

Marlene Mayerhofer, Barbara Willsberger

Ältere am Wiener Arbeitsmarkt: von Ausgegrenzten und Davongekommenen

L&R Sozialforschung und SFS (Sozialökonomische Forschungsstelle) wurden durch das Frauenbüro der Stadt Wien (MA 57) mit der Durchführung einer Studie zur Situation älterer ArbeitnehmerInnen (ab 45 Jahren) in Wien beauftragt. Ziel dieser gemeinsamen Studie ist es, durch die Zusammenführung von quantitativen und qualitativen Erhebungsergebnissen eine optimale Abstimmung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente mit den Problem- und Bedürfnislagen älterer ArbeitnehmerInnen zu ermöglichen. Denn nur durch die Berücksichtigung qualitativer und quantitativer Analyseergebnisse kann die Heterogenität der Gruppe der älteren ArbeitnehmerInnen entsprechend berücksichtigt werden.

Allgemein ist in den letzten Jahren eine Verschlechterung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen zu beobachten, vor allem hinsichtlich Arbeitslosigkeit und Chancen auf Wiederbeschäftigung. Dies resultiert unter anderem aus den sinkenden Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere aufgrund des Strukturwandels. Zudem wirkt das bestehende Senioritätsprinzip negativ auf die Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen ein und häufig ist die unternehmerische Sichtweise von Stereotypen, wie Unflexibilität, geringe Anpassungsbereitschaft, zu hohe Kosten oder sinkende Leistungsfähigkeit, geprägt.

Durch den Titel „Von Ausgegrenzten und Davongekommenen“ soll auf die prekäre Situation Älterer am Arbeitsmarkt hingewiesen werden. In diesem Zusammenhang werden „Ausgegrenzte“ als Personen, die arbeitslos sind oder sich im vorzeitigen Ruhestand befinden, definiert. Die Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes hat sich im Laufe der 80er Jahre zu einem relevanten arbeitsmarktpolitischen Kompensationsinstrument entwickelt. Studienergebnisse in Deutschland zeigen, dass ältere ArbeitnehmerInnen vor allem aus gesundheitlichen Gründen auf die Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes zurückgreifen, dieses Instrument teilweise aber auch als Fluchtmöglichkeit genutzt wird, weil die Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht mit der Selbsteinschätzung der persönlichen Leistungsfähigkeit übereinstimmen, wie etwa bei bestehenden Ängsten vor neuen Technologien.¹ Allgemein sind daher zur Veränderung der bestehenden Arbeitsmarktsituation Älterer nicht nur arbeitsmarktpolitische Maßnahmen notwendig, sondern auch ein gesellschaftspolitisches Umdenken.

„Davongekommene“ sind Personen in Beschäftigung, wobei auch hier zu berücksichtigen ist, dass sich die Beschäftigungsverläufe sehr unterschiedlich gestalten. Beispielsweise

¹ Bäcker, Gerhard: Leistung und Erfahrung. Altern in der Arbeitsgesellschaft. In: Deutsches Institut für Fernstudien an der Universität Tübingen (Hg.): Funkkolleg Alters. Studienbrief 6. Tübingen 1996.

Kohle, Martin et al: Je früher – desto besser? Die Verkürzung des Erwerbslebens am Beispiel des Vorruhestandes in der chemischen Industrie. Berlin 1989.

reicht dies von stabilen Beschäftigungsverhältnissen, die aufgrund des Senioritätsprinzips mit kontinuierlich steigendem Einkommen sowie Aufstiegsmöglichkeiten verbunden sind, bis zu instabilen Beschäftigungsverhältnissen, die von langen Unterbrechungen und niedrigem Einkommen geprägt sind. Zudem ist der Anteil Älterer an geringfügigen Beschäftigungen vergleichsweise hoch: So stellen Personen ab 50 im Jahr 1999 einen Anteil von 21% an allen geringfügig Beschäftigten, wogegen diese Altersgruppe nur einen Anteil von 14,5% an allen unselbständig Beschäftigten stellt.² Die Ergebnisse der qualitativen Analyse zeigen, dass derartige geringfügige Beschäftigungsverhältnisse einerseits eine relevante gesellschaftliche Integrationsfunktion übernehmen und andererseits als Möglichkeit des Wiedereinstiegs genutzt werden können.

Quantitative Analyseergebnisse

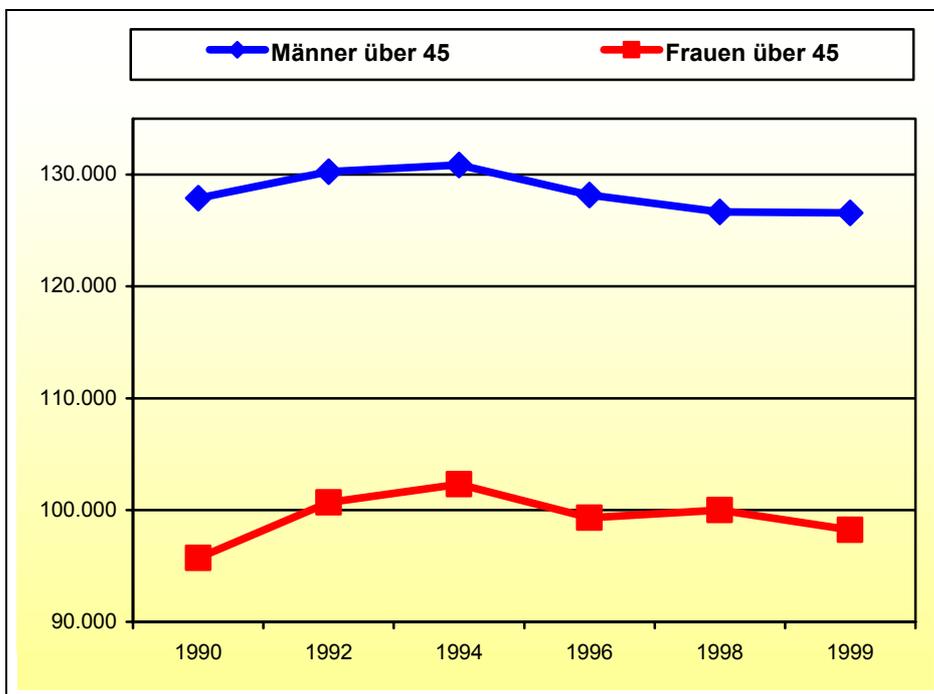
Im Rahmen der quantitativen Analyse ist vorgesehen anhand der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und telefonischer Befragungen von UnternehmerInnen sowie von über 45jährigen ArbeitnehmerInnen deren Beschäftigungssituation und typische Beschäftigungsverläufe zu analysieren. Da für das vorliegende Papier noch nicht auf diese Daten zurückgegriffen werden konnte, basieren die folgenden quantitativen Angaben auf Auswertungen von Mikrozensus-Daten, AMS-Daten sowie bestehenden Studienergebnissen mit dem Ziel einen kurzen allgemeinen Überblick über die derzeitige Situation Älterer am Wiener Arbeitsmarkt zu geben.

Davongekommene

Insgesamt waren in Wien 1999 knapp 225.000 über 45jährige unselbständig beschäftigt.

² Diese Werte beziehen sich auf das gesamte Bundesgebiet.

Abbildung 1: Beschäftigungssituation 1990-1999



Quelle: Urmaterial Hauptverband der Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen

Die Analyse der Beschäftigungssituation im Laufe der 90er Jahren zeigt, dass sowohl bei Frauen als auch bei Männern die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse bis 1994 gestiegen ist und seither wieder fällt. Insgesamt ist die Anzahl der beschäftigten Männer von 1990 bis 1999 von 127.902 auf 126.569 gesunken, wogegen bei den Frauen ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist, nämlich von 95.713 auf 98.213. Diese Entwicklung ist insbesondere im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung als problematisch zu beurteilen, da die Anzahl der über 45jährigen Männer und Frauen im selben Zeitraum deutlich zugenommen hat. Auch im ersten Halbjahr 2000 stieg die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse von Personen über 45 Jahren nur etwa im Ausmaß der demographischen Zuwächse und somit ist keine Entlastung der Arbeitsmarktsituation Älterer zu erwarten. Dies wird nach demographischen Schätzungen erst im Jahr 2020 eintreten³.

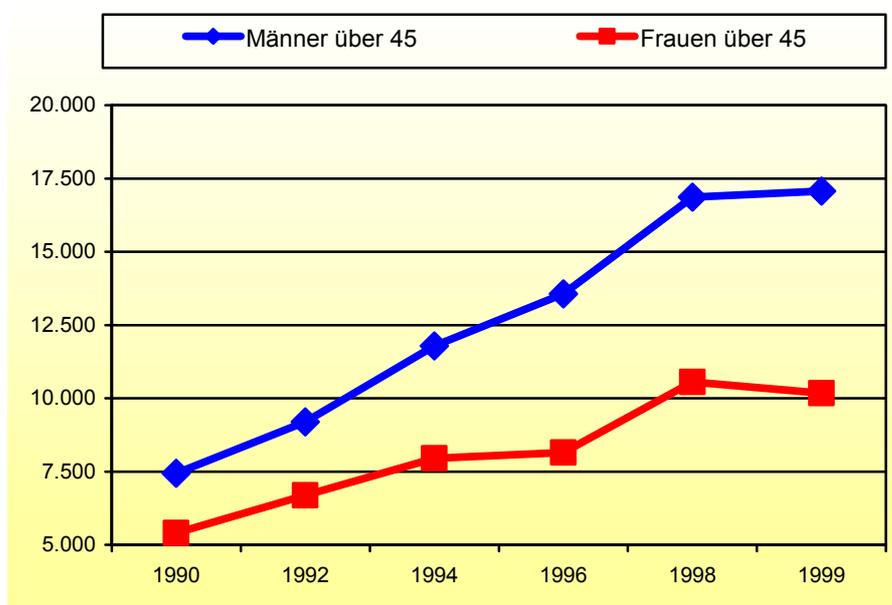
Zudem zeigt oben stehende Abbildung sehr deutlich die Diskrepanz zwischen Frauen- und Männererwerbstätigkeit. So lag beispielsweise 1998 die Erwerbsquote der Männer zwischen 45 und 50 Jahren bei 84,4%, wogegen die Frauenerwerbsquote in der selben Altersgruppe nur 59,8% betrug. Beide Quoten liegen zwar über den bundesweiten Durchschnittswerten, allerdings zeigt ein Vergleich mit jüngeren Altersgruppen doch ein deutliches Sinken der Erwerbsquoten älterer ArbeitnehmerInnen, beispielsweise lag die Erwerbsquote von 25-44jährigen Männern in Wien bei 91,3% und bei Frauen bei 80,8%.

³ Münz, Rainer: Arbeitsmarkt für Ältere muss aufgebaut werden. In: Der Standard, 20. März 2000.

Ausgegrenzte

Aber nicht nur die Entwicklung der Beschäftigungszahlen sondern auch der Arbeitslosigkeit von Personen ab 45 belegen die prekäre Situation Älterer am Arbeitsmarkt. So hat sich die Zahl der beim AMS vorgemerkten über 45jährigen Arbeitslosen in Wien in den 90er Jahren mehr als verdoppelt, nämlich von 12.849 vorgemerkten Personen im Jahr 1990 auf 27.242 im Jahr 1999, wobei die Zahl der arbeitslosen Männer stärker gestiegen ist als jene der Frauen. Eine beschleunigte Dynamik ist insbesondere seit 1997 festzustellen, da sich das Auslaufen der allgemeinen Sonderunterstützung in einem deutlichen Anstieg der älteren Arbeitslosen niederschlägt.

Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit 1990 - 1999



Quelle: AMS Österreich

Der überproportionale Anstieg der Altersarbeitslosigkeit dokumentiert sich auch in den altersspezifischen Arbeitslosenquoten. Bis 1991 war die Arbeitslosenquote in Wien bei den jüngeren Altersgruppen noch höher als bei den Vorgemerkten über 45 Jahren. Ab 1993 kommt es mit einiger Verzögerung gegenüber dem Bundestrend auch in Wien zu einem markanten Anstieg der Arbeitslosenquote bei Frauen in der Kohorte der 50-54jährigen und bei Männern in der Kohorte der 55-59jährigen, also im Fünfjahreszeitraum vor dem Frühpensionsalter. Im Jahr 1999 lag in Wien die Arbeitslosenquote bei den 55-59jährigen Männern bei 17,3%, bei den 50-54jährigen Frauen bei 12,6%. Im Vergleich dazu betrug die Rate bei 30-39jährigen Männern und Frauen jeweils 7,1%. Mit dem Niveau der Altersarbeitslosigkeit in den genannten Altersgruppen liegt Wien bei den Frauen um 2, bei den Männern um 4,3 Prozentpunkte über dem Österreichschnitt und weist damit

eine deutlich ausgeprägtere Schere auf als der Vergleich der Gesamtarbeitslosigkeit (Frauen: 0,5 Prozentpunkte; Männer 2,3 Prozentpunkte).

Tabelle 1: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit⁴

Gruppe		AL-Quote (%)	Betroffenheitsquote (%)	Dauer in Tagen
Insgesamt		6,7	21,5	113
Geschlecht	Männer	6,5	21,9	108
	Frauen	6,9	21,0	120
Alter	15 – 18 Jahre	2,7	15,2	66
	19 – 24 Jahre	6,9	31,3	81
	25 – 29 Jahre	6,3	23,3	98
	30 – 39 Jahre	6,2	20,4	110
	40 – 49 Jahre	5,9	17,5	122
	50 – 54 Jahre	9,4	21,3	161
	55 – 59 Jahre	12,7	25,2	184
	ab 60 Jahre	6,5	19,9	119

Quelle: AMS 1999

Die oben genannten Zahlen geben jedoch nicht die Anzahl der betroffenen Personen wider, sondern den Durchschnittsbestand an Arbeitslosen. Erfolgt die Analyse personenbezogen, so zeigt sich, dass bei Arbeitslosen ab 50 Jahren im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen die Betroffenheit im Alter relativ niedrig ist, wogegen die Dauer der Arbeitslosigkeit mit zunehmenden Alter kontinuierlich steigt. Beispielsweise waren 55-59jährigen im Jahr 1999 durchschnittlich 184 Tagen arbeitslos, wogegen der Durchschnittswert aller Vorgemerkten bei 113 Tagen lag. Demnach sind ältere Personen nicht häufiger als jüngere Altersgruppen von Arbeitslosigkeit betroffen, sondern vor allem länger. Diese Zahlen belegen, dass die Wiederbeschäftigungschancen von älteren Arbeitslosen weitaus geringer liegen als von jüngeren Personen.

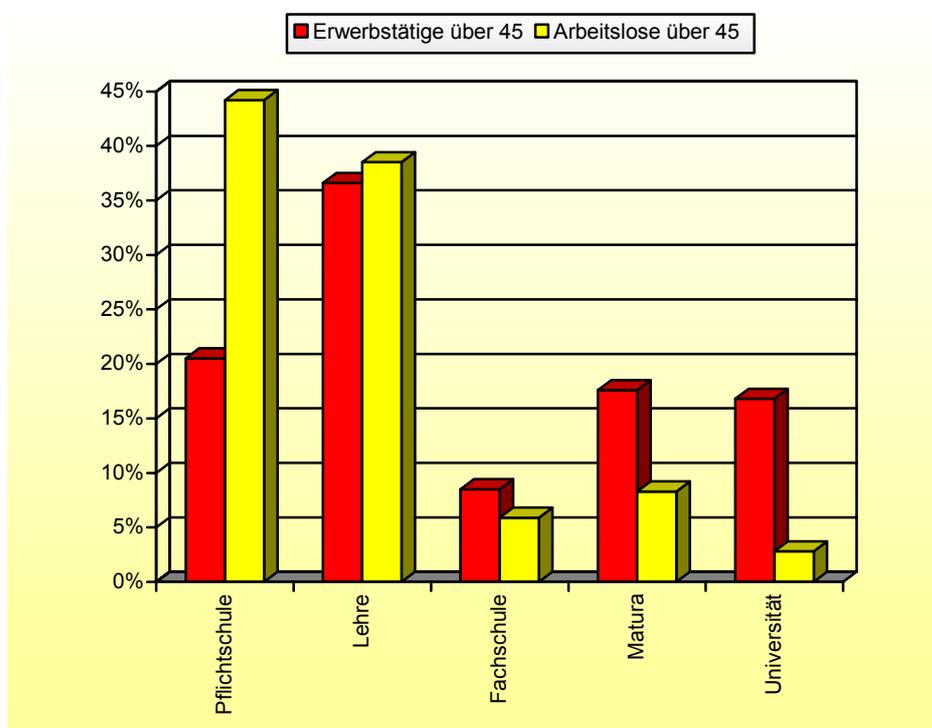
Dies manifestiert sich auch im hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen bei älteren Personen, der 1999 bei 50-54jährigen Frauen bei 40% lag und bei Männern in der Altersgruppe der 50-59jährigen bei 52%. Charakteristisch für die Entwicklung in Wien ist der deutliche Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit ab 1997, was im Kontrast zur gesamtösterreichischen Entwicklung steht, wo seit 1995 ein Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit bei Älteren festzustellen ist.

⁴ Diese Werte beziehen sich auf das gesamte Bundesgebiet.

Risikofaktoren

Die vordringlichsten Probleme Älterer am Arbeitsmarkt liegen somit in den geringen Wiedereinstiegschancen sowie der überdurchschnittlichen Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit. Einen relevanten Faktor für den Verbleib im Erwerbsleben stellt der vorhandene Bildungsabschluss dar: Auswertungen des Mikrozensus belegen ebenso wie bisherige Studien, dass Personen mit höheren Bildungsabschlüssen vergleichsweise seltener von Arbeitslosigkeit betroffen sind als dies bei PflichtschulabsolventInnen oder Personen mit Lehrabschlüssen der Fall ist. Allgemein ist das qualifikationsbedingte Arbeitslosigkeitsrisiko bei Älteren ausgeprägter als bei Personen mittleren Alters.

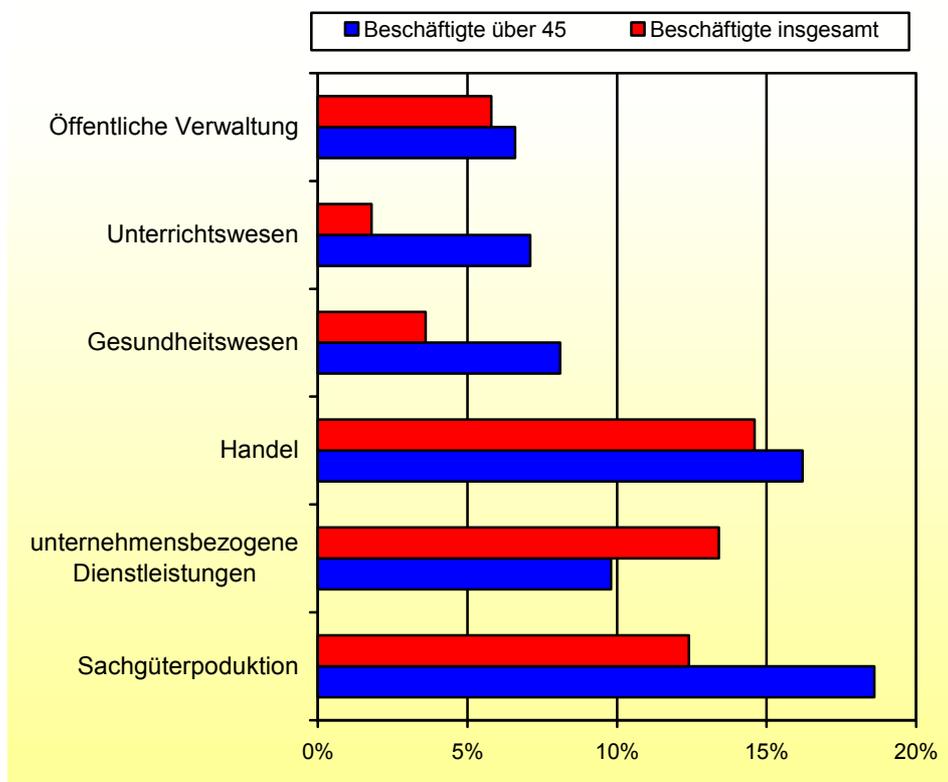
Abbildung 3: Qualifikationsbedingtes Arbeitslosigkeitsrisiko



Quelle: Mikrozensus 1999, AMS 1999

Neben dem Bildungsabschluss zählen die Stellung im Beruf sowie Verschiebungen in der Gewichtung einzelner Wirtschaftssektoren zu relevanten Einflussfaktoren. Ein Vergleich der Tätigkeit in ausgewählten Wirtschaftszweigen von allen Beschäftigten mit über 45-jährigen belegt, dass Ältere häufiger in sogenannten „geschützten Bereichen“, wie der öffentlichen Verwaltung oder dem Unterrichtswesen, tätig sind bzw. in „Problembranchen“.

Abbildung 4: Beschäftigung nach ausgewählten Wirtschaftszweigen



Quelle: Mikrozensus 1999

Die Entwicklung der Beschäftigungszahlen zeigt, dass seit 1995 sowohl im Handel als auch in der Sachgüterproduktion die Zahl der Beschäftigten rückgängig ist. In diesen beiden Wirtschaftszweigen sind Ältere jedoch überrepräsentiert. Wogegen in boomenden Zweigen, wie etwa den unternehmensbezogenen Dienstleistungen oder EDV, Ältere deutlich unterrepräsentiert sind. Diese Entwicklungen stellen keine optimalen Voraussetzungen für Ältere dar, da einerseits gerade in den boomenden Branchen die Belegschaftsstruktur überdurchschnittlich jung ist und andererseits in diesen Bereichen – etwa der neuen Technologien - langjährige Berufserfahrungen eher abgewertet werden.

Demgegenüber sind in den Wirtschaftszweigen Unterrichtswesen und Gesundheitswesen und teilweise auch in der öffentlichen Verwaltung Personen ab 45 Jahren überrepräsentiert. Diese Zweige könnten als sogenannten „geschützte Bereiche“ definiert werden, da sie teilweise beamtenähnliche Beschäftigungsstrukturen aufweisen bzw. im öffentlichen Dienst ältere Personen oftmals durch Pragmatisierung vor einem Arbeitsplatzverlust geschützt sind.

Qualitative Darstellung

Wie bereits eingangs erwähnt reichen aufgrund der unterschiedlichen Gruppen am Arbeitsmarkt und der unterschiedlichen Strukturen innerhalb dieser Segmente, quantitative Erhebungen nicht aus, um ein ganzheitliches Bild des Wiener Arbeitsmarktes für ältere ArbeitnehmerInnen zu erhalten.

Bewusst wurde in diesem Zusammenhang versucht, auf die unterschiedlichen Segmente innerhalb der Gruppe der Älteren ArbeitnehmerInnen einzugehen, - das heißt, die gegenwärtig in Beschäftigung stehenden Personen als auch die älteren arbeitslosen Personen -, um zu zeigen, dass allein die Tatsache des „Älter Werdens“ bzw. „Älter Seins“ am Arbeitsmarkt nicht automatisch als problematisch zu erachten ist.

Es ist jedoch umso wichtiger, die subjektive wie die objektive Sichtweise miteinzubeziehen, als nur auf dieser Grundlage arbeitsmarktpolitische Instrumente entwickelt und Maßnahmen gesetzt werden können, die zielführend und nachhaltig wirken. Die qualitative Darstellung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt wird von folgenden Hypothesen geleitet:

1. Das subjektive Erleben der Stellung am Arbeitsmarkt ist nicht immer gleich der objektiven Stellung am Arbeitsmarkt.
2. Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht gleich ältere ArbeitnehmerInnen.
3. Segregation entlang der Geschlechterlinie des Arbeitsmarktes auch für ältere ArbeitnehmerInnen
4. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen die objektive und subjektive Situation reflektieren

Das subjektive Erleben der Stellung am Arbeitsmarkt ist nicht immer gleich der objektiven Stellung am Arbeitsmarkt.

Das Fremdbild der einzelnen Gruppen Älterer am Arbeitsmarkt korreliert vielfach nicht mit dem Selbstbild, das älterer ArbeitnehmerInnen oder ältere Arbeitslose von sich haben. Dabei bedeutet eine objektiv gute und sichere Stellung am Arbeitsmarkt nicht zwingend auch eine zufriedene und problemlose subjektive Lebenswirklichkeit und umgekehrt. Strukturen in der Systemumwelt (z.B. Arbeitsplatz, Kompetenzen, Kollegen; aber auch Familie, Gesundheit usw.) beeinflussen das Erleben der eigenen Arbeits(markt)situation. Anhand der einzelnen Lebens- und Erwerbsbiografien lässt sich nachzeichnen, wie weit die objektive Wirklichkeit und das subjektive Empfinden oft auseinanderliegen können. Und vor allem auch wie unterschiedlich die einzelnen objektiv gleichen Voraussetzungen sich im Leben und im Erleben unterschiedlicher Personen auswirken. Dabei sind vor allem der Umgang mit Belastungen und die darauf angelegten Bewältigungsstrategien von Bedeutung.

Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht gleich ältere ArbeitnehmerInnen.

Wenn in der Folge vor allem von den Problemen älterer Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffen sind, die Rede ist, darf nicht vergessen werden, dass es sich dabei nur um einen Teil der Lebenswirklichkeit handelt. Denn die Situation der über 45-jährigen am Arbeitsmarkt stellt sich differenziert dar. Ein großer Teil der älteren Beschäftigten steht in mehr oder weniger stabilen Beschäftigungsverhältnissen. Aber die umfassenden Probleme, die gerade für Menschen über dem 45. bzw. dem 50. Lebensjahr mit dem Verlust des Arbeitsplatzes und drohender oder eingetretener Langzeitarbeitslosigkeit einhergehen, werden zunehmend zu einem gesellschaftlichen Problem.

Obwohl es verschiedene Gruppen von Beschäftigten bzw. Arbeitslosen am Arbeitsmarkt Älterer gibt, werden ältere ArbeitnehmerInnen im Fremdbild vielfach sofort problemorientiert gesehen. Das Defizitmodell drängt sich in der objektiven Sichtweise (beispielsweise bei den UnternehmerInnen und ArbeitgeberInnen) auf, ist empirisch jedoch nicht haltbar – und wird vor allem von den älteren ArbeitnehmerInnen in ihrer Selbstwahrnehmung/subjektiv nicht als solches beschrieben.

Die Unternehmer begründen die Ablehnung älterer Arbeitskräfte im Wesentlichen damit, dass sie zu teuer, zu unflexibel, zu wenig anpassungsfähig, nicht belastbar, oft krank und nicht weiterbildungsbereit seien, nicht mehr lange bleiben oder nicht in die betriebliche Altersstruktur passen würden. Die meisten dieser Argumente treffen nur für bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen zu - verminderte Belastbarkeit etwa bei ArbeiterInnen oder der Kostenfaktor im qualifizierten Angestelltenbereich. Die subjektive Sichtweise älterer ArbeitnehmerInnen bzw. älterer Arbeitslosen steht zu den angeführten Vorurteilen oft in krassem Widerspruch. Beispielsweise erleben sich gerade ältere ArbeitnehmerInnen als flexibel und anpassungsfähig, da sie im Laufe ihrer Erwerbskarrieren bereits verschiedene technische und mediale Neuerungen erlebt haben und sich darauf eingestellt haben. Von ihrer Erfahrung profitieren sie - und vielfach auch jüngere KollegInnen. Das Vorurteil, ältere ArbeitnehmerInnen seien zu teuer, trifft auch nur bedingt zu, da gerade ältere Arbeitslose oft zu tiefgreifenden Kompromissen, was ihren Verdienst betrifft, bereit wären, um den Wiedereinstieg zu schaffen.

Segregation entlang der Geschlechterlinie des Arbeitsmarktes auch für ältere ArbeitnehmerInnen

Dass die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt de facto noch immer nicht viel mehr als ein Mythos ist, wurde in den Interviews mit älteren ArbeitnehmerInnen oft klar ersichtlich. Teils wird diese Ungleichheit von den Frauen sehr bewusst erlebt und reflektiert (z.B. wenn der männliche Kollege in gleicher Position mehr verdient), teils wirken aber die Systemstrukturen, von den Frauen nicht bewusst erlebt, ein, vor allem bei Frauen, die einem eher traditionellem Rollenbild verhaftet sind (z.B. Aufgabe der Berufstätigkeit um Angehörige zu pflegen, trotz schlechterer Chancen, den Einstieg nach Jahren wieder zu schaffen)

Grundsätzlich lassen sich alle bekannten Meinungen, Vorurteile oder Erkenntnisse aus bisherigen Forschungen und aus Arbeitsmarktstudien jeweils einer der folgenden Kategorien zuordnen: Frauen finden am Arbeitsmarkt besondere

- sozialpolitische (ehe- und familienorientierte Sozialleistungen, welche die typischen Rollenbilder unterstützen; Orientierung vieler Sozialleistungen an den typisch männlichen Erwerbsverläufen;)
- regionale (z.B. Mobilitätseinschränkungen, Arbeitsangebote in der Region, usw.)
- soziale (Rollenbilder, Erwartungshaltungen (sozialisierte, sowie von der Umwelt eingebrachte), Pflege von Angehörigen, usw.)
- betriebspolitische („Gläserne Decke“)

Bedingungen vor, die ihre Erwerbstätigkeit und ihre –karrieren beeinflussen können.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen die objektive und subjektive Situation reflektieren

In Kombination der objektiven mit einer subjektiven Betrachtungsweise der einzelnen Gruppen am Arbeitsmarkt wird es möglich, wirksame arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zielgruppengenaue zu setzen. Die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik können unter Erfassung der subjektiven wie objektiven Momente, also der Befindlichkeit wie des Befindens, zielgenauer eingesetzt werden. – Und damit können die älteren ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitslosen mit ihren jeweiligen Bedürfnissen und Erwartungen in der momentanen Lebenssituation abgeholt und zielführend beraten und begleitet werden.

Es gibt in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik bereits tiefgestaffelte und umfassende Instrumente von Hilfen, die die Entwicklung weg vom Schreckensbild der Arbeitslosigkeit als wirtschaftlichen Ruin ermöglicht haben. (Die psychosozialen Auswirkungen des Erlebens von Arbeitslosigkeit einmal hintan gestellt.) Das Leben mit und in der Arbeitslosigkeit wird zumindest, was die finanzielle Absicherung betrifft, durch den modernen guten Sozialstaat mittelfristig planbar. Nur diese Absicherung ermöglicht eine aktive und motivierte Arbeitssuche für die Betroffenen, unter Wahrung der ArbeitnehmerInnenwürde, für jene, deren Arbeitsmarktchancen zwar mit zunehmenden Alter geringer werden, aber doch vorhanden sind. Auf der anderen Seite ermöglicht sie für jene älteren Arbeitslosen, die keine Aussicht auf Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt haben, ein Leben in der Arbeitslosigkeit und das Schaffen von akzeptablen Lebensweltstrukturen, bis ein anderes adäquates Transferleistungssystem greift.

Die Auswertung der für diese Studie geführten 79 lebensbiografischen Interviews erfolgte im Hinblick auf die eben erläuterten Hypothesen. Die Interviews, lassen sich natürlich nicht so trennscharf nachzeichnen, wie die Hypothesen. Keines der Interviews ließ sich idealtypisch einordnen, da sich die Lebenswirklichkeit der interviewten Personen sehr komplex darstellt und meist von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird und anhand der unterschiedlichen Erlebnisse und Eindrücke der InterviewpartnerInnen reflektiert wird.

Jedoch zeichnen die folgenden Abrisse aus verschiedenen Interviews, doch ein sehr deutliches Bild, wie sich diese vier hypothetischen Annahmen in den Lebenswegen und Erwerbskarrieren der InterviewpartnerInnen widerspiegeln und welchen Einfluss sie darauf haben bzw. hatten.

Das subjektive Erleben der Stellung am Arbeitsmarkt ist nicht immer gleich der objektiven Stellung am Arbeitsmarkt.

Im folgenden Interview mit einer 53jährigen Frau, die in einem großen Industrieunternehmen seit vielen Jahren arbeitet und seit einigen Jahren auch Angestelltenbetriebsrätin ist, wurde sehr klar ersichtlich, wie unterschiedlich oft die Qualität der Lebenswirklichkeit zu der Annahme aufgrund der objektiven Datenlage sein kann. Einer relativ sicheren Position in der Firma als Angestellten-Betriebsrätin, steht dennoch eine beruflich wie auch privat belastende und für die Frau schwer zu meisternde Lebenssituation gegenüber, die erst auf dem zweiten Blick, durch das Interview und die Rahmenbedingungen während des Interviews offensichtlich werden. Dadurch wird deutlich, dass „Ausgegrenzt“ nicht unbedingt jemand sein muss, der momentan nicht aktiv im Erwerbsleben steht, sondern, dass auch ArbeitnehmerInnen, die objektiv „dazugehören“, de facto ausgegrenzt sein können.

Ihre derzeitige Situation am Arbeitsplatz ist für die Frau unerträglich geworden, da sie zum einen von den KollegInnen gemobbt wird und aufgrund ihrer Arbeit als Betriebsrätin wegen ihres Einsatzes für die KollegInnen bei der Firmenleitung auch etwas als QuerulantIn gilt. Durch die relativ lange Firmenzugehörigkeit hat sie bisher einen kontinuierlichen Aufstieg erlebt, hat mehrere Abteilungen mitaufgebaut und auch geleitet.

Durch eine Erkrankung mit Spitalsaufenthalt und Kur begann die Situation für sie am Arbeitsplatz schlimmer zu werden, da sie bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz feststellen musste, dass ihr Aufgabengebiet als Abteilungsleiterin eine andere Person übernommen hat, ihr Büro verlegt wurde usw. Das Mobbing ist für sie vor allem deswegen sehr verletzend, weil sie gerade durch jene KollegInnen, für die sie sich laufend eingesetzt hatte, in der Firma isoliert wird und aus dem Informationsfluss ausgeschlossen wird. Ihre Arbeit wird regelrecht boykottiert (z.B. Nachrichten nicht weitergeleitet), und sie ist sich bewusst, dass allein die Betriebsrätinnenstellung den Job erhält. Die Arbeit ist ihr aufgrund des psychischen Drucks, der auf sie ausgeübt wird, zur Qual geworden.

Im Gegensatz dazu zeigt das folgende Interview mit einem 47jährigen Mann, der zum Zeitpunkt des Interviews gerade einige Monate aus der Haft entlassen war, zwischenzeitlich arbeits- und obdachlos war und gegenwärtig in einem Männerwohnheim wohnt, dass auch eine objektiv als prekär einzustufende Situation von den Betroffenen anders erlebt werden kann. Die Lebensgeschichte ist sehr beeindruckend, und von großen Brüchen in der Erwerbstätigkeit aber auch im Privatleben gekennzeichnet.

Der Interviewpartner ist mit der momentanen Lebenssituation relativ zufrieden, er besitzt eine geradezu stoische Ruhe, was seine hohen Schulden betrifft (*„...in ein paar Jahren sind die eh verjährt, das bereitet mir kein Kopfzerbrechen mehr...“*). Obwohl der Interviewpartner immer wieder davon redet, bald wieder arbeiten zu wollen, als „Selbständiger“,

wie er es nennt, zeichnet er doch deutlich das Bild einer jahrelangen „Karriere“ auch im Bereich der Schwarzarbeit, weil „es kommt immer wieder der Exekutor, aber wo nichts ist, kann man nichts holen..“ Es scheint fast so, als hätte er mit dieser Situation zu leben gelernt und versucht ein (nach seiner Meinung) halbwegs geordnetes Leben zu leben. Die finanzielle Situation ist ziemlich prekär, wird aber nicht mehr unbedingt als belastend erlebt.

Hier wird der „Subjektiv – Objektiv“ Widerspruch besonders deutlich: Denn was vom Interviewpartner als halbwegs geordnet und positiv in der momentanen Situation erlebt wird, ist in der objektiven Betrachtung eine prekäre Lebenssituation (finanzielle Situation, Stellung am Arbeitsmarkt---Überschuldung als Vermittlungshemmnis)

Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht gleich ältere ArbeitnehmerInnen

Im Interview mit der folgenden Interviewpartnerin, die 54 Jahre alt ist zeigte sich, wie schwierig es ab einem gewissen Alter wird, im Falle von Arbeitslosigkeit wieder eine Stellung zu finden. Bis vor einigen Jahren hatte sie, trotz geringer Qualifikation keinerlei Probleme. Aufgrund der Schließung ihrer damaligen Firma war sie gezwungen, wieder auf Jobsuche zu gehen. Obwohl sie Bekannte in einer Personalvermittlungsfirma hatte, konnte sie keine adäquate Stellung finden, auch vom AMS konnte sie nicht vermittelt werden.

Sie hat aber, wie sie es selbst bezeichnet, „gekämpft“, und sieht das auch als sehr wichtig an, „*dass man sich selbst auf die Hinterbeine stellt*“. Schließlich hat sie in Eigenregie in einer Tageszeitung eine Annonce aufgegeben, nachdem sie oft auf welche geantwortet hatte, aber aufgrund des Alters nicht genommen wurde. Dabei hat sie ihre Vorstellungen und ihre großen Pluspunkte, nämlich langjährige Erfahrung und Beherrschung von mehreren Fremdsprachen, darunter drei slawische Sprachen eingebracht. Daraufhin „*konnte ich mir aussuchen, wo ich arbeiten wollte*“. Sie ist in der jetzigen Position zufrieden, hat auch ihrer Meinung nach eine Herausforderung, eine anspruchsvollere Tätigkeit, der Verdienst sei auch gut, und vor allem – der Job nicht durch ihr Alter gefährdet, solange Firma existiert.

Segregation entlang der Geschlechterlinie

Immer wieder kam in den Interviews die Sprache auf die offensichtliche Ungleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Viele Frauen erleben nicht nur die Unterschiede in der Bezahlung, die es immer noch gibt, als Ungerechtigkeit, sondern berichten auch von den Schwierigkeiten, die sie, manchmal als AlleinerzieherInnen, aber auch als verheiratete Mütter hatten, eine passende Kinderbetreuung zu organisieren, wenn sie ihrem Beruf weiterhin nachgehen wollten, bzw. als sie nach der Kinderpause in ihren Beruf wieder einsteigen wollten.

In einem Interview mit einer 50jährigen Frau wurde ersichtlich, wie ärgerlich die Tatsache, gegen solche Ungerechtigkeiten nichts ausrichten zu können, für die Frauen oftmals ist. Diese Interviewpartnerin hat viele Erfahrungen im Laufe ihrer Karriere gesammelt, verschiedene Tätigkeitsbereiche kennen gelernt und mehrere Auslandsaufenthalte hinter sich. Finanziell geht es ihr gut, mit der Arbeit als Abteilungsleitungsstellvertreterin ist sie zufrieden. Laufende Weiterbildung im Beruf erachtet sie als für sehr wichtig, ebenso eine Offenheit gegenüber neuen Entwicklungen. Ihre derzeitigen Probleme würden nach einer rein objektiven Betrachtung als relativ verschwindend gewertet. Subjektiv jedoch ärgert sie die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen im Berufsleben sehr, sie engagiert sich auch soweit möglich aktiv in dieser Richtung. Zum einen hat sie langjährige Erfahrung damit, wie schwer es für Frauen überhaupt ist, beruflich in gewissen Branchen aufzusteigen, zusätzlich noch, wie schwer es ist, dabei Kind und Berufsambitionen unter einen Hut zu bringen. Im Interview erzählt sie von den allbekannten Schwierigkeiten allein erziehender Mütter – aus eigener Erfahrung, da sie selbst allein stehend war.

Vor allem ärgert sie („*Das macht mich richtig zornig*“) die finanzielle Ungleichheit der Entlohnung, sie ist eines der Beispiele, dass die Rechnung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung“ noch immer nicht selbstverständlich ist - da sie genau weiß, dass sie um rund ATS 10.000,-- weniger verdient, als die Männer in der gleichen Position im selben Betrieb. Die subjektive Unzufriedenheit der Interviewpartnerin begründet sich aber nicht nur auf das selbst Erlebte, auch in der Arbeit als Betriebsrätin sieht sie, dass es für Frauen heute immer noch verhältnismäßig schwerer ist.

Bei einigen männlichen Interviewpartnern war hingegen eine gewisse Gleichgültigkeit offensichtlich, die der Chancengleichheit noch immer entgegengebracht wird. Bei diesen Interviewpartnern entstand der Eindruck, dass die gewissen Ungleichheiten zwar registriert werden, die Betroffenheit und Aufmerksamkeit für diese Probleme aber gering sind, weil schließlich „*sind Männer und Frauen ja gleichberechtigt*“.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen die objektive und subjektive Situation reflektieren

Durch viele Interviews wird sehr klar ersichtlich, dass es vermehrt der Einbeziehung subjektiver wie objektiver Momente bedarf, um ältere arbeitslose Personen effizient zu vermitteln. Wird das individuelle Erleben außer acht gelassen, können in manchen Fällen auch die guten derzeitigen Strukturen versagen.

Das folgende Beispiel sollte illustrieren, wie wichtig subjektive und objektive Momente in Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind. In vielen Interviews kam immer wieder die Enttäuschung, der Ärger oder die Resignation durch, welche in der Kommunikation zwischen Arbeitslosen und AMS zurückblieben.

Diese 47jährige Interviewpartnerin hat eine sehr erfolgreiche Berufskarriere hinter sich. Nach der Matura absolvierte sie längere Auslandsaufenthalte, wagte dann den Weg in die

Selbständigkeit, um schließlich vor rund 10 Jahren einen Managerposten in der Freien Wirtschaft anzunehmen. Jedoch wurde sie dort von KollegInnen gemobbt. Schließlich traf sie das Schicksal einer Krebserkrankung und sie wurde arbeitslos. Nach einer langwierigen Behandlung hat sie versucht, wieder in den Beruf zurückzukehren. Sie hat viele („sicher 400“) Bewerbungen geschrieben, ist aber davon überzeugt, dass es an ihrem Alter gescheitert ist, einen Job zu finden: *„In meinem Alter nimmt mich in der Privatwirtschaft niemand“*. Selbst die Erfahrung und die Reputation der früheren Tätigkeit sind nicht von Nutzen bei der Arbeitssuche. Sie engagiert sich derzeit sehr stark in einer Selbsthilfegruppe für Frauen mit dieser Art von Krebs an der sie selbst litt.

In diesem sehr emotionalen Interview kam sehr stark zum Ausdruck, dass die Isolation und das Fehlen von sozialen Kontakten und das Alleingelassenwerden in der problematischen Situation sich erschwerend auswirken auf die Bewältigung von gesundheitlichen wie psychischen Krisen.

Das zum Zeitpunkt des Interviews am größten erscheinende Problem ist das fehlende Verständnis und die im subjektiven Erleben als fehlend empfundene Hilfe durch die Einrichtungen, vor allem im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Durch die gesundheitliche Situation ist die Interviewpartnerin noch nicht 8 Stunden täglich voll einsatzfähig. Sie fühlt sich jedoch in entsprechenden Maßnahmen nicht ausreichend betreut, da sie nicht in weniger qualifizierten Jobs arbeiten will, auf die sie umgeschult werden könnte bzw. konnte, aber sie auch keinerlei Unterstützung erlebt, um in ihren Bereich (Qualifikation, Gehalt) eine adäquate Stellung zu finden. Sie erlebt sich unter Druck gesetzt, und hat ständig Sanktionen zu fürchten, da sie noch keine Stelle hat. – Dementsprechend wenig sieht sie, dass auf ihre Situation eingegangen wird. Sie ist vom AMS enttäuscht, verzichtet auf weitere Information und Beratung. Zitat: *„Das AMS sagt, ich muss mir einen Job suchen, aber es gibt kein Angebot, muss zum Job Coaching gehen, was mir nichts bringt und an meinen Bedürfnissen vorbeigeht. Ich habe früher selbst Personalentscheidungen getroffen und muss heute in Kurse gehen, wo mir jemand sagt, was ich zu Bewerbungen anziehen soll“*.

Wichtig ist aber auch, dass viele InterviewpartnerInnen ganz andere Eindrücke schildern. Nämlich in jenen Fällen (darunter auch durchaus welche, wo der Vermittlung objektiv einige Hemmnisse gegenüberstanden), wo diese Einbeziehung der subjektiven Lebenssituation in einer Weise gelungen ist, welche die Qualität der arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen widerspiegeln. Deswegen möchten wir abschließend darauf hin weisen, dass die Bemühungen verstärkt in diese Richtung gehen sollten.

Ausblick

Je besser es uns gelingt, Arbeitsmarktpolitik in Analyse und Strategie auf die Ebene des Individuums mit seiner jeweils komplexen Lebenswelt und Lebensumwelt, mit objektiven und subjektiven Momenten, herunterzubrechen, desto wirksam wird Arbeitsmarktpolitik.