

WISO

ARBEIT – ALTER – ANERKENNUNG Eine empirische Studie über die Möglichkeiten länger arbeiten zu können und zu wollen.

1. Agequake und einige Folgen	157
2. Die Befragung	159
3. Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen	161
4. Ergebnisse zur Gesundheitssituation	164
5. Das Wohlfühl am Arbeitsplatz	168
6. Ergebnisse zur Weiterbildung	171
7. Merkmalszuschreibungen an ältere MitarbeiterInnen	174
8. KV3L = 60+ Aktive Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen	176

Auszug aus WISO 1/2005

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Walter
Blumberger**

Geschäftsführer des
Instituts für Berufs-
und Erwachsenen-
bildung an der
Johannes Kepler
Universität Linz;
Lehrbeauftragter für
„Berufliche
Rehabilitation“ an der
Universität Wien

Renate Sepp

Wissenschaftliche
Mitarbeiterin am
Institut für Berufs-
und Erwachsenen-
bildung an der
Johannes Kepler
Universität Linz

155

EU-Forderungen

Die Alterung der Bevölkerung ist, zusammen mit der gestiegenen Erwerbsbeteiligung der Frauen, die wohl wirkungsreichste Veränderung der Beschäftigungslandschaft im Europa der letzten hundert Jahre. Der Anteil der älteren ArbeitnehmerInnen bzw. der Anteil der älteren Bevölkerung wird, wegen der sinkenden Geburtenraten weiterhin zunehmen, wobei gleichzeitig die Bevölkerungszahl sinken wird. Diese demografischen Veränderungen werden in allen EU-Ländern stattfinden, zeitverschoben und dem Ausmaß nach unterschiedlich. Bereits 1995 wurden die EU-Mitgliedsstaaten zu konkreten Aktionen in diesem Bereich aufgefordert („Resolution on the Employment of Older Workers. French Presidency of the European Council“¹), und zwar (1.) die Anstrengungen zu verdoppeln, berufliche Bildung und Arbeitsbedingungen den Bedürfnissen älterer ArbeitnehmerInnen anzupassen, (2.) der Ausschließung älterer ArbeitnehmerInnen aus dem Arbeitsmarkt vorzubeugen. Bis vor wenigen Jahren wurde die Entwicklung jedoch primär mit der Frage verknüpft, wie die damit in Zusammenhang stehenden Pensionszahlungen finanziert werden können. Erst in den letzten Jahren – 1999 wurde beim informellen Treffen der Arbeits- und Sozialminister der EU-Mitgliedsstaaten die Politik Finnlands einstimmig unterstützt, Maßnahmen zu setzen, die es älteren ArbeitnehmerInnen ermöglichen, länger erwerbstätig sein zu bleiben² – wurden die Fragen erörtert, warum ältere ArbeitnehmerInnen aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen werden und welche Strategien die Teilhabe der älteren Generation fördern können. Walker (2001, 3ff) meint, dass dieser Prozess Folge der politischen Zielsetzungen ist, die Arbeitslosenquote älterer ArbeitnehmerInnen niedrig zu halten und zugleich Jugendarbeitslosigkeit zu vermeiden. Mit dem Ansteigen der Frühpensionierungen wurde jedoch das Image Älterer beschädigt und immer weniger wurde versucht, sie zu beschäftigen bzw. die Arbeitsbedingungen ihren besonderen Bedürfnissen und Fähigkeiten anzupassen. Darüber hinaus gingen, vorerst unbemerkt, in vielen Betrieben Erfahrungen, Fähigkeiten und Know-how verloren.

Mit der Jahrtausendwende und besonders mit dem Bedeutungszuwachs den „aktives Altern“ durch die beschäftigungspolitischen Leitlinien von 2002 erhielt, ist das Thema „länger arbeiten wollen und können“ zu einem Spitzenthema des Personalmanagements, der Sozialpartner und der Forschung geworden.³

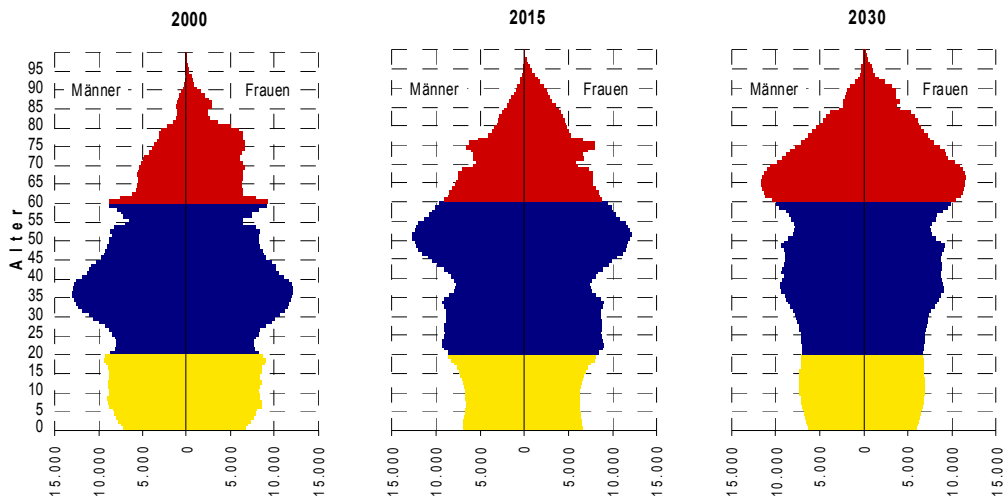
Die oberösterreichische Arbeiterkammer und das Land Oberösterreich haben das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung beauftragt, eine Befragung bei ArbeitnehmerInnen durchzuführen, um dafür Handlungsmöglichkeiten zu erschließen.⁴ Die wichtigsten Ergebnisse werden in diesem Beitrag vorgestellt. Zuerst werden der demografische Hintergrund, die zentrale Fragestellung der Befragung und das Untersuchungsdesign erörtert. Danach werden die Faktoren (Arbeitsbedingungen, Gesundheit/Belastungen, emotionales Erleben der Arbeitswelt, Status älterer Mitarbeiter im Betrieb) dargestellt, die die individuelle Fähigkeit und Motivation beeinflussen, länger im Berufsleben zu bleiben.

1. Agequake und einige Folgen

Ein „Agequake“ ist auch für Oberösterreich absehbar: Die Zahl der unter 20-Jährigen wird bis 2015 um mehr als 60.000 Personen sinken. Insgesamt wird sich die Zahl der OberösterreicherInnen im Erwerbsalter ab 2010 drastisch verringern (s. Abbildung 1). Das Durchschnittsalter wird im Zeitraum von 2000 bis 2030 von 39 auf 43 Jahre steigen. Dafür verantwortlich sind die niedrigen Geburtenziffern, die steigende Lebenserwartung und die kaum nennenswerte Rolle der Zuwanderungen.

Durchschnittsalter steigt im Zeitraum 2000–2030 von 39 auf 43 Jahre

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung in Oberösterreich 2000–2030



Quelle: Statistik Land

Erklärung: Kinder und schulpflichtige Jugendliche => gelb
 Personen im Erwerbsalter => blau
 Über 60-jährige Bevölkerung => rot

*Knappeit an
Arbeitskräften*

Demografische Entwicklungen haben schon in der Vergangenheit die altersrelevanten gesellschaftlichen Institutionen nachhaltig beeinflusst, den Kindergarten, die Schulen und die Lehrstellensituation, den Arbeits- und Wohnungsmarkt, sie werden nunmehr die Systeme der sozialen Sicherheit ebenso verändern wie die Situation in den Betrieben. Die Gruppe der 40- bis unter 60-Jährigen wird schon bis 2021 voraussichtlich um 11,0 % gestiegen sein, die jüngeren, Bevölkerungsgruppen werden sich aber deutlich verringern und zwar bei den unter 20-Jährigen um 19,7 % und bei den 20- bis unter 40-Jährigen um 16,2 %. Nimmt man eine gleich bleibende Erwerbsquote der Personen im Erwerbsalter an (in Oberösterreich rund 71 %) und eine gleich bleibende Anzahl von Arbeitsplätzen (ca. 654.000), dann könnte das zu einer deutlichen Knappheit an Arbeitskräften führen.

In den oberösterreichischen Bezirken wird die demografische Entwicklung etwas differenziert verlaufen, besonders deutlich wird ab den 2020er Jahren der Zuwachs an älteren Erwerbstätigen in den Bezirken Linz (Stadt), Freistadt, Gmunden, Rohrbach, Schärding und Steyr-Land sein bzw. der Verlust an jüngeren Erwerbstätigen.

*demografische
Entwicklung
auch auf
Bezirksebene
unterschiedlich*

Mit dem Älterwerden der MitarbeiterInnen stellt sich für die Unternehmen die Aufgabe, die Arbeit so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen älterer Erwachsener entspricht,⁵ d.h. ermöglicht, ein hohes Leistungsniveau aufrechtzuerhalten. Aber auch die ArbeitnehmerInnen werden dazu beizutragen haben, beispielsweise durch Weiterbildung, Einstellungswandel und Gesundheitsbewusstsein.

2. Die Befragung

Das zentrale Thema, das im Rahmen einer schriftlichen Befragung oberösterreichischer ArbeitnehmerInnen untersucht wurde, ist: Unter welchen Bedingungen können (*Fähigkeit*) und wollen (*Motivation*) ältere Erwachsene länger als bisher üblich *produktiv*⁶ am Erwerbsleben teilnehmen? Die Bearbeitung dieser Fragestellung ist hier allerdings insofern eingeschränkt, als ein zentrales Thema, nämlich die Arbeitsmarktentwicklung, ausgeblendet bleibt.

Der theoretische Grundentwurf für die Studie „Arbeit Alter Anerkennung“ wurde aus der Zwei-Faktoren-Theorie (Herzberg 1959) und dem salutogenetischen Konzept (Antonovsky 1997) entwickelt.

*theoretischer
Grundentwurf
der Studie*

Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg wurde in den 1950er Jahren formuliert und erklärt die Arbeitsmotivation aus zwei voneinander unabhängigen Dimensionen, nämlich „Arbeitszufriedenheit“ und „Unzufriedenheit mit der Arbeit“. „Arbeitszufriedenheit“ wird durch den Arbeitsinhalt erzeugt (intrinsische Faktoren), „Unzufriedenheit mit der Arbeit“ durch die Arbeitsumwelt (extrinsische Faktoren). Intrinsische Faktoren sind zum Beispiel Leistungserfolg, Anerkennung, Karriere, Verantwortung, Arbeitsfreude und Identifikation mit Unternehmen. Diese Faktoren werden auch „Motivatoren“ genannt.

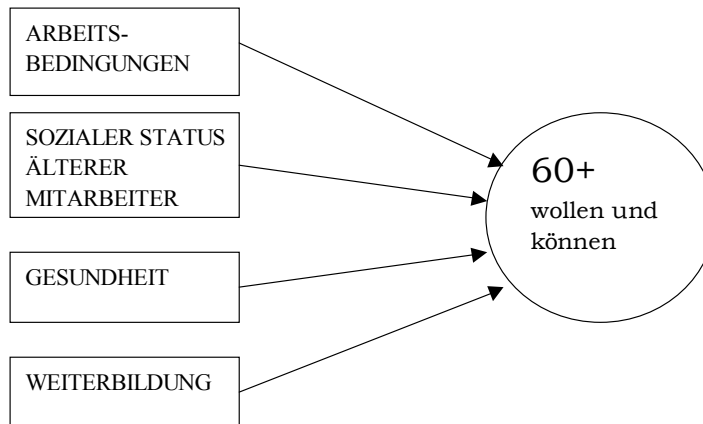
Extrinsische Faktoren sind beispielsweise Lohn, Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeit mit KollegInnen, sie werden „Hygienefaktoren“ genannt. Durch Verbesserung der Hygienefaktoren und Verstärkung der Motivatoren nähern sich die MitarbeiterInnen eines Unternehmens dem Zustand der „Arbeitszufriedenheit“.

Einwänden zum Zwei-Faktoren-Konzept wird insofern entsprochen, als auch die „Fähigkeiten“ in das hier verwendete Untersuchungsmodell aufgenommen werden, überhaupt erwerbstätig bleiben zu können. Diese „Fähigkeit“ wird aus den beiden Dimensionen „Gesundheit“ und „Qualifikation“ abgeleitet. Weiters wird auch das Spannungsverhältnis „Beruf – Privat“ als ein Faktor berücksichtigt, der die Motivation beeinflusst.

*Gesundheit
kommt
besondere
Bedeutung zu*

Der „Gesundheit“ kommt im Untersuchungsmodell eine besondere Bedeutung zu. Sie wird im Rahmen des salutogenetischen Konzepts gedacht: Gesundheit bzw. Krankheit sind demnach das Ergebnis komplexen Zusammenwirkens von biologischen, psychischen, physischen, sozialen, ökologischen und anderen Faktoren. Das salutogenetische Modell ist ein biopsychosoziales Modell, in dem man nicht entweder „gesund“ oder „krank“ ist, sondern sich auf einem Kontinuum zwischen „gesund“ und „krank“ befindet. Das Erkenntnisinteresse richtet sich aber vor allem darauf zu erkennen, was es den Menschen ermöglicht, trotz krank machender Einflüsse gesund zu bleiben. Diese Überlegungen werden hier in den Zusammenhang gestellt, dass das subjektive Gesundheitserleben einen Einfluss darauf hat, erwerbstätig zu bleiben. Das in Abbildung 2 vereinfacht dargestellte Untersuchungsmodell veranschaulicht die Zusammenhänge:

Abbildung 2: Untersuchungsmodell



Die postalische Befragung wurde im Sommer 2003 durchgeführt. Knapp 6.000 Arbeiterkammer-Mitgliedern konnte der Fragebogen zugesandt werden, 843 ausgefüllte Fragebögen wurden ausgewertet (Rücksendequote 14,1 %). Der maximale Stichprobenfehler beträgt $\pm 3,4$ %. Aufgrund der guten Repräsentativität der Stichprobe kann auf eine – ohnehin zumeist problematische – Gewichtung der Ergebnisse verzichtet werden.

*Daten zur
Befragung*

3. Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen

Die Bedingungen der Arbeit wurden mit 18 Merkmalen erfasst:

1. Sozialleistungen	10. Arbeitsplatzgestaltung
2. Soziale Arbeitsplatzsicherheit	11. Mitsprache
3. Unternehmensimage	12. Soziale Aktivitäten
4. Kollegiale Arbeitsbeziehungen	13. Urlaubseinteilung
5. Hierarchische Arbeitsbeziehungen	14. Anreizsystem
6. Arbeitszeitregelung	15. Aufstiegschancen
7. Weiterbildungsmöglichkeit	16. Gewerkschaftliche Vertretung
8. Leistungsgerechtes Einkommen	17. Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes
9. Anerkennung	18. Verantwortungsbereich

*die fünf
wichtigsten
Arbeits-
bedingungen*

Den Befragten wurden diese Merkmale vorgelegt und sowohl nach dem Grad von den „Wichtigkeit“ gefragt als auch nach dem Ausmaß der „Zufriedenheit“. Damit kann eine zusätzliche Dimension gewonnen werden, nämlich die individuelle „Passung“ des Merkmals.⁷ Der Reihung nach den Mittelwerten⁸ folgend sind die 5 wichtigsten Arbeitsbedingungen:

1. Gute Arbeitsbeziehungen zu den KollegInnen (1,21; 0,016)
2. Sicherer Arbeitsplatz (1,22; 0,016)
3. Leistungsgerechtes Einkommen (1,26; 0,18)
4. Gute Arbeitsbeziehung zum Vorgesetzten (1,36; 0,20)
5. Zufriedenstellende Arbeitszeitregelung, gesunde Arbeitsplatzgestaltung, gute Ausstattung am Arbeitsplatz (jeweils 1,43; 0,21)

Die größten Differenzen zwischen „Wichtigkeit“ und „Zufriedenheit“ sind bei folgenden, vier Kategorien zuordenbaren Merkmalen beobachtbar:

Belohnung von Leistung	Berufliche Perspektive
Leistungsgerechtes Einkommen (-1,07)	Gute Aufstiegschancen (-0,75)
Honorierung außergewöhnlicher Leistungen, Anreizsysteme (-1,00)	
Anerkennung der Leistung durch Vorgesetzte (-0,78)	
Handlungsspielraum	Gesunde Arbeitsplatzgestaltung (-0,72)
Mitsprachemöglichkeit bei wichtigen Entscheidungen (-0,67)	

Was an der Arbeit wichtig ist, bleibt über die Lebensjahre hinweg relativ konstant, nämlich ein sicherer Arbeitsplatz, gute Arbeitsbeziehungen zu KollegInnen und Vorgesetzten, ein leistungsgerechtes Einkommen. Der „sichere Arbeitsplatz“ erhält aber mit zunehmendem Alter eine größere Bedeutung. Bemerkenswert ist, dass über 55-jährige Befragte den „interessanten Weiterbildungsmöglichkeiten“ und den „guten Aufstiegsmöglichkeiten“ eine geringere „Wichtigkeit“ zumessen. Die größten Differenzen (mangelhafte Passung) zwischen „Wichtigkeit“ und „Zufriedenheit“ bei über 55-Jährigen sind

beobachtbar bei der „Belohnung von Leistung“, der „beruflichen Perspektive“ und bei der „Gesunden Arbeitsplatzgestaltung“. Diese Gruppe ist auch signifikant weniger mit den Arbeitsbedingungen zufrieden als jüngere Beschäftigte.

Für die weitere Untersuchung wurden die „zufrieden machenden“ Merkmale der Arbeitsbedingungen einer Faktorenanalyse⁹ unterzogen. Dabei errechnen sich fünf Komponenten, deren Wirkung auf die Absicht, länger erwerbstätig zu bleiben, abschließend geprüft werden wird:¹⁰

Tabelle 1: Komponenten der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Komponente	Variable
Komponente 1 Karriere-/laufbahnförderliche Unternehmensbedingungen durch Anerkennung	Aufstiegschancen (0,788)
	Honorierung außergewöhnlicher Leistungen, Anreizsysteme (0,703)
	Persönliches Einkommen (0,634)
	Anerkennung der Leistung durch die Vorgesetzten (0,608)
	Weiterbildungsmöglichkeiten (0,571)
	Mitsprachemöglichkeiten (0,590)
Komponente 2 Arbeitsbeziehungen	Arbeitsbeziehung zu Vorgesetzten (0,746)
	Arbeitsbeziehung zu Kollegen (0,731)
Komponente 3 Sicherheit und Prestige durch kollegialen Zusammenhalt	Sozialleistungen (0,678)
	Arbeitsplatzsicherheit (0,601)
	Gewerkschaftliche Vertretung (0,593)
	Soziale Aktivitäten (Betriebsfeiern) (0,514)
	Image der Firma (0,475)
Komponente 4 Arbeitsplatz und Verantwortung	Ausstattung des Arbeitsplatzes (0,778)
	Eigenständiger Verantwortungsbereich (0,557)
	Gesunde Arbeitsplatzverhältnisse (0,534)
Komponente 5 Zeitautonomie	Persönliche Arbeitszeitregelung (0,807)
	Urlaubsregelung (0,720)

4. Ergebnisse zur Gesundheitssituation

Gesundheit ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um überhaupt länger im Erwerbsleben bleiben zu können. Sie wird unter anderem von der Berufsbiografie, den derzeitigen Arbeitsbedingungen und vom Lebensstil bestimmt.

Erwerbstätigkeit unterliegt, nicht zuletzt durch die Übernahme neuer Technologien, immer schnelleren Veränderungsprozessen. Mit dem Wandel der Arbeit verändern sich auch die Belastungen und Beanspruchungen dahingehend, dass sich die körperlichen Belastungen eher verringern, während die psychischen Belastungen zunehmen. In Oberösterreich hat sich beispielsweise die Zahl der Krankenstandstage wegen psychiatrischer Erkrankungen in der Zeit von 1990 bis 2000 um 64 % erhöht. Die Krankenstandstage wegen Erkrankungen des Bewegungsapparates oder Skeletts sind hingegen gleich geblieben, die der Herz-/Kreislaufkrankungen sogar leicht gesunken (vgl. Niederberger 2001). Es ist allerdings auch zu bedenken, dass die Ursachen herkömmlicher, als körperlich verstandener gesundheitlicher Beeinträchtigungen oftmals im psychischen Bereich liegen und sich daher, aufgrund fortschreitender Erkenntnis, die Diagnosen verschieben. Der psychosozialen Gesundheit wird jedenfalls immer höhere Beachtung zukommen müssen. So wird es zwingend für Unternehmungen sein, sich im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung mit den Folgen psychischer Belastungen und deren Bewältigungsmöglichkeiten auseinander zu setzen, sowohl aus humanitären Gründen als auch aus einem Wettbewerbsmotiv heraus.¹¹

Es liegt in der Natur der Sache, dass manche Krankheiten jahrzehntelang schlummern oder nur geringe Beeinträchtigungen in Erscheinung treten und erst im Alter die Leistungsfähigkeit dadurch eingeschränkt oder gar gänzlich verloren geht.¹² Darüber hinaus wird es gerade mit fortschreitendem Alter immer wahrscheinlicher, dass es gleichzeitig zu mehreren Erkrankungen bzw. Beeinträchtigungen kommt.

*psychosozialer
Gesundheit
muss mehr
Beachtung
zukommen*

Es kann wohl begründet angenommen werden, dass dieses Szenario oft dazu führt, dass ältere MitarbeiterInnen gekündigt werden oder ihnen nahe gelegt wird, um eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension anzusuchen.¹³

Die Arbeitsbelastungen wurden in der Befragung mit 17 Merkmalen erfasst. Grundsätzlich zeigt sich, dass sich die über 45-jährigen befragten ArbeitnehmerInnen gesundheitlich eher belastet fühlen als jüngere, wobei insofern interessante Unterschiede zu beobachten sind, als ältere Männer signifikant häufiger psychische Belastungen nennen als Frauen. Die häufigsten Arbeitsbelastungen sind (Prozentanteil der Nennungen in Klammer):

1. Zeitdruck (56,1 %)
2. Arbeitshaltung (51,5 %)
3. Personalmangel (48,2 %)
4. Arbeitsumgebung (46,6 %)
5. Hohe Verantwortung (45 %)

*häufigste
Arbeits-
belastungen*

Männer nennen deutlich häufiger als Frauen den „Zeitdruck“, jüngere Befragte häufiger als ältere die „ungünstigen Arbeitszeiten“ als belastend. Eine mittlerweile bekannte Tatsache kommt in der signifikant häufigeren Belastung der Beschäftigten in den Gesundheitsdiensten durch „Personalmangel“ im Vergleich zu allen anderen Beschäftigten zum Ausdruck. Jede/r vierte Befragte fühlte sich durch Mobbing oder Konflikte am Arbeitsplatz belastet.

Die Faktorenanalyse extrahiert für die Befragungsdimension „Belastungen am Arbeitsplatz“ fünf Komponenten, vier davon werden für die weiteren Untersuchungen herangezogen:¹⁴

Tabelle 2: Belastungskomponenten

Komponente	Variable
Komponente 1 Psychische Belastung	Wechselnde Einsatzorte (0,698)
	Gefährliche Arbeit (0,695)
	Hohe Verantwortung (0,685)
	Zeitdruck (0,609)
	Kostendruck (0,514)
	Personalmangel (0,443)
Komponente 2 Unübersichtlichkeit	Konflikte/Mobbing (0,753)
	Unklare Kompetenzen und Aufgabenverteilung (0,747)
	Schwierige Messbarkeit des Arbeitserfolges (0,662)
	Häufiger Personalwechsel (0,442)
Komponente 3 Zeit und Materie	Wartezeiten (0,723)
	Arbeitsumgebung (Lärm, Beleuchtung, Temperatur) (0,695)
	Mangelnde Arbeitsmittel/Geräte (0,664)
	Ungünstige Arbeitszeiten (0,460)
Komponente 4 Körperliche Belastung	Langes Bildschirmarbeiten (0,817)
	Arbeitshaltung (zu viel Sitzen, Stehen) (0,719)

Die gesundheitlichen Belastungen zeigen einen deutlichen Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (vgl. Tabelle 3).

Die Interpretation dieser Korrelationen¹⁵ folgt, nachdem bei allen Variablen ein gegenläufiger Zusammenhang nachweisbar ist, dem Schema „je größer die Belastung, desto unzufriedener mit den Arbeitsbedingungen“.

Tabelle 3: Belastungen am Arbeitsplatz – Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Belastungskomponenten	Zufriedenheitskomponenten – Arbeitsbedingungen				
	Laufbahnförderliche Unternehmensbedingungen	Arbeitsbeziehungen und Anerkennung	Kollegialer Zusammenhalt	Prestige und Sicherheit	Zeitautonomie und leistungsorientierte Honorierung
Psychische Belastung	-0,252	-0,185	-0,246	-0,259	-0,250
Unübersichtlichkeit	-0,434	-0,401	-0,320	-0,362	-0,227
Zeit und Materie	-0,361	-0,214	-0,247	-0,469	-0,329
Körperliche Belastung	-0,206	-0,118	-0,127	-0,144	-0,124

Es kann also begründet angenommen werden, dass „Unübersichtlichkeiten“ in der Arbeit damit zusammenhängen, dass Befragte mit ihren „Laufbahnmöglichkeiten“, den „Arbeitsbeziehungen und der Anerkennung“, dem „kollegialen Zusammenhalt“ und dem „Prestige und Sicherheit“ unzufrieden sind. Ebenso besteht ein negativer Zusammenhang zwischen den Belastungen durch „Zeit und Materie“, „laufbahnförderliche Bedingungen“, „Prestige und Sicherheit“ eines Unternehmens und der „Zeitautonomie und leistungsorientierten Honorierung“.

580 Befragte, das sind 69 %, stellen für sich eine „gesundheitliche Störung“ fest, 41 % sind Frauen, 59 % Männer. (Diese Anteile entsprechen in etwa der Geschlechterverteilung in der Stichprobe.) Jede/r 7. Befragte (82 Nennungen) führt seine/ ihre gesundheitlichen Störungen direkt auf die Arbeitssituation zurück, knapp 50 % (286 Nennungen) teilweise und 37 % (212 Nennungen) nicht. Frauen tendieren dazu, die Ursachen weniger der Arbeitswelt zuzuschreiben. Ein Zusammenhang mit dem Alter lässt sich insofern erkennen, als der Anteil der

69 % stellen für sich eine „gesundheitliche Störung“ fest

Befragten, die gesundheitliche Störungen teilweise auf die Arbeitssituation zurückführen, mit höherem Alter steigt. Erwartungsgemäß fühlen sich 46-jährige ältere Befragte signifikant häufiger als jüngere bei ihren Arbeitsleistungen altersbedingt beeinträchtigt. Überraschend ist allerdings der sprunghafte Anstieg bei der Altersgruppe der 46- bis 50-Jährigen gegenüber der Altersgruppe der bis zu 10 Jahre Jüngeren. Auch die körperlichen Belastung steigen bei den älteren Befragten deutlich an, und zwar von durchschnittlich 22% bei den bis 45-Jährigen auf knapp 35 % in der Alterskategorie 46 bis 50 Jahre, um später wieder abzusinken auf durchschnittlich 25 %. Dieser Verlauf dürfte damit zu erklären sein, dass besonders belastete und damit gesundheitsbeeinträchtigte ArbeitnehmerInnen entweder eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension zuerkannt erhielten oder arbeitslos wurden¹⁶ und daher in die Befragung nicht einbezogen wurden.

5. Das Wohlfühl am Arbeitsplatz

46 % der Befragten fühlen sich bei ihrer Arbeit uneingeschränkt wohl

Zahlreiche Untersuchungen weisen darauf hin, dass die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und die gesundheitliche Situation einen Einfluss auf das psychische Wohlbefinden nehmen.¹⁷ Nachdem in der gegenständlichen Untersuchung nicht sämtliche Wohlbefinden konstituierende – vor allem biografische und familiäre – Faktoren berücksichtigt werden konnten, wird der Fokus auf „arbeitsbezogenes Wohlbefinden“ gerichtet. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (46%; n = 837) bejahen uneingeschränkt die Frage, ob sie sich bei ihrer Arbeit wohl fühlen. 42 % stimmen eingeschränkt zu und 12% sagen, dass dies (eher) nicht der Fall sei. Nach Altersgruppen kann wie folgt differenziert werden: Der höchste Anteil von uneingeschränkt zustimmenden Antworten findet sich bei den der 26- bis 35-Jährigen mit 52 % (n = 214). Die jüngere Altersgruppe (bis 25-Jährige) zeigt einen etwas geringeren Anteil, nämlich 45 % (n = 111), ebenso wie die Gruppe der 36- bis 45-Jährigen (47 %; n = 258) und die der über 45-Jährigen (38 %; n = 235). Frauen, das zeigt die geschlechtsspezifische Aus-

zählung, fühlen sich – statistisch signifikant – bei ihrer Arbeit uneingeschränkt wohler als Männer (53 %; n = 370 gegenüber 40 %; n = 462). Allerdings besteht dabei ein Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit: Teilzeitbeschäftigte fühlen sich signifikant wohler als Vollzeitbeschäftigte (59,0 %; n = 183 versus 42,5 %; n = 628).¹⁸ Befragte mit höherer Schulausbildung (höher als Lehre) verbinden mit der Arbeit offensichtlich häufiger und signifikant uneingeschränkt positive Gefühle (51,2%; n=478) verglichen mit Personen, die einen Schulabschluss bis einschließlich einer Lehre haben (41,2 %; n = 344). Das gilt signifikant häufiger auch für 61,5 % (n = 59) der befragten Beschäftigten in kleinen Betrieben (5–9 MitarbeiterInnen).

Es wird nunmehr untersucht, was die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, die Belastungen am Arbeitsplatz (gesundheitliche Situation) und das emotionale Erleben der Arbeitswelt zum arbeitsbezogenen Wohlfühl beitragen. Dies mit der Absicht, negative Auswirkungen zu verringern und positive zu fördern, um die Bereitschaft und Fähigkeit länger im Erwerbsleben zu bleiben zu unterstützen.¹⁹

Dazu wurden die insgesamt 13 Fragen zum „emotionalen Arbeitserleben“ mittels einer Faktorenanalyse auf latente Zusammenhänge geprüft und dabei vier Komponenten errechnet (vgl. Tabelle 4).

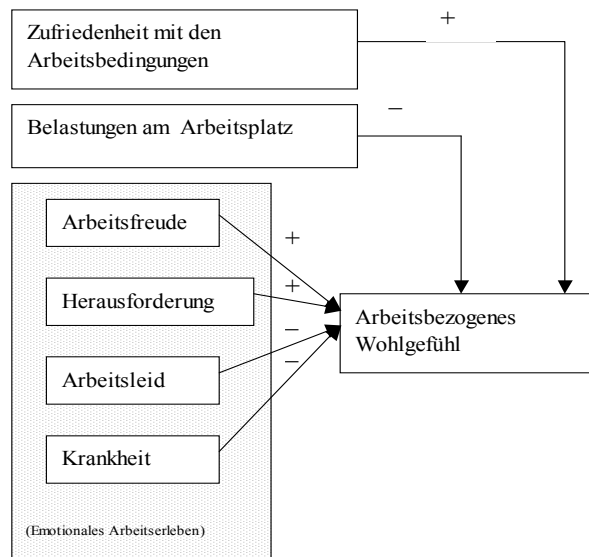
Frauen fühlen sich bei ihrer Arbeit wohler als Männer

Tabelle 4: Emotionales Erleben der Arbeitswelt

Komponente	Variable
Komponente 1 Arbeitsfreude	Arbeitsmotivation (0,862)
	Arbeitsfreude (0,808)
	Talente/Fähigkeiten gut zur Geltung bringen (0,775)
	Authentizität „Ich bin, wie ich bin“ (0,747)
Komponente 2 Arbeitsleid	Psychische Arbeitsbelastung (0,843)
	Stress belastet, macht krank (0,621)
	Körperliche Arbeitsbelastung (0,564)
Komponente 3 Krankheit	Krankenstandshäufigkeit (0,881)
	Krankenstandsdauer (0,860)
Komponente 4 Herausforderung	Arbeitsherausforderung/Höchstleistung (0,775)
	Flexibilisierung der Arbeitszeit mit positiver Auswirkung privat/beruflich (0,566)
	Tätigkeitswechsel wegen Arbeitsunterforderung (0,533)

Die Korrelationsanalyse zeigt folgende Wirkungszusammenhänge:²⁰

Abbildung 3: Wirkungszusammenhänge zum arbeitsbezogenen Wohlfühl



Aus der Abbildung 3 wird deutlich, dass „Arbeitsfreude“ und positiv erlebte „Herausforderungen“ in der Arbeit das arbeitsbezogene Wohlfühl fördern, „Arbeitsleid“, häufigere bzw. längere „Krankheit“ und sonstige „Belastungen“ hingegen stören.²¹

6. Ergebnisse zur Weiterbildung

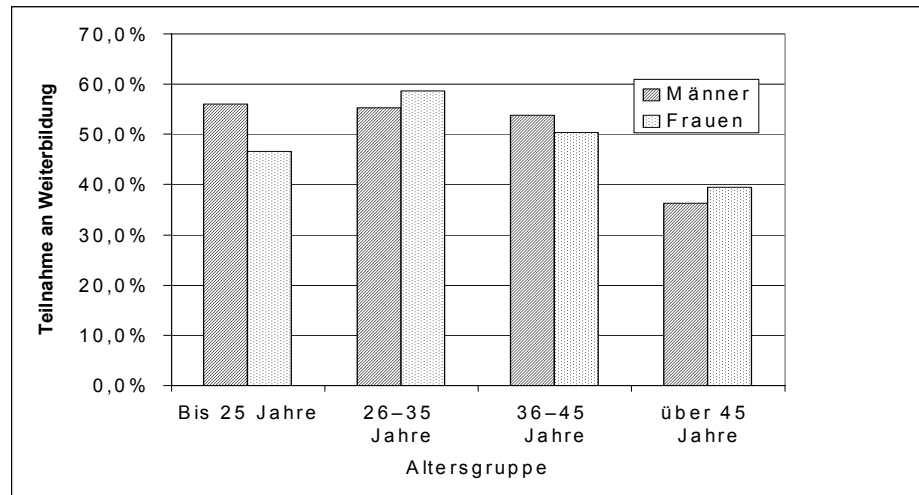
Nach der OECD-Definition sind alle Personen „alt“, die in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens stehen, aber das Pensionsalter noch nicht erreicht haben. Das deutsche Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zieht hingegen eine fließende Grenze zwischen 45 und 55 Jahren,²² was dem WHO-Verständnis näher kommt und anerkennt, dass „Alter“ von vielen Einflüssen abhängt. 1992 wurde in Finnland das „Finn Age – Respect for Ageing“-Programm gestartet. Das begleitende Forschungsprogramm zeigte, dass der Erhalt der Arbeitsfähigkeit von beruflicher Weiterqualifizierung und anderen Aktivitäten abhängen kann.²³ Viele Arbeitsplätze bieten jedoch kaum Lernmöglichkeiten und die Weiterbildung älterer Beschäftigter wird von vielen Betrieben eher restriktiv gehandhabt.²⁴ Gleichzeitig gibt es viele empirische Hinweise darauf, dass das Interesse an (beruflicher) Weiterbildung mit dem Alter abnimmt,²⁵ was wiederum damit zusammenhängt, dass der Erfolg (Nutzen), namentlich von beruflicher Weiterbildung, dem Einzelnen nicht mehr erkennbar wird und den Unternehmen nicht mehr gewährleistet scheint. Lebenslanges – besser wohl *lebensbegleitendes* – Lernen aller Beteiligten ist jedoch eine Voraussetzung, die Arbeitskraft erhalten zu können, insbesondere im Hinblick auf eine längere Erwerbstätigkeit.

Die gegenständliche Befragung bestätigt andere Befunde: 49 % der Männer (n = 449) und 50 % (n = 360) der Frauen haben sich im Vorjahr der Befragung weitergebildet; ab dem 45. Lebensjahr nimmt die Weiterbildungsbeteiligung deutlich ab²⁶ (s. Diagramm 1), ihr Anteil an den TeilnehmerInnen beträgt knapp 22 %²⁷.

*OECD-
Definition
für „alt“*

*lebens-
begleitendes
Lernen ist
Voraussetzung
für längere
Erwerbs-
fähigkeit*

Diagramm 1: Weiterbildungsteilnahme 2002



Während weiterbildungsaktive Personen ein höheres arbeitsbezogenes Wohlfühl äußern, sind bei Befragten, die angeben, aus betrieblichen Gründen daran gehindert zu werden niedrigere Werte zu beobachten.

die drei häufigsten Gründe, warum Weiterbildungsangebote nicht wahrgenommen werden

Als die drei häufigsten Gründe, Weiterbildungsangebote nicht wahrzunehmen, geben 51 % der Befragten an, dass sie davon in der Arbeit keinen Nutzen hätten, jede/r Dritte, dass ihm/ihr keine Weiterbildung im Betrieb angeboten werde, und 31 % meinten, dass durch Weiterbildungsbeteiligung zu wenig Zeit für die Familie und das Privatleben bliebe. Weiters gaben 15 % an, dass sie dafür zu alt seien, und 25 %, dass sie sich Weiterbildung nicht leisten könnten, weil sie zu teuer sei. (Vgl. Tabelle 5)

Altersspezifische Hinderungsgründe sind beobachtbar, und zwar benennen jüngere Befragte signifikant häufiger als 45-Jährige und Ältere familiäre und private Zeitgründe als Hindernis ebenso wie Kostengründe, über 45-Jährige fühlen sich signifikant häufiger zu alt für die Weiterbildung.

Tabelle 5: Hinderungsgründe für Weiterbildung nach Altersgruppen

Hinderungsgrund	Unter 45 Jahre	45 Jahre und älter
Nützt mir bei der Arbeit nicht viel. (n = 410/145)	50,5 %	57,2 %
Meine Arbeit lässt mir nicht genügend Zeit dafür. (n = 408/144)	26,2 %	18,8 %
Dann bleibt zu wenig Zeit für meine Familie/ mein Privatleben. (n = 408/144)	31,1 %	18,8 %
Ist zu teuer, kann ich mir nicht leisten. (n = 408/144)	24,8 %	14,6 %
Berufliche Weiterbildung wird in meiner Position nicht anerkannt. (n = 408/148)	28,9 %	33,3 %
Meine Vorgesetzten stellen mich dafür nicht frei. (n = 408/144)	13,7 %	11,1 %
Gewünschte Weiterbildung kommt wegen organisatorischer Probleme nicht zustande. (n = 408/144)	13,0 %	9,7 %
Wird mir nicht angeboten. (n = 408/144)	33,3 %	32,6 %
Bin bereits ausreichend gebildet. (n = 409/144)	10,8 %	16,6 %
Bin zu alt. (n = 409/145)	15,4 %	38,6 %
Will nicht/interessiert mich nicht. (n = 408/144)	9,6 %	14,6 %

Die höchste Bildungsbarriere bildet sich offensichtlich ab dem 56. Lebensjahr heraus: 63 % der Befragten dieser Altersgruppe meinen, dass sie für Weiterbildung zu alt wären (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Altersschwellen bei Weiterbildung

... zu alt für die Weiterbildung	ja	nein
Bis 50 Jahre (n = 227)	17,0 %	83,0 %
51–55 Jahre (n = 57)	43,9 %	56,1 %
56 und älter (n = 35)	62,9 %	37,1 %

*„Weiterbildungs-
distanz“ nimmt
mit Alter zu*

Tatsächlich weist das Antwortverhalten darauf hin, dass die persönliche „Weiterbildungsdistanz“²⁸ mit dem Alter zunimmt. Dieser eher bildungsferne Personenkreis ist zudem dadurch gekennzeichnet, dass er das Berufsleben wenig interessant erlebt und insgesamt Weiterbildung für wenig wichtig hält. Darüber hinaus besteht ein bemerkenswerter Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsorientierung und der zeitlichen Perspektive für das Berufsleben: Je stärker die Befragten auf ein lebensbegleitendes Lernen²⁹ orientiert sind und den Nutzen von Weiterbildung erfahren haben, eine desto länger dauernde Erwerbstätigkeit streben sie für sich an.

7. Merkmalszuschreibungen an ältere MitarbeiterInnen

*Altersgrenze für
Neueinstellungen*

Obzwar eine eindeutige, allgemein gültige, rechtfertigende Definition älterer MitarbeiterInnen nicht existiert und „jede Abgrenzung älterer von jüngeren Mitarbeitern spezifische Probleme aufwirft“ (Menges 2000, S. 31), gibt es doch Begriffsbestimmungen bzw. Zuschreibungen, die soziale Realitäten schaffen können und deswegen einen kritischen Umgang erfordern. Auf dem österreichischen Arbeitsmarkt wird offensichtlich eine Altersgrenze für Neueinstellungen praktiziert, wonach über 45-jährige ArbeitnehmerInnen bereits als alt gelten, abgesehen von einigen regionalen und branchenmäßigen, diese Grenze unter- bzw. überschreitenden Unterschieden. Ergebnisse aus (deutschen) Unternehmensbefragungen bilanzieren eine absolute Neueinstellungsgrenze beim 50. Lebensjahr.³⁰ Auch in der gegenständlichen Untersuchung werden diese Grenzen deutlich. Mit einem spezifischen Fragenkatalog wurde daher gefragt, welche Merkmale älteren MitarbeiterInnen zugeschrieben werden und wie deren sozialer Status im jeweiligen Betrieb wahrgenommen wird.

Tabelle 7: Sozialer Status älterer Arbeitskräfte im Betrieb

	trifft stark zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
„Mit vierzig gehört man schon zum alten Eisen.“ (n = 831)	9,0 %	15,2 %	46,3 %	29,5 %
Ältere sind zu teuer. (n = 820)	17,6 %	29,1 %	38,4 %	14,9 %
Die Zusammenarbeit zwischen Jungen und Alten funktioniert schlecht. (n = 830)	3,0 %	12,5 %	48,8 %	35,7 %

Die weitaus meisten Befragten haben den Eindruck, dass in ihren Betrieben Ältere (eher) als zu teure Arbeitskräfte behandelt (47 %) werden und jede/r 5. meint, dass 40-Jährige (eher) „schon zum alten Eisen“ gezählt werden. Je älter die Befragten sind, umso häufiger haben sie diesen Eindruck. Befragte aus Betrieben, in denen eher ein negatives Bild älterer MitarbeiterInnen besteht, äußern auch häufiger, dass die Zusammenarbeit zwischen Jungen und Alten schlecht funktioniert.

Welche Merkmale werden nun älteren ArbeitnehmerInnen zugeschrieben? Grundsätzlich sind das traditionelle Arbeitstugenden wie „Zuverlässigkeit, Loyalität, Qualitätsbewusstsein, Arbeitsmoral und -disziplin, Führungsfähigkeit sowie Erfahrungswissen“, weniger „Belastbarkeit“ und „Innovation“.

Tabelle 8: Merkmale älterer ArbeitnehmerInnen

Merkmal	Ältere	Jüngere
Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin (n = 829)	60,9 %	2,5 %
Führungsfähigkeit (n = 831)	52,0 %	2,6 %
Einstellung zu Qualität (n = 831)	52,0 %	1,7 %
Zuverlässigkeit (n = 836)	48,9 %	0,4 %
Loyalität (n = 827)	45,2 %	2,3 %

„Älterwerden
ein Umbau-
und kein
Abbauprozess“

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass sich die Fähigkeiten tatsächlich im Laufe eines Arbeitslebens verändern³¹ und „Älterwerden ein Umbauprozess und kein Abbauprozess“³² ist. Mit dem sozialen Status, der älteren MitarbeiterInnen im betrieblichen Alltag zugeschrieben wird, „verengt“ sich jedoch häufig die individuelle Berufsperspektive und eine persönliche Werteverchiebung ist beobachtbar. Soziale Stereotypisierungen erfolgen, nicht nur in der Fremd-, sondern auch in der Selbstwahrnehmung. In Anbetracht des demografischen Wandels und einer verlängerten Erwerbsphase wird daher ein notwendiger kultureller und sozialer Einstellungswandel deutlich.

8. KV3L = 60+ Aktive Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen

Aus den – hier nur sehr verkürzt dargestellten – Ergebnissen der Befragung von 843 Mitgliedern der oberösterreichischen Arbeiterkammer wird deutlich erkennbar, dass die Arbeitsbedingungen, die gesundheitliche Situation, die berufliche Weiterbildung sowie der soziale Status älterer MitarbeiterInnen im Betrieb die Möglichkeit und Motivation beeinflussen, länger, d. h. in den meisten Fällen über das 60. Lebensjahr hinaus, erwerbstätig zu bleiben.

vier Thesen Zusammengefasst können die empirischen Befunde zu vier Thesen verdichtet werden:

1. In den mittleren 40er Jahren beginnen die ArbeitnehmerInnen ihre aktive und zukunftsgerichtete Teilhabe am Berufsleben zurückzunehmen und erfahren an ihrem Arbeitsplatz die Rollenzuschreibung „ältere/r MitarbeiterIn/KollegIn“, spätestens ab Mitte der 50er Jahre die von „zu teuren Arbeitskräften“.
2. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, Arbeitsfreude und positive Herausforderungen im Beruf und Weiterbildungsbeteiligung erhöhen die Motivation und die Möglichkeit länger erwerbstätig zu bleiben.

3. Körperliche und psychische Belastungen, Arbeitsleid und Krankheit sowie fehlende Weiterbildung führen eher dazu, die Erwerbsphase verkürzen zu wollen.
4. Durch einen kulturellen Wandel bei allen Akteuren, durch die Verminderung des körperlichen und psychischen Verschleißes und durch frühzeitig einsetzendes lebenslanges Lernen kann der der arbeitsbezogene Wohlfühlfaktor erhöht und damit die Voraussetzungen geschaffen werden, länger im Erwerbsleben bleiben zu können und zu wollen.

Mit diesen vier Thesen werden auch die Aktionsfelder beschrieben, pro**aktive** Arbeit im Alter zu ermöglichen und zu motivieren: Es sind dies zum einen die Unternehmen selbst, die auch in dieser Thematik einen kulturellen Wandel vorzunehmen haben, zum anderen die Arbeitsbedingungen, die dahingehend entwickelt werden müssen, die körperlichen und psychischen Beanspruchungen zu reduzieren (Verschleißreduktion), und schließlich die (berufliche) Weiterbildung, die auf ein lebenslanges Lernen zu orientieren ist. Dieses letztlich doch sehr komplexe Programm lässt sich auf die einfach scheinende Formel

$$\text{KV3L} = 60^+$$

reduzieren: **K**ultureller Wandel, **V**erschleißminderung und lebensbegleitendes Lernen (**l**ifelong learning) ermöglichen berufliche Aktivität über das 60. Lebensjahr hinaus.

„Kultureller Wandel“, das soll nochmals besonders hervorgehoben werden, bedeutet, die Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen anzuerkennen, auf lebensphasenbezogene Zeitbedürfnisse zu reagieren, die betrieblichen Berufs- und Karriereverläufe an einem längeren Verbleib der MitarbeiterInnen im Unternehmen zu orientieren und die Teilhabe der Älteren an der Unternehmensentwicklung zu sichern. „Kultureller Wandel“ bedeutet aber auch, dass die ArbeitnehmerInnen selbst und aktiv ihre Chancen im Erwerbsleben zu bleiben wahrnehmen.

*Aktionsfelder,
um Arbeit im
Alter zu
ermöglichen*

*„kultureller
Wandel“*

Anmerkungen:

- 1 Vgl. Walker 2001.
- 2 Quelle: <http://presidency.finland.fi/netcomm/news/showarticle484320.html> (Abfrage 18.6.2003)
- 3 Vgl. European Foundation, 1997, 2000.
- 4 Blumberger, Walter/Sepp, Renate/Affenzeller, Sabine: Arbeit – Alter – Anerkennung. IBE-Forschungsbericht. 2 Bde. Linz 2004.
- 5 Vgl. beispielsweise: Gadringer, I./Formann, D.: Alter macht Zukunft – Herausforderungen des demografischen Wandels meistern. In: WISO, Nr. 1/2004. Linz. S. 111–124.
- 6 In der Wortschöpfung „**produktiv**“ werden die Eigenschaften „produktiv“ tätig sein und „aktiv“, selbstbestimmt leben zusammengefasst.
- 7 Die „Passung“ ist als Erfüllungsgrad von Erwartungen zu interpretieren. Die verwendeten Skalenwerte reichen von 1 (sehr wichtig) bis 4 (völlig unwichtig).
- 8 Der in Klammer gesetzte erste Wert ist der Mittelwert, der zweite gibt den Standardfehler an.
- 9 Die Faktorenanalyse wird eingesetzt, um die Beziehung zwischen mehreren Variablen durch latente, nicht gemessene Variablen, so genannte Faktoren, zu erklären. Es wird festgestellt, ob mehrere Variablen die gleiche Hintergrundvariable messen. Diese Hintergrundvariable ist dabei ein komplexer Sachverhalt, der meist nicht in einer Variablen abgebildet werden kann.
- 10 Bei dieser und den folgenden Faktorenanalysen wird die jeweilige Faktorladung der Variablen in Klammer gesetzt. Die ausgewiesenen Faktorladungen sind zu verstehen als ein Zusammenhangsmaß zwischen der betreffenden Variablen und der Komponente (SPSS 11, 2002, S. 469).
- 11 Aschauer, A./Blumberger, W./Harringer, I./Ratzenböck, I. u.a.: „Psychosoziale Gesundheit am Arbeitsplatz“, (2004).
- 12 Zum Zeitpunkt der Antragstellung auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension litten bereits fast die Hälfte aller AntragsstellerInnen länger als 6 Jahre an der dafür maßgeblichen funktionalen Gesundheitsstörung oder -schädigung. Vgl. Blumberger, W./Keppelmüller, P./Niederberger, K./Paireder: 2004, S. 105.
- 13 Vgl. ebd. S. 77ff.
- 14 Die fünfte Komponente „Sexuelle Belästigung“ wurde wegen der relativ geringen Zahl von Nennungen (10) in die folgenden Analysen nicht einbezogen.
- 15 Mit der Korrelationsanalyse werden mehrere Variablen gleichzeitig auf ihre Zusammenhänge geprüft; für einen Zusammenhang zwischen zwei Variablen können Maßzahlen (Korrelationskoeffizienten) angegeben und die Richtung des Zusammenhangs bestimmt werden. Für gleichläufige Zusammenhänge wird ein positiver, für gegenläufige ein negativer Wert errechnet. Aufgrund der Datenqualität wird in dieser Matrix das Spearman-Rho berechnet und nur dann interpretiert, wenn die Korrelationen auf einem 99%igen Signifikanzniveau gültig und größer als 0,2 sind. Bei „fett“ markierten Werten besteht eine Korrelation, bei „kursiv“ gesetzten eine geringe Korrelation.
- 16 Vgl. Blumberger, W./Keppelmüller, P./Niederberger, K./Paireder: 2004, S.90ff.
- 17 Vgl. Zapf 1994.
- 18 Vergleicht man vollzeitbeschäftigte Frauen mit vollzeitbeschäftigten Männern, so ist kein Unterschied mehr erkennbar.
- 19 Vgl. Zapf 1994, S. 227–229.

- 20 Ein Zusammenhang wird nur dann angenommen, wenn das jeweilige Assoziationsmaß (Korrelation nach Spearman oder Somers-d) $>0,25$ ist.
- 21 Die Regressionsanalyse zeigt, dass knapp 55 % der Varianz des „arbeitsbezogenen Wohlfühls“ durch diese Modell erklärt werden können (R-Quadrat 0,549, Durbin-Watson-Statistik 1,981).
- 22 Quelle: http://www.inqa.de/txt/themen/demographie_def.cfm (Abfrage 22.11.2003)
- 23 Vgl. Ilmarinen, J. 1999.
- 24 Vgl. Wachtler G., Franzke H., Balcke J., 1997.
- 25 Vgl. beispielsweise IFES 2002, Niederberger 2004.
- 26 Über die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen liegen zwar unterschiedliche Detaildaten vor, sämtliche zeigen aber den deutlichen Rückgang ab dem 45. Lebensjahr. Vgl. bspw.: Lebenslanges Lernen, 2004, S. 29ff und Lebenslanges Lernen, 2003. Hier wurde gefragt: „Haben Sie im Jahr 2002 an Weiterbildungsveranstaltungen (Schulungen, Seminaren oder Kursen) teilgenommen?“ (Antwortmöglichkeiten „ja“, „nein“)
- 27 Dies war einer der Gründe dafür, dass eine erhöhte Förderung von Weiterbildung nach dem oberösterreichischen Bildungskonto bereits ab dem 40. Lebensjahr ermöglicht wurde.
- 28 Mit den Antworten auf die Frage „Was hindert Sie daran die Weiterbildungsangebote zu nutzen?“ wurde eine Faktorenanalyse gerechnet und vier Komponenten ermittelt. Eine Komponente ist „Weiterbildungsdistanz“, die anderen drei sind: „Fehlender betrieblicher Nutzen“, „Zeitmangel“, „Kosten“.
- 29 Die Komponente „Lebensbegleitende (berufliche) Weiterbildungsorientierung“ wurde durch eine Faktorenanalyse mit den Fragen zur „Einstellung zur Weiterbildung“ ermittelt.
- 30 Vgl. AMS-Studie 2, 1997, S. 69.
- 31 Vgl. Menges 2000, S. 152.
- 32 Irene, Kloimüller; health@work consulting, Wien, Vortrag „Alt: erfahren und gesund“; im Rahmen der ZAK-Studentenstage zum Thema: „mensch.alter.arbeit“, Linz, 30. Juni 2003.

Literatur:

- AMS-Studie 2: Die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt, Wien, 1997.
- Antonovsky, Aaron: Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Hsg.: Franke, Alexa. Tübingen, 1997.
- Blumberger, Walter/Keppelmüller, Peter/Niederberger, Karl/Paireder, Karin: Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit. Eine Analyse präventiver, begleitender, akuter und nachsorgender Strategien und Interventionen zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen in Österreich. AEIOU EQUAL Partnerschaft Arbeitsfähigkeit erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen. Jahresbericht 2003. Teil 5. Modul 3 „Studie Beschäftigungsfähigkeit“, Wien, 2004.
- Blumberger, Walter/Sepp, Renate/Affenzeller, Sabine: Arbeit – Alter – Anerkennung. IBE-Forschungsbericht. 2 Bde. Linz, 2004.
- European Foundation: Combating Age Barriers in Employment – European Research Report. Dublin, 1997.
- European Foundation: Industrial relations and the ageing workforce: a review of measures to combat age discrimination in employment. Dublin, 2000.
- Gadringer, Irmgard/Formann, Doris: Alter macht Zukunft – Herausforderungen des demografischen Wandels meistern. In: WISO, Nr. 1/2004. Linz.
- Herzberg, Frederick/Mausner, Bernard/Bloch-Snyderman, Barbara.: The Motivation to Work. New York u. a. 1959.
- IFES; Institut für empirische Sozialforschung: Lifestyle Studie; Wien, 2002.
- Ilmarinen, J.: Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment; Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health & Ministry of Labour, 1999.
- Kloimüller, Irene: „Alt: erfahren und gesund“; Vortrag im Rahmen der ZAK-Studientage zum Thema: „mensch.alter.arbeit“, Linz, 30. Juni 2003.
- Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003. Hg. von Statistik Austria. Wien, 2004.
- Menges, Ulrich: Ältere Mitarbeiter als betriebliches Erfolgspotential. Hsg.: Winfried, Hamel: Unternehmensführung und Personalwirtschaft, Köln, 2000.
- Niederberger, Karl: Berufsbezogene Diagnostik bei (drohendem) Langzeitkrankenstand. Menschen im Langzeitkrankenstand – Die Situation danach; IBE-Studie. Linz, Oktober 2001.
- Niederberger, Karl: Dataming; Weiterbildungsbeteiligung. Sekundärauswertung einer IMAS-Befragung der oberösterreichischen Mitglieder der Arbeiterkammer vom März 2003. IBE-Studie. Linz, 2004.
- Wachtler, Günther/Franzke, Heike/Balcke, Jörg: Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaft; Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung; Bonn, 1997.
- Walker, Alan: Towards Active Ageing in the European Union. Millennium Project Workshop – Towards Active Ageing in the 21st Century; the Japan Institute for Labour; Tokyo 29–30th November, 2001.
- Zapf, Dieter: Arbeit und Wohlbefinden; Hsg.: Abele Andrea /Becker, Peter; In: Wohlbefinden. Theorie, Empirie, Diagnostik; München; 2. Auflage, 1994.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at