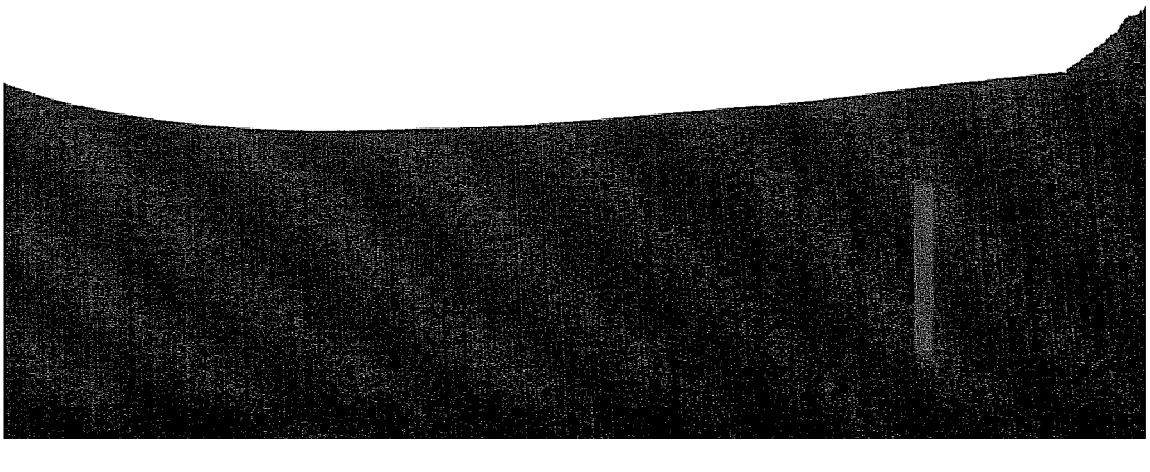
Ressourcen für eine individuelle Gestaltung der Arbeitsbiographie mit dem Älterwerden

Arno Heimgartner

Davongelaufen oder in die Flucht geschlagen?

Berufliche Bildung unterliegt sowohl in den Intentionen als auch in der Durchführung einem weiten Spektrum an Ausformungen. Eckpunkte bilden die Instrumentalisierung von beruflicher Bildung als arbeitsplatzbezogene Leistungsschraube auf der einen, eine gestalterische Selbstentfaltung in einem tätigkeitsbezogenen Lernprozeß auf der anderen Seite. Interessiert bzw. motiviert sind die arbeitende Person in ihrer sozialen Entwicklung im bezahlten und unbezahlten Arbeitsmarkt, der regionale, nationale oder globale Betrieb im Wettbewerb der Wirtschaft unter den staatlichen Rahmenbedingungen und die Gesellschaft im internationalen Gefüge als Ausdruck von menschlicher Werthaltung und Zivilisation. Derzeit ziehen eher betriebliche EntscheidungsträgerInnen sowie einkommensstärkere ArbeitnehmerInnen berufliche Bildung als konstruktives Lebenselement für ihre Konzepte herbei, während einkommensschwächere Personen und Menschen im Altersbereich zwischen 40 und 60 Jahren berufliche Bildung entweder fremdbestimmt erleben oder von ihr entfernt sind (vgl. Heimgartner und Knauder, 1997).

Betrachtet man die Fakten einer Bevölkerung, deren Altersdurchschnitt sukzessive nach oben rückt, so fallen ein sinkendes Pensionsantrittsalter und steigende Zahlen von Langzeitarbeitslosen im Altersbereich zwischen 40 und 60 Jahren auf.[1] Die bezahlte Arbeitsphase endet also früher, obwohl die Lebenserwartung steigt. Die Gruppe der PensionistInnen wächst und gleichzeitig weitet sich ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung, weil die Zahl der Kinder sinkt. Modellrechnungen der Bevölkerung Österreichs prognostizieren ein Bevölkerungsschrumpfen bei gesellschaftlichem Altern (Findl und Hanika, 1990). Zusätzlich zu diesem Dreigestirn (höhere Lebenserwartung, weniger Kinder, sinkendes Pensionsantrittsalter) sammeln sich soziale Veränderungen wie Enttraditionalisierung familiärer Strukturen, Initiativbewegung der „jungen Alten", globaler Solidaritätsbedarf, deren soziale und wirtschaftliche Spannungen sich förderlich auf das Bildungsbewußtsein auswirken. Die medial beschleunigte Vermischung kultureller und wissensbezogener Ideen transportiert Bildungsideen in die Arbeitszimmer und -hallen einer sozial vernetzten Bevölkerung. Es ist jedenfalls Zeit für arbeits- und altersbezogene Gespräche über Lebensgefühl und die Gestaltung einer Lebensphase unter geänderten Lebensbedingungen. Im Alltag des Menschen treffen berufliche Bildungsgedanken dann auf die fortwährende Ambiguität von Arbeit zwischen Selbstverleugnung und Selbstverwirklichung: Arbeit als Existenzanker versus Arbeit als Lebenserfahrung.



Absage an die Selbst- oder Fremdverpflichtung zum Leistungszuwachs oder Biographie als offener Prozeß

Die ältere Arbeitnehmerin und der ältere Arbeitnehmer stehen vielfach vor der Entscheidung, sich am Arbeitsplatz als Relikt einer prosperierenden Betriebszeit behandeln zu lassen, in der sich das „Senioritätsprinzip“[2] mehr aus ethischen Überlegungen (z.B. Entwicklungstheorie, Bewahren einer betrieblichen Integrität) als durch die Prinzipien der Leistung ergeben hat, oder sich meist mit einer erhöhten finanziellen Abfertigung[3] als kritisierter Noch-nicht-Pensionist in die Welt draußen zu begeben, die Freizeit ohne die Möglichkeit einer arbeitsintegrierten Teilnahme an der Gesellschaft bereithält. Selbstbewertungen wie „die Schnelligkeit läßt nach“, „werde langsamer“, „Flexibiliät sinkt“, „Arbeitskraft läßt nach“ haben wenig Platz im Arbeitsleben, solange sie als Ausnahme (z.B. „geht schon wieder“, „man ist so alt wie man sich fühlt“) und nicht als möglicher lebensimmanenter und damit auch zur Arbeitsrealität gehörender Prozeß anerkannt werden. Es scheint eine Ästhetisierung des Alltags sinnvoll, die von dem eindimensionalen Leistungsmodell abrückt, das die einen zur mentalen und körperlichen Selbstüberwindung anleitet und die anderen zum Zuschauen bestimmt. Arbeiten, die gegen das Vorurteil eines generellen Leistungsabbau im Alter und zur Abkehr vom Defizitmodell mit dem Altern auftraten (z.B. Lehr, 1975) oder die Kompetenzen und Fähigkeiten im Alter hervorstrichen (z.B. Kruse, 1988), griffen zu kurz, weil sie zwar denen nützen, die sich an dem Leistungswettbewerb beteiligen wollen, aber nicht jenen, denen es um die individuelle Gestaltung der Arbeit im Einklang mit persönlichen Neigungen und Schwächen geht. Es bestehen beispielsweise Ausbildungsunterschiede zwischen den Generationen, die zu berücksichtigen sind. Während 84% der 20- bis 24-jährigen Englisch gelernt haben, taten dies nur 24% der 60- bis 69-jährigen.

Empirische Forschung als Aneignung und Überwindung des Problems

Aufgabe einer Studie, die in 33 steirischen Betrieben durchgeführt wurde, war es, die Situation von 242 ArbeitnehmerInnen zwischen 40 und 60 Jahren in den Betrieben in der Auseinandersetzung mit den Beteiligten über die Zeitspanne von fünf Jahren reflexiv zu beschreiben. Es sollten Gestaltungsvorschläge und Maßnahmen entwickelt werden, die sich zum Abbau von Barrieren für eine berufliche Bildung eignen und die die Entwicklung einer individuell gestalteten Arbeitsbiographie ermöglichen. Obwohl in der empirischen Arbeit weitgehend davon auszugehen war, sich auf die gegebene Situation einzulassen und die vorgefundene Realität bzw. den Lebensalltag als Maßstab für Veränderungen wahrzunehmen, fand als Einstimmung eine Auseinandersetzung mit spekulativen Aussagen bzw. idealistischen Vorgaben in der Literatur statt. Das in der Literatur gefundene Eintreten für ein berufliches Gestalten mit dem Älterwerden weist auf der abstrakten Ebene eine hohe Einigkeit auf. Es sind zahlreiche verbale Bekenntnisse für ein fortwährendes Lernen und Wachsen im Beruf zu lesen. Beispielhaft ist der Satz aus den Leitlinien für die Gemeinschaftsaktion im Bereich allgemeine und berufliche Bildung der Kommission der Europäischen Gemeinschaft vom 5. Mai 1993: „Angesichts der umfassenden wirtschaftlichen, sozialen und demographischen Veränderungen, die

sich in unserer Gesellschaft vollziehen, wird speziell der Idee immer größere Bedeutung beigemessen, dem einzelnen, der im Verlauf seines Arbeitslebens und angesichts der immer größeren Gefahr der Arbeitslosigkeit zunehmend mit beruflichen Veränderungen konfrontiert wird, flexible Möglichkeiten eines lebenslangen Lernens an die Hand zu geben." In erweiterter Form könnte man diese Vorgabe unter der Prämisse des Älterwerdens im Beruf mit einigen Punkten und Wertbegriffen so skizzieren:

a) Wenn sich menschliche Interessen und Ziele kreativ auftun, wird es notwendig sein, diese Impulse aufzugreifen, um die Arbeitsqualität mit Vorstellungen von Abwechslung und Selbstentwurf zu sättigen (Individuelle Gestaltung).

b) Wenn sich Inhalte der Arbeit in kurzen Abständen wandeln, wird es wichtig sein, diese Inhalte mit den Methoden der beruflichen Bildung nicht in einem Bildungspulk bis zum Einstieg ins Arbeitsleben, sondern kontinuierlich im Lauf des Arbeitslebens zu verbreiten (Kontinuität).

c) Wenn sich Organisationsfelder dynamisch zerklüften und wieder häufen, macht es Sinn, die Wirkungen für den Einzelnen im Arbeitsprozeß zu kultivieren (Arbeitsbezogene Entwicklung).

d) Wenn Arbeit belastend ist, sind die Belastungen gering zu halten und zu variieren, um einer Überlastung vorzubeugen (Belastungsdosierung).

e) Wenn Arbeit sozialer Lebensraum sein soll, wird es notwendig sein, kommunikative und demokratische Werthaltungen und Verfahrensweisen nicht nur auf außerberufliche Prozesse zu konzentrieren, sondern auch die Arbeitswelt gerade wegen des finanziellen Damoklesschwertes zu enttabuisieren und deren Handlungsweisen zeitgemäß zu gestalten (Soziales Denken).

f) Die Wirtschaftlichkeit der beruflichen Bildung ist für den Betrieb und für die Gesellschaft als Beitrag für den sozialen Wandel so zu gestalten, daß sie Lebensqualität ermöglicht (Wirtschaftliches Denken).

g) Es wird wichtig sein, über die persönliche und betriebliche Perspektive hinaus, die Verwirklichung von staatlichen und globalen Gesellschaftsinteressen anzustreben (Gesellschaftsperspektive).

h) Berufliche Bildung und Arbeitsbiographie sollten sich als Teil des Lebenskonzeptes nicht von den Werten einer Lebenskultur entfernen, die sich im öffentlichen und privaten Raum als Ausdruck der menschlichen Zivilisation entfalten (Wertebene).

Die Operationalisierung der Ziele

Der „Boden der Realität" erweist sich gegenüber diesen Zielen als autonomer Handlungsorganisator, dessen Eigenschaften der Komplexität, der Situationsspezifität und der interindividuellen Unterschiedlichkeit zu durchdringen sind. Die Wahrnehmung, die Bewertung und eine etwaige Implementation von Vorstellungen der beruflichen Bildung erfordern Kennzeichen im betrieblichen und gesellschaftlichen Kontext für relevante Handlungen und Strukturen festzuhalten.

Für die gesamte Liste der Ideen von beruflicher Bildung ist die gemeinsame Wahrnehmung dafür zu schärfen, wann das Phänomen „berufliche Bildung" bzw. „Gestaltung der Arbeitsbiographie" auftritt. Um berufliche Bildung wahrnehmbar zu machen, ist die Einführung von einzelnen Settings (z.B. Veranstaltungen, Gruppendiskussionen, Einschulungen, zielorientierte Gespräche, experimentelles Handeln, Bedarfsanalysen, Kurse) sinnvoll, die als berufliche Bildungsaktivität anzuerkennen sind. Eine zeitliche Struktur verbindet diese Ereignisse. In Erweiterung des Repertoires von zeitlichen Einteilungen (z.B. Arbeitszeit, Freizeit) erscheint „Bildungszeit" sinnvoll, die dann gegeben ist, wenn ein der beruflichen Bildung bestimmtes Setting gegeben ist. Welche Inhalte für das Anerkennen eines Setting gegeben sein müssen, wie die Entscheidung über die Anerkennung zustandekommt und welche settings gegeben sein sollen, ist in zweiter Linie zu diskutieren bzw. durch Konsens zu bestimmen. Als Einteilungsdimensionen eignen sich beispielsweise die Nähe zum Arbeitsplatz, die soziale Nähe der anderen TeilnehmerInnen, die Anzahl der TeilnehmerInnen, die Dauer und Häufigkeit oder die verwendete Didaktik. Die Vorteile der objektivierbaren Ressource „Bildungszeit" mit den Einheiten Bildungsstunde, Bildungstage, Bildungswoche liegen in der Schaffung von Vergleichbarkeit, obwohl mit der Zeitdimension noch keine Qualitätsdimension erfaßt ist.

Als ein primäres Kriterium könnte für jede Person in einem Betrieb somit das Vorhandensein von Bildungszeit für den Prozeß der Arbeitsentwicklung betrachtet werden. Da allerdings in keinem der 33 befragten Betrieben Bildungszeit ergänzend zu Arbeits- und Freizeit alltagsbezogen oder für einen anderen Zeitrahmen definiert wird, ist es erforderlich Bildungszeit zu indizieren. Bildungszeit ist nur indirekt über die bei Bildungsaktivitäten verstrichene Zeit bei entsprechender Beteiligung zu recherchieren. Obwohl sich dadurch ein zeitliches Gefüge aufstellen läßt, kann festgehalten werden, daß berufliche Bildung weitgehend zeitdiffus stattfindet bzw. nicht stattfindet. In keinem der Betriebe ist ein bestimmtes Kontingent an Bildungszeit mit verschiedenen Modalitäten der Verwendung festgeschrieben. Es zeigte sich, daß 94 der befragten ArbeitnehmerInnen (39%) über einen Zeitraum von fünf Jahren keinerlei Teilnahme an einem der zahlreichen möglichen Settingsvorschläge feststellten. Diese Gruppe, die der berufliche Bildung gänzlich fern ist, läßt sich multivariat am besten durch niedriges Einkommen, ferner durch seltene persönliche oder schriftliche Bildungsmitteilungen und eine eher geringe Bereitschaft zur beruflichen Bildung beschreiben. In der multivariaten Betrachtung verdeckt die Einkommenshöhe im wesentlichen die Korrelationen zwischen Geschlecht und Teilnahme. Weitere 28% der Befragten nahmen an einem oder zwei Settings über einen Zeitraum von fünf Jahren teil, sodaß für etwa zwei Drittel der Befragten von einem

sehr geringen beruflichen Bildungskontakt auszugehen ist.

Für die Operationalisierung der individuellen Planung wurde als Kriterium herangezogen, ob die einzelnen Vorstellungen zur Gestaltung der Arbeitsbiographie in einem Analyseprozeß präzisiert wurden. Es wurde dabei von der Annahme ausgegangen, daß die eigene Entscheidung für ein beliebiges Bildungssetting nicht ausreichend nachweist, ob das Setting einen individuell gestalterischen Einfluß besitzt. Als Beschreibungsmerkmale kann die individuelle Reflexion über die inhaltlichen Dimensionen (z.B. vergangene Verläufe im Arbeitsprozeß, aktuelle Arbeitssituation, kurz-, mittel- und längerfristige Zukunftspläne, Abbau von Belastungen, Hinzunahme von Tätigkeiten) unter bestimmten Bedingungen (z.B. sprachliche bzw. agierende Beteiligung; Möglichkeit, Ideen einzubringen; Berücksichtigung von Vorschlägen; Schaffung von Bedingungen zur gedanklichen Auseinandersetzung, Protokollierung) herangezogen werden. In vivo reduzierte sich die Anforderungsliste für Analysesettings auf die beiden Kriterien der „persönlichen Auseinandersetzung" (z.B. es findet ein Gespräch mit der Arbeitnehmerin statt) und der Reflexion (z.B. es wurde versucht herauszufinden, welche Maßnahmen der Bildung und der Arbeitsgestaltung sinnvoll sind). Die Gestaltung kann sowohl in Gruppen als auch in Einzelgesprächen stattfinden. Insgesamt waren 69 Personen (29%) in einen solchen Analyseprozeß involviert. Es zeigt sich, daß diese eher auch zu anderen Bildungsaktivitäten finden und daß sie die Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt durch die folgende Bildungsaktivität besser bewerten. Falls PersonalleiterInnen bzw. GeschäftsführerInnen teilnahmen, zeigten sich diese positiven Folgewirkungen jedoch nicht. Die Beteiligung von bildungsspezifischen Personen (z.B. Bildungsbeauftragten) bzw. Personen mit sozialer Nähe (z.B. geschulter Mitarbeiter) ist vorzuziehen.

Statt Kontinuität ist im beruflichen Bildungsprozeß Periodizität ein handhabbarer Begriff. Nur bei sehr weicher Definition von beruflicher Bildung (z.B. Frage an Mitarbeiterin, medialer Konsum) kann ein zeitlicher Rahmen in Tagen, Wochen oder Monaten praktiziert werden. Bei komplexerer Definition führt erst eine jährliche Konzeptionierung zu zählbaren Häufigkeiten. Das derzeit vorherrschende Modell in den Betrieben bedient sich auch einer jährlichen Planung mit einer durchschnittlichen Beteiligungshäufigkeit von kein- bis zweimal. Ausgenommen davon ist der Managementbereich, dessen Beteiligungshäufigkeit stark schwankend auch in monatlichen Einheiten zählbar ist.

Um die Arbeitsbezogenheit der beruflichen Bildung interpretieren zu können, wurde zunächst auf die Veränderungen im Arbeitsprozeß sowie die konstanten Belastungen für den Zeitraum von fünf Jahren eingegangen. Am häufigsten (34%) war festzustellen, daß die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer selbst keine Veränderung im Arbeitsprozeß wahrnahm. Die erkannten Veränderungen beziehen sich primär auf die Bereiche „technologischer Wandel, Computerisierung", „Anstieg des Arbeitsvolumens" und „organisatorische Veränderungen". Die Art der Belastungen im Arbeitsprozeß variiert vielfältig und ist Ausdruck einer subjektiven Auseinandersetzung der Person mit dem Arbeitsfeld. Als vier Hauptbelastungen lassen sich thematisieren: Arbeitsdruck, physische Belastungen, soziale Belastungen und Arbeitsmangel. Unter Arbeitsdruck wurden Beschreibungen zusammengefaßt, die synonym zu den Begriffen Zeitdruck, Zeitnot,

Streß, Hektik, zu viel Arbeit, Termindruck, Leistungsdruck stehen oder diese umschreiben. Beispiele für physische Belastungen sind Hitze, Kälte, Lärm, Zugluft, Staub, Schichtarbeit, zu kleiner Raum oder kein Fenster. Als soziale Belastungen wurden beispielsweise Streit, ungerechte Arbeitseinteilung, kein Tratschen mehr, mangelnde Aussprache, unverstanden sein, Intrigen, Feindschaft, Isolation, Provokationen, mangelnde Teamfähigkeit gezählt. Zu der Belastung „Arbeitsmangel" führen etwa zu wenig Arbeit, geringe Auftragslage, „andere Arbeit gefragt". Weitere Belastungsinhalte entspringen „durch Vorgesetzte", „körperlichen Beschwerden", „Bedrohtsein von Kündigung", „Kleinkram", „ausgenützt werden", „unqualifizierter Arbeit", „Monotonie", „geringes Gehalt", „zu viel Verantwortung", „Geschwindigkeit" und anderem mehr. Das langjährige Einwirken von einzelnen oder mehreren Belastungen gefährdet die Funktionalität des Körpers (z.B. Eichwalder, 1986). 56 Befragte (23%) arbeiteten ihren Aussagen zufolge belastungsfrei. Die Kongruenz zwischen Aufgabenveränderung, Belastungsabbau und beruflicher Bildung ist nur dann wahrscheinlich, wenn ein Arbeitsplatzwechsel vollzogen wurde oder ein technologischer Wandel stattfand. Die Häufigkeit solcher Initialereignisse für berufliche Bildung und Arbeitsplatzgestaltung korreliert negativ mit der Dauer der Beschäftigung und es mangelt diesem reagierenden Vorgehen an einem planerischen Element für mittel- und längfristige Entwicklungsverläufe, wodurch sich jeweils altersspezifische Nachteile ergeben.

Die Finanzierung der Aktivitäten beruflicher Bildung älterer ArbeitnehmerInnen fällt zu 81% dem Betrieb zu. Zusätzlich erwachsen dem Betrieb Kosten für den Ausfall der Tätigkeit für die Dauer der Durchführung von beruflicher Bildung. Als Veranstalter tritt der Betrieb in 45% der Aktivitäten auf. Der berufliche Bildungsgedanke ist daher oftmals instrumentalisiert und durchsetzt mit betriebswirtschaftlichen und betriebsbezogenen Interessen. Für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer kann sich berufliche Bildung zu einem Auftrag von Seiten des Betriebes reduzieren, worauf der eigene Gestaltungsanspruch zurückgestellt wird und sich Realsierungsstrategien vermehrt in den Freizeitbereich verlagern. Derzeit dokumentieren etwa die Hälfte der Betriebe die betriebsbezogenen Inhalte der beruflichen Bildung. Gesellschaftliche Werte, die durch die berufliche Bildung intendiert sein könnten und sich eben nicht in betriebswirtschaftlichen Ansätzen wiederfinden, bleiben derzeit weitgehend unberücksichtigt.

Motivational läuft berufliche Bildung Gefahr, zu einem extern kontrollierten Handlungsmuster für ArbeitnehmerInnen zu werden. Während etwa ein Drittel der ArbeitnehmerInnen von sich aus eine berufliche Bildungsveranstaltung anstreben, beteiligen sich 90% der ArbeitnehmerInnen auf Anregung durch die Firma. Zusätzlich wird auch innerhalb des Drittels selbstmotivierter ArbeitnehmerInnen häufig keine eigene Bildungsidee verfolgt, sondern das Handeln ist Ausdruck eines internalisierten betrieblichen Bildungsimpulses. Der Zugang zur beruflichen Bildung lautet deshalb einerseits „Wie kann ich die Ansprüche des Betriebes und auch der Bildung selbst erfüllen?", andererseits ist berufliche Bildung auch freizeitähnliches Gut innerhalb des Arbeitsgeschehens. Der Bildungszugang auf Basis einer Konsumhaltung rückt in den Vordergrund, daß berufliche Bildung Erlebnisse und ausgleichende Eindrücke bieten kann.

Aus sozialer Perspektive unterliegen einige Arbeitsplätze der älteren ArbeitnehmerInnen den Schwierigkeiten einer mehrfachen Tabuisierung. Das familiäre Umfeld und der außerberufliche Freundeskreis, aus deren Unterstützungsverhalten sich wesentliche Veränderungsansätze ergeben könnten, sind räumlich ausgegrenzt. Ihre Interventionen in das Berufsfeld erfolgen aufgrund gefilterter und reflektierter Mitteilungen bzw. aufgrund der Wahrnehmungen von bereits eingetretenen Folgen und Ereignissen. Innerhalb des Arbeitsfeldes bauen sich generationsspezifische Schranken auf, weil es „kaum noch ältere Kollegen gibt". Zudem kann die soziale Hierarchie, die den Älteren zum „Chef" stilisiert, soziale Bewegungen verhindern, die in einer Teamstruktur zu konstruktiven Prozessen führen würde. Da Arbeit selbst und deren existentielle Begleitinhalte als primäre Ressource verteilt werden, kann bei einer subjektiven Knappheit betriebsbezogen Konkurrenz bzw. Kampfverhalten zwischen den Betroffenen entstehen. In der Gesamtheit der sozialen Situation mit hierarchischen und diffusen Anliegen treten aggressive Strategien gegenüber älteren MitarbeiterInnen hervor. Verdrängende Aussagen beziehen sich auf einen möglichst frühen Zeitpunkt des Pensionsantritts (z.B. „Geh in Pension!", „Halbpensionist!") oder sind Verbalattacken wie „alter Knochen, der eh nimmer lang da sein wird" oder „die Alten gehören im Krematorium abgeheizt". Dazu kommt, daß sich die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer über die Zeit mit seinem Wohnort und seinem Lebensumfeld dem Ort der Betriebs annähert. Diese örtliche Nähe kann mit einer sozialen Nähe zum Betrieb korrespondieren, aus dessen subjektiver Wirklichkeit sich Identitätsfragen beantworten.

Ableitung von Maßnahmen zur individuellen beruflichen Bildung

Der rechtfertigende Ansatz, die Entwicklung der Arbeitsbiographie sei immanenter und daher integraler Subteil der Arbeit, widerspricht nicht der Tatsache, daß Bildung im Arbeitsprozeß unreflektiert, unstrukturiert und diskriminierend existiert. In engen Arbeitsverhältnissen, mit wenig Lohn, als Frau, im Alter, mit niederer beruflicher Hierarchieposition, in bestimmten Betrieben und außerhalb von Arbeitsverhältnissen wird Bildungsaktivität zum Un- oder Wenigerreichten. In der Dimension der finanziellen Verteilungsfrage wird Bildungsaktivität zum Luxusartikel und erhöht die Einkommensunterschiede. In der bedeutsameren Dimension der Machtfrage wird Bildungsaktivität zum Instrument und zum Vorsprung der Möglichkeiten im sozialen Alltag des Menschen. Kommt es nicht zu einer sozialgerechten Verteilung von Bildungszeit und dazugehörigen Ressourcen im Arbeitsprozeß, werden Herz und Mut im Alter nicht vor der Vertreibung aus dem exklusiv gewordenen bezahlten Arbeitsleben bewahren. Ein „kleines" Ziel ist in der Forderung enthalten, daß die Beurteilung der Leistung älterer MitarbeiterInnen nicht vorurteilsbehaftet sein soll (z.B. Dury 1993, Nägele, 1988). Einen Wertewandel würde es bedeuten, wenn die Leistungsentwicklung der älteren MitarbeiterInnen individuell variabel verlaufen könnte. Als Voraussetzung müßte die Organisation der Anforderungen des Arbeitsplatzes eine Dosierung der Belastungen erlauben. In der Konzipierung von Arbeit würde dies eine Abkehr vom Prinzip der Schaffung eines Arbeitsplatzes, der von einer Person ausgefüllt wird, bedeuten. Es ginge darum, Arbeitshandlungen aus den Interessen und Möglichkeiten einer Person zu entwickeln.

Änderungsbedarf besteht im diskriminierenden „Nicht-System" der Gestaltung der Arbeitsbiographie. Unbedingt notwendig erscheint zur stärkeren Objektivierung eine Definition von Bildungszeit. In Ansätzen wird eine zeitliche Dimensionierung zwar diskutiert, wenn es um „Bildungsfreistellung" bzw. „Bildungskarenz" geht, und diese schleichende Einbindung der Zeitdimension könnte ein System einleiten, ein alltagsbezogenes Festlegen hat bisher nicht stattgefunden. Auf der Grundlage dieser Bildungszeit wäre jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer ein bestimmtes zu vereinbarendes (beispielsweise monatliches) Kontingent an Bildungszeit zuzuteilen. Zu hinterfragen wird sein, ob sich dieses transparente System der Zuteilung von Bildungszeit ebenfalls an den derzeitigen einkommensabhängigen Unterschieden orientiert. Die Fragen der Verteilungsungerechtigkeit beziehen sich auf (a) die Ausgangslage, daß Ressourcen für Bildung ein Einkommensbestandteil sind, und (b) auf die Durchführungsmodalität, daß Ressourcen für Bildung sehr unterschiedlich verteilt werden.

Zweiter wesentlicher Forderungspunkt nach der Einführung und Zuteilung von Bildungszeit ist die Durchführung von Settings, die eine Analyse der Arbeitssituation als interagierender Prozeß der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers mit der Vielzahl der für die Arbeitsbiographie relevanten Faktoren ermöglichen. Die gestiegene Lebenserwartung weitet den Raum für Lebenskonzeptionen, deren Bestandteile Freizeit, Bildung, Arbeit und soziales Miteinander sind. Kreative Prozesse bestimmen die technisierten und computerisierten Arbeitsfelder und kreieren Güter und Dienstleistungen, die durch den Entstehungsprozeß selbst dem Arbeitenden Lebensqualität realisieren können und durch deren Produkte und Leistungen die Gesellschaft in ihrer Kreativität und Lebensbegegnung unterstützt werden könnte. Die Arbeitsbiographie sollte daher nicht das fremdbestimmte Produkt des Ausgeliefertseins an wirtschaftliche Systeme sein, aus dessen Greifarme man sich möglichst häufig und möglichst bald befreien möchte oder muß. Die Analyse der eigenen Vorstellungen und Möglichkeiten in der Auseinandersetzung mit dem aktuellen Arbeitsplatz, den betrieblichen Entwicklungen und den allgemeinen beruflichen Veränderungen ist der zentrale Leitgegenstand einer individuellen Gestaltung der Arbeitsbiographie. Das kognitive Selbstbild der älteren ArbeitnehmerInnen formt auch die Vorstellung über den Sinn und die Wirksamkeit des Versuchs, die eigene Arbeitsbiographie mitzugestalten. Ein solches Paradigma einer individuell stimulierten und selbstbestimmten Bildung hat nichts mit einer extern beschlossenen Bildungsmaschinerie zu tun, deren Zielsetzungen lediglich der Eitelkeit eines Bildungsmanagements genügen. Der Einsatz für ein berufliches Bildungswesen kann dem egoistischen Bedürfnis entspringen, die Leistungskapazitäten durch stärkere Kontrolle der kognitiven Bereiche kurzfristig zu puschen, und so - aufgrund der erfahrenen Instrumentalisierung und Funktionalisierung - demütigend wirken. Diese Darstellung von Bildung als „Belehrung" verschleiert meist die anderen Möglichkeiten der Bildungszugänge (vgl. Lenz, 1995).

Das gesellschaftliche Etablieren von beruflichen Bildungsideen, die in den Köpfen der AkteurInnen einer kreativen Gestaltung des Lebensfeldes Arbeit keimen, stößt jedoch auf verschiedene Bremsmechanismen, von denen erst im nachhinein zu klären sein wird, ob es sich um unüberwindbare Fallen handelt. Langzeitarbeitslose über 55 Jahre und FrühpensionistInnen stolpern in eine weitgehend ungewisse, aber individuelle

Anonymität, die sich vielfach mit einem Gefühl der Nutzlosigkeit und mit sozialer Isolation verbindet, in die sich aber auch eine kleine Freude über die frühe gewonnene Freiheit in Form von verfügbarer Zeit für Hobbies, Reisen und Familie mischt. Betriebe senken ihre Personalkosten durch Abbau älterer ArbeitnehmerInnen bei möglichst geringem sozialen Aufsehen und handeln dabei aus verschiedenen Gründen oftmals sozialer, als es rein wirtschaftliche Prinzipien unter dem Postulat der Gewinnmaximierung vorgeben. PolitikerInnen scheuen sich im Privatisierungstrend und angesichts der Kriterien für die Währungsunion eher vor Bildungsinvestitionen, lösen sich aus Sorge um Instabilität schwer von dem longitudinalen Modell - Ausbildung, Arbeit, Pension - und der Zweiteilung Arbeit versus Freizeit und verlassen sich bzw. berufen sich auf europaweite Initiativen und Förderpläne (z.B. „Ziel 4"). Ungereimtheiten im System[4], werden eher zu nivellieren versucht, ohne darin den Aufforderungscharakter für Bildungsprozesse wahrzunehmen. In einer generellen Zuschreibungen von „Technikfeindlichkeit" wird ziellos um die Gründe für eine altersspezifische Entwicklung gestritten. Einige Bevölkerungsgruppen sehen sich zudem begierig auf eine geteilte Gesellschaft zusteuern, in der Ausgrenzung von den existentiellen Ressourcen, die mit bezahlter Arbeit einhergehen, in einem allgemein aggressiven Szenario wahrscheinlich ist. Global steht die Solidarisierung einer arbeitnehmenden Erdbevölkerung aus, die sich die Rahmenbedingungen für ihr Arbeitsleben in gemeinsamer Planung schafft und nicht länger in destruktiver Konkurrenz diktieren läßt. Solcherlei ist dabei eine verbarrikadierte erste Arbeitswelt zu schaffen, an der Ansätze der allgemeinen altersunabhängigen Beteiligung zerschellen.

Anmerkungen

1. Jahr 1995 gingen im österreichischen Durchschnitt Frauen mit 56,7 Jahren und Männer mit 58,1 Jahren in Pension (Sozialbericht, 1996). Der Altersdurchschnitt aller Langzeitarbeitslosen in der Steiermark beträgt im Jahr 1995 bei Männern 49 Jahre und bei Frauen 44 Jahre (Regionalstatistik Steiermark, 1995).

2. Bei den Angestellten verdienen 50-54jährige Männer mehr als doppelt so viel wie 20- 24jährige (Sozialbericht, 1996).Im

3. „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).

4. . 67% der Ausgaben der Sozialversicherung beziehen sich auf die Pensionsversicherung (Sozialbericht, 1996).

Literatur

Dury, Elizabeth (1993). Age discrimination against older workers in the European Community. Eurolink Age.

Eichwalder, Reinhard (1986). Gesundheitszustand von Berufstätigen. Ergebnisse des Mikrozensus. Statistische Nachrichten, 42, 7, S.531-535.

Findl, Peter und Hanika, Alexander (1990). Bevölkerungsvorausschätzung 1990-2015 des

österreichischen statistischen Zentralamtes für Österreich und die Bundesländer sowie Modellrechnung bis 2050. Statistische Nachrichten, 45, 9, S. 635-646.

Heimgartner, Arno und Knauder, Christine (1997). Barrieren der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. AMS Report 4, Wissenschaftsverlag: Wien.

Kruse, A. (1988). Bildung im Alter. Zeitschrift für Gerontologie, 21, S. 179-183.

Lehr, Ursula (1990). Der ältere Mensch im Arbeitsprozeß - Stereotypien und Tatsachen. Zeitschrift für Gerontologie, 8, 4, S.306-314.

Lenz, Werner (1996). Zwischenrufe. Bildung im Wandel. Wien, 1995.

Nägele, Gerhard (1988). Zur Zukunft älterer Arbeitnehmer - Die Entscheidung für oder gegen die Alterserwerbsarbeit fällt in den Betrieben und ist dort zu beeinflussen. Soziale Sicherheit, 6, S. 169-179.

Regionalstatistik Steiermark 1995 (1995) Regionalstatistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark, Graz.

Sozialbericht - Bericht über die soziale Lage (1996). Tätigkeitsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Wien.