die in persönliche Weiterbildungsgespräche einbezogen werden. Die Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung ist in Druckerei2 von allen älteren Arbeitnehmern der Stichprobe gegeben. Die Anzahl der älteren Arbeitnehmer mit Informationswunsch ist in Druckerei1 größer als in Druckerei2 (Diagramm 12).



3.11.2. Vergleich von vier Betrieben

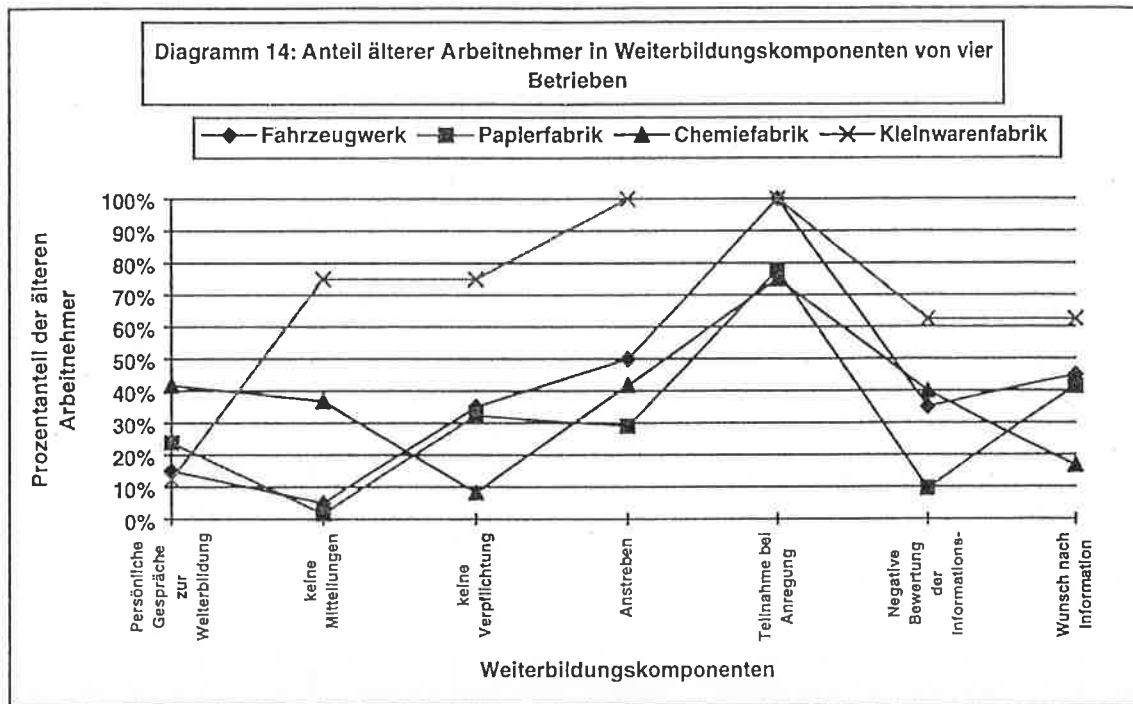
In einem Pauschalvergleich läßt sich sagen, daß die drei Betriebe Fahrzeugwerk, Papierfabrik und Chemiewerk trendmäßig ähnliche Profile (Diagramm 13) aufweisen, die Kleinwarenfabrik jedoch mehrmals deutlich differiert. Gute Werte der Firmenleitung in Weiterbildungsfragen gibt es im Chemiewerk und in der Papierfabrik, neutral sehen es die älteren Arbeitnehmer im Fahrzeugbaubetrieb, negativ in der Kleinwarenfabrik. Der Betriebsrat in der Papierfabrik schneidet als Ausnahme in seinem Engagement für Weiterbildung positiv ab. Im Fahrzeugbaubetrieb wird im Vergleich zu den anderen Betrieben die Weiterbildung als eher schulisch organisiert bewertet. Durchwegs schlechter als in den anderen Betrieben bewertet wird die Weiterbildung von den älteren Arbeitnehmern in der Kleinwarenfabrik.



Der Anteil älterer Arbeitnehmer, die ein persönliches Weiterbildungsgespräch führen, variiert von 13% in der Kleinwarenfabrik bis zu 41% im Chemiewerk (Diagramm 14). Die schriftliche Informationsweitergabe leidet im Chemiewerk etwas unter den hohen persönlichen Gesprächswerten. Außerhalb des Schwankungsbereichs im Prozentanteil der Mitteilungsempfänger liegt die Kleinwarenfabrik; niedrige persönliche Gesprächsraten und niedrige schriftliche Informationsarbeit (75% bleiben ohne schriftliche Weiterbildungsinformation) beschreiben eine generell mangelhafte Weiterbildungsarbeit. In den Betrieben des Fahrzeugbaus und der Papiererzeugung erreicht die schriftliche Information beinahe 100% der älteren Mitarbeiter. In der Kleinwarenfabrik unterscheiden die älteren Arbeitnehmer nicht zwischen eigenem Anstreben und Teilnahme bei Firmenanregung; die Fragen bekommen in diesem Betrieb einen anderen allgemeineren Charakter, weil keine Weiterbildungserfahrungen vorhanden sind. Die Beantwortung der Frage kann dementsprechend so interpretiert werden, daß die älteren Arbeitnehmer in der Kleinwarenfabrik allgemein bereit wären, an Weiterbildung teilzunehmen. Sehr gute Informationsarbeit in der Weiterbildung wird der Papierfabrik von den älteren Arbeitnehmern bescheinigt.

Im Vergleich zeigt sich, daß wir es mit drei Betrieben mit einem etablierten Weiterbildungsgeschehen und einem Betrieb mit mangelhafter Weiterbildungskultur zu tun haben. Die Quote der persönlichen Weiterbildungsgespräche sollten auch in den drei fortschrittlicheren

Betrieben höher sein. Die schriftliche Informationsarbeit erreicht in der Papierfabrik und im Fahrzeugbauwerk beinahe alle älteren Arbeitnehmer. Während Verbesserungen bzw. Entwicklungen der Weiterbildung in drei Fällen im Ausbau von bestehenden Systemen zu erreichen sind, bedarf es in der Kleinwarenfabrik erst einer Initiierung eines Weiterbildungsgeschens und einer Installierung der dafür notwendigen infrastrukturellen Bedingungen.



4. Weiterbildungsmotivation

4.1. Einleitung

Das Weiterbildungsverhalten ist neben bereits besprochenen Einflußgrößen eine Funktion der Weiterbildungsmotivation. Personen mit hoher Weiterbildungsmotivation werden Barrieren, die sich auf dem Weg zur Weiterbildung befinden, eher als Personen mit geringer Weiterbildungsmotivation beseitigen. Es ist jedoch wichtig zu sehen, daß Weiterbildungsmotivation in Interaktion mit den Anrengungsbedingungen des betrieblichen Umfeldes steht. Motiviertes Weiterbildungsstreben ist dann eher zu erwarten, wenn das Weiterbildungssystem die Teilnahme wahrscheinlich macht und Weiterbildungserfolg signalisiert.

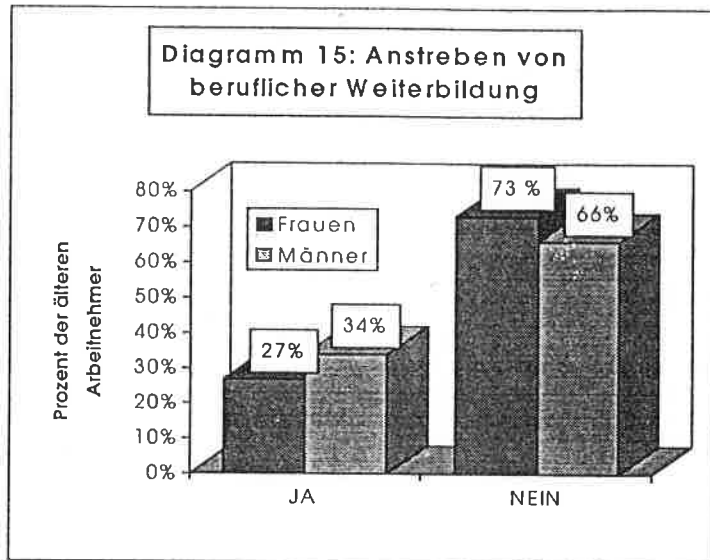
Im folgenden Kapitel werden die Themen behandelt:

- Anstreben von beruflicher Weiterbildung und Geschlecht, Häufigkeit der beruflichen Weiterbildungsteilnahme, berufliche Stellung und Schulbildung (Kap. 4.2.)
- Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma und Geschlecht, Altersgruppen, berufliche Stellung, Schulbildung (Kap. 4.3.)
- Bereitschaft, Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden, und Geschlecht, Altersgruppen, berufliche Stellung, Berufsabteilungen (Kap. 4.4.)
- Zutrauen von Weiterbildung und Geschlecht und berufliche Stellung (Kap. 4.5.)
- Nutzen der beruflichen Weiterbildung, Geschlecht, Altersgruppen, berufliche Stellung sowie Dimensionen des Nutzens von Weiterbildung (Kap. 4.6.)
- Bewertung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung (Kap. 4.7.)
- Es wird der Frage nachgegangen, ob ältere Arbeitnehmer denken, daß sie Jüngeren Platz machen sollen (Kap. 4.8.)
- Arbeitsinteresse (Kap. 4.9.)

- Ruhestandskonzentration (Kap. 4.10.)
- Probleme mit jüngeren Mitarbeitern (Kap. 4.11.1.1.)
- Probleme mit gleichaltrigen Mitarbeitern (Kap. 4.11.1.2.)
- Probleme mit älteren Mitarbeitern (Kap. 4.11.1.3.)
- Die Altergrenze (Kap. 4.11. 2)
- Das Gefühl seinen Arbeitsplatz beizubehalten (Kap. 4.11.3.)
- Aussagen gegenüber Älteren (Kap. 4.11.4.)
- Umgang mit dem Älterwerden (Kap. 4.11.5.)

4.2. Anstreben von beruflicher Weiterbildung

4.2.1. Geschlecht und Anstreben von beruflicher Weiterbildung



32% der älteren Arbeitnehmer, 27% der Frauen und 34% der Männer, werden in nächster Zeit von sich aus eine Weiterbildungsmaßnahme anstreben. Somit bleiben 68% der älteren Arbeitnehmer, 73% der Frauen und 66% der Männer, die angeben, dies nicht zu tun. Erstes Ziel einer Weiterbildungspolitik wird es sein, daß selbständige Anstreben von Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt zu erhöhen.

4.2.2. Altersgruppen und Anstreben von beruflicher Weiterbildung

Tendenziell zeigt sich, daß die jüngeren Altersgruppen (40-44, 45-49) eher als die älteren (50-54, 55-) eine berufliche Weiterbildung anstreben werden (Tab. 52). Von den 40-44 Jährigen beabsichtigen 38% von sich aus eine Weiterbildungsteilnahme, von den 45-49 Jährigen sind es ebenfalls 39%, von den 50-54 Jährigen 24% und in der Altersgruppe der 55 Jährigen oder älter sind es noch 19%. Obwohl eine

Abnahme der Intention zur Weiterbildung mit zunehmendem Alter zu verzeichnen ist, bleiben somit 19%

	JA	NEIN
40-44 Jahre	38,3%	61,7%
45-49 Jahre	38,9%	61,1%
50-54 Jahre	24,4%	75,6%
55- Jahre	18,5%	81,5%

der Arbeitnehmer über 55 Jahre, die eine Fortsetzung ihrer berufliche Bildung autonom ins Auge fassen. Führt man sich die Ausprägung und den Verlauf des motivierten Anteils an Arbeitnehmern der verschiedenen Altersstufen vor Augen, so ergeben sich zwei Ansatzpunkte. Erstens ist der Anteil der Arbeitnehmer (besonders der Arbeiter: vgl. Kapitel 4.2.4.), die von sich aus eine Weiterbildungsmaßnahme anstreben, allgemein zu erhöhen. Zweitens ist das Absinken des Anteils der motivierten Arbeitnehmer von 39% bei den 40-44 Jährigen auf 24% bei den 50-54 Jährigen und 19% bei den über 55 Jährigen zu verhindern.

4.2.3. Häufigkeit der beruflichen Weiterbildungsteilnahme und Anstreben einer beruflichen Weiterbildung

Bisherige Weiterbildung und zukünftige Weiterbildung stehen in engem Zusammenhang. Es zeigt sich die wesentliche Rückkoppelung, daß die Erfahrung der Weiterbildungsteilnahme die Motivation für eine weitere Teilnahme begünstigt bzw. daß Personen, die bereits einmal in den vergangenen fünf Jahren an Weiterbildung teilgenommen haben, auch künftig eine Weiterbildung anstreben. Nur 14% der älteren Arbeitnehmer, die in den letzten fünf Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, werden ihren Angaben zufolge in nächster Zeit von sich aus eine Weiterbildung anstreben (Tab. 53: Der Unterschied zur Tabelle 17 besteht darin, daß die Kategorie der Weiterbildungsteilnehmer in Subkategorien aufgeteilt wurde). Dieser Prozentsatz der älteren Arbeitnehmer ist als gering zu betrachten. Wer keine Erfahrung aus einer Weiterbildungsveranstaltung besitzt und schon bisher der Weiterbildung keine Bedeutung zugemessen hat oder wer in einem Betrieb mit geringfügigen Weiterbildungsaktivitäten arbeitet, strebt von sich aus auch keine Weiterbildung an.

Tabelle 53:
Anstreben einer beruflichen Weiterbildung (STREB)
By Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme (HW)

HW->	Count	0	1-2	3-9	10-	Row Total
Row Pct	Col Pct					
STREB						
ja		13 17.1 14.0	19 25.0 27.9	30 39.5 56.6	14 18.4 56.0	76 31.8
nein		80 49.1 86.0	49 30.1 72.1	23 14.1 43.4	11 6.7 44.0	163 68.2
Column Total		93 38.9	68 28.5	53 22.2	25 10.5	239 100.0
Chi-Square	D.F.	Significance		Min E.F.	Cells with E.F. < 5	
35.87260	3	.0000		7.950	None	
Statistic		Value		Significance		
Pearson's R		-.37067			.0000	
Number of Missing Observations =		3				

4.2.4. Berufliche Stellung und Anstreben von beruflicher Weiterbildung

Arbeiter streben im Vergleich zu den anderen beruflichen Stellungen signifikant seltener (11%) von sich aus eine berufliche Weiterbildung an (Tab. 54). Am häufigsten planen Führungskräfte Weiterbildungsmaßnahmen für sich: So zeigen 59% auf der Managementebene eine diesbezügliche Intention. Die berufliche Stellung signalisiert auch in der Weiterbildungsmotivation eine hierarchische Struktur, die Anteil an einem traditionellen Ungleichgewicht beruflicher Fortbildung

besitzt. In der Managementebene herrscht offensichtlich eine Weiterbildungskultur vor, die eine Teilnahme an weiterbildenden Maßnahmen eher zu einer Selbstverständlichkeit macht. Merkmale für die bessere Ausgangsposition zur Weiterbildungsteilnahme sind in den Arbeitsbedingungen (z.B. zeitliche Gebundenheit am Arbeitsplatz), in den Entscheidungskompetenzen (z.B. Deklaration von Weiterbildungsansprüchen), in der Erreichbarkeit von Weiterbildungsinformation (z.B. zentrale Adressierung bzw. Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen), in den Weiterbildungsrechten (z.B. höheres Weiterbildungsbudget) zu sehen. Traditionellerweise enthält die Arbeitsauffassung von Führungskräften auch eher den Bestandteil kontinuierlicher Weiterbildung. Das Image der Weiterbildung als Unterstützung zur Karriere spielt hierbei eine gewisse Bedeutung. Die Tatsache, daß zahlreiche Führungspositionen von weiterbildungsmotivierten, älteren Managern besetzt sind und gleichzeitig ältere Beschäftigte anderer beruflicher Stellungen von Weiterbildung fern gehalten werden, ist ein Indiz mehr dafür, daß die Betrachtung des Alters in unserer Gesellschaft widersprüchliche Konzepte enthält (Droit et al. 1991).

Tabelle 54: Anstreben einer beruflichen Weiterbildung (STREB)
By berufliche Stellung (STELL)

Gruppen der beruflichen Stellung:

- Gruppe 1: an- oder ungelernte Arbeiter
 Gruppe 2: Facharbeiter
 Gruppe 3: kaufmännische Angestellte
 Gruppe 4: technische Angestellte
 Gruppe 5: Meister, Vorarbeiter, Abteilungsleiter
 Gruppe 6: Management

STELL->	Count Row Pct Col Pct	Gruppe					
		1	2	3	4	5	6
STREB	ja	6 8.0 10.3	4 5.3 10.8	27 36.0 42.9	15 20.0 44.1	13 17.3 44.8	10 13,3 58,8
	nein	52 31.9 89.7	33 20.2 89.2	36 22.1 57.1	19 11.7 55.9	16 9.8 55.2	7 4.3 41,2
(Continued)	Column Total	58 24.4	37 15.5	63 26.5	34 14.3	29 12.2	17 7,1
Chi-Square	D.F.	Significance		Min E.F.		Cells with E.F. < 5	
33.90616	5	.0000		5.357		None	
Statistic		Value		Significance			
Pearson's R		-.33938		.0000			
Number of Missing Observations =		4					

4.2.5. Anstreben beruflicher Bildung und Schulbildung

In Abhängigkeit von der höchsten abgeschlossenen Schulbildung zeigt sich bei den älteren Arbeitnehmern, daß 11% der Pflichtschulabsolventen, 26% der Arbeitnehmer mit Lehrabschluß, 40% Absolventen einer Berufsbildenden Mittleren Schule, 60% der Berufsbildenden Höheren Schule, 29% der Abgänger von Allgemeinbildenden Höheren Schulen und 73% der Hochschulabsolventen von sich aus eine berufliche Weiterbildung anstreben werden. Je kürzer die Schulverweildauer ist (ausgenommen sind Absolventen der AHS), desto zurückhaltender etabliert sich die Motivation, berufliche Weiterbildung als Teil eines lebenslangen Lernens zu verwirklichen. Der Vergleich zur Schulbildung ist auch insoweit als Anstoß zu sehen, weil die allgemeine Schulpflicht und ein etabliertes Bildungsnetz in ähnlicher Weise wie das betriebliche Weiterbildungssystem die motivationalen und sozialen Ungleichheiten nivellieren.

4.2.6. Zusammenfassung

Ein geringer Prozentsatz der älteren Arbeitnehmer strebt von sich aus berufliche Weiterbildung an. Dieses Drittel der älteren Arbeitnehmer kommt vor allem aus guten beruflichen Stellungen, ist schulisch gut gebildet und hat auch schon bisher an beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Im Altersverlauf variiert das Anstreben beruflicher Weiterbildung nicht wesentlich.

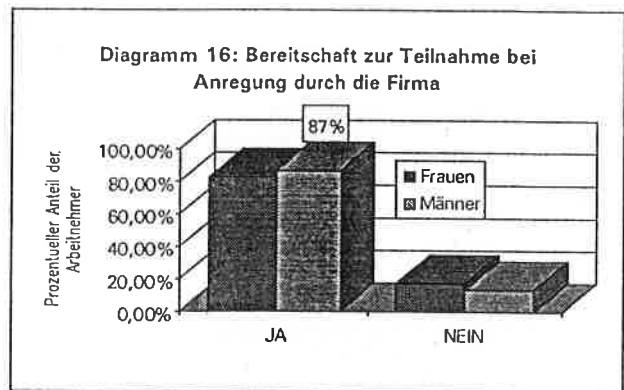
4.3. Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma

4.3.1. Einleitung

Nach der selbstmotivierten Teilnahme im Abschnitt 4.2. folgt nun die Bereitschaft zur Teilnahme bei externer Anregung.

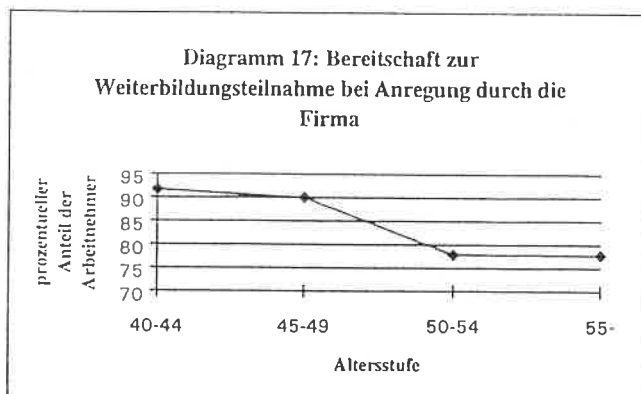
4.3.2. Geschlecht und Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma

Es geben 86% der älteren Arbeitnehmer, 83% der Frauen und 87% der Männer, an, bereit zu sein, bei Anregung durch die Firma an einer Weiterbildung teilzunehmen. 15% sprechen sich dagegen aus (Diagr. 16). Die entsprechende, externe Motivation bewirkt in einem überzeugenden Ausmaß die Überwindung persönlichen Desinteresses. Es



wird sichtbar, daß der Aufbau des beruflichen Weiterbildungssystems vielfach als Handlungsinstrumentarium des Betriebes verstanden wird. Erstens entsteht die hohe Bereitschaft, bei Anregung durch die Firma an Weiterbildung teilzunehmen, durch die Abhängigkeit des Arbeitnehmers gegenüber der Betriebsleitung. Zweitens ist deutlich, daß der Betriebsführung vom Arbeitnehmer die Verantwortung und weitgehend auch die Kompetenz zugesprochen wird, die Entscheidung über die eigene Weiterbildung und die Gestaltung des Arbeitsplatzes zu fällen.

4.3.3. Altersgruppen und Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma



In den Altersgruppen zeigt sich, daß die über 50 Jährigen mit 22% am ehesten auch bei Anregung durch die Firma nicht an Weiterbildung teilnehmen würden. Bei den 45-49 Jährigen würde jeder Zehnte nicht teilnehmen, von den 40-44 Jährigen sind es nur mehr 8%, die auf Anregung nicht teilnehmen würden. Diese Unterschiede in

den Altersgruppen spiegeln die Ergebnisse der selbstmotivierten Teilnahme wider. In beiden Fällen flacht die Motivation mit dem Alter ab, besonders um das 50. Lebensjahr verringert sich die Bereitschaft zur Weiterbildung. Nach dem 55 Lebensjahr bleibt die motivationale Ausgangslage jedoch wieder gleich bzw. flacht nur mehr mäßig ab (Diag. 17).

4.3.4 Berufliche Stellung und Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma

Der bestimmende Einfluß der Betriebsleitung ist auf der Führungsebene größer als auf den anderen Mitarbeitererebenen, besonders der Arbeiterebene. Rund 75% der Arbeiter würden bei Anregung durch die Firma an Weiterbildung teilnehmen, bei den Angestellten wächst die Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma auf 90% an. Auf der Führungsebene beträgt der Teil, der bei Anregung durch die Firma an Weiterbildung teilnimmt, 93%.

4.3.5. Schulbildung und Bereitschaft zur Teilnahme bei Anregung durch die Firma

31% der Pflichtschulabsolventen würden auch bei Anregung durch die Firma nicht an Weiterbildung teilnehmen. (Damit bleibt noch ein Anteil von 69% der Pflichtschulabsolventen, die bei Anregung durch die Firma an Weiterbildung teilnehmen würden.) Bei älteren Arbeitnehmern mit Lehrabschluß oder mit Abschluß einer Berufsbildenden Mittleren Schule liegt der Anteil der Unwilligen bei etwa 14%, bei Matura oder Hochschulabschluß fällt dieser Prozentsatz auf unter 4%. Die Bildungsgeübten beteiligen sich somit stärker an Weiterbildung. Als Erklärung kommt in Frage, daß durch die freiwillige Bildungswahl und den erlebten positiven Konsequenzen der Ausbildung das gesamte Feld der Bildung anders, nämlich positiver, gesehen wird.

4.3.6. Gründe für die Ablehnung von Weiterbildungskursen

Als Gründe, warum sie Weiterbildungskurse abgelehnt haben, die ihnen angeboten wurden, führen ältere Arbeitnehmer folgende an:

1. kein Weiterbildungsbedarf (*Genügend Wissen, keine Notwendigkeit, Mangel an Weitblick*)
2. zeitliche Gründe (*Zeitmangel, während der Freizeit*)
3. Altersgründe (*zu alt*)
4. Motivationale Gründe (*kein Anreiz mehr, kein Interesse, kein Lernwille*)
5. Mangelnde Bildung (*Grundausbildung reicht nicht aus*)
6. Mangelnde Fähigkeiten (*Versagensangst, nicht gewachsen*)
7. Erreichbarkeit (*zu weit entfernt*)
8. Finanziellen Gründen (*Finanzielle Hindernisse*)
9. Mißtrauen in Weiterbildungskurse (*Kurse nicht effizient*)
10. Gesundheitliche Gründe (*Krankheit*)

4.3.7. Zusammenfassung

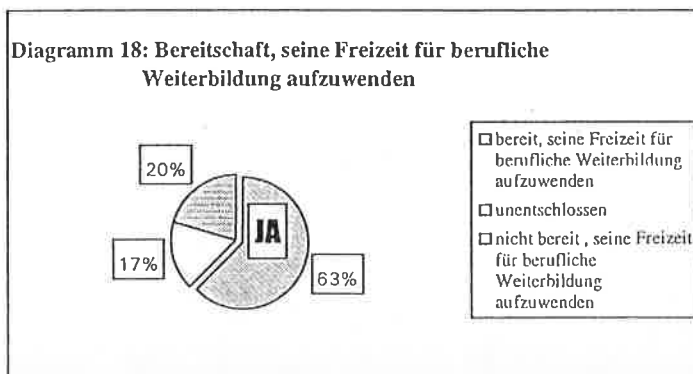
Es zeigt sich, daß die Teilnahmebereitschaft für berufliche Weiterbildung sprunghaft ansteigt, wenn nicht die Motivation des älteren Arbeitnehmers allein, sondern auch die Anregung durch die Firma zählt. Dieses Potential an Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung ist eine gute Grundlage für alle beruflich bildenden Aktivitäten. Mit zunehmendem Alter sinkt diese Bereitschaft zur Teilnahme. Es wird wichtig sein, mit dieser Verantwortung, die der ältere Arbeitnehmer dem Betrieb überträgt, vorsichtig umzugehen. Das betriebliche Weiterbildungssystem steht für den älteren Arbeitnehmer im Zentrum seiner Weiterbildung.

4.4 Bereitschaft, Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden

4.4.1 Einleitung

Die Aufwendung von Freizeit für berufliche Weiterbildung stellt in einer vermehrt freizeitorientierten Gesellschaft ein strenges Kriterium der Weiterbildungsmotivation dar. Die Weiterbildung sollte in Zukunft stärker als Bestandteil des Berufslebens anerkannt bzw. deklariert werden. Der Diskussion, welche Zeitressourcen wie genutzt werden können, kann der folgende Beitrag dienen. Die unterschiedlichen Durchführungszeiten der Weiterbildungskurse sind im Kapitel 2.9.6. abgehandelt.

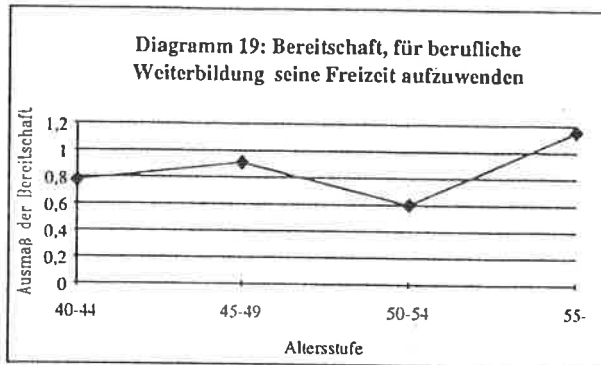
4.4.2. Geschlecht und Bereitschaft, Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden



Es ist als überraschend großes Potential (Diagramm 18) der älteren Generation zu werten, daß rund 67% der Frauen und 61% der Männer Bereitschaft zum beruflichen Lernen in der Freizeit bekunden. Der Schluß liegt nahe, daß die Weiterbildung für diesen Arbeitnehmerkreis zumindest teilweise

Vorteile und Anreize, wie andere Freizeitbeschäftigungen auch enthält. 20% der älteren Arbeitnehmer, 23% der Frauen und 19% der Männer, tendieren dazu, ihre Freizeit nicht für berufliche Weiterbildung zu verwenden. Für 17% der Befragten, 19% der Männer und 10% der Frauen, bleibt die Entscheidung offen. Die relativ große Anzahl der Unentschlossenen ist damit zu erklären, daß die Aufwendung der Freizeit für berufliche Weiterbildung als neuer Weg der Weiterbildung für manche erst zu überdenken ist. Das Image der beruflichen Weiterbildung verändert sich von einem traditionellen, arbeitsbezogenen Blickwinkel zu einem auch persönlich interessanten Betätigungsfeld. Eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit gilt auch für den Unentschlossenen im Bildungsbereich nicht. Allerdings müssen für ihn erst die Bedingungen besser ausgearbeitet und präsentiert werden.

4.4.3. Die Altersgruppen und die Bereitschaft, seine Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden



Weiterbildungsbereitschaft ist in den befragten Altersstufen weitreichend altersunabhängig (Diagr. 19). Die Bereitschaft sinkt etwas nach dem 49. bis zum 54 Lebensjahr und steigt danach wieder an.

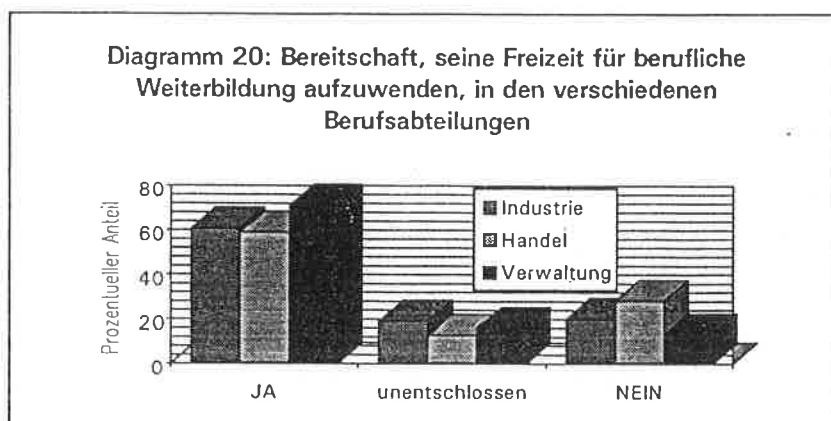
4.4.4. Berufliche Stellung, Berufsabteilungen und Bereitschaft, seine Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden

Technische Angestellte, kaufmännische Angestellte und Führungskräfte sind tendenziell eher als Arbeiter bereit, ihre Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden (Tab. 55). Die Gruppe der Meister, Vorarbeiter und Abteilungsleiter ragt bezüglich dieser Bereitschaft besonders hervor. In den Berufsabteilungen ist die Bereitschaft, Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden, im Verwaltungsbereich mit 71% größer als in der Industrie (61%) und im Handel (59%) (Diagr. 20).

Tabelle 55:
Variable Bereitschaft, Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden (WBEW1)
By Variable berufliche Stellung (STELL)

Source		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups		5	60.0236	12.0047	3.7595	.0028
Within Groups		214	683.3355	3.1932		
Total		219	743.3591			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1 un- oder angelernte Arbeiter	47	.2128	2.2061	.3218	-.4350 To	.8605
Grp 2 Facharbeiter	35	.0571	1.9695	.3329	-.6194 To	.7337
Grp 3 kaufmännische Angestellte	60	1.1500	1.6756	.2163	.7171 To	1.5829
Grp 4 technische Angestellte	35	1.1714	1.4448	.2442	.6751 To	1.6677
Grp 5 Meister, Vorarbeiter, Abteilungsleiter	27	1.4074	1.2172	.2342	.9259 To	1.8889
Grp 6 Management	16	1.1875	1.8697	.4674	.1912 To	2.1838
Total	220	.8136	1.8424	.1242	.5688 To	1.0584



4.4.5. Muster von Zusammenhängen mit der Bereitschaft, seine Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden

Der Vergleich von Personen, die bereit sind, ihre Freizeit für berufliche Bildung aufzuwenden, und solchen, die nicht bereit sind, erbringt ein interessantes Muster an Zusammenhängen. Die Zusammenhänge bestehen erstens im **motivationalen Bereich**. Arbeitnehmer, die berufliche Bildung in der Freizeit durchführen würden, streben zu 46% von sich aus berufliche Bildung an und sie würden zu 93% bei Anregung durch die Firma teilnehmen. 13% der Personen, die ihre Freizeit nicht aufwenden würden, streben selbst berufliche Bildung an und 77% von ihnen würden bei Anregung durch die Firma teilnehmen. Zweitens steht **die gesamte Arbeitssituation** im Zusammenhang mit der Bereitschaft, seine Freizeit für Bildung aufzuwenden. Die durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Lohn sowie mit der Arbeit ist bei jenen größer, die bereit sind, ihre Freizeit aufzuwenden. Sie bewerten ihre berufliche Position besser und schreiben sich bessere Kenntnisse der betrieblichen Zusammenhänge zu. Drittens wird **die berufliche Weiterbildung** selbst unterschiedlich gesehen. Personen mit der Bereitschaft, die Freizeit für berufliche Bildung aufzuwenden, finden eher im Vergleich zu Personen ohne diese Bereitschaft, daß berufliche Bildung zu beruflicher Verbesserung führt und in verschiedener Hinsicht förderlich ist, z.B. denken sie eher, daß Weiterbildung für die Chancen am Arbeitsmarkt förderlich ist. Viertens besteht ein Zusammenhang zu der **Selbstbewertung** in bezug auf Bildung. Mehr Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, in der beruflichen Weiterbildung bestehen zu können, gibt es bei Personen, die bereit sind, ihre Freizeit einzusetzen. Wer bereit ist, seine Freizeit für berufliche Weiterbildung aufzuwenden, findet eher, daß sich berufliche Weiterbildung in seinem Alter lohnt ($r=0,48$). Fünftens ist als Vorgriff auf die **Arten der Weiterbildungsinformation** zu berücksichtigen, daß Arbeitnehmer, die persönlich über Weiterbildung informiert werden, auch eher ihre Freizeit für

Weiterbildung aufwenden (Tab. 56). Auf die Bedeutung des persönlichen Weiterbildungsgesprächs wurde bereits im Kapitel 3.3. hingewiesen.

Tabelle 56:		Variable Aufwenden der Freizeit (WBEW1)		Analysis of Variance			
By Variable		persönliche Weiterbildungsinformation (PERS)		Sum of	Mean	F	F
Source	D.F.	Squares	Squares	Ratio	Prob.		
Between Groups	1	24.4164	24.4164	7.3887	.0071		
Within Groups	219	723.7013	3.3046				
Total	220	748.1176					
Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean	
persönlich	65	1.3385	1.6035	.1989	.9411 To	1.7358	
n. persönl.	156	.6090	1.8993	.1521	.3086 To	.9094	
Total	221	.8235	1.8441	.1240	.5791 To	1.0680	

4.4.6. Zusammenfassung

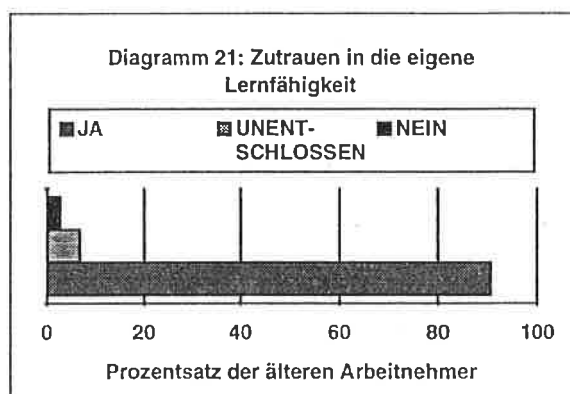
Die Bereitschaft, sich auch in der Freizeit beruflich fortzubilden, ist relativ groß. 63% der Arbeitnehmer geben an, für berufliche Bildung auch die Freizeit aufzuwenden. In den Verwaltungsberufen ist man dazu überdurchschnittlich bereit. Dieses Ergebnis läßt sich auf zwei Gründe zurückführen. Einerseits profitiert der Arbeitnehmer persönlich von der beruflichen Weiterbildung, er ist demnach auch bereit, seine Freizeit dafür einzusetzen. Zweitens stellt berufliche Weiterbildung neben dem Erwerb von instrumentellem Wissen eine interessante Abwechslung dar, vergleichbar mit verschiedenen Reizen anderer Freizeitbeschäftigungen (z.B. Interessantes kennenzulernen, soziales Gruppenerlebnis, Abwechslung vom Alltag, Herausforderung an die Person).

4.5. Zutrauen von Weiterbildung

4.5.1. Einleitung

Ein negatives Altersbild schreibt älteren Arbeitnehmern mangelnde Fähigkeiten zu, die aber für berufliche Weiterbildung notwendig sind. Der folgende Abschnitt geht der Frage nach, inwieweit sich die ältere Generation auch selbst so sieht.

4.5.2. Zutrauen von Weiterbildung nach Geschlecht



Nur 3% aller Befragten, ausschließlich Männer, trauen sich die Weiterbildung eher nicht zu, 91% hingegen zweifeln nicht an ihrer Lernfähigkeit (Diagr.21). Die Meinung, ältere Arbeitnehmer würden sich von beruflicher Weiterbildung aus Mangel an Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten distanzieren, kann als Vorurteil gedeutet werden. Das fehlende Zutrauen in die eigene berufliche Lernfähigkeit hat allerdings schwerwiegende

Auswirkungen. Keiner der sechs Männer, die sich die Weiterbildung nicht mehr zutrauen, strebt Weiterbildung an oder wünscht sich diesbezügliche Information. 4 dieser 6 Männer würden auch bei Anregung durch die Firma nicht teilnehmen. Der gedankliche Schwerpunkt dieser Arbeitnehmer liegt bei der Pensionierung.

4.5.3. Berufliche Stellung und Zutrauen von Weiterbildung

Als weniger selbstbewußt zu beschreiben sind die quantitativen Angaben von Arbeitern im Vergleich zu Angestellten und Führungskräften: Sie trauen sich berufliche Weiterbildung nicht ebenso überzeugt zu, wie aus Tabelle 57 hervorgeht. Hinsichtlich der Berufsabteilungen fällt das Zutrauen von Weiterbildung bei den Beschäftigten der Industrie gegenüber den anderen Berufsabteilungen etwas negativer aus. Dennoch trauen sich 80% der älteren Arbeitnehmer aus der Industrie berufliche Weiterbildung zu.

Tabelle 57:		Variable Zutrauen von Weiterbildung (WBEW5)				
By Variable Berufliche Stellung (STELL)		Analysis of Variance				
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	
Between Groups	5	21.0496	4.2099	3.0083	.0120	
Within Groups	215	300.8780	1.3994			
Total	220	321.9276				

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1 un- oder angelernte Arbeiter	48	1.7083	1.5568	.2247	1.2563 To	2.1604
Grp 2 Facharbeiter	35	1.8571	1.3963	.2360	1.3775 To	2.3368
Grp 3 kaufmännische Angestellte	60	2.4000	.8068	.1042	2.1916 To	2.6084
Grp 4 technische Angestellte	35	2.2286	1.2853	.2173	1.7870 To	2.6701
Grp 5 Meister, Vorarbeiter, Abteilungsleiter	27	2.2222	.9337	.1797	1.8529 To	2.5916
Grp 6 Management	16	2.6875	.4787	.1197	2.4324 To	2.9426
Total	221	2.1357	1.2097	.0814	1.9754 To	2.2961

4.5.4 Zusammenfassung

Man kann davon ausgehen, daß sich die älteren Arbeitnehmer durchaus berufliche Weiterbildung zutrauen. Es ist zudem davon auszugehen, daß diese Selbstsicherheit in bezug auf die eigene Lernfähigkeit weiter wächst, wenn von derzeitigen Nichtteilnehmern, z.B. aus der Industrie, positive Erfahrungen gemacht werden können.

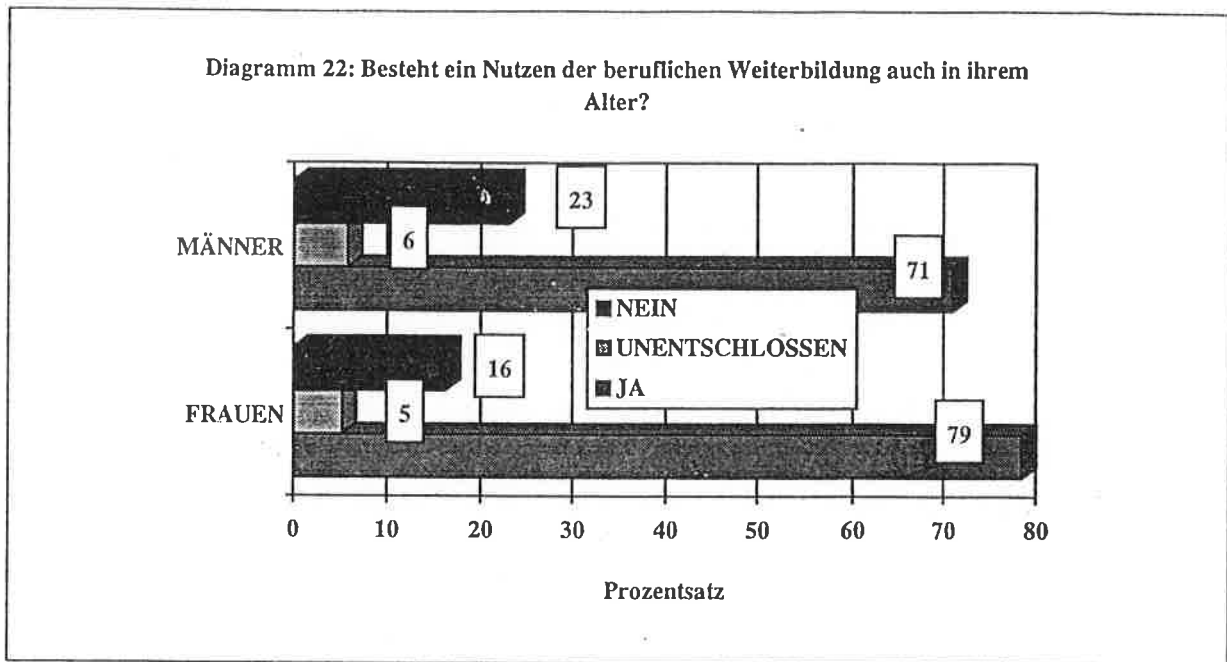
4.6. Nutzen der beruflichen Weiterbildung

4.6.1 Einleitung

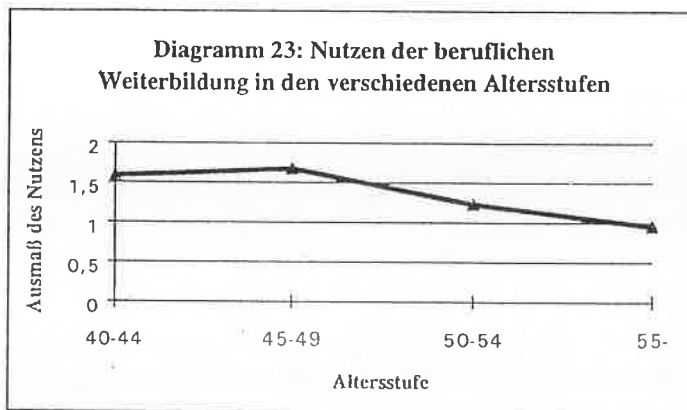
Der Nutzen der beruflichen Weiterbildung ist von mehreren Komponenten abhängig und teilt sich in verschiedene Bereiche auf. Die wichtigsten Komponenten sind das Erkennen eines Weiterbildungsbedarfs und die Einschätzung des Erreichens der Weiterbildungsziele. Wer beispielsweise keinen Weiterbildungsbedarf bei sich und seinem Arbeitsplatz gegenwärtig und für die Zukunft feststellt, der sieht keinen Nutzen in der Weiterbildung. Das ist insoweit bedeutungsvoll, als 75% der älteren Arbeitnehmer meinen, daß ihre Qualifikation für die ständigen Neuerungen im Berufsleben ausreicht und nur 18% gegenteiliger Meinung sind. Ebenso muß der Handlungszusammenhang zwischen Weiterbildung und Arbeitszielen erwartet werden, damit Weiterbildung als lohnend erachtet wird.

4.6.2. Geschlecht und Nutzen der Weiterbildung

18% der älteren Beschäftigten, 16% der Frauen und 23 % der Männer, sehen in der möglichen eigenen Weiterbildung eher keinen Nutzen mehr (Diagr. 22). Für einen Arbeitnehmeranteil von 76% (79% der Frauen und 71% der Männer) lohnt sich berufliche Weiterbildung. Dieses Ergebnis verdeutlicht, daß berufliche Weiterbildung als überwiegend lohnend gesehen wird. Der Prozentsatz derer, die sich im Unklaren darüber sind, ob Weiterbildung einen Nutzen für sie enthält, schwankt zwischen 5% bei den Frauen und 6% bei den Männern.



4.6.3. Alter und Nutzen der Weiterbildung



Im Altersverlauf läßt sich eine Abnahme der positiven Bewertung beruflicher Weiterbildung nach dem 50. Lebensjahr erkennen (Diagr. 23). Ältere Arbeitnehmer meinen im Vergleich zu jüngeren eher, daß berufliche Weiterbildung nicht mehr lohnend für sie ist.

4.6.4. Berufliche Stellung und Nutzen der beruflichen Weiterbildung

Hinsichtlich der beruflichen Stellung zeigt sich, daß **Arbeiter** die berufliche Weiterbildung tendenziell weniger lohnend als die anderen Berufsgruppen beurteilen (Tab. 58).

Tabelle 58:

Variable Nutzen der beruflichen Weiterbildung (WBEW6)		By Variable Berufliche Stellung (STELL)					
		Analysis of Variance				F	F
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	Prob.		
Between Groups	5	69.8809	13.9762	3.7328	.0029		
Within Groups	216	808.7362	3.7441				
Total	221	878.6171					

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Grp 1 un- oder angelernte Arbeiter	48	.6667	2.3094	.3333	-.0039	To 1.3372
Grp 2 Facharbeiter	36	.8056	2.3763	.3961	.0015	To 1.6096
Grp 3 kaufmännische Angestellte	60	1.9000	1.6125	.2082	1.4835	To 2.3165
Grp 4 technische Angestellte	35	1.7429	1.8043	.3050	1.1231	To 2.3627
Grp 5 Meister, Vorarbeiter, Abteilungsleiter	27	1.8519	1.4859	.2860	1.2640	To 2.4397
Grp 6 Management	16	2.0625	1.6112	.4028	1.2040	To 2.9210
Total	222	1.4369	1.9939	.1338	1.1732	To 1.7007

4.6.5 Dimensionen des Nutzens der Weiterbildung

Es wurde eine Analyse der vorgegebenen Effekte der Weiterbildungsveranstaltungen vorgenommen, um einzelne Dimensionen des Nutzens der Weiterbildung aufzuzeigen und um das Weiterbildungsverhalten der älteren Arbeitnehmer mithilfe dieser Dimensionen kategorisieren zu können.

Die Hauptkomponentenanalyse über die 12 Items zur Bewertung der Effekte der Weiterbildung ergab nach dem Eigenwertkriterium (Eigenwert > 1) vier Faktoren, deren Rotation nach dem Varimax-Verfahren erfolgte. Die ermittelten und benannten Faktoren und die dazugehörigen Ladungen der einzelnen Items sind in der Tabelle 59 angeführt.

Tabelle 59: Weiterbildungs- dimensionen	Faktor 1: beruflicher Werdegang	Faktor 2: Tätigkeitsverbesse- rung am Arbeitsplatz	Faktor 3: Qualifizierung	Faktor 4: Abwechslung
Höheres Einkommen wurde erzielt	.75	-.04	.21	-.17
Die Zusammenarbeit mit den Kollegen wurde verbessert	.72	.11	.02	.10
Die Arbeitsplatzsicherheit wurde erhöht	.70	.22	.03	.01
Anerkennung durch Vorgesetzte wurde erreicht	.70	.25	.02	.15
Die Aufstiegschancen haben sich verbessert	.67	.09	.42	-.11
Ein Arbeitsplatzwechsel wurde erleichtert	.59	.09	.22	-.40
Ich konnte meinen Aufgabenbereichen besser nachkommen	.12	.83	.14	.07
Anpassung an neue Arbeitsanforderungen wurde erleichtert	.20	.82	-.01	-.07
Ich konnte meine Tätigkeiten besser erfüllen	-.03	.70	.34	.00
Berufliche Kenntnisse wurden aufgefrischt	.32	.05	.78	.17
Berufliche Kenntnisse wurden erweitert	.01	.45	.75	-.02
War eine interessante Abwechslung für mich	.02	.04	.13	.90

Über die Items, die gemeinsam einen Faktor (Faktorladung > 0.5) bilden, wurde aufsummiert und die Summe wurde auf den Wertebereich +3 bis -3 relativiert. Jeder ältere Arbeitnehmer, der zumindest einmal in den letzten fünf Jahren an Weiterbildung teilgenommen hat, wurde aufgrund seiner Bewertung der Weiterbildungseffekte folgendermaßen klassifiziert:

Beruflicher Werdegang: Effekt erzielt (+), Effekt nicht erzielt (-)

Tätigkeitsverbesserung am Arbeitsplatz: Effekt erzielt (+), Effekt nicht erzielt (-)

Qualifizierung: Effekt erzielt (+), Effekt nicht erzielt (-)

Abwechslung: Effekt erzielt (+), Effekt nicht erzielt (-)

Die Besetzung der 16 theoretisch möglichen Kombinationen zeigt die Tabelle 60. Personen, die auf einer der Dimensionen unentschlossen (n=21) antworteten, und Personen mit fehlenden Werten werden im folgenden Klassifizierungsschema nicht berücksichtigt.

Die beiden zahlenmäßig relevantesten Kategorien unterscheiden sich auf der Weiterbildungsdimension beruflicher Werdegang. Die älteren Arbeitnehmer dieser beiden Kategorien erreichten mit ihrer Weiterbildung eine Tätigkeitsverbesserung am Arbeitsplatz, eine zusätzliche Qualifizierung und empfanden die Weiterbildung als interessante Abwechslung. In einem Fall kommt zusätzlich noch der Effekt für den beruflichen Werdegang zum Tragen. Die zahlenmäßig drittstärkste Kategorie steht mit den unmittelbaren Anforderungen am Arbeitsplatz in Zusammenhang. Weiterbildung hat für diese Personengruppe den Stellenwert, in Verbindung mit einer interessanten Abwechslung die aktuellen Aufgaben und Tätigkeiten am Arbeitsplatz besser erfüllen zu können. Für fünf ältere Arbeitnehmer führte die Teilnahme an Weiterbildung lediglich zu einer interessanten Abwechslung. Die weiteren, gering besetzten Kombinationen zeigen spezifische Weiterbildungszugänge; so beinhaltete die Weiterbildung für zwei Frauen und einen Mann gerade keinen Aspekt der interessanten Abwechslung oder für einen Mann diente die Weiterbildung ausschließlich der Qualifizierung und dem beruflichen Werdegang.

Tabelle 60: Klassifizierungsschema der Weiterbildungsdimensionen						
beruflicher Werdegang	Tätigkeitsverbesserung am Arbeitsplatz	Qualifizierung	Abwechslung	Anzahl der älteren Arbeitnehmer	Geschlecht	Durchschnittsalter
-	+	+	+	45	Frauen:10 Männer:35	Frauen: 48 Männer: 50
+	+	+	+	41	Frauen: 5 Männer 36	Frauen: 46 Männer 49
-	+	-	+	11	Frauen: 2 Männer: 9	Frauen: 49 Männer: 49
-	-	-	+	5	Frauen: 3 Männer: 2	Frauen: 44 Männer: 52
-	-	+	+	4	Frauen: 1 Männer: 3	Frauen: 47 Männer: 50
+	+	+	-	3	Frauen: 2 Männer: 1	Frauen: 49 Männer: 53
-	+	+	-	3	Frauen: 2 Männer: 1	Frauen: 43 Männer: 51
-	+	-	-	2	Frauen: 1 Männer: 1	Frauen: 54 Männer: 50
-	-	+	-	1	Männer: 1	Männer: 51
+	-	-	+	1	Männer: 1	Männer: 40
-	-	-	-	1	Männer: 1	Männer: 40
Insgesamt:+ : 45 -: 72	Insgesamt: +: 105 -: 12	Insgesamt: +: 97 -: 20	Insgesamt: +: 107 -: 10	n= 117		

Für eine detailliertere Analyse des Klassifizierungsschemas (z.B. Interpretation des Alters) wäre eine größere Stichprobe erforderlich. Angemerkt sei, daß die erlebte Form der Weiterbildung den Arbeitnehmer zu einer bestimmten Bewertung veranlaßt und daß die erreichten Effekte durch die Weiterbildung nicht mit den ursprünglichen Intentionen übereinstimmen müssen.

Der Nutzen der Weiterbildung spaltet sich, wie die Analyse der Weiterbildungsbewertungen nahelegt, in einen beruflichen und einen persönlichen Nutzen sowie in einen momentanen und einen längerfristigen Nutzen auf (Darstellung 2.). Ein beruflich längerfristiges Ziel wäre beispielsweise die berufliche Absicherung und Entwicklungsplanung, ein momentaner, persönlicher Vorteil die interessante Abwechslung in der Arbeitszeit.

Darstellung 2: Dimensionen des Nutzens der Weiterbildung		zeitliche Dimension	
		kurzfristig	langfristig
Inhaltsdimension	beruflich	z.B. Tätigkeitsverbesserung am Arbeitsplatz	z.B. beruflicher Werdegang
	persönlich	z.B. Abwechslung	z.B. Qualifizierung

4.6.6. Zusammenfassung

Ein entscheidender Punkt der beruflichen Weiterbildung ist es, dem möglichen Teilnehmer, dem betroffenen Betrieb und sonstigen unterstützenden Stellen den Nutzen der beruflichen Weiterbildung aufzusplitten und nachzuweisen. Den Angaben der älteren Arbeitnehmer zufolge lassen sich die Effekte der Weiterbildung in „beruflicher Werdegang“, „Tätigkeitsverbesserung am Arbeitsplatz“, „Qualifizierung“ und „interessante Abwechslung“ gliedern. Für den Großteil der Befragten ist der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen in den drei zuletzt genannten Dimensionen durchgehend nützlich. Es wird also stärker als bisher notwendig sein, genaue Ziele und Kriterien für die jeweilige Weiterbildung zu definieren. Mit dem Alter nimmt die Zustimmung ab, berufliche Weiterbildung sei nützlich. Ein Grund dafür liegt in der augenblicklichen, gesamtgesellschaftlichen Situation, die den Menschen nach ihrer Lebensmitte allzuleichtfertig (z.B. im Mechanismus des Personalabbaues) aus dem Berufsleben drängt. Es wird wichtig, um das 55. Lebensjahr Perspektiven zu schaffen und aufzuzeigen, die über passivitätsfördernde Regelungen hinausgehen.

4.7. Bewertung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung

4.7.1. Einleitung

Ein Ziel der beruflichen Weiterbildung für den älteren Arbeitnehmer ist es, am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Alterslimits in Stellenausschreibungen vermitteln älteren Arbeitnehmern die Schwierigkeiten, die mit einem Arbeitsplatzverlust bzw. -wechsel auf sie zukommen können.

4.7.2. Geschlecht und Bewertung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung

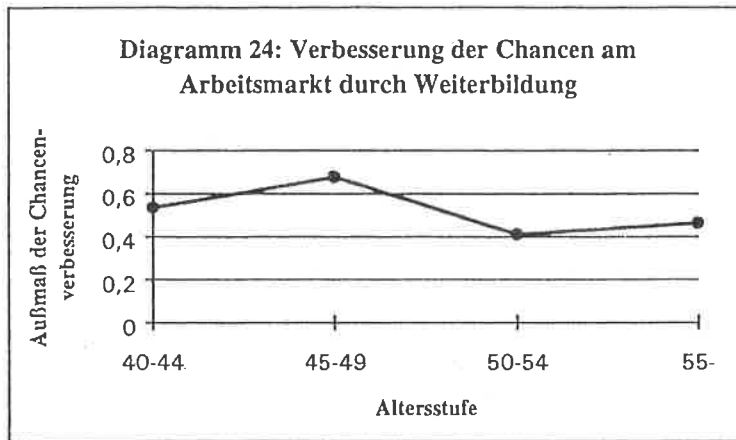
Den Blickwinkel einer Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt durch berufliche Weiterbildung gibt es für 26% der älteren Arbeitnehmer eher nicht, für 55% eher schon. Männer bewerten im Vergleich zu Frauen berufliche Weiterbildung als signifikant förderlicher für ihre arbeitsmarktbezogenen Chancen (Tab. 61). In Prozenten ausgedrückt, halten 46% der Frauen und 59% der Männer berufliche Weiterbildung dazu geeignet, die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Nicht dieser Ansicht sind 38% der Frauen und 21% der Männer. 20% der Männer und 16% der Frauen entscheiden sich diesbezüglich nicht.

Tabelle 61:
Variable Bewertung der Chancen am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung (WBEW9)
By Variable Geschlecht (GESCH)

Source		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups		1	17.1785	17.1785	3.9191	.0490
Within Groups		217	951.1594	4.3832		
Total		218	968.3379			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Geschlecht					
männlich	150	.7333	1.9650	.1604	.4163 To 1.0504
weiblich	69	.1304	2.3509	.2830	-.4343 To .6952
Total	219	.5434	2.1076	.1424	.2627 To .8241

4.7.3 Altersgruppen und Bewertung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung



Der Einfluß der Weiterbildung auf die Chancen am Arbeitsmarkt wird von der Altersgruppe der 50-54 Jährigen niedriger als von der Altersstufe davor gesehen (Diagr. 24). Dieses Alter, in das eine Vielzahl der Regelungen zum vorzeitigen Pensionsantritt fallen, unterliegt wahrscheinlich stärker den betrieblichen und persönlichen

Vorgangsweisen des Berufsaustritts bzw. des Personalabbaus, sodaß die berufliche Weiterbildung etwas in den Hintergrund rückt.

Stellungnahmen von Betriebsräten, Personalentwicklern und Personalleitern zum „Personalabbau“

Der Personalabbau ist eine der kritischen Bestandteile der Personalentwicklung. Die beiden Stellungnahmen der Betriebsräte zeigen auf, wie persönlich belastend das Berufsende nach langjähriger, intensiver Mitarbeit sein kann. Der ältere Arbeitnehmer hat einen wichtigen Teil seines Lebensinhaltes in der Arbeit in seinem Betriebes gefunden. Ein Austritt aus dem Betrieb ist mit mannigfaltigen Umstellungen verbunden (persönliche, soziale, finanzielle usw.). In der Stellungnahme des Personalentwicklers wird die Möglichkeit angesprochen, die Bindung zum Betrieb nicht abrupt aufzulösen. Sollte ein Personalabbau notwendig sein, kann sich die Entlassung älterer Arbeitnehmer trotz Abfertigungszahlungen betriebswirtschaftlich rechnen, wie der Personalentwickler hinweist und wie der Betriebsrat vorführt. Die Vorgangsweise, eher ältere Mitarbeiter zu kündigen, die mit einer Übergangsregelung zur Pension finanziell eher als beispielsweise junge Familienväter abgesichert sind, spricht die Stellungnahme eines Personalleiters an. Der Umgang mit dem Abbau älterer Arbeitnehmer ist Ausdruck einer Firmenphilosophie (Stellungnahme eines Personalentwicklers) und hat Auswirkungen auf das interne Arbeitsklima und das externe Bild des Betriebes (Stellungnahme eines Personalleiters):

„Ich sehe, daß bei uns Leute das 60. Lebensjahr als Rentenalter kaum mehr erreichen. Speziell Arbeitnehmer, die sich a bißl in der Hierarchie des Betriebes einen Posten erarbeitet haben, ich spreche jetzt von Abteilungsleiter oder Außendienstleiter, verdienen in den Augen des Unternehmens zuviel, obwohl er sich schon 30 Jahre oder 35 Jahre die Haxn ausgrennt hot (Betriebsrat).“

"Daß er gern arbeitet, ist das größte Problem, weil er sieht es nicht als Belastung, er ist zwar todunglücklich, wenn kein Geschäft geht, aber grundsätzlich ist er dabei und lebt auf, wenn er ein Geschäft macht. Das befriedigt ihn, ist ihm sehr wichtig. Der ist eher unglücklich, wenn er keine Arbeit hat. Mit seiner Frau ist auch noch eine Havarie, ist ihm lieber, wenn er sie nicht sieht. Für den ist es ein menschliches Problem. Momentan ohne Arbeit, wenn Sie ihm das sagen, kriegt er einen Herzinfarkt (Betriebsrat)."

"A la longue wird man sich im Betrieb damit beschäftigen müssen, nicht am 31. "Auf Wiederschauen" zu sagen (Personalentwickler)".

"In Zeiten, wo es dünn wird und wo die Unternehmen überlegen müssen, wie kann man Personalstände absenken, ist es natürlich so, daß man schaut, kann jemand in Pension gehen, vielleicht auch ein Jährchen früher, wobei dann der Betrieb mit Ausgleichszahlungen und Zuckerln behilflich ist (Personalentwickler)."

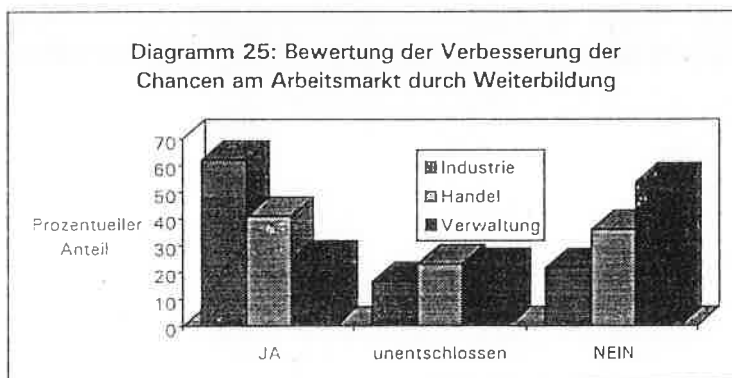
"Wir haben jetzt gerade einmal ausgerechnet, ein Kollege von uns, der hat ein Nettoeinkommen von 500.000.-Schilling. Pension wird er ein Einkommen haben von 200.000.- Schilling. Jetzt sagt der natürlich, wieso soll ich in Pension gehen, bin ja nicht blöd, verliere ich in zwei Jahren 600.000.-Schilling. Ich habe ja mein Geld nicht gestohlen. Was wird das Unternehmen machen? Die werden sagen: Herr Kollege, Abfertigung sowieso klar, zwei Jahre vorher schon, der kriegt sicher eine Mille Abfertigung, da bin ich überzeugt, daß eine Mille ausahupft, brutto, jetzt einmal gesehen, 6% versteuert. Ist ja schön, nicht, die kriegt er sowieso, 2 Jahre vorher, das rechnet er ihm vor, was das Zinsen ausmacht. Beim Rechnen sind wir gut, keine Frage. Damit es dir leichta fällt, zahlen wir dir 600.000.- Schilling, in dem Fall, des nimm ich jetzt einmal an, das unterstell ich jetzt einmal, das muß ich schon sagen. Die 600.000.- Schilling, wenn ich das jetzt einmal aus unternehmerischer Sicht sehe. Der kostet mir ja in die zwei Jahre 2 Millionen, wenn nicht mehr, und so kostet er mir nur 600.000.- Ich bin ihm los, habe überhaupt keine Sorgen mehr mit ihm, überhaupt nix, mir ist wurscht, ob der krank is oder gesund is oder sonst wos und ich erspare mir mindestens 1 1/2 Millionen Schilling (Betriebsrat)."

„Die Realität in der Wirtschaft ist eine beinharte Geschichte. Bevor man einen Familienvater mit zwei Kindern in die Arbeitslosigkeit schicke, verabschiede man sich lieber von einem älteren Arbeitnehmer, auch wenn der bessere Leistungen habe. Das tue keinem weh (Personalleiter)."

"Na, 50 Jahre alt, 40 Jahre alt, den hau ma jetzt ause, und nehmen uns zwa Zwanzigjährige, die in etwa gleich viel verdienen wie der, aber i hob zwa Kräftige, die do einipuddeln - Es ist ein Stück Unternehmenskultur so oder anders vorzugehen (Personalentwickler)"

"Es ist uns natürlich bewußt, daß das Image einer Firma auch vom Verhalten abhängig ist. Wenn die Firma den Ruf hat, ältere Mitarbeiter abzubauen, dann werden sich gute Leute auch überlegen, in die Firma einzutreten (Personalleiter)."

4.7.4. Berufsabteilungen und Bewertung der Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung



Die Chancen am Arbeitsmarkt durch Weiterbildung werden nach Meinung der älteren Arbeitnehmer eher in der Industrie verbessert (Diagr. 25). Eher skeptisch sind die Aussagen in der Berufsabteilung Handel und Verwaltung.

4.7.5. Zusammenfassung

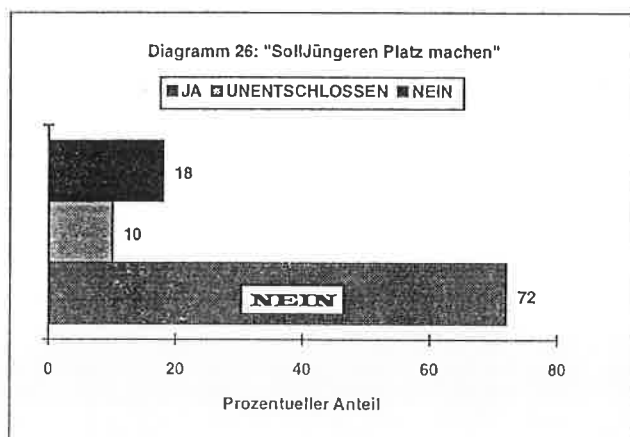
Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß rund die Hälfte der befragten älteren Arbeitnehmer berufliche Weiterbildung als förderlich für ihre Chancen am Arbeitsmarkt betrachtet. Frauen, „ältere Alte“ und Beschäftigte der Berufsabteilungen Handel und Verwaltung stehen dieser Auffassung im Vergleich zu Männern, „jungen Alten“ und Arbeitnehmern der Industriebranche skeptischer gegenüber.

4.8. "Soll Jüngeren Platz machen"

4.8.1 Einleitung

Die kognitive Abkehr von der Arbeit kann vom älteren Arbeitnehmer mit sozial erwünschten Denkweisen gerechtfertigt werden. Ebenso können solche Denkweisen vom Betrieb dazu benützt werden, älteren Arbeitnehmern das Arbeitsinteresse zu schmälern bzw. ihren Berufsaustritt einzuleiten. Der soziale Druck kann über Höflichkeitsregeln erzeugt werden, ohne daß die Höflichkeitsregel wirtschaftlich fundiert oder menschlich vertretbar wäre

4.8.2. Geschlecht und „Soll Jüngeren Platz machen“



72% der Befragten, 73% der Männer und 71% der Frauen, meinen vorderhand nicht, daß sie jüngeren Mitarbeitern Platz machen sollen (Diagr. 26). 10% entscheiden sich nicht und 18% der Befragten finden, daß sie Jüngeren Platz machen sollten. Diese Meinung beeinflußt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nicht. Die Handlungs-konsequenzen, die sich daraus ergeben, sind unterschiedlich. Bis zu einem

bestimmten Teil erfüllt diese Aussage nur den Zweck der Höflichkeit und wirkt sich nicht weiter aus. Andererseits deuten die unterschiedlichen Ergebnisse der Altersstufen darauf hin, daß der Berufsaustritt von gesellschaftlichen Regeln vorbereitet sein kann.

4.8.3. Altersgruppen und „Soll Jüngeren Platz machen“

Was das Alter betrifft, so stimmen über 50 Jährige signifikant im Vergleich zu den 40-44 Jährigen und tendenziell im Vergleich zu den 45-49 Jährigen eher zu, daß sie Jüngeren Platz machen sollen (Tab. 62). Frauen, die meinen, daß es richtig ist, daß sie Jüngeren Platz machen, sind im Durchschnitt 50 Jahre alt. Der Schwankungsbereich reicht bis zu einem Alter von 43 Jahren. In der

beruflichen Stellung dominiert die kaufmännische Angestellte und die Arbeiterin. Jede zweite dieser Frauen hat in den letzten fünf Jahren nie an Weiterbildung teilgenommen.

Tabelle 62:
Variable "Jüngeren Platz machen" (SIT2)
By Variable Alter (ALT)

Analysis of Variance							
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.		
Between Groups	3	83.2348	27.7449	7.7459	.0001		
Within Groups	234	838.1602	3.5819				
Total	237	921.3950					

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Altersgruppen						
Grp 1 (40-44)	60	-2.3500	1.2464	.1609	-2.6720 To	-2.0280
Grp 2 (45-49)	73	-1.7123	1.7518	.2050	-2.1211 To	-1.3036
Grp 3 (50-54)	78	-.9615	2.2241	.2518	-1.4630 To	-.4601
Grp 4 (55-)	27	-.7778	2.3588	.4540	-1.7109 To	.1553
Total	238	-1.5210	1.9717	.1278	-1.7728 To	-1.2692

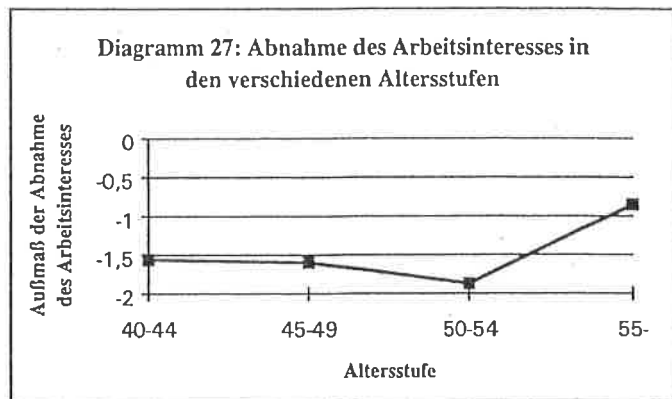
4.8.4. Zusammenfassung

Eine zusammenfassende Betrachtung der Ergebnisse macht deutlich, daß rund $\frac{3}{4}$ der älteren Arbeitnehmer nicht das Gefühl haben, jüngeren Platz machen zu müssen. Dieses Ergebnis ist unabhängig vom Geschlecht und beeinflußt die Frequenz der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nicht. Was das Alter betrifft, so stimmen über 50 Jährige der Auffassung eher zu, daß sie jüngeren Mitarbeitern Platz machen sollen.

4.9. "Mein Interesse für die Arbeit nimmt ab"

4.9.1. Einleitung

Cremer (1986) kommt in ihrer Untersuchung zu der Aussage, daß die berufliche Arbeit für die 45 bis 60 Jährigen keineswegs geringere Bedeutung als für jüngere Menschen hat, solange es zu keiner Überforderung im Arbeitsprozeß durch zu hohe oder unangemessene Anforderungen kommt. Das Ergebnis, daß das Arbeitsinteresse mit dem Älterwerden im wesentlichen nicht abnimmt, ist als wesentlicher Hinweis für eine Arbeitsauffassung (Arbeitsmoral, Identifikation mit der Arbeit, Einstellung zur Arbeit usw.) zu sehen und verdeutlicht den hohen Stellenwert der Arbeit für die ältere Generation in sozialer und ökonomischer Hinsicht.. Einzelne belastende Elemente (vgl. Kapitel 2.7.), die zu gesundheitlicher Erschöpfung führen, bedingen eine Abkehr von der Arbeit, nicht aber das fehlende Arbeitsinteresse an sich. Die Gefahr, die in einem Sinken des Pensionsantrittsalters enthalten ist, besteht darin, daß die kognitive und soziale Anpassung an die Bedingungen des Ruhestandes früher als nötig eingeleitet werden. In dieser Weise ist die Abnahme des Arbeitsinteresses im folgenden nach dem 55. Lebensjahr zu sehen. Die Gruppe der über 55 Jährigen zeigt bei einer großen Variabilität eine leichte durchschnittliche Abnahme an Arbeitsinteresse (Diagr. 27).



4.9.2. Geschlecht, Berufsabteilungen und "Mein Interesse für die Arbeit nimmt ab"

Es zeigt sich, daß insgesamt 74% der älteren Arbeitnehmer, 76% der Frauen und 72% der Männer, finden, daß ihr Arbeitsinteresse nicht abgenommen hat. 4% der Frauen und 11% der Männer legen sich nicht fest. Bei 21% der Frauen und 17% der Männer hat das Arbeitsinteresse ihren Angaben zufolge abgenommen. Nur 12% der älteren Arbeitnehmer in Verwaltungsberufen, hingegen 25% in der Industrie stellen fest, daß ihr Arbeitsinteresse abgenommen hat. 62% der Männer, deren Arbeitsinteresse abgenommen hat, kommen aus der Industrie. Ihr Durchschnittsalter beträgt 48 Jahre, sie sind zu 89% verheiratet und arbeiten in den verschiedensten Berufen mit verschiedenen beruflichen Stellungen.

4.9.3 Wie wird das Arbeitsinteresse von den Aufgabenveränderungen und dem Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit beeinflusst?

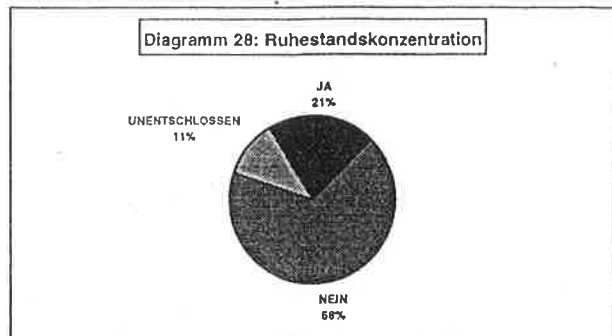
Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsobergruppe bzw. einer Berufsabteilung besagt nicht, daß ältere Arbeitnehmer am Arbeitsplatz gleiche Arbeitsbedingungen vorfinden. Um größere Praxisrelevanz zu erzielen, sind die Befragten hinsichtlich ihrer vorfindbaren Arbeitsbedingungen klassifiziert worden. Zur Erfassung der Bedingungen am Arbeitsplatz wurden sowohl die Aufgabenveränderungen in den letzten fünf Jahren sowie auch die empfundene Arbeitsplatzsicherheit (Sicherheit im Sinne von Beibehaltung des Arbeitsplatzes) herangezogen.

Die Ergebnisse (Tab. 63) weisen auf, daß das Interesse an der Arbeit von den Aufgabenveränderungen der letzten fünf Jahre abhängig ist ($f=3,8;df=5;p=0,003$). Bei jenen älteren Arbeitnehmern, die in den letzten fünf Jahren keine Veränderung im Aufgabenbereich feststellten, reduziert sich das Interesse an der Arbeit signifikant geringer als bei solchen, die einen Arbeitsplatz- bzw. Berufswechsel erlebten. Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit beeinflusst die Abnahme des Arbeitsinteresses nicht ($f=1,1;df=1;p=0,300$). Auch eine Interaktion zwischen dem Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit und den Aufgabenveränderungen zeigt sich nicht ($f=0,4;df=5;p=0,841$).

Tabelle 63: Abnahme des Arbeitsinteresses nach dem Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit und den Aufgabenveränderungen	keine Veränderung	Berufswechsel, Arbeitsplatzwechsel	Anstieg des Arbeitsvolumens	Technologischer Wandel, Computerisierung	Zunahme der Verantwortung	Organisatorische Veränderungen	
sicheres Arbeitsplatzgefühl	-2,17 (58)	0,09 (11)	-1,71 (24)	-1,69 (32)	-2,00 (9)	-1,74 (23)	-1,77 (157)
unsicheres Arbeitsplatzgefühl	-1,61 (23)	-0,2 (10)	-1,56 (9)	-1,00 (15)	-2,29 (7)	-1,89 (9)	-1,38 (73)
	-2,01 (81)	-0,05 (21)	-1,67 (33)	-1,47 (47)	-2,13 (16)	-1,78 (32)	-1,65 (230)

4.10. "Ich konzentriere mich auf den Ruhestand"

Auf den Ruhestand konzentrieren sich nach Diagramm 28 21% aller Befragten, 20% der Männer und 23% der Frauen. Gleich viele Männer und Frauen, nämlich 68%, konzentrieren sich nicht darauf. Diese fehlende Ruhestandsorientierung bzw. keine Ruhestandsorientierung wird am häufigsten von den Arbeitnehmern der



Berufsabteilungen (Tab. 64) Dienstleistung (80%) sowie Verwaltung und Büro (73%) genannt, am seltensten dagegen von jenen der Berufsabteilung Industrie (57%). Eine Differenzierung nach Berufsobergruppen (Tab. 65) und der beruflichen Stellung (Tab. 66) zeigt, daß Industriearbeiter sowie un- oder angelernte Arbeiter mit 42% bzw. 60% am seltensten davon berichten, sich nicht auf den Ruhestand zu konzentrieren. Der höchste Prozentsatz wird dagegen von den Beschäftigten der Berufsobergruppen Reinigung, Textil mit 80% und Verwaltung mit 61% sowie von den Führungskräften (Meister, Vorarbeiter, Abteilungsleiter und Management) mit 76% genannt. Die Konzentration auf den Ruhestand scheint somit den Ergebnissen zufolge von der Berufsabteilung, der Berufsobergruppe und der Stellung im Beruf abhängig zu sein bzw. von ihnen beeinflusst zu werden.

Berufsabteilung	Prozent
Industrie	56,8%
Handel	62,8%
Dienstleistungen	(80%)
Technische Berufe	66,7%
Verwaltung, Büro	72,5%

Berufsobergruppe	Prozent
Metall-, Elektroberufe	76,5%
Holz, Textil	(75%)
Papier, Graphik	(60,6%)
Chemie	(60%)
Maschinist	63,6%
Handel	60,6%
Verkehr	(77,8%)
Reinigung, Hauswart	(80%)
Techniker	67,8%
Verwaltung	78,9%
Büroberufe	73,9%
Industriearbeiter	42,4%

Anmerkung: Die Prozentsätze in Klammern bedeuten, daß die jeweilige Berufsobergruppe insgesamt mit weniger als 11 Personen besetzt ist.

Stellung im Beruf	Prozent
un- oder angelernte Arbeiter	60,3%
Facharbeiter	62,2%
kaufmännische Angestellte	72,3%
technische Angestellte	65,7%
Meister, Vorarbeiter, Abteilungsleiter	75,9%
Management	76,5%

11% der Befragten legen sich hinsichtlich der Ruhestandsorientierung nicht fest. Männer, die unentschlossen sind, ob sie sich auf den Ruhestand konzentrieren, sind im Durchschnitt 50 Jahre alt. 2/3 von ihnen streben keine Weiterbildung mehr an, 84% dieser Männer würden aber bei Anregung durch die Firma teilnehmen. 79% der Beschäftigten sind sich sicher, daß sie ihren Arbeitsplatz behalten können.

Je älter der Arbeitnehmer ist, desto eher konzentriert er sich auf den Ruhestand (Tab. 67). Aber erst die Altersgruppe der über 55 Jährigen läßt einen Trend dazu erkennen. Keinesfalls ist es so, daß der ältere Arbeitnehmer nur darauf wartet, in Pension gehen zu können. Die Konzentration auf den Ruhestand korreliert nicht signifikant mit der Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme. Dies ist im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß berufliche Bildung auch persönlichen Interessen des Arbeitnehmers entgegenkommt, die alters- und berufsunabhängig sind.

Source		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups		3	133.1653	44.3884	11.7412	.0000
Within Groups		235	888.4330	3.7806		
Total		238	1021.5983			
Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int	for Mean
Altersgruppen						
Grp 1 (40-44)	60	-2.2000	1.4356	.1853	-2.5709 To	-1.8291
Grp 2 (45-49)	74	-1.6757	1.9381	.2253	-2.1247 To	-1.2266
Grp 3 (50-54)	78	-1.0128	2.2009	.2492	-1.5090 To	-.5166
Grp 4 (55-)	27	.2963	2.1450	.4128	-.5522 To	1.1448
Total	239	-1.3682	2.0718	.1340	-1.6322 To	-1.1042

Die Haltung, sich auf die Pension zu konzentrieren, ist nach diesen Ergebnissen stark von den realen Möglichkeiten abhängig, in den Ruhestand bzw. in dessen Übergangsformen zu treten. Weiters wird verstärkt zu kontrollieren sein, inwieweit nicht Vorstellungen und Bedürfnisse, die mit einem vorzeitigen Berufsaustritt verbunden sind, in einem Berufsleben mit mehr Spielraum verwirklicht werden könnten. Für einen Teil der Arbeitnehmer ist die Pension gedanklicher Zufluchtsort. Dieser Teil der Arbeitnehmer bedingt die folgenden geringen Zusammenhänge. Für einen weiteren Teil der älteren Arbeitnehmer, die sich auf die Pension konzentrieren, ist der Wechsel eine Lebensaufgabe,

die sie zu bewältigen suchen. An ihrer Arbeitshaltung und ihrem Arbeitseinsatz ändert dies nichts. Jene älteren Arbeitnehmer, deren Arbeitszufriedenheit innerhalb der letzten drei Jahre abgenommen hat, konzentrieren sich eher auf den Ruhestand. Wer dazu neigt, sich auf den Ruhestand zu konzentrieren,

- gibt auch eher an, daß sein Interesse für die Arbeit abnimmt ($r=0,39$),
- denkt eher, daß er Jüngeren Platz machen sollte ($r=0,34$).

Es wurde weiters untersucht, inwieweit die Ruhestandsorientierung von den Arbeitsplatzcharakteristika „Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit“ und „Aufgabenveränderungen“ beeinflusst wird (Tab. 68). Die Konzentration auf den Ruhestand ist den Ergebnis zufolge von der empfundenen Arbeitsplatzsicherheit unabhängig ($f=1,0; df=1; p=0,324$). Die Aufgabenveränderungen in den letzten fünf Jahren üben auf die Ruhestandsorientierung einen signifikanten Einfluß aus ($f=2,6; df=5; p=0,026$). Ältere Arbeitnehmer konzentrieren sich tendenziell (obwohl der Haupteffekt signifikant ist, unterscheiden sich die einzelnen Gruppen nicht signifikant auf dem 5% Irrtumsniveau) eher auf den Ruhestand, wenn sie einen Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben, als jene älteren Arbeitnehmer, die in den letzten fünf Jahren mehr Verantwortung erhielten. Eine stärkere Ruhestandsorientierung weisen auch jene älteren Arbeitnehmer auf, die in den letzten fünf Jahren einen technologischen Wandel bzw. eine Computerisierung an ihrem Arbeitsplatz feststellten. Eine signifikante Wechselwirkung zwischen dem Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit und den Aufgabenveränderungen hinsichtlich der Ruhestandsorientierung besteht nicht ($f=0,3; df=5; p=0,899$). Interessant ist, daß sich ältere Arbeitnehmer, die einen Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsel durchgeführt haben und sich am gegenwärtigen Arbeitsplatz unsicher fühlen, von allen Gruppen am ehesten auf den Ruhestand konzentrieren. Eine ähnlich ausgeprägte Ruhestandsorientierung zeigen auch solche Befragte, die in den letzten fünf Jahren einen technologischen Wandel bzw. eine Computerisierung erfuhren und sich derzeit am Arbeitsplatz unsicher fühlen.

Tabelle 68: Ruhestands- orientierung nach dem Gefühl der Arbeitsplatz- sicherheit und den Aufgabenver- änderungen	keine Ver- änderung	Berufs- wechsel, Arbeits- platz- wechsel	Anstieg des Arbeits- volumens	Techno- logischer Wandel, Compu- terisie- rung	Zunahme der Verant- wortung	Organisat orische Verän- derungen	
sicheres Arbeits- platzgefühl	-1,62 (58)	-0,73 (11)	-1,58 (24)	-1,00 (32)	-2,00 (9)	-1,83 (23)	-1,48 (157)
unsicheres Arbeits- platzgefühl	-1,74 (23)	-0,00 (10)	-1,22 (9)	-0,20 (15)	-2,00 (7)	-1,56 (9)	-1,12 (73)
	-1,65 (81)	-0,38 (21)	-1,48 (33)	-0,74 (47)	-2,00 (16)	-1,75 (32)	-1,37 (230)

4.11. Motivationale Einflüsse im Aufriß

Zur Erkundung weiterer motivationaler Einflüsse bezüglich der beruflichen Entwicklung sind auch die Probleme mit den Mitarbeitern, die Sichtweise der persönlichen Altersgrenze, das Gefühl seinen Arbeitsplatz beizubehalten, Aussagen gegenüber Älteren und der Umgang mit dem Älterwerden erfaßt worden.

4.11.1. Probleme mit den Mitarbeitern

4.11.1.1. Probleme mit den jüngeren Mitarbeitern

68% der Frauen und 79% der Männer führen Probleme mit der jüngeren Generation an. 25% der älteren Arbeitnehmer, 21% der Männer und 31% der Frauen, verneinen alle Probleme mit der jüngeren Generation. Die Häufigkeit verschiedener Probleme zeigt Tabelle 69. Neben dem Geschlecht besitzt der Familienstand einen wesentlichen Einfluß auf die Häufigkeit der Probleme mit den jüngeren Mitarbeitern. Häufiger Probleme als verheiratete Arbeitnehmer haben ledige und geschiedene. Die Probleme mit Jüngeren stehen in keinem Zusammenhang mit der Weiterbildungsbereitschaft der älteren Generation. Die Interaktion mit dem Familienstand (Geschiedene und ledige Arbeitnehmer engagieren sich mehr als verheiratete in

Weiterbildungsaktivitäten, gleichzeitig haben sie mehr Probleme mit Jüngeren.) ist der einzige Verknüpfungspunkt. Mit dem Älterwerden nach dem 40. Lebensjahr ergibt sich die leichte Zunahme einiger Probleme mit der jüngeren Generation, wenige andere nehmen wiederum ab, bis etwa das 55. Lebensjahr erreicht ist. Ab diesem Zeitpunkt nimmt die Anzahl der Probleme mit der jüngeren Generation ab. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, daß die über 55 Jährigen die jüngeren Mitarbeiter weniger als Konkurrenten als die unter 55 Jährigen wahrnehmen.

Das mangelnde Verständnis der Jüngeren wird für 26% der 50-54 Jährigen zum Problem. Bei den 40-44 Jährigen führen dies 18% an. Am Verantwortungsanspruch bei gleichzeitiger mangelnder Bereitschaft der Jüngeren, die Verantwortung zu tragen, stoßen sich 30% der 40-44 Jährigen und bereits 45% der 50-54 Jährigen. Nach dem 55. Lebensjahr ist dies nur mehr für 35% der Arbeitnehmer ein Problem. Das Fehlen von Erfahrungen der Jüngeren bemängeln unter den 40-44 Jährigen 49%, unter den 45-49 Jährigen 60% und unter den 50-54 Jährigen 66%. Unter den über 55 Jährigen verliert sich das Problem wieder, 48% unter ihnen wird die fehlende Erfahrung der Jüngeren zum Problem. Daß Jüngere pünktlich nach Hause gehen wollen, ist für 54% der 40-44 Jährigen ein Problem, noch 47% der 50-54 Jährigen und nur mehr 35% der Arbeitnehmer über 55 Jahre haben damit ein Problem.

Tabelle 69: Probleme mit Jüngeren

	Frauen	Männer	Industrie	Handel	Verwaltung	Gesamt
Jüngere wollen pünktlich nach Hause gehen	43%	52%	59%	51%	37%	48%
Jüngere wollen bestimmte Arbeiten nicht machen	29%	42%	49%	29%	36%	37%
Jüngere wollen Verantwortung nicht tragen	33%	39%	45%	34%	31%	37%
Konkurrenzkampf um bessere Positionen	35%	36%	41%	22%	41%	36%
Gleichgültigkeit der Jüngeren	25%	40%	45%	37%	28%	35%
Ungenauigkeit der Jüngeren	31%	37%	44%	29%	29%	35%
Konkurrenzkampf (wer macht weniger Fehler)	26%	36%	43%	25%	28%	33%
Kaum Verständnis für Ältere	28%	22%	35%	15%	20%	24%

4.11.1.2 Probleme mit den gleichaltrigen Mitarbeitern

Eine weitere bedeutende soziale Gruppe ist die der Gleichaltrigen. Vergleiche werden häufig mit der ähnlichen Personengruppe (Alter, Karriere, usw.) gemacht. Zudem ist von einem Konkurrenzkampf dann auszugehen, wenn Gleichaltrige ähnliche Ressourcen („soziale Nischen“) in Anspruch nehmen wollen bzw. ähnliche Ziele verfolgen. Die Schwierigkeiten mit gleichaltrigen Mitarbeitern zeigt die folgende Auflistung.

Probleme mit Gleichaltrigen

Kompetenzschwierigkeiten, Anschaffen, Hierarchiefrage, wollen "Chefs" sein, Fehlende Arbeitsmoral, unzuverlässlich, Arbeitsauffassung, Nervosität, Angst, Zu wenig Schlaf, Freizeit wichtiger als Arbeit, Sturheit, starre Denkweise, Unbeweglichkeit, Frustration, Führungsanspruch, wollen Führungsrolle übernehmen, Profilierungswut, Konkurrenzkampf, "Bin besser als Du", Wettstreit, Überheblichkeit, nimmt sich selbst zu wichtig, Vergeßlichkeit, Wenig Interesse, Bevorzugung, Männer sind in der Überzahl, Mangelnde Einfühlsamkeit mit Kunden, Gleichgültigkeit, Stören bei der Arbeit, Erzählen von privaten Problemen, private Probleme, Streitigkeiten bei Beförderungen, Ungerechte Dienstverteilungen, Überlastung, Neid, Hilfsbereitschaft fehlt, wenig hilfsbereit, Schlecht machen, Tratsch, Ungenauigkeit, Kommunikationsschwierigkeiten, Umgangston, Unflexibel, Konzentration auf die Pension,

4.11.1.3. Probleme mit den älteren Mitarbeitern

Die Probleme mit den älteren Mitarbeitern sind für die persönliche Entwicklungsrichtung ausschlaggebend. Aus der folgenden Auflistung geht hervor, daß konflikthafte Bereiche sowohl im Persönlichkeitsbereich (z.B. Eigensinn, Arbeitsmoral) als auch im Leistungsbereich (z.B. Müdigkeit, Körperkraft) bestehen.

Probleme mit den Älteren

Zu oft im Krankenstand, Kompetenzschwierigkeiten, Arbeitsmoral fehlt, Unsicherheit, Verschlossenheit, Anspannungen, Alkohol, Familienverhältnisse, Eigensinnig, beharren auf falschen Standpunkten, Scheuklappen, engstirnig, Sturheit, dickköpfig, haben es immer schon so gemacht, haben immer recht, was der Ältere sagt, paßt immer, gibt nicht so schnell nach, Konkurrenzkampf, Ungenauigkeit, Müdigkeit, lassen sich gehen, Frustration, Fehlende Körperkraft, schweres Arbeiten, Halten Arbeits- bzw. Zeitdruck nicht aus, nicht so gut belastbar, Beim Anlernen Anpassungsschwierigkeiten, Umschulung dauert lange, Wollen vom Alter profitieren, Rechte usw., Wollen kaum Neuerungen akzeptieren, zu konservativ, Ungerechte Dienstverteilungen, Wenig flexibel, Überheblichkeit, Reden sich auf Alter hinaus, holen sich bei schwierigen Aufträgen Rosinen heraus, Nachlässiger, Zu langsam, EDV-Angst, Angst vor der Technik, Angst vor Gesichtsverlust, Wollen Jüngeren nichts überlassen, Weigern sich, Erfahrungen weiterzugeben, Existenzangst, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Eigenheiten

4.11.2. Die Altersgrenze

In der Wissenschaft sowie auch im Alltag wird immer wieder von "älteren Arbeitnehmer " gesprochen. Wer aber in der Arbeitswelt die "Älteren" sind, darüber scheint man sich in der Literatur nicht einig zu sein (vgl. Kapitel V.1.). Deshalb wurde in der vorliegenden Untersuchung versucht den Fragen nachzugehen, ob sich die über 40jährigen Interviewten selbst zu den "älteren Arbeitnehmern " zählen, seit welchem Lebensjahr und welche Gründe dafür verantwortlich gemacht werden.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, daß 74% der Befragten sich selbst zu den älteren Arbeitnehmern zählen. Die Altersangabe, seit wann sie sich dazu zählen, schwankt zwischen dem 30. und 60. Lebensjahr; der Durchschnitt liegt bei 44 Jahren. Zwischen Frauen und Männern zeigen sich bezüglich dieser Altersangabe signifikante Unterschiede. So sehen Frauen die persönliche Altersgrenze durchschnittlich bei 42 Jahren, Männer dagegen erst bei 45 Jahren. Dieses Ergebnis kann dadurch erklärt werden, daß Frauen häufig in Berufen mit Kundenkontakt tätig sind, in welchen das Aussehen als ein Maßstab für die Zuschreibung "alt" herangezogen wird (vgl. Frassine/König, 1992, S. 10).

Als Gründe dafür, warum sich diese 74% der Befragten selbst zu den älteren Arbeitnehmern zählen, gaben sie folgende an:

1. Altersdurchschnitt (f = 78)

weil die meisten jünger sind, Altersdurchschnitt, weil es kaum noch ältere Kollegen gibt, 2/3 sind jünger, Durchschnitt 30, Altersdurchschnitt gesenkt, im Vergleich zum Durchschnitt älter, Ältester Mitarbeiter, Anzahl der Dienstjahre, Stammpersonal, lange Betriebs- bzw. Firmenzugehörigkeit, lange in der Abteilung

2. Lebensalter (f = 56)

3. Leistung (f = 28)

Verringerung der Leistungsfähigkeit, fühle mich nicht mehr so jung, frisch, gefühlsmäßig, Schnelligkeit läßt nach, langsamer, nicht mehr so belastbar, Merkfähigkeit läßt nach, Aufnahmefähigkeit läßt nach, ungeduldiger, Konzentration sinkt, Flexibilität sinkt, Existenzangst

4. Erfahrung (f = 21)

größere Routine, Erfahrung, Vernunft, hoher Verdienst, gute Position, mehr Ausdauer

5. Körperliches Altern (f = 15)

invalide werden, Arbeit fällt schwerer als früher, man merkt, daß die Arbeitskraft nachläßt, körperliches Altern, gesundheitliche Gründe, Beschwerden, Abnutzungen, Weh-Wehchen

6. Arbeitsmarktsituation (f = 14)

Altersgrenze, kaum Chance im gelernten Beruf, bei Arbeitsplatzverlust keine neue Arbeitsmöglichkeit, geringe Chance auf Firmenwechsel

7. Vergleich mit Jüngeren (f = 11)

es werden hauptsächlich Jüngere aufgenommen, nicht mehr so leistungsfähig wie Junge, Jüngere können alles besser und schneller, Jüngere sind ehrgeiziger, Jüngere haben bessere Ausbildung, Jüngere werden vorgezogen

8. Äußere Faktoren (f = 10)

Nachfolger steht bereits fest, "Chef hat es mir gesagt", Jüngere sagen es, wird gesagt, wird an Pension erinnert, Herabwürdigung, Versetzung, Zuschriften von der Pensionskassa, durch die Kinder

9. Endposition (f = 7)

Endposition erreicht, keine Aufstiegschancen, kein Weiterkommen mehr, keine neuen Aufgaben mehr, kein zusätzliches Einkommen mehr möglich

10. Kollegen in Pension oder Langzeitarbeitslosigkeit (f = 3)

11. Gesamtwirtschaftliche Strukturgründe (f = 1)

Den angeführten Gründen (Mehrfachnennungen waren möglich) ist zu entnehmen, daß der Altersdurchschnitt im Betrieb, das persönliche Lebensalter sowie eine Verringerung der Leistungsfähigkeit hauptsächlich dafür verantwortlich gemacht werden, sich selbst den älteren Arbeitnehmer zuzurechnen. Gründe im positiven Sinne, wie z.B. Erfahrung und erreichte berufliche Endposition, werden dagegen sehr viel seltener genannt. Auch gesundheitliche Ursachen als subjektives Kriterium, sich zu den älteren Arbeitnehmer zu zählen, geben die Befragten nur

vereinzelt an. Dieser zuletzt genannte empirische Befund kann als Bestätigung dafür gesehen werden, daß die "Älteren" sich nicht ein höheres Krankheitsrisiko zuschreiben, wie dies in der Arbeitswelt aufgrund von Vorurteilen und Stereotypen häufig getan wird (vgl. Kapitel VI.1.2.). Andererseits unterschätzen ältere Arbeitnehmer ihre eigenen, altersspezifischen Vorzüge (Stabilität, Erfahrung usw.), welche auch von einem interviewten Personalleiter hervorgehoben wurden: „Die Sturm und Drang Periode ist weg, der Aufbau einer Familie ist weg, speziell bei Frauen braucht man nicht erwarten, daß sie gleich wieder austreten und in Karenz gehen. Es hat Vorteile. Eine größere Betriebstreue stellen wir fest bei Älteren. Wenn die anderen Voraussetzungen stimmen, wäre das ein Grund, einen Älteren zu nehmen..“

Im folgenden wird untersucht, ob die persönliche Altergrenze von dem Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit und den Aufgabenveränderungen abhängig ist. In dieser Auswertung wurden nur solche Arbeitnehmer berücksichtigt, die sich selbst als älteren Arbeitnehmer bezeichnen. Die Art der Aufgabenveränderung am Arbeitsplatz in den letzten fünf Jahren hat einen signifikanten Einfluß darauf, ab welchem Alter sich Arbeitnehmer zu den älteren Arbeitnehmern zählen ($f=2,4;df=5;p=0,043$). Wie Tabelle 70 zeigt, geben Arbeitnehmer die persönliche Altersgrenze im Durchschnitt bei 41 Jahren an, wenn sie einen Anstieg des Arbeitsvolumens wahrgenommen haben, und bei 42 Jahren, wenn sie eine Zunahme der Verantwortung erlebten. Befragte, die keine Veränderung in ihrem Aufgabenbereich feststellten, zählten sich im Durchschnitt hingegen erst mit 45 Jahren zu den älteren Arbeitnehmern. Das Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit bzw. -unsicherheit beeinflusst die Angabe der persönlichen Altersgrenze ebenso nicht signifikant wie die Interaktion zwischen Aufgabenver-änderungen und dem Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit.

Tabelle 70: Persönliche Altersgrenze nach dem Gefühl der Arbeitsplatz- sicherheit und den Aufgabenver- änderungen	keine Ver- änderung	Berufs- wechsel, Arbeits- platz- wechsel	Anstieg des Arbeits- volumens	Technolo- gischer Wandel, Compute- risierung	Zunahme der Verant- wortung	Organi- satorische Verände- rungen	
sicheres Arbeits- platzgefühl	45,68 (44)	43,63 (8)	41,87 (15)	44,63 (27)	42,43 (7)	43,73 (15)	44,35 (116)
unsicheres Arbeits- platzgefühl	43,82 (17)	45,43 (7)	39,14 (7)	45,08 (12)	40,50 (4)	42,14 (7)	43,24 (54)
	45,16 (61)	44,47 (15)	41,00 (22)	44,77 (39)	41,73 (11)	43,23 (22)	44,00 (170)

4.11.3. Das Gefühl, seinen Arbeitsplatz beizubehalten

Im Kapitel III.2. wurde bereits erwähnt, daß in den letzten Jahren in Österreich ein stetes Sinken der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer zu verzeichnen ist. Während sich 1975 noch eine durchschnittliche Erwerbsquote von 63% bei den 50 - 60 Jährigen feststellen ließ, reduzierte sich diese Quote bis 1989 auf 54 Prozent. Es stellt sich nun die Frage, ob die Tendenz zu einer Verjüngung der Belegschaft von den Befragten der vorliegenden Studie subjektiv wahrgenommen wird. Diese Tendenz ist mit Hilfe der Frage "Fühlen Sie sich sicher, wenn Sie an Ihren Arbeitsplatz denken (Sicher im Sinne von Beibehaltung des Arbeitsplatzes)?" erhoben worden. Von weiterem Interesse sind die Gründe für die subjektiv wahrgenommene Sicherheit bzw. Unsicherheit am Arbeitsplatz sowie die gesetzten Handlungen bei Unsicherheit.

Die empirisch ermittelten Befunde machen deutlich, daß 67% der Befragten glauben, den Arbeitsplatz behalten zu können; 33% sprechen sich dagegen aus. Diejenigen, welche sich an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen, nennen folgende Gründe dafür:

1. Eigene Leistung (f=74)

persönlicher Arbeitseinsatz, eigene Leistung, eigene Leistungsfähigkeit, Können, "bin gut", Bewältigung von Stresssituationen, Schnelligkeit, genaues Arbeiten, Korrektheit, Zuverlässigkeit, Gewissenhaftigkeit, Freude am Arbeiten, Fleiß, Dynamik, Power, persönlicher Erfolg, eigener Erfolg

2. Lange Dienstzeit, Berufserfahrung (f=51)

Betriebserfahrung, Erfahrung, Einarbeitungsgrad,

3. Betrieblicher Erfolg (f=46)

betrieblicher Erfolg, Auftragslage, wirtschaftliche Situation des Betriebes, gesunder Betrieb, alteingesessener Betrieb, gut etablierter Betrieb, steigender Bedarf, Produkte, Fülle an Arbeit, Arbeitsauslastung

4. Betriebsklima (f=43)

gutes Betriebsklima, Einstellung der Firma, innovative Firma, Firmenkultur, Einstellung der Geschäftsleitung, genaue und pünktliche Lohnausgabe, keine Probleme bei Bezahlung, freundliche Betriebsführung, keine Arroganz von seiten der Leitung, Umgang mit Informationen Respekt, Zustimmung der Mitarbeiter, Akzeptanz der Mitarbeiter, Anerkennung, keine Reklamationen, keine Beschwerden, Lob von Vorgesetzten, Zufriedenheitsäußerungen, Einverständnis mit dem Chef, per Du mit dem Chef, persönlicher Kontakt mit dem Chef, Zusage des Chefs, Versprechen

5. Fachwissen (f=28)

Spezialwissen, Fachwissen, Ausbildung, Weiterbildung, Qualifikation, ständige Weiterbildung

6. fehlende Nachfolge (f=10)

kein Ersatz verfügbar, "man wird noch gebraucht", nicht leicht ersetzbar

7. Kündigungsschutz (f=9)

Vertrag, Kündigungsschutz, Kündigungsschutz von Betriebsrat

8. Diverse (f=13)

Öffnung des Ostblocks, höheres Interesse an Umweltschutz, wenig Krankenstände, wenig Jahre zur Pension, Pension in Aussicht, Personalreduktion bereits erfolgt, Privatwirtschaft, Springerin, alles

Jene älteren Arbeitnehmer, die sich an ihrem Arbeitsplatz nicht sicher fühlen (33%), geben dafür folgende Gründe an:

1. Wirtschaftliche Gründe (f = 53)

allgemeine, wirtschaftliche Lage, Wirtschaftskrise, Preisverfall

2. Betriebliche Gründe (f = 15)

Umsatzrückgang, Flauten, Auftragslage, Arbeitsmangel, Marktlage der Firma, schlechte Situation des Betriebes, Schulden, Konkurrenz

3. Kündigungen (f = 13)

Mitarbeiterfluktuation, Kündigung angekündigt, Tatsache des vorzeitigen zukünftigen Pensionsantritts Kündigung anderer Mitarbeiter, von 28 auf 3 Mitarbeiter, Gerede über Kündigungen, jeder ist ersetzbar

4. Firmenstrukturelle Gründe (f = 11)

Fusionierung der Firma, Firmenstruktur ändert sich, Schließung des Vorgängerbetriebs, Abgabe von Produktionszweigen, Zentrale Verarbeitung, Verlegung ins Ausland

5. Leistungsdefizit (f = 7)

erreicht Akkordstückzahl nicht mehr, mangelnde Ausbildung, zunehmender Leistungsdruck, schlechtes Gewissen, Mangel an persönlicher Anpassung

6. Entwicklung der Weltpolitik (f = 6)

Weltentwicklung, Weltmarktsituation, jüngere, billigere Arbeitskräfte (aus dem Ausland), EG, billigere Erzeugerländer

7. Politische Gründe (f = 5)

Unberechenbarkeit der Politiker, Geldgier der Politiker und Wirtschaftstreibenden, Staatsverschuldung, Streichung von staatlichen Förderungen, politische Lage

8. Firmenpolitische Gründe (f = 5)

Firmenpolitik, keine positive Reaktion Vorgesetzter, Zukauf statt Eigenproduktion, unflexible Firmenleitung, Informationsmangel über Veränderungen

9. Rationalisierung (f = 4)

Arbeitsplätze werden wegrationalisiert, Rationalisierungen, Umstrukturierung

10. Arbeitsmarkt (f = 4)

Stellenanzeige: Höchstalter 30, Arbeitsmarktlage, keine Alternative

11. Finanzieller Aspekt (f = 3)

ältere Mitarbeiter zu teuer, Ältere zu teuer, zu hoher Verdienst

12. Gesundheitliche Gründe (f = 2)

viel im Krankenstand, mögliche Krankheit

13. Einstellung der Mitarbeiter (f = 2)

14. Alles (f = 2)

Ein Vergleich der angeführten Gründe macht deutlich, daß die subjektiv wahrgenommene Sicherheit überwiegend der eigenen Leistung und der Berufserfahrung zugeschrieben wird. Die subjektiv wahrgenommene Unsicherheit dagegen wird hauptsächlich auf externe bzw. personenunabhängige Faktoren zurückgeführt. Aufgrund der externen Attribution der Unsicherheit am Arbeitsplatz ist auch erklärbar, daß 41% der Befragten bei Unsicherheit keine Handlungen setzen und nur 10% durch Anstrengungen versuchen dagegen anzukämpfen. Die einzelnen Handlungen bei Unsicherheit sind folgender Auflistung zu entnehmen.

1. Nichts (f = 98; 41%)

2. Akzeptanz (f = 28)

sich damit abfinden, nehmen wie es kommt, nicht anmerken lassen, ich denke nicht daran, ignorieren, warten und hoffen, auf bessere Zeiten hoffen, abwarten, weiterarbeiten, verhalte mich unauffällig, überspielen, Zeit für sich arbeiten lassen

3. Anstrengen (f = 23)

ich gebe mein Bestes, mehr arbeiten, in die Arbeit stürzen, mehr bei der Arbeit anstrengen, bemühen, mehr Zeit investieren, weiterbilden, Informationen einholen, Verbesserungsvorschläge einbringen, nachdenken, was ich besser machen könnte, weiterdenken, an mir arbeiten, mentales Training, versuche besser zu werden

4. Reden (f = 9)

mit Kollegen reden, mit der Frau reden, Gespräch führen, mit Vorgesetzten reden,

5. Freizeitorientierung (f = 5)

Hobby nachgehen, Ablenken durch andere Tätigkeiten (Familie, Haushalt, Trinken, Sport betreiben)

6. Ausschau nach neuer Beschäftigung (f = 5)

Bewerbungen, Arbeitsstellenangebote in Zeitungen lesen

7. Nervosität (f = 3)

es nervt, macht unruhig, zornig

8. Positiv Denken (f = 3)

"die Ohren nicht hängen lassen"

9. Frühpension anstreben (f = 3)

10. Nachdenken (f = 2)

11. Wende mich von Vorgesetzten ab (f = 1)

12. Freue mich auf mehr Respekt (f = 1)

Im folgenden wird der Frage nachgegangen, wie sich empfundene Arbeitsplatzsicherheit und Aufgabenveränderungen auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Obwohl das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit umstritten ist und mit Leistungsparametern in sehr geringem Ausmaß korreliert ist, so lassen sich doch einige wesentliche Korrelate der Arbeitszufriedenheit festhalten. Es ist darauf zu achten, daß die Lebenszufriedenheit nicht als Grund für bestimmte Wirkungen, sondern als Hinweis auf Zusammenhänge verstanden wird. Arbeitsplatzzufriedenheit korreliert mit arbeitsplatzrelevanten Variablen wie Fehlzeitenrate und Neigung zu Unfällen und steht in Beziehung mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit (vgl. Rosenstiel, 1992, S.395f.).

Die Arbeitszufriedenheit (Tab. 71) ist in den beiden Gruppen „sicherer Arbeitsplatz“ und „unsicherer Arbeitsplatz“ signifikant unterschiedlich ($f=8,7;df=1;p=0,004$). Personen, die angeben, an einem sichereren Arbeitsplatz tätig zu sein, sind im Vergleich zu Personen mit unsicherem Arbeitsplatzgefühl zufriedener. Die Aufgabenveränderungen in den letzten fünf Jahren wirken sich nicht signifikant auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz aus ($f=1,8;df=5;p=0,105$), und es besteht diesbezüglich keine signifikante Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Aufgabenveränderungen ($f=0,3;df=5;p=0,927$).

Tabelle: Arbeitszu- friedenheit nach dem Gefühl der Arbeits- platzsicher- heit und den Aufgaben- verän- derungen	keine Ver- änderung	Berufs- wechsel, Arbeits- platz- wechsel	Anstieg des Arbeits- volumens	Techno- logischer Wandel, Computer isierung	Zunahme der Verant- wortung	Organisa- torische Verän- derungen	
sicheres Arbeits- platzgefühl	1,83 (58)	0,91 (11)	1,93 (24)	1,97 (32)	1,56 (9)	1,35 (23)	1,71 (157)
unsicheres Arbeits- platzgefühl	1,04 (23)	0,20 (10)	1,11 (9)	1,33 (15)	1,00 (7)	1,33 (9)	1,03 (73)
	1,60 (81)	0,57 (21)	1,64 (33)	1,77 (47)	1,31 (16)	1,34 (32)	1,49 (230)

4.11.4. Aussagen gegenüber Älteren: Mit 45 gehört man weg!

Ein Teil der Firmenkultur besteht in der Sprachkultur. Die Wirkung sozialer Kommunikationskräfte ist in ihrer Bedeutung für den Verlauf des Alterwerdens im Beruf nicht zu unterschätzen. Im folgenden sind zahlreiche diskriminierende Äußerungen gesammelt, die an ältere Arbeitnehmer gerichtet waren. Demgegenüber stehen eine viel geringere Anzahl an positiven Aussagen, die sich an ältere Arbeitnehmer richten (Lob (f = 11): *"man kann auf die Erfahrung älterer Mitarbeiter nicht verzichten", eure Arbeitsplätze sind sicher, zuverlässig, verlässlich, konstant, noch sehr aktiv*). Am häufigsten wurden Aufforderungen, in Pension zu gehen, berichtet. Jeder sechste ältere Arbeitnehmer unserer Stichprobe war bereits mit einer solchen Aufforderung konfrontiert.

Aufforderung in Pension zu gehen (f = 41)

"Halbpensionist", "Pensionsanwärter", "Du gehst eh schon in 2 Jahren in Pension", "Wann geht der oder die endlich (in Pension)?", "Wie lange wollen Sie noch bleiben?", "Was tut die hier noch?", "Ist Arbeitnehmer X,Y noch immer im Betrieb?", "Geh in Pension!", "Sie sollen in die Rente gehen!", "Mit 45 gehört man weg!" "Pensionsreif", Chef: "Wann können Sie in Pension gehen?", Ältere sollen froh sein, daß sie überhaupt noch eine Arbeit haben, Ältere sollen daheim bleiben, "Geh zu einer Baufirma, vielleicht können sie Dich brauchen!"

Dazu kommen noch Aufforderungen, Jüngeren Platz zu machen:

Jüngeren Platz machen (f = 10)

"Geh endlich, damit Jüngere nachkommen können", "Laß das einen Jüngeren machen",

Massivere Wirkungen besitzen Beschimpfungen. 4 von 100 älteren Arbeitnehmer haben Erfahrungen über Beschimpfungen ihres Alters wegen, mit zum Teil brutal-aggressivem Inhalt.

Beschimpfungen (f = 10)

"die Olde", "alte Tratschweiber", "der Alte", "heh Alter", "alter Knacker", "alter Depp", zu senil, "alter Trottel", "grauer Panther", "lange schafft er es eh nicht mehr", "die Alten gehören im Krematorium abgeheizt", "alter Knochen, der eh nimmer lang da sein wird", "was will die alte Kuh"

Kritik über die Leistungen älterer Arbeitnehmer, die mit dem Alter bzw. mit den Vorurteilen gegenüber dem Alter in Verbindung stehen, richtet sich an die mangelnde Geschwindigkeit, die mangelnde Flexibilität, das mangelnde Wissen, den mangelnden Arbeitswillen, die Nervosität und die mangelnde Leistung allgemein.

1. Mangelnde Geschwindigkeit (f = 10)

zu langsam, Nachlassen vom Arbeitstempo, schneller arbeiten

2. Mangelnde Flexibilität (f = 6)

unflexibel, ändert sich nicht mehr, lernen nichts dazu

3. Mangelndes Wissen (f = 5)

zu alt für neue Anlagen, kommt nicht mehr mit, zu alt, keine Ahnung vom Computerzeitalter

4. Mangelnder Arbeitswille (f = 5)

"Sitzt seine verbleibende Arbeitszeit untätig ab", "fauler Hund", lax, innerlich gekündigt, resigniert, nichts wert

5. Nervosität (f = 5)

zu zittrig, Nerven belastet, nervlich sehr labil, entmündigt, "froh sein, daß Du in Deinem Alter überhaupt noch einen Überreißer hast"

6. Mangelnde Leistung (f = 4)

Leistung läßt zu wünschen übrig, bringen Leistung nicht mehr, viel Erfahrung heißt nicht unbedingt viel zu wissen und viel zu leisten

Weitere Aussagen beziehen sich auf die Kosten, den Krankenstand, die Überheblichkeit und anderes mehr:

1. Zu hohe Kosten (f = 9)

Alte kosten zu viel, zu hohe Gage, zu teuer, 2 von der Hochschule für einen Alten

2. Häufiger Krankenstand (f = 7)

viel Krankenstand, immer krank, Krankenstände, um die Pension zu bekommen

3. Überheblichkeit (f = 2)

"Du brauchst Dir nichts einzubilden", "nicht so wichtig sein"

4. Einschüchterung (f = 4)

Ältere will niemand, "Wo wollen Sie hin, wenn wir Sie kündigen?", "Sie werden jeden Tag Druck bekommen, bis sie ausrasten"

5. Diverses (f = 7)

Alter vor Jugend bei Dienstenteilung, unangenehm über Alter zu sprechen, Aussehen, froh über junges Aussehen, Es ist jeder zu ersetzen, hast Du noch nicht genug verdient?, kein Interesse

4.11.5. Umgang mit dem Älterwerden

Über die Ansicht „Jeder ist so alt wie er sich fühlt“ hinaus, wurde der Frage nachgegangen, ob sich die Arbeitnehmer für ihr persönliches Älterwerden Strategien gebildet haben. Für einen

wesentlichen Teil der älteren Arbeitnehmer war es wichtig anzuführen, daß ihnen das zunehmende Alter keine Probleme bereitet bzw. daß sie einen positiven Umgang mit dem Älterwerden pflegen. Häufig wurde auch die Antwort gegeben, daß auf das wachsende Alter nicht eingegangen wird bzw. daß das Alter nicht wahrgenommen wird. Aktive Altersbetrachtungen sind „Bewußteres Leben“, „Übereinkommen mit Jüngeren“, „Alter als Erfahrung und Reife“, „Toleranz üben“, „Nachfolge planen“. Nur für einen geringen Teil der älteren Arbeitnehmer ist das Älterwerden Anlaß zur Angst und zum Rückzug.

Umgang mit dem Älterwerden

1. Problemloser Umgang mit dem Älterwerden (f = 94)

kein Problem, "komme gut zurecht", in Ordnung

2. Positiver Umgang mit dem Älterwerden (f = 44)

positiv, gut, fällt nicht schwer, leicht, zufrieden, froh

3. Kein spezieller Umgang mit dem Älterwerden (f = 42)

kein Grund zur Panik, keine Angst, kein Umgang, neutral, normal, abfinden, Naturgesetz, "man lebt damit", "akzeptieren, daß ich älter werde", "nimm' wie es kommt", "Lauf der Zeit", keine Zeit darüber nachzudenken, nie nachgedacht, "nehme es nicht wahr", "fällt nicht wirklich auf", mit Fassung tragen, gelassen, ruhiger, Gelassenheit, zukommen lassen, "alles mit der Ruhe", nicht negativ, es ändert sich nichts, befasse mich nicht damit

4. Bewußteres Leben (f = 13)

Spezielle Zeitplanung, langsamer arbeiten, mehr Kontrolle, nicht gehen lassen, auf die Gesundheit achten, Pflege, versuche, mitzuhalten, strenge mich an, Druck ist weg, Herausforderung

5. Älterwerden nicht wahrnehmen (f = 10)

"Laß mir nichts anmerken", "fühle mich fähig, geforderte Arbeiten auszuführen", "fühle mich jung", nicht alt fühlen

6. Ängstlicher Umgang mit dem Älterwerden (f = 8)

Angst vor Arbeitsplatzverlust, Angst, daß Jüngere mehr leisten, Entsetzen, bin nervöser, gereizter, Belastbarkeit läßt nach, müde

7. Übereinkommen mit Jüngeren (f = 8)

väterlicher Umgang mit Jüngeren, Verständnis für jüngere Mitarbeiter, Integrationsfigur sein, freue mich über Jüngere, Anpassung an neue Ideen, die von Jüngeren kommen,

8. Alter als Erfahrung und Reife (f = 7)

Stolz, bestens, respektvoll, Reife, "Versuche Erfahrung weiterzugeben", "setze Erfahrung ein"

9. Konzentration auf Außerberufliches (f = 6)

"Freue mich auf die Pension", "konzentriere mich auf die Pension", auf Freizeit konzentrieren

10. Toleranz üben (f = 4)

"man wird überlegter, toleranter", "man hat mehr Kenntnisse", Toleranz, annehmen

11. die Nachfolge planen (f = 3)

Planung, Stellenplanung, Absicherung der Kontinuität, Vertretungsplanung,

5. Maßnahmenvorschläge für eine bedarfsorientierte und systematische Weiterbildung älterer Arbeitnehmer im beruflichen Feld

5.1 Einleitung

Die folgenden Maßnahmenvorschläge untergliedern sich in die Bereiche Teilnahme, Information und Kommunikation sowie Motivation. Die vorliegenden Maßnahmen-vorschläge sollen dem älteren Arbeitnehmer dazu dienen, sich in einer kurzlebigen Zeit adäquat hinsichtlich der persönlichen Wünsche und der beruflichen Anforderungen bilden zu können.

Als Zielgruppe gelten alle Arbeitnehmer, die mit dem Älterwerden in einen beruflichen Veränderungsprozeß eintreten. Die Verwirklichung der Maßnahmen stellt für einen Teil der älteren Arbeitnehmer eine Ergänzung der bisherigen Weiterbildungsaktivität dar. Für einen großen Teil der älteren Arbeitnehmer wäre aber die aktive Teilnahme am Weiterbildungsgeschehen sowie die Sicherstellung eines funktionierenden Weiterbildungs-kontinuums ein wesentlicher Neubeitrag zur Chancengleichheit im Arbeitsleben.

Die Maßnahmenvorschläge richten sich gegen alle Formen der Diskriminierung auf dem Gebiet der Weiterbildung. Dies betrifft, der Themenstellung entsprechend, in erster Linie das Kriterium Alter. In weiterer Folge bestehen deutliche vorurteilsbehaftete bzw. ineffiziente Unterschiede in der Qualität der Weiterbildung bezüglich des Geschlechts, der beruflichen Stellung und des Betriebes.

Die Maßnahmenvorschläge zielen gemeinsam darauf ab, berufliche Bildung stärker als bisher als eigenen wichtigen Bestandteil des Arbeitslebens zu sehen und dementsprechend bindende Aktivitäten zu setzen. Ein flexibles und bedarfsorientiertes Weiterbildungsgeschehen, das von allen Beteiligten mitverantwortet wird, darf nicht mit einem zufälligen verwechselt werden. Dies erfordert die Feststellung von Prinzipien und die Installierung von Verfahrensweisen in einer standardisierten Form, die es ermöglicht, Qualitätsnormen für berufliche Weiterbildung einzufordern.

5.2. Teilnahmeorientierte Maßnahmenvorschläge

1. Als Mindestanforderung gilt, daß der ältere Arbeitnehmer überhaupt jemals an beruflicher Weiterbildung teilnimmt. Der ältere Arbeitnehmer sollte das Recht besitzen, zumindest einmal pro Jahr an einer Weiterbildungsveranstaltung teilzunehmen. 40% der älteren Arbeitnehmer hat in den letzten fünf Jahren nie an Weiterbildung teilgenommen. Es wäre also ein großer Fortschritt, wenn es üblich werden würde, daß sich der älter werdende Arbeitnehmer jährlich beruflich bildet.

2. Sinnvoll ist die regelmäßige Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Abhängigkeit vom individuellen Weiterbildungsbedarf des älteren Arbeitnehmers (vgl. 5.2.3).

3. Es wäre wichtig Weiterbildungsveranstaltungen für ältere Arbeitnehmer durchzuführen, die die Grundzüge der Weiterbildung darstellen und die über die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung am Arbeitsplatz, im Betrieb und am Arbeitsmarkt informieren. Der Zusammenhang in der Bewertung der Weiterbildungsteilnahme, der Weiterbildungskenntnisse und die Sichtweise über Weiterbildung macht deutlich, wie wichtig es wäre, daß der ältere Arbeitnehmer über eine Vermittlung der Grundkenntnisse einen Einstieg in das Weiterbildungsgeschehen findet. Der ältere Arbeitnehmer sollte Grundkenntnisse

a) über die Verfahrensweisen zur Teilnahme an Weiterbildung,

b) über die Inhalte und Ziele der Weiterbildung, insbesondere die berufliche Verbesserung und Veränderung, die Gestaltung des Arbeitsplatzes, die organisatorischen Veränderungsmöglichkeiten und den Abbau von Belastungen,

c) über die Analyse und Bewältigung persönlicher und betrieblicher Entwicklungsprozesse, die mit dem eigenen Berufsleben in Verbindung stehen,

d) über die Arbeitsmarktverhältnisse und wichtige Strategien am Arbeitsmarkt besitzen.

4. Das betriebliche Weiterbildungssystem und das öffentliche Weiterbildungsgeschehen sollte dem älteren Arbeitnehmer die Teilnahme an einer bedarfsorientierten Weiterbildung ermöglichen. Insbesondere ist wesentlich, daß keine beruflichen Zwänge und keine diskriminierenden

Vorgehensweisen den älteren Arbeitnehmer an einer Teilnahme hindern. Im Zuge der Etablierung von beruflicher Bildung als wichtiger, eigener Bestandteil des Arbeitslebens ist darauf zu achten, daß die Kosten für die Weiterbildung gerecht verteilt werden. Es sollte ein System geschaffen werden, daß transparent die Übernahme der Kosten für berufliche Weiterbildung in Abhängigkeit von beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen des Arbeitnehmers und des Betriebes vorsieht. Die augenblicklich häufig verwendete Form der Nichtregelung begünstigt die mächtigeren, gebildeten Arbeitnehmer in Großbetrieben und bietet einen guten Boden für Diskriminierungen und Fehlverteilungen.

5. Das betriebliche Weiterbildungssystem und das öffentliche Weiterbildungs-geschehen hat die Aufgabe, den älteren Arbeitnehmer zur Weiterbildung zu motivieren und jegliche Aktivitäten zu setzen, die dem älteren Arbeitnehmer die richtige Wahl der Weiterbildung und die Teilnahme erleichtern. Es wäre wichtig in Form eines Zeitbudgets (z.B. Weiterbildungsstunden) zu unterstreichen, daß die Zeit, die vom Arbeitnehmer in berufliche Bildung investiert wird, von betrieblichem und gesellschaftlichem Interesse ist.

6. Die Einrichtung solcher Weiterbildungsveranstaltungen ist zu fördern, die dem Bedarf an Weiterbildung des älteren Arbeitnehmers flexibel entsprechen und die in Methodik und in den zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen auf die speziellen Gelegenheiten des älteren Arbeitnehmers eingehen. Gleichzeitig soll über eine Kombination des Zeitbudgets mit Freizeitstunden (z.B. für eine Stunde aus dem Zeitbudget eine Freizeitstunde) deutlich gemacht werden, daß berufliche Bildung für den älteren Arbeitnehmer persönlich interessant ist.

5.3. Informations- und kommunikationsorientierte Maßnahmenvorschläge

Folgende Ziele werden in der Informations- und Kommunikationsarbeit gesehen:

1. Zu erfüllende Aufgaben im Weiterbildungsprozeß sind:

- a) dem älteren Arbeitnehmer die Inhalte und Möglichkeiten der Weiterbildung verständlich zu machen,
- b) den Weiterbildungsbedarf und die adäquate Maßnahme des einzelnen, älteren Arbeitnehmers zu eruieren,
- c) die Vorgehensweise zur Teilnahme zu erklären und zur Teilnahme zu animieren,
- d) die Ziele, die mit der Weiterbildungsmaßnahme verbunden sind, darzustellen und
- e) den Verlauf des Weiterbildungserfolgs zu kontrollieren und dem älteren Arbeitnehmer rückzumelden.

2. Die Mitteilungen über das inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsgeschehen sollten den älteren Arbeitnehmer regelmäßig erreichen. Durch kontrollierte Verfahren wie Rückmeldesysteme sollte sichergestellt sein, daß inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmitteilungen von Bedeutung den älteren Arbeitnehmer unabhängig von seiner beruflichen Position erreichen.

3. Der ältere Arbeitnehmer sollte die Möglichkeit besitzen, in periodischen Weiterbildungsgesprächen mit kompetenten Gesprächspartnern

- a) die eigene berufliche Situation reflexiv und antizipatorisch zu analysieren,
- b) berufliche und persönliche Veränderungsbedürfnisse festzustellen,
- c) über die Möglichkeiten der Weiterbildung informiert zu werden,
- d) Veränderungen anzuregen, die der eigenen beruflichen Situation dienlich sind.

Die Anmeldung zur Teilnahme ist einfach zu gestalten und es sind Vorkehrungen zu treffen, daß arbeitsplatzbezogene Notwendigkeiten, die eine Teilnahme erschweren, diese nicht verhindern. Die Kriterien für den Selektionsprozeß zur Teilnahme an Weiterbildung sind zu deklarieren. Diskriminierungen in Form von ungerechtfertigten Altersgründen sind zu beanstanden.

4. Das Weiterbildungsgeschehen des älteren Arbeitnehmer sollte in objektiver und standardisierter Form dokumentiert werden. Die Weiterbildungsaktivitäten des einzelnen Mitarbeiters sollen im Kontext des Weiterbildungsgeschehens dokumentiert werden. Wie es sich zeigt, stellt die Dokumentation ein objektivierendes Weiterbildungsinstrumentarium dar, daß dem älteren Arbeitnehmer zur Information dienen soll und den Vergleich betrieblicher Standards ermöglicht. Der ältere Arbeitnehmer sollte unabhängig von betrieblichen Leitlinien Zugang zu einem Weiterbildungssystem haben, das die berufliche Entwicklung mit dem Älterwerden sicherstellt.

5. 4. Motivationale Maßnahmenvorschläge

1. Der ältere Arbeitnehmer sollte motiviert werden, von sich aus Weiterbildungsmaßnahmen anzustreben. Es sollte Informationsmaterial zur Verfügung gestellt werden, das dem älteren Arbeitnehmer die Eigenanalyse seiner beruflichen Situation und seiner persönlichen Vorstellungen ermöglicht und zur Weiterbildung und zu Arbeitsplatzveränderungen veranlaßt. Der ältere Arbeitnehmer sollte beruflich und persönlich von der Weiterbildung profitieren und die Ziele, die mit der Weiterbildung verbunden sind, sind deutlich zu machen. Es ist das Interesse an der Arbeit älterer Arbeitnehmer zu berücksichtigen, das einen sozialen und gesellschaftlichen Wert besitzt.

2. Der ältere Arbeitnehmer sollte regelmäßig zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen von Seiten der Firma angeregt werden. Der ältere Arbeitnehmer sollte mit dem Zutrauen in seine Fähigkeiten Weiterbildungsmaßnahmen vorfinden, die seinen Interessen und Vorstellungen entsprechen und auf die berufliche Alltagssituation aufbauen. An dem Abbau von fremden und eigenen Vorurteilen in bezug auf die Lern- und Leistungsfähigkeit des älteren Arbeitnehmers sollte gearbeitet werden. Die Zusammenarbeit der Generationen ist konstruktiv zu nützen. Ausgrenzungen von bestimmten Altersgruppen ist entgegenzutreten.