

Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 1.1.005

Berufliche Entwicklung, Qualifizierung und Perspektiven in der zweiten Hälfte des Berufslebens - Betriebliche und berufsbiographische Sichtweisen Älterer

- **Bearbeiter/-innen**

Puhlmann, Angelika; Dr. Gravalas, Brigitte; Leppelmeier, Ingrid

- **Laufzeit**

I/1998 bis IV/2000

- **Ausgangslage**

Anlass für das Forschungsprojekt war der demographische Wandel mit seinen Auswirkungen auch auf die Berufswelt. Ältere werden in Zukunft die Mehrheit der insgesamt alternden Erwerbsbevölkerung ausmachen. Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in Deutschland etwa ist zwischen 1991 und 1999 um ein Jahr - von 38,3 auf 39,5 Jahre - gestiegen. Zwar geht derzeit die Erwerbsbeteiligung der 50- bis 64jährigen zurück - 1991 waren 53% und 1999 48% dieser Altersgruppe erwerbstätig¹ -, doch ist absehbar, dass eine Trendwende zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit führen wird. Betriebe stehen künftig in stärkerem Maße vor der Herausforderung, Innovationen und Entwicklungsprozesse mit älteren Belegschaften zu bewältigen und zu gestalten. Eine stärkere und gezielte Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildung und Personal- und Organisationsentwicklung sind dafür ebenso unabdingbar wie ein grundsätzliches Umdenken bezogen auf den Faktor Alter.

Das Forschungsprojekt fragt nach der Bedeutung des Alters aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten, nach Berufssituation, Perspektiven und Weiterbildungsbereitschaft Älterer und nach Schnittpunkten, an denen sich die Interessen von Betrieben und Älteren treffen, die als Anknüpfungspunkte für die Entwicklung altersbezogener betrieblicher Strategien genutzt werden können.

- **Methodische Hinweise**

Mit einer Mischung aus quantitativen und qualitativen Methoden wurde im Forschungsprojekt eine Annäherung an den Gegenstand der Forschung gesucht:

- Eine RBS-Umfrage zum Thema ältere ArbeitnehmerInnen gibt einen Einblick in betriebliche Alterszusammensetzungen, die Bewertung des Alters und Älterer und betriebliche Maßnahmen und Programme für Ältere;²
- Eine Sonderauswertung der Daten aus der BIBB/IAB-Untersuchung unter altersspezifischen Gesichtspunkten gibt Aufschlüsse u.a. über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit und Weiterbildung älterer, über 40jähriger Berufstätiger;³

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt. Mitteilung für die Presse vom 26.4.2000.

² siehe: „Ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“; Referenz-Betriebs-System, Information Nr. 14/1999.

³ Vgl. BIBB Forschungsprojekt 1.1006: „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“; diese repräsentative Erhebung zu Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland wurde 1998/99 als dritte Wiederholungsuntersuchung in Zusammenarbeit zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, durchgeführt.

- Eine Sonderauswertung des Sozio-ökonomischen Panel⁴ verfolgt berufliche Entwicklungen Älterer und fokussiert auf die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit; diese Untersuchungsteile basieren auf Analysen repräsentativer Daten;
- In einer Analyse von Stellengesuchen Älterer stehen u.a. die berufliche Situation und Berufswünsche sowie die Formen der Selbstdarstellung Älterer in Stellengesuchen im Mittelpunkt. Dieser Teil vereint in einer exemplarischen Untersuchung qualitative und quantitative Methoden;
- In Betriebsfallstudien wird die Bedeutung des Alters und Älterer aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten und der Umgang mit dem Alter und Älteren im betrieblichen Alltag und im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklung näher beleuchtet. Hier wird mit Leitfadenterviews und themenzentrierten Auswertungen gearbeitet;
- Die Recherche von Literatur zu und Forschungen über Ältere und das Thema Alter gibt einen dokumentarischen Überblick über den allgemeinen Diskussionsstand⁵ und
- eine Expertise zum Thema ältere Frauen gibt einen speziellen Überblick über die Repräsentanz geschlechtsspezifischer Fragen in der Alters- und Demographiediskussion.

• Ergebnisse

In der Diskussion über Ältere bleibt weitgehend unscharf, welche Altersgruppen genau gemeint sind. Häufig werden diejenigen mit dem Begriff „Ältere“ assoziiert, die kurz vor dem Ende ihres Berufslebens stehen - wobei angesichts der gesetzlichen Regelungen und der betrieblichen Möglichkeiten eines vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand durchaus bereits ab 55jährige gemeint sind und auch jüngere Ältere, nämlich ab 50jährige, mit unter die Kategorie „Ältere“ gefasst werden, ist doch das Ende auch ihres Berufslebens bereits absehbar. Die Unentschiedenheit darüber, wer zu den Älteren gehört oder gezählt werden soll, ist wohl auch wesentlich darauf zurückzuführen, dass Grenzmarkierungen zwischen Altersgruppen und Generationen - wie z.B. kulturelle Interessen, Moden und Verhaltensnormen - verschwimmen, und sicher auch damit, dass die Lebensweisen Älterer heute gleichermaßen wie die Lebensweisen aller anderen Altersgruppen durch Individualisierung gekennzeichnet sind. Die Ungenauigkeit der Definition, wer zu den Älteren gehört, spiegelt jedoch auch eine Realität, in der das Alter im Berufsleben ebenso sehr unterschiedliche Bedeutung haben kann - etwa in verschiedenen Branchen und je nach Unternehmenskultur - wie auf dem Arbeitsmarkt, wo sich bereits ab dem 40. Lebensjahr die Berufschancen vermindern können. „Alter“ ist heute ein relativer und kein feststehender Begriff. Seine Bedeutung wird durch die Beschleunigung der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen negativ belegt und zugleich mit Verweis auf die demographische Entwicklung mit positiven Konnotationen versehen. Während auf der einen Seite Zweifel daran aufkommen, ob Ältere im Berufsleben noch mithalten können und ob betriebliche Innovationen mit Älteren möglich sind, wächst auf der anderen Seite die Erkenntnis, dass gesellschaftliche und betriebliche Entwicklungen nur mit Älteren möglich sind - werden sie doch zukünftig die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung ausmachen. Die demographische Entwicklung zieht die gesellschaftliche Praxis und individuelle Orientierungen auf ein möglichst frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ebenso in Zweifel wie die weit verbreitete Orientierung von Betrieben auf Jüngere, insbesondere bei Einstellungen und betrieblicher Weiterbildung.

⁴ Das am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) angesiedelte SOEP ist eine empirische Längsschnittuntersuchung, die seit 1984 in den alten Bundesländern und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Das SOEP ist als Haushaltsstichprobe angelegt, wobei in den zufällig ausgewählten Haushalten alle dort lebenden Personen im Alter von mindestens 16 Jahren befragt werden.

⁵ Siehe: Gravalas 1999.

Berufliche Situation und Arbeitszufriedenheit Älterer

Häufig ist von der Diskriminierung im oder gar der Ausgrenzung Älterer aus dem Berufsleben die Rede und auch davon, dass Beschäftigte mit zunehmendem Alter eher in wenig anspruchsvolle Tätigkeiten abgeschoben werden, als dass sie beruflich gefördert und gefordert werden würden. Spiegelt sich all das, was in der Debatte um Ältere und den demographischen Wandel als negativ wirkende Faktoren hervorgehoben wird, in der beruflichen Situation und der Arbeitszufriedenheit Älterer? Diesen Fragen ist in Sonderauswertungen des Sozio-ökonomischen Panel und der Daten aus der BIBB/IAB-Erhebung und in Fallstudien nachgegangen worden.

Die Analysen des Sozio-ökonomischen Panel deuten darauf, dass die Arbeitszufriedenheit Älterer im Vergleichszeitraum 1987-1997 abgenommen hat. Im Gegensatz zu früheren Befunden liegt sie nun unter der der Jüngeren. Dieses Ergebnis basiert im Wesentlichen auf der Beantwortung der Frage nach der Zufriedenheit im Beruf im Allgemeinen. Es ist auch deshalb bemerkenswert, weil im Einzelnen betrachtet positive und negative Beurteilungen der Berufssituation durch Ältere zu verzeichnen sind. Es bleibt daher zunächst offen, welche anderen Faktoren hier negative Wirkungen entfalten und zu dieser Beurteilung der Arbeitszufriedenheit Älterer beitragen. Es könnte sich hierbei um unbeabsichtigte Folgen der Diskussion um den demographischen Wandel oder auch um Auswirkungen der geringen Arbeitsmarktchancen Älterer handeln.

Im Besonderen zeigen sich in Westdeutschland bei vier der insgesamt zwölf einbezogenen Indikatoren statistisch signifikante Zusammenhänge mit dem Alter. Dabei schlägt aus der Perspektive Älterer negativ zu Buche, dass sie bei ihrer Arbeit seltener als Jüngere etwas hinzulernen können, was sie beruflich voranbringen könnte, und dass ihre Arbeit häufiger mit nervlicher Anspannung verbunden ist. Positiver als von Jüngeren wird von Älteren die Einbeziehung in Entscheidungen über Bezahlung und Beförderung von Kollegen und Kolleginnen beurteilt. Schließlich sind Ältere wesentlich seltener als Jüngere in Wechselschicht eingesetzt und dem damit verbundenen Stress in weitaus geringerem Maße ausgesetzt.

In Ostdeutschland sind bei den meisten Indikatoren signifikante Zusammenhänge mit dem Alter festgestellt worden. Hier schlägt für die Älteren negativ zu Buche, dass ihre Arbeit mit hoher nervlicher Belastung verbunden ist und dass sie - trotz ihrer vergleichsweise besseren beruflichen Positionen - sich häufiger als Jüngere in ihrer Arbeitsleistung streng kontrolliert fühlen. Positiv hingegen werden geringere physische Belastungen, ein seltenerer Einsatz in Wechselschicht, geringere Belastungen durch schädliche Umwelteinflüsse genannt. Dass Ältere in Ostdeutschland seltener als Ältere in Westdeutschland im gewerblichen Bereich arbeiten, mag in diesen Befunden einen Niederschlag finden. Eine Unzufriedenheit Älterer mit der Lernhaltigkeit von Arbeit ist in Ostdeutschland nicht festzustellen. Hier beurteilen Ältere ihre Tätigkeit signifikant häufiger als Jüngere als abwechslungsreich. Dieser Befund mag im Zusammenhang mit einem positiven Erleben der heute im Vergleich zu früher gestiegenen Freiheitsgrade, mit größeren Möglichkeiten auch, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen, betrachtet werden - Aspekte, die gerade für Ältere einen hohen Stellenwert im Berufsleben haben.

Eine altersbezogene Auswertung der Daten aus der BIBB/IAB-Erhebung zu verschiedenen Aspekten der Arbeitszufriedenheit zeigt: Eher unzufrieden oder sehr unzufrieden sind über 40jährige vor allem

- mit den Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg (in Westdeutschland: etwa 1/3 der 40-49jährigen, etwa 1/4 der 50-59jährigen; in Ostdeutschland: etwa 1/3 der 40-54jährigen, knapp 1/4 der 55-59jährigen) und
- zur Weiterbildung (in Westdeutschland etwa 1/4 der 40-54jährigen, etwa 1/5 der 55-59jährigen, in Ostdeutschland: 1/3 der 40-44jährigen, 1/4 der 45-49jährigen und etwa 1/5 der 55-59jährigen) sowie
- mit Einkommen (in Westdeutschland: knapp 1/4 der 40-44jährigen, etwa 1/5 der 45-59jährigen, in Ostdeutschland: knapp 40% der 40-54jährigen, etwa 1/3 der 45-59jährigen) und
- Arbeitsdruck bzw. Arbeitsbelastung (in Westdeutschland: etwa 1/5 der 40-59jährigen, aber: 1/4 der 50-54jährigen, in Ostdeutschland: etwa 1/5 der 40-59jährigen).

Betrachtet man diese vier Bereiche, in denen die größte Unzufriedenheit besteht, differenziert für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland, so zeigt sich folgendes Bild:

Bei den *Aufstiegsmöglichkeiten* zeigen sich keine sehr großen Unterschiede; rund ein Drittel der 40-54jährigen Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland sind hier unzufrieden. Erst bei den 55-59jährigen sinken diese Werte auf etwa 1/4 ab. Auffällig ist die hohe Unzufriedenheit ostdeutscher Frauen mit Aufstiegsmöglichkeiten, die sogar etwas über der westdeutscher Männer liegt.

Bei den *Möglichkeiten, sich weiterzubilden bzw. hinzulernen zu können*, ist das Bild etwas differenzierter. Die Unzufriedenheit liegt hier in der Altersgruppe der 40-44jährigen etwas über Durchschnitt und ist bei ostdeutschen Männern und Frauen am stärksten ausgeprägt. Bei den 45-49jährigen lässt sie allgemein nach; eine Ausnahme bilden hier jedoch die westdeutschen Frauen, deren Weiterbildungswünsche offenbar zu wenig Beachtung finden. Ihre Unzufriedenheit vermindert sich mit zunehmendem Alter zwar ebenfalls, doch übertrifft sie auch bei den 50-54jährigen noch die der anderen Gruppen.

Mit dem *Einkommen* sind, was nicht überrascht, ostdeutsche Männer und Frauen über alle Altersgruppen hinweg deutlich unzufriedener als westdeutsche Männer und Frauen. Die Unzufriedenheit liegt hier bei ostdeutschen Männern bei den 40-54jährigen über dem Durchschnitt und sinkt dann ab, beträgt aber bei den 55-59jährigen immerhin noch über 1/3. Bei den ostdeutschen Frauen zeigen die 40-44jährigen eine überdurchschnittliche Unzufriedenheit, die in der nächsten Altersgruppe etwas sinkt, dann aber überraschender Weise bei den 50-54jährigen noch einmal deutlich ansteigt.

Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung stellen in Ost- und Westdeutschland in den Altersgruppen der 40-54jährigen für Männer ein größeres Problem dar als für Frauen. Bei ostdeutschen Männern liegt diese Unzufriedenheit bis zu den 54jährigen etwa gleich hoch und sinkt bei den über 55jährigen. Bei den westdeutschen Männer hingegen steigt sie bei den 45-54jährigen sogar noch leicht an und sinkt erst bei den 60-64jährigen. Während die Unzufriedenheit der ostdeutschen Frauen bei den 40-59jährigen in etwa gleichbleibend ist, steigt sie bei den 50-54jährigen westdeutschen Frauen über Durchschnitt an und sinkt dann in den nächsthöheren Altersgruppen.

Ältere Beschäftigte und neue Technologien

Ein gängiges Vorurteil lautet, dass Ältere insbesondere dann nicht mehr mithalten können, wenn es um Informations- und Kommunikationstechnologien geht. Dieses Vorurteil bestätigt

sich nicht, sondern wird widerlegt, schon allein durch die Häufigkeit, mit der auch Ältere heute mit neuen Technologien arbeiten. Überdurchschnittlich häufig gehört der PC zu den alltäglichen Arbeitsmitteln der über 40jährigen. Auch bei den 55- bis 64jährigen arbeitet rund ein Drittel mit dem PC. Zwischen Männern und Frauen zeigen sich hier keine dramatischen Unterschiede. Auffallend ist, dass in Westdeutschland die 45- bis 54jährigen Männer deutlich häufiger den PC am Arbeitsplatz nutzen als alle anderen Gruppen.

Auch in den weiteren Kommunikationsmöglichkeiten über IuK sind Ältere durchschnittlich bzw. überdurchschnittlich einbezogen. Deutlich am häufigsten sind westdeutsche Männer an ein internes Netzwerk angeschlossen. Etwa ein Drittel der 40- bis 54jährigen (Durchschnitt 27%) verfügt über einen Zugang zu einem internen Netzwerk und bei den 55- bis 59jährigen sind es noch knapp ein Viertel.

Während ostdeutsche Männer der Altersgruppen der 40- bis 49jährigen unter Durchschnitt an ein internes Netzwerk angeschlossen sind (13%), sind die Arbeitsplätze der 50- bis 59jährigen wiederum durchschnittlich häufig mit einem solchen Anschluss ausgestattet (16%). Anders als in Westdeutschland haben ostdeutsche Frauen häufiger als ihre Kollegen Zugang zu einem internen Netzwerk (17% im Durchschnitt), wobei die 45- bis 49jährigen mit 19% an der Spitze liegen; in Westdeutschland bilden hierbei die 40- bis 44jährigen die Spitze (23%). Internet und E-Mail sind in der Arbeitswelt in Deutschland bislang noch nicht weit verbreitet. Durchschnittlich 14% der Berufstätigen in West- und 9% der Berufstätigen in Ostdeutschland arbeiten mit diesen Kommunikationstechniken. Dabei nutzen die 40- bis 49jährigen am häufigsten Internet- und E-Mail; bei ostdeutschen Frauen gehen die Werte hier schon bei den ab 45jährigen zurück, während Männer in Westdeutschland erst bei den 60- bis 64jährigen einen entsprechenden Rückgang zu verzeichnen haben.

Bei der Ausstattung von Arbeitsplätzen mit einem Anschluss an ein internes Netzwerk zeigen sich also sowohl zwischen Ost- und Westdeutschland als jeweils zwischen Männern und Frauen nennenswerte Unterschiede. Sie spiegeln den unterschiedlichen Verbreitungsgrad dieser Technologien in Ost- und Westdeutschland - wobei die geringere Anzahl größerer Betriebe in Ostdeutschland hier einen Niederschlag findet -, und die unterschiedliche Verteilung des Zugangs zu diesen Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Männern und Frauen.

Ein noch extremeres Bild der unterschiedlichen technischen Ausstattung von Arbeitsplätzen in Ost- und Westdeutschland und vor allem zwischen Männern und Frauen zeigt sich bei tragbaren Computern. In Ost- und Westdeutschland verfügen Männer deutlich häufiger über dieses Arbeitsmittel als Frauen; und zwar über alle Altersgruppen hinweg.

Bemerkenswert sind diese Unterschiede vor allem deshalb, weil ein tragbarer Computer beträchtliche Freiheitsgrade bei der eigenen Gestaltung der Arbeitseinteilung ermöglicht. Ganz offensichtlich können Frauen von diesen Möglichkeiten individueller Gestaltung von Arbeit in weitaus geringerem Maß profitieren als Männer. Dies gilt auch bezogen auf die Ausstattung mit einem Handy. Über alle Altersgruppen hinweg sind es deutlich häufiger Männer als Frauen, die über dieses Arbeitsmittel verfügen. Dabei liegen Männer in Ostdeutschland deutlich an der Spitze (Durchschnitt: 42%), gefolgt von Männern in Westdeutschland (Durchschnitt: 36%). Dabei geben die 44- bis 49jährigen überdurchschnittlich häufig an, mit einem Handy zu arbeiten. In Ost- und Westdeutschland sind nur 15% bzw. 14% der Frauen mit einem Handy ausgestattet, wobei auch hier die 45- bis 49jährigen bzw. die 40- bis 44jährigen etwas häufiger mit diesem Arbeitsmittel arbeiten.

Ältere aus der Sicht der Betriebe

Wie wird die Frage, wer zu den Älteren zählt, von Betrieben beantwortet? Welche Bedeutung haben Ältere für Betriebe und werden sie aktiv in Personal- und Organisationsentwicklung einbezogen?

Die RBS-Umfrage zeigt, dass in Betrieben - wie auch in der gesellschaftlichen Diskussion - keine einheitlichen Vorstellungen über ‚die Älteren‘ bestehen. Für knapp die Hälfte der Betriebe gelten über 50jährige Angestellte und Arbeiterinnen als Ältere, etwa ein Viertel der Betriebe zählen 55jährige Angestellte und etwa 15% 55jährige Arbeiterinnen zu dieser Gruppe. Auch 45jährige werden von einigen Betrieben zu dieser Gruppe gezählt. 19,5% sehen diese Altersgrenze bezogen auf Arbeiterinnen und 13,1% bezogen auf Angestellte.

Fast einheitlich hingegen fällt die Antwort aus, wenn es darum geht, welche Bedeutung ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Die große Mehrheit der Betriebe sehen Ältere durchaus nicht als „Problemgruppe“, sondern zeichnen mehrheitlich ein positives Bild: 81% sehen Ältere nicht als Belastung und über die Hälfte meint, dass Ältere in ihrer Leistungsfähigkeit nicht eingeschränkt seien. Für rund 57% sind ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingegen ein wichtiges Potenzial und praktisch ausnahmslos (92%) werden Ältere als unverzichtbar gesehen. Ebenso fast einheitlich finden sich besondere betriebliche Programme und Maßnahmen nur selten: 18% der Betriebe sind für diese Gruppe in den Bereichen Weiterbildung und Arbeitsplatzanforderungen aktiv, 17% bei der Arbeitsplatzgestaltung, 15% bei der Arbeitsorganisation, und 11% der Betriebe berücksichtigen Ältere bei Personal- und Organisationsentwicklung.

Diese Ergebnisse werden im Wesentlichen durch die Fallstudien bestätigt. Die Mehrheit der Betriebe schätzt ihre älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hoch, und die Älteren fühlen sich in der Mehrheit entsprechend gewürdigt.

Sowohl von Seiten der Betriebe als auch aus Sicht der Beschäftigten werden zumeist die 50 bis 55jährigen zu den Älteren gezählt. Stehen Betriebe vor Herausforderungen durch die Einführung neuer Technologien oder Arbeitsorganisation und/oder stehen sie vor einschneidenden strukturellen Veränderungen durch Ausgliederung einzelner Bereiche oder Fusionen, verändern sich die Sicht auf das Alter und die Einschätzungen, wer - unter den veränderten Voraussetzungen - zu „den Älteren“ gehören könnte. Unter dem Blickwinkel der Bewältigung betrieblicher Veränderungsprozesse stellen sich für Betriebe Fragen danach, ob und wenn ja wie diese Prozesse mit Älteren gestaltet werden können. Und bereits ab 40jährige fragen sich, ob sie mit dem Neuen mithalten können, ob sie noch in der Lage sein werden, in ausreichendem Maße hinzuzulernen. Dabei sind die Zweifel und Beunruhigungen derjenigen, deren letzte Weiterbildung bereits länger zurückliegt und die seit langem eine spezifische Tätigkeit ausgeübt haben, stärker als bei denjenigen, deren Berufsleben durch Veränderungen und Hinzulernen gekennzeichnet ist. In allen Fällen, in denen betriebliche Veränderungen anstehen, hegen Ältere - und hier wiederum bereits ab 40jährige - Befürchtungen, dass ihr Arbeitsplatz gefährdet sein könnte. Betriebliche Strukturveränderungen werden bereits von jüngeren Älteren als zumindest potenzielle Gefährdung ihrer weiteren Teilhabe am Berufsleben gesehen. Offenbar gibt es ein Allgemeinwissen darüber, dass solche Prozesse nicht selten zu Personalreduzierungen auf Kosten Älterer führen und dass die Chancen, eine erneute Beschäftigung - womöglich auf dem erreichten beruflichen Niveau - zu erhalten, gering sein können.

Betriebliche Konzepte für Ältere und alternde Belegschaften

Die Fallstudien zeigen, dass Betriebe ein ganzes Spektrum unterschiedlicher Verhaltensweisen zum Thema Alter aufweisen und unterschiedliche Konzepte entwickeln, um Ältere in betriebliche Entwicklungen einzubeziehen. Eine Ausnahme bilden hier Betriebe, in denen ein

Führungswechsel mit einer deutlichen Verjüngung auf der Leitungsebene einhergeht, die sich zugleich mit einer Hinwendung zu einer Philosophie der kurzfristigen Kostenersparnis und Gewinnmaximierung verbindet. In den meisten Fällen jedoch fokussieren Betriebe darauf, anstehende Veränderungen mit Älteren zu bewältigen. Betriebe mit überwiegend älteren Belegschaften suchen Anknüpfungspunkte bei den langjährigen positiven Erfahrungen mit ‚ihren‘ Älteren; sie bauen auf deren Zuverlässigkeit, Bedachtsamkeit, Entscheidungsfähigkeit, berufliches Erfahrungswissen und persönliche Kompetenzen ebenso wie sie von der Entwicklungsfähigkeit Älterer überzeugt sind. Gleichzeitig werden jedoch auch Unsicherheiten Älterer gegenüber grundlegenden Veränderungen sowie deren Weiterbildungsentscheidung in Betracht gezogen. Persönliche Gespräche und individuell zugeschnittene Pläne zur beruflichen Entwicklung durch Weiterbildung und/oder den Wechsel in einen neuen Tätigkeitsbereich werden hier ebenso verfolgt wie Konzepte für ganze Teams und/oder Bereiche zur Vorbereitung auf und Einführung in neue oder veränderte Tätigkeiten. Bemerkenswert ist, dass einige Betriebe sich mit zukunftsbezogenen Konzepten befassen, die ganz im Zeichen des demographischen Wandels stehen. Die Alterszusammensetzung ihrer Belegschaften ist durch eine Konzentration auf die mittleren Altersgruppen gekennzeichnet; das Fehlen Jüngerer führt zu einem absehbaren Nachwuchsmangel, das Fehlen Älterer zu absehbarem schlagartig eintretenden und umfangreichen Ersatzbedarf. In einer solchen Situation gerät eine traditionelle Personalentwicklung an ihre Grenzen. Die Verbindung zwischen Weiterbildung - auch jüngerer - Älterer mit der Beschäftigung junger Nachwuchskräfte und die Herstellung einer internen Personalfluktuation durch die Eröffnung horizontaler Karrieremöglichkeiten für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch der mittleren Altersjahrgänge kennzeichnen Konzepte dieser Unternehmen. Explizit altersbezogene und/oder auf Ältere ausgerichtete Konzepte werden mehrheitlich von Großunternehmen entwickelt und umgesetzt. Doch sind die Themen altersbezogene und auf Ältere ausgerichtete Personal- und Organisationsentwicklung und betriebliche Weiterbildung durchaus auch für Klein- und Mittelbetriebe wichtig. Gerade Klein- und Mittelbetriebe schätzen die beruflichen und persönlichen Erfahrungen, die Zuverlässigkeit und Betriebstreue ihrer älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, und sie beginnen, auch deren Veränderungskompetenzen und Lernfähigkeit zu nutzen. In stärkerem Maß scheint es für Klein- und Mittelbetriebe wichtig, Möglichkeiten des Lernens am Arbeitsplatz auch mittels neuer Technologien zu nutzen. Und schließlich eröffnet sich insbesondere für kleinere Betriebe ein neues Problem im Hinblick auf anstehende Generationenwechsel in Handwerksbetrieben und die Gewinnung von jungen Nachwuchskräften, dem mit Konzepten zum Wissens- und Erfahrungstransfer auch im Rahmen von Weiterbildung zu begegnen versucht wird.

Ältere auf dem Arbeitsmarkt

Ein großes Problem stellt die hohe Arbeitslosigkeit Älterer dar. Bereits ab 40jährige treffen auf Schwierigkeiten, einen Wiedereinstieg in das Berufsleben zu finden, wenn sie ihren Arbeitsplatz verloren haben. Im September 1999 war der Anteil derjenigen, die ein bis unter zwei Jahre arbeitslos waren, 16,1% bei den 40- bis unter 45jährigen, 21,1% bei den 55- bis unter 60jährigen und 25,6% bei den 60- bis unter 65jährigen. Die Steigerungen mit zunehmendem Lebensalter sind bei denjenigen, die zwei Jahre und länger arbeitslos waren, noch ausgeprägter: 17,6% der 40- bis unter 45jährigen, aber 37,7% der 55- bis unter 60jährigen und 30,3% der 60- bis unter 65jährigen Arbeitslosen waren im September 1999 von dieser Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.⁶ In allen Landesarbeitsamtsbezirken stellen die über 45jährigen einen Großteil der Arbeitslosen. Der Landesarbeitsamtsbezirk Nord liegt mit

⁶ Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Strukturanalyse 1999. Sondernummer. 48.Jg. vom 15.6.2000, S. 34.

41,6% am unteren Ende der Skala, Bayern weist mit 50% den höchsten Wert auf.⁷ Dies verweist darauf, dass es keinen ‚automatischen‘ Zusammenhang zwischen einer hohen Nachfrage nach Arbeitskräften - wie sie ja in Bayern etwa zu verzeichnen ist - und verbesserten Beschäftigungschancen Älterer gibt. Während Ältere im Berufsleben hoch geschätzt werden, scheint der Faktor Alter auf eindeutige Weise gegen Ältere zu sprechen, wenn sie aus der Arbeitslosigkeit heraus eine neue Stelle suchen oder sich beruflich verändern wollen. Eine demographisch ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik, die die spezifischen Qualifikations- und Erfahrungsprofile Älterer deutlicher zum Tragen kommen lässt, scheint ebenso notwendig wie die gezielte Förderung von Kompetenzen zur beruflichen Neuorientierung und Selbstdarstellung Älterer.

Ein Weg, eine neue Arbeitsstelle zu suchen, ist das Annoncieren in Tageszeitungen. Auf diese Weise können insbesondere regionale Arbeitgeber angesprochen werden, was der mit steigendem Lebensalter in der Regel abnehmenden Mobilität entgegenkommt.

Analog zu der Erkenntnis, dass die Analyse von Stellenanzeigen für die Früherkennung zukunftsbezogener Anforderungen in der sich wandelnden Berufswelt große Bedeutung hat, kann, bezogen auf Stellengesuche, gefolgert werden, dass sie relevante Informationen über ein breites Spektrum von Kriterien enthalten, die aus der Sicht Arbeit Suchender für einen beruflichen Wiedereinstieg oder den Wechsel des Arbeitsplatzes relevant sind. Die Analyse von Stellengesuchen kann daher ein Instrument sein, mit dem Perspektiven und Erfahrungen - in diesem Fall Älterer - am Arbeitsmarkt und im Berufsleben ebenso erfasst werden können wie Selbstdarstellung, Qualifikationsprofile und Berufswünsche der Älteren, die auf diesem Weg eine neue Stelle suchen.

Die in die Untersuchung einbezogenen Stellengesuche ab 40jähriger wurden mehrheitlich (43,7%) von jüngeren Älteren - 40- bis 44jährigen - aufgegeben, etwa ein Viertel (26,7%) von 45- bis 49jährigen. Über 50jährige sind deutlich seltener auf diesem Weg auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz (50- bis 54jährige: 16,4%; 50- bis 55jährige 9,2%). Männer sind bei Stellengesuchen etwas häufiger vertreten als Frauen (47,1% gegenüber 41,5%). Die meisten InserentInnen kommen aus (Fach-)Hochschulberufen (27,8%), gefolgt von den Berufen der Kaufleute (22,5%), den Handwerksberufen (16,1%) und den Büroberufen (13 %). Über einen Abschluss oder ein Zertifikat verfügen 40,3%. Ein Teil der Stellensuchenden befindet sich in ungekündigter Stellung (17,6%), sucht also eine berufliche Veränderung. Über die Hälfte der Stellensuchenden verweist explizit auf Berufserfahrungen, wobei Männer deutlich häufiger als Frauen spezielle Berufserfahrungen ins Feld führen. Vor allem über 50jährige Männer heben Erfahrungen auf Leitungs- und Planungsebene hervor, die sie im Lauf ihres bisherigen Berufslebens gesammelt haben. Die Kombination aus Fachkenntnissen und Berufserfahrungen scheint mit zunehmendem Alter für Stellensuchende ein immer wichtiger werdendes Merkmal ihres Qualifikationsprofils zu werden, von dem sie sich vor allem in der Konkurrenz mit Jüngeren Vorteile versprechen.

Ältere Frauen

Besondere Aufmerksamkeit sollte der Berufssituation, den beruflichen Perspektiven, der Weiterbildungsbereitschaft und der beruflichen Zufriedenheit älterer Frauen und der Gestaltung der zweiten Hälfte ihres Berufslebens gewidmet werden. Bislang finden Frauen im Feld der Diskussionen, Untersuchungen und Konzeptentwicklung im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel und dem Thema ‚Ältere im Berufsleben‘ kaum Beachtung. Dies ist schon angesichts der hohen Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben bemerkenswert. Unter den 50- bis 64jährigen Frauen lag Deutschland im Jahr 1999 mit einer Beschäftigungsquote von 38,4% im europäischen Mittelfeld (Männer: 61,6%). Der Trend geht

⁷ Ebda., S. 29 f.

hier zu einer Angleichung, denn der Rückgang der Beschäftigung von Männern dieser Altersgruppe ist besonders ausgeprägt. Zwischen 1991 und 1999 ist die Erwerbstätigkeit der 50- bis 64jährigen Männer um 11% - von 68% auf 57% - gesunken, während die der Frauen dieser Altersgruppe um 1% - von 38% auf 39% -angestiegen ist.⁸ Während die Einkommen von Männern und Frauen weiterhin stark differieren, haben sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt zwischen 1979 und 1997 deutlich verringert. Frauen haben von 19% im Jahr 1979 auf 47% im Jahr 1997 fast mit den Männern aufgeschlossen (49%). Bei der beruflichen Weiterbildung sieht das Bild nicht ganz so günstig aus, doch haben hier Frauen ihre Teilnahme von 6% im Jahr 1979 (Männer: 16%) auf 26% im Jahr 1997 (Männer: 38%) steigern können.

Diese Steigerungen basieren offensichtlich vor allem auf individuellen und impliziten oder expliziten betrieblichen Aktivitäten; hierzu fehlen bislang systematische Erhebungen und Auswertungen. Gezielte Modelle und Konzepte der beruflichen Weiterbildung insbesondere älterer Frauen sind jedenfalls nicht zu verzeichnen.

Wenn die Fragen der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklung von Frauen im Verlauf ihres Berufslebens in der laufenden Altersdiskussion so wenig Beachtung finden, überrascht das schon deshalb, weil gerade Frauen häufig im mittleren Erwachsenenalter in das Berufsleben zurückkehren und sich in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens neu orientieren. Die in diesem Feld vorliegenden Erfahrungen aus Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und von Betrieben sind bislang weder umfassend dokumentiert noch systematisch ausgewertet. Dies ist jedoch gerade im Hinblick auf die Nutzung von Erfahrungen zur Qualifizierung älterer Frauen als Potenzial betrieblicher Entwicklungen ebenso notwendig wie für die Verbesserung der beruflichen Integration von Frauen schlechthin.

Fazit

Die Ergebnisse des Projekts verweisen darauf, dass weder die weit verbreiteten Vorurteile gegenüber Älteren im Berufsleben noch gegenüber dem Verhalten von Betrieben in Bezug auf Ältere zutreffen. Ältere begreifen sich selbst mehrheitlich als Aktive im Berufsleben und sie sind willens, bereit und fähig, sich auch in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens weiter zu qualifizieren, hinzu zu lernen und mit dem technischen Fortschritt mitzuhalten. Betriebe schätzen ihre älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hoch, ihre Qualifikationen, ihre berufliche Handlungskompetenz und ihr berufliches Erfahrungswissen.

Die Ergebnisse des Projekts zeigen aber auch: Insbesondere im Hinblick auf die demographische Entwicklung stehen Betriebe vor der Herausforderung, in stärkerem Maße Konzepte zu entwickeln, die die berufliche Entwicklung Älterer - und vor allem auch jüngerer Älterer - optimaler fördern als bisher. Dabei geht es vor allem um die Sicherstellung einer kontinuierlichen, berufsbegleitenden Weiterbildung, um einer Entwöhnung vom Weiterlernen, die in der Regel im mittleren Erwachsenenalter einsetzt, vorzubeugen. Mit der gezielten und kontinuierlichen Einbeziehung ab 40jähriger kann der Ausgrenzung Älterer entgegengewirkt werden. Über die gesamte Spanne des Berufslebens hinweg gleichermaßen Chancen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zu eröffnen, gibt Betrieben die Möglichkeit, die Potenziale Älterer zu entwickeln und zu nutzen.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass Ältere sich ihrer Potenziale und ihrer Weiterbildungsfähigkeiten bewusster werden müssen und Kompetenzen entwickeln sollten, sich nicht auf das im Berufsleben einmal Erreichte zu verlassen, sondern die zweite Hälfte des Berufslebens aktiv zu gestalten und Weiterbildungschancen zu suchen und zu ergreifen. Wenngleich Weiterbildung nicht automatisch Arbeitsplätze sichern kann, so hängt doch angesichts der rasanten technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen die Möglichkeit, im Berufsleben

⁸ Statistisches Bundesamt, Mitteilungen für die Presse vom 26.4.2000.

mithalten zu können, wesentlich von der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ab. Dies trifft insbesondere auf Ältere zu, die ihren Arbeitsplatz wechseln müssen oder wollen.

Gesellschaften im demographischen Wandel sind auf leistungsfähige und auf Veränderungen eingestellte Ältere angewiesen. Die Förderung entsprechender Kompetenzen und die Bereitschaft zur Kompetenzentwicklung auf diesem Feld sind unabdingbar, um den demographischen Wandel erfolgreich zu gestalten. Die bislang gängigen Konzepte des frühzeitigen Ausscheidens und der frühzeitigen Ausgliederung Älterer aus dem Berufsleben müssen von Seiten der Betriebe und der Beschäftigten durch Konzepte zum Erhalt und zur Entfaltung beruflicher Kompetenzen Älterer mit dem Ziel einer verlängerten Teilhabe am Berufsleben ersetzt werden.

Die von Älteren geäußerten Unzufriedenheiten mit verschiedenen Aspekten ihres Berufslebens können als Schnittpunkte der Interessen von Betrieben und Älteren verstanden werden. Dabei geht es zum einen um die Verbesserung von Weiterbildungs- und - damit zusammenhängend - Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten, aber auch um eine Arbeitsgestaltung, die Belastungen abbaut, Chancen für Weiterbildung eröffnet und zu einer längeren Berufsfähigkeit beiträgt. Dies beinhaltet zum anderen eine bessere Entwicklung und Nutzung der Potenziale Älterer sowie die Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit auch im Hinblick auf einen möglichen oder notwendigen Wechsel des Arbeitsplatzes.

- **Bisherige Auswirkungen**

Das Forschungsprojekt und seine (Zwischen-) Ergebnisse wurden auf zahlreichen Veranstaltungen vorgestellt. Die BIBB-Expertise zum Thema „Ältere ArbeitnehmerInnen und demographischer Wandel“ wurde von verschiedenen Seiten nachgefragt. Zu nennen sind hier ein Fachgespräch der Kommission zur Vorbereitung des Altenberichts der Bundesregierung beim Deutschen Zentrum für Altersfragen; eine Nachfrage der belgischen Regierung zu Modellen und Konzepten für Ältere in Deutschland; eine interne Anhörung der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Fraktion zum Thema ‚Qualifizierung und Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt‘; ein Workshop des BMFSFJ zur Vorbereitung des Weltaltenplans der Vereinten Nationen; Fachgespräche zur Vorbereitung eines Projektverbunds zum Thema ‚demographische Falle‘ im Rahmen des Programms ‚Industrielle Fachkräfte für das 21. Jahrhundert‘ des Zentrums für Sozialforschung Halle. Darüber hinaus wurde die fachliche Beratung von diversen Projekten im Themenfeld in Anspruch genommen, Projektanträge im Rahmen des Leonardo-Programms, die auf Ältere ausgerichtet waren, wurden begutachtet und die Erkenntnisse aus dem Projekt laufend in den Erfahrungsaustausch mit den BIBB-Modellversuchen zu älteren ArbeitnehmerInnen und zum Alternsmanagement eingebracht.

Vorträge

„Weiterbildung Älterer — ein Faktor gesellschaftlicher und betrieblicher Entwicklung.“
Vortrag am 17.11.1998 in Biel/Verein Jopper

„Alter - eine Collage in drei Bildern mit Musik und zwei Statistiken.“
Vortrag bei der Open Space Veranstaltung „Global Night 1“ von SHARE T&R. am 5.6.1999 in Berlin.

Beitrag zur internen Anhörung der CDU/CSU-Fraktion zum Thema "Qualifizierung und Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt" am 25.10.1999 in Berlin.

„‘Alt werden‘ und Erwerbsarbeit - Ergebnisse aus Forschungs- und Modellprojekten.“
Vortrag für die Fachtagung „(K)eine Arbeit bis zur Rente? - Neue Konzepte der Beschäftigung für ältere Arbeitnehmer“ der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. am 20.10.1999 in Schwerin.

„Weiterbildung ohne Ausgrenzung - Konzepte für ältere Arbeitnehmer.“
Vortrag bei der Ausbilderfachtagung der IG-Metall am 1./2.12.1999 in Erfurt.
„Altern und Arbeit - haben die Älteren in Zukunft wieder eine Chance?“
Vortrag bei der Sommerakademie der Akademie der 2. Lebenshälfte am 18.8.2000 in Teltow.

„Alt-Werden und Erwerbsarbeit - Ergebnisse aus Forschungs- und Modellprojekten.“
Vortrag bei der Tagung „Auf dem Weg zu einer neuen Kultur der Altersarbeit? Integrationskonzepte für ältere ArbeitnehmerInnen“ der BAG Arbeit am 2./3.11.2000 in Dresden.

„Arbeitslosigkeit und demographische Entwicklung - Situation und gesellschaftlicher Handlungsbedarf.“
Vortrag bei der Tagung der Akademie der 2. Lebenshälfte am 27.11.2000 in Schwedt.

- **Veröffentlichungen**

Ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: Referenz-Betriebs-System,
Information Nr. 14/1999

BEHRINGER, Friederike: Die zweite Hälfte des Erwerbslebens aus der Sicht älterer Erwerbstätiger. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.). Berlin 1999 (unveröffentlichtes Manuskript)

BEHRINGER, Friederike: Die berufliche Situation älterer Erwerbstätiger und ihre Entwicklung im vergangenen Jahrzehnt. In: George, Rainer und Struck, Olaf (Hrsg.): Generationenaustausch im Unternehmen. München 2000, S. 89-112

BEHRINGER, Friederike: Weiterbildungsteilnahme älterer Arbeitnehmer. In: Behrend, Christoph (Hrsg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Leverkusen 2000

GRAVALAS, Brigitte: Ältere Arbeitnehmer. Eine Dokumentation. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann 1999

GRAVALAS, Brigitte: „Noch nicht 50 und fit wie ein Turnschuh...“ - Eine Analyse von Stellengesuchen Älterer. Bundesinstitut für Berufsbildung. (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann 2002

PUHLMANN, Angelika: Weiterbildung Älterer - ein Faktor gesellschaftlicher und betrieblicher Entwicklung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin 1999 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere)

PUHLMANN, Angelika: Der demographische Wandel als Herausforderung an die betriebliche Weiterbildung. In: Behrend, Christoph (Hrsg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Leverkusen 2000

PUHLMANN, Angelika: Weiterbildung Älterer - ein Faktor gesellschaftlicher und betrieblicher Entwicklung. In: Holz, Heinz und Schemme, Dorothea (Hrsg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - Probleme und Lösungsansätze. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann 2000, S. (Berichte zur beruflichen Bildung)

PUHLMANN, Angelika: Life phases-related personnel development - a future-oriented alternative, not only to the traditional advancement of women. In: Buchveröffentlichung des Leonardo-Projekts PROW. Helsinki 2000

WEIGL, Barbara: Geschlechtsbezogene Aspekte der Altersdiskussion mit dem Fokus auf ältere Frauen und Beruf im Zeitraum 1985 bis 1999. (Sachverständigengutachten). Berlin 1999 (unveröffentlichtes Manuskript)