

**„... da kräht kein Hahn nach Ihnen.“
Die Situation von „älteren“
Arbeitslosen und ihre Chancen auf
Reintegration in Beschäftigung**

FORBA-Forschungsbericht 1/2007

März 2007

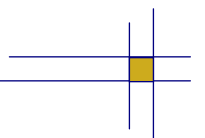
Manfred Krenn
Marion Vogt



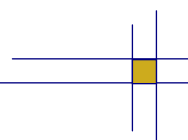
Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
Aspernbrückengasse 4/5
A-1020 WIEN
Tel: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
<http://www.forba.at>

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Einleitung	7
1 Problemaufriss	10
2 Anlage der Untersuchung (Samplebeschreibung)	18
2.1 Auswahl der InterviewpartnerInnen	18
2.1.1 Arbeitslose „Ältere“	18
2.1.2 Unternehmen	19
2.1.3 Durchführung der Interviews	19
2.2 Beschreibung des Samples	20
2.2.1 Ältere Arbeitsuchende	20
3 Veränderungen in der Arbeitswelt und Berufsbiographien	26
3.1 Berufsbiographische Muster	26
3.2 Die Sedimentierung der Arbeitswelt in Körper und Psyche – gesundheitlicher Verschleiß	33
3.3 Risiko ohne Spaßfaktor – das Herausfallen aus gesicherter Position	38
3.4 Wege in die („Alters“-)Arbeitslosigkeit	41
3.5 Alte (Arbeits-)Welt – neue (Arbeits-)Welt	48
4 Der Arbeitsmarkt der „Wählerischen“ und die Rolle des „Alters“	53
4.1 Die Arbeitssuche	53
4.2 Erfahrungen am Arbeitsmarkt und die Rolle des Alters	59
5 Die Betreuung durch das Arbeitsmarktservice (AMS)	73
5.1 Das Klima der Gespräche mit den BetreuerInnen	73
5.2 Schulungen und Kurse	78
6 Die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit im Alter	83
6.1 Ökonomische Situation	83
6.1.1 Die weiblichen Befragten	84
6.1.2 Die männlichen Befragten	87



6.2	Auswirkungen auf die Familie _____	90
6.2.1	Befragte mit PartnerIn _____	90
6.2.2	Allein lebende InterviewpartnerInnen und AlleinerzieherInnen _____	93
6.3	Auswirkungen auf soziale Kontakte und den Tagesablauf _____	95
6.3.1	Soziale Kontakte _____	95
6.3.2	Der Einfluss des Geldes _____	97
6.3.3	Beschäftigt sein _____	99
7	Vom Altern und vom Übergang _____	103
7.1	Selbst- und Fremdwahrnehmung von Altern _____	103
7.2	Übergang wohin? _____	108
8	Reintegration in Beschäftigung: schmale Pforten im Limes ____	116
8.1	Unternehmensbeschreibung _____	116
8.2	Personalpolitik _____	117
8.3	Personalsuche und -auswahl _____	120
8.3.1	Personalsuche _____	120
8.3.2	Personalauswahl _____	122
8.3.3	Wege, die zur Einstellung der über 45-Jährigen führten _____	124
8.4	Vorteile und Barrieren für „Ältere“ _____	126
8.5	Alter und Altern im Unternehmen _____	131
8.5.1	Konstruktionen von „Alter“ im Betrieb _____	131
8.5.2	Altern als Thema der Unternehmenspolitik _____	132
9	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen _____	135
9.1	„Ältere“ am Arbeitsmarkt _____	135
9.2	Unternehmen – Erklärungsfaktoren für die Einstellung „Älterer“ _____	144
10	Literatur _____	149

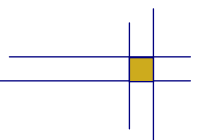


Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Durchschnittliche Verweildauer der über 45-jährigen Arbeitslosen, 2006, in Tagen _____	12
Tabelle 2:	Samplestruktur der 26 InterviewpartnerInnen _____	23

Diagrammverzeichnis

Diagramm 1:	Anzahl der Arbeitslosen nach Alter, Jahresdurchschnitt, 2006 _____	10
Diagramm 2:	Anzahl der über 45-jährigen Arbeitslosen, nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt, 2000 – 2005 _____	11



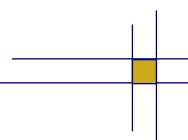
Vorwort

Die vorliegende Forschungsarbeit ist das Ergebnis monatelanger Anstrengungen, in denen Konzepte erstellt, Kontakte hergestellt, Gespräche geführt, Interviews ausgewertet und Texte geschrieben wurden. Oftmals merkt man es dem Ergebnis nicht an, wie viel Mühe es gekostet hat und wie viele unterschiedliche Arbeitsschritte notwendig waren, um es herzustellen. Wir legen aber besonderen Wert darauf, festzuhalten, dass es nicht nur unsere Arbeit als SozialwissenschaftlerInnen war, die der vorliegenden Studie ihre besondere Gestalt und ihre Substanz gegeben hat. Daran waren viele andere beteiligt, ohne deren Engagement diese Arbeit nicht hätte entstehen können.

Allen voran sind hier unsere GesprächspartnerInnen zu nennen. Es war für uns als SoziologInnen sehr beeindruckend, wie sie sich in den Gesprächen mit ihnen unbekanntem SoziologInnen ihrer unglaublich schwierigen Situation der Arbeitslosigkeit, die bei einigen schon mehrere Jahre dauert, gestellt haben. Das ist ein sehr schmerzhafter Prozess. Es bedarf – und auch das ist wahrscheinlich vielen, die diese Studie lesen, nicht unmittelbar bewusst – einer gehörigen Portion Überwindung, sich mit einer persönlichen Situation auseinander zu setzen, die von der Gesellschaft als „Scheitern“ bewertet und vielfach von Betroffenen selbst auch so erlebt wird. Dazu kommt noch, dass in der heutigen entfesselten Wettbewerbsgesellschaft „Gewinnen“ zur Maxime erhoben wird und „Scheitern“ verboten ist. „Scheitern“ ist angesichts der vorherrschenden „The winner takes it all“-Mentalität zum großen gesellschaftlichen Tabu geworden, wie es der amerikanische Soziologe Richard Sennet sehr treffend analysiert hat. Insofern kann es nicht hoch genug eingeschätzt werden, dass die in diese Untersuchung einbezogenen Frauen und Männer sich zumindest für den Moment unserer Gespräche diesem gesellschaftlichen Druck entziehen konnten und offen und schonungslos über ihre Erfahrungen in der Arbeitslosigkeit gesprochen haben.

Sie haben aber nicht nur die Ingredienzien, den Rohstoff für diese Studie geliefert. Damit würde man ihnen eine zu passive und geringfügige Rolle zuschreiben, die die wahren Dimensionen ihrer Beteiligung verdeckt. Sie waren vielmehr mit ihren offenen Schilderungen aktiv am Zustandekommen dieses Forschungsberichtes beteiligt und ihr Anteil kann nicht hoch genug veranschlagt werden. Die LeserInnen werden feststellen, dass es gerade auch der in den wörtlichen Zitaten festgehaltene Originalton unserer GesprächspartnerInnen ist, der dieser Studie ihre besondere Dichte und Expressivität verleiht.

Wir hoffen, das unglaubliche Vertrauen, das uns durch die Offenheit unserer GesprächspartnerInnen entgegengebracht wurde, durch die Form, in der wir ihre Aussagen verarbeitet und verdichtet haben, nicht zu enttäuschen. Der Blick des/der Soziologen/in soll zwar neue Sichtweisen auf Altbekanntes zu Tage fördern und hinter die Oberfläche der alltäglichen Wahrnehmung dringen. Insofern enthält er immer auch Aspekte, die den Betroffenen selbst so möglicherweise gar nicht bewusst waren oder sind. Allerdings sollen sich die Interviewten doch auch in den von uns anonymisierten Männern und Frauen, die in dieser Studie zu Wort kommen, möglichst unverzerrt wiedererkennen. Denn in unserem Verständnis von Soziologie sind sie nicht analytisch zu sezierende Objekte, sondern Subjekte, die als ExpertInnen ihrer eigenen Situation einen eigenständigen und bedeutenden Anteil an der Herstellung des vorliegenden Produkts geleistet haben.



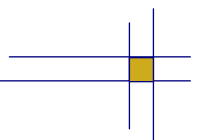
Insofern wollen wir ihnen an dieser Stelle unseren besonderen Dank und unsere Hochachtung aussprechen, denn ohne ihre Beteiligung hätten wir unseren soziologischen Blick nicht hinter die Kulissen der öffentlichen Wahrnehmung werfen können. Stellen die interviewten Arbeitslosen gewissermaßen das „Herzstück“ unserer Studie dar, so haben unsere GesprächspartnerInnen in den Unternehmen ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur besonderen Substanz dieser Studie geleistet. Sie haben uns Einblicke in ihre Motive und Beweggründe für die Einstellung „älterer“ Arbeitsuchender – eine Praxis, die in Österreich höchst selten vorkommt – gewährt. Sie stellen damit gewissermaßen die positiven Ausnahmen dar und haben dadurch ebenfalls entscheidend dazu beigetragen, einen bislang weitgehend unbekanntem Fleck auf der sozialwissenschaftlichen Landkarte zu vermessen und sichtbar zu machen.

Da im Normalfall die zu untersuchenden Personen nicht von sich aus in die Arme der untersuchungswütigen SoziologInnen strömen – so als hätten sie nur darauf gewartet, interviewt zu werden –, kommt dem Herstellen von Kontakten eine entscheidende Rolle für den Erfolg eines Forschungsvorhabens zu. Wir bedanken uns deshalb an dieser Stelle bei unseren Kolleginnen im EQUAL-Projekt „AGEpowerment“, bei den Verantwortlichen in den Implacement-Stiftungen und beim waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) sowie bei Bekannten und FreundInnen, die uns den Kontakt sowohl zu arbeitslosen „älteren“ Personen als auch zu Unternehmen, die solche Personen eingestellt haben, vermittelt haben. Und wir danken dem Europäischen Sozialfonds sowie den österreichischen EQUAL-Verantwortlichen, die mit der Finanzierung unseres Forschungsvorhabens den Grundstein für die vorliegende Studie gelegt haben.

Die Arbeit an dieser Studie war für uns selbst eine große Herausforderung und hat vor allem in den Gesprächen mit den „arbeitslosen“ Personen sehr viel Einfühlungsvermögen und Fingerspitzengefühl erfordert und damit hohe Anforderungen nicht nur an unsere professionellen Kompetenzen, sondern auch an uns als Personen gestellt. Sie hat aber auch großen Spaß gemacht und wir hoffen, dass wir im Text nicht nur etwas von der Intensität der Atmosphäre in den Interviews einfangen konnten, sondern dass das Lesen – bei aller Dramatik, die die persönliche Situation der Betroffenen im Einzelfall enthält – doch auch Vergnügen bereitet und Interesse hervorruft.

Manfred Krenn, Marion Vogt

Wien, März 2007



Einleitung

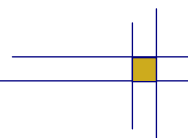
Wir haben es mit einem merkwürdigen Kontrast zu tun: Während es die so genannten „Älteren“, denen man auf dem Arbeitsmarkt laut „offizieller“ Definition heute bereits ab dem 45. Lebensjahr zugerechnet wird, immer öfter in die Medien schaffen und dort als neue (demographische) Herausforderung und dringliches Problem aufscheinen, haben die von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen dieser Altersgruppe aufgrund ihrer Erfahrungen am Arbeitsmarkt das Gefühl, im gesellschaftlichen Niemandsland zu existieren. *„...heute haben Sie das Gefühl, wenn Sie älter werden, sind Sie nutzlos für die Gesellschaft, können Sie sich genauso gut aufhängen, da kräht kein Hahn nach Ihnen“*, brachte eine unserer Interviewpartnerinnen ihre Gefühlslage auf den Punkt.

Dieser offensichtliche Riss in der Wahrnehmung zwischen veröffentlichter Problemlage, was gesellschaftliche Aufmerksamkeit und Bedeutsamkeit signalisiert, und dem, was tatsächlich in der Realität der betroffenen Personen abläuft, zieht sich gerade im Bezug auf „ältere“ Arbeitslose wie ein roter Faden durch die letzten Jahre. Diese Gruppe geistert als Problem durch die Medien und man könnte mit Blick über die Grenzen Österreichs durchaus meinen, „ein Gespenst gehe um in Europa“. Gleichzeitig werden mit ebensolcher Regelmäßigkeit kaum wirksame Maßnahmen zur Lösung dieses ernststen gesellschaftlichen Problems gesetzt. Zumindest lässt sich das für Österreich sagen.

Dieser Widerspruch drückt sich auch darin aus, dass bis dato keine qualitativen Studien über die Situation „älterer“ Arbeitsloser existieren. Zumindest keine, die in die Tiefe gehend ihre Problemlagen beleuchten und damit auch Grundlagen für ein besseres Verständnis für ihre besonderen Schwierigkeiten zu Tage fördern. Wir haben uns vorgenommen, mit dieser Studie einen ersten Schritt zur Beseitigung dieses weißen Flecks auf der sozialwissenschaftlichen Forschungslandkarte zu setzen. Eine qualitative Studie über die Situation „älterer“ Arbeitsloser und ihre Chancen auf Reintegration war längst überfällig. Denn hinter Zahlen verbergen sich immer Schicksale von konkreten Menschen. Deren Beschaffenheit und die Dimension, die Arbeitslosigkeit für die Betroffenen hat, lassen sich mit nackten Zahlen nicht einfangen. Deshalb haben wir uns auf die Suche gemacht, Befunde aus dem Inneren der Welt der durch Alterszuschreibungen Ausgeschlossenen zu Tage zu fördern.

Wir gehen dabei davon aus, dass „Alter“ eine gesellschaftliche Konstruktion darstellt. Ab wann man als „alt“ angesehen wird und vor allem, welche sozialen Auswirkungen das hat, verändert sich zum einen mit gesellschaftlichen Entwicklungen und bedeutet zum anderen zum selben Zeitpunkt in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft Unterschiedliches. Um diese gesellschaftliche Bedingtheit von Alter und damit seine Veränderbarkeit auch symbolisch zum Ausdruck zu bringen, haben wir in diesem Bericht die Begriffe „alt“ und „älter(e)/Ältere“ mit Gänsefüßchen umhüllt, um damit ihre Relativität durch deutliches Markieren zu entblößen und ihren Charakter als Zuschreibungen deutlich zu machen.

Denn im Kern sind es zwei Faktoren, die hauptverantwortlich sind für die großen Probleme, mit denen sich „ältere“ Arbeitslose am Arbeitsmarkt konfrontiert sehen. Erstens stellen die gesellschaftlichen Konstruktionen von „Alter“ und „Älteren“, die besonders in den Unternehmen wirksam sind, entscheidende Barrieren für den Wiedereinstieg von solchermaßen titulierten und etikettierten Personen dar. Es sind die damit verbundenen gesellschaftlichen Zuschreibungen in

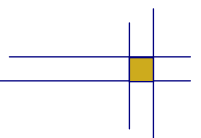


einer zunehmend auf kurzfristige Verwertbarkeit ausgerichteten Arbeitswelt, die aus einer gesellschaftlichen Herausforderung, wie dem demographischen Wandel, ein ernstes soziales Problem für die gar nicht so kleine Gruppe der Betroffenen werden lässt. Die Gefahr der sozialen Exklusion, also des dauerhaften Ausschlusses von Arbeit als dem zentralen Integrationsmechanismus unserer Gesellschaft, die mit den Alterszuschreibungen verbunden ist, trifft plötzlich und unvorbereitet Personen, die ihr bisheriges Leben häufig im integrierten Kern der Arbeitsgesellschaft verbracht haben. Umso größer ist deren Verwunderung und Unverständnis sowie die mit zunehmender Dauer des Ausschlusses dazukommende Verzweiflung über ihre missliche Lage. Denn sie können in der Regel kaum etwas tun, um den ihnen angehefteten Makel des „Alters“ abzustreifen. Weder „jüngeres“ Aussehen noch ein hohes Qualifikationsniveau können das harte Faktum ihres auf den Bewerbungsunterlagen fixierten Geburtsdatums übertünchen oder relativieren.

Da die Kraft dieser Zuschreibungen und Stereotype allgegenwärtig und fest verankert scheint, vor allem in den Köpfen der EntscheidungsträgerInnen in den Unternehmen, haben wir großen Wert darauf gelegt, den beruflichen Laufbahnen der interviewten Frauen und Männer nachzuspüren, um den Personen, die sich am Arbeitsmarkt vor allem an diesen Zuschreibungen messen lassen müssen, ihre vollständigen Konturen und ihr berufliches Gesicht, das aktuell hinter ihrem „Alter“ zu verschwinden droht, wiederzugeben. Wir haben dies ganz bewusst zum Ausgangspunkt unserer empirischen Beschreibung gemacht (Kapitel 3), da damit ein vielfältiges und intensives Bild von den interviewten Personen entsteht, das deutlich macht, über welche reichhaltige Erfahrungen diese „Älteren“ verfügen und mit welcher zum Teil bemerkenswerter Kompetenz sie sich bisher durch die Tiefen und Untiefen ihres Arbeitslebens navigiert haben. Es ist gerade dieses vielfältige Bild konkreter beruflicher Biographien, das wir den sozialen Zuschreibungen und Stereotypen, die im Kern nichts anderes als „Vermutungen über ...“ darstellen, entgegensetzen wollen. Dabei entsteht gleichzeitig – und das ist uns erst während des Interviewens aufgrund der Erzählungen unserer InterviewpartnerInnen so richtig bewusst geworden – ein Panorama der doch recht einschneidenden Entwicklungen, die die Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten nachhaltig verändert haben. Zwanzig- bis dreißigjährige Berufsverläufe können darüber wichtige Aufschlüsse geben.

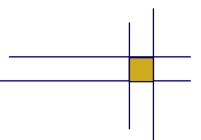
Zweitens sind es – und auch das wird anhand der Berufsbiographien unserer InterviewpartnerInnen eindrucksvoll deutlich – gerade diese Veränderungen in der Arbeitswelt selbst, die reale Probleme für das Verbleiben in Beschäftigung bis zum Pensionsantrittsalter darstellen. Der steigende Arbeitsdruck und die auf kurzfristige Verwertbarkeit ausgerichteten Unternehmensstrategien schaffen Arbeitsbedingungen, die es „älteren“ Personen deutlich schwerer machen, das letzte Drittel ihres Berufslebens einigermaßen gesund und in Beschäftigung zu bewältigen. Das gilt für jene, die noch über einen Arbeitsplatz verfügen und viel mehr noch für jene, die am Arbeitsmarkt um ihren Wiedereinstieg kämpfen.

Wir wenden uns dann im vierten Kapitel einem zentralen Aspekt der vorliegenden Untersuchung zu, nämlich den Erfahrungen der Betroffenen bei der Arbeitssuche, und versuchen dabei sowohl die Anstrengungen der InterviewpartnerInnen als auch die Reaktionsmuster der Unternehmen zu analysieren. In Kapitel 5 wird der Frage nachgegangen, wie sich die Betreuung durch das AMS gestaltet, welche Schulungsmaßnahmen die Befragten besucht und welche Erfahrungen sie dabei gemacht haben. Im darauf folgenden Kapitel 6 wenden wir uns den Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die Betroffenen zu und beleuchten dabei ausführlich ihre finanzielle Lage, die Familiensituation und die sozialen Kontakte bzw. den Tagesablauf. Im Kapitel 7 stellen wir die interessante Frage, wie „Alter“ bzw. das „Altern“ von den InterviewpartnerInnen selbst subjektiv erlebt werden, und thematisieren dabei sowohl den Aspekt der Selbstwahrnehmung als auch den der Wahrnehmung ihres „Alters“ durch andere. Des Weiteren



beinhaltet dieser Teil die Erwartungen und Vorstellungen, die unsere InterviewpartnerInnen mit ihrer Pensionierung und der Phase der Pension verbinden.

Interessiert hat uns aber auch die andere Seite des Arbeitsmarktes, also die Welt der Unternehmen. Wir haben uns dazu entschlossen, daraus jenen Mikrokosmos als Untersuchungsobjekt unter die (sozialwissenschaftliche) Lupe zu nehmen, der von Unternehmen bevölkert wird, die tatsächlich „ältere“ Arbeitsuchende eingestellt haben. Insofern betreten wir auch mit diesem Teil unserer Studie forschungsmäßiges Neuland. Die großen Schwierigkeiten, mit denen über 45-jährige Arbeitskräfte bei der Personalaufnahme zu kämpfen haben, haben uns dazu veranlasst, die Beschaffenheit der schmalen Einlasspforten in diesem limesartigen Grenzwall genauer in Augenschein zu nehmen. Abschließend versuchen wir, die aus den qualitativen Erhebungen gewonnenen Erkenntnisse zusammenfassend zu komprimieren und einige Schlussfolgerungen zu ziehen.



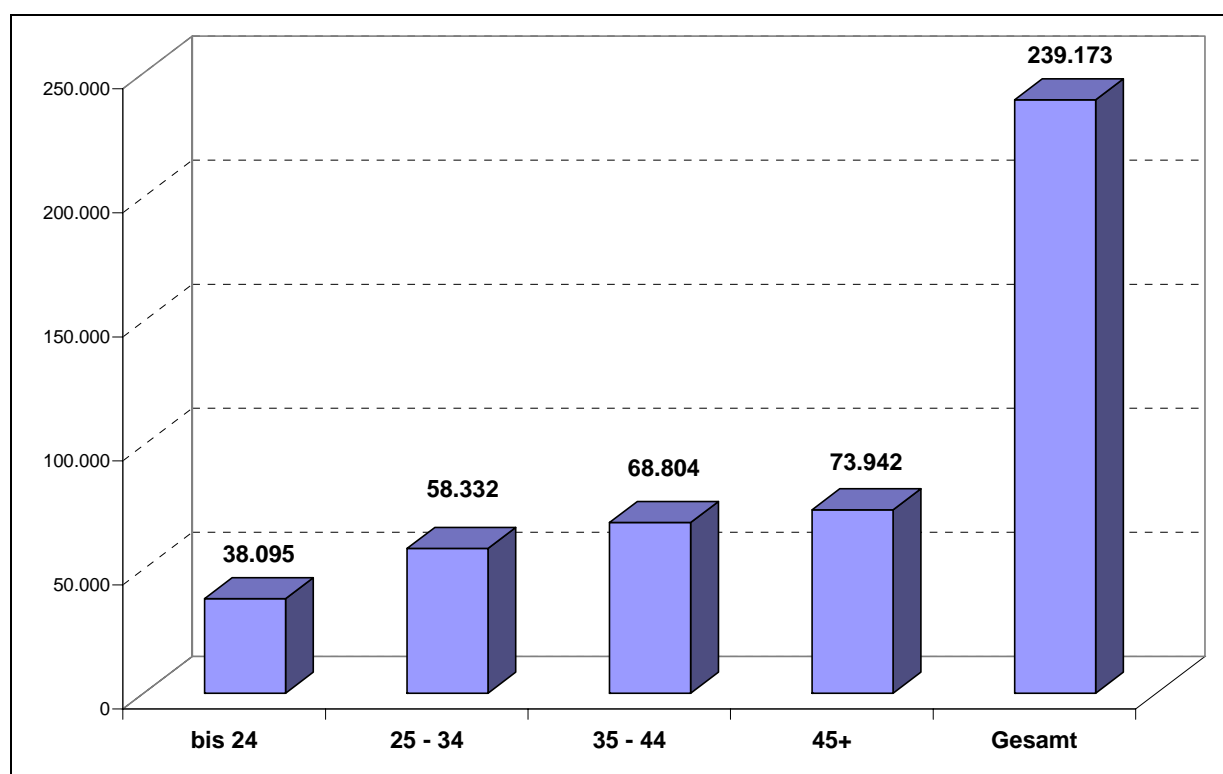
1 Problemaufriss

Arbeitslosigkeit stellt prinzipiell für alle Personen einen gravierenden Einschnitt in ihrem Leben dar. Aber vor allem für die über 45-Jährigen ist die Tatsache, den Arbeitsplatz zu verlieren, eine besonders problembehaftete Situation. Denn für sie ist es außerordentlich schwierig, wieder Beschäftigung zu finden. Einige, wenn auch etwas ältere Studien sprechen sogar davon, dass „die Erwerbslosigkeit im fortgeschrittenen Alter nahezu gleichbedeutend mit einem endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben“ (Bäcker/Naegele 1995:777) ist.

Daten zur Arbeitslosigkeit

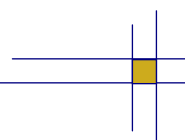
Auch die jüngsten Daten über die Arbeitslosigkeit belegen, dass die über 45-jährigen Arbeitslosen mit einer besonders prekären Situation auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Wenn man die Altersverteilung der Arbeitslosen betrachtet (siehe Diagramm 1), so zeigt sich, dass knapp 240.000 Personen im Jahr 2006 (Jahresdurchschnitt) arbeitsuchend gemeldet waren. Beinahe 74.000 Personen, also fast ein Drittel aller arbeitsuchenden Personen, waren dabei über 45 Jahre alt.

Diagramm 1: Anzahl der Arbeitslosen nach Alter, Jahresdurchschnitt, 2006



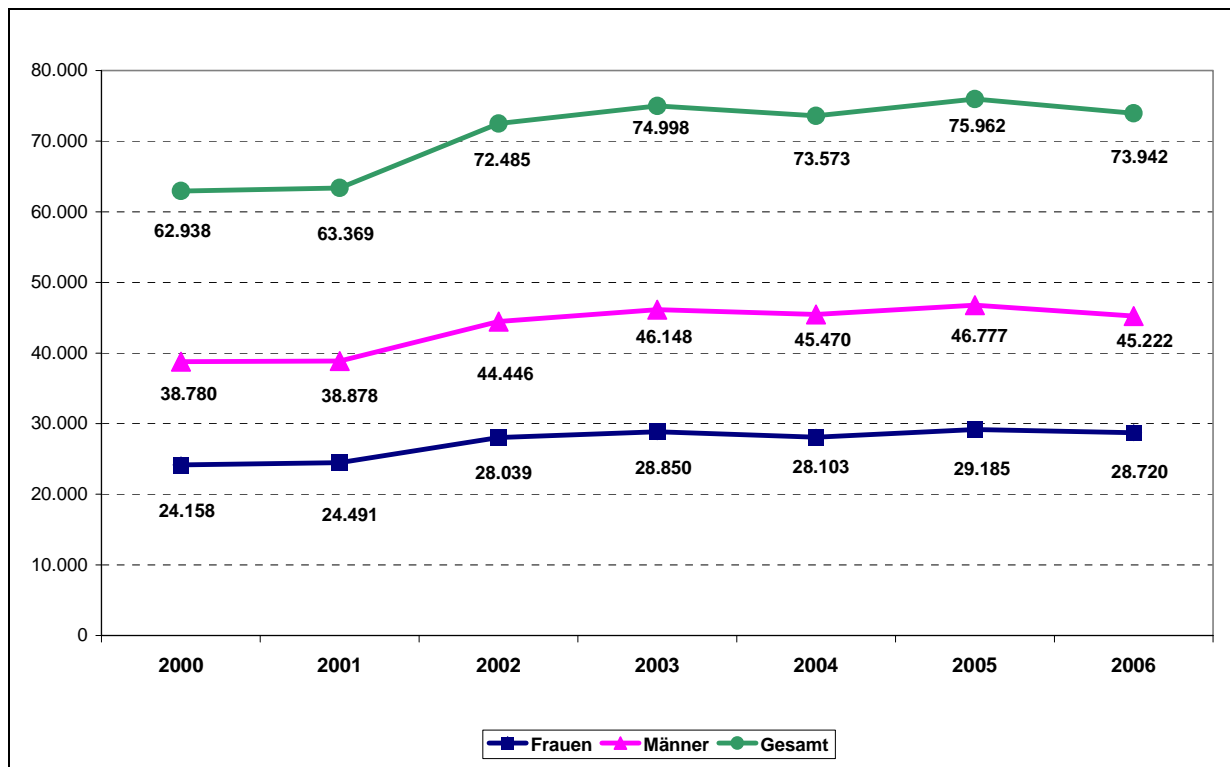
Quelle: AMS

Gleichzeitig unterlag die Anzahl der arbeitslosen „Älteren“ in den letzten Jahren einer Zunahme. Wie Diagramm 2 zeigt, hat sich die Zahl der über 45-jährigen Arbeitslosen zwischen 2000 und



2006 von knapp 63.000 auf beinahe 76.000 Personen erhöht, wobei es sowohl zwischen 2003 und 2004 als auch zwischen 2005 und 2006 zu einem Rückgang der „älteren“ arbeitslosen Personen gekommen ist. Die Erhöhung im Zeitraum von 2000 bis 2006 entspricht einer Steigerung von 17,5% und ist damit geringer als jene aller arbeitslos gemeldeten Personen, die 23% beträgt.

Diagramm 2: Anzahl der über 45-jährigen Arbeitslosen, nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt, 2000 – 2005



Quelle: AMS

Eine andere Publikation des AMS (2006a) vergleicht die Anzahl der Arbeitslosen vom Jänner 2005 mit jener vom Jänner 2006 und hält fest, dass sich die Zahl der über 50-Jährigen um 2.251 Personen auf 59.326 erhöht hat bzw. um 3,9% gestiegen ist. Ihr Anteil an der Gesamt arbeitslosenzahl hat sich ebenfalls, wenn auch nur um 0,1 Prozentpunkte, auf 18,2% erhöht. In Niederösterreich und Wien, also den Regionen, in denen wir unsere Interviews durchführten, ist sogar fast jede fünfte arbeitslose Person über 50 Jahre alt. Die über 50-Jährigen sind jene Gruppe, die in besonders hohem Ausmaß von den Ausschlussmechanismen der Unternehmen bedroht ist, während die 45 – 50-Jährigen diesbezüglich noch relativ bessere Reintegrationschancen aufweisen.

Wenn man sich die Verteilung der über 45-jährigen Arbeitslosen nach Geschlecht ansieht, dann zeigt sich, dass wesentlich mehr Männer als Frauen arbeitslos sind. Im Jahr 2006 waren etwas mehr als 61% der über 45-jährigen Arbeitslosen männlich und nur knapp 39% weiblich (Quelle: AMS). Die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten des Jahres 2005 betragen laut der Mikrozensus erhebung der Statistik Austria (2006) für die 45 – 54-jährigen Frauen 4% und für jene der

45 – 54-jährigen Männer 3,6%. Sie ist also bei den Frauen höher als bei den Männern dieser Altersgruppe. Bei den über 55-Jährigen ist es genau umgekehrt, denn jene der Frauen ist mit 2,7%¹ deutlich niedriger als jene der Männer (4,1%), was auf die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen aufgrund des unterschiedlichen (Früh-)Pensionsantrittsalters von Frauen und Männern zurückgeführt werden kann. Dennoch liegen diese Quoten der „älteren“ Frauen und Männer unter jenen der Frauen und Männer insgesamt, denn diese betrug bei den Frauen 5,5% und bei den Männern bei 4,9%.

Auch wenn die bisher beschriebenen Daten zum Teil leichte Rückgänge signalisieren, so weist die Verweildauer, also die Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit liegt, in eine andere Richtung. Denn es zeigt sich, dass diese bei den über 45-Jährigen höher als bei allen Altersgruppen ist und sich innerhalb der Altersgruppe der über 45-Jährigen mit steigendem Alter noch weiter erhöht. So liegt die durchschnittliche Verweildauer bei allen Altersgruppen bei 99 Tagen. Bei den über 45-Jährigen jedoch überschreitet die Verweildauer diesen Wert beträchtlich: Sie beträgt bei den 45 – 49-Jährigen 116 Tagen, bei den 50 – 54-Jährigen 108 Tage und bei den 55 – 59-Jährigen 129 Tage. Sind diese Werte bereits deutlich höher als der Durchschnitt aller Altersgruppen, so steigt die durchschnittliche Verweildauer bei den über 60-Jährigen auf 226 Tage an und ist somit mehr als doppelt so hoch wie der Durchschnittswert aller Altersgruppen. Man kann aus diesen Daten durchaus den Schluss ziehen, dass „Ältere“ eher zu den Langzeitarbeitslosen zählen als andere Personengruppen.

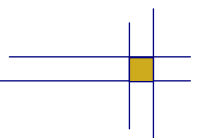
Tabelle 1: Durchschnittliche Verweildauer der über 45-jährigen Arbeitslosen, 2006, in Tagen

	Frauen	Männer	Gesamt
45-49	115	118	116
50-54	107	109	108
55-59	133	126	129
60+	217	227	226
15+	99	99	99

Quelle: AMS

Die hier vorgestellten Daten des Arbeitsmarktservice (AMS) müssen jedoch aus zweierlei Gründen mit Vorsicht betrachtet werden. Einerseits scheinen Personen, die einen Kurs oder eine Schulung über das Arbeitsmarktservice besuchen, der oder die länger als 28 Tage dauert, nicht mehr in den Statistiken auf. Andererseits beginnt nach dem Kurs die Verweildauer wieder bei null. Auch wenn sich an diesen Daten bereits ablesen lässt, dass über 45-Jährige länger als „jüngere“ Altersgruppen arbeitslos sind, ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit diese Daten bei weitem überschreitet.

¹ Dieser Wert ist stark zufallsbehaftet, da er auf einer Hochrechnung von weniger als 6.000 Personen basiert (Statistik Austria 2006)



Zuschreibungen an und Barrieren für „Ältere“

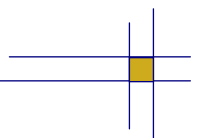
Worin liegen nun aber die Schwierigkeiten begründet, mit denen die „Älteren“ am Arbeitsmarkt kämpfen müssen? Meist sind es Zuschreibungen, mit denen diese Personengruppe auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert ist. So heißt es, sie wären zu teuer, zu wenig flexibel, anpassungsbereit und einsatzfähig; sie wollen sich nicht mehr weiterbilden, gehen bald in Pension oder passen einfach nicht ins Unternehmen. Die Attribute, mit denen „Ältere“ gemeinhin beschrieben werden, fungieren als pauschale Zuschreibungen, die insofern als Vorurteile oder Stereotype zurückgewiesen werden müssen, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass sie generell auf alle „älteren“ Personen zutreffen.

Jedenfalls spielen diese Vorstellungen in Betrieben und in deren Einstellungspraktiken eine Rolle, wobei diese je nach Studie (und Zeitpunkt der Erhebung) unterschiedliche Relevanz erlangen. So kam eine deutsche Studie (Bellmann 2005), die im Zuge des IAB-Betriebspanels 2004 auch den Themenbereich „Einstellung älterer Arbeitnehmer“ erhob, zu dem Ergebnis, dass Betriebe über 50-Jährige primär aufgrund fehlender Qualifikationen einerseits oder wegen ihrer Persönlichkeit andererseits nicht in das Unternehmen aufnehmen. Im Gegensatz dazu stellte eine ältere österreichische Studie (Finder et al. 1995) fest, dass hauptsächlich die hohen Kosten, die „Ältere“ verursachen, für die Zurückhaltung bei der Aufnahme der über 45-Jährigen in den Betrieb verantwortlich ist, denn 60% der befragten Unternehmen führen das Kostensargument als Grund an. Dieses spielte jedoch bei den deutschen Betrieben nur eine untergeordnete Rolle. Jedenfalls, so die österreichischen AutorInnen, erklärt dieses Argument, warum auch qualifizierte „Ältere“ Probleme bei der Arbeitsplatzsuche haben. Denn das Senioritätsprinzip, das nach dem Alter gestaffelt zu deutlichen Lohnunterschieden führt, und *incentives*, wie Firmenpensionen, machen „ältere“ MitarbeiterInnen ungleich teurer.

In der deutschen Studie spielte das Alter der BewerberInnen eine wichtige Rolle im Bewerbungsprozess und dies in zweifacher Hinsicht: Zum einen passten über 50-Jährige nicht in die Altersstruktur des Unternehmens und zum anderen würde es bei ihrer Einstellung zu altersbedingten Problemen im Betrieb kommen (Bellmann 2005). Die österreichische Untersuchung hingegen stellte fest, dass die Altersstruktur in den Betrieben nur einen geringen Einfluss auf das Vorhandensein von Altersbarrieren hat (Finder et al. 1995).

Das zweithäufigste Argument, warum österreichische Betriebe von der Einstellung der über 45-Jährigen absehen, liegt indes in der mangelnden Flexibilität, die dieser Altersgruppe zugeschrieben wird, begründet. Flexibilität bezieht sich in diesem Fall auf „die Bereitschaft, sich auf variable zeitliche/räumliche ggf. inhaltliche Anforderungen einzustellen“ (Finder et al. 1995:71) und spielt vor allem in Betrieben mit großem Frauenanteil eine Rolle. Zum selben Ergebnis kommt auch die deutsche Studie, denn auch sie hält fest, dass eine geringe Flexibilität und Einsatzfähigkeit als Begründung für die Nicht-Aufnahme von „Älteren“ herangezogen wird (Bellmann 2005).

Übereinstimmung zwischen österreichischen Unternehmen in den 90er Jahren und deutschen Betrieben der Gegenwart besteht auch darin, dass „Älteren“ eine eingeschränkte Belastbarkeit zugeschrieben wird (Bellmann 2005, Finder et al. 1995). Gerade Kriterien wie geringere Flexibilität, Einsatzfähigkeit oder Belastbarkeit zählen zu den gängigen Stereotypen und Vorurteilen, mit denen die älteste Gruppe auf dem Arbeitsmarkt beschrieben wird. Andere wiederum, wie hohe Fehlzeiten aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen, waren für die Befragten der deutschen Untersuchung weniger von Relevanz (Bellmann 2005). Für ein Fünftel der österreichi-



schen Firmen stellen Krankenstände jedoch ein Argument dar, das gegen die Einstellung von „Älteren“ spricht, obwohl, laut dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger, „Ältere“ im Jahr 1993 in etwa gleich oft krank waren wie die „Jüngeren“, sich allerdings um acht Tage pro Jahr länger im Krankenstand befanden (Finder et al. 1995).

Unterschiede in den Ergebnissen der beiden Befragungen finden sich auch bezüglich der geringeren Verweildauer im Betrieb aufgrund von baldigen Pensionierungen. Ist das für die deutschen Unternehmen nur von geringer Wichtigkeit, so sind österreichische Betriebe der Meinung, dass sie „Ältere“ auch deswegen nicht einstellen, weil sie nur mehr wenige Jahre im Unternehmen bleiben, bis sie in Pension gehen. Gerade dieses Argument führte sich jedoch schon 1995 ad absurdum, denn auch damals mussten 45-Jährige noch mindestens zehn bis 15 Jahre arbeiten, bis sie das Frühpensionsalter von 55 bzw. 60 Jahren erreichten.²

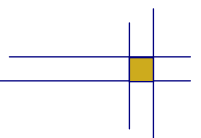
Besonders schwierig, einen Arbeitsplatz zu finden, wird es für „ältere“ Arbeitslose dann, wenn sie über keinen Schulabschluss oder ein niedriges Ausbildungsniveau verfügen. In diesen Fällen scheinen ihre ohnehin schon schlechten Vermittlungschancen noch weiter zu sinken. Ähnlich verschlechtern gesundheitliche Einschränkungen oder eine Ausbildung, die am Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt wird, ihre Chancen auf Reintegration. Personen, auf die eines dieser Kriterien zutrifft, müssen deshalb eher damit rechnen, langzeitarbeitslos zu werden (Wittgreffe 2005).

Wenn „Ältere“ aber einmal langzeitarbeitslos geworden sind, dann führt diese lange Phase der Beschäftigungslosigkeit dazu, dass es zu einem Entwöhnungseffekt bezüglich der gestiegenen Anforderungen von Unternehmen hinsichtlich eines erhöhten Arbeitstempos oder auch Arbeitspensums kommt (Freiling/Hammer 2006). Es scheint sich eine Abwärtsspirale in Bewegung zu setzen, die „Ältere“ nur mehr schwer durchbrechen können: Sie sind längere Zeit arbeitslos, und sollten sie wieder eine Anstellung erhalten, könnte es sein, dass sie den Anforderungen des nunmehr verdichteten Arbeitslebens nicht mehr gerecht werden können und deshalb das Unternehmen wieder verlassen. Auf diese kurze Unterbrechung der Erwerbstätigkeit folgt wieder eine Phase der Arbeitslosigkeit und die Spirale setzt sich weiter fort.

Ein in dieser Form erwartbares Ergebnis brachte das IAB-Betriebspanel 2002 ebenfalls zum Vorschein. In dieser Erhebung stellten die AutorInnen nämlich fest, dass Erfahrungswissen unter Umständen für den neuen Betrieb nur von geringer Bedeutung sein kann. Das ist etwa 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 (Wehling 2005). Wird also Erfahrungswissen der beschäftigten „Älteren“ als ein wichtiger Wert für die Unternehmen forciert und von den Betrieben auch zunehmend erkannt, so ist es am Stellenmarkt im Vergleich dazu relativ wenig wert. Bäcker und Naegele (1995) stellten das bereits 1995 fest: „Berufserfahrung und betriebsspezifisches Wissen sind entwertet und werden bei Neugründungen, Betriebswechseln, Produktionsumstellungen sowie Einführung neuer Technologien [...] nicht verlangt.“ (Bäcker/Naegele 1995:778)

Auch die österreichische Untersuchung aus demselben Jahr weist darauf hin, dass das so genannte Erfahrungswissen, das bei den „älteren“ Beschäftigten eher geschätzt wird, bei den arbeitslosen „Älteren“ wenig Bedeutung hat. Das wird damit begründet, dass in den 80er und frü-

² Aufgrund der Pensionsreformen der letzten Jahre müssen die heute 45-jährigen Männer bis zu ihrem 65. Lebensjahr, also noch 20 Jahre, und die 45-jährigen Frauen noch 15 Jahre im Erwerbsprozess verbleiben.



den 90er Jahren einige Branchen und Bereiche an Bedeutung verloren haben und deshalb bestimmte Arbeitsplätze nicht mehr existieren. Aus diesem Grund werden betriebspezifische Kenntnisse nicht mehr nachgefragt und die Chancen, als „ältere/r“ QuereinsteigerIn in einem anderen Unternehmen integriert zu werden, sinken im Vergleich zu den „Jüngeren“ rapide.

Voraussetzungen für die Einstellung von „älteren“ Arbeitslosen

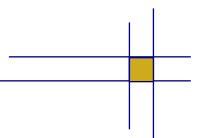
Die Betriebe verbinden mit „älteren“ ArbeitnehmerInnen aber nicht nur Nachteile, sondern stellen durchaus auch Vorteile in der Beschäftigung „Älterer“ fest. So stellt sowohl die berufliche, als auch die persönliche Erfahrung ein wertvolles Gut der über 45-Jährigen dar. Zudem scheinen den Unternehmen „Ältere“ auch motivierter zu sein und einige Betriebe nehmen an, dass ihre bereits beschäftigten MitarbeiterInnen bis zu ihrer Pensionierung im Betrieb bleiben werden.

Einige der befragten Betriebe aus der Vorgängerstudie des oben erwähnten Betriebspanels würden unter bestimmten Umständen über 50-Jährige einstellen – beispielsweise dann, wenn sie Lohnkostenzuschüsse oder Eingliederungsbeihilfen erhalten würden. Auch wenn sie Teilzeitarbeitsplätze besetzen müssten oder befristete Beschäftigungsverhältnisse anbieten würden, käme die Aufnahme der über 50-Jährigen in Frage (Wehling 2005). In diesen Fällen scheinen drei Aspekte für eine Einstellung im Vordergrund zu stehen: Einerseits brauchen diese Betriebe für die Aufnahme „Älterer“ finanzielle Anreize, um beispielsweise die höheren Lohnkosten bzw. Ein- oder Umschulungskosten ersetzt zu bekommen. Andererseits dürften Betriebe bereits die Erfahrung gemacht haben, dass „Ältere“ die Anforderungen von Teilzeitarbeitsplätzen wesentlich besser bewältigen können. Und drittens scheinen Unternehmen ein Interesse daran zu haben, die neuen Arbeitskräfte nur für einen bestimmten Zeitraum einzustellen und somit, im Falle einer Kündigung, dem Kündigungsschutz, den „Ältere“ genießen, nicht ausgesetzt zu sein.

Erfahrungen bei der Arbeitssuche

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung der österreichischen Studie aus den 90er Jahren decken sich zum Teil auch mit den ebenfalls in dieser Studie erhobenen Erfahrungen und Vermutungen der über 40-Jährigen bei ihrer Arbeitssuche (Finder et al. 1995). Sie führen ihre erfolglosen Bewerbungen zum größten Teil auf ihr Alter zurück. Dabei vermuten sie, dass ihnen ihr Alter deshalb zum Nachteil wird, da sie zu teuer sind, sie entweder nur mehr eine geringe Zeit bis zu ihrer Pension im Betrieb bleiben werden oder ihnen unterstellt wird, dass sie häufig krank sein werden. Aber auch die geringere Belastbarkeit bzw. Anpassungsbereitschaft sind ihrer Meinung nach Gründe, warum sie aufgrund ihres „Alters“ nicht eingestellt werden. Doch nicht nur das Alter selbst, sondern auch andere Erklärungen ziehen sie für ihre erfolglosen Bewerbungen heran. So führen unterschiedliche Vorstellungen über das Gehalt dazu, dass sie nicht aufgenommen werden, aber auch die Tatsache, dass sich zu viele Personen auf die offene Stelle beworben haben oder sie nicht über die verlangten Qualifikationen verfügen, machen sie für die Ablehnung verantwortlich.

Besonders aufschlussreich ist auch der Umstand, dass, wenn man die letzten drei Bewerbungen der Befragten betrachtet, in 36% der Fälle entweder gar keine Antwort auf die Bewerbung oder eine Ablehnung ohne Angabe von Gründen erfolgte. In den anderen, erstaunlichen 64% der Fälle führten die Bewerbungen zwar zu einem Gespräch, jedoch waren nur 11% auch von



Erfolg gekrönt. Die anderen 53%, also mehr als die Hälfte der Bewerbungen, endeten nach dem Vorstellungsgespräch.

Betreuung durch das Arbeitsmarktservice (AMS)

Aufgrund der Tatsache, dass sich das Arbeitsmarktservice (AMS) in Österreich als Plattform versteht, die zwischen den Betrieben, die offene Stellen zu besetzen haben, und den Arbeitslosen, die Beschäftigung suchen, vermittelt, stellt es eine wichtige Institution am Arbeitsmarkt dar. Darüber hinaus besitzt das AMS allerdings einen gewissen Zwangscharakter, denn Arbeitslose müssen sich beim AMS melden, wenn sie Arbeitslosengeld beziehen wollen, das gleichzeitig an bestimmte Auflagen, wie die Bewerbung bei verschiedenen Firmen oder der Besuch von bestimmten Kursen, gebunden ist.

In Österreich existiert keine Studie, die sich der Frage, wie die über 45-Jährigen mit der Betreuung durch das Arbeitsmarktservice (AMS) zufrieden sind, widmet. Eine, wenn auch altersunabhängige Studie (Andree/Moser 2006) kam allerdings zu einigen interessanten Ergebnissen. Zu allererst ist festzuhalten, dass sich Arbeitssuchende mehr Zeit für die Beratung durch ihre AMS-BetreuerInnen wünschen, auch wenn sie dafür Verständnis äußern, dass diese selbst unter Zeitdruck stehen. Die Konsequenz dieser geringen Beratungsdauer besteht darin, dass die Arbeitssuchenden nicht bzw. unzureichend über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt sind. Auch die Freundlichkeit in der Behandlung durch ihre BeraterInnen ist für mehr als ein Viertel der Personen verbesserungswürdig, denn sie fühlen sich von diesen nicht ernst genommen.

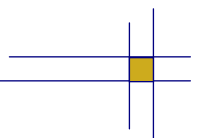
Problematisch sehen einige der Befragten es auch, dass ihre Qualifikationen bei der Vermittlung von Stellenangeboten von ihren BetreuerInnen nicht berücksichtigt werden und sie sich in Betrieben für Arbeitsplätze vorstellen müssen, die eigentlich nicht ihrem Qualifikationsprofil entsprechen.

Ähnlich negativ werden diverse Schulungsmaßnahmen betrachtet, die zwar von bemühten TrainerInnen geleitet werden, allerdings für die Arbeitsplatzsuche keine Unterstützung bieten. Zudem gibt es im Vorfeld des Kurses kaum bzw. nur mäßige Informationen über die zu besuchende Schulung, was bedeutet, dass die Arbeitssuchenden keinen Einfluss auf jene Kurse haben, die sie, um nicht den Arbeitslosenbezug zu verlieren, besuchen müssen. Wenn sie allerdings selbst diverse Weiterbildungsmaßnahmen vorschlagen, dann kommt es mitunter vor, dass diese abgelehnt werden und deshalb auch nicht besucht werden können.

Ausgehend von diesen Ergebnissen fordern die beiden AutorInnen, dass mehr Personal für die Beratungen im AMS zur Verfügung stehen muss, das sich nicht nur mehr Zeit für die einzelnen KlientInnen nehmen, sondern darüber hinaus auch eine intensive Beratung über diverse Schulungsmaßnahmen durchführen kann.

Auswirkungen der Arbeitslosigkeit

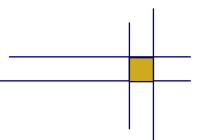
Aufgrund der Verringerung der monatlichen Bezüge hat die Arbeitslosigkeit vor allem große Auswirkungen auf die finanzielle Situation von Arbeitslosen und ihren Familien. Es liegen auch hier keine Befunde vor, wie sich diese bei „älteren“ Arbeitslosen gestaltet, jedoch hat sich eine etwas ältere Studie den Veränderungen der ökonomischen Situation durch die Arbeitslosigkeit bei allen Altersgruppen gewidmet (Wiederschwinger et al. 1992). So verschlechtert sich bei fast zwei Drittel der Befragten die wirtschaftliche Situation durch die Arbeitslosigkeit (drastisch) und ist nur bei etwas mehr als einem Viertel gleich geblieben. Dabei spielt vor allem die ökonomi-



sche Situation vor der Arbeitslosigkeit eine wichtige Rolle. Denn jene Haushalte, deren finanzielle Situation bereits prekär war, sind durch die Arbeitslosigkeit von einer deutlich negativen Veränderung ihrer Finanzsituation betroffen. Die Einkommen reichen in diesen Familien kaum bzw. nicht aus, die laufenden Kosten abzudecken. In den Haushalten hingegen, die finanziell gut abgesichert waren, kommt es durch die Arbeitslosigkeit eines ihrer Familienmitglieder weniger oft zu finanziellen Verschlechterungen.

Wenn man den Familienstand der Arbeitslosen betrachtet, dann sind besonders jene Personen, die alleine leben und deshalb alleine für die Fixkosten aufkommen müssen, von (hohen) Beeinträchtigungen betroffen. Denn 90% der Alleinlebenden müssen sich mit einer Verschlechterung ihrer finanziellen Situation arrangieren und können ihre Ausgaben kaum bzw. nicht decken. Die wirtschaftliche Lage ist bei jenen gleich geblieben, die entweder noch bei ihren Eltern wohnen bzw. in Familien, die mehr als zwei Kinder haben. Der Grund für die Beibehaltung der Finanzlage in den Mehrkinderfamilien liegt allerdings darin, dass deren ökonomische Situation bereits vor der Arbeitslosigkeit schwierig war und sich daher gleich bleibend schlecht weiterentwickelte.

Dieser kurze Überblick über die vorliegende Forschungslage zu unserem Thema zeigt, dass es sich bei „Altersarbeitslosigkeit“ um eine nach wie vor sehr ernste gesellschaftliche Problemlage handelt. Auch wenn die statistischen Daten für Österreich andeuten, dass die Zahl der über 45-jährigen Arbeitsuchenden im letzten Jahr zurückgegangen ist, besteht aus unserer Sicht absolut kein Anlass, dies als Zeichen für eine Entwarnung zu deuten. Zum einen bilden gerade Arbeitsmarktstatistiken nicht immer zur Gänze die tatsächliche Realität ab. Zum anderen ist die besonders von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personengruppe der über 50-Jährigen von 2005 auf 2006 um fast 4% gewachsen. Es ist gerade die lange Dauer der Arbeitslosigkeit von „Älteren“, die die besondere Bedeutung und gesellschaftliche Brisanz dieses Problems unterstreicht. Es sind insbesondere unsere durch qualitative Interviews gewonnenen Einblicke in die Realität „älterer“ Arbeitsloser, die uns zu dieser Aussage verleiten. Der/die LeserIn kann sich in den folgenden Kapiteln selbst ein ausführliches Bild von der äußerst prekären Situation der von „Altersarbeitslosigkeit“ betroffenen Personen machen.



2 Anlage der Untersuchung (Samplebeschreibung)

2.1 Auswahl der InterviewpartnerInnen

Die vorliegende Untersuchung über die Situation von über 45-jährigen Arbeitsuchenden ist als qualitative Studie angelegt. Insgesamt haben wir mit 38 Personen persönliche Interviews geführt. Von diesen 38 Interviews waren 26 Gespräche mit über 45-jährigen Arbeitslosen und zwölf weitere Gespräche mit Personalverantwortlichen aus verschiedenen Unternehmen. Die folgenden Ausführungen sollen nicht nur Auswahlkriterien und Zugang zu den GesprächspartnerInnen nachzeichnen, sondern auch ein Bild über die Zusammensetzung des Samples anhand unterschiedlicher Kriterien, wie Alter, Geschlecht, Ausbildungsniveau etc. vermitteln.

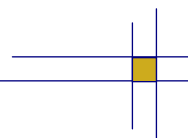
2.1.1 Arbeitslose „Ältere“

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen nahmen wir anhand verschiedener Kriterien vor. Zu den ursprünglichen Kriterien zählten das Geschlecht und das Alter, das Ausbildungsniveau und die Region, die (Dis-)Kontinuität der Berufslaufbahn, der Gesundheitszustand der Befragten und die Dauer der Arbeitslosigkeit.

Da es uns ein Anliegen ist, in dieser Studie geschlechtsspezifische Unterschiede aufzuzeigen, legten wir besonders viel Wert darauf, gleich viele Frauen wie Männer zu interviewen. Bei den Altersgruppen mussten wir Anpassungen vornehmen, denn unser ursprünglicher Plan war es, eine bestimmte Verteilung nach Altersgruppen zu erreichen. Die Altersgruppen unterteilten wir dabei in fünf Gruppen, in der jeweils fünf Jahrgänge zusammengefasst sind (45 – 49-Jährige, 50 – 54-Jährige, 55 – 59-Jährige, 60 – 64-Jährige, über 65-Jährige). Nachdem sich abzeichnete, dass es uns nicht möglich sein würde, Personen, die mindestens 60 Jahre alt sind, ausfindig zu machen, reduzierten wir die Bandbreite auf die 45- bis 59-Jährigen und die Altersgruppen somit auf drei. Trotz dieser Schwierigkeiten haben wir eine einigermaßen ausgewogene Streuung an Merkmalen bei den Befragten erreichen können.

Der Zugang zu den „älteren“ Arbeitslosen stellte sich als besonders schwierig dar und wir mussten uns dafür mehrere Wege überlegen. Zum einen ersuchten wir Projektkolleginnen des EQUAL-Projekts AGEpowerment, wovon auch diese Studie Bestandteil ist, um ihre Hilfestellung und zum anderen nahmen wir Kontakt mit der Arbeitsloseninitiative „Generation 45plus“ auf. Als dritten Weg nutzten wir private Kontakte zu Leiterinnen von AMS-geförderten Kursen.

Insgesamt befragten wir zwölf Frauen und Männer, die an Kursen im Rahmen des EQUAL-Projekts teilnahmen. Über private Kontakte konnten wir mit insgesamt zehn zusätzlichen Frauen und Männern Interviews durchführen. In beiden Fällen baten wir die Kursleiterinnen, die „älteren“ Personen in ihren Kursen zu fragen, ob sie an einer Befragung teilnehmen wollen. Erst als diese zustimmten, meldeten wir uns entweder bei den Arbeitsuchenden telefonisch und machten einen Termin aus oder die Kursleiterin legte in Absprache mit uns einen Termin fest. Im Fall der Initiative „Generation 45plus“ sandte der Gründer der Initiative ein E-Mail an die Mitglieder mit der Bitte, uns zu kontaktieren, sollten sie an der Studie teilnehmen wollen. Es meldeten sich insgesamt drei Männer und eine Frau, mit denen wir ein Interview führten.



Auffallend war, dass es nicht nur schwieriger war, Frauen als InterviewpartnerInnen zu gewinnen, sondern dass mehrere von ihnen, obwohl sie einem Gespräch zugestimmt hatten, den Termin – in einigen Fällen sogar mehrmals – verschoben. Im Gegensatz dazu kamen alle Männer zu den ausgemachten Terminen entweder zu uns ins Büro oder zu den anderen festgelegten Orten.

2.1.2 Unternehmen

Im Zentrum der Unternehmensbefragung stehen die Gründe und Motive für die Einstellung von arbeitslosen „Älteren“, aber auch die Erfahrungen, die die Betriebe bereits gemacht haben. Aus diesem Grund beschränkten wir uns auf Unternehmen, die bereits „ältere“ Arbeitslose eingestellt hatten. Da das gesamte EQUAL-Projekt „AGEpowerment“, in dessen Rahmen diese Studie durchgeführt wurde, auf KMU's fokussiert ist, haben auch wir einen entsprechenden Schwerpunkt auf Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten gelegt. Es finden sich in dieser Studie aber auch drei Betriebe, die mehr als 250 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, da sie interessante Beispiele für die Einstellung „Älterer“ darstellen.

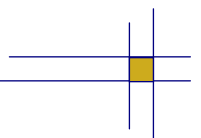
Der Zugang zu den Unternehmen stellte sich im Vergleich mit den Arbeitsuchenden als weniger problematisch dar als erwartet. Wir sandten an mehrere der Kontaktpersonen einen Brief, in dem wir das Projekt und unser Vorhaben kurz darstellten. Über das AMS haben wir mit zwei niederösterreichischen Implacementstiftungen für „ältere“ Arbeitslose Kontakt aufgenommen, die uns Namen, Ansprechpersonen und Telefonnummern von Betrieben, die „ältere“ Personen aufgenommen hatten, zur Verfügung stellten. In einem Fall hatte der Leiter der Stiftung die Unternehmen bereits angefragt, ob sie an der Studie teilnehmen wollen, weswegen wir diese nur mehr zur Terminabsprache kontaktieren mussten. Insgesamt haben wir Zugang zu sieben Betrieben über die Implacementstiftungen erhalten. Um nicht nur niederösterreichische, sondern auch Wiener Unternehmen in die Untersuchung einzubeziehen, war uns der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) behilflich, Betriebe in Wien ausfindig zu machen. Auch diese waren bereits vorinformiert und wir kontaktierten sie, um einen Termin für das Interview auszumachen. Über den WAFF fanden drei Betriebe Eingang in unsere Studie. Unsere ProjektpartnerInnen in der Steiermark haben uns den Kontakt zu einem steirischen Unternehmen hergestellt.

Nur einer der kontaktierten Betriebe lehnte, obwohl prinzipiell für ein Gespräch offen, dieses bei der direkten Kontaktaufnahme aus zeitlichen Gründen ab. Alle anderen Unternehmen stimmten einem Interview zu und vereinbarten einen Termin mit uns.

2.1.3 Durchführung der Interviews

Die Gespräche mit den „älteren“ Arbeitsuchenden dauerten zwischen einer und zweieinhalb Stunden. Sie fanden teilweise in den Wohnungen der Befragten, in den Räumlichkeiten der KursveranstalterInnen oder in unseren Räumlichkeiten statt.

Der Inhalt der Gespräche mit den „älteren“ Personen reichte von der Berufsbiographie und der Bedeutung von Erwerbsarbeit über die Arbeitssuche und den Umgang mit dem AMS bis zu vielfältigsten Auswirkungen der Arbeitslosigkeit. Zudem wurden Bereiche wie die Wahrnehmung von „Alter“ und „Altern“ sowie Assoziationen und Vorstellungen zum Übergang in die Pension in den Interviews thematisiert. Zum Schluss der Interviews füllten wir mit den arbeitslosen



„Älteren“ einen Kurzfragebogen aus, der die wichtigsten Eckdaten, wie Geburtsjahr, Familienstand, Anzahl und Alter der Kinder und Bildungsabschluss, umfasste.

Die Interviews mit den Unternehmen waren wesentlich kürzer und dauerten zwischen 40 und 60 Minuten. Sie fanden immer mit den für die Personalpolitik zuständigen Frauen und Männern und in den Betrieben selbst statt. Meist handelte es sich dabei um die EigentümerInnen, aber auch Personalverantwortliche oder AbteilungsleiterInnen gehörten zu unseren InterviewpartnerInnen. Die Interviews umfassten Themen wie Personalpolitik, Personalrekrutierung und -auswahl, der Prozess, der zur Einstellung der „älteren“ Person geführt hat, und Altern sowohl im Unternehmen als auch als Thema in der Personalführung.

Bei der Durchführung aller Interviews orientierten wir uns an der Methode des qualitativen leitfadenzentrierten Interviews (Witzel 1982). Bis auf ein Interview wurden alle auf Tonband aufgenommen und anschließend vollständig transkribiert. Bei dem nicht vertonten Interview lehnte die Interviewpartnerin, eine Personalverantwortliche in einem Unternehmen, eine Aufnahme ab, weswegen während des Interviews schriftliche Aufzeichnungen gemacht wurden.

Um die Lesbarkeit des Berichts zu erhöhen und gleichzeitig die Anonymität unserer InterviewpartnerInnen zu gewährleisten, haben wir ihre richtigen Namen durch von uns frei erfundene ersetzt. Anstelle der Namen der Unternehmen haben wir die Kürzel B 1, B2 usw. verwendet.

2.2 Beschreibung des Samples

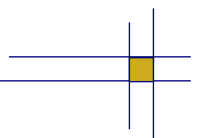
2.2.1 Ältere Arbeitsuchende

Geschlecht und Alter

Die vorliegende Studie basiert auf Interviews, die mit insgesamt 13 Frauen und 13 Männern durchgeführt wurden. Alle 26 InterviewpartnerInnen sind über 44 Jahre alt. Die jüngsten Personen sind 45 und die ältesten 59 Jahre alt. Auf die drei Altersgruppen verteilt, ergibt sich folgendes Bild: Drei Frauen und zwei Männer gehören der jüngsten Altersgruppe der 45 – 49-Jährigen an. Insgesamt 14 Personen, darunter acht Frauen und sechs Männer, sind zwischen 50 und 54 Jahre alt. Sieben GesprächspartnerInnen sind älter als 54 Jahre, wobei es sich dabei um mehr Männer (fünf) als Frauen (zwei) handelt.

Es ist nicht besonders erstaunlich, dass aufgrund des unterschiedlich hohen Pensionsantrittsalters, das in Österreich für Frauen und Männer (noch) gilt, weniger Frauen als Männer der ältesten Altersgruppe angehören. Da allerdings Frauen mit 1. Jänner 2007 mindestens 57 Jahre und drei Monate alt sein müssen, um die vorzeitige Alterspension aufgrund langer Versicherungsdauer in Anspruch nehmen zu können, stellt sich die Frage, warum über 57-jährige Frauen noch nicht in Frühpension sind. Der über 59-jährigen Frau Biletti fehlen beispielsweise Versicherungszeiten, da sie sich sehr lange der Betreuung ihrer drei Kinder widmete. Sie muss deshalb noch zwischen fünf und fünfeinhalb Jahren dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben, bevor sie wie ihre Altersgenossinnen in Pension gehen kann.

„Bei uns setzt man das Pensionsalter rauf und sagt ‚So, Vogel friss oder stirb‘. So geht's ja nicht, weil vor 2003 hätte ich nur 250 Monate gebraucht, um eine Pension zu kriegen. Und jetzt brauch ich auf einmal 300. Ich meine, wo ist da die Relation als 47er Jahrgang, nicht? Und ich bin jetzt, ich bin gezwungen, damit ich überhaupt was krieg, was ich eingezahlt



habe, noch 60 oder 66 Monate zu arbeiten und da muss ich mich eh erkundigen, weil das kann es ja nicht sein, weil ja fünfeneinhalb Jahre [...] Das ist ja unmöglich.“ (Frau Biletti, S. 4f)

Frau Biletti wird also noch bis zu ihrem 65. Geburtstag erwerbstätig sein müssen. Aber auch andere Frauen und Männer haben noch einige Jahre bis zu ihrer Pensionierung vor sich. Da die Übergangsregelung für die vorzeitige Alterspension aufgrund langer Versicherungszeiten bis Oktober 2017 läuft, gilt für Frauen ab diesem Zeitpunkt das gesetzliche Pensionsantrittsalter von 60 und für Männer von 65 Jahren. Für jene Männer, die heute jünger als 54 Jahre alt sind, und für die unter 50-jährigen Frauen bedeutet das, dass sie bis zu diesen Altersgrenzen erwerbstätig sein müssen. Sie müssen also noch zehn bis zwanzig Jahre (Männer) bzw. mindestens zehn bis 15 Jahre (Frauen) am Arbeitsmarkt verbleiben. Aber auch die „älteren“ Männer (55 bis 59 Jahre) und die 50- bis 54-jährigen Frauen müssen noch zwischen vier und neun Jahren und die 55- bis 56-jährigen Frauen noch weitere zwei bis drei Jahre erwerbstätig sein. In Anbetracht der doch sehr langen Zeiten bis zu ihrer Pensionierung, die die Frauen und Männer dieser Studie noch dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben müssen, stellt ein „Hinübergleiten“ von der Arbeitslosigkeit in die Pension keine zumutbare Lösung dar. Ihre Reintegration in Beschäftigung bleibt daher eine vordringliche gesellschaftliche Herausforderung

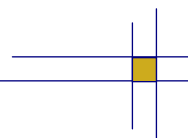
Dauer der Arbeitslosigkeit

Die Dauer der Arbeitslosigkeit der befragten Personen beträgt zwischen drei Tagen und sechs Jahren.³ Von den insgesamt 26 Befragten sind acht Personen, darunter drei Frauen und fünf Männer, höchstens sechs Monate beim AMS gemeldet. Sechs Frauen und ein Mann sind zwischen sieben Monaten und einem Jahr arbeitslos. Der Großteil der interviewten Personen ist also höchstens zwölf Monate ohne Job. Dennoch suchen elf InterviewpartnerInnen bereits länger als ein Jahr einen Arbeitsplatz. Darunter finden sich vier Frauen und sieben Männer, wobei eine Frau und drei Männer zwischen einem und zwei Jahren arbeitslos sind und vier weitere Personen (je zwei Frauen und zwei Männer) zwischen zwei und fünf Jahren nicht erwerbstätig waren. Eine Frau und zwei Männer sind bereits länger als fünf Jahre auf Jobsuche. Wenn man die Dauer der Arbeitslosigkeit mit dem Geschlecht in Verbindung setzt, dann zeigt sich, dass die Frauen dieser Studie eher maximal ein Jahr und die Männer eher länger als ein Jahr arbeitslos sind.

Jedoch fangen diese Zahlen nur einen Teil der Realität ein, denn der letzte Arbeitstag liegt bei manchen Personen schon länger zurück. Einige der befragten Frauen beispielsweise befanden sich einige Monate im Krankenstand, währenddessen sie gekündigt wurden. Bei Herrn Kornhäusl hingegen führte eine viermonatige Kündigungsfrist dazu, dass er, obwohl er erst seit drei Tagen beim AMS gemeldet ist, bereits seit vier Monaten einen neuen Arbeitsplatz sucht.

Bei anderen Personen unterbrach die Beschäftigung über eine Implacementstiftung bzw. in einem sozialökonomischen Betrieb die Arbeitslosigkeit. So sind eine Frau und ein Mann zwar erst wieder seit einem Jahr bzw. sechs Monaten arbeitslos gemeldet, sieht man jedoch von den über das AMS geförderten Beschäftigungsformen ab, dann suchen sie bereits seit sechs bzw. vier Jahren eine Arbeit.

³ Diese Daten berücksichtigen Qualifizierungsmaßnahmen, nach denen Personen nicht mehr in der offiziellen Arbeitslosenstatistik geführt werden, nicht, sondern sie beziehen sich auf den letzten Arbeitsplatz.



Ähnlich gestaltet sich dies bei Herrn Riemer. Obwohl sein letzter Job nur sechs Monate zurückliegt, sucht er bereits seit mehreren Jahren eine stabile Beschäftigung. Wie lange er das bereits tut, ist in seinem Fall schwierig zu beantworten, denn nach einer 26-jährigen Beschäftigung haben sich seit 1998 Zeiten der Erwerbstätigkeit mit Zeiten der Arbeitslosigkeit abgewechselt. Seit nunmehr zwei Jahren hat Herr Riemer für drei Monate im Jahr eine saisonale Beschäftigung in derselben Firma, die ihm und seiner Familie die Existenz sichert, und ist den Rest des Jahres arbeitslos.

Die subjektive Wahrnehmung, seit wann sich die Personen selbst als arbeitslos erleben, weicht in einigen Fällen doch deutlich von diesem „harten“ Kriterium des letzten Arbeitsplatzes ab. Einige Personen sehen das Ende ihrer letzten längeren Beschäftigung als den Zeitpunkt an, ab dem sie arbeitslos sind, obwohl sie in der Zwischenzeit durchaus wieder – und zum Teil auch über ein Jahr – erwerbstätig waren.

„Hach, wovon sprechen Sie? Weil ich sage, für mich beginnt es [Zeit der Arbeitslosigkeit] ja mit Ende [bei der Firma X], ja? Und das war...2002, Ende 2002, also vor vier Jahren. Also Ende 2001, ja, dann sind es fünf Jahre fast. [...] Wobei natürlich in jeder AMS wird mir gesagt ‚Bist du verrückt? Du warst doch da noch ein Jahr drinnen [im Erwerbsleben]!‘ Also drum sag ich, wovon sprechen wir, weil vom Gefühl her ist es nicht wirklich, also das war so das Rausfallen aus dem System.“ (Frau Steiger, S. 5)

Für einige der „älteren“ Arbeitslosen scheinen kurzfristige Beschäftigungen, so wie das eine Jahr bei Frau Steiger, keinerlei Bedeutung zu haben, vielmehr erleben sie sich als aus dem Erwerbsleben, „aus dem System“ hinausgedrängt ohne jegliche Chance auf einen stabilen Wiedereinstieg in Beschäftigung.

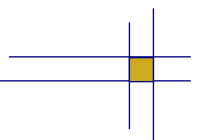


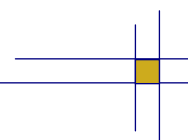
Tabelle 2: Samplestruktur der 26 InterviewpartnerInnen

Variable	Ausprägung	Anzahl	
		Frauen	Männer
Geschlecht		13	13
Alter	45-49 Jahre	3	2
	50-54 Jahre	8	6
	55-59 Jahre	2	5
Dauer der Arbeitslosigkeit	≤ 6 Monate	3	5
	≤ 1 Jahr	6	1
	≤ 2 Jahre	1	3
	2 bis 5 Jahre	2	2
	≥ 5 Jahre	1	2
Bildungsabschluss	Pflichtschule	2	2
	Lehre	4	5
	BMS	2	1
	Matura	3	2
	Universität	2	3
Familienform	Single	8	3
	Partnerschaft	5	10
	davon verheiratet	4	8
	geschieden	4	4
	davon Single davon in Partnerschaft	4 -	2 2
Kinder	keine Kinder	4	3
	Kinder	9	10
	davon im Haushalt lebend	2	2

Besonders auffallend ist, dass es sich bei den drei Befragten mit der längsten Arbeitslosigkeitsdauer um die drei MigrantInnen dieser Studie handelt. Sie waren erst 48 bzw. 51 Jahre alt, als sie ihre Arbeitsplätze verloren und sind mittlerweile fünf bzw. sechs Jahre erwerbslos. Für sie scheint es wesentlich schwieriger als für gebürtige ÖsterreicherInnen zu sein, wieder Beschäftigung zu finden. Abgesehen von Frau Kratochvil (Akademikerin) verfügen die beiden Männer über ein niedriges Ausbildungsniveau, wobei erschwerend hinzukommt, dass sie – für MigrantInnen der 60er- und 70er-Jahre typisch – nicht nur körperlich anstrengende Tätigkeiten, sondern auch viele Überstunden gemacht haben, weswegen ihr Gesundheitszustand so schlecht ist, dass sie nicht mehr in ihre ursprünglichen Berufe zurückkönnen. Insofern verbinden sich bei diesen beiden Alter, Migrationshintergrund und gesundheitlicher Zustand zu einer Kombination, die ihnen bei der Arbeitssuche zum Verhängnis wird.

Ausbildungsniveau

Der Großteil der InterviewpartnerInnen, nämlich vier Frauen und fünf Männer, hat eine Lehre abgeschlossen. Je zwei Frauen und Männer verfügen über einen Pflichtschulabschluss. Eine Fachschule besuchten insgesamt zwei Frauen und ein Mann und je fünf Personen haben entweder maturiert (drei Frauen und zwei Männer) oder eine Universität absolviert (zwei Frauen und drei Männer).



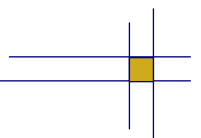
Das Ausbildungsniveau sagt bei „älteren“ Personen allerdings relativ wenig über die Position im Erwerbsleben aus. Vor allem bei den männlichen „Älteren“ zeichnen sich verschiedene Karrieren ab. So hat sich ein Pflichtschulabsolvent zum Vorarbeiter hochgearbeitet und Männer, die eine Lehre abgeschlossen haben, sind in das mittlere Management vorgerückt. Ein Maturant hat vor seiner Arbeitslosigkeit sogar einen Betrieb geleitet. Die Männer dieser Studie haben sich also im Laufe ihres Erwerbslebens weiterentwickelt, weswegen das Ausbildungsniveau allein nicht aussagekräftig ist.

Bei den Frauen allerdings unterscheiden sich die Berufsverläufe doch deutlich von jenen der Männer. Abgesehen von einer Frau, deren beruflicher Lebenslauf denen der Männer gleicht, da sie nach der Lehre durch die Prüfung bei der Handelskammer zur Chefsekretärin aufsteigen konnte, zeigt sich bei den Frauen ein heterogenes Bild. So war Frau Biletti beispielsweise jahrelang bei ihren Kindern zu Hause. Andere Frauen haben im Laufe ihres Erwerbslebens verschiedenste Jobs in verschiedensten Bereichen angenommen. Darunter befinden sich alle Pflichtschulabsolventinnen und je eine Frau mit Lehr-, Fachschulabschluss bzw. mit Matura, weswegen das Ausbildungsniveau hier keinen direkten Einfluss auf die Erwerbskarriere hat. Die beiden anderen Frauen mit Maturaniveau haben sich beruflich sogar verschlechtert, was allerdings mit ersten Erfahrungen der Arbeitslosigkeit aufgrund des „Alters“ zusammenhängt. So ist eine der beiden Frauen nach einem Nervenzusammenbruch und einer längeren Arbeitslosigkeit in einem Call Center gelandet und die andere hat, nachdem sie ebenfalls bereits ein Jahr arbeitslos war, aus finanziellen Gründen einen Job in einem Lebensmittelgeschäft angenommen. Doch einige Frauen sind in ihrem Bereich und meist auch auf derselben Ebene geblieben. Es handelt sich dabei um die beiden Universitätsabsolventinnen und um je eine Frau, die eine Lehre bzw. eine Fachschule abgeschlossen haben. Im Unterschied zu den Männern haben die Frauen sehr oft den Arbeitsplatz, wenn nicht die Branche gewechselt, wohingegen die Männer meist über Jahrzehnte in einem Betrieb tätig waren.

Bei PflichtschulabsolventInnen gibt es einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und dem häufigen Wechsel der Arbeitsplätze, aber auch der Branchen. Auf die beiden Frauen trifft das in noch größerem Ausmaß als auf einen der beiden Pflichtschulabsolventen zu. Denn dieser war erst nach der Kündigung in dem Betrieb, in dem er 26 Jahre lang gearbeitet hatte, gezwungen, unterschiedliche Jobs anzunehmen und hat es innerhalb von nur sechs Jahren auf neun verschiedene ArbeitgeberInnen gebracht. Die beiden Frauen hingegen haben von Beginn ihrer Erwerbstätigkeit an in verschiedensten Firmen gearbeitet. Am anderen Ende der Ausbildungshierarchie, also bei den UniversitätsabsolventInnen, zeigt sich genau das umgekehrte Bild: Sie haben mit einer Ausnahme sehr lange Erwerbszeiten innerhalb eines Betriebes hinter sich. Die Ausnahme bildet ein Interviewpartner, der die Universität im zweiten Bildungsweg abgeschlossen und aufgrund seines damals sehr fortgeschrittenen Alters Schwierigkeiten beim neuerlichen Berufseinstieg hatte.

Familienstand

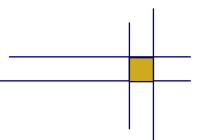
Der Großteil der Befragten, nämlich 15 Personen, lebt in einer Partnerschaft. Es handelt sich dabei um doppelt so viele Männer (zehn) wie Frauen (fünf). Von diesen sind acht Männer und vier Frauen verheiratet und je eine Frau und ein Mann leben mit ihrer/m PartnerIn in einer unehelichen Lebensgemeinschaft zusammen. Nur einer der Männer hat eine Partnerin, mit der er nicht zusammen wohnt.



Insgesamt sind acht Frauen und nur drei Männer dieser Studie Singles. Für sie bedeutet das, dass sie eine Krise im Leben, so wie die Arbeitslosigkeit sie darstellt, alleine und ohne die Unterstützung einer/s PartnerIn bewältigen müssen. Abgetrennt vom sozialen Netzwerk durch ArbeitskollegInnen verbringen diese Personen ihren Alltag hauptsächlich alleine und es liegt an ihnen, sich um die tägliche Ansprache durch FreundInnen oder Bekannte zu kümmern. Hinzu kommt, dass sie durch das reduzierte Einkommen, das sich aufgrund des Arbeitslosengeldes ergibt, alleine für die laufenden Kosten aufkommen müssen, ohne dass ein/e PartnerIn sie dabei unterstützen könnte.

Hervorzuheben ist, dass vier der acht allein lebenden Frauen geschieden sind und seither keine neue Partnerschaft mehr eingegangen sind. Bei den vier geschiedenen Männern hingegen haben sich zwei zu einer neuen Partnerschaft entschlossen.

Vier Frauen und ein Mann haben weder Kinder noch eine/n PartnerIn und leben deshalb alleine. Einige der allein lebenden Personen hingegen haben Kinder, die aber – wir haben es ja mit „älteren“ Arbeitslosen zu tun – in den meisten Fällen schon ausgezogen sind und einen eigenen Haushalt gegründet haben. In zwei Fällen leben die Kinder jedoch noch bei ihrer Mutter bzw. ihrem Vater, weswegen sie als allein erziehende Elternteile bezeichnet werden können. Besonders für sie gestaltet sich die Arbeitssuche schwierig, da die Arbeitszeiten des neuen Jobs mit den Betreuungspflichten vereinbar sein müssen.



3 Veränderungen in der Arbeitswelt und Berufsbiographien

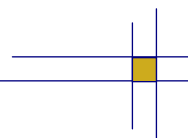
Die Gespräche mit Personen, die aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters auch schon eine längere berufliche Karriere hinter sich haben, gaben nicht nur Aufschluss über die Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche, sondern gewährten darüber hinaus auch überaus interessante Einblicke in die Veränderungen, die in der Arbeitswelt und am Arbeitsmarkt in den letzten zwanzig bis dreißig Jahren stattgefunden haben. D.h. in den beruflichen Karrierewegen der von uns interviewten Personen spiegeln sich gewissermaßen die Brüche und zum Teil doch recht grundlegende Wandlungsprozesse wider. Diese nachzuzeichnen erscheint uns zum einen notwendig, um die Situation der Arbeitslosigkeit und die Erfahrungen bei der Arbeitssuche in einem größeren Zusammenhang verständlich zu machen, zum anderen aber auch deswegen, weil diese Wandlungsprozesse zum Teil auch dazu geführt haben, dass Alter zu einem wichtigen Ausschlusskriterium beim versuchten Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt geworden ist. Wir werden deshalb in diesem Kapitel anhand verschiedener Aspekte der Berufsbiographien strukturelle Veränderungen beschreiben, um die Problematik von Altersarbeitslosigkeit angemessen erfassen zu können.

Gleichzeitig spiegeln sich aber in den beruflichen Karrieren auch die Haltungen der interviewten Personen zur Arbeit und die Kompetenzen, die sie sich in der Bewältigung verschiedenster Anforderungen angeeignet haben. Diese darzustellen ist vor allem deshalb wichtig, da die Stereotypen, mit denen „ältere“ Arbeitssuchende etikettiert werden, in den meisten Fällen kaum etwas mit der Realität der betroffenen Personen gemein haben. Umso realer ist allerdings die Wirkung dieser gesellschaftlichen Konstruktionen, da sie den „Blick“ der für die Einstellung entscheidenden Personen entsprechend (negativ) färben und damit eines der hartnäckigsten Hemmnisse bei der Rekrutierung „älterer“ Arbeitssuchender darstellen. Wir wollen in diesem Abschnitt auch zeigen, wie die nun von Arbeitslosigkeit Betroffenen ihr Arbeitsleben gemeistert haben, welche Muster und Regelmäßigkeiten sich dabei erkennen lassen.

3.1 Berufsbiographische Muster

Obwohl der hauptsächliche Ansatzpunkt der Interviews auf die Situation in der Arbeitslosigkeit und die Erfahrungen und Probleme bei der Arbeitssuche zielte, haben wir unsere InterviewpartnerInnen auch über ihre berufliche Laufbahn befragt. Aus den Erzählungen und lebhaften Schilderungen entstand ein beeindruckend vielfältiges Panorama, das nicht nur anhand von konkreten Biographien Umwälzungen und Brüche in der Arbeitswelt plastisch nachvollziehbar werden lässt, sondern auch zeigt, in welcher Weise sich die ProtagonistInnen den zahlreichen Herausforderungen in ihrem bisherigen Arbeitsleben gestellt haben.

Zunächst lassen sich auch in unserem Sample wenig überraschend deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in den Berufsverläufen feststellen. Die Männer weisen in der Regel eine sehr kontinuierliche Berufsbiographie auf, die von langen Verweildauern in einem Unternehmen und stabilen innerbetrieblichen Karrieren gekennzeichnet ist. Auch jene, die häufiger wechseln, bleiben dabei zumeist in ihrem angestammten Berufsfeld, abgesehen von einigen Berufsfindungsprozessen zu Beginn der Laufbahn. Bei den Frauen dominieren hingegen die Diskontinu-



itäten. Sie weisen zum einen häufig längere Unterbrechungen ihrer Erwerbstätigkeit durch Pausen wegen Kinderbetreuungspflichten auf. Zum anderen ist die berufliche Laufbahn vieler Interviewpartnerinnen von häufigen Firmenwechseln, die nicht selten auch Berufswechsel darstellen, geprägt. Ein typisches Beispiel dafür ist Frau Fesl:

„... ich mein, die Firmenwechsel an sich wären vielleicht nicht so negativ gewesen, nur dass ich in verschiedenen Berufssparten immer so kunterbunt hin und her gewechselt habe, also vom Buchhandel zur technischen Zeichnerin zurück zum Buchhandel, wieder technische Zeichnerin, Sekretärin, dann wieder Buchhandel, das war insofern negativ, weil's nicht kontinuierlich nicht irgendwo bestimmt war und auch das ist mit ein Grund eben, der es heute fast unmöglich macht, im Buchhandel wieder Fuß zu fassen.“ (S.3)

D.h. in dieser Hinsicht finden sich die gängigen geschlechtsspezifisch geprägten Muster biographischer Verläufe auch bei unseren GesprächspartnerInnen wieder. Allerdings muss man dabei aufpassen, nicht voreilige oder überzogene Schlüsse daraus abzuleiten. Denn auch hinter kontinuierlichen innerbetrieblichen Karrieren können sich vielfältige berufliche Veränderungen verbergen, wie etwa das Beispiel von Herrn Hudez zeigt, der 26 Jahre lang in einer Führungsposition im selben Unternehmen tätig war und dabei ständig neue Aufgaben zu bewältigen hatte.

„Das war ein stressiger Job, aber hat mir wirklich viel Freude gemacht und Weiterbildung war wirklich rein intern. Das war sogar so, wenn ich mal wieder irgendwas geschafft habe, einen neuen Lieferanten aus China oder umgekehrt im Verkauf in Rumänien eine Niederlassung aufgebaut, das war dann immer also sehr viel Arbeit damit verbunden und wenn es mir dann langweilig geworden ist und wenn ich mir dann überlegt habe, soll ich mir einen anderen Job suchen? Weil ich einfach gewohnt bin, von in der Früh bis am Abend zu arbeiten, dann hat sicher der Besitzer wieder irgendwas neues gefunden, dass ich wieder voll beschäftigt war, also es war nicht, dass mir fad war oder irgendetwas, sondern es war immer Bewegung, es hat keinen Stillstand gegeben, immer neue Produkte, die anderen gestrichen, neue Produktion, Lagerumbau, weil wir waren dann schon zu klein und haben noch dazu gebaut und Außenlager und so weiter.“ (S.2)

Genauso gut können berufliche Verläufe mit häufigen Firmen- oder auch Berufswechseln insgesamt einen kontinuierlichen Aspekt in dem Sinne enthalten, dass dabei mehr oder minder durchgängige Beschäftigung inkludiert ist.

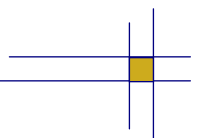
Wir wenden uns jetzt den Mustern zu, die sich bei den interviewten Personen in der Bewältigung ihres bisherigen Berufslebens herausgebildet haben und die gleichzeitig ihre Haltung und Einstellung zu Erwerbsarbeit erkennen lassen.

Hohe Ansprüche an Arbeit

Zunächst ist auffallend, dass die große Mehrheit unserer InterviewpartnerInnen durchaus hohe inhaltliche Ansprüche an Erwerbsarbeit im Allgemeinen hat, was auch an den konkret ausgeübten Arbeitsplätzen deutlich erkennbar wird. Dieses hohe inhaltliche Interesse an der Arbeit ist zwar stärker ausgeprägt, je höher das Ausbildungsniveau der betreffenden Personen ist, was auch dazu führt, dass sie anspruchsvollere berufliche Positionen einnehmen können. Es findet sich aber auch zum Teil bei den weniger gut qualifizierten. Zudem haben wir einige Personen im Sample, die durch Engagement und Leistungsbereitschaft einen beruflichen Aufstieg geschafft haben.

Für Herrn Simböck, Akademiker und IT-Spezialist, geht die Bindung an Arbeit so weit, dass er sich als Person über seine Arbeit definiert.

„... ja also, ich definier mich über meine Arbeit, ich will gute Arbeit liefern, ich will Qualität liefern, mir ist es nicht wurscht, was ich tu. Und wenn ich etwas tu, dann will ich es ordentlich



machen und nicht irgendwie. ... Ich versuche in meinem Beruf, in meiner Arbeit immer einen Sinn zu sehen.“ (S.7)

Er will gute Arbeit leisten, gute Qualität abliefern und nicht nur Dienst nach Vorschrift machen, sondern eigene Ideen und Gedanken in die Arbeit einbringen. Nicht nur das machen, was von ihm gefordert wird, sondern darüber hinaus eigenständige Initiativen zur Weiterentwicklung ergreifen. Arbeit ist für ihn demnach auch ein wichtiges oder das wichtigste Feld zur Selbstverwirklichung und Basis für seine Identität. In seiner letzten regulären Arbeitsstelle konnte er diese seine Ansprüche auch in hohem Maße verwirklichen.

Entwickelte er diese Haltung im Rahmen einer stabilen innerbetrieblichen Karriere im selben Berufsfeld, so lassen sich ähnliche Einstellungen aber auch bei Frauen finden, die höchst unterschiedliche berufliche Tätigkeiten in Rahmen ihres bisherigen Berufslebens ausgeübt haben. In allen Bereichen, in denen sie tätig waren, entwickelten sie inhaltliche Ansprüche an ihre jeweilige Arbeit. Ein typisches Beispiel dafür ist Frau Hummel, die auf eine bewegte berufliche Laufbahn zurückblicken kann.

„Ja! Arbeit an sich, es hat schon müssen eine Arbeit sein, mit der ich mich identifizieren kann, die mir gefällt, die mir Spaß macht, äh, weil nur irgendwo was zu tun und dass man Geld bekommt. Wenn es mir nicht Spaß macht, dann lass ich den Job lieber sein, ich finde, das ist grundlegend etwas, was sein soll.“ (S.6)

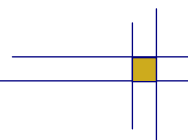
Aber auch Herr Hazemi, der aus Tunesien stammt, hat als Tischler, der jahrzehntelang schwere körperliche Arbeit im Baugewerbe verrichtet hat, die auch zu dauerhaften gesundheitlichen Bandscheibenschäden geführt hat, eine spezielle Bindung an „seine“ Arbeit als Tischler, die hohe Qualitätsansprüche beinhaltet.

„Also wichtig war für mich, dass ich die Arbeit wirklich tip top mache, dass ich, ich habe mich immer gefühlt, dass ich verantwortlich bin, nicht? Ob an meinem Arbeitsplatz oder wenn ich in Montage gehe, dass da keine Reklamation kommt oder, was weiß ich, irgendeine schwierige Situation kommt. Oder zum Beispiel da kommt eine und sagt „Der Tischler hat es nicht in Ordnung gemacht, er war betrunken.“ Wissen Sie, was ich meine?“ (S.4)

In diesem Produzentenstolz kommt deutlich seine enge Bindung an den erlernten Beruf zum Ausdruck. Er fühlt sich als Handwerker in seinem Element. Handwerker sein ist für ihn etwas, das über die unmittelbare Tätigkeit im Beruf hinausgeht und eine bestimmte Haltung, eine Leidenschaft beinhaltet, die einen auch im Privaten nie ganz loslässt. Man kann eben an keiner lockeren Schraube einfach vorbeigehen.

„Ja sicher, besonders bei einem Handwerker, wo es wirklich, ich sehe irgendwo eine Schraube, das mache ich sofort. Ja eben, weil es ist eine Leidenschaft, ein Handwerker merkt alles, es muss nicht direkt in seinem Beruf sein, wenn ein Auto oder irgendwo, oder mit Wände Tapezierung, es ist überall, er spürt das, net?“ (S.15)

Obwohl natürlich die profane Seite der Erwerbsarbeit als Mittel zum Zweck der Existenzsicherung bei unseren InterviewpartnerInnen eine große Rolle spielt, kann ihre Haltung zur Arbeit nicht auf diesen rein instrumentellen Aspekt reduziert werden. Das Gehalt, das man für eine bestimmte Arbeit erhält, ist ihnen nicht gleichgültig, schließlich hängt der Lebensstandard in hohem Maße davon ab. Aber es ist nicht das allein Ausschlaggebende in ihrer Beziehung zur Arbeit. Gleichzeitig, auch das kommt in den Interviews zum Ausdruck, muss man im Rahmen seiner Berufsbiographie aber auch vielfältige Kompromisse eingehen. D.h. man macht Abstriche bei den eigenen hohen Ansprüchen an Arbeit zugunsten anderer wichtiger Aspekte wie Sicherheit und Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses und ist bereit, einen Job anzunehmen, der nicht ganz den eigenen Vorstellungen entspricht.



Ein Beispiel dafür ist Frau Kratochvil, die durchaus auch ethisch-moralische Ansprüche an eine sinnvolle, gesellschaftlich nützliche Tätigkeit hat. Allerdings lassen sich diese hehren Ansprüche im Rahmen der Berufsbiographie nicht immer mit der Nachfrage am Arbeitsmarkt in Einklang bringen. Da der Sicherheitsaspekt (soziale Sicherung) langfristig nicht völlig ausgeblendet werden kann, ist sie gezwungen und – nach Jahren interessanter, aber prekärer Beschäftigung in der Filmbranche – auch bereit, Kompromisse einzugehen und im Sinne einer „Vernunftlösung“ jahrelang als Immobilienmaklerin zu arbeiten. Wobei sie aber auch in diesem Beruf hohe Leistungsbereitschaft an den Tag legt, Kompetenzen entwickelt und die beruflichen Herausforderungen mit großem Erfolg bewältigt.

Hohe Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative

Die hohe Leistungsbereitschaft ist im Übrigen ein weiteres auffallendes und stark ausgeprägtes Muster bei vielen unserer InterviewpartnerInnen. Diese Einstellung findet sich nicht nur bei den hoch qualifizierten männlichen Spezialisten im IT-Bereich und bei den Managern, sondern auch bei vielen Frauen quer durch die beruflichen Positionen. Diese hohe Leistungsbereitschaft drückt sich zum einen in der inhaltlichen Orientierung ihrer Arbeit gegenüber aus, wo sie ein hohes Engagement etwa im Hinblick auf Problemlösungen oder Weiterentwicklungen an den Tag legen. Neben der inhaltlichen Seite ihrer Arbeit, also eine in qualitativer Hinsicht gute Arbeit zu leisten, drückt sie sich vor allem in hoher Verfügbarkeit und extensiven Arbeitszeiten aus.

*„Gern, sonst wäre ich ja nicht Stunden im Büro geblieben und nach der Bürozeit und oft wirklich, ja unbedankt, aber ich hab gewusst, das muss fertig sein und fertig werden. Ich hatte das Glück, immer einen Arbeitsplatz zu haben, wo mir die Arbeit Spaß gemacht hat ...“
(Frau Artner, S.7)*

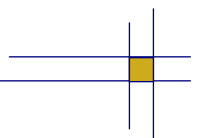
Dieser Aspekt hat allerdings, wie wir später noch eingehender zeigen werden, auch seine Schattenseiten. Über lange Zeit betrieben, führt eine solche nahezu unbegrenzte Leistungsbereitschaft zu gesundheitlichen Schädigungen. Ein typisches Beispiel dafür ist der IT-Spezialist Herr Gall:

„Mein eigener Anspruch an mich selbst, ich hab mich immer selbst am meisten getrimmt, ich hätte das Ganze lockerer nehmen können und wäre den anderen noch immer als äußerst gut und erfolgreich vorgekommen. Aber ich hab mich selber immer getrieben und das hat mich drei Mal auch in eine heftige Depression getrieben, bis mir endlich ein cleverer Vorgesetzter, das muss ich zugeben, ein cleverer Vorgesetzter, der war in England, gesagt hat, dass ich das selber bin, der sich da fertig macht.“ (S.2)

Lernbereitschaft

Viele unserer InterviewpartnerInnen haben in ihrer beruflichen Laufbahn eine beeindruckende Lernbereitschaft bewiesen. Auf der einen Seite sind das viele Frauen, die zahlreiche Firmen- und Berufswechsel aufweisen. Diese Wechsel in neue Arbeitsfelder erforderten zumeist auch eine Aneignung von neuen Kompetenzen.

Frau Proidl war in ihrer bisherigen Berufslaufbahn in vielen unterschiedlichen Bereichen tätig – als Repro-Fotografin, als Sekretärin in einer Steuerberatungskanzlei, in der Rechtsabteilung eines großen Waschmittelkonzerns, im Einkaufsbereich einer Baufirma und in verschiedenen Anwaltsbüros. Sie hat dort, wie ihre Zeugnisse bestätigen, gute Arbeit geleistet. Sie legte dabei einen ausgeprägten Willen und auch die Fähigkeiten an den Tag, sich an veränderte Gegebenheiten schnellstens anzupassen, sich schnell einzuarbeiten und gute Arbeitsqualität abzuliefern. Und das häufig unter Bedingungen, wo gründliche Einschulungs- und Anleitungszeiten fehlten.



„Das ist mir eigentlich ziemlich egal, weil lernen hab ich alles können. Also davor hab ich keine Angst, weil ich kann mich erinnern, wie ich von Bad Ischl nach Wien gekommen bin, ich bin vor eine Maschine gesetzt worden, das war so ein alter Computer, ohne Einschulung, immer ohne Einschulung, in allen Firmen und so auf die Art „Friss oder stirb“. Und ich hab dann immer gesagt: Ja, lassen Sie mir einen halben Tag Zeit, haben Sie irgendwo eine Anleitung?“ Dann hab ich mir das angeschaut und dann ist es gegangen. Und so hab ich mir eigentlich meine Computerkenntnisse beigebracht, nicht?“ (S.7)

Diese Lernbereitschaft setzte sie auch in der Arbeitslosigkeit fort. Zum Interviewzeitpunkt erwarb sie gerade das First-Level-Certificate in Englisch. Sie weist damit einen wichtigen Teil jener Kompetenzen auf, die im aktuellen Diskurs über *employability* als entscheidend für die Arbeitsmarktintegration gelten: Veränderungs- und Lernbereitschaft, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und ähnliches. Mit diesen Eigenschaften ist sie eigentlich bestens für den Überlebenskampf am Arbeitsmarkt gerüstet. Sie muss allerdings die bittere Erfahrung machen, dass die Realitäten am Arbeitsmarkt von jenen der Diskurse stark abweichen. Nicht Kompetenzen und Fähigkeiten spielen nach ihren Erfahrungen die wichtigste Rolle bei der Rekrutierung, sondern Aspekte wie Alter und Entgelt.

Aber auch viele jener männlichen Berufsbiographien, die innerbetrieblich nach oben führten, waren mit ständigen Lernprozessen verbunden. Dabei finden sich in unserem Sample zwei gegensätzliche Beispiele. Herr Pammer beispielsweise, der 35 Jahre bei derselben Firma arbeitete, hat sich vom Maschinenmeister über den Schichtleiter bis zum Abteilungsleiter hochgearbeitet. Für diese Positionen und die Agenden, die er dann sukzessive übernahm, waren jede Menge Weiterbildungskurse und Qualifizierungen erforderlich, die er während seiner 35 Berufsjahre absolvierte. Herr Pammer steht als Beispiel für eine Karriere in einem (einstmals) renommierten Unternehmen, das innerbetriebliche Aufstiegswege mit geregelten Qualifizierungs- und Weiterbildungserfordernissen in Form standardisierter Ausbildungen verknüpfte.

Demgegenüber steht Herr Kornhäusl, der, obwohl zum Schluss ebenfalls Betriebsleiter in einem Unternehmen der Grundstoffindustrie, kaum Weiterbildung vom Unternehmen angeboten bekam und sich seine Kenntnisse und Kompetenzen in Eigeninitiative selbst aneignen musste. Zuerst als Techniker, wo er das ganze EDV-System aufbaute, und dann als Betriebsleiter, wo er sich die notwendigen Kostenrechnungskennnisse in Eigenregie aneignete.

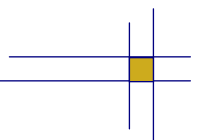
„Hab mir dann Kostenrechnung beigebracht, Kalkulation, also alles, was an wirtschaftlichem Wissen notwendig ist für eine Betriebsführung. Auch die entsprechende Erweiterung der PC-Kennnisse, Datenbanken, AS400, SQL Server und das ganze Zeug. Ich hab mir mein eigenes Controlling aufgebaut.“ (S.2)

D.h. in diesem Fall war seine prinzipielle Lernbereitschaft noch mit einer gehörigen Portion Eigeninitiative verknüpft, die dazu führte, dass er sich neben seinem Job im Selbststudium zentrale Wissensbestände angeeignet und damit sogar die Strukturen im Betrieb weiterentwickelt hat. Den dahinter stehenden Antrieb beschreibt er folgendermaßen:

„... ja... einfach Wissen, Neugierde, einfach Neugierde, das geht ja nicht, dass man stehenbleibt im Leben. Ich mein, ich hab irgendwann einmal gesagt, ich greif nie in meinem Leben einen Computer an. Das hält so lange, bis ich aufstehe und weiß, dass das ein Blödsinn ist, ganz einfach.“ (S.3)

Aktive Gestaltung der Berufsbiographie

Wenn man die Berufsbiographien vieler unserer InterviewpartnerInnen betrachtet, vor allem auch jene, die viele Firmenwechsel beinhalten, so beeindruckt die aktive Haltung, mit der viele



ihre Laufbahn vorangetrieben haben. Obwohl die Firmenwechsel nicht immer freiwillig erfolgten, sondern auch durch Kündigungen erzwungen wurden, so sticht doch ins Auge, dass viele versuchten, das Heft in die eigene Hand zu nehmen und sich durch Wechsel in ihrer beruflichen Position zu verbessern.

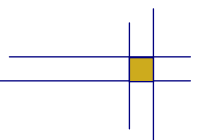
Faszinierend durch die Vielfalt und die Unterschiedlichkeit der ausgeübten Tätigkeiten sowie durch die Initiativkraft ihrer Protagonistin hebt sich die Berufsbiographie von Frau Hummel besonders von den anderen ab. Es handelt sich um eine Berufsbiographie mit vielen Berufswechseln, aber ohne große Unterbrechungen (ein Jahr Babypause, drei Wochen arbeitslos). Nachdem sich ihr Berufseinstieg nach der dreijährigen berufsbildenden Lehranstalt für soziale Frauenberufe aufgrund des ersten Kindes und der damit verbundenen Vereinbarkeitsprobleme schwierig gestaltet, geht sie mit ihrem Mann für fünf Jahre nach Kanada, wo sie als Gruppenleiterin für eine Partyfirma (ähnlich wie Tupperware) tätig ist und betreibt nebenbei mit ihrem Mann einen Decorating and painting-Betrieb, wo sie alte Häuser für den Verkauf renovieren. Zurück in Österreich pachtet sie gemeinsam mit ihrem Mann eine Tankstelle und bekommt in dieser Zeit das zweite Kind, bevor sie dann 15 Jahre im Versicherungsaußendienst tätig ist. Um nicht in die totale Routine dieses Jobs zu verfallen, entschließt sie sich nochmals zu einem Berufswechsel und macht dabei erstmals die Erfahrung, dass ihre Eigeninitiative am Arbeitsmarkt an Grenzen stößt und ihr Alter dabei eine Rolle zu spielen beginnt.

„Nach 15 Jahren sich Probleme von Leuten anhören, die versichert sein wollen oder die kein Geld haben oder die finanzieren wollen, also irgendwo hab ich dann mal genug gehabt und hab festgestellt, das kann es nicht sein, du kannst nicht ewig mit dem Aktenkoffer laufen und mit dem Computer. Damals hat mir das Arbeitsamt das erste Mal sozusagen das Gefühl vermittelt „Ja was willst denn du eigentlich mit deinem Alter noch arbeiten?“ Da war ich, warten Sie mal, das war jetzt 95, da war ich 42.“ (S.3)

Sie hat sich angesichts dieser Situation als Gesundheitsberaterin selbständig gemacht, dann für eine Marketingfirma Verkaufsstände in Supermärkten organisiert und zum Schluss bei einem Imbissstand (Grillhendl, ...) gearbeitet. Eine stabile Integration in den Arbeitsmarkt hat sie aber seither trotz ihrer proaktiven Haltung nicht mehr geschafft. Insgesamt prägen hohe Flexibilität, Eigenständigkeit, Initiative und Risikofreudigkeit das abwechslungsreiche Arbeitsleben von Frau Hummel, das viele unterschiedliche Tätigkeiten in unselbständiger und selbständiger Form umfasst. Ihre Berufswechsel hatten unterschiedliche Gründe, vielfach wollte sie aber initiativ etwas Neues probieren und sich nicht ausschließlich in gewohnten, eingefahrenen Bahnen bewegen. Allerdings hat sie schon mit 42 Jahren die Erfahrung machen müssen, dass ein Berufswechsel unter den herrschenden Arbeitsmarktbedingungen ab einem bestimmten Alter einem Himmelfahrtskommando gleicht, und daran hat sich seither auch kaum etwas geändert.

Auch Frau Ludwig hat nach einem abgebrochenen Pädagogikstudium oft den Job gewechselt, und zwar immer dann, wenn sie das Gefühl hatte, dass dieser keine Herausforderung mehr bereithielt und zur Routine zu werden drohte. Sie hat hohe Ansprüche an ihre Arbeit und will diese auch umsetzen können. Sie findet sich nicht mit starren Strukturen ab, und anstatt sich gewissermaßen in ihr Los zu fügen, versuchte sie, das Steuer durch einen Unternehmenswechsel herumzureißen. Sie beschreibt die Gründe für ihre Berufswechsel folgendermaßen:

„Ich glaub, das ist ein individueller bei mir. Es war schon immer ein Problem, wenn ich die Sinnhaftigkeit nicht erkennen konnte. Es ist auch schwierig für mich, wenn ich an Entscheidungen nicht teilnehmen kann, wenn ich nicht die Möglichkeit habe, mich sehr stark einzubringen und mir ist es auch wichtig, in einem Unternehmen so ein Gesamtgebiet auch zu haben, den Informationsfluss zu kriegen: „Warum mach ich diese Arbeit? Für wen ist die



wichtig, wer arbeitet weiter? Woher kommen die Daten? Was ist mein Aufgabenbereich und wie steht der im Zusammenhang mit dem Gesamtunternehmen?“ Ich glaube, das ist ein Grund, diese Unzufriedenheit, auch wenn das nicht so klar für mich war, dass ich gewechselt habe, und ein anderer Grund ist sicher auch, dass für mich Routine sehr schwer auszuhalten ist, also wenn sich etwas gesetzt hat, wenn etwas klar war und dann die Handgriffe, ja, nicht mehr so viel Hirnschmalzes bedurften, dann war das immer schwer für mich.“ (S.3)

Eine besondere Facette dieser aktiven Haltung in der Berufslaufbahn, die gleichzeitig auch die hohen inhaltlichen Ansprüche der Personen an ihre Arbeit widerspiegelt, bezieht sich auf die öffentliche Verwaltung. Zumindest vier unserer InterviewpartnerInnen haben in ihrer beruflichen Laufbahn Erfahrungen mit Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung gemacht. Gilt dieser Bereich der Arbeitswelt als der Inbegriff von Sicherheit und Stabilität in Bezug auf die berufliche Laufbahn, so verließen unsere GesprächspartnerInnen ihn nach kurzer Zeit wieder, da sie dort ihre Ansprüche an Arbeit nicht verwirklichen konnten. Sie nahmen damit bewusst eine höhere Unsicherheit am Arbeitsmarkt in Kauf, da ihnen die zwar stabilen, aber eben auch festgefahrenen Strukturen in der öffentlichen Verwaltung nicht genügend Spielraum für die berufliche Entfaltung boten.

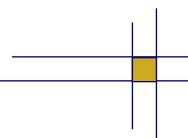
Besonders deutlich wird das bei Frau Proidl. Obwohl sie, wie sie selbst sagt, nicht wegen der beruflichen Herausforderung arbeiten gegangen ist, sondern weil sie als Alleinerzieherin das Geld brauchte, gerät sie mit ihrer Arbeitsauffassung („entweder ich mach etwas ganz oder gar nicht“) schnell in Widerspruch zur üblichen Arbeitsweise in dem Jugendamt, wo sie kurzzeitig tätig war.

„... nur das Problem war, ich hab damals ein Referat übernommen von ca. 200 Kindern und da ist buchstäblich zwei Jahre nichts gearbeitet worden. Das war so ein Großraumbüro (lacht) und ich bin da aufgefallen und ich kann das nicht: Entweder mach ich etwas ganz oder ich mach es gar nicht. Jetzt natürlich, ich hab gearbeitet und die anderen haben auch arbeiten müssen und dementsprechend war dann das Arbeitsklima und ich bin für diese Beamtentätigkeit, also dafür bin ich nicht geeignet. Da war ich völlig fehl am Platz. Deswegen bin ich dann auch gegangen.“ (S.2)

Aber auch Herr Helmer und Herr Kehrer berichten über ähnliche Erfahrungen mit Beamten-schemata, wo man sich eigentlich schon beim Eintritt die Höhe und den Antrittszeitpunkt der Pension ausrechnen konnte. Beiden war ein derartiges Maß an Berechenbarkeit zuviel, da es gleichzeitig mit geringen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verbunden war.

„Ich hab dort Auswahlverfahren mitgemacht und wurde als einer von vielen dort aufgenommen als Programmierer und war dann ca. fünf Jahre beim Hauptverband und bin dann aus dem Beamten-schema... Ich hab Kollegen gehabt, die haben, ja, wie alt waren die, mit 24, 25 haben sie gewusst, in wie vielen Tagen sie in Pension gehen und wie hoch die Pension ist, die sie zu erwarten haben (lacht) plus den zusätzlichen Steigerungen, die sie zu erwarten haben. Das war mir nicht, das war nicht meine Arbeitswelt. Ich bin dann als Programmierer über einen Vermittler nach Deutschland gegangen und hab dann kurzfristig so Projekte in Deutschland und Österreich gemacht.“ (Herr Kehrer, S.1)

Was bei diesen Beispielen am deutlichsten erkennbar wird, lässt sich aber auch in erstaunlich vielen weiteren Fällen unseres Samples in unterschiedlichen Formen erkennen: Eine große Anzahl unserer InterviewpartnerInnen nahm während ihrer beruflichen Laufbahn eine aktive Haltung in Bezug auf die eigene berufliche Entwicklung ein. Das kann sich in häufigen Wechseln der Berufsfelder ausdrücken wie bei den beiden beschriebenen Fällen. Lust auf Neues, Lernbereitschaft kann sich aber auch in innerbetrieblichen Karrieren äußern, wie das bei vielen Männern in unserem Sample der Fall ist. Wir haben einige Beispiele für innerbetriebliche



Aufstiege, aber auch für sich ständig verändernde Aufgabenfelder in derselben Position, was sich vor allem auf Führungskräfte in kleineren Unternehmen bezieht.

Was wir damit zum Ausdruck bringen wollen, ist, dass die Stereotype, mit denen „ältere“ Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt konfrontiert sind und die ein entscheidendes Hindernis für ihre Reintegration darstellen, hauptsächlich in den Köpfen von PersonalmanagerInnen existieren. Sie lassen sich zumindest nicht in den beruflichen Biographien und Werdegängen der von uns interviewten Personen wiederfinden.

In diesen Biographien finden wir vielfältige Beispiele dafür, wie Menschen mit ihrer beruflichen Laufbahn ringen, wie sie mit Rückschlägen umzugehen lernen und dabei trotzdem hartnäckig das Ziel verfolgen, ihre Ansprüche an Arbeit umzusetzen. Auch wenn dafür häufig Kompromisse notwendig sind. Allerdings zeigen die Berufsbiographien auch, wie sich zentrale Parameter in der Arbeitswelt verändert haben und sich dadurch die Rahmenbedingungen für eine stabile Beschäftigung bis zum (verlängerten) Pensionsantritt verschlechtert haben.

3.2 Die Sedimentierung der Arbeitswelt in Körper und Psyche – gesundheitlicher Verschleiß

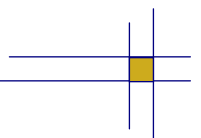
Die Berufsbiographien zeigen aber auch deutlich, in welcher Form die Arbeitswelt über die Jahre ihre Spuren in den Körpern hinterlässt. In den Interviews werden vielfältige Schilderungen von Arbeitsbelastungen thematisiert. Dabei steht Stress und Arbeitsdruck an erster Stelle – viele unserer InterviewpartnerInnen waren davon betroffen. Schlimmer noch, vor allem im Hinblick auf dauerhafte Auswirkungen und irreversible, gesundheitliche Schädigungen, sind jedoch schwere körperliche Belastungen, die über lange Zeit auf den Körper einwirken.

Körperlicher Verschleiß

Man findet diesen körperlichen Verschleiß vor allem in den Segmenten un- und angelernter Arbeit. Jene drei Personen, die in unserem Sample in besonderer Weise von gesundheitlichen Schädigungen betroffen sind, haben ihr bisheriges Arbeitsleben genau in diesen Segmenten verbracht. Häufig wirken dort, was den Verschleiß der Arbeitskraft betrifft, zwei einander verstärkende Faktoren zusammen. Zur Belastungsintensität der Tätigkeit an sich kommt zumeist noch eine extensivierte Nutzung der Arbeitskraft hinzu. Deutlich wird das an zwei Beispielen aus unserem Sample, die große Parallelen aufweisen. Beide sind migrantischer Herkunft, haben über lange Jahre im selben Betrieb in arbeitsintensiven Branchen gearbeitet und waren dort als gute Arbeiter mit hoher Einsatzbereitschaft geschätzt. Herr Hazemi hat über lange Jahre die schweren körperlichen Belastungen als Bautischler weggesteckt und zwar so lange, bis irreparable gesundheitliche Schädigungen eingetreten sind.

„Ja wissen Sie, wie ich gesagt habe, das mit dem Holz heben, der Schnitt oder diese Pfosten, diese 80er-Pfosten, diese Eichen, diese Mahagoni, die Schlepperei. Oder zum Schluss muss man Fenster in den dritten Stock tragen und das ist, wissen Sie, bei den Ecken, wenn die da die Stiegen so rauf kommen, das ist schon eine Belastung besonders für den Körper. Besonders wie in meiner Situation, also wenn ich zurückblicke, in den 70er, 80er Jahren ist es gegangen, also mit meinem Alter, aber jetzt mit 57, wissen Sie, was ich meine? Also Fenster oder Isolierrahmen rauf tragen, das geht nimmer mehr, net?“ (S.4)

Besonders auffallend ist an beiden Beispielen, dass ihr Arbeitsleben über Jahre hinweg die kontinuierliche Leistung von Überstunden inklusive regelmäßiger Feiertags- und Sonntagsarbeit beinhaltete. Das hatte zwar den Effekt, dass beide ein relativ hohes Gehalt beziehen konnten.



Gleichzeitig deutet sich in den Interviews vor allem bei Herrn Hazemi an, dass man als Migrant eigentlich gar keine andere Wahl hatte, als die Überstunden zu akzeptieren, da der Status als „Gastarbeiter“ immer mit der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes verbunden war. D.h. die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, hat dazu geführt, dass er und seine ausländischen Kollegen ständig Überstunden gemacht haben, wenn das vom Chef verlangt wurde, was eigentlich immer der Fall war.

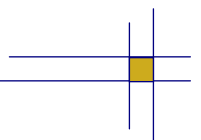
*„... wie gesagt, Überstunden noch und noch, wir haben sogar während den Feiertagen haben wir gearbeitet oder manchmal am Sonntag auch, der Chef hat immer gesagt zu uns, wir müssen fertig werden, also wirklich. ...
Naja, freiwillig, ich meine, ganz freiwillig nicht, Sie wissen ja, wenn man sagt „nein“, vielleicht ist man auf der Straße. Wir haben immer geschaut, wissen Sie, die die Überstunden gemacht haben, waren nur Ausländer, net? Wir haben geschaut wirklich, dass wir die Arbeit machen, sonst, man schaut auf seinen Arbeitsplatz, dass man ihn nicht verliert, net? Wir haben immer gesagt „Ja“, net?“ (S.3/4)*

Dass körperlicher Verschleiß aber nicht nur Männer betrifft – ein Eindruck, der häufig auch in der öffentlichen Diskussion etwa um Schwerarbeit entsteht –, zeigt das folgende Beispiel. Frau Freudenthaler hat eine sehr bewegte Berufskarriere mit vielen verschiedenen Stationen und Berufswechseln hinter sich. Ohne Berufsausbildung waren und sind für sie nur angelernte Tätigkeiten erreichbar. Beginnend in der Lederbranche wechselt sie in die pharmazeutische Industrie, wo sie zwölf Jahre bleibt. Beim Versuch, sich (einkommensmäßig) zu verbessern, geht sie ins Pflegeheim, merkt aber rasch, dass ihr der Beruf nicht liegt. Sie arbeitet dann als Haushälterin (zwei Jahre), wechselt, als man sie nicht mehr braucht, wieder in die Industrie (Video-recorderverpackung) und kriegt dann hintereinander zwei Kinder, was zu einer sechsjährigen Babypause führt.

Beim Wiedereinstiegsversuch in der mobilen Pflege als Heimhelferin merkt sie endgültig, dass die Pflege nicht ihr Gebiet ist. Sie arbeitet dann zwei Monate in einem Buffet, muss diesen Arbeitsplatz jedoch aufgrund einer Auseinandersetzung mit der Filialleiterin, wo sie sich gegen die ungerechte Behandlung einer Arbeitskollegin einsetzt, verlassen. Dann arbeitet sie zwei Jahre als Buffetleiterin in der Kantine eines großen deutschen Konzerns, geht danach in den Verkauf, wo sie die letzten sieben Jahre in zwei Bäckereien gearbeitet hat. An ihrem letzten Arbeitsplatz wird sie gekündigt, weil sie aufgrund einer Operation vier Monate im Krankenstand war. Die Motive für ihre eigeninitiativen Arbeitsplatzwechsel waren vor allem finanzieller Natur (der Wunsch nach einem besseren Verdienst) bzw. die geographische Nähe.

Frau Freudenthaler ist gesundheitlich ziemlich bedient: Herzrhythmusstörungen, kaputte Lendenwirbel (sie muss ein spezielles Mieder tragen) sowie eine Hüftverschiebung. Sie führt das auf die schwere Arbeit in der Pharmaziefirma zurück, wo sie zwölf Jahre lang ständig schwere Kisten heben musste. Sie gibt auch selbst zu, dass man mit zwanzig Jahren nicht an die möglichen Folgeschäden denkt, rackert und Hilfe ablehnt.

„Ja, in der pharmazeutischen Firma sehr wohl, also da haben wir Kisten gehoben. Nur mit 20 Jahren, wenn jetzt die andere Kollegin gesagt hat, die mit ihrem Alter Erfahrung gehabt hat, „Heb nicht so schwer, lass dir helfen“, na, geh, das pack ich schon, nicht? Ja und heute ist mein vierter Lendenwirbel hin, also ich muss ein Korsett tragen ... Und dadurch hab ich mich ziemlich ruiniert in der pharmazeutischen Firma, auch in der Bäckerei, heben'S einmal ein Wandl mit 16 Kilo Brot, wenn sie allein im Geschäft stehen und keiner ist da, der ihnen das runter hebt. Weil eine Kundschaft kannst du auch nicht fragen, die sagt dann „Na, hallo, ich komm nur eine Semmel kaufen!““ (S.5)



Aber auch bei der Akkordarbeit in der Videorecorderverpackung oder im Verkauf in der Bäckerei waren die körperlichen Belastungen hoch. Da sie aber nur eine Chance hat, wieder im Verkauf einen Arbeitsplatz zu bekommen, werden – selbst wenn sie wieder einen Job bekommt – die gesundheitlichen Probleme dadurch verschärft. Sie weiß das zwar, hat aber keine andere Chance, weil sie dringend einen Arbeitsplatz braucht, um ihr finanzielles Überleben zu sichern. Frau Freudenthaler ist ein typisches Beispiel dafür, wie stark sich der Verschleiß der Arbeitskraft aufgrund der anstrengenden und belastenden Tätigkeiten in den ungelerten Arbeitsmarktsegmenten nach einer gewissen Zeit bemerkbar macht.

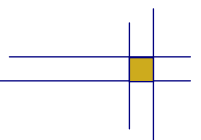
Arbeitsdruck und Stress

Die klare Nummer eins bei den Arbeitsbelastungen stellt Zeit- und Arbeitsdruck und der daraus resultierende Stress dar. Wir haben in unserem Sample viele Beispiele, wo Stress über lange Jahre zum Arbeitsalltag gehörte. Bei vier Frauen und zwei Männern nahm das sogar die Form von Burnout an. Depressionen, Panikattacken und ähnliche schwere Schädigungen waren die Folge und in fast allen Fällen mit längeren Krankenständen verbunden. Bei anderen wiederum stellten sich Schlafstörungen und ähnliche belastende Effekte ein. Zum einen waren davon Führungskräfte betroffen, die in ihrer Position unter einem enormen beruflichen Druck standen. Zum anderen tritt diese Form der Arbeitsbelastungen gehäuft bei jenen auf, die im IT-Sektor arbeiten, wo sich in der Projektarbeit Termin- und Zeitdruck mit knappen personellen Ressourcen verbinden, wie Herr Kehrer schildert.

„... in meinem Beruf ist man immer unter Termin- und Zeitdruck, das ist so. Ich mein, ich hab die ganzen Jahre, ich habe kein Projekt erlebt, das nicht nur dem Ende zu, sondern von Anfang an unter Termindruck war, das ist halt immer schlimmer geworden. Die Termine, selbst die Terminplanungen, die werden immer brutaler und kurzfristiger, das heißt, man beginnt mit einem Projekt, wo man sagt „Das kann sich nicht ausgehen“. Dann hat man zwei Möglichkeiten: „Ich weiß eh, dass es sich nicht ausgeht, was ärgert mich das, was kümmere ich mich darum?“, oder man sagt, man versucht es doch. Und das ist immer, dass man es versucht, weil anders geht es nicht. Also der Termindruck war schon ziemlich belastend, es sind da auch jede Menge Überstunden hinein geflossen und ja, das geht dann halt auch wieder auf die Zeit der Familie, und für Fortbildung ist dann halt überhaupt keine Zeit mehr, wann soll ich die dann auch noch reinbringen, nicht?“ (S.5)

Bei den Frauen, die davon betroffen waren, vor allem bei den Sekretärinnen, mischen sich dabei hohe Leistungsbereitschaft mit dem Umstand, dass ihnen schleichend neue Aufgaben zugeordnet werden, die dann über kurz oder lang zu Arbeitsüberlastungen führen müssen. Das Paradoxe daran ist, dass es gerade der Umstand ist, dass sie ihre Arbeit mit hoher Qualität erledigen, der dazu führt, dass ihnen neue Aufgaben ohne kompensatorische Maßnahmen übertragen werden.

„Ja ganz einfach der riesige Stress, dass auch die Zeit zu wenig war, um das alles unter einen Hut zu bringen, dass alles auf einem abgeladen wird. Man muss Arbeiten machen, für die man überhaupt nicht zuständig ist, auch nicht qualifiziert, also technische Sachen. Irgendwann hat der Arbeitstag halt auch ein Ende und wenn vom anderen Kollegen, weil er das nicht schafft, die Arbeit abgezogen wird, nämlich zeitmäßig nicht schafft, weil der hat halt dann privat am Computer gespielt, der behirnt das einfach nicht, jetzt ganz hart ausgedrückt, dass ich das machen darf, weil ich halt so gut und gescheit und wiff bin. Das ist zwar alles recht schön und gut, aber irgendwann geht das nicht mehr. Und dann in dem Stress eben, wie gesagt, 10–14 Stundentag täglich, Monate, Jahre hindurch ist schon viel. Und es war wirklich dieser Stress.“ (Frau Artnier, S.2)



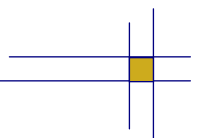
Zusätzlich betreute Frau Artner in dieser Zeit auch noch ihre pflegebedürftige Mutter, was zu einer weiteren Minimierung der Erholungsphasen und damit zu einer Erhöhung der Belastungen führte.

Auf der einen Seite drückt sich darin die Zunahme der Anforderungen aus, die von Unternehmen an ihre Beschäftigten gestellt werden. Die andere Seite der Medaille ist jedoch die hohe Leistungsbereitschaft, die die betroffenen Personen in ihrem Job an den Tag gelegt haben. Das heißt, es handelt sich in vielen Fällen um Personen, die hohe inhaltliche Ansprüche an ihren Beruf und ihre Tätigkeit haben und ihr hohes Interesse an der Arbeit mit einem überdurchschnittlichen persönlichen Engagement verbinden. Wie bereits weiter oben ausgeführt, haben sie in ihrer beruflichen Laufbahn viele jener Fähigkeiten, Kompetenzen und Haltungen ihrer Arbeit gegenüber herausgebildet, die heute als entscheidend für *employability*, also für Beschäftigungsfähigkeit in einer zunehmend flexibilisierten Arbeitswelt, angesehen und den Arbeitskräften abverlangt werden. Bei den Fällen in unserem Sample zeigt sich aber sehr deutlich, dass ein solches Engagement in der Arbeit an Grenzen stößt und nicht über ein ganzes Arbeitsleben hinweg durchzuhalten ist.

So bewertet etwa Herr Kehrer im Rückblick seine Kündigung als gesundheitsfördernde Maßnahme: „... aber ich wurde wahrscheinlich rechtzeitig abgebaut, dass ich da keine schwer wiegenden Störungen erlebt habe.“ (S.5). Der dafür zu entrichtende Tribut ist hoch und zwar in zweifacher Hinsicht. Zum einen der unmittelbare psychische und körperliche Schaden, den eine über lange Zeit betriebene Überbeanspruchung zur Folge hat. Zum anderen ist aber auch mit den daraus resultierenden Zusammenbrüchen und den folgenden langen Krankenständen ein Bruch in der beruflichen Laufbahn verbunden, der ab einem gewissen Alter möglicherweise nur mehr schwer zu kitten ist. Oder anders ausgedrückt: Nach einem Burnout jenseits der Vierzig ist die Gefahr, die Reintegration in stabile Beschäftigung nicht mehr zu schaffen, hoch. Von burnoutähnlichen Erkrankungen oder Zusammenbrüchen waren gleich mehrere unserer GesprächspartnerInnen betroffen. Teilweise so stark, dass die Folgewirkungen auch noch in der Arbeitslosigkeit spürbar werden, obwohl in dieser Situation die Faktoren, die dazu geführt haben, längst weggefallen sind.

Das ehernen Gehäuse der Karriere

In diesen Schilderungen werden aber darüber hinaus die strukturellen Zwänge der Arbeitswelt deutlich, denen sich Beschäftigte nur schwer oder gar nicht entziehen können. Es scheint so, als ob es ab einem bestimmten Punkt in der beruflichen Laufbahn kein Zurück mehr geben würde und das Vorwärts – aufgrund der Belastungen, die damit verbunden sind – aber auch nicht mehr zu schaffen ist. Dieser Zusammenhang wird verständlich, wenn Frau Artner im Interview erzählt, dass sie das Schließen des Unternehmens, das sie den Arbeitsplatz kostete, eigentlich als Befreiung, ja als Rettung erlebte. Obwohl sie die seit drei Jahren andauernde Arbeitslosigkeit auch zur dringend notwendigen gesundheitlichen Sanierung nutzen konnte, stellt sie natürlich keine Erholung im eigentlichen Sinne dar, weil der prekäre Status als Langzeitarbeitslose und die existenziellen Probleme, die mit diesem Ausschluss von Erwerbsarbeit verbunden sind, wiederum auf andere Weise an der gesundheitlichen Substanz nagen. In ihren Schilderungen wird aber deutlich, dass „älteren“ Beschäftigten in bestimmten Positionen häufig nur die Wahl zwischen Pest und Cholera übrig bleibt. In beiden Fällen wird der letzte Abschnitt des beruflichen Lebens, der den Übergang in den Ruhestand markiert, zu einer hochriskanten Angelegenheit.



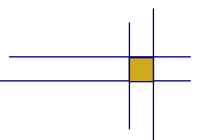
„... so dumm es klingt, war es für mich auch irgendwo eine Rettung, dass die Firma gesperrt hat, weil von dort wäre ich nicht mehr weggegangen in meinem Alter, da hätte ich durchbeißen müssen bis zur Pension. Nur ich denke, in dem Zustand, in dem ich war, also ich hatte das Burnout, das ist, ich meine, wenn man das liest, da denkt man sich, „Na ja, man ist überfordert“, aber da steckt mehr dahinter. Und da hab ich mir gedacht: „nie wieder“, das wünsche ich niemandem!“ (Frau Artner, S.3)

Herr Helmer, der 19 Jahre im selben Unternehmen gearbeitet und sich bis in eine Leitungsposition hochgearbeitet hat, schildert ähnliche Probleme. Im Gegensatz zu Frau Artner und Herrn Kehrer erlöst er sich gewissermaßen selbst von dem nicht mehr auszuhaltenden Arbeitsdruck, der durch die ständig größer werdende Schiefelage zwischen zur Verfügung stehendem Personal und zu bewältigenden Aufgaben entstand, indem er – nach 19 Jahren – kündigt.

„Zu Beginn, nach der Lehrzeit, war ich im Operating und zum Schluss dann Maschinenraumleiter, also ich war der Chef der Maschine, vier Jahre lang, hab praktisch eine Leitungsposition gehabt. Nach den 19 Jahren hab ich dann von meiner Seite aus gekündigt, weil mir einfach die Arbeit über den Kopf gewachsen ist: Ich hab zu wenig Leute gehabt, ich hab praktisch fast rund um die Uhr arbeiten müssen, von Montag bis Freitag und habe aber nur drei Personen dazu gehabt, also wenn einer auf Urlaub war, hab ich praktisch seine Schicht übernehmen müssen, nicht? Es wurde immer versprochen, es wird besser, aber...der einzige Erfolg war, dass ich 30 kg zugenommen habe in diesen vier Jahren, also ich war ein Stressfresser, wie man so schön sagt, nicht? Ab dann hab ich gesagt: Aus Schluss! So kann es nicht weiter gehen und hab dann mehr oder weniger ein Ultimatum gestellt in der Firma. Es tut sich was oder ich komm ganz einfach nicht mehr. Und so bin ich dann nach 19 Jahren von der Firma gegangen, mit 30 kg mehr, nicht?“ (S.1)

Ein anderes Beispiel für das eherne Gehäuse der Karriere, aus dem es kein Entrinnen gibt, ist Herr Brettner, der sich in Laufe seiner beruflichen Karriere vom Verkäufer bis zum Direktor hochgearbeitet hat. Er weist im Gespräch darauf hin, dass dieser Aufstieg, dieser berufliche Erfolg auch seine Schattenseiten hat. Herr Brettner schildert sehr anschaulich die strukturellen Zwänge einer Arbeitswelt, in der es faktisch unmöglich ist, eine einmal erreichte höhere Position freiwillig aufzugeben und auf eine hierarchisch niedrigere, weniger anstrengende und belastende Position zu wechseln. Durch den Aufstieg wird eine Dynamik in Gang gesetzt, die zu Beginn vor allem motivierende Kräfte und Energien freisetzt, der man sich allerdings später nicht mehr entziehen kann. „Älter“ geworden, erging es Herrn Brettner wie dem Zauberlehrling, der die Geister, die er rief, nicht mehr loswurde.

„... ich wurde durch den Erfolg im Beruf eigentlich motiviert und dort hingetrieben. Ich habe zum Beispiel mal gesagt, ich täte gerne auf ein Drittel meines Einkommens verzichten und dafür ein Drittel weniger arbeiten, sprich nur 40 Stunden arbeiten. 40 Stunden, aus, ich brauch nicht so viel Geld, was tu ich damit? Ich will ein bisserl was von der Familie haben, das war in einer Zeit, wo ich gemerkt habe, dass meine Frau doch ziemlich unglücklich war mit der Situation, dass sie von mir wirklich gar nix haben hat können. Geht nicht, geht nicht! Und das ist einer der Punkte, die sicher ganz wesentlich sind: Man wächst in einen Job hinein, oft ist es so, dass man immer weiter hinaufgetrieben wird, bis in Positionen, das ist ja bewiesen, für die man gar nicht wirklich geeignet ist. ... Und umgekehrt sollte es auch die Möglichkeit geben, wenn jemand hinaufgewachsen ist und ich Jahre lang bei der Budgeterstellung gesagt habe: ‚Ich bräuchte endlich einen Assistenten, ich bräuchte eine Sekretärin, eine Ganztagssekretärin‘, zu zweit haben wir uns eine geteilt, die mir dann ein bisserl was abnimmt von dem Krempel da. „Nein, das muss so gehen, wir müssen da sparen, die Kosten!“ Und dass ich sag, das wäre ja das gewesen, dass ich sage, einen Teil meiner Arbeit soll ein anderer machen. Geht nicht! Naja dann, das ist ein Scheiß, das macht dich fertig. ... Das geht nicht. Du musst in dieser Position weiterfahren, oder du musst kündigen und in eine andere Firma gehen...“ (S.11)



Unerbittlich gegenüber Ausstiegswünschen schlägt die Karriere auf ihre Begünstigten zurück und verdammt sie gewissermaßen dazu, in der Tretmühle des beruflichen Erfolgs zu verbleiben. Sie erweist sich somit weitgehend resistent gegenüber sich ändernden Bedürfnissen ihrer Protagonisten, die sich etwa aus familiären Situationen oder auch altersmäßigen Veränderungen ergeben. Ein solcher Rückstieg ist in vielen Unternehmen mit einem zu hohen Gesichts- und Statusverlust verbunden und wird damit so gut wie unmöglich gemacht. Angesichts dieser strukturellen Zwänge, denen man ausgeliefert ist, plädiert Herr Brettner für Initiativen der Sozialpartner, ein positives Image für solche Karriereverläufe und Positionen zu entwickeln.

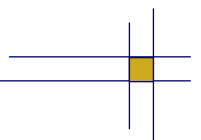
„... die müssen eine imageträchtige Entwicklung für Mitarbeiter über 50 sich einfallen lassen, in der Richtung. Also dass er im Unternehmen verbleibt sehr wohl, dass man ihn fragt: „Freiwillig willst du dich nicht mehr diesem Stress aussetzen, du bist kein Versager, sondern du sagst einfach nur, du willst keinen Herzinfarkt kriegen einmal, du bist dir bewusst, dass du jetzt ab einem gewissen Alter es ein wenig gemütlicher haben willst, nicht laschieren, nicht deppert werden, nicht gar nix, Fachwissen ja, aber ein bissi weniger Druck, Arbeitszeit, Stress, was auch immer.“ Und da muss ein Titel, ein Name dafür gefunden werden, das Ganze muss imagemäßig entsprechend ausgeschlachtet werden, das muss politisch unterstützt werden und darf nicht von einer einzelnen Firma gemacht werden.“ (S.12)

3.3 Risiko ohne Spaßfaktor – das Herausfallen aus gesicherter Position

Die Berufsbiographien unserer InterviewpartnerInnen weisen vielfältige Facetten auf. Darunter befinden sich geschlechtsspezifisch geprägte Verläufe, die sich in der Dominanz von eher diskontinuierlichen beruflichen Wegen bei Frauen und kontinuierlichen Berufskarrieren bei Männern niederschlagen. Wir finden Beispiele von Personen, die sich am Anfang ihrer Berufslaufbahn schwer taten, Fuß zu fassen, und andere, die von Beginn an in eine stabile Entwicklung eintraten. Und wir sehen einige, die entweder unfreiwillig durch Kündigung oder aus eigenem Antrieb, um ihre berufliche Position zu verbessern, viele Berufs- und/oder Arbeitsplatzwechsel hinter sich gebracht haben.

Allerdings steht, unterschiedlich ausgeprägt je nach den Möglichkeiten, die man aufgrund von Ausbildung und Kompetenzprofil am Arbeitsmarkt hat, die Suche nach einem passenden Arbeitsplatz für die meisten unserer GesprächspartnerInnen im Vordergrund. Es ist die Suche nach Stabilität und Sicherheit, die auch als Grundlage für die Entwicklung der eigenen Potenziale und Fähigkeiten betrachtet wird. Wobei es durchaus interessant ist zu sehen, wie viel Flexibilität und Veränderung sich hinter beruflichen Karrieren in einem Unternehmen über längere Zeit hindurch verbergen. Auffallend an den beruflichen Verläufen ist jedoch, dass ab einem gewissen Alter die subjektive Orientierung an Stabilität und Sicherheit zunimmt. Das ist, wenn man die Folgen von Instabilität und beruflicher Veränderung jenseits der vierzig betrachtet, eine zutiefst rationale und realistische Haltung, auch wenn sie zumeist von den Menschen selbst nicht in kalkulierender Weise als solche eingenommen wird. Das heißt, oftmals drückt sich das nicht in einer bewussten Entscheidung aus, sondern in einem eher intuitiven Gefühl. Diese Orientierung an Stabilität und Sicherheit bildet aber gleichzeitig die Wurzel jenes Stereotyps, mit dem „ältere“ Beschäftigte häufig etikettiert werden: „fehlende Veränderungs- und Risikobereitschaft“, „Bremser im Innovationsprozess“.

Welche Auswirkungen das Herausfallen aus einer gesicherten beruflichen Position – und zwar relativ unabhängig davon, über welches Ausbildungsniveau man verfügt und ob es unfreiwillig



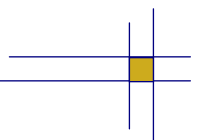
oder aus freien Stücken erfolgt – für die betroffenen Personen haben kann, zeigt eine Reihe von Beispielen aus unserem Sample.

Frau Artner hat sich in ihrem Berufsleben mit hoher Einsatzbereitschaft, rascher Auffassungsgabe, Kompetenz und Hartnäckigkeit trotz sechsjähriger Kinderpause und mehrerer Firmenwechsel als Stenotypistin bis in die Position einer Chefsekretärin hinaufgearbeitet. In ihrem vorletzten Unternehmen, einem amerikanischen Konzern, hat sie als Chefsekretärin eine gute und anerkannte Position inne. Sie ist in der Firma etabliert. Trotzdem wagt sie mit 50 Jahren einen risikoreichen Schritt. Sie wechselt mit ihrem Verkaufsleiter, der im Tochterunternehmen eines renommierten deutschen Konzerns den Geschäftsführerposten bekommt und der sie aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen unbedingt mitnehmen will, nochmals das Unternehmen. Eine interessante neue Aufgabe und eine attraktivere berufliche Position versprechen einen weiteren beruflichen Aufstieg und scheinen ihr das Risiko wert. Nachdem das Unternehmen nach knapp eindreiviertel Jahren nicht aus den roten Zahlen kommt, wird es von der Konzernleitung wieder aufgelöst. Frau Artner findet sich nach diesen eindreiviertel Jahren, die angefüllt waren mit 10–14-stündigen Arbeitstagen, unvermittelt mit 53 Jahren ohne Arbeit auf dem Arbeitsmarkt wieder. Sie ist seit drei Jahren arbeitslos.

„... und hab mich dann, wie gesagt, immer weiter rauf gearbeitet. Meinen letzten Job hab ich verloren, weil die Firma gesperrt hat, hab aber selber vielleicht etwas Leichtsinniges getan. Nachher ist es natürlich auch leichter, gescheit zu sein, ich hab die Firma freiwillig gewechselt, bei der ich gute sieben Jahre war, weil einfach was anderes, attraktives, verlockendes, und ich hab gesagt „Hol's der Geier, ich riskiere es, ich mache es“, obwohl ich damals schon 50 war und das ist natürlich, weil der Arbeitsmarkt war ja damals auch nicht mehr rosig oder schon lang nicht mehr rosig. Es war einerseits riskant, auf der anderen Seite ist das ein bodenständiges, deutsches, wirklich gutes Unternehmen oder deutscher Konzern gewesen, der auch in Österreich zu Hause ist, viele, viele Jahre, an die Jahrzehnte. Die haben eine Tochtergesellschaft gegründet und da ist der Verkaufsleiter meiner letzten Firma, der wurde dort Geschäftsführer. Und wir kannten uns und keiner hat angenommen, dass das nichts werden könnte, aber leider nach knapp eindreiviertel Jahr haben sie leider Gottes aufgehört, ist halt mit börsenorientierten Firmen so, dass es dann nicht mehr so klappt und dann machen wir dicht, wobei keine Firma in so kurzer Zeit aus den roten Zahlen draußen sein kann, aber es war so und ich bin dann natürlich dagestanden und das war für mich schon sehr schlimm.“ (S.1)

Eine von den Rahmenbedingungen ganz andere Geschichte spiegelt ähnliche Erfahrungen wider. Frau Steiger hatte über 20 Jahre hindurch bei einem großen österreichischen Medienunternehmen gearbeitet, allerdings ohne fixe Anstellung. D.h. sie musste sich lange Jahre mit einer im Prinzip unsicheren beruflichen Position abfinden. Als ihr dann endlich eine fixe Anstellung in dem Unternehmen, dem sie seit 20 Jahren verbunden ist, angeboten wird, winkt gleichzeitig eine Geschäftsführerposition in einem anderen Unternehmen. Sie wählt statt der endlich erreichten Sicherheit im alten Unternehmen die aussichtsreiche neue Position als Geschäftsführerin, die den Einstieg in eine späte, aber attraktive berufliche Karriere verspricht. Sie merkt allerdings nach zwei Jahren, dass der substanzraubende Job auch inhaltlich nicht ihren Vorstellungen und den bei ihrem Antritt ausgemachten Bedingungen entspricht und kündigt. Rückblickend bezeichnet sie selbst diese Entscheidung als den Knackpunkt ihrer Karriere.

„... und ich würde sagen, das war der Knackpunkt in meiner Karriere, nach 20 Jahren hat mir XY das erste Mal eine Fixanstellung angeboten und zwar eine attraktive Fixanstellung und zu dem Zeitpunkt war ich aber schon im Hearing für die Geschäftsführung bei XX ... die Versuchung, Geschäftsführer zu sein, also es schien nach einer großen Karriere, sag ich ganz ehrlich.“ (S.1)



Statt der ganz großen Karriere erfolgte vielmehr der berufliche Absturz. Zermürbt von zweieinhalbjähriger Arbeitslosigkeit nimmt sie eine Stelle in einer Agentur an, „wo beim Bewerbungsgespräch schon klar war: Wir passen nicht zueinander, aber zweieinhalb Jahre Arbeitslosigkeit, da wischt man einfach alles vom Tisch“, und wird, als die Kunden ausbleiben, nach einem Jahr wieder arbeitslos. Bei einem neuerlichen Einstieg übersteht sie die Probezeit nicht, wobei explizit ihr Alter (51) als Begründung angeführt wird. In einem direkten Gespräch mit ihrer weitaus jüngeren Chefin stellt sich heraus, dass es dieser unangenehm war, sie mit Kopieraufträgen und ähnlichem zu behelligen und dies in weiterer Folge zu Unruhe im Team geführt habe.

Wir haben viele Beispiele in unserem Sample, wo wir einen solchen entscheidenden Knick in der beruflichen Laufbahn feststellen können. Bis dahin relativ stabile berufliche Biographien verwandeln sich ab dem Zeitpunkt, an dem die Betroffenen, und zwar aus unterschiedlichen Gründen, sehr oft unfreiwillig und ohne Verschulden, aus langjährigen Beschäftigungsverhältnissen herausfallen, in prekäre Verläufe, wo keine stabile Integration in Beschäftigung mehr gelingt.

Es folgen dann, beeinflusst durch die Ausweglosigkeit der Arbeitslosigkeitssituation, berufliche Abstiege. Das heißt, die Personen gehen Kompromisse ein, nehmen Arbeitsplätze an, die nicht ihrem Ausbildungs- und Kompetenzniveau entsprechen. Und dennoch bleibt ihre Reintegration instabil und prekär. Mehr oder minder kurzzeitige Arbeitsphasen wechseln mit immer wiederkehrender Arbeitslosigkeit, wobei es bei jedem Mal schwerer fällt, einen Wiedereinstieg zu schaffen. Es wird eine Art Abwärtsspirale in Gang gesetzt, die kaum aufzuhalten zu sein scheint.

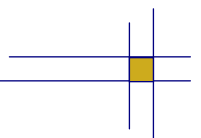
Herr Pammer hat 30 Jahre bei einem der weltgrößten IT-Konzerne gearbeitet und dann die Entscheidung getroffen, zum einen inhaltlich etwas anderes, Herausforderndes und Sinnvolles zu machen, zum anderen aber auch wegen seiner kleinen Tochter arbeitszeitmäßig zurückzustecken. Er merkt nach drei Monaten, dass sein neuer Job in einer kleinen IT-Firma nicht das Richtige für ihn ist und kündigt wieder. Danach koordiniert er für drei Jahre ein EU-Forschungsprojekt und ist danach nochmals befristet angestellt. Er resümiert seine Erfahrungen bei der Arbeitssuche folgendermaßen:

„Ah, wenn überhaupt, kriegen Sie im hohen Alter befristete Aufgaben, wenn überhaupt.“
(S.5)

Eine solche Risiko- und Veränderungsbereitschaft sowie die dazugehörige Karriereorientierung, wie sie heute als zentrale Anforderungen an jenen Prototyp des flexiblen Arbeitnehmers mit hoher *employability* gestellt werden, erscheint für „ältere“ Beschäftigte im Lichte der aktuellen Arbeitsmarktsituation in hohem Maße kontraproduktiv, ja geradezu einem „Harakiri-Versuch“ gleich zu kommen.

Noch größer ist das Risiko bei jenen, die lange in einem Unternehmen beschäftigt waren und ihren Arbeitsplatz nicht freiwillig aufgaben, sondern ihn durch Schließung, Verlagerung des Betriebs oder Krankheit verloren haben. Ihre im speziellen Ambiente des Betriebs in langjähriger Erfahrung entwickelten und entfalteten Fähigkeiten und Kompetenzen sind in der Anonymität des Arbeitsmarktes nichts mehr wert. Am schlimmsten trifft es jene, die zusätzlich noch gesundheitlichen Schädigungen aufweisen, was auf Herrn Lubic und Herrn Hazemi zutrifft. Für sie ist nicht einmal mehr eine prekäre, unsichere Wiedereinbindung in befristeten Jobs erreichbar. Sie bleiben exkludiert. Beide weisen bereits eine Arbeitslosigkeitsdauer von sechs Jahren auf und haben so gut wie keine Chance auf einen Arbeitsplatz.

Aufgrund dieser Befunde kann man nur zu dem Schluss kommen, dass Risikobereitschaft und Veränderungswille ab einem bestimmten Lebensalter – und 45 dürfte da am Arbeitsmarkt tat-



sächlich schon eine entsprechende Grenze markieren – hochgradig gefährliche Orientierungen darstellen, die existenzielle Gefährdungen nach sich ziehen können. Insofern ist eine Ausrichtung, die auf Bewahrung des aktuellen Arbeitsplatzes zielt, eine aus der Sicht über 45-jähriger Arbeitskräfte zutiefst rationale, den eigenen Interessen angepasste Strategie. Was allerdings in einer Arbeitswelt, in der der Arbeits- und Zeitdruck, wie alle Untersuchungen bestätigen, ständig zunimmt, auch keine leichte Aufgabe darstellt.

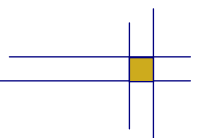
3.4 Wege in die („Alters“-)Arbeitslosigkeit

In diesem Abschnitt geht es darum nachzuzeichnen, auf welche Weise die interviewten Personen ihren Arbeitsplatz verloren haben und damit überhaupt erst in die prekäre Lage der „Altersarbeitslosigkeit“ gekommen sind. An diesem Aspekt lassen sich die Veränderungen in der Arbeitswelt besonders deutlich nachvollziehen. Zwölf unserer InterviewpartnerInnen haben ihren Arbeitsplatz durch organisatorische oder personelle Veränderungen in den Unternehmen, in denen sie tätig waren, verloren. In der Folge von Fusionen, Aufkäufen durch Konzerne, Verlagerung von Produktionen ins Ausland oder durch den Wechsel von Geschäftsführern hielten neue Strategien Einzug in die Unternehmen, was nicht selten generellen Personalabbau oder gezielte Kündigungen nach sich zog. Die Männer in unserem Sample waren davon in weit höherem Ausmaß betroffen als die Frauen, was zum einen mit den Branchen, in denen sie tätig waren, in Zusammenhang gebracht werden kann, zum anderen auch von den Positionen, die sie einnahmen, abhängig war. Sieben weitere Personen, und hier dominieren eindeutig die Frauen, wurden aufgrund von Krankheiten und damit zusammenhängenden langen Krankenstandszeiten gekündigt. Bei zwei Personen war Auftragsmangel der Grund für die Kündigung. Vier Personen haben selbst gekündigt, wobei bei zweien „Überlastung“ im Job der Grund dafür war und eine nach einem extremen Abstieg von der Geschäftsführerin zur Feinkostverkäuferin das Handtuch warf. Die vierte hatte dann noch ein Kurzengagement in einem Unternehmen, hat dort aber die Probezeit nicht überstanden, weil sie, so die Begründung, mit 51 Jahren nicht ins junge Team passte und deshalb nicht verlängert wurde. Ein Interviewpartner kam aufgrund fehlender Gewerbeberechtigungen aus der Selbständigkeit in die Arbeitslosigkeit.

Arbeitsplatzverlust durch Restrukturierung/Fusionen/Übernahmen

Ein markanter Aspekt grundlegender Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt ist die zunehmende internationale Verflechtung, die dazu führt, dass kleinere Unternehmen aufgekauft und in große Konzerne integriert werden oder ganze Produktionsstandorte aus Kostengründen verlagert werden. Diese Prozesse einer zunehmenden Konzentration spielen sich aber auch auf nationaler Ebene ab. Welche Brüche damit für die beruflichen Karrieren von Personen verbunden sind, lässt sich an Beispielen aus unserem Sample illustrieren.

Herr Hudez, der die HTL absolviert hatte, begann in jungen Jahren bei einem kleinen Unternehmen der Textilindustrie und hat sich dort in insgesamt 26 Jahren in den engsten Führungskreis hochgearbeitet. In dieser Zeit gelingt ihm gemeinsam mit einem, wie er sagt, sehr guten Führungsteam eine wirtschaftliche Erfolgsstory. Unter viel Engagement und Einsatz gelingt es, einen kleinen Konzern mit mehreren Niederlassungen aufzubauen. Der Umsatz entwickelt sich von zwei Millionen Euro pro Jahr auf zwei Millionen Euro im Monat. Neben der hohen Kompetenz der Führungskräfte schreibt Herr Hudez den Erfolg vor allem der Unternehmenskultur zu, die von Offenheit untereinander und von Kontinuität der Personen geprägt war, sodass es für ihn eine Freude war, dort zu arbeiten.



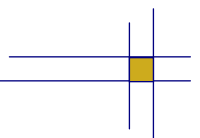
„Sehr gerne, das ist, das hat mir riesig getaugt, weil vor allem in unserer Firma, wie soll ich sagen, die Firmenphilosophie war so, dass da jeder offen und ehrlich seine Meinung sagen konnte. Der Jüngste war acht Jahre dort, das heißt, es hat fast keine Fluktuation gegeben, weil wenn jemand neu aufgenommen worden ist, dann ist die Person einfach geblieben. Jetzt aber im Schnitt kann man sagen, waren alle mindestens schon 15 Jahre dort und da war ein sehr gutes Betriebsklima, weil die Positionen einfach fix waren für jeden Einzelnen. Also untereinander hat's kein Sesselsägen gegeben oder so, jeder hat seinen eigenen Verantwortungsbereich gehabt, jeder hat können frei entscheiden oder probieren. Ist es gut gegangen, war es gut, ist es daneben gegangen hat es einen Anschiss gegeben. Das war eine ganz einfache Sache.“ (S.3)

Diese Unternehmenskultur, die von einem hohen gegenseitigen Vertrauen der handelnden Personen geprägt war, entfaltete eine Dynamik, die sich in einem kontinuierlichen Wachstum niederschlug, was in der insgesamt in Europa kriselnden Branche eine positive Ausnahme darstellte. Diese Rahmenbedingungen erlaubten Herrn Hudez auch, seine Kompetenzen kontinuierlich zu entwickeln. Mit dem Wachstum des Unternehmens sind immer wieder neue Aufgaben dazugekommen und man musste sich die notwendigen Kompetenzen on-the-job aneignen, wozu auch Zeit vorhanden war und was, seinen Aussagen nach, auch Spaß gemacht hat. Man konnte sich neu entstehenden Herausforderungen stellen und diese auch meistern, wodurch, wie er sagt, sogar ein Klima entstanden ist, in dem man selbst ständig neue Herausforderungen gesucht hat. In diesem Ambiente konnte auf dem an sich schwierigen Marktterrain eine erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens vorangetrieben werden, da hohe Integration und Kooperation mit hoher Flexibilität und Improvisation kombiniert werden konnten. Im Unternehmen herrschte nach den Worten von Herrn Hudez niemals Stillstand, sondern immer Bewegung. Der Aufbau von neuen Standorten in anderen Ländern, die Änderung der Produktpalette und ähnliches sorgten dafür, dass einem im Job nicht langweilig wurde, obwohl die damit einhergehenden überlangen Arbeitszeiten einen hohen Preis bedeuteten.

Diese Kontinuität wurde durch die Entscheidung des Eigentümers, das Unternehmen an den weltweiten Marktführer in der Sparte, einen deutschen Konzern, zu verkaufen, jäh unterbrochen und durch permanente Veränderung abgelöst. Jedes Jahr wurde vom Konzern der Geschäftsführer ausgewechselt und die gewachsenen lokalen Strukturen wurden der Konzernorganisation angepasst. Nach vier Jahren wurde die Niederlassung vom Konzern geschlossen und Herr Hudez damit arbeitslos.

„...und wie wir dann sehr erfolgreich am Markt waren eben, zu gut waren, sind wir dann eben durch die Globalisierung, also die Firma war in Privatbesitz, dann verkauft worden an einen Konzern, die Nummer eins weltweit in der Branche. Am Anfang war es auch noch sehr, sehr gut, da waren wir noch erfolgreich, aber bis halt dann der Würgegriff vom Konzern immer ärger geworden und unsere Selbständigkeit immer geringer geworden ist. Also wir haben immer weniger entscheiden können, dann sind immer mehr Vorgaben gekommen vom Konzern und dann ist es eben so weit gekommen, dass die Wiener Niederlassung eiskalt geschlossen wurde. Und seitdem bin ich jetzt eineinhalb Jahre arbeitslos, obwohl das Wiener Unternehmen in Europa das Beste war, wir waren die einzigen, die schwarze Zahlen geschrieben haben, aber wie es eben so in einem Konzern ist, wenn sie uns schließen, erwarten sie sich noch mehr Gewinn, können sie es aufteilen, weil alle anderen haben Verlust gebaut, aber so ist das eben.“ (S.1)

Für Herrn Hudez bedeutet dieser Schritt, dass er aus einer sehr erfolgreichen Berufskarriere herausgerissen wurde und sich als über 50-Jähriger plötzlich am Arbeitsmarkt wieder findet, der ihm zumindest bis jetzt die kalte Schulter zeigt. In seinem Resümee, in das er auch die Erfahrungen seiner damaligen Kollegen, die fast alle wieder einen Job gefunden haben, einfließen lässt, deutet er an, dass die Bedingungen in seiner alten Firma, die letztlich den Schlüssel für



die erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens gebildet haben, in der heutigen Arbeitswelt weitgehend der Vergangenheit angehören.

„Wir haben dann öfter noch sozusagen ein Veteranentreffen gehabt, nach der Schließung der Firma und alle, die schon einen Job haben, die jammern und weinen der Firma nach bis zum Gehnichts mehr. Ich sag immer: „Was wollt ihr? Es ist vorbei, seid's froh, dass ihr einen Job habt.“ Jeder sagt, am liebsten täte er in der Firma, in der er arbeitet, von heute auf morgen gehen. Man braucht ja das Geld zum Leben, ja. So was gibt's nimmer mehr, das weiß ich, das ist Tatsache, aus, Ende.“ (S.3)

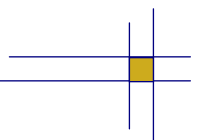
Dass sich diese Einschnitte und Brüche mit ihren fatalen Auswirkungen nicht nur auf internationale Übernahmen im Rahmen der Globalisierung beschränken lassen, zeigt das Beispiel von Herrn Kornhäusl, den ein ähnliches Schicksal ereilt hat. Auch er hat sich durch hohe Einsatz- und Leistungsbereitschaft in seinem Unternehmen vom Techniker bis zum Betriebsleiter hochgearbeitet und dabei eine Reihe von innovativen Veränderungen eingeleitet und auch erfolgreich umgesetzt. Durch Konzentrationsprozesse in der Branche wurde seine Firma mehrmals übernommen, wie ein Pingpong zwischen den Eigentümern hin- und hergespielt, wie es Herr Kornhäusl bezeichnet. Der letzte Geschäftsführer setzte ihn zwei Jahre lang unter Druck und kündigte ihn schließlich. Davor hat er sich nach eigenen Angaben gut gehalten und nach wie vor versucht, seine Leistung zu bringen und den Betrieb nicht in die roten Zahlen rutschen zu lassen, was angesichts der schwierigen Marktlage kein leichtes Unterfangen war. Auch er weist darauf hin, dass in den letzten Jahren Personalführungsstrategien in die Unternehmen Einzug gehalten haben, die sich vorrangig an Zahlen orientieren und damit vor allem für mittlere Führungskräfte ein unkalkulierbares Risiko darstellen, wo sich die Bewertung der Leistung von einem Tag auf den anderen völlig verändern kann.

„Im Bekanntenkreis, die sind alle in Führungsposition mittlerweile und das geht überall gleich chaotisch zu. Das ist eine Entwicklung, die über die letzten sechs, sieben Jahre extrem war und die kennen das alle und die wissen, wie es da zugeht und für die war das eigentlich keine Überraschung mehr. Das war völlig klar. Dass ich kein streichelweicher Mensch bin, das wissen die auch alle und für die war es völlig klar, dass es mal so weit kommt. Und die haben dann das Recht zu sagen „Du bist der Erste, den es erwischt hat, irgendwann erwischt es mich auch“. Ich kenne auch Leute, die fliegen vier Mal die Woche weg nach London, nach Moskau und überall, das sind wirklich lukrative Positionen, und die sagen auch „Was heute ist, ist ok, was morgen ist, ist die andere Frage“. Das ist überall dasselbe mittlerweile und die kapieren das schon. Die sind alle aus solchen Positionen, wo das ganz normal ist. Heute bist ein Performer, dann bist du ein Non-Performer, einer macht ein Hackerl in einer Excelliste und du bist fort. Für die ist das völlig klar.“ (S.20)

Kurzfristigkeit und Unsicherheit haben Einzug gehalten in die Unternehmen und verändern damit die Parameter von Leistungsbewertung und Erfolg. Das kann, wie wir an diesen beiden Beispielen gesehen haben, für langjährig Beschäftigte in gewachsenen Strukturen fatale Auswirkungen haben.

Betroffen von diesen Wandlungsprozessen sind natürlich keineswegs nur mittlere Führungspositionen. Ein anderes Beispiel aus dem Bereich angelernter Arbeit zeigt, wie man über Nacht und ohne eigenes Zutun vom anerkannten und integrierten Arbeiter zum „hoffnungslosen“ Fall auf dem Arbeitsmarkt werden kann.

Herr Lubic kam 1972 von Bosnien nach Österreich und begann in einer Firma, die Ringmappen herstellte, als Hilfsarbeiter. Er hatte keine Berufsausbildung sondern nur einen Pflichtschulabschluss. In diesem Unternehmen arbeitete er 28 Jahre lang, bis die Fabrik im Jahr 2000 nach Ungarn verlagert wurde und Herr Lubic seinen Arbeitsplatz verlor. Hatte die Firma bei seinem



Arbeitsbeginn ca. 400 Beschäftigte, so reduzierte sich dieser Belegschaftsstand sukzessive bis ins Jahr 2000 auf 120 und wurde dann durch die Verlagerung der gesamten Fabrik praktisch auf null reduziert.

Er hatte sich in der Firma vom angelernten Maschinenarbeiter zum Maschineneinsteller und dann sogar zum Vorarbeiter hochgearbeitet, was zeigt, dass er dort als „guter“ Arbeiter geschätzt wurde und Einsatzbereitschaft zeigte. In seiner Vorstellung hätte er seine Arbeitskraft bis zur Pension in „seiner Firma“ verausgabt, wenn ihm die Verlagerung der Produktion nach Ungarn nicht einen Strich durch seine Lebensrechnung gemacht hätte.

In der alten Firma war eine stark integrativ ausgerichtete Unternehmenskultur vorhanden. Das zeigte sich auch im Umgang mit krankheitsbedingten Einschränkungen. Als sich bei Herrn Lubic chronische Wirbelsäulenschäden einstellten, wurden diese nicht als großes Problem angesehen und die erforderlichen Kuraufenthalte wurden wie selbstverständlich akzeptiert.

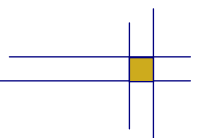
„Nein, mit 20 habe ich anfangen in meiner Firma und bis 30, 35 hab ich gar nicht daran gedacht und ich hab mich gar nicht drüber beschwert. Und ich glaube nach 40, ja, ich war 43 oder 44, ich weiß nicht genau, habe ich auf der linken Brust große Schmerzen. Dann gehe ich zum Internist und ich habe gedacht, das hat mit dem Herz zu tun, aber war nichts mit dem Herz, war mit der Wirbelsäule. ... und dann hab ich bekommen Kur, fast jedes zweite, dritte Jahr und Massage, und das war damals eine gute Firma und da hab ich gehabt einen guten Meister: „Gehst auf Kur, kein Problem“ ... damals war es kein Problem, da hab ich gekriegt, also so einen Vorarbeiter, dann war es auch leichter und der Meister kannte die Probleme, er hat, wenn etwas gekommen ist, etwas Schweres, dann sagte er „Geh auf die andere Seite“ und dann hat das ein jüngerer, der keine Probleme hat, gemacht.“ (S.4)

Im stabilen Rahmen seiner langfristigen Integration ins Unternehmen hat Herr Lubic sein Arbeitsleben durchaus erfolgreich gemeistert. Er hat einen innerbetrieblichen Aufstieg vom angelernten Maschinenarbeiter über den Maschineneinsteller (Kursbesuch) bis zum Vorarbeiter erreicht. Einsatzbereitschaft, technisches Verständnis und Verlässlichkeit waren die entscheidenden Fähigkeiten auf diesem Weg. Außerhalb dieses Rahmens auf dem rauen Pflaster des aktuellen Arbeitsmarktes macht er allerdings den Eindruck, auf verlorenem Posten zu stehen. Er ist nunmehr seit sechs Jahren arbeitslos.

Kündigungsgrund Krankheit

War für die meisten Männer in unserem Sample der Verlust des Arbeitsplatzes eine mehr oder weniger unmittelbare Folge von Restrukturierung, Fusion oder Verlagerung, so war es für beinahe die Hälfte der von uns interviewten Frauen die Kündigung wegen langer krankheitsbedingter Ausfälle.

Das wirft zum einen ein bezeichnendes Licht auf die Arbeitsverhältnisse und Umgangsformen im Handel, wo zwei unserer InterviewpartnerInnen tätig waren. Frau Freudenthaler war zum Schluss ihrer sehr ereignisreichen Berufsbiographie sieben Jahre in einer Bäckerei beschäftigt. In der Filiale hatte man einen gewissen Spielraum für die Arbeitsgestaltung, Arbeitsklima und Kooperation unter den Kolleginnen waren gut. Das stand in einem gewissen Gegensatz zum Umgang der EigentümerInnen mit dem Personal, die etwa in Auseinandersetzungen mit KundInnen, wie Frau Freudenthaler erzählt, nie hinter ihren Beschäftigten gestanden sind. Auch wurde die Funktion einer Filialleiterin, obwohl diese de facto von einer erfahrenen, langjährig beschäftigten Kollegin ausgeübt wurde, nicht abgegolten. Diese sehr distanzierte und instrumentelle Haltung der EigentümerInnen zu ihren Beschäftigten spielte im Arbeitsalltag nicht so eine große Rolle, da man sich diesen eben in der Filiale sehr selbständig gestalten konnte.



Allerdings kam sie vor allem dann zum Tragen, wenn Probleme zu lösen waren, die über das unmittelbare Filialgeschehen hinausgingen. Besonders deutlich und letztendlich auch fatal, wie Frau Freudenthaler am eigenen Leib erfahren musste, wurde diese Einstellung, wenn es darum gegangen wäre, Verständnis und Geduld für krankheitsbedingte Probleme von Beschäftigten aufzubringen.

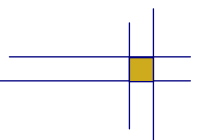
„Ja wie soll ich das sagen, unsere Chefin ist einfach nicht hinter uns gestanden, wenn mit einer Kundschaft was war. Die ist eher bei der Kundschaft gestanden als hinter dir, obwohl du oft im Recht warst. Und ja bei der Kündigung war es dann so, da bin ich in die Firma gegangen und hab gesagt „So schaut's aus, der Krankenstand wird bei mir länger dauern“, da war ich, glaub ich, schon sechs, sieben Wochen im Krankenstand. „Also ich komm wahrscheinlich nicht vor Anfang Februar“, das hat mir der Arzt so gesagt und das hab ich auch dort so gesagt. „Nein, da müssen wir uns trennen.“ Dann war ich zornig und sag dann „Gibt's keine andere Möglichkeit, können wir uns nicht anders arrangieren?“ „Nein, das gibt's nicht, Sie kriegen die Kündigung!“ ... Also damals im Februar war das, im März haben die auch eine Arbeitskollegin gekündigt, die war dort seit ihrer Lehrzeit, also 26 Jahre. Die hat die linke Brust amputiert bekommen und die ist halt dann auch gekündigt worden.“ (S.7)

Im Handel muss man nicht nur häufig viel Arbeit für relativ wenig Geld leisten, es kommt in vielen Fällen noch dazu, dass die Integration der Beschäftigten ins Unternehmen äußerst prekär bleibt und zwar selbst dann, wie man an diesem Beispiel sieht, wenn es sich um langjährige Beschäftigte handelt.

Ein weiterer Aspekt, der hier zum Tragen kommt, ist der Umstand, dass selbst ein außerordentliches Engagement der Beschäftigten, das von den ungünstigen Arbeitsbedingungen ohnehin kaum stimuliert wird, in keiner Weise abgegolten wird. Frau Biletti, die in der Feinkostabteilung eines Supermarktes gearbeitet hat, hat sich bei einem Arbeitsunfall Wirbelschäden und einen Bandscheibenvorfall zugezogen und ist gegen den strikten ärztlichen Rat und unter starken Schmerzen weitere fünf Wochen arbeiten gegangen. Bis sie dann bei einem ärztlichen Kontrolltermin aufgrund bereits höchst gefährlicher Blutdruckwerte absolutes Arbeitsverbot und eine Therapie verordnet bekam. Daraufhin wurde sie vom Arbeitgeber gekündigt.

Neben dem Handel ist eine solche Praxis aber auch in Kleinbetrieben anderer Branchen zu finden. Frau Proidl hat zum Beispiel acht Jahre in einer Rechtsanwaltskanzlei als Chefsekretärin gearbeitet. Sie hat dabei jahrelang ihren manisch-depressiven und deshalb suizidgefährdeten Chef betreut und damit bis zu einem gewissen Grad die Funktionsfähigkeit der Kanzlei durch außerordentliches Engagement aufrechterhalten. Die Schilderungen von Frau Proidl geben tiefe Einblicke in die geschlechtsspezifisch strukturierten Verhältnisse in der Arbeitswelt und die spezifischen Nutzungsformen weiblicher Arbeitskraft im Berufsfeld von Sekretärinnen. In der großen Baufirma, in der sie einige Jahre zuvor gearbeitet hatte, war es die Tatsache, dass ihr Arbeitsbereich sukzessive und schleichend ausgeweitet wurde, bis sie zum Schluss für vier Direktoren gleichzeitig arbeitete und für einen davon sogar zentrale Agenden seines Aufgabenbereichs erledigte. Im Ambiente der kleineren Anwaltskanzlei wiederum war es die an paternalistisch-familiäre Selbstverständlichkeit grenzende, überbordende Verfügbarkeit und aus Personalnot resultierende Unentbehrlichkeit, die unbezahlte, kurzfristig anfallende Wochenendarbeit ebenso beinhaltete wie Probleme, länger zusammenhängende Urlaube zu konsumieren. Wenig familiär fiel hingegen die Reaktion auf die erste längere Krankheit aufgrund eines Nervenzusammenbruchs aus: Frau Proidl wurde gekündigt. Sie beschreibt die Situation folgendermaßen:

„Und der war aber leider krank, also er ist erkrankt, er war manisch-depressiv, man hat am Freitag nicht gewusst, sieht man ihn am Montag noch lebend, es war eigentlich eine



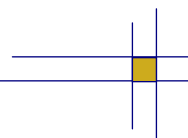
schlimme Situation. Die Klienten durften nicht wissen, dass er krank ist und dass er sich eigentlich gar nicht in der Lage fühlt, die Schriften, also die Schriftsätze und die Klagen und was da immer alles war durchzuführen. Die Kanzleikollegen haben es auch lange Zeit nicht gewusst und ich bin dazwischen gestanden. ... Naja, ich hab soweit es mir gegangen ist das abgenommen, was ich abnehmen hab können. Natürlich juristisch ist es nicht gegangen, da bin ich halt reingegangen, hab ihn ermuntert, ich hab ihn auch nie heimgehen lassen, wenn die Frist nicht draußen war, also das war, weil ich weiß, da geht's ja ums Geld, und die Klienten erwarten sich ja, dass das raus geht, aber es ist auf die Substanz gegangen, nicht? Und ich hab leider den Fehler gemacht, unter Anführungszeichen, dass ich dann nach sechs Jahren einen Nervenzusammenbruch gekriegt habe und das war mein ... dann hat der Kanzleikollege mich gekündigt, weil ich hab mich dann erkündigt bei der Arbeiterkammer, es hat dann geheißen, ja ich hab den Vertrag mit der Kanzleigemeinschaft abgeschlossen, deswegen ist die Kündigung zu Recht und Krankheit ist kein Hinderungsgrund. Und ich war leider so dumm und hab gesagt, das dauert länger, weil ich hab keine Vertretung gehabt, weil immer wenn ich auf Urlaub war, war das ein Horror, also länger wie eine Woche auf Urlaub gehen, hab ich gar nicht können, weil...dann ist alles gestanden und nachher sind die dann eh Kopf gestanden. Ich hab dann auch ein Verbot von den Ärzten gekriegt, dass ich jemals wieder in diese Kanzlei gehe und ich war auch dann nicht mehr dort, hab aber ganz ein tolles Zeugnis von denen bekommen, aber ...“ (S.4)

Als durchaus typisch für eine etwas anders geartete Problemlage des Arbeitsplatzverlustes aufgrund von Krankheit kann das Beispiel unseres einzigen männlichen Interviewpartners in dieser Kategorie bezeichnet werden. Herr Hazemi ist 57 Jahre alt und stammt aus Tunesien, wo er eine Tischlerausbildung absolvierte. Er arbeitete in Österreich seit 1972 nur bei zwei Tischlereien. Seine Kündigung bei der Firma, bei der er 13 Jahre lang beschäftigt war, ist ausschließlich auf seine gesundheitlichen Schädigungen zurückzuführen. Er konnte durch die Bandscheibenprobleme, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Arbeitsbelastungen stehen, seinen Beruf nicht mehr ausüben bzw. seine Leistung nicht mehr bringen, worauf ihn der Chef kündigte, was er, wie er sagt, verstehen kann, da es in der Bautischlerei keinen Arbeitsplatz mit geringeren Arbeitsbelastungen gibt.

„Also ich habe die letzte, ich hab keine Leistung gebracht so wie früher, ich nehme das zur Kenntnis, wenn mein Chef sieht, dass ich anders als ich früher und zum Schluss, net, also sicher für ihn ist das ein Verlustgeschäft, nicht? ... Bei uns, in einer Baufirma, wo soll ich hingehen, wo es leichtere Arbeiten gibt? Außer vielleicht Grundieren oder Streichen, das war für mich, nicht, ein Pinsel in der Hand, das ist schon eine fade Hocken, wie man sagt, nicht?“ (S.4)

Herr Hazemi beschreibt, dass die Unternehmenskultur in der Tischlerei durchaus integrativ war und der Chef mit seinen meist langjährig Beschäftigten einen amikalen Umgang pflegte. Er fühlte sich in der Bautischlerei integriert und anerkannt und konnte seine Fähigkeiten in der Arbeit einsetzen. Auf der anderen Seite hat er einen hohen Preis dafür gezahlt, indem der Raubbau an seinem Körper durch die ständigen, hohen Belastungen, die durch die kontinuierlichen Überstunden noch verstärkt wurden, zu einem Bumerang wurde, der ihn in eine prekäre Lage gebracht hat, der er nur schwer entrinnen kann. Die integrative Kultur in der Bautischlerei stößt dort an ihre Grenzen, wo irreparable gesundheitliche Schäden die Ausübung der Tätigkeit verhindern. Arbeit in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen, wie es Teile des Baugewerbes ohne Zweifel sind, bedarf besonderer gesellschaftlicher Regulierungen und präventiver Maßnahmen, die weit über den Rahmen eines einzelnen Unternehmens hinausgehen (siehe dazu auch Krenn/Vogt 2004) und geplante Übergänge und Laufbahngestaltung beinhalten müssen.

Demgegenüber haben wir es bei den angeführten Beispielen der interviewten Frauen mit fehlender Einbindung der Beschäftigten ins Unternehmen zu tun. In diesen Fällen nehmen die



EigentümerInnen ihre soziale Verantwortung nicht wahr. Der soziale Tausch, der auf Reziprozität, also ein gegenseitiges Geben und Nehmen ausgerichtet ist, funktioniert offenkundig nicht. Der Einsatz der Beschäftigten in der Arbeit wird nicht entsprechend berücksichtigt. Hier steht vielmehr die einseitige Nutzung der Arbeitskraft im Vordergrund.

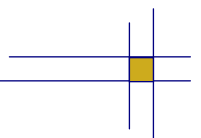
Auf der verzweifelten Suche nach dem Vollzeitjob

Einen speziellen Fall in unserem Sample stellt Frau Woite dar. Frau Woite hat nach einer Drogisten-Lehre kurz gearbeitet, danach eine Kinderpause beim ersten Kind eingelegt. Sie steigt dann in den Verkauf ein und zwar in verschiedenen Drogeriemärkten und unterbricht mit 33 Jahren für drei Jahre ihre Erwerbstätigkeit wegen des zweiten Kindes noch einmal. Beim versuchten Wiedereinstieg in die Parfümeriebranche bekommt sie mit 35 zu hören, das sie „zu alt“ sei. Sie wechselt dann in die Schuhbranche in den Verkauf. Nach ca. sieben Jahren bei zwei Firmen verliert sie ihr drittes Kind während der Schwangerschaft, was eine schwere psychische Erkrankung nach sich zieht und eineinhalb Jahre Krankenstand zur Folge hat. Danach steigt sie wieder als Verkäuferin in die Schuhhandelsbranche ein. Wenn man ihre Berufsbiographie in den letzten Jahren betrachtet, so sticht ins Auge, dass sie regelmäßig nach zwei, drei Jahren ihren Arbeitsplatz wechselt. Auf den ersten Blick eine typische Job-hopperin, die es nirgends lange hält und die sich nicht integrieren kann, was am Arbeitsmarkt als Nachteil bei Bewerbungen gesehen werden kann.

Dahinter verbirgt sich allerdings ein ganz anderer Sachverhalt. Frau Woite ist seit Jahren (seit ihre Kinder groß sind) verzweifelt auf der Suche nach einem Vollzeitarbeitsplatz, den sie aber im Handel nicht bekommt. In der Hoffnung, bei einer anderen Firma einen solchen Arbeitsplatz zu finden, wechselt sie, sobald klar ist, dass dieser ihr in der aktuellen Firma nicht geboten wird, was allerdings mit hohem Risiko verbunden ist, wie ihre bereits fünf Monate dauernde Arbeitslosigkeit belegt. Die in den letzten Jahren verschärften Kostenminimierungsstrategien der Handelsunternehmen führen dazu, dass sich der Trend zu Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen noch verstärkt und häufig nur mehr Stellen mit geringem Stundenausmaß angeboten werden. Jene, die ein existenzsicherndes Einkommen aus einer Beschäftigung erzielen wollen oder müssen, haben auf einem solchen Arbeitsmarkt kaum Chancen. Frau Woite ist von dieser Entwicklung in vollem Ausmaß betroffen und bei ihren Versuchen, eine Arbeitsstelle zu finden, unmittelbar damit konfrontiert.

„Ja momentan einen Arbeitsplatz zu finden, nicht? Das ist gar nicht so leicht, eben man wird verzweifelt dadurch, man hört immer nur „Sie sind zu alt“ und dann geht’s noch darum... die letzte Bewerbung, das war überhaupt das Beste, ... Dann hat er noch gesagt „Ja, ganztags kann ich Sie leider auch nicht aufnehmen, weil mir wären lieber Teilzeitkräfte, weil einer kostet mir schon zu viel, da nehm ich lieber vier Teilzeitkräfte, weil da komme ich besser damit durch und wenn jemand ausfällt, im Urlaub, im Krankenstand ist, kann immer derjenige einspringen, aber ich kann nicht vier Ganztagskräfte nehmen“. Meistens ist eine ganztags und die anderen alle teilzeitbeschäftigt. Ich meine, ich muss auf meine Pension auch schauen, es zählen dann die besten Jahre, das ist noch immer so vorhanden, und wenn ich jetzt, ich meine, ich war schon ganztags, aber die meiste Zeit Teilzeit und wo ich jetzt – die Kinder, die sind aus dem Haus – genug Zeit habe, dass ich ganztags gehen könnte und eben auch auf meine Pension schauen. Wenn ich jetzt noch zehn Jahre arbeite ganztags, dann krieg ich doch vielleicht ein bisserl mehr wie eine Mindestpension, nicht? Das kommt dann noch dazu und das ist momentan eben sehr schwierig zu finden, nicht?“ (S.2)

Frau Woite will unbedingt einen Arbeitsplatz mit einem existenzsichernden Einkommen und kämpft seit Jahren darum, einen solchen im Handel zu finden. Sie verfolgt dieses Ziel ebenso



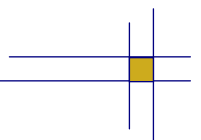
beharrlich wie sie regelmäßig daran scheitert. Sie ist ein Paradebeispiel dafür, wie jemandem, der sich in der Arbeit einsetzen will, Leistungs- und Einsatzbereitschaft zeigt, die Umsetzung verwehrt wird, da aus Kostengründen im Handel nur Minijobs oder Teilzeitstellen angeboten werden. Handelt es sich dabei um „überzogene“ Ansprüche, als Frau, als „Dazuverdienerin“, oder doch eher um die Beschneidung von gesellschaftlichen Teilhabechancen? Diese im Handel angebotenen prekären Jobs sind für „Dazuverdienerinnen“ konzipiert und perpetuieren daher sowohl die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes als auch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Reproduktionsbereich. Auf der verzweifelten Suche nach einem Vollzeitarbeitsplatz bewegt sich Frau Woite mittlerweile aber auf einem sehr schmalen Grat. Zum einen findet sie die ersehnte Vollzeitarbeitsstelle nicht, weil solche nicht angeboten werden, zum anderen hat sie aufgrund ihres Alters – sie ist 50 – zunehmend Schwierigkeiten, überhaupt wieder eine Reintegration zu schaffen. Nach fünf Monaten Arbeitslosigkeit ist sie bereits in einer verzweifelten Lage und höchstwahrscheinlich gezwungen, wieder eine Teilzeitstelle zu akzeptieren.

3.5 Alte (Arbeits-)Welt – neue (Arbeits-)Welt

Praxiskarrieren ohne Wert – Vom schwindenden Stellenwert der Kontinuität und erfahrungsbasierter Kompetenzen

Bei Herrn Brettner haben Veränderungen und Brüche in der Arbeitswelt seine Berufsbiographie entscheidend – und zwar negativ – beeinflusst. Herr Brettner, der sich vom gelernten Verkäufer hinaufgearbeitet hat, ist ein Musterbeispiel dafür, wie durch die Kumulierung und Integration von Praxiswissen Managementkompetenzen entstehen, die sich durch praktische Flexibilität, Verständnis für die komplexen Prozesse u.ä. auszeichnen. Insofern war Herr Brettner eigentlich bestens für jene Aspekte, die im modernen Berufsleben an Bedeutung gewinnen und häufig mit dem Begriff Schlüsselqualifikationen bezeichnet werden, gerüstet. Selbständige und autonome Aufgabenerfüllung, der Umgang mit Unwägbarkeiten und unsicheren Situationen, soziale und kommunikative Qualifikationen sowie die Fähigkeiten zur Beschaffung, Selektion und Kombination von Informationen gehörten gerade zu den Stärken von Herrn Brettner und haben dazu beigetragen, dass er diesen beruflichen Aufstieg geschafft hat. Also in dieser Hinsicht verfügt er über alle Attribute, die im gegenwärtigen arbeitsmarktpolitischen Diskurs für den Erfolg in einer zunehmend flexibilisierten Arbeitswelt als maßgeblich betrachtet werden.

Das Beispiel von Herrn Brettner macht aber auch deutlich, dass dies bei weitem nicht ausreichend ist, um seine berufliche Position zu halten. Denn obwohl er gewissermaßen qualifikationsmäßig up to date ist, stammt er in einem anderen Sinne doch aus einer anderen Welt. Seine Stärken, die er in seinen beruflichen Positionen auch erfolgreich ausspielen und anwenden konnte, haben ihren Ursprung in der Kontinuität seiner beruflichen Entwicklung und den dabei gemachten vielfältigen praktischen Erfahrungen. Und er hat davon gelebt, dass er seine Kompetenzen in der Praxis, in Ausübung seiner Tätigkeiten entwickeln und entfalten konnte. Das Fehlen von zertifizierten Ausbildungen konnte er dabei durch die erzielten Ergebnisse wettmachen. Umbrüche, wie sie Fusionen und Übernahmen darstellen, legen aber selten Wert auf Kontinuität. Im Gegenteil, häufig werden gewachsene Strukturen als Hemmschuh für die weitere Entwicklung betrachtet, und andere, neue Kriterien – häufig orientiert an kurzfristigen Kostenüberlegungen – für die Bewertung von Handlungen und Entscheidungen treten an die Stelle der bewährten Muster.



In der viel beschworenen „Wissensgesellschaft“ werden zertifizierte Ausbildungen gewissermaßen zum bloßen Eintrittsticket, zur Mindestvoraussetzung, um überhaupt in bestimmte Positionen zu gelangen. Herr Brettner merkt das, wenn junge AkademikerInnen direkt von der Universität mit zum Teil exzellenten Zeugnissen die mittleren Positionen in Unternehmen besetzen. Mit seinem Alter und den fast ausschließlich in jahrzehntelanger beruflicher Praxis erworbenen Kompetenzen zieht er bei Bewerbungen immer den Kürzeren. Noch dazu, wo die jüngeren BewerberInnen „es auch billiger geben“ und im Gegensatz zu ihm noch formbar und biegsam (die ursprüngliche Bedeutung von flexibel) sind.

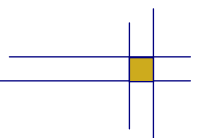
Herr Brettner beschreibt einen Teil dieses Wandels im veränderten Verhältnis von theoretischem Wissen und umsetzungsrelevanten, anwendungsbezogenen Kompetenzen. Obwohl er später, als er in Managementpositionen sitzt, auch auf Schulungen und Seminare geschickt wird, ist eher die Praxis sein Weiterbildungsfeld, sind seine LehrerInnen die KollegInnen. In den Seminaren wird ihm gewissermaßen die theoretische Erklärung für seinen beruflichen Erfolg nachgeliefert. Danach kann er sich einen (theoretischen) Reim auf seine in praktischer Erfahrung und durch Intuition ausgebildeten Kompetenzen machen.

„Interessant war, dass ich zum Beispiel bei meinem ersten Verkaufstraining, das ich gemacht habe, dadurch dass ich diese Schulung gemacht habe, erkannt habe „Aha, jetzt weiß ich, warum ich erfolgreich bin“. Was ich aus dem Unterbewusstsein gemacht habe. ... Also das war recht interessant, das war also das erste Aha-Erlebnis, aber so wie heute, dass man alles vorerst einmal theoretisch lernt und dann, man lässt dem Menschen in der heutigen Zeit ja gar nicht die Chance, dass er es in der Praxis, einen Teil zumindest, erlernen kann und ihm dann nur den Feinschliff mehr gibt über Kurse oder sonst was, sondern entweder du kannst es oder du kannst es nicht. Und die Leute, die ein bisschen weiter unten in der Hierarchie sind, die müssen sowieso nur das Kraut fressen, die lernen eh nix mehr, weil heute gibt es keinen Verkäufer mehr in einem Geschäft, sondern nur mehr Regalbetreuer.“ (S.9)

Herr Kornhäusl und Herr Hudez weisen ähnliche Karrieren auf. Auch sie, beide in Führungspositionen tätig, eignen sich ihre Kompetenzen vor allem in und durch die Praxis beziehungsweise in Eigenregie neben ihrer Arbeit selbst an. D.h. sie können kaum zertifizierte Ausbildungsnachweise vorweisen, setzten aber im Rahmen ihrer Berufsbiographie die aktuelle Vorgabe des „lebenslangen Lernens“ prototypisch und punktgenau bereits vor Jahrzehnten um. Und zwar gerade was jenen Aspekt betrifft, der Lernen zu neu auftauchenden beruflichen Herausforderungen und Aufgaben sowie zu deren Bewältigung in Beziehung setzt. Das trifft auch auf einige Frauen in unserem Sample zu, deren Arbeitsfeld schleichend und sukzessive erweitert wurde, wobei die neuen Aufgaben zumeist ohne entsprechende Weiterbildung übernommen werden mussten.

Herr Brettner schildert die Veränderungen in der Arbeitswelt auch in Bezug auf die Personalpolitik, wo sie in einem veränderten Umgang mit den MitarbeiterInnen zum Ausdruck kommen. Besonders deutlich war das in seinem Fall in dem Wachdienstunternehmen zu spüren, wo der Bruch durch den Generationenwechsel bei den Eigentümern eintrat. In diesem Unternehmen, in dem er nach seiner Kündigung durch das Speditionsunternehmen, wo er lange Jahre tätig war, noch einmal Fuß fassen konnte, manifestierte und personifizierte sich der Unterschied zwischen „alter“ und „neuer“ Arbeitswelt gewissermaßen in den Generationen der Eigentümer. Kurzfristige und kurzfristige Kostenüberlegungen traten in den Vordergrund und drängten Fragen der Qualität der Arbeitsleistung ins Abseits.

„Der mich aufgenommen hat, war der Kommerzialrat, damals 72 Jahre, für den war ein 52- oder 51-Jähriger kein alter Depp, der ist dann in Pension gegangen und hat sich dann endgültig aus dem Unternehmen zurückgezogen. Die drei Söhne, die um die 30, 35 waren, ha-



ben dann das Unternehmen nachher weiter geführt. Die haben natürlich Ideen gehabt, die zum Teil anders waren als die vom Vater. ...

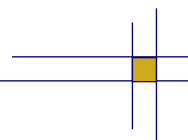
Ja, man hat mich gekündigt, hat mich freigestellt, war noch die Kündigungszeit von heute auf morgen, da hab ich gesagt: „Hab ich irgendwas verbochen, hab ich was ausgefressen?“ Ich kann zu jedem Unternehmen, wo ich war, kann ich heute reingehen und, und kann den Geschäftsführer mit Handschlag begrüßen, weil ich überall, wo ich auch weggegangen bin, eine saubere, ordentliche Übergabe gemacht habe, egal aus was für einem Grund. Ich bin Kaufmann genug, dass ich sagen kann, „Ja es gibt Entscheidungen, die“... ich hab auch Entscheidungen treffen müssen, die einen Mitarbeiter getroffen haben und das hat ihm weh getan, aber ich hab mit ihm gesprochen und hab ihm versucht, das zu erklären, warum das so sein muss. Und hab ihm, wenn er selber schuld war, wenn er einen Blödsinn gebaut hat, hab ihm das genau erklärt und hab gesagt: „Bitte passen Sie in Zukunft auf, wenn Sie wieder so viele Blödheiten machen, passiert Ihnen das beim nächsten Job genauso, das war doch nicht notwendig.“ Oder: „Nehmen Sie so einen Job nicht mehr, der Job passt nicht zu Ihnen, Sie sind dort viel mehr begabt, machen Sie mehr so was.“ Also ich hab mich mit jedem Mitarbeiter und ich hab 70 Leute gehabt bei der XXX. Bevor einer gegangen ist, ich hab keinen über das Personalbüro kündigen lassen und wenn es ein Hackler am Bandl war, dann hat eben mein Mitarbeiter, der praktisch der ganze Logistikleiter war, hat ihm das in einem persönlichen Gespräch, mir wurde das ja vorgelegt, wie man menschlich korrekt umgeht. Alle, die da draußen sind, das sind alles kleine Menschen und nicht irgendeine Nummer, auch wenn sie eine Personalnummer haben, nur das gibt es heute nimmer mehr.“ (S.12/13)

Diesen Grundzug der Entpersönlichung der Beziehungen zwischen verantwortlichen Managern/ Eigentümern und Beschäftigten wird von einigen GesprächspartnerInnen als neue und in ihren Augen negative Erscheinung thematisiert.

Ein interessantes Beispiel dazu illustriert uns die Berufskarriere von Herrn Kastner, der eigentlich als Paradebeispiel für das lebenslange Lernen gelten kann, was ihm allerdings am Arbeitsmarkt keine Vorteile bringt, sondern ihn eher zwischen den Stühlen positioniert. Herr Kastner absolviert die Fachschule für Datenverarbeitung und arbeitet anschließend eineinhalb Jahre bei einem großen IT-Konzern in Deutschland. Er hat eine angeborene Sehschwäche, die ihn behindert. Zurück in Österreich macht er die Matura mittels Abendschule nach und schließt danach ein Betriebswirtschaftsstudium an der WU ab. Da er als 36-jähriger Absolvent keinen Job bekommt, probiert er es in seinem alten Beruf als Programmierer und arbeitet zwei Jahre über einen IT-Arbeitskräfteüberlasser bei einer Bank. Danach übt er weitere zwei Jahre bei diversen kleineren Firmen mit befristeten Verträgen EDV-Tätigkeiten aus. Seit 2002 ist er arbeitslos und schreibt inzwischen an seiner Dissertation.

Es handelt sich um eine diskontinuierliche Berufsbiographie, die von langen Ausbildungsgängen unterbrochen wurde, wobei es Herrn Kastner nie richtig gelang, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Das hängt zum einen mit der Entwicklung des IT-Marktes zusammen und zum anderen mit seiner völligen Umorientierung durch das Wirtschaftsstudium, das ihm eine stabile, durchgehende Arbeitskarriere erschwerte. Nach fünfjährigem Studium konnte er weder als frisch approbierter Ökonom beruflich Fuß fassen, noch in seinen angestammten Beruf als Informatiker zurückkehren. Damit ist er in gewisser Weise auch ein Beispiel dafür, dass sich Risikobereitschaft und Veränderungswille nicht immer lohnen, wie es uns der aktuelle Diskurs weismachen will, sondern oft auch das Gegenteil bewirken können.

Für ihn sind zum einen die Veränderungen im IT-Sektor maßgebend, wo die technische Entwicklung so rasch vor sich ging, dass er durch seine fast 15-jährige Unterbrechung durch Abendschule und Studium kaum mehr mit Jüngeren konkurrieren kann, obwohl er versucht hat,



sich die neuen Programme im Selbststudium anzueignen. Deshalb hat er sich von diesem Arbeitsbereich abgewendet und versucht in der sozialökonomischen Forschung unterzukommen.

Er stellt aber auch fest, dass sich die Arbeitswelt seit seinem Engagement bei einem großen deutschen Informatikkonzern stark verändert hat. Die Spielräume sind enger geworden und er beklagt eine Entwicklung hin zu einer stärkeren Ökonomisierung im Umgang mit den Beschäftigten.

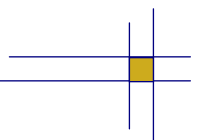
„Na ja, früher waren die menschlicher und wie ich dann zurück... ja, da war es so, da hast du halt deine Arbeit gemacht und dann wurde, da hat's gegeben: Ja, Herr Kastner, Sie kommen jetzt in einen Kurs, da kommen Sie jetzt hin ein paar Tage, und da hat man dann ganz einfach, auch wenn der Kurs nur vormittags war, hat man einfach den Rest vom Tag frei gehabt. Heute ist es so, die Kurse musst du in deiner Freizeit machen, sind dein Privatvergnügen und du wirst eigentlich nur mehr als Human Ressource behandelt und das ist genau das, das ist für mich der Unterschied, du bist eine menschliche Ressource, irgendwann ist das aufgebraucht und dann haut man es weg.“ (S.6)

Aufgrund der langen Auszeit, die er im Bildungssystem verbracht hat, kann er den Unterschied zwischen seinen „frühen“ Erfahrungen und der jetzigen Arbeitswelt relativ ungefiltert vergleichen. Die verstärkte Ökonomisierung in den Unternehmen, also die Orientierung an kurzfristigen Kostenüberlegungen, führt auch dazu, dass in der „neuen“ Arbeitswelt zunehmend der Schein bzw. die Erzeugung eines bestimmten Scheins an die Stelle realer Kompetenzen tritt. In der Welt der „ICH-AG's“ wird das Marketing der eigenen Persönlichkeit zu einem zentralen Asset. Auf diesem allzu glatten Parkett fühlen sich „altgediente Hasen“ wie der 51-jährige Herr Helmer nicht sehr trittsicher. Ihnen mangelt es nicht nur an den entsprechenden Selbstdarstellungstechniken, eine solche Haltung lässt sich grundsätzlich nicht in ihre rein kompetenzorientierte Sichtweise integrieren.

„... aber schön langsam hab ich den Eindruck, mit Arbeit allein kommt man nicht weiter, das ist genauso fast wie bei den Politikern im Fernsehen, je besser man nach außen hin wirkt, umso größer man redet, umso mehr Chancen hat man. Ich bin ein Arbeiter, der nur für sich arbeitet und damit Leistung macht, aber praktisch aufzeigen will. Aber die gehen unter, das ist das Resümee, das ich eigentlich für mich gezogen habe, nicht? Aber ich bin ein schlechter Verkäufer, ich kann mich auch selber schlecht vermarkten und ich versuch es nach wie vor mit Ehrlichkeiten, das kommt noch dazu, nicht? Aber ich werde wahrscheinlich wieder auf die Schnauze fallen, ich kann nicht anders.“ (S.3)

Spielen diese Aspekte in den „Machtspielen“ innerhalb intakter, aufrechter Beschäftigung schon eine bedeutende Rolle, so wiegen sie am Arbeitsmarkt umso schwerer, da sie dort häufig über Inklusion und Exklusion entscheiden. Wobei „Alter“, wie wir noch zeigen werden, am Arbeitsmarkt zu einer Hypothek wird, die selbst mit den ausgefeiltesten Selbstinszenierungstechniken nur schwer wegretuschiert werden kann. Die Dominanz kurzfristiger Kostenorientierungen in den Unternehmen führt dazu, dass die Werte traditioneller Arbeitstugenden wie Ehrlichkeit, Genauigkeit und Zuverlässigkeit demgegenüber verblassen. Diese Veränderungen tragen nach Meinung von Frau Proidl dazu bei, dass sie trotz ihrer (in sehr guten Arbeitszeugnissen belegten) Stärken am Arbeitsmarkt Jüngeren gegenüber nicht mehr konkurrenzfähig ist.

„Und es ist so, früher ist auf Ehrlichkeit, Genauigkeit, Zuverlässigkeit in den Firmen wirklich Wert gelegt worden und da merk ich schon einen Unterschied. Das ist den Firmen heute völlig wurscht, Hauptsache, man ist billig, aber dann beschweren sie sich, weil die Qualifikation nicht da ist, nicht? Also ich hab dann schon einer Firma geschrieben, dass sie sich nicht wundern dürfen, aufgrund dessen was sie zahlen, dass sie halt dann die Qualifikation nicht haben, die sind natürlich böse gewesen, ist eh klar, nicht? Aber die Wahrheit tut halt weh.“ (S.18)

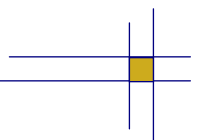


Sie würde sich wünschen, dass diese aus ihrer Sicht kurzfristige Orientierung der Firmen an Kostengesichtspunkten wieder zurückgedrängt wird und Qualitätsorientierungen wieder an Bedeutung gewinnen, damit ihre Beschäftigungschancen und jene von „älteren“ Arbeitslosen im Allgemeinen wieder steigen.

An diesen Beispielen wird unseres Erachtens deutlich, wie sich zentrale Parameter in der Arbeitswelt in den letzten 20 Jahren verändert haben. Das Paradoxe daran ist, dass viele unserer GesprächspartnerInnen sich in ihrer beruflichen Laufbahn gerade jene Kompetenzen und Eigenschaften angeeignet haben, die in der neuen flexiblen Arbeitswelt als Bedingung für die Integration in den Arbeitsmarkt gehandelt werden. Sie zeigten sich in ihren Berufsbiographien wendig, initiativ, lern- und leistungsbereit. Und trotzdem erscheinen sie vielfach wie VertreterInnen aus einer anderen, versunkenen (Arbeits-)Welt.

Zum einen manifestiert sich darin der entscheidende Unterschied zwischen dem „Draußen“ und „Draußen“. Dieselben Kompetenzen, Einstellungen, Haltungen, die im Rahmen eines integrierten langfristigen Beschäftigungsverhältnisses durchaus geschätzt und als Erfahrung gewertet werden, verlieren „draußen“ am Arbeitsmarkt rapide an Wert, weil sich in diesem Seitenwechsel ihr Alter von einer Stärke in eine Hypothek verwandelt. In von Kontinuität und Langfristigkeit geprägten und auf persönlicher Erfahrung basierenden innerbetrieblichen Beziehungen werden die „Stärken“ langjährig beschäftigter MitarbeiterInnen häufig sozial ratifiziert. Diese Anerkennung basiert nicht nur auf persönlicher Nähe, sondern auch auf den Ergebnissen und damit der Qualität der Arbeit, die diese Personen über lange Jahre geleistet haben. In der Anonymität des Arbeitsmarktes, werden berufliche Laufbahnen und damit die berufliche Praxis durch die vorrangige Orientierung an kurzfristigen Kostenkalkülen und Verwertbarkeitsprognosen entwertet. Die (sozial nicht ratifizierten, dafür aber umso hartnäckiger wirksamen) Vorstellungen über „ältere“ Arbeitslose treten an die Stelle persönlicher Erfahrung und lassen sie „alt“ aussehen – zumindest in den Augen der betrieblichen EntscheidungsträgerInnen.

Zum anderen hat sich die Arbeitswelt aber auch tatsächlich gewandelt. Eine Tendenz zur „Entpersönlichung“ und „Entmoralisierung“ der betrieblichen Beziehungen und die Dominanz abstrakter, vorwiegend oder ausschließlich ökonomisch orientierter Handlungsmuster führen zu einer Umwertung von Kontinuität und praktischer Erfahrung. Im Zuge der Verwandlung des konkreten Menschen in eine (abstrakte) Humanressource treten zertifizierte Ausbildungen, penible (allerdings häufig kurzfristig orientierte) Rentabilitätsüberlegungen in den Vordergrund. In Verbindung mit hartnäckigen Stereotypen gegenüber dem Alter, die wiederum vor allem vor dem Hintergrund einer verengten ökonomistischen Sichtweise eine verschärfte Wirkung entfalten, haben es „Ältere“ am Arbeitsmarkt schwer, einen Wiedereinstieg zu schaffen. Welche konkreten Erfahrungen sie bei ihrer Arbeitssuche machen, werden wir im nächsten Kapitel ausführlich beschreiben.



4 Der Arbeitsmarkt der „Wählerischen“ und die Rolle des „Alters“

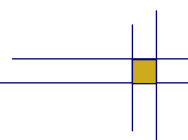
Im vorigen Kapitel haben wir einige interessante Facetten der beruflichen Laufbahnen unserer InterviewpartnerInnen herausgearbeitet. Das heißt, wir haben ihre oftmals verschlungenen Wege in der Beschäftigung nachgezeichnet und dabei Veränderungen und Brüche der Arbeitswelt in den letzten Jahr(zehnt)en anhand konkreter Beispiele dargestellt. Dabei ist auch deutlich geworden, dass vor allem für „ältere“ Arbeitskräfte ein Riss zwischen „drinnen“ und „draußen“ entsteht, der ihren Status und ihre Perspektiven beträchtlich verändert. Wir wollen uns daher eingehend damit beschäftigen, wie es ihnen mit ihrem nunmehrigen „Outsider“-Status am Arbeitsmarkt ergeht und welche Erfahrungen sie dabei machen. Dabei steht natürlich die Rolle, die ihr Alter oder besser gesagt, die Zuschreibungen, die mit einem bestimmten (biologischen) Alter am Arbeitsmarkt verbunden sind, bei ihren Bemühungen um Reintegration spielen, im Zentrum der Aufmerksamkeit.

4.1 Die Arbeitssuche

Zunächst wollen wir uns damit beschäftigen, welchen Arbeitsplatz die betroffenen Personen anstreben. Wollen sie in ihrem angestammten Berufsfeld, in dem sie über viel berufliche Erfahrung verfügen, bleiben oder orientieren sie sich neu und suchen eine neue berufliche Herausforderung? Die Antworten auf diese Frage ergeben keine eindeutige Tendenz. Es gibt vielmehr viele unterschiedliche Überlegungen bei den Betroffenen, die zum einen von individuellen Faktoren, wie ihrer Berufsbiographie, beeinflusst werden, aber auch von vorgefundenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie den Möglichkeiten am Arbeitsmarkt und den Erfahrungen, die sie bei der Arbeitssuche gemacht haben.

Trotz der Unterschiede in den Suchstrategien der befragten Personen lassen sich auch schwache Tendenzen herauslesen. So versuchen viele, sich in der ersten Phase der Arbeitslosigkeit auf ihre Stärken zu konzentrieren und im angestammten Berufsfeld bzw. der Branche den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen, sofern nicht konkrete Gründe von vornherein dagegen sprechen. Etwa der Niedergang einer ganzen Branche, wie das Druckereigewerbe, oder die geringe Größe einer Branche, in der man tätig war. Aber ansonsten geht man zunächst davon aus, dass man in diesem Feld über genügend Sicherheit und berufliche Erfahrungen verfügt und damit die Anforderungen von ausgeschriebenen Jobs abschätzen und das eigene Leistungsvermögen und seine diesbezüglichen Kompetenzen einschätzen kann. Außerdem sehen sie die in jahre- oder jahrzehntelanger Arbeitstätigkeit aufgebauten Kompetenzen als Wert, den sie nicht einfach über Bord werfen wollen. Nachdem berufliche Erfahrung auch häufig als Asset bei vielen ausgeschriebenen Stellen gefordert wird, erhöht das in ihren Augen auch die Chancen auf Wiedereinstellung.

Einige versuchen dabei zwar im Berufsfeld zu bleiben, aber in Bereiche zu wechseln, die aus ihrer Sicht größere Chancen bieten. So versuchen zwei Männer, die jahrzehntelang in der IT-Branche als Systembetreuer bzw. dann in Führungspositionen gearbeitet haben, einen Umstieg zum EDV-Trainer zu schaffen, in der Hoffnung, auf diese Weise die erworbenen fachlichen



Kompetenzen und Fähigkeiten weiterhin nutzen und gleichzeitig das Manko des Alters abschütteln zu können.

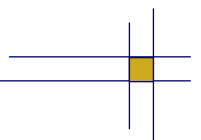
Allerdings setzt sich bei vielen nach zunehmender Erfolglosigkeit der Bemühungen, im angestammten Berufsfeld wieder einen Arbeitsplatz zu bekommen, die Erkenntnis durch, dass sie sich umorientieren müssen. Es bleibt ihnen auch nicht viel anderes übrig. Bei manchen ist eine solche Umorientierung von vornherein klar. Etwa wenn, wie bei Herrn Hazemi, die Kündigung aufgrund gesundheitlicher Schädigungen erfolgte, die eine weitere Berufsausübung verunmöglichen, und im Unternehmen bzw. in der Branche (Bautischlerei) keine Arbeitsplätze mit geringerer Belastungsintensität vorhanden sind. Allerdings schränken die chronischen Schädigungen des Stützapparates bei ihm seinen möglichen Einsatzbereich drastisch ein, und gleichzeitig reduziert die Tatsache an sich, dass er gesundheitliche Einschränkungen aufweist, seine Chance auf Reintegration beträchtlich.

Es ist erstaunlich, wie agil und offen für Veränderungen sich viele unserer InterviewpartnerInnen in den Gesprächen zeigten. Erstaunlich vor allem angesichts der Stereotype, mit denen Personen ab einem bestimmten (biologischen) Alter im offiziellen Diskurs der flexiblen Gesellschaft bedacht werden. Es zeigt sich auch, dass Personen, die in ihrer beruflichen Laufbahn schon mehrmals die Tätigkeitsfelder gewechselt haben, eine solche Umorientierung leichter und schneller vollziehen als solche, die jahrzehntelang in einer Branche oder einem Unternehmen tätig waren. Dies trifft auf Frauen stärker zu als auf Männer.

Frau Hummel, deren bewegte Berufsbiographie wir schon im vorigen Kapitel beschrieben haben, ist auch bei der Arbeitssuche nicht sehr fixiert auf eine bestimmte Art von Job oder auf ein bestimmtes Feld. Sie kann sich sehr viel vorstellen und sie geht angesichts ihrer (vor allem auch materiell) schwierigen Situation auch weit gehende Kompromisse ein, wie ihre letzte Arbeitsstation (Tätigkeit am Grillhendl-Imbissstand), die eigentlich nicht ihren Qualifikationen entsprach, deutlich macht. Weil ihr nach ihren Erfahrungen am Arbeitsmarkt ein Anstellungsverhältnis aufgrund ihres Alters illusorisch erscheint, sattelt sie wieder auf Selbstständigkeit um und will Immobilienmaklerin werden. Allerdings hat sie dabei mit schwer wiegenden Problemen zu kämpfen. Denn das AMS zahlt ihr diesen Kurs nicht und selbst muss sie sich diese Kosten im wahrsten Sinne des Wortes vom Mund absparen. Angesichts ihrer äußerst prekären finanziellen Situation – ihr bleiben nach Abzug der monatlichen Fixkosten und trotz eines geringfügigen Jobs als Zuverdienst zur Arbeitslosenunterstützung etwa 100 Euro im Monat zur persönlichen Verfügung – wird es, wie sie selbst sagt, noch relativ lange dauern, bis sie sich die erforderlichen 700 Euro für den Kurs zusammensparen kann.

„Das ist noch eine gute Frage, drum sag ich, ich brauche relativ lang, bis ich mir diesen Kurs anspare, ich muss nur 700 Euro ansparen, aber da brauch ich noch relativ lange.“ (S.13)

Die von den betroffenen Personen an den Tag gelegte Bereitschaft zur beruflichen Umorientierung ist nicht nur auf ihre gedankliche, geistige Flexibilität zurückzuführen, sondern vielfach auch das Ergebnis materieller Zwänge. Bei Frau Sinzinger führte die zunehmende Verzweiflung über die anhaltende Erfolglosigkeit ihrer Bemühungen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt, wo sie nach einer absolvierten Ausbildung vergeblich versuchte, als freiberufliche Trainerin Fuß zu fassen, aber auch die Notwendigkeit einer Sozialversicherung dazu, dass sie eine massive Dequalifizierung in Kauf nahm und als Feinkostverkäuferin in einer großen Lebensmittelhandelskette arbeitete, nachdem sie zuvor eine Geschäftsführertätigkeit im Bereich der sozialen Dienste ausgeübt hatte.

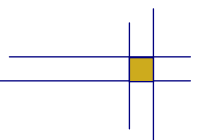


Ein weiterer Aspekt, der bei der Arbeitssuche bei mehreren Personen eine Rolle spielt, ist die Suche nach einem existenzsichernden, d.h. mit einem entsprechenden Gehalt verbundenen Arbeitsplatz. Obwohl dieser Aspekt naturgemäß bei allen InterviewpartnerInnen eine wesentliche Rolle spielt, nimmt er bei jenen einen dominanten Stellenwert ein, die aufgrund ihrer Lebenssituation z.B. Rückzahlungsverpflichtungen und andere Verbindlichkeiten aufweisen und deshalb selbst mit einer extrem sparsamen und genügsamen Lebensweise im Alltag (wie das viele andere unserer GesprächspartnerInnen tun – siehe Kapitel 5) nicht das Auslangen finden. Das heißt, diese Personen stehen unter einem extremen Druck, eine einigermaßen existenzsichernde Stelle zu finden. Um die Relationen zurechtzurücken und die Dimension dessen, was subjektiv als „gut bezahlte Arbeit“ gewertet wird, zu erfassen, lässt sich der Fall von Frau Freudenthaler heranziehen. Bei Frau Freudenthaler steht aufgrund ihrer persönlichen Situation – sie hat sich einen laufenden Kredit und die Rückzahlungen ans Oberlandesgericht wegen ausständiger Alimentationszahlungen für ihre beiden Kinder aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit bis Dezember stunden lassen – der dringende Bedarf an Einkommen bei der Arbeitssuche im Vordergrund. Wichtig ist für sie dabei ein Arbeitsplatz, der halbwegs gut bezahlt ist. Gut bezahlt heißt für sie ein Nettoverdienst von um die 1.000 Euro. Das wirft ein bezeichnendes Licht darauf, was in der Praxis in vielen Bereichen als Entlohnung angeboten wird.

„Also ich suche einmal im Verkauf, also wieder Bäckerei oder so. Ja, am liebsten wär mir eine Bäckerei oder Kaffeeconditorei, aber eine, die am Abend zusperrt und eventuell auch am Samstag, Sonntag, wär auch nicht schlecht, weil man hat Familie zuhause, das geht ganz einfach nicht. Ich mein, meine Kinder sind zwar schon groß, aber trotzdem, ich hab einen Mann, wie gesagt, ich bin ein familienbezogener Mensch. Ja, aber zum Beispiel, da gibt's die Firma RUSZ, die Langzeitarbeitslose beschäftigt, da hab ich einmal meinen Fernseher richten lassen und da haben wir gestern geredet und die hat mir gesagt, was die eigentlich dort verdienen und ich hab geglaubt mich trifft der Schlag, wenn sie mir sagt, die verdienen dort netto 980 Euro. Sag ich, Frau Sonja (Kurstrainerin), da können Sie gleich schauen, ob Sie einen Arbeitsplatz für mich finden. Also ich würde auch das machen, wenn das Geld stimmt. Ja, ich hab in der Bäckerei über 1050 Euro verdient, netto, das zahlt dir heute gar niemand mehr. Aber ich würde das dort machen, wenn ich am Montag hingehe und die Frau Sonja sagt ja, dann mach ich das, also ich bin da nicht so fixiert. Sicher ist das eine ganz andere Arbeit, ein ganz anderer Bereich, als wenn ich mit dem weißen Mantel hinterm Tresen steh. Aber das wäre mir wurscht, bei mir muss es da stimmen.“ (S.10)

In einem bekannten Dilemma steckt auch Herr Lubic, jener bosnische Migrant, der nach 28 Jahren in derselben Firma aus der Vorarbeiterposition heraus gekündigt wurde und nun mit gesundheitlichen Problemen behaftet bereits seit sechs Jahren arbeitslos ist. Herr Lubic tut sich bei der Arbeitssuche aufgrund seiner Sprachprobleme schwer. Bis voriges Jahr hat er versucht, in seinem engeren Arbeitsfeld, also als Maschineneinsteller, einen Arbeitsplatz zu finden. Aber das hat sich als völlig aussichtslos herausgestellt. Seitdem schaut er sich auch nach Alternativen um, aber bis jetzt ebenfalls ohne zählbaren Erfolg. Gleichzeitig steht er vor dem Problem, dass er als Vorarbeiter in der Metallindustrie nicht schlecht verdient hat. Die wenigen Arbeitsplätze, die ihm jetzt angeboten werden, liegen vom Lohnniveau so weit darunter, dass er sogar mit seiner Notstandshilfe, die 950 Euro beträgt, noch besser aussteigt.

„... ich hab gut verdient und schön verdient, ich weiß, ich kann nicht wieder so eine Firma finden um dieses Geld, was ich habe gehabt, sicher weniger, aber so wenig will ich auch nicht nehmen. Und jetzt, vor zwei Jahren finde ich eine Firma, kann ich schon gleich anfangen, aber 1.000 Euro brutto, da hab ich gesagt „Nein danke“ und der Chef sagt zu mir „Was verdienen Sie, was kriegen Sie vom AMS“ Ich zeig's ihm und er sagt: „Ich kann nicht so viel zahlen. Wollen Sie den Stempel von mir?“ und ich sage „ja“.“ (S.5)



Verständlich, dass er nicht zuletzt angesichts seiner gesundheitlichen Probleme mit der Wirbelsäule solche Angebote nicht annehmen will. Seine gesundheitlichen Probleme schränken sein mögliches Einsatzgebiet weiter ein und vertiefen gleichzeitig sein Dilemma, als Pflichtschulabsolvent mit Dreherkurs und bosnischer Herkunft auf dem aktuellen Arbeitsmarkt einen halbwegs gut bezahlten Job zu finden.

„Ich wollte arbeiten, aber das, was ich bekomme, ist zu wenig, was ich will, das krieg ich nicht und ich kann jetzt nicht jede Arbeit nehmen. Ich hab nie gedacht, Baustelle jetzt mit 54 und mit dem Rücken und mit den gesundheitlichen Problemen, die ich habe auf der Baustelle. Und ich kann nicht jede Arbeit nehmen, außerdem ist es schwerer, dreckiger und weniger bezahlt.“ (S.7)

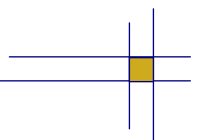
Das Beispiel von Herrn Riemer, ebenfalls ein angelernter Arbeiter, der nach 26 Jahren in einem traditionsreichen Süßwarenunternehmen entlassen wurde, illustriert, wie sich eine Abwärtsspirale in Gang setzen kann, die steil nach unten führt. Er hat danach einige Jobs angenommen, in denen er ständig weniger verdiente, was Folgewirkungen auf seine Arbeitslosenunterstützung hatte, die sich dadurch ständig reduzierte. Auch er „träumt“ von einer Stelle, in der er 1.000 Euro netto verdient.

Kanäle der Arbeitssuche – fortschreitende Digitalisierung

Was die Kanäle der Arbeitssuche betrifft, so verwenden die Betroffenen bei ihrer Arbeitssuche die ganze Bandbreite an Medien und persönlichen Kontakten, um eine Arbeitsstelle zu finden. Den Erfahrungen, die sie dabei machen, werden wir uns später zuwenden. Zunächst interessieren uns die hauptsächlichsten Kanäle der Arbeitssuche und wie die betroffenen Personen sie handhaben und mit ihnen umgehen können. Das ist insofern interessant, als dabei doch gravierende Unterschiede zwischen den interviewten Personen auftreten, die bei der Arbeitssuche von Relevanz sind. Die Veränderung der klassischen Kanäle für Arbeitssuche und Bewerbung wirkt sich unterschiedlich aus, wobei die Kompetenzen der Person zum einen und ihre materielle Situation zum anderen eine nicht unwesentliche Rolle spielen.

Frau Freudenthaler sucht vor allem über Annoncen in Zeitungen und anderen Medien. Trotz der vielen negativen Erfahrungen gibt sie die Hoffnung nicht auf, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihr ein Einkommen bietet, mit dem sie ihre prekäre finanzielle Situation einigermaßen meistern kann. Sie stellt auch fest, dass sich die Formen, in denen man Arbeit sucht, drastisch verändert haben. Die Zunahme von schriftlichen Bewerbungen, an die auch gewisse gestalterische Anforderungen gestellt werden, die nur mittels Computer zufriedenstellend eingelöst werden können, stellt für sie, die weder über einen Computer noch über die notwendigen Anwendungskennnisse verfügt, eine große Hürde dar. Diese Hürde konnte zum Zeitpunkt des Interviews über eine Kursmaßnahme überwunden werden, da sie dort sowohl einen E-Mail-Zugang als auch Unterstützung durch die Trainerin bei der Formulierung und Gestaltung der Bewerbungen erhielt.

„... wie gesagt, ich hab keinen Computer zuhause, ich hab die Bewerbung mit der Hand geschrieben, nicht so, wie's die Frau Sonja halt schreibt, weil ich von dem keine Ahnung habe. Weil wie ich Bewerbungen schreiben gelernt habe in der Schule, das ist schon lange her und weil du das auch nicht gebraucht hast. Wo hast du früher einen Lebenslauf oder eine Bewerbung gebraucht? Da bist du hineingegangen zum Chef, hast dich vorgestellt, das und das kann ich und du bist aufgenommen. Heute geht das alles über's Internet. Ein E-Mail hab ich weggeschickt, da ist, glaub ich, gar nichts zurückgekommen, das hat mir die Frau Sonja gemacht. Es ist für den dritten Bezirk eine Buffetkraft gesucht worden, das hat man über's E-Mail machen können ...“ (S.10)



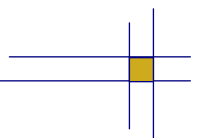
Das heißt, inzwischen sind zum Teil sogar schon für die un- und angelernten Arbeitsplätze Bewerbungen per E-Mail notwendig. Verfügt man nicht in ausreichendem Maße über diese inzwischen als Kulturtechniken geltenden Kompetenzen, ist man bei der Arbeitssuche benachteiligt. Frau Freudenthaler führt noch an, dass sie vor Jahren, als sie einmal zwischen- durch für zwei, drei Monate arbeitslos war, beim AMS um einen EDV-Einführungskurs ange- sucht hatte, ihr dieser mit der Begründung verweigert wurde, dass für EDV-Kurse ein Berufsab- schluss notwendig sei. Nachdem sie über keinen solchen verfügt, wurde ihr auch kein Kurs genehmigt. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Fehlen dieser Kulturtechniken bei „älteren“ Arbeitssuchenden mit niedriger Schulbildung, die in ihrem bisherigen Berufsleben fast ausschließlich auf (Handarbeits-)Arbeitsplätzen mit Anlernqualifikation beschäftigt waren, häufiger auftritt.

Allerdings ist die zunehmende Digitalisierung der Bewerbung auch für jene ein Problem, die sowohl über die nötige technische Ausstattung als auch über die entsprechenden Nutzungs- kompetenzen verfügen, handelt es sich aus unserer Sicht doch um eine der hartnäckigsten und wirksamsten Filter zum Fernhalten und Aussortieren von „älteren“ BewerberInnen. Jedenfalls sind das die Erfahrungen vieler unserer GesprächspartnerInnen, unter anderem auch jene von Frau Freudenthaler, nachdem sie es geschafft hatte, mit Unterstützung der Trainerin Bewer- bungen per E-Mail abzuschicken. Diese Hürde ist für „Ältere“ vielfach kaum zu überwinden. Ihr im Lebenslauf festgehaltenes Geburtsdatum wirkt dabei wie ein Stempel der Exklusion.

„... die haben bis heute nicht einmal zurückgeschrieben ob ja oder nein, gar nichts, also auch wieder negativ, wenn man's so sieht. Früher war's halt so, da bist du dich vorstellen gegang- en, da hat der Chef, der dich einstellt, gesehen. Heute machst du es vielleicht über's Inter- net oder schickst das der Firma X, der Bäckerei Y. Die kriegen zehn andere Bewerbungen auch noch. Gut, du hast jetzt ein Foto, der schaut sich das an, „Aha, die ist 52, die ist 45, die ist 30, die ist 25. Die Alten geben wir gleich weg“. Ganz sicher ist das so und auch über's Internet, E-Mail, sag ich jetzt einmal. Früher hat dich der gesehen, dem warst du sympa- thisch. Auf Papier, auf einem Foto kann einem bald wer sympathisch sein. Ob das dann wirklich so ist, ist eine andere Frage. Aber so hat der gesehen, ja, die ist mir sympathisch, die nehm ich, die anderen schau ich mir gar nicht mehr an. Das gibt es aber heute nicht mehr, weil alles über's Papier geht. ... Ja, da kannst du dich noch so stylen und noch so ge- pflegt ausschauen, auf einem Papier hat das alles keinen Sinn, und wenn der das liest, die ist 52, die ist 45 und da sind aber andere auch noch, dann nimmt er die Jungen, weil die Al- ten braucht er nicht. Wenn's wahr ist, krieg ich 2011, wenn nicht vielleicht 2009 die Pension – was macht der mit mir? So gesehen: Es ist so und ich bin ein Realist – das ist so.“ (S.16)

Dasselbe Problem tritt bei MigrantInnen, sofern sie nicht aus dem akademischen Bereich stammen, noch in verschärfter Form auf. Auch wenn sie die deutsche Sprache für den Alltags- gebrauch gut beherrschen, so ist der Schritt zur schriftlichen Formulierung dennoch weit. Außerdem kommt hier noch ein Moment zum Tragen, der häufig nicht beachtet wird. Personen, die in offizieller Hinsicht wenig vorzuweisen haben, was zählt, etwa zertifizierte Ausbildungen, oder die gesellschaftlich abwertenden Zuschreibungen ausgesetzt sind, wie MigrantInnen, versuchen diese Nachteile durch direkten Kontakt, durch persönliches Auftreten wettzumachen. Zum anderen weisen sie vielfach aufgrund ihrer „Bildungskarriere“ nicht die erforderlichen Kompetenzen auf, sich schriftlich wohl formuliert auszudrücken. Herr Hazemi hat als österrei- chischer Staatsbürger mit tunesischer Herkunft, obwohl er gut deutsch spricht, Schwierigkeiten mit schriftlichen Bewerbungen. Insofern versucht er es lieber im direkten Kontakt, wo er, wie er sagt, seinen „Wiener Schmä“ anbringen kann.

„Nein, eigentlich nicht, also ich bin hingegangen und wissen Sie, ich rede gerne also mit den Leuten und ich, wie sagt man, ich habe meinen eigenen Schmä, also ich tu gern so mit den



Leuten sprechen und so, wissen Sie, den Wiener Schmäh hab ich sozusagen ... Also ich mag gerne, also Kontakte, also direkte Kontakte, also zwischen vier Augen, ist mir lieber als das Schreiben und so. Also das ist meine Art so, ich will eine Attacke machen.“ (S.7/8)

Das heißt, seine Stärken liegen im Informellen, im von bürokratischen Formalitäten Entledigten, im direkten, unmittelbaren Gespräch. Dort kann er sich als konkrete Person präsentieren. Mit seiner Strategie, häufig persönlich vor Ort zu erscheinen und auch aktiv ohne Ausschreibung bei Firmen nachzufragen, dringt er durchaus öfter als andere in vergleichbaren Positionen zu direkten Vorstellungsgesprächen vor. Allerdings waren diese Versuche bis jetzt auch nicht von Erfolg gekrönt. Er versucht im Rahmen des Kurses, den er absolviert, auch über das Internet Arbeit zu suchen. Dabei werden ihm die Veränderungen am Arbeitsmarkt, vor allem wenn er sie mit der Zeit vergleicht, in der er nach Österreich gekommen ist, bewusst. Damals, in der Zeit des Arbeitskräftemangels, brauchte man keinen schriftlichen Lebenslauf, das lief hauptsächlich über informelle Kontakte.

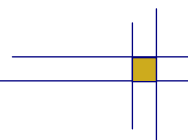
„Nein, nein, nur zum Beispiel in letzter Zeit bei einem Kurs, wenn man anruft, dass es wirklich schriftlich sein muss, das mit dem Lebenslauf, das war für mich... „Was ist das mit dem Lebenslauf?“ Wo hat es das früher gegeben? Ich bin in die Firma gekommen und der Chef hat gesagt, er braucht noch drei so wie ich, oder er braucht vier noch wie ich, wissen Sie, was ich meine? Später in die Firma, wo ich reingekommen bin, ich hab Leute geholt und jetzt so mit dem Lebenslauf, sicher, es hat sich alles geändert.“ (S.8)

Die Strategie, auf den persönlichen Kontakt vor Ort zu setzen, anstatt sich auf schriftliche Bewerbungen zu konzentrieren, wird auch von den anderen gering qualifizierten Personen in unserem Sample bevorzugt.

Die zunehmende Digitalisierung des Bewerbungsverfahrens, die eine Konzentration auf den Bewerbungskanal Internet nach sich zieht, wirft neben der Frage der dazu erforderlichen sprachlichen und technischen Kompetenzen auch jene nach dem Zugang zum Internet und den dafür notwendigen finanziellen Mitteln auf. Ein Aspekt, der vor allem bei Langzeitarbeitslosigkeit eine nicht unwesentliche Rolle spielt. Frau Kratochvil – Akademikerin polnischer Herkunft – verfügt sowohl über die sprachlichen wie auch über die technischen Kompetenzen, höchst professionell gestaltete Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen, und die Bewerbung über das Internet ist für sie routinierter Alltag. In jenem Arbeitsmarktsegment, in dem sie eine Stelle sucht, also im Managementbereich, ist das auch absolute Voraussetzung. Allerdings ist sie bereits seit fünf Jahren arbeitslos und dementsprechend prekär ist auch ihre finanzielle Lage. In einer solchen Situation, in der jede größere Anschaffung zum existenziellen Problem wird, bedarf es nicht nur großer Anstrengungen, sondern auch einiger Tricks, um die Finanzierung der aus ihrer Sicht für die Arbeitssuche absolut notwendigen elektronischen Ausstattung zu ermöglichen. Frau Kratochvil gelingt das, indem sie das Geld einer geringfügigen Nebenbeschäftigung zur Gänze in einen neuen Computer investiert. Sie manövriert dabei ihre Bank, bei der sie im Minus ist, aus, indem sie sich das Geld direkt auszahlen lässt.

„Ich habe nämlich bei den Gewerkschaftswahlen gewirkt vor zwei Jahren, nein, vor drei Jahren und das Geld hab ich mir direkt auszahlen lassen, weil ich bin im Minus natürlich bei meiner Bank und hab gesagt, ich möchte das haben und ich hab sofort einen Computer gekauft, weil ich gewusst habe, ich mach das jetzt.“ (S.7)

Auffallend, und aus geschlechtsspezifischer Sicht nicht untypisch, ist, dass die arbeitssuchenden männlichen Manager in unserem Sample stark auf den Kanal ihrer persönlichen Netzwerke setzen, um eine Reintegration zu schaffen. Eigentlich sehen alle in schriftlichen Bewerbungen aufgrund ihres Alters keinen allzu Erfolg versprechenden Weg. Insofern scheint die Konzentra-



tion auf persönliche Netzwerke, die zumeist Freunde in durchaus einflussreichen und entscheidungsträchtigen Managementpositionen umfassen, eine nicht unplausible Strategie zu sein. Allerdings ist auch das kein „Königsweg“ zurück in Beschäftigung, wie die Erfahrungen unserer Gesprächspartner belegen. Der gestiegene Druck, unter dem Manager heute in vielen Unternehmen stehen, der nicht zuletzt in einer ständigen Bewertung ihrer „performance“ zum Ausdruck kommt, macht Empfehlungen zu einem unkalkulierbaren Risiko, das viele – bei aller Freundschaft – dann doch nicht einzugehen bereit sind. Jede Empfehlung kann nämlich zum Bumerang werden, der die eigene Position gefährdet, wie Herr Kornhäusl schildert.

„Die dritte Schiene waren persönliche Kontakte, obwohl ich... da muss man wirklich gute Kontakte haben, denn heutzutage ist es für alle, gerade in entscheidenden Positionen, so eng von einem Tag auf einen anderen, dass die das Risiko, jemanden persönlich zu empfehlen kaum mehr auf sich nehmen.“ (S.11)

4.2 Erfahrungen am Arbeitsmarkt und die Rolle des Alters

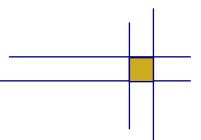
Welche Erfahrungen haben unsere Gesprächspartner am Arbeitsmarkt bei ihren Bemühungen um Reintegration gemacht und welche Rolle spielt dabei ihr Alter? Diese Frage steht im Zentrum des folgenden Kapitels und gibt Aufschluss darüber, wie sich der Arbeitsmarkt bzw. Unternehmen „älteren“ Arbeitsuchenden gegenüber verhalten. Insofern berührt diese Frage eine zentrale Problemstellung unserer Forschung.

Intensität der Arbeitssuche

Zunächst hat uns beeindruckt, mit welcher Intensität und Hartnäckigkeit der Großteil der von uns interviewten Personen versucht, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Obwohl die Energie, die in diese Anstrengungen investiert wird, mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit, nicht zuletzt aufgrund frustrierender Erfolglosigkeit, abnimmt, so ist sie insgesamt über die Jahre betrachtet doch beträchtlich.

Auffallend ist, wie hoch die Frequenz der schriftlichen Bewerbungen bei vielen Personen ist. Vor allem jene, die schon seit längerer Zeit arbeitslos sind, weisen eine beeindruckend hohe Zahl an schriftlichen Bewerbungen auf. Allerdings ist das Muster meistens dasselbe: In nur ca. einem Drittel der Fälle bekommt man überhaupt eine Rückmeldung und nur bei 5-10% der angeschriebenen Unternehmen gelingt es, die erste Hürde der schriftlichen Bewerbung zu überwinden und zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch vorzudringen.

Frau Fesl hat in den fünf Jahren ihrer Arbeitslosigkeit, die durch eine einjährige Beschäftigung in einem sozialökonomischen Betrieb unterbrochen war, ca. 400 Bewerbungen abgeschickt, davon allein ca. 100 im letzten Jahr. Ihre Erfahrungen bei der Arbeitssuche sind ziemlich frustrierend. Von den mehr als 100 Bewerbungen im letzten Jahr ist sie exakt dreimal zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden und das war auch eher nach Abschluss der Arbeit im sozialökonomischen Betrieb. Könnte man in ihrem Fall noch fehlende Qualifikation bzw. eingeschränktes berufliches Einsatzfeld (Buchhändlerlehre) als Grund für diese schlechte Bilanz anführen, so zeigt sich, dass bei den besser Ausgebildeten das Ergebnis ähnlich ist. Frau Steiger ist Akademikerin und hat lange Jahre in leitenden Positionen im Bereich „public relations“ gearbeitet. Auch sie hat in ihrer fünfjährigen Arbeitslosigkeit (subjektive Einschätzung der interviewten Person), die durch eine neunmonatige Anstellung bei einer Werbeagentur, wo sie eine niedrigere Position und eine starke Gehaltsreduzierung in Kauf genommen hat, an die 450 Bewer-



bungen abgeschickt, mit dem Resultat, dass sie in etwa 5% der Fälle zu einem Gespräch eingeladen wurde.

Den Männern geht es in dieser Hinsicht auch nicht besser: Einem beträchtlichen Energieaufwand und Output an schriftlichen Bewerbungen steht ein mageres Ergebnis gegenüber, was überhaupt die Chance der persönlichen Präsentation in einem Vorstellungsgespräch betrifft. Diese äußerst negative Bilanz führt naturgemäß dazu, dass sich einerseits eine gewisse Frustration unter den Betroffenen breit macht, andererseits aber aus durchaus rationalen Gründen die Intensität der schriftlichen Bewerbungen aufgrund der erfahrenen Nutzlosigkeit dieser Bemühungen zurückgenommen wird. Man geht vielmehr dazu über, seine Energien nicht unnötig zu vergeuden und seine Chance in zielgerichteten Bewerbungen und zunehmend über persönliche Kontakte zu suchen.

Alter als vorrangiger Ablehnungsgrund

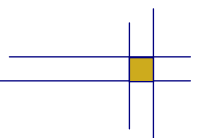
Die herausragende Rolle für die Erfolglosigkeit ihrer Bemühungen am Arbeitsmarkt schreiben eigentlich alle Personen ihrem Alter zu. Das wird als fast unüberbrückbares Hindernis für eine erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt erlebt. Diese Einsicht ist bei den 45-Jährigen gleichermaßen vorhanden wie bei den 59-Jährigen. Die doch beträchtliche Altersspanne von 15 Jahren macht am Arbeitsmarkt kaum einen Unterschied. Jedenfalls scheint das bei den Betroffenen aufgrund der von ihnen gemachten Erfahrungen der Fall zu sein. Obwohl die Einheitlichkeit dieses Befundes trotz der Heterogenität der interviewten Personen kaum zu überbieten ist, lassen sich doch unterschiedliche Facetten ausmachen, die im Folgenden dargestellt werden.

Zunächst ist einmal festzuhalten, dass die Benachteiligung am Arbeitsmarkt aufgrund des Alters selten offen geäußert wird, da es gesellschaftlich verpönt ist, eine offene und direkte Diskriminierung zu betreiben und sich diesbezüglich auch kaum ein Unternehmen eine Blöße geben will. Unmittelbar greifbar wird deshalb Altersdiskriminierung nur, wenn explizit in Inseraten Altersgrenzen angegeben oder MitarbeiterInnen für ein junges Team gesucht werden. Kaum ein/e InterviewpartnerIn berichtet deshalb von expliziten Absagen aus „Altersgründen“. Zynische Bemerkungen, von denen Herr Kornhäusl, der eine Position im Management sucht, berichtet, stellen eher den Einzelfall dar.

„Ich hab ja auch zwei solche, allerdings viel primitiver aufgebaute Interviews geführt mit Firmenehabern, eines kleinen Betriebs und eines großen Betriebs und die sagen ganz klar „Ja wir stellen ältere Arbeitnehmer ein, kein Problem bis 35.“ (S.13)

Vielmehr müssen die Betroffenen die Ablehnungsgründe eher aus dem Verhalten der PersonalmanagerInnen bzw. EigentümerInnen interpretieren. Ein relativ eindeutiger Indikator ist dabei für die Arbeitssuchenden der Umstand, dass häufig beim Erstkontakt die Frage nach dem Alter an vorderster Stelle steht, noch vor den eigentlichen, sachlich begründeten und auf die Stelle bezogenen Aspekten wie Ausbildung und berufliche Vorkenntnisse. Daraus lässt sich beispielsweise für Frau Hummel klar die Prioritätenliste der Kriterien für die Einstellung ablesen.

„Also wenn jetzt nichts in der Annonce steht und man ruft an, dann ist einmal die erste Frage „Wann sind Sie geboren“, und das kommt mir so ähnlich vor wie „Wie heißen Sie?“ und „Wie alt sind Sie?“ – also das kommt so in einem Atemzug, fast. Äh, bevor es noch kommt „Was haben Sie für Vorkenntnisse“ oder was auch immer, fragt man schon „Wie alt sind Sie denn?“ Ja, es gibt halt da schon verschiedene Hürden, die man mitunter gar nicht nehmen kann.“ (S.8/9)



Interessant ist in diesem Zusammenhang, und auch das berichten mehrere GesprächspartnerInnen, dass die Diskriminierung am Arbeitsmarkt aus „Altersgründen“ kein so neues Phänomen ist, wie es aufgrund der öffentlichen Aufmerksamkeit, die diesem Thema in den letzten Jahren gewidmet wird, scheinen könnte. Frau Hummel berichtet, dass sie bereits vor elf Jahren mit knapp über vierzig große Schwierigkeiten hatte, eine Anstellung zu finden und sich deshalb schon damals auf eine Selbstständigentätigkeit umorientierte, die allerdings ebenfalls nicht von Erfolg gekrönt war. Deshalb steht sie jetzt mit Mitte 50 wieder vor demselben Problem und findet, dass sich der Arbeitsmarkt diesbezüglich nicht verändert hat. Nur sie ist ein Stück „älter“ geworden, was ihre Aufgabe nicht erleichtert.

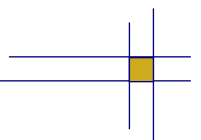
„Ja, damals schon. ‚Dich will ja eigentlich niemand‘, damals war ja auch der Arbeitsmarkt schon entsprechend, vor elf Jahren, das war wirklich, also alles, was über 40 war, war nicht mehr so einfach und ja, das ist jetzt ca. derselbe Arbeitsmarkt, wie ich das sehe, wie es jetzt ist in meinem Alter für mich, wo man sagt „Ok, wenn ich irgendwo eine Stelle anrufe, ich hab ja an und für sich eine relativ junge Stimme am Telefon“, und wenn dann einer fragt „Wie alt sind Sie denn?“ und dann sag ich 54, 55, dann kommt die Ablehnung. Es sind sehr wenige, die dann sagen „Na gut, kommen Sie sich vorstellen“, nicht? Also das muss ich sagen, das ist nicht mehr so leicht und ich muss sagen, vor elf Jahren war es damals auch nicht so leicht, etwas zu bekommen, ... schon damals und das ist heute auch nicht sehr viel anders (lacht).“ (S.3)

In bestimmten Branchen, und das ist vor allem sehr geschlechtsspezifisch geprägt, ist Alter an Aussehen gekoppelt und damit in unmittelbaren Gegensatz zu Jugendlichkeit und Schönheit gestellt. Dieser Aspekt taucht auf, wenn Frau Woite erzählt, dass ihr ebenfalls bereits vor 15 Jahren bei ihrem Wiedereinstiegsversuch in die Parfümeriebranche nach dem zweiten Kind erklärt wurde, dass sie mit (damals) 35 Jahren schon zu „alt“ für den Verkauf sei. Ein bezeichnendes Beispiel dafür, wie weit der Jugendkult in unserer Gesellschaft führen kann und wie stark er auch geschlechtsspezifisch ausgeprägt ist, da angenommen werden kann, dass Frauen davon in besonderem Maße betroffen sind. Allerdings ist das keineswegs auf den Parfümeriebereich beschränkt.

Auch Frau Freudenthaler berichtet von negativen Erfahrungen, die sich auf den Zusammenhang von Alter und Aussehen beziehen. Sie weist darauf hin, dass gerade im Verkauf bzw. beim Servieren, was in dem Bereich, in dem sie sucht, nämlich Bäckereien, häufig zusammenfällt, das Aussehen als eindeutig geschlechtsspezifische Komponente zum Tragen kommt.

„Und die Erfahrung, die man auch noch macht, also du wirst schon, ja wenn man sagt, wie alt man ist – auch wenn manche sagen, ich gehöre zu einer Kategorie, die nicht aussieht wie 52, auf den ersten Moment –, da sagen doch die meisten dann „Naja, ich weiß nicht“. Und es kommt auch drauf an, wie du ausschaust. Ich mein, ich bin mehr die Durchschnittsfrau, weil ich bin nicht schön und auch nicht hässlich, so schätz ich mich halt selbst ein. Aber wenn du was gleich schaust und wenn du auch noch so gepflegt bist, hat die, die vielleicht die Maße 90-60-90 auch noch hat, einfach Heidi Klum oder so – und das wird immer wieder bewiesen – hat sicher mehr Chancen, als wenn du aussehensmäßig ein Durchschnittsmensch bist, ganz sicher. Und da im Café sowieso, weil wer geht denn in ein Kaffeehaus, hauptsächlich Männer, und was wollen die sehen, wenn sie in ein Kaffeehaus gehen? Und das ist im Verkauf auch so, ob es jetzt im Supermarkt bei der Kassa ist oder in einer Bäckerei, das ist wurscht, das ist einfach so.“ (S.14)

D.h. in bestimmten Bereichen der Arbeitswelt versperren die herrschenden geschlechtsspezifisch geprägten Schönheitsideale und die damit verbundenen Erwartungen an junges Aussehen Personen jenseits des Jugendalters den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen. Dieser Umstand einer dominierenden Bedeutung des Aussehens ist bei den „älteren“ Männern in



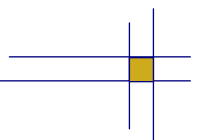
den Interviews in dieser Form nicht aufgetaucht. Frau Freudenthaler spürt diese Konkurrenz zu jüngeren Frauen, vor allem auch hinsichtlich des Aussehens, unmittelbar bei Bewerbungen. Es handelt sich in ihren Augen um ein entscheidendes Einstellungskriterium in der Gastronomie und im Verkauf.

Aus der Sicht der Betroffenen – und dieser Aspekt zieht sich fast durch alle Gespräche – wird die Erfolglosigkeit der schriftlichen Bewerbungen, nämlich vor allem auch im Hinblick auf die Einladung zu Bewerbungsgesprächen, als Diskriminierung aufgrund des „Alters“ gedeutet. Das bezieht sich zum einen allgemein auf die verschwindend geringe Quote, überhaupt die erste Hürde der schriftlichen Bewerbungen zu überwinden. Zum anderen aber auch auf ganz konkrete Erfahrungen bei der Bewerbung auf Stellen, die von der Ausschreibung her in nahezu idealer Weise den eigenen Kompetenzen und Berufserfahrungen entsprechen. Das ist ein Umstand, der Herrn Brettner in besonderer Weise irritiert und frustriert, dass er sogar bei ausgeschriebenen Stellen, die nach seinem Eindruck fast maßgenau von den Anforderungen her auf seine Qualifikationen zugeschnitten sind, keine Chance erhält. Die entscheidende Hürde ist seiner Ansicht nach das Alter, da er schon bei der Auswahl der schriftlichen Bewerbungen scheitert und auf der Strecke bleibt. Er erhält also in der Regel nicht einmal die Chance, in einem persönlichen Gespräch seine Stärken zu präsentieren und hängt damit, wie er sagt, vollständig in der Luft.

„Wenn du dich heute wo bewirbst, du kriegst nicht einmal ein Absageschreiben, du kriegst nicht einmal „Sie sind uns zu alt, baba.“ Du kannst auch nirgends agieren, weil die immer nur geschaltet werden die Inserate über Personalbüros. Rufst du bei so einem Personalvermittler an und fragst du „Wer war denn das?“, dann kommt „Das dürfen wir nicht sagen“. Punktgenau hat das Inserat auf mich gepasst, ich hab mich beworben darum und jetzt nach acht Wochen ist das gleiche Inserat noch einmal, also haben sie beim ersten Mal keinen gefunden und ich weiß ganz genau, dass ich das pipifein machen hätte können, nur weil ich über 50 bin? Ich möchte wissen, wer das ist, ich will dort hingehen, ich will mit dem reden, der soll mir ins Gesicht sagen „Nein, Sie sind mir zu alt“, sag ich „Ok, Sie werden auch einmal so alt werden, danke, auf Wiedersehen“. Aber praktisch, was ich auch ein Fehler finde, ist dass die eine Vorselektion haben, das heißt, mein Angebot und der sieht das wahrscheinlich gar nicht einmal, dass ich so hoch qualifiziert genau für den Job bin, das sieht der Entscheidungsträger gar nicht, weil er vorher dieser Agentur schon mal Selektionskriterien gibt, wenn der nicht seinen Magister hat, wenn er älter als 45 ist, wenn er das ist, ausscheiden. Natürlich, ich verstehe es schon, wenn du 200 E-Mail-Bewerbungen kriegst, dass der gerne eine Vorselektion hat, dass da nur mehr 30 bei ihm am Tisch landen und nur mehr die Besten. Und dann ist keiner dabei der passt? Und der, der genau gepasst hätte, der passt nur nicht, weil er keinen Magister hat?!“ (S.14)

Bei Herrn Brettner schlägt neben seinem Alter bei der Arbeitssuche auch voll durch, dass seine Kompetenzen hauptsächlich auf jahrzehntelanger praktischer Erfahrung beruhen und nicht auf offiziell anerkannten Zertifikaten. Er muss bei der Arbeitssuche jetzt mit jungen, gut ausgebildeten Akademikern konkurrieren und, da die Personalchefs in seinen Augen eben heute Ausbildungsabschlüsse eindeutig höher bewerten als Praxiskompetenzen, schaut er auch in dieser Hinsicht „alt“ aus. Der Umstand, dass gegen diese Barrieren auch mit noch so viel Engagement und Aktivität kein Kraut gewachsen ist, macht ihm sehr zu schaffen.

„... es ist, es ist, es ist trostlos, kann man fast sagen, es ist schlimm. Ich bin guter Hoffnung, ich bin ein positiver Mensch, immer gewesen, und nur wenn mir einer nicht zurückschreibt, fange ich nicht deshalb zum Weinen an, aber nur ist es der falsche Weg, es kann nicht so weitergehen. Schuld daran ist auch zum Teil der Überschuss an jungen Akademikern, die in mittlere Führungspositionen hineindrängen, ganz normal, dafür haben die ja auch die Uni gemacht, dafür ist auch der Posten absolut richtig, aber dass die natürlich unter einem un-



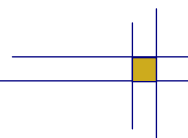
heimlichen Leistungsdruck stehen, weil die wissen ganz genau „Da sind zehn andere, die auch noch auf den Job warten“, von oben sehr oft eben keine Eigentümer mehr entscheiden, mit denen du reden kannst, so wie mit dem Kommerzialrat, mit dem hast du geredet und da hat die Chemie gepasst und aus, du hast dich verkaufen können. Sondern Konzern, nur Kennzahlen, alles andere interessiert keinen Menschen, weil das ist eine falsche Entwicklung am Markt, dass immer mehr nur Aktionäre, ein paar wenige werden stinkreich oder sie haben ein Pech und haben auf die falsche Firma gesetzt und die geht flöten. Der Mensch zählt überhaupt nichts mehr, sondern nur Kennzahlen, ich hab 15 Jahre nur mit Kennzahlen gelebt. Nur ich hab es nach unten gelebt, dass der Mensch Mensch ist und daher hat mein Laden gut funktioniert. Interessiert keinen heute, interessiert absolut niemanden, wer das ist, was der macht. Das ist eine Nummer, aus, fertig. Und die sind so unter Druck und die haben nie gelernt, dass sie dir ins Gesicht schauen müssen beim Reden, dass sie auch das einmal überlegen müssen und dass die sagen müssen „Und zu deinem Vater, wenn der jetzt hier sitzen würde, würdest du das jetzt genau so sagen?“ „Was willst du, du alter Trottel, schleich dich“ in anderen Worten.“ (S.16)

Es ist vor allem die Erfahrung, dass man als Person nichts mehr zählt, dass praktisch die gesamte Arbeitskarriere und die erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen entwertet werden, die viele „ältere“ Arbeitsuchende an den Rand der Verzweiflung bringt. Die zunehmende Ökonomisierung in den Unternehmen führt auch zu einer „Entpersönlichung“ der Personalpolitik. Askriptive Merkmale, wie Alter, Geschlecht und ethnische Herkunft, treten in den Vordergrund und die eigentliche Person verschwindet hinter abstrakten Vorgaben. Aus der Sicht der Betroffenen muten ihre Bemühungen wie ein Kampf gegen Windmühlen an, wo sie aufgrund des Ausschlusses qua Papier keinen richtigen Ansatzpunkt für ihre Anstrengungen finden. Es wird ihnen auf diese Weise gewissermaßen der Boden für ihre Bemühungen um Reintegration in den Arbeitsmarkt entzogen.

Einige Betroffene versuchen diese Schranke mit Tricks zu umgehen. Etwa Herr Gall, der häufig in der ersten Runde der Bewerbung sein Alter nicht angegeben hat, sondern nur seine Kompetenzen und beruflichen Erfahrungen. Somit gelang es ihm, die erste Klippe zu umschiffen und einige Male in die 2. Runde vorzustoßen. Dort war dann aber sein Lebenslauf verlangt und damit Endstation. Er schied aufgrund der dadurch erfolgten Offenlegung seines Alters aus dem engeren Kreis wieder aus. Frau Kratochvil versuchte ihr Alter erst auf der zweiten Seite ihres Lebenslaufes zu platzieren, aber ebenfalls ohne großen Erfolg. In einem Englisch-Kurs, den sie während der Arbeitslosigkeit besuchte, bekam sie von einem Kurskollegen, der als Personalchef in einem Unternehmen aus dem Nähkästchen plauderte, ihre Vermutung über die Praxis der Entscheidungsprozesse bei Einstellungen bestätigt, nämlich dass bei den schriftlichen Bewerbungen Alter ein vorrangiges Auslesekriterium darstellt.

„Na ja, ich meine, ich werde 53 in sechs Wochen, vielleicht seh ich nicht so aus, das ist je nachdem wie, aber das steht auf dem Papier geschrieben. Ich hab deswegen den Lebenslauf und so, ich war beim Coaching und das und ja, aber die kochen auch nur mit Wasser. Da hab ich dann das Geburtsdatum auf die zweite Seite verlegt, na ja, aber wie gesagt, das sagen dir die Firmen nicht direkt. Ich meine, ich hatte einen im Englischkurs und der sagt „Das ist ganz einfach, wenn ich ein Inserat aufgebe, dann kommt so ein Stapel, ich schaue über 40 und das leg ich alles auf die Seite.“ (S.9)

Könnte ein „jüngeres“ Aussehen noch als Vorteil gelten, so wird dieser durch die jeder subjektiven Interpretation unzugängliche Jahreszahl am Papier wieder zunichte gemacht. Das bestätigt den Verdacht einiger GesprächspartnerInnen, die den Eindruck haben, dass ihre Lebensläufe und damit ihre Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen gar nicht erst begutachtet und studiert werden, sondern dass das Geburtsdatum als Kriterium dient, um die Zahl der Bewerbungen, die man überhaupt einer eingehenden Betrachtung unterzieht, zu reduzieren. In solchen



Fällen – und die hohe Zahl an schriftlichen Bewerbungen ohne irgendein Feedback deuten darauf hin, dass dies der Normalfall ist – verlieren auch die besten Bewerbungstrainings und Lebenslaufgestaltungsseminare für „ältere“ Arbeitsuchende den intendierten Sinn. Sie können die auf diesem Feld erworbenen Fähigkeiten kaum anwenden, weil ihnen die Unternehmen in vielen Fällen gar keine Gelegenheit dazu geben.

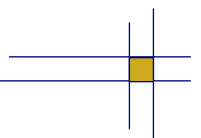
Beruflicher und hierarchischer Abstieg versperrt

Vielfach werden „ältere“ Arbeitsuchende auch mit dem Etikett bedacht, dass sie zu unflexibel bei der Arbeitssuche sind und zu hohe – und damit ist gemeint unrealistische – Ansprüche, vor allem in Bezug auf das Gehaltsniveau und die angestrebte Position, haben. Das wird als ein Mitgrund für die Schwierigkeiten dieser Gruppe bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gesehen. Die Erfahrungen, von denen ein Großteil unserer GesprächspartnerInnen berichtet, widersprechen dieser Sichtweise jedoch bis zu einem gewissen Grad. Denn viele haben mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit ihre „Ansprüche“ deutlich reduziert und sich für Stellen beworben, die unter ihrem Ausbildungs- und Qualifikationsniveau bzw. ihrer zuletzt ausgeübten Position liegen.

Allerdings verbessert die Bereitschaft, einen Job anzunehmen, der (weit) unter dem Anforderungsniveau des Ausbildungsabschlusses oder der zuletzt ausgeübten Tätigkeit liegt, mitnichten die Chancen auf eine Wiedereingliederung in Beschäftigung. Der (allseits geforderten) Flexibilität von „älteren“ Arbeitsuchenden steht eine zumeist ablehnende Borniertheit der ArbeitgeberInnen gegenüber, die der „Dequalifizierungsbereitschaft“ mit extremem Misstrauen begegnen. „Überqualifiziert“ lautet die Killerphrase, mit der dieser Strategie der Arbeitsuchenden der Boden entzogen wird, was Herrn Kornhäusl, der diese Erfahrung mehrmals machen musste, entsprechend erzürnt.

„Und da...da schauen sie dich alle ganz komisch an, das einzige, was ihnen einfällt ist „Sie sind überqualifiziert“, und wenn ich das nur hör, dann dreh ich mich geistig um und bin geistig schon wieder absent, dann weiß ich genau, der haut seine Stereotypen runter und dann hat sich das für mich erledigt. ... Auch wenn Sie selbst zu Firmen hingehen „Sie sind überqualifiziert“. Also und da ist ein Punkt, wo ich wirklich zornig bin, denn vom Arbeitnehmer verlangen sie, dass er flexibel ist. Wenn einer flexibel ist, dann steht er komplett an, weil nämlich der restliche Markt nicht flexibel ist. Die Arbeitgeber sind nicht flexibel, die Gewerkschaft sowieso nicht. ... Denn wenn man Alternativen sucht, Seitengassen sucht, da gibt's keine Hilfe, die gehen alle, die sind für die Ausbildung da, die den Weg gehen und sagen „Nein, es tut mir sehr Leid, aber Sie sind überqualifiziert und in der Richtung kriegen wir keine Jobs“. Völlige Inflexibilität vom Arbeitgeber, vom AMS und vom ganzen Umfeld. Die Flexibilität, die ein Arbeitnehmer bringt irgendwann einmal, dass er sagt „Ok, ich bin ohne Vorurteile, ich mach das, was verlangt wird, was halbwegs ein Geld bringt“, da sind sie alle völlig desperat. Und da gehört das Umdenken her!“ (S.15)

Diese Reaktion bekommen Personen, die in irgendeiner Form Managementfunktionen ausgeübt haben, am deutlichsten und am häufigsten zu spüren. Sie stehen damit vor einem fast unlösbaren Dilemma. Für die Positionen, für die sie qualifiziert genug sind, haben sie aufgrund ihres „Alters“ kaum mehr eine Chance. Wobei das gerade im Managementbereich ein besonderes Paradoxon darstellt, ist das doch ein Feld, wo eine Vielzahl von bis ins hohe Alter tätigen Führungskräften zu finden ist. Das Management wird ja häufig als Paradebeispiel für die Leistungsfähigkeit „älterer“ Personen herangezogen. Ihrer Bereitschaft zum beruflichen Abstieg wird aber mit einem extremen Misstrauen begegnet. Herr Brettner, der diese Erfahrungen auch bereits mehrmals gemacht hat, vermutet, dass man gewissermaßen als trojanisches Pferd gese-

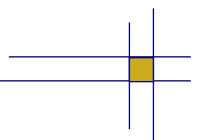


hen wird. Das heißt, es steht nicht so sehr die Möglichkeit, einen kompetenten und leistungsfähigen Mitarbeiter zu gewinnen, im Vordergrund, sondern die Befürchtung, sich damit ein Kuckucksei ins Nest zu holen, einen Konkurrenten, der in der Folge zur potenziellen Gefahr für die eigene Position werden kann.

„... ich hab mich auch beworben zum Beispiel als Außendienstmitarbeiter, als Verkäufer praktisch, im Logistikbereich, das was ich vor zehn Jahren gemacht habe. Da hab ich es schön gemühtlich, was brauch ich, ich will ja auch gar nicht mehr den Stress. Dann schreiben die hin überqualifiziert, ich pfeif drauf!! Ich weiß eh, dass ich überqualifiziert bin, das andere hab ich aber nicht verlernt! ... Genau das ist die blödeste, die absolut blödeste Argumentation, die es gibt. Ja überqualifiziert, ich hab mich, wie gesagt, als Verkäufer beworben, alles recht und schön, kein Gespräch, nichts, gleich zurückgeschrieben „Danke, es ist wunderbar und Sie werden sicher wo was passendes finden, aber für den Job sind Sie leider überqualifiziert“. ... Also ich weiß nicht, haben die eine Angst, dass wenn man mal mehr gemacht hat, dass man dann als Besserwisser agiert oder hat der Vorgesetzte eine Angst, das könnte vielleicht eher sein, dass vielleicht der, der das zu entscheiden hat, das ist ja die Position, die man selber einmal gemacht hat, der hat dann vielleicht die Angst, dass ich dann seine Position haben will. Der soll mir die Chance geben, dass ich ihm sagen kann, „Ich beneide dich überhaupt nicht, ich bin froh, dass ich das nimmer mehr mach und hast du das Glück, dass du mit 11 Stunden auskommst, statt mit 12, dann hast du das gut gemanagt“ (lacht). Aber ich will keine 11, keine 12 und auch keine 10, ich will nach 8, 9 Stunden heimgehen und aus. Und ich brauche keine 70.000 Schilling mehr im Monat, was weiß ich, 30.000 genügen mir auch im Monat, ist mir auch recht, da hab ich ein vernünftiges Einkommen und mein Geld hab ich eh schon verdient einmal, ich bin froh, dass ich noch keinen Herzinfarkt habe.“ (S.17/18)

Damit setzt sich die Dynamik, die wir ebenfalls am Beispiel von Herrn Brettner als strukturellen Zwang von innerbetrieblichen Aufstiegen als „ehernes Gehäuse der Karriere“ beschrieben haben, auch auf dem Arbeitsmarkt fort. In einer Wettbewerbsgesellschaft, die derartig von Leistungs- und Karriereorientierungen dominiert wird, werden jene, die sich diesen Normen in ihrer Berufskarriere in hohem Maße unterworfen haben, besonders misstrauisch beäugt, wenn sie sich, aus welchen Gründen auch immer, von solchen Orientierungen abwenden. In diesem Fall trifft sie ein Abweichungs- oder Unlauterkeitsverdacht, dem sie kaum entrinnen können. Dabei haben sie keineswegs ihre Leistungsbereitschaft vollkommen abgestreift, sondern, nicht zuletzt aufgrund der bisherigen übermäßigen Beanspruchung, lediglich reduziert. Als ehemaliger Manager macht man sich (zumindest in den Augen der Entscheidungsträger in den Unternehmen) äußerst verdächtig, wenn man bereit ist, einen beruflichen Abstieg in Kauf zu nehmen bzw. einen solchen sogar anzustreben.

Allerdings zeigen unsere Ergebnisse, dass die Überqualifizierungskeule nicht nur bei ManagerInnen zur Anwendung kommt. Darunter haben auch Personen im mittleren Qualifikationssegment zu leiden. Ein typisches Beispiel dafür ist Frau Proidl, die formal gar nicht so hohe Qualifikationen aufweist, auf deren Kompetenzen aber aus ihren Tätigkeiten als Sekretärin in Anwaltsbüros und ihren hervorragenden Arbeitszeugnissen geschlossen werden kann. Sie steckt insofern auch in einem besonderen Dilemma, als sie aufgrund ihrer doch recht dramatischen finanziellen Situation (hohe Schulden) einem starken existenziellen Druck ausgesetzt ist, rasch einen Job zu finden. Sie geht dabei große Kompromisse ein, was die Art der auszuübenden Tätigkeiten betrifft. Das nützt ihr allerdings auch nicht viel, weil sie in die typische Qualifikationsfalle gerät und zwischen den Mühlsteinen von Qualifikation/Kompetenz, Alter, Gehaltsniveau und Anforderungen am angebotenen Arbeitsplatz zerrieben wird. Aufgrund ihrer ausgezeichneten Arbeitszeugnisse ist sie auch eine der wenigen, der es relativ häufig gelingt,



die Hürde der schriftlichen Bewerbungen zu überwinden, allerdings, wie sie sagt, ebenfalls ohne großen Erfolg.

„Und es schaut eben so aus, als hätte ich keine Chance eine Arbeit zu bekommen, weil was nutzt mir das, wenn ich mich vorstellen gehe und dann werde ich letztendlich eh nicht genommen, das ist (lacht), das ist ein Problem und ich kann das schon nimmer hören. Die meisten sagen, ich bin überqualifiziert, das ist das erste Argument, ich bin zu teuer und ich bin zu alt und ich werde ja für eine einfache Tätigkeit auch nicht genommen, das ist ja der Witz, weil ein jeder fragt „Was haben Sie vorher gemacht?“ Und wenn ich denen das alles hinlege oder meine Zeugnisse, dann sagen die von vornherein „Nein danke.““ (S.5)

Der Arbeitsmarkt der „Wählerischen“ und der Wertverlust der Arbeitskraft

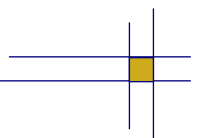
Das Geburtsdatum wirkt wie ein Stempel, der den Betroffenen eingebrannt ist und ihren Ausschluss besiegelt. Aufgrund dieser Erfahrungen haben viele „ältere“ Arbeitsuchende überhaupt nicht das Gefühl, sich auf einem Arbeitsmarkt zu bewegen. Denn sie erhalten vielfach gar nicht die Möglichkeit, ihre „Ware“, also ihre Arbeitskraft, ihre Kompetenzen, ihre Fähigkeiten auf einem „Markt“ anzubieten. Es fehlt die sinnlich wahrnehmbare Komponente von Angebot und Nachfrage. Sie haben vielmehr das Gefühl, sich in einem gesellschaftlichen Niemandsland zu bewegen, was am schwierigsten zu bewältigen ist.

Sinnlich wahrnehmbarer, aber deshalb nicht weniger frustrierend sind die Erfahrungen, die Herr Hazemi bei seiner Arbeitssuche macht. Er, der darauf setzt, sich unmittelbar persönlich bei Firmen vorzustellen, weil er sich mit schriftlichen Bewerbungen ohnehin schwer tut und weil er hofft, seinen „Schmäh“ dadurch besser anbringen zu können, muss sehr konkret erfahren, dass er aufgrund seiner gesundheitlichen Einschränkungen keine sehr attraktive „Ware“ anzubieten hat. Bei ihm verschmelzen Alter und gesundheitlicher Verschleiß zu einem Amalgam, das ihn gegenüber Jüngeren doppelt benachteiligt. Da auch seine Kompetenzen als Tischler unteilbar mit körperlichen Verausgabungen von Arbeitskraft verbunden und diese wiederum doch in entscheidender Weise an biologisches Alter und Leistungskraft gebunden sind, sieht er sich im Wettlauf um einen Arbeitsplatz von vornherein auf verlorenem Posten. Er beschreibt das vor allem auch im Unterschied zur Situation, als er selbst noch jung war und deshalb auch die Nachfrage nach seiner (damals noch weitaus leistungsfähigeren) Arbeitskraft noch größer war. Die Tatsache, dass man ihm das Gefühl gibt, nicht mehr gebraucht zu werden, frustriert ihn und nagt an ihm.

„Ja, man fühlt sich wirklich deprimiert, ich kann mich erinnern, wie ich früher, ich war nur ein paar Stunden arbeitslos, bin ich zur nächsten Firma, da war ich so vergriffen wie die Wanze, sagt man, gegenüber der jetzigen Zeit, ist schon eine fade Sache. Man geht hin, man sieht es schon beim Vorstellen, man sieht nur Junge, ja gut, du wirst schon eine Chance haben, so wie bei der Olympiade und ich muss einen Marathon machen, net. Das ist ja lächerlich, da wird jeder früher ins Ziel kommen als ich.“ (S.15)

Ihm eröffnet sich die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt als sportlicher Wettkampf mit ungleichen Mitteln, in dem ihm nur das olympische Prinzip des „dabei sein ist alles“ bleibt, aus dem er allerdings keinerlei Trost schöpfen kann. Der Marathon seiner sechsjährigen Arbeitslosigkeit gleicht mehr einem Lauf ins gesellschaftliche Abseits als einem (integrierten) „Dabeisein“.

In den Erfahrungen unserer InterviewpartnerInnen bei der Arbeitssuche spiegelt sich aber auch die Veränderung des Arbeitsmarktes wider. Es ist nicht nur ausschließlich der Umstand, dass sie selbst „älter“ geworden sind, sondern auch der Arbeitsmarkt hat sich im Vergleich zum ersten Drittel ihrer Berufslaufbahn drastisch verändert. Durch die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit



und die Erhöhung des Arbeitskräfteangebots hat er sich zu einem „Arbeitsmarkt der Wählerischen“ gewandelt. Das lässt sich auch an den Berufsbiographien nachzeichnen und ablesen. Vor allem an jenen, vorwiegend weiblichen, die durch viele Firmenwechsel geprägt waren. Diese Personen hatten früher kaum Probleme, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, was nicht nur mit dem Alter zusammenhängt, sondern eben auch mit der allgemeinen Arbeitsmarktsituation, in der vielfach Auswahlprozesse von Seiten der Unternehmen – zumindest für Arbeitsplätze, die keine hohen Qualifikationsanforderungen aufweisen – gar nicht stattfanden, wie Frau Kampl aus ihrer Erfahrung berichtet.

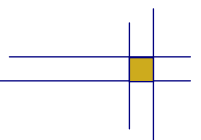
„Ich muss ehrlich sagen, wenn ich jetzt den Vergleich anschau, heute und damals, hab ich damals viel schneller einen Job gekriegt, vor allem die haben auch nicht so viel gewählt. Ich hab dort angerufen und ich hatte das Gefühl, ja, ich wäre die einzige Bewerberin, die zweite oder die dritte, weil ich hab dort angerufen, ich bin dort hingegangen und die haben mich genommen, ja.“ (S.5)

Dass sich diese Situation grundlegend geändert hat und die Wahlmöglichkeiten für die Unternehmen aufgrund des hohen Arbeitskräfteangebots zugenommen haben, bekommen die „Älteren“ unmittelbar zu spüren. Die demographischen Prognosen eines zukünftigen Arbeitskräftemangels sind den heute über 45-Jährigen in ihrer derzeitigen Situation nur ein schwacher Trost, wie Frau Fesl treffend feststellt:

„Na ja...so leicht, wie es einmal war, ist es einfach nicht mehr, angeblich soll es in 20 Jahren wieder leichter werden, allerdings ist es dann für mich ein bisschen spät.“ (S.14/15)

Allerdings führt das nicht nur dazu, dass verstärkt askriptive Merkmale wie Alter, Geschlecht oder ethnische Zugehörigkeit als Auslesekriterien zur Anwendung kommen, sondern darüber hinaus, dass der Wert der Arbeitskraft deutlich sinkt. Viele GesprächspartnerInnen berichten, dass sie oftmals fassungslos sind, mit welchen Beschäftigungsbedingungen und Gehaltsangeboten sie konfrontiert werden. Frau Proidl, die eine Stelle als Sekretärin in einem Anwaltsbüro sucht, berichtet von Erfahrungen, wo schamlos die prekäre Situation von Arbeitsuchenden ausgenutzt wird und Bedingungen angeboten werden, die in ihren Augen eindeutig unter der Gürtellinie liegen und (noch) bestehende gesellschaftliche Normen und Grenzen sprengen. Etwa wenn ein Rechtsanwalt erwartet, dass sie ohne schriftliche Vereinbarung einen Monat bei ihm arbeitet und danach erst das Gehalt festgelegt werden soll. Oder wenn ihr eine andere Firma offen Schwarzarbeit zu unverschämten niedrigen Konditionen anbietet und sich gleichzeitig über die mangelnde Arbeitsqualität der „Beschäftigten“ beklagt.

„Jedenfalls hat er dann gemeint, na ja, dann ist es um die Bezahlung gegangen und er sagt dann, das ist ihm viel zu viel und ich hab mir dann gedacht, na gut, um 100 Euro kann ich ja dann heruntergehen, nicht? Und sag „Was wären Sie bereit zu zahlen?“, sagt er dann zu mir „Na ja, da müssten Sie bei mir einmal ein Monat arbeiten und dann werden wir schauen und dann werden Sie ja sehen, wie viel Sie bekommen“ Und ich muss Ihnen ehrlich sagen, auf so was lass ich mich nicht ein. Weil ich hab dann gearbeitet ein ganzes Monat und der sagt dann, er hat kein Geld oder was auch immer, weil wenn nix Schriftliches da ist, dann bin ich wieder gegangen, das ist für mich keine Verhandlungsbasis, nicht? Oder ich war eh da in der Nähe über die Donau mich vorstellen bei einer Firma, das war keine Anwaltskanzlei, die hätten haben wollen, dass ich schwarz arbeite und auch ohne schriftliche Vereinbarung und dann hat sich rausgestellt, die haben sich beschwert, ja, dass die Angestellten am Telefon nicht ordentlich reden, dass die keine ordentlichen Sprachen haben, dass die nicht Rechtschreiben können und so weiter, also Dinge, die für mich...das ist gar kein Thema, also. Und dann hab ich aber erfahren, die haben denen nur 500, 600 Euro gezahlt, schwarz bitte, für ein ganzes Monat! Ich meine, bitte, meine Miete ist allein schon 460 Euro, das geht nicht. Also manche haben Vorstellungen, das ist unmöglich, nicht? Oder sie wollen eben auch ha-



ben, dass man rund um die Uhr arbeitet, das geht aber auch nicht, ich meine, Überstunden ja, aber nicht rund um die Uhr.“ (S.9)

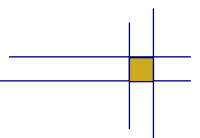
In diesen Schilderungen spiegelt sich wider, wie unter den Bedingungen eines Überangebots an Arbeitskräften die bestehenden Regelungen und gesetzlichen Bestimmungen gedehnt, umgangen und missachtet werden. Wir finden diese Praktiken nicht nur in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes, auch wenn sie in den Bereichen unqualifizierter Arbeit am häufigsten auftreten bzw. die Abweichungen am größten sind. Herr Kastner berichtet etwa aus seinen Erfahrungen als Programmierer und IT-Spezialist, der nach dem Zusammenbruch des Hype im Jahr 2000 vom großen IT-Dienstleister entlassen wurde und dann bei einigen kleineren Firmen beschäftigt war, von unzulässigen Praktiken der Unternehmen.

„Ja, ja also bei den Kleinen, also da war einer, den hab ich schon ganz vergessen...da war ich nur kurz, aber immerhin, das war im Dritten, da hinter der Landstraße, der hat einfach gemeint, ich meine, die Bedingungen waren eine Katastrophe, der hat einfach gemeint, die Mitarbeiter sollen ihm zwischen 8 und 22 Uhr zur Verfügung stehen und selbstverständlich zum selben Geld und ja, und der hat sich einfach eingebildet, der hat so ein System vertrieben so einen SAP-Klon, fragen Sie mich nicht, wie das geheißen hat, und der hat sich eingebildet, ja quasi das kannst du in drei, vier Tagen und dann bist du voll einsatzfähig und überhaupt. Der war überhaupt der Beste, der hat mich nicht einmal angemeldet gehabt, das hab ich dann relativ bald gemerkt, weil ich einen Krankenschein wollte.“ (S.7)

Der allgemeine Druck auf die Gehälter ist auch in den qualifizierten Bereichen der Arbeitswelt deutlich zu spüren und kann sich durchaus auch im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bewegen. Die Konkurrenz zu Jüngeren bezieht sich dabei nicht nur auf (angenommene) Unterschiede in der Leistungsfähigkeit oder unterschiedliches Ausbildungsniveau, sondern in hohem Maße auf die Gehälter. Obwohl die Betroffenen nicht zuletzt aufgrund der frustrierenden Erfahrungen am Arbeitsmarkt und länger andauernder Arbeitslosigkeit deutliche Abstriche bei ihren Gehaltsvorstellungen vorzunehmen bereit sind, können sie in vielen Fällen nicht mit den „Dumping-Angeboten“ Jüngerer konkurrieren. Herr Kehrer erzählt, dass in der IT-Branche junge Informatik-StudentInnen ihre Arbeitskraft zu einem Preis anbieten, den er sich einfach nicht leisten kann.

„... ich kann nicht für ein Geld arbeiten, mit dem ein junger Student, der noch bei den Eltern wohnt, arbeiten geht, das geht nicht, das kann ich nicht.“ (S.8/9)

Am deutlichsten und unmittelbarsten sinkt der Wert der Ware Arbeitskraft aber im Segment der sog. unqualifizierten Arbeit. In diesen Arbeitsmarktbereichen kommt noch dazu, dass die weitere Absenkung der zuvor schon nicht besonders hohen Entgeltniveaus die Grenze zur Existenzsicherung überschreitet. Frau Freudenthaler ist bei ihrer Suche nach einem Arbeitsplatz im Handel in der Mehrzahl der Fälle nur mit Teilzeitangeboten konfrontiert. Da sie aber aufgrund ihrer finanziellen Situation und der Kreditverpflichtungen ein bestimmtes Entgeltniveau zum Überleben benötigt, lösen auch die wenigen Vollzeitangebote mit einem Einkommen von 850 Euro ihre Probleme nicht. In diesen Segmenten ist auch der Unterschied zu früher, wo ungelernte Arbeitskräfte einigermaßen sichere und vom Entgeltniveau her akzeptable Arbeitsplätze einnehmen konnten, am größten. Wir haben dafür drei ziemlich ähnliche Beispiele in unserem Sample. Es handelt sich um Menschen, die sich ihren Lebensunterhalt immer schon sehr hart verdienen mussten. D.h. die Arbeitsbedingungen waren auch in den integrativen Firmen mit hohen Belastungen verbunden. Alle drei weisen gesundheitliche Schädigungen durch die jahrzehntelangen Beanspruchungen auf. Aber im Gegensatz zu den Erfahrungen, die sie jetzt am Arbeitsmarkt machen, hatten sie zumindest das Gefühl, dass den Belastungen eine einigermaßen faire Abgeltung gegenüberstand, auch wenn in ihren Aussagen ausgeblendet

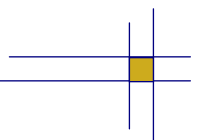


bleibt, dass Gesundheit durch Geld nicht aufzuwiegen ist. Sie haben diese Belastungen vielmehr als unabdingbare Begleiterscheinung ihres Berufes hingenommen.

Herr Riemer ist ein klassisches Beispiel für diese Gruppe von Betroffenen. Er hat 26 Jahre in einer Süßwarenfabrik gearbeitet und konnte, nachdem er mit 46 Jahren gekündigt wurde, nicht mehr richtig am Arbeitsmarkt Fuß fassen. Er hat in seiner Berufslaufbahn immer eine hohe Arbeitsmoral an den Tag gelegt. Er hat hart gearbeitet, körperlich anstrengende Arbeiten ausgeführt (Schichtarbeit, Tragen und Heben von schweren Säcken etc.). Er machte auch jene Tätigkeiten, die andere nicht wollten, weil sie zu dreckig oder zu anstrengend waren. Wichtig war ihm aber, dass dies auch entsprechend entlohnt wird. Jetzt bekommt er fast nur mehr geringfügige bzw. schlecht bezahlte Arbeiten angeboten, wird nach Praktikumszeiten wieder gekündigt und konzentriert sich jetzt darauf, drei Monate im Jahr eine saisonbedingte Beschäftigung anzunehmen, die in seinen Augen wenigstens ordentlich entlohnt ist und ihm überhaupt erst ermöglicht, den Rest des Jahres finanziell über die Runden zu kommen. Er ist, wie er sagt, nicht bereit, seine bereits gesundheitlich angegriffene Arbeitskraft um jeden Preis zu verkaufen.

„Schauen Sie, ich kann nur sagen wie der Ist-Zustand ist und wir müssen irgendwie weiter leben. Mir ist am liebsten eine Arbeit im Raum Tulln und eine Arbeit, bei der ich 1.000 Euro verdiene und nicht 600, 700 Euro. Und wenn das nicht gegeben ist, dann bin ich halt arbeitslos und arbeite in der XX, und wenn das auch nicht, dann muss es irgendwas anderes sein, bis das System sowieso ad absurdum ist. Ich hab nur festgestellt, wie ich 25 Jahre bei B. war und auch jetzt bei XX, dass ich da keine Probleme hab finanzieller Art, dass es korrekt war und dass es in anderen Firmen nicht so korrekt war, das ist das Problem. Und dass immer mehr Firmen Arbeiten nicht korrekt abrechnen, genauso wie bei der Firma K., da hat er gesagt, er gibt mir 900 Euro und gekriegt hab ich dann wirklich 800 das Monat und die Fahrt nach Wien hab ich auch selber zahlen dürfen. Wenn man rechnet 800 und die Fahrt weg, 120 weg und der Rest ist mir geblieben. Also es wird oft mehr versprochen als gehalten wird und was soll ich dann machen als Arbeiter, da muss ich unzufrieden sein. Und es ist auch so, ich glaube, es ist auch von der politischen Seite her so gedacht, dass die Leute immer weniger kriegen, die haben ihren Lohn, ihren ordentlichen und der Neue kriegt immer weniger, fragt sich nur, von was soll der leben. Oder wollen die lauter Leute haben, die nichts mehr besitzen? Keine Wohnung, nichts mehr? Sondern unter der Brücke schlafen? Möglich, kann sein, dass das so ist, dass das gewollt ist, jedenfalls will ich nicht so weit kommen. Das ist es, mehr kann ich nicht sagen. Selbst wenn man mir sagt, ich bin ein fauler Hund, ist mir egal, das ist meine Meinung, wenn die Arbeit keinen Wert mehr hat, dann verzichte ich drauf. Hat's einen Wert, dann arbeite ich gerne, nur habe ich letztes Jahr gesehen, ich bin immer wieder wertloser geworden von der Bezahlung her. Zum Beispiel daheim der Haushalt, den die Frau macht, ist auch eine Arbeit, wird aber nie anerkannt oder bezahlt, nicht? Aber ich will ja auch woanders arbeiten, nur wenn es nicht gezahlt wird, wovon soll ich leben? Arbeiten gehen und nebenbei betteln gehen, da kann ich genauso gut betteln ohne arbeiten. So ist es.“ (S.23/24)

Wie dieses Zitat zeigt, ist Herr Riemer nicht bereit, sich mit der Perspektive eines „working poor“ abzufinden. Aus seiner Sicht hat er im Laufe seiner Berufsbiographie vielfach seine Leistungsbereitschaft und -fähigkeit unter Beweis gestellt und hat das auch mit gesundheitlichen Schädigungen „bezahlt“. Den zunehmenden Wertverlust seiner Arbeitskraft will er nicht einfach hinnehmen. Die Alternative ist für ihn auch nicht gerade lukrativ. Er versucht mit dreimonatiger, fair bezahlter Saisonarbeit und neunmonatiger Arbeitslosigkeit über die Runden zu kommen, auch wenn er dafür Stigmatisierungen von Nachbarn in Kauf nehmen muss. Allerdings erlaubt ihm diese Variante, seine Würde als Arbeiter einigermaßen aufrechtzuerhalten.



Chance auf Arbeit?! – Optimismus versus Pessimismus

Wie wirken sich die vorwiegend negativen Erfahrungen, die die Betroffenen bisher bei der Arbeitssuche gemacht haben und wo sie sehr konkret feststellen mussten, dass ihr Alter ein großes Problem für den Wiedereinstieg darstellt, auf ihre Stimmung, auf ihre Einschätzung, wieder eine Arbeit zu finden, aus? Dieser Frage wollen wir im Folgenden nachgehen.

Dabei ist zunächst einmal festzuhalten, dass diese Frage alles andere als eindeutig zu beantworten bzw. von vielen Widersprüchlichkeiten bei den Betroffenen durchzogen ist. Auffallend ist zunächst, dass wir kaum eine völlige Resignation vorgefunden haben. Am klarsten und eindeutigsten haben ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt die ältesten InterviewpartnerInnen in unserem Sample abgeschrieben. Der 59-jährige Herr Gall beantwortet die Frage nach den Chancen auf Beschäftigung kurz und bündig mit „absolut null!“, und auch Herr Pammer (ebenfalls 59-jährig) gibt sich diesbezüglich keinen Illusionen hin. Während Herr Pammer allerdings die Chance hat, in eineinhalb bis zwei Jahren in Pension zu gehen, hat Herr Gall aufgrund fehlender Versicherungszeiten noch einige Jahre vor sich.

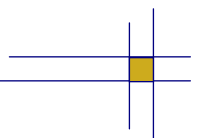
So eindeutig fällt die Einschätzung bei den meisten anderen unserer GesprächspartnerInnen nicht aus. Eine Form von Zweckoptimismus macht sich bei jenen breit, die objektiv die schlechtesten Karten haben. So geben die beiden Gesprächspartner mit migrantischem Hintergrund, die beide starke gesundheitliche Probleme aufweisen und schon seit sechs Jahren arbeitslos sind, an, dass sie durchaus noch damit rechnen, einen Job zu bekommen. Herr Hazemi sieht nach eigenen Angaben noch immer Chancen, eine Beschäftigung zu finden, obwohl er parallel dazu auch die Möglichkeit einer Pensionierung aufgrund seiner gesundheitlichen Schädigungen auslotet.

„Na ja, die Chancen sind noch immer da, ich hab versucht, vielleicht dass ich Pension, aber das ist nicht akzeptiert, aber ich versuche nebenbei, also wenn ich sehe dass sich meine Gesundheit noch mal verschlechtert, ich werde es noch mal versuchen, nicht? Und nebenbei, sicher, wenn ich eine leichte Arbeit finde, warum nicht. Wenn ich auch gut verdiene, wieso nicht. Ich versuche eh schon nebenbei.“ (S.9)

Allerdings mutet seine Zuversicht, eine leichte Arbeit mit gutem Einkommen zu finden, im Lichte seiner Situation mehr nach Zweckoptimismus als nach realistischer Einschätzung an. Sich einzugestehen, am Arbeitsmarkt unter den gegebenen Bedingungen keine Chance mehr zu haben, käme allerdings einer Selbstaufgabe gleich.

Bei den stärker in die optimistische Richtung gehenden Personen finden sich viele, die noch nicht so lange arbeitslos sind. Insofern verfügen sie auch noch nicht über eine derartige Vielzahl an negativen Erfahrungen wie jene, die bereits einige Jahre in Arbeitslosigkeit hinter sich haben. Optimismus verbindet sich auch mit einer Orientierung auf den Non-profit-Bereich, also im weiteren Sinn soziale Dienste und NGO's. Damit werden Hoffnungen verknüpft, dass dort die Stereotypen gegenüber „älteren“ Arbeitsuchenden nicht so ausgeprägt sind, wie am „normalen“ Arbeitsmarkt. Bei Frau K. hat sich diese Hoffnung allerdings wieder etwas reduziert, da sie die Erfahrung gemacht hat, dass gerade in diesem Bereich vor allem für Jobs im Management soziale Netzwerke und Seilschaften (über die sie nicht verfügt) eine besondere Rolle spielen.

Besonders beeindruckt hat uns allerdings, dass selbst dort, wo realistischerweise Pessimismus vorherrscht, dieser nicht dazu führt, dass die Personen sich selbst aufgeben. Es war vielmehr faszinierend zu beobachten, mit welcher Energie sie versuchen, die Frustrationen bei der Arbeitssuche wegzustecken und es immer wieder versuchen. D.h. trotz einer sehr pessimisti-



schen Einschätzung, was ihre Jobchancen betrifft, verfallen sie nicht in eine negativistische Sichtweise, die ihnen jeden Mut rauben würde. Frau Artner etwa, die selbst seit drei Jahren arbeitslos ist, versucht eine Freundin, die vor kurzem ebenfalls dieses Schicksal ereilt hat, aufzurichten.

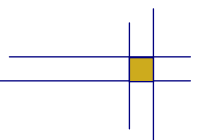
„Ich hab eine Bekannte, da hat ihr das AMS gesagt, die hat wieder sehr viele Probleme mit dem AMS, na ja, ihr Alter, sie ist nicht mehr vermittelbar und so weiter, und die Bekannte hat auch gesagt „na soll ich mir jetzt die Kugel geben?“ Sag ich „Es ist so, nimm es zur Kenntnis und du bist heute mit 40 am Arbeitsmarkt schon nimmer mehr interessant, 35 ist eh schon die Höchstgrenze, es ist so, finde dich damit ab, dann hast du halt mehr inneren Frieden und schau halt, wie du über die Runden kommst und was du machen kannst. Den Kopf in den Sand stecken ist auch nicht das Wahre, aber das musst du zur Kenntnis nehmen und auch dein Alter hat Vorteile.“ (S.11)

Obwohl in diesem Statement bereits sehr viel Resignation mitschwingt, kämpft sie darum, sich von der subjektiven Aussichtslosigkeit der Situation nicht zerstören zu lassen. Zumindest erkennen die Betroffenen recht deutlich, dass es nicht so sehr an ihnen selbst liegt, sondern an den Strukturen des Arbeitsmarktes und den dort vorherrschenden, „ältere“ Personen ausgrenzenden Stereotypen, dass sie keine Chance mehr erhalten. Das ist für die Bewältigung einer solchen Ausgrenzungssituation von entscheidender Bedeutung. Eine große Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch, dass sie in vielen Fällen auf eine Berufskarriere zurückblicken können, in der sie vielfach ihre Leistungsfähigkeit und ihre Kompetenzen unter Beweis gestellt haben. Aus diesen Erfahrungen kann auch Kraft geschöpft werden, da diese bereits häufig die Bewältigung von frustrierenden Situationen beinhalteten.

Ein gutes Beispiel dafür ist Frau Hummel, die kaum mehr eine Chance sieht, Beschäftigung in einem sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Angestelltenverhältnis zu finden. Das bedeutet allerdings nicht, dass sie gänzlich aufgegeben hat. Sie hat durchaus noch Ziele im Leben, wie sie sagt, und versucht über den Weg der Selbständigkeit als Immobilienmaklerin wieder im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Sie legt sogar eine für ihre Situation bemerkenswert gelassene und optimistische Haltung an den Tag.

„Sagen wir mal so, ich bin nicht unbedingt pessimistisch, ich bin zu optimistisch und ich hab noch Wünsche und Ziele im Leben, die ich irgendwie erreiche. Ich hab bis jetzt alles erreicht im Leben, also (lacht) ob früher oder später, aber ich kann mir schon vorstellen, dass sehr viele in meinem Alter oder auch jünger frustriert sind, wenn sie keine Arbeit finden, das kann ich mir vorstellen. Ich bin an und für sich nicht frustriert, wenn ich jetzt nix find, weil „Ok, gut, gibt halt für mich nix, dann musst du dich halt irgendwie anders über Wasser halten und musst halt irgendwie schauen, dass du zu einer Arbeit und zu einem Geld kommst wieder“. Das Leben kostet Geld und ohne Geld geht's nicht, somit... ich bin dadurch, dass ich sehr flexibel bin und sehr eigenständig bin, bin ich da eigentlich auf der Butterseite im Leben, muss ich sagen, gegenüber anderen Leuten bestimmt. Also mich frustriert das jetzt nicht unbedingt, wenn ich jetzt zehn Stellen anrufe... Wenn ich so schnell Frust bekommen würde, dann hätte ich 15 Jahre Versicherung nicht hinter mich gebracht (lacht), weil nicht jeder, dem man eine Versicherung anbietet oder einen Bausparer anbietet, schließt ab, also Frust ist für mich... ein Nein ist für mich kein Frust, ich seh das von einer anderen Seite wieder.“ (S.9/10)

Angesichts der Situation, in der sich die Betroffenen befinden, ist dieser auch nach Jahren der Arbeitslosigkeit noch vorhandene Glaube an die eigene Chance ein Zeichen einer einigermaßen erfolgreichen Bewältigung der äußerst schwierigen Situation. Allerdings deutet sich in den Interviews auch an, dass dieser Optimismus nicht ungebrochen funktioniert, dass es, vor allem in Situationen länger dauernder Arbeitslosigkeit, unterschiedliche Phasen gibt und das Zurechtkommen mit der äußerst prekären Lebenssituation ein ständiger Kampf ist. Frau Kratochvil ist,



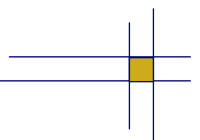
wie sie selbst sagt, eine „Kämpfernatur“ und daher gibt sie auch nach fünf Jahren Arbeitslosigkeit nicht auf. Sie sagt von sich, dass sie durchaus optimistisch ist, wieder einen Arbeitsplatz zu finden und dass das in ihrer „Kämpfernatur“ begründet liegt. Gleichzeitig gibt sie zu verstehen, dass es nicht immer leicht ist, diesen Optimismus aufrechtzuerhalten und er auf schwankendem Boden steht.

„... ich stamme aus einer sehr alten adeligen Familie, wir haben aber alles im Krieg verloren, ich hab schon von klein an gewusst, wir haben nichts und wenn ich was erreichen will, muss ich kämpfen und natürlich immer wieder hab ich Phasen, wo mir die Luft ausgeht. ... Ich bin sowieso, wenn Sie mich vielleicht in einer Gesellschaft oder so erleben würden, da würden Sie denken „Mein Gott, ich bin so optimistisch“, aber ich bin das gar nicht, ich habe ja keine Wahl?! ... die Kugel geben oder so, das liegt mir nicht.“ (S.10/11)

In dieser Passage deutet sich an, dass einem in ihrer Lage eigentlich auch nichts anderes übrig bleibt, man gewissermaßen zum Optimismus verdammt ist, denn die Alternative, sich völlig aufzugeben, hält man nicht aus. Insofern spielt man in manchen Situationen sich selbst und vielfach auch den anderen diesen lebensnotwendigen Optimismus vor. Bei Frau Kratochvil taucht auch ein Aspekt auf, der den Zusammenhang von Intensität der Arbeitssuche und dem Verdauen von Rückschlägen betrifft. Die Einbrüche, die sie, wie sie selbst sagt, immer wieder hinnehmen muss, sind vielleicht gerade auch deshalb so stark, weil die Erfolglosigkeit vor dem Hintergrund der Intensität der eigenen Anstrengungen die Ohnmacht und Aussichtslosigkeit ihrer Stellung noch greller ins Licht rückt.

Abschließende Bemerkungen

Die Interviews haben gezeigt, dass die von uns interviewten Personen vielfältige Anstrengungen unternehmen, um eine Reintegration in Beschäftigung zu schaffen. Diese Versuche scheitern aber zumeist schon bei der ersten Hürde. Die Vielzahl der Bewerbungen und die sehr geringe Quote an Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, lassen den Schluss zu, dass Alter als ein zentrales Auslesekriterium auf Basis der schriftlichen Bewerbungen herangezogen wird. D.h. „ältere“ BewerberInnen werden von vornherein aufgrund ihres Geburtsdatums aussortiert und erhalten daher keine Chance, sich und ihre Stärken überhaupt zu präsentieren. Dieser Umstand lässt nicht nur Zweifel an der Sinnhaftigkeit von mehrmaligen Bewerbungstrainings aufkommen, sondern führt auch dazu, dass die Betroffenen das Gefühl haben, „in der Luft zu hängen“. Sie befinden sich gewissermaßen in einem gesellschaftlichen Niemandsland. Das Gefühl, das Stigma des Alters aus eigener Kraft nicht überwinden zu können, nagt an den Betroffenen, die in ihrer Berufsbiographie vielfach ihr Engagement und ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt haben. Allerdings führt das nicht dazu, dass sie sich selbst aufgeben. Hartnäckig halten sie daran fest, um ihre Chance auf Beschäftigung zu kämpfen. Die Intensität dieser Bemühungen ist je nach persönlicher Situation und Dauer der Arbeitslosigkeit unterschiedlich, aber in fast allen Fällen noch vorhanden. Die Betroffenen versuchen damit in beeindruckender Weise ihre Würde als Person aufrechtzuerhalten, eine Würde, die ihnen am Arbeitsmarkt vielfach verwehrt wird.



5 Die Betreuung durch das Arbeitsmarktservice (AMS)

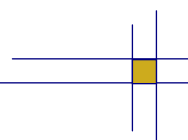
Personen, die arbeitslos werden, müssen sich, sofern sie Arbeitslosengeld beziehen wollen, beim Arbeitsmarktservice (AMS) melden. Das AMS stellt prinzipiell eine Schnittstelle zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen dar und vermittelt Arbeitskräfte an offene Stellen in Betriebe. Im Mittelpunkt der Arbeit des AMS steht die Beratung und Information sowohl von Personen als auch von Firmen sowie die Qualifizierung der Arbeitslosen, indem sie ihnen die Teilnahme an Kursen und Schulungen ermöglicht. Nun sind an den Erhalt des Arbeitslosengeldes bestimmte Bedingungen geknüpft, die das AMS bzw. die jeweiligen BeraterInnen überprüfen, weswegen sich ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis der arbeitslosen Personen von ihren BetreuerInnen ergibt. Wenn diese nämlich der Meinung sind, dass eine als arbeitsuchend gemeldete Person die Voraussetzungen nicht mehr erfüllt, dann kann das zur Streichung des Arbeitslosengeldes und somit auch jeglicher finanzieller Mittel für eine bestimmte Dauer führen. Zu den Bedingungen für den Bezug des Arbeitslosengeldes gehören beispielsweise die Bewerbung bei vom AMS vermittelten Stellen, die Wahrnehmung der Termine mit den BetreuerInnen oder auch die Teilnahme an Kursen.

Wie sich die Beziehung der „älteren“ Frauen und Männer dieser Studie zu ihren BetreuerInnen gestaltet und welche Kurse und Qualifizierungsmaßnahmen sie besucht haben bzw. besuchen wollten, wollen wir mit den folgenden Ausführungen darstellen.

5.1 Das Klima der Gespräche mit den BetreuerInnen

Die Art des Kontaktes zwischen den arbeitssuchenden Frauen und Männern dieser Studie und ihren BetreuerInnen gestaltet sich prinzipiell auf unterschiedliche Weise. Einerseits müssen sie in bestimmten Abständen persönlich beim AMS erscheinen und die Termine, die von ihren BetreuerInnen festgesetzt worden sind, wahrnehmen. Andererseits besteht zwischen den BeraterInnen und einigen Arbeitssuchenden sowohl telefonischer als auch schriftlicher Kontakt. Meist werden sie schriftlich über Stellenangebote, bei denen sie sich bewerben müssen, informiert. Aber auch Mitteilungen über den nächsten Kurs, den die arbeitslosen Frauen und Männer besuchen müssen, erhalten manche mittels Brief. Andere werden wiederum telefonisch von ihren BetreuerInnen über Schulungen und Kurse in Kenntnis gesetzt.

Die Termine, die die „älteren“ Frauen und Männer am AMS bei ihren BetreuerInnen wahrnehmen müssen, sind interessanterweise in sehr unterschiedlichen Abständen. So berichten einige, dass sie alle drei Monate einen Termin mit ihren BeraterInnen haben. Andere wiederum müssen alle zwei Wochen zum AMS gehen. Die meisten allerdings gehen zwischen einmal im Monat bis alle zwei Monate zum Arbeitsmarktservice. Auffallend ist, dass die Abstände zwischen den Terminen nicht in Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitslosigkeit stehen. Frau Woite und Herr Hazemi müssen alle zwei Wochen den Termin bei ihren BeraterInnen wahrnehmen, wobei Frau Woite erst fünf Monate, Herr Hazemi allerdings bereits sechs Jahre arbeitssuchend gemeldet sind. Auch bei Frau Fesl, die ein Jahr, und bei Herrn Gall, der zwei Jahre arbeitslos ist, stimmt die Zeitspanne zwischen den Terminen überein: Sie beträgt drei Monate.



Obligatorisch dürfte es hingegen sein, dass die Personen im Anschluss an einen Kurs einen Termin bei ihren BetreuerInnen haben.

Einige der Befragten äußern sich auch zur Dauer der Termine. So spricht Frau Steiger davon, dass diese nie länger als zehn Minuten dauern und Herr Hudez spricht von Gesprächen, die sich zwischen drei bis fünf Minuten bewegen. Frau Steiger ist damit nicht zufrieden und beschreibt die Gesprächsdauer folgendermaßen:

„Tatsache ist, wir sehen einander alle sechs Wochen, also zwei Monate auf zehn Minuten. Da bringe ich meinen Ausweis hin. ‚Aha, Frau Steiger. Wunderbar. Aha, Sie sind ja immer so korrekt, na, was machen Sie zurzeit? Gut, dran bleiben, auf Wiedersehen!‘ In all den viereinhalb Jahren hab ich zwei Jobangebote bekommen.“ (S.9)

Auch Frau Fesl äußert ihren Unmut:

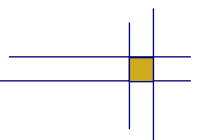
„Alle drei Monate krieg ich einen Termin von ihr und dazwischen tut sich eigentlich gar nichts. Sie verspricht mir zwar immer, sie schickt mir Stellen zu, wenn sie welche findet, aber war bis jetzt nicht der Fall. [...] [Die Gespräche sind] sehr kurz und schmerzlos (lacht). Außer der Begrüßung schaut sie dann meistens in ihren Computer hinein, ob sie was findet, sagt dann ‚Leider nicht‘ und ‚Auf Wiedersehen‘. Oder ‚Ich gebe Ihnen noch einen Termin‘, das kommt auch noch. [...] Nein, [Ich fühle mich nicht unterstützt]. Außer ich will in einen Kurs.“ (S.14)

In dieser kurzen Zeit ist natürlich keine intensive Betreuung und Beratung über eine Reintegration in Beschäftigung möglich. Bei Frau Steiger und Frau Fesl klingt das bereits an und hat sich auch in anderen Interviews gezeigt: Die meisten arbeitslosen Frauen und Männer klagen darüber, dass sie keine Unterstützung bei der Arbeitssuche von ihren BeraterInnen beim AMS erhalten. In ihrem Verständnis sehen einige der Befragten die Aufgabe des AMS darin, ihnen bei der Arbeitssuche behilflich zu sein und ihnen offene Stellen auch anzubieten. Es scheint fast so, als würden sie sich, nachdem ihre eigene Arbeitsplatzsuche nicht erfolgreich verläuft, an das AMS als letzten Strohalm, als letzte Aussicht auf einen Job, klammern. Andere InterviewpartnerInnen wiederum sind sich der Aussichtslosigkeit, als „ältere“ Arbeitslose reintegriert zu werden, bewusst und sind der Meinung, dass die jeweiligen BetreuerInnen auch keine „Jobs herbeizaubern“ können.

„Aber sie haben halt ihre Vorgaben und ihre Grenzen und eine wirkliche Hilfe sind sie, glaub ich, nicht. Was soll er auch tun? Soll er sagen ‚Es gibt in Österreich zehn Werke oder vielleicht 15 solcher Werke, mehr gibt’s einfach nicht.‘ Wo soll er die auch herzaubern? Da steht er auf verlorenem Posten.“ (Herr Kornhäusl, S.16)

Bei Herrn Kornhäusl ist die Begrenztheit der für ihn in Frage kommenden Arbeitsplätze im oberen Managementbereich für die fehlende Unterstützung durch das AMS verantwortlich, denn diverse Positionen werden dort nicht als offene Stellen gemeldet. Bei anderen Personen liegt es an der jeweiligen Branche, die es den BeraterInnen unmöglich macht, den Arbeitssuchenden Stellenangebote zu vermitteln.

„Ja, bei mir bisher minimal, weil es hat nicht viel zum Reden geben. Weil bei der Erstbetreuung, wie das so schön heißt, also bei dieser Vorbetreuung, bin ich hingekommen und dann ‚Na, haben Sie sich beworben?‘ Sag ich ‚Ja, da‘. Und dann schaut er rein und sagt, ‚Tut mir Leid, ich hab nix.‘ Dann sag ich, ‚Ich weiß eh, dass das Angebot minimal ist.‘ Und dann bei den richtigen Betreuern. Ich weiß nicht, wie die heißen, da ist man nur ein Monat oder wie. Dann kommt die Hauptbetreuung und dann erzähl ich, ‚Ich bin aus der Branche und ich such da etwas.‘ Die können mir nicht helfen, weil die selber keine Angebote haben.“ (Herr Helmer, S.9)



Schwierig gestaltet sich die Situation auch für jene InterviewpartnerInnen, die von ihren BeraterInnen Jobangebote (zugeschickt) bekommen, die nicht in ihrem Tätigkeitsbereich liegen. Sie führen dies vor allem auf das fehlende Wissen und die fehlenden Qualifikationen der BeraterInnen zurück.

„Ja, fast alle [Jobs passten nicht]. Aber nicht, weil es Straßenkehrer- oder Müllabfuhrjobs waren, sondern weil ihr die fachlichen Sachen nichts sagen. Die liest die Überschrift, wo steht „Softwareentwickler“, nicht? Und der Rest, der dabei steht, den versteht sie nicht. Und daher bietet sie mir etwas nach der Überschrift an, wo ich dann nach dem Detaillieren drauf komme, das passt doch nicht, weil die IT ist ja in keinster Weise ein monolithischer Block, das ist eine äußerst vielseitige Sache.“ (Herr Gall, S.10)

Nachdem sich die arbeitssuchenden Frauen und Männer bei diesen Firmen, die ihnen das AMS vermittelt, bewerben müssen, damit sie nicht den Anspruch auf Arbeitslosengeld verlieren, entwickeln sie bestimmte Strategien, um einerseits die Ansprüche des AMS zu befriedigen, andererseits aber auch der unangenehmen Situation einer Bewerbung für einen Posten, für den sie eigentlich nicht qualifiziert sind, so gut wie möglich zu begegnen.

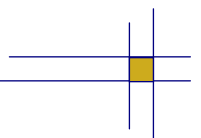
„Wenn er mir irgendwelche Bewerbungen schickt, wo ich hinfahren sollte. Das praktiziere ich, fahre ich hin, stelle mich vor: ‚AMS vermittelt mich, brauchen Sie noch jemanden?‘ Das mache ich schon telefonisch und dann hole ich mir meinen Stempel, den ich einfach brauche. Und wenn mich der Herr [Name Betreuer] oder der Herr [Name Betreuer], je nachdem, wo ich grad dabei bin, wenn mich der fragt und ich sag ‚Ich hab mich bei der Firma beworben und bei der und bei der und die haben mich aufgrund meines Alters abgelehnt.‘ Ich hab eh schon so eine Liste in meinem Computer, was ich nicht schon alles gemacht habe.“ (Herr Pammer, S.13)

Trotz dieser Schwierigkeiten, die auf die eigene Situation passenden Jobangebote vom AMS zu erhalten, hat nur eine Interviewpartnerin die Erfahrung gemacht, dass sie sich auf einen Arbeitsplatz bewerben musste, der eigentlich unter ihrem Qualifikationsniveau liegt. Da sie die AMS-Beraterin darauf hingewiesen hat, dass sie sich eigentlich nicht bewerben müsste, hat sie dies auch nicht als Druck erlebt. Herr Kastner spricht als einziger direkt von Druck, denn er musste sich bei einer Firma bewerben, die einige Autostunden von seinem Wohnort entfernt ansässig ist, was deshalb befremdlich anmutet, da Herr Kastner weder ein Auto noch einen Führerschein hat.

Mit weiteren Auflagen des AMS, die in einer Bewerbungssituation Schwierigkeiten bereiten können, sind auch andere Frauen und Männer konfrontiert. Herr Kornhäusl beispielsweise empfindet es als Affront, dass er bei Bewerbungsgesprächen potenziellen ArbeitgeberInnen die Bestätigung für das AMS zur Unterschrift vorlegen muss. Er ist nämlich der Meinung, dass das seine Chancen, den jeweiligen Arbeitsplatz zu erhalten, zunichte macht und erlebt deshalb die Auflagen des AMS als kontraproduktiv. Auch Herr Hazemi sollte, damit er einen Englischkurs vom AMS finanziert bekommt, die Einstellungszusage einer/s potenziellen ArbeitgeberIn vorlegen, was er letztendlich nicht getan hat.

„Na eigentlich, mein Berater hat mir gesagt, wenn die Firma garantiert, dass sie mich aufnimmt, bin ich schon in dem Kurs. Ich kann nicht zu einer Firma sagen, sie müssen mich nehmen, dass ich einen Kurs, dass das AMS das bezahlt.“ (S.6)

Auch wenn die Befragten fehlender Unterstützung durch und diversen Schwierigkeiten mit dem AMS gegenüber stehen, spricht der Großteil der InterviewpartnerInnen prinzipiell von einer guten Gesprächsbasis mit ihren AMS-BetreuerInnen. Die Ambivalenz zwischen gutem Auskommen mit den BeraterInnen einerseits und der fehlenden Hilfestellung andererseits, die fast alle



Befragten anmerken, kommt stellvertretend für viele andere in den folgenden beiden Zitaten zum Ausdruck:

„Aber alle haben sich bemüht auf jeden Fall. Wie gesagt, ich kann nur positiv darüber reden. Nur, was sich manche wünschen, dass das Arbeitsamt den Job zur Verfügung stellt, das ist minimal.“ (Herr Helmer, 9)

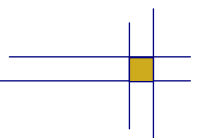
„Ich hab zum Beispiel eine Betreuerin gehabt, die war sehr nett, sehr entgegenkommend. Ich kann mich nicht beklagen. Nur, was man sich halt nicht erwarten darf, oder darauf verlassen darf, dass einem das AMS wirklich hilft. Das nicht, nein. Also, dass man sich jetzt erhofft, dass man da eine Stelle kriegt, [...] oder so, das spielt es natürlich nicht.“ (Frau Proidl, S.12)

Zu den positiven Erfahrungen mit den BeraterInnen am AMS gehört beispielsweise, dass diese auf Personen, die zu Beginn der Arbeitslosigkeit ein Burnout-Syndrom hatten, besonders Rücksicht nahmen. Denn ihnen wurde ermöglicht, sich, bevor sie sich der Arbeitssuche zuwandten, vollständig zu erholen, was unter Umständen auch mehrere Monate in Anspruch nahm. Von einer besonderen Wertschätzung ihrer Person sprechen auch andere Befragte, indem sie darauf hinweisen, dass sie freundlich begrüßt werden oder sie die Möglichkeit haben, am Bildschirm mitverfolgen zu können, über welche Jobangebote die BeraterInnen gerade sprechen. Es scheint sich also um Kleinigkeiten, selbstverständliche Gesten zu handeln, die den arbeitssuchenden Frauen und Männern das Gefühl vermitteln, nicht nur eine Person unter vielen zu sein, sondern als Mensch wahrgenommen zu werden.

Nur wenige sprechen von einem schlechten, unfreundlichen Gesprächsklima mit ihren AMS-BetreuerInnen und berichten, dass sie negative Erfahrungen gemacht haben. Da die Arbeitssuchenden jedoch mit mehreren Personen am AMS zu tun haben, kommt es durchaus vor, dass einzelne Personen sowohl von positiven als auch von negativen Erlebnissen berichten. Schwierige Situationen scheinen jedenfalls bei der Erstmeldung aufzutreten. So wurde Frau Kampl, die Sozialhilfeempfängerin ist und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, nahe gelegt, dass sie sich erst gar nicht arbeitssuchend melden soll. Da sie aber in den Genuss diverser Kursteilnahmen kommen wollte, entschied sie sich gegen diesen „Vorschlag“. Herr Kornhäusl wiederum musste die Erfahrung machen, dass man ihm zu Beginn sagte, dass er wenig Chancen habe, einen Job zu finden, da er zu hoch qualifiziert sei, wodurch er das Gefühl hatte, dass man ihm gleich jegliche Hoffnung auf einen neuen Arbeitsplatz nimmt. In Anbetracht der Tatsache, dass die „älteren“ Frauen und Männer gerade am Anfang der Arbeitslosigkeit mit ihrem Schicksal ringen und viele erst den Schock überwinden müssen, dass sie nach vielen Jahren meist innerhalb einer Firma „nicht mehr gebraucht“ werden, sind besonders solche ersten Erfahrungen mit dem AMS nicht besonders hilfreich.

Jene Personen, die mit einzelnen BetreuerInnen negative Erlebnisse hatten, sind meist auch jene, deren Ausbildungsniveau niedrig ist bzw. die MigrantInnen sind. Die Kombination dieser beiden Aspekte kommt mit umgekehrten Vorzeichen bei Frau Kratochvil, der aus Polen stammenden Akademikerin, zum Ausdruck. Jene Personen im AMS, die über ihr Ausbildungsniveau Bescheid wissen, gehen mit ihr auch höflich und zuvorkommend um, wohingegen jene, von denen sie vorrangig als Migrantin wahrgenommen wird, sie von oben herab behandeln. Ein anderer Migrant, Herr Lubic, berichtet, wie er Abwertung und Unverständnis erfährt, als er eine Bestätigung für einen Urlaubskrankenschein für seine Reise nach Bosnien verlangt.

„Einmal brauche ich [einen] Urlaubskrankenschein, also Bestätigung vom AMS. Und ich war schon direkt bei meiner Betreuerin und sie sagt zu mir, ‚Sie sind eh auf Urlaub die ganze Zeit‘. Sag ich ‚Frau [Name Betreuerin], ich arbeite nicht, aber mein Urlaub, aber [ein] solcher



Urlaub ist kein Urlaub. Ich bin da so im Stress, aber nicht im Urlaub.’ Dann sagt sie, ‚Ja, kriegen Sie.’ Sowieso krieg ich ihn. Urlaub ist Urlaub.“ (S.10)

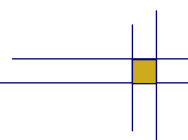
Frau Freudenthaler, die einen Pflichtschulabschluss vorweist, wird von ihrer Betreuerin das Gefühl vermittelt, dass sie eine „Sozialschmarotzerin“ ist. Sie hat aber gleichzeitig Angst, dass sie, wenn sie sich gegen diese Behandlung wehrt, das Arbeitslosengeld verliert.

„Na schlechte. Da wirst behandelt dort wie, du bist gar nichts dort. Obwohl die eigentlich froh sein müssten, dass es Arbeitslose gibt, weil wenn es keine Arbeitslosen gäbe, dann könnte ja die nicht hinterm Schreibtisch sitzen und den Computer bedienen. Weil mir, die ist ja eigentlich von unserer Arbeitslosen abhängig. Und wenn du da hineinkommst, ja, unpersönlich, du, ja, du kommst dir vor wie ein Bittsteller, genau so, du bist a Schmarotzer. [...] Und du darfst am Arbeitsamt auch nichts Falsches sagen, wie die da letztens keppelt hat mit mir, also nicht, dass ich mich fürchte, wenn ich wieder aufs Arbeitsamt gehen muss, wenn der Kurs beendet wird. [...] Denn wäre sie an meiner Stelle und ich tät vielleicht dort sitzen und ich weiß ganz genau, wenn die Dame und ich komme hin, und die behandelt mich wieder so, dass ich ihr genauso sage, was sie eigentlich glaubt, welche Rechte sie mir gegenüber eigentlich hat, dass sie mich so behandeln kann. Nur andererseits sage ich mir wieder, du kannst den Mund nicht allzu weit aufreißen, weil dann bist du die Arbeitslose los. Weil, dass sie der mehr glauben als mir Arbeitslosen, wenn ich auf die höchste Instanz hinauf gehe, das ist auch wieder klar, also bist wieder die...“ (S.16f)

Die Angst, das Arbeitslosengeld zu verlieren, kommt auch bei anderen Frauen und Männern zum Ausdruck und in Anbetracht der Tatsache, dass viele in einer finanziell prekären Situation leben, erhalten die daraus entstehenden Existenzängste eine ganz eigene Dynamik. Zum Teil begründen sich die Ängste auf Erfahrungen mit den BetreuerInnen des AMS, von denen KollegInnen aus Kursen oder FreundInnen und Bekannte berichten. Zum anderen ist die Gesetzeslage nicht transparent und den arbeitslosen Frauen und Männern daher nicht klar, welche Pflichtverletzungen zu einem Verlust des Anspruches führen würden. Frau Artner, die als Chefsekretärin gearbeitet hatte, musste sich beispielsweise bei einer Firma bewerben, bei der sich der ausgeschriebene Sekretärinnenposten als Call Center-Agent herausstellte. Darüber hinaus handelte es sich um einen Teilzeitjob, der die Fixkosten von Frau Artner nicht abgedeckt hätte. Sie wusste, dass sie diesen Arbeitsplatz nicht annehmen konnte, glaubte aber gleichzeitig, dass sie dadurch das Arbeitslosengeld verlieren würde.

„Wenn ich es ablehne, dann werden sie mir das Geld [streichen]. Ich war fertig, ich hab dann zwei Stunden lang mit einer Bekannten telefoniert. Ich hab die Nacht nichts geschlafen. Am nächsten Tag in der Früh zum AMS, zum Betreuer. Da hab ich mir gedacht, fang nicht wieder zum Heulen an, reiß dich zusammen, frag ihn, wie er sich das vorstellt. Dann bin ich hingegangen, ich hab’s natürlich nicht geschafft, nicht zu platzen. [...] Na, und sind mir, wie hier, eh schon die Tränen gekommen und so weiter. Schaut er mich an und lacht oder grinst, ‚Weswegen sind Sie fertig? Wegen dem?’ Sag ich, ‚Sicher, es geht ja um meine Existenz und um meine Rechnungen, die bezahlt werden müssen.’ Sagt er, ‚Nein gar nicht, schauen Sie, das tragen wir da aus und vergessen sie das.’ [...] Dann wäre ich ihm am liebsten um den Hals gefallen.“ (S.12)

Die Betreuung der „älteren“ Arbeitslosen durch das AMS ist also in mehrerer Hinsicht zwiespältig: Zum einen herrscht ein gutes Gesprächsklima zwischen dem Großteil der Befragten und den BetreuerInnen, dennoch machen einige auch negative Erfahrungen mit ihren BeraterInnen. Zum anderen vermissen manche eine aktive Unterstützung bei der Jobsuche, wohingegen andere sich der Tatsache bewusst sind, dass, nachdem ihre eigene Arbeitsplatzsuche erfolglos war, ihnen auch das AMS nicht weiterhelfen kann. Löst dies bei einem Teil der „älteren“ Arbeitssuchenden Verzweiflung aus, so nehmen die anderen es als Gegebenheit hin.



5.2 Schulungen und Kurse

Auch wenn das AMS bei der Arbeitssuche nicht in dem Ausmaß, wie sich die weiblichen und männlichen InterviewpartnerInnen das vorstellen würden, behilflich sein kann, so ermöglicht ihnen die Teilnahme an Kursen bzw. Schulungen weitere Qualifikationen zu erwerben. Der Besuch der Kurse ist, wie bereits erwähnt, verpflichtend und eine Nichtteilnahme hat den Verlust des Arbeitslosengeldes zur Folge. Insofern besteht ein gewisser Zwang, an Schulungen teilzunehmen – auch an jenen, die die bzw. der Einzelne eventuell nicht als notwendig erachtet. Umso wichtiger ist bei der Auswahl der entsprechenden Kurse das gemeinsame Gespräch mit den BeraterInnen des AMS. Einige der Befragten haben allerdings wenig Entscheidungsspielraum, wenn sie von der Kursteilnahme entweder, wie bereits beschrieben, per Brief in Kenntnis gesetzt werden oder ihre BeraterInnen die Schulung, die sie besuchen müssen, im Alleingang festlegen.

„Das war zum Beispiel 2005. Da war ich zum ersten Mal auf einer Schulung von dem aus. Und da hab ich einen Einschreibbrief gekriegt und da ist gestanden: ‚Wir haben für Sie einen Kursplatz reserviert‘ und so weiter. Und dann unten ist gestanden: ‚Und wenn Sie nicht erscheinen, wird praktisch das Geldmittel eingestellt‘. So eine Art Drohung.“ (Herr Riemer, S.15)

Bei Herrn Pammer wäre diese Drohung beinahe wahr geworden, da er von der verpflichtenden Kursteilnahme weder schriftlich noch persönlich durch das AMS informiert wurde. Herr Pammer hat erst durch einen Anruf der Kursleiterin von der Qualifizierungsmaßnahme erfahren und konnte dadurch den Verlust des Arbeitslosengeldes abwenden.

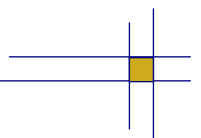
„Die Frau [Name Kursleiterin] hat mich angerufen und hat gesagt, ‚Wissen Sie, dass Sie an dem und dem Datum bei mir im Kurs sind?‘ Dann sag ich: ‚Weiß ich nichts.‘ Sagt sie, ‚Warum wissen Sie das nicht?‘ Sag ich, ‚Na, weil ich nichts weiß. Weder eine Zuschrift noch am Telefon noch von sonst irgendwem‘. Ich hab dann am nächsten Tag den Herrn [Name Berater] angerufen und gesagt, ‚Herr [Name Berater], was ist los? Mich ruft die Frau [Name Kursleiterin] an und sagt, ich bin bei ihr im Kurs und ich weiß nichts davon. Ich mein, das kann’s ja nicht sein, oder?‘ Wenn die Frau [Name Kursleiterin] nicht angerufen hätte und ich nicht beim Kurs erschienen wäre, hätten die mir das Arbeitslosengeld gestrichen. Ich mein das kann’s ja nicht sein.“ (S.16)

Hier zeigt sich ganz deutlich, wie ein „kleiner“ Fehler in der Bürokratie massive Auswirkungen auf das Leben und, da die Arbeitslosenunterstützung entzogen wird, auch auf die Existenz der Arbeitslosen haben kann.

Andere InterviewpartnerInnen wiederum beraten sich gemeinsam mit ihren AMS-BetreuerInnen über den zu besuchenden Kurs. Auf der einen Seite schlagen die arbeitssuchenden Frauen und Männer ihren BeraterInnen bestimmte Qualifizierungsmaßnahmen, die sie gerne machen würden, vor. In einigen Fällen konnten die Befragten diese Schulung auch besuchen. Meist handelt es sich dabei um berufsspezifische Ausbildungen, wie etwa ein Lager- oder ein spezieller Programmierkurs. Doch nicht immer wird die Finanzierung des Kurses auch bewilligt. Herr Gall schlug seiner Beraterin mitunter Schulungen vor, die das AMS nicht bezahlen wollte.

„Also ich brauch nicht auf einen kleinen Kurs gehen, sondern da suche ich mir was Besonderes aus, nicht? Und dann ist das halt so besonders, dass sich die Frau [Name Betreuerin] denkt, ‚Mein Gott, das bringe ich nie durch‘, weil die muss sich das ja auch bewilligen lassen.“ (S.9)

Zu diesen „großen, besonderen“ Maßnahmen gehören beispielsweise verschiedene NLP-Ausbildungen, aber auch die Supervisionsausbildung einer anderen Befragten wurde nicht bezahlt. Problematisch wird die Nichtbewilligung vor allem dann, wenn zwar der erste Teil einer Schulung



finanziert wird, der zweite, darauf aufbauende Teil aber nicht mehr und somit die Ausbildung wertlos wird.

„Und hab dann Lohnverrechnung gemacht, aber nur den ersten Teil. Den zweiten haben sie mir dann nicht bewilligt. Also ist das nur eine halbe Geschichte. Also für die Katz eigentlich. Aber ich war wieder aus der Statistik draußen, wissen wir eh.“ (Frau Artner, S. 9)

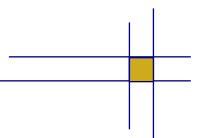
Auf der anderen Seite gibt es auch AMS-BetreuerInnen, die es ihren KlientInnen überlassen sich einen Kurs auszusuchen oder aus mehreren Möglichkeiten auszuwählen. Manche bieten ihnen auch an, zu einem Infotag des Kurses zu gehen und dann erst zu entscheiden, ob sie die Schulung machen wollen oder nicht. Viele der InterviewpartnerInnen konnten sich auch die Kurse, die sie gemacht haben, selbst aussuchen. Dass sie aber an einer Schulung teilnehmen müssen, legen in den meisten Fällen die BeraterInnen fest. Das liegt vor allem an den internen Vorgaben, die die BetreuerInnen von ihren Vorgesetzten im AMS bekommen. Herr Kehrer hat mit seinem Berater ein sehr offenes Gesprächsverhältnis und schildert die internen Begründungen wie folgt:

„Ich hab im vorigen Jahr schon einen Teil gemacht. Das war mal der Erste nach ‚Ich muss Sie im Sommer auf einen Kurs schicken, weil Statistik und so weiter, die prügeln mich, weil ich darf keine älteren Arbeitslosen haben.‘ Ich hab dann gesagt, ‚Kein Problem, schick mich dort rein.‘ [...] Er darf von den älteren Arbeitnehmern nur einen bestimmten Prozentsatz als Langzeitarbeitslose... Es müssen alle seine Arbeitslosen, müssen immer wieder Jobs finden, damit die dann quasi aus der Arbeitslosen verschwinden. Und Langzeitarbeitslose darf er nur einen bestimmten Prozentsatz haben. Und den hat er quasi schon überschritten gehabt und drum schickt er sie in irgendwelche Maßnahmen. Damit sind sie nicht mehr arbeitslos und es fängt dann nachher wieder von vorne an zu rennen. So macht man Statistiken.“ (S.11f)

Die Kursteilnahme von „älteren“ Arbeitslosen bzw. Langzeitarbeitslosen dient also auch der Manipulation der Arbeitslosenstatistik, da der Besuch von Schulungen die Dauer der Arbeitslosigkeit unterbricht und dadurch weniger „ältere“ bzw. Langzeitarbeitslose in der offiziellen Statistik geführt werden. Der Großteil der „älteren“ Arbeitslosen weiß um diesen Umstand Bescheid und akzeptiert auch, dass sie von Zeit zu Zeit in Kurse geschickt werden. Einige InterviewpartnerInnen beklagen sich allerdings darüber, dass sie, wenn sie an Schulungen teilnehmen, keine Jobangebote mehr zugeschickt bekommen und damit wertvolle Zeit für die Arbeitssuche verlieren. Andere wiederum halten es nicht für sinnvoll, einen Kurs zu besuchen, der inhaltlich keine Bereicherung darstellt, sondern ausschließlich der Arbeitslosenstatistik dient.

Die „Kosmetik“ der offiziellen Arbeitslosenstatistik erklärt auch, warum die meisten Befragten, vor allem jene, die schon länger arbeitssuchend sind, an einer Vielzahl von Kursen teilgenommen haben. Fast alle haben bereits einen oder mehrere Berufsorientierungskurse besucht. Aber auch EDV- oder Englischkurse gehören zu jenem Schulungsangebot, das die meisten unserer InterviewpartnerInnen bereits absolviert haben. Neben diesen obligatorischen Qualifizierungsmaßnahmen machten einige der InterviewpartnerInnen berufsbezogene Ausbildungen wie z.B. den Wirtschaftsführerschein, die Ausbildung zur Ordinationsgehilfin oder Pflegehelferin, die ebenfalls zum erweiterten Standardrepertoire an AMS-Kursen gehören.

Mitunter kommt es aber auch vor, dass Personen bestimmte Kurse, die anderen Arbeitslosen bezahlt werden, nicht bewilligt bekommen. Es handelt sich dabei jedoch nicht um Schulungen, die sich jenseits des Schulungsangebots des AMS befinden, sondern gerade um ebensolche. Frau Freudenthaler hat beispielsweise den EDV-Kurs mit der Begründung, dass dieser nicht von Personen ohne Schul- bzw. Berufsabschluss besucht werden kann, nicht finanziert bekom-



men. Die Ungleichbehandlung bei der Bewilligung der Kurse durch die jeweiligen BeraterInnen stößt weitgehend auf Unverständnis bei den arbeitssuchenden Frauen und Männern.

„Ja, ich bin auch mittlerweile drauf gekommen. Erstens hängt das sehr vom Betreuer ab. [...] Und beim AMS sind die Situationen so oft anders: Was heute bewilligt wird, kann morgen nicht bewilligt sein. Und es kommt auch darauf an, ist noch Budget da oder nicht. Anfang des Jahres ist der Topf voll, da sind sie wahrscheinlich noch recht großzügig. Es kommt auch drauf an, ob das in Wien, Niederösterreich oder sonst wo ist, es wird nicht gleich gehandelt. Das ist auch etwas, was für die Arbeitslosen oft... [...] Da geht's wirklich um diese Dinge: Der kriegt, ich krieg nicht. Und dadurch kommt das AMS, glaub ich, schon auch in ein schiefes Licht oder wird so negativ beurteilt, weil es keine einheitliche Regelung gibt.“ (Frau Artner, S.11)

Frau Artner spricht in diesem Fall die Supervisionsausbildung an, die sie nicht, andere allerdings schon genehmigt bekamen. Für sie stellte diese Umschulung aber DIE Aussicht, einen Arbeitsplatz zu erhalten, dar, sodass sie sich die Ausbildung dann selbst bezahlte. Die Entscheidung, die Kosten selbst zu tragen, hat ihr einige schlaflose Nächte bereitet, denn sie musste nicht nur die Kursgebühren auslegen, sondern hatte während der Ausbildung auch noch finanzielle Einbußen, da sie nur die Teilzeitarbeitslose erhielt. Sie musste sich deshalb den Kurs „vom Mund absparen“. Dieses Beispiel zeigt sehr gut, dass sich die „älteren“ Arbeitslosen an jeden Strohhalm klammern und alle Bürden auf sich nehmen, damit sie wieder einen Arbeitsplatz erhalten und in Beschäftigung reintegriert werden. Dennoch stellt Frau Artner eine Ausnahme dar, denn andere, deren Kurse ebenfalls nicht bewilligt wurden, können es sich nicht leisten, die Kosten für die Schulungen selbst zu tragen und begraben damit einen Teil ihrer Hoffnungen, durch eine Umschulung einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

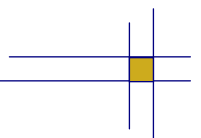
Zunehmend besuchten die Frauen und Männer dieser Studie auch altersspezifische Kurse. Jedoch äußern sich nur wenige darüber, ob sie lieber an altersgemischten oder an altershomogenen Schulungen teilnehmen. Jene, die dies aber tun, halten die altershomogenen Kurse für gewinnbringender, da die Lebenserfahrung, aber auch -situation der TeilnehmerInnen eine ähnliche ist.

„Meiner Meinung nach gehört es so, dass man mit Gleichaltrigen zusammen ist. Da ist eine ganz andere Gesprächsbasis. Weil dort sind auch 20-Jährige, die sind schon in der Früh rein gekommen, ‚Welchen Käse gibt's denn heute wieder?‘ Und der eine hat nur gezeichnet und überhaupt nicht aufgepasst. Also da war keine Mitarbeit, nix da. Und die Leute bemühen sich alle und tun und machen mit, weil sich ja jeder doch was erhofft, dass er da was mitkriegt, was Positives.“ (Herr Hudez, S.9)

Besonders dieses Zitat zeigt die aktive Haltung, die die befragten Frauen und Männer bereits während ihrer Berufslaufbahn, aber auch bei der Arbeitsplatzsuche an den Tag legten und die bei der Teilnahme an Kursen ebenfalls zum Ausdruck kommt. Wenn sie schon keine Aussicht auf einen Job haben, dann wollen sie wenigstens von den Schulungen so viel wie möglich profitieren und sich dadurch noch weiteres Wissen aneignen. Im Zentrum der Kursbesuche steht deshalb bei einigen der InterviewpartnerInnen das Lernen.

„Nein, ich hab sie vorgeschlagen bekommen. Also den ersten Kurs haben sie gleich gesagt, ‚Ja, da findet ein Kurs statt. Gehen Sie mal zu dem Infotag. Horchen Sie sich das an.‘ Ich hab das natürlich immer angenommen. Das ist mir lieber. Vor allem sind da Dinge, die ich noch dazulernen kann. Das war immer mein Aspekt, dass ich was dazulernen kann und was ich noch nicht bis dahin gewusst habe.“ (Frau Kampl, S.12)

Dennoch beurteilen die meisten die Kurse unterschiedlich. So erleben sie einige Schulungen als sehr gewinnbringend, da sie beispielsweise bei der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen



auf den neuesten Stand gebracht werden. Von anderen Kursen wiederum konnten sie in keiner Weise profitieren. Ein extremes Erlebnis hatte Frau Fesl, die an einer berufsspezifischen Ausbildung teilnahm, die weit über ihren Qualifikationen lag.

„Da hab ich damals einen Berater auch gehabt. Den ich drauf angesprochen habe: ‚Was kann ich jetzt machen?‘ Daraufhin hat er mir eben AutoCAD empfohlen und ich hab damals gesagt, da hatte ich noch keine PC-Kenntnisse, außer dem Knopf zum Einschalten hab ich nichts gefunden. Und von dem her war AutoCAD schon ein bisserl zu hoch gegriffen. Aber trotzdem, es hat mir, ich hab das erst in dem Kurs damals, der war aber nur vier Wochen und sehr intensiv. Ich mein, ich hab dann gemerkt, dass mir die PC-Grundbegriffe einfach fehlen, ja?“ (S.12)

Für Personen, wie Frau Fesl, die noch keine Grundkenntnisse im Umgang mit dem Computer hatte, stellen die ECDL-Kurse, der europäische Computerführerschein, eine Notwendigkeit dar, um das für heutige Arbeitsplätze erforderliche Grundwissen an EDV-Kenntnissen zu erlangen. Besonders für jene „älteren“ Personen, die in ihrer bisherigen Berufslaufbahn noch keinen Kontakt mit Computern hatten, sind daher die EDV-Kurse sehr sinnvoll. Dennoch braucht der Wissenstransfer in diesem Bereich eine besondere, an die Bedürfnisse „älterer“ ArbeitnehmerInnen angepasste Didaktik. Frau Biletti würde beispielsweise eine intensivere Auseinandersetzung mit dem PC benötigen, damit sie ihr Wissen auch an einem Arbeitsplatz einsetzen kann.

„Ja, den [EDV-Kurs] könnte man vielleicht noch ein bisserl erweitern, weil natürlich vier Vormittage. Das ist schon sehr wenig, das ist einfach, wie soll ich sagen, das müsste automatisiert werden, dass du alles automatisch machst. Jetzt tu ich noch viel zu viel nachdenken dabei, was ich da jetzt mache. Ich hab ja nie auf einer Schreibmaschine gearbeitet, im Prinzip ist ja der Computer nix anderes, nur hast halt jetzt noch die Vorteile, dass du das formatieren kannst und da hast alles schön in einer Linie und das ist auch das, was wir jetzt die ganze Zeit gelernt haben.“ (S.6f)

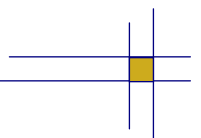
Auch andere Frauen und Männer schildern negative Erfahrungen, die sie in den von ihnen besuchten Kursen erlebten. Frau Steiger beispielsweise berichtet von einer Schulung, die sie sich selbst ausgesucht hat, folgendes:

„Aber da frag ich mich auch, wo die Leute leben. Es ging um den Netzwerkgedanken. Und am ersten Tag kam eine Trainerin rein und sagt: ‚So, heute Abend gibt’s eine Veranstaltung im Hilton. 25 Euro Eintritt. Und da möchte ich Sie sehen. Dort werden Karrieren gemacht! Und also wie gesagt, 25 Euro Eintritt. Selbst wenn ich gut verdiene, überlege ich mir das, ob mir das das wert ist oder nicht, ja? [...] Wenn Sie diese Sache nicht mitmachen: sechs Wochen Sperre [vom Arbeitslosengeld]. [...] Ich hab mich geärgert, aber ich kann das schaffen. Aber es gibt Kolleginnen, bei denen ist die Existenz gefährdet, ja?“ (S.10)

Sie war zudem einem sehr demütigenden und entwürdigenden Umgang ausgesetzt, der darüber hinaus auch noch ihre Hoffnungen auf einen Arbeitsplatz zunichte machte.

„Das Abschiedsgeschenk aus dem Kurs war, das dient als Karriereplan. Geh so aus dem Kurs zum AMS und im ersten Durchgang wurde mir ein Kurs empfohlen, der in Richtung Wirtschaft geht, was sicherlich sehr hilfreich sein könnte bei der Arbeitssuche. Und es wurde festgestellt, dass es in meiner Persönlichkeit kein Problem gibt, in meinem alten Beruf zu bleiben, sprich Public Relations-Manager zu bleiben. Ah, das wurde auch festgehalten. Dann kam die zweite Trainerin, ist rüber gegangen und hat gesagt: ‚In dem Alter brauchen wir den Kurs nimmer mehr.‘ Und als Hindernis wurde genannt: ‚Zu alt für die Public Relations-Branche.‘ Aber trotzdem, wenn es vielleicht auch lächerlich klingt, aber dieses Gefühl, dass man eh gehabt hat, ist dann einfach so amtlich und endgültig: und jetzt haben wir es auch noch schwarz auf weiß.“ (S.11)

Unabhängig davon, ob die „älteren“ Frauen und Männer positive oder negative Erfahrungen in den Kursen gemacht haben, bezweifeln die meisten von ihnen deren Sinnhaftigkeit in Bezug



auf ihre Arbeitssuche. Die meisten sind skeptisch, ob ihnen die Kurse tatsächlich bei der Arbeitsplatzsuche behilflich sind.

„Meine persönliche Meinung ist auch mit diesen Weiterbildungskursen und so weiter, das bringt auch nicht viel. Also das ist nicht so eine Hilfe, dass ich dann unbedingt einen Job krieg, ja.“ (Herr Hudez, S.8)

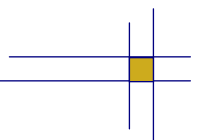
Sie haben zudem die Erfahrung gemacht, dass einerseits viele, die sich durch die Kursteilnahme berufsspezifisches Wissen aneigneten, dieses am Arbeitsmarkt nicht einsetzen konnten, da sie eben noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden hatten. Andererseits stellen Bewerbungstrainings keine große Hilfe dar, da das Alter auf den Bewerbungsschreiben festgeschrieben ist und sie somit von vornherein aus dem BewerberInnenpool fallen. Die arbeitslosen „Älteren“ sind sich prinzipiell der Tatsache bewusst, dass sie am Arbeitsmarkt aufgrund ihres – aus Sicht der Unternehmen gesehen – fortgeschrittenen Alters keinen Arbeitsplatz mehr erhalten, woran auch die vielfältigsten Schulungsbesuche nichts ändern können. Frau Artner antwortet beispielsweise auf die Frage, ob ihr die Kursteilnahmen geholfen haben, folgendes:

„Am Arbeitsmarkt nicht. [...] Sondern es ist mein Alter, das ist so. Ich meine, ich weiß, die Leute sind entsetzt. Ich hab eine Bekannte, da hat ihr das AMS gesagt, die hat wieder sehr viele Probleme mit dem AMS. Naja, ihr Alter, sie ist nicht mehr vermittelbar. [...] Sag ich: ‚Es ist so, nimm es zur Kenntnis. Und du bist heute mit 40 am Arbeitsmarkt schon nimmer mehr interessant, 35 ist eh schon die Höchstgrenze. Es ist so, finde dich damit ab, dann hast du halt mehr inneren Frieden und schau halt wie du über die Runden kommst und was du machen kannst. Den Kopf in den Sand stecken ist auch nicht das Wahre, aber das musst du zur Kenntnis nehmen und auch dein Alter hat Vorteile.“ (S.11)

Wenn auch die Kurse nicht direkt oder indirekt zu einem Arbeitsplatz verhelfen, so haben sie dennoch eine Funktion, die auch von Personen, die deren Wirkung auf die Jobsuche kritisch betrachten, zugestanden wird: Sie helfen den befragten Frauen und Männern, sich psychisch zu stabilisieren, aus ihrer sozialen Isolation zu finden und unter Menschen zu kommen und wieder Selbstbewusstsein oder Selbstvertrauen zu gewinnen.

„Dann war ich in diesem Kurs. [...] Und in dem Kurs hab ich doch, sagen wir mal, dieses Loch, von dem Sie es sicher kennen, dieses psychische Loch, das man so nach drei Monaten, nach Beginn der Arbeitslosigkeit, wenn die ersten Bewerbungen abgesagt werden, in das man da hineinfällt. Das ist in dem Kurs einigermaßen zu überwinden. Ein bisschen stabiler zu werden, ja. [...] Erstens einmal sieht man, dass es anderen genauso geht wie einem. Und zweitens haben die auch so Übungen gemacht, so Standardübungen, dass man auch wieder ein bisserl ein Selbstbewusstsein kriegt. Wenn man am laufenden Band irgendwo ansteht und darauf wartet, das ist ja jedes Mal eine Demütigung, das glaubt man ja gar nicht, wie schlimm das ist.“ (Herr Simböck, S.9f)

Die Frauen und Männer dieser Studie befinden sich also in der ambivalenten Situation, dass sie einerseits aus politischen Gründen Kurse besuchen, die sie sich teilweise selbst aussuchen können, teilweise aber auch auf Grund von Zwängen, die auch in der finanziellen Abhängigkeit begründet liegen, besuchen müssen. Andererseits aber wissen sie über die schwierige Situation, in der sie sich als „ältere“ Arbeitssuchende befinden, Bescheid und sind meist auch desillusioniert. Insofern muss ihre Motivation bei der Kursteilnahme, die sie trotz dieser Erfahrungen noch an den Tag legen, hervorgehoben werden.



6 Die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit im Alter

Arbeitslos zu sein bedeutet nicht nur, keiner Erwerbstätigkeit nachzugehen, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen und an Kursmaßnahmen teilzunehmen, sondern hat auch weit reichende Folgen auf verschiedene Aspekte des Lebens. Zum einen ist Arbeitslosigkeit immer mit finanziellen Einbußen verbunden. Das Arbeitslosengeld entspricht nur einem Teil des vorher bezogenen Einkommens und arbeitssuchende Personen müssen daher mit geringeren finanziellen Mitteln auskommen. Zum anderen verändern sich der Tagesablauf und die Gestaltung der Tage, wenn Personen nicht mehr jeden Tag aufstehen, in die Arbeit gehen und am Abend wieder nach Hause. Darüber hinaus kann Arbeitslosigkeit zu Veränderungen in den sozialen Beziehungen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Familie führen. Die folgenden Ausführungen versuchen ein Bild über die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die finanzielle Situation, die Familie und das soziale Umfeld, mit denen „ältere“ Personen konfrontiert sind, zu zeichnen.

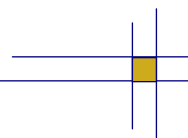
6.1 Ökonomische Situation

Arbeitslosigkeit hat vor allen Dingen massive Auswirkungen auf die finanzielle Situation der Betroffenen. Die Höhe des Arbeitslosengeldes beruht auf der Basis des Einkommens des vorletzten bzw. letzten Kalenderjahres und setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen, wobei der Grundbetrag 55% des Einkommens beträgt.⁴ Nach einem Jahr löst die Notstandshilfe das Arbeitslosengeld ab und das zur Verfügung stehende Einkommen reduziert sich noch einmal, sodass vom ursprünglichen Gehalt nur mehr 50% bezogen werden. Gleichzeitig gibt es einen Höchstbetrag des Arbeitslosengeldes, der 39,31 Euro pro Tag (2006, 1.179,30 Euro pro Monat bei 30 Tagen) beträgt.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe, die die von uns interviewten Personen beziehen, liegt zwischen 350 und 1180 Euro. Aufgrund der höheren Gehälter, die Männer beziehen, ist auch ihr Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe höher als bei den Frauen. So liegen die monatlichen Bezüge der Frauen hauptsächlich zwischen 700 und 950 Euro, wobei zwei Befragte nur 350 bzw. 400 Euro und nur eine den Höchstbetrag des Arbeitslosengeldes erhalten. Neun der 13 Männer beziehen hingegen den Höchstbetrag und nur wenige männliche Interviewpartner müssen zurzeit mit weniger Geld auskommen. Zwei Befragte erhalten 700 bzw. 750 Euro und ein weiterer 950 Euro pro Monat. Das niedrigste Einkommen der Männer liegt derzeit bei 670 Euro und ist noch immer fast doppelt so hoch wie der niedrigste Bezug der Frauen.

Die Höhe dieser Bezüge sagt jedoch nichts über die tatsächliche finanzielle Situation der Befragten aus. Sie hängt neben der Höhe des finanziellen Verlustes, der bis zu 40% (Frauen) bzw. 80% (Männer) ausmacht, auch vom Einkommen des/der PartnerIn, der Höhe der Fixkosten und von der Höhe des Ersparnis zu Erwerbszeiten ab.

⁴ Neben dem Grundbetrag gibt es Familienzuschläge einerseits und einen Ergänzungsbetrag andererseits. Familienzuschläge gelten für EhepartnerInnen bzw. LebensgefährteInnen dann, wenn auch ein Anspruch auf Zuschlag für minderjährige Kinder besteht. Den Ergänzungsbetrag erhalten Arbeitslose, wenn der Grundbetrag und etwaige Familienzuschläge unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz (Euro 690, 2006) liegen (AMS 2006).



Aufgrund der unterschiedlichen finanziellen Lage der Frauen und Männer, möchten wir ihre Situation im Folgenden auch getrennt voneinander darstellen.

6.1.1 Die weiblichen Befragten

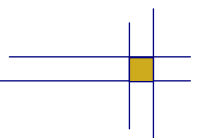
Entgegen der allgemeinen Annahme, dass arbeitslose Frauen, die in einer Partnerschaft leben, aufgrund des Partnereinkommens finanziell wesentlich besser gestellt und abgesichert sind, kann dies für die interviewten Frauen dieser Studie nicht bestätigt werden. Denn nur eine der befragten Frauen, die in einer Partnerschaft leben, kommt mit ihrer Familie finanziell „gerade über die Runden“, auch wenn vor allem ihr schulpflichtiger Sohn einige finanzielle Einschränkungen hinnehmen muss. Die anderen vier Frauen befinden sich trotz Gehalts ihrer Partner in einer finanziell prekären Situation. Dieses durchaus als überraschend zu bezeichnende Ergebnis hat jeweils unterschiedliche Ursachen. In einem Fall ist der Mann bereits in Pension und hat deshalb wesentlich niedrigere Bezüge als zu der Zeit, als er noch erwerbstätig war. In einer anderen Familie ist die Frau mit einem Migrant verheiratet, der trotz seiner beiden Jobs wesentlich weniger verdient als dies bei österreichischen Männern der Fall ist. Bei diesen beiden Frauen handelt es sich auch um jene, die 350 bzw. 400 Euro pro Monat an Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe beziehen und bei denen sich aufgrund ihrer eigenen geringen Einkünfte gepaart mit den niedrigen Einnahmen ihrer Ehemänner die finanzielle Lage prekär gestaltet.

In den beiden anderen Familien stellen Alimentationszahlungen den ausschlaggebenden Grund für die prekäre finanzielle Situation dar. Der Mann von Frau Sinzinger beispielsweise zahlt Alimente für seine drei Kinder aus erster Ehe, die sein durchaus stattliches Gehalt vermindern und somit das Haushaltseinkommen senken. Frau Freudenthaler wiederum zahlt selbst für ihre beiden Kinder Alimente und kann sich auch nicht auf ihren Mann, der ebenfalls Alimentationszahlungen zu tätigen hat, verlassen, da dieser besonders Wert auf getrennte Kassen legt. Bei Frau Freudenthaler führt das mitunter zu Existenzängsten, die ihr „den Schlaf rauben“, vor allem dann, wenn sie an die Zeit denkt, in der sie Notstandshilfebezieherin sein wird.

„Da lebe ich mit meinem Geld, der lebt mit seinem Geld. Da gibt es kein Zusammensein. [...] Da kann ich wahrscheinlich gehen. Das ist das, wovor ich mich eigentlich fürchte. Also das ist, drum sage ich, ich brauche unbedingt, also das ist das, was mich belastet, schon sehr. Ich kenne meinen Mann, ob er dann noch zu mir steht, ich meine, vielleicht schätze ich ihn auch falsch ein, aber dass das dann bei uns beiden ein großes Problem wird, das, zu 90% bin ich mir da ganz sicher. Weil von meinem Mann das Gehalt, dass er mich da unterstützen muss, ist ganz sicher nicht. Und das, wo ich mich selber unter Druck setze, das sehr belastend, wirklich belastend ist, dass ich oft gar nicht schlafen kann, weil ich mir Gedanken darüber mache, ist schon vorwiegend des Finanzielle. Dass ich unbedingt eine Arbeit brauche, unbedingt, weil sonst schaffe ich es nächstes Jahr nimmer mehr.“ (S.19)

Beeinträchtigt wird die schwierige Lage bei den vier Frauen auch dadurch, dass in allen Familien noch Kredite zurückgezahlt werden müssen und dadurch der Anteil der laufenden Fixkosten wesentlich erhöht ist. Frau Fesl versetzt ihre schwierige finanzielle Lage regelmäßig in Panik, auch wenn sie bereits Strategien entwickelt hat, wie sie mit Zahlungsschwierigkeiten umzugehen hat.

„Ja, also da...also, weil ich halt manchmal solche Panikattacken kriege, so ‚Wann ist die nächste Rate fällig?‘ Und ich hab keine Ahnung, wo ich das Geld hernehmen soll, ja? [...] Weil bitte, ‚Wie mach ich das jetzt?‘ Irgendwie geht’s eh immer, mit stunden lassen, den Kredit stunden lassen.“ (S.18f)



Ein anderer Weg, mit ihrer schweren finanziellen Situation umzugehen, besteht für Frau Fesl darin, einer Beschäftigung nachzugehen und sich zu der Arbeitslosenunterstützung bzw. Notstandshilfe noch ein Gehalt in der Höhe des maximal erlaubten Betrags der Geringfügigkeit dazu zu verdienen. Ohne diese „Nebeneinkünfte“ würden sie es nämlich nicht schaffen, ihren finanziellen Verpflichtungen nachzukommen. Auch zwei weitere, allerdings allein lebende Frauen versuchen mit diesem „Zuverdienst“ ihre Einkünfte aufzubessern und somit ihre Lebenshaltungskosten abzudecken. Bei drei dieser vier Frauen übersteigen die Fixkosten die Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe, was sie geradezu nötigt, einer geringfügigen Erwerbstätigkeit nachzugehen.

„Vom finanziellen her, ich muss schauen, dass ich auf meine 320 Euro im Monat komme, die ich mir noch dazu verdiene, damit ich lebensfähig bin.“ (Frau Holdaus, S.12)

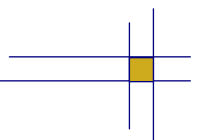
Frau Proidl hingegen, deren Einnahmen ebenfalls geringer als ihre Fixkosten sind, muss einen anderen Weg gehen und gegen ihren Willen Privatkonkurs anmelden.

„Sehr schlecht muss ich sagen. Es liegt daran, dass die Arbeitslose weniger war, als ich Fixkosten gehabt habe. Ich hab jetzt leider, gegen meinen Willen, muss ich sagen, aber nachdem man mir schon ein halbes Jahr mindestens in den Ohren liegt, um Privatkonkurs, also das wird halt jetzt angestrebt. Mit dem bin ich auch nicht sehr glücklich.“ (S.12)

Nun handelt es sich bei den Frauen, deren Fixkosten die Einkünfte übersteigen, um jene, die ein Arbeitslosengeld beziehen, das zwischen 800 und 1.180 Euro liegt, aber auch 620 Euro beträgt und abgesehen von den 620 Euro nicht zu den niedrigsten Arbeitslosenunterstützungen zählt. Dennoch übersteigen die Fixkosten das Arbeitslosengeld um ca. 200 bis 400 Euro pro Monat. Der Grund für die hohen Fixkosten, die die Frauen zu tragen haben, liegt einerseits darin, dass einige dieser Frauen geschieden sind und entweder ihr Ersparnis für eine neue Wohnung aufbrauchen mussten, aus einer geschiedenen Ehe Schulden, die sie nunmehr begleichen müssen, mitgenommen haben oder Alimente für ihre beim Vater lebenden Kinder zahlen. Meist manifestieren sich diese Zahlungen in Form von Krediten, die die Frauen neben den Kosten für Wohnung, Strom und Gas etc. zurückzahlen müssen. Andererseits sind sie mit einer Ausnahme allein lebend und müssen somit für alle finanziellen Verpflichtungen allein aufkommen.

Es wird anhand dieser wenigen Beispiele klar ersichtlich, dass eine frühere Ehe enorme finanzielle Auswirkungen auf die Zeit nach der Scheidung hat, die sich nochmals verschärfen, wenn die Frauen arbeitslos werden. Auch Frau Kampl und ihre beiden bei ihr lebenden Kinder befinden sich nach ihrer Scheidung in einer prekären finanziellen Situation. Frau Kampl hat jahrelang geringfügig angemeldet bei ihrem Mann gearbeitet, weswegen sie nach der Scheidung und dem zeitversetzten Ende ihres Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hatte und deshalb Sozialhilfeempfängerin ist. Hinzu kommt, dass sie von ihrem Mann auch keine Alimente mehr erhält, da dieser seine Arztpraxis geschlossen hat. Ihre Einnahmen bestehen deshalb nur noch aus der Sozialhilfe und der Familienbeihilfe. Nach Abzug der Fixkosten bleiben Frau Kampl und ihren beiden Kindern nur zwischen 400 und 600 Euro im Monat zum Leben, was sich nicht jeden Monat ausgeht:

„Aber wie wird's wirklich weitergehen? Weil ich merke, dass die Preise ziemlich gestiegen sind, dass ich wesentlich mehr ausbebe, aber deshalb nicht mehr einnehme. Und vor zwei oder drei Wochen hatte ich die Situation, dass ich nichts mehr vom Konto abheben konnte, dass das Konto eben zu war und ich mir Geld borgen musste. Also ich hab mir dann auch selber Ideen gemacht. Bei [Second-Hand-Laden] hab ich zum Beispiel einige Sache verkauft, dass ich dann wieder mehr Geld habe.“ (S.15)



Frau Steiger hingegen ist jene Frau, bei der, obwohl sie den Höchstbetrag des Arbeitslosengeldes erhält, die Höhe ihrer Fixkosten ebenfalls über dem Arbeitslosengeld liegt, weswegen sie zusätzlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen muss, damit sie Geld für Lebensmittel zur Verfügung hat. Sie ist zwar nicht wie die anderen Frauen geschieden und hat auch keine Kredite laufen, will aber nach außen hin ihrer Branche dokumentieren, dass sie „noch da ist“. In ihrem Berufsfeld (Public Relations) scheint es um wieder eine Beschäftigung zu erhalten wenig zu sein, einen hohen Lebensstandard vorzuweisen, der selbst mit dem Höchstbetrag des Arbeitslosengeldes nicht finanzierbar ist und somit wird ihre Suche nach einem neuen Arbeitsplatz innerhalb derselben Branche erschwert. Dabei äußert sich ihre der Branche demonstrierte Präsenz darin, dass sie ihren Internetanschluss und Handyvertrag nicht kündigen will.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes sagt jedoch nichts über die tatsächliche finanzielle Situation aus, denn trotz ihrer scheinbar privilegierten Situation befindet sich Frau Steiger in einer prekären Situation, die es ihr nicht einmal erlaubt, Reparaturen machen zu lassen:

„Bei mir ist leider Gottes alles innerhalb eines Jahres alles kaputt geworden: der Herd, der Kühlschrank und der Geschirrspüler. Und Reparaturen sind einfach nicht drinnen. Das heißt, ich leb jetzt so schon seit zwei Jahren, so mit Notbehelfen. So, wo kann ich was unterbringen: bei den Nachbarn im Kühlschrank, wo kann ich mitbenutzen. Geschirrspüler, darauf kann man verzichten. Das ist Bequemlichkeit. Aber beim Herd hab ich nur eine Platte. Und nicht alle vier zur Verfügung zu haben, also ich denke mir so, dieser soziale Abstieg beginnt dann einfach sehr rasant zu greifen, also wenn es einem nicht mehr gelingt, notwendige Reparaturen immer Stück für Stück zu tun, sondern es dann so ein großer Haufen wird, irgendwann steigt man aus.“ (S.12)

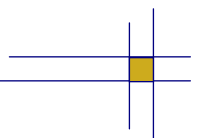
Trotz Einnahmen in der Höhe von 1.500 Euro im Monat überzieht Frau Steiger ihr Konto regelmäßig. Den Überziehungsrahmen des Kontos auszuschöpfen ist eine Strategie, die auch andere Frauen verfolgen, damit sie finanziell über die Runden kommen. Das passiert natürlich immer in der Furcht, dass die Bank das Konto sperren könnte und nicht einmal mehr Lebensmittel eingekauft werden können.

Neben den Frauen, die mit einer prekären finanziellen Situation konfrontiert sind, da ihre Einnahmen nicht zur Bestreitung des Lebensunterhalts ausreichen, bleibt drei Frauen zwar jedes Monat Geld für Lebensmittel übrig, sie können aber dennoch keine großen Sprünge machen. Frau Kratochvil beispielsweise bleiben nach Abzug der Fixkosten im Monat 170 Euro, die sie für Lebensmittel ausgeben kann. Frau Hummel hingegen hat 300 Euro und Frau Artner 400 Euro im Monat zur Verfügung, die sie für Ausgaben jenseits der Fixkosten verwenden können. Trotz dieser im Vergleich mit den anderen Frauen objektiv besseren Situation sparen auch diese drei Frauen bei jeder sich ergebenden Möglichkeit.

„Aber ich muss mir das einteilen. Ich muss sehr wohl ordentlich einsparen. Ich hab mir den Badeanzug meiner Schwester ausgeborgt, weil ich den jetzt ab und zu brauchen werde. Ja, weil, wenn ich mir den selber kaufe, der kostet 40, 50, 60 Euro, weiß ich nicht, keine Ahnung. Das kann ich mir nicht leisten. Was anderes wäre es, wenn ich ihn ständig brauchen würde.“ (Frau Artner, S.19)

Frauen, die doch noch Geld für Lebensmittel etc. zur Verfügung haben, müssen sich also bereits stark einschränken. Das trifft natürlich umso mehr auf jene Frauen zu, deren Fixkosten das Arbeitslosengeld/die Notstandshilfe übersteigen. Alle Frauen dieser Studie schränken sich also bei ihren finanziellen Ausgaben und somit auch in ihrer Lebensqualität stark ein.

Neben dem bereits erwähnten Kontoüberziehen gehört beispielsweise Einkaufen von billigen Lebensmitteln zu den Einsparungsstrategien der Frauen. Einige berichten, dass sie auf Diskont-



märkte ausweichen und auch dort nur jene Lebensmittel kaufen, die aufgrund des Ablaufdatums billiger angeboten werden. Die Frauen verzichten auch auf den Kauf von Kleidung, was sich bei Bewerbungsgesprächen negativ auswirken könnte, da ein „modisches Aussehen“ bei Frauen eventuell ein Einstellungskriterium darstellen kann.

„Also das meiste kann ich einsparen beim Essen. Aber das wirkt sich halt wieder nicht positiv auf die Gesundheit aus. Durch das hab ich dann zugenommen, weil ich eben nicht so leben kann, wie ich eben möchte. Und das ist auch nicht grad, das trägt auch nicht zur Hebung der Stimmung bei, nicht? [...] Ja, dass man das Billigste kauft. Und eigentlich das isst, was man nicht essen sollte, weil Kohlenhydratsachen sind billiger, wie wenn Sie Gemüse, Fleisch und Salat kaufen, nicht? Das nutzt mir nix, also da hab ich mich schon sehr einschränken müssen. [Kleidung] Ja, das ist sowieso derzeit tabu, das geht sich ja gar nicht aus, nicht?“ (Frau Proidl, S.13f)

Aber auch das Abmelden von Kabelfernsehen und die Einschränkung beim Telefonieren dienen den Frauen dazu, ihre laufenden Kosten zu reduzieren, wobei aber gerade das Telefon den wichtigsten Draht zur Außenwelt und somit einen Weg aus der Einsamkeit darstellt.

Die arbeitslosen Frauen dieser Studie leben bis auf wenige Ausnahmen, die aber ebenfalls finanzielle Einschränkungen hinnehmen müssen, in einer sehr prekären finanziellen Situation. Diese ist vor allem auf vorherige Familienverhältnisse und deren Konsequenzen, aber auch auf Kredite und den vorherigen Lebensstandard zurückzuführen. Das alles hat zu hohen Fixkosten geführt, die ohne Zuverdienst nicht bewältigbar wären und Auswirkungen auf die gesamte Lebenssituation haben. Wenn man die finanzielle Situation der hier untersuchten arbeitslosen Frauen betrachtet, dann erhält der Satz „Die Armut ist weiblich“ durchaus seine Berechtigung.

6.1.2 Die männlichen Befragten

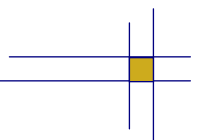
Im Unterschied zu den weiblichen Befragten haben zwei Drittel der männlichen „älteren“ Arbeitslosen jeden Monat den Höchstbetrag des Arbeitslosengeldes zur Verfügung. Auch wenn ihre Einkommensreduktion relativ hoch ist, so hatten sie, als sie noch erwerbstätig waren, so viel verdient, dass sich viele von ihnen ein „Polster“ ansparen konnten. Das führt dazu, dass sie jetzt, in Zeiten der Arbeitslosigkeit, auf dieses Ersparte zurückgreifen können und keine spürbaren Einschränkungen, so wie das bei den Frauen der Fall ist, erleben müssen.

„[Im] Unterschied zu vielen anderen, brauch ich mir über meine finanzielle Situation keine Sorgen machen, weil ich mir einfach was erspart habe in meinem Leben und weil ich mir halt jetzt die Beschäftigung gesucht habe und gesagt habe „Na, dann tu ich halt jetzt Hausbauen“. Sag ich einmal, ist das ein anderes Kaliber, der nix mit sich anzufangen hat, der Sorgen sich machen muss, weil jeden Monat die Marie nicht stimmt und weil es ganz eng zugeht und irgendwie, da schaut es sicherlich viel ärger aus.“ (Herr Brettner, S.19)

Herr Brettner ist sich seiner privilegierten Situation durchaus bewusst und koppelt seine finanzielle Situation an eine zeitfüllende Beschäftigung – in seinem Fall der Hausausbau. Diese Verschmelzung von ausreichend finanzieller Absicherung und beschäftigt sein findet sich auch bei Herrn Gall:

„So gesehen bin ich sicher ein Edelarbeitsloser. Das geb ich auch gerne zu. Wenn mir mein täglicher Kick fehlt als Arbeitsloser, das ist eine Sache, aber wenn einem zusätzlich das Geld fehlt, dann ist das ein bisschen ärger, denke ich.“ (S.12)

Herr Gall benötigt zum Leben monatlich noch einmal die Höhe seines Arbeitslosengeldes, das er mit seinen Ersparnissen abdeckt. Bei Herrn Simböck deckt das Arbeitslosengeld nur ein



Drittel seines monatlichen Bedarfs. Dennoch verweist er darauf, dass die Spareinlagen, auf die er zur Finanzierung des Lebensunterhalts zurückgreift, nicht für immer reichen werden.

„Ja, ich muss von meinem Ersparten leben. Nicht wenig, also von dem, was ich im Monat brauche, krieg ich von der Arbeitslosen ungefähr ein Drittel. Und die restlichen muss ich, ja. Das ist es halt, ich hab diese Abfertigung gekriegt, vom Job vorher hab ich auch eine Abfertigung gekriegt. Mein Vater ist vor zwei Jahren gestorben. Da ist ein bissl eine Erbschaft übrig geblieben. Es ist schon so, dass ich nicht am Hungertuch nage, aber wenn man einmal ein Haus mit Grund hat, da fällt einiges an Kosten an, ja. Und derzeit hab ich zu wenig. Irgendwann hört das Arbeitslosengeld auf, irgendwann ist das Ersparte aus, nicht?“ (S.19)

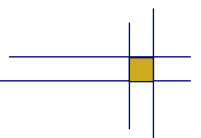
Herr Simböck schränkt sich also bereits ein und verschiebt Renovierungsarbeiten am Haus auf eine Zeit, in der es ihm finanziell wieder besser gehen wird. Auch Herr Brettner, der genügend Geld zur Verfügung hat, hat bereits Vorkehrungen getroffen und einige seiner Ausgaben reduziert. So hat er die Pensionsvorsorge stillgelegt, seine Besuche beim Heurigen verringert und auf den Kauf von Kleidung verzichtet. Bei ihm hat das jedoch nicht dieselbe Wertigkeit wie bei den Frauen, die aus Kostengründen kein Gewand mehr einkaufen, wie das folgende Zitat anschaulich zeigt:

„Ja, dann Bekleidung oder sonst was null, weil ich so viel Gewand habe, dass ich noch die nächsten zehn Jahre auskomme. Wie ich jetzt einmal zu dick geworden bin, hat meine Frau gemeint: ‚Du kannst dir das jetzt überlegen, entweder du bremst dich ein oder wir können da die 15 Anzüge nehmen und wegschmeißen. Das sind 100.000 Schilling. Überleg dir, ob du den 100er wegschmeißen willst oder ob du 5 kg abnimmst.‘ Das war die Entscheidung (lacht).“ (S.24)

In all diesen Fällen zeigt sich ein interessantes Phänomen: Männer kommen ebenso wie einige Frauen mit dem Arbeitslosengeld zwar nicht aus. Jedoch im Unterschied zu den weiblichen Interviewpartnerinnen erhalten sie bereits den Höchstbetrag an Arbeitslosenunterstützung und können entweder weiterhin ihren Lebensstandard aufgrund ihres Ersparten beibehalten und/oder müssen nur geringfügige Einschränkungen hinnehmen.

Der allein lebende Herr Helmer, der ebenfalls den Höchstbetrag des Arbeitslosengeldes bezieht, muss im Vergleich zu den anderen Männern nicht auf sein Erspartes zurückgreifen. Das liegt vor allen Dingen an den sehr niedrigen Fixkosten, die er zu tragen hat. Nach Abzug der Fixkosten bleiben ihm nämlich noch immer 700 Euro im Monat für sonstige Ausgaben übrig. Auch hier ergibt sich ein Unterschied zu den weiblichen allein lebenden Befragten, denn aufgrund der geringeren Einkünfte bleibt ihnen wenig Geld für Lebensmittel und anderes übrig, wohingegen Herr Helmer genügend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen.

Auch in anderen Familien stellt die Höhe der Fixkosten eine relevante Größe für die finanzielle Situation dar und führt dazu, dass sie mit keinerlei Einschränkungen konfrontiert sind. Herr Kastner beispielsweise hat nach der Deckung der Fixkosten in der Höhe von 400 Euro 1.200 Euro im Monat zur Verfügung. Das liegt vor allem daran, dass seine Frau erwerbstätig ist und somit wesentlich zum Haushaltseinkommen beiträgt. Sowohl das Beispiel von Herrn Helmer als auch jenes von Herrn Kastner zeigen, dass es die Kombination von relativ geringen Fixkosten, Familienstand und Partnerinneneinkommen ist, die sich positiv auf die finanzielle Situation auswirkt. Auch bei Herrn Ritter trägt das Einkommen seiner Partnerin wesentlich dazu bei, dass sie über die Runden kommen. Herr Ritter hat aufgrund seiner gescheiterten Selbständigkeit, in die er und seine Frau ihr ganzes Erspartes gesteckt haben, hohe Schulden abzahlend, die er mit seinem Arbeitslosengeld in der Höhe von 690 Euro im Monat nicht ohne das Gehalt seiner Frau zurückzahlen, geschweige denn überleben könnte.



„Also, wenn meine Frau nicht arbeiten gehen würde, müssten wir verhungern.“ (S.13)

Ähnlich wie Herr Ritter befinden sich auch drei weitere Männer in einer ähnlich prekären Lage wie die meisten der weiblichen InterviewpartnerInnen. Es handelt sich dabei einerseits um die beiden Migranten und andererseits um den Mann mit dem niedrigsten Bildungsniveau unserer Studie. Die finanzielle Situation der beiden Migranten ist aufgrund der Tatsache, dass sie nur geringe Kosten für ihre Wohnungen tragen müssen, zwar noch besser als jene von Herrn Riemer, jedoch sind auch sie wie die interviewten Frauen mit massiven Einschränkungen in ihren Ausgaben und somit in ihrem Leben konfrontiert. Sie sparen ebenfalls bei den Lebensmitteleinkäufen und verzichten auf den Kauf von Kleidung.

„Ja, ja, ich muss Angebote, wo sind Angebote? Ich meine, man kann nicht direkt in das nächste Lebensmittelgeschäft gehen. Da gibt's billigere, so wie der Hofer oder so. Da geht man halt hin. Also verzichten auf Fleisch, net, auf Gwand, früher sind wir Second Hand und Flohmarkt. Früher hab ich sogar von Kaufhaus gekauft – oder Urlaub.“ (Herr Hazemi, S.12)

Auch Reparaturen, wie die einer kaputten Waschmaschine, kann sich Herr Hazemi nicht leisten, hat aber das Glück, dass er stattdessen die vorhandene Hauswaschmaschine benutzen kann. Auch hier zeigt sich wiederum die Parallelität der finanziellen Situation zwischen einigen der Frauen und den beiden Migranten. Zudem sind die Ehefrauen der beiden Männer nicht erwerbstätig, was ebenfalls zu den finanziellen Schwierigkeiten der beiden Familien beiträgt.

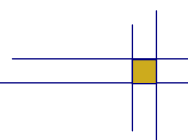
Herr Riemer ist von allen befragten Männern jener mit der schwierigsten finanziellen Situation. Er erhält 670 Euro Arbeitslosenunterstützung im Monat, die Kosten für die Wohnung belaufen sich allerdings auf 400 Euro. Mit den restlichen 270 Euro kann Herr Riemer den Lebensunterhalt für sich, seine Frau und seinen bei ihm lebenden Sohn eigentlich nicht bestreiten, was ebenfalls zu massiven Einsparungen bei Lebensmitteleinkäufen und sonstigen Ausgaben führt.

„Ja...sparen, wo es geht. Gasthaus gibt's keines. Es gibt nur Supermärkte. Es gibt nur billige Waren, entweder Sachen, die vor dem Ablaufen sind, die man um den halben Preis kriegt, oder Bier und Mineralwasser, wenn es grad günstiger ist, egal, welche Sorte das ist. So wird eingekauft. Ich habe keine riesige Geldmenge zur Verfügung, wenn man es zynisch betrachtet. Wenn man es nicht zynisch betrachtet, muss man sagen: ‚Ich muss mit 300 Euro in etwa auskommen.‘ Für drei Leute.“ (S.18)

Herr Riemer war zwar immer schon Alleinverdiener und konnte finanziell bei einer fünfköpfigen Familie keine großen Sprünge machen. Allerdings wurde seine bereits schwierige finanzielle Situation in der Arbeitslosigkeit mit der schweren Erkrankung seiner Frau so prekär, dass er keine Möglichkeit sah, die durch die Krankheit verursachten Mehrkosten, wie Medikamente bzw. spezielle Lebensmittel, tragen zu können, hätte er nicht für drei Monate eine Anstellung mit einem Gehalt, von dem er die Zahlungen tätigen konnte, gefunden.

„Allein in dieser Zeit hab ich extra nur für die Frau ausgegeben 434 Euro, ja. Und setzt sich so zusammen aus: Rezeptsachen, Rezeptgebühr, Kindernahrung, Säfte, Cottagecheese hat sie nur mehr essen können, sonst hat sie ja nichts essen können. Joghurt, wieder Nahrung und Säfte, eine Woche Krankenhaus Tulln, das waren 434 Euro. Dann sind noch dazu gekommen drei Wochen Krankenhaus Wien, das ist gar nicht berücksichtigt und das praktisch hab ich dann mit dem ersten Lohn von [Firmenname] gezahlt. Das wäre sich hinten und vorne nicht ausgegangen.“ (S.4)

Das Beispiel von Herrn Riemer weist deutlich darauf hin, wie existenzgefährdend Schicksalsschläge wie eine schwere Krankheit in der Familie und die dafür notwendigen Mehrausgaben sein können und wie massiv sie auf die Lebenssituation von Arbeitssuchenden wirken.



Abgesehen von Herrn Riemer und den drei anderen Männern dieser Studie, die tatsächlich in einer (sehr) prekären finanziellen Situation leben, erleben die meisten Männer dieser Studie kaum Einschränkungen in ihrem Finanzgebaren. Die gut dotierten Jobs erlaubten es ihnen, Geld anzusparen, das sie nunmehr dazu nutzen können, ihre Einkommensreduktionen wettzumachen und dabei ihren Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Obwohl einige von ihnen in weiser Vorausschau auf eine eventuell längere Dauer ihrer Arbeitslosigkeit ihre Ausgaben reduzieren, müssen sie dennoch keine großen Einschränkungen ihres gewohnten Lebensstandards hinnehmen. Für jene arbeitssuchenden Männer, die weniger als den Höchstbetrag des Arbeitslosengeldes zur Verfügung haben, stellen sich einerseits niedrige Fixkosten und andererseits das Einkommen ihrer Partnerin oder beides in Kombination als wesentlich für eine positive finanzielle Situation dar. Schwieriger gestaltet sich die Finanzlage vor allem in jenen Familien, in den die Frauen aus Krankheitsgründen, wegen Arbeitslosigkeit oder der innerfamiliären geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nicht erwerbstätig sind, denn ihr nicht vorhandenes Einkommen führt dazu, dass sich die Familien in prekären finanziellen Situationen befinden, die obendrein auch noch existenzgefährdend sein können.

6.2 Auswirkungen auf die Familie

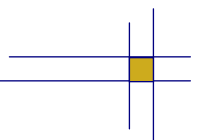
6.2.1 Befragte mit PartnerIn

Auch das Familienleben wird durch die Arbeitslosigkeit beeinflusst. In einigen Familien wirkt sich die Tatsache, dass eine/einer der beiden PartnerInnen arbeitslos ist, durchaus positiv aus, in anderen wiederum führt die Arbeitslosigkeit zu Konflikten und Problemen. Einer der Diskussionspunkte in den Familien ist die Erledigung der Hausarbeit. Vor allem einige der Männer, die es nicht gewohnt waren, ihren Anteil an der Hausarbeit zu übernehmen, solange sie noch erwerbstätig waren, versuchen sich nun, da sie arbeitslos sind, aus dieser Verantwortung zu stehlen. Ihre erwerbstätigen Frauen wollen das nicht zulassen, da sie nicht einsehen, diese Arbeit im Anschluss an ihre Erwerbsarbeit auch noch erledigen zu müssen, was zu einigen konfliktbehafteten Gesprächen führt.

„Meinige ist eine, die hat ihre Arbeit und ich hab, mach halt, so gut ich es kann und so weit ich das kann, den Haushalt. Haben wir uns halt auf das umgestellt. Ich meine, das war auch nicht leicht für mich. Da hat's viele Konflikte gegeben. Was glauben Sie, was wir da gestritten haben. Weil ich natürlich anfangs überhaupt nicht bereit war und das gar nicht eingesehen habe, dass ich das quasi jetzt machen soll. Ich meine, ich hab anfangs geglaubt, ich bewirb mich, ich weiß nicht wie oft und das muss eigentlich genügen. Bis sie mir dann und meine Mutter auch, bis die zwei Damen mir dann klar gemacht haben. Na, da waren viele Streitereien, na Grüß Sie, das war nicht einfach. Wahrscheinlich dachten die anderen schon, die Beziehung geht in die Brüche, hat aber gehalten bis heute.“ (Herr Kastner, S.17)

Herr Kastner hat letztendlich akzeptiert, dass er die Hausarbeit übernehmen muss. Bei Herrn Simböck führten diese Auseinandersetzungen dazu, dass die Kommunikation des Paares wieder belebt wurde und sich auch auf andere Aspekte des Lebens ausweitete.

„Irgendwann kommt es dann doch zu einem Gespräch, weil irgendwann, aus welchem Grund auch immer, explodiert [es]. Meine Frau ist momentan zum Beispiel sehr stark überarbeitet ‚Lass mich in Ruhe‘ oder sonst irgendwas, dann kommt man doch und entschuldigt sich und dann entsteht ein Gespräch, das, wie schon gesagt, das ich vorher in der Art gar nicht gekannt habe. Auch da natürlich mit umgekehrten Rollen, jetzt ist sie die Gestresste, nicht? Früher war es halt ich oft.“ (S.20f)



Männer wie Herr Kastner und Herr Simböck mussten sich also von ihrem traditionellen Rollenverständnis, das für diese Generation als unhinterfragt gilt, verabschieden und lernen, „typisch“ weibliche Arbeiten, wie die Hausarbeit, auszuüben. Andere Männer haben weniger Probleme damit, mehr im Haushalt zu machen, wenn sie auch nicht die Verantwortung dafür tragen, sondern ihre Frauen dabei unterstützen. Für sie steht im Vordergrund, dass sie ihre Frauen entlasten, da diese erwerbstätig sind.

„Und meiner Frau in der Nacht ein schönes Essen vorsetzen, wenn sie heim kommt. Haushalt ist zwar nicht grad das meinige, aber ich mach es halt auch, weil ich daheim bin und sie arbeiten geht. Ich mach schon gewisse Sachen, die ich früher nie gemacht hätte im Haushaltsbereich. [...] Und das letzte halbe Jahr, ich verwöhn sie wirklich, also ich glaub, ich muss ihr irgendwas zurückgeben, was sie mir in den letzten 14 Jahre gegeben hat, eben weil sie auf mich geschaut hat.“ (Herr Ritter, S.19f)

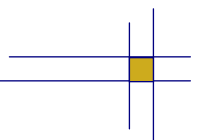
Bei den Frauen, die ebenfalls mit der traditionellen Rollenaufteilung im Haushalt groß geworden sind, bedeutet die Arbeitslosigkeit und die Zeit zu Hause, dass die Hausarbeit nunmehr zur Gänze in ihren Verantwortungsbereich fällt und sie alleine für ihre Erledigung zuständig sind. Für die meisten Frauen ist das eine Selbstverständlichkeit und wird auch nicht weiter thematisiert. Einige der Frauen äußern bezüglich der Aufteilung der Hausarbeit entlang von Geschlechtergrenzen jedoch ihr Unbehagen. Frau Fesl beispielsweise, die gerade erst 46 ist und für die die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bereits brüchiger ist, hat Bedenken, ob ihr Mann sich den Haushalt, wenn sie wieder in Beschäftigung ist, wieder mit ihr teilen wird. Frau Woite hingegen spricht die finanzielle Abhängigkeit von ihrem Mann, die aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit entstanden ist, an. Sie erlebt sie als unerträglich.

„Der Mann weniger, weil der sagt, ‚Ich bin da, um für dich zu sorgen und für die Familie.‘ Nur wie gesagt, ich möchte das nicht. Ich möchte nicht abhängig sein. Und das ist halt das, was mich sehr belastet. Weil ich will nicht immer hingehen und sagen, ‚Schau, jetzt brauchen wir das.‘ Ich will mir das von meinem Gehalt leisten. Man will das, ich will mir auch ein Kleidungsstück selber wieder kaufen können und sagen können, ich meine, sicher, das AMS unterstützt mich schon, nur ich will das nicht auf Dauer, ich will das nimmer mehr auf Dauer.“ (S.18)

Bei einigen Männern verändert sich also in Zeiten der Arbeitslosigkeit bezüglich ihrer Beteiligung am Haushalt ihr Verhalten und in manchen Fällen auch ihre Einstellung und sie übernehmen einen Teil der Hausarbeit, was für sie in Zeiten der Erwerbstätigkeit (vollkommen) ausgeschlossen war. Bei den Frauen jedoch verstärkt die Arbeitslosigkeit die traditionelle Rollenaufteilung, was bei manchen Frauen Ängste und Befürchtungen auslöst. Offensichtlich diente ihre Erwerbstätigkeit einerseits als legitime Basis für die Beteiligung ihrer Partner an der Hausarbeit, die sie aufgrund des Umstandes, dass sie arbeitslos sind, zu verlieren glauben, und sie sind es andererseits auch nicht gewohnt, von ihren Partnern finanziell abhängig zu sein.

Durch die Diskussionen über die Hausarbeit hat sich nicht nur die Kommunikation von Herrn Simböck und seiner Frau gebessert, sondern durch die gegenseitige Annäherung hat sich auch ihre Beziehung zum Besseren verändert. Die meisten Männer berichten davon, dass sich die Beziehung zu ihrer Partnerin verbessert hat. Da sie selbst durch die Arbeit nicht mehr gestresst sind und auch mehr Zeit haben, sich auf ihre Partnerin und deren Probleme einzulassen, profitiert die Paarbeziehung durchaus von der Arbeitslosigkeit.

„Sie ist jetzt auch ausgeglichener und man hört jetzt einander mehr zu. Früher hat mich das nicht interessiert, ob sie ein Problem gehabt hat im Geschäft, oder wenn ich ihr irgendwas erzählt hab, sie hat zwar zugehört, hat es aber nicht registriert. Das war der Durchgang. Und wenn ich sie gefragt hab, ‚Was hab ich dir eigentlich erzählt?‘, ‚Weiß ich nimmer mehr, ich



hab dir nur zugehört, aber registriert hab ich's nimmer mehr.' Jetzt wenn sie vom Geschäft nach Hause kommt und sie erzählt mir, die Chefin hat das wieder gemacht, dann sag ich ,Ja.' Früher hat sie mir das nicht erzählen können, weil ich hab gesagt ,Lass mich in Ruhe, ich bin müde!'" (Herr Ritter, S.21)

Auch wenn eine/r der PartnerInnen erwerbslos ist, bedeutet das nicht automatisch, dass sich die Zeit, die das Paar miteinander verbringt, erhöht. Ausschlaggebend sind hier vor allem die Arbeitszeiten der PartnerInnen. Bei einigen der befragten Männer haben die Partnerinnen unregelmäßige Arbeitszeiten, weswegen sich das Paar auch nicht öfter als zu der Zeit, als beide erwerbstätig waren, sieht. Dennoch können die Männer die gemeinsam verbrachte Zeit mehr genießen, als es der Fall war, als beide einer Erwerbstätigkeit nachgingen. Auch hier können wieder der Wegfall des berufsbedingten Stresses und das Einlassen auf die Bedürfnisse und das Wohlbefinden der Partnerin als Grund für diese positiven Veränderungen im Beziehungsleben herangezogen werden.

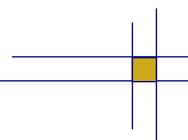
Jene Männer, die über eine Verbesserung in der Beziehung zu ihrer Frau berichten, sind meist zwischen fünf Monaten und eineinhalb Jahren arbeitslos. Im Unterschied dazu haben sich bei jenen Männern, die bereits seit mehreren Jahren erwerbslos sind, die Beziehungen zu ihren Frauen verschlechtert, um nicht zu sagen, totgelaufen. In einem Fall hat sich der Mann gerade zu Beginn seiner Arbeitslosigkeit zurückgezogen und kaum mit seiner Frau gesprochen und wenn, dann hat er sehr gereizt auf sie reagiert. Sie scheinen es auch nicht geschafft zu haben, als es ihm mit seiner Arbeitslosigkeit besser ging, eine andere Kommunikationsstruktur aufzubauen, denn mittlerweile leben sie nebeneinander her. Auch der zweite Mann berichtet, dass die Kommunikation zwischen ihm und seiner Frau gestört ist.

„Ja sicher (lacht). Das ist schon blöd. Jetzt sitze ich mit meiner Frau und muh, da gibt's kein Wort. Wir sehen uns oft, net, und mit der Rederei ist es schon aus.“ (Herr Hazemi, S.14)

Die Dauer der Arbeitslosigkeit bietet ein Erklärungsmuster für diese unterschiedliche Wahrnehmung der Beziehung zur Partnerin. Eine andere Ursache könnte darin liegen, dass es sich bei den beiden Männern mit den schwierigen Paarbeziehungen um die beiden Migranten dieser Studie handelt. Ihnen könnte es besonders schwer fallen, dass sie ihre Position als „Ernährer der Familie“, die in den Kulturen ihrer Herkunftsländer noch besonders stark verankert ist, aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit aufgeben mussten und sehen damit ihre Rolle in der Familie in Frage gestellt.

Auffallend ist, dass die Frauen in weit geringerem Ausmaß als die Männer von einem Einfluss der Arbeitslosigkeit auf die Paarbeziehung berichten. Meist stehen die finanziellen Einbußen durch ihr verringertes Gehalt im Vordergrund, wenn sie über die Auswirkungen auf ihr Familienleben berichten. Einerseits kann man daraus ableiten, dass es für diese Familien vollkommen selbstverständlich ist, dass die Frauen erwerbstätig sind, ein eigenes Gehalt beziehen und ihren Teil zum Haushaltseinkommen beitragen. Hier scheint das Modell des männlichen Alleinernährers bereits ausgedient zu haben. Andererseits beeinträchtigt offensichtlich der durch die Arbeitslosigkeit bedingte Einkommensverlust das Familienleben und das Auskommen mit dem Partner in beträchtlicher Weise, da die Paarbeziehung in engem Zusammenhang mit der finanziellen Situation erlebt wird.

Frau Sinzinger ist die einzige jener fünf Frauen, die mit ihren Partnern zusammenleben, die ähnlich wie einige männliche Befragte berichtet, dass sie nicht nur mehr Zeit mit ihrem Mann verbringt, sondern dass sich auch die Beziehung wesentlich verbessert hat.



„Ich glaube, dass er schon erwartet, wenn ich zu Hause bin und zu Hause arbeiten kann, dass dann die Abende für ihn sind. Und da schau ich auch drauf, dass, wie gesagt, er ist gesundheitlich auch nicht so übermäßig gut beieinander und da ist es mir selber auch wichtig, dass wir Zeit miteinander verbringen. [Die Qualität der Beziehung hat sich] vielleicht insofern verändert, dass es uns mehr zusammengeschweißt hat, aber das ist ja eigentlich positiv, nicht?“ (S.10)

6.2.2 Allein lebende InterviewpartnerInnen und AlleinerzieherInnen

Einige der Interviewpartner waren noch verheiratet, als sie arbeitslos wurden. Erst einige Monate, nachdem ihre Arbeitslosigkeit begann, trennten sich ihre Ehefrauen von ihnen. Sie mussten nicht nur mit ihrer Situation als Arbeitslose kämpfen, sondern auch die schwierige Phase einer Scheidung durchleben. Die Scheidung hatte zudem zur Folge, dass sie nunmehr alleine mit ihrer Arbeitslosigkeit umgehen lernen mussten. Herrn Kehrer scheint das gut gelungen zu sein:

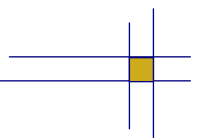
„Ich mein, bei mir ist ein bisschen mehr zusammengekommen mit der Arbeitslosen. Bei mir ist im selben Jahr und eigentlich zum selben Zeitpunkt hat mir dann meine Frau gesagt, ‚Baba, es ist nichts mehr‘. Das war dann natürlich ein doppelter Tiefschlag. Ich hab das erste Jahr ziemlich zum Kämpfen gehabt mit meinen privaten Problemen, aber seitdem geht's mir eigentlich sehr gut. Ich hab einen großen Freundeskreis, ich hab meine Kinder, ich hab den Rest meiner Familie, ich hab meine Interessen.“ (S.13)

Auch Herr Hudez und Herr Gall berichten von ihrer Scheidung mehr nebenbei, was darauf hindeutet, dass diese offenbar keinen großen Stellenwert in ihrem Leben mehr hat. Nichtsdestotrotz wurden die drei Männer durch den gleichzeitigen Arbeitsplatzverlust und der Trennung von ihren Frauen gezwungen, einen kompletten Neuanfang in ihrem Leben zu machen. Herr Kehrer ist es auch, der mittlerweile wieder eine neue Partnerschaft eingegangen ist. Er lebt mit dieser Frau jedoch nicht in einem gemeinsamen Haushalt, sondern ist allein erziehender Vater.

Herr Kehrer und Frau Kampl stellen die beiden allein erziehenden Elternteile dieser Studie dar. Beide berichten, dass ihnen die Zeit der Arbeitslosigkeit erlaubt, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Nicht nur sie selbst, sondern auch die Kinder schätzen das Mehr an Zeit füreinander sehr. Auch Herr Gall erwähnt, dass er es vor seiner Scheidung sehr genossen hatte, sich seiner kleinen Tochter mehr widmen zu können. Bei Herrn Hudez führte hingegen seine ungewohnte Anwesenheit in der Wohnung am Vor- und Nachmittag zu größeren Auseinandersetzungen mit seiner Tochter, als diese noch in einem Haushalt lebten.

„Ich verstehe es auch von meiner Tochter einerseits, weil die studiert auf der FH und die Wohnung war eigentlich immer für sie allein und jetzt, wenn sie aufsteht, hat halt unterschiedliche Vorträge auf der Uni und ich sitz da immer im Wohnzimmer und das ist verständlich.“ (S.10)

Die anderen Befragten, die ohne PartnerIn leben, beziehen sich, wenn die Sprache auf ihre Familie kommt, entweder auf ihre Kinder und Enkelkinder oder, im Fall von Personen, die keine Kinder haben, auf ihre Herkunftsfamilie. Frau Hummel beispielsweise hat seitdem sie arbeitslos ist, mehr Zeit, ihre Eltern zu besuchen. Da sie sechs Tage in der Woche gearbeitet hat, hat sie ihre Eltern kaum gesehen, denn den Sonntag nützte sie, um sich von der anstrengenden Arbeit zu erholen und blieb zu Hause. Ihre Besuche „daheim bei den Eltern“ haben sich nicht nur gehäuft, sondern sind auch länger geworden, denn sie verbringt bei ihnen mitunter drei bis vier Tage in der Woche. Bei Herrn Helmer hingegen besteht fast kein Kontakt mehr zu seiner Her-



kunftsfamilie. Das liegt allerdings am steigenden Alter seiner Verwandten und am fehlenden Kontakt zu seinem Bruder.

„Weil ich hab praktisch keine Familie mehr. Meine Mutter ist auch vor kurzem gestorben. Mit meinem Bruder hab ich relativ wenig Kontakt. Mit meinen anderen Verwandten, die ich früher sehr oft getroffen habe, gibt's auch relativ wenig mehr zum Reden. Früher haben wir ziemlich viel miteinander gearbeitet, Wochenendarbeit und so, am Land draußen, eigener Garten, eigenes Feld, nicht? Und das ist jetzt praktisch durch das Alter der Verwandten mehr oder weniger komplett vorbei.“ (S.13)

Frau Steiger hingegen muss in der für sie nur schwer ertragbaren Situation als arbeitslose Akademikerin nicht nur mit ihren eigenen Schwierigkeiten umgehen, sondern auch noch auf ihren Vater, der überhaupt nicht begreifen kann, dass sie arbeitslos ist und weniger Einkommen hat, eingehen und ihn stützen, anstatt dass ihr Hilfe zuteil wird.

Frau Artner stellt, wie andere Frauen auch, einen Zusammenhang zwischen ihrer Familie und ihrer finanziellen Situation her, denn bei ihr hat die Reduktion ihres Einkommens Auswirkungen auf ihre Tochter und ihr Enkelkind.

„Auswirkungen, natürlich, dass man sagt, so Anlässe wie Geburtstag und Weihnachten. Natürlich ist das ein Wahnsinn. Da ist das reduziert bis aufs Gehnimmermehr und dadurch, dass die auch übersiedelt sind und mit dem Kind jetzt zu Hause sind, haben wir ohnedies gesagt, wir machen zu Weihnachten nichts oder eine winzige Kleinigkeit. Ein Buch oder eine CD, eh was so abgedroschen ist. Aber es ist so, setzen wir uns lieber zusammen und schenken uns Zeit. Obwohl ich sagen muss, dass das schon weh tut, das tut wirklich weh (weint). Ich kann jetzt meinem Enkel oder meiner Tochter nichts kaufen oder schenken, damit ist es halt...“ (S.21)

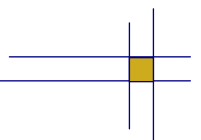
Bei Frau Artner führt die Arbeitslosigkeit und somit auch die Reduktion des ihr zur Verfügung stehenden Geldes jedoch nicht nur dazu, dass sie ihrer Tochter und ihrem Enkelkind keine finanziellen Zuwendungen mehr zukommen lassen kann, sondern darüber hinaus bot ihr ihre Tochter an, sie, wenn auch nicht finanziell, zu unterstützen.

„Ich hab dann mit meiner Tochter geredet und die hat gesagt, ‚Du, das stimmt, ich kann dich nicht erhalten, aber‘, da kommen mir gleich die Tränen, wenn ich daran denk. Hat sie gesagt ‚Ich weiß, ich werde dich nicht verhungern lassen‘ (weint)“ (S.10)

Auch Frau Holdaus ist mehrmals in der Woche zum Essen bei ihren Kindern eingeladen, damit sie mit den geringen finanziellen Mitteln, die ihr nach Abzug der Fixkosten bleiben, über die Runden kommt. In den Familien von Frau Artner und Frau Holdaus hat sich offensichtlich die finanzielle Unterstützung von der Eltern- auf die Kindgeneration bis ins hohe Erwachsenenalter bereits umgedreht und die Tochter bzw. die Kinder sorgen für die Mutter. Arbeitslosigkeit im „Alter“ führt also in einzelnen Fällen dazu, dass nicht mehr die Eltern ihre Kinder, sondern die Kinder ihre Eltern (finanziell) unterstützen.

Auffallend ist, dass bei den meisten allein lebenden Frauen und Männern die Sprache nicht auf einen neuen Partner bzw. Partnerin kommt. Sie scheinen sich bereits in ihrem Singledasein eingerichtet und in manchen Fällen vielleicht sogar die Hoffnung auf eine/n neue/n PartnerIn aufgegeben zu haben. Frau Steiger äußert sich allerdings zu einem neuen Partner in ihrem Leben. Sie traut sich jedoch keine neue Partnerschaft zu, denn als Arbeitslose fühlt sich die Akademikerin am Partnerschaftsmarkt als nicht gleichwertig:

„Seitdem [letzte Beziehung] gibt's nichts mehr, wo ich sag, ich tät's in meiner jetzigen Situation versuchen. Also ich häng schon ein bisserl mit dem Gefühl, minderwertig zu sein.“ (S.14f)



Die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf das Familienleben betreffen – abhängig von der Familien- und Lebenssituation – drei Ebenen: zum einen die Beziehung zum/zur PartnerIn, zum anderen zu den Kindern und drittens zur Herkunftsfamilie. So verschlechtern sich in einigen Familien die Beziehungen zur/zum PartnerIn, während in anderen sich die PartnerInnen einander annähern. In jenen Familien, in denen sich eine positive Entwicklung abzeichnet, sind die Männer weniger als eineinhalb Jahre arbeitslos, wohingegen in sich negativ gestaltenden Familien die Männer bereits mehrere Jahre arbeitslos sind. Bei den weiblichen Arbeitsuchenden scheint die finanziell prekäre Situation bestimmend für die negative Entwicklung der Partnerschaft zu sein. Gleichzeitig verändert sich die Aufteilung der Hausarbeit in den Familien. In Familien, in denen die Frau arbeitslos wurde, ist sie nunmehr allein für die Hausarbeit zuständig, in einigen Familien mit männlichem Arbeitslosen scheinen sich die starren Strukturen der geschlechtsspezifischen Aufteilung der Hausarbeit hingegen aufzuweichen.

Arbeitslosigkeit beeinflusst aber auch die Beziehungen zu Eltern oder Kindern. So sehen einige der Befragten ihre Eltern wieder öfter als das zu Zeiten der Erwerbstätigkeit möglich war. Andere müssen besonders auf ihre Eltern, die sich schwer mit der Arbeitslosigkeit ihrer Kinder anfreunden können, eingehen und Rücksicht auf sie nehmen. Hervorzuheben ist aber, dass Kinder mittlerweile ihre Eltern, wenn auch nicht unbedingt mit finanziellen Zuwendungen, beispielsweise durch „Einladungen“ zum Essen (finanziell) unterstützen.

6.3 Auswirkungen auf soziale Kontakte und den Tagesablauf

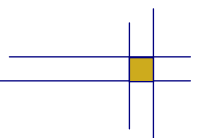
Die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die finanzielle Situation und die Familie gestalten sich bei den befragten Frauen und Männern durchaus unterschiedlich. Differenzen ergeben sich auch in Bezug auf die Gestaltung der Tage und die sozialen Kontakte, die die InterviewpartnerInnen pflegen.

6.3.1 Soziale Kontakte

Einer der wichtigen Bereiche im Leben jedes Menschen stellen die sozialen Kontakte, sprich der Bekannten- und Freundeskreis, dar. Bei Personen, die arbeitslos geworden sind, können sich diese Kontakte aufgrund verschiedener Einflüsse verändern. Auch die Befragten dieser Studie sprechen mitunter von Änderungen in ihrem sozialen Umfeld. Frau Kratochvil und Frau Woite hatten ihren Bekanntenkreis hauptsächlich über ihren vorherigen Arbeitsplatz aufgebaut und haben diesen, da sie ihre KollegInnen nicht mehr täglich in der Arbeit sehen, mittlerweile verloren. Frau Woite hat zudem von sich aus die Kontakte nicht weiter gepflegt, weil sie sich den Fragen, ob sie schon wieder einen Arbeitsplatz habe, nicht mehr aussetzen wollte. Gerade in ihrem Fall ist das besonders tragisch, denn ihre Arbeitskolleginnen und deren Familien waren zu FreundInnen geworden, mit denen sie einen Großteil der Freizeit verbrachte.

„Aber sonst so, das hat, das ist alles abgeblockt. Seit die Arbeit nimmer mehr ist, ist das alles aus, weil durch die Arbeit hab ich auch viel mehr Freunde gehabt, nicht? Man ist am Abend fort gegangen, man hat sich getroffen, man war unterwegs auch mit den Männern, mit den Familien und durch das jetzt ist das voll abgeblockt. Sie haben auch zu mir gesagt, wir können auch weiterhin in Kontakt sein, aber das ist auch von mir aus, weil es mir nicht gut geht, weil was hört man schon? „Hast du schon was, hast du eine Arbeitsstelle, hast du was?“ Es ist nicht leicht, nicht? Es tut mir so Leid, dass ich von der Firma weg bin.“ (S.14)

Auch einige der Männer leiden darunter, dass die sozialen Kontakte, die sie während ihrer Erwerbstätigkeit hatten, verloren gegangen sind. Jedoch sind diese nicht wie bei Frau Woite in



Freundschaften übergegangen, sondern die Männer klagen über den Verlust ganz normaler Arbeitsbeziehungen.

„Weil ich sonst kaum Kontakte habe, die ganzen beruflichen Kontakte, sei es jetzt Telefon oder wenn man ein Mail kriegt oder in Besprechungen sitzt, das ist nicht und das geht einem ab. Inzwischen hab ich mich schon ein bisschen dran gewöhnt.“ (Herr Simböck, S.18)

Durch den Wegfall des aus dem Unternehmen generierten Freundeskreises haben sich bei Frau Woite die sozialen Kontakte auf Familienmitglieder reduziert. Das ist auch bei einigen der Männer der Fall. Herr Hazemi beispielsweise berichtet, dass er abgesehen von seiner Frau nur mehr Kontakt zu einem Cousin hat. Auch das soziale Umfeld von Herrn Riemer ist auf seine Frau und seine Kinder beschränkt, was allerdings nichts mit seiner Arbeitslosigkeit zu tun hat, sondern damit, dass er und seine Frau keine Kontakte zu anderen Personen pflegen und sehr aufeinander bezogen leben.

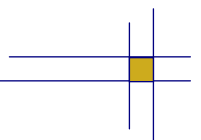
Herr Hudez wiederum fiel durch die Arbeitslosigkeit und die Scheidung in eine tiefe Depression und war deshalb auch nicht in der Lage, Kontakte zu anderen Menschen zu halten bzw. aufzubauen. Mittlerweile geht es Herrn Hudez etwas besser. Er besucht einen AMS-Kurs und hat zumindest an den Tagen, an denen der Kurs stattfindet, Kontakt zu anderen Menschen.

Auch andere InterviewpartnerInnen, vorwiegend Frauen, sind über ihre Kursteilnahme und die durch den Kurs entstandene Möglichkeit, wieder andere Leute regelmäßig zu sehen, sehr froh. Bei einigen der Befragten führte der Schulungsbesuch dazu, dass sich ihre Sicht auf die eigene Arbeitslosigkeit verändert hat.

„Ja, dann hab ich den Kurs vom BFI gehabt. Ja, ich weiß schon, weil ich bin deshalb geschwommen, weil ich das Gefühl gehabt habe, ich bin die Einzige, die so drauf ist oder die damit zu tun hat und es liegt an mir. Also das hat so auf meinen Schultern gelastet, was hab ich schon wieder für einen Blödsinn verzapft, was ist da schon wieder schief gelaufen? Dann bin ich in diesen BFI-Kurs gekommen und hab plötzlich gemerkt, dass ich nicht die Einzige bin, die in so einer Situation war. Dass auch in dem Kurs wirklich höher ausgebildete Kräfte dort gesessen sind, ja, und die mit Mobbing zu tun hatten und altersmäßig dass sie gekündigt worden sind und da hab ich wirklich den Kopf geschüttelt, ja? Also so in der Form und das hat mich dann natürlich schon ein bisschen bestärkt und da hab ich dann gesagt, schauen wir, wie ich für mich die jetzige Situation ausbauen kann, dass ich vielleicht wieder einen Job krieg.“ (Frau Kampl, S.14f)

Bei Frau Kampl führte also die Kursteilnahme und die Erkenntnis, dass sie kein Einzelfall ist, sondern dass auch andere Personen entlassen wurden und jetzt arbeitslos sind, zu einer Neudefinition der eigenen Situation und löste gleichzeitig ihre depressiven Verstimmungen und Selbstvorwürfe derart auf, dass sie wieder Hoffnung und Mut für ihre Zukunft und die Arbeitssuche schöpfte. Kurse, Schulungen und Lehrgänge haben bei arbeitslosen Menschen also den überaus wichtigen Effekt, dass sie erkennen, dass Arbeitslosigkeit nicht nur ihr Einzelschicksal ist, sondern eines, das sie mit anderen teilen. Das wirkt sich förderlich auf ihre psychische Konstitution aus. Bei Frau Ludwig, die wie andere Frauen und Männer dieser Studie auch, alleine lebt, stellen Kursbesuche einen Weg aus der sozialen Isolation dar.

„Was heißt Auswirkungen! Ich bin allein lebend, die Auswirkungen sind, dass ich mich wirklich sehr stark zurückgezogen habe, dass ich mich selbst sehr stark isoliert habe und für mich diese Kurse und diese Lehrgänge auch eine ganz wichtige Funktion gehabt haben, nämlich Leute zu sehen und wieder mit Menschen Kontakt zu haben und mit Menschen wieder in einer Situation zu leben. Also wirklich Isolation, Rückzug, sich verstecken wollen.“ (S.9)



Von sozialer Isolation und Rückzug sind auch die Leben anderer arbeitsloser, allein lebender Frauen charakterisiert. Frau Kratochvil klagt beispielsweise darüber, dass sie viel alleine ist und sich einsam fühlt.

„Im Sommer ist es überhaupt keine Affäre, weil man kann irgendwo ins Grüne fahren. Also das ist... Sonst erlebe ich sehr viel alleine und einsam, nicht weil ich das will, sondern ich denke mir, ‚Was kommt, kommt‘“ (S.20)

Dennoch ist es nicht nur die Familien- bzw. Lebenssituation der Frauen, die für die soziale Isolation verantwortlich gemacht werden kann. Denn einige der allein lebenden Frauen haben viele Kontakte und sind sehr gut in ein soziales Netz eingebunden. Frau Hummel hat einen großen Bekanntenkreis, mit dem sie sehr viel unternimmt und der sie oft zu diversen Aktivitäten auffordert.

Besonders auffallend ist, dass keiner der männlichen Interviewpartner über soziale Isolation klagt. Im Gegenteil, viele berichten über einen großen Freundes- und Bekanntenkreis, mit dem sie entweder nach wie vor Kontakt haben oder den sie sich, seitdem sie arbeitslos sind, aufgebaut haben. Einige unter ihnen waren aber auch sehr engagiert und sind es zum Teil noch, nicht nur ihre bisherigen Kontakte zu pflegen, sondern auch neue Leute kennen zu lernen.

„Dann versuche ich eben, zu Veranstaltungen zu gehen, mit Leuten ins Gespräch zu kommen, so wie heute und gestern und beim Klub 45+. Und dann versuche ich halt auch irgendwie Leute kennen zu lernen, mit denen man wieder was tun kann. Dann hab ich auch im Moment einige Bekannte, denen ich auch wieder aushelfe, der hat ein kleines Problemchen mit dem Computer, da versuche ich auch wieder zu helfen. Dann gibt's einige Leute, die ich schon lange nicht mehr gesehen hab, da versuche ich dann auch, wieder näher in Kontakt zu treten. Ich brauch halt immer wieder jemanden zum Reden, weil ich bin allein zu Hause und allein, ja da versauerst. Und ich bin auch nicht bereit, dass ich mich zurückziehe und sag dann, ‚Das war's‘. Man hat nur ein Leben und da versuche ich, das Beste draus zu machen, auch wenn ich mich im Moment nicht so strecken kann, wie ich es gern würde, nicht?“ (Herr Hudez, 14)

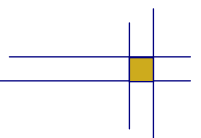
Interessanterweise sind die Männer, die sehr bemüht sind, ihre Kontakte zur Außenwelt aufrechtzuerhalten bzw. aufzubauen, so wie Herr Helmer, jene, die alleine leben. Im Unterschied zu den weiblichen Befragten scheinen die allein lebenden Männer Strategien zu entwickeln, trotz des Umstandes, alleine zu leben, nicht sozial isoliert zu sein bzw. es gar nicht erst zu werden.

6.3.2 Der Einfluss des Geldes

Die Reduktion der finanziellen Mittel, die arbeitslosen „Älteren“ zur Verfügung stehen, hat auch Auswirkungen auf die sozialen Kontakte. Meist führt das dazu, dass die InterviewpartnerInnen ihre Bekannten und FreundInnen nicht mehr oder nicht mehr so oft wie früher treffen. Denn die Treffen fanden primär in Lokalen statt, was durch die Einkommensreduktion (in dem Ausmaß) nicht mehr möglich ist.

„Die meisten Freundinnen, die ich habe, die haben halt doch, also sind halt doch in Beschäftigung und haben tagsüber keine Zeit. Und am Abend... ja... am Abend treffen wo? Im Park? „Nein, das tut mir Leid, ich hab kein Geld, kann ich nicht.“ So haben sich eben die Sozialkontakte auf ein äußerstes Minimum beschränkt.“ (Frau Fesl, S.17)

Einige der Frauen sind, wenn sie sich mit ihren FreundInnen in Lokalen treffen, der Situation ausgesetzt, dass diese, da sie um deren eingeschränkte finanzielle Möglichkeiten Bescheid wissen, die Rechnung bezahlen. Dieses gut gemeinte Verhalten löst jedoch ein ungutes Gefühl, wenn nicht Scham, bei den Frauen aus, die sich, wohl wissend, dass ihre Rechnung übernom-



men wird, verschiedene Gegenstrategien zurechtlegen. So bestellen sie etwa das Billigste auf der Speisekarte oder entfernen sich gegen Ende des Abends nicht mehr vom Tisch, um nicht in die Verlegenheit zu kommen, ihre Konsumation nicht selbst bezahlen zu können.

„Und wenn man Freunde trifft, einfach schauen, dass man denen nicht nur am Keks geht. Und das ist aber, trotzdem ist das, das sind ganz ungewöhnliche Dinge, die sich dort einschleichen. Wenn es dann in Richtung „Jetzt gehen wir dann“ geht, dann kann ich nicht mehr zur Toilette, weil dann immer einer die Möglichkeit benutzt, für mich mitzubezahlen, also meine Abwesenheit dann auch noch mitbenutzt, um für mich mitzubezahlen. Das heißt, es entwickeln sich Rituale, die gut gemeint sind, aber pff. Anders rum bestelle ich mir in einem Lokal niemals das, was ich essen möchte, sondern immer vorwiegend billig, weil wenn die schon mitzahlen. Also da beginnen ganz irre Kreisläufe.“ (Frau Steiger, S.13)

Die verringerten finanziellen Mittel beeinflussen nicht nur die sozialen Kontakte, sondern spielen auch bei der Gestaltung von Freizeitaktivitäten eine immense Rolle. So können jene InterviewpartnerInnen, bei denen das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe oder Sozialhilfe gerade die Fixkosten deckt und darüber hinaus kein Geld übrig lässt, Hobbies oder andere Aktivitäten nicht mehr ausüben. Vor allem einigen der weiblichen Befragten, und hier wiederum vor allem jenen, die alleine leben und deshalb zur Gänze für die Fixkosten aufkommen müssen, bleibt kein Geld übrig, das sie beispielsweise in einen Kaffeehaus- oder Hallenbadbesuch investieren könnten. Sie können sich prinzipiell gar nichts mehr leisten:

„Das wirkt sich so aus, dass das Geld nur mehr für Fixausgaben verwendet wird und für das, also, wenn man einkaufen geht, dass man nicht mehr schaut, ‚Wie kann ich mir das leisten?‘ also, sondern ‚Kann ich billigst einkaufen‘, dass ich was zu essen und zu trinken habe und dass ich mir die Zigaretten leisten kann.“ (Frau Ludwig, S.10)

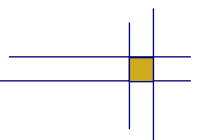
Und Frau Steiger meint:

„Ach, es reduziert sich total, weil natürlich jeder Schritt aus dem Haus eigentlich mit Geld verbunden ist, dadurch dass man den ganzen Tag unterwegs ist. [...] Oder die Vorstellung, in ein Bad zu gehen, wo der Eintritt neun Euro ist und dann noch ein Getränk oder ein Eis oder so. Das sind zwei, drei Tagesrationen, die da hineinfließen, und es beginnt so ein ganz strenges Abwiegen: Was ist mir was wert?“ (S.13)

Andere Frauen und Männer dieser Studie haben zwar den finanziellen Druck, sich zur Gänze einschränken zu müssen, nicht, verzichten aber dennoch auf bestimmte Aktivitäten und Hobbies. So hat Herr Kornhäusl seine Motorräder verkauft und Frau Artner das Abo für Theater- oder Konzertbesuche kündigen müssen. Mehrere der Männer wiederum verringern ihre Besuche bei Heurigen oder in Gasthäusern, die vor allem am Land eine starke Verbindung zu anderen EinwohnerInnen bedeuten, und daher zu einer Reduktion von sozialen Kontakten führen. Auch Reisen gehören zu jenen Freizeitbeschäftigungen, die aufgrund der veränderten finanziellen Situation nicht mehr möglich sind. Mehrere der befragten Frauen und Männer, für die Reisen zum fixen Bestandteil ihres Erwerbslebens gehörten, leiden besonders unter der Tatsache, dass sie nicht mehr erschwinglich sind.

„Ja, ja! Zum Beispiel mit Begeisterung so Städteflüge gemacht oder so was, oder. [...] Also was komplett weg ist, ist dass wir nicht mehr reisen, nicht Urlaub, Reisen [...] oder Wellnesswochenende, das ist einfach total weg jetzt.“ (Frau Steiger, S.14)

Und Urlaube rücken ohnehin in unerreichbare Ferne, denn, wie Herr Ritter richtig feststellt, fehlt dazu das nötige Geld und gleichzeitig erhält man das Arbeitslosengeld oder die Notstandshilfe in der Zeit des Urlaubs nicht.



„Heuer Urlaub, war zum Vergessen. Ich meine, ich hätte schon in den Urlaub fahren können, wenn ich das Geld dafür gehabt hätte. Aber da hätte ich dann für die drei Wochen keinen Bezug [des Arbeitslosengeldes] gehabt.“ (S.19)

Welche dramatischen Konsequenzen Änderungen im Freizeitverhalten aufgrund geringerer finanzieller Möglichkeiten nach sich ziehen, zeigt das Zitat von Frau Artner sehr anschaulich.

„Aber ich brauche es ab und zu, dass ich mich in ein Kaffeehaus setze und, weiß nicht, ich kauf mir um 1,80 einen kleinen Braunen, damit ich auch wieder unter die Leute komme und wieder ein bisschen das Gefühl hab, ich gehöre auch noch dazu. Wenn man mir das alles auch noch wegnehmen würde, ich glaube, dann ist der Weg nach unten für jeden, glaub ich, vorgegeben, weil ganz einfach dieses soziale Gefüge dann total auseinander fällt und jeder braucht auch das. Und das ist alles miteinander ein Luxus.“ (S.19)

Mit dem Verzicht auf jegliche Aktivitäten und Unternehmungen wird das durch die entstandene Beschäftigungslosigkeit ohnehin schon geschwächte Zugehörigkeitsgefühl noch weiter verstärkt. Die Kaffeehausbesuche von Frau Artner erscheinen deshalb als ein Ringen um ein letztes Stück Selbstwertgefühl.

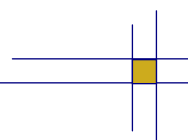
Besonders von finanziellen Auswirkungen auf das Freizeitverhalten sind Personen, deren Hobbies oder Aktivitäten nicht kostengünstig waren und aus diesem Grund nicht mehr ausgeübt werden können, betroffen. Gleichzeitig werden die Beschränkungen in der Freizeitgestaltung einerseits von jenen Personen, deren Arbeitslosenbezug gerade zur Deckung der Fixkosten reicht, und andererseits von jenen Frauen und Männern, die ein höheres Gehalt zur Verfügung hatten, als sie noch erwerbstätig waren, als stärker empfunden und auch intensiver in den Interviews thematisiert.

In einigen wenigen Fällen kam es hingegen zu keinen Einschränkungen im Freizeitverhalten. Das liegt einerseits daran, dass in der Zeit der Erwerbstätigkeit genug Geld angespart werden konnte, sodass Hobbies und Interessen in uneingeschränkter Weise weiter betrieben werden können. Andererseits führen Freizeitbeschäftigungen, die nur niedrige Kosten verursachen, zu keinerlei Veränderungen im Verhalten.

Die meisten der „älteren“ Arbeitslosen weichen jedoch auf Hobbies und Freizeitbeschäftigungen aus, die wenig Geld kosten. Einige gehen regelmäßig in der Umgebung ihrer Wohnung spazieren oder wandern, andere spielen Schach oder gehen dem Handarbeiten oder dem Basteln nach. Viele der Befragten erwähnen auch, dass sie froh sind, dass ihnen Lesen immer schon gefallen hat und auch in der Arbeitslosigkeit erschwinglich ist. Zwei der Männer versuchen über diverse Vergünstigungen, wie etwa die NÖCard, ihre Freizeitaktivitäten, wenn auch in eingeschränktem Ausmaß, weiter zu betreiben.

6.3.3 Beschäftigt sein

Die Arbeitssuche, der Besuch von AMS-Kursen, die Ausübung von Hobbies und Treffen mit dem Bekannten- und Freundeskreis tragen wesentlich dazu bei, Tageszeiten, in denen man früher in die Arbeit ging und die somit einem bestimmten Zweck dienten, mit Aktivitäten zu füllen. Dennoch gelingt es nur wenigen Frauen, dafür aber umso mehr Männern, ihre Tage so zu gestalten, dass sie der Meinung sind, ihre Zeit gut zu nutzen. Herr Gall beispielsweise wusste, dass er in seiner Arbeitslosigkeit gerne etwas machen wollte und kam per Zufall dazu, sich ehrenamtlich in mehreren Vereinen zu betätigen, in denen er sich für MigrantInnen einerseits und Jugendliche andererseits engagiert.



„Gut, gut. Ich mach nur mehr Sachen, die mir wirklich was geben. Das liebste von den vielen Sachen, die ich mache, ist die Arbeit mit und für Migranten. Da kommt ganz was anderes zurück als Geld. Das ist wirklich viel wert. Und was ich auch gerne mache, ist Mentoring. Das ist Beratung von jungen Leuten, die noch was werden wollen. Also das ist ein bisschen so wie manche Eltern, die sich in ihren Kinder verwirklichen oder versuchen, den Kindern all das werden zu lassen, was sie selber nie geworden sind.“ (Herr Gall, S.13)

Herr Brettner hat hingegen mit dem Ausbau des oberen Stockwerks seines Hauses begonnen. Diese Tätigkeit hat eindeutig Arbeitscharakter, sodass er sich eigentlich nicht arbeitslos fühlt, sondern sehr beschäftigt ist. Die Bauarbeiten machen ihm vor allen Dingen deshalb Spaß, da er viele neue Sachen lernt. Herr Ritter, der noch nicht einmal ein halbes Jahr arbeitslos ist, wiederum genießt diese Zeit sehr, da er sich nach 20 Jahren Erwerbsarbeit erst einmal erholt und sich so „ein bisschen wie in der Pension“ fühlt. Aber auch die meisten anderen Männer haben ihren Tag gut strukturiert und nutzen ihre Zeit intensiv.

Von den Frauen geben nur wenige an, ihre Zeit gut und mit sinnvollen Aktivitäten zu verbringen. Frau Artner ist beispielsweise so beschäftigt, dass sie das Gefühl hat, dass die Zeit verfliegt. Frau Biletti ist mit dem Haushalt, ihren Hobbies und dem AMS-Kurs dermaßen ausgelastet, dass sie sogar von Stress spricht:

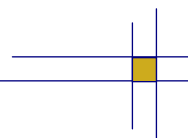
„Im Moment hab ich einen wahnsinnigen Stress: Ich bin da jetzt [im AMS-Kurs] drei Tage da und zu Hause muss ich natürlich alles organisieren. Mein Mann hat Brustkrebs gehabt, der macht grad eine Chemo. Und das ist da alles zusammengefallen, bis jetzt halt. Mir wird im Moment der Tag zu kurz. Und ich hab natürlich meine eigenen [Hobbies]. Jetzt hab ich wieder sechs Gestecke gemacht für Allerheiligen und die fahr ich sogar ins Burgenland.“ (S.9)

Frau Sinzinger andererseits ist mit ihren Bewerbungsschreiben so beschäftigt, dass sie auch an den Wochenenden daran arbeitet.

„Na ja, im Moment drei Tage Kurs, zu Hause mit verschiedenen Recherchen im Internet, wo kann ich was machen, was kann ich machen, in welcher Form? Also im Moment, in den letzten Wochen ist es mehr in Richtung Adaptierung von Bewerbungsunterlagen und Recherchen eben, wie kann ich mich sinnvoll bewerben – da gibt's ja zig Seiten im Internet zu finden. Was ich jetzt zum Beispiel gemacht habe, am Wochenende, durch Zufall hab ich eine Testseite gefunden, wo es um Persönlichkeits- und Wissenstests geht und kognitive Leistungsfähigkeit und diese Dinge. Und das hab ich gemacht und hab mir die Ergebnisse ausgedruckt und hab mir anhand dessen eine Liste zusammengeschrieben mit meinen persönlichen Fähigkeiten, also so in die Richtung läuft der Tag ab und was halt sonst noch Haushalt und so ist.“ (S.9)

Doch der Tagesablauf war bei mehreren der Befragten nicht immer ausgefüllt. Gerade zu Beginn der Arbeitslosigkeit erleben viele eine schwierige Zeit und müssen sich erst damit abfinden, dass sie gekündigt wurden und nicht mehr gebraucht werden. Herr Kehrer beschreibt das folgendermaßen:

„Jetzt gut. Wie gesagt, anfänglich ist es mir überhaupt nicht gut gegangen, weil eigentlich sagt man sich ‚Das kann ja nicht sein‘ und man, äh...besonders das ‚Man kann ja und man weiß ja was, und man hat ja ein Wissen, das irgendwie sicher gebraucht wird und das plötzlich brach liegen soll‘. Und du weißt dann, es ist alles wurscht. Dann kommt die Zeit, wo man sich sagt, so nach ein paar Monaten, früher hat man zu den Leuten gesagt, die Monate lang arbeitslos waren, Sozialschmarotzer (lacht). Aber jetzt ist man selber in dem Status und eigentlich sehen mich jetzt andere als Sozialschmarotzer, oder nicht? [...] Ja, und dann fängt man irgendwann an, damit umzugehen: Ok, ich bemühe mich zwar, was zu finden, aber es gibt nix. Wenn es eben so ist, dann muss ich was draus machen. Dann muss ich aus meinem Leben, so wie es jetzt ist, ja, das machen, was möglich ist. Und meine Interessen halt



anders irgendwie, irgendwo, also nicht herholen, sondern meine Interessen, die ich habe, irgendwo anders verwirklichen und einbringen. Und das geht.“ (S.13)

So wie bei Herrn Kehrer haben sich einige der Befragten von der heiklen Phase zu Beginn der Arbeitslosigkeit erholt, sich mit ihrer Situation arrangiert und erleben heute durchaus einen erfüllten Tagesablauf. Sie bezeichnen diese erste Phase auch als Depression, die sie überwunden haben. Gleichwohl berichten manche, dass sie Angst haben, wieder in dieses „Loch“, wie sie es nennen, zurückzufallen.

„Also meine Erfahrungen, also das Bewusstsein, du hast keinen Job, ist ein Wahnsinn. Ich bin in so ein tiefes Loch gefallen, das kann man sich überhaupt nicht vorstellen. Das war ein Wahnsinn, das ist so ein tiefes Loch gewesen, dass ich tiefste Depressionen hatte, wo dir kein Mensch helfen kann. Und ich hab mich einfach da wieder instinktiv, hab ich mir selber geholfen. [...] Jetzt bin ich positiv eingestellt, jetzt kann ich sagen, mir geht's gut seit diesem Vorfall, ich möchte nie wieder in so ein tiefes Loch fallen.“ (Frau Biletti, S.8/10)

Zwei Männer sprechen davon, dass sie eher die Zeit totschlagen, als dass sie sie positiv nutzen könnten. Es handelt sich dabei um die beiden Migranten dieser Studie, die schon einige Jahre arbeitslos sind. Es scheint, als wären die „Älteren“ zu Beginn der Arbeitslosigkeit depressiv, können sich dann von dieser Depression befreien, indem sie akzeptieren, arbeitslos zu sein und eventuell auch zu bleiben. Sie fallen aber wieder in die Depression zurück, wenn die arbeitslose Zeit tatsächlich weiter andauert. Die Befürchtungen, wieder depressiv zu werden, die einige der InterviewpartnerInnen hegen, scheinen deshalb nicht ganz unbegründet zu sein.

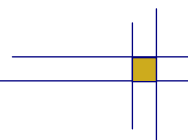
In einer ähnlichen, aber dennoch anderen Situation befinden sich manche der weiblichen Befragten. Sie fallen zwar nicht in „tiefe Löcher“ zurück, durchleben aber doch immer wieder positive Phasen, die von depressiven abgelöst werden. Bei ihnen wechseln sich also in kürzeren Abständen Auf und Abs ab. Besonders relevant für die Beibehaltung der Zeiten, in denen es ihnen gut geht, scheint ein strukturierter Tagesablauf zu sein. Wichtig ist beispielsweise, in der Früh aufzustehen oder jeden Tag einen bestimmten Ablauf an Tätigkeiten zu absolvieren.

„Also, ich schau, dass ich...äh, ja trotzdem sehr geregelt bin. Also bei mir läutet um sechs der Wecker, manche Leute sind bis Mittag im Bett. Aber ich hab gemerkt, dass es für mich irrsinnig wichtig ist, strukturiert zu bleiben. Ich hab mir das so, also in der ganz ersten Phase, so erlebt, als wäre es Urlaub. Hab ich mir wirklich gedacht, den Wecker gibt's nicht und im Trainingsanzug und da hab ich gemerkt ‚Hoppsala, 14 Uhr?!‘ Also dieses Hineinschludern, das geht sehr schnell. Das geht für mich nicht. Also ich muss wirklich früh aufstehen und frühstücken und mich schminken und anziehen und alles. Und das Erste ist einfach immer, im Internet zu schauen, so meine Standardadressen [im Internet], was tut sich? Ja, und dann beginnt das vormittägliche Herumlaufen [spazieren gehen], das Mittagessen und dann ist es eh schon...“ (Frau Steiger, S.13)

Und Frau Kratochvil meint:

„Ja, ich mache, aber es gibt Tage, wo ich gar nichts mache. Und ich... Aber immer wieder merke ich, aha, jetzt bin ich schon wieder in einer gefährlichen Phase und lege ich mir, so wie bei allen Nerventherapien oder so, einen beinharten Tagesplan. Also ich stehe zum Beispiel konsequent auf, weil es gibt immer wieder Phasen, wo ich das nicht so mache. Aber grundsätzlich versuche ich, um dieselbe Zeit immer aufzustehen und ich kann nicht mehr, seitdem ich arbeitslos bin, kann ich nicht mehr normal schlafen. Vielleicht hängt das auch fallweise mit dem Alter zusammen. Das heißt, ich wache meistens nach vier Stunden auf.“ (S.14)

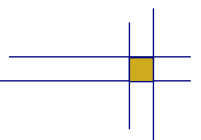
Die beiden Zitate weisen eindeutig darauf hin, wie notwendig es ist, einen klar strukturierten Tagesablauf zu haben, der viel Disziplin von den arbeitslosen Frauen und Männern erfordert,



denn es scheint gleichzeitig sehr leicht zu sein, diesen auch wieder zu verlieren und die Tage mehr schlecht als recht zu verbringen.

Ein wesentliches Merkmal der Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die sozialen Kontakte und den Tagesablauf scheint bei den meisten InterviewpartnerInnen die Reduktion der Kontakte auf Familienmitglieder einerseits bzw. bei den meist allein lebenden Frauen die soziale Isolation zu sein. Die Männer hingegen, die alleine leben, sind sehr um Kontakte zur Außenwelt bemüht und versuchen dadurch der sozialen Isolation zu entkommen. Jedenfalls bedeutet arbeitslos zu sein, eine Einschränkung der Kontakte zu anderen Menschen, weswegen die Kurse, die vom AMS aus besucht werden müssen, eine willkommene Abwechslung zum Alltag darstellen und von allen Befragten als positiv erlebt werden, da sie wieder mit anderen Personen in regelmäßigen Kontakt kommen.

Gleichzeitig haben die reduzierten finanziellen Mittel bei vielen InterviewpartnerInnen einen negativen Einfluss auf die Anzahl der sozialen Kontakte einerseits, aber auch auf Aktivitäten, die nunmehr nicht mehr leistbar sind. Das geht so weit, dass durch diese Einschränkungen sogar das Zugehörigkeitsgefühl zu dieser Gesellschaft verloren geht. Im Gegensatz dazu ermöglichen ausreichende finanzielle Mittel eine Fortführung der Hobbies und Aktivitäten, denen auch schon vor der Zeit der Arbeitslosigkeit nachgegangen werden konnte bzw. die jetzt entdeckt werden. Das gilt vor allem für die männlichen Befragten. Es sind tendenziell auch die Männer, die von sich behaupten, dass sie die Zeit intensiv nutzen, wohingegen die Frauen dem eher nicht zustimmen. Hinzu kommt, dass die meisten der Befragten davon berichten, Depressionen gehabt zu haben, sie immer noch zu haben bzw. sie auch immer wieder einmal zu durchleben.



7 Vom Altern und vom Übergang

7.1 Selbst- und Fremdwahrnehmung von Altern

Nachdem Alter in unserer Untersuchung eine derart zentrale Rolle spielt, hat uns auch interessiert, wie sich Altern den Betroffenen selbst darstellt, und zwar zum einen aus dem Blickwinkel der Selbstwahrnehmung und zum anderen aber auch in der Wahrnehmung durch andere. Wir werden auch darauf eingehen, welche Rolle bei diesen Wahrnehmungsprozessen die spezielle Situation der Arbeitslosigkeit spielt. Wahrnehmen beschreibt in diesem Zusammenhang einen Prozess der Bewusstwerdung einer veränderten Stellung im gesellschaftlichen Raum bzw. auch das Bewusstwerden von Veränderungen am eigenen Körper, die gesellschaftlich in einer bestimmten Hinsicht interpretiert werden. „Alter“ ist ja eine gesellschaftliche, eine soziale Konstruktion und uns interessierte, ab wann und wie diese von den Betroffenen selbst, aber auch durch andere auf sie angewendet und bewertet wird.

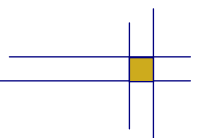
Dabei zeigte sich, dass nicht nur das tatsächliche biologische Alter – in unserem Sample sind ja Personen zwischen 45 und 59 Jahren vertreten –, sondern vor allem auch das Geschlecht und der körperliche Gesundheitszustand eine wichtige Rolle spielen. Zunächst ist festzuhalten, dass sich tatsächlich viele unserer GesprächspartnerInnen selbst überhaupt nicht als „alt“ bezeichnen und auch angeben, sich nicht so zu fühlen. Zum anderen sagen aber auch viele, dass sie selbst keine Probleme mit dem Umstand, „älter“ zu werden, haben.

Betrachten wir diese beiden Punkte genauer. Die meisten Personen geben an, dass sie sich bis zu ihrer Arbeitslosigkeit überhaupt noch nicht oder kaum mit Alter als einem spezifischen Aspekt, der Bedeutung in ihrem Leben hat, beschäftigt haben. Sie haben sich einfach darüber noch nicht den Kopf zerbrochen, da es aus ihrer Sicht dazu auch keine Veranlassung gab. Es ist in ihrem Alltag einfach nicht aufgetaucht. Außerdem betonen viele, dass Alter vor allem mit einer bestimmten Einstellung zur Welt zu tun hat, gewissermaßen nach dem bekannten Motto: „Man ist so alt, wie man sich fühlt.“

Nicht wenige bezeichnen sich darüber hinaus selbst als „jung geblieben“, haben sich „ihre Jugendlichkeit“ bewahrt oder sind stolz darauf, dass man ihnen „ihr Alter nicht ansieht“. Obwohl das nicht direkt angesprochen wird, klingt zwischen den Zeilen durch, dass sich die von den GesprächspartnerInnen betonte Differenz vor allem auf die eigene Vorstellung von „alt“ bezieht und das deckt sich nicht mit dem eigenen Empfinden. Darin kommt aber auch zum Ausdruck, dass viele ihr Leben noch nicht als gelaufen betrachten, sich als aktive Persönlichkeit begreifen, die sich noch einiges vorgenommen hat. Alter wird in diesem Sinn als eine Art „Endstadium“ interpretiert, auf das man zwar unweigerlich zusteuert, es aber noch längst nicht erreicht hat.

Allerdings verbergen sich hinter diesen Selbstbeschreibungen auch sehr diffizile gesellschaftliche Zwänge, die starke geschlechtsspezifische Züge tragen. Das wird in den Interviews deutlich, wenn in den Gesprächen mit den Frauen häufiger Alter in Zusammenhang mit Aussehen auftaucht, während dieser Aspekt bei den Männern so gut wie keine Rolle spielt.

Für Frau Biletti, die 59 Jahre alt und sehr stolz darauf ist, jünger auszusehen, ist Alter so lange kein Problem, so lange sie nicht so alt ausschaut, wie sie ist.



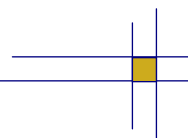
„... ich bin jetzt zwar alt an Jahren, aber ich fühl mich nicht so alt, ich denk mich nicht so alt, ich bin immer total erschrocken, wenn ich denke, wie alt meine Kinder sind. Da denk ich mir, ‚Boah, die sind alt!‘, aber dann bin ja ich auch alt. (lacht) Wenn dir das bewusst wird, das wird immer wuah! Aber das ist kein Problem und das muss ich ehrlich sagen, das ist kein Problem und diese Einstellung hab ich schon mit 30 Jahren gehabt. Wenn ich nicht vorher schon so alt werden muss, muss ich mich vorher erschießen oder aufhängen und das will ich einfach nicht, ich will mindestens 90 Jahre alt werden und das hoffentlich mit der Gesundheit und wenn mir einer sagt ‚Wah, das ist fast eine Gemeinheit, wie jung du ausschaust!‘, dann sag ich: ‚Geh bitte, mit dem Altwerden hab ich dann mit 85 auch noch Zeit‘, nicht? Mit dem alt ausschauen. So lange ich nicht so alt ausschau, wie ich bin, ist mir das völlig wurscht, ganz ehrlich.“ (S.10)

D.h. hier hängt die Selbstwahrnehmung eng mit der Fremdwahrnehmung durch andere und den gesellschaftlichen Bildern, an denen Frauen in unserer Gesellschaft gemessen werden, zusammen. Noch stärker ist dieser Aspekt bei Frau Woite ausgeprägt, die richtig unter der Gefahr, als „alt“ wahrgenommen zu werden, leidet. Insofern hat sie auch große Probleme mit dem „Älterwerden“. Sie hat Angst vor der gesellschaftlichen Zuschreibung von Wertlosigkeit, die aktuell mit dem Alter, das sich für sie vor allem im Aussehen manifestiert, verknüpft wird. Sie versucht daher ihr jüngeres Aussehen möglichst lange zu erhalten. Sie hat diese gesellschaftlichen Stereotype derart verinnerlicht, dass sie zu zentralen Handlungsorientierungen und -maximen werden. Bei ihr ist das auch stark mit der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt verknüpft.

„Alter? Ich will nicht alt werden, das sag ich Ihnen ganz ehrlich, ich will nicht alt werden, das steckt so in mir, wertlos, also das ist in mir drinnen. Ich mein, ich betreib viel Sport, ich ernähre mich gesund, ich schau alles mögliche, schau ich, dass ich mich halbwegs, dass ich nicht so schnell altere, weil dann kriegst ja überhaupt nix mehr, weil wenn mir der jetzt schon sagt ‚Mit 50 sind Sie mir zu alt‘, na wie macht das dann der mit 55? Ich mein, wenn ich jetzt schon nix mehr krieg, deshalb muss man auch viel dazu beitragen, dass man sich gesund ernährt, Sport, viel sportelt, schwimmen, Rad fahren, tut ich sowieso gern, dass man da dazu beiträgt, dass man eben nicht so schnell alt ausschaut oder was. Auch wenn ich das Alter schon erreicht habe, ich fühl mich auch wohl, gesundheitlich hab ich nix, nicht? Nur eben mit der Psyche, da ist halt, da muss was passieren, weil irgendwann wieder bist du wertlos, nicht? Also mit dem Alter hab ich schon ein bisserl das Problem, muss ich sagen.“ (S.16)

Aber auch wenn man sich diesen herrschenden Vorstellungen bis zu einem gewissen Grad entziehen kann und sich selbst nicht unmittelbar daran misst, empfindet man diese Zuschreibungen, an denen man gemessen wird, doch als Zumutungen. Das tatsächliche Älterwerden wird vor allem auch als biologische Veränderung des Körpers wahrgenommen. Einige Frauen berichten in den Gesprächen, dass sie diese Veränderungen an sich selbst durchaus annehmen und als etwas Positives in ihr Selbstbild integrieren können, dass das aber in einem massiven Gegensatz zu den gesellschaftlich produzierten Erwartungen an Frauen steht, was Verärgerung auslöst. Frau Fesl spürt zwar Verschleißerscheinungen an ihrem Körper und auch der Wechsel ist ein untrügliches Zeichen des Älterwerdens, aber sie selbst hat damit eigentlich keine Probleme. Sie sieht es sogar positiv, ärgert sich aber über die dominanten gesellschaftlich produzierten Frauenbilder, in denen – vor allem über diverse Frauenzeitschriften – ein extremer Jugendlichkeits- und Schönheitskult gepredigt wird, von dem sie sich indirekt abgewertet fühlt.

„...also jetzt abgesehen davon, dass ich merke, dass mein Körper Verschleißerscheinungen zeigt ... ich mittlerweile auch im Wechsel bin und sich das auch in diversen unangenehmen Erscheinungen bemerkbar macht...finde ich älter werden schön. Also ich hab mich darauf gefreut, 40 zu werden und ich freu mich jetzt drauf, 50 zu werden, ein bisserl dauert es noch, aber ich denke mir...vor 30 hab ich ein bisserl Angst gehabt, aber da war die Scheidung, da



war überhaupt der totale Umbruch, aber ich hab eigentlich so...das zunehmende Alter so immer als Bereicherung empfunden. ... aberich meine, es kommt mir überall entgegen, wurscht, wohin ich schaue, eben diese stumpfsinnigen Frauenzeitschriften von „Wienerin“ über „Woman“ oder wie sie alle heißen, die ja eigentlich nur davon handeln, dass man möglichst jung bleiben soll und um Gottes Willen, was ... man da alles tun muss, damit man keine Falten kriegt ... keine schlaaffe Haut ... kein ... ich weiß nicht, alles Mögliche halt.“ (S.21/22)

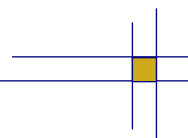
Über diese allgemeinen, ihre Wirkung entfaltenden gesellschaftlichen Erwartungen hinaus thematisiert Frau Kratochvil eine sehr konkrete Auswirkung dieser Bilder im privaten Bereich, die auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Älterwerden verweist. Auch in privaten Beziehungen haben Frauen um die 50 die schlechteren Karten, weil sie von vielen Männern aufgrund ihres Alters „ausgemustert“ und durch jüngere ersetzt werden. Für sie, die alleine lebt, ist das nach eigener Aussage kein großes Problem. Sie äußert nur ihr Unverständnis über eine männlich geprägte Haltung, die das eigene Älterwerden nicht akzeptieren kann und versucht, sich diesem durch eine jugendliche Umgebung entziehen zu können.

„... natürlich ist es gerade für eine Frau nicht angenehm zu sehen, ja, dass sie jetzt Falten hat und wenn man so merkt, nicht, dass in einer Wohlstandsgesellschaft, also ich lese ja schließlich auch diese Frauenzeitschriften, zum Beispiel, dass die Frauen ausgetauscht werden, also die 50-jährigen Männer haben ihre Midlifecrisis und lassen sich scheiden und nehmen sich 20-Jährige oder 30-Jährige, weil sie glauben, dadurch werden sie jünger oder so, diese Aktionen. Aber nur weil sie es sich finanziell leisten können, logischerweise, das ist ja nur gekauft, aber offensichtlich funktioniert das, ich könnte das nicht für irgendwen, den ich nur für das Geld genommen habe, verstehen Sie das? Weil da müsste ich mir denken ‚Der liebt nicht mich, der liebt nur das Leben, das er mit mir führen kann.‘ Nein, nicht mit mir, solche Sachen.“ (S.21)

Wir werden später noch auf den Riss in der Wahrnehmung der betroffenen Personen als „alt“ zwischen dem persönlichen Bereich und dem Arbeitsmarkt zu sprechen kommen. Hier soll nur angedeutet werden, dass dieser Riss für Frauen und Männer unterschiedlich groß ist bzw. unterschiedliche Facetten aufweist. Deshalb war es uns wichtig, auch diese in den privaten Bereich hineinweisenden Aspekte zu thematisieren.

Die Männer hingegen berichten so gut wie gar nicht von Problemen mit gesellschaftlich vorherrschenden Stereotypen, zumindest nicht im Zusammenhang mit ihrer Persönlichkeit oder ihrem Aussehen. Wenn, dann werden die Stereotype am Arbeitsmarkt angeführt, die gewissermaßen banal und pauschal nach Geburtsdatum diskriminieren. Auch die meisten Männer betonen, dass sie sich längst nicht so „alt“ fühlen, wie es ihr Geburtsdatum ausweist – fast scheint es so, als würde das bereits zum unerlässlichen Stehsatz in unserer Gesellschaft gehören oder anders ausgedrückt: sich so „alt“ zu fühlen, wie man ist, scheint verpönt zu sein.

Die Selbstwahrnehmung im Zusammenhang mit dem Älterwerden hat bei Männern zwar auch mit dem Körper zu tun, aber da vor allem im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit. Manchen unserer Gesprächspartner fällt auf, dass sie für bestimmte Sachen (bezogen auf die Arbeit) heute länger brauchen als früher oder dass im Allgemeinen nach Anstrengungen die Regeneration länger dauert. Solange das aber in einem bestimmten Rahmen auf die üblichen „Wehwehchen“ beschränkt bleibt, stecken das die meisten recht locker weg. Das können hingegen jene, die jahrzehntelang in den Segmenten körperlich schwerer Arbeit ihre Körperkraft über die Maßen verausgabte und sich dabei selbst verschlissen haben, nicht so leicht. Sie nehmen aufgrund der



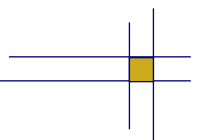
gesundheitlichen Belastungen und der damit verbundenen Schmerzen auch ihren eigenen Alterungsprozess intensiver wahr als andere. Herr Hazemi, der jahrzehntlang in der Bautischlerei hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt war und unter massiven gesundheitlichen Problemen, aufgrund derer er auch vor sechs Jahren seinen Arbeitsplatz verlor, leidet, ist manchmal verblüfft, wenn er in den Spiegel schaut und unvermittelt feststellt, wie rasend schnell die Zeit vergangen ist.

„Ich spüre, wenn ich denke, gestern war – bumm – 1971, jetzt ist, ich schaue in den Spiegel, wie es früher war und jetzt, ich meine, schnell, es ist sehr schnell gegangen, nicht? ... Eigentlich man gibt es nie zu, aber man spürt die Stiege, aber ich will das nicht sagen, dass ich alt bin, nicht?“ (S.21)

All die Jahre, die angefüllt waren mit unzähligen Überstunden und schwerer Arbeit, erscheinen jetzt im Rückblick als kurze Zeitspanne, deren langfristige Auswirkungen sich aber in den Körper eingebrannt haben und (nicht nur) beim Stiegensteigen unmittelbar spürbar sind. Die Spuren einer leistungswütigen Arbeitswelt schlagen sich aber als vorzeitiger Alterungsprozess nicht nur bei jenen nieder, die in den Segmenten körperlich schwerer Arbeit tätig waren. Sie prägen sich auch in die Gesichter jener ein, deren körperliche und psychische Ressourcen unter hohem Stress und Arbeitsdruck jahrelang über Gebühr ausgeschöpft wurden. Während dieser sehr intensiven und dicht mit Arbeit angefüllten Phasen fällt dieser Umstand den Betroffenen selbst meist gar nicht auf. Durch die Arbeitslosigkeit wird das eigene Alter dann ins Bewusstsein gerückt und man stellt wie Frau Artner – ebenfalls durch einen Blick in den Spiegel – fest, dass das Leuchten in den Augen verschwunden ist und man durch die jahrelange Überbeanspruchung „alt“ aussieht.

„Ich habe es bis zu meiner Arbeitslosigkeit gar nicht wahrgenommen, weil ich habe keine Zeit gehabt, ich war so mitten im Beruf und ich hatte so viel zu tun, dass das für mich überhaupt keine Frage war. Ich war auch sehr viel mit jüngeren Leuten zusammen und da ist es schon so, dass es einem selber irgendwie auch gut tut. Dass ich älter oder alt geworden bin, das wurde mir dann im Zuge der Arbeitslosigkeit bewusst, weil ich gemerkt habe „Jetzt krieg ich keinen Job“. Und sonst ... ja, wie soll ich das sagen, ich glaube schon, dass dadurch ich selber in meiner Art auch anders alt geworden bin, dass ein bisschen meine Energie flöten gegangen ist. Durch die Arbeitslosigkeit ist mir bewusst, ja, also die Arbeitslosigkeit, ich meine, wenn das zwei, drei Monate gewesen wäre, wäre es ja wurscht, aber die Aussichten auf keinen Job haben mir eigentlich mein Alter schon sehr bewusst gemacht. Und wenn ich in den Spiegel schau, dann denke ich mir „Mah, du schaust so abgehärmt aus“, ich hab überhaupt keine leuchtenden Augen mehr, also ich sehe das schon, aber das mag natürlich aus dieser stressigen Zeit schon hergerührt haben, dass ich dann körperlich so ausgepowert war und ich dann eigentlich keine Zeit mehr hatte, mich zu erholen.“ (S.23)

Trotz der geschlechtsspezifischen Unterschiede fallen zwei Aspekte bei Männern und Frauen gleichermaßen auf. Erstens nehmen sie ihr eigenes Altern selbst kaum wahr, d.h. sie machen sich in der Regel keine Gedanken darüber, es beschäftigt sie nicht vordringlich. Das ist vor allem der Fall, solange sie in Beschäftigung stehen und ihr Alltag einen stabilen, strukturierten Rahmen und Ablauf aufweist. Auch im unmittelbaren Freundeskreis spielt bei den meisten das Thema „Alter“ keine Rolle. Sie werden in diesem Rahmen auch in der Fremdwahrnehmung nicht als „alt“ wahrgenommen. Das hängt nicht nur damit zusammen, dass sich der Freundeskreis häufig in derselben Altersphase befindet. Auch der regelmäßige private Kontakt mit Jüngeren, den einige GesprächspartnerInnen besonders betonten, bestätigt das.



Zu Bewusstsein kommt eigentlich fast allen ihr Alter erst durch die Arbeitslosigkeit. Erst am Arbeitsmarkt werden sie – allerdings in einer unvermittelten und brachialen Art und Weise – als „alt“ abgestempelt und zum ersten Mal damit konfrontiert, dass ihr biologisches Alter bei ihrer Bewertung eine zentrale Rolle spielt. Das heißt, Alter tritt für viele als wahrnehmbares und wirkmächtiges Merkmal überhaupt erst am Arbeitsmarkt in Erscheinung. Man findet sich z.B. in einer Altersgruppe wieder, für die unter dem Titel „45plus“ eigene Wiedereingliederungsmaßnahmen existieren. Herr Simböck (53-jährig) beschreibt dieses Aha-Erlebnis sehr treffend. Er nimmt, wie er im Gespräch sagt, sein Alter oder besser ausgedrückt „sich als Alter“ eigentlich erst jetzt, seit er arbeitslos ist wahr. Und da vor allem als Zuschreibung durch die Gesellschaft, die ihm das Etikett „älterer Arbeitsuchender“ anheftet, für den es, wie er überrascht feststellt, sogar eigene Förderungen zur Wiedereingliederung gibt.

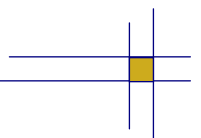
„Na ja, jetzt, wo ich in der Arbeitslosigkeit als älterer Arbeitsuchender abgestempelt werde, möchte ich jetzt sagen. Indem mir im AMS gesagt worden ist: „Sie gehören ja schon zu den 45+.“ Aha, Moment, da bin ich ja schon seit fünf Jahren dabei. Da gibt's schon Sonderregelungen, für die über 50-Jährigen gibt's schon Spezialwiedereingliederung. Aha, da gehör ich jetzt auch schon dazu. Also so nehme ich das Älterwerden wahr.“ (S.22)

Mit einem Mal wird man mit seinem Alter und den Kategorisierungen, die damit zusammenhängen, konfrontiert. Hier tut sich plötzlich ein Riss in der Fremdwahrnehmung ihres Alters auf, der gewissermaßen von einem Moment auf den anderen fundamental ihre Position in der Gesellschaft verändert. Von den Betroffenen wird das häufig als Schock erlebt, der nur sehr schmerzlich verarbeitet werden kann. Sich am Arbeitsmarkt drinnen oder draußen zu befinden, markiert in Bezug auf die Fremdwahrnehmung ihres Alters, der Bedeutung, die diesem plötzlich beigegeben wird, und den Folgen, die es nach sich zieht, einen prinzipiellen Unterschied. Herrn Simböck wird dieser drastische Unterschied zwischen drinnen und draußen im Gespräch unmittelbar bewusst. So galt er in der Zeit, wo er noch voll ins Arbeitsleben integriert war, wie er sich erinnert, in der großen Versicherung, in der er tätig war, als damals 45-Jähriger noch als „Hoffnungsträger für die Zukunft“.

„Ich hab eben mit 45 einen neuen Job übernommen, oder 44, und war dort ein Hoffnungsträger für die Zukunft, ich war in einem Duo tätig, wo ich der Juniorpartner war. Der Vorgänger von mir war in Altersgleitzeit ...das hab ich dort nicht gespürt, das Alter, auch wenn sonst im Team ein paar Jüngere dabei waren, na ja, ok, ein bisserl durchmischen, die werden alle heuer 50. Also es war nicht so schlimm.“ (S.22)

Die GesprächspartnerInnen, die in der großen Mehrzahl betonen, dass sie selbst kein Problem mit ihrem Älterwerden haben, müssen plötzlich zur Kenntnis nehmen, dass der Arbeitsmarkt, in personifizierter Form der EntscheidungsträgerInnen in Unternehmen, sehr wohl ein Problem damit hat. Hat früher das eigene Alter im Bewusstsein der Betroffenen so gut wie keine Rolle gespielt, zwingt sie die Situation in der Arbeitslosigkeit und die erfahrene Zurückweisung und Ablehnung bei der Arbeitssuche, die sich zwar nicht in direkter Form äußert, sondern mehr durch die faktische Erfolglosigkeit, zu einer intensiveren Beschäftigung mit diesem Thema. Die existenzielle Gefährdung, die damit unmittelbar verbunden ist, und die Aussichtslosigkeit der eigenen Bemühungen um Arbeit führen zu einer größeren Sensibilität gegenüber dem „Alter“ und seinen gesellschaftlichen Wirkungen.

Frau Proidl konstatiert gesellschaftliche Veränderungen, die dazu führen, dass Altern stigmatisiert wird und Alter überhaupt keinen positiven Wert mehr erhält. Im produktivistischen Veitsanz werden jene ausgegrenzt, denen, zumindest aufgrund gesellschaftlicher Stereotype, die entsprechenden Attribute, wie hohe Leistungsfähigkeit und Attraktivität, fehlen. In einem sol-



chen gesellschaftlichen Klima wird einem nach Ansicht von Frau Proidl ein „Altern in Würde“ verwehrt, wie sie zurzeit am eigenen Leib schmerzvoll erfahren muss. Auch sie fühlt sich eigentlich noch gar nicht „so alt“ oder als „alt“ und kann daher diese Zuschreibungen nicht akzeptieren bzw. nicht verstehen, warum sie aufgrund ihres Alters keiner einstellen will. Aber in dieser Situation verliert der Spruch „Man ist so alt, wie man sich fühlt“ jeglichen Sinn. Wie man sich selbst fühlt, hat keinerlei Einfluss darauf, wie man gesehen und bewertet wird.

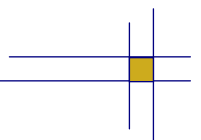
*„... ich weiß zwar, wie alt ich bin, aber ich fühl mich nicht so alt (lacht) ... drum versteh ich es ja auch nicht, warum man mich nicht nimmt, nicht, und ich finde, dass es in der Gesellschaft jemandem sehr schwer gemacht wird, in Würde zu altern, weil Sie müssen heute immer jung und attraktiv und äh...ja (lacht) wirken auf die Leute und das ist natürlich schon ein Krampf, also das wird einem schon erschwert, muss ich sagen, in diesem System. Man muss sich die Haare färben und andere Sachen, da merkt man das schon, nicht? Das war, glaub ich, früher nicht so, früher haben Sie älter werden können und man hat Sie genauso akzeptiert und geschätzt, **heute haben Sie das Gefühl, wenn Sie älter werden, sind Sie nutzlos für die Gesellschaft, können Sie sich genauso gut aufhängen, da kräht kein Hahn nach Ihnen.** Ich meine, dieses Gefühl kriegen Sie vermittelt, nicht? Und das finde ich eigentlich schon schlimm, weil man wird eben älter, da kann man nix tun, man kriegt Falten, man hat vielleicht gesundheitliche Probleme, aber gut, solange man sich alles selber machen kann und Ding, ist es eh kein Problem, nicht?“ (S.18)*

Dieses Gefühl der Nutzlosigkeit und Überflüssigkeit ist es, das vielen unserer InterviewpartnerInnen zu schaffen macht. In vielen Fällen sind sie noch voller Tatendrang und denken noch lange nicht daran, ihre Erwerbskarriere zu beenden. Vielfach können sie es auch gar nicht, wenn sie ihre Versicherungszeiten im Lichte der letzten Pensionsreformen betrachten. Das bedrohliche Bild einer äußerst prekären Existenz auf Basis einer Mindestpension vor Augen versuchen sie sich verzweifelt gegen diese soziale Exklusion und den damit verbundenen sozialen Absturz zu wehren. Ein „Altern in Würde“ – und das meint nicht nur eine angemessene finanzielle Absicherung der eigenen Existenz, sondern auch eine entsprechende soziale Integration über Erwerbsarbeit – scheint für viele von ihnen unmittelbar bedroht.

Wurde „Altern in Würde“ in der öffentlichen Diskussion bisher hauptsächlich im Zusammenhang mit der Finanzierbarkeit und Qualität der Altenpflege verbunden und damit auf jeden Fall jenseits des Erwerbssystem verortet, so weitet sich sein Bedeutungsradius in einer vom Jugendwahn infizierten, produktivistischen Wettbewerbsgesellschaft auf die heute 45 – 60-Jährigen aus. Es mutet geradezu paradox an, dass in einer Wohlstandsgesellschaft, in der sich die Lebenserwartung nach oben hin ausdehnt, gleichzeitig „Altern“ als soziale Zuschreibung immer früher einsetzt und mit den gesellschaftlich daran gehefteten, negativen Konnotationen biologisch sich knapp über der Lebensmitte befindlichen Personen Lebenswege versperrt. Mit den überall in Europa einsetzenden Pensionsreformen rückt der Ruhestand als jene Lebensphase, die bisher als das eigentliche Alter galt, in immer weitere Ferne. Damit nimmt auch die Ungewissheit zu, ob, und wenn ja, wie man sich einigermaßen unbeschadet in den „Hafen des Lebensabends“ – um ein gängiges Bild für die Zeit nach der Erwerbsarbeit zu verwenden – retten und welche Lebensqualität man dann noch erwarten kann.

7.2 Übergang wohin?

Nachdem sich die meisten unserer GesprächspartnerInnen im letzten Drittel ihrer Erwerbslaufbahn befinden, haben wir sie auch über ihre Erwartungen und Vorstellungen bezüglich der



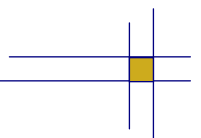
Pension befragt. Viele der von uns befragten Personen fallen in jene Gruppe, denen die Pensionsreformen in Österreich einen dicken Strich durch die Lebensrechnung gemacht haben. Das bedeutet nicht, dass sich viele bereits seit Jahren ihr Pensionsantrittsdatum ausgerechnet haben und darauf hin gelebt hätten. Wir haben in den Berufsbiographien bereits beschrieben, dass viele gern und mit viel Engagement gearbeitet haben und das auch noch gerne länger tun würden. Es ist vielmehr die aussichtslose Situation der Arbeitslosigkeit, die das Hinaufsetzen des Pensionsantrittsalters zum großen Problem macht. Frau Artner, die 55 Jahre alt und seit drei Jahren arbeitslos ist, lässt die Aussicht einer Verlängerung der „Nutzlosigkeitsphase“ durch die Pensionsreformen mit ihrem Schicksal hadern.

„... da ist mir wieder so der Gedanke gekommen, ich hab nämlich im September Geburtstag und bei mir wäre es sich genau mit 55 Jahren ausgegangen, dass ich in Pension gehe. Nur beide Pensionsreformen, die haben mich beide immer eineinhalb Jahre gekostet und bei mir wären die Versicherungszeiten genau mit meinem Alter, ich hätte die genauen Zeiten gehabt und das Alter, also mit 1. Oktober wäre ich heuer in Pension. Und wenn ich an das denke, wah, der Gedanke ist schon irgendwie, der wäre für mich befreiend, weil ich keinen Job habe und mir auch keine Illusionen mache, wieder einen Job zu bekommen. Hätte ich einen Job, so ja wie ich zuerst gesagt habe, 60 ist für mich nicht aus und vorbei, da muss ich, wenn ich einen Job habe und der macht Spaß, dann gehe ich, keine Frage, also für mich ist jetzt 60 nicht mein Ziel. Wenn ich aber keinen Job habe und ich könnte mit 1. Oktober gehen, das wäre für mich natürlich die Befreiung, das muss ich wirklich sagen.“ (S.26)

D.h. auch hier haben wir in den Haltungen der befragten Personen eigentlich kaum jene Zuschreibungen gefunden, mit denen „ältere“ Beschäftigte häufig auch bedacht werden. Nämlich dass sie ab einem bestimmten Alter nur mehr die Zeit bis zur Pension absitzen wollen und keine positive Einstellung ihrer Arbeit gegenüber mehr an den Tag legen. Die Pension wird in unserem Zusammenhang häufig und verständlicherweise zu einem Rettungsanker angesichts der eigenen aussichtslosen Situation auf dem Arbeitsmarkt. Eines der Hauptprobleme für die Betroffenen besteht darin, dass der vorhandene Wille, länger zu arbeiten, keinen Realisierungsweg findet, da ihnen die Möglichkeit dazu auf dem Arbeitsmarkt verwehrt wird. Ein typisches Beispiel dafür ist Frau Biletti. Für sie ist es keine Frage, wie lange sie mit ihren 50 Jahren noch bis zur Pension arbeiten muss, sondern wie lange sie arbeiten möchte, und das sind noch fünfzehn Jahre.

„Ah, das ist für mich eigentlich keine Frage, wie lange ich arbeiten muss, sondern ich würde gern noch 15 Jahre arbeiten, wenn es geht, also wenn ich einen Job habe, wo ich stabil bin, 15 Jahre sicher, vielleicht sogar länger. Ich bin auch so ein Typ, der lieber lang arbeitet, solange es geht und sein Geld verdienen möchte. Pension ist nicht mein Ziel, also dass ich in Pension gehe und dann ‚Ja, da kann ich endlich das machen, was ich will‘.“ (S.17)

Allerdings stellt selbst die Pension für viele aus anderen Gründen keinen rettenden Hafen dar, in dem man ruhig und entspannt seinen verdienten Lebensabend genießen kann. Ausschlaggebend für die Assoziationen mit der Pension, nach denen wir unsere GesprächspartnerInnen gefragt haben, sind die finanzielle Lage und die daraus resultierenden Abschätzungen der finanziellen Basis in einer möglichen Pension. Es sind vor allem viele Frauen, die sich in einer prekären finanziellen Situation befinden und deren diesbezügliche Zukunftsaussichten sich nicht nur wegen der aktuellen Arbeitslosigkeit alles andere als rosig darstellen. Bei vielen von ihnen kommt es im Zuge ihres Erwerbsverlaufes zu einer Kumulierung von Risiken, die im letzten Drittel zu einem massiven Problem angewachsen sind. Fehlende Versicherungszeiten aufgrund von Kindererziehung sowie jahrelange Teilzeitarbeit vermengen sich mit der aktuellen



Arbeitslosigkeit und der aufgrund ihres Alters geringen Aussicht auf Reintegration in den Arbeitsmarkt zu einem vor allem im Hinblick auf die Pension bitteren Cocktail. Insofern verbinden viele der von uns befragten Frauen mit der Pension vor allem soziale Unsicherheit und existenzielle Ängste.

Bei der 53-jährigen Frau Proidl, die aus einer gescheiterten Ehe hohe Schulden hat und einen Privatkonkurs abwickeln muss, steht die finanzielle Unsicherheit im Vordergrund. Wenn sie in der Pension halbwegs finanziell abgesichert wäre, dann hätte sie viele Ideen, wie sie die Zeit gut für sich nützen könnte.

„Das kommt eben dann auf die Höhe der Pension an, das ist das, natürlich wird das nicht lustig, also ohne den Konkurs täte ich eine Pension sowieso nicht schaffen, mit dem Konkurs ist es dann vielleicht eher möglich, weil dann ja die Ausgaben anders ausschauen, nicht? Hoffe ich, es ist ja noch nicht durch, also das wird sich eben erst rausstellen, ob das wirklich so rennt, ja? Weil dann brauch ich ja nimmer mehr unbedingt 1.500 Euro netto, nicht? Aber das wird sich eben erst herausstellen, nicht?“ (S.20)

Angesichts ihrer derzeitigen prekären Situation merkt sie in einem Anflug von Galgenhumor an, dass sie sich um die Pension keine Sorgen zu machen braucht, weil sie wahrscheinlich keine bekommen wird.

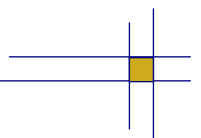
„Nein die mache ich mir eigentlich gar nicht, weil ich ehrlich gesagt gar nicht damit rechne, dass ich jemals eine Pension krieg (lacht). Na ja, wenn Sie sich das anschauen, die haben eh kein Geld, da ist es ja mehr als fraglich, dass Sie je eine kriegen, nicht? Also ich stell mich eher drauf ein, dass ich was arbeiten muss oder so.“ (S.20)

Das heißt, hier kommt die allgemeine Unsicherheit, die mit der öffentlichen Diskussion um die aufgrund der demographischen Entwicklung angebliche Unfinanzierbarkeit des Pensionssystems erzeugt wird, hinzu. Angesichts dieser höchst unsicheren und wenig erfolgversprechenden Zukunftsaussichten klingt in den Interviews an einigen Stellen ein solcher Sarkasmus durch. Etwa auch bei Frau Ludwig, die meint, dass sie aufgrund der ihr fehlenden Versicherungszeiten damit rechnen muss, bis zu ihrem Ableben arbeiten zu müssen. Insofern verknüpft sie auch keine Assoziationen mit einer Pension. Die Herausforderung des Alters schlechthin besteht für sie in der Bewältigung ihrer prekären finanziellen Situation.

„Überhaupt keine. Das heißt, alles womit ich mich beschäftige, ich muss die Lebenserhaltungskosten so reduzieren, dass ich mich wirklich so einschränken muss, dass ich mit relativ wenig, relativ lang durchkomme.“ (S.13)

Beeindruckend war allerdings auch, dass viele der Frauen angesichts der Armutsbedrohung im Alter nicht in eine resignative Haltung verfallen. Vielmehr richten sie sich darauf ein, ihren Lebensabend auch mit geringen finanziellen Mitteln zu bestreiten und ihn trotzdem aktiv und mit Optimismus zu gestalten. Da viele von ihnen ohnehin die Pension nicht als ein Refugium des Müßiggangs begreifen, können sie sich auch vorstellen, ihr Einkommen mit einer geringfügigen Beschäftigung aufzubessern. Die Vitalität und die Lebenslust, die einige GesprächspartnerInnen in den Interviews ausgestrahlt haben, waren vor allem in Anbetracht ihrer schwierigen Lage höchst bemerkenswert.

Ein typisches Beispiel dafür ist Frau Kratochvil, die meint, dass sie sich über die Pension keine großen Gedanken, im Sinne von „Illusionen“, macht. Sie weiß, dass sie nicht mit einer allzu hohen Pension rechnen kann. Obwohl ihr das Sorgen bereitet – vor allem hat sie Angst davor, ihre



Wohnung zu verlieren, wenn sie noch weniger Geld zur Verfügung hat –, versucht sie sich nicht allzu sehr mit Zukunftsmalereien zu beschäftigen, sondern das Leben in der Gegenwart zu genießen.

„Na ja schon, ich meine, ich mach mir Gedanken, „as soll ich tun, wenn ich noch weniger bekomme?“ Na ja, ja, aber dann (lacht)... Sie würden lachen, meine Klasse in der Grundschule da sind schon fünf meiner Kollegen gestorben und irgendwann hab ich mir gedacht ‚Hör auf, was weißt du schon, was morgen ist?‘ Weil ich habe von Geburt an eine panische Angst vorm Verlust der Wohnung, also ich hab ein irrsinnig ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis, ja. Und das ist fast pathologisch, aber ich baue das auch jetzt ab, also arbeite auch sehr hart dran, obwohl das immer wieder zurückkommt, aber dann denke ich mir ‚Lass es doch, lass es.‘ Ich weiß nicht recht, jetzt hat mir ein Bekannter erzählt, war krebskrank, vormittags Tennis gespielt, nicht, Nachmittag auf einmal – zack! Nicht? Also (lacht) so gesehen, denke ich mir ‚genieße das, hab gute Laune, lebe das aus!‘“ (S.24)

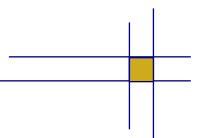
Gänzlich anders sind hingegen die Assoziationen, die mit der Pension verbunden sind, bei den arbeitslosen Managern in unserem Sample. Obwohl sie zurzeit aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit auch finanziellen Einschränkungen unterworfen sind, haben sie in vielfacher Weise während der ganzen Jahre, in denen sie gut verdient haben, Vorsorge für ihre Pension getroffen. Auf der Basis einer materiell abgesicherten Existenz lässt sich der letzten Lebensphase mit Zuversicht entgegenblicken. Im Gegenteil, für diese ehemaligen Manager, die einen Großteil ihres Berufslebens mit Haut und Haaren für ihren Job gelebt haben und daneben kaum Raum für Privates hatten, gewinnt die Pension den Charakter einer Lebensphase, in der endlich lang Versäumtes nachgeholt werden kann. Die Vereinseitigung und Überbeanspruchung in der Erwerbsarbeitsphase soll im letzten Abschnitt korrigiert werden. Die mit der beruflichen Karriere verbundenen Entbehrungen, jene kaum thematisierten Schattenseiten des beruflichen Erfolges sollen, so die Vorstellung der Gesprächspartner, in der Pension durch Genießen nachträglich kompensiert werden. Das bezieht sich bei jenen, die noch verheiratet sind, häufig auf gemeinsame Unternehmungen mit der Ehepartnerin, für die vorher so gut wie keine Zeit war.

Für Herrn Brettner sind die Assoziationen, die er mit der Pension verbindet, stark positiv gefärbt. Aufgrund der finanziellen Sicherheit sieht er diesem Zeitabschnitt mit Gelassenheit und Freude entgegen. Da er während seiner Berufstätigkeit kaum Zeit für private Unternehmungen hatte, will er die Pension dazu nutzen, gemeinsam mit seiner Frau viele dieser Versäumnisse nachzuholen und das Leben zu genießen.

„Eine entspannte, ich freue mich drauf. Ich freue mich, dann endlich Zeit zu haben, weil meine Frau dann hoffentlich endlich auch mal in Pension geht und wenn's noch nicht das Pensionsalter hat und es passt finanziell, dann wird sie einfach aufhören zu arbeiten, ist ja ganz wurscht. Und dann werden wir versuchen, Dinge zu tun, wo wir vor zehn Jahren schon gesagt haben, „Wenn wir in Pension sind, das machen wir dann mal, sonst kommen wir eh nie dazu.“ Meine Frau hat einmal zu mir gesagt, das war in der Zeit, wo ich mal 15 Kaffee an einem Tag getrunken habe: „Gegen deine Geliebte, die Firma, komme ich nicht auf. Dass du nicht rauchst, das ist sehr löblich, dass du trinkst in Maßen und nicht in Massen, ist auch in Ordnung. Aber 15 Kaffee spielt es nicht, ich möchte mit dir die Pension erleben, drei, vier Kaffee am Tag und den Rest kriegst du jeden Tag eine Thermoskanne Tee mit.“ Und dann hab ich halt den Tee stehen gehabt am Tisch.“ (S.29)

Auch bei anderen InterviewpartnerInnen aus diesem Segment stehen die angenehmen Vorstellungen im Vordergrund, wenn sie an die Pension denken.

Dass das Gefühl materieller Sicherheit die Assoziationen, die mit Pension verbunden werden, in



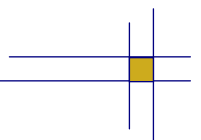
entscheidendem Maße prägt, zeigt sich auch an jenen Männern in unsere Sample, die aufgrund der jahrelangen Belastungen in körperlich anstrengenden Jobs gravierende gesundheitliche Probleme aufweisen. Bei ihnen stehen gesundheitliche Überlegungen und finanzielle Unsicherheit im Vordergrund. Sie befinden sich in einer Zwickmühle. Aufgrund der Pensionsreformen wissen sie, dass die Pension noch in weiter Ferne liegt. Gleichzeitig haben sie aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen die geringsten Chancen, wieder Arbeit zu finden. Dieser Umstand schlägt sich wiederum negativ auf die Höhe ihrer Pension nieder. Die Unsicherheit, überhaupt eine Pension zu erhalten, löst existenzielle Ängste aus. Insofern sitzen sie zwischen allen Stühlen und haben außerdem das Problem, dass ihnen ihr aktueller Gesundheitszustand nicht nur Schmerzen, sondern auch große Sorgen bereitet.

Herr Lubic, der seit sechs Jahren arbeitslos ist, hat keine Ahnung, wann er in seiner Situation überhaupt Anspruch auf eine Pension hat. Aus der Erfahrung von Kollegen weiß er, dass er kaum eine Chance hat, eine Frühpension oder Invaliditätspension in Anspruch zu nehmen, da er im Prinzip noch in der Lage wäre, leichte Arbeiten zu verrichten. Gleichzeitig sitzt bei ihm die Angst vor einer Operation seines Wirbelsäulenleidens tief, da er das Risiko und die damit verbundenen Konsequenzen nicht abschätzen kann. Insofern macht er im Interview, wo er das Gefühl hat, offen über seine Probleme sprechen zu können, einen verzweifelten Eindruck.

„...ich hab jetzt gar nix probiert, weil ich bin noch zu jung, ich denke, ich hab noch gar nix probiert. Ich hab so in meinem Bekanntenkreis gehört, so ab 58 oder 59 und mit 54, ich hab gar nix probiert, so, was ich bringen kann, ist meine Gesundheit, operiert, was kommt da raus, das ist wurscht, und mit der Wirbelsäule, ich hab ja nix operiert. In meiner damaligen Firma arbeitet ein Kollege, älter als wir, und er hat auch zweimal die Wirbelsäule operieren lassen und war in Pensionsversicherung und war Angestellter... Jede Firma muss eine leichte Arbeit geben oder Portierdienst, aber Sie müssen arbeiten. Ich hab eh Probleme mit der Wirbelsäule aber ich will nicht operieren, aber er sagt zu mir „Lassen Sie nicht operieren, so lange es geht, weil dann kannst nicht leben mit so viel Schmerzen“. Aber so leicht lass ich mich nicht operieren.... Ich denke nur auf meine Gesundheit und alles kommt, wie es kommt. Ich denke auf meine Pension, ich habe gearbeitet 28 Arbeitsjahre und was kommt mit AMS noch dazu und so denke ich mit meine 28 Jahre, ich glaube, ich kriege Pension, aber das muss ich abwarten auf den Zeitpunkt. Ich schenke nicht so leicht meine 28 Jahre her.“ (S.13/14)

Das Verharren in diesem gesellschaftlichen Schwebezustand, wo die Pension häufig gleich weit entfernt erscheint wie die Chance auf einen Arbeitsplatz, empfinden einige GesprächspartnerInnen kaum einen Unterschied zwischen ihrer aktuellen Situation und einer künftigen Pension. Das bezieht sich vor allem auf die materielle Seite des Lebens. Allerdings berichten GesprächspartnerInnen auch, dass es, vor allem wenn die Arbeitslosigkeit schon einige Zeit andauert, tatsächlich passieren kann, dass im subjektiven Empfinden Arbeitslosigkeit und Pension ineinander verschwimmen. Das heißt, man fühlt sich zeitweise schon wie in der Pension, weil durch die geringe Chance auf eine Reintegration in den Arbeitsmarkt der Tagesablauf bei lang andauernder Arbeitslosigkeit tatsächlich dem eines Pensionisten/einer Pensionistin ähnelt. Frau Kampl, die eigentlich noch gerne 15 Jahre arbeiten möchte und seit drei Jahren arbeitslos ist, beschreibt dieses irritierende Gefühl und den Zwiespalt zwischen Arbeitsmarkt und Pension, in dem sie sich mit ihren 50 Jahren befindet, sehr eindrücklich.

„Ich meine, ich hab in der Arbeitslosigkeit so eher das Gefühl gehabt, dass ich mir manchmal gedacht habe ‚Bin ich jetzt schon in Pension oder was?‘ Also wirklich so die Idee gehabt, weil der ganze Ablauf war so, ja. Ich meine, ich hab mir gedacht, wenn ich eine schöne



Stange Geld kriegen würde, ja, warum nicht. Dann bin ich halt jetzt schon in Pension, dann richte ich mein Leben anders ein, aber nachdem ich weiß, ich bin noch nicht im Pensionsalter erstens einmal und zweitens möchte ich noch was arbeiten und drittens hab ich nicht genug Geld, dass ich sag ich, kann jetzt schon in Pension gehen.“ (S.17)

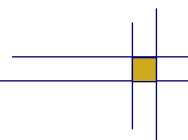
Aber auch wenn die Pension für viele unserer InterviewpartnerInnen nicht mit einem höheren Einkommen als die Arbeitslosenunterstützung oder die Notstandshilfe verbunden ist, wird sie insofern als Befreiung erlebt, als dann zumindest die gesellschaftliche Stigmatisierung der Arbeitslosigkeit und das Gefühl der Nutzlosigkeit wegfallen. Die Pension als eine sozial ratifizierte und legitimierte Form der Nichterwerbstätigkeit in unserer Gesellschaft ist auch mit einem anderen, nämlich einem anerkannten sozialen Status verknüpft, was subjektiv von den Betroffenen als Erleichterung und Befreiung erlebt wird.

Was die Chance angeht, den Übergang in die Pension, der für einige ja noch zehn bis fünfzehn (in Einzelfällen sogar noch zwanzig) Jahre ausmacht, gesund und in Beschäftigung zu bewältigen, fällt die Einschätzung der Betroffenen, vor allem was den zweiten Aspekt betrifft, überwiegend pessimistisch aus. Wobei, wie wir an anderer Stelle schon angedeutet haben, bezüglich der Arbeitsmarktchancen eine ambivalente Haltung dominiert, die zwischen realistischer Einschätzung und Verweigerung von Resignation schwankt. Das heißt, man beurteilt zwar die Chancen, eine Arbeit zu finden, als sehr schlecht, gibt aber die Hoffnung, dass sich etwas ergibt, nicht auf. Herr Hudez bringt diese Ambivalenz auf den Punkt, indem er der Logik der objektiven Arbeitsmarktverhältnisse eine diffuse, aber hartnäckige Hoffnung entgegenhält.

„Von der Logik her sehr schlecht, aber es muss irgendwas geben und es wird irgendwas geben, ich weiß nicht, vielleicht kommt mir irgendwann eine Idee oder irgendetwas, was ich machen könnte. Nur eines weiß ich, selbständig will ich nicht sein, das ist, wo man ohne Fixum, also ich kann mir das nicht vorstellen einfach, weil das ist so wie die Vortragenden hier, sind ja alle selbständig, die da immer auf Besuch gekommen sind, ja, das heißt, die wissen gar nicht, was die nächstes Jahr im Frühjahr, ob sie da irgendeinen Vortrag haben oder nicht, das ist das Einzige, wo ich weiß, dass ich das nicht machen will.“ (S.12)

In diesem Zitat deutet sich auch an, dass Sicherheit bei vielen Befragten einen hohen Stellenwert einnimmt. Stabilität gewinnt im Hinblick auf die Beschäftigungssituation an Bedeutung. Das spielt nicht nur bei jenen eine Rolle, die wie Herr Hudez ihre bisherige Berufslaufbahn in einem Unternehmen verbracht haben. Auch jene, die etwa im IT-Bereich in immer wieder unterschiedlichen Projekten und bei verschiedenen Firmen in exponierten Positionen gearbeitet haben, sehnen sich nach einem ruhigeren Ausklingen ihrer Arbeitslaufbahn. Das bedeutet nicht, dass sie das inhaltliche Interesse an ihrer Arbeit zurückgeschraubt oder gar verloren haben. Vielmehr wollen sie einen an ihr Alter und ihre körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeiten angepassten Arbeitsplatz. Dieser kann durchaus noch Herausforderungen enthalten, aber nicht mehr in der extremen Form, mit der sie ihren Beruf jahrelang betrieben haben. Ihre Karriereambitionen sind deutlich reduziert, wie der 53-jährige Herr Simböck erläutert.

Seine Chancen, die Zeit bis zur Pension gesund und in Beschäftigung bewältigen zu können, schätzt er relativ gut ein. Geändert haben sich allerdings seine beruflichen Ambitionen, die er sehr zurücksteckt, und nach eigenen Angaben will er nicht mehr einen so starken Ehrgeiz wie zuletzt an den Tag legen, sondern bevorzugt eher ein ruhigeres, stabileres Arbeiten bis zur Pension – an einem interessanten Projekt arbeiten, aber sich nicht mehr so „reintigern“.

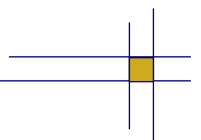


„Also die Beschäftigung, ich glaube, dass wenn ich jetzt eine Beschäftigung bekomme, bis zum Schluss bleiben könnte. Was ich mir tatsächlich abgeschminkt habe, sind meine Ambitionen, noch großartig Karriere zu machen. Das ist zwar schwer rüber zu bringen, einem neuem Arbeitgeber, aber ich hab keinen Ehrgeiz mehr. ... Ja, es liegt vielleicht daran, dass ich beim letzten so auf den Po gefallen bin und im Endeffekt, pf, ja diese Verantwortung, die ich übernommen hab und jetzt bin ich arbeitslos. Ich war dort irgendwo in einer exponierten Position und die ist halt...ok. Mehr oder weniger ohne mein Zutun hab ich das verloren. Außerdem, was hat es für einen Sinn jetzt noch? Mich irgendwo einzuarbeiten und nach drei Jahren was zu werden, und ja, neun Jahre wären dann noch, aber wer tut denn das dann noch? Dynamische Kräfte vielleicht, vielleicht irgendwo. Ein feines Projekt, an dem man arbeiten könnte, das wäre schon eine tolle Geschichte. Das würde ich schon gern, ich glaube, dass mein nächster, also ich hab's beim Letzten schon geglaubt, aber mein nächster Job wird das sein, wo ich dann...sozusagen erst mit Pensionierung ausscheide. Zumindest würde ich mir das wünschen, Zigeunerwesen, immer wo anders zu sein, das ist auch nicht so leicht dann. Und wenn ich die Fusionen mitnehme, na, dann hab ich schon einige Firmen.“ (S.25)

Frau Fesl, die mit ihren 46 Jahren schon seit sechs Jahren arbeitslos ist, weist gerade in Bezug auf das Erleben der Pension darauf hin, dass das vor allem auch davon abhängt, wie sich die Phase des letzten Teils der Erwerbsarbeit, also des Übergangs, gestaltet. Dabei sind verschiedene Szenarien möglich. Welches Szenarium sich für die Pension konkret ergibt, hängt aus ihrer Sicht vor allem auch davon ab, welche Art von Job man bis dahin ausfüllen muss. Ob man eher frustriert bis zur Pension dahinarbeitet oder in einem interessanten Job aktiv auf die Pension zugeht.

„...na ja, da gibt's eben verschiedene Perspektiven, wenn ich daran denke, dass ich bis 65 oder noch länger in irgendeinem Job so...wie soll ich sagen, dahinvegetieren würde, so wie ich das in dem Architekturbüro getan habe, dann wäre das schlimm. Also ich möchte was, wo ich Freude daran habe, unbedingt, ich meine, natürlich ist das überleben können das vordergründige momentan, aber aus dem möchte ich ja auch wieder herauskommen... Wenn ich aus dem raus komme und meine Träume, meine...Wünsche erfüllen kann, dann stell ich mir Pension, also dann wird es noch lang keine Pension geben, glaube ich, dann...ja...dann entwickelt sich das halt dann. ... also in Bezug auf die Pension möchte ich nicht dieses Szenario erleben, dass ich als erstes gezeichnet habe, in einem Frustjob weitere Jahre verbringen bis zur Pensionierung und dann wahrscheinlich zu müde und zu ausgelaugt sein, um noch irgendwie aktiv, viele Aktivitäten unternehmen zu können, ich möchte das möglichst vermeiden.“ (S.25)

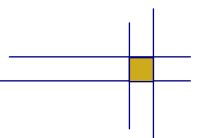
Die Betroffenen entwickeln ein feines Gespür für gesellschaftliche Herausforderungen, die einer Bewältigung und Lösung harren. Frau Fesl weist in diesem Zitat darauf hin, dass der längere Verbleib von „älteren“ Arbeitskräften in der Arbeitswelt, das als dringliches gesellschaftliches Problem angesehen wird, auch einer entsprechenden Gestaltung von Arbeit bedarf. Die Flucht in die Pension wird dort um sich greifen, wo Arbeits- und Leistungsbedingungen so gestaltet sind, dass sie nicht zu einer Motivation der Beschäftigten führen, sondern zu Frustration, der man durch einen verfrühten Ausstieg zu entkommen trachtet. Das alleinige Versperren dieser Ausgänge durch Abschaffen der Frühpension und Hinaufsetzen des Pensionsantrittsalters löst dieses Problem nicht. Es führt vielmehr dazu, dass die Betroffenen Strategien entwickeln, wie sie die nun gestreckte Zeit bis zur Pension bestmöglich überstehen können, anstatt die produktiven Energien „älterer“ Beschäftigter freizusetzen. Oder es führt zu ihrer „Entsorgung“ auf den Arbeitsmarkt, wo sie in einem dauerhaften Ausschluss dazu verurteilt sind, in der Dauerarbeitslosigkeit ein Dasein am Rande der Gesellschaft zu fristen.



Die in der Arbeitswelt zurzeit vorherrschenden überzogenen und an kurzfristiger Nutzenmaximierung orientierten Leistungsnormen erschweren den Übergang in die Pension enorm. Diese Entwicklung betrifft im Prinzip alle Positionen und Qualifikationsstufen. Die Zunahme von Stress und Arbeitsdruck ist die eindeutigste und stabilste Tendenz in der Entwicklung der Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren quer durch Europa. Besonders stark drückt sich dieser Trend aber im mittleren Management aus, wo der berufliche Erfolgsdruck enorm zugenommen hat. Der 46-jährige Herr Kornhäusl, der am Ende seines letzten Jobs mit einem klassischen Burnout im Krankenhaus lag, bewertet angesichts dieser Situation seine Chancen, die Pension überhaupt lebend zu erreichen, als sehr gering. Er führt das darauf zurück, dass es im Managementbereich keine Angebote für Teilzeitarbeit oder in einem anderen Sinne nachhaltig gestalteten Leistungsbedingungen gibt, sondern nur die Alternative „Vollgas oder gar nicht“. Insofern schätzt er die Wahrscheinlichkeit, dass ihn ein Herzinfarkt vor der Pension „erwischt“, als sehr hoch ein.

„Das ist undenkbar, ich krieg nie eine. Also entweder ich hab bald einen Herzkasperl, also die Sterblichkeit im mittleren Management, die ist enorm, zwischen mittlerweile 45... Wie ich da im Krankenhaus gelegen bin, ist mir gegenüber einer gelegen, ein Speditionskaufmann, der war 35 und der hat einen echten Herzinfarkt gehabt. Der war aber nicht ein Fettwanst, der war ein ganz normaler Typ. Im Krankenhaus sagen alle „Ja, nix Ungewöhnliches“. Also...meine Pension, also Pension, so wie man das heute in der Werbung sieht, dass er auf den Mount Everest hinauf kraxelt oder Raketenfliegen, das...wird nie sein. Also um einmal die Pension zu erreichen, müsste ich einmal den Berufsweg, eben wie gesagt, dass ich irgendwann mal eine Halbtagsarbeit habe, wo ich halbwegs davon leben kann, wo wir beide davon leben können, dann hab ich eine Chance. Wenn nicht, dann kannst dir nur ein bisschen ein Geld auf die Seite legen, schauen, dass du dich wohnungsmäßig absolut aufs Minimum reduzierst, schauen, dass dich irgendein Bekannter anstellt, dass du sozialversichert bist, auf dem niedrigsten Niveau, ja mal schauen. Da brauchst du schon ein bisschen Ersparnisse auch, du kannst halt nur, aus meiner Sicht, so agieren, dass du sagst „Bis dahin schaff ich es noch, ohne dass ich halt psychisch komplett fertig bin in der Zeit, die ich mir nachher als Freizeit nimm“, dann Geld ersparen und hoffen, dass ich es erleb.“ (S.29/30)

Wie wir bereits an anderer Stelle dargelegt haben, ist für dieses Problem auch die Bereitschaft, eine niedrige Position im Austausch für reduzierte Leistungsanforderungen zu akzeptieren, keine praktikable Lösung. Die „Überqualifizierungskeule“ verhindert nämlich, dass ehemalige Manager am Arbeitsmarkt eine diesbezügliche Chance erhalten. Herr Kornhäusl spricht aber auch die Doppelbödigkeit der vorherrschenden Werbebotschaften an, die nicht der gesellschaftlichen Realität entsprechen. Auf der einen Seite werden die angesichts der steigenden Lebenserwartung heute 60-Jährigen als „junge Alte“ als neue konsumkräftige Zielgruppe entdeckt. Auf der anderen Seite stellt die zunehmende Ökonomisierung der Arbeitswelt das Erreichen dieses angeblich „Goldenen Alters“ für immer mehr Personen ernsthaft in Frage.



8 Reintegration in Beschäftigung: schmale Pforten im Limes

Für die Reintegration von „älteren“ Arbeitslosen in Beschäftigung bedarf es vor allem der entsprechenden Unternehmen, die bereit sind, diese auch einzustellen. Aus diesem Grund haben wir nicht nur mit den Betroffenen selbst, sondern auch mit diversen Unternehmen Gespräche geführt. Diese Betriebe zeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass sie in der letzten Zeit Personen, die über 45 Jahre „alt“ sind, in ihr Unternehmen aufgenommen haben.

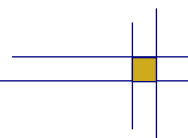
Welche Motive und Gründe zu diesen Einstellungen führten, aber auch wie sich die Personalpolitik sowie die Personalsuche und -auswahl in diesen Unternehmen gestalten, möchten wir mit den folgenden Ausführungen beschreiben. Die Beschreibung der allgemeinen personalpolitischen Ausrichtung halten wir deshalb für notwendig, weil die Einstellung „älterer“ Arbeitskräfte im einzelnen Unternehmen nur vor dem Hintergrund der allgemeinen Grundsätze und vor allem der Praxis der Personalpolitik verständlich wird und angemessen analysiert und bewertet werden kann. Dieser Teil gibt Aufschluss darüber, in welchen Kontext die angesichts der in Österreichs Unternehmen verbreiteten Praxis der Nichteinstellung über 45-Jähriger doch recht außergewöhnliche Aufnahme „älterer“ Arbeitsuchender gestellt werden muss. Zuerst soll aber eine Kurzbeschreibung der Betriebe einen Einblick über die hier untersuchten Firmen geben.

8.1 Unternehmensbeschreibung

Die von uns befragten Unternehmen, die bereits arbeitslose Personen über 45 eingestellt haben, unterscheiden sich in mehreren Aspekten sehr voneinander. So gehören sie mehreren Branchen an. Zwei der Unternehmen sind Produktionsbetriebe und stellen Innenausstattungen von Fahrzeugen bzw. Wälzlager her. Einer der Betriebe dieser Studie ist in der Sparte der Industriemontage und des Anlagenbaus tätig und einer ist im Hotel- und Gastgewerbe angesiedelt. Drei Unternehmen befinden sich in einem hoch qualifizierten Arbeitsmarktsegment mit hohem AkademikerInnenanteil. Es handelt sich dabei um einen Verlag, eine Rechtsanwaltskanzlei und ein Chemielabor. Nur vier Betriebe finden sich in derselben Branche (Handel). In zwei Betrieben wird Damenmode verkauft und ein weiteres handelt nicht nur mit Kraftfahrzeugen, sondern führt auch eine Reparaturwerkstätte. Das vierte Unternehmen besteht aus einer breiten Palette von Einzelbetrieben im Baustoffhandel und Baugewerbe.

Die Beschäftigtenzahl der von uns interviewten Unternehmen ist breit gestreut und reicht von einer bis zu 400 Beschäftigten. Zwei Betriebe beschäftigen zwischen einer und zehn ArbeitnehmerInnen. In vier Unternehmen arbeiten zwischen 21 und 50 Beschäftigte und in zwei Betrieben sind zwischen 51 und 100 Personen angestellt. In einem Betrieb liegt die Anzahl der Beschäftigten zwischen 100 und 250 Personen und drei Unternehmen beschäftigen zwischen 250 und 400 ArbeitnehmerInnen.

Wie die Aufteilung der Betriebe auf die verschiedenen Branchen bereits andeutet, weisen die Unternehmen aufgrund der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes auch Belegschaften mit hohem Männer- oder Frauenanteil auf. So liegt der Anteil der Frauen in fünf Betrieben zwischen 80 und 95%. In fünf weiteren Unternehmen sind zwischen 80 und 95% der



Beschäftigten hingegen männlich. Nur zwei Betriebe, der Verlag und das Chemielabor, verfügen über einen ausgeglichenen Anteil an Frauen und Männern.

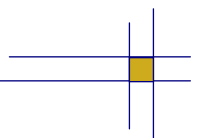
Auch wenn die hier untersuchten Betriebe „ältere“ Personen eingestellt haben, so ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den meisten Unternehmen dennoch relativ niedrig. In einem Drittel der Betriebe liegt es zwischen 31 und 35 Jahren. In drei weiteren Unternehmen sind die Beschäftigten durchschnittlich zwischen 40 und 42 Jahren alt. Drei der Betriebe hingegen verfügen über ein Personal, das eher zu den „älteren“ Arbeitskräften gehört. So sind in einem Unternehmen 40% der ArbeitnehmerInnen über 45 Jahre alt und in einem anderen Betrieb sind alle bis auf einen Beschäftigten über 40 Jahre alt. Im dritten Unternehmen ist der bzw. die jüngste Beschäftigte sogar 45 Jahre alt.

Die Anzahl der Personen, die bereits zur „älteren“ Gruppe auf dem Arbeitsmarkt gehört und in den letzten Jahren von den Betrieben eingestellt wurde, differiert ebenfalls voneinander. So haben drei der Unternehmen nur eine Person dieser Altersgruppe eingestellt. In zwei Betrieben haben zwei über 45-jährige Personen einen Arbeitsplatz gefunden. Drei Unternehmen stellten bereits mehrere Personen, die über 45 Jahre alt sind, ein: In einem Betrieb waren es sieben, in einem weiteren zehn und das dritte Unternehmen hat bereits zwölf „ältere“ Arbeitslose eingestellt. Jene beiden Betriebe, die hauptsächlich oder zur Gänze aus „älteren“ Beschäftigten bestehen, verfolgen damit eine bestimmte Strategie und nehmen deshalb auch nur „Ältere“ auf. Diesen positiven Beispielen stehen auch zwei negative gegenüber: in zwei der untersuchten Firmen haben die „älteren“ Personen diese auch wieder verlassen.

Es herrschen auch bestimmte Besonderheiten in den von uns untersuchten Betrieben vor. Bei mehreren der Firmen handelt es sich um Unternehmen, die von der Elterngeneration auf die Kinder übertragen wurden, was in allen drei Fällen zu einer Expansion führte, die sich auch in der Anzahl der Beschäftigten niederschlug. In drei weiteren Betrieben kam es aufgrund von Veränderungen in der Konzernzentrale ebenfalls zu bestimmten Erneuerungen. Eine Firma wurde als Tochter eines deutschen Konzerns im Rahmen eines Management-Buy-Outs als selbständiger Betrieb weitergeführt. Ein Unternehmen hat seine Werkstätte in eine große Abteilung umgewandelt, da ein anderes Schwesterunternehmen seine Produktion verringert hat und vom österreichischen Standort übernommen wurde. Die dritte Firma hat das Unternehmen vom französischen Konzern übernommen, da die Aktionäre des börsennotierten Konzerns die damals nicht ausreichend profitable österreichische Niederlassung schließen wollten. Mittlerweile hat der Betrieb seine Standorte von sieben auf zehn Filialen erhöht. Interessant ist an diesem letzten Fall, dass der österreichische Standort aus der Sicht der Konzernaktionäre aus Profitabilitätsüberlegungen geschlossen werden sollte, die erfolgreiche Weiterführung des Unternehmens durch den neuen Eigentümer aber auf einer von *shareholder value*-Kriterien und dem aktuellen Mainstream völlig abweichenden Unternehmensführung basiert.

8.2 Personalpolitik

Aufgrund der unterschiedlichen Größe der Betriebe, die in diese Studie eingegangen sind, finden sich nicht in allen Unternehmen Personalabteilungen. Vor allem in den kleinen bis mittleren Firmen übernimmt meist der/die EigentümerIn oder ein/e AbteilungsleiterIn die Personalagenden. Insofern verfügen auch nicht alle Betriebe über eine ausgereifte Personalpolitik. Jedoch kommt es auch vor, dass die größeren Unternehmen keine personalpolitischen Leitlinien haben, nach denen der Betrieb geführt wird. Das ist vor allem dann der Fall, wenn der



Betrieb in den letzten Jahren stark expandiert hat und aus einem kleinen oder mittleren Unternehmen ein Großbetrieb wurde. Hier hinkt die betriebliche Praxis (noch) den Anforderungen einer großen Firma hinterher.

Insofern lassen sich nur in wenigen Fällen formulierte personalpolitische Leitlinien, wie sie in großen Konzernen mit eigener Personalabteilung und HR-ManagerInnen vorhanden sind, finden. Doch dieser Umstand darf nicht über die Tatsache hinweg täuschen, dass sich in der täglichen Praxis in den kleineren und mittleren und zuweilen auch großen Betrieben auch implizite Muster, nach denen das Unternehmen geführt wird, herausgebildet haben.

Mehrere der untersuchten Unternehmen können beispielsweise als Familienbetriebe bezeichnet werden, die durchaus auch auf eine beträchtliche Größe angewachsen sind und dennoch an den Werten, die in einem kleinen Familienunternehmen vorherrschen, festhalten.

„Die Fluktuation ist zum Glück sehr gering, weil man muss bedenken, dass das Unternehmen ja ein Familienunternehmen ist, aus einem familiären Team sozusagen sich jetzt in den letzten Jahren gewaltig, äh, weiterentwickelt hat und dieser, zum Glück, dieser Teamgedanke, dieser familiäre Gedanke zieht sich durch, durch unser ganzes Haus, deswegen ist unsere Fluktuation auch sehr gering.“ (B10, S.2)

Die Personalchefin von Betrieb B10 spricht hier die geringe Fluktuation im Unternehmen an, die auch den meisten anderen Firmen wichtig ist, da viele der Betriebe an einer langfristigen Bindung ihrer MitarbeiterInnen ans Unternehmen interessiert sind. Im Rahmen dieser Orientierung ist es allen Betrieben ein Anliegen, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren.

„Wir haben einmal ein Unternehmensleitbild und wir haben eine Unternehmenspolitik, eine festgeschriebene, wo das wichtige ist, dass eben drinnen steht, dass unsere gut ausgebildeten langjährigen Mitarbeiter, also das langjährig ist verankert sozusagen, äh, dass wir die eben selber weiterbilden.“ (B6, S.4)

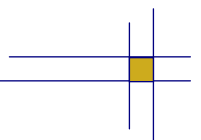
Das Ausscheiden einer Person aus dem Unternehmen wäre aufgrund der Kosten, die für die Weiterbildung ausgegeben wurden, immer auch mit finanziellen Verlusten verbunden. Der hohe Stellenwert, den die Weiterbildung in den Betrieben hat, kommt auch im folgenden Zitat zum Ausdruck:

„An und für sich, Grundsatz ist bei uns da: nicht stillstehen, dass sozusagen immer die Weiterbildung gefordert wird bei uns. Wir legen sehr viel Wert auf Weiterbildung der Mitarbeiter, das ist aber, man sagt, man soll nie ruhen, das ist das Wichtigste.“ (B3, S.3)

Gleichzeitig bietet die Teilnahme an internen und externen Schulungen den Beschäftigten die Möglichkeit, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln. Interner Auf- bzw. Umstieg ist, sollte eine Position im Unternehmen frei werden, in mehreren Betrieben einer der ersten Wege, die man bestreitet, bevor man mit der Personalsuche beginnt.

Es gibt verschiedene Wege in den Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen an den Betrieb zu binden. Bieten einige Firmen den Beschäftigten einen sicheren Arbeitsplatz, gute Zusammenarbeit, eine integrative Unternehmenskultur, offene Informationspolitik und zusammenpassende Teams, so nehmen sich andere Betriebe darüber hinaus auch der privaten Probleme der MitarbeiterInnen an:

„Und Familie ist ein sehr hohes Gut auch für die Eigentümer hier. Und wenn ich da irgendwas brauche, auch für die Mitarbeiter, wenn ich sage, ‚Der hat jetzt keine Wohnung, was tun wir?‘, die haben jetzt sehr, sehr viele Immobilien, dann werden wir sicher eine Wohnung finden. Wir haben immer noch eine Wohnung gefunden. Also Familie und Kinder oder auch Gesundheit, ich hab jetzt eine Mitarbeiterin, die wirklich eine schwere Blutkrankheit hat und



mein Bedenken war jetzt, ‚Wenn die ins KFJ, ins Kaiser Franz Josef Spital geht, dann ist das nicht optimal.‘ Und dann kann ich halt den Eigentümer anrufen, der halt beste Connections hat und der kennt jemanden und ich frag dann, ‚Gibt’s einen guten Arzt für Blut und können wir die dort hinschicken?‘ Dann sagt der, ‚Schicken Sie sie da hin. Die Rechnung geht an mich, der soll das mal anschauen und dann schauen wir weiter.‘ Das heißt, wenn so gravierende, wirklich arge Sachen sind, dann hab ich die Möglichkeit, dann weiß ich, ich hab die volle Rückendeckung. Ich kann dem wirklich helfen, ja? Und das ist halt aber auch, weil ich die Rückendeckung vom Eigentümer habe, weil für den ist das auch so wichtig. Natürlich ist es auch wichtig, dass man ein Geld verdient, aber das ist nicht alles und das darf nicht alles sein und das ist für sie auch nicht alles und darum ist es natürlich schön irgendwie.“ (B6, S.19)

In einem anderen Familienbetrieb wird besonders auf soziale Aspekte Wert gelegt, die die Attraktivität des Unternehmens für die Beschäftigten erhöhen soll.

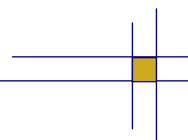
„Wir stellen Werksbusse zur Verfügung [...] Wir haben das so gestaltet, dass wir täglich beliefert werden von einem Gasthaus, das heißt, unsere Mitarbeiter können im Haus täglich eine warme Mahlzeit einnehmen zu einem sehr günstigen Preis, den Rest bezahlt das Unternehmen. Wir stellen unseren Mitarbeitern Arbeitskleidung zur Verfügung. [...] Wir veranstalten Firmenevents, wir veranstalten Weihnachtsfeier, wir versuchen, unsere Mitarbeiter immer auch zu informieren natürlich, so gut es geht, über Projektschritte, Projektentwicklungen. Wir feiern zum Beispiel eine bestimmte Anzahl an Auslieferungen, die jetzt raus gegangen sind, durch ein kleines Firmenfest im Haus. So versuchen wir halt unsere Mitarbeiter zu binden, zu identifizieren mit dem Unternehmen. Wir versuchen auch künftig mehr über verschiedene Formen der Altersvorsorge anbieten zu können. Wir haben einen Hilfsfond für Notfälle, für Katastrophenfälle. Äh, einen eigenen Tennisplatz, den unsere Mitarbeiter nutzen dürfen.“ (B10, S.4)

Ein anderer Grund, die MitarbeiterInnen langfristig an das Unternehmen binden zu wollen, besteht darin, dass es durchaus Schwierigkeiten gibt, am regionalen Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren. Deshalb wäre ein freiwilliges Ausscheiden der Beschäftigten mit einem zeitlichen, aber auch finanziellen Aufwand, den die Personalsuche verursacht, verbunden. Einige der Betriebe haben tatsächlich Schwierigkeiten, ihre Fachkräfte im Unternehmen zu halten.

„Die Bindung an das Unternehmen ist nicht mehr so wie vor 10 oder 15 Jahren. Der Arbeitsmarkt hat sich verändert und das Verhalten der Unternehmer hat sich geändert. Früher hat man einen Mitarbeiter, auch wenn er die Leistung nicht gebracht hat, einfach viel länger festgehalten. Im umgekehrten Sinn hat natürlich auch der Arbeitnehmer, wenn er neue Chancen sieht, heute, ist wesentlich flexibler geworden zu wechseln.“ (B1, S.3)

Der Eigentümer dieses Betriebes spricht hier für Beschäftigte und unter Umständen auch für die „Älteren“ unter ihnen einen wesentlichen negativen Aspekt an: nämlich, dass diese, wenn ihre Leistungsfähigkeit sinkt, nur mehr eine begrenzte Zeit im Betrieb verbleiben können und entlassen werden.

In zwei anderen der hier untersuchten Unternehmen wird hingegen insbesondere auf älteres Personal gesetzt. Diese beiden Betriebe bestehen hauptsächlich oder zur Gänze aus über 40-jährigen Beschäftigten und stellen auch ausschließlich „ältere“ Arbeitsuchende ein. Dieses Verhalten ist bei einem der beiden Eigentümer durch weltanschauliche und moralische Überzeugungen geprägt, weswegen er es „älteren“ und weiblichen Arbeitslosen ermöglichen will, wieder in Beschäftigung reintegriert zu werden. Gleichzeitig fiel seine Wahl deswegen vor allem auf über 40-jährige Frauen, weil er diesen mehr Loyalität, höhere Belastbarkeit oder bessere Zusammenarbeit zugesteht als anderen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. In dem



anderen Unternehmen liegt es an der Altersstruktur der KundInnen, die bei über 60 Jahren liegt, und die lieber von „älteren“ als von jungen Frauen betreut werden wollen.

„Es gibt zwei Faktoren, die da eine Rolle spielen. Zum einen ist es schon die Zielgruppe. Ich hab auch Damen mit 60 und aufwärts, es kommen zu mir auch Damen, die 80 und über 80 sind, da kann ich keine 25-Jährige ins Geschäft stellen, weil da wird der Brückenschlag oder die Freundschaft zwischen Kunden und Verkauf und auch nicht die Kompetenz, weil ich kann ein 20- oder 25-jähriges Mädchen mit einem Tattoo am Rücken kaum einer 80-jährigen Frau einen BH verkaufen können und sich in die Probleme der 80-Jährigen hineinfühlen. Also warum der so breite Träger haben muss und der gepolstert sein muss und, und, und. Ein 20-jähriges Mädchen interessiert das nicht, einer 80-Jährigen in den Schuh zu helfen oder geschweige denn, den BH hinten zuzumachen oder die Hose rauf zu ziehen. Und auf der anderen Seite haben die älteren Damen natürlich eine Hemmschwelle, sich vor einem 20-jährigen Mädchen, das rank und schlank ist, sich auszuziehen, und dann, die Figur von einer 80-jährigen Ottonormalverbraucherin sieht anders aus als wie bei einer 20-Jährigen. Das ist ein Grund, warum ich sag, ich fühle mich lieber bei Verkäuferinnen 40+ aufgehoben als bei Jüngeren.“ (B7, S.2f)

In beiden Firmen ist die hohe Alterszusammensetzung des Personals also von einer hohen Funktionalität geprägt. Auch in einer anderen Firma hatte der noch junge Eigentümer keine altruistischen Motive bei der Wahl seiner einzigen „älteren“ Mitarbeiterin. Denn er ist der Meinung, dass eine „ältere“ Assistentin Seriosität ausstrahlt, was im Umgang mit den KundInnen in seiner Branche eine absolute Notwendigkeit darstellt und ihm eventuell aufgrund seines jungen Alters abgesprochen wird. Trotz dieser Einstellung musste er die ältere Mitarbeiterin aufgrund mangelnder Fachkenntnisse entlassen und hat mittlerweile eine Beschäftigte seines Alters eingestellt.

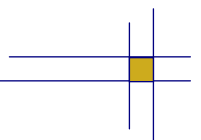
Ein anderes Kriterium, auf das einige der untersuchten Betriebe bauen, ist Vertrauen in die eigenen MitarbeiterInnen, denn ohne das wäre eine Zusammenarbeit nicht möglich. Auch Loyalität der Beschäftigten zu ihrem Unternehmen zählt für einige der Personalverantwortlichen zu den notwendigen Merkmalen, auf denen ihr Umgang mit der Belegschaft begründet ist. Diese äußern sich beispielsweise in einem großen Unternehmen darin, dass der Eigentümer noch immer einen direkten, persönlichen Kontakt zu den ArbeitnehmerInnen hat, was ebenfalls ein nicht zu vernachlässigender Aspekt zu sein scheint.

8.3 Personalsuche und -auswahl

8.3.1 Personalsuche

Die Personalsuche gestaltet sich in den Unternehmen in unterschiedlicher Weise und ist meist von den vakanten Positionen und den Schwierigkeiten, die Stelle zu besetzen, abhängig. Führungskräfte werden beispielsweise über Personalberatungsbüros gesucht, wohingegen Stellenanzeigen dann aufgegeben werden, wenn qualifiziertes Personal eingestellt werden soll oder die Suche schon länger dauert, aber bisher erfolglos blieb. Manche Unternehmen beschreiten auch mehrere Wege gleichzeitig, um eine geeignete Person für die offene Stelle zu finden.

Auch wenn viele der „älteren“ Arbeitslosen der Meinung sind, dass ihnen das AMS bei der Jobsuche nicht behilflich sein kann, so nutzen viele Unternehmen die Dienste des AMS einerseits, wenden sich in Wien aber auch an den Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (WAFF) andererseits. Diese beiden Institutionen nehmen nämlich eine Vorauswahl der BewerberInnen vor, was den Betrieben Arbeit und somit Zeit und Geld erspart. Damit dieser Prozess für die



Unternehmen zufrieden stellend abläuft, besteht zwischen ihnen und dem AMS oder dem WAFF eine intensive Beziehung, in der das AMS bzw. der WAFF über die jeweiligen Besonderheiten des Betriebes und über die Anforderungen für die zu besetzende Position genaue Kenntnisse haben. Bei einigen Unternehmen war dieses Prozedere dermaßen erfolgreich, dass es dazu geführt hat, dass sie ausschließlich mit diesen Institutionen zusammenarbeiten, wenn sie Personal suchen und nur dann auf andere Wege ausweichen, wenn das AMS ihnen nicht behilflich sein kann.

*„[Zum] AMS habe ich einen sehr guten Draht, muss ich sagen. Ich werde sehr gut betreut.“
(B1, S.6)*

Andere Betriebe nehmen die Personalsuche „selbst in die Hand“, nutzen das Internetservice des AMS und sehen sich verschiedene Personen, die ihre Bewerbungsunterlagen ins Netz gestellt haben, an.

Dennoch ist bei einigen Unternehmen die Zusammenarbeit mit dem AMS nicht positiv verlaufen, weswegen sie in Zukunft auch auf deren Dienste verzichten wollen. Die Erfahrungen, die schon von den „älteren“ Arbeitslosen beschrieben wurden, machen nämlich auch Firmen: Das AMS schickt viele Personen, die sich auf die offene Stelle bewerben, gleichzeitig aber nicht den Vorstellungen der Firmen und den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen.

„Dann hab ich dem AMS den Auftrag gegeben und hab gesagt, ‚Das und das brauch ich. Bitte schaut’s, ich brauch das.‘ Da sind Leute gekommen, alles, nur nichts, was ich gesagt habe. Die haben alles hergeschickt. Die sind nur da, den Stempel abholen. Da ist wirklich alles hergekommen. [...] Aber ich sag Ihnen, da sind 100 Leute gekommen. Die sind angestanden. Wir haben nur mehr hingegeben die Zettel, haben die ausfüllen lassen und haben die dann angeschaut, passt oder passt nicht.“ (B11, 7)

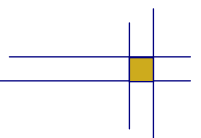
Neben der Zusammenarbeit mit Institutionen wie dem AMS oder dem waff oder auch mit Personalberatungsfirmen geben Unternehmen Stellenanzeigen in Zeitungen auf, greifen aber immer mehr auf informelle Kanäle zurück. Zum einen werden in mehreren Firmen Personen über persönliche Empfehlungen eingestellt, zum anderen nutzen Betriebe auch Aushänge in Auslagen oder bei der Betriebseinfahrt, um die eigene Belegschaft, aber auch vorbeigehende KundInnen über die vakante Position in Kenntnis zu setzen.

Mehrere Firmen versuchen, bevor sie eine Stelle ausschreiben, diese intern zu besetzen und MitarbeiterInnen dadurch den beruflichen Auf- oder Umstieg innerhalb des Unternehmens zu ermöglichen.

„Das kommt eigentlich von den Abteilungen. Also, wenn die sagen, sie brauchen jemanden, dann werden wir schauen, dass wir jemanden kriegen. Entweder versuchen wir das intern zu lösen, dass wir von anderen Abteilungen jemanden rüber versetzen sozusagen, oder wir suchen einen Externen.“ (B2, S.4)

In einigen Fällen bedeutet das, dass sich die betreffenden ArbeitnehmerInnen weiterbilden müssen, um die neuen Tätigkeiten, die diese Position mit sich bringt, auch ausüben zu können. Die für die Weiterbildungsmaßnahme aufgewendete Zeit, aber auch die Kosten müssen sich, wie bereits erwähnt, jedoch für die Unternehmen rentieren, was zum Teil die Versuche, die Beschäftigten langfristig an die Firma zu binden, erklärt.

So wie die „älteren“ Arbeitslosen Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden, so haben auch einige der Unternehmen Probleme, bestimmte Positionen zu besetzen. Es handelt sich dabei meist um Stellen im FacharbeiterInnenbereich. Dabei besteht die Problematik einerseits darin, die „richtige“ Person für die ausgeschriebene Stelle zu finden. „Richtig“ bedeutet im Ver-



kaufsbereich beispielsweise eine Person, die die hohen Verkaufszahlen auch realisieren kann; oder „nicht richtig“ meint, dass zwar mittelmäßige, aber keine guten Arbeitskräfte zu finden sind. Andererseits werden Arbeitskräfte mit spezifischen fachlichen Kenntnissen und der notwendigen Erfahrung gesucht, die am regionalen Arbeitsmarkt nicht immer vorhanden sind. Schwierigkeiten treten auch auf, wenn ein Unternehmen durch Gründung einer Abteilung mehrere Posten, allerdings derselben Art gleichzeitig ausgeschrieben hat, denn am regionalen Arbeitsmarkt stehen meist nicht genügend Personen zur Verfügung.

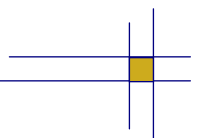
Im technischen Bereich weichen die Firmen auf Höhere Technische Lehranstalten (HTL) aus und versuchen AbsolventInnen, also die jungen EinsteigerInnen in das Arbeitsleben, zu rekrutieren. Einer der Betriebe hat sich, um für die schwer zu besetzenden Posten geeignetes Personal zu finden, an Stiftungen, die „ältere“ Arbeitslose vermitteln, gewandt. Der Grund für diesen Schritt lag darin, dass das Unternehmen innerhalb von nur wenigen Jahren über 150 zusätzliche Beschäftigte einstellte. Da die erforderlichen Qualifikationen am Arbeitsmarkt nicht vorhanden waren und ohnehin Personal eingeschult werden musste, nutzte der Betrieb die Stiftung, um sich einen Teil der Einschulungskosten zu ersparen.

8.3.2 Personalauswahl

Die Personalauswahl erfolgt in den meisten Betrieben in einem mehrfachen Auswahlprozess, der je nach Größe des Unternehmens zwei oder mehr Stufen umfasst. In einigen Betrieben nimmt, wie bereits erwähnt, das AMS oder der WAFF eine Vorauswahl vor und legt den Unternehmen die Bewerbungsschreiben von den in die engere Auswahl kommenden Personen vor. In anderen Firmen werden Bewerbungsschreiben von Personen, die sich entweder zu einem anderen Zeitpunkt „blind“ beworben haben oder sich auf die zu besetzende Stelle bewerben, herangezogen und durchgesehen. In den größeren Unternehmen kann es auch vorkommen, dass die Personalverantwortlichen den jeweiligen Betriebs- oder AbteilungsleiterInnen die in Frage kommenden Bewerbungsunterlagen vorlegen, bevor eine Auswahl der Personen getroffen wird, die für ein Vorstellungsgespräch in Frage kommen. Die Bewerbungsgespräche werden in der Regel mit der Person, die für die Personalauswahl zuständig ist, geführt. Es kann aber auch vorkommen, dass bis zu drei Personen, nämlich der/die GeschäftsführerIn, der/die AbteilungsleiterIn und die personalverantwortliche Person beim Vorstellungsgespräch anwesend sind. In einigen der großen Unternehmen kommt es nach einem Gespräch mit den Personalverantwortlichen noch zu einem zweiten Gespräch, bei dem EigentümerInnen bzw. GeschäftsführerInnen anwesend sind.

Auswahlkriterien

Nach welchen Kriterien wählen nun die Unternehmen ihr Personal aus und was bedeutet das für die arbeitslosen „Älteren“? Das wichtigste Kriterium für die Auswahl zukünftiger MitarbeiterInnen stellen für die Mehrzahl der Betriebe die fachlichen Qualifikationen dar. Nach diesem Gesichtspunkt werden zuallererst die Bewerbungsunterlagen durchgesehen und Personen, deren fachliche Kenntnisse nicht auf das Anforderungsprofil passen, aussortiert. In einigen Betrieben, und hier vor allem in den Handelsunternehmen, stellen die fachlichen Qualifikationen nicht das wichtigste Kriterium dar. Dort ist hauptsächlich der persönliche Eindruck während des Bewerbungsgesprächs für eine Einstellung ausschlaggebend. Dieser persönliche Eindruck beruht in jenem Unternehmen, das aufgrund der Zielgruppe von über 60-jährigen Frauen hauptsächlich ältere Arbeitnehmerinnen beschäftigt, auf der Stabilität der beruflichen Erfahrungen,



aber auch des Privatlebens einerseits und dem erforderlichen Engagement im Umgang mit den Kundinnen andererseits. In dem anderen Handelsunternehmen legt die Personalverantwortliche besonders viel Wert auf gepflegtes Aussehen und die Kleidung, da diese sich mit der zu verkaufenden Ware decken soll.

Die Stabilität im beruflichen und privaten Umfeld ist auch bei anderen Unternehmen ein Kriterium, das über die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch entscheidet. Personen, die also häufig ihren Arbeitsplatz gewechselt haben oder geschieden oder sehr oft umgezogen sind, was bei „älteren“ Personen eher als bei jüngeren der Fall sein kann und wie es bei einigen der Befragten dieser Studie auch tatsächlich der Fall ist, haben weniger Chancen, die erste Stufe des Auswahlprozesses zu überstehen.

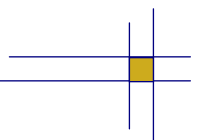
Sowohl die fachlichen Qualifikationen als auch stabile Berufsbiographien und eine gewisse Stabilität des Privatlebens lassen sich aus den Bewerbungsunterlagen herauslesen. Der Aufbau und die Genauigkeit der Bewerbungsunterlagen sind ebenfalls entscheidend, ob eine Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird.

Neben den fachlichen Qualifikationen steht bei den meisten der Betriebe dieser Studie die Wahrscheinlichkeit, dass die BewerberInnen ins Team bzw. in das Unternehmen passen, an zweiter Stelle der Kriterien, die über eine Aufnahme entscheiden. Die „Teamkompatibilität“ versuchen die Personalverantwortlichen allerdings erst in den Bewerbungsgesprächen aufzuspüren, weswegen dieses Kriterium nur mehr bei jenen Personen herangezogen wird, die bereits die erste Stufe des Auswahlprozesses überstanden haben. Das Alter der BewerberInnen spielt insofern eine Rolle, als „Ältere“ kaum Chancen haben werden, in Teams, die hauptsächlich aus jungen MitarbeiterInnen bestehen, aufgenommen zu werden. Umgekehrt steigen ihre Chancen, wenn die Teams sich entweder hauptsächlich aus „Älteren“ zusammensetzen oder altersgemischt sind.

Ob die BewerberInnen ins Team bzw. ins Unternehmen passen, sind nicht die einzigen Kriterien, die bei Vorstellungsgesprächen entscheidend sind. Es wird versucht, auch Aspekte wie Engagement, Motivation, Leistungsbereitschaft, Verlässlichkeit oder Ehrgeiz bei den Gesprächen herauszufiltern. Merkmale, über die Jüngere genauso verfügen können wie „ältere“ BewerberInnen und die deshalb als altersunabhängig bezeichnet werden können.

Welche Rolle spielt aber Alter bei der Auswahl des Personals in den von uns untersuchten Betrieben? Prinzipiell haben aufgrund unserer festgelegten Auswahlkriterien alle der hier untersuchten Unternehmen über 45-jährige Arbeitslose eingestellt. In einigen Betrieben handelt es sich um nur eine oder zwei Personen, wohingegen andere mehrere „Ältere“ in die Firma aufgenommen haben.

In einem Betrieb legt der Eigentümer mehr Wert auf die Motivationen und die Qualifikationen als auf das Alter, weswegen er schon immer Personen höheren Alters eingestellt hat. Doch diese Einstellung und dieses Verhalten liegt zum Teil auch daran, dass sich das Unternehmen aufgrund des beschränkten Angebots am regionalen Arbeitsmarkt die Anwendung askriptiver Merkmale, wie Alter oder Geschlecht, bei der Personalauswahl nicht in dem Ausmaß wie bei einem „Überangebot“ an BewerberInnen leisten kann. Allerdings hat auch der Umstand, dass doch viele Beschäftigte im Unternehmen „alt“ werden können, einen Einfluss auf die Einstellung des Eigentümers bezüglich des Alters von BewerberInnen.



In zwei weiteren Betrieben werden hauptsächlich ältere MitarbeiterInnen eingestellt, was ebenfalls nicht in altruistischen Motiven begründet liegt, sondern an der Funktionalität, die diese Unternehmen mit der Aufnahme von über 45-jährigen Frauen verfolgen. Wie bereits erwähnt, sind in einem der beiden Firmen die Kundinnen über 60-jährige Damen, weswegen die Verkäuferinnen ebenfalls „älter“ sein sollten. In dem anderen Betrieb erwartet sich der Firmeninhaber von „älteren“ Frauen eine höhere Loyalität, höhere Belastbarkeit, mehr Vertrauen und eine gute Zusammenarbeit.

Eine der Firmen hat ihre Maxime, keine „Älteren“ einzustellen und diese bereits bei der Durchsicht schriftlicher Bewerbungen nicht in Betracht zu ziehen, aufgegeben. Alter stellte also in diesem Unternehmen eines der härtesten Auslesekriterien dar. Erst durch konkrete Erfahrungen mit der Implacementstiftung hat sich diese Vorgehensweise verändert, sodass in den letzten zwei Jahren sieben über 50-Jährige eingestellt wurden. Der für die Einstellung verantwortliche Interviewpartner hat dabei ausschließlich gute Erfahrungen gemacht und zeigte sich selbst verwundert über die Kluft zwischen früheren Annahmen über „Ältere“ und konkreter Praxis.

„Bis vor, sag ich einmal, bis vor zwei, drei Jahren hat man gesagt, ‚Alles was über 50 Jahre ist, sortieren wir aus.‘ Und jetzt haben wir eben aufgrund der Stiftungsgeschichten, haben wir das probiert einmal und da haben wir die Erfahrung gemacht, dass das eigentlich gar nicht so ist. Früher haben wir auch immer gesagt, ‚Ah, 50 Jahre! Das nehmen wir nicht mehr. Da zahlt sich das nicht mehr aus. Die sind immer nur krank.‘ Oder was weiß ich was. Und aufgrund dieser Stiftungsgeschichte hat man gesehen, das ist eigentlich nicht so. Und vor allem auch, dass man, das ist auch eine wichtige Rahmengeschichte, dass man die Leute, wenn du jetzt den nimmst, erstens hast du, ist er einmal eine Zeit lang in der Stiftung beschäftigt. Da hast du keine Verpflichtung, den wirklich zu nehmen, wenn's nicht passt. Haben aber noch alle gepasst komischerweise.“ (B8, 12)

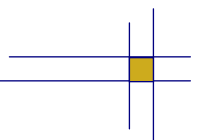
Doch höheres Alter kann auch ein Nachteil sein. So stellt ein Unternehmen „Ältere“ dann nicht ein, wenn es sich um Positionen mit hohen Einschulungskosten handelt, die sich aufgrund der begrenzten Zeit bis zur Pension nicht amortisieren. Wenn die Kosten für die Einschulung allerdings gering sind und zum Teil über Arbeitsstiftungen finanziert werden können, dann steht einer Einstellung von „älteren“ Personen in diesem Betrieb nichts im Weg.

8.3.3 Wege, die zur Einstellung der über 45-Jährigen führten

Die bereits mehrmals erwähnten Implacementstiftungen stellen eine Möglichkeit für die über 45-jährigen Arbeitslosen dar, eine Anstellung zu finden. Da uns Stiftungen den Weg zu den hier untersuchten Betrieben ermöglicht haben, haben auch fast alle Betriebe „Ältere“ über eine Stiftung eingestellt. Wenn Personen über eine Implacementstiftung eine Anstellung finden, dann werden für einen gewissen Zeitraum die Lohnnebenkosten übernommen, wodurch das Unternehmen die Gelegenheit hat, sich den/die neue/n MitarbeiterIn zu geringen Kosten bei der Ausübung der Tätigkeiten anzusehen.

Die Gründe, warum Unternehmen auf Stiftungen zurückgegriffen haben, um „ältere“ Arbeitslose einzustellen, sind breit gefächert und je nach Situation innerhalb des Unternehmens unterschiedlich. In einigen Betrieben haben die BewerberInnen selbst auf die Stiftung und ihre Bedingungen aufmerksam gemacht. In einer Firma hat die Bewerberin bereits im Bewerbungsschreiben auf die Stiftung hingewiesen und dadurch die Möglichkeit zu einem Vorstellungsgespräch erhalten.

„Na das war auch eine Initiativbewerbung von ihr und da hat sie drauf hingewiesen, dass es diese Stiftung gibt. Und ich hab mir das angeschaut und dann hab ich sie eingeladen und



eben sie beim Gespräch sehr, ja, sehr passend war, sagen wir mal so, hab ich sie eingestellt.“ (B5, 4)

Ausschlaggebend für die Aufnahme war, wie das Zitat zeigt, jedoch nicht das Stiftungskonzept, sondern die Bewerberin war die geeignetste Kandidatin für die Position. Ihr Alter hatte sogar einen positiven Einfluss, da der Personalverantwortliche eine „ältere“ Frau für die offene Stelle gesucht hatte. In einer anderen Firma wurde der „ältere“ Arbeitssuchende ebenfalls aufgrund seiner Eignung für den Posten und einer persönlichen Empfehlung eingestellt. Die Tatsache, dass der Mann in einer Stiftung war, war reiner Zufall und hatte keinerlei Einfluss auf seine Aufnahme in den Betrieb.

Auch in einem weiteren Betrieb wurde ein über 50-Jähriger aus mehreren BewerberInnen ausgewählt, weil er über die besten Qualifikationen verfügte und nicht, weil das Unternehmen eine Förderung für ihn erhält. Dennoch stellte sich die Förderung als Vorteil heraus, denn er braucht für die Erledigung seiner Tätigkeiten länger als seine KollegInnen und häuft deshalb regelmäßig Überstunden an. Diese können zumindest in der Anfangsphase über die Förderung abgeglichen werden.

Doch nicht nur die BewerberInnen selbst machen auf die Möglichkeit einer Stiftung aufmerksam, in einem der Betriebe stellt die Personalchefin den „Älteren“ unter den BewerberInnen selbst das Stiftungskonzept vor und schlägt ihnen vor, die Stiftung in Anspruch zu nehmen. Der Grund für dieses ungewöhnliche Vorgehen liegt darin, dass in der Einlernzeit, in der die Leistungen geringer sind, durch die Stiftung auch die Personalkosten vermindert werden. Auf diese Weise hat das Unternehmen bereits zwölf „ältere“ Arbeitslose eingestellt.

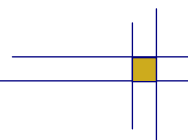
Bei anderen Unternehmen stellte die finanzielle Förderung durch die Stiftung bei der Entscheidung für die Aufnahme der über 45-jährigen Arbeitssuchenden eine relevante Größe dar. In zwei Betrieben mussten die in Frage kommenden „älteren“, allerdings branchenfremden Personen umgeschult werden, was ohne die finanzielle Hilfestellung durch die Stiftung so nur schwer möglich gewesen wäre, denn ohne diese wäre das Risiko, eine branchenfremde Person einzustellen, zu hoch gewesen.

„Aufgrund, also aufgrund von der totalen Branchenunerfahrenheit, aufgrund vom relativ hohen Gehalt, hätte ich mir das nicht angetan, wenn ich da nicht zusätzlich eine Förderung gekriegt hätte. Wir sind jetzt auch beim überlegen, einen Verkäufer, der überhaupt noch nix verkauft, also der noch nix, also das spielt auch eine Rolle. Wir nehmen den auch deswegen, weil wir ihn gefördert haben und weil wir uns jetzt den ein halbes Jahr anschauen können. [...] Ja sicher, ich hätte ihn sicher nicht genommen. Nicht, weil er mir unsympathisch [ist], sondern weil einfach das Risiko zu hoch ist.“ (B1, S.9)

Insofern stellt in diesem Fall die Möglichkeit der Förderung den entscheidenden Faktor dar, dass ein über 50-Jähriger die Chance erhält, in einem für ihn völlig fremden Arbeitsfeld noch einmal neu durchzuzustarten.

In dem anderen Unternehmen war die Förderung nicht das entscheidende Moment, jedoch erlaubte die finanzielle Unterstützung durch die Stiftung eine gründliche Einschulung der Person auf ihren neuen Arbeitsplatz.

„Na eigentlich [war die Förderung durch die Stiftung] grundsätzlich nicht [ausschlaggebend]. Weil für mich ist wichtig, dass ich die richtige Person erwisch. Weil was nützt mir eine Förderung, wenn's die falsche ist. Dann bin ich nicht glücklich. Die Förderung kriegst du so und so nicht auf Lebzeiten. Das ist zwar ein schönes Zubrot und jetzt sag ich, wenn du jemanden Branchenfremden einstellst, ist das natürlich für dich mit Kosten verbunden, weil das einfach ein Schulungsaufwand mehr ist. Und das kannst du natürlich durch diese Stiftung rechtferti-



gen und sagen, ‚Ok, ich beiß in den sauren Apfel.‘ Ich verlang von der eine Leistung, aber ich muss ihr auch eine Ausbildung, eine aliquote geben, weil wie soll die gut sein, wenn ich ihr das nie beibringe, was sie machen soll.“ (B7, S.6)

In einem weiteren Unternehmen war ebenfalls die Übernahme der Einschulungskosten durch die Stiftung für die Einstellung von „Älteren“ ausschlaggebend. Allerdings ging es nicht um Umschulungen für branchenfremde Personen, sondern die notwendigen, sehr spezifischen Qualifikationen waren am Markt nicht vorhanden. Der Betrieb nutzte die Stiftung dafür, die sehr hohen Schulungskosten zu finanzieren. Durch diese stark kostenorientierte Strategie haben dennoch insgesamt zehn „ältere“ Personen einen Arbeitsplatz in diesem Betrieb gefunden.

Einige der Firmen wurden von der Stiftung selbst angesprochen. Ein Unternehmen hat sich für die Aufnahme einer über 45-jährigen Person über die Stiftung entschieden, da die Zeitspanne, in der die Förderung gewährt wird, länger als die Probezeit ist und es keine Verpflichtung gibt, die Person nach Ablauf der Förderung in der Firma zu behalten. Die ersten Erfahrungen mit der „älteren“ Arbeitskraft waren aber nicht nur sehr positiv, sondern führten auch dazu, dass Vorurteile gegenüber „Älteren“ am Arbeitsmarkt abgebaut wurden. Aus diesem Grund griff das Unternehmen immer wieder auf die Stiftung zurück und hat bereits sieben Beschäftigte über die Stiftung aufgenommen. In diesem Fall trägt die Implacmentstiftung dazu bei, die Hemmschwelle „älteren“ Arbeitssuchenden gegenüber zu senken.

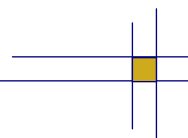
Doch nicht immer waren die Erfahrungen mit den „älteren“ Arbeitskräften positiv, denn in mehreren Fällen trennten sich die Unternehmen von den über 45-Jährigen bzw. haben die „Älteren“ die Betriebe von sich aus wieder verlassen. Die Gründe lagen entweder an der fehlenden Leistungsfähigkeit, am hohen Stress, den die Position mit sich brachte, oder am Mangel an einschlägiger Berufserfahrung.

Andere Wege, die zur Aufnahme von über 45-Jährigen in den hier untersuchten Firmen führten, stellen das AMS oder informelle Kanäle, wie Stellenausschreibungen in den Auslagen der Geschäfte, dar. Eine der Firmen im hoch qualifizierten Bereich hat, obwohl sie mit dem AMS bereits negative Erfahrungen gemacht hatte, einen von dort geschickten 48-Jährigen allerdings für eine niedrig qualifizierte, wenn auch anspruchsvolle Position aufgenommen. Er wurde aus einem Pool an BewerberInnen aufgrund seiner Fähigkeiten eingestellt. Sein Alter spielte für die Eigentümerin der Firma keinerlei Rolle.

In einem anderen Unternehmen hat die Personalverantwortliche aufgrund der erschwerten Kündigungsmöglichkeiten von „älteren“ Beschäftigten bereits schlechte Erfahrungen mit einer früheren über 50-jährigen Mitarbeiterin gemacht. Sie hat sogar das Einstellungsalter auf 48 Jahre begrenzt. Dennoch hat sie, weil sie dringend die Position besetzen musste, wieder eine über 50-jährige Frau eingestellt. Obwohl sie nur positive Erfahrungen mit der neuen Mitarbeiterin gemacht hat, wirken die früheren Erlebnisse noch nach, weswegen sie der neuen Arbeitskraft sehr skeptisch gegenüber steht und erst einmal die Probezeit abwarten will, bevor sie sich weitere Schritte überlegt.

8.4 Vorteile und Barrieren für „Ältere“

Da sich alle der von uns befragten Betriebe mit der Aufnahme von „Älteren“ auseinander gesetzt haben, können sie sowohl Nachteile als auch Vorteile, die gegen bzw. für die Einstellung von über 45-Jährigen sprechen, benennen. Die meisten der InterviewpartnerInnen in den Unternehmen führen als hauptsächlichen Grund, der gegen eine Aufnahme „Älterer“ spricht, die



hohen Lohnkosten an, die MitarbeiterInnen mit steigendem Alter verursachen. Vor allem die Bindung an das Gehaltsschema, das im Kollektivvertrag der jeweiligen Branche festgelegt ist, stellt für einige der Unternehmen ein Problem dar.

„Das Problem der älteren Arbeitslosen ist schlicht und einfach das Entgelt, das sie verlangen oder auch haben wollen. Teilweise hat man als Arbeitgeber auch das Problem mit dem Kollektivvertrag. Es ist eine Position zu besetzen, die einfach vom, vom Entgelt nur ein bestimmtes Entgelt möglich macht. Und wenn ich jetzt einen Arbeitnehmer habe, der 20 Praxisjahre hinter sich hat, dann ist der einfach so teuer, dass das mit der Position einfach nicht mehr vereinbar ist und das ist das Problem. [...] Und da sehe ich die Grenzen der älteren Arbeitslosen. Das ist das Problem bei den älteren Arbeitslosen, das Hauptproblem eigentlich.“ (B2, S.6)

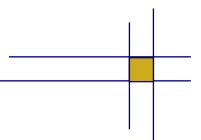
Es muss hier jedoch festgehalten werden, dass die „hohen“ Lohnkosten als relativ angesehen werden müssen, denn sie erscheinen nur im Vergleich mit den „niedrigeren“ Kosten, die bei Jüngeren anfallen, als „hoch“. Einer der Eigentümer stellt einen Zusammenhang zwischen den Kosten, dem Alter der Beschäftigten, der Einschulungszeit und der „Formbarkeit“ der ArbeitnehmerInnen her:

„...also ich glaub einfach, dass diese Gehaltskurven nicht stimmen, wissen Sie? Das geht einfach so rauf und das bleibt irgendwo so in der Dings. Und wenn jetzt der Alte, ich nehme einen Jungen her, der voll qualifiziert ist, der aus der Schule rauskommt, der den PC aufdreht und das einfach kann – und das kann der nicht können. Das Unternehmen sagt sich dann, ‚Ich nehme den Jungen her, der ist noch leicht, ich meine, manipulierbar‘, wollte ich jetzt sagen, das habe ich nicht so gemeint, das ist aus dem Bauch raus gekommen, glaube ich (lacht). Den kann ich formen und brauche ihn nicht so hernehmen und gebe ihm das Geld. Das heißt, man muss sich was überlegen und das ist mit dem +45 zum Beispiel sicher ein Ansatz, die Gehaltskosten, das Gehaltskostenrisiko für das Unternehmen zu reduzieren und gleichzeitig dem alten Mitarbeiter nicht total die Motivation zu nehmen.“ (B1, S.10)

Als weiteren nachteiligen Aspekt für die „älteren“ Arbeitsuchenden gestaltet sich die geringe Zeit, die sie bis zur Pension noch arbeiten müssen, wodurch sie nur mehr wenige Jahre im Unternehmen bleiben werden. Negativ wirkt sich das einerseits auf etwaige Kosten für Einschulungen aus, die sich eventuell nicht immer rentieren, und andererseits fallen Kosten für die neue Personalsuche an. Diese Bedenken der Personalverantwortlichen müssen jedoch mit Vorsicht betrachtet werden, denn ihnen ist nicht immer bewusst, dass das Pensionsantrittsalter (55 Jahre bei den Frauen und 60 Jahre bei den Männern) erhöht wurde und die „älteren“ Beschäftigten länger arbeiten müssen, was zum Teil ihr Argument entkräftet.

Im Gegensatz dazu führen einige der Betriebe an, dass sie auch keine Garantie haben, dass jüngere Beschäftigte die Firma nicht verlassen werden. Auch hier kommt es wieder zu einem Vergleich zwischen den unterschiedlichen Altersgruppen im Unternehmen, und Aspekte, die den einen zugeschrieben werden, erhalten ihre Aussagekraft ausschließlich in Bezug auf die andere Altersgruppe. Im krassen Widerspruch dazu steht die positive Zuschreibung durch die Unternehmen, dass die „Älteren“ wissen, was sie wollen, und es zu schätzen wissen, einen Arbeitsplatz zu haben und es deshalb auszuschließen ist, dass sie sehr oft den Job wechseln werden.

„Ah, ja freilich. Ich meine im Normalfall, wenn der gut arbeitet, dann muss man nicht damit rechnen, dass es da eine Fluktuation gibt. Also wenn der gut ist, was mir dann eh sehr recht ist, weil der geht dann nicht sehr leicht woanders wieder beim Türlein rein. Das ist halt so. Und da das für uns schon ein Kriterium ist, dass wir kontinuierlich Qualität aufbauen, ist das für uns ein Thema.“ (B6, S.15)



Auch das gängige Klischee, dass „Ältere“ höhere Krankenstandskosten verursachen, weil sie öfter und länger krank sind, führt zu ähnlich widersprüchlichen Einschätzungen und Wahrnehmungen in einigen der von uns untersuchten Betrieben. Denn einerseits wird „Älteren“ eine höhere Wahrscheinlichkeit, krank zu werden und deshalb öfter in Krankenstand zu sein, zugeschrieben. Gleichzeitig hat die Personalverantwortliche, die dieses Argument vorbringt, keinerlei Erfahrungen mit Krankenständen, denn in ihrem Unternehmen geht niemand in Krankenstand. Sie scheint also eines der gängigen Vorurteile als Erklärung für die Schwierigkeiten, denen „ältere“ Arbeitslose bei der Arbeitssuche begegnen, heranzuziehen, ist aber selbst nicht mit diesem Problem konfrontiert.

Die beiden Eigentümer jener Betriebe, in denen hauptsächlich „Ältere“ beschäftigt sind und angestellt werden, können durch ihre Erfahrungen mit „älteren“ Beschäftigten das Vorurteil der höheren Kosten aufgrund von höherer Krankheitsanfälligkeit und längeren Krankenstandszeiten nicht bestätigen.

„Ist eine klare Antwort. Bei uns gibt es im Schnitt, glaub ich, sieben oder acht Krankenstandstage im Jahr. Und das hat jede Junge auch. Auch das ist eine Sage, dass ältere Leute länger krank sind. Wenn einer krank ist, dann ist er krank. Punkt aus. Wenn ich heute eine Grippe hab, dann gehört die auskuriert, dann bist du krank. Chronische Kranke haben wir keine, weil meine Damen wollen arbeiten und die stehen zum Unternehmen, genauso wie ich hinter ihnen stehe. Und ich sag, sieben Krankenstandstage im Schnitt im Jahr sind für mich auch durchaus akzeptabel und in Ordnung, also wenn einer krank ist, dann ist er krank. Und eine Grippe kannst du jeden Tag, jedes Jahr einmal kriegen und die dauert halt eine Woche, ist so.“ (B7, S.9)

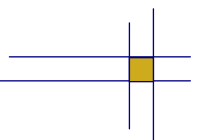
Der andere Eigentümer geht darüber sogar noch hinaus und zieht die Einstellung zur Arbeit und die hohe Arbeitsmoral von „Älteren“ als Erklärung für seine Erfahrungen mit den Krankenständen heran.

„Weil zum Beispiel, wenn man Krankenstände hernimmt, dann sind das die Älteren, die wirklich zögern, in einen Krankenstand zu gehen, als jemand ganz Junger. Für den ist das eine Selbstverständlichkeit, dass wenn der irgendwo einen Schnupfen hat, dass der im Krankenstand ist. Ältere überlegen sich das dreimal. Also das heißt, die Verfügbarkeit der Arbeitskräfte ist bei den Älteren, also ich traue mich wetten, das lässt sich ja statistisch nachweisen, höher als wie bei Jungen, ja, das ist meine persönliche Erfahrung.“ (B4, S.8)

Aufgrund der Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis lassen sich also einige der Stereotype, mit denen „ältere“ Arbeitssuchende konfrontiert sind, nicht bestätigen. Dasselbe gilt auch für die verminderte Leistungsfähigkeit oder die mangelnde Flexibilität, die „Älteren“ zugeschrieben wird. Jene Betriebe, die über die Stiftung die Möglichkeit nutzten, über 45-Jährige einzustellen, konnten diese Vorurteile nicht bestätigen. Die Förderung über die Stiftung trägt also wesentlich dazu bei, dass die Personalverantwortlichen ihre eigenen Vorurteile und Stereotype in Frage stellen und abbauen.

„Ja wie gesagt, vor drei Jahren hat man noch gesagt, ‚Über 50-Jährige? Nein.‘ Aus Vorurteilen und allem möglichen. [...] Viel krank, nimmer mehr richtig einsatzfähig, nimmer mehr willig, irgendwas zu lernen und diese Dinge eben.“ (B8, S.14)

Hier ist die frühere pauschale Abwertung einer ganzen Gruppe von Arbeitssuchenden einer differenzierten realitätsnäheren Einschätzung von konkreten Personen gewichen, die auch dazu geführt hat, verstärkt „Ältere“ einzustellen – im konkreten Fall handelt es sich um insgesamt sieben über 45-Jährige.



Bei den bisher vorgestellten Aspekten, die aus der Sicht vieler Unternehmen gegen eine Einstellung „Älterer“ sprechen, wie geringe Verweildauer im Unternehmen, Krankenstände, Leistungsfähigkeit, Flexibilität, handelt es sich also um jene, die der betrieblichen Praxis nicht standhalten und als Vorurteile bezeichnet werden müssen. Differenzierter gestaltet sich die Lage, wenn mit den Arbeitsplätzen körperliche Belastungen verbunden sind.

„Also ich hab kein Problem mit Älteren. Aber man muss halt schauen, wo stehen die und was machen die, und können die das schaffen. [...] Also ja, durchaus, also bei Stubenfrauen täte ich sagen, ist meine persönliche Grenze vielleicht noch ein bisserl tiefer sogar, 45, 47, weil das ist eine wirklich schwere Arbeit. Wenn das eine jetzt schon immer gemacht hat, ist das auch anders. Aber jemand, der zu lange zu Hause war und glaubt, der ist jetzt Stubenfrau, das kann ich mir nicht vorstellen. Das wird total unterschätzt.“ (B6, S.13)

Dieses Zitat der Hotelmanagerin zeigt ganz deutlich, wie komplex, wenn nicht widersprüchlich die Situation von „älteren“ Arbeitsuchenden und Beschäftigten ist. Denn einerseits würde sie über 45- bzw. 47-Jährige für die Position einer Stubenfrau nicht einstellen. Andererseits sind einige der Stubenfrauen sehr lange im Unternehmen tätig und gehen von diesen Positionen aus auch in Pension. Dennoch macht sie eine Einstellung der konkreten Person, die sich um diese Stelle bewirbt, von ihren fachlichen Qualifikationen und Vorkenntnissen und nicht primär vom Alter der Bewerberin abhängig, denn das spielt erst in zweiter Linie eine Rolle.

Zu den herausragenden Vorteilen von „älteren“ Arbeitsuchenden gehören die beruflichen, aber auch die privaten Erfahrungen, die die Personen aufgrund ihres Alters bereits gemacht haben. Fast alle InterviewpartnerInnen in den Unternehmen führen das Erfahrungswissen, über das „Ältere“ verfügen, als wertvolle Ressource für die Arbeitswelt an. Ein besonders hervorstechendes Beispiel ist jener Betrieb, der von der französischen Muttergesellschaft geschlossen werden sollte und vom damaligen Geschäftsführer übernommen wurde. Der nunmehrige Eigentümer verknüpft die Erfahrung der beschäftigten „älteren“ Frauen mit dem gelungenen Neuaufbau des Unternehmens, der ohne diesen Erfahrungsschatz nicht möglich gewesen wäre.

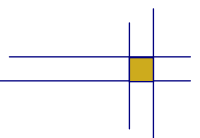
„Ich bin froh, dass ich die Damen habe, die so viel Erfahrung haben und über das Know-how, auf das ich zurückgreifen kann, weil wahrscheinlich mit jüngeren Mädchen hätte ich das nicht gepackt, weil einfach das wichtigste in so einem Unternehmen ist das Know-how, was du hast. Wenn du aber bei Status Null anfangen musst, ist das wahrscheinlich nicht mehr möglich in der heutigen Zeit, eine Firma zu gründen. Und ich sag, das sind natürlich tolle Schätze, was ich habe und wenn ich Leute habe, die schon 20 Jahre im Unternehmen waren und auf die kannst du dann zurückgreifen.“ (B 7, S.10)

Ein anderer Eigentümer setzt die Erfahrung, die in seinem Betrieb eine unschätzbare Ressource darstellt, mit den höheren Lohnkosten, die aufgrund des fortgeschrittenen Alters bezahlt werden, in Beziehung.

„Ich zahle einen, der Erfahrung hat, gerne diese 200 Euro mehr. Die verdiene ich ja wieder. Also wir sehen das positiv, so.“ (B12, S.13)

Die eindeutig positive Beziehung zwischen den Gehaltskosten und der Erfahrung beruht in diesem Unternehmen primär auf den Schwierigkeiten, entsprechende FacharbeiterInnen zu finden, weswegen Erfahrung einen hohen Wert darstellt, der vom Betrieb auch gerne bezahlt wird. Eine andere Eigentümerin stellt ebenfalls einen Zusammenhang zwischen dem Alter einer ihrer MitarbeiterInnen, deren Erfahrung und den Kosten her:

„Ja, ich kann da vielleicht ergänzen. Ich hab da eine Mitarbeiterin draußen sitzen, die ist auch schon seit 13 Jahren bei uns, 14 Jahren. Aber die ist mittlerweile so weit, dass ich sage, ‚Ich kann sie nicht ersetzen.‘ Und wenn die mal weggehen würde, täte ich wahrschein-



lich zwei Junge brauchen, die mir genauso viel kosten wie eine Ältere. Einfach, weil sie die Erfahrung hat und ich weiß, ich kann mich verlassen auf sie. Und das ist einfach unheimlich viel wert. Sie kennt mich, sie kennt meine Arbeitsweise. Sie weiß, wie ich es machen würde, und sie weiß, wo sie mich fragen muss. Und das, wenn du da zwei Junge draußen sitzen hast, hast du, glaub ich, nie das Gefühl, auf die kannst du dich verlassen, ja?“ (B2, S.10)

Die beruflichen Erfahrungen sind aber nicht immer von Vorteil. So weist eine Personalmanagerin darauf hin, dass „Ältere“ auch negativ von vorherigen Betrieben, in denen sie tätig waren, geprägt sein können, was sich wiederum in ihrer Arbeitsmotivation niederschlägt. Sie hat sich allerdings bereits eine Strategie überlegt, wie sie mit diesem „Rucksack“, wie sie es nennt, umgeht.

„Dass vielleicht ein älterer Mitarbeiter, [...] dass er so geprägt ist von anderen oder von der vorigen Firma. Meist sind das ja Leute, die abgebaut wurden nach 20 Jahren, und die bringen halt einen großen Rucksack an Lasten mit, sagen wir mal, Vorbelastungen. Und da kann schon die Meinung bestehen, ‚Die sind vorbelastet‘ oder ‚zu wenig flexibel‘. Na ja, es ist schon so, dass die Leute irgendwo, die meist schon einen Rucksack mitbringen, aber ich sag, wenn man irgendwo ein bisserl den Anlass gibt, dass sie ein bisserl drüber reden können, merken die auch, es geht um die Person und dann ist die Motivation auch wieder da.“ (B 10, S.7f)

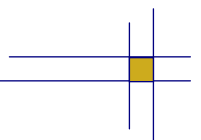
Die Erlebnisse im privaten Bereich führen vor allem dazu, dass die über 45-Jährigen über einen gefestigten Charakter bzw. Persönlichkeit verfügen. Das zeigt sich beispielsweise in der Ruhe und Ausgeglichenheit, aber auch der Stabilität, die „Ältere“ besitzen und die als wichtige Arbeitstugenden betrachtet werden. Das fortgeschrittene Alter bringt aber auch Beständigkeit, Weitblick und die Fähigkeit, bei den einzelnen Arbeitsprozessen mitzudenken und aktiv zu diesen etwas beizusteuern, mit sich.

Andere Attribute, mit denen die über 45-Jährigen beschrieben werden, sind Loyalität, Verantwortungsgefühl, Genauigkeit, Qualitätsbewusstsein, Effizienz und Verlässlichkeit. All das sind Merkmale, die unabhängig vom Alter auftreten. Auch hier scheinen Vorurteile, wenn auch der positiven Art, für die Beschreibung einer bestimmten Altersgruppe von den meisten der Personalverantwortlichen herangezogen zu werden. Jedoch haben einige der Befragten einen differenzierteren Blick auf BewerberInnen bzw. ihre MitarbeiterInnen und beurteilen sie nicht in erster Linie nach ihrem Alter. Stellvertretend für diese soll hier die Eigentümerin des Unternehmens B2 zu Wort kommen:

„Möglicherweise haben die Älteren sogar noch eine bessere Arbeitsmoral. Aber das hängt wieder davon ab, welchen Lebensweg sie hinter sich haben, was für Erfahrungen sie gemacht haben. Aber generell kann man das sicher nicht sagen. Aber es gibt durchaus Ältere, die bei weitem mehr Arbeitsmoral haben als Jüngere.“ (B2, S.7)

Einige Personalverantwortliche, und hier vor allem Frauen, sehen es im Falle von weiblichen Beschäftigten bzw. Arbeitsuchenden beispielsweise als Vorteil an, wenn diese bereits die Familienplanung abgeschlossen haben und auf ihre Familiensituation in der Arbeit keine Rücksicht mehr genommen werden muss.

„Wir haben Mitarbeiter, die sind von Anbeginn dabei und die sind bei weitem nicht alt. Die sind in meinem Alter und deswegen sind die nicht alt. Also ich hab da wirklich ein Problem damit, wenn man sagt, eine Frau mit 40 findet keinen Job mehr, weil sie zu alt ist. Ich meine, was soll das bitte? Im Gegenteil, wenn ich die Wahl habe zwischen einer Frau mit 40 und einer Frau mit 25, die ihre ganze Lebensplanung und Familienplanung noch vor sich hat, ja da nehm ich doch lieber die Frau mit 40.“ (B2, S.8)



Jedoch zeigen mehrere Beispiele der „älteren“ Arbeitsuchenden dieser Studie, dass es durchaus auch vorkommen kann, dass die über 45-jährigen Frauen und Männer nach wie vor Betreuungsverpflichtungen haben und bei der Wahl ihrer Arbeitsplätze diese auch mitberücksichtigen. Die PersonalmanagerInnen haben offensichtlich die Tatsache, dass Frauen und Männer sich immer später dafür entscheiden, Kinder zu bekommen, noch nicht in Betracht gezogen.

8.5 Alter und Altern im Unternehmen

8.5.1 Konstruktionen von „Alter“ im Betrieb

Nachdem die von uns befragten Betriebe über 45-Jährige eingestellt haben und auch ein Teil oder die gesamte Belegschaft der „älteren“ Gruppe am Arbeitsmarkt zugerechnet wird, interessierte uns vor allem, welche Konstruktionen von „Alter“ in den einzelnen Unternehmen vorherrschen. Die Frage, die sich dabei stellt, ist jene, ab wann eine Person als „alt“ angesehen wird und auf welchen Kriterien diese Grenzziehung beruht.

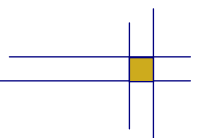
Viele der interviewten Personalverantwortlichen ziehen das biologische Alter als Merkmal für die Definition von „älteren“ MitarbeiterInnen heran. Dabei legen sie die magische Grenze meist mit 50 Jahren fest. Aber auch 45 Jahre wird einmal als jenes Alter genannt, ab dem jemand als „alt“ bezeichnet wird. In diesem Fall liegt das interessanterweise an der Bezeichnung der Implacementstiftung, die den zusätzlichen Titel „45+“ trägt, denn für die Befragte persönlich wäre jemand erst fünf Jahre später, nämlich mit 50 Jahren, als „alt“ zu bezeichnen.

Eine andere Personalverantwortliche legt die Latte noch weiter unten fest und ist der Meinung, dass jemand mit 35 Jahren bereits „alt“ ist. Hier handelt es sich um ein Handelsunternehmen, bei dem die Frauen bereits weit früher als „alt“ bezeichnet werden, wie auch eine der „älteren“ Arbeitslosen in dieser Studie bestätigt. Dennoch widerspricht sich die befragte Personalverantwortliche, die selbst einer höheren Altersgruppe angehört, und meint, dass Frauen mit 50 Jahren ebenfalls noch jung sind. Sie führt das darauf zurück, dass es ihnen in ihren 50ern besser geht und sie deshalb jünger aussehen, als sie tatsächlich sind.

Das eigene Alter spielt auch bei anderen der befragten EigentümerInnen bei der Festlegung der Grenze zum Altsein eine Rolle. Einer der Interviewpartner, der selbst über 50 Jahre alt ist, meinte beispielsweise, dass Personen erst mit 60 Jahren zu den „Älteren“ gehören. Er hat aber einen sehr differenzierten Blick auf das Alter und das Altern, indem er es von den einzelnen Personen abhängig macht und nicht generell auf eine gesamte Personengruppe anwendet.

„Wenn Sie mich jetzt persönlich fragen, alt fangt bei mir, nachdem ich selber schon ein fortgeschrittenes Alter habe, irgendwo, also im Arbeitsprozess bei 60 an, nicht? Wir haben einen Mann über 60, wir haben andere Leute, die sind 58, 59, die sind für mich durchaus noch jung. Die könnten auch noch fünf, sechs Jahre arbeiten, sie wollen es auch teilweise und die können auch bleiben bei uns. [...] Äh, persönlich, ich meine, das ist zum einen einfach der persönliche Eindruck. Wenn einer daher kommt und jammert, er kann nicht mehr, er will nicht mehr. Zum anderen gibt's aber Leute, also der 63-Jährige, den wir haben, der sagt, 'Wo ist die nächste Baustelle, ich fahre hin.' Und das ist viel individuell von der Person abhängig, nicht?“ (B12, S.9)

Andere Befragte – es handelt sich dabei um eine Minderheit – orientieren sich nicht am biologischen Alter, wenn sie eine Altersgrenze ziehen müssen. Für sie stehen dabei eher Persönlichkeitseigenschaften im Zentrum, die sowohl auf jüngere als auch auf „ältere“ Personen zutreffen



können. Starrsinn ist beispielsweise eines dieser Merkmale, aber auch Menschen, die unflexibel sind, gehören zu den „Älteren“ unter den MitarbeiterInnen.

Neben persönlichen Aspekten wird auch die Verweildauer im Betrieb als Kriterium des „Altseins im Unternehmen“ herangezogen. Diese Definition rührt daher, dass in einzelnen Fällen Personen unabhängig von ihrem biologischen Alter als „jung“ bzw. „alt“ bezeichnet werden, wenn ihre Zugehörigkeit zu einer Organisation gemeint ist. Ein anderer Aspekt stellt die Kluft zwischen dem eigenen Wissen und dem technischen Fortschritt dar, der bei 45 bis 50 Jahren angesetzt wird.

„Ja eh so um die 50 Jahre, mit 45, 50 fängt das eigentlich schon an. Wo man sagt, ok, der gehört eben zu der Kategorie. Manche machen es besser, manche machen es weniger gut. [...] Ich glaub eher, dass in der schnelllebigen Entwicklung, die wir derzeit haben, in unserer Generation einfach haben, dass eben irgendwo mit der Grenze, sag ich jetzt einmal, um die 50, so irgendwas, viele mit der Schnellentwicklung mithalten. Das geht morgen wieder ganz anders, als es heute ist, und mit den vielen neudeutschen, englischen Begriffen zum Teil nicht mehr mitkommen. Und dann ist das schon wieder viel zu langsam und als nächstes wird da, da wird es manchmal haarig, vor allem wenn es um EDV-Geschichten geht.“ (B8, S.16)

Die beiden Betriebe, die hauptsächlich „ältere“ Personen beschäftigen, stellen die Ausnahme zu den bisher beschriebenen Konstruktionen von Altsein dar. Denn in beiden Betrieben spielen diese keine bzw. wenn, dann eine positive Rolle. Insofern stellt sich die Frage, ab wann jemand „alt“ ist, in dieser Form eigentlich nicht.

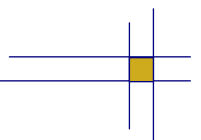
„Das Problem hat sich eben aufgrund der Situation nicht gestellt, weil wir schauen zum Teil älter aus und zum Teil jünger aus. Also sie schauen alle so um die 48 aus. Also die Frage stellen wir uns eigentlich nicht wirklich.“ (B2, S.9)

8.5.2 Altern als Thema der Unternehmenspolitik

In der letzten Zeit wird der demographische Wandel und seine Auswirkungen auf die altersmäßige Zusammensetzung der Bevölkerung häufiger öffentlich diskutiert. Das Thema erreicht somit immer weitere Bevölkerungsschichten, die über die auf uns zukommenden Herausforderungen Bescheid wissen. Auch die Unternehmen werden von diesen Veränderungen betroffen sein, da sich nicht nur der Altersdurchschnitt der Belegschaft erhöhen wird, sondern die ArbeitnehmerInnen aufgrund der Verunmöglichung der Frühpension und dem erhöhten Pensionsantrittsalter von 65 Jahren auch länger im Betrieb tätig sein werden. Inwiefern haben sich aber die von uns befragten Betriebe mit dem demographischen Wandel einerseits und mit dem längeren Verbleib ihrer MitarbeiterInnen andererseits bereits auseinandergesetzt? Die nachfolgenden Ausführungen versuchen dieser Frage nachzugehen und Antworten nachzuzeichnen.

Die meisten der von uns untersuchten Betriebe haben sich bisher noch keine Gedanken über den demographischen Wandel und die Erhöhung des Durchschnittsalters in ihren Unternehmen gemacht. Zum einen liegt das daran, dass man dem Altern im Betrieb ohne große Bedenken gegenübersteht, da die dort auszuübenden Tätigkeiten prinzipiell bis zum Pensionsantrittsalter ausgeübt werden können.

„Nein, das ist kein Thema. Wir werden alle älter.“ (B11, S.14)



Diese Einstellung findet sich vor allem bei jenen Befragten, die selbst zur höchsten Altersgruppe gehören. Umgekehrt haben sich die jüngeren unter den Personalverantwortlichen ebenfalls aufgrund ihres eigenen Alters noch nicht mit dem Thema auseinandergesetzt.

„Hm, also ich muss ganz ehrlich sagen, darüber hab ich mir noch nie Gedanken gemacht, wie sich das entwickeln wird. Also von den Bewerbungen her mangelt es nicht an Jungen. Es sind aber auch einige Ältere dabei. Also das kann ich so gar nicht sagen, aber ich weiß nicht, wie gesagt, wenn bei uns jemand beginnt, gehen wir davon aus, dass der bei uns alt wird. Das klingt jetzt vielleicht blöd, aber das würden wir uns wünschen, die Möglichkeit bieten wir auch, und wie gesagt, wenn heute ein Mitarbeiter mit seiner Hüfte Probleme hat, dann wird man halt schauen, dass er sich in seiner Tätigkeit einschränken kann.“ (B10, S.10)

Die Personalchefin dieses Betriebes führt zwei weitere Gründe an, warum die zukünftige hohe Zahl an „älteren“ Arbeitskräften bisher nicht thematisiert wurde und folglich auch keinen Eingang in die Personal- oder Unternehmenspolitik gefunden hat. Einerseits macht sich der demographische Wandel bei den Bewerbungen noch nicht bemerkbar und andererseits ist die Personalpolitik darauf ausgerichtet, dass die MitarbeiterInnen bis zu ihrer Pension im Betrieb bleiben werden. Auch wenn die HR-Managerin darauf hinweist, dass sie für Einzelfälle individuelle Lösungen anbietet, blendet sie dabei aus, dass eventuell mehrere der Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen konfrontiert sein werden und nicht für alle eine Lösung gefunden werden kann, weswegen zu einem früheren Zeitpunkt die Arbeitsbedingungen an eine alternde Belegschaft angepasst werden müssen.

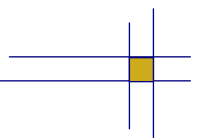
Ein anderer Grund für die fehlende Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel besteht darin, dass im Vordergrund der betrieblichen „Tagespolitik“ aktuelle Überlebensprobleme stehen und für derartige strategische Überlegungen die Zeit fehlt. In einem anderen Betrieb geht es zwar nicht um das Überleben der Firma, aber die EntscheidungsträgerInnen sind mit ihrer Arbeit dermaßen ausgefüllt, dass für Themen, wie das Altern im Unternehmen, keine Zeit bleibt.

Überlegungen zu den demographischen Entwicklungen wurden in einem anderen Betrieb deshalb nicht angestellt, weil dort über längere Zeit die gängigen Vorurteile über „Ältere“ dominierend und handlungsanleitend waren. Erst seit den positiven Erfahrungen mit der Einstellung über 45-jähriger Arbeitssuchender wurden diese abgebaut und es fängt erst langsam eine zaghafte Diskussion in diese Richtung an.

Nur zwei der befragten Unternehmen setzten sich mit der Frage der demographischen Entwicklungen auseinander. In dem einen Fall lag es an der Studie eines Beratungsunternehmens, das eine geförderte Altersstrukturanalyse im Betrieb durchgeführt hat, was den Ausschlag für die Beschäftigung mit diesem Thema gab. Der andere Eigentümer hat sich aktiv mit der Thematik beschäftigt:

„Natürlich! Also zum einen werden wir alle älter sein. Es wird immer mehr ältere Leute geben und ich gehe davon aus, dass ich bis mindestens 68 arbeiten werde und auch das Klientel damit auch älter ist. Man wird sich vielleicht mal schwerer tun, jüngere Arbeitskräfte zu finden, die die Arbeit tun. Insofern wird wiederum mehr Wert gelegt werden auf ältere Arbeitskräfte, was in anderen Ländern ja durchaus möglich ist, in den skandinavischen Ländern funktioniert das ja recht gut.“ (B5, S.8)

In den Firmen, deren Belegschaft hauptsächlich oder zur Gänze aus über 45-Jährigen besteht, spielt Alter zwar eine zentrale Rolle, jedoch kann von Überlegungen sowohl zum demographischen Wandel als auch zum längeren Verbleib im Unternehmen abgesehen werden. Denn



diese sind insofern nicht notwendig, als die beiden Betriebe bereits jetzt mit den Konsequenzen, die aus diesen Veränderungen entstehen, umgehen.

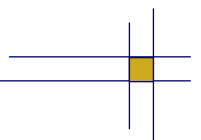
Im Gegensatz zur fehlenden Beschäftigung mit den Auswirkungen des demographischen Wandels haben sich fast alle Betriebe mit der Hinaufsetzung des Pensionsantrittsalters auseinander gesetzt. Das mag vor allem daran liegen, dass auch die InterviewpartnerInnen selbst von dieser Veränderung betroffen sind.

„Ich meine, ich arbeite seit meinem 15. Lebensjahr und arbeite 40 Stunden in der Woche. Und irgendwann, ich meine, sagst du dann OK. Ich meine, mir macht es Spaß, das Arbeiten. Ich könnte es wahrscheinlich ohne Arbeiten eh nicht aushalten, ja? Es gibt so Menschen. Aber ich sag, OK, es muss einmal eine Grenze sein. Entweder ist es 55 oder vielleicht 60. Ich meine, da ist man noch fit. Aber mit 65... Ich meine, wenn man auf den 70er zugeht, dann hat man nix mehr vom Leben. Man arbeitet praktisch 40, 50 Jahre und man kann es dann nicht mehr genießen. Also das finde ich nicht für richtig, ja? Ich meine, die die krank sind, die gehen eh früher und die wirklich gesund sind, die müssen die anderen miterhalten und das gehört sich nicht.“ (B11, S.14)

Die meisten der Personalverantwortlichen sehen das höhere Pensionsantrittsalter und somit den längeren Verbleib ihrer MitarbeiterInnen im Unternehmen nicht als Problem. Das liegt vor allem daran, dass die Tätigkeiten, die in ihrem Betrieb ausgeführt werden, keine außergewöhnlichen Belastungen mit sich bringen und es deshalb möglich ist, bis 65 zu arbeiten. Umgekehrt sehen einige der Unternehmen, in denen die Arbeitsplätze sowohl körperliche als auch psychische Schädigungen nach sich ziehen, Probleme auf sich zukommen.

„Ja, es wird auch zunehmend, meiner Meinung nach, für die Leute, die im Management, im EDV-Bereich tätig sind, wird auch für die zunehmend, die 65 Jahre, das ist nur meine persönliche Meinung, die packen sehr viel nimmer mehr. Wenn sie auf die Hälfte runter, oder wenn es auch einen Übergang gibt in die Pension, dann mag es sein. Nur der ist einfach die 40 Stunden, die es ja in der Privatwirtschaft kaum sind, es sind ja meistens 50 Stunden oder mehr, die packt er einfach nimmer mehr. Ich sag mal biologisch tut ihm das so weh, dass er dauernd krank wird und in Krankenstand gehen muss und dann hört sich das Ganze so wieso auf. Also, ob das der Stein der Weisen ist, dass die das Pensionsalter einfach, weil das Lebensalter steigt, rauf hebt, das ist eine andere Frage. Weil die Anforderungen, in die 40 oder 45 Jahre, wo der arbeiten muss, doch so groß sind, dass er das irgendwann nimmer mehr daschnauft.“ (B8, S.19)

Das bedeutet jedoch nicht, dass bereits Überlegungen zu einem Altersmanagement in diesen Betrieben angestellt und einzelne Maßnahmen umgesetzt wurden.



9 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

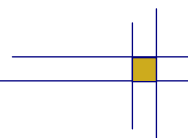
9.1 „Ältere“ am Arbeitsmarkt

Aktive Berufsbiographien – aktuelle Kompetenzen versus pauschalisierende Stereotype

Die Berufsbiographien der von uns interviewten Personen geben nicht nur interessante Einblicke, wie sie ihr bisheriges Arbeitsleben gemeistert haben, sondern darüber hinaus auch Aufschluss, inwiefern die Zuschreibungen, mit denen „ältere“ Arbeitsuchende auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, mit der Realität (zumindest dieser Personen) übereinstimmen. Pauschalisierende Diskurse über sog. „Ältere“ legen nahe, dass sie als VertreterInnen einer Generation, die noch die Maßstäbe einer „alten“, „geschützten“ Arbeitswelt verinnerlicht hat, den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gewachsen seien. Fehlende Anpassungs- und Weiterbildungsbereitschaft, passive berufliche Haltungen und geringes Engagement in der Arbeit gelten in diesem Zusammenhang als zentrale Nachteile „Älterer“ auf dem Arbeitsmarkt. Wir haben in den beruflichen Laufbahnen unserer InterviewpartnerInnen beeindruckende Belege dafür gefunden, dass sie ihr bisheriges Arbeitsleben keineswegs passiv und unflexibel abgesehen haben. Vielmehr finden sich quer zu Ausbildungsniveau und Geschlecht vielfältige Beispiele, die zeigen, dass unsere InterviewpartnerInnen ihre Berufslaufbahn aktiv gestaltet und dabei auch schwierige Situationen gekonnt bewältigt haben. Das trifft nicht nur auf jene zu, die häufige Arbeitsplatz- und Berufswechsel hinter sich haben, sondern auch auf jene, die in nur wenigen Unternehmen gearbeitet haben. Wir haben nicht wenige Beispiele von Personen, denen – auf der Basis eines niedrigen allgemeinen Ausbildungsniveaus – beeindruckende innerbetriebliche Aufstiege gelungen sind, was ebenfalls auf ihre Leistungsbereitschaft und ihr berufliches Engagement hinweist.

In ihrer langjährigen Berufslaufbahn haben sie viele Fähigkeiten und Kompetenzen erworben, die heute von Unternehmen unter dem Stichwort „Schlüsselqualifikationen“ als unerlässliche außerfachliche Kompetenzen für den Umgang mit zunehmend wechselnden beruflichen Anforderungen von Arbeitskräften gefordert werden. Allerdings haben unsere diesbezüglich qualifikationsmäßig gut ausgestatteten Personen am Arbeitsmarkt mit zwei Problemen zu kämpfen. Zum einen fehlen einigen InterviewpartnerInnen die heute für bestimmte Positionen ebenfalls hoch im Kurs stehenden modernen Zertifikate, ohne die auch die „offiziell“ schwer wahrnehmbaren Schlüsselqualifikationen an Wert verlieren. Zum anderen trüben die mit ihrem Alter verbundenen Zuschreibungen und Stereotype den Blick auf ihre Kompetenzen und Fähigkeiten derart, dass sie häufig im Bewerbungsprozess kaum die Chance erhalten, ihre Stärken in einem Aufnahmegespräch präsentieren zu können.

Wir können aber gerade aufgrund der Beispiele in unserem Sample die sich hartnäckig haltenden Zuschreibungen „älteren“ Arbeitskräften gegenüber nicht bestätigen. Die Mehrzahl der von uns interviewten Personen erwies sich in den Berufskarrieren nicht als unflexibel, bequem und weiterbildungsresistent, als Zögerer und Bremser im Innovationsprozess, als leistungsschwach und krankheitsanfällig. Uns sind vielmehr häufig sehr (und noch immer) agile Menschen gegenüber gesessen, die in ihrer Mehrzahl berichteten, dass sie gerne gearbeitet haben, inhaltliches Interesse an ihrer Arbeit entwickelten und sich von einer „Beamtenmentalität“, die als Synonym



für eine gesicherte Berufslaufbahn in starren bürokratischen Systemen mit geringem Handlungsspielraum steht, distanzierten.

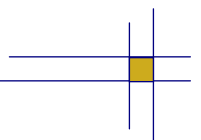
Das heißt, es handelt sich dabei vor allem um im Zuge der Berufslaufbahn angeeignete außerfachliche Kompetenzen, die heute – glaubt man den bildungspolitischen Diskursen – eine herausragende Bedeutung für die Bewältigung komplexer Arbeitsanforderungen in einer flexibilisierten Arbeitswelt einnehmen. Außerfachliche Kompetenzen zeichnen sich gerade dadurch aus, dass sie in verschiedenen beruflichen Zusammenhängen – und das bedeutet auch überbetrieblich – angewendet werden können. Es ist kaum anzunehmen und daher aus unserer Sicht unplausibel, dass diese Art von Kompetenzen, sei es bei einzelnen Personen oder generell, jenseits der 45 bzw. durch Arbeitslosigkeit plötzlich nicht mehr vorhanden sein sollen. Insofern manifestieren sich in den Berufsbiographien grundlegende Haltungen der Personen zur (Erwerbs)Arbeit, die aktuelle außerfachliche Kompetenzen charakterisieren, auch wenn sie inzwischen am Arbeitsmarkt zu den „Älteren“ gezählt werden.

Gleichwohl behaupten wir keineswegs im Umkehrschluss, dass alle als „Ältere“ bezeichneten Personen am Arbeitsmarkt solche Kompetenzen aufweisen. Wir plädieren allerdings – und das zeigen unsere keineswegs repräsentativen, qualitativen Ergebnisse doch deutlich – dafür, die einzelnen Personen als solche wahr- und ernstzunehmen und sie nicht auf Basis der Zuschreibungen, die mit ihrem Geburtsdatum verbunden werden, zu pauschalisieren. Denn das biologische Alter allein gibt in der Regel nur wenig Auskunft darüber, über welche für die Unternehmen sinnvollen und nutzbringenden Kompetenzen und Fähigkeiten die betreffende Person verfügt.

„Ältere“ und die ausgrenzende Wirkung steigenden Arbeitsdrucks

Wir sind hier bei einem zweiten entscheidenden Punkt unserer Argumentation. Denn das Vorhandensein von pauschalisierenden Stereotypen gegenüber „Älteren“ ist nur ein – wenn auch wichtiger – Teil des Problems. Mindestens genauso gravierend für die Situation „älterer“ Arbeitsloser ist die ausgrenzende Wirkung, die von einer Verschärfung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitstempos ausgeht. Die Befunde der individuellen Biographien unserer InterviewpartnerInnen zeichnen auch das Bild einer Arbeitswelt, in der in den letzten Jahren der Arbeitsdruck und die beruflichen Belastungen ein zum Teil unerträgliches Ausmaß angenommen haben. Bezeichnend dafür ist, dass zwei unserer InterviewpartnerInnen ihre Entlassung bzw. (Selbst-)Kündigung im Nachhinein als gesundheitsfördernde Maßnahme deuten und die Arbeitslosigkeit, trotz der damit verbundenen nicht unbeträchtlichen psychischen Belastung, als Befreiung erlebten. Gleichzeitig geben einzelne Geschichten unserer GesprächspartnerInnen Aufschluss darüber, wie sich der Umstand, dass man über einen langen Zeitraum von Jahren und Jahrzehnten hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt ist, unwiderruflich in Körper und Psyche ablagert und zu chronischen Gesundheitsschädigungen führt, die wiederum die Chancen am Arbeitsmarkt (zusätzlich zum Alter) nachhaltig beeinträchtigen.

Der – wünschenswerte – Abbau von vorhandenen Stereotypen „älteren“ Beschäftigten und Arbeitssuchenden gegenüber löst ein Kernproblem nicht und zwar jenes, wie der menschliche Körper und die menschliche Psyche einen an die Grenzen des Erträglichen gesteigerten Arbeitsdruck 45 Jahre lang durchzuhalten imstande sein soll. Oder anders ausgedrückt: Wenn in vielen Unternehmen die Leistungs- und Belastungsfähigkeit 20- bis 30-Jähriger zum allgemein gültigen Maßstab erhoben wird, sehen über 45-Jährige im Vergleich dazu tatsächlich „alt“ aus. Als Folge von über lange Zeit einwirkenden hohen Arbeitsbelastungen ähnelt ein Teil der



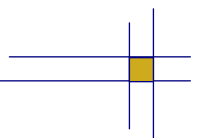
„Älteren“ den Zuschreibungen, mit denen die ganze Gruppe bedacht wird. Psychisch ausgepowert und/oder körperlich bedient sind sie tatsächlich weniger leistungsfähig, eingeschränkt einsetzbar und verfügbar – und damit auch schwerer vermittelbar. Wir haben in unserem Sample dafür nicht nur Beispiele aus den Segmenten körperlicher schwerer Arbeit. Gerade die psychischen Belastungen durch Arbeitsdruck und extensive Arbeitszeiten betreffen SekretärInnen genauso wie IT-Fachkräfte und das (mittlere) Management. Burnout und schwere psychische Krisen sind unmittelbare Folgen dieser Arbeitsbedingungen, von denen sich die Betroffenen nur langsam wieder erholen.

Ein weiteres Problem in diesem Zusammenhang ist der Umstand, dass „älteren“ arbeitssuchenden ManagerInnen auch der „Rückstieg“ auf weniger verantwortungsvolle Positionen – und zwar sowohl innerhalb von Unternehmen als auch bei der Rekrutierung – verwehrt wird. Einem/einer überqualifizierten BewerberIn wird von Seiten der Personalverantwortlichen mit hohem Misstrauen begegnet. Das bedeutet aber auch, dass „ältere“ arbeitssuchende ManagerInnen, die nicht zuletzt aufgrund ihrer Erfahrungen in mit hohem Stress verbundenen Positionen einen ihrem Alter besser angepassten Arbeitsplatz suchen, so gut wie keine Chance haben. Wobei „angepasst“ bedeutet, berufliche Herausforderung in interessanten Aufgabenfeldern mit „normalen“ Arbeitszeiten und weniger Stress kombinieren zu können. Der 46-jährige Herr Kornhäusl äußert in diesem Zusammenhang sogar die massive Angst, sollte er wieder einen Job bekommen, die Pension aufgrund der gesundheitlichen Belastungen, die mit Jobs im mittleren Management verbunden sind, nicht zu erleben und vorher einen Herzinfarkt zu erleiden.

Integration in welche Art von Arbeit? – Humanisierung der Arbeitswelt als zentrale Herausforderung

Insofern verdeckt selbst eine erfolgreiche Reintegration von „älteren“ Arbeitslosen in Beschäftigung einen Kern des Problems. Nämlich ob die Betroffenen unter den Bedingungen einer flexibel intensivierten Arbeitswelt die (verlängerte) Zeit bis zur Pensionierung überhaupt noch bewältigen können? Das heißt, die Frage: „Integration in welche Form von Arbeit“, wird damit zu einem zentralen Thema. Alternsgerechte Arbeitsbedingungen, die Menschen im letzten Drittel ihrer Arbeitsbiographie die adäquate Verausgabung ihrer Arbeitskraft und Anwendung ihrer Kompetenzen unter ihrer körperlichen und psychischen Belastungsfähigkeit angepassten Arbeitsbedingungen ermöglichen, stellen eine zentrale Herausforderung dar. Nicht nur für diejenigen, die verzweifelt versuchen, in „vorgerücktem“ Alter den Wiedereintritt in Beschäftigung zu schaffen. Das gilt auch für die zahlenmäßig weit größere Gruppe jener, die, (noch) in Beschäftigung, der Gefahr des Herausfallens aufgrund von dauerhafter Überbeanspruchung, Burnout und ähnlichem ausgesetzt sind.

Es geht hier um eine sehr entscheidende Frage, nämlich darum, dass dem biologischen Alterungsprozess, der unweigerlich die körperliche Leistungs- und Belastungsfähigkeit verringert, in der Arbeitswelt Rechnung getragen wird und zwar präventiv, das heißt unabhängig davon, ob sich permanent hohe Arbeitsbelastungen bereits in gesundheitlichen Schädigungen niedergeschlagen haben. Das bedeutet, dass es personalpolitische und arbeitsorganisatorische Strategien braucht, die diesen zutiefst menschlichen (im Sinne eines der Gattung, dem Lebewesen Mensch inhärenten Aspekts) Alterungsprozessen gerecht werden. Das in den siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts geprägte Schlagwort von der „Humanisierung der Arbeitswelt“ bekommt in diesem Zusammenhang eine neue, aktuelle Bedeutung. Die Entwicklung von Strategien und die Umsetzung von Maßnahmen zur Ermöglichung eines „gesunden“ Übergangs in



den Ruhestand sind dafür entscheidend. Wobei Überbeanspruchung in jeder Phase des Erwerbslebens zu vermeiden ist und daher altersgerechte Lösungen die gesamte Berufslaufbahn und damit auch jüngere Beschäftigte einschließen müssen.

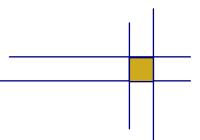
Gilt dieser Befund im Allgemeinen, so möchten wir aufgrund der Beispiele in unserem Sample noch gesondert hervorheben, dass es gerade auch im Management – einem Bereich, wo der berufliche Erfolgsdruck am höchsten ist – notwendig ist, neue, altersgerechte Arbeitsrollen bzw. Karriereverläufe zu entwickeln, die dem biologischen Altern von Führungskräften Rechnung tragen und ihnen so die Möglichkeit zum Ausbruch aus dem „ehernen Gehäuse“ der Karriere eröffnen.

Fehlende Risikobereitschaft „Älterer“ als rationales Verhalten

Ein anderes Beispiel für die Übereinstimmung von Stereotyp und tatsächlichem Verhalten könnte im Topos der fehlenden Risikobereitschaft „älterer“ Beschäftigter liegen. Die Beispiele aus unserem Sample zeigen dazu allerdings, dass ein ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis „älterer“ Beschäftigter ein ausgesprochen rationales und den Risiken ihrer Situation angemessenes Verhaltensmuster darstellt. Denn die Risiken, die mit einem Berufs- und/oder Positionswechsel jenseits der 45 verbunden sind, sind unkalkulierbar hoch und gleichen vielfach – wie einige unserer Beispiele zeigen – einem beruflichen Harakiri-Versuch, der mit einem Absturz enden kann.

Wir haben viele Beispiele dafür, dass das Herausfallen aus einer (relativ) gesicherten beruflichen Position den entscheidenden Knick in der Berufslaufbahn unserer InterviewpartnerInnen darstellt. Auch wenn sie nach diesem Herausfallen (Anfang/Mitte 40) wieder gearbeitet haben, so waren diese Beschäftigungsverhältnisse zumeist unsicher und prekär. Höchst selten gelingt den Betroffenen eine einigermaßen stabile Reintegration in ein gesichertes Beschäftigungsverhältnis, das ihrem Ausbildungsniveau und ihrer Berufserfahrung entspricht. Und dabei handelt es sich keineswegs nur um die vielfach so bezeichneten „Arbeitsmarktzitronen“, also Personen, die schlecht qualifiziert und ev. durch gesundheitliche Schädigungen in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind. Bei beruflich bis dahin höchst erfolgreichen Personen setzt eine Abwärts Spirale ein, die ihnen nicht nur eine Rückkehr auf das erreichte Niveau der beruflichen Position verwehrt. Nicht einmal mit der (von vielen bereits angebotenen) Bereitschaft, ihre Arbeitskraft weit unter ihrem tatsächlichen Wert zu verkaufen, gelingt es ihnen, einen zwar schlecht(er) bezahlten, dafür aber einigermaßen gesicherten Job zu erreichen. Vielmehr droht die Gefahr eines dauerhaften Ausschlusses vom Arbeitsmarkt.

Insofern stellt ein Arbeitsplatzwechsel ab einem gewissen Alter ein derart unkalkulierbares und vor allem hohes Risiko mit schwer wiegenden Folgen dar, dass der Verbleib im „alten“ Job für „ältere“ Arbeitskräfte als einzig rationale Strategie bezeichnet werden kann. Es ist kaum ein Risiko vorstellbar, das es wert wäre, die Gefahr, mit 45 oder 50 – also noch 20 bzw. 15 Jahre vom regulären Pensionsantrittsalter entfernt – von einem dauerhaften Ausschluss vom Arbeitsmarkt bedroht zu sein, einzugehen. Insofern ist die Strategie, sich jenseits der 40 oder 45 bei den beruflichen Entscheidungen auf der sicheren, risikoarmen Seite zu bewegen, eine höchst sinnvolle und intuitiv weitsichtige Handlungsweise. Das sollte im Diskurs über die Zuschreibungen „fehlender Risikobereitschaft“ an „ältere“ Beschäftigte mitgedacht werden.



Das „Kostenargument“ und der Wertverlust der Arbeitskraft

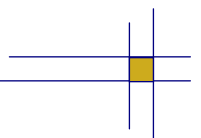
Ein weiteres Argument, das als Barriere für die Einstellung „älterer“ Arbeitsloser verwendet wird, ist das Kostenargument. „Ältere“ Arbeitsuchende haben – so die gängige Meinung – überzogene Gehaltsvorstellungen und seien im Gegensatz zu Jüngeren „zu teuer“. Dieses Argument ist differenziert zu betrachten. Zum einen können Regelungen, wie das Senioritätsprinzip, das das Gehaltsniveau mit zunehmender Dauer der Beschäftigung und der beruflichen Erfahrung ansteigen lässt, tatsächlich zu einem Einstellungshemmnis werden, das selbst dann wirkt, wenn die betroffenen Arbeitsuchenden bereit sind, es „billiger“ zu geben. Vor allem weil sie dadurch im Vergleich mit jüngeren KonkurrentInnen tatsächlich einen Wettbewerbsnachteil am Arbeitsmarkt haben.

Zum anderen zeigen unsere Ergebnisse aber auch, dass die Aussage „zu teuer“ relativ ist und immer in den Gesamtzusammenhang der konkreten Situation gestellt werden muss. Denn vielfach verbergen sich dahinter „Dumpingangebote“, die aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktsituation möglich sind und zu extrem niedrigen Löhnen und Gehältern führen, die die „Ältere“ aufgrund ihrer Lebenssituation einfach nicht akzeptieren können. Der IT-Spezialist Herr Kehrer weiß zum Beispiel genau, dass er seinen früheren Verdienst nicht erreichen wird können und diese Position auch gar nicht mehr anstrebt. Trotzdem kann er, wie er sagt, nicht mit Informatik-StudentInnen oder jungen AbsolventInnen konkurrieren, die noch bei ihren Eltern wohnen und ihre Arbeitskraft zu einem für ihn unakzeptablen Preis anbieten. Das heißt, was BerufsanfängerInnen (aufgrund ihrer Lebenssituation) akzeptieren können und zu akzeptieren bereit sind, um den Berufseinstieg zu schaffen, ist für „Ältere“ tatsächlich nicht leistbar.

Im Vergleich dazu haben wir mehrere Männer und Frauen in unserem Sample, die (verzweifelt) einen Arbeitsplatz suchen, der ihnen zumindest 1.000 Euro netto im Monat einbringt, einen solchen aber nicht finden können. In diesem Zusammenhang von „überzogenen“ Gehaltsansprüchen zu sprechen, erscheint zynisch. Noch dazu, wenn man die persönliche Situation der Betroffenen berücksichtigt. Etwa wenn Frau Freudenthaler Alimentationszahlungen für ihre beiden Kinder leisten muss, Frau Pammer mit den Rückzahlungen der Schulden aus ihrer geschiedenen Ehe kämpft oder Herr Riemer als Alleinverdiener die Aufwendungen für teure Medikamente für seine krebserkrankte Frau finanzieren muss. Das heißt, hier liegt das Problem unseres Erachtens weniger in überhöhten, unrealistischen Gehaltsvorstellungen von „älteren“ Arbeitsuchenden als in den ungebremsten Funktionsmechanismen von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt, die zu einem allgemeinen Wertverlust der Ware „Arbeitskraft“ führen. Hier sollten die Relationen zurechtgerückt und ins richtige Lot gebracht werden. Eine nicht nur existenzsichernde Entlohnung sondern darüber hinaus eine, die einen unserer Gesellschaft angemessenen Lebensstandard ermöglicht, ist hier als Messlatte anzulegen – und nicht das Minimum, das Menschen jeglichen Alters angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage – ob aus Berufseinstiegsgründen oder Verzweigung – anzunehmen bereit sind.

Entwertung von Qualifikation durch Alter

Im öffentlichen Diskurs taucht im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Globalisierung häufig der Topos auf, dass die Zeit der geschützten Arbeitsplätze vorbei ist. Der intensivierete Wettbewerb macht, so die Argumentation, vor keinem Arbeitsplatz halt, weshalb Arbeitsplatzsicherheit zu einem zwar begehrten, aber immer seltener vorhandenen Gut wird. *Employability*, also Beschäftigungsfähigkeit, rückt deshalb in dieser Logik ins Zentrum der Betrachtung. Dahinter steht die Überlegung, wenn die Arbeitskräfte nur entsprechend (überbetrieblich verwert-



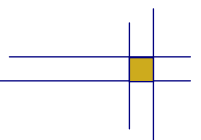
bar) gut qualifiziert sind, dann verliert ein möglicher Arbeitsplatzverlust seinen Schrecken, da man ohnehin bestens für den Arbeitsmarkt gerüstet ist und sich um den nächsten Job keine Sorgen zu machen braucht. Sind an der allgemeinen Gültigkeit dieser Argumentationslinie – vor allem in ihrer Pauschalität – schon starke Zweifel angebracht, so muss man im Lichte unserer Befunde sagen, dass sie auf „ältere“ Arbeitsuchende noch weniger zutrifft. Denn auch in unserer Untersuchung bestätigt sich, was viele andere Studien bereits festgestellt haben: Verliert man in „vorgerücktem Alter“ seinen Arbeitsplatz, dann ist eine Reintegration in Beschäftigung besonders schwer und zwar selbst dann, wenn man als im Sinne des employability-Konzepts als gut qualifiziert bezeichnet werden kann. Neu ist vielleicht, dass die (Alters-) Grenze, ab der diese Feststellung gilt, schleichend nach unten wandert.

Das heißt, wir haben es hier mit einem weiteren Spezifikum der Arbeitsmarktsituation „Älterer“ zu tun. Für sie trifft nämlich ein Zusammenhang, der in der Regel als einigermaßen gesichert gilt, nicht zu. Dieser besagt, dass die Chancen auf Reintegration in Beschäftigung umso größer sind, je höher das Qualifikationsniveau der betreffenden Person ist. Diese positive Korrelation zwischen Qualifikationsniveau und Beschäftigungschancen scheint bei über 45-jährigen Personen zunehmend außer Kraft gesetzt zu sein. Wir haben in unserem Sample einige Personen, die trotz hoher Ausbildungsniveaus (AkademikerInnen) und zusätzlichen Zertifikaten bzw. hohen ausgeübten Managementpositionen bereits seit mehreren Jahren arbeitslos sind und ihre Chancen aufgrund der bisherigen Erfahrungen auch als schlecht beurteilen. Das Paradoxe daran ist, dass gerade der Managementbereich und AkademikerInnenpositionen im Allgemeinen selbst im offiziellen Diskurs als jene Bereiche der Arbeitswelt gelten, in denen man bis ins hohe Alter leistungsfähig bleiben kann. Gilt doch gerade für eben diese Bereiche, dass körperliche Belastungen gering sind und berufliche Erfahrungen eine entscheidende Rolle für die komplexen und verantwortungsvollen Aufgaben- und Tätigkeitsfelder spielen.

Und dennoch sind die „älteren“ arbeitslosen ManagerInnen und AkademikerInnen in unserem Sample von denselben Exklusionsmechanismen aufgrund ihres Alters betroffen wie niedriger qualifizierte Personen. Das gemeinhin als Eintrittskarte für die besten Plätze in der modernen Arbeitswelt geltende Merkmal „Qualifikation“ ist bei ihnen – so scheint es zumindest – entwertet. Und das obwohl sie zumeist über viele der geforderten Voraussetzungen für qualifizierte Positionen verfügen: Sie vereinigen ein hohes Qualifikationsniveau mit langjähriger beruflicher Erfahrung. Einigen werden jene Entwicklungen in der Arbeitswelt zum Verhängnis, die eine unserer Ansicht nach unberechtigte Entwertung praktischer Erfahrung zugunsten (akademischer) Zertifikate zum Inhalt haben. Für viele bedeutete der Arbeitsplatzverlust ein One-way-Ticket in die Arbeitslosigkeit. Davor schützt sie auch eine von fast allen InterviewpartnerInnen an den Tag gelegte „Dequalifizierungsbereitschaft“ nicht. In diesem Fall trifft sie die „Überqualifizierungskeule“, der auch Nicht-ManagerInnen ausgesetzt sind. Es gibt für diese Personen weder ein Zurück in ihre angestammten beruflichen Positionen noch ein Vorwärts in die „Niederungen“ der Arbeitswelt, da ihnen dieser Weg eines beruflichen und hierarchischen Abstiegs versperrt ist. Insofern hängen sie gewissermaßen „in der Luft“, im gesellschaftlichen Niemandsland zwischen Beschäftigung und Pension – wobei in einigen Fällen beides gleich (unerreichbar) weit entfernt zu sein scheint.

Alter als Kainsmal des Arbeitsmarktausschlusses

Gemeinsam – und für ihre Arbeitsmarkterfahrungen prägend – ist unseren InterviewpartnerInnen quer zu allen sozialen Unterschieden aber folgendes: Ihr Alter ist ihnen wie ein Kainsmal



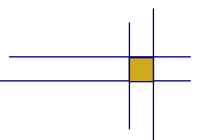
eingebraunt, allerdings häufig nicht sichtbar am Körper – denn vielen sieht man, wie sie durchaus stolz in den Gesprächen erwähnen, ihr tatsächliches Alter gar nicht an. Vielmehr wirkt ihr Geburtsdatum selbst und zwar durch die zumeist mit Unterstützung von TrainerInnen durchaus aufwändig und professionell gestalteten Lebensläufe und Bewerbungsunterlagen für Personalverantwortliche wie ein Signallicht, das „quasi automatisch“ Ablehnung nach sich zieht.

Bemerkenswert ist allerdings die Hartnäckigkeit, mit der die von uns interviewten Betroffenen trotz der zahlreichen, zermürend negativen Erfahrungen bei der Arbeitssuche um ihre Chance und ihr Recht auf Reintegration kämpfen. Darin wird eine Kraft und Energie sichtbar, die ihnen vielfach aufgrund ihres Alters abgesprochen wird. Dass diese Energie nicht ungebrochen aufrechterhalten werden kann, sondern von Phasen der Enttäuschung und Resignation durchsetzt ist, darf angesichts zum Teil bereits mehrjähriger Arbeitslosigkeit nicht verwundern. Aber das Bestehen auf ihr Recht auf Reintegration ist ein Kampf um die Aufrechterhaltung ihrer Würde als Menschen und verdient angesichts der Massivität der Ausschlussdrohung, mit der sie konfrontiert sind, besondere Anerkennung. Es markiert aber gleichzeitig einen massiven und dringenden gesellschaftlichen Handlungsbedarf, um die unwürdige Situation eines sozialen „Outsiderstatus“ zu überwinden. Dieser zeichnet sich gerade im Falle der „Älteren“ dadurch aus, dass er für viele die Gefahr der Dauerhaftigkeit in der Arbeitslosigkeit mit der drohenden Perspektive der existenziellen Prekarität in der „Pension“, also in der letzten Lebensphase, kombiniert.

Lösungsstrategien als gesellschaftlich-politischer Kraftakt und Überlegungen jenseits des ersten Arbeitsmarktes

Aus unserer Sicht müssten Strategien zur Lösung dieser dringenden gesellschaftlichen Problemlage zu Maßnahmen zum Abbau der vorherrschenden Stereotype und abwertenden Zuschreibungen beitragen, um die Zugangschancen zu Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt für „ältere“ Arbeitslose zu verbessern. Es bedarf dazu eines gesellschaftlichen Kraftaktes, der weit über die bisherigen, völlig unzureichenden Initiativen hinausgeht. In dem Zitat „... da kräht kein Hahn nach Ihnen“ verdichtet sich das in unseren Interviews massiv zum Ausdruck gebrachte Gefühl der Betroffenen, im gesellschaftlichen Abseits zu stehen. Das gesellschaftliche Desinteresse für die spezielle Problemlage „Älterer“ am Arbeitsmarkt, eine gesellschaftliche Gruppe, die weder über eine besondere Lobby verfügt noch eine für Wahlen relevante Größe erreicht, das darin zum Ausdruck kommt, muss entscheidend verändert werden.

Wie dringend der Handlungsbedarf ist, zeigt ein Vergleich unserer Befunde mit jenen der Studie von Ruth Finder u.a. aus dem Jahr 1995. Denn die Ergebnisse weisen eine erschreckende Übereinstimmung auf. So haben sich gängige Stereotype und Ausschlussmechanismen von Unternehmen „Älteren“ gegenüber in den letzten 10 bis 15 Jahren nicht geändert, sondern scheinen sich vielmehr als stabile Exklusionsmuster etabliert zu haben. Das bedeutet, dass zur Veränderung dieser Situation eine außerordentliche Anstrengung notwendig erscheint. Die einzige politisch relevante Maßnahme in diesem Bereich, nämlich die Hinaufsetzung des Pensionsantrittsalters im Zuge der Pensionsreformen, hat die ohnehin bereits hoch problematische Situation für „ältere“ Arbeitssuchende noch weiter verschärft. Denn gleichzeitig befinden wir uns in einer Situation, in der sich aufgrund eines verschärften internationalen Wettbewerbs und der Dominanz ökonomisierter Unternehmensstrategien (shareholder value) die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitsplatz zu verlieren, für viele Beschäftigte erhöht hat. Das dokumentieren auch die Wege, die viele unserer InterviewpartnerInnen in die Arbeitslosigkeit geführt haben. Insofern mutet eine einseitige Erhöhung des Pensionsantrittsalters ohne entsprechend massive Begleit-



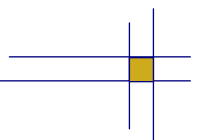
maßnahmen zur Erleichterung der Reintegration von „Älteren“ in Beschäftigung bzw. zur Implementierung alternsgerechter Arbeitsbedingungen, zynisch an.

Für jene Betroffenen, die neben ihrem Alter auch noch körperliche Verschleißerscheinungen aufweisen, scheint eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt nahezu ausgeschlossen. Aus unserer Sicht müssten für diese Personen Überlegungen angestellt werden, wie ihnen jenseits des ersten Arbeitsmarktes Beschäftigungsmöglichkeiten geboten werden können. Denn neben der menschlichen Tragödie, die ein dauerhafter Ausschluss vom Arbeitsmarkt darstellt, ist es darüber hinaus – selbst wenn man die vorherrschende produktivitätsorientierte Sichtweise einnimmt – eine enorme Verschwendung von beruflichem Know-how und gesellschaftlichen Ressourcen. Das gilt im Übrigen auch für nicht gesundheitlich beeinträchtigte „ältere“ Arbeitsuchende, die seit Jahren dazu verurteilt sind, im Schatten der Erwerbsgesellschaft ihr Dasein zu fristen, obwohl sie sowohl unglaublich reichhaltige, für die Gesellschaft äußerst nützliche Potenziale und Kompetenzen aufweisen als auch die Bereitschaft bzw. den dringenden Wunsch, diese auch sinnvoll zu verausgaben.

Genderrelevante Aspekte

Geschlechtsunterschiede lassen sich zunächst im Hinblick auf Alterszuschreibungen und ihre Folgen für die Arbeitsmarktintegration feststellen. Obwohl sowohl Männer als auch Frauen von altersdiskriminierenden Zuschreibungen betroffen sind, fallen diese doch in einigen Aspekten unterschiedlich für die beiden Geschlechter aus. Auffallend ist dabei, dass das Aussehen im Zusammenhang mit Altersstereotypen bei den Frauen eine wichtige Rolle für ihren Ausschluss spielt, während dieser Aspekt bei den Männern so gut wie gar nicht zum Tragen kommt. Das hängt mit den tief verwurzelten gesellschaftlichen Geschlechterstereotypen zusammen, die auch am Arbeitsmarkt ihre Wirksamkeit entfalten. Vor allem in Branchen, wo das Aussehen der Frauen unmittelbar als Bestandteil einer männerdominierten Konstruktion bzw. der „Kundenorientierung“ in die Praxis eingelagert ist, wird ihre Bedeutung für die Betroffenen unmittelbar spürbar. Das ist vor allem im Handel und im Gastgewerbe der Fall. In diesen Branchen bzw. in bestimmten Segmenten gehört ein „jugendliches“, „attraktives“ Aussehen zu den ungeschriebenen und unausgesprochenen Anforderungen. Das drückt sich zum Beispiel in der Erfahrung von Frau Woite aus, die bereits als 35-Jährige beim Wiedereinstieg nach der Kinderpause in ihrem angestammten Berufsfeld, dem Parfümeriehandel, zu hören bekommt, dass sie für diese Branche zu „alt“ sei. Da diese Argumentation kaum auf hohe (körperliche) Arbeitsbelastungen in diesem Arbeitsbereich zurückgeführt werden kann, bleiben nur die Schönheitskonstruktionen, die gerade bei Frauen sehr stark an Jugendlichkeit und damit an Alter gekoppelt sind, als Grund übrig. Auch Frau Freudenthaler werden bei der Arbeitssuche ihre Lebensjahre, die sich unweigerlich auch im Gesicht niederschlagen, zum Verhängnis. Im Konkurrenzkampf um begehrte Frauenarbeitsplätze im Handel zieht sie regelmäßig gegen jüngere, den herkömmlichen Schönheitsidealen in höherem Maß entsprechende Konkurrentinnen die Kürzere. Berufliche Erfahrung und Kompetenzen treten da vielfach in den Hintergrund. Von den männlichen Interviewpartnern hat keiner diesen Aspekt im Zusammenhang mit der Arbeitssuche in irgendeiner Weise erwähnt. Er scheint eben für Männer nicht arbeitsplatzrelevant zu sein, für Frauen hingegen sehr wohl.

Auffallend ist auch, dass der entscheidende Knick in der Berufsbiographie, den wir als das Herausfallen aus einer relativ gesicherten Position bezeichnet haben, nachdem es, wenn überhaupt, nur mehr zeitlich begrenzte, prekäre und instabile Integrationsvarianten gibt, bei Frauen

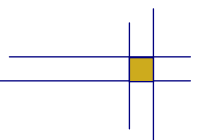


früher einsetzt als bei Männern. Das heißt, die negativen Alterszuschreibungen treffen Frauen im Allgemeinen früher als Männer. Die Erfahrungen unserer InterviewpartnerInnen legen den Eindruck nahe, dass sie in den Augen der (wahrscheinlich meist männlichen) EntscheidungsträgerInnen in den Unternehmen bereits in einer Lebensphase als (zu) „alt“ gelten, in der die Männer noch kaum Altersdiskriminierung zu spüren bekommen.

Natürlich haben wir auch deutliche Unterschiede in der Kontinuität der Berufsbiographie zwischen Frauen und Männern feststellen können. Die bereits vielfach dokumentierte Tatsache, dass Frauen aufgrund der geschlechtsspezifisch geprägten gesellschaftlichen Arbeitsteilung (Zuständigkeit für Haus- und Sorgearbeit) und der Segmentierung des Arbeitsmarktes diskontinuierlichere Berufskarrieren aufweisen, findet sich auch bei unseren Interviewpartnerinnen wieder. Das wirkt sich auch unmittelbar auf die Situation in der Arbeitslosigkeit aus, die bei den Frauen vor allem in finanzieller Hinsicht deutlich prekärer ausfällt als bei den Männern. Zu den niedrigeren Arbeitseinkommen, die zu niedrigeren Ersatzraten führen, kommt noch, dass gerade in dieser Altersgruppe Frauen nach Scheidungen mit höheren Ausgaben konfrontiert sind und teilweise auch Schulden aus den Ehen als erdrückenden existenzgefährdenden Ballast aufgebürdet bekommen haben. Ist die momentane finanzielle Situation in der Arbeitslosigkeit an sich schon eine existenzielle, armutsgefährdende Herausforderung, so kommt dazu noch die existenzielle Unsicherheit der Zukunftsperspektive. Aufgrund der diskontinuierlichen Berufsbiographien und der aufgrund der Altersdiskriminierung scheinbar „einzementierten“ Position in der Arbeitslosigkeit hängt der Absturz in die Armutsfalle in der Pension wie ein Damoklesschwert über vielen Interviewpartnerinnen. Diese düsteren Zukunftsaussichten belasten viele Frauen auch in einem weit höheren Ausmaß als die aktuell angespannte finanzielle Situation. Es ist die drohende Perspektive, den letzten Lebensabschnitt jahrzehntelang in einem prekären sozialen Status verbringen zu müssen, der nachhaltig auf dem Gemüt der betroffenen Frauen lastet und sie zugleich verzweifelt um einen Arbeitsplatz kämpfen lässt.

Allerdings haben wir auch festgestellt, dass die Diskontinuität in den Berufsbiographien der Frauen, die viele Arbeitsplatzwechsel inkludiert, auch dazu führt, dass Frauen eine größere gedankliche Flexibilität hinsichtlich ihres möglichen beruflichen Einsatzgebietes bei der Arbeitssuche aufweisen. Demgegenüber tun sich die interviewten Männer, von denen fast alle ihre berufliche Laufbahn, wenn schon nicht in einigen wenigen Unternehmen, so doch in einem eingegrenzten beruflichen Fachgebiet absolviert haben, viel schwerer bei der möglichen Umorientierung auf neue berufliche Felder. Bei ihnen wiegt die Entwertung der doch in beträchtlichem Ausmaß angehäuften beruflichen Erfahrung schwerer, weshalb sie sich auch schwerer davon lösen können.

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich auch bei den Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die Aufteilung der Hausarbeit. Während einige Männer nach Auseinandersetzungen mit ihren berufstätigen Frauen einen Teil der Hausarbeit übernehmen und das letztlich als partnerschaftliche Kompensation für ihre jahrzehntelange völlige Absenz in diesem Bereich während ihrer Berufstätigkeit akzeptieren, ist das bei den Frauen vielfach genau umgekehrt. Sie sind, da nunmehr arbeitslos und mit mehr Zeit ausgestattet, quasi automatisch und unhinterfragt wieder zur Gänze für die Erledigung der Hausarbeit zuständig.



9.2 Unternehmen – Erklärungsfaktoren für die Einstellung „Älterer“

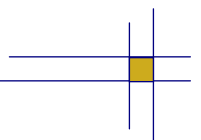
Wir haben in unserer Studie nicht nur versucht, einen Blick in das Innenleben der von „Altersarbeitslosigkeit“ betroffenen Personen zu werfen, da dieses in der Öffentlichkeit nahezu unbekannt ist. Gleichzeitig interessierte uns auch die andere Seite des Arbeitsmarktes und zwar speziell in Form von Unternehmen, die als eine der wenigen „ältere“ Arbeitsuchende eingestellt haben. Wir erhofften uns davon Einsichten, was die Hintergründe förderlicher Rahmenbedingungen für die Einstellung „älterer“ Personen und die Motive der Unternehmen betrifft. Wie lässt sich also die Einstellung „älterer“ Personen anhand unserer Fälle erklären?

Prinzipielle Ausrichtung der Personalpolitik und betriebliche Sozialordnung

Ein Faktor, der als günstige Rahmenbedingung für die Einstellung von „älteren“ Arbeitsuchenden betrachtet werden muss, ist die prinzipielle Ausrichtung der Personalpolitik der untersuchten Unternehmen. Auffallend war, dass in allen von uns untersuchten Unternehmen die Personalpolitik auf langfristige stabile Beschäftigung ausgerichtet war. Kombiniert ist diese Strategie mit interner Personalentwicklung. Das heißt, die Unternehmen versuchen über Weiterbildung die Qualifikationen und Kompetenzen ihrer Beschäftigten auf dem erforderlichen Stand zu halten. In solchen Unternehmen haben „ältere“ Beschäftigte durchaus noch einen Stellenwert.

Aber es sind nicht nur allein diese Aspekte einer langfristig orientierten Personalpolitik, die förderliche Rahmenbedingungen für „ältere“ Arbeitskräfte im Allgemeinen schaffen. Es ist vielmehr die Sozialordnung im Betrieb, die gesamte Unternehmenskultur, die den eigentlichen Rahmen speziell auch für die Einstellung „Älterer“ bildet. Und diesbezüglich sind die von uns interviewten Unternehmen unterschiedlich weit von einem Mainstream entfernt, in dem die ökonomische Betrachtung der Arbeitskräfte dominiert. Es geht im Prinzip um die ethisch-moralische Fundierung der Unternehmenspolitik, die auch im Umgang mit den Beschäftigten zum Ausdruck kommt. Etwa wie die Unternehmen reagieren, wenn bei einem/er MitarbeiterIn chronische gesundheitliche Beschwerden auftreten, die ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Wir haben dafür zwei besonders positive Beispiele für einen sehr sorgsamem Umgang mit „älteren“ Beschäftigten, bei denen dieses Problem aufgetreten ist (B6, B7).

Am Beispiel des Betriebs B6 lassen sich in kondensierter Form die Grundzüge einer solchen für „ältere“ Beschäftigte günstigen betrieblichen Sozialordnung verdeutlichen. Die Personalpolitik ist auf stabile, langfristige Beschäftigung mit interner Personalentwicklung ausgerichtet, eine Strategie, die sich nicht zuletzt aus der Qualitätsorientierung des Hotels ergibt. Des Weiteren ist sie durch flache Hierarchien, partizipatives Management und Multikulturalität gekennzeichnet. Diese prinzipielle Offenheit in der Personalpolitik zeigt sich auch an durchaus ungewöhnlichen Personalentscheidungen, wie beispielsweise der Einstellung eines ehemaligen Maurers als Rezeptionist. Wobei auffallend ist, dass diese sehr mitarbeiterorientierte Unternehmensführung eigentlich in allen Punkten als direkt funktional für die Qualitätsorientierung des Hotels betrachtet wird. Im Unternehmen werden auf Basis eines langfristigen sozialen Tausches stabile Beschäftigung, Sicherheit und gute Arbeitsbedingungen gegen Engagement und intrinsische Arbeitsmotivation der MitarbeiterInnen angeboten, wobei die Beschäftigten als ganze Personen wahr- und ernstgenommen werden. Im Gehaltsniveau liegt man ebenfalls über dem Branchendurchschnitt.

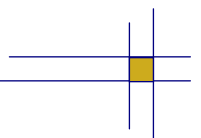


Es wird auch auf die jeweiligen Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht genommen, womit sich das Unternehmen von branchenüblichen Praktiken unterscheidet. So werden z.B. Frauen mit Schulkindern in den Sommerferienmonaten drei Wochen Urlaub garantiert (im Fremdenverkehr keine Selbstverständlichkeit) oder es wird Hilfe bei privaten bzw. gesundheitlichen Problemen der Beschäftigten angeboten. Das hat auch damit zu tun, dass das Hotel im Eigentum einer alten Industriellenfamilie ist, wo eine fürsorgliche Behandlung der Beschäftigten und ein Denken in Generationen zur Geschäftsphilosophie gehörten und deshalb die Geschäftsführerin einen entsprechenden Spielraum für eine solche Personalpolitik hat. Angesichts der aktuellen Entwicklungen in vielen Unternehmen mutet das konservativ-patriarchale, aber im Kern auch fürsorgliche Verständnis von Unternehmensführung an wie aus einer anderen Welt. Aber gerade deshalb haben hier „ältere“ MitarbeiterInnen einen besseren Stand als in vielen anderen Unternehmen.

Das bedeutet aber nicht, dass in diesem Unternehmen keine moderne professionelle Personalpolitik betrieben wird. Ganz im Gegenteil – auch hier orientiert man sich an *benchmarks* und anderen Kennzahlen und modernen Managementkonzepten. In dieser Hinsicht ist das Unternehmen durchaus auf dem letzten Stand. Es ist eher die prinzipielle ethisch-moralische Grundhaltung kombiniert mit der Einsicht, dass eine pflegliche Behandlung der Beschäftigten unmittelbar funktional für die Qualitätsorientierung und den Geschäftserfolg ist, die dafür verantwortlich sind. Das drückt sich auch im Fall des eingestellten „älteren“ Mitarbeiters aus.

Die Einstellung der Geschäftsführerin kann als sehr offen bezeichnet werden. Sie ist durch das Fehlen von Stereotypen „älteren“ ArbeitnehmerInnen gegenüber gekennzeichnet. Es dominiert eher eine differenzierte, auf die Person und ihre Kompetenzen bezogene Betrachtungsweise von Beschäftigten und BewerberInnen. Bei der Einstellung von Herrn A. sind keine besonderen Überlegungen abgesehen von den fachlichen angestellt worden. In diesem Sinne steht das Hotel für einen Fall, wo ein „älterer“ Arbeitsuchender über den (im Hotel) normalen Weg der Rekrutierung wieder in den Arbeitsmarkt integriert wurde. Obwohl das Unternehmen für seine Einstellung eine Förderung in Anspruch nehmen konnte, war das nicht der ausschlaggebende Grund für die Entscheidung. Aufgrund der im Hotel vorherrschenden Unternehmenskultur, die durchaus als förderlich für „ältere“ ArbeitnehmerInnen bezeichnet werden kann, waren hier auch keine besonderen Maßnahmen notwendig. In diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass nicht vorhandene Stereotypen über „ältere“ Arbeitsuchende im Management dazu geführt haben, dass sich die Qualifikation als ausschlaggebendes Merkmal durchgesetzt hat und nicht vom askriptiven Merkmal „Alter“ überlagert wurde.

Um zu zeigen, was wir damit meinen, wenn wir davon sprechen, dass die untersuchten Unternehmen unterschiedlich weit vom gegenwärtigen Mainstream abweichen, stellen wir das Beispiel von B8 gegenüber. Auch in diesem Unternehmen dominiert eine integrativ ausgerichtete Personalpolitik, die aber eher traditionell ausgerichtet ist: stabile Beschäftigung bei gleichzeitigem Vorherrschen der üblichen Stereotype gegenüber „Älteren“. Erst durch die Initiative einer Implacementstiftung, die versucht, „ältere“ Arbeitsuchende aktiv und mit den entsprechenden Fördermöglichkeiten in Unternehmen unterzubringen, kombiniert mit der Schwierigkeit, am regionalen Arbeitsmarkt adäquate Arbeitskräfte zu finden, wurden diese Stereotype durch konkrete Erfahrung relativiert. Besonders interessant scheint an diesem Fall folgendes: Es handelt sich um ein traditionelles Unternehmen im ländlichen Raum, das in den letzten Jahrzehnten auch einem Modernisierungsprozess unterworfen wurde. In diesem Prozess wurden vorhandene traditionelle, ethisch-moralische Einstellungen durch neue auf Effektivität ausgerichtete Mana-



gemenkonzepte verdrängt, was unter anderem auch in stereotypen Einstellungen bezüglich einer geringen Leistungsfähigkeit „älterer“ Arbeitsuchender zum Ausdruck kam. Allerdings wurden diese verschütteten ethisch-moralischen Einstellungen durch die konkrete Erfahrung mit den über die Förderung eingestellten „Älteren“ wieder reaktiviert und konnten somit wieder handlungsleitend werden. Das war unter anderem deshalb möglich, weil die in unserem Fall für die Rekrutierung verantwortliche mittlere Führungskraft aufgrund ihres Alters noch auf die früheren Erfahrungen zurückgreifen konnte.

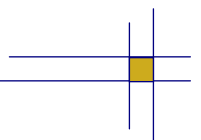
An unseren Beispielen zeigt sich, dass eine auf langfristige Beschäftigung und interne Personalentwicklung ausgerichtete Personalpolitik zwar eine wichtige Voraussetzung darstellt, weil „Ältere“ in diesen Unternehmen durchaus ihren Stellenwert haben, aber dieser Umstand sich nicht automatisch in die Einstellung von „Älteren“ umsetzt. In den konkreten Fällen der Einstellung „Älterer“, die wir untersucht haben, kommen noch andere Faktoren, wie Schwierigkeiten bei der Besetzung der Stelle, Förderungen, Passung der BewerberInnen ins Unternehmen dazu. Das heißt, abgesehen von einem Unternehmen (B7) kommt es in der Regel nicht zu einer bewussten oder gezielten Einstellung von „Älteren“, sondern die Entscheidung resultiert aus der Abwägung verschiedener Aspekte im konkreten Fall, weshalb es schwierig ist, allzu weit reichende Verallgemeinerungen zu treffen. Allerdings kann gesagt werden, dass prinzipielle offene Haltungen, etwa zum Stellenwert von (Lebens-)Erfahrung doch eine große Rolle dafür spielen, dass „Ältere“ nicht von vornherein aufgrund von stereotypen Haltungen ausgeschlossen werden.

Fokus auf soziale Kompetenzen statt fachlicher Qualifikation

Herausragend aus unseren Unternehmensbeispielen ist der Handelsbetrieb B7. Es handelt sich dabei um jenes Unternehmen, das nach gängigen Maßstäben eine „hoffnungslos überalterte“ Personalstruktur aufweist. Mit der ausschließlichen Rekrutierung „älterer“ Arbeitskräfte steuert das Unternehmen in seiner Personalpolitik völlig gegen den herrschenden Mainstream. Aus der Sicht des Eigentümers ist das eine gezielte Personalstrategie, die, wie er sagt, einen guten Teil des Erfolgs seines Unternehmensführungskonzeptes und seiner Geschäftsstrategie ausmacht.

Interessant ist auch, dass er im Rahmen dieses Konzeptes weniger auf einschlägige Fachkenntnisse im Handel Wert legt, sondern dass Kompetenzen im Umgang mit KundInnen und Engagement in der Arbeit im Vordergrund stehen. Insofern ist die Qualifikationsstruktur der Belegschaft sehr gemischt. Für die Einstellung von „älterem“ Personal spricht aus seiner Sicht vor allem deren (Lebens-)Erfahrung und persönliche Stabilität. Interessanterweise sind es vor allem diese Faktoren, die den Eigentümer ein entsprechendes Engagement in der Arbeit erwarten lassen.

In der Einstellung des Eigentümers bezüglich des „Alters“ seiner Beschäftigten wird insgesamt deutlich, dass der Erfahrung ein besonders hoher, oder besser gesagt, der entscheidende Stellenwert beigemessen wird. Das bezieht sich nicht nur auf deren berufliche Erfahrung, sondern vor allem auf deren Lebenserfahrung. Diese spielt im speziellen Geschäfts- und Kundenbindungskonzept des Eigentümers die Hauptrolle. Insofern spiegelt sich für ihn im Alter vor allem die Erfahrung von Personen und von daher kommt er zu einer allgemein positiven Bewertung von „älteren Beschäftigten“, die durch die praktische Erfahrung mit seiner Belegschaft immer wieder bestätigt wird. Diese Sichtweise sollte sich seiner Meinung nach insgesamt in der Gesellschaft durchsetzen und das vorherrschende Defizitmodell des „Alters“ ablösen.



Das heißt, hier wird Lebenserfahrung als überbetrieblich verwertbare Form von Erfahrung verstanden. Das unterstreicht unseres Erachtens deren Bedeutung im Sinne einer funktionalen Kompetenz, die vor allem in personenorientierter Dienstleistungsarbeit zum Tragen kommt und auch in der öffentlichen Diskussion viel stärker als bisher herauszustreichen ist.

Zum anderen hängt diese außergewöhnliche Personalpolitik mit der speziellen Verkaufsnische und der Kundinnengruppe „Frauen 60+“ zusammen. Diese erfordert von den Verkäuferinnen ein spezielles Einfühlungsvermögen in die Bedürfnisse der Kundinnen sowie einen besonderen, an die Probleme des „Alters“ angepassten Umgang mit den Kundinnen. Dazu kommt noch das besondere Geschäftsmodell des Unternehmens, das auf eine hohe und enge Bindung der Kundinnen abzielt. Diese werden explizit als „Freundinnen“ begriffen, die auch eine besondere Form des Service erhalten, das über die reine Verkaufsbeziehung hinausgeht und eine persönliche Beziehung mit einschließt. Zur Umsetzung dieses besonderen Konzeptes eignen sich Frauen über 50 weitaus besser als junge Verkäuferinnen, die auch von ihrer Sozialisation und ihren Wertorientierungen her eine zu hohe Kluft zur Kundinnengruppe aufweisen.

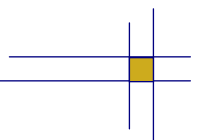
Pragmatische Orientierung(en)

Wir haben am vorigen Beispiel vor allem die besondere Bedeutung der sozialen Kompetenzen bei der Rekrutierung von Personal als für die Einstellung von „Älteren“ förderliche Orientierung von Unternehmen herausgestrichen, was mit dem speziellen Geschäftsmodell und der Zielgruppe (Frauen 60+) des Unternehmens zusammenhängt. Am Beispiel des Betriebs B1 kann gezeigt werden, dass auch stärker pragmatisch ausgerichtete Orientierungen, wie sie vielfach in kleineren Betrieben zu finden sind, dazu führen können, dass „ältere“ BewerberInnen eine Chance erhalten.

In diesem Unternehmen ist Motivation neben fachlicher Qualifikation das entscheidende Kriterium bei der Einstellung von Arbeitskräften. Die Rekrutierung, die vom Eigentümer selbst vorgenommen wird, ist aufgrund dieser Ausrichtung stark auf die Person der BewerberInnen abgestellt. Deshalb tritt „Alter“ als beherrschendes askriptives Merkmal in den Hintergrund und es werden auch immer wieder „ältere“ Personen eingestellt. Die nach wie vor hohe Bedeutung von persönlichen Beziehungen in kleineren Betrieben spielt dafür aber ebenso eine Rolle wie eine eher pragmatische Orientierung, die nicht von eher abstrakten konzeptuellen Überlegungen überlagert wird, die in größeren Konzernen eher zu pauschalisierenden Haltungen gegenüber „Älteren“ führen. Allerdings enthält dieser pragmatische Zugang bei der Personalauswahl noch eine andere Komponente, die ebenfalls nicht vernachlässigt werden darf. Aufgrund des beschränkten Angebots am regionalen Arbeitsmarkt kann sich das Unternehmen die Anwendung askriptiver Merkmale wie „Alter“ oder Geschlecht bei der Personalauswahl nicht in dem Ausmaß leisten wie Unternehmen, die aus einem „Überangebot“ an BewerberInnen wählen können. Allerdings hat der Umstand, dass doch viele Beschäftigte im Unternehmen „alt“ werden und in Pension gehen können, auch einen Einfluss auf die Einstellung des Eigentümers bezüglich des „Alters“ von BewerberInnen.

Die Einstellung „Älterer“ und die Rolle von Förderungen

Aufgrund der Schwierigkeit, Unternehmen ausfindig zu machen, die „ältere“ Arbeitskräfte eingestellt haben, waren wir darauf angewiesen, den Weg über Förderinstitutionen, wie Implacementstiftungen zu gehen. Insofern haben wir viele Unternehmen im Sample, die Förderungen

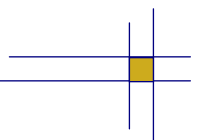


für die Einstellung dieser Personen in Anspruch genommen haben. Deshalb ist es notwendig, den Stellenwert dieser Förderung bei der Rekrutierungsentscheidung zu thematisieren.

Natürlich spielt der Umstand, dass man für die Einstellung von bestimmten Personen Förderungen erhält, bei den Überlegungen von Unternehmen eine wichtige Rolle. Allerdings muss das differenziert betrachtet werden. Zum einen ist das die Überlegung, auf der die Einrichtung von Förderungen basiert: den Unternehmen finanzielle Anreize zur Einstellung von Personen(gruppen) anzubieten, um sie zu deren Rekrutierung zu bewegen. Nun zeigen alle Statistiken, dass der Umstand einer Förderung noch lange nicht das gewünschte Ergebnis bringt. Gerade „ältere“ Arbeitsuchende sind dafür ein gutes Beispiel. Das heißt, es müssen neben den finanziellen Einsparungseffekten (die von den Unternehmen in der Regel langfristig gegengerechnet werden) auch andere Aspekte eine Rolle spielen. Auch bei den Unternehmen, die wir untersucht haben, war das der Fall. Obwohl der Umstand der Förderung in den meisten Fällen keine unwesentliche Rolle spielte, kann die Rekrutierungsentscheidung nicht einfach auf ein ökonomisches Kalkül reduziert werden. Weit wichtiger als die konkrete Ersparnis bei der Einschulung, die natürlich schon auch eine Rolle spielt, ist die Minimierung des Einstellungsrisikos durch die Möglichkeit zur Kündigung nach Ende der Einschulung – also gewissermaßen eine verlängerte Probezeit – zu bewerten. Diese trägt unseres Erachtens entscheidend dazu bei, die Hemmschwellen „älteren“ Arbeitsuchenden gegenüber zu senken. Sie gibt diesen damit die Möglichkeit zu zeigen, „was sie drauf haben“, was ihnen in vielen Fällen durch die Aussortierung bereits im Stadium der schriftlichen Bewerbung verwehrt wird.

Besonders augenfällig wird die Wirkung, die eine solche praktische Erfahrung für die Erschütterung von „Vorstellungen über“ eine bestimmte Personengruppe haben kann, am Beispiel des Unternehmens B8. Auch in diesem Unternehmen waren, wie der interviewte Spartenleiter beschreibt, die gängigen Vorurteile „älteren“ Arbeitsuchenden gegenüber dominierend, wie es seiner Meinung nach in vielen anderen Unternehmen noch immer der Fall ist. Derart in den Köpfen der betrieblichen Entscheidungsträger verankert, entfalteten sie ihre Wirkung bei der Aussortierung von „älteren“ BewerberInnen.

Hier ist die frühere pauschale Abwertung einer ganzen Gruppe von Arbeitsuchenden durch die aufgrund der Förderung möglich gemachten praktischen Erfahrungen mit rekrutierten „Älteren“ einer differenzierten, realitätsnäheren Einschätzung von konkreten Personen gewichen. Das hat in der Folge auch dazu geführt, verstärkt „Ältere“ einzustellen. Denn das Unternehmen hat nach den ersten Erfahrungen weitere sechs „ältere“ Personen über die Stiftung eingestellt. Die nach wie vor in vielen Unternehmen wirksamen Vorurteile werden vom interviewten Spartenleiter auch als wichtigstes Hindernis für eine Erhöhung der Chancen auf Reintegration in den Arbeitsmarkt für „ältere“ Arbeitsuchende genannt. Das heißt, in diesem Fall haben die Förderungen tatsächlich eine Änderung von fest gefügten Stereotypen „älteren“ BewerberInnen gegenüber bewirkt. Ein Befund, der in seiner Tragweite nicht unterschätzt werden darf. Insofern sehen wir aufgrund unserer Ergebnisse Implacmentstiftungen als eine wirksame Form der Einstellungsförderung von „älteren“ Arbeitsuchenden an, die unseres Erachtens noch ausgebaut und forciert werden sollte.



10 Literatur

- AMS (2006): Arbeitslosengeld, Stand 1.1.2006, http://www.ams.or.at/neu/1005_812.htm (08.03.2006)
- AMS (2006a): Arbeitslose in Altersgliederung, in: AMS: Arbeitsmarkt und Bildung, Jänner 2006
- Andree, Dagmar/Moser, Rudolf (2006): Arbeitslose wollen mehr Zeit für intensivere Beratung; in: WISO, 29. Jg., Nr. 1
- Bäcker, Gerald/Naegele, Gerald (1995): Ältere Arbeitnehmer zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und Frühverrentung; in: WSI Mitteilungen 12/1995
- Bellmann, Lutz (2005): Ältere Arbeitnehmer aus Sicht der Betriebe, in: Tagungsunterlagen zur Tagung „Graues Gold oder altes Eisen“ der Arbeitnehmerkammer Bremen, Forum I „Gering qualifiziert und nicht mehr jung = chancenlos?“, Tagung am 1.9.05
- Finder, Ruth/Dimitz, Erich/Eickhoff, Volker/Euba, Matthias/Gächter, Simon/Stagl, Sigrid (1995): Alter als Arbeitsmarktproblem. Die Situation über 45-Jähriger, Ludwig Boltzmann-Institut für Wachstumsforschung, Bericht vom Juni 1995
- Freiling, Thomas/Hammer, Veronika (2006): Qualifizierung älterer Arbeitsloser – Besonderheiten, Strategien, Umsetzungsbeispiele aus dem Pakt50 für Nürnberg, Praxisbericht; in: Schmidt, Bernhard (Hg.), Schwerpunkt „Bildung Älterer“, Bildungsforschung, Ausgabe 2, Jahrgang 3, Ausgabe 2006
- Krenn, Manfred/Vogt, Marion (2004): Ältere Arbeitskräfte in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen: Probleme und Gestaltungsansätze, FORBA Forschungsbericht 1/2004
- Mayerhofer Marlene/Willsberger, Bärbel (1999): Ältere am Wiener Arbeitsmarkt: von Ausgegrenzten und Davongekommenen, Wien
- Statistik Austria (2006): Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2005, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Schnellbericht 5.8
- Wehling, Walter (2005): Input; in: Tagungsunterlagen zur Tagung „Graues Gold oder altes Eisen“ der Arbeitnehmerkammer Bremen, Forum I „Gering qualifiziert und nicht mehr jung = chancenlos?“, Tagung am 1.9.05
- Wiederschwinger, Margit/Flecker, Jörg/Richter, Ulrike (1992): Veränderung der ökonomischen und familialen Situation von Arbeitslosen bzw. Arbeitslosen-Haushalten im Verlauf der Arbeitslosigkeit, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Abteilung III/1
- Wittgrefe, Claus (2005): Thesen zum Statement; in: Tagungsunterlagen zur Tagung „Graues Gold oder altes Eisen“ der Arbeitnehmerkammer Bremen, Forum I „Gering qualifiziert und nicht mehr jung = chancenlos?“, Tagung am 1.9.05
- Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung, Frankfurt/Main

