

Bericht

Bildungsberatung in der Späterwerbsphase

Ergebnisse aus dem Projekt
bib 2011-2014

ÖSB Consulting GmbH
Meldemannstraße 12-14
1200 Wien

AutorInnen: Rudolf Götz, Franziska Haydn, Ursula Pfrimer, Magdalena Tauber
Datum: August 2014

Kontakt zu den AutorInnen:

Dr. Rudolf Götz
Senior Expert Labour Market - Strategische Programme und Projekte
Tel: +43.1.33168-3505
Mobil: +43.0664.60177.3505
E-Mail: rudolf.goetz@oesb.at

Mag.^a Franziska Haydn
Labour Market - Strategische Programme und Projekte
Tel: +43.1.33168-3150
Mobil: +43. 664.60177.3150
Email: franziska.haydn@oesb.at

Mag.^a Magdalena Tauber
Labour Market - Strategische Programme und Projekte
Tel: +43.1.33168- 3177
Mobil: +43. 664.60177. 3177
Email: magdalena.tauber@oesb.at

ÖSB Consulting GmbH
Meldemannstraße 12-14
A-1200 Wien, Meldemannstraße 12-14
Internet: www.oesb.at

Inhalt

1. Einleitung	5
Ziele	5
Methode/Arbeitsweise	5
Aufbau/ Inhalt des Berichts	7
<i>Definition Bildungsberatung</i>	8
2. Ausgangslage und Trends	10
2.1 Alter(n) – Überblick über Diskurse zum Prozess des Alterns	10
<i>Alter als Lebensphase</i>	11
3. Späterwerbsphase	12
4. Alter als Zielgruppenkriterium	15
<i>Alter als Differenzkriterium in der Arbeitswelt</i>	17
<i>Alter und Bildung</i>	18
<i>Exkurs: Mapping bestehender Angebote für die Zielgruppe</i>	26
<i>Gemeinsamkeiten und Differenzierung der Zielgruppe</i>	28
<i>Alter im Wandel – gesellschaftliche Veränderungsprozesse im Überblick</i>	35
<i>Altersbilder – Altersstereotype – Altersdiskriminierung</i>	45
<i>Definition von Subgruppen innerhalb der Gesamtheit der Personen in der Späterwerbsphase</i>	49
5. Lebensthemenorientierung in der Zielgruppenansprache	52
<i>Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe: Lebensthemen in der Späterwerbsphase</i>	55
6. Perspektive der Wissenschaft: Lebensthemen von Personen in der Späterwerbsphase	57
Thema: Gesundheit	58
<i>Gesundheit und Arbeit</i>	58
Thema: berufliche Bildung und Qualifikation	61
Thema: Diskriminierungserfahrung	63
Thema: Arbeitsmotivation	65
Thema: Arbeitslosigkeit	66
Thema: Vereinbarkeit	68
Thema: Übergang in den Ruhestand	69
Thema: Materielle Sicherheit	72
Thema: Soziale Beziehungen	73

Thema: Gesellschaftliche Partizipation: Ehrenamt, Bildung	75
Lebensthemen mit verstärktem Orientierungsbedarf für LLG – Versuch einer ersten Interpretation	77
Ausblick – Lebensthemenorientierung in der Bildungsberatung	82
7. Mainstreaming Ageing – ein Leitfaden zur Sensibilisierung der BBL-Landschaft	83
8. Empfehlungen	93
8.1 Empfehlungen an Trägerorganisationen	93
8.2 Empfehlungen an Fördergeber	98
9. Schlusswort	109
Literatur	111

1. Einleitung

Im Zuge der demografischen Entwicklung wächst die Gruppe der älteren Personen im Verhältnis zu anderen Altersgruppen nicht nur überproportional an, auch die gesellschaftliche Rolle „Älterer“ befindet sich im Wandel. Erwerbskarrieren verlängern sich, werden aber auch am hinteren Ende brüchiger und sind von Anpassungsherausforderungen gekennzeichnet. Eine durchschnittlich längere und „gesündere“ nachberufliche Phase birgt Raum für „gesellschaftliche Beiträge“ unterschiedlichster Art. Generell erleben wir eine langsame Verschiebung von einer biologisch und kalendarisch determinierten Defizitperspektive auf das Alter zu einer ressourcenorientierten Partizipationsperspektive. Bildungs- und Orientierungsfragen spielen im Rahmen dieser Entwicklungen in der Späterwerbsphase und dem Übergang in die nachberufliche Phase eine zunehmend wichtige Rolle. Ältere Personen nehmen die Angebote der Bildungs- und Berufsberatung bis dato jedoch in wesentlich geringerem Ausmaß wahr als andere Altersgruppen, wie der Zwischenbericht der Evaluierung der ESF-geförderten Projekte der Bildungs- Berufs- und Laufbahnberatung (BBL) deutlich zeigt:

„Im Schnitt sind 40 % der Befragten unter 25 Jahre alt, 47 % zwischen 25 und 44 Jahren und 13 % über 44 Jahre alt.“ (Steiner, Marion, Gabriele Pessl, Elfriede Wagner, ESF-Evaluierung, Zwischenbericht 2012, 69)

Vor dem Hintergrund dieser „Gemengelage“ wurde das Thema „Bildungsberatung für Ältere“ auf Vorschlag der ÖSB durch das BMBWF für eine Strategie-Arbeitsgruppe (AG) im Rahmen der Initiative „Bildungsberatung Österreich“ (Teilprojekts bib 2011-2014) ausgewählt.

Ziele

Die Arbeitsgruppe zielte darauf ab, Strategien zu entwickeln, um Bildungsberatung für Personen in der Späterwerbsphase attraktiver zu machen.

Insbesondere sollten Strategien zur Förderung der Aufschließung und Mobilisierung der Zielgruppe erarbeitet werden. Fragen der reinen Beratungsmethodik standen weniger im Mittelpunkt.

Methode/Arbeitsweise

Die Strategieentwicklung wurde im Rahmen einer moderierten und analytisch begleiteten ExpertInnenarbeitsgruppe durchgeführt.

Vorarbeiten

- Durchführung von Recherchen zum Entwicklungsgegenstand (desk research)
- Durchführung einer Fokusgruppe mit ExpertInnen zu drei zentralen Themenstellungen des Entwicklungsgegenstandes:
 - (1) Ältere als Zielgruppe?
 - (2) Beratungssettings für Ältere
 - (3) Beratungsansätze und Beratungsprinzipien für Ältere

ExpertInnen der Fokusgruppe

- Anita Brünner: Universität Klagenfurt; Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Abt. für Erwachsenen- und Berufsbildung
- Dagmar Heidecker: bifeb)
- Carola Iller: Universität Linz; Institut für Pädagogik und Psychologie, Abt. für Berufspädagogik und EB
- Irmin Schmidt: ÖSB Consulting
- Michael Stocker: Third Age-Coach-Academy
- Margit Voglhofer: Bildungsberaterin, Coaching, Supervision

Die Ergebnisse der Fokusgruppe sind in den vorliegenden Endbericht eingeflossen.

Methodischer Ansatz der ExpertInnenarbeitsgruppe (AG):

- Vier ganztägige AG-Sitzungen mit ExpertInnen aus Theorie und Praxis
- Vor den einzelnen Sitzungen wurden jeweils vorbereitende Recherchen durchgeführt
- Die Sitzungen wurden moderiert, dokumentiert und analytisch begleitet. Methodendetails wurden rollierend entlang der Arbeit der Arbeitsgruppe entwickelt. Grundsätzlich wechseln sich Sequenzen der Sammlung von Informationen und Erfahrungen (Brainstorming, Open Forum, Exploration, Mindmapping, Visioning, Scenario Writing) mit Sequenzen der Strukturierung und „Hebung“ der Informationen ab (Bildung von Idealtypen, Relevance Trees, Identifikation von Handlungsfeldern etc.)
- Als Ergebnis wurden Empfehlungen, Handlungsstrategien sowie Tools zur Implementierungsunterstützung (Mainstreaming Ageing-Leitfaden) entwickelt

Die explizit angewandte Methodik einzelner Arbeitsschritte wird an relevanten Stellen im Bericht ausführlich abgehandelt.

Zusammensetzung der eingeladenen ExpertInnen

- TheoretikerInnen zum Thema Ältere/Bildung/Beratung
- Personen mit Praxiserfahrung in der Beratung der Zielgruppe
- Personen aus dem Feld der Bildungsberatung

ExpertInnen der Arbeitsgruppe

- Manuela Burger: Bildungsnetzwerk Steiermark
- Anita Brünner: Universität Klagenfurt; Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Abt. für Erwachsenen- und Berufsbildung
- Ursula Hermann: abz*Austria – Beratungen für Frauen 50 plus
- Christiane Holub-Ebner: Initiative 50 plus
- Carola Iller: Universität Linz; Institut für Pädagogik und Psychologie, Abt. für Berufspädagogik und EB
- Wolfgang Kellner: Ring Österreichische Bildungswerke
- Barbara Klabischnig-Hörl: Bildungsberaterin
- Marcus Ludescher: Universität Graz, Zentrum für Weiterbildung
- Ingeborg Melter: bifeb)
- Daniela Schallert: abz*Austria
- Margit Voglhofer: Bildungsberaterin
- Susanne Zierer: Bildungsnetzwerk Steiermark

Aufbau/ Inhalt des Berichts

Der vorliegende Bericht integriert alle verschiedenen Arbeitsmodule, die im Rahmen des Projekts „bib 2011-2014“ zum Thema Bildungsberatung in der Späterwerbsphase geleistet wurden.

In den ersten Kapiteln werden die Anforderungen einer Bildungsberatung in der Späterwerbsphase im wissenschaftlichen Diskurs verortet. Ein Überblick über die unterschiedlichen Diskurse zum Altern(n) zeigt die Schwierigkeiten auf, die mit vielen Dimensionen versehene Kategorie „Alter“ für die Eingrenzung einer Zielgruppe zu verwenden. Eine Orientierung an Lebensphasen wie der Späterwerbsphase bringt hierbei einige Vorteile gegenüber einem rein am kalendarischen Alter orientierten Zielgruppenkriterium.

Das Kapitel 4 setzt sich nochmals grundsätzlich damit auseinander, ob und wie das Alter bzw. eine Lebensphase zur Zielgruppendefinition geeignet ist. Nach Überlegungen zur Notwendigkeit einer altersphasensensiblen Bildung und Bildungsberatung werden die Möglichkeiten und Grenzen einer solchen Zielgruppendefinition anhand der Gemeinsamkeiten und Differenzen innerhalb der Zielgruppe der Personen in der Späterwerbsphase diskutiert. Die daran anschließende Vorstellung von Trends und gesellschaftspolitischen Veränderungsprozessen zeigt deren maßgeblichen Einfluss für die gegenwärtige, aber auch zukünftige Gestaltung von Bildungsberatungsangeboten für Personen in der Späterwerbsphase. Ein weiterer Schwerpunkt des Berichts setzt sich mit den Auswirkungen von (defizitorientierten) Alter(n)sbildern und Stereotypen bis hin zur Altersdiskriminierung auseinander.

Aus den Überlegungen des Kapitels 4 lässt sich bereits die Bedeutung einer Orientierung an Lebensthemen für die Ansprache und Aufschließung der Zielgruppe ableiten. Diesem Ansatz einer Lebensthemenorientierung sind sowohl Kapitel 5 wie auch 6 gewidmet. Das Kapitel 5 begründet die Vorteile dieses Ansatzes und stellt als Ergebnisse der Arbeitsgruppe eine mögliche Strukturierung von in der Späterwerbsphase relevanten Lebensthemen vor. Kapitel 6 behandelt das Thema aus wissenschaftlicher Perspektive. Aufbauend auf einer umfassenden Literaturanalyse werden wesentliche Lebensthemen der Späterwerbsphase vertieft dargestellt.

Kapitel 7 präsentiert ein weiteres wesentliches Ergebnis aus der Arbeitsgruppe, nämlich einen Mainstreaming Ageing-Leitfaden zur Sensibilisierung der BBL-Landschaft. Dieser soll angelehnt an Gender Mainstreaming-Ansätze die BBL-Trägerorganisationen dabei unterstützen, die Bedürfnisse der Zielgruppe zu berücksichtigen und damit einen Beitrag zur Aufdeckung möglicher struktureller Benachteiligungen von Ratsuchenden aufgrund ihres Alters leisten.

Das abschließende Kapitel 8 gibt – basierend auf den Diskussionen und Arbeitsergebnissen der Fokus- wie Arbeitsgruppe – Empfehlungen für eine erfolgreiche Bildungsberatung in der Späterwerbsphase, und richtet sich dabei einerseits an Trägerorganisationen und andererseits an Fördergeber von Bildungsberatungsangeboten.

Definition Bildungsberatung

Bildungs- und Berufsberatung wird in Europa in unterschiedlicher Weise definiert. Grundsätzlich wird der Begriff auf eine Reihe von miteinander verzahnten Dienstleistungen bezogen, die das Angebot von Informationen und Unterstützung in strukturierter Form zum Ziel haben, damit Einzelpersonen und Gruppen dazu befähigt werden, unabhängig von ihrem Alter und dem jeweiligen Zeitpunkt in ihrem Leben Entscheidungen in Bezug auf ihre Bildungs-, Ausbildungs- und Berufslaufbahn zu treffen und ihren Lebensweg effektiv zu steuern. (vgl. Goetz/Schlögl 2007, 79)

Die Europäische Kommission, die OECD und die Weltbank definieren Bildungs- und Berufsberatung folgendermaßen:

"Career guidance refers to services and activities intended to assist individuals, of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. Such services may be found in schools, universities and colleges, in training institutions, in public employment services, in the workplace, in the voluntary or community sector and in the private sector. The activities may take place on an individual or group basis, and may be face-to-face or at a distance (including help lines and web-based services). They include career information provision (in print, ICT-based and other forms), assessment and self-assessment tools, counselling interviews, career education programmes (to help individuals develop their self awareness, opportunity awareness, and career management skills), taster programmes (to sample options before choosing them), work search programmes, and transition services." (OECD 2004, 10)

In der vorliegenden Arbeit wird in Übereinstimmung mit dem üblichen Sprachgebrauch im Feld der Begriff „Bildungsberatung“ verwendet. Dieser umfasst alle Angebote der „Bildungs- Berufs- und Laufbahnberatung (BBL)“ gemäß BIFEB-Terminologie bzw. des von Seiten des BMBF verwendeten Akronymes IBOBB (Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf).

Initiative Bildungsberatung Österreich

Zu Beginn des Jahres 2011 startete das damalige BMUKK aufbauend auf Vorgängerinitiativen eine österreichweite Gesamtinitiative zur Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung. Die Initiative zielt darauf ab, bildungsfernen Personen unter Einsatz von Beratungsangeboten einen besseren Zugang zum lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen. Die Umsetzung der Initiative wird von neun beratungsaktiven Netzwerkprojekten auf Landesebene und einem bundesweiten Querschnittsthemenprojekt getragen.

Neben dem BMBF ist die Initiative Bildungsberatung Österreich primärer Adressat des vorliegenden Berichts.

2. Ausgangslage und Trends

„Altern ist nicht nur ein naturgegebener, empirisch beschreibbarer Prozess, sondern stets auch Ergebnis sozialer Aushandlung“ (Kade 2009:37)

Im folgenden Kapitel werden die wissenschaftlichen Diskurse mit den Praxiserfahrungen von ExpertInnen kontrastiert. Damit wird beobachtet, ob sich wissenschaftliche Erkenntnisse widerspiegeln oder sich widersprechen, zusätzlich zeigt sich auch, wo Lücken im Erfahrungswissen bestehen, aber auch welche Erfahrungen sich nicht im wissenschaftlichen Diskurs zeigen.

2.1 Alter(n) – Überblick über Diskurse zum Prozess des Alterns

„Alter“ ist eine zentrale Kategorie der Gesellschaftsstruktur. „Soziale Beziehungen wie Alter, Klasse, Gender, Ethnizität sind fundamentale Aspekte der Sozialstruktur, die überdauernde soziale Systeme generieren. Soziale Beziehungen gewinnen ihre Strukturierungen über mit diesen verknüpften Rechte und Privilegien, die entsprechend den Machtverhältnissen und -beziehungen verteilt werden, und um die gerungen wird.“ (Amann/Kolland 2008:39)

Das heißt, Alter bildet als Differenzkriterium einen Grundstein für die sozialen Beziehungen in unserer Gesellschaft. Wie wir jemandem begegnen, behandeln und welche Erwartungen wir an diese Person hegen, hängt neben anderen Faktoren auch vom (subjektiv wahrgenommenen) Alter dieser Person ab.

Der Begriff Alter kann über verschiedene Teilmengen (kalendarisch, sozial, biologisch, psychisch) gefasst werden. Die verschiedenen Dimensionen sollen nachfolgend kurz vorgestellt werden.

- Chronologisches oder kalendarisches Alter: einzelne Personen lassen sich aufgrund ihres Geburtsdatums einem kalendarischen Alter zuordnen. Das kalendarische Alter lässt Rückschlüsse auf soziohistorische Prägungen (Wiederaufbau, Bildungsexpansion...) als kollektive Erfahrungen zu. Zudem hat das chronologische Alter auch juristische Konsequenzen (Volljährigkeit, Schulpflicht, Pensionsantrittsalter).
- Biologisches Alter: das biologische Alter wird durch Merkmale des individuellen körperlichen Zustands bestimmt, also durch den dynamischen Prozess der irreversiblen biologischen Alterung, die mit dem Tod endet. Dieser ist wiederum abhängig von seiner genetischen Programmierung wie von erfahrenen äußeren Einflüssen. Das biologische Alter steht in Zusammenhang mit dem kalendarischen Alter, wird aber zudem von anderen Faktoren wie Lebensstandard oder Lebensstil mit beeinflusst. Daraus folgt, jedeR altert anders.

- Psychisch-intellektuelles Alter: subjektive Selbsteinschätzung und die Haltung zu sich selbst als Alterndem
- Soziales Alter: Alter ist auch ein „*Lebensabschnitt, dem nach sozialen Wertvorstellungen und sozialen Organisationsstrukturen einer Gesellschaft bestimmte Rollen und Verhaltensweisen zugeordnet werden*“ (Hillmann 2007, 19). Dem biologischen Alter steht in diesem Sinne auch die soziale Bestimmung und Einschätzung des Alters gegenüber. Die gesellschaftlich konstruierten Bilder auf und über Ältere und damit einhergehend auch die Wertungen des Alters betreffen oft die Einschätzung und das ökonomische Urteil über „produktive“ Lebensphasen des Individuums. Die soziale Stellung älterer und alter Menschen hängt im Allgemeinen davon ab, über wie viel gesellschaftlich wichtige Ressourcen sie verfügen (Einkommen, Vermögen, politischer Einfluss, berufliche Position, Wissen, besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten etc.). (Hillmann 2007, 20)

Das Ziehen von Altersgrenzen wird dadurch erschwert, dass die unterschiedlichen Dimensionen des Alters selten übereinstimmen, obwohl sie aufeinander Einfluss nehmen. Sie wirken auf die subjektiv wahrgenommene persönliche Altersidentität (das gefühlte Alter). Vielfach fühlen sich Menschen jünger als ihr „tatsächliches“ kalendarisches Alter. Die subjektive Altersidentität korreliert vor allem mit gesundheitlichen, aber auch psychologischen und sozialen Veränderungen, weniger mit dem chronologischen Alter an sich. Das heißt, das kalendarische Alter ist für das eigene Selbstbild weniger bedeutend als gesundheitliche Veränderungen bzw. soziale Zuschreibungen von außen. (vgl. Amrhein/Backes 2008)

Die Differenzierung der Gesellschaftsmitglieder nach Lebensalter hat ihre Funktion in der Bereitstellung von altersspezifischen Handlungsmustern (wie habe ich mich in einer bestimmten Lebensphase zu verhalten, welche Handlungsoptionen stehen mir offen). Sie sorgt auch für eine Stabilität der Identität. Der Gesellschaft als Ganzes ermöglicht sie Verhaltenserwartungen (was erwarte ich von einer Person in einem bestimmten Lebensabschnitt).

Alter wird damit zu einem wichtigen Teil der Identitätsbildung, reicht aber dazu alleine nicht aus. Im Alter fällt es den Menschen vielfach schwerer, sich neu zu positionieren. In anderen Lebensphasen gibt es durch Ausbildung, Beruf, Familie klare Vorgaben für identitätsstiftende Tätigkeiten. Die nachberufliche Phase ist gesellschaftlich unterdeterminiert, da es wenig explizite Erwartungen, Aufgaben oder Visionen für ältere Menschen gibt. (vgl. Kalbermatten 2008: 195)

Alter als Lebensphase

Der Begriff Alter beschreibt sowohl das individuelle Alter im Lebensverlauf wie auch die Lebensphase Alter (im Sinne von höherem Alter). Diese kollektiv erfahrbare Le-

bensphase „Alter“ ist ein Produkt der Industrialisierung, indem der Übergang des Alters wesentlich durch die Ausgliederung aus dem Erwerbsleben bestimmt wird. Es gibt jedoch keinen klar abgrenzbaren Lebensabschnitt Alter, Alterungsprozesse erstrecken sich über die gesamte Biografie und erzeugen graduelle, teilweise minimale Veränderungen. (vgl. Kruse 2008)

Nun steigt jedoch die Lebenserwartung anhaltend, womit sich auch (v.a. bei bis zuletzt tendenziell sinkendem Pensionsantrittsalter) die nachberufliche Lebensphase ausdehnt. Mittlerweile wurde das Modell der drei Altersphasen (Kindheit, Erwerbsphase, Alter) in ein Vier-Phasen-Modell erweitert. Die Altersphase wurde zweigeteilt in das dritte Alter der jungen und aktiven Älteren und das vierte Alter, das stärker durch Krankheit, Abhängigkeit und Pflegebedürftigkeit gekennzeichnet ist.

Während die vierte Lebensphase der Hochaltrigkeit weiterhin mit den klassischen Altersattributen und einem passiven Versorgungsstatus identifiziert wird, erfährt das dritte „junge“ Alter derzeit eine umfassende Neubestimmung. Der Eintritt in das dritte Alter ist im Zuge von Deinstitutionalisierungstendenzen und der Pluralisierung von Lebensläufen unterbestimmt, bietet dadurch aber auch umfassende Gestaltungsmöglichkeiten. Eine der wesentlichen Entwicklungsaufgaben in dieser Phase ist es, den Bedeutungsverlust des Lebensbereichs Erwerbsarbeit durch Bedeutungszuwächse in anderen Lebensbereichen wie Familie, Freizeitaktivitäten etc. zu kompensieren. Die Nacherwerbsphase wird oft als Fortsetzung des Erwachsenenendaseins gelebt, aber auch als Zeit der persönlichen Erfüllung. Das dritte Alter ist damit noch stark durch soziale und weniger durch biologische Einflüsse geprägt. (vgl. u.a. Graefe et al 2011, 300ff)

Erst im Übergang zum abhängigen vierten Alter kommt es im Bruch mit dem bisherigen Leben. In dieser Gruppe kommt es zu einer hohen Homogenität, die sich unabhängig von sozialdemografischen Variablen zeigt. (vgl. u.a. Graefe et al 2011, 300ff, Amrhein 2008)

3. Späterwerbsphase

Lebensphasenorientierung zur Zielgruppendefinition

Das Alter, so zeigt sich, ist ein recht schwammiger Begriff, was es nicht gerade einfach macht, Alter als solches zur Zielgruppendefinition heranzuziehen. Altersgrenzen nach kalendarischem Alter werden hierbei oft sehr unterschiedlich und unbestimmt gesetzt. In der Geragogik und Gerontologie werden Personen über 65 Jahren als ältere Menschen bezeichnet. In der Arbeitsmarktstatistik (u.a. Statistik Austria) werden Personen über 55 Jahren als Ältere geführt. Viele Studien der Bildungs- und Arbeitsmarktforschung aber auch Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Österreich beschäftigten sich hingegen mit den über 50-Jährigen als Zielgruppe, oder mit Menschen in der

zweiten Lebenshälfte, also ab ca. 40/45 Jahren. In anderen Maßnahmen werden bereits Personen 45+ spezifisch als „Ältere“ angesprochen. (vgl. Iller/Wienberg 2010)

So zeigt auch eine Praxiserfahrung, die in die Arbeitsgruppe berichtet wurde, dass ein Projekt ursprünglich für Frauen 45+ ausgerichtet war, bis erkannt wurde, dass diese Alterseinschränkung die Problemlage nicht ausreichend eingrenzt. Arbeitslose Frauen um die 45+ bringen bspw. Wiedereinsteigerinnen nach Familienphasen und Berufsaussteigerinnen kurz vor Pensionseintritt in einer Gruppe zusammen. Während die einen noch Berufskarrieren von 15-20 Jahren planen, bereiten sich die anderen bereits auf den Ausstieg aus dem Erwerbsleben vor. Daraufhin wurde die Zielgruppe auf 55+ geändert.

Der hier vor uns vorgeschlagene Zugang zur Zielgruppendefinition weicht vom kalendarischen Alter als Kriterium ab, und orientiert sich am Konzept der Lebensphasen. Dieses Konzept unterstützt die Bearbeitung von bildungspolitischen Aufgaben durch das Aufzeigen kollektiver Merkmale, Themen und Bedürfnisse, die sich bestimmten Lebensphasen zuordnen lassen.

„Das Konzept der ‚Lebensphase‘ differenziert den Lebenslauf in eine kontinuierliche Folge von regelmäßig auftretenden, unterscheidbaren Phasen, wodurch die Lebensspanne eines Individuums zyklisch strukturiert wird (Neugarten & Datan 1979 nach Clemens 2010). (...) Personen in einer bestimmten Lebensphase (z.B. Frauen in der Familienphase) wird eine Reihe gleicher sozialer Merkmale zugesprochen, wobei ihr (möglicherweise) unterschiedliches chronologisches Alter außer Acht gelassen wird.“ (Clemens 2010, 93)

Neben stabileren Lebensphasen setzt sich der Lebenslauf auch aus zwischengeschalteten Übergängen zusammen, an denen es verstärkt zu herausfordernden Veränderungen und neuen Anforderungen in der Lebensführung kommt, die entscheidende Entwicklungsimpulse und -ziele im Erwachsenenalter darstellen können. (vgl. Schmidt 2009)

Aus einer theoretischen Perspektive macht es Sinn, den unterschiedlichen Lebensphasen in der Zielgruppeneingrenzung Bedeutung zu geben. Orientierung von Bildungs- und Beratungsangeboten nach Lebensphasen baut darauf auf, dass sich individuelle Bedürfnisse je nach Lebensphase und Lebensverlauf ändern. Das ist unter anderem dadurch bedingt, dass die Anbindung an (Bildungs-)Institutionen (z.B. Schule) oder an das Beschäftigungssystem sich über die Lebensphasen kollektiv verändert (siehe auch Kapitel Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Zielgruppe) (vgl. u.a. Lassnigg 2010). Nicht das kalendarische Alter sollte das Weiterbildungsangebot für Ältere bestimmen, im Mittelpunkt sollte vielmehr die Orientierung an „Themen, Alter(n)sproblemen und Lebenssituationen oder an der Übernahme bestimmter Aufgaben und Funktionen“ stehen. (vgl. Schmidt 2005).

Die Späterwerbsphase

Im Sinne einer Lebensphasenorientierung der Bildungsberatung wird im Rahmen dieser Arbeit eine konkrete Lebensphase herausgegriffen: die Zielgruppe der Personen in der späteren Erwerbsphase. Dies geschieht auch im Sinne des Auftraggebers des hier vorliegenden Berichts, die Abteilung Erwachsenenbildung des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (BMBF). Die Zuständigkeit von ESF-geförderten Projekten der Abteilung Erwachsenenbildung konzentriert sich auf Personen zwischen Übergang Erstausbildung-Arbeitsmarkt und Übergang Erwerbsphase-nachberufliche Phase, also Personen, die sich in der Erwerbsphase befinden.

Greift man nun die Erwerbsphase heraus, lassen sich in dieser drei idealtypische Abschnitte feststellen: die Phase der Berufsvorbereitung und -einmündung oder Berufsfindungsphase, die Phase der Berufsarbeit / „Rush hour of life“ sowie die Phase des beruflichen Rückzugs. Besonders an den jeweiligen Übergängen zwischen den Phasen bekräftigen ExpertInnen den Nutzen des Einsatzes von Beratung und Weiterbildung. (vgl. Hippel/ Tippelt 2005 nach Kohli 1985, Iller 2008).

Im Rahmen der hier vorliegend dokumentierten Arbeiten wurden diese unterschiedlichen Phasen adaptiert und vor allem die Phase des beruflichen Rückzugs mit dem weniger determinierenden Begriff der „Späterwerbsphase“ ersetzt. Durch den Trend der Individualisierung und Ausdifferenzierung der Lebensläufe kann nicht immer von einem beruflichen Rückzug gesprochen werden. Wie später ausführlich thematisiert werden soll, kann auch in der Späterwerbsphase die berufliche Neu- bzw. Umorientierung durchaus Thema sein.

Im Kontext Bildung und Arbeitsmarkt erweist sich diese Lebensphase als besonders kritisch. Personen, die sich in dieser Lebensphase befinden, werden jedoch von der Bildungsberatung bislang in einem zu geringen Ausmaß erreicht. Die Späterwerbsphase ist keine klar abgrenzbare Phase. Sie bezieht sich auf das letzte Drittel der Erwerbsphase, beginnt also ca. 10-15 Jahre vor dem Austritt aus dem Erwerbsleben und stellt daher einen relativen langen und mit vielen Gestaltungsmöglichkeiten versehenen Lebensabschnitt dar, ist also weit davon entfernt, eine reine Übergangsphase zu sein.

Festzuhalten ist, dass allein die Wortwahl „Späterwerbstätige“ schon eine (bewusst) starke Orientierung an der Erwerbstätigkeit und Gesamterwerbsphase ausdrückt. Der Bericht beschäftigt sich in weiterer Folge jedoch nicht allein mit den Themen des Erwerbslebens, sondern berücksichtigt auch Themen des privaten und öffentlichen Lebens.

Der Begriff „Personen in der Späterwerbsphase“ und die davon abgeleitete Abkürzung PSEP werden in weiterer Folge gleichrangig verwendet.

4. Alter als Zielgruppenkriterium

Wie alle zur Zielgruppendefinition herangezogenen Differenzkriterien (Geschlecht, Migrationserfahrung etc.), ist die Definition einer Zielgruppe aufgrund des Alters eine künstliche Einengung. Durch diese Einengung wird eine äußerst heterogene Zielgruppe gefasst. Unterschiedliche Geschlechter, soziale Milieus, Wohnort, ethnische Herkunft und viele weitere Faktoren machen die Diversität innerhalb dieser Gruppe aus. Das Herausgreifen einer Differenzkategorie (wie des Alters oder einer Lebensphase) geht mit dem Dilemma der immanenten Zuschreibung von Defiziten einher, mit der auch (Re-)Stigmatisierungsprozesse verbunden sind.

Diverse stereotype Eigenschaftszuschreibungen sind bei näherer Betrachtung nur in spezifischen Gruppen innerhalb der Gesamtheit der „Älteren“ gehäuft vorzufinden. So basieren Leistungseinbußen viel mehr auf berufs- und/oder schichtspezifischen Voraussetzungen als rein auf dem kalendarischen Alter. Mangelnde Bildungsbeteiligung von Älteren ist primär die Konsequenz von eingeschränkten Bildungschancen in vorangegangenen Lebensphasen.

Zusätzlich zu anderen Differenzmerkmalen und Verschiedenheitsfaktoren (soziales Milieu, Bildungsbiografie, Berufsbiografie, geografische Lage etc.) kommt damit bei der Kategorie Alter als besondere Herausforderung dazu, dass Alter unterschiedlich als kalendarisches, soziales, psychologisches, biologisches Alter gefasst und verstanden werden kann, wobei Alterszielgruppen üblicherweise entlang des kalendarischen Alters gebildet werden. Erschwert wird die Verwendung der Kategorie Alter auch dadurch, dass das Altersverständnis in seinen unterschiedlichen Dimensionen einem konstanten Wandel unterworfen sind (z.B. gesellschaftliche Wahrnehmung von Alter – soziales Alter, Erhöhung der Lebenserwartung sowie längerer Erhalt der Gesundheit – biologisches Alter).

Trotz dieser unbedingt zu berücksichtigenden Heterogenität weisen Alterskohorten durch ihre gemeinsamen soziohistorischen Prägungen, Erfahrungen und geschichtlichen Hintergründe Gemeinsamkeiten auf. Hinzukommt dass, altersphasenspezifische Lebensthemen (von empty nest-Syndrom, über nochmalige Neuorientierung im Berufsleben bis hin zur Planung und Umsetzung des Übertritts in die nachberufliche Phase) gehäuft auftreten und es ermöglichen, (Ziel-)Gruppen zu fassen. Die Definition von Zielgruppen nach Alter oszilliert damit zwischen strukturellen Gemeinsamkeiten und der individuellen Heterogenität.

Da sich die Zielgruppe der Älteren aufgrund ihrer hohen Heterogenität schwer fassen lässt, wurde im Rahmen der Arbeitsgruppe das Konzept erarbeitet, keine „geschlossenen Beratungsansätze“ für Ältere zu entwickeln, sondern Alter ähnlich Geschlecht mainzustreamen, d.h. Alter als Differenzkategorie in allen Prozessen der Gestaltung und Durchführung von Bildungsberatung mitzudenken (siehe Kapitel 7).

Wie weiter unten im Detail ausgeführt, ist ein weiterer im Rahmen der Arbeitsgruppe entwickelter Ansatz, Personen in der Späterwerbsphase nicht über kalendarisches Alter (z.B. Bildungsberatung 50+) anzusprechen, sondern über Lebensthemen, die in dieser Phase verstärkt auftreten (u.a. Übertritt in die nachberufliche Phase).

KlientInnenzentrierung vs. Orientierung in der Beratung an strukturellen Mustern (Zielgruppenorientierung)

Werden Zielgruppenkategorien, also wie etwa Späterwerbstätige, MigrantInnen, Frauen usw. verwendet, gilt es, besonderes Augenmerk auf mögliche Re-Stereotypisierungen/Re-Stigmatisierungen zu haben. Im Kontext von gleichstellungsorientierter Bildungsberatung ist hierbei die Unterscheidung zwischen Einzelfall und Struktur von Bedeutung (in diesem Sinne auch KlientInnenzentrierung vs. Zielgruppenorientierung). Einerseits gilt es, Stereotypisierungen und Zuschreibungen zu vermeiden. So ist nicht jedeR einzelne Ältere gesundheitlich eingeschränkt und kann nicht mit Computern umgehen. Dennoch zeigen sich strukturelle Merkmale dieser definierten Zielgruppe (z.B. 50+), also mit steigendem Alter zunehmende gesundheitliche Probleme und niedrigere IKT-Kompetenz. Diese strukturellen Unterschiede müssen in der Programm- und Projektplanung bzw. -umsetzung wie auch in den Beratungsansätzen und in der Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt werden.

Zudem hilft die Orientierung an den strukturellen Merkmalen dieser Gruppe (PSEP, Ältere), soziale Normen und Erwartungen im Blick zu behalten, die für Personen dieser Gruppe eine wesentliche Entscheidungsgrundlage für zukünftige Handlungen darstellen. Diese geben den Menschen sozial erwünschte und erwartete Handlungsmöglichkeiten vor. Gesellschaftlich determinierte Stereotype werden in das Selbstbild integriert:

- Mit 50 Jahren bist du zu alt für ein Studium.
- Mit 57 Jahren willst du noch Job wechseln? Gehst eh bald in Pension.
- Im Alter erlernst du keine neue Sprache.
- Mit 58 noch Arbeiten? Da war ich doch schon längst in Pension.

Eine Anforderung an die Beratung ist es, diese (fehlenden) Handlungsmöglichkeiten zu reflektieren und möglicherweise entgegen gesellschaftlicher Zuschreibungen zu erweitern.

Die Beratung selbst basiert jedoch auf den Prinzipien einer KlientInnenzentrierung, d.h. eine möglichst unvoreingenommene ohne Einteilung in Zielgruppenkategorien und an den individuellen Ressourcen und Anliegen der Person orientierte Beratung.

Alter als Differenzkriterium in der Arbeitswelt

Während in einem allgemeinem Verständnis Alter den Lebensabschnitt nach Austritt aus der Erwerbstätigkeit markiert, kommt dem Begriff Alter auch in der Arbeitswelt die Funktion einer bedeutsamen Differenzkategorie zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen zu.

Das heißt, Personen zu Ende ihrer Erwerbskarrieren hin werden mit dem Label „Ältere“ versehen. In einem Kontext außerhalb der Arbeitswelt würde die gleiche Person hingegen weder im Fremd- noch Selbstbild als alt bezeichnet werden.

Alt am Arbeitsmarkt wird oft mit „zu alt“ gleichgesetzt. Zu alt am Arbeitsmarkt heißt nun andererseits nicht, ein gewisses kalendarisches Alter erreicht zu haben, sondern die getroffenen Zuschreibungen beziehen sich auf fehlende Lernbereitschaft, veraltete Qualifikationen, überhöhte Gehaltsansprüche sowie schlechter Gesundheitszustand – also Menschen, die im sprichwörtlichen Sinn „alt ausschauen“. So meint auch ein Bericht des Deutschen Bundestages, dass Menschen je nach Kontext zur Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen zählen, nämlich inwiefern ihre Qualifikationen und Kompetenzen nicht mehr den Anforderungen des Arbeitsmarkts entsprechen. *„Die Grenze zur Einstufung in die Gruppe der Älteren ist dann niedrig, wenn das schulische wie berufliche Qualifikationsniveau niedrig, der Grad der Anforderungen und Arbeitsbelastungen hoch ist, in der Arbeit nur geringe Möglichkeiten für individuelle Dispositionen bestehen und häufige technisch-organisatorische Veränderungen stattfinden.“* (DB 2010, 93) So gibt es z.B. in der Wissenschaft später (in der Regel mit 65 Jahren) und in der IT- und Kommunikationsbranche dagegen frühe Zuordnungen (häufig bereits mit 35 Jahren).

Diese Zuschreibungen werden vor allem in Bezug auf jüngere Gruppen an ArbeitnehmerInnen getroffen. Das mehr oder wenig nahende Ende der Erwerbsphase und Beschäftigungsrisiken (betreffend Qualifikation, Motivation oder auch Gesundheit) werden in den Fokus gestellt. Für lange Zeit wurden ältere ArbeitnehmerInnen auch dieser Logik folgend als Arbeitskräftepotenzial gesehen, das bei Bedarf eingesetzt, aber

Nachruf zu Lebzeiten

Der Ex-Teamstürmer befindet sich auf Vereinssuche. Beunruhigend? Nein. Ein Roland Linz bleibt gelassen. Vielleicht, weil er weiß, dass sich seine Karriere schön langsam dem Ende zuneigt.

Haben Sie eigentlich Angst, übrig zu bleiben?

Roland Linz: Nein. In Portugal gibt es zwei Vereine, mit denen sich etwas ergeben könnte.

Sie werden alt.

Linz: So kann man es sehen. Aber lieber so, als ich hätte mich in jungen Jahren schwer verletzt. Aber ich bin körperlich gut drauf.

Es wirkt, als hätten Sie kein größeres Problem, wenn Ihre Karriere bald zu Ende gehen würde. Trügt der Schein?

Linz: Natürlich würde ich es bedauern, weil Fußball seit meiner Kindheit mein Leben bestimmt hat und mein Leben war.

Merken Sie, dass Sie am Ende Ihrer Laufbahn angelangt sind mit 33?

Linz: Alles ist vergänglich.

Alexander Strecha ist im Kurier hartnäckig darum bemüht, Roland Linz (33!!!) ins Grab zu schreiben

Gedanken zur Relativität des Alters.
Aus: Falter 33/14. Welt im Zitat. S.32

auch als erste entlassen, zur Frühpensionierung aufgefordert wurden und teilweise großzügige Abfertigungen erhielten.

Folgende Beschäftigungsrisiken ergeben sich aus einer Wechselwirkung von individuellen, biografischen Faktoren und gesellschaftlichen Zuschreibungen (siehe auch Altersbilder – Altersstereotype – Altersdiskriminierung):

- Ab einem bestimmten Alter werden berufliche Aufstiegschancen tendenziell als rückläufig eingeschätzt und berufliche Aufstiegsprozesse als abgeschlossen angesehen (zwischen 40 und 50 Jahren).
- Innerbetriebliche Mobilitätsbereitschaft und die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sinken deutlich ab (ab dem 40. Lebensjahr).
- Der Ausstieg aus der Schichtarbeit erfolgt im Durchschnitt im Alter von 45 Jahren.
- Individuelle Leistungseinschränkungen werden durchschnittlich im Alter von 53 Jahren wahrgenommen.
- Erwerbsminderungen aus gesundheitlichen Gründen treten nach dem 50. Lebensjahr häufiger auf.
- Vermittlungsschwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt beginnen für manche Gruppen bereits ab dem 40. Lebensjahr, auch steigt die Dauer der Arbeitslosigkeit deutlich an. (Clemens 2005, 30, Naegele/Sporket 2010, 454)

Da sich diese Arbeitsmarktrisiken im gesellschaftlichen Diskurs tief verankert haben, wirken sie verstärkend negativ auf das Selbstbewusstsein und die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitskräfte. (vgl. Friebe/ Jana-Tröller 2008)

Überlegungen zu diesem Thema sind auch deswegen wichtig, da die Bezeichnungen für Zielgruppen von Maßnahmen sensibel gewählt werden müssen. Explizite Angebote für „ältere ArbeitnehmerInnen“ können als abwertend oder diskriminierend verstanden werden. Der Späterwerbsphase als Kriterium für die Zielgruppeneingrenzung umgeht damit den Begriff Alter bzw. „Ältere“, sondern beschreibt einen selbstbestimmt gewählten Lebensabschnitt, in dem das Ende der Erwerbsphase zwar in den Fokus kommt, aber die Erwerbstätigkeit weiterhin einen Lebensmittelpunkt darstellt.

Alter und Bildung

„Bildung hat nicht lediglich die Vermittlung und Erweiterung von Wissenssystemen zum Gegenstand. Auch die Ausbildung einer Motivstruktur, die das Interesse an Bildungsinhalten weckt und die aktive Auseinandersetzung mit Bildungsinhalten fördert, die Fähigkeit des Menschen, Möglichkeiten und Grenzen eigenen Handelns zu reflektieren, sowie die Antizipation zukünftiger Aufgaben und Herausforderungen sind zentrale

Kriterien, die in Aussagen über die Bildung des Einzelnen und die Qualität von Bildungsangeboten zu berücksichtigen sind." (Kruse 2008, 9)

Im Kontext Alter und Bildung sollte man sich zuallererst die Frage stellen, ob es überhaupt sinnvoll ist in Bildungskontexten Bildungsangebote spezifisch auf die Zielgruppe „Ältere“ auszurichten.

Zur Beurteilung des Nutzens dieser Zielgruppeneinschränkung können unterschiedliche Aspekte in Betracht gezogen werden (vgl. Schmidt 7ff).

- **Biologischer Aspekt:** Veränderung der Lernleistung, der kognitiven Leistung mit dem Alter; es gibt zwar eine Abnahme der Lernleistung mit steigendem Alter, dennoch wird diese erst im betagten Alter deutlich. PSEPs und jüngere Ältere sehen sich noch nicht mit einer Abnahme der Lernleistung konfrontiert, durch ihre bisherige Lernbiografie sind sie jedoch möglicherweise lernentwöhnt.
- **(Entwicklungs-)psychologischer Aspekt:** Baut die Selbst- und Fremdwahrnehmung als ältere LernerIn auf den gesellschaftlich verbreiteten Vorannahmen („Was Häschen nicht lernt...“) auf, kann das bspw. aufgrund von mangelndem Selbstbewusstsein dem eigenen Lernen gegenüber zu Einschränkungen der eigenen Lernleistungen führen. Aus entwicklungspsychologischer Perspektive können bestimmte alters- oder lebensphasenbezogene Themen und Krisen (Empty Nest-Syndrom, Pensionsschock) zu Bildungs- und Beratungsanlässen führen.
- **Bildungstheoretischer Aspekt:** Hier stellt sich die Frage, ob es für Lernen im Alter eine eigene Methodik/Didaktik braucht. ExpertInnen der Erwachsenenbildung sehen wenig Unterschiede zur sonstigen Erwachsenenbildung, dennoch gilt es nochmals im Besonderen die bisherige Bildungs- und Lernbiografie (Diversität, historischer Kontext, bisherige Lernerfahrungen) der älteren LernerInnen zu berücksichtigen.
- **Sozialisationstheoretische Aspekte:** Im Laufe unseres Lebens durchlaufen wir unterschiedliche Sozialisationsprozesse, die in primäre (Kleinkind), sekundäre (Kindheit, Jugend), tertiäre (Erwachsenenalter) Sozialisation eingeteilt werden. Die Identitätsbildung findet laufend über die Biografie in der Rekonstruktion und Weiterentwicklung der persönlichen Identität statt, und ist in keinem Alter abgeschlossen. Sozialisationsprozesse werden dann wichtig, wenn es um die Identifikation von Gemeinsamkeiten und kollektiven Erfahrungen einer Alterskohorte geht (bspw. gemeinsame Erfahrung des Bildungssystems der 1960er Jahre oder Zeitpunkt der Aufnahme von computerbezogenen Inhalten in die Schullehrpläne als mögliche gemeinsame Sozialisation für den Kursgegenstand). Im Sinne einer antizipatorischen Sozialisation als Vorbereitung für einen nächsten Lebensabschnitt gewinnt sie im Bildungskontext zusätzlich an Bedeutung.

Diskussion des Bildungstheoretischen Aspekts

„Die Bildungstätigkeit mit älteren Menschen benötigt keine eigene Methodik und Didaktik, sondern es handelt sich um allgemeine Erwachsenenbildung, die ihre Akzente auf die spezifische Lebenslage der älteren Menschen ausrichtet.“ (Kaltermatten 2008)

Zahlreiche Studien bezeugen, dass die Lernfähigkeit bis ins hohe Alter erhalten bleibt. Im Besonderen gilt das für die hier definierte Zielgruppe der Personen in der Späterwerbsphase. Ihre Anforderungen ans Lernen unterscheidet sich wenig vom Konzept des Lernens in der allgemeinen Erwachsenenbildung. *„Dieses [Lernen] unterscheidet sich vom Lernen Jugendlicher weniger durch die Art und Weise des Lernens als durch die Stellung und die Rollen, die der ältere Mensch in unserer Gesellschaft einnimmt.“ (Gruber 2007)*

Aus einer pädagogischen Perspektive wird das Alter insofern relevant, als das Gewordensein des Menschen in seiner Biografie, also in seinem lebensgeschichtlichen Zusammenhang in den Fokus kommt. Erfahrungen, die eine Person bereits gemacht hat bzw. (noch) nicht gemacht hat, gilt es zu berücksichtigen. (vgl. Schmidt 2005 nach Buschmeyer 1990)

So ähneln auch mögliche Leitlinien für Lernen Älterer denen der allgemeinen Erwachsenenbildung:

1. *„TeilnehmerInnen in die Kurs- und Materialgestaltung einbeziehen*
2. *Vorurteile gegenüber Lern- und Leistungsfähigkeit Älterer abbauen*
3. *Aktivierende Methoden des Lehrens und des Lernens verwenden*
4. *Lernstrategien vermitteln*
5. *Personale Beratung und Betreuung gewährleisten*
6. *Vorwissen der TeilnehmerInnen einbeziehen*
7. *Zusammenhänge vermitteln, Lehrstoff strukturieren und Komplexität reduzieren*
8. *Lernaufgaben mit hoher Realitätsnähe verwenden.“*

(Schwab/Seemann 2005, 64 nach Gruber 2007, 27).

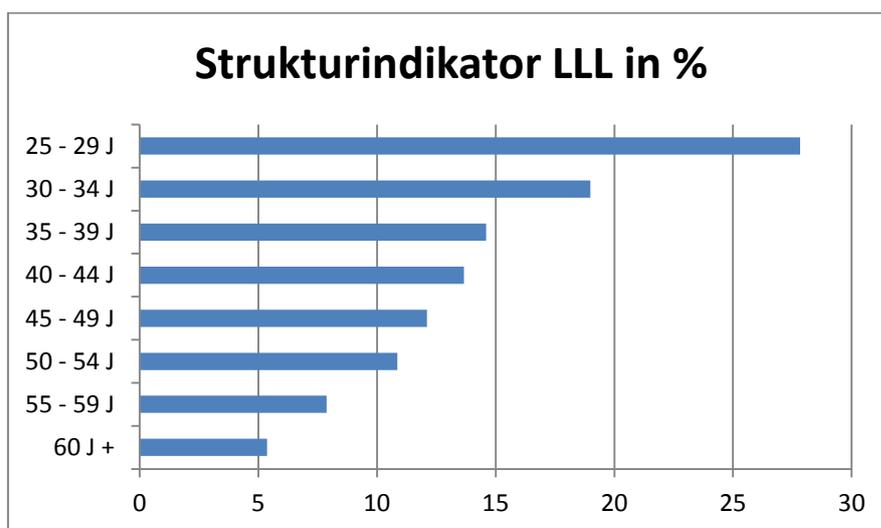
Wie auch bei jeder anderen Zielgruppeneingrenzung bleibt die „KlientInnen- bzw. Lernendenzentrierung eines der wichtigsten Prinzipien, um der Inhomogenität der Gruppe der Älteren zu begegnen. Demzufolge bedeutet das, sich bewusst an den Lernbedürfnissen und Interessen der Personen zu orientieren, sowie die Rahmenbedingungen des Lernens und die Lehr- und Lernmethoden in den Blick zu nehmen. (vgl. Haring/Ludescher/Strümpel 2011)

Das heißt nun, dass nicht unbedingt die Didaktik an die Zielgruppe angepasst werden muss, sondern vor allem die Inhalte und Themen sich an der Lebensphase der Zielgruppe orientieren müssen. *„Viel wichtiger ist es, in der Weiterbildung relevante Themen zu identifizieren und auf die Bedürfnisse der Lebensphase zugeschnittene Formate zu entwickeln.“ (vgl. Iller/Wienberger 2010)*

Bildungsverhalten und -interessen in der Späterwerbsphase

Viele Studien und auch verschiedene Indikatoren zeigen (nicht nur) für Österreich, dass die Bildungsteilhabe mit steigendem Alter abnimmt. Der Strukturindikator Lifelong learning misst die formale sowie non-formale Weiterbildungsbeteiligung (sowohl beruflich wie privat) in den letzten vier Monaten vor der Befragung und zeigt deutlich die stetige Abnahme von Bildungsaktivitäten mit dem Älterwerden.

Grafik 1: Darstellung des Strukturindikator Lebenslanges Lernen nach Alter



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres). Erstellt am 24.04.2014. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler. Hochgerechnete Zahlen aus einer 0,6 %-Quartalsstichprobe.¹

Dennoch gibt es erste Anzeichen einer Trendumkehr, wie ein Vergleich der zwei Erhebungen zur Erwachsenenbildung (Adult Education Survey) 2007 und 2011/2012 vermuten lässt. Dieser hier verwendete Indikator misst die Teilnahme an nicht-formaler Bildung in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung. Nicht-formale Weiterbildung (darunter fallen Weiterbildung in Kursen, Seminare, Workshops, Vorträge, Schulungen am Arbeitsplatz oder in Privatunterricht) hat für Erwachsene (also meist Personen, die eine formale Erstausbildung bereits abgeschlossen haben) eine größere Bedeutung als formale Bildung. So haben laut AES 2011/12 nur 1,9 % der 55- 64-Jährigen innerhalb der letzten 12 Monate an einer formalen Weiterbildung teilgenommen, jedoch 35,2 % an einer non-formalen Bildungsaktivität.

¹ Der hier verwendete Strukturindikator Lebenslanges Lernen misst den Anteil der 25-64-jährigen Bevölkerung, die in den vier Wochen vor der Befragung an einer formalen (Erst-)Ausbildung oder an einer nicht formalen beruflichen bzw. privaten Weiterbildung teilgenommen haben, und setzt diesen Anteil in Beziehung zur Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe.

Tabelle 1: Erwachsenenbildungserhebung 2007 und 2011/2012 (AES) – Teilnahme an nicht-formaler Bildung

Alter	AES 2007	AES 2011/2012
25 bis 34 Jahre	40,2	49,3
35 bis 44 Jahre	46,9	48,1
45 bis 54 Jahre	42,5	47,7
55 bis 64 Jahre	25,2	35,2
Gesamt	39,8	45,5

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Erwachsenenbildungserhebung 2007 (AES) und Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (AES).

Obwohl die Bildungsbeteiligung bei der Gruppe ab 55 Jahren sinkt, zeigt sich insgesamt ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsteilnahme von 2007 auf 2011/2012. Ein besonderer Zuwachs von genau 10 % zeigt sich jedoch bei der älteren Bevölkerungsgruppe (55-65-Jährige). Verbunden ist dieser Anstieg mit einem Ausgleich zwischen den bildungsaktiven Gruppen und diejenigen, die bislang weniger Bildungsangebote genutzt haben. In den Gruppen, bei denen bereits ein höheres Niveau an Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen war, war der Zuwachs kleiner. (vgl. Statistik Austria 2013b)

Interessant ist nun die Beobachtung, dass informelles Lernen über alle Altersgruppen hinweg gleich häufig (zwischen 26,2 und 29,3 %) betrieben wird. Das heißt, während bei formalen und nicht-formalen Lernaktivitäten große Altersunterschiede feststellbar sind, ist die Beteiligung am informellen Lernen über alle Altersgruppen hinweg beständig. (vgl. Statistik Austria, 2013b; Iller 2008)

Relevanz für Bildungskontexte

Zur Erklärung des sinkenden Anteils an Bildungsbeteiligung mit steigendem Alter muss man als erstes die Austrittsraten aus dem Erwerbsleben in den Blick nehmen. Nach einem leichten Rückgang der Erwerbstätigenquote ab 50 Jahren nimmt diese ab 55 Jahre rapide ab. In der Gruppe 60-64 sind nur noch 23 % der Bevölkerung erwerbstätig. Zeitgleich mit dem Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit fällt mit dem beruflichen Nutzen einer der wichtigsten Gründe und der Kontext für Weiterbildung weg. Die geringere Erwerbsbeteiligung in diesen Altersgruppen führt unweigerlich zu einem Absinken der Bildungsbeteiligung, da ein großer Anteil der Weiterbildungen in der Erwachsenenbildung berufsbezogen ist.

Zu den Gründen für den Rückgang der Bildungsaktivitäten bereits vor dem Pensionsantrittsalter zählt die Einschätzung, dass Bildung – das absehbare Ende der beruflichen Laufbahn im Blick – kaum mehr einen Nutzen für den Beruf bringt, sodass Investitionen in die Weiterbildung nicht mehr sinnvoll oder lohnenswert sind. Eine Einschätzung, die auch oftmals von den Unternehmen geteilt wird, in denen die älteren Arbeit-

nehmerInnen beschäftigt sind. Das führt dazu, dass sich Menschen bereits vor der Pensionierung von Bildungsaktivitäten zurückziehen. (vgl. Kalbermatten 2008:191)

Zur Förderung der Bildungsmotivation kann unter anderem die Vermittlung der Bedeutung von antizipatorischer Sozialisation, also die Vorbereitung auf nachfolgende Entwicklungsaufgaben, Lebensphasen und lebensphasenspezifische Herausforderungen wirken. Die Bedeutung von Bildung ändert sich in dieser Phase des Übergangs. Während in der Erwerbsphase formale Aspekte, die berufliche Verwertbarkeit und Beurteilung der Leistungsfähigkeit vorrangige Ziele sind, stehen beim Lernen im Alter identitätsstiftende Aspekte im Vordergrund. Bildungsaktivitäten im Alter, so gilt es zu vermitteln, tragen wesentlich zur Realisierung von Lebensqualität im Alter bei. (vgl. Kolland/Pegah 2010)

Besonders ausschlaggebend für die Bildungsbeteiligung zeigt sich das soziale Milieu sowie die soziale Herkunft, und damit im Zusammenhang auch das Bildungsniveau der einzelnen Personen. Insgesamt zeigt sich, dass niedrige Bildungsausgangsniveaus häufig die weiteren Bildungskarrieren determinieren. Menschen mit niedrigem Bildungsabschluss nehmen über den ganzen Lebensverlauf hinweg seltener Bildung in Anspruch, auch abhängig davon, dass sie sich häufiger in Arbeitsplätzen wiederfinden, die ihnen wenig Entwicklungsmöglichkeiten und weniger lernförderliche Tätigkeitsfelder bieten. Im Erwerbsleben werden damit weniger Chancen auf Eigenständigkeit und Lernerfahrungen geboten, damit schwindet die Lernfähigkeit. Die Arbeit wird zu einem lernhemmenden Ort. Das bedeutet, dass andere Faktoren Alter als Faktor für die Weiterbildungsmotivation überlagern. Durch das höhere Lebensalter sind jedoch möglicherweise bestimmte, über den Lebensverlauf (Bildungsbiografien und -erfahrungen) bestehende Muster verfestigt. (vgl. Gruber 2007)

Weiters müssen bildungsfördernde oder -hemmende Rahmenbedingungen in den Blick genommen werden. Wesentliche Faktoren der Weiterbildungsbeteiligung sind der Kostenaufwand für Bildungsaktivitäten, die Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes sowie Mobilitätsfragen. Während Männer häufiger berufliche Gründe für die Verhinderung der Teilnahme nennen, sind es bei Frauen oftmals familiäre Gründe, nicht an Weiterbildung teilzunehmen. (vgl. Iller 2008 nach Schröder/Gilberg 2005).

Sicherlich tragen noch weitere Faktoren zur Erklärung des Rückgangs von Weiterbildung im Alter bei, darunter fallen lernhemmende und lernentmutigende Altersbilder (z.B. geringere Lernfähigkeit im Alter) oder die altersstrukturelle Aufteilung der Arbeitsplätze nach Branchen oder Größe der Betriebe (z.B. tendenziell jüngere Beschäftigte in wissensorientierten Dienstleistungsbranchen, in denen Weiterbildung stärker gefördert wird oder mehr ältere Beschäftigte in Klein- oder Mittelbetrieben).

Die derzeitig zu beobachtende Trendumkehr und Zunahme von Weiterbildung in der Späterwerbsphase und im Übergang in die Pension kann nun einerseits mit dem leicht steigendem Pensionsantrittsalter, andererseits mit dem Vorrücken bestimmter Al-

terskohorten oder Generationen erklärt werden, die ein höheres Ausbildungsniveau und eine höhere Weiterbildungsbeteiligung über den Lebensverlauf hinweg aufweisen. Möglicherweise zeigen aber auch arbeitsmarkt- und bildungspolitische Bestrebungen Wirkung, dass Qualifizierungsdefizite, die durch fehlende Bildungsmöglichkeiten in früheren Lebensphasen oder infolge technisch-organisatorischen Veränderungen entstanden sind, ausgeglichen werden.

Bildungsberatung und Alter

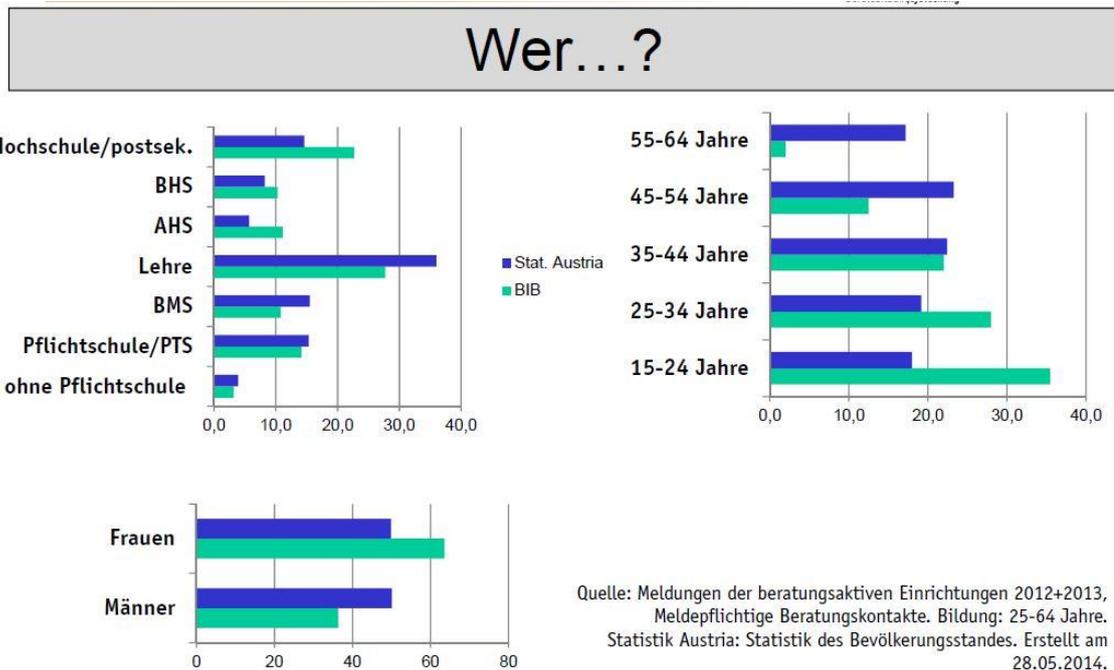
Der beobachtbare Rückgang der Bildungsbeteiligung im Alter zeigt sich noch ein paar Jahre früher in der KlientInnenstruktur der Bildungsberatung. Gezeigt wird dies nachfolgend an den Beratungskontakten des vom BMBF/ESF geförderten Netzwerks „Bildungsberatung Österreich“. Bildungsberatung wird prinzipiell in verschiedenen Projekten und Maßnahmen angeboten. Für das ESF (2007-2014) Instrument 2: „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ im Bereich Erwachsenenbildung gibt es jedoch fundierte und vergleichbare Zahlen.

Zu Beginn des Jahres 2011 und der zweiten ESF-Phase begann das BMUKK im Rahmen dieser Schiene die österreichweite Gesamtinitiative zur Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung aufbauend auf früheren Initiativen in heutiger Form umzusetzen. Die Initiative zielt darauf ab, bildungsfernen Personen unter Einsatz von Beratungsangeboten einen besseren Zugang zum lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen. Die Umsetzung der Initiative wird von neun beratungsaktiven Netzwerkprojekten auf Landesebene und einem bundesweiten Querschnittsthemenprojekt getragen. Derzeit bieten über 40 beratungsaktive Einrichtungen im Netzwerk ihre Bildungsberatungsangebote an. Die Kontakte innerhalb dieses Netzwerks werden hier genutzt, um die Inanspruchnahme von Bildungsberatung von älteren Personen zu analysieren.

Während im Jahr der Neugestaltung des Netzwerks (2011) 37.140 Beratungskontakte erzielt wurden, waren es im Jahr 2013 bereits 53.417 Kontakte. Der Großteil der Kontakte beruhen auf Face-to-Face oder Telefon-Beratungen, aber insbesondere E-Mail und die relativ neue Online-Beratung haben einen wachsenden Anteil an der Gesamtanzahl der Beratungen. (vgl. Irmer 2014)

Betrachtet man nun die Beratungskontakte nach soziodemografischen Merkmalen und vergleicht diese mit der österreichischen Gesamtpopulation, zeigt sich, welche Personengruppe strukturell weniger gut erreicht werden und welche Gruppen überproportional die Angebote der Bildungsberatung in Anspruch nimmt.

Grafik 2: KlientInnen der Bildungsberatung



Quelle: Norbert Lachmayr, Martin Mayerl (öibf). Aus: Vortrag „Praxisbericht aus der Bildungsberatung „Wer bekommt was?“. Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung. 4.7.2014 - Paper-Session 3.6 - Bildungsangebote und der Kompetenzbegriff

Insgesamt zeigt sich, dass Frauen (65 %) die Leistungen der Bildungsberatung viel stärker nutzen als Männer, wobei der Geschlechterunterschied mit dem Alter nochmal zunimmt.

Tabelle 2: KlientInnen der Bildungsberatung nach Geschlecht und Alter

	Männlich	weiblich	Gesamt
< 25 Jahre	41 %	59 %	40 %
25-44 Jahre	29 %	71 %	47 %
> 44 Jahre	33 %	67 %	13 %
Gesamt	34 %	66 %	100 %

Quelle: öibf, Berechnungen IHS; Anteil gültiger Werte: 58 %. (Daten Schuljahre 2010/11 und 2001/12) aus: Steiner/Pessl/Wagner (2012)

Besonders Personen bis 25 Jahren, aber auch die Gruppe 25-34 Jahre werden überproportional erreicht. Ab 45 Jahren werden die Kontakte stark unterproportional. Eine Tendenz, die sich bei Personen ab 55 nochmals stark verstärkt. Der Anteil der Kontakte der Bildungsberatung liegt bei unter 5 %, während ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung Österreichs bei 17 % liegt.

Bei der Darstellung der Beratungskontakte nach Bildungsniveau wurden nur Ratsuchende über 25 Jahre berücksichtigt. Hier zeigt sich, dass AbsolventInnen höher bildender Schulen bzw. Hochschulen verstärkt Bildungsberatungsangebote in Anspruch nehmen. Niedrigqualifizierte, aber auch AbsolventInnen einer dualen Lehrausbildung werden im Vergleich weniger erreicht.

Diese Zahlen unterstreichen die Bedeutung der gezielten Ansprache von Personen in der Späterwerbsphase.

Exkurs: Mapping bestehender Angebote für die Zielgruppe

Diese Recherche beschäftigt sich mit bestehenden Bildungs(beratungs)angeboten für die Zielgruppe der Älteren bzw. Personen in der Späterwerbsphase in Österreich.

Die Zielgruppe im Netzwerk Bildungsberatung Österreich

Das Netzwerk Bildungsberatung Österreich zieht seine Stärke unter anderem aus der Diversität der Netzwerkpartner, die dazu beiträgt, die Breite und Vielfalt der erreichten Personen zu erhöhen. Neben Beratungseinrichtungen, die zielgruppenoffen ihre Beratungsleistungen anbieten, gibt es Netzwerkpartner, die sich an eine spezifische Zielgruppe wie MigrantInnen, Frauen, Jugendliche, Menschen mit Behinderung wenden. Obwohl es unter diesen zielgruppenorientierten Netzwerkpartnern durchaus Einrichtungen gibt, die sich spezifisch an die Gruppe der Beschäftigten richten, gibt es keine Organisation mit ausschließlichem Fokus auf Ältere oder Menschen in der Späterwerbsphase.

Wirft man den Blick jedoch auf das Leistungsspektrum der einzelnen Netzwerkpartner, finden sich vor allem bei den arbeitsmarktnahen Organisationen Angebote, die sich an diese Zielgruppe wenden und sich den Herausforderungen von Arbeit, Gesundheit und Alter stellen.

Ein im Rahmen der Recherche identifiziertes Pilotprojekt in der Steiermark setzt am Übergang in die nachberufliche Phase bzw. Pension an. Das vom Sozialministerium geförderte Projekt „BildungsBeratung 50+/60++“ leistet Unterstützung bei der Orientierung und individueller Bildungsplanung in der nachberuflichen Phase.

Weitere Angebote für Beratungen in der Späterwerbsphase

- Beratung für Personen in der Späterwerbsphase im arbeitsmarktpolitischen Kontext.
 - Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte: Beratungsstellen und Kursmaßnahmen für ältere Arbeitsuchende mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration.

- Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen, Arbeitsstiftungen und sozialökonomische Beschäftigungsbetriebe: ausgewählte Instrumente der Arbeitsmarktpolitik, die sich teilweise ausschließlich an Personen in der Späterwerbsphase richten.
- Initiativen, Netzwerke und Selbsthilfegruppen älterer Arbeitssuchender: verschiedene Initiativen und Selbsthilfegruppen haben es sich zum Ziel gemacht, ältere Arbeitssuchende zu beraten und unterstützen.
- Beratungen im Bereich Gesundheit, Gesundheitsförderung und Rehabilitation: gesundheitliche Einschränkungen können berufliche Um-, Neuorientierungen und damit Qualifizierung notwendig machen. Entsprechende Angebote sind nicht ausschließlich für die Zielgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen konzipiert, erreichen diese Gruppe jedoch verstärkt, da gesundheitliche Einschränkungen im Alter zunehmen.
- Pensionsberatungen: u.a. angeboten von Arbeiterkammer, Gewerkschaft und Pensionsversicherung, zur individuellen Unterstützung in Angelegenheiten der Pension und Pensionsversicherung.
- Beratungen für die nachberufliche Phase, Third Age-Coaching, Lebens- und Sozialberatung

Bildungsangebote für Personen in der Späterwerbsphase bzw. Ältere

Die Angebote in der Erwachsenenbildung richten sich meist nicht an eine konkrete Zielgruppe, sondern können je nach Interesse oder beruflicher/qualifikatorischer Vorerfahrung in Anspruch genommen werden. Da sich die Anforderungen an die Bildung Älterer wenig von denen der allgemeinen Erwachsenenbildung unterscheiden, macht eine altersspezifische Zielgruppeneingrenzung bei vielen Angeboten der Erwachsenenbildung wenig Sinn. Altershomogene Gruppen finden sich vor allem bei jenen Angeboten, bei denen nach Alter unterschiedliche Anforderungen bzw. Vorkenntnisse erwartet werden. Das zeigte sich in der Recherche vor allem in Bildungsangeboten zu IKT-Themen (Informations- und Kommunikationstechnologien, wie etwa die Nutzung von Computer, Smartphone, Tablet) oder bei Kursen im gesundheitsfördernden Bereich. Weiterbildungen, die langjährige Berufserfahrungen voraussetzen, sind wiederum indirekt auf Personen in der Späterwerbsphase zugeschnitten.

Ein Spezifikum ist die SeniorInnenbildung, die sich speziell an Menschen in der nachberuflichen Phase richtet. SeniorInnenbildung basiert auf geragogischen (alterspädagogischen) Prinzipien und richtet sich am bildungspolitischen Ziel der selbstständigen und selbstbestimmten gesellschaftlichen Teilhabe aus. Statt sozioökonomischer Wertbarkeit stehen die Entwicklung von Alltagskompetenzen, die Verbesserung der Lebensqualität sowie die Stärkung der Autonomie im Alter im Vordergrund. Entsprechende Angebote sollen einen Beitrag zur Alltagsbewältigung, der Gesundheitsförderung, Selbstbestimmtheit und Persönlichkeitsentwicklung leisten.

Gemeinsamkeiten und Differenzierung der Zielgruppe

Ergebnisse der Arbeitsgruppe/Fokusgruppe

Dieser Abschnitt beinhaltet neben Inhalten aus der Wissenschaft auch Ergebnisse aus der Fokusgruppe und der ExpertInnenarbeitsgruppe. Die Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis werden integriert dargestellt.

Die Zielgruppen „Personen in der Späterwerbsphase“ im Wandel der Generationen

Wahrgenommene Altersgruppenunterschiede, also gehäuft auftretende Merkmale in bestimmten Altersgruppen korrelieren oftmals nicht mit dem individuellen chronologischen oder biologischen Alter, sondern lassen sich auf Alterskohorteneffekte zurückführen. Das Konzept der Alterskohorte bzw. der Generation meint das Aggregat von Individuen, die im gleichen Zeitraum geboren sind und zusammen altern im Gegensatz zu am kalendarischen Alter definierten Altersgruppen, die wechselnde Mitglieder haben.

Das Konzept der Generation geht davon aus, dass die individuelle Lebensgeschichte und die gesellschaftliche Geschichte im Zusammenhang gesehen werden müssen. Der Verlauf von Lebensgeschichten unterscheidet sich abhängig davon, in welcher Lebensphase einschneidende historische Ereignisse oder Entwicklungen stattfinden. Der Einfluss von historischen Ereignissen wie des 2. Weltkriegs, Wirtschaftskrisen etc. oder Entwicklungen wie das Aufkommen des Internets auf die individuelle Lebensgeschichte wird maßgeblich dadurch bestimmt, in welcher Lebensphase sich eine Person befunden hat.

„Da grundlegende kulturelle Prägungen in einer relativ kurzen Adoleszenzphase empfangen werden, schlagen sich relativ geringe Altersunterschiede in sehr unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und damit auch unterschiedlichen Einstellungen, Verhaltensmustern und letztlich Konsumgewohnheiten nieder, die bei der Erschließung dieser Gruppen zu berücksichtigen sind“. (Cirkel/Gerling 2000 nach Tews 1999)

Der soziale Wandel beeinflusst auch den Rhythmus des Lebenslaufs einer Generation. So verschiebt sich derzeit der Zeitpunkt der Familiengründung tendenziell nach hinten. Die Lebenserwartung steigt. Dadurch verändern sich auch die Dauer und der Stellenwert der einzelnen Lebensphasen. Die gesellschaftliche Definition einer Lebensphase verändert sich. (u.a. vgl. Kohli 1976: 322)

Zu beachten ist, dass der Generationenbegriff in diesem Sinne nicht als identitätsstiftend erachtet wird und kein Zusammengehörigkeitsgefühl ausdrücken soll, sondern es geht um historisch spezifisches Generationswissen und -erfahrungen. Will man nun

eine Altersgruppe als Zielgruppe fassen, muss man sie in ihrer zeitlichen Situiertheit begreifen. Was für eine Alterskohorte stimmen mag, kann für die nachfolgende Generation bereits unzutreffend sein. Durch steigende Migrationsbewegungen (Immigration, Emigration) können Kohorteneffekte aufgeweicht werden, da wesentliche Generationserfahrungen in anderen sozialen und kulturellen Kontexten gesammelt wurden.

Überblick über gegenwärtige Generationen und ihre Bezeichnungen

In folgender Tabelle soll eine Einteilung von Generationen, wie sie häufig im populärwissenschaftlichen Kontext aufscheint, dargestellt werden. Für nachfolgende Bildungsaktivitäten sind die Erfahrungen der Erstausbildung wichtig, deswegen wird der Zeitraum angeführt, den die jeweilige Generation in Bildung verbrachte. Für eine perspektivische Entwicklung von Bildungsangeboten ist das Alter der Generationen in 10 Jahren relevant.

Tabelle 3: Generationenlabels der Alterskohorten

Generationen- „Label“ der Alterskohorte	Jahrgänge	Formalbildung	Ca. Alter in 2014	In 2024
Nachkriegsgeneration	1945-1955	1950-1975	60-70	70-80
Baby Boomer	1955-1965	1960-1985	50-60	60-70
Generation X / Generation Golf	1965-1980	1970-2000	35-50	45-60
Generation Y / Millennials	1980-1998	1985-2018	15-35	25-45
Generation Z	1998-	2003-	-15	10-25

Derzeit treten die letzten Gruppen der Nachkriegsgeneration in den Ruhestand. Zeitgleich sind die ersten Mitglieder der Baby Boomer-Generation im Übertritt in die Pension. Die Anhebung des Pensionsantrittsalters betrifft nun als erste Gruppe vor allem die Baby Boomer-Generation. Diese verbleiben (siehe effektiver Anstieg des Pensionsantrittsalters) länger in der Übertrittsphase. In 10 Jahren wird der Großteil dieser Gruppe in Pension sein. Der Pensionsübertritt kommt dann bei der Generation X an.

Betrachtet man die Gruppe der Personen in der Späterwerbsphase, hat man es derzeit zunehmend mit Mitgliedern der Baby Boomer-Generation zu tun. Dieser Wechsel von Nachkriegsgeneration und Baby Boomer-Generation ist insofern wichtig, als die Baby Boomer bereits Nutznießer der expansiven Bildungsreformen der 1970er Jahre und einer ökonomischen Wachstumsphase waren. Insgesamt weisen sie durch die Bildungsexpansion ein höheres Bildungsniveau auf. Durch ihre Kohortenstärke und zahlenmäßige Dominanz wirken sie prägend auf verschiedenste Diskurse wie auch auf die gesellschaftlichen Alter(n)sbilder.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe der Personen in der Späterwerbsphase

Die an der Fokusgruppe wie der Arbeitsgruppe teilnehmenden ExpertInnen diskutieren die Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der Zielgruppe der Späterwerbstätigen. Sie sehen sehr wohl, dass diese Zielgruppe in sich sehr inhomogen ist, dass der Einfluss wesentlicher anderer Faktoren berücksichtigt werden muss, dennoch gibt es auch Gemeinsamkeiten, die es sinnvoll machen, die Zielgruppe als solche anzusprechen und die Angebotspalette nach den Bedürfnissen dieser Zielgruppe auszurichten. Diese Ansicht spiegelt sich auch im wissenschaftlichen Diskurs wider.

Differenzierungen der Zielgruppe Personen in der Späterwerbsphase

Wie bereits erwähnt, wird mit der Einengung auf den Kreis der Personen in der Späterwerbsphase eine heterogene Gruppe gefasst. Diese Heterogenität spiegelt sich auch mit im Alter zunehmenden Unterschieden im Weiterbildungsverhalten und in den -interessen. (vgl. Schmidt 2006) Nachfolgend soll ein Überblick über die wesentlichen Unterschiedsfaktoren der Zielgruppe gegeben werden.

- **Alter als Diversitätskriterium und Intersektionalität:** Wird Alter als Kriterium für die Zielgruppendefinition herangezogen, unterscheidet sich die eingegrenzte Gruppe anhand weiterer Differenzkriterien unterscheiden. Diese Kriterien, darunter Geschlecht, soziale Herkunft, ethnische Herkunft, geistige und körperliche Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, müssen im Blickfeld bleiben, um ein differenziertes (Alters-)Bild über die Lebensphase der Späterwerbstätigkeit zu erhalten. Welche Kriterien entfalten einen mächtigeren Wirkungshorizont? Wo wirkt Alter? Wo wirkt Geschlecht? Am individuellen Einzelfall gilt es im Sinne der KlientInnenzentrierung alle unterschiedlichen Kriterien ganzheitlich zu betrachten.
- **Differenzkriterium Soziale Herkunft/ Soziales Milieu:** Die ExpertInnen aus Arbeits- und Fokusgruppe wie Literatur betonen v.a. die Bedeutung der sozialen Herkunft für das (Weiter-)Bildungsverhalten. Das ehemalige und aktuelle Bildungsverhalten unterscheidet sich stark zwischen Personen aus bspw. dem traditionellen bzw. ländlichen Milieu und dem gehobenen Milieu. Das heißt die soziale Herkunft steht in einem direkten Zusammenhang mit der Höhe des Bildungsniveaus und der Bildungsmotivation. Zu berücksichtigen bleibt hierbei aber auch, dass Milieus in Zusammenhang mit dem Alter stehen. So sind in manchen Milieus verstärkt bestimmte Altersgruppen vertreten, während andere Milieus eine breite Altersstreuung aufweisen. Die Unterschiede in der Bildungsmotivation je nach sozialer Herkunft betreffen die Erwerbsphase, aber verstärkt auch die nachberufliche Phase. (siehe Grafiken – Alter im Wandel)
- **Stärkere Ausdifferenzierungen über den Lebensverlauf:** Über den Lebensverlauf bis hin zur Späterwerbsphase sind im Kontext unserer Multioptionsgesellschaft breite Ausdifferenzierungen möglich.

- Individuelle Persönlichkeit – individuelle Motive und Bedürfnisse am Beispiel der Bildungsmotivation: Die Zielgruppe der Älteren unterscheidet sich im Hinblick auf die Motivation Bildungsberatung in Anspruch zu nehmen. Motive reichen von der Angst vor dem Arbeitsplatzverlust über die Suche nach Perspektiven bis hin zur Verwirklichung von lang gehegten Lebensträumen. Dabei ist wichtig, nicht nur den Bedarf der Ratsuchenden zu beachten, sondern auch die dahinterliegenden Motivlagen und Lebensthemen zu berücksichtigen
- Heterogene Bildungsbiografien: Die Motivation, Bildungsberatung in Anspruch zu nehmen, hängt weiters von den individuellen Bildungsbiografien ab, die sich auch Bildungsaktivitäten der Erstbildung, wie aus der Weiterbildung zusammensetzen. Die Erfahrung, dass Bildung Nutzen bringt, wird eine Person motivieren weitere Bildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Wenn solche Erfahrungen fehlen, Bildungswege abgebrochen wurden, wird möglicherweise auch das Angebot einer Bildungsberatung für diese Personen nicht sinnvoll erscheinen. Wobei zu berücksichtigen bleibt, dass Menschen nicht unbedingt lineare Bildungsbiografien aufweisen, d.h. negative Schul- und Bildungserfahrungen führen nicht unbedingt zu einer Bildungsabstinenz im weiteren Lebensverlauf, sondern können durchaus auch mit positiven Bildungserfahrungen in einer späteren Lebensphase überschrieben werden. Will man bestimmte Lern- und Nachfrage-typen konstruieren, muss immer die gesamte Lebens- und Lernbiographie im Fokus bleiben.
- Heterogene Berufsbiografien: Berücksichtigung des derzeitigen Erwerbsstatus und der bisherigen Berufslaufbahn, darunter fallen Lebenslagen wie Langzeitarbeitslosigkeit, Berufsrückkehr nach der Familienphase, Eintritt in die Pension nach erfolgreicher Berufskarriere.

Unterschiedliche Beratungserfahrungen: Viele Ältere haben wenig Erfahrungen mit Beratungsleistungen und externen Hilfsangeboten. Viele Angebote sind Teil einer eher rezenten Entwicklung. Dennoch gibt es auch bestimmte Personengruppen, die bereits Beratungserfahrung in unterschiedlichen Settings (AMS, Sozialamt etc.) aufweisen. Diese bisherigen Beratungserfahrungen, unabhängig vom Bildungsniveau bestimmen laut ExpertInnen maßgeblich mit, ob ein Beratungsangebot in Anspruch genommen wird. Haben sie bislang wenig (positive) Erfahrung mit Beratung gemacht, werden sie auch weiterhin Angebote als uninteressant ablehnen. Die unterschiedlichen Vorerfahrungen zu Beratungssettings gilt es individuell zu berücksichtigen. Einen Beitrag zu positiven Beratungserfahrungen zu leisten, erleichtert Anschlussberatungen. Zu berücksichtigen sind auch Unterschiede in der individuellen Umsetzung von Beratungsinformation und -ergebnissen.

- Unterschiede in den individuellen Altersbildern und der Umgang mit dem eigenen Altern (siehe auch Altersbilder – Altersstereotype – Altersdiskriminierung)

- **Äußere Rahmenbedingungen und Heterogene Lebenskontexte:** Unterschiede nach Wohnort Stadt/Land, Mobilität etc.

Gemeinsamkeiten der Zielgruppe Personen in der Späterwerbsphase

Die oben angeführten Unterschiedsfaktoren lassen die Frage aufkommen, ob eine lebensphasenspezifische Einteilung von Zielgruppen zielführend ist. Nachstehende Ansätze begründen die Entscheidung, Angebote der Bildungsberatung für eine Zielgruppe in einer bestimmten Lebensphase auszurichten.

- **Altersphasenspezifische Lebensthemen – Erfahrungen einer Lebensphase:** Es gibt bestimmte Lebensthemen, die in einem Lebensverlauf altersgebunden gehäuft auftauchen. Diese Lebensthemen verstärken sich oft an Übergängen, sei es beruflicher (Arbeitsplatzwechsel, Arbeitslosigkeit, Wiedereinstieg, Pensionsantritt) oder privater Natur (nachelterliche Phase nach Auszug der Kinder, Erkrankung des Partners, Pflege der Eltern). Diese Übergänge zeigen Wirkungen, die ausschlaggebend für die persönliche Entwicklung sind, u.a. Verunsicherung, Klärung der eigenen Basis, Entwicklung von neuen Perspektiven, Annahmen oder Verändern der neuen Situation sowie Freisetzen von Energie und Aktivitäten zur Bewältigung der Veränderungen. Exemplarisch werden hier drei Themenfelder genannt, die sich der Späterwerbsphase zurechnen lassen.
 - Lebensplanung in Richtung Pensionsantritt (Stichtagsorientierung)
 - Deaktivierung älterer Personen am Arbeitsmarkt, (Früh-)Pensionierung als Exitstrategie
 - Gesundheitszustand: stärkere gesundheitliche Einschränkungen besonders bei Personen, die über längere Zeit eine körperliche belastende Tätigkeit ausgeführt haben.

Diese Lebensthemen stehen in engen Zusammenhang mit Beratungsanliegen bzw. -bedürfnissen. Das Lebensthema kann direkt zum Beratungsgegenstand werden oder als Kontextfaktor in der Beratung relevant werden. Bei der Berücksichtigung von Lebensthemen rückt die Bedürfnisorientierung in den Vordergrund (im Vergleich zu anderen Ansätzen wie kompetenzorientierten Verfahren). Diese verstärkte Orientierung an den Bedürfnissen der Ratsuchenden wurde von den ExpertInnen der Fokusgruppe explizit empfohlen.

Die Lebensthemen einer Altersphase sind auch einem Wandel unterworfen, und können nur ein Abbild der Gegenwart darstellen. An diesen Lebensthemen der Gruppe der Späterwerbstätigen wurde im Rahmen der Arbeitsgruppe explizit gearbeitet. Daran anschließend wurden die Lebensthemen im Rahmen einer Literaturstudie weiter ausgearbeitet und vertieft. (s.u. Kapitel 5/6)

- **Biografie: Standpunkt im Lebensverlauf und im Besonderen im Erwerbsleben** „Mehr hinter sich als vor sich zu haben“: Lebenserfahrungen sowohl im beruflichen wie auch privaten Bereich werden ein zentraler Wert. PSEP können auf eine

Vielzahl an Erfahrungen zurückblicken. Dazu kommt jedoch, dass sich die Lebenssituation, also sowohl Karrieren wie auch Benachteiligungen in Folge von Krisen verfestigt haben (vgl. u.a. Lassnigg 2010)

Das Zurückblicken und der Rückblick auf den bisherigen Lebensverlauf kann als Gemeinsamkeit der Älteren als gute Basis für einen Austausch unter Peers genützt werden.

Der Standpunkt im Lebensverlauf kann jedoch auch sehr praktische Auswirkungen haben, wie geringere Zeit für die Verwertbarkeit von Bildungsinvestitionen im Erwerbsleben. Da es wenig spezifische (Bildungs-)Förderungen für ältere ArbeitnehmerInnen gibt, werden teure Ausbildungen unrentabel. Umso wichtiger können das Setzen und Erreichen von kleinen Zielen (Quick Win-Ziele) und die Berücksichtigung der durch informelles Lernen erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten sein.

- **Sozialisationsbedingungen und Werte von Generationen/Alterskohorten**

Die gegenwertige Lebenssituation von Mitgliedern einer Generation baut aber auch auf den historischen Kontext auf. Die Lebenschancen und Handlungsmöglichkeiten eines Individuums hängen maßgeblich davon ab, zu welchem Zeitpunkt er/sie geboren wurde und damit auch von den historischen Ereignissen, sozioökonomischen Rahmenbedingungen oder politischen Entwicklungen, unter denen der Mensch die wichtigen Meilensteine oder Wendepunkte des Lebens erreicht hat. Wiederum eine zentrale Rolle spielen dabei die gesellschaftlichen Grundinstitutionen Familie, Bildungssystem, Wirtschaftssystem und die Gesellschaftspolitik. Diese zentralen Grundbausteine oszillieren mit den individuellen Merkmalen der Person wie Geschlecht, sozialer Status und Herkunft und bringen beträchtliche Variationen des Lebenslaufs innerhalb der Kohorten mit sich. Will man nun den Lebensverlauf eines Mitglieds einer bestimmten Generation berücksichtigen, gilt es auch herausragende historische Ereignisse zu rekonstruieren und institutionelle wie kulturelle Kontextbedingungen einfließen zu lassen. Auch die Wahrnehmung von Bildung als solche ist geprägt von diesen Bedingungen. (vgl. Heinz 2001)

- **Relevanz von Kohorteneffekten:**

Ähnliche Bildungserfahrungen innerhalb einer Alterskohorte/Generation durch sich ähnelnde Bildungsbiografien, Lehr- und Lerngewohnheiten und historische Bildungsdiskurse. Durch die Institutionalisierung von altersgestuften Bildungsprozessen wachsen junge Menschen mit ihren Altersgenossen auf. Gemeinsam passieren sie ähnliche Meilensteine des Lebens, machen gemeinsame Erfahrungen und haben ähnliche Zukunftserwartungen. Die Generationen unterscheiden sich von einander und einen sich ineinander, dass sie ein „anderes“ Schulsystem durchlaufen haben, eine andere Schullaufbahn hatten, bspw. im Durchschnitt eine niedrigere Formalbildung aufweisen.

Wandel im Bildungsdiskurs: Einfluss nehmen auch die jeweiligen Bildungsdiskurse, die in der Bildungssozialisation aktuell waren, wie der Wandel im Bildungsdiskurs in den 60/70er Jahren zeigt. Sukzessive hat sich in diesen Jahren eine Bil-

dungsexpansion vollzogen, im Zuge derer auch ein kultureller und sozialer Wandel stattgefunden hat. Dieser Wandel hat bereits die Gruppe der heute Mitte 60-jährigen beeinflusst, als damals Menschen wieder aktiv in das Bildungssystem eingestiegen sind und Bildungsabschlüsse nachgeholt haben. Obwohl teilweise noch ein elitäres Bildungsverständnis vorherrscht, ist zugleich ein Rückgang von bestehenden negativen Bildern zum Nutzen von Lernen und Weiterbildung festzustellen. Diesen Wandel zu begleiten, kann Aufgabe der Bildungsberatung werden, d.h. unter anderem einen Perspektivenwechsel zu unterstützen, der weg von der reinen Nutzenorientierung zum Lernen als Wert an sich weist.

Wandel der Bevölkerungsstruktur: Die derzeit sich zunehmend in der Phase der Späterwerbstätigen befindenden Babyboomer altern in einem gesellschaftlichen Kontext, in dem sich die jugendzentrierte Altersstruktur dahingehend verändert, dass ein großer Anteil der Menschen über 65 Jahre alt ist. Damit geht auch eine Veränderung der Rollenbilder einher – ein Wandel in Wahrnehmung, Selbst- und Fremdbild der „Älteren“: u.a. weg von einer passiver Ruhestandorientierung, zu einer aktiveren und positiveren Einstellung.

- **Gegenwärtige Lebensbedingungen in der Späterwerbsphase und Erwartungshaltungen – Älterwerden im Moment**

Die Regelungen der sozialen Sicherung (Pensionssystem, Pflege, Sozialversicherung, Bildungsförderungen etc.) und strukturellen Zwänge (Wohnungsangebot, Verkehrsinfrastruktur) bedingen genauso wie die gesellschaftlich geprägten Erwartungen an ältere Personen die Handlungsmöglichkeiten der Individuen. Die Erfahrung des Alterns ist stark vom gegenwärtigen institutionellen und sozialen Umfeld geprägt. Dazu zählen positive Erfahrungen wie die Anerkennung von im Lebensverlauf erworbenen Kompetenzen, das Senioritätsprinzip, aber auch negative Erfahrungen wie Altersdiskriminierung, Gefühl der Chancenlosigkeit am Arbeitsmarkt oder fehlende Entwicklungsmöglichkeiten. Daraus ergibt sich derzeit eine verbreitete Ruhestandsorientierung bei Personen in der Späterwerbsphase, d.h. die Lebensplanung erfolgt mit der Zielperspektive Pensionsantritt (Stichtagsorientierung). Die nachfolgende Lebensphase (neue Lebensziele, neue Aufgaben, neue Möglichkeiten) wird dabei nur von wenigen vorab in den Blick genommen und mögliche Herausforderungen antizipiert.

Für nachfolgende Generationen können sich die rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Pensionsantritt) oder sozialen Erwartungshaltungen (Aktives Altern statt Ruhestandsorientierung) bereits grundsätzlich unterscheiden. (u.a. vgl. Helfferich Cornelia 2008)

- **Psychosoziale Entwicklungsstufe der Identität:** Erkenntnisse aus der Entwicklungspsychologie bauen darauf auf, dass die Menschen sich je nach unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedlichen Entwicklungsaufgaben zu stellen haben. Im Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung (nach Erik H. Erikson 1973) geht es um Faktoren für die Entwicklung der Identität in der jeweiligen Lebensphase, zum Beispiel in der Phase im Alter von 45-65 Jahren die Themen Generativität versus

Selbstabkapselung, also das Weitertragen des eigenen Lebens in weitere Generationen (Sorge und Kümmeren um zukünftige Generationen und soziales Engagement) im Konflikt mit Stagnation (das reine Kümmeren um sich selbst).

- **Soziale Erwartungen an bestimmte Lebensphasen, Altersstereotype und Altersdiskriminierung** (siehe auch Kapitel Altersbilder, Altersstereotype, Altersdiskriminierung): In unserer Gesellschaft ist ein defizitorientierter Blick auf das Alter(n) noch immer tief verwurzelt. Altersstereotype und Altersdiskriminierung führen zur Benachteiligung von Älteren in Weiterbildung und am Arbeitsmarkt, finden sich jedoch auch im Selbstbild alternder Menschen wieder. Einerseits Benachteiligungen anzuerkennen und Umgangsformen zu finden, andererseits Zuschreibungen und Erwartungshaltungen aufzubrechen ist eine wesentliche Anforderung an eine alterssensible Bildungsberatung.

Wie das Aufzeigen der Differenzfaktoren zeigt, werden in der Gruppe „Personen in der Späterwerbsphase“ Menschen in sehr unterschiedlichen Lebenskontexten gefasst. Das zeigt auf, wieso es schwierig sein kann, Menschen über das verallgemeinernde Label „Ältere“ anzusprechen. Trotz aller Unterschiede wird die Gruppe über kollektive Erfahrungen als Generation geeint, wie auch durch die Erfahrung des Älterwerdens in der heutigen Gesellschaft. In einem nachfolgenden Kapitel (siehe Definition von Subgruppen) wird nochmals ausführlich diskutiert, wie und ob spezifischere Subzielgruppen gebildet werden können.

Alter im Wandel – gesellschaftliche Veränderungsprozesse im Überblick

Wie wir altern und welche Erwartungen wir an das Alter stellen, ist einem kontinuierlichen Veränderungsprozess unterworfen. Dafür sind *„individuelle und kollektive, zeitlich bestimmte und gesellschaftlich-strukturell verursachte und beeinflusste Prozesse und Veränderungen in ihrer Bedeutung als Rahmenbedingung des Alters und zur Erklärung der Lebenssituation im Alter“* (Clemens 2010:103) maßgeblich verantwortlich.

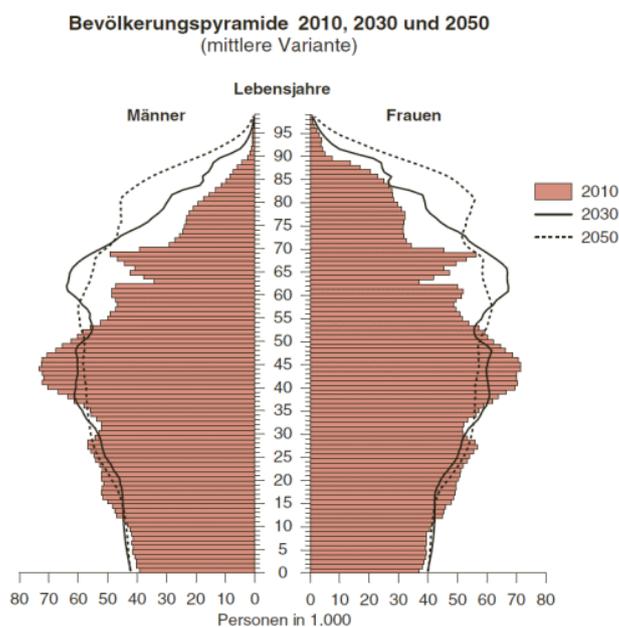
Der diskutierte Generationenbegriff trägt die Wirkungen des sozialen Wandels bereits in sich. Je nach Generationszugehörigkeit haben wir unterschiedliche Erfahrungen im Bildungssystem, am Arbeitsmarkt. Die Bedeutung von Familie und Privatleben ändert sich. Und zuallerletzt unterscheidet uns die zu erwartende Lebensdauer. Hier anschließend soll ein Überblick über derzeitige Trends und Entwicklungen gegeben werden, die unser Altern und in weitere Folge die Anforderungen an eine alterssensible Bildungsberatung maßgeblich beeinflussen.

Demografischer Wandel

Der demografische Wandel bezeichnet die Bevölkerungsentwicklung. Im europäischen Kontext und damit auch in Österreich spricht man von einer (vorübergehenden) Alterung der Gesellschaft, wie auch folgende Grafik deutlich darstellt. Die Altersstruktur der österreichischen Gesellschaft verändert sich. Mit dem Schlagwort „demografischer Wandel“ werden demnach folgende zu erwartende Trends wie Verringerung produktiver Altersgruppen, steigende Lebenserwartung, Alterung der Bevölkerung, Zunahme junger Alter, Verkehrung des Generationsverhältnisses, Zunahme der Hochaltrigkeit usw. umfasst. (vgl. Kade 2009:21f)

Mit dem Älterwerden der geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre (Babyboomer) verschiebt sich der Altersaufbau der österreichischen Bevölkerung deutlich zugunsten älterer Semester (siehe Grafik). Die Gruppe der älteren Personen im Verhältnis zu anderen Altersgruppen steigt überproportional an, damit verändert sich auch die gesellschaftliche Rolle „Älterer“ (siehe unten).

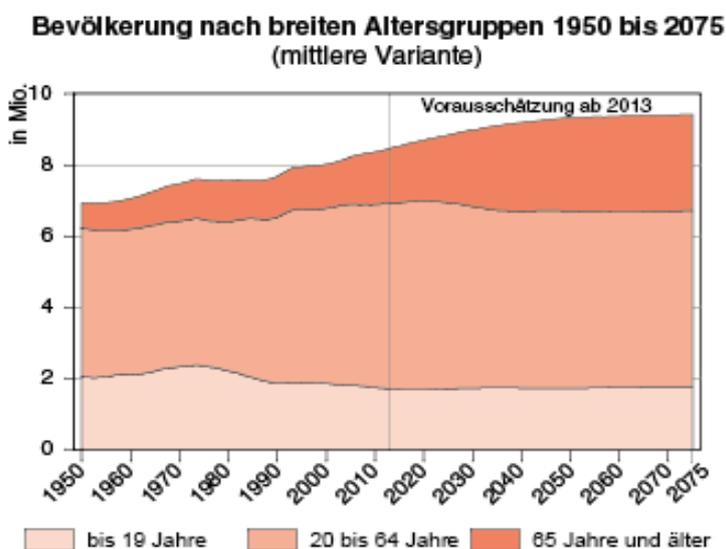
Grafik 3: Bevölkerungspyramide 2010, 2030 und 2050



Im Kontext der demografischen Entwicklung wird aufgrund der zu erwartenden Verringerung produktiver Altersgruppen vor einer Arbeitskräfte-, bzw. Fachkräfteknappheit gewarnt. Ab 2020 ist mit einem verstärkten Rückgang der Erwerbsbevölkerung, der von einem Anwachsen des Bevölkerungssegments im Pensionsalter begleitet wird, zu rechnen. Zugleich hat sich die produktive Lebensphase im mittleren Alter lange Zeit verkürzt, da das eigentliche Pensionsantrittsalter – bis vor kürzerer Zeit politische Gegenmaßnahmen zum Anheben des Pensionsantrittsalters gesetzt wurden – gesunken ist und sich durch durchschnittlich längeren Verbleib im Bildungssystem die Jugendphase ausgedehnt hat.

Die demografische Entwicklung stellt eine Herausforderung für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme dar, insbesondere für die Alterssicherung und das Gesundheitssystem. Die zentrale Frage ist, wie viele inaktive Personen stehen den in Erwerbsarbeit integrierten Personen gegenüber (volkswirtschaftlicher Belastungsquotient), wie produktiv sind die Erwerbstätigen (Indikator: Arbeitsproduktivität pro Arbeitsstunde, hohe Produktivität kompensiert rückläufige Bevölkerungsentwicklung) und wie viele Personen haben teure Gesundheits- und langfristige Pflegebedürfnisse.

Grafik 3: Bevölkerungsentwicklung nach breiten Altersgruppen



Q: STATISTIK AUSTRIA, Bevölkerungsprognose 2013. Erstellt am 09.10.2013.

Aktivitäten in verschiedenen Politikbereichen können zur Abfederung des demografischen Wandels beitragen: Fertilitätspolitik, Migrationspolitik, Steigerung der Arbeitsproduktivität, Steigerung der Beschäftigungsquoten. Für die Steigerung der Produktivität leisten unter anderem eine möglichst hohe Grundausbildung und lebenslanges Lernen einen westlichen Beitrag zum volkswirtschaftlich notwendigen Humankapital. Auf arbeitsmarktpolitischer Ebene wird der demografischen Herausforderung u.a. mit der Strategie begegnet, die Arbeitskräfte länger in Erwerbstätigkeit zu halten. Seit Beginn der 1990er Jahre findet ein Paradigmenwechsel von der Förderung der Frühpension hin zur Aktivierung statt. In einem ersten Schritt soll sich das reale Pensionsalter dem Regelpensionsalter annähern.

Es ist anzunehmen, dass Ältere (intrinsisch und extrinsisch motiviert – u.a. höheres gesetzliches Pensionsantrittsalter, erhöhte Arbeitsmarktchancen für Ältere) zunehmend länger in Erwerbsprozessen verbleiben. In dynamischen Arbeitsmärkten unserer Zeit kommt es infolge dieser Entwicklung und durch mit dem Alter oftmals zunehmende gesundheitliche Einschränkungen häufiger zu einem Berufswechsel im fortgeschrit-

tenen Alter. Das heißt, Erwerbskarrieren verlängern sich, werden aber auch am hinteren Ende brüchiger und von Anpassungsherausforderungen gekennzeichnet. Der längere Verbleib im Arbeitsmarkt bringt aber auch den Effekt mit sich, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung in der entsprechenden Altersgruppe erhöht. Kontinuierliche (Weiter-)Bildung ist eine wesentliche Basis für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Alter.

Weiterhin rasanter technologischer und arbeitsorganisatorischer Strukturwandel

Der rasante Strukturwandel auf technologischer und arbeitsorganisatorischer Ebene bringt stetige Anpassungsherausforderungen für die Arbeitskräfte mit sich – insbesondere im Qualifikationsbereich. Lebenslanges Lernen (LLL) wird zunehmend zu einer Grundvoraussetzung für den Erhalt der Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften an Entwicklungsprozesse. Über (Weiter-)Qualifizierung soll verhindert werden, dass Qualifikationen von Personen veralten, „skill gaps“ zu neueren Entwicklungen entstehen und dass Lernentwöhnungseffekte auftreten, welche die Lern- und Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften unterminieren. Besonders wichtig wird die Aktualisierung formal erworbenen Wissens dann, wenn auch das Erfahrungswissen veraltet ist, weil technisch-organisatorische Veränderungen bestimmte Vorgangsweisen ersetzen. (Vgl. Götz/Aigner 2008)

Durch geringe Weiterbildungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen bleibt die Chance auf neues arbeitsbezogenes Wissen ungenutzt. Dazu kommt, dass Unternehmen schlechte Leistungen nicht auf fehlende Weiterbildung zurückführen, sondern auf mangelnde Innovationsfähigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen. Das führt beides dazu, dass das Potenzial von Älteren nicht ausgeschöpft und durch beruflich nicht herausfordernde Tätigkeiten die Arbeitsfähigkeit zusätzlich eingeschränkt wird. Deswegen ist ein Umdenken der beschäftigenden Unternehmen wesentlich, um verstärkt ältere ArbeitnehmerInnen in intergenerativen Wissensaustausch und betriebliche Innovationsprozesse zu integrieren. (vgl. Iller 2008; Friebe/Jana-Tröller 2008)

Im Zuge sich verkürzender Lebenszyklen von Produkten und Technologien zeigt sich eine Tendenz, dass Berufskarrieren zu einer Abfolge von „Kurz-Stationen“ mutieren. Das „Karriere-Alter“ wird damit vom chronologischen Alter entkoppelt. Fünf Jahre Tätigkeit in einer spezifischen Profession kommt damit z.B. einem mittleren „Karrierealter“ in dieser Profession gleich. (vgl. Brooke/Biase di 2010, 479)

Der technologische und arbeitsstrukturelle Wandel bringt jedoch auch mit sich, dass nachlassende körperliche Leistungsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit, die nachweislich mit dem Älterwerden einhergehen, für viele Tätigkeitsbereiche bereits an Bedeutung verloren haben und weiterhin an Bedeutung verlieren werden. (vgl. Schmidt 2006)

Veränderungen am Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit in der Späterwerbsphase

Seit gut einem Jahrzehnt steigt sowohl die Erwerbsbeteiligung (Erwerbspersonen, d.h. Erwerbstätige plus Erwerbslose, in Relation zur Bevölkerung) als auch die Erwerbstätigenquote (Erwerbstätige in Relation zur Bevölkerung) in allen Altersgruppen über 50 Jahren. (European Foundation 2014, 3ff, Statistik Austria 2013, 28f, Wiedenhofer-Galik 2014, 514f) Die generell höhere Erwerbsbeteiligung resultiert dabei nicht aus einem entsprechend gewandelten Einstellungsverhalten der Unternehmen (Brussig 2009, 10f), sondern erklärt sich vor allem aus einem längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit (siehe oben). Dabei erweist sich die Erwerbsintegration älterer Frauen als deutlich dynamischer. Das dürfte an der insgesamt bedeutsameren Bildungsexpansion bei Frauen ebenso liegen wie an der Tatsache, dass Frauen tendenziell Gewinnerinnen des Strukturwandels der Arbeitswelt sind, der individuellere und stärker dienstleistungsorientierte Beschäftigungen begünstigt. Da die Altersbeschäftigung über alle Branchen zugenommen hat, lassen sich branchenspezifische Erklärungsmuster ausschließen und es bestätigt sich ein gesamtwirtschaftlicher Wandel. (DB 2010, 94f)

Daraus ergibt sich aber auch, dass der „mangelnde“ Verwendungsbezug der Weiterbildung infolge geringer Erwerbsbeteiligung Älterer sowie der mäßige arbeitsmarktbezogene „Return on Investment“ in späten Karriereabschnitten durch die verlängerten und „brüchigeren“ Erwerbskarrieren als „Hindernisgründe“ für die Teilnahme an Weiterbildung zunehmend weniger wichtig werden.

Pluralisierung der Lebensstile – Individualisierung

Die Entwicklung, die mit dem Begriff der Individualisierung gefasst wird, zeigt sich in zunehmend inhomogenen Lebenswelten, die stark von Differenz- und Diversitätserfahrungen gekennzeichnet sind. Diese Entstandardisierung der Lebenslagen macht es schwieriger, Gruppen präzise zu verorten. Gemeinsam mit der „*generellen Schwächung der sozialstrukturellen Determinanten des Lebenszuschnitts*“ entstehen neue Spielräume für die individuelle Ausgestaltung der Lebensführung. (vgl. Amann/Kolland: 2008:36)

Übergang der Alterskohorten in der Späterwerbsphase – stärkere Ressourcen?

Derzeit finden sich immer weniger Mitglieder der Nachkriegsgeneration und zunehmend Baby Boomer in der Späterwerbsphase. Das Bildungsniveau dieser kommenden Älteren liegt bedingt durch die Bildungsexpansion ab den 1960er Jahren deutlich über dem Niveau der vorangegangenen Generation. Dieser Kohorteneffekt wirkt auch auf die Einstellung zur Bildung. Ein Rückgang von bestehenden negativen Bildern zum Nutzen von Lernen und Weiterbildung ist festzustellen, wobei hier deutliche Unterschiede zwischen dem urbanen und ländlichen Raum festzustellen sind. Die Einrichtungen der Bildungsberatung und Weiterbildung werden es zunehmend mit weiterbildungserfahrenen Älteren zu tun haben. Im Vergleich wiesen frühere Alterskohorten

bislang durchschnittlich niedrige Formalqualifikation auf, die sich in einer niedrigen Weiterbildungsbeteiligung fortsetzen. Die Gleichsetzung von Alter und Bildungsferne muss damit zukünftig relativiert werden. (vgl. Iller 2008, 85)

Damit geht auch eine zunehmend positive Haltung zur Beratung einher. Die Beratungserfahrungen der kommenden Älteren sind wesentlich ausgeprägter. Beratung wird in vielen verschiedenen Lebensbereichen als Service verstärkt genutzt, und weniger als Bevormundung oder Zwang erlebt.

Deutlich zu beobachten ist der Wechsel hin zur nächsten Kohorte an den in der Gruppe der Personen in der Späterwerbsphase zunehmenden Kompetenzen im Bereich der Information- und Kommunikationstechnologien (IKT). Während in der Nachkriegsgeneration der Umgang mit Computer und Smartphone noch weniger verbreitet ist, zeigt sich in den nachfolgenden Generationen, dass der Umgang mit IKT zu einer flächendeckend verbreiteten Kulturtechnik geworden ist, die über alle Bevölkerungsgruppen hinweg zumindest in den Grundzügen beherrscht wird.

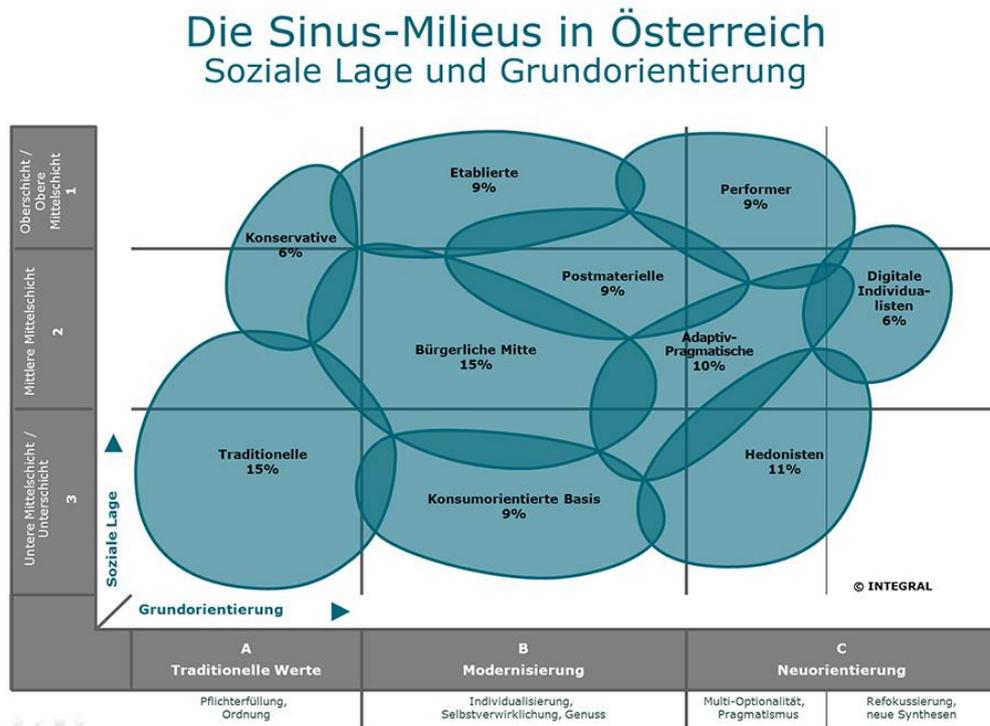
Lebensstile altern – Identität und Alter

Lebensstile, die jeweils bestimmten sozialen Milieus zugeordnet werden können, stehen in Zusammenhang mit bestimmten Alterskohorten. Das heißt in bestimmten sozialen Milieus finden sich größere Anteile an Älteren (zum Beispiel das „traditionelle“ Milieu der Kriegs- und Nachkriegsgeneration). Durch das Älterwerden von Kohorten stoßen nun jedoch bisher „jüngeren Semestern“ zugeordnete soziokulturelle Milieus in das kalendarisch definierte Segment der „Älteren“ vor. Das gilt zum Beispiel für das Milieu der HedonistInnen (die auf den Moment bezogene, erlebnishungrige moderne untere Mittelschicht). Dadurch verändern sich jedoch auch die Rahmenbedingungen für die Beratung dieser Gruppe, die sich durch konträre Werte und Lebenskontexte im Vergleich zum traditionellen Milieu auszeichnet.

Um die Altersverteilung der sozialen Milieus zu veranschaulichen, werden hier zwei Grafiken angeführt. Die erste Grafik zeigt die Verteilung der Sinus-Milieus in Österreich. Die Sinus-Milieus sind ein Modell, das versucht die österreichische Gesellschaft anhand ihrer Grundhaltung und Lebensweise zu gruppieren. Grundlegende Wertorientierungen (wie Einstellungen zu Arbeit, Familie, Freizeit oder Politik) werden in Zusammenhang mit demografischen Eigenschaften wie Bildung, Beruf oder Einkommen gesetzt.²

² Das österreichische Sinus-Modell wird von Integral, einem österreichischen Institut für Markt- und Meinungsforschung erstellt. Mehr Informationen dazu unter <http://www.integral.co.at/> [25.08.2014]

Grafik 4: Die Sinus-Milieus in Österreich

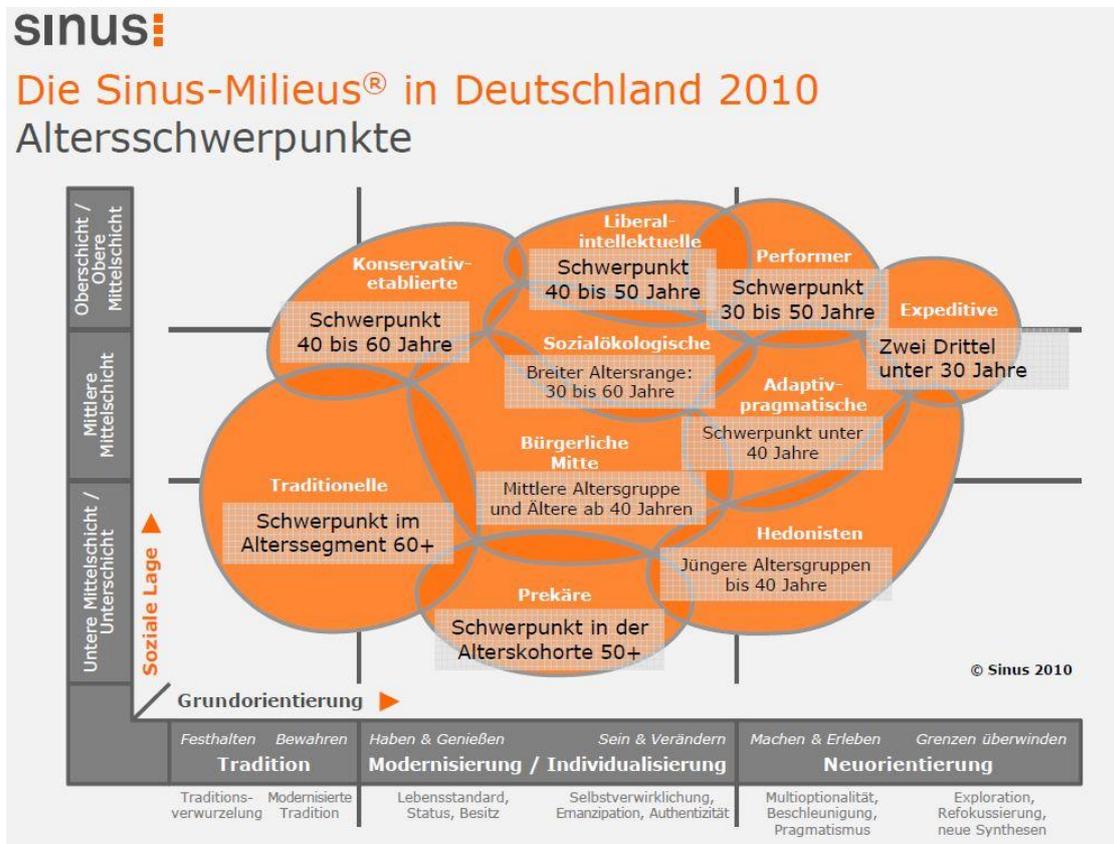


Quelle: Integral: Die Sinus-Milieus in Österreich 2011. Soziale Lage und Grundorientierung.
http://www.integral.co.at/images/sinusmilieus_gr.jpg (C) Integral[25.08.2014]

Mangels entsprechender Daten aus Österreich werden in der zweiten Grafik die Altersschwerpunkte der sozialen Milieus in Deutschland dargestellt. Durch die ähnliche Verteilung der sozialen Milieus in Deutschland und Österreich kann davon ausgegangen werden, dass auch die Altersstruktur der Milieus in Österreich ähnlich verteilt ist.

Die Analyse der Milieuverteilung bspw. der unteren Mittelschicht bzw. Unterschicht zeigt nun, dass ein großer Teil der Mitglieder des traditionellen Milieus sich bereits in der nachberuflichen Phase befindet und dadurch das derzeitige Altersbild stark prägt. Viele Mitglieder des prekären Milieus, das sich durch gehäufte soziale Benachteiligungen und eine eher reaktive Grundhaltung auszeichnet, befinden sich derzeit in der Späterwerbsphase. Perspektivisch relevant wird das hedonistische Milieu, dessen Mitglieder in rund 10 Jahren in die Späterwerbsphase eintreten werden. (vgl. Borgstedt 2010)

Grafik 5: Die Sinus-Milieus in Deutschland 2010



Quelle: Die Sinus-Milieus in Deutschland 2010. Altersschwerpunkte. Silke Borgstedt: Sinus-Milieus 50plus Deutschland. Die Lebenswelten der Generation 50plus © Sinus 2010
http://www.bkkmitte.de/uploads/media/Lebenswelten_50plus_Handout.pdf [25.08.2014]

Interessant dazu auch die Beobachtung, dass Konsum Beruf als primären Identitätsstifter ablöst. Der Pensionsübertritt als solcher wird damit als zentrales Lebensthema weniger wichtig – solange die Kaufkraft erhalten bleibt. Ältere Menschen, so die ExpertInnen, definieren ihre Identität nicht mehr über ihre (ehemalige) Rolle in der Erwerbsarbeit, sondern über Konsum(muster). „Klassen-orientierte“ Lebensordnungen werden von individuelleren Lebensstilen abgelöst. Mit dieser Entwicklung verliert der Übertritt in die nachberufliche Phase (Pensionierungsprozess) als großes Lebensthema an Bedeutung, da Konsummuster entscheidender für die eigene Identität sind als Erwerbstätigkeit/Berufszugehörigkeit. Es sei denn, die Kaufkraft geht mit der Pensionierung verloren. (vgl. Amann/Kolland 2008 zit. nach Gilleard/ Higgs 2000, 37)

Familie im Wandel - Zunahme von Partnerlosigkeit und Kinderlosigkeit mindert die Chance auf private Hilfeleistungen im höheren Alter.

Rückläufige Geburtenraten, steigende Frauenerwerbstätigkeit und strukturschwache Regionen werden zu wachsender Nachfrage professioneller Unterstützungsleistungen im Alter führen. Die zukünftigen familiären Bindungen lassen einen hohen Bedarf an „externen“ Hilfeleistungen im Alter erwarten. Die stagnierende Zahl eigener Kinder und die zunehmende Mobilität dieser lassen erwarten, dass zukünftige Generationen

älterer Menschen nicht mehr im gleichen Umfang von innerfamiliären Unterstützungsleistungen profitieren können wie heute. Ein noch wichtigerer Einfluss auf das Verhältnis privater zu „professioneller“ Hilfestellungen im Alter wird jedoch der prognostizierte Abnahme der Stabilität von Partnerschaften und der schwindenden Bindungskraft bisheriger institutionalisierter Formen wie Ehe und Familiengründung zugeschrieben, da private Hilfeleistungen zum großen Teil innerhalb der gleichen Generation erbracht werden (Singularisierung des Alters). Hinzu kommt, dass durch zunehmende berufliche Mobilitätsanforderungen an die Erwerbsbevölkerung in strukturschwachen Regionen die Kontaktmöglichkeiten der dort lebenden älteren Menschen erschwert werden. (Vgl. Kruse/Schmitt 2010, 142)

Lebensläufe der Frauen der nächsten Generation werden von Qualifikation und Erwerbszwängen geprägt sein.

Frauen werden vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung als zentrale „Beschäftigungsreserve“ gesehen, die es verstärkt zu mobilisieren gilt. Dementsprechend werden Beschäftigungsfähigkeit, (Weiter-)Qualifikation und Flexibilität zu zentralen sozialisatorischen Tugenden der nächsten Frauengeneration. Beschäftigungskarrieren von Frauen und Männern werden sich aneinander annähern. Frauen werden mehr arbeiten, Männer zunehmend auch (wie Frauen heute schon) von prekären Beschäftigungsverhältnissen und Unterbrechungen (Arbeitslosigkeit, Qualifikationsphasen) betroffen sein. Damit wird sich auch das Niveau der Alterssicherung beider Geschlechter annähern. Mit der Mobilisierung der Frauen als „Beschäftigungsreserve“ entsteht ein Zielkonflikt zu einer weiteren zentralen politischen Strategie der Bewältigung des demografischen Wandels – der Erhöhung der Geburtenraten. (vgl. Helfferich 2008)

Langlebigkeit und verlängerte Phase der Hochaltrigkeit führt zu verstärktem Bedarf von Lernen im Alter

Viele Faktoren (u.a. Fortschritte im Gesundheitswesen, bessere Ernährung, Unfallprävention) lassen die Lebenserwartung in Österreich kontinuierlich ansteigen. Durch die Ausdehnung der Lebenszeit und das im Vergleich nur langsam steigende Pensionsantrittsalter kommt es zu einer verstärkten Ausdifferenzierung der nachberuflichen Lebensphase. Höpflinger spricht von einer Dreiteilung des Alters in der nachberuflichen Lebensphase: autonomes Rentenalter, fragiles Alter und Phase der Pflegebedürftigkeit. Vor allem für die nachberufliche Phase „autonomes Rentenalter“ gilt es neue Rollen, Aufgaben und Tätigkeitsformen zu entwickeln. (vgl. Höpflinger 2005, 67f)

„In einer langlebigen Gesellschaft wird eine hohe Lebensdauer immer mehr zu einer rechtzeitig zu gestaltenden Lebensaufgabe, sei es bezüglich sozialer Unterstützung und Gesundheitsförderung, um im höheren Lebensalter gesund und sozial integriert zu bleiben, sei es bezüglich der finanziellen Planung einer langen, nachberuflichen Lebensphase.“ (Clemens 2010, 95ff)

Ziel ist der möglichst lange Erhalt der Selbstständigkeit im Alter, einerseits weil es individuell wünschenswert erscheint, andererseits um den Kostendruck für die Gesell-

schaft und die sozialen Sicherungssysteme aufgrund von Pflege- und Betreuungsaufgaben einer früheren Abhängigkeit gering zu halten.

Eine langlebige Gesellschaft ist immer auch eine Gesellschaft, in der Frauen länger leben als Männer (Feminisierung des Alters). Die gemeinsame Lebenszeit von Eltern und Kindern sowie von Großeltern und ihren Enkelkindern steigt an.

Normativer Wandel – Rollenbilder in Veränderung

In wissenschaftlichen, politischen und medialen Diskursen zum Altern lässt sich ein Paradigmenwechsel in der Wahrnehmung der Älteren feststellen. Dieser Paradigmenwechsel lässt sich unter anderen aus Wirkungen des demografischen Wandels (also u.a. der Veränderung der Altersstruktur und der Ausdehnung der nachberuflichen Lebensphase) erklären. So wird in den nächsten Jahren durch den prognostizierten Fachkräftemangel auf ältere ArbeitnehmerInnen als wichtige Ressourcen gebaut. Die durchschnittlich längere und „gesündere“ nachberufliche Phase wiederum birgt Raum für „gesellschaftliche Beiträge“ unterschiedlichster Art.

Die Tendenz weg von einer passiven Ruhestandsorientierung in Richtung einer aktiveren und positiveren Einstellung richtet sich aber auch auf die nachberufliche Phase. Durch die Veränderung der Rollenbilder, die weg von der Defizitorientierung des Alters den Älteren aktivere Rollen zuordnet und auf positivere Altersbilder (ressourcenorientierte Partizipationsperspektive) baut, verändert sich ausgehend vom Fremdbild auch das Selbstbild Älterer und reduziert sich die lernhemmende Wirkung dieser Bilder.

Obwohl dieser Paradigmenwechsel merkbar wird und auch ein tiefgreifender gesellschaftlicher Wandel zu erwarten ist, ist dieser derzeit noch nicht in das breite gesellschaftliche Bewusstsein eingedrungen. Ebenso wenig manifestiert sich dieser Transformationsprozess in Form einer Institutionalisierung. Die in Institutionen gegossene gesellschaftliche Struktur ist gemeinsam mit dem generellen gesellschaftlichen Bewusstsein noch primär von überkommenen Altersbildern geprägt (vgl. Backes 2008, 86)

Kritische Betrachtung des Aktivierungsdiskurses:

Silke van Dyk und Stephan Lessenich diskutieren in ihrem Artikel „Ambivalenzen der (De-)Aktivierung: Altwerden im flexiblen Kapitalismus“ (2009) die aktuelle „Aktivierungspolitik Älterer“ sehr differenziert hinsichtlich der Interpretationspole „neoliberaler marktwirtschaftlicher Instrumentalisierung“ (Rekommodifizierung Älterer über präventive Selbstoptimierung) versus Überwindung der tradierten biomedizinisch begründeten Defizitperspektive auf das Alter.

Die AutorInnen analysieren das Konzept des Aktiven Alterns einerseits aus der Perspektive der sozialwissenschaftlichen Kritik an der gegenwärtigen Entwicklung des aktivierenden Sozialstaats – Stichwort: Der Aktivbürger, der über selbstregulative

Prävention dem flexiblen Kapitalismus genügt (eigenverantworteter, lebenslanger Erhalt der Employability); Altersaktivierung als Akt der Rekommodifizierung. Andererseits betonen sie, dass das Postulat des aktiven Alterns die tradierte und institutionalisierte Entmündigung des Alters im „versorgenden“ Wohlfahrtsstaat erschüttert und dass die Förderung von Autonomie und Eigenverantwortung – auch unter Bedingungen der ökonomischen Instrumentalisierung – subversives Potenzial freisetzt. (vgl. Dyk van/Lessenich 2009)

Schlussfolgerungen für die BBL

Die hier beschriebenen Trends erfordern entsprechende Reaktionen der BBL-AkteurInnen in der Programmplanung und -gestaltung wie auch im individuellen Beratungssetting. Eine intensive Beschäftigung mit aktuellen Entwicklungstendenzen bringt den Vorteil, auf die Konsequenzen dieser Entwicklungen mit einer vorausschauenden Anpassung der Leistungsangebote reagieren zu können.

Wie sich im Austausch mit AkteurInnen der Beratungslandschaft jedoch deutlich gezeigt hat, ist es in der alltäglichen Praxis schwierig, die Perspektive auf diese gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklungen zu richten und diese ihrer Bedeutung und Wirkung gemäß zu fassen. Hierfür bedarf es Möglichkeiten zur Information, Weiterbildung und Reflexion gegenwärtiger und zukünftiger Veränderungsprozesse.

Altersbilder – Altersstereotype – Altersdiskriminierung

„Altersbilder wirken als Konstruktionen auf das Selbstkonzept wie auf Fremdzuschreibungen ein, die eine ‚altersangemessene Rolle‘ abverlangen. Erst die Fremdzuschreibung als Ältere löst eine Selbstbefragung aus.“ (Kade 2009, 13)

Der individuelle wie der gesellschaftliche Umgang mit den Anforderungen einer alternenden Gesellschaft ist nicht zuletzt durch Altersbilder beeinflusst, also durch „individuelle und gesellschaftliche Vorstellungen vom Alter (Zustand des Altseins), vom Altern (Prozess des Älterwerdens) oder von älteren Menschen (die soziale Gruppe älterer Personen).“ (DB 2010, 27) Diese Vorstellungen bzw. Altersbilder schaffen eine Realität, an der sich das für eine Gesellschaft charakteristische Verständnis von Alter (wann ist ein Mensch in welchen Situationen als „alt“ zu betrachten und was bedeutet dabei im Einzelnen „alt“?) und der gesellschaftliche Umgang mit Alter orientieren und durch die der Umgang mit Alter begründet wird. (DB 2010, 19)

Dabei beeinflussen gesellschaftliche Sichtweisen (oder auch Altersstereotypen³) individuelle Sichtweisen und wirken sich auf das Selbstbild von Einzelnen und der Nutzung ihrer Potenziale aus. Gleichzeitig können umgekehrt auch individuelle Sichtweisen auf die Lebensphase Alter und auf den Prozess des Älterwerdens gesellschaftliche Sichtweisen beeinflussen. (vgl. Kruse/Schmitt 2010, 147; Wurm/Huxhold 2012, 31f; DB 2010, 245;)

Gesellschaftliche Altersbilder

Obwohl im Wandel begriffen, dominieren in unserer Gesellschaft noch immer Defizite und Einbußen akzentuierende Altersbilder. Es kann zwar nicht, wie in Medien oft diskutiert, von einer grundlegenden Ablehnung des Alters gesprochen werden. Es zeigt sich jedoch eine tiefgreifende Reserviertheit gegenüber dem Alter (siehe Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt, Diskussionen über Reformen des sozialen Sicherungssystems und Überbetonung der Risiken des Alters à la Überalterung der Gesellschaft). Unberücksichtigt bleibt die Tatsache, dass sich auch Menschen in der nachberuflichen Lebensphase bis hin zum hochbetagten Alter weiterentwickeln und einen wichtigen Beitrag zu unserer Gesellschaft leisten. (vgl. Kruse/Schmitt 2010, 148)

Eine Studie (Schäffer 2010) beschäftigte sich mit den Altersbildern der Baby Boomer-Generation, die sich ja zunehmend in der Späterwerbsphase befindet bzw. als nächste Generation in die nachberufliche Phase übertritt. Auch in diesen im Rahmen der Studie qualitativ befragten Alterskohorten fanden sich noch (wissenschaftlich überholte) Vorstellungen vom mittleren Lebensalter als „Gipfel des Lebens“ als „Beste Jahre“, die dem fortschreitendem Alterungsprozess möglichst lange abgerungen werden müssen. Thema ist damit nicht mehr der Ausbau der individuellen Stellung in der Gesellschaft und die persönlichen Weiterentwicklung, sondern der Versuch, das in der ersten Lebenshälfte Erreichte möglichst lange zu erhalten. Obwohl diese Altersbilder einem gewissen Wandlungsdruck (u.a. durch Wissenschaft, Medien und Politik initiiert) unterliegen, scheinen sie damit relativ wenig von ihrer Wirkmächtigkeit verloren zu haben, sondern weiterhin Widerhall zu finden. Es zeigt sich weiters, dass die Diskurse um die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zwar bei der Altersgruppe angekommen sind, jedoch auch mit großer Skepsis betrachtet werden. (vgl. Schäffer 2010, 370ff)

Ausgehend von diesen Überlegungen interessiert nun die Frage, durch welche Faktoren **persönliche Altersbilder** bzw. Vorstellungen vom Älterwerden beeinflusst werden. Altersbilder werden individuell sehr früh im Sozialisationsprozess erworben, sich angeeignet und mit einer fortschreitenden Entwicklung in das Selbstbild integriert. Um

³ „Stereotypen sind kollektiver Natur und umfassen konsensuell geteilte Bilder, die sowohl positiv als auch negativ sein können. Darin unterscheiden sie sich von Vorurteilen, die durch ihren ausschließlich negativen emotionalen Gehalt definiert sind. Stereotypen können sich sowohl auf die für eine Gruppe typischen Eigenschaften als auch auf typische Entwicklungen beziehen.“ (Wurm/Huxhold 2012, 31)

die Ausprägung dieser Altersbilder zu erheben, wurde im Rahmen des Deutschen Alterssurvey (DEAS 2002, 2008) zwischen einer verlust- und einer gewinnorientierten Sicht auf das Alter unterschieden. Die verlustorientierte Sicht verbindet das Älterwerden mit körperlichen Verlusten, bei der gewinnorientierten Sicht geht das Älterwerden mit persönlicher Weiterentwicklung einher. Untersucht wurde weiters der Einfluss von soziodemografischen Faktoren wie Alter, Geschlecht, Bildung und Region auf die Sicht des Älterwerdens (vgl. Wurm/Huxhold 2012).

Dabei zeigt sich, dass die Altersbilder bei jüngeren Altersgruppen bzw. im mittleren Erwachsenenalter (40-63) positiver ausfallen als in älteren Altersgruppen. Im höheren Lebensalter bzw. in der nachberuflichen Lebensphase (64-81) wird das Älterwerden häufiger mit körperlichen Verlusten und seltener mit der Möglichkeit persönlicher Weiterentwicklung verbunden. Die AutorInnen vermuten als Gründe für die negativen Altersbilder älterer Personen einerseits eigene Erfahrungen mit dem Älterwerden (siehe unten: zeitlich wirkende Einflussfaktoren), und andererseits gesellschaftliche Altersbilder, die ältere Menschen von Kindheit an verinnerlicht und die negativer waren als die Altersbilder, mit denen nachfolgende Geburtsjahrgänge aufwuchsen (vgl. Kohorteneffekte, in Gemeinsamkeiten und Differenzierung der Zielgruppe) Andererseits zeigt sich auch, dass in der Späterwerbsphase die Deaktivierung noch nicht so stark erlebt wird.

Weiters zeigt sich, dass vor allem Personen mit niedriger Bildung mit dem Älterwerden körperliche Verluste verbinden und geringere Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung wahrnehmen. Neben schlechterer Gesundheit und geringerer Lebenserwartung vermuten die AutorInnen weitere Gründe im Arbeitskontext, wonach Personen mit niedriger Bildung häufiger an Arbeitsplätzen mit geringen Gestaltungsmöglichkeiten arbeiten und häufiger von Arbeitsplatzunsicherheit betroffen sind. Die damit verbundenen finanziellen, gesundheitlichen und auch psychosozialen Folgen können sich direkt im Erwerbsleben niederschlagen, aber auch in der nachberuflichen Lebensphase fortwirken. Das Ergebnis, dass Personen mit niedriger Bildung mit dem Älterwerden seltener die Möglichkeit persönlicher Weiterentwicklung verbinden, macht deutlich, dass die inzwischen auch positiv existierenden Altersbilder noch nicht in allen Bevölkerungsgruppen gleichermaßen Eingang gefunden haben. Dies gilt es zu berücksichtigen, wenn bspw. von den Chancen lebenslangen Lernens gesprochen wird.

Zusammenfassend bleibt zu sagen, dass der objektive und subjektive Gesundheitszustand einen wesentlichen Einflussfaktor auf die individuellen Altersbilder darstellt. Erhöhte Multimorbidität vermindert optimistische Vorstellungen und verstärkt negative Vorstellungen vom eigenen Älterwerden. Eine hohe funktionale Gesundheit sowie eine gute subjektive Gesundheit stärken dagegen das positive (und schwächen das negative) Altersbild.

Doch nicht allein der Gesundheitszustand ist entscheidend für die Veränderung von persönlichen Altersbildern. Auch die soziale und gesellschaftliche Partizipation (kultu-

relle Aktivitäten, künstlerische Gruppenaktivitäten und Bildungsaktivitäten) spielt eine Rolle für die Ausprägung von Altersbildern. (DB 2010, 257f; Wurm/Huxhold 2012, 44f)

Altersdiskriminierung (oder auch „Ageism“) wird die willkürliche Unterscheidung nach Geburtsjahren verstanden, die sich in verschiedenen Lebensbereichen nachteilig für die entsprechende Personengruppe auswirken kann. Es geht hierbei um soziale Strukturen, um die diskriminierenden Folgen, die negative Altersstereotype bewirken. Altersdiskriminierung kann prinzipiell alle Altersgruppen betreffen (Zugang zu Förderungen, Zugang zu Versicherungsleistungen, Krediten, Altersgrenzen bei politischen Ämtern etc.) Im Bildungs- und Arbeitsmarktkontext betrifft sie jedoch vor allem ältere Altersgruppen. Als begriffliches Konzept wurde Ageism in den 1960er Jahren vom Gerontologen Robert N. Butler eingeführt, und in späteren Jahren von nachfolgenden AltersforscherInnen wie E.B. Palmore, Bill Bytheway and Alan Walker weitergeführt. Im deutschen Sprachraum hat sich das Konzept von Ageism in Vergleich zu Konzepten der Benachteiligung aufgrund von Geschlecht (wie zum Beispiel Gender Mainstreaming) wenig verbreitet. (vgl. Brauer/Clemens 2010)

Gerade in Bezug auf Lernen und Bildung sind die dominanten Bilder noch stark von einer geringeren Lern- und Leistungsfähigkeit älterer Menschen geprägt. Dieses Bild, wenn auch schon vielfach von wissenschaftlichen Studien hinterfragt und widerlegt, prägt weiterhin unsere Wahrnehmung von Älteren in Bildungskontexten. Diese negativen Altersbilder blocken die Lerninteressen und die Bildungsbeteiligung von älteren Menschen (vgl. Kolland/Pegah 2010). Grundlegende Veränderungen müssen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene erfolgen, und damit auch von Bildungsberatungseinrichtungen, öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen getragen werden. Die Beschäftigungs- und Weiterbildungspolitik muss insgesamt verstärkt alterssensibel ausgerichtet werden. (vgl. Gruber 2007, Brünner 2011)

Auch am Arbeitsmarkt werden - vor allem seit Beginn der 1990er Jahre ein Paradigmenwechsel von der „Frühausgliederungsgesellschaft“ zur Verlängerung der Erwerbsphase im Zeichen des demografischen Wandels stattgefunden hat – Benachteiligungen und Diskriminierungen älterer Erwerbstätiger auf den Arbeitsmärkten und die dort herrschenden Altersbilder als soziale Konstrukte in den Blick genommen. Denn Altersdiskriminierung kann dazu führen, dass ältere ArbeitnehmerInnen von Weiterbildung ausgeschlossen werden, dass sie bei Beförderungen übergangen werden, weniger Verantwortung übertragen bekommen oder bei der Jobsuche nicht berücksichtigt werden. (NSPAG 2013)

Ältere werden auch im Kontext des Arbeitsmarktes als weniger leistungsfähig, erkrankungsanfälliger, geringer oder unzeitgemäß qualifiziert, weiterbildungsresistent und konfliktscheu charakterisiert. Und das, obwohl zahlreiche Studien diese eindeutige Abwertung älterer ArbeitnehmerInnen nicht bestätigen, sondern das Gegenteil aufzeigen. Obwohl dieses Wissen mittlerweile auch in den Unternehmen angekommen ist (besonders durch den breiten Diskurs zum demografischen Wandel), sprechen die be-

kannten Indikatoren der Arbeitsmarktintegration, wie Arbeitslosen- und Erwerbstätigenquote, Erwerbsaustrittsalter und die Zahl der Neuanstellungen älterer Erwerbsloser, zuungunsten dieser Beschäftigungsgruppen. (vgl. Brauer/Clemens 2010).

„Das Bild des älteren Arbeitnehmers im Unternehmen speist sich nur zum Teil aus wissenschaftlich verifizierten Erkenntnissen. Dominierend ist ein Konglomerat aus Alltagsbeobachtungen, Vorurteilen und überholten Stereotypen, die im Wesentlichen gekennzeichnet sind durch die Gleichsetzung von Altern mit Verlust von Leistungsfähigkeit. [...] Dennoch werden [konkrete] ältere Mitarbeiter von Managern, Personalentwicklern und von ihren jüngeren Kollegen deutlich positiver bewertet als das in Anbetracht der häufigen Diskriminierung Älterer auf dem Arbeitsmarkt und im Kontext betrieblicher Weiterbildung zu erwarten wäre.“ (Schmidt 2006, 4)

Dieses Zitat zeigt, wie so oft bei Vorurteilen und Stereotypen, dass die konkreten Erfahrungen mit älteren MitarbeiterInnen und KollegInnen wenig mit den Altersbildern und gesellschaftlichen Erwartungen an die Beschäftigungsgruppe übereinstimmen.

Sylvia Kade (2008) betont, dass auch die Wissenschaften stereotype Altersbilder erzeugen. Das zeigen „neuere“ Diskurse des ‚erfolgreichen‘, ‚produktiven‘ oder auch ‚aktiven‘ Alters. Auch von den Medien werden vermehrt diese von den Wissenschaften und politischen Institutionen propagierten Altersbilder übernommen. Diese neuen Altersbilder können jedoch auch von existenten Problemen im Alter ablenken.

Auch für die Personen, die für Bildungsberatungseinrichtungen tätig sind, gilt es eine mögliche strukturelle Altersdiskriminierung in ihren Organisationen und Beratungshandlungen und einen möglichen defizitorientierten Blick auf Ältere (keine Möglichkeiten, negative Einstellung zu Bildung, wenig Chancen am Arbeitsmarkt etc.) zu reflektieren. Neben der individuellen Reflexion von (unbewusster) Altersdiskriminierung mit Methoden wie bspw. Intervision, Supervision), soll der Mainstreaming Ageing-Leitfaden, der in diesem Bericht vorgestellt wird (siehe Kapitel 6), einen weiteren Beitrag leisten, um mögliche strukturelle Benachteiligungen von Ratsuchenden aufgrund ihres Alters aufzudecken.

Definition von Subgruppen innerhalb der Gesamtheit der Personen in der Späterwerbsphase

Da sich die Gruppe der Personen in der Späterwerbsphase nicht homogen zusammensetzt, scheint die Definition von untergeordneten Zielgruppen sinnvoll. Bei der Definition von Subgruppen sollten besonders diejenigen Personengruppen Beachtung finden, die besonderen Bedarf an Bildungsberatung aufweisen bzw. benachteiligt werden.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurden zwei verschiedene Möglichkeiten identifiziert, Subzielgruppen zu definieren. Es besteht einerseits die Möglichkeit, sich an soziode-

mografischen Merkmalen zu orientieren und strukturell besonders benachteiligte Personengruppen zu identifizieren (z.B. PSEP mit maximal Pflichtschulabschluss). Für die konkrete Zielgruppenarbeit und -ansprache hat sich diese Herangehensweise jedoch als weniger brauchbar als die zweite Möglichkeit erwiesen, nämlich Subzielgruppen anhand von Lebensthemen greifbar zu machen (z.B. Gestaltung des Übertritts von der beruflichen in die nachberufliche Lebensphase; siehe ausführliche Darstellung im Kapitel 6).

In einem zweiten Schritt, so die Empfehlung, ist es dann jedoch sinnvoll zu überprüfen, ob die gewählten Lebensthemen auch für strukturell benachteiligte Personen relevant sind, und ob bei der Umsetzung dieser an Lebensthemen orientierten Angeboten diese Personengruppen erreicht werden (Dokumentation/Evaluation).

Hier werden differenziert nach derzeitiger und zukünftiger Perspektive die zwei Möglichkeiten zur Subzielgruppenbildung aufgezeigt, wie sie auch in der Arbeitsgruppe er- und bearbeitet wurden.

Derzeitige Zielgruppen anhand von Lebensthemen:

- Personen im Übergang von Beschäftigung in Pension/Personen knapp vor dem Berufsausstieg: großer Beratungsbedarf mit hoher psychosozialer Komponente, da der Ausstieg aus dem Erwerbsleben große Umwälzungen mit sich bringen kann; Umgang mit Stichtagsorientierung (Zeitpunkt des Pensionsantritts), Überlegungen zu sinnstiftenden Tätigkeiten in der nachberuflichen Phase (Freiwilligenarbeit, Vereinstätigkeiten, Betreuung von Angehörigen etc.)
- Personen am Übergang in die Späterwerbsphase: aktive Gestaltung der letzten Phase der Berufstätigkeit, berufliche Neuorientierung und Veränderung, neue Ziele und daraus resultierend berufliche Weiterbildung.

Derzeitige Zielgruppen anhand soziodemografischer Merkmale:

- Bildungsferne Ältere: politisch besonders relevante Zielgruppe, Abbau der Scheu vor Lernprozessen, Veralltäglichung des Lernens, erlebnisorientierte Zugänge
- Männer: Hoher geschlechtsspezifischer Unterschied in Hinblick auf beruflich verwertbare Bildung (Männer) und allgemeiner/Freizeitbildung (Frauen). Insofern problematisch, als sich der Beruf als Bildungsmotivation mit Übertritt in die nachberufliche Phase auflöst.
- Menschen mit Migrationshintergrund

Zukünftige Zielgruppen anhand soziodemografischer Merkmale (in 10 Jahren in der Späterwerbsphase):

- **Menschen mit Migrationshintergrund:** Bei dieser Gruppe wird mit einem zunehmenden Anteil der Personen in der Späterwerbs- aber auch bereits in der nach-

beruflichen Phase gerechnet. Bei dieser Zielgruppe besteht das verstärkte Risiko einer sozialen Isolation in der nachberuflichen Lebensphase, da die Interaktion mit BerufskollegInnen wegfällt.

- **HedonistInnen** (hedonistisches Milieu): die „unmittelbar“ Spaß- und Nutzenorientierten von heute, keine Bildungsferne an sich; zahlenmäßig steigende Tendenz in der Phase der Späterwerbstätigkeit; prekärer Arbeitshintergrund (wenig WB-Erfahrung, außer im Beruf), dementsprechend niedriger Pensionsanspruch, auch in der nachberuflichen Phase verstärktes Nachfragen von freizeitorientierter Weiterbildung. (siehe auch Alter im Wandel – Lebensstile altern)

5. Lebensthemenorientierung in der Zielgruppenansprache

Im Rahmen der Diskussionen der Arbeitsgruppe wurde mehrfach die Bedeutung der Lebensweltorientierung der Bildungsberatung betont – im speziellen für die Zielgruppe der PSEP. Ein Aspekt, um der Bildungsberatung die Orientierung an der Lebenswelt ihrer KlientInnen zu ermöglichen, ist die Auseinandersetzung mit den aktuellen Lebensthemen der KlientInnen. Für die Bildungsberatung sind insbesondere diejenigen Lebensthemen zu berücksichtigen, für die Bildung eine relevante Handlungsoption darstellt. Die Auseinandersetzung mit Lebensthemen von Älteren ermöglicht es BildungsberaterInnen, sich ein spezielles Wissen auch bezüglich möglicher (Weiter-) Bildungsangebote aufzubauen. Eine Grundlage für den Informations-, Kompetenz- und Wissensaufbau im Bereich von (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten wird geschaffen. Das Wissen über Lebensthemen von Älteren ermöglicht weiters die gezielte Ansprache der Zielgruppe. Die manchmal diffus formulierten Bedarfe der Ratsuchenden sollen durch diese Auflistung besser aufgespürt und gefasst werden können.

Im Sinne des nachstehend beschriebenen **Mainstreaming Ageing-Leitfadens** stellt der Lebensthemenkatalog eine Einladung dar, bestehende Aufschließungsstrategien, Ansätze und Formate in Hinblick darauf zu reflektieren und zu prüfen, ob diese den Lebensthemen und den daraus resultierenden Beratungsbedürfnissen entsprechen.

(Kalendarisches) Alter oder Lebensthemenorientierung zur Zielgruppenansprache

Seit längerem wird in der Wissenschaft wie in der Praxis diskutiert, dass sich das kalendarische Alter nicht zur Zielgruppenansprache eignet. Menschen können sich zu einem bestimmten kalendarischen Alter in gänzlich unterschiedlichen Lebenssituationen befinden. So kann sich eine Person mit 50 Jahren schon viel intensiver auf die nachberufliche Phase vorbereiten als eine andere Person mit 63 Jahren.

Dazu kommen Erkenntnisse aus dem Zielgruppenmarketing, dass die Reduktion der Zielpersonen auf ihr kalendarisches Alter (z.B. Bildungsberatung 50+, Silver Workers) re-stigmatisierend wirken kann und das (negative) Selbst- bzw. das Fremdbild vom Alter(n) bestärkt oder sogar bestimmte Personengruppe davon abhalten können, ein Angebot anzunehmen. Die Bezeichnung scheint wenig attraktiv zu wirken.

Der Ansatz der Ansprache von Personen über ein bestimmtes Lebensthema ist unabhängig vom konkreten kalendarischen Alter. Das Lebensthema „Antizipation des Berufsausstiegs“ kann beispielsweise sowohl Personen Anfang 50 aber auch Mitte 60 je nach ihrer persönlichen Situation ansprechen. Obwohl keine kalendarischen Altersgrenzen vorgegeben sind, werden sich jedoch Personen um die 30 Jahre zu einem äü-

berst geringen Maße angesprochen fühlen. Die gewünschte Zielgruppe wird somit indirekt über Lebensthemen erreicht.

Es lassen sich nun, wie nachstehend aufgelistet, mögliche Lebensthemen identifizieren, die in der Späterwerbsphase verstärkt aufkommen. Diese Lebensthemen können, müssen aber nicht mit den zwei Statuspassagen verknüpft sein, dem fließenden Eintritt in die Späterwerbsphase und dem meist mit einem Stichtag versehenen Austritt aus dem Erwerbsleben. Genauso verändern sich die Lebensthemen über den Abschnitt der Späterwerbsphase. Es macht einen Unterschied, ob eine Person noch rund 10 Jahre oder ein Jahr vor Pensionsantritt steht. Teilweise fließen noch Themen ein, die um die Lebensmitte herum aktuell sind, im kontinuierlichen Prozess des Alterns werden jedoch auch altersbezogene Themen relevant.

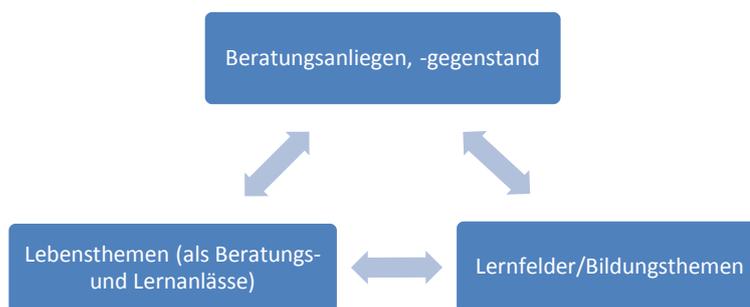
Die Auseinandersetzung mit Lebensthemen soll dazu führen, diejenigen Lebensthemen zu identifizieren, die zu Beratungs- oder Lernanlässen werden. Da sich Lernen bei Erwachsenen vor allem anlassgebunden ergibt, entsteht der Lernanlass oft durch eine Diskrepanzerfahrung bei der Planung oder Durchführung einer Handlung, d.h. bei Nichtwissen, Ungewissheit oder Unsicherheit. (vgl. Kade 2007, Iller 2012) Erwachsene LernerInnen kommen dann in Beratung oder Weiterbildung, wenn sich in ihrem Leben neue Fragen auftun, wenn sie Probleme haben und diese nicht alleine lösen können. (vgl. Haberfellner/Gnadenberger 2013, nach Möller 2011) Veränderungen, die Fragen aufwerfen und zu persönlichen Herausforderungen werden, werden in Übergängen, also sogenannten Statuspassagen, verstärkt zum Thema, auch weil gewohnte Handlungsweisen oder Rollen aktualisiert oder zumindest hinterfragt werden müssen.

Obwohl der gewählte Fokus „Späterwerbsphase“ den Blick vornehmlich auf die Erwerbstätigkeit richtet, fallen in unser Verständnis von Lebensthemen nicht nur Themen aus dem Erwerbsleben, sondern auch aus weiteren Bereichen, wie Familie, individuelle Entwicklung, Alltagsbewältigung, Gesundheit, oder soziales Engagement. Diese über das Erwerbsleben hinausgehenden Bereiche sind besonders wichtig, weil für Personen in der Späterwerbsphase die berufliche Bildung zunehmend an Bedeutung verliert und damit aber zugleich nicht erwerbsgebundene Themen an Aktualität gewinnen. Diese stellen damit eine Möglichkeit dar, Personen für Bildung zu erreichen, die sich im letzten Drittel ihres Erwerbslebens befinden. Durch den Anschluss und die Unterstützung bei der Bewältigung von bestimmten Lebensthemen ist die Beratung sehr nahe an den Bedürfnissen der Ratsuchenden und den Nutzen der Beratung orientiert.

Unterschieden werden kann zwischen dem Lebensthema als Anlass für Bildungsberatung und dem Lebensthema als Gegenstand von Bildung(sberatungs)angeboten, also dem eigentlichen Beratungsanliegen. So kann beispielsweise die Angst vor sozialer Exklusion im Alter ein Lebensthema sein, das Personen motiviert, sich mit Bildungsthemen auseinanderzusetzen. Das Lebensthema ist damit für die Person der Anlass, Bildungsberatung in Anspruch zu nehmen, aber nicht unbedingt Inhalt der Beratung. Der Wunsch nach beruflicher Umorientierung hingegen kann sowohl Anlass wie auch

eigentlicher Gegenstand eines Bildungsberatungsangebots sein. Weitere Themen können als Systemfragen in der Beratung relevant werden (z.B. Pflege-, Betreuungsaufgaben etc.). Diese stehen zwar nicht im Kern der Beratung, beeinflussen aber die Beratungsbedürfnisse.

Grafik 6: Lebensthemen als Anlass und Gegenstand von Bildung(sberatung)



Zusätzlich zu der Lebensthemenorientierung sollte jedoch die Berücksichtigung von besonderen Risikogruppen in der Späterwerbsphase (z.B. Niedrigqualifizierte, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Männer etc.) einen zusätzlichen Filter für die Zielgruppenansprache darstellen. Hier kann insbesondere eine organisationspezifische Zielgruppenanalyse dazu beitragen, im Detail zu prüfen, welche spezifischen Gruppen mit besonderem Beratungsbedarf es im Umfeld der Organisation gibt. Mögliche spezifische Lebensthemen innerhalb dieser Gruppe können zusätzlich identifiziert werden.

Arbeitsauftrag der Arbeitsgruppe

Aus den Protokollen und Ergebnissen der ersten beiden Sitzungen wurde von der ÖSB in einem Zwischenschritt eine strukturierte Liste von in der Späterwerbsphase relevanten Lebensthemen erarbeitet, die in der Arbeitsgruppe erweitert und überarbeitet wurde. Wesentlich war hierbei auch die Identifikation und Einteilung der Lebensthemen in Kernthemen, Randthemen und „Nichtthemen“ der Bildungsberatung.

*Die unterschiedlichen Lebensthemen wurden von der Arbeitsgruppe auch danach beurteilt, ob sie Kernaufgabe, Randthema oder gar kein Thema der Bildungsberatung sind. Die Überlegungen zu dieser Differenzierung führten beide Arbeitsgruppen zu dem Ergebnis, dass es im Kontext der Beratungsbedürfnisse Älterer einen **One-Stop-Shop**, also eine zentrale Anlaufstelle geben müsste. Für die Personen selbst ist es schwierig einzuschätzen, mit welchen Lebensthemen und Beratungsanliegen sie welche Beratungsangebote aufsuchen können.*

Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe: Lebensthemen in der Späterwerbsphase

Legende

Kernthema der Bildungsberatung

Randthema der Bildungsberatung

Nichtthema der Bildungsberatung

(A) Karrieremanagement und Arbeitsmarktintegration in der Späterwerbsphase

- **(Erhalt der) Beschäftigungsfähigkeit und (Arbeitsmarkt-)Anpassungsfähigkeit, Höherqualifizierung, Neuqualifizierung**
- **Bilanzierung / Neuorientierung / Veränderungen im Berufsleben: Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation, Umorientierung bis hin zu Jobwechsel oder Selbstständigkeit**
 - **Nachholen und Anerkennung von Bildungsabschlüssen**
 - Nutzbarmachung bisheriger Erfahrungen für (berufliche) Veränderungen
- Arbeitsmarkt-Reintegration bei Arbeitslosigkeit (vorrangig AMS-Maßnahmen)
- *Überbrückung von erwerbslosen Phasen bis zum Pensionsantritt: Begleitung über längere Phasen der Arbeitslosigkeit, Übertritt Arbeitslosigkeit – Pension*
- Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz bzw.-markt (z.B. bei Arbeitssuche, altersbedingte Kündigungen, altersbedingter Ausschluss von betrieblicher Weiterbildung, keine Förderungen)
- **Arbeiten 65+: Arbeiten über das Pensionsantrittsalter hinaus (freiwillig, unfreiwillig)**

(B) Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in der Späterwerbsphase sowie im Übergang zur nachberuflichen Phase

- **Arbeit und Gesundheit**
 - Gesundheitliche Probleme, Erhalt der Gesundheit am Arbeitsplatz, Vermeidung/Prävention von sowie Umgang mit gesundheitlichen Problemen, gesundheitlich bedingter Tätigkeitswechsel, Burnout-Prophylaxe
- Betreuungs- und Pflegeaufgaben (z.B. Pflege der Eltern, Betreuung von Enkelkindern etc.), damit einhergehendes Wissen und Kompetenzen
- Mobilität
- Haushaltsführung

- **Übertrittsgestaltung Beruf/Pension: Perspektivenplanung für die nachberufliche Lebensphase, Vorbereitung auf die Nacherwerbsphase, Erwartungen an den Ruhestand, Brückenfunktion, Anpassungsprobleme verhindern**
 - Pensionsantrittsplanung, entsprechende Arbeitszeitmodelle
 - Arbeitszeitveränderungen (Reduktion oder Ausbau)
- PartnerInnenschaft und Familie: Veränderung der Rollen und partnerschaftliche Aushandlungsprozesse (z.B. im Haushalt), Trennung, Singlehaushalte, Patchworkfamilien

(C) Altersbezogene, erwerbsunabhängige Themen (im Kontext Allgemeinbildung, politische Bildung, BürgerInnenbildung), vertiefend nicht Kernthema der Bildungsberatung, sondern im Zuständigkeitsbereich anderer Einrichtungen

- Sinnvolle/stiftende Gestaltung der Pension (Freizeitgestaltung, freiwillige Arbeit)
- Freiwillige Arbeit in der Späterwerbsphase und nachberuflichen Phase
- Persönliche Entfaltung, Verwirklichung von Lebensvisionen, Neugierde
- Empowerment: Eigenes Rollenbild als ältere Person, Umgang mit sich gesellschaftlich verändernden Altersrollenbildern, Umgang mit Altersdiskriminierung, Stärken des Selbstbewusstseins im Alter,
- Teilhabe an der Gesellschaft
 - Anschlussfähigkeit, Umgang mit Veränderungen, lebenspraktische Fähigkeiten (z.B. technische Entwicklungen)
 - Soziale Inklusion, sozial Eingebundensein, Angst vor Vereinsamung
 - Lokale Verantwortung, Nachbarschaftshilfe, Aktive BürgerInnenenschaft, gesellschaftliche und politische Partizipation
- Gesundheitserhalt (Körper, Geist, Sinn): Körper und Gesundheit, Erhalt der Lebensqualität
- Kultur- und Zugehörigkeitsfragen, sozialer Status, Werte

(D) Querschnittsthemen

- Existenzielle Fragen: Existenzsicherung / ökonomische Situation, ökonomische Vorsorge im Alter, Altersarmut
- Abbau von finanziellen Hürden, Barrieren
- Alter und Gesundheit

- Sichtbarmachen von informellen Lernmöglichkeiten (E-Literacy)
- Mobilität: (veränderter) Mobilitätsradius, Rückkehr (Remigration), Alterswohnsitz
- Auseinandersetzung mit Lernen

6. Perspektive der Wissenschaft: Lebensthemen von Personen in der Späterwerbsphase

Ein wichtiges Ergebnis der „AG-Strategieentwicklung zur Bildungsberatung für Personen in der Späterwerbsphase“ ist die Feststellung einer zentralen Informationslücke hinsichtlich des Themenkomplexes Bildungsberatung für ältere Personen: Über Bedarfe und Notwendigkeiten der Bildungsberatung für ältere Personen gibt es wenig Wissen. Anschließend an die ersten Arbeitsschritte der Arbeitsgruppe zu Lebensthemen in der Späterwerbsphase, wurde zu einer weiteren Vertiefung des Themas eine Literaturliteraturanalyse durchgeführt. Als Quelle wurden sowohl die Universitätsbibliothek der Universität Wien inklusive des Datenbankservice über VPN genutzt, als auch eine allgemeine Internetrecherche mit den Schlagwörtern Alter/(n), Ältere (ArbeitnehmerInnen), Späterwerbsphase, active ageing, Altersbilder, Alter und Identität, Lebensphasen, Lebensthemen Älterer, Gesundheit und Alter, Ältere und Qualifikation, Ältere und Weiterbildung, Generationen, Übertrittsbewältigung, Vereinbarkeit (Beruf und Pflege), Altersarmut durchgeführt. Im Zuge der international angesetzten Recherchearbeit wurde der Fokus auf den europäischen Raum bzw. auf die mit Österreich kulturell, sozialpolitisch bzw. wohlfahrtsstaatlich vergleichbaren Ländern gesetzt, um den für die österreichische Bildungsberatung relevanten Kontext im Blick zu behalten. Auch lag die Konzentration auf aktuelleren Beiträgen.

Die identifizierten Beratungsanlässe – respektive Lebensthemen – werden thematisch geclustert und vertieft in ihren Ausprägungen, Reziprozitäten und Trends beschrieben. Abschließend wird der Versuch unternommen, aus dieser Sammlung „Orientierungsbedarfgruppen“ abzuleiten.

Folgende Themen werden nachfolgend dargestellt: Gesundheit, berufliche Bildung und Qualifikation, Diskriminierungserfahrung, Arbeitsmotivation, Arbeitslosigkeit, Vereinbarkeit, Übergang in den Ruhestand, Materielle Sicherheit, Soziale Beziehungen sowie Gesellschaftliche Partizipation.

Thema: Gesundheit

Gesundheit als Lebensthema gewinnt für Personen in der Späterwerbsphase deutlich an Bedeutung und wird für viele ältere Menschen ein immer wichtigeres Thema. Zum einen entstehen mit den Vorstellungen eines aktiven/erfolgreichen Alterns⁴ für ältere Menschen neue soziale Normen und Verpflichtungen: Bleiben ältere Menschen aktiv, lässt sich die demografische Alterung besser bewältigen; bemühen sich ältere Menschen um eine aktive Gesunderhaltung und möglichst lange Selbständigkeit, werden jüngere Generationen entscheidend entlastet. (Höpflinger 2005, 80; Bretermann 2010, 620)

Zum anderen kann das gehäufte Auftreten von Krankheiten und körperlichen Einschränkungen verschiedene Aktivitäten, die Beteiligung am gesellschaftlichen Leben und schließlich auch die selbständige Lebensführung behindern.

Erhebungen zeigen, dass höher gebildete Personen weniger gesundheitliche Einschränkungen aufweisen als jene mit niedriger Bildung. (DEAS 2012, 20ff) Eine von Sahyazici/Huxhold (2012) durchgeführte Untersuchung zeigt eine dass bspw. der psychische Gesundheitszustand von türkischstämmigen MigrantInnen in Deutschland schlechter ist als von nichtgewanderten Deutschen. Dieser Unterschied kann jedoch mit dem geringen sozioökonomischen Status umfassend erklärt werden. Diese Ergebnisse decken sich auch mit den Ergebnissen der EdAge-Studie, in der das Bildungverhalten und die Bildungsinteressen Älterer untersucht wurden. Demnach besuchen eher Personen mit höherer Bildung organisierte Veranstaltungen zu gesundheitlichen Themen. Personen mit geringem Bildungsstatus, geringen beruflichen Qualifikationen, Arbeitslose und Personen mit Zuwanderungsgeschichte sind hier deutlich unterrepräsentiert. (Bretermann 2010, 623)

Auch in anderen empirischen Forschungsbefunden aus unterschiedlichen Ländern ist der hohe Einfluss von Bildung auf Lebenserwartung und Gesundheit vielfach belegt (vgl. Bretermann 2010, 621). Tews (1993, 240, zit. nach Bretermann 2010, 620) bezeichnet Bildung sogar als „eine der größten Altersressourcen“ die für die Entfaltung und Nutzung von Potenzialen eine Schlüsselfunktion einnimmt.

Gesundheit und Arbeit

Im Hinblick auf ältere Erwerbspersonen hat bereits ein bedeutender Anteil von Personen mehrere Erkrankungen und ist bei anstrengenden Aktivitäten beeinträchtigt. (DEAS 2012, 20ff) Erkrankungsbedingte Einschränkungen des beruflichen Leistungs-

⁴ Zu dem in den letzten Jahrzehnten prägenden Leitbild des „aktiven Alters“ zählt u.a. möglichst lange erwerbstätig zu sein, sich weiterzubilden und sich ehrenamtlich zu engagieren.

vermögens älterer ArbeitnehmerInnen lassen sich jedoch keineswegs als alterstypischer Automatismus interpretieren, sondern können oftmals auf berufs- und tätigkeitsbiografische Belastungs- und Beanspruchungsprozesse zurückgeführt werden. Ilmarinen (1995, 28f) ermittelte über einen Zeitraum von 10 Jahren die arbeitsplatzbedingten Risikofaktoren für die Arbeitsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen:

- zu hohe physische Arbeitsanforderungen (statische Muskelarbeit, hoher Krafteinsatz, heben und tragen, repetitive Arbeit)
- belastende und gefährliche Arbeitsumgebung (schmutzige oder nasse Arbeitsumgebung, Unfallrisiko, Hitze, Kälte oder rasche Temperaturänderungen)
- mangelhaft organisierte Arbeit (Rollenkonflikte, Angst vor Fehlleistungen. Mangel an Freiheitsgraden, Zeitdruck, Mangel an Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit, Mangel an beruflicher Perspektive)

Gering qualifizierte Beschäftigte mit einem hohen Anteil an schwer körperlichen Tätigkeiten, geringen individuellen Handlungsspielräumen und starren Leistungsvorgaben sind in der Regel gehäuft von alterssensiblen Arbeitsanforderungen betroffen. Angehörige höher qualifizierter Berufe mit höherem Sozialprestige und größeren Entscheidungsspielräumen in der Arbeit weisen hingegen geringere Arbeitsunfähigkeitszeiten auf.

Mit Blick auf künftige Kohorten alternder und älterer ArbeitnehmerInnen ist zu erwarten, dass sich bzgl. der gesundheitlichen Risiken folgende Kohorteneffekte und Kontextfaktoren auswirken werden:

- Günstigere gesundheitliche Ausgangsbedingungen (u.a. steigendes Gesundheitsbewusstsein)
- Rückgang von Faktoren physischer Arbeitsbelastung
- Wachsende Erkenntnis einer Eigenverantwortung für die eigene Arbeitsfähigkeit
- Bedeutungszunahme von psychischen Belastungsfaktoren (u.a. durch stark erhöhtes Arbeitstempo)
- Mehr Teilzeitarbeitsplätze bei hohem Teilzeitarbeitswunsch Älterer

(Clemens 2005, 28; DB 2010, 105; Naegele/Sporket 2010, 454f; European Foundation 2014, 10)

Auch wenn der stattfindende Strukturwandel – insbesondere die Entwicklung hin zum Dienstleistungssektor, die Wissensintensivierung, die Abnahme physischer Belastungen – neue Chancen für Ältere zu bieten scheint, birgt er auch steigende Anforderungen, die sich bspw. in der Zunahme von psychischen Belastungen äußern. Vor allem in der Diskussion um die Anhebung des Pensionsalters stellt sich demnach die Frage, inwieweit für die ArbeitnehmerInnen ein längeres Arbeiten überhaupt möglich erscheint. Denn eine Anhebung des Pensionsantrittsalters führt nicht automatisch dazu,

dass ArbeitnehmerInnen länger arbeiten (können). Die Ergebnisse einer europaweiten Erhebung bzgl. notwendiger Voraussetzungen für ein längeres Arbeitsleben und eine Studie zur Einschätzung der Pension mit 67 zeigen, dass ein Drittel der ArbeitnehmerInnen, im Besonderen jene mit niedriger Qualifizierung, sich nicht in der Lage sieht, bis 60 unter den bestehenden Arbeitsbedingungen weiterarbeiten zu können. (European Foundation 2014, 4, Naegele et.al 2008, Wiedenhofer-Galik 2014, 518) Das heißt, die Mobilisierung der Beschäftigungschancen ist vor allem bei gering qualifizierten oder beruflich wie inner- und überbetrieblich immobilen Älteren nicht voraussetzungslos. Demnach sind Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit eines insgesamt älteren Erwerbspersonenpotenzials auf unterschiedlichen Ebenen unausweichlich.

Schlussfolgerungen für die Bildungsberatung

- Der deutliche Zusammenhang zwischen Gesundheit und Bildungsniveau erfordert von Seiten der Bildungsberatung verstärkt Überlegungen anzustellen, wie jene mit niedrigem Bildungsniveau erreicht werden können, um sie für Weiterbildungsmaßnahmen zu aktivieren. „Vorfeldsensibilisierung“, niederschwellige, kostenlose Angebote aufsuchende Bildungsberatung und Kooperationen mit Betrieben, könnten hierbei z.B. hilfreich sein.
- Die Bildungsberatung kann durch die Thematisierung des Zusammenhangs von Bildung, Gesundheit und dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wichtige Sensibilisierungsarbeit leisten.
- Viele tätigkeits- und arbeitsplatzbezogene Entlastungsstrategien setzen häufig Qualifikationsinvestitionen voraus. Etwa, Jobenrichement, Jobrotation, horizontale und vertikale inner- und überbetriebliche Karrieren etc. Der Bildungsberatung kann eine wichtige Rolle zukommen, gesundheitsbezogene Entlastungsstrategien und die dafür benötigten Qualifikationsanforderungen aufzuzeigen sowie resultierende Qualifikationsbemühungen zu begleiten.
- Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch gesundheitsbezogene (Bildungs-)Maßnahmen darf nicht erst in der Späterwerbsphase ein Thema werden. Die Bildungsberatung ist aufgefordert das Thema Bildung und Gesundheit bereits in früheren Lebensphasen aufzugreifen, um dem notwendigen präventiven Zugang zu Gesundheitsthemen gerecht zu werden.
- Die Vernetzung (und Kooperation) der Bildungsberatung mit Einrichtungen, die sich mit Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung befassen, kann einen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit und somit zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit darstellen
- Die Bildungsberatung kann durch das Aufgreifen von Gesundheitsthemen, die in Beziehung zu Bildungsfragen und zum Arbeitsleben gesetzt werden, gezielt Personen in der Späterwerbsphase ansprechen.

Thema: berufliche Bildung und Qualifikation

Wie gelingt es, auch in der Späterwerbsphase im Arbeitsleben zu bestehen? Wie gelingt es, die Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten? Diese Fragen sind eng verknüpft mit der Frage nach der Qualifikation. Sehr schnell entstehen für ältere ArbeitnehmerInnen Qualifikationsrisiken aus einer Diskrepanz zwischen veralteten und entwerteten Qualifikationen und den Qualifikationsanforderungen von Seiten der Betriebe. Demnach lassen sich folgende Einzelrisiken älterer ArbeitnehmerInnen unterscheiden:

- Qualifikationsrisiken, die sich aus dem mit dem Alternsprozess verbundenen individuellen Leistungswandel ergeben.

Vorliegende psychogerontologische sowie arbeitswissenschaftliche Untersuchungen dokumentieren übereinstimmend, dass es insgesamt keinen oder nur einen sehr geringen Zusammenhang zwischen kalendarischem Alter und Produktivität gibt. Allerdings erfolgt mit dem Alter der sog. „alterstypische Leistungswandel“, wonach sowohl ein Anstieg als auch ein Abfall in der Arbeitsleistung erfolgt. Die psychogerontologische Forschung hat bezüglich der geistigen Leistungsfähigkeit gezeigt, dass mit dem Alter die Geschwindigkeit der Informationsaufnahme- und Verarbeitung sowie die der geistigen Beweglichkeit, Umstellungsfähigkeit, Reaktionsgeschwindigkeit, Arbeitsgedächtnis und selektive Aufmerksamkeit abnimmt. Betroffen ist insbesondere die Bewältigung hochkomplexer Aufgaben mit insgesamt hohen kognitiven Anforderungen. Demgegenüber bleibt die Lernfähigkeit als solche im Grundsatz erhalten. Auch das Allgemeinwissen ist „altersneutral“, ebenso wie die Konzentrations- und Merkfähigkeit. Darüber hinaus nehmen insbesondere Qualifikationsmerkmale wie Erfahrungswissen, Urteilsvermögen, Verantwortungsbewusstsein, Genauigkeit und Zuverlässigkeit zu. (Naegele/Sporket 2010, 453, DB 2010, 103)

- Qualifikationsrisiken, die im Zuge von tiefgreifenden Rationalisierungsprozessen und/oder des Einsatzes neuer Technologien und/oder neuer Organisationskonzepte entstehen. Diese stehen in engem Zusammenhang mit der Einführung neuer Arbeits- und Produktionstechniken, vor allem auf Basis von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie neuer Organisationsstrukturen („Dequalifikationsrisiko“)
- Das Risiko, den erlernten Beruf nicht mehr ausüben zu können, weil er entweder weggefallen ist oder sich die Berufsbilder bzw. typischen Tätigkeitsfelder für diesen Beruf tiefgreifend verändert haben („Dequalifikationsrisiko“). Ein Berufswechsel oder ein weitgehender Wandel des Berufsbildes gehören für ältere ArbeitnehmerInnen inzwischen zur Normalität der Erwerbsbiografie. Besonders betroffen sind gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen und Frauen, für die das Risiko des Berufswechsels infolge von Unterbrechung der Erwerbstätigkeit überdurchschnittlich hoch ist.
- Dequalifikation, die durch dauerhafte berufliche Unterforderung und/oder wegen einer oft jahre- bzw. jahrzehntelang ausgerichteten Qualifikation auf nur einzelne

Arbeitsvorgänge oder Handgriffe (Risiko der „betriebsspezifischen“ Qualifizierung; „Disuse - Effekte“) erfolgt. Eine intensive berufliche Spezialisierung bedeutet einerseits eine sichere und geschätzte Position im Betrieb, andererseits bei einem raschen und tiefgreifendem Wandel der Produktionskonzepte und Organisationsstrukturen einen plötzlichen Risikofaktor, wenn infolge der Spezialisierung das übrige, nicht geübte Leistungspotenzial entwertet und die berufliche Flexibilisierung stark eingeschränkt worden ist.

Qualifikationsrisiken ergeben sich zudem aus intergenerationellen Qualifikationsunterschieden in Form von Kohorteneffekten: Ältere ArbeitnehmerInnen haben i.d.R. eine geringere schulische und berufliche Grundqualifikation als jüngere KollegInnen, die von der Bildungsexpansion der 1960er und 70er Jahre profitiert haben. Besonders benachteiligt waren hierbei Frauen der älteren Kohorten. Im späteren Berufsleben boten sich für die heute älteren Beschäftigten wenig Möglichkeiten zur Kompensation der historischen Bedingungen des Eintritts in das Beschäftigungssystem, so dass die Unterschiede im qualifikatorischen Ausgangsniveau der Generationen auf dem Arbeitsmarkt noch fortauern. Verschärft wird diese Situation durch die sehr verbreitete Praxis, ältere MitarbeiterInnen unterdurchschnittlich an betrieblich organisierten beruflichen Bildungsangeboten zu beteiligen. (Naegele 1992, 35, Höpflinger/Hugentobler 2005, 170, Clemens 2005, 29, Iller 2008, 72)

Mit Blick auf künftige Kohorten alternder und älterer ArbeitnehmerInnen ist zu erwarten, dass sich bzgl. der Qualifikationsrisiken folgende Kohorteneffekte und Trends positiv wie negativ auswirken werden:

- Ein Trend zu höheren Bildungsabschlüssen und zur verstärkten Teilnahme an beruflicher Fort- und Weiterbildung
- Eine Zunahme wissensintensiver Arbeit begünstigt das höhere Erfahrungs-, Übersichts-, Zusammenhangs- und Qualitätswissen Älterer.
- Eine Zunahme von vernetztem, selbst organisiertem und/oder dezentralisiertem Arbeiten ist kompatibel mit alter(n)stypischen Stärken wie Verantwortungsbereitschaft, Zusammenhangs- und Erfahrungswissen.

Demnach können alterstypische Leistungseinbußen, die sich aus dem alterstypischen Leistungswandel (s.o.) ergeben, durch spezifische Leistungsvorteile Älterer, wie eben Erfahrung und Verantwortungsbewusstsein, kompensiert werden:

- Die Qualität der Arbeit als wichtiger Produktionsfaktor wirkt positiv auf die Arbeitsproduktivität Älterer
- Die zunehmende Orientierung der Produkte und Dienstleistungen an einer insgesamt alternden Kundschaft („Seniorenwirtschaft“) begünstigt eine betriebliche „Internalisierung des Alters“
- Das Auftreten verschiedener Formen beruflicher Dequalifizierung durch Fehlnutzung oder Unterforderung steigt („Disuse-Effekte“, Spezialisierungsfallen)

- Die Integration in betriebliche Weiterbildung steigt, jedoch stark selektive je nach Branche und Qualifikationshintergrund

Schlussfolgerungen für die Bildungsberatung

- Die „neuen Alten“ sind Bildungsaffiner und leichter am Arbeitsmarkt einzusetzen als frühere Kohorten Älterer. Diese „Realität“ gilt es in einer Abkehr von der Defizitperspektive auf das Alter in das „Bewusstsein“ von BeraterInnen und (potenziellen) BeratungskundInnen zu heben.
- Die unterschiedlichen Ausprägungen von Risiken bzgl. der Qualifizierung kann von Seiten der Bildungsberatung erkannt, aufgegriffen und benannt werden, um die Beratung entsprechend ausrichten zu können.
- Je nach vorliegendem Qualifikationsrisiko bedarf es ein Angebot von konkreten Maßnahmen, um den Risiken entsprechend begegnen zu können. Auch die Bildungs- und Berufsberatung kann hier einen Beitrag leisten. Beisp. über die Förderung des LLL als Prävention gegen Dequalifizierung und das Entstehen von „Lernferne“.
- Im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung gilt es präventiv sensibel gegenüber später mögliche Qualifikationsrisiken vorzugehen. Beispielsweise über die Bevorzugung lernintensiver Tätigkeiten im Rahmen der Berufsberatung oder dem Herausstellen von Schlüsselqualifikationen gegenüber reinen fachlichen Qualifikationen.
- Die Sensibilisierung für und Adressierung von Qualifikationsrisiken älterer ArbeitnehmerInnen kann zur Beratungsmobilisierung eingesetzt werden.

Thema: Diskriminierungserfahrung

Nach der Eurobarometer-Umfrage 2012 (Europäische Kommission 2012) sehen 58% der EuropäerInnen Diskriminierung aufgrund des Alters als verbreitet an. Dabei geben Befragte im Alter von 40 Jahren oder älter mit größerer Wahrscheinlichkeit an, dass Altersdiskriminierung verbreitet ist. Besonders in Bezug auf den Arbeitsmarkt ist die Altersdiskriminierung stark ausgeprägt. Auch die bekannten Indikatoren der Arbeitsmarktintegration wie Arbeitslosen- und Erwerbstätigenquote, Erwerbsaustrittsalter und die Zahl der Neuanstellungen älterer Erwerbsloser sind sicher auch ein Ergebnis vorherrschender Altersdiskriminierung.

Die Diskriminierung in Bezug auf das Alter äußert sich im Arbeitsmarktkontext dahingehend, dass Ältere als weniger leistungsfähig, erkrankungsanfälliger, geringer oder unzeitgemäß qualifiziert, weiterbildungsresistent und konfliktscheu charakterisiert werden. Auch wenn durch zahlreiche Studien belegt ist, dass ältere ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu jüngeren nicht weniger, sondern anders leistungsfähig sind,

kommen immer noch die oben formulierten Zuschreibungen zum Tragen. Innerhalb von Arbeitsverhältnissen werden bspw. nach der Einschätzung des altersspezifischen Leistungsvermögens Arbeitsaufgaben zugeteilt und ältere ArbeitnehmerInnen aus bestimmten Aufgabengebieten ausgeschlossen, bekannt auch unter dem Phänomen der „*alterssegmentierten Aufgabenzuweisung*“ (Frerichs/Naegele 2004 zit. nach: Clemens 2010: 11). Ein weiteres Beispiel ist die mit dem Alter sinkende Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Häufig wird dabei eine mangelnde Weiterbildungsbereitschaft der Älteren unterstellt, und es wird zudem mit der geringeren Amortisation der Investitionen in das „Humankapital“ argumentiert. Ähnliche Gründe sorgen für geringe Wiederbeschäftigungschancen von älteren BewerberInnen, die zu einem überproportional großen Anteil an Langzeitarbeitslosigkeit unter Arbeitslosen bereits ab dem mittleren Lebensalter geführt haben (siehe Thema: Arbeitslosigkeit).

Wird neben der Bestandsaufnahme nach den Ursachen geforscht, bietet sich der Ansatz des „Ageism“, ein kulturalistischer Ansätze an. Beim Ageism-Ansatz geht es im Kern um eine soziale Struktur, um das, was negative Altersstereotype als diskriminierende Folgen bewirken. Mögliche Erscheinungsformen in der Arbeitswelt können sein: „Altersrollen-Ageism“, „Kosten-Ageism“, „Anforderungs-Ageism“, „Jugendtrend-Ageism“, „altersturkturbasierte Ausgrenzung“, „Vorruhestand-Konservatismus“. (vgl. Brauer 2010: 43ff) Die hier beschriebenen Formen des Ageism, Stereotypen und Diskriminierungen werden mit Zwängen ökonomischer, biologischer und gesellschaftlicher Art legitimiert, denen sich Unternehmen/AkteurInnen ausgeliefert sehen. Ältere Menschen können zudem von doppelten bzw. mehrfachen Diskriminierungen betroffen sein. So können zum Diskriminierungsmerkmal „Alter“ weitere Gründe wie Geschlecht, Behinderung, Ethnie, Religion und sexuelle Ausrichtung hinzukommen (Clemens 2010: 11, Kolland 2010, 73, Höpflinger/Hugentobler 2005: 167, DB 2010: 105)

Grundsätzlich ist zu hoffen, dass mit der gesellschaftspolitischen Verschiebung von einer biologisch und kalendarisch determinierten Defizitperspektive auf das Alter zu einer ressourcenorientierten Partizipationsperspektive und den zugrundeliegenden veränderten Arbeitsmarktbedingungen sukzessive ein Rückgang der persistenten Altersdiskriminierung einhergehen wird.

Schlussfolgerungen für die Bildungsberatung

- Die Sensibilisierung in Bezug auf mögliche Formen und Ausprägungen des Ageism sowohl nach innen (bezogen auf die Organisation, auf sich selbst) als auch nach außen (bezogen auf die Beratungssuchenden) ist auch in der Bildungsberatung notwendig. Das Wissen darüber ermöglicht einerseits Überlegungen in Hinblick auf notwendige Maßnahmen nach innen, als auch für die Beratungssuchenden in Hinblick auf mögliche Strategien bzw. Weiterbildungsoptionen bezogen auf dem Umgang damit.

Thema: Arbeitsmotivation

Ein weiteres für das Erwerbsleben an Relevanz zunehmendes Thema in der Späterwerbsphase ist die Frage nach der Arbeitsmotivation. Neuere Untersuchungen (u.a. Brinkmann 2007) zur berufsbezogenen Leistungsmotivation und Leistungsorientierung über 50-jähriger ArbeitnehmerInnen belegen, dass es keinen eindeutigen Unterschied im Gesamtwert der Leistungsmotivation zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen gibt. Leistungsdifferenzen bestehen innerhalb einer Altersgruppe in deutlich höherem Maße als zwischen verschiedenen Altersgruppen.

Mit dem Alter geht die Leistungsbereitschaft also nicht zurück, aber sie verändert sich. Beruflicher Status, Wettbewerb und Aufstiegsorientierung spielen für 50-Jährige und Ältere keine so große Rolle mehr wie für Jüngere. (Brinkmann 2007, 25) Der „Hunger auf Erfolg“ ist im Alter zwar geringer als zwischen 35 und 44 Jahren, doch man kann nicht davon sprechen, dass der persönliche Ehrgeiz mit zunehmendem Alter nur noch bei wenigen vorhanden wäre. Die Bereitschaft, die Potenziale an Leistungsfähigkeit auszuschöpfen oder auch die Bereitstellung von Erfahrungswissen ist vorhanden. Was jedoch fehlt, sind geeignete (betriebliche) Anreize, um diese Bereitschaft am Leben zu erhalten und zu fördern. Die subjektive Wahrnehmung der betrieblichen Bedingungen ist demnach entscheidend bezüglich der Leistungsmotivation. Besonders negativ wirkt sich die mangelnde Wertschätzung durch die Führungskräfte auf die Leistungsmotivation Älterer aus.

Auch wenn hinter den altersspezifischen Motivationsrisiken ein komplexes Ursachenbündel vermutet werden kann (weitere Gründe für den Motivationsrückgang kann z.B. die Familie in Form von erneuten Betreuungsaufgaben, ein geringer oder fehlender ökonomischer Zwang oder die nach wie vor verbreitete Frühverrentungsmentalität sein) wird eine sinkende Arbeitsmotivation in der Literatur übereinstimmend als individuelle Reaktion auf erlebte betriebliche Altersdiskriminierung interpretiert, die etwa durch ein Übergehen bei Beförderungen oder durch den Ausschluss von betrieblicher Fort- und Weiterbildung zum Ausdruck kommt.

Auch wenn nun ältere Beschäftigte grundsätzlich nicht weniger leistungsfähig und motiviert sind, so laufen sie aufgrund der Wirkung klassischer (negativer) Altersstereotypen zusätzlich Gefahr, sich entsprechend zu verhalten, da das Gefühl vorherrscht, an den verschlechterten Arbeitsbedingungen nichts ändern zu können. Hinzu kommen eindeutige Zusammenhänge zur prospektiven negativen Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen und damit zur subjektiven Beurteilung eigener Ausweichreaktionen durch Mobilität. In der Vergangenheit war in diesem Zusammenhang der freiwillige Wechsel in die Frührente eine häufig praktizierte individuelle Reaktionsform. (Meier/Schröder 2007, Naegele/Sporket 2010, 456, DB 2010, 105ff)

Mit Blick auf künftige Kohorten alternder und älterer ArbeitnehmerInnen ist zu erwarten, dass sich bzgl. der Motivationsrisiken folgende (tw. widersprüchliche) Tendenzen auswirken werden:

- Eine steigende Erwerbsneigung, auch die Spätphase des Erwerbslebens betreffend, insbesondere von Frauen (Hintergrund ist nicht zuletzt die Gefahr der Altersarmut infolge der Pensionsreformen)
- Nachlassende Arbeitsmotivation speziell am Ende der Erwerbsphase (altersunfreundliche Unternehmenskulturen, familiäre Gründe (Betreuungsaufgaben), fehlender ökonomischer Zwang zu arbeiten)
- Gesellschaftspolitisch wird ein ressourcenorientierter Perspektivenwandel auf das Alter gefördert, der Ältere primär als wichtige Arbeitsmarktresource setzt. Diesem Perspektivenwandel steht derzeit eine stark verbreitete ungünstige Selbsteinschätzung der eigenen betriebsinternen wie -externen Beschäftigungsaussichten und zwischenbetrieblichen Mobilitätsoptionen sowie häufig unmittelbar oder mittelbar erlebte (alter(n)stypische) Benachteiligungen gegenüber. Ob und wann die „gesellschaftspolitische Trendwende“ der „Aktivierung Ältere“ vor dem Hintergrund knapper Güter (Ware Arbeitskraft) in der individuellen „Realität“ und „Wahrnehmung“ ankommt, ist offen.

Schlussfolgerungen für die Bildungsberatung

- Da Altersdiskriminierung in der Forschung als wichtigster Demotivationsgrund identifiziert wird, gilt es auch über die in der Bildungsberatung in Beratung und Öffentlichkeitsarbeit verwendeten „Altersbilder“ einen Beitrag zur Antidiskriminierung Älterer zu leisten.

Thema: Arbeitslosigkeit

Sind Personen in der Späterwerbsphase arbeitslos, sind sie meist mit einer deutlich längeren Verweildauer in Arbeitslosigkeit konfrontiert. Besondere Betroffenheit tritt auf, wenn individuelle bzw. kohortenspezifische Merkmale – wie gesundheitliche Einschränkungen und geringere Qualifikation – mit dem fortgeschrittenen Alter zusammentreffen. Während die durchschnittliche Dauer von Arbeitslosigkeitsperioden im Jahr 2012 über alle Altersgruppen hinweg 94 Tage betrug, waren Arbeitslose zwischen 55 und 59 Jahren durchschnittlich 125 Tage arbeitslos, Arbeitslose im Alter von 60 bis 64 Jahren bereits 169 Tage. Liegt eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung vor, müssen die betroffenen Personen nochmals mit einer deutlich längeren Verweildauer in der Arbeitslosigkeit rechnen (AK 2013). Das führt mit dazu, dass nahezu 30% der Bevölkerung vor dem Pensionsantritt zwischen 1,5 bis 3 Jahre arbeitslos oder im Krankenstand waren (EK 2013b). Man kann aus diesen Daten durchaus den Schluss

ziehen, dass ältere Personen eher zu den Langzeitarbeitslosen zählen als andere Personengruppen.

Backes (2008, 72) geht zudem davon aus, dass sich die Arbeitsmarktausgrenzung Älterer in der Realität drastischer darstellt, als das in den amtlichen Zahlen zum Ausdruck kommt. Für den bisherigen Prozess der Entberuflichung Älterer war bspw. die Frühverrentung bedeutsamer als die Erwerbslosigkeit. Die Entscheidung der Beschäftigten, in den Ruhestand zu gehen, kommt neben den Wunsch nach einem vorzeitigen Erwerbsaustritt häufig einem erzwungenen Ruhestand gleich. Mehr als ein Drittel der Nichterwerbstätigen mit Pension gaben im Rahmen der Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung 2012 an, dass zum Zeitpunkt des Erwerbsaustritts der Wunsch vorlag, länger im Erwerbsleben zu bleiben (Statistik Austria 2013, 15). Als Gründe für den Erwerbsaustritt können Arbeitslosigkeit, belastende Arbeitsbedingungen, Arbeitsmarktprobleme wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen oder fehlender Qualifikationen angeführt werden. Zukünftig wird die Erhöhung des Rentenalters bzw. ein zu geringes Renteneinkommen, das nicht ausreichend im Alter absichert, dazu zwingen weiterzuarbeiten bzw. Arbeit zu suchen. (Seyfried/Weller 2014, 2f, DEAS 2012, 28f)

Wenn ältere Menschen einmal langzeitarbeitslos geworden sind, zeigt sich, dass eine Reintegration in Beschäftigung selbst dann besonders schwer ist, wenn man im Sinne der Beschäftigungsfähigkeit als gut qualifiziert bezeichnet werden kann. (Krenn/Vogt 2007, 140f) Auch das Erfahrungswissen, das bei älteren Beschäftigten eher geschätzt wird, kann bei arbeitslosen Älteren für den neuen Betrieb nur von geringer Bedeutung sein. Dies ist besonders dann der Fall, wenn die BewerberInnen ganz spezifische, auf den früheren Betrieb ausgerichtete Qualifikationen besitzen, die nicht ohne weiteres im neuen Unternehmen eingesetzt werden können (siehe Kapitel 3.2 Qualifikationsrisiken, Disuse-Effekte;). Hingegen ist soziale Kompetenz ein wichtiges Kriterium, wenn es um die Einstellung von Älteren geht. (ebda. 146f) Weiters ist die Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen nur sehr begrenzt durch Weiterbildung beeinflussbar (Iller 2008, 86) Trotz langer Verweildauer in der Arbeitslosigkeit ist für Personen in der Späterwerbsphase jedoch die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes – also das Zukunftsrisiko in Arbeitslosigkeit – geringer als für jüngere. (Krenn/Vogt 2007, 14, Clemens 2005, 34)

Bezogen auf MigrantInnen in der Späterwerbsphase zeigen Burkert/Hochfellner/Wurdack (2012), dass ältere MigrantInnen besonders von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind. Auch zeigt die auf Deutschland bezogene Studie, dass sie seltener erwerbstätig und häufiger arbeitslos sind.

Zukünftige Alterskohorten von Personen in der Späterwerbsphase werden sich jedoch voraussichtlich veränderter Arbeitsmarktbedingungen gegenübersehen:

Mit dem Abgang der starken Geburtenjahrgänge (Babyboomer) in den Ruhestand sollte sich das Angebots- Nachfrageverhältnis am Arbeitsmarkt mittelfristig zugunsten des

Angebots drehen. Allerdings drängen auch mehr Frauen und ZuwanderInnen auf den Arbeitsmarkt. Hinzu kommt, dass die Beschäftigungsnachfrage vor dem Hintergrund rascher technologischer Entwicklungen und international vernetzter Märkte schwer zu prognostizieren ist. ExpertInnen gehen dzt. trotzdem davon aus, dass der Alterungsprozess in Österreich eine Ausweitung der Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung nötig machen wird. (vgl. Eder und Janger 2010, 11ff.)

Hinzu kommt, dass die „neuen Alten“ höher qualifiziert und damit besser für den Arbeitsmarkt gerüstet sind als bisherige Alterskohorten älterer Arbeitskräfte

Schlussfolgerungen für die Bildungsberatung

- Auch wenn die Grenzen der Möglichkeiten von Bildungsberatung gesehen werden müssen, kann Bildungsberatung dahingehend einen Beitrag leisten, indem die von Arbeitslosigkeit Betroffenen motivierend und stärkend – immer auch unter Berücksichtigung von verstärkt negativ wirkenden Altersbildern - beraten werden.
- Die von Krenn/Vogt (2007) aufgezeigte Relevanz von sozialer Kompetenz im Falle von Einstellungen kann auch ein Hinweis darauf sein, dass die bildungsbezogene Beratung inhaltlich einen anderen Fokus bei arbeitslosen Älteren setzen sollte (weniger fachliche Qualifizierung, mehr soft skills). In diesem Zusammenhang ist eine vertiefendere Auseinandersetzung mit der Situation arbeitsloser Älterer ratsam, um einen besseren Einblick in die spezielle Situation älterer Arbeitsloser zu erhalten.
- Perspektivisch wird sich die Bildungs- und Berufsberatung darauf einstellen müssen, dass verlängerte Erwerbskarrieren auch am hinteren Ende brüchig sein können, ergo Auf- und Umqualifizierung wie auch Berufswechsel zunehmen bei Personen in der Späterwerbsphase zum Thema werden.

Thema: Vereinbarkeit

Mit der reformpolitisch gewünschten steigenden und verlängerten Erwerbsbeteiligung von Menschen in der Späterwerbsphase wird die Frage nach der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben vor allem in Form der Pflege von unterstützungsbedürftigen Angehörigen als Lebensthema immer wichtiger. Immer mehr Menschen – meist Frauen ab dem mittleren Lebensalter – müssen Erwerbsarbeit und Pflege gleichzeitig leisten, ohne dass hierfür angemessene Unterstützung besteht. Eine im Jahr 2005 durchgeführte Studie zur Situation Pflegender Angehöriger in Österreich (Pochobradsky, et.al 2005, III) ergab, dass 80 % der pflegebedürftigen Menschen in Österreich zu Hause durch Angehörige (davon sind 79 % Frauen) gepflegt werden. Das Durchschnittsalter der pflegenden Angehörigen betrug 58 Jahre.

Die Übernahme der Pflege hat oft einschneidende Konsequenzen für das Erwerbsleben. Es manifestieren sich Folgeprobleme sowohl in Form von gesundheitlichen Ein-

schränkungen als auch in Form der Aufgabe der Erwerbstätigkeit. Mehr als zwei Drittel (70 %) fühlen sich laut der erwähnten Studie bei ihrer Betreuungs- und Pflegearbeit zwischen ab und zu und fast immer überlastet. 30 % der Hauptpflegepersonen gehen einer bezahlten Erwerbstätigkeit nach. 56 % der Befragten war vor Übernahme der Pflege berufstätig. (Backes 2008, 74, Helfferich 2008, 42, European Foundation 2014, 6, Pochobradsky, et.al 2005, II)

In verschiedenen Befragungen zeigt sich deutlich, dass als Voraussetzung für die Nutzbarkeit der Beschäftigungsfähigkeit bis zum 65. Lebensjahr die Vereinbarkeit zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen (die neben der Pflege bspw. auch in der Betreuung von Enkelkindern liegen können) ermöglicht werden muss. Das zeigt sich u.a. darin, dass die Kluft zwischen der gewünschten Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit mit dem Alter zunimmt. In Österreich würden 39 % der über 50-Jährigen gerne weniger arbeiten wollen, als sie tatsächlich arbeiten. (European Foundation 2014, 10, DB 2010, 17)

Wichtige Trends im Bereich der Pflege sind ein genereller Anstieg der Pflegeherausforderung durch das Anwachsen des Anteils hochbetagter Menschen sowie ein prognostizierter Anstieg der Externalisierung von Pflege durch eine deutliche Zunahme von Singlehaushalten.

Schlussfolgerungen für die Bildungsberatung

- Einerseits kann die Bildungsberatung einen Beitrag leisten, Personen darin zu unterstützen mit den eigenen Pflegeaufgaben besser zurecht zu kommen, indem hinsichtlich relevanter Qualifikationsangebote im Bereich Pflege beraten wird. Auch hier bietet es sich an, sich mit entsprechend vorhandenen Unterstützungseinrichtungen zu vernetzen. Eine solche Vernetzung würde auch die Bewerbung des eigenen Angebots ermöglichen.
- Andererseits ist es wichtig im Rahmen der Berufsberatung im Auge zu behalten, dass der Pflegesektor gegenwärtig und zukünftig als stark wachsender Arbeitsmarkt einzustufen ist.

Thema: Übergang in den Ruhestand

„Älterwerden heißt ein neues Geschäft antreten: Alle Verhältnisse ändern sich. Und man muss entweder zu handeln aufhören, oder mit Willen und Bewusstsein das neue Rollenfach übernehmen.“ (Goethe in „Maximen und Reflexionen, zit. nach Kalbermaten 2008, 193)

Übergänge, sei es beruflicher (Wechsel von der Schule in den Beruf, Arbeitsplatzwechsel, Arbeitslosigkeit, Wiedereinstieg etc.) oder privater Natur (Auszug aus dem Elternhaus, Ortswechsel, PartnerInnenwechsel etc.) bewirken zunächst Verunsicherung, Klärung der eigenen Basis, Entwicklung von neuen Perspektiven, Annehmen oder Verändern der neuen Situation sowie Freisetzen von Energie und Aktivitäten zur Bewältigung der Veränderungen. (Felden von 2007, 43, 46, Clemens 2010, 94) Demnach lassen sich Übergänge sowohl als Entwicklungsaufgabe als auch als längerer Prozess oder kritisches Lebensereignis begreifen.

Während unsere Gesellschaft für andere Lebensphasen durch Ausbildung, Beruf, Familie klare Vorgaben für identitätsstiftende Tätigkeiten liefert, ist es im Alter um ein Vielfaches schwieriger, sich neu im Leben zu positionieren, da es gesellschaftlich unterterminiert ist. D.h. es sind in einer durch Langlebigkeit geprägten Gesellschaft und im Rahmen des Schwindens traditioneller Systeme sozialer Sicherung (noch) wenig explizite Erwartungen, Aufgaben oder Visionen für ältere Menschen im Ruhestand ausformuliert. (Kalbermatten 2008, 196)

Hinsichtlich der Bedeutung, die dem Übergang in den Ruhestand von den Betroffenen beigemessen wird, identifizierte Jüchtern (2000) (zit. in Schmidt 2009, 38) im Rahmen einer Studie fünf Typen:

- Unbeschwerter Übergang
- Gelungener Übergang mit großer Bedeutung
- Unauffälliger Übergang mit vielen Plänen
- Hinnehmender Übergang mit wenig Plänen
- Belastender Übergang

Adis et. al. (1996) unterscheiden drei Typen von BerufsaussteigerInnen: Ein erster Typus umfasst Personen, die ihren Berufsaustritt als Befreiung von einer als belastend empfundenen Erwerbstätigkeit sehen, während eine zweite Gruppe dem Berufsaustritt eher skeptisch und ängstlich gegenübersteht. Der dritte Typus sieht im Berufsaustritt neue Möglichkeiten der Lebensgestaltung und plant einen sehr aktiven Ruhestand.

Der Übergang in den Ruhestand hat demnach nicht für jeden die gleiche Tragweite und Bedeutung. Seine Auswirkungen erstrecken sich auf den Bereich sozialer Kontakte und Aktivitäten ebenso wie auf den Gesundheitszustand und die finanzielle Situation der BerufsaussteigerInnen. Welcher Typus zutrifft, hängt auch stark davon ab, wie stark sich die Person über ihren Beruf definiert hat. Gelingt es, seine Identität über verschiedene Interessensfelder aufzubauen, ist es beim Wegfall eines wichtigen Identitätsfaktors wie z.B. der Arbeit möglich, sein Selbstbild über andere Tätigkeiten zu entfalten. (Kalbermatten 2008, 196f) *„Durch den Wegfall der Erwerbsarbeit eröffnen sich erhebliche Spielräume für heterogene Selbstbeschreibungen und Neuinterpretati-*

onen der Identität, basierend auf der eigenen Biographie und unter Rekursion auf bisherige Lebenserfahrungen sowie unter dem Eindruck gesellschaftlich vorherrschender Altersbilder.“ (Schmidt 2009, 35)

In diesem Zusammenhang spielt Bildung, „(...) als bewusster, zielgerichteter Erwerb von neuen Erkenntnissen oder neuen Fertigkeiten“ (Kalbermatten 2008, 192) eine herausragende Rolle. Auch wenn Bildung nicht nur in bestimmten Lebensphasen, sondern über alle Lebensphasen hinweg und für alle Generationen einen hohen Stellenwert einnehmen sollte, zeigt sich, dass bereits ab 55 die Partizipation an Bildungsveranstaltungen massiv zurückgeht (Statistik Austria 2014, Statistik Austria 2013b). Dies mag daran liegen, dass vor allem die berufliche Weiterbildung stark gefördert wird. Denn ein wesentlicher Grund des Rückgangs der Bildungsteilnahme ist die Überlegung, dass Bildung kaum mehr Nutzen für den Beruf bringt und Weiterbildung daher nicht mehr sinnvoll oder lohnenswert erscheint. Auch werden MitarbeiterInnen ab 50 von Unternehmen nicht mehr durch Bildung gefördert. Dies führt dazu, dass Menschen sich bereits vor der Pensionierung von Bildungsaktivitäten zurückziehen. *„Da im Alter der berufliche Zweck der Bildung entfällt, muss ein anderes Bildungsverständnis gefördert werden (...) die starke Ausrichtung der Bildungspolitik auf Arbeit und Leistung ist zu überdenken.“* (Kalbersmattern 2008, 191, DB 2010, 90)

Folgende ausgewählte Trends beeinflussen den Übergang in den Ruhestand heute und morgen:

- Ältere Menschen definieren ihre Identität zunehmend weniger über ihre (ehemalige) Rolle in der Erwerbsarbeit, sondern über Konsum(muster). „Klassenorientierte“ Lebensordnungen werden von individuelleren Lebensstilen abgelöst. Mit dieser Entwicklung verliert der Übertritt in die nachberufliche Phase (Pensionierungsprozess) als großes Lebensthema an Bedeutung, da Konsummuster entscheidender für die eigenen Identität sind als Erwerbstätigkeit/Berufszugehörigkeit. (vgl. Gilleard, Christopher and Higgs, Paul 2000, 37).
- Die „neuen Alten“ sind durchschnittlich stärker selbstorganisiert, aktiver, gesünder, mit mehr finanziellen Ressourcen ausgestattet und gebildeter als frühere Alterskohorten Älterer
- Der Übergangsprozess in den Ruhestand entwickelt sich vom „Schnittpunkt“ zur „Phase“. Er wird länger und brüchiger.

Schlussfolgerungen für die Bildungsberatung

- Für die Bildungsberatung heißt das, bereits schon vor der Pensionierung nicht-arbeitsorientierte Themen/Kursangebote in der Beratung ins Auge zu fassen und Interessen der Person aufzugreifen. Dies beugt der Gefahr vor sich einseitig über den Beruf zu definieren und erhöht die Wahrscheinlichkeit sich weiterhin auch kurz

vor bzw. nach dem Übergang in den Ruhestand an Weiterbildungsangeboten zu beteiligen. (Und damit u.a. Lernferne zu verhindern)

- Die aktive Auseinandersetzung mit dem Übergang in den Ruhestand sollte in die Bildungsberatung aufgenommen werden. Bildungsberatung kann dazu beitragen sich auf die mit dem Alterungsprozess verbundenen Veränderungen und der Kompensation altersbedingter Entwicklungsverluste vorzubereiten.
- Es gilt die Aufmerksamkeit auf zukunftsgerichtete Angebote und mögliche Entwicklungsaufgaben, wie z.B. Neuorientierung, Lebensplanung, Visionen für das Leben und die damit verbundenen Qualifikationsherausforderungen zu lenken
- Krisen und Übergänge sind entscheidende Lern- und Entwicklungsimpulse im Erwachsenenalter und fordern das Individuum durch neue Anforderungen an Wissen, Verhalten und neue soziale Rollen heraus. Hier sollte die Bildungsberatung ansetzen, um Personen die sich im Übergang in den Ruhestand befinden, zu erreichen.

Thema: Materielle Sicherung

Für Personen in der Späterwerbsphase wird die Frage nach der materiellen Sicherung im Alter immer virulenter. Immer häufiger stellt sich die Frage, ob ein Weiterarbeiten auch nach dem Pensionsalter notwendig sein wird, um die finanzielle Absicherung gewährleisten zu können. Laut aktueller Erhebungen (DEAS)⁵ (2012, 13ff) ist die Einkommenssituation von Personen in der zweiten Lebenshälfte (noch) nicht problematisch. Allerdings sind die Unterschiede im Einkommen und Vermögen in den vergangenen Jahren gewachsen und die gegenwärtig noch moderaten Armuts- und Reichtumsquoten steigen. Auch wenn der Lebensstandard in der zweiten Lebenshälfte zu großen Teilen von den Befragten als gut bewertet wird, gibt es eine wachsende Anzahl von Älteren, die über einen schlechten Lebensstandard und unzureichende Ressourcen berichten.

Diese Tendenz betrifft vor allem Ältere mit niedriger Bildung und geringerem Einkommen. In Bezug auf ältere MigrantInnen reichen jedoch Unterschiede in der Qualifikationsstruktur und Einkommensdifferenzen im Erwerbsverlauf als Erklärung nicht immer aus. Als Einflussfaktor kommt hier die stark ethnische Segmentierung des Arbeitsmarktes hinzu, die zu einer andauernden Lohnungleichheit geführt hat und damit auch die ökonomische Lebensqualität im Alter prägt. (Tucci, Yildiz 2012) Ob dieser Einflussfaktor auch für zukünftige ältere MigrantInnen-Kohorten prägend sein wird, hängt stark von der allgemeinen Entwicklung des Arbeitsmarkts für MigrantInnen ab.

⁵ In Deutschland werden mit dem DEAS seit 1996 regelmäßig im Abstand von 6 Jahren Befragungen von Personen im mittleren und höheren Erwachsenenalter (40-85 Jahren) durchgeführt. Zuletzt wurde 2008 eine Erhebung durchgeführt (2012 veröffentlicht).

Generell jedoch deckt sich die hier formulierte Tendenz auch mit der von Backes (2008, 76) formulierten **Erwartung**, dass sich die Einkommenslage im Alter zunehmend verschlechtern wird. Die Folgen der verschlechterten Arbeitsmarktsituation (unregelmäßige Erwerbs- und Sicherungsverläufe, hohe Erwerbslosigkeit, aber auch die Neuausrichtung der Alterssicherungspolitik) werden sich für die Einkommen im Alter überwiegend erst in Zukunft zeigen. Laut Backes (2008, 76) führt ein geringes Alterseinkommen zu einer deutlichen Reduzierung sozialer Kontakte außerhalb des familiären Umfeldes, womit Risiken der Isolation und Vereinsamung steigen können und damit auch geringere informelle Hilfe- und Unterstützungsressourcen vorhanden sind. Diese sich abzeichnenden Entwicklungen erhalten zusätzlich an Bedeutung, wenn sich zeigt, dass gerade die Personen, die im Alter besonders auf eine private Alterssicherung angewiesen wären, diese kaum betreiben. Stattdessen sorgen insbesondere höher gebildete und gut verdienende Personen für eine private Altersvorsorge vor. (DEAS 2012, 16)

Schlussfolgerungen für die Bildungsberatung

- Die skizzierte Entwicklung zeigt, dass insb. benachteiligte Personengruppen längere Erwerbskarrieren und/oder einen Zuverdienst in der Pension anstreben werden müssen. Die Bildungsberatung kann über die Förderung von Qualifikation einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass dies den betroffenen Personengruppen ermöglicht wird.
- Die Bildungsberatung kann darüber hinaus über die Förderung von „guten Erwerbskarrieren“ einen präventiven Beitrag zur Verhinderung von Altersarmut leisten.

Thema: Soziale Beziehungen

Aber nicht nur die Frage, wie sich Arbeit und Pflege und Betreuung von Angehörigen vereinbaren lässt, ist ein Thema, das in der Späterwerbsphase zunehmend an Relevanz gewinnt, sondern auch die Frage, wie man selbst eingebettet ist in Familie und/oder sozialem Netzwerk, das bei Bedarf als Unterstützungsstruktur greift. Denn es sind die sozialen Kontakte, die Menschen darin unterstützen, altersbedingte Veränderungen und kritische Ereignisse im Leben zu bewältigen. Dabei ist entscheidend, ob man auch im Alltag unterstützt wird und sich darauf verlassen kann in schwierigen Lebenssituationen aufgefangen zu werden.

Die Frage, wie die **zukünftigen Älteren** angesichts der brüchiger werdenden traditionellen Familienstrukturen, der Kinderlosigkeit, der steigenden Scheidungsquoten und des Singledaseins sozial integriert bleiben und wie sie jenseits der traditionellen Familie verlässliche Unterstützung finden, ist noch offen. Über die zukünftigen familialen

Bindungen wird vor allem in Hinblick darauf diskutiert, auf wen sich Kinderlose im Alter stützen können. Angesichts der zunehmenden Mobilität sind aber auch eigene Kinder nicht mehr Garanten von Versorgungs- und Pflegeleistungen. Der Erwerbszwang auch für Frauen wird zudem den Töchtern (und Söhnen) wenig Zeit für häusliche Pflege der älteren Generation lassen. Hier stellt sich die Frage, ob in Zukunft auch Lösungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf etabliert werden (siehe Kapitel 3.6 Vereinbarkeit).

Während von Kindern (vor allem Töchtern) mehr als ein Viertel der Betreuungsleistungen erbracht werden, erfolgen private Hilfeleistungen zum großen Teil innerhalb der gleichen Generation: 40 % aller Betreuungsleistungen werden vom Ehe- bzw. LebenspartnerIn erbracht (Pochobradsky et.al. 2005, I). Für die Diskussion zukünftiger Entwicklungen sozialer Beziehungen ist daher auch die Frage nach der Stabilität von Partnerschaften relevant. Menschen zwischen 40 und 85 Jahren gestalten Partnerschaft und Familienleben zunehmend vielfältiger und brüchiger: Immer mehr Menschen in dieser Altersgruppe leben in einer Lebensgemeinschaft mit einem/einer PartnerIn, wobei jene, die unverheiratet sind eher mit einer Trennung rechnen als Verheiratete. Auch nimmt die Zahl der Menschen, die im Alter allein leben zu (Singularisierung des Alters). (DEAS 2012, 36)

Nimmt man ältere MigrantInnen in den Blick, zeigt eine von Baykara-Krumme (2012) durchgeführte Studie, dass sich in Deutschland lebende türkischstämmige MigrantInnen deutlich einsamer fühlen als die einheimische Bevölkerung, trotz einer objektiv besseren sozialen Einbindung in die Familie. Ausschlaggebend dafür ist die geringere ökonomische Lebensqualität, die mit der sozial-emotionalen Lebensqualität eng zusammenhängt. Aber auch Sahyazici/Huxhold (2012) zeigen in ihrem Beitrag, dass sich für einen besonderen Puffer-Effekt des sozialen Netzwerks sich keine Belege finden.

Damit einher gehen spezifische soziale Risiken des Alters wie Isolation, Vereinsamung, Kommunikationsarmut und fehlende Anregung. In diesem Zusammenhang treten häufiger gerontopsychiatrische Erkrankungen auf, der Unterstützungs- und Hilfebedarf von außen nimmt zu. Fallen private, informelle Unterstützungsressourcen weg, gilt es stärker auf nichtfamiliäre Hilferessourcen, hier besonders auf Selbsthilfegruppen und Freiwillige zu setzen. Insbesondere müssen Frauen im hohen Alter mit dem Verlust bzw. Nicht-mehr-Vorhandensein familiärer Ressourcen rechnen und sich bereits präventiv um Selbsthilferessourcen, aber auch um Hilfpotenziale in Freundschaften und Nachbarschaft kümmern. Auch werden die zukünftigen Älteren zunehmend auch formelle Unterstützung von Dienstleistern im Bereich Hauswirtschaft, Pflege und Beratung in Anspruch nehmen, sofern dies die materielle Lage zulässt. (Helfferich 2008, 42, Backes 2008, 74ff, Höpflinger 2005, 77, DEAS 2012, 41)

Schlussfolgerungen für die Bildungsberatung

- Bildungsberatung kann die Inanspruchnahme von Bildungsangeboten dahingehend bewerben, als dass sie einen sozialen Raum darstellen, in dem es möglich ist neue soziale Kontakte zu knüpfen und auf „Gleichgesinnte“ mit ähnlich gelagerten Interessen zu treffen.
- Wichtig wären darüber hinaus Bildungs- und Informationsangebote, die sich mit der Frage befassen, wie es gelingen kann, sich eine Unterstützungsstruktur aufzubauen bzw. wo Informationen bzgl. vorhandener (kostenloser) Unterstützungsstrukturen aufbereitet werden.

Thema: Gesellschaftliche Partizipation: Ehrenamt, Bildung

Wie bereits erwähnt, ist eine strategisch wichtige Dimension aktiven Alterns die gesellschaftliche Teilhabe, wie sie z.B. in den vielfältigen Formen des bürgerschaftlichen Engagements zum Ausdruck kommt. Diese reichen von der politischen Aktivbürgerschaft über sozial-bürgerschaftliche Aktivitäten bis hin zu intra- und intergenerationellen Hilfe- und Unterstützungsleistungen. Für ältere Menschen bietet die Freiwilligenarbeit die Möglichkeit, individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten nutzbringend einzusetzen und zu erweitern sowie soziale Anerkennung und damit soziale Einbindung zu erlangen. (Höpflinger/Hugentobler 2005, 173f, Kolland 2008, 213) *„Die unentgeltliche Übernahme von öffentlichen Aufgaben durch die ältere Generation ist (...) als ein Beitrag zur Reduzierung der durch das demografische Altern der Gesellschaft bedingten Belastungen Dritter und der Öffentlichkeit zu verstehen“* (Naegele 2008,94) Repräsentative Befragungen zeigen, dass jede zweite Person unter den 40-85-Jährigen sich ehrenamtlich engagieren oder außerhäusliche Bildung nutzen. Dabei zeigt sich, dass Erwerbstätige häufiger ehrenamtlich engagiert und bildungsaktiv sind, als Menschen, die nicht im Berufsleben stehen oder die sich im Ruhestand befinden. Dies spricht gegen die Annahme, dass gerade Menschen in der Nähe des Übergangs in den Ruhestand Wege suchen, um die neu gewonnene nachberufliche Freizeit zu nutzen oder in dieser Lebensphase neue gesellschaftliche Rollen zu besetzen.

Auch zeigt sich, dass ehrenamtliches Engagement und lebenslanges Lernen eng zusammenhängen. Es gibt nur wenig ehrenamtlich Engagierte, die nicht zugleich außerhäusliche Bildungsangebote nutzen. Dabei sind unter den gut Gebildeten deutlich mehr ehrenamtlich aktiv als in den Bevölkerungsgruppen mit niedrigem formalem Bildungsniveau. Dank des steigenden Bildungsniveaus bringen die nachrückenden Jahrgänge der Älteren gute Voraussetzungen für eine stärkere gesellschaftliche Partizipation in der zweiten Lebenshälfte mit (**Trend**). Die bessere Einbindung von bildungsfernen Bevölkerungsgruppen bleibt dennoch eine gesellschaftliche Herausforderung. In Anbetracht der ungleich verteilten Zugangschancen zum freiwilligen Engagement be-

steht das Risiko, dass sich vorhandene soziale Ungleichheiten über den Lebenslauf hinweg fortsetzen und im Alter weiter vertiefen. (DEAS 2012, 31f, Höpflinger/Hugentobler 2005, 175)

In diesem Zusammenhang betont Bertermann (2010, 625), dass eine spezifische Engagementförderung benachteiligter Bevölkerungsgruppen notwendig ist und auf die Motive, Interessen und Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen zugeschnittene differenzierte Formen zu entwickeln sind, die sich an den Erfahrungen und Ressourcen der Menschen orientieren, an die sie sich wenden. Bei der Bildung im bürgerschaftlichen Engagement geht es vor allem darum, grundlegende Informationen zu Strukturen und Besonderheiten des Freiwilligensektors zu vermitteln, Zugangswege zu neuen Tätigkeitsrollen aufzuzeigen, Prozess- und Entwicklungsbegleitung zu leisten und die Entwicklung von Kompetenzen zu fördern.

Schlussfolgerungen für die Bildungsberatung

Die Bildungsberatung kann einen Beitrag zur Engagementförderung benachteiligter Bevölkerungsgruppen leisten, indem über die Identifikation und Begleitung von spezifischen Qualifikationen der Zugang zu bürgerlichem Engagement gefördert wird.

Lebensthemen mit verstärktem Orientierungsbedarf für LLG – Versuch einer ersten Interpretation

Im Folgenden erfolgt die Zuordnung der Lebensthemen überblicksartig entlang weiterer soziodemografischer Differenzkriterien (neben „Alter auch Frauen/Männer, Bildungsniveau, Migrationshintergrund etc.) in Form eines Tabellenrasters. Dies kann dazu beitragen relativ rasch eine Orientierung von möglichen Beratungsschwerpunkte entlang bestimmter Personenmerkmale zu erfassen. Gleichzeitig stellt es eine Zusammenfassung der im Bericht genannten relevanten Lebensthemen von Personen in der Späterwerbsphase dar.

Um die Übersicht und Lesbarkeit zu gewährleisten sind die einzelnen Themen in Lebensthemen I und Lebensthemen II auf 2 Tabellen aufgeteilt.

Lebensthemen I	Gesundheit	Qualifikation	Vereinbarkeit	(negative) Altersbilder/Altersdiskriminierung
	Bewältigung von gesundheitlichen Belastungen insbesondere in der Arbeit (physisch/psychisch)	<p>Qualifikationsrisiken in Form von individuellen Leistungswandel, Wandel des Qualifikationsprofils, betriebsspezifischer Qualifizierung, neuer Arbeits- und Produktionstechniken, Qualifikationsunterschiede zw. den Alterskohorten</p> <p>Wunsch nach beruflicher Mobilität in der Späterwerbsphase</p>	<p>Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung von Angehörigen</p> <p>Mögliche Folgeprobleme: gesundheitliche Einschränkungen, Einschränkung der Berufstätigkeit</p>	<p>Erlebte (betriebliche) Altersdiskriminierung. (negatives Fremdbild) wirkt sich auf Arbeitsmotivation aus.</p> <p>Erschwerte Reintegration in den Arbeitsmarkt aufgrund institutioneller Rahmenbedingungen bzw. aufgrund negativer Altersbilder</p> <p>Herausforderungen des Älterwerdens aufgrund von verinnerlichten negativen Altersbildern (Selbstbild)</p>
Differenzkriterien				

Lebensthemen I	Gesundheit	Qualifikation	Vereinbarkeit	(negative) Altersbilder/Altersdiskriminierung
Geschlecht	Frauen leiden häufiger unter psychischen Belastungen	Frauen der Nachkriegsgeneration durch geringe Qualifikationsniveaus besonders betroffen. „Neue Alte“ (Baby-Boomer) weniger	Die Pflege von Angehörigen wird Großteils von Frauen durchgeführt. Zunehmende AM-Integration von Frauen lässt die Vereinbarkeitsproblematik noch virulenter werden	Frauen können von doppelter Diskriminierung betroffen sein (Alter, Geschlecht) Frauen sind früher (jünger) von Altersdiskriminierung betroffen als Männer
Bildung	Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau sind besonders von gesundheitlichen Einschränkungen betroffen	Personen mit niedrigen Qualifikationsniveau sind besonders von Qualifikationsrisiken betroffen Intrinsisch motivierte späte Berufskarrieren stärker bei höher qualifizierten Personen		Geringqualifizierte neigen eher zu negativen Altersbildern als höher qualifizierte Personen (Selbst- u. Fremdbild)
Migrationshintergrund	Personen mit Migrationshintergrund arbeiten überdurchschnittlich häufig in gesundheitsbelastenden Jobs. Empirische Studien zeigen höhere psychische Beeinträchtigungen bei türkeistämmigen MigrantInnen, dies wird auf den geringen sozioökonomischen Status zurückgeführt.	MigrantInnen sind häufig Dequalifikation ausgesetzt Einige Migrationsgruppen (insb. Türken) haben durch niedrige Ausgangsqualifikation hohe Qualifikationsrisiken im Alter		Personen mit Migrationshintergrund können von Mehrfachdiskriminierung betroffen sein (Alter, Geschlecht, Ethnie) Ältere MigrantInnen bleiben länger in Arbeitslosigkeit, sind häufiger arbeitslos und seltener erwerbstätig.
Beruf	Beschäftigte mit einem hohen Anteil an schwer körperlichen Tätigkeiten, geringen individuellen Handlungsspielräumen, starren Leistungs-	Berufe/Tätigkeiten mit geringen Lernanreizen führen zu Lernferne – tragen zu Qualifikationsrisiken im Alter bei	Bestimmte (männerzentrierte) Berufsbranchen (Spedition, Bau...) bieten wenig Arbeitsarrangements (Teilzeit etc.), die Vereinbarkeitsförderlich sind	Jugendzentrierte Branchen (z.B. IT) weisen hohe Altersdiskriminierung auf

Lebensthemen I	Gesundheit	Qualifikation	Vereinbarkeit	(negative) Altersbilder/Altersdiskriminierung
	vorgaben sind häufiger von gesundheitssensiblen Arbeitsanforderungen betroffen			
Milieu	„Untere soziale Milieus“ häufiger von Gesundheitsproblematiken betroffen	„Untere soziale Milieus“ sind besonders von Qualifikationsrisiken betroffen	Traditionelle Milieus - traditionellere Rollenverteilung	Aktuelles defizitorientiertes Altersbild bei Älteren stark vertreten, da diese häufig im „Traditionellen Milieu“ verankert sind
Stadt/Land	Am Land lebende Personen haben erschwerten Zugang zu Gesundheitsleistungen	Landbevölkerung = überaltert = durchschnittlich geringer qualifiziert = höheres Qualifikationsrisiko im Alter	Durch häufig hohen Zeitaufwand für Arbeitsweg (Pendler) tritt die Vereinbarkeitsproblematik am Land massiver auf, schlechtere Dichte der Infrastruktur an sozialen Dienstleistungen	Städte sind durchschnittlich jünger + stärker von „progressiven Milieus“ geprägt = positivere Altersbilder

Fortsetzung: Lebensthemen mit verstärktem Orientierungsbedarf

Lebensthemen II	Übergang	Materielle Sicherung	Gesellschaftliches Engagement	Soziale Beziehungen
	Umgang mit Veränderungen; Entwicklung neuer Perspektiven; Alternativen zur Erwerbsarbeit,	Überlegungen bzgl. der finanziellen Absicherung im Alter	Erwerb von sozialer Anerkennung und gesellschaftliche Einbindung durch das Einbringen von individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten	Einbettung in Familie und/oder sozialem Netzwerk, das bei Bedarf als Unterstützungsstruktur greift Risiken: soziale Vereinsamung, Isolation
Differenzkriterien				
Geschlecht	Für Männer kann sich der Übergang oft schwieriger	Frauen sind im Besonderen von Altersarmut betroffen	Männer sind stärker in „institutionalisierten“ Settings tätig,	Frauen sind aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung in Beson-

	gestalten aufgrund der vorangegangenen hohen Konzentration auf das Berufsleben	(Karrierebrüche, Lohnniveaus etc.)	Frauen mehr in privaten Settings	derem von Wegbrechen sozialer Gefüge betroffen
Bildung	Besonders sehen sich Niedrigqualifizierte nicht in der Lage unter den bestehenden Arbeitsbedingungen länger zu arbeiten Höher qualifizierte Personen tun sich durchschnittlich leichter, den Übergang in die nachberufliche Phase friktionsarm zu gestalten	Menschen mit niedrigen Qualifikationsniveau sind im Besonderen von Altersarmut betroffen	Menschen mit hohem Bildungsniveau sind ehrenamtlich deutlich aktiver	Höher gebildete Personen haben im Durchschnitt weitreichendere soziale Netzwerke (mehr Sozialkapital)
Migrationshintergrund	Entgegen der Annahme dass für ältere MigrantInnen Remigration ein mögliches nachberufliches Ziel darstellt, zeigen empirische Ergebnisse, dass nur sehr wenige in die alte Heimat zurückwollen – trotz enger Verbundenheit mit der alten Heimat.	Durchschnittlich häufiger von Altersarmut betroffen. Neben Unterschieden in Qualifikationsstruktur und Einkommenshöhe kommt als Einflussfaktor die starke ethische Segmentation des Arbeitsmarktes hinzu.		Puffer-Effekte von sozialen Netzwerken sind nicht unbedingt vorhanden – wie häufig angenommen Trotz objektiv besserer sozialer Einbindung in die Familie fühlen sich türkischstämmige MigrantInnen im Vergleich einsamer. Dies ist auf die geringere ökonomische Lebensqualität zurückzuführen.
Beruf	Beruflich erworbene Kompetenzen eignen sich unterschiedlich gut als Basis für nachberufliche Tätigkeiten	Höher remunerierte Berufsgruppen sind seltener von Altersarmut betroffen, nach Berufsgruppen unterschiedliche Pensionsregime	Erwerbstätige sind engagierter als nicht Erwerbstätige (PensionistInnen)	

Milieu	Stärke Ruhestandsorientierung bei „unteren sozialen Milieus“, „obere soziale Milieus“ arbeiten länger mit fließenden Übergängen	„Untere soziale Milieus“ sind besonders von Altersarmut betroffen (insb. „Prekäres“ Milieu, kümmern sich weniger um private Altersvorsorge	„untere sozialen Milieus“ sind weniger ehrenamtlich aktiv.	„Obere soziale Milieus“ haben im Durchschnitt weitreichendere soziale Netzwerke (mehr Sozialkapital)
Stadt/Land				Durch Abwanderung und Auspendeln gehen soziale Stützstrukturen an Land verloren. In Städten sind Singelhaushalte weitaus häufiger – Isolationsrisiko

Ausblick – Lebensthemenorientierung in der Bildungsberatung

Mit der vorliegenden Literaturrecherche wurde versucht, ein wenig Licht in die Frage der Beratungsbedarfe und -anlässe von Personen in der Späterwerbsphase im Rahmen der Bildungsberatung zu bringen. Hierbei wurde entlang des Lebensphasenansatzes der Lebensverlaufsforschung die Strategie gewählt, zentrale Lebensthemen von Personen in der Späterwerbsphase zu identifizieren. Über die Adressierung dieser Lebensthemen soll es der Bildungsberatung in ihren Aufschließungsstrategien und Leistungsangeboten besser als bisher gelingen, diese Zielgruppe anzusprechen und zu unterstützen.

Neben der Analyse der Lebensthemen erfolgt die Zuordnung der Lebensthemen überblicksartig entlang weiterer soziodemografischer Differenzkriterien (neben „Alter auch Frauen/Männer, Bildungsniveau, Migrationshintergrund etc.) in Form eines Tabellenrasters.

Dieser Analyseschritt soll insbesondere im Bereich der Aufschließung eine Hilfestellung bieten. Im Speziellen wenn es darum geht, die programmatisch geforderten ESF-Zielgruppen besser zu erreichen.

Weitere mögliche Entwicklungsschritte

Auf Basis der identifizierten Lebensthemen könnte in einem nächsten Schritt eine Art „**Ressourcencheck bezüglich der Risikolagen von Personen in der Späterwerbsphase**“ entwickelt werden. In Anlehnung an, beispielsweise im Jugendbereich eingesetzte Instrumente wie dem „Risk-Detektor“, könnte ein solches Instrument im Beratungsprozess dabei unterstützen, häufiger auftretende Risikolagen, die auch auf die Bildungsbeteiligung wirken können, zu identifizieren und im Beratungsprozess zu berücksichtigen.

Die Sammlung und Analyse von Lebensthemen einer spezifischen „Zielgruppe“ auf Basis einer Literaturrecherche kann nur dann eine gewisse „Repräsentativität“ behaupten, wenn neben theoretischen Abhandlungen zahlreiche empirische Untersuchungen zum Untersuchungsgegenstand vorliegen. Da dies insbesondere für Österreich nicht der Fall ist, empfehlen wir – wie auch von anderer Seite gefordert – die hier begonnene Arbeit der Identifikation von „Lebensthemen“ von Personen in der Späterwerbsphase über eine **empirische Erhebung** zu vertiefen.

„Zu beschreiben und analysieren wären nicht nur Lernfähigkeit und Lerneffekte im Alter, sondern auch milieuspezifisches Bildungswissen, Bildungsanlässe und Bildungsstrategien“ (Kolland 2008, 215).

7. Mainstreaming Ageing – ein Leitfaden zur Sensibilisierung der BBL-Landschaft

In den Diskussionen im Rahmen der Arbeitsgruppe wurde offensichtlich, dass neben der Gestaltung von gezielten Angeboten für Ältere die Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen Älterer bei der Gestaltung des allgemeinen Leistungsangebots der Bildungsberatung von zentraler Bedeutung ist.

Bleibt dies unberücksichtigt, kann bspw. ein jugendzentriertes Angebot implizit diskriminierend wirken und dadurch zusätzlich zu anderen Faktoren dazu beitragen, dass die Zielgruppe der Personen in der Späterwerbsphase nicht angesprochen und erreicht wird. Orientierung an Zielgruppen heißt in diesem Sinne, dass man nicht unbedingt spezifische Angebote schafft, sondern ausgewählte Zielgruppen in allen Prozessen in den Blick genommen werden.

Als Teil einer möglichen Strategie zur Sensibilisierung der BBL-Landschaft wurde im Rahmen der Arbeitsgruppe ein **Mainstreaming Ageing-Leitfaden** für BBL-Trägereinrichtungen erarbeitet. Ziel dieses Leitfadens ist es, BBL-Organisationen zu unterstützen, mögliche altersdiskriminierende Wirkmechanismen in ihrem Leistungsangebot aufzuspüren, die Zielgruppe der Späterwerbstätigen nicht ungewollt oder unbewusst aus ihren Projekten und Angeboten auszugrenzen bzw. diese Zielgruppe und ihre Anliegen bewusst in die Angebote zu integrieren. Dieser Leitfaden trägt dazu bei, Gleichstellung als Querschnittsthema in alle Entscheidungsprozesse und alltäglichen Arbeitsabläufe zu integrieren, um eine alterssensible Bildungsberatung zu ermöglichen.

Mainstreaming Ageing als Teil von Equality Mainstreaming⁶

Mainstreaming Ageing steht im Kontext der Bemühungen um Antidiskriminierung und Gleichstellung aufgrund von Differenzkriterien wie Geschlecht, ethnische Herkunft und unter anderem auch Alter. Diese Bemühungen können mit dem Konzept des Equality Mainstreamings umfasst werden. Es hat sich gezeigt, dass es sinnvoll ist, den bereits breit implementierten Ansatz des Gender Mainstreamings auf weitere Differenzkategorien zu übertragen, und zum Equality Mainstreaming weiterzuentwickeln. Das weiter bekannte Konzept des Diversity Managements eignet sich für dieses Ansinnen weniger, da als Ziel von Diversity Management der ökonomische Wettbewerbsvorteil im betrieblichen Kontext gesetzt ist.

⁶ Vgl. Pimmer, Irene (2013): Gender Mainstreaming und Nichtdiskriminierung im ESF. Von Gender zu Equality Mainstreaming? Ein Diskussionspapier der Agentur für Gleichstellung im ESF

Wie bereits bei Gender Mainstreaming geht das Ziel von Equality Mainstreaming über die Gleichbehandlung/Nichtdiskriminierung von Männern und Frauen, MigrantInnen und NichtmigrantInnen, Ältere und Jüngere etc. hinaus und nimmt das Ziel der Gleichstellung, bspw. im Hinblick auf die Ausrichtung, die Ergebnisse und Wirkungen von Maßnahmen in den Blick.

Für die Vorantreibung der Chancengleichheit zwischen gesellschaftlich privilegierten und benachteiligten Gruppen wird oftmals eine Doppelstrategie vorgeschlagen. Einerseits gilt es, gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in unserem Fall aller Altersgruppen (bspw. in Form von konkreten Projekten für die Zielgruppe der PSEP) zu setzen, andererseits soll ein entschlossenes Mainstreaming-Konzept dazu beitragen, dass die Antidiskriminierung und Chancengleichheit bestimmter Gruppen in allen weiteren Aktivitäten des Leistungsangebots berücksichtigt und verankert wird.

Insofern können etablierte und erprobte Ansätze des Gender Mainstreamings als guter Ausgangspunkt für eine Weiterentwicklung von Equality Mainstreaming und in unserem Fall von Mainstreaming Ageing-Konzepten herangezogen werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Wirkmechanismen von Geschlecht und Alter unterschiedlich sind. Darum braucht es für die Förderung der Gleichstellung in Hinblick auf verschiedene Diskriminierungsgründe wie Alter jeweils adäquat angepasste Zielsetzungen und Handlungsansätze.

Im Rahmen dieses Berichts wird ein Mainstreaming Ageing-Leitfaden für Organisationen als Teil einer Sensibilisierungsstrategie der BBL-Landschaft vorgestellt. Offen bleibt die Einbettung dieses Mainstreaming Ageing-Konzepts in ein übergeordnetes Equality Mainstreaming-Konzept. Dessen Vorteil wäre, dass die verschiedenen Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Differenzkategorien besser berücksichtigt werden können. Denn diese verschiedenen Kategorien wirken nicht unabhängig voneinander, sondern stehen in einem gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang. Die Berücksichtigung dieser intersektionalen Perspektive ist für eine fundierte Equality Mainstreaming-Strategie unerlässlich.

Von Gender Mainstreaming zu Mainstreaming Ageing

Die Ausweitung von Gender auf Equality Mainstreaming erfordert konzeptionelle Entwicklungsarbeiten und vielfältige fachliche Kompetenzen. Mit der Erarbeitung und Abwandlung von Gender Mainstreaming-Instrumenten zum Einsatz für Mainstreaming Ageing wird hierfür ein **erster wesentlicher Schritt** geleistet.

Aufbauend auf den Diskussionen des dritten Arbeitsgruppentreffens zu einer Rahmensensibilisierung für Bildungsberatung in der Späterwerbsphase im Kontext von Mainstreaming Ageing wurden in Orientierung am PraxisHandbuch Gender

Mainstreaming der GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF⁷ und ergänzt durch die bisherigen Ergebnisse der Arbeitsgruppe von der ÖSB in einem Zwischenschritt ein Leitfaden abgeleitet und den TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe zur Diskussion und Weiterbearbeitung vorgelegt.

Dieser Leitfaden richtet sich an BBL-Trägereinrichtungen und versteht sich als ein Instrument zur Überprüfung des bestehenden Leistungsangebots bzw. bestehender Projekte auf deren alterssensible Ausrichtung.

Wie das „PraxisHandbuch Gender Mainstreaming“ als Grundlage dieses Instruments, ist der Leitfaden in vier Abschnitte geteilt, vier wichtige Kernelemente eines generellen Planungs- und Umsetzungsprozesses: Analyse, Ziele, Umsetzung sowie Evaluierung (im GeM Handbuch die 4 GeM-Schritte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming).

Die 4 Schritte des Mainstreaming Ageings (in Anlehnung Bergmann/Pimminger 2004 S.27f) sind:

- Analyse: Wahrnehmung und Analyse altersspezifischer Ungleichheit im Angebotsspektrum, Projektkontext
- Ziele: Formulierung und Definition von konkreten und überprüfbaren Zielen zur Chancengleichheit über alle Lebensphasen, insb. Späterwerbsphase
- Umsetzung: Überprüfung der Vorhaben auf altersspezifische Wirkungen und Gestaltung der Vorhaben, sodass diese zur Chancengleichheit für Ältere beitragen
- Evaluierung: Überprüfung der Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele

Diese vier Schritte strukturieren die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in die Aktivitäten und Gestaltungsprozesse der Organisation.

Mainstreaming Ageing kann damit gleich wie Gender Mainstreaming als ein integrativer Prozess umgesetzt werden.

Mainstreaming Ageing und der Fokus auf Personen in der Späterwerbsphase

Im Kontext eines ausgewogenen Mainstreaming Ageing gilt es alle Altersgruppen und ihre unterschiedlichen Bedürfnisse auch unter Berücksichtigung von Intersektionalität (also dem Einfluss weiterer Unterschiedskategorien wie Geschlecht, ethnische Herkunft oder Bildungsniveau) im Blick zu behalten. Diese Leitfäden sind jedoch speziell an die Anforderungen an eine alterssensible Bildungsberatung für die Altersgruppe der

⁷ Bergmann, Nadja/ Pimminger, Irene (2004): Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept, Umsetzung, Erfahrung. Hgg. v. GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. L&R Sozialforschung im Auftrag des BMWA http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM_Praxishandbuch.pdf (08.01.2014)

Späterwerbstätigen zugeschnitten. Diese Eingrenzung beruht darauf, dass die Zielgruppe der Späterwerbstätigen von der Bildungsberatung bislang nicht zufriedenstellend erreicht wird. Festzuhalten gilt des Weiteren, dass für bestimmte Einrichtungen ein bewusster Ausschluss Älterer und ein Fokus auf die Zielgruppe der Jugendlichen und junge Erwachsene sinnvoll und notwendig sein kann.

Arbeitsauftrag und Arbeitsweise der Arbeitsgruppe

Bereits in den ersten beiden Treffen der Arbeitsgruppe wurde die Bedeutung einer Sensibilisierungsstrategie für die BBL-Landschaft für die Zielgruppe der Späterwerbstätigen hervorgehoben. Es wurde wiederholt diskutiert, dass neben der Gestaltung von spezifischen Angeboten für die Zielgruppe der PSEP Maßnahmen zu setzen sind, die das Bewusstsein der Bildungsberatungslandschaft für diese Zielgruppe, ihre soziale Lage, ihre Interessen und ihre Beratungsbedarfe und -bedürfnisse stärkt.

Als ein Baustein für diese Strategie wurde im dritten Arbeitsgruppentreffen an einem Raster gearbeitet, der wichtige Inhalte eines möglichen Sensibilisierungsrahmens für Einrichtungen, die PSEPs mit Bildungsberatung verstärkt erreichen wollen, aufgriff.

In einem Zwischenschritt wurde von der ÖSB als Prozessbegleiterin angelehnt an bereits bestehende Gender Mainstreaming-Konzepte (siehe oben) ein erster Entwurf eines Leitfadens zu Mainstreaming Ageing erstellt, der die bereits erarbeiteten Ergebnisse der Arbeitsgruppe strukturiert. Dieser Entwurf wurde der Arbeitsgruppe im Rahmen des vierten Treffens vorgelegt.

Der Leitfaden wurde beim Arbeitstreffen verfeinert, neu strukturiert, angereichert und an die Bedürfnisse der Bildungsberatungsträgerorganisationen angepasst. Das hier vorliegende Instrument ist in diesem gemeinsamen Prozess entstanden, und wurde von der Gruppe als solches abgenommen.

Fragen-Checkliste: Schritte zur alterssensiblen Gestaltung von Projekten der Bildungsberatung (Mainstreaming Ageing)⁸

Tool zur Überprüfung des bestehenden Leistungsangebot bzw. bestehender Projekte auf alterssensible Ausrichtung – Für Projektträgerorganisationen

1) ANALYSE

Wahrnehmung und Analyse altersspezifischer Ungleichheiten (insb. Späterwerbstätige) im Leistungsangebot der BBL

- Wie definiert und grenzt die Organisation die Zielgruppe der Späterwerbstätigen ab? (nach Fördervorgaben, kalendarisches Alter)
- Mit welchen Begrifflichkeiten in Bezug auf die Zielgruppe arbeitet die Organisation?
- Wie ist die soziodemografische Altersstruktur im regionalen Einzugskreis der Organisation? Welche Gruppen innerhalb der Zielgruppe sind besonderen Risikofaktoren ausgesetzt (Armut, Arbeitslosigkeit, Exklusion)? In welchen Berufen und Branchen arbeiten diese? U.a. qualifizierte Frauen im Handel oder Büro mit schweren Wiedereinstiegsmöglichkeiten
- Welche möglichen altersspezifischen Barrieren bei Zugang und Teilnahme am Leistungsangebot der Organisation haben Ältere (im Vergleich zu jüngeren Zielgruppen) bzw. spezifische Gruppen von Älteren? *Zum Beispiel: Informationskanäle zur Kontaktaufnahme (Kontakt nur über E-Mail oder Online-Formular), Barrierefreiheit der Website, räumliche Barrierefreiheit für Menschen mit körperlichen Einschränkungen; Was fördert den Zugang und die Teilnahme von Älteren am Leistungsangebot?*
- Schließen bestimmte Zielgruppenkriterien Ältere aus? *Zum Beispiel: gesetzte Altersgrenzen, Einschränkungen auf bestimmte Zielgruppen wie SchulabbrecherInnen. Ist der Ausschluss von Älteren eine bewusste Entscheidung? (Zum Beispiel Angebote für Jugendliche) Wird das Angebot bewusst (rein) für die Zielgruppe der Älteren gestaltet?*
- Schließen meine Beratungsthemen die Zielgruppe der Ältere aus? *Zum Beispiel: 1. Bildungsweg - Wird versucht über ausgewählte Beratungs- und Bildungsthemen Ältere einzuschließen? Werden altersspezifische*

⁸ Orientierung der Struktur aus: Praxishandbuch Gender Mainstreaming, GEM-Koordinationsstelle, L&R Sozialforschung im Auftrag des BMWA, (PDF), 2004 http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM_Praxishandbuch.pdf

Lebensthemen und Beratungsanlässe (besonders) berücksichtigt? *Zum Beispiel: Beratung zu allgemeiner Bildung*

- Gibt es in Bezug auf die unterschiedlichen Beratungsthemen die nötige Offenheit in der Organisation, diese auch für Ältere anzubieten? *Zum Beispiel: Studienwahl*
- Wie kann die Einstellung der Organisation und der BeraterInnen zur Zielgruppe der Späterwerbstätigen eingeschätzt werden? Sind die BeraterInnen bereit, sich mit dieser Zielgruppe, deren Anliegen und Themen zu beschäftigen? Wie werden mögliche Widerstände begründet? *Zum Beispiel: Widerstände aufgrund eines fehlenden Förderangebots für Ältere bzw. da fehlende Anschlussangebote keine hilfreiche Bildungsberatung zulassen.*
- Führen bestimmte Rahmenbedingungen (Programmlogik, Förderungen) zur Ausgrenzung der Älteren als Zielgruppe? Lassen es die Förderbedingungen / Rahmenbedingungen zu, sich mit der Zielgruppe zu beschäftigen? Gibt es Angebote für die Zielgruppe im Anschluss an die Beratung? (berufliche Möglichkeiten, Förderungen, Weiterbildungen für die Zielgruppe) *Zum Beispiel: fehlende Förderungen für Ältere*
- Gibt es eine interne Auseinandersetzung mit dem Thema und der Zielgruppe? Gibt es Unterstützung durch externe ExpertInnen?

2) ZIELE

Formulierung und Definition von konkreten und überprüfbaren Zielen zur Chancengleichheit über alle Lebensphasen, insb. Späterwerbstätige

- Welche Definition der Zielgruppe Älterer macht für die Einrichtung Sinn, und in welchem Zusammenhang? *Zum Beispiel: kalendarisches Alter (ab einer bestimmten Altersgrenze) zur Dokumentation, altersphasenspezifische Lebensthemen. Gibt es Unterschiede nach anderen Differenzkategorien (wie zum Beispiel Geschlecht, ethnische Herkunft, soziale Herkunft, Bildungsniveau)?*
- Welcher Anteil von Älteren ist für das Leistungsangebot/Projekt ambitioniert und realistisch? *Zum Beispiel: Abgleich mit statistischen Daten aus dem regionalen Einzugskreis der Einrichtung*
Sollen Zielgruppen nach spezifischen Charakteristika (zum Beispiel: Risikofaktoren) bzw. nach Lebensthemen erreicht werden (gezielte Ansprache spezifischer Untergruppen)? Wenn ja, zu welchem Anteil? *Zum Beispiel: ältere MigrantInnen, Personen mit Pflegeaufgaben, BerufsausstiegerInnen*

- Welche Ziele können im Kontext einer organisationalen Strategie zur Inklusion und Förderung des Zugangs von Späterwerbstätigen zur Bildungsberatung erreicht werden? Welche Schwerpunkte im Tätigkeitsbereich der Bildungsberatungseinrichtung sollten gesetzt werden?
- Wie sollen altersspezifische Lebensthemen und Beratungsanlässe berücksichtigt werden? *Zum Beispiel: Brückenfunktion in die Pension, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (siehe auch Lebensthemen)*
- Welchen konkreten (beruflichen wie auch außerberuflichen) Nutzen sollen/können Ältere von diesem Leistungsangebot/Projekt haben?

3) UMSETZUNG

Überprüfung der Vorhaben auf altersspezifische Wirkungen und Gestaltung dieser Vorhaben, so dass diese zur Chancengleichheit für Ältere beitragen

Zugang/Öffentlichkeitsarbeit

- Werden Junge und Ältere durch die Art der Aufschließung, des Zugangs, der Mobilisierung gleichermaßen angesprochen und erreicht? Wird die Gruppe der Späterwerbstätigen gezielt angesprochen und erreicht? *Zum Beispiel Zugang über altersspezifische Orte (Gemeindezentren etc.), Wahl eines entsprechenden Information-, Kommunikationskanals (z.B. Bezirkszeitungen, Lernfeste)*
- Wird die Gruppe der Späterwerbstätigen (falls unterrepräsentiert) aktiv angesprochen und umworben?
- Welche KooperationspartnerInnen gibt es, über die die Gruppe der Späterwerbstätigen erreicht werden können und die bspw. von dieser Zielgruppe bereits anerkannt sind und einen guten Ruf genießen? (Vernetzung mit entsprechenden MultiplikatorInnen) *Zum Beispiel: Gemeinden, Arbeiterkammer*
- Wie ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Leistungsangebots definiert? Wird dadurch eine bestimmte (Sub-)Gruppe der Späterwerbstätigen ausgeschlossen? Wird eine Gruppe explizit eingeschlossen?
- Wird durch die Zugangsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen tendenziell eine Gruppe ausgeschlossen oder eingeschlossen? *Zum Beispiel: Mobilität, mögliche Zielgruppeneinschränkungen, längere Berufserfahrung*
- Wie wird der Nutzen von (Weiter-)Bildung für die Phase der Späterwerbstätigkeit für die Zielgruppe dargestellt? *Zum Beispiel: Fokus in der*

Öffentlichkeitsarbeit und der medialen Verbreitung nicht nur auf berufliche, sondern auch persönliche Nutzung von (Weiter-)Bildung, Berücksichtigung einer unterschiedlichen Verwertungsperspektive bei Investitionen in Bildung

Organisatorische Gestaltung (Infrastruktur)

- Tragen die organisatorischen Rahmenbedingungen zur Chancengleichheit Älterer bei? U.a.: Erreichbarkeit des Projektstandorts (mögliche Mobilitätsdefizite), zeitliche Gestaltung, Öffnungszeiten/Beratungszeiten (auch außerhalb der Bürozeiten), generationenübergreifend akzeptierte räumliche Gestaltung (Ästhetik des Raums, virtueller Raum), bewusste Auswahl bei organisationsfremden Räumlichkeiten (Gemeindezentren, Arbeiterkammer etc.), Vergabe von zeitnahen, nicht unbedingt kurzfristigen Terminen

Gestaltung des Beratungsprozess und der Beratungsmethoden

- Werden innerhalb des Einsatzes unterschiedlicher Formate (z.B. Distanz, aufsuchend, f2f) jeweilige altersspezifische bzw. generationsbezogene Unterschiede (Zielgruppenorientierung) berücksichtigt?
- Gibt es ein zusätzliches passendes (Förder-, Unterstützungs-, Beratungs-) Angebot speziell für die Zielgruppe?
- Werden Unterschiede im Beratungsprozess berücksichtigt? *Zum Beispiel: längere Beratungsdauer, da bereits mehr (Berufs-)Erfahrung, evtl. verbunden mit größerem Stundenausmaß in der Beratung mit Älteren, Beratungen können evtl. länger auseinanderliegen, abnehmende Verarbeitungs geschwindigkeit, unterschiedliche Verwertungsperspektiven*
- Werden altersspezifische Lebensthemen berücksichtigt, besonders auch hinsichtlich der Differenzierungen innerhalb der Zielgruppe der Späterwerbstätigen (unterschiedliche Themen und Lebensbereiche)?
- Werden altersspezifische Besonderheiten berücksichtigt, ohne das Alter selbst zum Gegenstand der Beratung zu machen, um Reigmatisierung, -stereotypisierungen zu vermeiden? Das kalendarische Alter kann jedoch bei bestimmten Aspekten zum Thema/entscheidend werden (für Förderkriterien etc.)
- Wie wird der Nutzen von (Weiter-)Bildung in der Phase der Späterwerbstätigkeit vermittelt (für die Berufslaufbahn, aber auch persönlichen Nutzen, darunter auch der Nutzen allgemeiner Bildung)?
- Sind die eingesetzten Beratungsmethoden adäquat bzw. besonders angepasst für die Zielgruppe der Älteren? *Zum Beispiel: stärkere Biografieorientierung*

- Wird alterssensibles Informations- und Beratungsmaterial (Duktus/Inhalte/visuelle Aufbereitung (Größe der Schrift, Auswahl des Bildmaterials), Mediennutzung)) eingesetzt? Passen die Materialien zu den Beratungsanliegen/Lebenthemen der Zielgruppe? (z.B. Protokolle, Beratungsleitfäden, Clearingleitfäden)
- Werden altersspezifische Lern- und Kommunikationsstile berücksichtigt?
- Ist (ausreichend) Wissen über Weiterverweismöglichkeiten (spezifisch für die Zielgruppe der Späterwerbstätigen und ihre Beratungsanliegen) vorhanden?

Zusammensetzung der BeraterInnenteams/Personals

- Wie ist die Altersdurchmischung des Teams? Evtl. dabei auch noch Intersektionalität der Differenzkategorien beachten (Geschlecht, ethnischer Herkunft etc.);
- Wie ist die Qualifikation der BeraterInnen bezüglich der Zielgruppe?
Zum Beispiel: Grundwissen aller, Spezialwissen einzelner (evtl. auf Altersfragen spezialisierte BeraterIn als InnovationsträgerIn, auch im Hinblick auf Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen)
- Gibt es Unterstützungsstrukturen oder Reflexionsformate wie Supervision oder Intervision, in der altersspezifische Themen reflektiert werden? Wie wird die interne Auseinandersetzung mit dem Thema angeregt, unterstützt?

4) EVALUIERUNG

Überprüfung der Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele

- Wie wird überprüft, ob die Gestaltung des Leistungsangebots/Projekts den Zugang und die Teilhabe von Älteren unterstützt? Sowie ob das Leistungsangebot den gleichen Nutzen über alle Altersphasen fördert?
Zum Beispiel: TeilnehmerInnenzufriedenheit, Quoten, etc.
- Werden Informationen über bestimmte Teilgruppen innerhalb der Zielgruppe Ältere erhoben?
- Wird das Alter in den verschiedenen Phasen des Beratungsprozesses erhoben, z.B. bereits in der Phase des Auftragsclearings bzw. in Clearingphasen?

Ergänzungen zum Mainstreaming Ageing Leitfaden

Mainstreaming Ageing und Intersektionalität

Im Sinne des Equality Mainstreaming wäre in einem weiteren Schritt zu Mainstreaming Ageing sowie Gender Mainstreaming auch noch alle weitere Differenzkategorien (ethnische Herkunft, physische/psychische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung) zu berücksichtigen.

Pilotierung des Instruments

Vor dem Einsatz des Mainstreaming Ageing Leitfadens empfiehlt sich die Pilotisierung und ein Pretest des Leitfadens mit ausgewählten Trägereinrichtungen. Nach der Überarbeitung des Leitfadens basierend auf den Erfahrungen des Pretests wird er allen Einrichtungen nochmals aufbereitet zur Verfügung gestellt.

Begleitete Umsetzung

Zur Umsetzung dieser Leitfäden kann – je nach Ausmaß der bislang erfolgten Auseinandersetzung mit dem Thema – eine Unterstützung der Einrichtung notwendig werden. Das sollte jedoch mit keiner Verpflichtung einhergehen, sondern eine optionale Möglichkeit zur Unterstützung in Umsetzung und Gestaltung einer alterssensiblen Bildungsberatung darstellen.

8. Empfehlungen

In diesem Kapitel werden Empfehlungen einerseits an Trägerorganisationen, andererseits an Fördergeber gesammelt dargestellt. Die Empfehlungen in tabellarischer Darstellung in der Vier-Schritte-Struktur (Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung) wurden im Rahmen des dritten und vierten Arbeitsgruppentreffens aufbauend auf den Ergebnissen der Fokusgruppe und der vorangegangenen Arbeitssitzungen erarbeitet. Nach der tabellarischen Auflistung werden bestimmte Themen nochmals ausführlicher aufgegriffen und diskutiert sowie Empfehlungen gesammelt, wie sie anderenorts in der Fokusgruppe oder in Rahmen einer Arbeitssitzung formuliert wurden.

8.1 Empfehlungen an Trägerorganisationen

Der zweite Leitfaden gibt Empfehlungen zur (Neu-)Gestaltung von alterssensibel ausgerichteten Angeboten und Projekten.

Empfehlungen zur Gestaltung von altersspezifischen neuen Angeboten und Projekten

Tool zur Entwicklung von Leistungsangeboten bzw. Projekten mit alterssensibler Ausrichtung – Für Projektträgerorganisationen

1) ANALYSE

Wahrnehmung und Analyse altersspezifischer Ungleichheiten (insb. Späterwerbstätige)

- Umfeldanalyse: Informationen über KlientInnen, MultiplikatorInnen, Zugänge zu Orten einholen, als Basis von Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, um daraus mögliche Zielsetzungen für die Zielgruppe zu entwickeln
- Bedürfnisse und Anliegen der eigenen Zielgruppe (Ältere) erheben

2) ZIELE

Formulierung und Definition von Zielen zur Chancengleichheit über alle Lebensphasen, insb. Späterwerbstätige

- Unterstützung der Zielgruppe bei definierten altersspezifischen Lebens-themen und Beratungsanlässen (siehe Liste)

- Entwicklung von organisationalen Strategien zur Erreichung dieser ZG
- Berücksichtigung der Diversität des Alters: Berücksichtigung weiterer Diversitätskriterien (sozialer Status, beruflicher Status etc.)
- Gezielte Ansprache spezifischer Untergruppen (zum Beispiel: BerufsausstiegerInnen, beschäftigungslose Personen über 50, MigrantInnen über 50 Jahre, bildungsabstinente Personen)

3) UMSETZUNG

Überprüfung der Vorhaben auf altersspezifische Wirkungen und Gestaltung dieser Vorhaben, sodass diese zur Chancengleichheit für Ältere beitragen

Zugang/Öffentlichkeitsarbeit

- Was muss (zusätzlich) angeboten werden, damit diese Zielgruppe mit uns in Kontakt kommen kann?
- Berücksichtigung der unterschiedlichen Älterenkulturen (Ältere als heterogene Zielgruppe)
- „Attraktive“ Formulierung und Benennung des BBL-Angebots für Ältere; Image für Ältere positiv gestalten; Begrifflichkeiten, die für die ZG positiv konnotiert sind
- Informationsmaterialien alterssensibel gestalten (Sprache, Lebensthemen, Schrift/Layout, alterspositive Bilder etc.)
- Angebote handlungs- und nutzenorientiert darstellen, BBL als Teil des Alltags der Zielgruppe
- Zugang über altersspezifische Orte (Ärzte, Vereine etc.), Bildungsberatung in Betrieben; Ältere dort abholen, wo sie sind
- Regionale und kommunale Strukturen nutzen, Kooperation mit Gemeinden
- Zugang über und Vernetzung mit MultiplikatorInnen und KooperationspartnerInnen mit Zugang zur Zielgruppe (AK, Kirche, Verbände, Krankenkasse, Pensionsversicherung, AMS)
- Sensibilisierungsarbeit im Vorfeld als Aufgabe der Bildungsberatung?
- Zugangsmöglichkeiten ausloten: evtl. Gutscheinsystem, evtl. „Zwangs-kontext“ nutzen (Beratungen im Kontext des AMS, Pensionen)

Organisatorische Gestaltung (Infrastruktur)

- Zugänglichkeit: Mobilitätsfragen in der räumlichen Gestaltung des Angebots berücksichtigen (Barrierefreiheit)
- Technische Ausstattung

Gestaltung des Beratungsprozess und der Beratungsmethoden

- An den Lebensthemen der Älteren orientierte vielfältige Angebote (*„sich auf die Sicht der Leute einlassen“*) – siehe Liste der Lebensthemen (zum Beispiel: Übertritt in die Nacherwerbsphase)
- Einsatz von (neuen) Methoden, Ansätzen, die für Ältere besonders gut geeignet sind (u.a. narrative Ansätze, Biografieorientierung, Ansätze die Erfahrungen berücksichtigen und darauf aufbauen), lebens- und alltagsbegleitende Lernangebote; (Lernen aus benachbarten Feldern z.B. Active Ageing-Ansätze)
- Sichtbarmachen von informellen Lernmöglichkeiten
- Bildungsberatung als längerer, begleitender Prozess, mehrstufige Beratungsansätze
- E-Literacy berücksichtigen

Zusammensetzung der BeraterInnenteams/Personals

- Altersdurchmischte Zusammensetzung des BeraterInnenteams: ältere BeraterInnen (Peer-Beratungen), jüngere BeraterInnen (Cross-Beratung) – je nach Fragestellung/Beratungsthema kann ähnliches oder unterschiedliches Alter sinnvoll sein.
- Altersspezifische Kompetenzen
- Grundlagenwissen aller BeraterInnen <> Spezialwissen einzelner BeraterInnen
- Ansprechperson für Altersfragen
- Supervision, Intervision und Reflexion zur Altersfragen und Aspekte von Altersdiskriminierung

4) EVALUIERUNG

Überprüfung der Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Ziele

- Entsprechende Adaption der Evaluierungsmethoden (Selbstevaluierung etc.)
- Evaluierung der Qualität und Quantität (Fallzahlen)
-

Ergänzende Empfehlungen an Trägerorganisationen

Strukturell gesehen zeichnet sich die aktuelle Generation der PSEP durch verstärkte Bildungsabstinz aus, wie an anderer Stelle bereits zu Kohorteneffekten diskutiert. Viele Empfehlungen, die nun die Beratung von älteren Personen betreffen, beziehen sich nicht auf die diversen Alterseffekte, sondern generell auf Personen ohne Beratungs- und/oder weniger Bildungserfahrungen. Empfehlungen, wie an anderer Stelle zu beratungsunerfahrenen, bildungsabstinenten Zielgruppen, sollten damit auch insbesondere für die Gruppe der gegenwärtigen PSEP berücksichtigt werden, da bestimmte Muster und Verhaltensweisen sich über den Lebensverlauf vertiefen und verstärken.

Insbesondere für die gewählte Zielgruppe gilt, einerseits niederschwellige, an den Bedürfnissen orientierte Einstiegsangebote zu gestalten, aus denen ein kleiner, aber erkennbaren Nutzen (Quick Win) gezogen werden kann. Andererseits sind längerfristige, eventuell lernwegbegleitende Beratungsangebote zu gestalten, in Rahmen derer es möglich wird, die Bildungs- und Berufsbiografie über den Lebensverlauf und damit auch vorangegangene Bildungs- und Beratungserfahrungen zu berücksichtigen. Die Beratung sollte lebens- und lernbiografisch anschlussfähig sein.

Die ExpertInnen der Fokus- bzw. Arbeitsgruppe sprachen eine Empfehlung für den Einsatz von aufsuchenden Ansätzen zur Erreichung der Zielgruppe der PSEP aus. Aufsuchende Angebote werden gezielt eingesetzt, um Personen zu erreichen, die bislang wenig Kontakt zu Bildungseinrichtungen aufweisen. Bereits einige Trägereinrichtungen des Netzwerks Bildungsberatung Österreich setzen aufsuchenden Bildungsberatungsangebote um. Die Herausforderung ist jedoch die Identifikation von „altersspezifischen“ Orten, also von denjenigen Räumen, in denen sich Personen der gewählten Zielgruppe auffinden lassen (z.B. Unternehmen, Sportvereine, Plätze im öffentlichen Raum etc.). Im Rahmen einer Zielgruppenanalyse gilt es für jede Trägereinrichtung, entsprechende Räume, aber auch mögliche Kooperationspartner (wie Krankenkassen, AMS) festzulegen.

Diskutiert wurde auch die Bedeutung und Notwendigkeit von Peer-Beratung und Crosswork. Der Ansatz des Crossworks stammt aus der gendersensiblen Pädagogik, wobei bewusst beispielsweise ein männlicher Trainer als role model für eine Auszubildende eingesetzt und gegengeschlechtliche Aspekte genutzt werden. Entsprechend könnten auch bewusst jüngere BeraterInnen in der Beratung von älteren Ratsuchenden eingesetzt werden, wobei der Nutzen hier stark vom Beratungsinhalt abhängt (Bsp. Vermittlung von IKT-Kompetenzen, neue Medien). Bei anderen Themen, so die Meinung der ExpertInnen, sind jüngere BeraterInnen zur Vermittlung weniger gut geeignet.

Auch Peer-Ansätze können in der Bildungsberatung von PSEP eingesetzt werden. Mögliche Anwendungsbereiche (vgl. Haydn/Götz/Pfrimer 2013) reichen u.a. von Peer Consulting (Professionelle BeraterInnen beraten Ratsuchende und teilen sich ein ähnliches Alter/Lebensphase als gemeinsamen Erfahrungshintergrund), zu Peer Support (Austausch innerhalb einer Gruppe mit geteiltem Lebensthemen) oder auch Peer Access (Peers werden zur Zielgruppenaufschließung über ihre sozialen Netzwerke eingesetzt). Der bewusst Einsatz von BeraterInnen ähnlichen (Peer) oder unterschiedlichen (Cross) Alters kann ein Beratungssetting zusätzlich bereichern, muss jedoch immer der jeweiligen Thematik entsprechen.

Bei Beratungen im Gruppensetting ist die Gruppenzusammensetzung nach Alter zu beachten, also abzuwägen, ob die Vorteile von altershomogenen oder -heterogenen Gruppen überwiegen. Ein Lern- und Beratungsangebot mit altershomogenen Gruppen kann die Hemmschwelle, basierend auf Alters(selbst)bildern zur fehlenden Lern- oder Anschlussfähigkeit von Älteren, senken.

Kompetenzen der BBL-BeraterInnen: Weiterbildungen zur Zielgruppe der Personen in der Späterwerbsphase sollten – neben Beratungsmethoden, Didaktik und bildungstheoretischen Prinzipien – auch die persönlichen Herausforderungen in der Beratungsarbeit mit Älteren integrieren, so das Ergebnis der Diskussion in Fokus- wie Arbeitsgruppe. Die Themen des Älterwerdens - damit auch bei BeraterInnen vorhandene Altersbilder und Wissen über Diskriminierungen von Älteren am Arbeitsmarkt - sind auch bei den BeraterInnen selbst stark emotional besetzt, wobei auch das Selbstbild des eigenen Älterwerdens zum Thema wird. Qualifizierung, Sensibilisierung und Unterstützung der BeraterInnen für die Arbeit mit älteren Ratsuchenden ist deswegen besonders zu empfehlen.

Da gerade auch Altersdiskriminierung (v.a. am Arbeitsmarkt) zu einem Thema der Beratung von PSEP werden kann (u.a. keine Förderung von Weiterbildung im Betrieb, keine öffentliche Förderprogramme für Weiterbildungen Älterer, schwierige Arbeitsmarktintegration), kann die Beratung an ihre Grenzen kommen. Der Umgang mit solchen Situationen sollte reflektiert und mögliche Empowerment-Strategien festgelegt werden (so zum Beispiel Perspektivenerweiterung ohne reinen Arbeitsmarktbezug).

Wiederholt war die Anpassung der Beratungsunterlagen an die Zielgruppe Thema. Aktuell vorhandene Materialien sind oftmals an anderen Zielgruppen ausgerichtet (Jugendliche, Frauen, MigrantInnen). So wurde im Rahmen der Fokusgruppe angedacht, orientiert am Modell des Risk Detectors aus der Arbeit mit schulabbruchsgefährdeten Jugendlichen⁹ sowie aus existierenden Instrumenten von Nachbardisziplinen wie dem Work Ability-Index¹⁰ und dem Arbeitsbewältigungs-Coaching¹¹ einen (standardisierten) Leitfaden zur Bedarfsabklärung sowie zur Risikenabschätzung älterer KlientInnen zu entwickeln. Themen betreffend die Ressourcen der KlientInnen (Zeit, finanzielle Ressourcen, familiäres und soziales Netzwerk, Betreuungsaufgaben) und wesentliche Risikofaktoren (Bildungsmotivation, Gesundheit, Bildungserwartungen, Lernerwartungen etc.) werden in Beratungen berücksichtigt, aber es gibt keine standardisierten Instrumente.

8.2 Empfehlungen an Fördergeber

Gleich wie bei Gender Mainstreaming-Konzepten kann der Mainstreaming Ageing Ansatz auch in der Politik bzw. in der Verwaltung u.a. für die Planung, Umsetzung und Begleitung von Programmen und Ausschreibungen zur Anwendung kommen. In diesem Sinne werden die unten angeführten Empfehlungen an die Fördergeber auch in der bereits beschriebenen 4-Schritte-Reihung (Analyse, Planung, Umsetzung, Evaluierung) dargestellt. Die hier vorliegenden Empfehlungen wurden in dieser Form von der Arbeitsgruppe erarbeitet und abgenommen.

⁹ Der Risk Detector ist ein in Norwegen entwickeltes Instrument zur frühzeitigen Identifikation von BildungsabbrecherInnen.

¹⁰ Work Ability Index (WAI) ist ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen. Weitere Informationen zum Work Ability Index (WAI) u.a. H. M. Hasselhorn, G. Freude: Der Work Ability Index - ein Leitfaden (2007)

¹¹ Weiterführende Informationen zum Arbeitsbewältigungs-Coaching, u.a. Gruber, B. & Frevel, A. (2012): Arbeitsbewältigungs-Coaching®. Der Leitfaden zur Anwendung im Betrieb. Hrsg. V. Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), Bericht 38, 2.aktualisierte Auflage, Dortmund.

Empfehlungen an Fördergeber zur Rahmensetzung und Unterstützung der Umsetzung

1) ANALYSE

- Anerkennung der Notwendigkeit, Ältere/Späterwerbstätige durch Bildungsberatung zu erreichen
- Perspektivische Berücksichtigung (zukünftig) neuer Generationen an Älteren und des sozialen Wandels (Fragmentarisierung der Lebensverläufe, Altersarmut, Nutzung von technischen Hilfsmitteln/E-Literacy, Arbeit 60+) in der Programmplanung und -gestaltung
- **Forschung zur Entwicklung und Begleitung** alterssensibler Bildungsberatung
 - Sammlung, Erfassung und Dokumentation bisheriger Aktivitäten der Bildungsberatung für Späterwerbstätige/Ältere (zum Beispiel als Handbuch), Erstellung einer Wissensplattform zum Wissenstransfer zum Thema BBL für Ältere/PSEP. Es wird viel geforscht, entwickelt etc. aber aus Sicht der PraktikerInnen nicht ausreichend aufbereitet.
 - Qualitative Untersuchung und Systematisierung der (Beratungs-)Bedarfe und Notwendigkeiten der BB für Ältere allgemein und bestimmter Zielgruppen im Speziellen.
 - Erfassung des Wissens und der Kompetenzen über die Bedarfe, Kommunikationswege, Fördermöglichkeiten der Zielgruppe innerhalb der BBL-Landschaft.
 - Insbesondere auch für die Zielgruppe der Späterwerbstätigen gilt es den eigentlichen Nutzen von BBL für die KlientInnen zu erheben. Was sind mögliche (individuelle, gesellschaftliche, volkswirtschaftliche) Wirkungen?
- Sensibilisierung auf unterschiedlichen Ebenen vorantreiben (siehe nachfolgend)
- **Sensibilisierung der Zielgruppe:** Sensibilisierung und Vorfeldarbeit für die Zielgruppe der Späterwerbstätigen. Nutzen von Lernen und Bildung in der Öffentlichkeit verankern.
- Vermittlung des Nutzens von (Weiter-)Bildung, Förderung von neuen Bildern, die den Nutzen des Lernens Älterer aufzeigen (sowohl für Berufslaufbahn, aber auch persönlich); Diesen weitreichenden Nutzen

von (Weiter-)Bildung auch medial verbreiten (Öffentlichkeitsarbeit). Ältere über Themen der Allgemeinbildung evtl. besser zu erreichen.

- Herausforderung im Umgang mit der Zielgruppe (**fehlende passende Anschlussangebote, fehlende Förderungen**) und das daraus resultierende, als nicht hilfreich Erleben der Beratungsinteraktion führen zu Frustrationen bei den BeraterInnen und konterkarieren die Bemühungen um den verbesserten Zugang zur Zielgruppe. BeraterInnen vermeiden in Folge bewusste Schritte zu Erreichung der Zielgruppe. Verstärkte staatliche Förderungen für Bildungsaktivitäten älterer Personen können dazu führen, dass BeraterInnen (im Wissen, etwas im Angebot zu haben) selbst aktiver auf die Zielgruppe zugehen.
- Es ist anzunehmen, dass bei Etablierung entsprechender Förderangebote für die Zielgruppe der Älteren auch die Zahl der Älteren steigt, die Bildungsberatungsangebote in Anspruch nehmen. Da das reale Pensionsantrittsalter bis 65+ stetig erhöht werden soll, braucht es Bildungsförderungen und Steuerbegünstigen für die gesamte Periode der Erwerbstätigkeit (keine diesbezügliche Altersdiskriminierung).
- **Sensibilisierung der Landschaft**
 - Alter und Bildung ist derzeit ein Randthema. Der Diskurs rund um Alter ist sehr stark auf Gesundheitsthemen beschränkt. Bildung sollte verstärkt in den Vordergrund gestellt werden.
 - Sensibilisierung für eine alterssensible Bildungsberatung muss weiträumig angelegt werden. Dazu zählen neben den einzelnen BeraterInnen vor allem auch die Trägerorganisationen, aber auch Verwaltung und Politik.
 - Sensibilisierung für die Auswirkungen des demografischen Wandels, Antizipation von Veränderungen, Thematisierung von Altersbildern und perspektivischen Veränderungen, u.a. Identifikation und Fokus auf sich neu bildende Unterzielgruppen, z.B.: Berufstätige 60+, hedonistisches Milieu. Diese Gruppen werden in den nächsten Jahren stetig anwachsen.
 - Bei der Definition von Zielgruppen entstehen sofort Bilder und Vorurteile. Es gilt, Re-Stereotypisierungen zu vermeiden und immer auch die anderen Differenzkriterien zu beachten. Die Sensibilität für die Diversität der Zielgruppe ist zu fördern.
- **Sensibilisierung der Verwaltung**
 - Institutionelle Zuständigkeitsbereiche (v.a. BMBF, Sozialministerium): geklärte und aufeinander abgestimmte Zuständigkeitsbereiche, Schnittstellenarbeit

- Überprüfung der Alterssensibilität in Bildungsangeboten und Förderungen: Überprüfung der Angebote der Erwachsenenbildung, ob bestimmte Förderinstrumente oder Bildungsprogramme mit Altersgrenzen versehen sind bzw. ob bestimmte (Alters-)Zielgruppen ausgeschlossen werden; Identifikation von Barrieren für Ältere, z.B. in Kollektivverträgen oftmals Konzentration der Bildungsförderungen auf junge MitarbeiterInnen, Altersgrenze der Studienbeihilfe „Selbsterhalterstipendium“ von 30/35 Jahre, Steuerbegünstigungen etc.
- (Mit-)Gestaltung des gesamtgesellschaftlichen Diskurses zum Thema Bildung, Arbeit und Alter
- Neue Angebote im Bereich Bildungs-/Arbeitsmarktpolitik wie fit2work schreiben neue Zielgruppen fest. Im Falle von fit2work eine Zielgruppe, die von sich selbst wahrnimmt, dass sie ihre Beschäftigung nicht weiter ausüben kann und Orientierungsbedarf hat. Durch fit2work wird eine neue Zielgruppe geschaffen und erschlossen, die dadurch auch für die BBL erreichbar wird. Eine spezielle Zielgruppe mit speziellen Anliegen und Bedürfnisse, für die es entsprechende Anschlussangebote und -förderungen braucht, versehen mit entsprechenden Ressourcen.

2) ZIELE

Formulierung und Definition von Zielen zur Chancengleichheit über alle Lebensphasen, insb. Späterwerbstätige

- Allgemein gilt: um Zugang zu bislang unterdurchschnittlich erreichten Zielgruppen – dazu zählen auch die PSEPs – zu erlangen, müssen neue Wege beschritten werden. Dazu zählen aufsuchende Ansätze und der Bildungsberatung vorgelagerte Sensibilisierungsarbeit.
- Neben zielgruppengerechter Öffentlichkeitsarbeit sollten, so die Empfehlung, die Aufgabenfelder der BBL breiter definiert und zusätzliche Aufgabenfelder übernommen werden. Diese notwendige Verbreitung macht jedoch eine Klärung des (öffentlichen) Auftrags notwendig. Wie genau ist der Aufgabenbereich der BBL definiert? Wo sind die Grenzen? Wie weit soll eine Sensibilisierungsarbeit/Vorfeldarbeit gehen und was soll diese leisten? Welche Themen und Anliegen fallen in den Zuständigkeitsbereich der Bildungsberatung? Bei welchen Problemlagen und Zielsetzungen soll Bildungsberatung Türöffner bzw. Kommunikationsinstanz sein? (Einschätzung der Gruppe, siehe Liste der Lebensthemen von Späterwerbstätigen, respektive Kernthemen)
- Sollte es, wie empfohlen wird, zu einer Erweiterung der Aufgabenfelder der BBL kommen, bedarf es auch einer Abklärung der dafür notwendi-

gen Ressourcen und erweiterter Kompetenzen der Bildungsberatungsträgerorganisationen und des Beratungsteams.

- Inhaltliche Ausrichtung der BBL: derzeit starke Tendenz in Richtung Berufsberatung. Im Vergleich dazu lag der Fokus vor 12 Jahren jedoch auf der Allgemeinbildung. BBL-Landschaft sensibilisieren, dass es nicht nur um Berufsberatung geht, sondern auch um andere Beratungsbereiche. Es ist notwendig, inhaltlich umzudenken und Bewusstsein für allgemeine Erwachsenenbildung zu schaffen.
- Definition von Zielen und Quoten als Orientierungshilfe in der Erreichung der Zielgruppe der Späterwerbstätigen, aber an den jeweiligen Auftrag der Organisation angepasst. Förderlogik sollte neben einer Orientierung an Faktoren wie kalendarischem Alter (Fallzahlen) auch an qualitativen Indikatoren orientiert sein (bspw. kann die Späterwerbsphase nicht allein am kalendarischen Alter festgesetzt werden, da individuell zu unterschiedlich)
- Bei den Zielsetzungen gibt es Differenzierungen zwischen spezifischen Subzielgruppen (Geschlecht, Bildungsniveau etc.) zu beachten, je nach Subgruppe evtl. unterschiedliche Herangehensweisen und Vorfeldarbeit notwendig.

3) UMSETZUNG

Überprüfung der Vorhaben auf altersspezifische Wirkungen und Gestaltung dieser Vorhaben, so dass diese zur Chancengleichheit für Ältere beitragen

Zugang/Öffentlichkeitsarbeit

- Neue Aufgaben und Ressourcen, um die Schwierigkeiten beim Erstzugang zu überbrücken: Aktivitäten zur Aufschließung der Zielgruppe PSEP stellen eine zusätzliche bzw. breitere Aufgabe dar als das traditionelle Kernaufgabengebiet der BBL. Kommen neue Aufgaben auf die BBL zu, braucht es zusätzliche Ressourcen.
- Entwicklung und Angebot von Sensibilisierungsmaterialien, -maßnahmen, PR
- Begriffsverwendung: Es sind viele verschiedene Bezeichnungen im Umlauf (u.a. BBL; IBOOB; bib, BB, biber). Es ist zu klären, welche Bezeichnung die Zielgruppe der Älteren am stärksten anspricht. Bei Schwerpunkt berufliche Bildung z.B. Laufbahnberatung. Der Begriff der Bildungsberatung wird als zu eng verstanden, denn für die Zielgruppe der PSEP/Ältere stehen Themen wie Orientierung oder Sinnstiftung im Vordergrund.

- Einbindung relevanter AkteurInnen und Stakeholder
- Besonderes Zielgruppenmarketing, Anregungs- und Unterstützungsstrukturen: zum Beispiel Beratungsscheck 55+
- Orientierungsbedarfe über Thema/Fokussierung auf Beschäftigung hinaus berücksichtigen, um die Zielgruppe zu erreichen.
- One-Stop-Shops / Einfallsportale, um Zugang zu erleichtern

Organisatorische Gestaltung (Infrastruktur)

- Raum und Zeit
- Mehr Ressourcen für Infrastruktur (räumliche Gestaltung)

Gestaltung des Beratungsprozess und der Beratungsmethoden

- Förderung der Entwicklung und Ausbau von Beratungsinstrumenten und Materialien, die für die Zielgruppe der Älteren besonders geeignet sind
- Überprüfung und Überarbeitung bestehender Ansätze und (Beratungs-) Materialien auf die Einsatzbarkeit für Ältere und auf Alterssensibilität
- Förderung von Angeboten für spezielle Risikogruppen
- Berücksichtigung von Lernen in allen Formen (neue Formate, neue Wege), individuelle und informelle Lernformen berücksichtigen
- Neue Wege und Kooperationen fördern: z.B. Peer-Ansätze / Brückenspersonen, Community Education, Case Management im Sinne von individueller Begleitung durch die Bildungsinstitutionen und auf den Lernwegen

Zusammensetzung der BeraterInnenteams/Personals

- Erarbeitung und Definition der notwendigen Kompetenzen von BeraterInnen für die Arbeit mit der Zielgruppe der Personen in der Späterwerbsphase
- Qualifizierungsangebote: Kompetenzen für die Bildungsberatung von Personen in der Späterwerbsphase
- Vorgaben zu Weiterbildungen
- Organisationsentwicklung: speziell geschulte SpezialistInnen für Bildungsberatung in der Späterwerbsphase

Finanzierung / Förderung

- Abgestimmte Förderung (für Träger, für Ratsuchende), damit sich verschiedene Förderungen nicht ausschließen
- Flexible (Projekt-)Fördermodelle (nicht nur fallbezogene Förderungen, sondern Grundförderung; auch langfristige Beratungen)
- Für schwerer zu erreichende Zielgruppen empfiehlt sich eine höhere pro Kopf-Förderung oder stärkere Förderung der Allgemekosten für Vorfeldarbeit bzw. Sensibilisierungsarbeit
- Förderung von Bildungsangeboten (Anschlussförderungen) für die Zielgruppe der Älteren.
- Förderung von Konzeptentwicklung, Modellprojekte, Organisationsentwicklung

4) EVALUIERUNG

Überprüfung der Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Ziele

- ExpertInnen- und Praxisgruppe, welche die in einer ersten Umsetzungsphase gesammelten Erfahrungen reflektiert und anschließend weiterentwickelt.
- Es wird v.a. die Anzahl der beratenen KlientInnen erhoben und daran Erfolg gemessen, aber nicht die konkrete Leistung und der damit verbundener Aufwand, bspw. höhere Aufwand bei Sensibilisierung, Vorfeldarbeit. Diese intensivere Art von Arbeit wird aber immer mehr erwartet, da es die Anforderung gibt, dass BBL weitere Aufgaben im Bereich der Sensibilisierung übernimmt. Dazu muss sichergestellt werden, dass einerseits das Team die entsprechenden Kompetenzen aufweist und es entsprechende Ressourcen gibt, andererseits muss auch ein gewisser Rahmen und Maßstab dafür geschaffen werden, bspw. eine Widmung von 20 % der Arbeitszeit für Sensibilisierung. Denn wenn mehr als diese 20 % in die Sensibilisierungsarbeit fließt, dann braucht es auch in den Evaluierungen eine andere Bewertung der Leistungen.

Ergänzungen zu Empfehlungen

Im Rahmen der Diskussionen in den Arbeitsgruppen wurden oben bereits cursorisch angeführte Empfehlungen in einigen Punkten ausführlicher diskutiert.

Zugänge verbessern

Ältere haben aufgrund ihrer strukturell stärker ausgeprägten Bildungsabstinentz weniger Bildungsberatungsbedürfnisse bzw. glauben nicht, dass Bildung(sberatung) sie bei der Bewältigung ihrer aktuellen Lebensthemen unterstützen kann. Die folgenden Empfehlungen beziehen sich auf Überlegungen, wie der Zugang zur Zielgruppe der Personen in der Späterwerbsphase besser gelingen kann.

Bildungsberatung als Brücke in die nachberufliche Lebensphase

Ein für die Bildungsberatung relevantes Lebensthema von Personen in der Späterwerbsphase ist die starke Ausprägung der Ruhestandsorientierung – ein wichtiger Anknüpfungspunkt für die Arbeit der Bildungsberatung.

Mobilisierung über aktive Planung der nachberuflichen Phase zur Steigerung der Bildungsmotivation

Obwohl die Nachfrage nach arbeitsmarktbezogenen Weiterbildungen in der Späterwerbsphase stark sinkt, gilt es das Interesse an Weiterbildungen, die einen aktiven Ruhestand fördern und an zu erwartenden nachberuflichen Lebensthemen orientiert sind, zu wecken. Die Bildungsberatung kann dieses Interesse nutzen, um für BBL- und Weiterbildungsangebote zu mobilisieren. Wenn der Nutzen der Bildungsaktivitäten auch für die nachberufliche Phase erkennbar ist, wird die Frage nach einer rein beruflichen Verwertbarkeit relativiert.

Über diese Art der Aktivierung und Brückenfunktion können jedoch auch *Umwegrentabilitäten* erzeugt werden, da der Verbleib im Lernprozess auch eine positive Wirkung auf die Späterwerbsphase (Verhinderung von Lernferne, Erhalt der Lernfähigkeit etc.) hat. Ein Ziel der Bildungsberatung kann damit ein Entgegenwirken der derzeit geläufigen, auf einen Stichtag ausgerichteten Ruhestandsorientierung hin zu einer aktiven Planung der Späterwerbsphase, des Übergangs wie der nachberuflichen Lebensphase sein.

Zugangsmöglichkeiten zu Personen in der Späterwerbsphase nutzen

Da der Zugang zu bildungsbenachteiligten Gruppen erfahrungsgemäß in der nachberuflichen Phase nochmals schwieriger herzustellen ist als in der Späterwerbsphase, scheint es wichtig, spätestens in der Späterwerbsphase Kontakt zur Bildungsberatung zu ermöglichen und Menschen über die Pensionierung hinaus zu einer aktiven Bildungsbeteiligung zu motivieren. Wenn Bildung in der Späterwerbsphase ein Thema wird/bleibt, kann es auch Teil der Planung der daran anschließenden Lebensphasen werden und einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Lebensqualität bis hin zum hochbetagten Alter leisten.

Allgemeinbildung - stärker Fokus auf arbeitsmarktunabhängige Bildungsfragen

Mit der bildungsorientierten Begleitung des Übergangs von der Erwerbsphase in die nachberufliche Phase wird es auch wichtig, nicht nur auf berufliche Bildung zu fokus-

sieren, sondern Angebote an der allgemeinen Weiterbildung auszurichten. Stärker als bei anderen Zielgruppen muss bei persönlichen Bedürfnislagen und weniger bei arbeitsmarktbezogenen Kompetenzfragen angesetzt werden. Zu klären ist jedoch noch, welche Grenzen es für Themen der Bildungsberatung für PSEPs bzw. Ältere geben sollte (z.B. auch Beratung zu Freizeitangeboten bzw. Angeboten zur persönlichen Entwicklung?)

Erweiterung des Angebots und der Aufgaben

Neben der durch Mainstreaming Ageing unterstützten alterssensiblen Ausrichtung des gesamten Leistungsangebots einer Trägerorganisation ist auch die Gestaltung von gezielt an den Bedürfnissen der Zielgruppe orientierten Angeboten sinnvoll.

Um insbesondere einen Personenkreis zu erreichen, der sich bislang wenig mit Bildungsthemen auseinandergesetzt hat, und diesen für Bildung(sberatung) zu gewinnen, braucht es **Sensibilisierungs-** bzw. Vorfeldarbeit. Dieses Tätigkeitsfeld würde mithelfen, das klassische Angebotsspektrum der BBL zu erweitern. Diese Sensibilisierungsarbeit ist als niederschwelliges Angebot zur Vorbereitung für formelle Beratungsangebote zu verstehen. Personen in der Späterwerbsphase könnten so auf Lernen in allen Formen aufmerksam gemacht werden (neue und informelle Lernformen aufzeigen, Orientierung bieten, Spaß und Lust am Lernen fördern). Zu überlegen wäre hierbei, welche Impulse Bildungsaktivitäten für Personen in der Späterwerbsphase auslösen könnten? Welche Angebote abseits von Lehrveranstaltungen und hin zu neuen Formaten, die den Themen und der Personengruppe angemessen ist, könnte es geben? Wo gibt es Lerngelegenheiten über den institutionellen Kontext hinaus? Können Lerngelegenheiten im Alltag identifiziert und genutzt werden, im Sinne einer Entwicklung vom einmaligen Lernsetting hin zu lebens- und alltagsbegleitenden Lernangeboten. (z.B.: Lernanforderungen, für die es bislang keine Anlaufstellen gibt, etwa Fahrkarten am ÖBB-Fahrkartenautomat lösen)

Fest steht, dass Vorfeldarbeit zur Erreichung von bildungsfernen Personengruppe jeglichen Alters notwendig ist. Unklar ist jedoch, wessen Aufgabe es ist, diese der Bildungsberatung (aber auch anderen Bildungsangeboten) vorgelagerte Sensibilisierungsarbeit zu leisten.

Die Sensibilisierungsarbeit ist jedoch nicht das einzige Feld, in dem die Bildungsberatung ihr Angebotsspektrum erweitern könnte. Von den ExpertInnen wurden sowohl die **Lernwegbegleitung** (Begleitung von formellen und informellen Weiterbildungsprozessen), wie auch die **Lernberatung** (z.B. Lerncafés für Erwachsene als Anlaufstelle für Lernanforderungen im Alltag) als sinnvolle Erweiterungen der BBL-Leistungen genannt.

Die Empfehlung der ExpertInnen geht in Richtung der Ausweitung der Aufgabengebiete der Bildungsberatung. Anstatt die Zuständigkeitsbereiche zu erweitern, wäre es

eine andere Möglichkeit, stärker nach Kooperationspartnern zu suchen (Lebens- und SozialberaterInnen, SozialarbeiterInnen, PsychotherapeutInnen).

Grenzen - Was kann Bildungsberatung leisten? Was ist Aufgabe der Bildungsberatung? Die Lebensthemen und daraus resultierenden Beratungsanliegen der Zielgruppe der PSEP sind divers und nicht alle im Bildungs(beratungs)kontext verortbar. PSEP weisen verstärkten Beratungsbedarf im psychosozialen Bereich auf. Es gilt, die Bildungsberatung nicht zu überlasten, sondern genau einzugrenzen, wo Bildungsberatung Türöffner und Kommunikationsinstanz sein kann bzw. wo der Zuständigkeitsbereich der Bildungsberatung endet, und jener von therapeutischen Angeboten und Sozialberatung beginnt.

Die ExpertInnen der Fokus- sowie Arbeitsgruppe wünschen sich (besonders hinsichtlich der Zielgruppe „Personen in der späten Erwerbsphase“) einen Dialog zu möglichen neuen Definitionen, sowie eine Erweiterung und Abgrenzung von der Bildungsberatung.

Vernetzung und Kooperationen

An mehreren Stellen bereits erwähnt, kann der Zugang zur BBL auch durch verstärkte Kooperationen gefördert werden. Das Netzwerk Bildungsberatung Österreich zieht seine Stärke unter anderen aus der Diversität der Netzwerkpartner (darunter MigrantInnenvereine, Frauenberatungseinrichtungen etc.), die dazu beiträgt, die Breite und Vielfalt der erreichten Personen zu erhöhen. Für die bessere Aufschließung der Zielgruppe Personen in der Spätererwerbsphase wäre es sinnvoll, Kooperationen mit Organisationen einzugehen, die bereits in anderen Bereichen Beratung für Ältere anbieten. Neben öffentlichen Einrichtungen wie den Pensionsversicherungen empfehlen die ExpertInnen auch Kooperationen mit LebensberaterInnen oder SozialarbeiterInnen.

Unternehmen als Kooperationspartner

Ein weiterer, bislang weitgehend unberücksichtigter Kooperationspartner sind die Unternehmen selbst, für die es oft keine Priorität darstellt, ihre älteren MitarbeiterInnen durch Weiterbildungen zu fördern. Da in der Erwerbsphase berufliche Bildung im Vordergrund steht und diese meist bezogen auf den Arbeitsplatz stattfindet, stellen die Unternehmen eine wesentliche Schnittstelle zur Erhöhung der Bildungsbeteiligung in der Spätererwerbsphase dar. Entsprechende Förderungen könnten an dieser Schnittstelle ansetzen.

Zur Bildungsberatungsarbeit im betrieblichen Setting für ältere MitarbeiterInnen gibt es bereits einige positive Erfahrungen (z.B. Siemens Kompass-Training – Entwicklungsperspektiven für ältere MitarbeiterInnen).

Zielgruppenmarketing – eine Frage des Wordings

Achtung auf Labels der Zielgruppe „Ältere“! Gerade in der Arbeit mit der Zielgruppe der Spätererwerbstätigen gibt es viele Bezeichnungen (Ältere, SeniorInnen, dritte Le-

bensphase, 50+, Silver Workers), die für die Zielgruppe selbst nicht positiv besetzt sind oder re-stigmatisierend wirken können. Die im Rahmen dieses Berichtes erarbeiteten Empfehlungen schlagen vor, Bezeichnungen, die direkt auf ein Alter verweisen, zu vermeiden und stattdessen die Zielgruppenansprache an Lebensthemen auszurichten.

Die ExpertInnen der Fokus- und Arbeitsgruppe betonten die Notwendigkeit einer handlungs- und nutzenorientierten Darstellung der Angebote. Bildungsberatung sollte als Teil einer möglichen Unterstützung im Alltag gezeigt werden. Ziel wäre, dass die Angebote der Bildungsberatung über alle Altersgruppen hinweg so selbstverständlich genutzt werden wie etwa Gesundheitsberatung.

Neben dem Labelling der Zielgruppe wurde auch die bereits oftmals kritisch hinterfragte Bezeichnung als „Bildungsberatung“ diskutiert. Gerade für Personen, die wenig Erfahrung mit Bildungsangeboten aufweisen, kann diese Bezeichnung zusätzlich abschreckend wirken. Ungeklärt ist auch, ob bei einer etwaigen Erweiterung des konventionellen Angebotsspektrums der Bildungsberatung dieser Begriff noch adäquat ist.

Unterstützung der Trägereinrichtungen in einer alterssensiblen BBL

In der Arbeitsgruppe wurde wiederholt das Anliegen geäußert, verstärkt bisherige Erfahrungswerte zu erfassen und zu dokumentieren. Wichtig ist den ExpertInnen besonders die Zusammenführung, Aufbereitung und Zurverfügungstellung bereits vorhandener Informationen und Erfahrungswerte über Ältere als Zielgruppe und ihre Beratungsdarfe. Damit könnte geklärt werden, welches Wissen diesbezüglich bereits vorhanden ist, und welches Wissen es dafür noch bräuchte.

Eine wesentliche Herausforderung für die Bildungsberatung ist es, die Zielgruppe „Personen in der Späterwerbsphase“ in ihrer Diversität mit geeigneten Instrumenten und Methoden zu adressieren. Es stellt sich die Frage, ob KlientInnen entsprechend versorgt werden können. Viele Instrumente und Methoden wurden schon für den ersten Bildungsweg bzw. den Übertritt Schule – Beruf entwickelt (Stichwort Jugendzentrierung der Bildungsberatung). Im Ressourcenpool der BildungsberaterInnen gibt es Bedarf an Instrumenten und Material, die auch für die Personengruppe der Älteren eingesetzt werden können. Bestehende Ansätze und Materialien müssen auf ihre Einsatzbarkeit überprüft (bzw. diejenigen sollten hervorgehoben werden, die für Ältere besonders geeignet sind) und wenn nötig angepasst werden.

Sowohl der vorhandene Wissensstand wie auch Materialien und Instrumente sollten den zukünftigen BeraterInnen in ihrer Ausbildung zur Verfügung gestellt und vermittelt werden. Das Wissen der BeraterInnen muss zu den Lebensthemen und Beratungsbedürfnissen der Zielgruppe passen.

Ausgewählte bildungspolitische Empfehlungen

In der Auseinandersetzung mit der Zielgruppe „Personen in der Späterwerbsphase“ wird die institutionelle Trennung der **Zuständigkeiten Sozialministerium** (Bildung im Kontext von SeniorInnenpolitik) **und BMBF** (Erwachsenenbildung, wobei die BBL im ESF-Kontext v.a. Personen bis in die späte Erwerbsphase anspricht) erkennbar. In der konkreten Umsetzung ist die Zuordnung zu den Zuständigkeitsbereichen nicht immer möglich, es gibt vielfache Überschneidungen. Diese Trennung könnte durch verstärkte Schnittstellenarbeit aufgebrochen werden.

Um für die Ratsuchenden Klarheit über das Angebot zu schaffen, wurde auch von den ExpertInnen der Fokus- wie der Arbeitsgruppe eine Bündelung verschiedener Angebote in Form eines zentralen Auftrittes nach außen empfohlen. Ein sogenannter **One-Stop-Shop** kann sich jedoch entweder an einer konkreten Zielgruppe (Personen in der Späterwerbsphase) bzw. an bestimmten Themen wie Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitssuchenden (Verbindung von Arbeitsmarktförderung und Bildungsberatung) oder Alter und Gesundheit (Gesundheitssystem, Rehabilitationsmaßnahmen und Bildungsberatung) orientieren. Über diese Bündelung könnten bestimmte Zielgruppen besser erreicht werden, und interessante Angebote präsentiert werden.

Zur Erreichung bildungsbenachteiligter Personengruppen mit Angeboten der Bildungsberatung müssen bestimmte Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dazu zählt der niederschwellige Zugang zu Bildungsangeboten (u.a. Finanzierbarkeit, lokale Erreichbarkeit).

Für die erfolgreiche Beratung von Personen in der Späterwerbsphase wurden folgende zwei Themen herausgestrichen. Einerseits braucht es zusätzliche Bildungsförderungen für diese Zielgruppe. Andererseits müssen für die Zielgruppe relevante Anschlussangebote geschaffen werden, um Bildungsaktivitäten überhaupt zu ermöglichen. Bildungsberatung nachhaltig zu gestalten ist schwierig, wenn es keine entsprechenden Angebote im Bildungsbereich gibt, die zu den beratenen Lebensthemen passen. Dafür ist eine intensive Kooperation von Bildungsberatung und Erwachsenenbildungsanbietern notwendig.

9. Schlusswort

Seit Ende der 1950er Jahre begann in Europa der Prozess der Individualisierung gesellschaftlicher Inklusion. War bis dahin die Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand eine Sache der kollektiven Inklusion ganzer Klassen durch gewerkschaftliche Organisation, so wurde spätestens mit der in den 1970er Jahren begonnenen Inklusion brei-

ter Bevölkerungsgruppen in weiterführende Bildung die individuelle berufliche Karriere ein wichtiges „Instrument“ der Partizipation am gesellschaftlichen Wohlstand.

Hinzu kommt, dass traditionelle Sozialsysteme, festgeschriebene Geschlechter- und Schichtrollenmuster, vorgezeichnete – quasi vererbte – Lebenswege etc. an Bedeutung verlieren. Stützende, aber auch „einzwängende“ Korsette gehen verloren, neue Opportunitäten und Handlungsspielräume eröffnen sich. Infolge kommt es zu einer verstärkten „strukturierten Individualisierung“ (Evans & Heinz, 1994) sowie zu einer Diversifizierung der sozialen Lebensverhältnisse.

Ein wichtiger Aspekt der „Individualisierungsentwicklung“ ist der gesellschaftspolitische Fokus auf individuelle (persönliche) Eigenverantwortung und Eigeninitiative der BürgerInnen. Gegenwärtige Wohlfahrtsstaatskonzepte betreiben eine Abkehr von der Rolle des Staates als „paternalistischer Fürsorger“ und Verantwortlicher für das „gesellschaftliche Wohl“. Anstelle dieser tradierten Wohlfahrtsstaatsfunktion wird eine Rollenverteilung zwischen BürgerInnen und Staat angestrebt, in der die BürgerInnen mehr Eigenverantwortung übernehmen und als Ko-Investoren zum „gesellschaftlichen Wohl“ beitragen.

Dieses individualisierte und aktivierte Individuum kommt nun langsam auch in den älteren Alterskohorten der Gegenwartsgesellschaft an. Korrespondierend ist eine gesellschaftspolitische Verschiebung von einer biologisch und kalendarisch determinierten Defizitperspektive auf das Alter zu einer ressourcenorientierten Partizipationsperspektive zu konstatieren. Angeschoben wird diese nicht zuletzt durch die aktuelle demografische Herausforderung einer alternden Gesellschaft. Prognostizierter (Fach-)kräftemangel und durch den Alterungsprozess bedingte steigende soziale Kosten lassen den Ruf nach einer „Nutzung“ der brachliegenden potenziellen Ressource lauter werden. Potenzial haben die „neuen Alten“ allemal. Sind sie doch im Schnitt wesentlich höher gebildet, gesünder, mobiler und länger „selbstständig“ als ihre Vorgängergeneration.

Für soziale Dienstleistungen wie etwa die Bildungsberatung ist es von zentraler Bedeutung, diese normativen und faktischen Entwicklungen in ihren Leistungsangeboten mit zu vollziehen. Aktuell scheinen diese manifesten und perspektivischen Entwicklungen nur teilweise im „Bewusstsein“ und kaum in institutionalisierten Prozessen der Bildungsberatungslandschaft angekommen zu sein. Häufig dominieren veraltete „Altersbilder“ und überkommene Vorstellungen von aktuellen Lebensbedingungen.

Der vorliegende Bericht möchte einen Beitrag dazu leisten, dass die aktuellen und mittelfristigen Entwicklungen hinsichtlich der Gruppe der Personen in der Späterwerbsphase stärker im Bewusstsein und den Leistungen der Bildungsberatung in Österreich verankert werden.

Literatur

Adis, Susanne, Reinhart, Joachim, Stengel, Martin (1996): Der Berufsaustritt. Erhofft. Befürchtet. Folgenlos. Eine Untersuchung aus sozioökonomischer Sicht. München.

Amann, Anton, Kolland, Franz (Hrsg.) (2008): Das erzwungene Paradies des Alters? Fragen an eine kritische Gerontologie. VS Verlag

Amann, Anton/Kolland, Franz (2008b) Kritische Sozialgerontologie - Konzeptionen und Aufgaben. In: Anton Amann, Franz Kolland (Hrsg) (2008) Das erzwungene Paradies des Alters? Fragen einer kritischen Gerontologie, Wiesbaden, VS Verlag, S. 36

Amann, Anton/Kolland, Franz (2008a) Konzeption und Aufgaben In: Anton Amann, Franz Kolland (Hrsg) (2008) Das erzwungene Paradies des Alters? Fragen einer kritischen Gerontologie, Wiesbaden, VS Verlag, S. 36

Amrhein, Ludwig (2008): Drehbücher des Alter(n)s. Die soziale Konstruktion von Modellen und Formen der Lebensführung und -stilisierung älterer Menschen. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Amrhein, Ludwig/ Backes, Getrud M. (2008): Alter(n) und Identitätsentwicklung. Formen des Umgangs mit dem eigenen Älterwerden. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 41(5)

Arbeiterkammer (2013): Arbeitsmarkt im Fokus. Arbeitsmarktanalyse des 1. Halbjahres 2013.

Backes, Gertrud M. (2008) Potenziale des Alter(n)s – Perspektiven des homo vitae longae? In: Anton Amann, Franz Kolland (2008) *Kritische Sozialgerontologie - Konzeptionen und Aufgaben*. In: Anton Amann, Franz Kolland (Hrsg) (2008) *Das erzwungene Paradies des Alters? Fragen einer kritischen Gerontologie*, Wiesbaden, VS Verlag, S. 86

Baykara-Krumme, Helen, Motel-Klingebiel, Andreas, Schimany, Peter (Hrsg.) (2012): Viele Welten des Alterns. Ältere MigrantInnen im alternden Deutschland. Reihe Alter(n) und Gesellschaft Band 22 herausgegeben von Backes, Gertrud, Clemens, Wolfgang. Springer VS

Baykara-Krumme, Helen, Motel-Klingebiel, Andreas, Schimany, Peter (2012): Viele Welten des Alterns?. Ältere Migrantinnen und Migranten in der Alter(n)s- und Migrationsforschung. Eine Einführung. In: Baykara-Krumme, Helen, Motel-Klingebiel, Andreas, Schimany, Peter (Hrsg.) (2012): *Viele Welten des Alterns. Ältere MigrantInnen im*

alternden Deutschland. Reihe Alter(n) und Gesellschaft Band 22 herausgegeben von Backes, Gertrud, Clemens, Wolfgang. Springer VS

Baykara-Krumme, Helen (2012): Die Bedeutung der Migrationserfahrung für die soziale Einbindung im Alter – konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde. In: Baykara-Krumme, Helen, Motel-Klingebiel, Andreas, Schimany, Peter (Hrsg.) (2012): Viele Welten des Alterns. Ältere MigrantInnen im alternden Deutschland. Reihe Alter(n) und Gesellschaft Band 22 herausgegeben von Backes, Gertrud, Clemens, Wolfgang. Springer VS

Bergmann, Nadja/ Pimminger, Irene (2004): Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept, Umsetzung, Erfahrung. Hgg. v. GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. L&R Sozialforschung im Auftrag des BMWA
http://www.irsocialresearch.at/files/GeM_Praxishandbuch.pdf (08.01.2014)

Berner, Frank, Russow, Judith, Schwitzer, Klaus-Peter (Hrsg.) (2012): Individuelle und kulturelle Altersbilder, VS Verlag

Borgstedt, Silke: Sinus-Milieus 50plus Deutschland. Die Lebenswelten der Generation 50plus © Sinus 2010 http://www.bkkmitte.de/uploads/media/Lebenswelten_50plus_Handout.pdf [25.08.2014]

Brauer, Kai/ Clemens, Wolfgang (Hrsg.) (2010): Zu alt? – „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Brettermann (2010): Aktives Altern und Bildung. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.) (2010): Soziale Lebenslaufpolitik, VS Verlag

Brinkmann, Ralf (2007): Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer. Abschlussbericht des Forschungsprojekts 2004-620-3 der Hans Böckler Stiftung

Brünner, Anita (2011): Leitprinzipien und didaktische Handlungsmöglichkeiten in der Erwachsenenbildung. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Nr. 13/2011, 09/2-09/10.

Brussig, Martin (2009): Neueinstellungen von Ältern: Keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität – Anhaltende Altersungleichheit bei Neueinstellungen trotz zunehmender Beschäftigungsquoten Älterer 8Altersübergangsreport 2009-01. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)

Buchen, Sylvia, Maier, Maja S. (Hrsg.) (2008): Älterwerden neu denken. Interdisziplinäre Perspektiven auf den demografischen Wandel. VS Verlag

Burkert, Carola, Hochfellner, Daniela, Wurdack, Anja (2012): Ältere Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt. In: Baykara-Krumme, Helen, Motel-Klingebiel, Andreas, Schimany, Peter (Hrsg.) (2012): Viele Welten des Alterns. Ältere MigrantInnen im alternden Deutschland. Reihe Alter(n) und Gesellschaft Band 22 herausgegeben von Backes, Gertrud, Clemens, Wolfgang. Springer VS

Clemens, Wolfgang (2010) Lebensläufe im Wandel – Gesellschaftliche und sozialpolitische Perspektiven In: Gerhard Naegele (Hrsg) (2010) Soziale Lebenslaufpolitik, Wiesbaden, VS Verlag

Clemens Wolfgang (2005): Ältere Arbeitnehmer: Arbeitslosigkeit und vorzeitige Pensionierungen – die Situation in Deutschland. In: Clemens, Wolfgang, Höpflinger, Francois, Winkler, Rudi (Hrsg.) (2005): Arbeit in späteren Lebensphasen – Sackgassen, Perspektiven und Visionen, Haupt Verlag

Clemens, Wolfgang/ Höpflinger, Francois/ Winkler, Rudi (Hrsg.) (2005): Arbeit in späteren Lebensphasen – Sackgassen, Perspektiven und Visionen, Haupt Verlag

Cirkel, Michael/Gerling, Vera (2010) Die Generation der Zukunft? – neue Chancen durch alte Menschen. Das Projekt Seniorenwirtschaft im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW.

DEAS – Deutscher Alterssurvey (2012): Altern im Wandel. Zentrale Ergebnisse. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Deutscher Bundestag (DB) (2010): Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Altersbilder in der Gesellschaft. Bericht der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dyk, Silke van/ Lessenich, Stephan (2009): „Ambivalenzen der (De-)Aktivierung: Altern werden im flexiblen Kapitalismus“. In: WSI-Mitteilungen 62 (10)

Ederer Stefan und Jürgen Janger (2010) Growth Bottlenecks – Engpässe für Wachstum und Beschäftigung in Österreich im Rahmen der Strategie „Europa 2020“, WIFO Mai 2010,

Erikson, Erik H. (1973): Identität und Lebenszyklus, Frankfurt am Main.

Europäische Kommission (2012): Eurobarometer n°393. Discrimination in the EU in 2012

Europäische Kommission (2013): Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen. Bewertung des nationalen Reformprogramms 2013 und des Stabilitätsprogramms Öster-

reichs. Begleitunterlage zum/zur Empfehlung für eine Empfehlung des Rates zum nationalen Reformprogramm Österreichs 2013 und zur Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Österreich 2013 für die Jahre 2012-2017.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2014): Work preferences after 50

Evans, Karen and Walter Heinz (eds.) (1994): Becoming adults in England and Germany, London.

Felden von, Heide (2007): Zeiten für (Um-)Deutungen. Übergänge und ihre Bearbeitung aus Sicht der Biographieforschung. DiE Magazin, 43-46

Friebe, Jens / Jana-Tröller, Melanie (2008): Weiterbildung in der alternden deutschen Gesellschaft. Bestandsaufnahme der demografischen Entwicklungen, des Lernens im höheren Lebensalter und der Perspektiven für die Weiterbildung.

Gilleard, Christopher, Higgs, Paul (2000) Cultures of aging: self, citizen and the body. Harlow, Prentice Hall. Zitiert in: Anton Amann, Franz Kolland (2008) Kritische Sozialgerontologie - Konzeptionen und Aufgaben. In: Anton Amann, Franz Kolland (Hrsg) (2008) Das erzwungene Paradies des Alters? Fragen einer kritischen Gerontologie, Wiesbaden, VS Verlag

Götz, Rudolf und Heidrun Aigner (2010) Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB). Innovative europäische IBOBB-Ansätze zu ausgewählten Themenkreisen im Bereich Erwachsenenbildung. Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr. 2/2009)

Götz, Rudolf/Schlögl, Peter (Hrsg.): Jugendliche stützen – erreichen – aktivieren. Chancen für Beratung und Orientierung. Wien 2007, S 79; Online im Internet: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/bib-infonet_jugendliche.pdf [03.12.2013]

Grafe/ von Dyk/Lessenich (2011): Zeitschrift für Gerontologie 5: Altsein ist später: Alter(n)snormen und Selbstkonzepte in der zweiten Lebenshälfte.

Gruber, Elke/ Kastner, Monika/ Brünner, Anita/ Huss, Susanne, Kölbl, Karin (Hg.) (2007): Arbeitsleben 45plus. Erfahrung, Wissen & Weiterbildung – Theorie trifft Praxis. Hermagoras/Mohorjeva, Klagenfurt/Celovec.

Haberfellner, Reinga/ Gnademberger, Petra (2013): Bildungsferne Zielgruppen in der arbeitsmarktorientierten Weiterbildung. Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich. AMS report 98/99

Haring, Solveig/ Ludescher, Marcus/ Strümpel, Charlotte (2011): Ältere in den Mittelpunkt stellen: Berücksichtigung der Diversität mit Fokus auf didaktische, geschlechtsspezifische und generationsbezogene Aspekte. In: Waxenegger, Andrea namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter(Hg.) (2011): Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020. Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter.

Haydn, Franziska/ Götz, Rudolf/ Pfrimer, Ursula (2013): Peer-Ansätze in der Bildungsberatung. Ergebnisse aus der BMUKK Strategieentwicklungsarbeitsgruppe.

Heinz, Walter (2001): Der Lebenslauf In: Joas, Hans (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie.

Helfferrich Cornelia (2008) Alles beim Alten? In: Buchen, Sylvia u. Maja S. Maier (2008) Älter werden neu denken. Interdisziplinäre Perspektiven auf den demografischen Wandel, Wiesbaden, VS Verlag, S. 33

Hillman, Karl-Heinz (2007): Wörterbuch der Soziologie. Verlag Kröner

Hippel, Aiga von, Tippelt, Rudolf (2005): Lebenslagen – Lebensphasen – Lebensstile. Entgrenzung der Teilnehmerschaft. In: Die Zeitung für Erwachsenenbildung. Entgrenzung. 2005.

Höpflinger, Francois (2005): Zum Generationenwandel der zweiten Lebenshälfte – neues Altern in einer dynamischen Gesellschaft. In: Clemens, Wolfgang, Höpflinger, Francois, Winkler, Rudi (Hrsg.): Arbeit in späteren Lebensphasen – Sackgassen, Perspektiven und Visionen, Haupt Verlag

Höpflinger, Francois; Valerie Hugentobler (2005): Neue Formen der Lebensgestaltung in einer langlebigen Gesellschaft – Perspektiven und Visionen. In: Clemens, Wolfgang, Höpflinger, Francois, Winkler, Rudi (Hrsg.) (2005): Arbeit in späteren Lebensphasen – Sackgassen, Perspektiven und Visionen, Haupt Verlag

Huxhold, Oliver, Wurm, Susanne (2009): Persönliche Altersbilder, erlebte Altersdiskriminierung und Werter in der zweiten Lebenshälfte. Kurzbericht des Deutschen Alterssurvey 2008. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen

Iller, Carola / Weinberg, Jana (2010): "Ältere" als Zielgruppe in der Erwachsenenbildung oder Ansätze einer Bildung in der zweiten Lebenshälfte?. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Zielgruppe in der Erwachsenenbildung. Objekte der Begierde? Nr. 10, Juni 2010.

Iller, Carola (2008): Berufliche Weiterbildung - bildungswissenschaftliche Perspektiven auf Weiterbildungs- und Erwerbsbeteiligung Älterer. IN: Kruse, Andreas (Hrsg.) (2008): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Multidisziplinäre Antworten auf

Herausforderungen des demografischen Wandels. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung Bielefeld

Iller, Carola (2012): Demografischer Wandel – Grundlagen, Ergebnisse und Maßnahmen.

Ilmarinen, Juhani (1995): Arbeitsfähigkeit und Alter. 10 Jahre Längsschnittstudien in verschiedenen Berufsgruppen. In: Karazman, Rudolf, Geißler, Herinrich, Kloimüller, Irene, Winkler, Norbert (Hrsg.) (1995): Betriebliche Gesundheitsförderung für älter werdenden Arbeitnehmer. Verlag für Gesundheitsförderung

Irmer, Manon (2014): „Bildungsberatung Österreich“: Daten und Fakten aus dem Jahr 2013. Vortrag am Bundesweiten Netzwerktreffen der Bildungsberatung Österreich. Innsbruck 25. März 2014 / Datenstand: 5. März 2014.

Kade, Sylvia (2009): Altern und Bildung. Eine Einführung (Reihe Erwachsenenbildung und Lernen 7). Bielefeld: Bertelsmann (2. Aufl.).

Kalbermatten, Urs (2008): Bildungsbedürfnisse und -interessen von Schweizern vor und nach der Pensionierung. In: Kruse, Andreas (Hrsg.): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte.

Kolland, Franz /Pegah, Ahmadi (2010): Bildung und aktives Altern. Bewegung im Ruhestand. Bielefeld: Bertelsmann.

Kolland, Franz (2010): Altersbilder und ihre normative Wirkung im Wandel der Erwerbsarbeit. In: Brauer, Kai, Clemens, Wolfgang (2010): Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. VS Verlag

Kolland, Franz (2008): Lernen und Altern: Zwischen Expansion und sozialer Exklusion. In: Amann, Anton, Kolland, Franz (Hrsg.) (2008): Das erzwungenen Paradies des Alters? Fragen an eine kritische Gerontologie. VS Verlag

Kohli, Martin (1976). Sozialisierung und Lebenslauf: eine neue Perspektive für die Sozialisationsforschung. In: Lepsius, M. Rainer (ed.); Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) (ed.): Zwischenbilanz der Soziologie: Verhandlungen des 17. Deutschen Soziologentags. Stuttgart: Ferdinand Enke, 1976.

Krenn, Manfred, Vogt, Marion (2007): „...da kräht kein Hahn nach Ihnen.“ Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung. FORBA – Forschungsbericht 1/2007

Kruse, Andreas und Eric Schmitt (2010) Lebensläufe und soziale Lebenslaufpolitik in psychologischer Perspektive. In: Gerhard Naegele (Hrsg) (2010) Soziale Lebenslaufpolitik, Wiesbaden, VS Verlag.

Kruse, Andreas (Hrsg.) 2008: Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels.

Lachmayr, Norbert/ Mayerl, Martin (2014). „Praxisbericht aus der Bildungsberatung „Wer bekommt was?“. Vortrag auf der Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung. 4.7.2014 - Paper-Session 3.6 - Bildungsangebote und der Kompetenzbegriff. http://www.arqa-vet.at/bbfk14/pdfs/all/lachmayr_final.pdf

Lorenz Lassnigg (2010): Zielgruppen und Lebensphasen. Programmatische Überlegungen für die Entwicklung und Umsetzung einer LLL-Strategie. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 10, 2010. Wien.

Meier, Bernd, Schröder, Christoph (2007): Altern in der modernen Gesellschaft. Leistungspotenziale und Sozialprofile der Generation 50-Plus. Schriften zur Wirtschaftspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Naegele, Gerhard, Sporket, Mirko (2010): Perspektiven einer lebenslauforientierten Ältere-Arbeitnehmer-Politik. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.) (2010): Soziale Lebenslaufpolitik, VS Verlag

Naegele, Gerhard/ Heien, Torsten/ Kowalski, Ingo/ Leve, Verena u.a. (2008): Rente mit 67 – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. Projektbericht für die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), Dortmund

Naegele, Gerhard (Hrsg.) (2010): Soziale Lebenslaufpolitik, VS Verlag

Naegele, Gerhard (2008): Politische und soziale Partizipation im Alter – 13 Thesen zu einer „dialogfähigen Reformdebatte“ In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, : 93-100

Naegele, Gerhard (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer

Neugarten, B.L. & Danan, N. (1978) Lebensablauf und Familienzyklus – Grundbegriffe und neue Forschungen. In: Rosenmayr, L. (Hrsg.) (1978) Die menschlichen Lebensalter. Kontinuität und Krisen. München/Zürich, Piper.

NSPAC – National Seniors Productive Ageing Centre (2013): Age Discrimination in the Labour Market.

OECD (2006): Live longer, work loner. Paris

OECD (2004): Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap. Paris

Pimmer, Irene (2013): Gender Mainstreaming und Nichtdiskriminierung im ESF. Von Gender zu Equality Mainstreaming? Ein Diskussionspapier der Agentur für Gleichstellung im ESF

Pochobradsky, Elisabeth, Bergmann, Franz, Brix-Samoylenko, Harald, Erfkamp, Henning, Laub Renate (2005): Situation pflegender Angehöriger. Endbericht. ÖBIG (Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen) im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien

Sahyazici, Fidan, Huxhold, Oliver (2012): Depressive Symptome bei älteren türkischen Migrantinnen und Migranten. In: Baykara-Krumme, Helen, Motel-Klingebiel, Andreas, Schimany, Peter (Hrsg.) (2012): Viele Welten des Alterns. Ältere MigrantInnen im alternden Deutschland. Reihe Alter(n) und Gesellschaft Band 22 herausgegeben von Backes, Gertrud, Clemens, Wolfgang. Springer VS

Schäffer, Burkhard (2010): Bildung in der Mitte des Lebens? Zeithorizonte und Altersbilder von „Babyboomern. Zeitschrift für Pädagogik 56 (2010) 3, S. 366-377

Schmidt, Bernhard (2009): Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer. Bildungsverhalten. Bildungsinteressen. Bildungsmotive. Verlag für Sozialwissenschaften.

Schmidt, Bernhard (2006): Weiterbildungsverhalten und -interessen älterer Arbeitnehmer. in: Bildungsforschung 3 (2006) 2

Schmidt, Elke-Heidrun (2005): „Generation 50plus – kommerzielle Erfindung oder neue Zielgruppe für die Erwachsenenbildung? – Eine Annäherung über markt-, bildungs-, sozialisationstheoretische und praxisorientierte Aspekte. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Online im Internet: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/schmidt05_01.pdf

Seyfried, Brigitte, Weller, Sabrina (2014): Arbeiten bis zum Schluss oder gehen vor der Zeit? BIBB Report 1/2014

Statistik Austria (2014): Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung. 24.04.2014

Statistik Austria (2013a): Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES) 2011/2012. Wien 2013.

Statistik Austria (2013b): Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand . Modul der Arbeitskräfteerhebung 2012, Wien

Statistik Austria (2013b): Pressemitteilung. Erwachsenenbildung 2011/12: Weiterbildung gewinnt an Bedeutung, Wien, am 27.11.2013
http://www.statistik.at/web_de/presse/073994

Steiner, Mario/ Pessl, Gabriele/ Wagner, Elfriede/ Karaszek, Johannes (2013): ESF Beschäftigung Österreich 2007-2013. Bereich Erwachsenenbildung 2012. Evaluierung im Auftrag des BMUKK. Zwischenbericht 2012. Juni 2013.

Taylor, Philip, Elizabeth Brooke and Tia di Biase (2010) European employer policies concerning career management and learning from a life-span perspective. In: Gerhard Naegele (Hrsg) (2010) Soziale Lebenslaufpolitik, Wiesbaden, VS Verlag

Tucci, Ingrid, Yildiz, Safiye (2012): Das Alterseinkommen von Migrantinnen und Migranten: zur Erklärungskraft von Bildungs- und Erwerbsbiografien. In: Baykarakrumme, Helen, Motel-Klingebiel, Andreas, Schimany, Peter (Hrsg.) (2012): Viele Welten des Alterns. Ältere MigrantInnen im alternden Deutschland. Reihe Alter(n) und Gesellschaft Band 22 herausgegeben von Backes, Gertrud, Clemens, Wolfgang. Springer VS

Weisbrod, Bernd (2005): Generation und Generationalität in der neueren Geschichte. Aus Politik und Zeitgeschichte. Generationen-Gerechtigkeit.
<http://www.bpb.de/apuz/29215/generation-und-generationalitaet-in-der-neueren-geschichte?p=all> [28.08.2014]

Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2014): Beschäftigung und Arbeitsmarkt: Einflussfaktoren auf eine Ausdehnung der Erwerbsphase. Statistische Nachrichten 7/2014

Wurm, Susanne, Huxhold, Oliver (2012): Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung von Altersbildern: In: Berner, Frank, Russow, Judith, Schwitzer, Klaus-Peter (Hrsg.): Individuelle und kulturelle Altersbilder, VS Verlag