



## **Empowerment durch mediale Inszenierung**

### **Eine Methode, die Erfahrungen des Älterwerdens in der Arbeitsgesellschaft sichtbar macht**

**Autorin**

Maria Anastasiadis

**Unter Mitwirkung von**

Tom Schmid

Paul Weihs

Wien, Juni 2007

Durchgeführt von:



Gefördert aus Mitteln des:



Finanzielle Verantwortung:

**ifh** Fachhochschule St. Pölten

Ergebnisbericht des Arbeitspaket Reflect // Modul 4

**der EQUAL Entwicklungspartnerschaft**

**U-Turn**

„Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren“

Durchgeführt von der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS)

in Kooperation mit dem Verein rewalk

**Autorin**

Maria Anastasiadis (SFS)

**Unter Mitwirkung von**

Tom Schmid (SFS)

Paul Weihs (Verein rewalk)

Im Auftrag und mit Unterstützung vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft und dem Europäischen Sozialfond

Projektgesamtkoordination: Bundesdachverband für Soziale Unternehmen (bdv)

Projektfinanzkoordination: Fachhochschule St. Pölten

**Impressum**

Sozialökonomische Forschungsstelle

Wasagasse 6, 1090 Wien, [www.sfs-research.at](http://www.sfs-research.at)

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorspann: Ein Stück in zwei Akten</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Erster Akt: Älterwerden am Arbeitsmarkt</b>	<b>9</b>
2.1	Erste Szene: Von Defiziten und Chancen	10
2.1.1	Bild 1: Pensionssystem	11
2.1.2	Bild 2: Demografischer Wandel	12
2.1.3	Bild 3: Struktur- und Kulturwandel der Arbeitswelt	16
2.1.4	Gesamtbild: Älterwerden am Arbeitsmarkt	21
2.1.5	Empirische Spurensuche	23
2.1.5.1	Diagnose?	25
2.1.5.2	Folgen?	28
2.1.5.3	Problemgruppe?	30
2.1.6	Reaktionen der Arbeitsmarktpolitik	35
2.2	Zweite Szene: Von Lebensläufen und Biografien	37
2.2.1	Status am Arbeitsmarkt	38
2.2.2	Wege durch den Arbeitsmarkt	42
2.2.2.1	Inspirationen	44
2.2.2.2	Erfahrungen	48
2.2.2.3	Perspektiven	54
2.3	Dritte Szene: Vom „Ich-Sein“ und „In der Welt Sein“	57
<b>3</b>	<b>Zweiter Akt: Empowerment durch mediale Inszenierung</b>	<b>60</b>
3.1	Erste Szene: Konzeptive Zutaten	61
3.1.1	Werkzeug: Biografisches Lernen	62
3.1.2	Werkzeug: Mediale Inszenierung	64
3.2	Zweite Szene: Leitfaden zur Inszenierung	66
3.2.1	Rahmenbedingungen	66
3.2.2	Worauf es dabei ankommt	67
3.2.2.1	Sensibilisierung	67
3.2.2.2	Eröffnung eines poetischen Raums	68
3.2.2.3	Inszenierung	68
3.2.2.4	Spiegelung	69
3.2.2.5	Reflexion	69
3.2.2.6	Post Produktion	70
3.2.2.7	Interpretation	70
3.2.3	Dramaturgie	71
3.3	Dritte Szene: Möglichkeiten und Grenzen	74

---

3.3.1	Die Wahrung der Gegenseitigkeit	74
3.3.2	Mittels Medien zu vermitteln	78
3.3.3	Die Offenheit der Nachhaltigkeit	80
3.3.4	Vom Nutzen der Balance	81
<b>4</b>	<b>Nachspann</b>	<b>83</b>
<b>5</b>	<b>Literatur</b>	<b>84</b>

# 1 Vorspann: Ein Stück in zwei Akten

Im arbeitsmarktpolitischen Kontext gelten Personen, die 45 Jahre und älter sind als „alt“. Angesichts der kontinuierlich ansteigenden Lebenserwartung erscheint es paradox, dass das Älterwerden in diesem Zusammenhang kalendarisch immer früher ansetzt. Die Statistik Austria berechnet beispielsweise die Lebenserwartung in Österreich bei Männern im Jahr 2006 mit 77,10 Jahren, bei Frauen mit 82,7 Jahren<sup>1</sup>. Also Grund genug zu fragen, warum diese Menschen, die bezogen auf ihr Alter eigentlich „Mitten im Leben“ stehen, in der Arbeitswelt als „alt“ gelten.

Hinzu kommt, dass sich das Defizitbild vom Älterwerden im Kontext der Arbeitsgesellschaft auffallend hartnäckig hält, wohingegen es in anderen Lebensbereichen wie z.B. in der Konsum-, Wellness- und Freizeitgesellschaft als nahezu überwunden erscheint. Heute erlebt eine große Zahl von Menschen viele Jahre des Ruhestandes als sogenannte „Golden Oldies“ in relativer körperlicher und geistiger Frische. Am Arbeitsmarkt hingegen wird das Älterwerden nicht selten mit verminderter Leistungsfähigkeit, mit veralteten Qualifikationen und mit wenig Flexibilität gleichgesetzt (vgl. Mosberger / Muralter / Zdrahal-Urbanek 2007, S.12f). Folglich werden mit dem Thema Älterwerden am Arbeitsmarkt defizitäre Bilder wie die der Arbeitslosigkeit, Ausgrenzung und Problembehaftetheit assoziiert. Man könnte so rückschließen, dass die Gruppe der Ältergewordenen von den desintegrativen Folgen langzeitiger Erwerbslosigkeit in hohem Maße bedroht ist. Doch was veranlasst uns dazu, die Personengruppe der „Mitten im Leben Stehenden“ als Problemgruppe am Arbeitsmarkt wahrzunehmen?

Auf den ersten Blick sind es die Arbeitslosenzahlen. In den betreffenden Statistiken tut sich diese Altersgruppe in den letzten Jahren als besondere arbeitsmarktpolitische Zielgruppe hervor. So stieg beispielsweise die Zahl der erwerbslosen 45-54jährigen im Zeitraum von 1995 bis 2006 von 30.112 auf 34.820 (um 15,6%) an und die der 55-64jährigen von 9.663 auf 12.359 (um 27,9%)<sup>2</sup>.

Auf den zweiten Blick sind es gesellschaftliche Ereignisse. Die strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt generell und die der Arbeitsorganisation im besonderen, der demografische Wandel und die Neuerungen im Pensionsversicherungssystem,

---

<sup>1</sup> ÖSTAT (2007): Lebenserwartung 2006, download unter:  
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bevoelkerung/demographische\\_masszahlen/demographische\\_in\\_dikatoren/023572.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_masszahlen/demographische_in_dikatoren/023572.html), am 18.6.2007.

<sup>2</sup> ÖSTAT (2007): Erwerbstätige und Arbeitslose nach Altersgliederung, Auswertung aus der ISIS Datenbank am 26.6.2007.

können u.a. als Auslöser für die steigenden Arbeitslosenzahlen in dieser Altersgruppe gesehen werden.

Auf den dritten Blick werden Chancen ersichtlich. Der Anteil der Personen über 45, die sich aktiv auf dem Arbeitsmarkt als Erwerbstätige<sup>3</sup> bewegen, ist im letzten Jahrzehnt ebenso angestiegen. Die Anzahl der 45-54jährigen betrug beispielsweise im Jahresschnitt 1995 751.764 und im Jahresschnitt 2006 934.512 (Anstieg um 24%). Bei den 55-64jährigen stieg die Erwerbstätigenzahl von 283.763 auf 377.567 (um 33%) im selben Zeitraum<sup>4</sup> an. Es ist also davon auszugehen, dass die Gruppe der „Mitten im Leben Stehenden“ in den arbeitsmarktpolitischen Diskussionen höchst differenziert zu betrachten ist. Es handelt sich bei der sogenannten „Problemgruppe“ um eine Gruppe, die sich segmentiert am Arbeitsmarkt bewegt. Die Personen dieser Alterskategorie befinden sich, ähnlich wie alle anderen, sowohl in sicheren als auch in mit Risiken behafteten Erwerbssituationen. Es handelt sich dabei auch um Personen, die vorübergehend (z.B. saisonbedingt) oder längerfristig arbeitssuchend sind, manche mit besseren und manche mit schlechteren Wiedereinstiegschancen. Es finden sich darunter aber auch zum Teil Personen, die in einer Art Pensionswarteschleife verharren, was als ein Kriterium gesehen werden kann, wodurch sich diese Altersgruppe von den anderen am Arbeitsmarkt tendenziell unterscheidet.

Auf den vierten Blick wird schließlich wahrnehmbar, dass eine allein auf das Defizitbild von steigenden Arbeitslosenzahlen und auf das Chancenbild von aktivierbaren Potenzialen verengte Diskussion der vielschichtigen Realität nicht Rechnung trägt. Durch den polarisierten Blick von Chancen und Defiziten geht der Blick auf die differenzierte Wirklichkeit verloren.

Da diese Polarisierungen in der Regel zu einer Vereinfachung führen und reduzierte Bilder, aber auch vereinfachte Strategien und Lösungen hervorrufen, möchte ich den ersten Teil dieses Ergebnisberichtes zum Anlass nehmen und versuchen, diese konstruierte biopolare Bedeutung vom Älterwerden in der Arbeitsgesellschaft ein Stück weit zu de-konstruieren. Dabei wird die Vielschichtigkeit der Thematik über biografische Zugänge gesucht. Ziel ist es die Gruppe der „Mitten im Leben Stehenden“ in einem differenzierten Herangehen näher zu bestimmen, um zum einen die spezifischen gesellschaftlichen Bedingungsfaktoren und zum anderen die hohe Segmentierung der Altersgruppe selbst sichtbar zu machen. Dies geschieht illustrativ in drei Szenen:

---

<sup>3</sup> Die Erwerbstätigkeit definiert sich in diesen Zahlen über das Labour-Force-Konzept. Erwerbstätige sind demnach Personen ab dem 15. Lebensjahr, die in einem Arbeitsverhältnis mit mindestens einer Stunde geleisteter Arbeitszeit je Woche oder selbständig tätig oder mithelfend tätig sind. Ausgenommen sind dabei Präsenz- und Zivildienstler. Erwerbslose Personen sind Personen ab dem 15. Lebensjahr ohne Arbeitsverhältnis und nicht selbständig oder mithelfend Tätige. Sie befinden sich aktiv auf Arbeitssuche und sind sofort verfügbar (innerhalb von 2 Wochen).

<sup>4</sup> ÖSTAT (2007): Erwerbstätige und Arbeitslose nach Altersgliederung, Auswertung aus der ISIS Datenbank am 26.6.2007.

In der *ersten Szene* wird das konstruierte Defizit- und Chancenbild vom Älterwerden in der Arbeitsgesellschaft vor den Schablonen von drei gesellschaftlichen Ereignissen gelesen: 1. Veränderungen im Pensionssystem, 2. demografischer Wandel, 3. Struktur- und Kulturwandel der Arbeitswelt. Die gesellschaftlich kommunizierten Kernbotschaften der daraus entstehenden Bilder werden zu einem Gesamtbild gerahmt, das in einer empirischen Spurensuche mit den Daten aus der aktuellen Arbeitsmarktstatistik gegengelesen wird. Abschließend wird auf arbeitsmarktpolitische Reaktionen zu diesen Bildern Bezug genommen, die die Widersprüchlichkeit zwischen gesellschaftlichen Zuschreibungen und biografischen Selbsteinschätzungen lancieren.

In der *zweiten Szene* wird die Achse zwischen biografischen Erlebnissen und lebenslaufspezifischen Zuschreibungen begangen. Es werden die Kulissen, die das Leben rahmen auf die Bühne gestellt. Dazu wird auf objektive und auf subjektive Wahrnehmungen zurückgegriffen. Die objektive Wahrnehmung entspricht dem gesellschaftlichen Status der sich in den Lebensläufen verdichtet. Die subjektive Wahrnehmung ergibt sich aus der individuellen Einschätzung der persönlichen Lage. Hier spielen sich die in der Biografie verankerten Inspirationen und Erfahrungen zu Perspektiven der eigenen Zukunft zusammen. Fundstücke aus den im Rahmen des Projektes U-Turn mit den TeilnehmerInnen gegangenen erwerbsbiografischen Wegen, werden in Originalfassung mit Untertitel präsentiert, woraus sich erste Handlungsmuster im Umgang mit der Herausforderung des Älterwerdens in der Arbeitswelt lesen lassen.

In der *dritten Szene* werden die daraus lesbar werdenden biografischen Erfahrungen zu Bedingungsfaktoren verdichtet. Das in Einklang bringen von gesellschaftlichen Zuschreibungen, also „das was von mir verlangt wird“, mit persönlichen Einschätzungen, also „das was ich wirklich will“, ist in der wandelnden Arbeitswelt zu einem Schlüsselthema geworden, auf das hier abschließend hingewiesen wird.

Um der Vielschichtigkeit der „Mitten im Leben Stehenden“ auch in arbeitsmarktpolitischen Kontexten praktisch zu begegnen, wird der Rückgriff auf das Biografische immer wichtiger. Anknüpfend an diese Relevanz wird im zweiten Teil dieses Ergebnisberichtes eine Methode vorgestellt, die genau auf das Hervorbringen von biografischen Erfahrungen abzielt. „Empowerment durch mediale Inszenierung“ wurde im Rahmen des Projektes U-Turn in einem interdisziplinären Austausch zwischen sozialwissenschaftlicher, beratender und medialer Expertise entwickelt und erprobt. Die Herangehensweise ist eine ressourcenorientierte, durch die vorhandene Potenziale und Bedürfnisse für Betroffene und für ArbeitgeberInnen sichtbar gemacht werden sollen. Es handelt sich dabei um eine bedürfnisgerechte Variante, die nachhaltig in arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Trainingsmaßnahmen integriert werden kann. Um das zu unterstützen, wurden die Erfahrungen aus der Erprobung im Projekt U-Turn hier in ein anwendungsorientiertes Konzept übersetzt, das ebenfalls in drei Szenen verpackt ist:

In der *ersten Szene* werden die „Zutaten“ des interdisziplinären Konzeptes beschrieben. Biografisches Lernen und Mediale Inszenierung vermischen sich hier mit dem

Empowermentgedanken zu einem Ansatz, der abseits konventioneller und defizitorientierter psychosozialer Praxis steht.

In der *zweiten Szene* wird ein Leitfaden zur Umsetzung enthüllt. Dieser orientiert sich an den projektspezifischen Rahmenbedingungen, die die Ausgangssituation für das hier entwickelte Design stellten. Dieses wird in Konturen, entlang der einzelnen Durchführungsschritte nachgezeichnet. Der Einblick in eine mögliche Abfolge von biografischer Gesprächsführung vertieft das Ganze stellenweise zu einem Relief.

In der *dritten Szene*, die gleichzeitig das „offene Ende“ dieses Ergebnisberichtes markiert, wird zum weiter Denken und weiter Experimentieren angeregt. Um das Verständnis über die Anwendbarkeit der Methode nicht vorschnell einzuengen, werden Gedanken über Möglichkeiten und Grenzen in vier Ebenen offengelegt, und zwar, dieses Mal in Originalfassung ohne Untertitel.

Bevor nun der Vorhang geöffnet wird, wird noch darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse der Wege, die wir hier gegangen sind auch in Form einer DVD vorliegen. Diese ist kostenfrei unter <http://www.u-turn-equal.at> beziehbar.

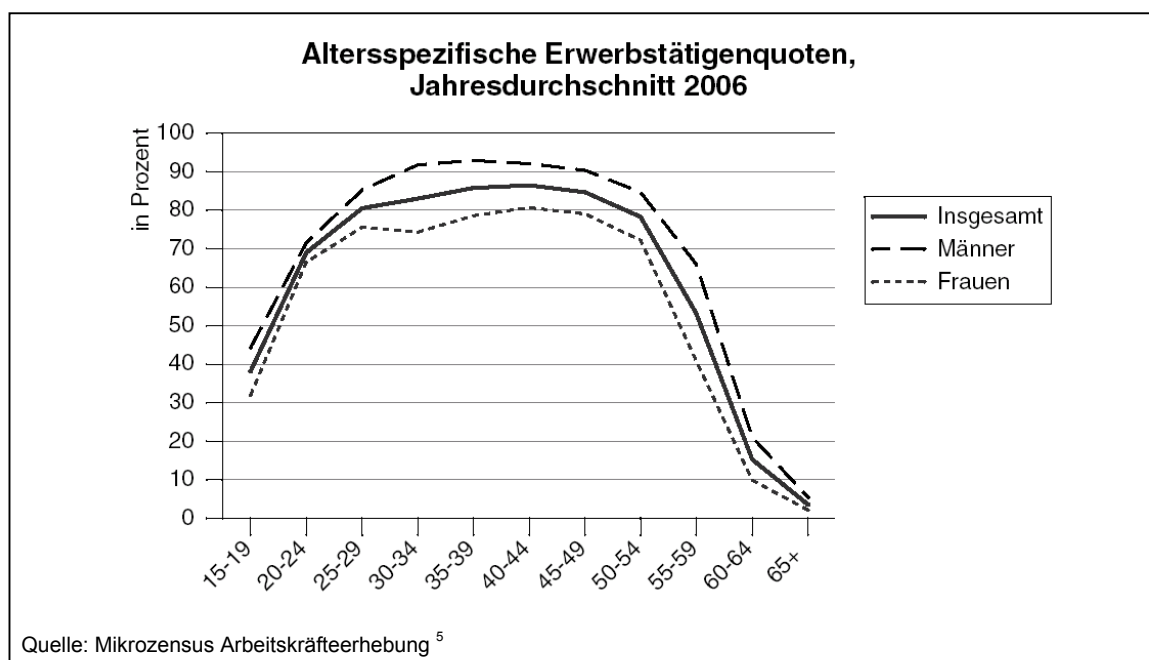
An dieser Stelle möchte ich ein Dankeschön an alle Partnerorganisationen in diesem Projekt aussprechen. Ohne deren konstruktive und unterstützende Mitwirkung wäre die Entwicklung und Erprobung dieses Ansatzes nicht möglich gewesen. Ein herzliches Dankeschön gilt aber vor allem den AkteurInnen, also jenen Personen, die uns ihr Vertrauen schenkten und bereit waren sich mit uns auf diese Reise zu begeben: Silvia Benner, Anton Burtscher, Anita Burtscher, Isabell Friedrich, Christoph Ganahl, Verena Greiter, Sonja Grossmann, Anita Hecker, Renate Heiler, Darius Janczewski, Klaus Jeschek, Jürgen Koller, Stefan Kornhäusl, Gabriele Längle, Lilly Krottenhammer, Radka Salhofer, Willi Salzmann, Elmar Schöch, Helmut Schöpf, Hildrun Sommer und Josef Tomschitz.

## 2 Erster Akt: Älterwerden am Arbeitsmarkt



## 2.1 Erste Szene: Von Defiziten und Chancen

Wenn man von älteren Personen am Arbeitsmarkt spricht, so sind im wesentlichen jene Personen gemeint, die sich in der vorletzten und letzte Phase ihre Erwerbbiografie, also in den letzten 20 aktiven Erwerbsjahren, befinden. Kalendarisch betrachtet sind es die heute 45-54jährigen und die 55-64jährigen.



Auffallend an dieser Altersgruppe ist, dass die Erwerbstätigenquote<sup>6</sup> um das 45. Lebensjahr ihren Höhepunkt erreicht und danach rapide abfällt, sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Dieses Phänomen steht mit der jeweilig national geltenden Regelung des Sozialversicherungssystems und dabei insbesondere des Pensionssystems in Verbindung.

<sup>5</sup> ÖSTAT (2007): Grafik Altersspezifische Erwerbstätigenquote; download unter [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html), am 18.6.2007. die Erwerbstätigenquote definiert sich hier nach dem Labour-Force-Konzept (siehe oben).

<sup>6</sup> Definition von Erwerbstätigkeit nach Labour-Force-Konzept (siehe oben)

### **2.1.1 Bild 1: Pensionssystem**

In Österreich beispielsweise ist der Antritt seit 1955 mit der Altergrenze von 65 Jahren für Männer und mit 60 Jahren für Frauen angesetzt. Die Schwelle für den Mindestpensionsanspruch beträgt neben der Erreichung der Altersgrenze mindestens 15 Beitragsjahre durch Erwerbstätigkeit oder mindestens 25 Versicherungsjahre, die sich durch freiwillige Versicherung, Krankengeld, Wochengeld, Zivil- bzw. Präsenzdienst, Kindererziehungsgeld und Arbeitslosengeld zusammensetzen können.

In den 1970ern wurde insbesondere für Personen, die bereits langjährig erwerbstätig waren, eine vorzeitige Alterspensionsregelung (VzAP) eingeführt, wonach Männer mit 60 Jahren (ab 2001 mit 61,5 Jahren) und Frauen mit 55 Jahren (ab 2001 mit 56,5 Jahren) vorzeitig in den Ruhestand gehen können, wenn sie mindestens 35 Beitragsjahre (ab 1997 37,5 Beitragsjahre) haben. Daneben wurden in den 1980ern und 1990ern weitere Regelungen zur vorzeitigen Pension eingeführt, die jedoch im Jahr 2002 aufgehoben wurden. Dazu zählte beispielsweise die vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit (Männer mit 60 und Frauen mit 55 Jahren), wenn vor dem Stichtag mindestens 12 Monate Arbeitslosigkeit vorgelegen sind und die vorzeitige Alterspension wegen Erwerbsminderung (Männer mit 57 und Frauen mit 55 Jahren). Als Folge der Krise in der Grundstoffindustrie gab es in den 1980ern noch einige, in der Regel branchenbezogene Sonderformen, die einen Pensionsantritt mit 55 bei Männern bzw. 50 Jahren bei Frauen ermöglicht hatten. Diese Formen sind jedoch Mitte der 1990er Jahre ausgelaufen. Gegenwärtig sieht nur mehr die sogenannte „Hacklerregelung“ eine abschlagsfreie vorzeitige Alterspension vor. Dieser nach können Männer mit 60 und Frauen mit 55 Jahren vorzeitig in Pension gehen, wenn eine ununterbrochene Erwerbsbiografie seit dem 15. Lebensjahr vorliegt.

Die Pensionsharmonisierung des Jahres 2005 brachte für die nach 1955 Geborenen einige Neuregelungen mit sich. Im wesentlichen zielt diese jüngste Pensionsreform darauf ab, das Pensionssystem des ASVG<sup>7</sup> und das des öffentlichen Dienstes zu harmonisieren. Im neuen Allgemeinen Pensionsversicherungsgesetz (APG) wird beispielsweise nicht mehr zwischen Versicherungsjahren und jenen Beitragsjahren durch Erwerbstätigkeit unterschieden, sondern diese werden einheitlich als Beitragsjahre gezählt. Im Falle eines Mindestpensionsanspruches sind das 15 Beitragsjahre, wobei davon mindestens 7 durch Erwerbstätigkeit ausgewiesen sein müssen. Weiters reguliert diese Pensionsreform auch die Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes zur Bemessung der Pensionshöhe von früher den besten 15 Erwerbsjahren auf heute 40 Erwerbsjahre. Neben diesen und anderen Neuregelungen, setzt die Pensionsreform von 2005 auch die im Verfassungsgesetz von 1992 unter Einhaltung einer 30jährigen

---

<sup>7</sup> Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Übergangsfrist vorbereitete Angleichung des Pensionsantrittsalters zwischen Männern und Frauen fest. Beginnend im Jahr 2018 wird bis zum Jahr 2023 das Pensionsantrittsalter der Frauen auf 65 Jahre angehoben.

Diese Änderungen können einerseits als Budgetkonsolidierungsmaßnahme, andererseits aber auch als Reaktion auf die geschlechtsspezifischen Gleichbehandlungsfragen gelesen werden, aber auch als eine demografiebedingt notwendige intergenerative Umverteilung. Nur so sei das auf Umlageverfahren beruhenden Pensionssystem langfristig zu sichern, meinen VertreterInnen dieser Politik (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2005).

### **Schablone „Pensionssystem“**

Die Veränderungen im Pensionsversicherungsgesetz verfolgen das Ziel, Menschen länger als bisher aktiv in der Arbeitswelt zu halten, um so die Folgen des demografischen Wandels rechtzeitig abzufedern.

## **2.1.2 Bild 2: Demografischer Wandel**

Dass Österreich älter geworden ist, ist längst kein Insiderwissen von ExpertInnen mehr, sondern eines, das schon tief in die Alltagskultur vorgedrungen ist. Betrachtet man die Zahlen der Volkszählungen von 1971, 1991 und 2001 und jene Zahlen der letzten Jahre sowie die Zukunftsprognosen bis 2050 so stellt sich die Wohnbevölkerungsstruktur nach Alter in Österreich wie folgt dar:

### **Österreichische Wohnbevölkerung nach Alter**

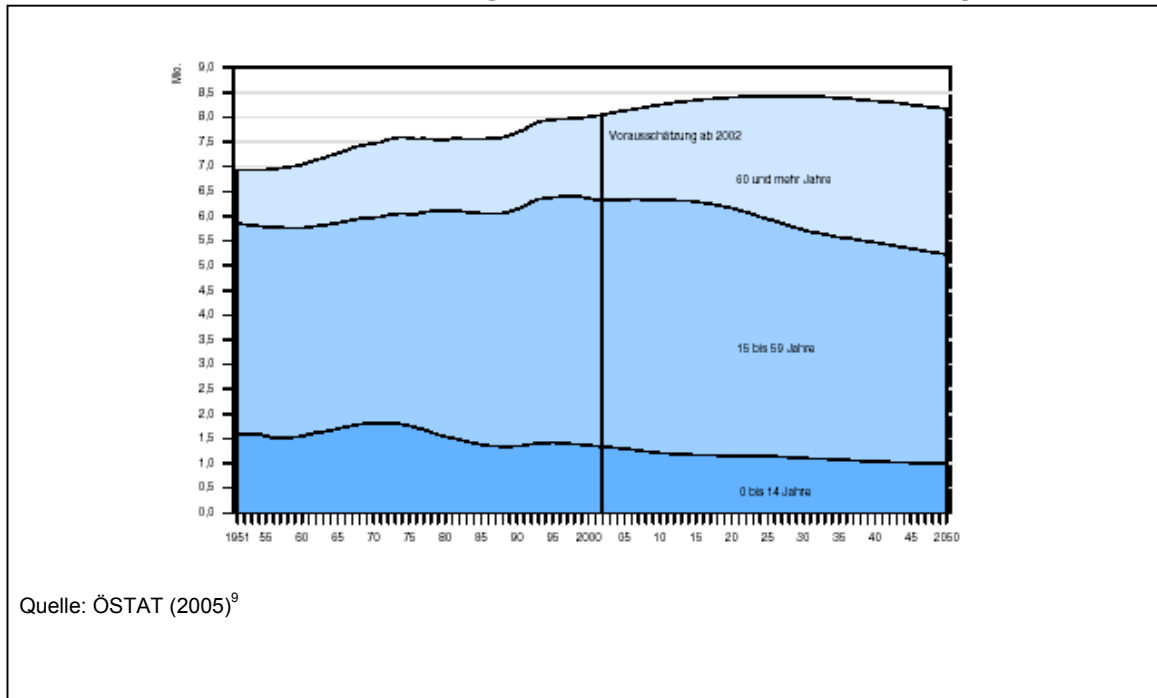
Alter / Jahr	1971	1991	2001	2006	2010	2015	2030	2050
0 - 14	24,3 %	17,4 %	16,8 %	15,7 %	14,9 %	14,5 %	14,2 %	13,6 %
15 - 59	55,5 %	62,5 %	62,1 %	62,3 %	62,2 %	61,6 %	55,2 %	52,7 %
60 +	20,2 %	20,1 %	21,1 %	22,0 %	22,9 %	23,9 %	30,6 %	33,7 %

Quelle: ÖSTAT (2007)<sup>8</sup>

Während der Anteil der Menschen über 60 Jahren kontinuierlich in den letzten Jahrzehnten anstieg und gemäß der Prognosen bis Mitte dieses Jahrhunderts weiter ansteigen wird, nimmt gleichzeitig die Zahl der unter 15jährigen ab. Wie die nachstehende Grafik anzeigt, ist mit großer Wahrscheinlichkeit eine wachsende Zahl der Menschen über 60 Jahre und eine Stabilisierung der Geburten auf niedrigem Niveau zu erwarten, wodurch der Anteil der Kinder an der Gesamtbevölkerung leicht rückläufig sein wird.

<sup>8</sup> ÖSTAT (2007) : Bevölkerungsstruktur, download unter <http://www.statistik.at>, am 16.6.2007.

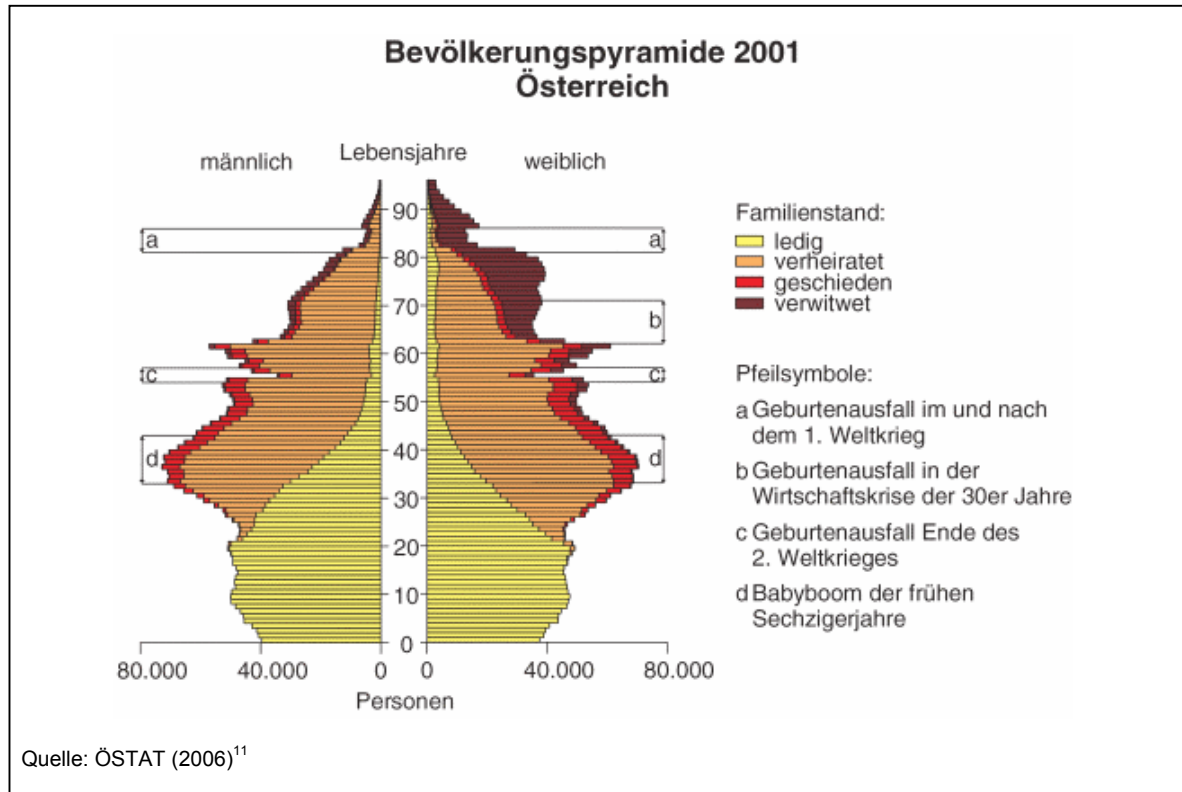
## Österreichische Wohnbevölkerung 1951 bis 2050 nach breiten Altergruppen



Betrachtet man die Bevölkerungspyramide aus der Volkszählung 2001, so stechen die starken Besetzungszahlen bei den zum Volkszählungstichtag 35- bis 45jährigen ins Auge, die im wesentlichen durch den Wirtschaftswunder-Baby-Boom hervorgerufen wurden, der in den frühen sechziger Jahren seinen Höhepunkt erreicht hatte<sup>10</sup>. Die Baby-Boom-Generation befindet sich jetzt im „besten Erwerbssalter“. In den nächsten Jahren wird sie in die Kategorie der „älteren Erwerbstätigen“ überwechseln und zu einer zumindest vorübergehenden Alterung der Bevölkerungsstruktur im allgemeinen und der Beschäftigtenstruktur im besonderen beitragen.

<sup>9</sup> ÖSTAT (2005): Statistisches Jahrbuch 2005 der Statistik Austria, S.49; download unter <http://www.statistik.at> am 21.5.2007

<sup>10</sup> Die Generation davor ist etwas dünner besetzte und könnte auch als Pillenknickgeneration bezeichnet werden.

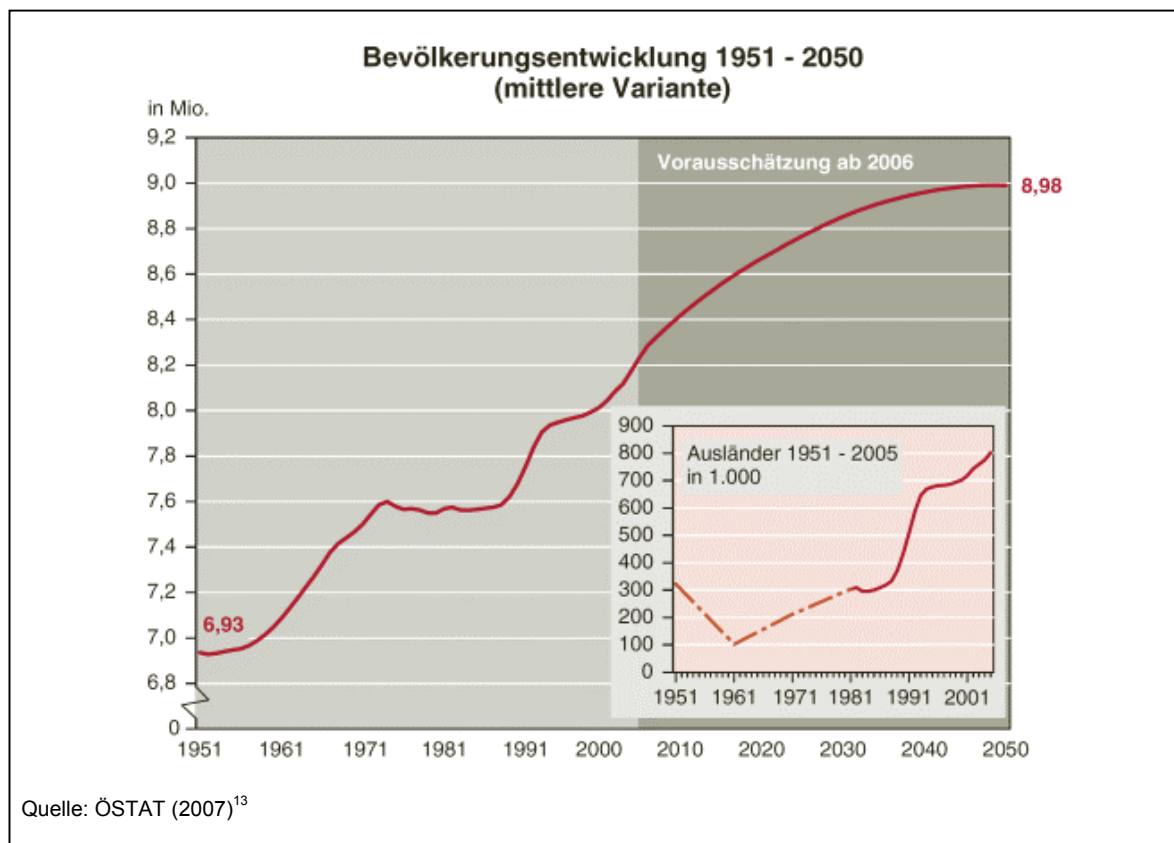


Allerdings müssen die demografischen Langzeitprognosen mit einiger Vorsicht betrachtet werden, denn sie beinhalten stets einige schwer abschätzbare Faktoren, wie z.B. die zwischenstaatlichen Wanderbewegungen und die tatsächliche Fertilitäts- und Mortalitätsentwicklung der kommenden Jahrzehnte, die wiederum im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage, mit den sozialpolitischen und medizinischen Entwicklungen sowie mit sozialen Faktoren des Bildungs- und Erwerbsverhaltens steht (vgl. Mayrhofer / Regner / Schmid 2001, S.27).

Bezüglich der Wanderbewegungen ist in den letzten Jahren in Österreich eine leichte Abwanderung zu verzeichnen (2003: -14.800, 2004: -10.000 und 2005: -4.800 ). Dieser steht eine spürbare Zuwanderung (vor allem aus Süd- und Osteuropa) gegenüber (2003: +51.100, 2004: 60.600 und 2005: 54.000)<sup>12</sup>. Grafisch stellt sich die Zuzugsbewegung und deren Auswirkung auf die Bevölkerungsentwicklung im Längsschnitt wie folgt dar.

<sup>11</sup> ÖSTAT: Statistisches Jahrbuch 2005; download unter <http://www.statistik.at> am 21.5.2007

<sup>12</sup> ÖSTAT (2007): Bevölkerungsbilanzen; download unter [http://www.statistik.at/statistische\\_uebersichten/deutsch/pdf/k14t\\_2.pdf](http://www.statistik.at/statistische_uebersichten/deutsch/pdf/k14t_2.pdf) am 18.5.2007



Die Zuwanderer befinden sich in einer langfristigen Betrachtung überwiegend im erwerbsfähigen Alter. Die 15-59jährigen, also jene im Erwerbsalter, stellen dabei die größte Gruppe (2005: 599.800), gefolgt von den 0-15jährigen (2005: 135.600) und die über 60jährigen bilden die kleinste Gruppe (2005: 66.200)<sup>14</sup>.

In Hinblick auf die diagnostizierten demografischen Veränderungen und die durch Migration bedingte Veränderung der Bevölkerungsstruktur lässt sich übersetzt auf die Situation am Arbeitsmarkt feststellen, dass der Anteil der Menschen, der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, trotz stagnierender Geburten leicht angestiegen ist und voraussichtlich auch ansteigen wird.

<sup>13</sup> ÖSTAT (2007): Grafik Bevölkerungsentwicklung, download unter [http://www.statistik.at/fachbereich\\_03/bevoelkerung\\_grafik.shtml](http://www.statistik.at/fachbereich_03/bevoelkerung_grafik.shtml) am 21.5.2007

<sup>14</sup> ÖSTAT (2007): Bevölkerungsstand und Vorausschätzung nach Bundesländern, Altersgruppen und Zuwanderern, download unter [http://www.statistik.at/statistische\\_uebersichten/deutsch/pdf/k14t\\_1.pdf](http://www.statistik.at/statistische_uebersichten/deutsch/pdf/k14t_1.pdf) am 21.5.2007

**Schablone „Demografischer Wandel“**

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Personengruppe der über 45jährigen zumindest vorübergehend in den nächsten Jahrzehnten ein beträchtliches Arbeitskräftepotenzial aufweisen wird. Da der demografische Wandel zu einem Arbeitskräftemangel führen wird bzw. kann, werden über 45jährige eine bedeutendere Rolle in der Arbeitsgesellschaft einnehmen.

**2.1.3 Bild 3: Struktur- und Kulturwandel der Arbeitswelt**

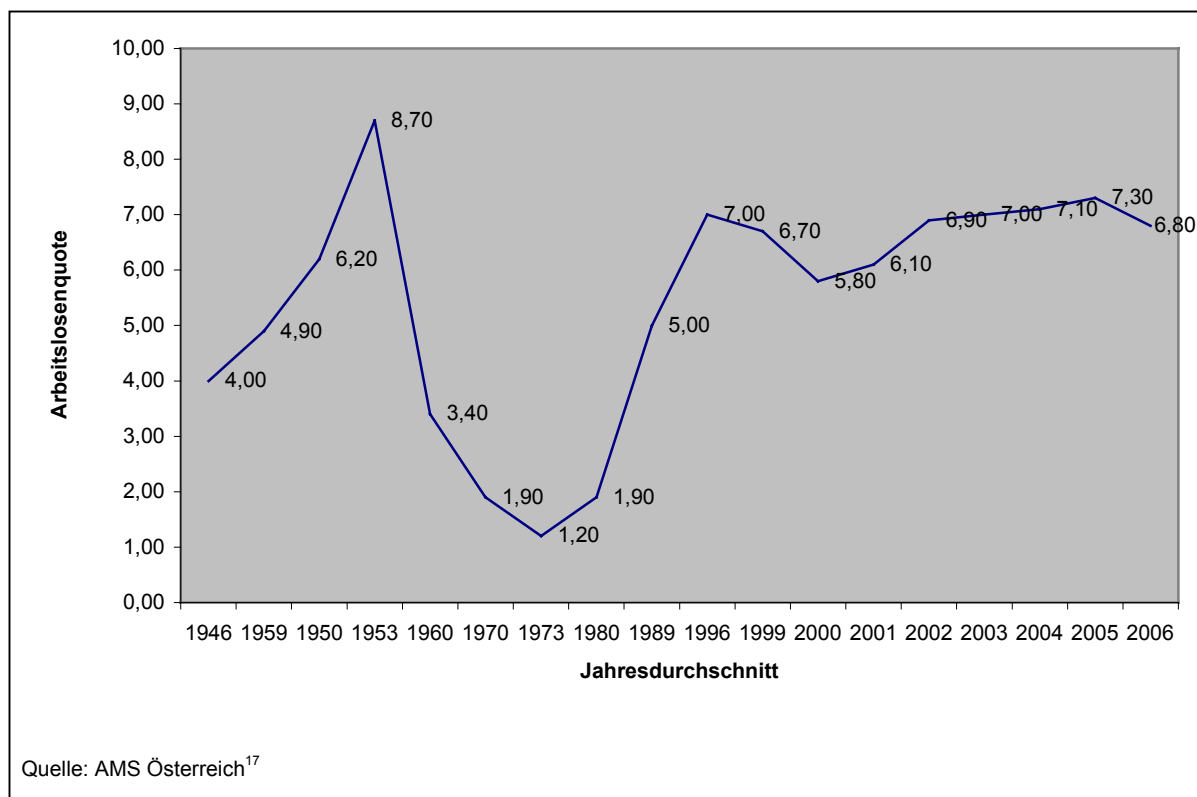
Im Folgenden gilt es ein drittes, die Diskurse prägendes Bild aufzurollen. Dieses geht von den Wandlungsprozessen in der Arbeitswelt aus, die die Altersgruppe der über 45jährigen in doppeltem Maße tangieren.

In den letzten Jahrzehnten können wir einen sich stark verändernden Arbeitsmarkt beobachten, der sich durch neue Formen der Arbeit und durch Unsicherheiten in Form von anhaltend hoher Arbeitslosigkeit und flexibilisierten Beschäftigungsformen charakterisieren lässt. Blicken wir kurz zurück, wie es dazu kam.

Zusammengefasst waren es massive Technisierungen in der fortschreitenden Industriegesellschaft, die ein einmaliges Wohlstandswachstum mit ausreichenden Arbeitsplätzen und einem hoch entwickelten Sozialversicherungssystem bewirkten. Mit ihnen wurde aber auch die Arbeitskraft zusehends durch Sachkapital ersetzt. In der Konsequenz nahmen herstellende produktive Tätigkeiten ab bzw. wurden in vielen Fällen, v.a. bei industriellen Massenproduktionen, aus Gewinnkalkül in sogenannte Niedrig-Lohn-Länder verlagert (vgl. Giarini / Liedtke 1997). Die „Ware“ Arbeit (Marx) verlor so zunehmend an Wert. Kennzeichen dieses Wertverlustes sind anhaltend hohe Arbeitslosenzahlen und Armutsgefährdungen (siehe Grafik unten). Sie bringen unsere als sicher geglaubten wohlfahrtsstaatlichen Strukturen und Sozialversicherungssysteme, die sich um die Wende vom 19. in das 20. Jahrhundert herausgebildet haben und sich im wesentlichen über Lohnanteile finanzieren, ins Wanken. Die industriell geprägte Welt von Arbeit gleich Einkommen, Einkommen gleich Sicherheit, Sicherheit gleich Wohlstand löst sich so zunehmend auf<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Für eine detaillierte Analyse zum Wandel der Arbeitswelt siehe beispielsweise Anastasiadis, Maria 2006, S.96ff und Engelmann, Jan / Wiedermeyer, Michael 2000.

## Arbeitsmarktlage (nationale Berechnung<sup>16</sup>) in Österreich seit 1946



Parallel dazu stiegen neue Felder und Formen der Arbeit an. Es sind in erster Linie Dienstleistungen. So halten die AutorInnen der Studie „Mittelfristige Beschäftigungsprognosen für Österreich bis 2010“ fest, dass der Strukturwandel der österreichischen Wirtschaft auch erhebliche Konsequenzen für den Arbeitsmarkt hat. Technische und organisatorische Innovationen, internationale Arbeitsteilungen und Änderungen des Konsumverhaltens, verändern die Bedeutung der Wirtschaftssektoren und damit auch das Ausmaß und die Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften. Arbeitsplätze, die in der Landwirtschaft oder in der Industrie durch Produktivitätsgewinne oder durch die Reduktion der Produktion (z.B. in der Textilindustrie) verloren gehen, stehen Beschäftigungsgewinne im Dienstleistungsbereich gegenüber (vgl. Huber / Huemer / Kratena / Mahringer 2006, S.5).

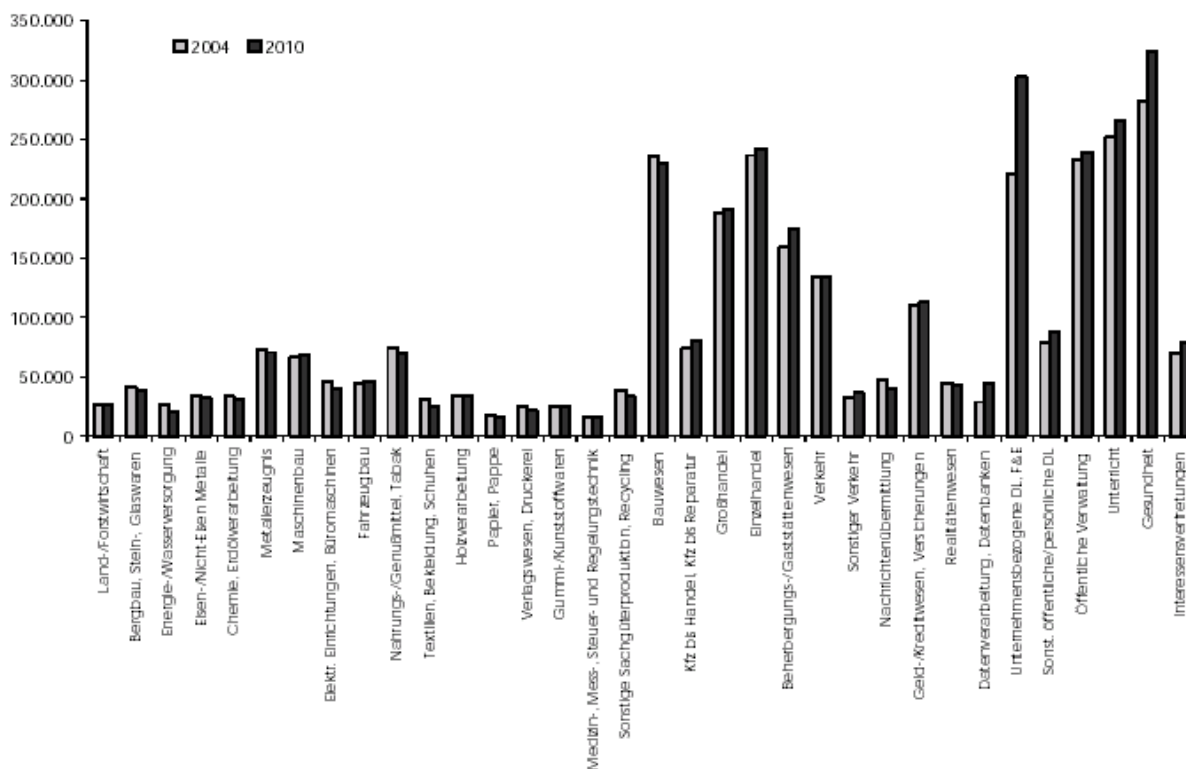
In diesem Zusammenhang ist auch der Rückgang an Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu erwähnen. Waren 1990 noch 40% der Berufsanfänger bei Bund, Land, Gemeinden

<sup>16</sup> Die vom Arbeitsmarktservice (AMS) veröffentlichten nationalen Arbeitslosenzahlen und Arbeitslosenquoten basieren auf den beim Arbeitsmarktservice vorgemerkten Arbeitslosen und den beim Hauptverband für Sozialversicherungsträger (HV) erfassten unselbständig Beschäftigten.

<sup>17</sup> AMS Österreich (2007): Zeitreihe Arbeitsmarktlage seit 1946; download unter [http://www.ams.or.at/neu/001\\_aml46-06.xls](http://www.ams.or.at/neu/001_aml46-06.xls) am 29.5.2007, Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice Österreich und WIFO.

und verstaatlichten Betrieben zu verzeichnen, so sind es heute nur mehr weniger als 5%. Damit verbunden ist auch die Auslagerungstendenz von öffentlichen Dienstleistungen in den privaten Marktsektor bzw. nicht marktlich orientierten Dritten Sektor<sup>18</sup>.

### Beschäftigungsstand 2004 und 2010 nach Sektoren



Quelle: WIFO (2006)<sup>19</sup>

So wird gemäß der Prognosen des Wirtschaftsforschungsinstitutes in Österreich der Dienstleistungssektor bis 2010 als Triebfeder für den diagnostizierten Beschäftigungsanstieg von 0,9% pro Jahr gelten. 60% des Zuwachses sollten sich dabei auf lediglich zwei Branchengruppen verteilen: die Unternehmerbezogenen Dienstleistungen und das Gesundheitswesen.

<sup>18</sup> Es ist insbesondere der Dritte Sektor, der im letzten Jahrzehnt als immer wichtiger werdender Arbeitgeber in arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Diskussionen hervorgehoben wird (siehe dazu beispielsweise Rifkin 2003). Bei all diesen Lobreden dürfen aber auch die Probleme, v.a. die, die sich aus der anderen wirtschaftlichen Positionierung dieser nichtgewinnmaximierenden Betriebe ergeben, übersehen werden. Details zur Zukunft der Arbeit im Dritten Sektor siehe Anastasiadis 2006.

<sup>19</sup> Huber / Huemer / Kratena / Mahringer 2006, S.10.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang weiters, dass technische Neuerungen zur Effizienzverbesserung und zu neuen Rationalisierungsmöglichkeiten auch bei Dienstleistungen beitragen<sup>20</sup>. Darüber hinaus gilt der Dienstleistungsbereich insgesamt, verglichen mit der industriellen Produktion als weniger planbar (vgl. Giarini / Liedtke 1997, S.38). Neben größeren und sicheren Segmenten, worunter Schulen, Banken, Versicherungen etc. zuzuzählen sind, gibt es zahlreiche kleine, temporär boomende und dann wieder verschwindende Dienstleistungsbereiche, wie beispielsweise die New Economy. Letztere bedingen flexibler werdende Beschäftigungsverhältnisse, die mit wenig bis gar keiner arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung verbunden sein können. Beweglichkeit, permanente Leistungsbereitschaft, örtliche Ungebundenheit, unbeschränkte Anpassungsfähigkeit, diese u.a. Tugenden stehen für das neue Bild der Arbeit, das wesentlich durch diese flexiblen Dienstleistungsformen vorbereitet wird. Sie signalisieren auch das jugendliche Credo mit dem wir es in der Arbeitsgesellschaft zu tun haben.

Mit den Veränderungen in der Wirtschaftswelt sind also auch erhebliche Veränderungen in der Arbeitsorganisation verbunden, die vor allem für ältere am Arbeitsmarkt tätige Personen eine Neuorientierung notwendig werden lassen. Es sind nicht nur neue Qualifikationen, die in der „neuen Arbeitswelt“ verlangt werden, sondern auch die Haltung zur Arbeit generell ist eine andere geworden.

Soziologische Studien<sup>21</sup> weisen darauf hin, dass es gegenwärtig zu einem generativen Bruch der Haltung zur Arbeit kommt. Im „alten“ kulturellen Modell, das nicht verschwunden ist, sondern immer noch das Modell der heute älteren Generation am Arbeitsmarkt ist, ist die Arbeitsorientierung durch einen doppelten Bezug charakterisiert – einem instrumentellen und einem expressiven. Der instrumentelle Bezug steht für die existenzsichernde Notwendigkeit von Arbeit und der expressive für die Identifikation mit der Arbeit, aber auch mit den Kollegen bzw. Kolleginnen und dem Unternehmen. Diese beiden Komponenten formen sich zu einem gemeinsamen Erwerbsarbeitsbewusstsein dieser Generation, das im Gegensatz zum heute äußerst individualistisch gedachten Verständnis von Arbeit ein kollektives war. Der generative Bruch von der „alten“, auch als „industriell“ zu bezeichnenden Werthaltung zur neuen, durch Flexibilität und Individualismus geprägten Werthaltung ist bei den Geburtsjahrgängen der 1970er Jahrgänge zu suchen. Dieser Bruch führt dazu, dass sich Ältere am Arbeitsmarkt als „doppelt“ alt fühlen. Sie werden nicht nur weniger gebraucht als Jüngere, sondern sie erleben auch ihr gemeinsames Weltbild, ihren kollektiven Arbeitsethos veraltern und zwar umso rascher, je stärker die Öffentlichkeit durch ein neues Jugendbild geprägt wird.

---

<sup>20</sup> Internet-Banking; Selbstbedienungsrestaurants etc. sind Phänomene in denen die KundInnen zu unbezahlten MitarbeiterInnen werden. Voss, Günter hat in dem Artikel „Die nächste Stufe der Selbstbedienung ist der arbeitende Kunde“ diese Entwicklungen genauer unter die Lupe genommen. Artikel erschienen in GDI Impuls, Ausgabe Winter 2005, S.56-66.

<sup>21</sup> Vgl. z.B. Zoll (1993)

So sind die ArbeitnehmerInnen im Alter über 45 Jahre heute mit Vorurteilen ihres Alters wegen und mit höheren Belastungen konfrontiert. Eine Studie der Arbeiterkammer Wien zeigte, dass quer durch alle Branchen eine zunehmende Belastung durch Stress und Zeitdruck sowie durch hohen Kostendruck vorherrschend ist. Ältere ArbeitnehmerInnen leiden in den untersuchten Betrieben besonders unter gesundheitlichem Verschleiß, dem Gefühl der Ersetzbarkeit, zunehmender Arbeitsverdichtung, ungenügenden Führungskulturen, häufigen Rationalisierungen, der Entwertung ihres Wissens aufgrund technologischer Neuerungen, geringen Chancen der beruflichen Etablierung und einer Kombination von Überlastung und Monotonie in der Arbeit (vgl. Schönbauer 2006).

Darüber hinaus geraten viele ältere Angestellte in die Fallen des Senioritätsprinzips. Demnach sind Dienstzeiten bei dem-/derselben DienstgeberIn, aber auch teilweise Vordienstzeiten, Ausbildungszeiten und Karenzzeiten zusammenzurechnen, was kontinuierlich oder in Sprüngen zu einem Ansteigen der Ansprüche, wie beispielsweise die Höhe des Entgeltes führt. Für relativ sicher im Erwerbsleben stehende Personen ist das ein Vorteil, der für den Wert der Erfahrung steht. Für arbeitssuchende Personen kann dieses Prinzip aber auch nachteilig wirken, nämlich dann wenn sich Unternehmen in der Personalpolitik für jüngere und gleichzeitig billigere MitarbeiterInnen entscheiden, anstatt für ältere Personen mit langjähriger beruflicher Erfahrung und dahingehend auch teurere. Zu betonen ist an dieser Stelle, dass das Senioritätsprinzip nur in wenigen Kollektivverträgen geregelt ist, und zwar in der Regel nur bei Angestellten. Darüber hinaus ist in den meisten Kollektivverträgen, die die Seniorität beinhalten, die Anrechnung der Vordienstzeiten nicht inkludiert. Somit sind ältere Personen bei einem Neueinstieg in einen Betrieb nicht zwangsläufig teurer als jüngere. Das Argument „Ältere sind zu teuer“, dürfte sich daher eher in den höheren Gehaltsforderungen älterer ArbeitnehmerInnen begründen, die naturgemäß bei einem Jobwechsel bzw. bei einem Wiedereinstieg nicht weniger verdienen möchten als im vorangegangenen Job. Es kann aber auch aus der prinzipiellen Unzufriedenheit mancher DienstgeberInnen resultieren, nicht mit Älteren arbeiten zu wollen.

#### **Schablone „Wandel der Arbeitsstruktur und Arbeitskultur“**

Die Wandlungsprozesse der Erwerbsgesellschaft bedingen nicht nur hohe Arbeitslosenzahlen, sondern auch eine zunehmende Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeit insgesamt. Sie sorgen so für Unsicherheiten und einem Neuorientierungsdruck am Arbeitsmarkt. Damit verbunden ist eine Entwertung des spezialisierten Fachwissens, des langjährigen Erfahrungswissens und der Kontinuität. Davon betroffen ist insbesondere die Personengruppe der über 45jährigen, da sie sich zum Großteil noch an den Normen des „alten“ Arbeitsmarktes orientiert, in dem eine Balance zwischen existenzsichernden und sinnstiftenden Bezügen zur Arbeit vorherrschend war.

#### **2.1.4 Gesamtbild: Älterwerden am Arbeitsmarkt**

Setzt man die bisherigen Ausführungen nun zu einem Gesamtbild zusammen, so ist die Altersgruppe der „Mitten im Leben Stehenden“ mit einem dreifachen gesellschaftlichen Wandel konfrontiert, nämlich dem demografischen Wandel, durch den diese Altersgruppe zumindest vorübergehend eine erhöhte Präsenz am Arbeitsmarkt haben wird, den damit korrespondierenden Veränderungen im Pensionsversicherungssystem, durch die diese Altersgruppe etwas länger als früher am Arbeitsmarkt bleiben wird und den strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt, die ihrerseits Arbeit generell zu einem immer unsicherer werdenden Gut werden lassen und somit auch die Chancen für einen aktiven Verbleib der Ältergewordenen am Arbeitsmarkt verengen.

Österreich ist kein Ausnahmefall, sondern liegt bezüglich der demografischen Entwicklungen einer alternden Bevölkerungsstruktur im europäischen Trend (vgl. Götz / Naylor / Natter 2006). Wenn auch jüngste Bevölkerungsprognosen eine Trendverzögerung des langfristigen Bevölkerungsrückganges durch starke Wanderungsgewinne prognostizieren, wird ab Mitte des Jahrhunderts (2050) dieser doch zu erwarten sein. Während dieser langfristigen Entwicklung wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2014 anwachsen. Erst ab 2020 soll es gemäß der Prognosen zu einem deutlichen Rückgang des Erwerbspotenzials und damit zu einer Entspannung des Arbeitsmarktes kommen (siehe Grafik zur Bevölkerungsentwicklung oben). Dafür wird der Anteil der über 60jährigen größer werden. Das durchschnittliche Erwerbsalter wird so in den kommenden 30 Jahren steigen (müssen), um den durch die geburtenschwachen Jahrgänge entstehenden Arbeitskräftebedarf gewissermaßen zu decken, aber auch um das Pensionsversicherungssystem langfristig zu stabilisieren.

Was den strukturellen Wandel des Arbeitsmarktes betrifft, reiht sich Österreich ebenso in die Entwicklungslinie der anderen Ländern Europas ein, wenn auch Österreich eine vergleichsweise geringe Arbeitslosenquote im EU Schnitt aufweist. So beträgt im EU 27 Schnitt die Arbeitslosenquote nach internationaler Berechnungsmethode im Jahresdurchschnitt 2006 7,9. Für Österreich wird dabei eine Quote von 4,8 ausgewiesen, womit Österreich nach Irland (4,4), den Niederlanden und Dänemark (jeweils 3,9) an vierter Stelle steht<sup>22</sup>.

Die Zunahme des internationalen Wettbewerbs, die Veränderung der Branchen, der Tätigkeitsbereiche, der Managementstrukturen und der Arbeitsorganisation sowie weitreichende technologische Neuerungen, stellen in den letzten Jahren neue Anforderungen an die Unternehmen und deren Arbeitskräfte. Die immer rascher notwendig werdende Um- bzw. Neuorientierung bedingt eine laufende Adaption der Qualifikationen, aber auch einen Bewusstseinswandel in der Haltung zur Arbeit selbst. Flexibilität im Umgang mit Bildung und Arbeit, Eigenverantwortlichkeit und Individualität in

---

<sup>22</sup> EUROSTAT, Stand Juni 2007.

der Arbeitsgestaltung stehen den vormaligen Prinzipien von Beständigkeit und kollektivem, sich mit der Arbeit und dem Unternehmen identifizierendem Handeln und dem Wert eines spezialisierten Fachwissens sowie langjährigem Erfahrungswissen gegenüber.

Auf diese Erscheinungen reagierten Unternehmen bis dato überwiegend mit einer Personalpolitik, die vor allem jenen „Mitten im Leben Stehenden“ am Arbeitsmarkt zum Verhängnis werden kann (vgl. Mosberger / Muralter / Zdrahal-Urbánek 2007, S.9f).

- Sie werden mit Vorurteilen und Stereotypisierungen ihres Alters wegen konfrontiert. Es wird ihnen dabei eine geringere Leistungsbereitschaft und eine mangelnde Flexibilität zugeschrieben, aber auch das mit dem Senioritätsprinzip in Zusammenhang zu bringende Argument „Ältere Personen sind zu teuer“ ist häufig anzutreffen.
- Sie sind im Zuge von Umstrukturierungen in Betrieben in einem erhöhtem Maße vom Arbeitsplatzverlust bedroht, da sie, gemäß einer weiteren pauschalen Auffassung jüngerer Unternehmensphilosophien ohnehin bald in Pension gehen oder einfach nicht ins neue Bild des Unternehmens passen.
- Auf betrieblicher Ebene weisen Untersuchungen einen Mangel an alter(n)sgerechten innerbetrieblichen Strukturen, an Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie an adäquater Gesundheitsförderung auf, was für im Erwerbsleben stehende Ältergewordene wesentliche Belastungsfaktoren sind.
- Zudem haben Ältergewordene im Falle einer Langzeitarbeitslosigkeit ein erhöhtes Exklusionsrisiko aufgrund altersbedingter Reintegrationsbarrieren.

In der Politik wurde dieses Tun in den 1980er Jahren über erleichternde Zugänge zur Pension unterstützt, wobei das Älterwerden eigentlich eher begünstigend erlebt werden durfte. Erst mit der Pensionsreform seit Anfang der 1990er Jahre und mit gleichzeitig eintretenden Offensivprogrammen zur langfristigen Erhaltung der aktiven Arbeitskraftpotenziale älterer Erwerbstätiger in den letzten Jahren, wurden dazu in Österreich Zeichen gesetzt<sup>23</sup>. Nicht zu unrecht mahnen die AutorInnen des „Pakte-Grünbuch Ältere“, dass in Österreich eine Steigerung der Erwerbsquote Älterer dringend notwendig ist (vgl. Entwicklungspartnerschaft TEP\_EQUAL\_Elderly 2006, S. 13). Die Beschäftigungsquote von Älteren, und damit sind die 55-64jährigen gemeint, ist in Österreich mit knappen 29% im Jahr 2000 und 37% im Jahr 2006 eine der geringsten in der Europäischen Union. Österreich ist so gesehen weit vom Lissabon-Ziel entfernt, bis 2010 eine Beschäftigungsquote von Älteren von 50% zu erreichen. Im Nationalen Reformprogramm Österreichs (NRP) wird über Maßnahmen im Bereich „aktiven Alterns“ informiert:

---

<sup>23</sup> Siehe dazu weiter unten in Kapitel „Reaktionen der Arbeitsmarktpolitik“.

*„Als Maßnahmen wurde im Jahr 2004 eine umfassende Pensionsreform vorgenommen. Die Durchführung eines Schwerpunktprogramms von 2005 bis 2007 für Beschäftigte ab 40 Jahren und Arbeitssuchende ab 50 Jahren, wird auf eine verstärkte Unterstützung der beruflichen Wiedereingliederung und (Re-) Qualifizierung sowie auf die Förderung einer altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung und Betriebsorganisation abzielen“<sup>24</sup>.*

Im Lichte der bisher zusammengeführten Fakten und Rahmenbedingungen zur Situation der älteren ArbeitnehmerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt, verhärten sich die eingangs skizzierten Wahrnehmungen. Zum einen sind es die landläufigen defizitbehafteten Assoziationen zum Thema „Alter und Arbeit“. In diesem Defizitbild prägen Begriffe wie „Arbeitslosigkeit“, „Ausgrenzung“ und „gesundheitliche Probleme“ die Wahrnehmung älterer Menschen am Arbeitsmarkt. Zum anderen wird gleichzeitig ein Chancenbild konstruiert, das den Eindruck einer „aktivierbaren“ und zukünftig aktiven Generation erzeugt. In diesem Chancenbild wird zweierlei deutlich: Es werden einerseits die Möglichkeiten einer altersadäquaten Arbeitsgestaltung und andererseits neuartige Gewinne, die sich durch die aktive Präsenz älterer Personen am Arbeitsmarkt für Unternehmen und für die Gesellschaft insgesamt ergeben artikuliert<sup>25</sup>. Was auch nicht vergessen werden darf, ist die erwähnte Segmentierung der Gruppe älterer Erwerbspersonen. So kann die Mehrheit dieser „Problem- und Chancengruppe“ doch auf eine relativ geschlossene Erwerbsbiografie bis zum Pensionsantritt zurückblicken.

### **2.1.5 Empirische Spurensuche**

Bevor nun spezifisch auf die innere Differenzierung der „Mitten im Leben Stehenden“ eingegangen wird, soll das sich aus den aktuellen Diskursen verdichtete Bild von „Arbeit und Alter“ mit den Daten der Arbeitsmarktstatistik in Verbindung gebracht werden. Hier wird, in Analogie zu den zuvor skizzierten Bildern, insbesondere nach Abdrücken des demografischen Wandels, des Pensionssystems und der Veränderungen in der Arbeitswelt gesucht.

In dieser Spurensuche wird vorrangig mit den Daten der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung nach internationalem Labour-Force-Konzept gearbeitet. Diese Erhebung stellt die Summe aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen dar und spiegelt die sich aktiv am Erwerbsleben beteiligende Bevölkerungsgruppe wider. Unselbständig Beschäftigte, selbständig Beschäftigte und erwerbslose bzw. arbeitslose Personen, werden zu den Erwerbspersonen zusammengerechnet. Im Gegensatz zu den vom Arbeitsmarktservice (AMS) veröffentlichten nationalen Arbeitslosenzahlen, die sich

---

<sup>24</sup> Nationales Reformprogramm Österreich (Teil I) (2005), S.10.

<sup>25</sup> siehe dazu auch Schmid 2005, S. 22-27.

gemäß der nationalen Definition auf die beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkten Personen und auf die beim Hauptverband für Sozialversicherungsträger (HV) erfassten unselbständig Beschäftigten beziehen, inkludieren die Daten der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung alle Personen, die nicht erwerbstätig sind, in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktive Maßnahmen zur Arbeitssuche gesetzt haben und innerhalb von zwei Wochen zur Aufnahme einer Tätigkeit zur Verfügung stehen.

Ein weiterer Unterschied zwischen den Daten des Mikrozensus und des AMS liegt darin, dass sich die Jahresschnitzzahlen in der AMS Statistik auf zwölf Monatsstichtage beziehen, die des Mikrozensus sich nur auf vier<sup>26</sup>. Daher fallen die Zahlen zur Arbeitslosigkeit in den AMS Daten weitaus höher aus, als die nach der Mikrozensuserhebung. Durch das vierteljährliche Erfassungsintervall des Mikrozensus, fallen die Schwankungen der saisonbedingten Arbeitslosigkeit, die als typisch für den österreichischen Arbeitsmarkt angesehen werden können, weniger krass aus, als in den monatlich erhobenen AMS Daten. Es sind v.a. Beschäftigte in der Bau- und Tourismusbranche, die vorübergehend, zumeist im Februar, die Arbeitslosenzahlen höher schnellen lassen, die in den Sommermonaten dann wieder sinken. Im Rahmen der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, fallen diese Spezifiken nicht so sehr ins Auge. Hier wird Arbeitslosigkeit auch eher allgemein als kurz-, aber auch langfristige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit betrachtet<sup>27</sup>.

Neben Erwerbstätigen und Arbeitslosen erfasst die Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung auch die Nicht-Erwerbspersonen. Dazu zählen Personen, die sich in Pension befinden (2006: 1.697.800), die in Ausbildung stehen (2006: 386.700) und jene die ausschließlich haushaltsführend tätig sind (2006: 381.100)<sup>28</sup>. Hinzugezählt werden auch Personen, die sich dauerhaft als arbeitsunfähig erweisen und die sich in Elternkarenz befinden, wenn kein aufrechtes Dienstverhältnis vorliegt. Personen, die sich zum Zeitpunkt der Erhebung auf Urlaub, im Krankenstand oder in Elternkarenz mit einem aufrechtem Dienstverhältnis befinden, werden zu den Erwerbspersonen hinzugezählt.

---

<sup>26</sup> Wichtiger Hinweis zu den Daten: bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres bzw. Quartals). Der leichte Rückgang in den Zahlen von 2003 auf 2004 und die Zunahme im Folgejahr sind zum Teil auf die erhebungsbedingte Umgestaltung des Mikrozensus zurückzuführen. Die Daten beziehen sich auf die Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler. Es werden dazu vierteljährlich 1% der österreichischen Haushalte befragt. Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

<sup>27</sup> vgl. ÖSTAT (2007): Einleitung zu den Arbeitsmarktdaten; download unter [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose\\_arbeitssuchende/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/index.html) am 25.6.2007

<sup>28</sup> vgl. ÖSTAT (2007): Bevölkerung nach dem Erwerbsstatus; download unter [http://www.statistik.at/statistische\\_uebersichten/deutsch/pdf/k15t\\_1.pdf](http://www.statistik.at/statistische_uebersichten/deutsch/pdf/k15t_1.pdf) am 22.5.2007

### 2.1.5.1 Diagnose?

*Aufgrund des demografischen Wandels wird die Personengruppe der über 45jährigen in den nächsten Jahrzehnten ein beträchtliches Erwerbspotenzial aufweisen.*

Blickt man nun auf den Arbeitsmarkt, so teilt sich die österreichische Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 Jahre und älter) nach dem Erwerbsstatus gemäß der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung nach internationalem Labour-Force-Konzept im Zeitraum von 1995 bis 2006 wie folgt auf:

#### Erwerbspersonen und Erwerbsquoten (internationale Definition) 1995 bis 2006

	Erwerbspersonen insgesamt	Erwerbsquote <sup>29</sup>	Erwerbslosenquote <sup>30</sup>	Erwerbstätige	Davon unselbständig	Davon selbständig	Erwerbslose	Nicht-Erwerbspersonen
1995	3.808.900	<b>59,2</b>	<b>3,7</b>	3.669.600	3.137.700	531.900	139.300	2.621.200
1996	3.772.500	<b>58,6</b>	<b>4,1</b>	3.617.100	3.107.000	510.100	155.400	2.668.900
1997	3.780.100	<b>58,5</b>	<b>4,2</b>	3.621.300	3.122.500	498.800	158.900	2.676.700
1998	3.786.600	<b>58,4</b>	<b>4,2</b>	3.627.000	3.125.000	502.000	159.600	2.691.800
1999	3.810.800	<b>58,6</b>	<b>3,7</b>	3.669.200	3.169.700	496.200	141.600	2.690.400
2000	3.819.500	<b>58,5</b>	<b>3,5</b>	3.685.700	3.197.300	487.800	133.800	2.713.700
2001	3.848.200	<b>58,5</b>	<b>3,6</b>	3.711.200	3.217.600	494.900	137.100	2.725.200
2002	3.918.300	<b>59,1</b>	<b>4,0</b>	3.762.100	3.266.300	497.300	156.200	2.708.700
2003	3.963.100	<b>59,5</b>	<b>4,3</b>	3.793.500	3.306.100	489.200	169.600	2.703.100
2004 <sup>31</sup>	3.938.500	<b>58,6</b>	<b>4,9</b>	3.744.000	3.266.500	477.500	194.600	2.785.800
2005	4.032.200	<b>59,4</b>	<b>5,2</b>	3.824.400	3.317.000	507.500	207.700	2.760.300
2006	4.123.800	<b>60,2</b>	<b>4,7</b>	3.928.300	3.396.700	531.500	195.600	2.727.800

Quelle: ÖSTAT (2007)<sup>32</sup>

In diesen Zahlen spiegelt sich deutlich die Dominanz der unselbständigen Tätigkeit gegenüber der selbständigen. Die Zahl der selbständig Tätigen hat sich in den letzten zehn Jahren, ungeachtet jährlicher Schwankungen, insgesamt kaum verändert (1995: 531.900 und 2006: 534.900). Hingegen ist das Ausmaß der unselbständigen Tätigkeit

<sup>29</sup> Die Erwerbs- und die Nichterwerbspersonen stellen zusammen den Anteil der Bevölkerung der gleichen Altersgruppe auf die die Berechnungen der Erwerbsquote, also der Anteil der Erwerbspersonen basieren.

<sup>30</sup> Die Erwerbslosenquote, also der Anteil der Erwerbslosen wird auf Basis der Erwerbspersonen berechnet.

<sup>31</sup> Hier muss der Zeitreihensprung durch die Umstellung der Erhebung mitberücksichtigt werden.

<sup>32</sup> ÖSTAT (2007): Bevölkerung nach dem Erwerbsstatus; download unter <http://www.statistik.at/> am 26.6.2007

stetig angewachsen. In einer geschlechtsspezifischen Betrachtung stagnierte jedoch die Zahl der unselbständigen Männer auf dem Niveau Mitte der 1990er Jahre (1995: 1.790.600 und 2006: 1.818.000), während die Zahl der weiblichen unselbständig Tätigen im selben Zeitraum stetig wuchs (1995: 1.347.100 und 2006: 1.586.900). Allerdings entfiel ein großer Teil des Beschäftigungswachstums von Frauen auf Teilzeitbeschäftigungen<sup>33</sup>.

Betrachtet man die Erwerbsquote, also den Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 Jahre und älter) an der Bevölkerung, der sich in einer Erwerbstätigkeit befindet oder arbeitssuchend ist im Längsschnitt, so lässt sich insgesamt ein geringfügiger Anstieg von 2% im letzten Jahrzehnt beobachten. Jedoch entwickelte sich auch hier die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern höchst unterschiedlich.

### Erwerbsquote (internationale Definition) von Frauen und Männern 1995 bis 2006

	Erwerbsquote Männer	Erwerbstätige Männer	Arbeitslose Männer	Nicht Erwerbspersonen Männer	Erwerbsquote Frauen	Erwerbstätige Frauen	Arbeitslose Frauen	Nicht Erwerbspersonen Frauen
1995	<b>70,8</b>	2.097.700	67.900	894.800	<b>48,8</b>	1.571.800	71.400	1.726.400
1996	<b>69,9</b>	2.061.100	82.600	922.600	<b>48,3</b>	1.556.000	72.800	1.746.300
1997	<b>69,6</b>	2.055.800	82.300	935.200	<b>48,5</b>	1.565.400	75.500	1.741.600
1998	<b>69,3</b>	2.054.700	83.600	947.200	<b>48,6</b>	1.572.300	75.900	1.743.900
1999	<b>69,3</b>	2.069.900	77.400	951.400	<b>48,9</b>	1.599.300	64.200	1.739.00
2000	<b>68,9</b>	2.077.600	70.000	970.800	<b>49,0</b>	1.608.100	63.800	1.742.900
2001	<b>68,4</b>	2.075.900	72.700	993.300	<b>49,5</b>	1.635.300	64.400	1.731.900
2002	<b>68,5</b>	2.084.800	88.200	1.000.500	<b>50,5</b>	1.677.400	67.900	1.708.200
2003	<b>68,5</b>	2.093.900	95.000	1.005.600	<b>51,1</b>	1.699.700	74.600	1.697.500
2004	<b>67,0</b>	2.061.500	98.000	1.061.800	<b>50,8</b>	1.682.500	96.600	1.724.000
2005	<b>67,5</b>	2.095.200	107.800	1.060.800	<b>51,8</b>	1.729.200	100.000	1.699.500
2006	<b>68,1</b>	2.147.500	97.100	1.050.800	<b>52,8</b>	1.780.700	98.500	1.677.000
	<b>-2,7</b>	+ 49.800	+29.200	+ 156.000	<b>+4,0</b>	+ 208.900	+27.100	- 49.400

Quelle: ÖSTAT (2007)<sup>34</sup>

Bei den Männern betrug die Erwerbsquote im Jahr 1995 70,8% und im Jahr 2006 68,1%. Insofern hat sich hier eine Rückentwicklung von fast 3% ergeben. Bei den Frauen hingegen stieg die Erwerbsquote deutlich von 48,8% auf 52,8% um 4% an. Der Zuwachs kann vor allem bei Frauen auf das mittlere Alter zurückgeführt werden, wie die folgende

<sup>33</sup> Vgl. ÖSTAT (2007): Erwerbstätige im Überblick; download unter [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html) am 25.6.2007

<sup>34</sup> ÖSTAT (2007): Bevölkerung nach dem Erwerbsstatus; download unter [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html) am 26.6.2007

Zusammenschau der erwerbstätigen Personen bezogen auf den Zeitraum von 1995 bis 2006 laut der Mikrozensus erhebung zeigt.

### Erwerbstätige Männer (internationale Definition) nach Alterskategorien 1995 - 2006

	insgesamt	15-24 J.	25-34 J.	35-44 J.	45-54 J.	55-64 J.	65+
1995	2.118.729	314.031	632.940	541.672	441.534	164.830	23.722
1996	2.085.465	299.556	618.638	550.292	429.432	167.239	20.308
1997	2.083.020	291.451	608.747	568.973	426.103	167.662	20.084
1998	2.081.789	284.455	594.119	582.645	427.251	173.310	20.009
1999	2.123.728	292.639	584.208	613.793	431.932	183.709	17.447
2000	2.103.210	284.800	558.703	624.034	440.950	174.886	19.837
2001	2.103.280	279.869	534.977	635.212	457.027	172.988	23.207
2002	2.108.867	282.009	523.156	643.080	462.901	179.709	18.012
2003	2.121.373	285.337	507.235	654.745	468.217	187.917	17.922
2004	2.061.584	267.197	483.886	643.030	467.343	181.628	18.500
2005	2.095.302	277.387	478.188	646.337	478.639	189.234	25.517
2006	2.147.535	284.727	478.903	649.563	499.863	204.841	29.638
	+ 28.806	- 29.304	- 154.037	+ 107.891	+ 58.329	+ 40.011	+5.916
	+ 1,4%	- 9,3%	- 24,3%	+ 20%	+ 13,2%	+ 24,3%	+ 25%

Quelle: ÖSTAT (2007)<sup>35</sup>

### Erwerbstätige Frauen (internationale Definition) nach Alterskategorien 1995 - 2006

	insgesamt	15-24 J.	25-34 J.	35-44 J.	45-54 J.	55-64 J.	65+
1995	1.578.223	262.981	502.901	406.900	310.230	77.051	18.160
1996	1.560.746	248.942	497.976	420.751	302.575	75.142	15.360
1997	1.570.244	240.450	490.552	436.728	310.007	76.098	16.409
1998	1.577.200	236.055	479.828	447.737	319.556	78.895	15.129
1999	1.608.167	231.000	480.528	472.758	329.992	80.947	12.942
2000	1.613.454	224.120	465.112	492.288	341.771	77.701	12.462
2001	1.639.441	220.246	457.528	503.992	358.342	82.498	16.835
2002	1.682.312	223.202	448.537	526.965	377.472	93.135	13.001
2003	1.704.958	222.491	440.460	537.112	389.650	102.835	12.410
2004	1.682.500	232.311	422.318	533.907	389.417	95.558	8.989
2005	1.729.594	244.285	407.653	542.129	411.726	111.270	12.531
2006	1.780.717	248.613	405.785	548.582	434.649	125.880	17.208
	+ 202.494	- 14.368	- 97.116	+ 141.682	+ 124.419	+48.829	- 952 <sup>36</sup>
	+ 12,8%	- 5,5%	- 19,3%	+ 35%	+ 40%	+ 63,3%	- 5,2%

Quelle: ÖSTAT (2007)<sup>37</sup>

<sup>35</sup> ÖSTAT (2007): Erwerbstätige und Arbeitslose nach Altersgliederung, Auswertung aus der ISIS Datenbank am 26.6.2007

<sup>36</sup> Werte mit hochgerechnet weniger als 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet.

Wie diese Daten zeigen stieg die Zahl der erwerbstätigen Personen im Zeitraum von 1996 bis 2006 bei den Männern um „nur“ knapp 30.000, während sie bei den Frauen um mehr als 200.000 anstieg. Der Zuwachs entwickelte sich kontinuierlich und lässt sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen ab dem 35. Lebensjahr verzeichnen. In den Jahrgängen davor, v.a. in der Gruppe der 25-34jährigen, ist hingegen ein Rückgang der Erwerbstätigen festzustellen. Zu beachten dabei ist jedoch, dass diese Gruppe insgesamt mit 85% im Jahr 1995 und 86% im Jahr 2006 einen sehr hohen Erwerbsquotenanteil ausweist.

### Erwerbsquote (internationale Definition) nach Alter 1995, 2000, 2005, 2006

	1995	2000	2005	2006
15-24	58%	56%	59%	59%
25-34	85%	85%	86%	86%
35-44	86%	88%	89%	90%
45-54	78%	81%	84%	85%
55-64	31%	29,5%	33%	37%
65+	3,5%	2,6%	3%	3,6%

Quelle: ÖSTAT (2007)<sup>38</sup>

Zurückkommend auf den diagnostizierten demografischen Wandel, lassen sich in den vorliegenden Daten insgesamt zum gegenwärtigen Zeitpunkt (noch) keine eindeutigen Rückschlüsse auf eine älter werdende Erwerbsbevölkerung ziehen. Sondern es zeigt sich vielmehr die Tendenz des stetig ansteigenden Frauenerwerbs im letzten Jahrzehnt und hier vor allem in den Altersgruppen der 45-54jährigen und der 55-64jährigen. Es zeigt sich auch, dass die Erwerbsquoten in den letzten Jahren quer durch alle Altersgruppierungen, mit Ausnahme von geringen Schwankungen im Jahr 2000, kontinuierlich anstiegen und dass die größte Erwerbsbeteiligung, wie in der Grafik eingangs bereits ersichtlich, im sogenannten Haupterwerbsalter zwischen dem 25. und 55. Lebensjahr liegt.

### 2.1.5.2 Folgen?

*Um die Folgen des drohenden demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und für das Pensionsversicherungssystem rechtzeitig abzufedern, sollen Menschen länger als bisher, aktiv in der Arbeitswelt verbleiben.*

<sup>37</sup> ÖSTAT (2007): Erwerbstätige und Arbeitslose nach Altersgliederung, Auswertung aus der ISIS Datenbank am 26.6.2007

<sup>38</sup> ÖSTAT (2007): Erwerbstätige und Arbeitslose nach Altersgliederung, Auswertung aus der ISIS Datenbank am 26.6.2007

In einer detaillierten Betrachtung zwischen den groben Altersgruppierungen fällt auf, dass die Zahl der erwerbstätigen Männer und Frauen im letzten Jahrzehnt ab dem 55. Lebensjahr sprunghaft abnimmt.

So fanden sich beispielsweise in der Altersgruppe der 45-54jährigen Männer im Jahr 1995 noch über 400.000 Personen, was einer Erwerbsquote von knapp 91% entspricht, in der Altersgruppe der 55-65jährigen hingegen nur mehr etwas mehr als 150.000, was eine Erwerbsquote von 42% ausmacht. Ähnliches ist im Jahr 2006 zu beobachten. Hier unterschied sich die Zahl zwischen 500.000 (88%) und 200.000 (45%) Erwerbstätigen.

Bei den Frauen zeigt sich ein ähnliches Bild: 1995 waren 300.000 Frauen im Alter zwischen 45 und 54 erwerbstätig, was einer Erwerbsquote von 61,5% entspricht, während in der nächsthöchsten Alterskategorie nur mehr etwas mehr als 70.000 Frauen erwerbstätig waren, was somit eine geringe Erwerbsquote von 18,6% ausmacht. Auch hier veränderte sich im letzten Jahrzehnt kaum etwas. 2006 stehen etwas mehr als 400.000 (76%) erwerbstätige 45-54jährige Frauen etwas mehr als 100.000 (26%) erwerbstätigen 55-64jährigen gegenüber<sup>39</sup>.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass trotz ansteigender Erwerbsbeteiligungen dieser Altersgruppen im letzten Jahrzehnt, insbesondere die der weiblichen Bevölkerung, mit zunehmendem Alter die Erwerbsbeteiligung zurückgeht.

Zeitgleich steigt aber die Zahl der Nicht-Erwerbspersonen deutlich. So werden beispielsweise im Jahr 1995 knapp 45.000 Männer der Altersgruppe der 45-54jährigen als Nicht-Erwerbspersonen ausgewiesen. In der nächsthöheren Altersgruppe waren es im selben Jahr bereits mehr als 200.000 Personen, wobei bei den Männern die 140.000 in der Altersgruppe der 60-64jährigen auffallend sind. 2006 befanden sich ca. 50.000 45-54jährige Männer unter den Nicht-Erwerbspersonen, aber knapp 240.000 55-64jährige. Auch hier fällt die Anzahl der 60-64jährigen erhöht ins Gewicht. Von den 240.000 waren mehr als 160.000 Personen bereits über 60 Jahre.

Bei den Frauen beginnt der Anstieg der Nicht-Erwerbstätigen bereits mit 55 Jahren. So waren 1995 knapp 180.000 45-54jährige Frauen nicht erwerbstätig, aber mehr als 330.000 der 55-64jährigen. 2006 waren „nur“ knapp 120.000 Frauen in der Altersgruppe der 45-54jährigen nicht erwerbstätig. In der Kategorie der 55-64jährigen finden wir eine vergleichsweise hohe Zahl von 350.000<sup>40</sup>.

Diese Entwicklungen sind eindeutig mit dem 2001 erhöhten vorzeitigen Pensionsantrittsalter von 61,5 bei Männern und von 56,5 bei Frauen zusammenzudenken. Der kontinuierlichere Rückgang ab dem 55. Lebensjahr bei Frauen

---

<sup>39</sup> Quelle: ÖSTAT (2007): Erwerbstätige und Arbeitslose nach Altersgliederung, Auswertung aus der ISIS Datenbank am 26.6.2007

<sup>40</sup> Quelle: ÖSTAT (2007): Erwerbstätige und Arbeitslose nach Altersgliederung, Auswertung aus der ISIS Datenbank am 26.6.2007

kann in der weiblichen Erwerbsbiografie vermutet werden, die mehrheitlich durch längere Betreuungspflichten innerhalb der Familie (Babypausen, Pflege der Eltern, Pflege des Haushaltes generell) unterbrochen ist und so in Hinblick auf die notwendigen Beitragsjahre einen altersmäßigen längeren Verbleib im Erwerbsleben bedingt.

Die Neuerungen im Pensionsversicherungsrecht zielen in den kommenden Jahrzehnten auf ein Auslaufen des vorzeitigen Pensionsantritts und auf eine geschlechtsneutrale Angleichung des Regelpensionsantrittsalters von 65 Jahren ab. Deutlich wird in den Daten der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung insgesamt, dass der Rückgang der Erwerbstätigkeit in diesen Altersgruppen nicht unmittelbar mit dem Wechsel in den Status der Erwerbs- bzw. Arbeitslosigkeit in Zusammenhang zu bringen ist, sondern vielmehr auch noch mit den Regelungen im österreichischen Pensionsversicherungssystem zu sehen ist<sup>41</sup>.

Unterschätzt werden darf hier aber keinesfalls das diagnostizierte Auseinanderklaffen von relativ rasch steigendem Arbeitskräftepotenzial und verglichen damit, relativ langsam wachsender Nachfrage an Arbeitskräften. Diese Veränderungen am Arbeitsmarkt bringen auch für die Altersgruppe der „Mitten im Leben Stehenden“ neue Herausforderungen mit sich.

### **2.1.5.3 Problemgruppe?**

*Die Wandlungsprozesse in der Erwerbsgesellschaft, sorgen für Unsicherheiten und einem Neuorientierungsdruck in der Arbeitswelt, wovon die Personengruppe der über 45jährigen in besonderem Ausmaß betroffen ist.*

Wie schon oben in der Tabelle Erwerbsquote von Frauen und Männern 1995 bis 2006 ersichtlich, ergeben sich bezogen auf den Status der Arbeitslosigkeit ähnliche Entwicklungslinien von Männern und Frauen. Bei Männern stieg die Zahl der nach dem Labour-Force-Konzept bemessenen Arbeitslosenzahl von 67.900 auf 97.100 um 29.200 Personen an. Bei Frauen veränderte sich die Zahl von 71.400 auf 98.500 um 27.100 Personen, ähnlich.

Bezogen auf die nach dieser Berechnungsmethode ausgewiesene Arbeitslosenquote, ergibt sich hier im Zeitraum 1995 bis 2006 bei Männern ein Anstieg von 3,9% auf 4,3%

---

<sup>41</sup> Wobei hier nicht nur die vorzeitige Alterspension, sondern auch die Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension mitzudenken sind, die in dieser Altersgruppe ein wichtige Rolle spielen. Diese Anträge werden häufig im Zuge einer eingetretenen Arbeitslosigkeit beim AMS gestellt.

um 0,4% und bei Frauen von 4,5% auf 5,2% um 0,7%<sup>42</sup>. In Hinblick auf die einzelnen Alterskategorien zeigt sich folgendes Bild:

### Arbeitslose Männer (internationale Definition) nach Alterskategorien 1995 - 2006

	insgesamt	15-24 J.	25-34 J.	35-44 J.	45-54 J.	55-64 J.	65+
1995	68.316	14.903	18.809	12.793	14.499	7.312	0
1996	83.040	18.491	21.582	18.307	15.878	8.782	0
1997	83.065	16.104	21.736	20.079	16.234	8.912	0
1998	84.467	13.807	20.739	22.266	17.940	9.715	0
1999	80.511	13.131	19.350	17.545	19.468	11.017	0
2000	70.178	13.801	15.471	15.423	15.500	9.983	0
2001	72.402	15.762	17.806	16.241	14.321	9.204	68
2002	89.026	18.270	19.332	21.905	17.774	11.745	0
2003	95.669	21.345	21.759	21.507	19.308	11.750	0
2004 <sup>43</sup>	97.967	27.497	23.969	23.555	14.825	8.055	66
2005	107.680	33.262	24.666	23.513	18.099	8.060	80
2006	97.065	27.659	23.701	20.404	15.942	9.185	174
	+ 28.749	+ 12.756	+ 4.892	+ 7.611	+ 1.443	+ 1.873	+ 174

Quelle: ÖSTAT (2007)<sup>44</sup>

<sup>42</sup> vgl. ÖSTAT (2007): ÖSTAT (2007): Arbeitslose nach Alter und höchster abgeschlossener Schulbildung; download unter [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose\\_arbeitssuchende/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/index.html) am 26.6.2007

<sup>43</sup> Auch hier ist der Zeitreihenbruch in der Berechnung zu berücksichtigen.

<sup>44</sup> ÖSTAT (2007): ÖSTAT (2007): Erwerbstätige und Arbeitslose nach Altersgliederung, Auswertung aus der ISIS Datenbank am 26.6.2007

### Arbeitslose Frauen (internationale Definition) nach Alterskategorien 1995 - 2006

	insgesamt	15-24 J.	25-34 J.	35-44 J.	45-54 J.	55-64 J.	65+
1995	71.341	15.463	22.361	15.553	15.613	2.351	0
1996	72.767	17.162	23.165	14.035	15.556	2.789	60
1997	76.202	18.165	23.632	17.195	15.404	1.806	0
1998	75.900	16.510	22.448	17.898	16.291	2.753	0
1999	64.768	13.691	19.975	15.258	13.124	2.720	0
2000	63.869	12.296	18.811	15.173	13.739	3.850	0
2001	64.577	12.760	16.742	17.553	13.559	3.963	0
2002	68.093	13.659	16.978	17.516	15.947	3.993	0
2003	74.767	15.267	18.944	19.761	16.073	4.722	0
2004	96.590	26.122	23.418	26.581	17.400	3.023	46
2005	100.013	26.757	26.386	26.347	17.160	3.066	297
2006	98.492	25.527	22.686	28.401	18.878	2.945	55
	+ 27.151	+ 10.064	+ 325	+12.848	+ 3.265	+594	+ 55

Quelle: ÖSTAT (2007)<sup>45</sup>

Ins Auge fallen dabei die etwas stärkeren Zuwächse im letzten Jahrzehnt der erwerbslosen Personen der Altersgruppe der 15-24jährigen bei Männern und bei Frauen, aber auch die Zuwächse der Männer in der Kategorie der 25-34jährigen und der 35-44jährigen sowie die der Frauen in der letztgenannten Gruppe. Dies kann, auf die verlängerten Ausbildungszeiten, aber auch auf das Auseinanderklaffen zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage insgesamt zurückgeführt werden. Dies macht sich allenfalls in allen Alterskategorien bemerkbar, denn die Zahl der erwerbslosen Personen ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen. Das zeigt sich wie bereits in der Tabelle oben angeführt auch in der Erwerbslosenquote, die im Jahr 1995 noch 3,7% und im Jahr 2006 bereits 4,7% nach der Berechnungsmethode des Mikrozensus betrug.

Gemäß der Analyse der Statistik Austria lässt sich die Entwicklung der Arbeitslosigkeit seit 1995 in vier Abschnitte unterteilen<sup>46</sup>: Wie in der Tabelle Erwerbspersonen und Erwerbsquoten (internationale Definition) 1995 bis 2006 ersichtlich, folgten einem Anstieg von 1995 auf 1996 von 140.000 auf 155.000 Personen noch zwei Jahre mit einem geringen Zuwachs. Um die Jahrtausendwende erholte sich der Arbeitsmarkt wieder, denn im Jahr 2000 wurde mit 134.000 Personen die geringste Arbeitslosenzahl der letzten

<sup>45</sup> ÖSTAT (2007): ÖSTAT (2007): Erwerbstätige und Arbeitslose nach Altersgliederung, Auswertung aus der ISIS Datenbank am 26.6.2007

<sup>46</sup> vgl. ÖSTAT (2007): ÖSTAT (2007): Arbeitslose nach Alter und höchster abgeschlossener Schulbildung; download unter [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose\\_arbeitssuchende/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/index.html) am 26.6.2007

zehn Jahre ausgewiesen<sup>47</sup>. Von 2001 bis 2003 gab es einen Zuwachs, sodass im Jahr 2003 170.000 Arbeitslose gezählt werden konnten. Der weitere Anstieg von 2003 auf 2004 kann nicht gänzlich auf die Arbeitsmarktsituation zurückgeführt werden, sondern hängt auch mit der Umstellung der Erhebung zusammen, deren Auswirkungen nicht genau ausgemacht werden können. Im Jahr 2005 erreichte die Arbeitslosenzahl mit 208.000 ihren Höchstwert. Im Folgejahr erholte sich der Arbeitsmarkt wieder leicht, denn die Arbeitslosenzahlen sanken 2006 auf 196.000. Knapp 97.000 Männer und 99.000 Frauen waren arbeitslos. Den gesamten Zeitraum betrachtet zeigen sich zwischen den Geschlechtern und den Altersgruppen ähnliche Verläufe, wobei mit Blick auf die Arbeitslosenquote, die der Frauen geringfügig über der der Männer liegt. 2006 betrug die Arbeitslosenquote der Frauen 5,2% und die der Männer 4,3%.

Die Arbeitslosenquote entwickelte sich im letzten Jahrzehnt analog zu den Arbeitslosenzahlen. Die niedrigste Quote ist im Jahr 2000 mit 3,5% ausgewiesen, die höchste im Jahr 2005 mit 5,2%.

#### **Arbeitslosenquote (internationale Definition) nach Alter 1995, 2000, 2005, 2006**

	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
15-24	5%	4,9%	10,3%	9,1%
25-34	3,5%	3,2%	5,5%	5%
35-44	2,9%	2,7%	4%	3,9%
45-54	3,8%	3,6%	3,8%	3,6%
55-64	3,8%	5,2%	3,6%	3,5%
65+	0%	0%	1%	0,5%
<b>Gesamt</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,5%</b>	<b>5,2%</b>	<b>4,7%</b>

Quelle: ÖSTAT (2007)<sup>48</sup>

Bezogen auf die älteren Gruppen kann festgestellt werden, dass die Erwerbslosigkeit der Personen ab 45 Jahren im Laufe der letzten zehn Jahre kontinuierlich geringfügig angestiegen ist, bei den Frauen um etwas mehr als bei den Männern. Mit Blick auf die Arbeitslosenquote zeigen sich kaum Veränderungen. Auffallend ist eher der Anstieg in den jüngeren Gruppen, sowie der zuvor ausgewiesene Anstieg der über 55jährigen in der Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen.

Betrachtet man die Altersgruppe der über 45jährigen in der Arbeitslosenquote Österreichs nach nationaler Berechnung, so fallen die Zahlen aufgrund einer anderen

<sup>47</sup> Dies kann ein Effekt der arbeitsmarktpolitischen Beschlüsse zu den NAP und den TEPs in Luxemburg sein.

<sup>48</sup> ÖSTAT (2007): Erwerbstätige und Arbeitslose nach Altersgliederung, Auswertung aus der ISIS Datenbank am 26.6.2007

Erhebungsbasis zwar deutlich höher aus<sup>49</sup>, die Tendenz der Entwicklung in den letzten Jahren ist allerdings, wie in der nachstehenden Tabelle ersichtlich, ähnlich. Die einsetzende Entspannung im Jahr 2006, nach einem Hoch im Jahr 2005 wird auch hier deutlich.

Im Unterschied zu den Mikrozensusdaten ist der Anteil der Arbeitslosenquote der Frauen hier allerdings niedriger, als der der Männer und auch der Anteil der unter 25jährigen verhält sich verglichen mit den hier als hoch zu wertenden Quoten der über 55jährigen geringer. Somit skizzieren diese Daten, bezogen auf die Thematik „Alter und Arbeit“ ein tendenziell pessimistischeres Bild, als die der Mikrozensushebung.

### Arbeitslosenquote (nationale Definition) nach feinen Alterskategorien

	2004			2005			2006		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
-20	4,1	6,1	<b>5,0</b>	4,3	6,5	<b>5,2</b>	3,8	5,9	<b>4,7</b>
20–24	9,9	7,1	<b>8,5</b>	10,5	7,6	<b>9,1</b>	9,6	7,1	<b>8,4</b>
25–29	8,0	6,3	<b>7,1</b>	8,3	6,5	<b>7,4</b>	7,7	6,1	<b>6,9</b>
30–34	7,0	6,9	<b>7,0</b>	7,2	7,2	<b>7,2</b>	6,8	6,8	<b>6,8</b>
35–39	6,9	6,8	<b>6,8</b>	6,9	7,0	<b>7,0</b>	6,5	6,7	<b>6,6</b>
40–44	6,9	6,1	<b>6,5</b>	7,0	6,3	<b>6,7</b>	6,6	6,1	<b>6,4</b>
45–49	7,0	5,7	<b>6,4</b>	7,2	5,9	<b>6,6</b>	6,8	5,6	<b>6,3</b>
50–54	7,6	6,3	<b>7,0</b>	7,6	6,3	<b>7,0</b>	7,1	6,0	<b>6,6</b>
55–59	9,4	10,5	<b>9,8</b>	9,0	9,1	<b>9,0</b>	8,6	8,1	<b>8,4</b>
60–64	16,0	4,1	<b>13,6</b>	14,6	4,1	<b>12,5</b>	11,7	3,4	<b>10,1</b>
65+	4,4	4,5	<b>4,4</b>	4,0	4,3	<b>4,1</b>	3,2	3,6	<b>3,4</b>
<b>Gesamt</b>	<b>7,5</b>	<b>6,6</b>	<b>7,1</b>	<b>7,6</b>	<b>6,8</b>	<b>7,2</b>	<b>7,1</b>	<b>6,4</b>	<b>6,8</b>

Quelle: AMS Österreich (2007)<sup>50</sup>

In den Daten gemäß der nationalen Definition wird eines sehr deutlich, nämlich, dass die Quote der über 45jährigen mit zunehmendem Alter bis zur Pensionsaltersgrenze bei Männern mit 61,5 (vorzeitig) bzw. 65 (regulär) und bei Frauen mit 56,5 bzw. 60 steigt.

Hinzukommt, dass die Verweildauer im Status der Arbeitslosigkeit bei den über 45jährigen verglichen mit den anderen Altersgruppen deutlich höher ist und sich mit steigendem Alter zusätzlich erhöht. So ist diese bei den über 60jährigen mit 226 Tagen mehr als doppelt so hoch wie der Durchschnittswert aller Altersgruppen.

<sup>49</sup> Jahresschnitt von 12 Montasstichtagen.

<sup>50</sup> zit. n. AK Wien, Wirtschafts- und Statistisches Taschenbuch 2007; download unter [http://www1.arbeiterkammer.at/taschenbuch/tbi2007/seite\\_144.htm](http://www1.arbeiterkammer.at/taschenbuch/tbi2007/seite_144.htm) am 23.5.2007.

### Durchschnittliche Verweildauer der über 45jährigen Arbeitslosen in Tagen 2006

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

Quelle: AMS Österreich (2007)

Die hohen Werte in der Verweildauer und in den Quoten arbeitsloser Personen ab vor allem dem 55. Lebensjahr führen in den letzten Jahren dazu, dass diese Altersgruppen zu einer besonderen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe herangewachsen sind, der in den politischen Maßnahmen erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt wird.

#### 2.1.6 Reaktionen der Arbeitsmarktpolitik

Während in den 1980ern und noch weit in die 1990er Jahre hinein der Herausforderung des Älterwerdens am Arbeitsmarkt in Österreich in der Regel über leichtere Zugänge in den Pensionsstatus begegnet wurde, so werden in Anbetracht der drohenden demografischen Veränderungen in den letzten Jahren massiv Maßnahmen zum längeren aktiven Verbleib dieser Altergruppe am Arbeitsmarkt gesetzt. Durch notwendige Budgetkonsolidierungsmaßnahmen wurde der Prozess der Frühpensionierungen gebremst, womit gleichzeitig ein Ventil beseitigt wurde, durch das eigentliche Arbeitsmarktprobleme abgeleitet wurden. Dies ist aus budgetären Gründen nicht mehr möglich bzw. sinnvoll. Damit ist aber auch die Gefahr erhöhter Arbeitslosigkeit vor Pensionsantritt ohne pensionsähnliche Transferleistungen verbunden (vgl. Mayrhofer / Regner / Schmid 2001, S. 36). Um diese Situation zu verbessern, werden nun unter dem Schlagwort „productive aging“ auf mehreren Ebenen Aktivitäten gesetzt. Im Praxishandbuch „Ältere am Arbeitsmarkt“ werden diese zusammengefasst beschrieben. Diese reichen von der Sensibilisierung der Unternehmen als ArbeitgeberInnen über die Schaffung neuer arbeitsrechtlicher Möglichkeiten bis hin zur Qualifizierung und Beratung der Zielgruppe (vgl. Mosberger / Muralter / Zdrahal-Urbaneck 2007, S.16ff). Sie implizieren aber auch ordnungspolitische Maßnahmen abseits des individuellen Aktivierungsinteresses.

- Auf Ebene der Unternehmen werden in den letzten Jahren Aktivitäten gegen die vielfach vorhandene Diskriminierung und zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren Personen am Arbeitsmarkt gesetzt. Dabei werden auch die Themenbereiche innerbetriebliche Qualifikation, Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung diskutiert.

- Im Bereich der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung werden Maßnahmen zur Förderung der Arbeitszeitreduktion älterer Beschäftigter gesetzt, worunter beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle wie die Altersteilzeit zu verstehen sind.
- Bezogen auf Weiterbildung und Training sind es Aktivierungsmaßnahmen, Wiedereingliederungsprogramme, Unternehmensgründungsförderungen, Karriereplanung und Bewerbungstrainings sowie spezifische personenbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen die gefördert werden. So nehmen immer mehr Menschen dieser Altersgruppe an Schulungen teil<sup>51</sup>: Im Jahr 2003 waren 6.787 Personen der Altersgruppe der über 45jährigen in Schulungsmaßnahmen. Das entspricht 16% aller SchulungsteilnehmerInnen. Im Jahr 2004 waren es bereits 7.630 Personen, was 17% entspricht, 2005 waren es 9.395 Personen, was 19% entspricht und 2006 waren es schon 11.515 Personen, wodurch der Anteil von 20% erreicht wurde.
- Aktivierende politische Interventionen knüpfen jedoch nicht nur am Aktivierungsinteresse der Personen an, sondern sind durchwegs auch ordnungspolitisch motiviert, um die Leistungs- und Beitragssolidarität im Gleichgewicht zu halten. Dies tritt beispielsweise dann ein, wenn langzeitarbeitslose ältere Personen in eine aktivierende Maßnahme einbezogen werden, obwohl sie ihre Langzeitarbeitslosigkeit als (für sie berechtigten) vorgezogenen Ruhestand erleben. Im Falle einer Nichtteilnahme an der einen oder anderen vom AMS zugewiesenen Maßnahme verliert die betreffende Person ihren Leistungsanspruch.

In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass Schritte gegen die Altersarbeitslosigkeit gezielt und differenziert bei den tatsächlichen Problemgruppen ansetzen müssen. In der Studie „Die Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt“, weisen uns Schmid et al. auf folgendes Dilemma hin:

*„Die Arbeitslosigkeit älterer Menschen als – von ihren ehemaligen Betrieben zusätzlich abgegoltene – Wartezeit auf die Pension ist direkt an der Wurzel zu bekämpfen, also vor dem Antritt der Arbeitslosigkeit, aber nicht durch ein Ansetzen der Maßnahmen bei den bereits arbeitslos auf die Pension Wartenden. Denn auch hier muss der Vertrauensschutz gelten, da diesen Menschen gesagt worden ist, sie sollen in „Frühpension“ gehen, um Jüngeren Platz zu machen. Wenn man diese Einigkeit von Firmen, Belegschaftsvertretungen und Betroffenen, auf Kosten der Solidargemeinschaft und der Arbeitslosenversicherung die Beschäftigungsprobleme von Betrieben (sozial abgedeckt) zu bewältigen, aufbrechen will, sollte man dies vor dem Eintritt dieser Form der Arbeitslosigkeit machen (Mayrhofer / Regner / Schmid 2001, S.46)“.*

<sup>51</sup> Personen, die an einer Schulung teilnehmen werden in der Arbeitslosenstatistik nicht eingerechnet. Sie beziehen zwar weiterhin das Leistungsgeld, gelten aber als SchulungsteilnehmerInnen nicht als arbeitslos bzw. arbeitssuchend.

Hier wird die Notwendigkeit deutlich, dass die Stellung älterer Menschen auf einem durch die Prozesse der Modernisierung geprägten Arbeitsmarkt differenziert und individualisiert zu betrachten ist. Die statistischen Zahlen geben uns zwar einen ersten Orientierungsrahmen zum Verständnis der Arbeitsmarktlage, sie können aber nicht die hohe Segmentiertheit dieser einfangen und verstellen so auch teilweise den Blick auf die Komplexität der Realität.

## **2.2 Zweite Szene: Von Lebensläufen und Biografien**

Anknüpfend an die Überlegung, dass der Arbeitsmarkt ein höchst segmentierter ist, gilt es nun die AkteurInnen, die sich auf diesem Markt bewegen differenziert und im Zusammenhang mit den jeweiligen kontextbezogenen Faktoren zu betrachten. Schmid (2005) unterscheidet dahingehend zwischen objektiven Faktoren, die die Stellung der Person am Arbeitsmarkt beschreiben und subjektiven Faktoren, die sich auf die Einstellungen und auf das Bewältigungshandeln der Personen selbst beziehen.

Hierbei kann auch zwischen lebenslaufbezogenen (objektiven) und biografischen (subjektiven) Sichtweisen unterschieden werden. Die Biografie eröffnet uns den Blick auf das Geschehen im Leben eines Menschen. Dieses Geschehene ist handlungs- und deutungsabhängig, da die sozialen und individuellen Entwicklungen etwas Offenes und Nicht Vorgegebenes sind. Der Lebenslauf hingegen ist ein Instrument, das entlang einer vorgezeichneten Kernstruktur Auskunft über den sozialen Status einer Person in der Welt gibt. Alter, Geschlecht, Familienstand, Ausbildung und berufliche Entwicklungen sind die wesentlichen formalen Konturen, deren Gehalt allerdings wiederum biografisch gestaltet wird.

Insofern sind die Biografie und der Lebenslauf miteinander verschränkt. Dahingehend sind die nach Schmid benannten objektiven und subjektiven Faktoren nicht getrennt voneinander zu betrachten, sondern sie bedingen sich vielmehr gegenseitig. Diese Verbindung kann auch als gelingender Brückenschlag zwischen System, also dem „In der (Arbeits) Welt Sein“ und Subjekt, also dem „Ich-Sein“ gelesen werden.

Es sind aktuell gesamtgesellschaftliche Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt, die neue Herausforderungen an die Menschen und an das gesellschaftliche System stellen. Das Ausbalancieren zwischen „Ich-Sein“ und „In der Welt Sein“ wird vor den wandelnden Strukturen zusehends schwieriger, nicht zuletzt deshalb weil auch wesentliche Orientierungshilfen und Vorbildstrukturen durch die Veränderungen ausgeblendet werden. Vor diesen Hintergründen ist ein Begehen der Verbindungsachse zwischen Biografie und Lebenslauf gerade im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Diskussion von hoher Bedeutung.

## 2.2.1 Status am Arbeitsmarkt

Gemäß der Studie zur „Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt“, kann die Zielgruppe der über 45jährigen am Arbeitsmarkt in folgende Kategorien unterteilt werden (vgl. Mayrhofer/ Regner/ Schmid 2001, S. 28f):

- In Arbeit – unselbständig
- In Arbeit – selbständig
- Arbeitssuchend – unselbständig
- Arbeitssuchend – selbständig
- Ohne Arbeit – nicht arbeitssuchend

Man/frau wird also nicht umhin kommen diese Zielgruppe differenziert zu betrachten. Auf der einen Seite sind ältere Personen am Arbeitsmarkt in stabilen Beschäftigungsverhältnissen mit klaren Auftragsregelungen, und bedingt durch das Senioritätsprinzip, das das Österreichische Gehaltsschema im Angestelltenbereich mitprägt - gut Verdienende. Hierbei können Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst, in den gesetzlichen Interessensvertretungen und bei Sozialversicherungsträgern sowie Beschäftigungen mit längerer Betriebszugehörigkeit z.B. in Energieunternehmen, Transportfirmen, Banken, Sparkassen, Versicherungen etc. hinzugezählt werden.

Nicht zu unterschätzen ist auch der Anteil der selbständig Tätigen gerade in dieser Altersgruppe. Kleinere und mittlere Betriebe sind in Österreich nach wie vor eine wesentliche wirtschaftliche Größe, wozu insbesondere auch die sogenannten Familienbetriebe zuzuzählen sind. Selbständige Erwerbstätige treten in der Regel auch später aus dem Erwerbsleben aus als unselbständige.

Bezogen auf die Gruppe von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen, ist ebenso zu differenzieren. Hierunter fallen beispielsweise:

- Schnelle Jobwechsler: Dies sind (vor allem jüngere) Menschen in qualifizierten Berufen, die bei einem Wechsel der Arbeitsstätte sehr schnell wieder eine (in der Regel adäquate) Beschäftigung finden.
- Saisonbeschäftigte: Ein Großteil der in den Saisonbranchen (Bauwirtschaft, Gastronomie und Beherbergungswesen) Tätigen hat bei Antritt der Arbeitslosigkeit bereits eine Wiederbeschäftigungszusage desselben Dienstgebers für den Beginn der nächsten Saison in der Tasche. Arbeitslosigkeit wird hier zu einem „normalen“ Ereignis im Jahreszyklus.
- Entlassene mit einer moderaten Sucharbeitslosigkeit: Hier schafft Arbeitslosigkeit gewisse Probleme, aber es handelt sich in der Regel um eine absehbare Episode. Allerdings sind bereits bei dieser Gruppe die neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisse oft schlechter als die bisherigen.
- Beschäftigte in Krisenregionen oder Krisenbranchen: Wenn sie sich nicht relativ knapp vor der Pension befinden, müssen sie grundsätzlich mit einer längeren

Arbeitslosigkeit ohne Perspektive in der Heimatregion oder mit einem Abwandern (Pendeln, Übersiedeln) in eine andere Region rechnen.

- Frauen mit Mobilitätseinschränkungen und/oder Betreuungspflichten: Viele arbeitslose Frauen können angebotene Stellen nicht annehmen, weil diese eine höhere Mobilität voraussetzen als sie tatsächlich haben. Sie haben keinen Führerschein oder kein Auto (in der Regel wird das gemeinsame Familienauto vom Mann genutzt) oder sie haben keine alternative Kinderbetreuung; es gibt keinen Platz, die vorhandene Einrichtung hat keine arbeitsmarktentsprechenden Öffnungszeiten, die Großmutter ist selbst noch berufstätig, oder lebt eventuell sogar als Pflegefall im selben Haushalt etc. Hier wird Arbeitslosigkeit (insbesondere im Anschluss an die Karenz) sehr oft bald zur Dauerarbeitslosigkeit.
- Berufliche WiedereinsteigerInnen: Der Wiedereintritt in das Erwerbsleben ist nach einer Kinderpause oft sehr schwer und zwar umso schwerer, je länger diese Pause gedauert hat. In zahlreichen Berufen gelten die Qualifikationen als heillos veraltet (vor allem EDV-gestützte Qualifikationen), die lange Ferne vom Arbeitsmarkt und das mittlerweile „höhere“ Alter werden von vielen Dienstgebern als zusätzliche Probleme gesehen.
- Arbeitslose in der „Pensionswarteschleife“: Oft werden ältere Beschäftigte mit einem absehbaren Pensionsanspruch (in der Regel ein Jahr vor dem möglichen Pensionsantritt) gekündigt, wobei der Betrieb (eventuell über einen Sozialplan oder eine andere Betriebsvereinbarung) die Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld und der zu erwartenden Pension übernimmt, um Beschäftigungsprobleme des Betriebes zu lösen oder um „teurere“ ältere gegen „billigere“ jüngere Beschäftigte zu ersetzen.
- Ältere Arbeitslose ohne knapp bevorstehenden Pensionsantritt: „Ältere“ Menschen haben kein prinzipiell höheres Risiko arbeitslos zu werden, sind sie aber einmal längere Zeit (mehrere Monate) arbeitslos, ist ihre Chance auf eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt sehr gering. Sie liegt etwa bei 10 Prozent. In der Regel verbleiben sie bis zum Pensionsantritt arbeitslos.
- Behinderte arbeitssuchende Menschen: Während der „Einstellungsschein“ für begünstigte behinderte Menschen (mit einem Grad der Behinderung von mehr als 50 %) in aufrechter Beschäftigung ein sehr guter Schutz vor Arbeitslosigkeit ist, gilt er für arbeitssuchende behinderte Menschen als eine kaum zu überwindende Hürde bei der Beschäftigungsaufnahme. Die meisten Dienstgeber weigern sich, begünstigte Behinderte einzustellen; begründet wird diese Haltung mit der Angst, diese Beschäftigten nicht mehr kündigen zu können (was in dieser Schärfe nicht stimmt) oder mit der Angst vor einem erhöhten Krankenstandsrisiko. Die Förderungen durch das Bundessozialamt werden in der Regel nicht als ausreichender Anreiz gesehen.
- Ausländische Arbeitssuchende/MigrantInnen und Flüchtlinge: In dieser Gruppe kumulieren einige Probleme, neben Qualifikations-, Sprach- und Altersproblemen verschärfen bzw. verunmöglichen die gegenwärtigen Bestimmungen des Fremdenrechtes die Vermittlungschancen ausländischer Arbeitssuchender.

- Personen mit komplexen Vermittlungsproblemen: Bei dieser Personengruppe kumulieren jene Probleme, die zu lang andauernder Langzeitarbeitslosigkeit führen. Die Ursachen sind vielfältig: Haftentlassung, Vorstrafen, Alkohol- oder Drogensucht, Überschuldung und Exekutionstitel, Wohnungslosigkeit (kein Meldezettel), fehlende Ausbildung (kein Hauptschul- oder ASO-Abschluss) etc. Auch Jugendliche mit Einberufungsbefehl (feststehendes Datum der Einrückung) oder schwangere Frauen zählen zu den absolut unvermittelbaren Personen.

In Hinblick auf die objektive Stellung Älterer am Arbeitsmarkt weist uns Schmid (2005) darauf hin, dass auch arbeitslose Menschen, die sich in einer betrieblichen oder überbetrieblichen Absicherung<sup>52</sup> („Vorruhestand“) befinden, keine dezidierte arbeitsmarktpolitische Risikogruppe darstellen, wenn sie durch diese Absicherung auf einen kommenden sicheren Zustand (etwa eine Alterspension) vorbereitet werden. Jedoch können solche Situationen ohne Erwerbsarbeit, aber auch solche stabiler Beschäftigung mit Risiken verbunden sein, etwa wenn der Betrieb zusammenbricht oder wenn der scheinbar stabile Transferbezug aufgebrochen wird, weil z.B. das Pensionsanfallsalter überraschend angehoben wird und die vereinbarten betrieblichen Leistungen nun nicht mehr bis zur Alterspension reichen. Andererseits kann sich das Risiko auch rasch wieder in eine Chance zur Veränderung der jeweiligen Situation entwickeln, etwa wenn Personen über eine Wiedereinstellungszusage verfügen (z.B. als „Drehtürbeschäftigung“) oder nach einer aktuell laufenden Eingliederungsmaßnahme bereits ein Beschäftigungsverhältnis in Aussicht haben. Diese Beispiele verdeutlichen die Dynamik, der die Thematik „Alter und Arbeit“ unterliegt.

Diese Dynamik begegnete uns auch in den erwerbsbiografischen Gesprächen, die wir mit den TeilnehmerInnen im Projekt U-Turn führten. Diese audiovisuell festgehaltenen Gespräche waren ein wesentlicher Bestandteil des Empowermentsettings, das im methodisch ausgerichteten zweiten Teil dieses Ergebnisberichtes genauer beschrieben ist. Die in filmische Form gebrachten Erzählungen dienten im Sinne des Empowerments in erster Linie als Reflexionsmittel für die Personen selbst. In zweiter Linie lassen sich aus den Rohmaterialien in einer sozialwissenschaftlichen Betrachtung, Rückschlüsse auf die objektiven und subjektiven Sichtweisen der Erwerbsbiografien ziehen. Das offene Vorgehen während der Gesprächsführung ermöglichte selbstläufige, durch die Personen selbst generierte Erzählstränge. Das daraus entstandene qualitative Datenmaterial bot die Basis für umfassende qualitative Analysen, auf die sich die folgenden Darstellungen zur objektiven Stellung und zur subjektiven Einschätzung beziehen<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> z.B. die „Administrativpension“ im Sparkassen-KV

<sup>53</sup> Anzumerken ist, dass es sich hier nicht um eine vollständige Auswertung und Interpretation des Datenmaterials handelt, da eine solche auch nicht Gegenstand der Arbeiten im Projekt U-Turn war. Sondern es handelt sich um Auszüge im Sinne von Cases, die die in diesem Ergebnisbericht argumentierte Relevanz des Biografischen im Kontext arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen veranschaulichen und begründen.

Zunächst wird versucht, die zum Zeitpunkt der Gespräche vorhandene objektive Stellung der Personen, die im Projekt U-Turn an der Erprobung des Ansatzes „Empowerment durch mediale Inszenierung“ teilgenommen haben zu bestimmen.

- P1: Ist gelernter Tischler und selbständig als Tischler im Familienbetrieb tätig. Vor einigen Jahren hat er den Betrieb von seinen Eltern übernommen.
- P2: Ist in einem Gastronomiebetrieb aufgewachsen und selbst in der gehobenen Gastronomie tätig. Derzeit führt sie gemeinsam mit ihrem Mann ein Restaurant.
- P3: Hat in einem traditionsreichen Transportunternehmen als Lehrling begonnen und ist dort nun als Personalleiter angestellt.
- P4: Ist teilzeitbeschäftigt als Selbständige im Tourismusbereich und teilzeitbeschäftigt als Unselbständige in der EDV Branche.
- P5: Ist Ökonomin, war lange in der Entwicklungshilfe tätig und ist derzeit als Geschäftsführerin in einem Arbeitsintegrationsprojekt für Frauen angestellt.
- P6: Ist Bankkauffrau und übte diesen Beruf auch lange aus. Sie wechselte in die Sozialbranche über und ist derzeit als Geschäftsführerin in einem Arbeitsintegrationsprojekt für Jugendliche angestellt.
- P7: Ist gelernter Koch und war lange in der Lebensmittelbranche angestellt. Mittlerweile ist er selbständig als Inhaber eines Lebensmittelgeschäftes tätig.
- P8: Begann nach dem Architekturstudium seine selbständig Tätigkeit als Architekt und Bauträger.
- P11: Nach abgebrochenem Studium und langjähriger Haushalts- und Familientätigkeit, übt sie den Beruf der Tagesmutter auf geringfügiger Basis aus und hat sich in den letzten Jahren im EDV- und Kreativbereich weiterqualifiziert. Sie ist derzeit aktiv arbeitssuchend in diesem Bereich.
- P12: War lange Jahre im Gastgewerbe / Tourismus tätig. Eine krankheitsbedingte Berufsunfähigkeit führte zu einer notwendigen beruflichen Neuorientierung. Sie ist nach kurzer Zeit der Selbständigkeit im Bereich der Kosmetik derzeit ohne Arbeit und aktiv arbeitssuchend.
- P13: Ist Religionspädagoge und unterrichtete lange an einer Schule. Derzeit ist er geringfügig als Deutschlehrer für AusländerInnen tätig und aktiv arbeitssuchend.
- P14: Ist als EDV Administrator derzeit geringfügig angestellt und aktiv arbeitssuchend.
- P16: Ist im Gastgewerbe / Tourismus selbständig tätig. Sie ist derzeit aufgrund eines Konkurses aktiv arbeitssuchend.
- P17: Ist in der Büroadministration tätig. Nach dem Konkurs der Firma ist sie derzeit aktiv arbeitssuchend.
- P18: War im Gastgewerbe / Tourismus tätig. Eine krankheitsbedingte Berufsunfähigkeit führte zu einer notwendigen beruflichen Neuorientierung und aktiven Arbeitssuche.

- P19: Ist in der Büroadministration tätig. Aufgrund innerbetrieblicher Schwierigkeiten und darauf folgender Krankheit ist sie derzeit ohne Arbeit und aktiv arbeitssuchend.
- P20: Ist Drogistin und Wiedereinsteigerin nach 20 Jahren Haushalts- und Familienarbeit. Sie ist derzeit ohne Arbeit und aktiv arbeitssuchend.
- P21: Ist im Treuhand- und Bankenwesen tätig. Aufgrund von Elternbetreuungspflichten ist sie derzeit ohne Arbeit und aktiv arbeitssuchend.
- P22: Ist im Gastgewerbe / Tourismus selbständig tätig. Er ist derzeit aufgrund eines Konkurses aktiv arbeitssuchend.
- P23: Ist gelernter Grafiker, war lange Zeit im nicht legalen Gewerbe tätig. Nach seiner Haftentlassung und dem Überleben eines schwerwiegenden gesundheitlichen Vorfalles begann er sein Leben als zweite Chance anzusehen und ist derzeit aktiv arbeitssuchend.
- P24: Ist Fotograf und Textilgrafiker. Nach Firmenkonkurs folgten mehrere Jahre der Nicht-Erwerbstätigkeit mit folgenden kurzzeitigen Anstellungen. Derzeit ist er wieder aktiv arbeitssuchend.
- P25: Ist ungelernter Arbeiter und nach mehreren Arbeitsstellen, aufgrund des Konkurses der Firma derzeit wieder aktiv arbeitssuchend.

Diesen objektiven, sich im Lebenslauf verdichtenden Zuschreibungen der Stellung am Arbeitsmarkt stehen subjektive Einschätzungen, Bewältigungsstrategien und Visionen gegenüber, die in den biografischen Erlebnissen und Erfahrungswerten der Personen lesbar sind.

## 2.2.2 Wege durch den Arbeitsmarkt

Wenn die Arbeitslosigkeit zur Dauereinrichtung einer Gesellschaft wird, steht nicht nur die Existenzsicherung für Betroffene in Frage, sondern auch die integrative Grundfunktion der Erwerbsarbeit selbst. Integrativ meint hier nach Böhnisch (1999, S. 219) zweierlei:

1. Sozialintegrativ: Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sozialhilfe sind minimale Einkommensarten, die deutlich am normalen Niveau der Bedürfnisbefriedigung vorbeigehen. Es heißt zwar immer noch leben zu können, es heißt aber auch, aus der Logik unseres gesellschaftlichen Lebens, das an Leistung, Konsum und Wohlstand orientiert ist herauszufallen und so an der gesellschaftlichen Entwicklung nicht voll teilzuhaben.
2. Systemintegrativ: Die Industriegesellschaft hat sich im Zuge der „*dritten industriellen Revolution*“ (Rifkin 2003) in dem Maße abstrahiert, dass die Verteilung von und der Zugang zu existenzsichernder Arbeit zum Großteil nicht mehr im Steuerungsvermögen der nationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik liegen, sondern durch virtuelle Waren- und Geldmärkte und global organisierte Produktionsnetzwerke dirigiert werden. Die folglich einsetzende „*Segregation der Arbeitsgesellschaft*“ (Sengenberger 1982, zit.n. Böhnisch 1999) in wenige hochqualifizierte im Zentrum

Stehende und viele normal- bis minderqualifizierte in der Peripherie Verweilende, bedingt einen Bedeutungsverlust der Erwerbsarbeit als Lebensentwurf im gesellschaftlichen System insgesamt.

Erwerbsarbeit ist somit kein Garant für Existenzsicherung und Wirtschafts- und Wohlstandswachstum. Folglich geht die sinnstiftende Bedeutung der Erwerbsarbeit – so wie sie sich in der vorwiegend männlichen Normalarbeiterbiografie im 19. Jahrhundert herausgebildet hat – Erfolg, Selbstverwirklichung, Leistung, Sozialer Status - nicht nur für die verloren, die keine Arbeit haben, sondern auch die strukturelle Bedingtheit der Arbeitslosigkeit hat Erwerbsarbeit inzwischen zum allgemeinen und allgegenwärtigen biografischen Risiko werden lassen (vgl. Böhnisch 1999, S. 221).

Über jede Erwerbsbiografie ist somit ein Bewältigungsproblem gelegt, nämlich die Vereinbarkeit von strukturellem Zwang, Erwerbsarbeit leisten zu müssen, um am gesellschaftlichen Leben voll teilhaben zu können und dem Anspruch nach Selbstverwirklichung, abgekoppelt vom Zwang der Erwerbsarbeit biografisch Sinnvolles tun zu können. Mit den Worten von Zoll (1993) gesprochen wäre damit das Ausgleichen von expressiven und instrumentellen Bezügen zur Arbeit gemeint, also die Balance zwischen dem existenzsichernden Faktor der Arbeit und mit dem Faktor der Identifikation mit der Sache und mit dem Arbeitsumfeld.

Dieses Bewältigungsproblem ist nicht nur auf das Erwachsenenalter beschränkt, sondern beginnt mit der Berufswahl in der Jugendphase und es kann auch bis in die vorletzte und letzte Phase der Erwerbsbiografie hineinreichen. Kennzeichen hierfür lassen sich in den Erwerbsarbeitsbiografien der Personen finden, die im Projekt U-Turn an der Erprobung des Ansatzes „Empowerment durch mediale Inszenierung“ teilnahmen.

Um den Blick nicht vorschnell auf die theoretischen Hintergründe des benannten Bewältigungsproblems von Erwerbsbiografien zu verengen, wird von Fundstellen in den biografischen Geschichten der TeilnehmerInnen ausgegangen, die den mit dem Bewältigungsproblem in Verbindung stehenden Aspekten in O-Ton Zitaten vorangestellt sind. Diese sind in drei thematische Blöcke gegliedert: Inspirationen, Erfahrungen und Perspektiven.

### 2.2.2.1 Inspirationen

#### Biografisches Integritätsproblem oder ...

##### ... Don't worry

*Frau P4: „Ich war neunzehn, als meine Eltern den Campingplatz eröffnet haben. Die Idee ist schon ein paar Jahre davor entstanden und ich war Schülerin, ich war da zwei Jahre vor der Matura und im Sommer hat man als Schülerin frei und der Campingplatz wurde am sechsten Juli Fünfundneunzig eröffnet, zu Ferienbeginn und ich hab den ganzen Sommer dann in der ersten Saison hier voll mitgearbeitet. Da war hier noch, es hat einiges anders ausgesehen wir hatten relativ wenig Gäste, so- es musste erst alles anlaufen und mir hat es von Anfang an irrsinnig viel Spaß gemacht, einfach nur mit den Menschen zu arbeiten und Kontakt zu den Menschen zu haben und da kommen Leute von den Niederlanden und Deutschland und Frankreich und zu kommunizieren, ich konnte Französisch und Englisch und es war einfach toll. Und ich hab dann aber die Matura fertig gemacht und bin dann durch Umwege im EDV – Bereich gelandet, also ich bin eigentlich Informatikerin. Ich hab dann auch eine Ausbildung in die Richtung gemacht, das war aber auch nicht wirklich mein Ziel, sondern es hat sich so in meinem Leben zufällig ergeben. Ich bin seit neunundachtzig in dem Beruf, das mach ich ja nach wie vor im Winter, und hab das dann gemacht bis neunundneunzig ganzjährig, bis zweitausend eigentlich ganzjährig und neunundneunzig hab ich dann mich entschieden, nachdem meine Eltern mich gefragt haben, ob ich mir vorstellen kann den Betrieb zu übernehmen, dass ich den Betrieb übernehme, dass ich den verändere. Ich hab ein Unternehmenskonzept geschrieben mal eineinhalb Jahre lang und hab den Campingplatz auch umgebaut, hab dann einfach angefangen den Betrieb für meine Maßstäbe umzubauen. Und die Entscheidung, dass ich das mache, dies hat auch mit meinem Partner zu tun der, den ich damals drei Jahre kannte und der sich das auch vorstellen konnte. Weil ohne den Partner, der das mitträgt, weil er hat am Wochenende nie was von mir, weil da muss ich am meisten arbeiten, und der auch mitarbeitet funktioniert das nicht. Also-, ja und wir haben uns dann eigentlich gemeinsam entschieden, hier zu wohnen und hier zu arbeiten“ (P4: Transkript S. 3.).*

An diesem Beispiel wird die Verbundenheit zwischen dem Anspruch nach Selbstverwirklichung im Berufsleben (Campingplatz) und der Notwendigkeit davon unabhängig im Erwerbsleben zu sein (EDV Bereich) deutlich. Das wird insbesondere an der Stelle lesbar, wo vom Umweg in den EDV Bereich die Rede ist, der auch nach wie

vor ihr zweites existentielles Standbein ist, wie an einer anderen Stelle deutlich wird. Erkennbar wird aber auch die frühe Inspiration zum Wunschberuf, die wie in dem Zitat erwähnt mit 19 Jahren, als die Eltern den Campingplatz eröffneten eintrat, aber auch schon weit früher ihre Wurzeln hat, wie aus anderen im Gespräch geschilderten biografischen Erlebnissen hervorgeht. So war Frau P4 schon in ihrer Jugendzeit aktiv bei den Pfadfindern tätig, reiste selbst viel als Rucksacktouristin und pflegte dabei meist auf Campingplätzen zu leben. Diese Erfahrungen, die Möglichkeit und auch die Entscheidung den Betrieb von den Eltern zu übernehmen, können u.a. als wichtige subjektive Erlebnisse gelten, die die Erwerbsbiografie nachhaltig positiv und gelingend beeinflussten. Frau P4 gab ihrer Geschichte den Titel „Don´t worry“. Dieser kann auch für die Balance von subjektiver Selbstverwirklichung mit dem existenziellen Druck Erwerbsarbeit leisten zu müssen stehen.

Böhnisch (1999, S. 221) spricht in diesem Zusammenhang von einem „*biografischen Integritätsproblem*“, das in der Jugendphase bzw. in der berufsentscheidenden Lebensphase (junge Erwachsene) wurzelt. Wenn hier die Diskrepanz zwischen biografischer Erfüllung und existenziellen Notwendigkeiten übergangen wird, können Berufsvorstellungen entstehen. Gemeint sind damit Berufsvorstellungen, die aufgrund mangelnder Möglichkeiten und mangelnder individueller Zugangsvoraussetzungen nicht ergriffen oder gelebt werden können. Um Brüche zwischen Erwartung und Chance auszubalancieren nimmt man/frau hier vielfach kurzfristige Umorientierungen in Kauf (vgl. Hein/ Krüger 1990; zit.n. Böhnisch ebd.), wie es auch im Beispiel von Frau P4 deutlich wurde. Diese Umwege können sich aber auch zu langfristigen Suchbewegungen entwickeln, wie uns die nächsten Beispiele zeigen.

### **... Zu lernen, zu lieben und lieben zu lernen**

*Herr P14: „Ja, ich hab maturiert, hier in Salzburg, und hab dann angefangen zu studieren. Das war damals so, leider so, da ich Deutscher war, konnte ich nicht das studieren was ich gerne wollte. In Deutschland gab es den Numerus Clausus und dementsprechend für mich hier auch. Ich hätte gerne Psychologie und Verhaltensforschung g´macht, das war aber nicht möglich. Gut ich war aber mathematisch sehr begabt, und hab Mathematik ang´fangen und Anglistik. [...] Das hat aber net wirklich funktioniert. Die Mathematik war doch sehr kompliziert und theoretisch und wo ich damit hinwollte, das wusste ich auch nicht so ganz genau. Ich wollt gern Forscher werden, aber das mit dem Lernen hat nicht so gut funktioniert, weil irgendwie haben mich dann auch die Kolleginnen sehr interessiert (Lachen) und ich hab dann einmal auch so angefangen mich für politische Sachen zu interessieren, insbesondere für die Auseinandersetzungen im Umweltschutz und Atomkraft. Das Studium war dann irgendwann einmal nicht mehr so interessant, und da hab ich mir*

*überlegt, wozu tue ich das eigentlich, und ich hab erkannt, na eigentlich ist das nicht das richtige. Ich hab dann Lehrveranstaltungen in Psychologie besucht, hab einfach außerordentlich teilgenommen. Dann hab ich eine Ausbildung angefangen als Gesprächstherapeut, auch abgebrochen. Also ich hab viel Verschiedenes immer wieder angefangen und wieder aufgehört. [...] Es hat bei mir auch lange gedauert bis ich wirklich Erwerbsarbeit angefangen hab. Ich bin aus einem wohlhabenden Elternhaus gekommen und hab einiges gespart und hab somit Arbeiten auch nicht nötig gehabt. Ich hab damals in einem Haus mit meiner Großmutter gewohnt und wir haben uns gegenseitig betreut. Ich hab mich viel ehrenamtlich engagiert in Politik und Umweltschutz – das war auch Arbeit, aber eben unbezahlt. Da hab ich dann auch meine Freundin kennengelernt, meine spätere Frau. Und als dann das erste Kind unterwegs war, hat meine Frau gesagt, jetzt wird's aber Zeit dass du einmal was verdienst (Lachen) und ich hab dann ziemlich schnell was gefunden. Man muss ja nur wollen. Ich war eine zeitlang teilzeitbeschäftigt in einem Bioladen. Das war aber auf die Dauer auch nix. Ich hab mich dann besonnen, was sind meine Begabungen und da ist also das analytische Denken und ich hab dann angefangen im EDV Bereich zu arbeiten – Programmieren, Operating. Nach zwei Jahren war ich selbstständiger EDV Berater und dann in einem Kosmetik Konzern angestellt. Das Produkt hat mich überhaupt nicht interessiert, das war nicht einmal Naturkosmetik. Und ich bin dann in eine Krise gekommen und hab dann in einer Therapie erkannt, dass es wichtig ist für mich eine Arbeit zu finden wo ich wirklich dahinterstehen kann, was mich auch interessiert und ich hab dann gesucht und hab auch gleich etwas gefunden. Ich war dann 12 Jahre EDV Berater in einem Verband, der sich in Abwasserangelegenheiten engagiert.“ (P14, Transkript, S.2f)*

In dieser Biografie werden die Suchbewegungen deutlich, die Diskontinuitäten, die im jungen Erwachsenenalter begannen und noch weit ins Erwachsenenalter hineinreichen. Herr P14 ist mittlerweile 50 Jahre alt, derzeit arbeitslos gemeldet und geringfügig als EDV Berater tätig. Seine berufliche Zukunftsvision sieht er in einer selbsterfüllenden Tätigkeit, in Analogie zum Bergmanschen Konzept der „Neuen Arbeit“<sup>54</sup>, auf die er sich sehr bedacht zu bewegt. Für ihn war und ist es wichtig „zu lernen, zu lieben, und vor allem auch, lieben zu lernen“ – dies ist auch der Titel, den er seiner Geschichte gab.

<sup>54</sup> siehe dazu Bergmann (2004).

### **... Mein etwas anderer Weg**

*Herr P24: „Ich bin 53 Jahre jung. Ich habe Fotograf gelernt, hab aber einen anderen Beruf weitergemacht, also Textildesigner. Also insgesamt hab ich 21 Jahre gearbeitet und dann hab ich gedacht es gibt noch was anderes als die Arbeit und hab sehr viel Geld bekommen, also die Abfertigung, die Firma ist in Konkurs gegangen leider Gottes, aber auch ein Vorteil, ich wollte einfach mal der Arbeitswelt Adios sagen. Aus diesem Adios, was geplant war für ein halbes Jahr, wurden vier Jahre. Nach diesen vier Jahren hatte ich den beruflichen Anschluss aus eigener Schuld verloren, aber ich bereue nichts und dann bin ich durch ein Arbeitsprojekt zur Firma xxx gekommen als Metallverarbeiter, was komplett was anderes war. Dort bin ich nicht so richtig glücklich geworden. Dann war ich kurz arbeitslos, war dann zwei Monate im Gastgewerbe, dann war ich wieder kurz arbeitslos, dann bin ich beim Arbeitsprojekt xxx in xxx gewesen und seit Dezember letzten Jahres bin ich wieder arbeitslos. Meine momentane Situation ist so, dass ich nicht gerade glücklich bin, aber auch nicht gerade traurig bin. Ich habe das Glück gehabt, bis zu meinem 41 Lebensjahr im Beruf immer glücklich zu sein. Schon stressig, aber ein positiver Stress, es gibt ja negativen Stress auch. Ein Stress, der Spaß macht, ist ja ok. Das hat sich aber nach meinem freiwilligen Urlaub und dem Anschlussverlust an den Job verloren. Und jetzt hab ich Jobs gemacht, die mich eigentlich nicht so glücklich gemacht haben. Und drum kann ich nicht genau sagen, wo meine Belastbarkeit ist, weil wenn ich einen Job gern habe, ist die Belastbarkeit wahrscheinlich wesentlich höher als bei einem Job, den ich nicht gern mache. Und das ist jetzt momentan mein Problem. Früher hatte ich den Luxus von viel Geld und wenig Zeit, jetzt hab ich wenig Geld und viel Zeit“ (P24, Transkript, S. 4).*

„Einen etwas anderen Weg“ – so der Titel dieser Geschichte - ist Herr P24 gegangen. Bei ihm prägten sich die Suchbewegungen erst nach 21 äußerst aktiven Erwerbsjahren aus. Während Herr P14 und Herr P24 nach wie vor sehr bemüht sind Erwerbsarbeit mit biografischen Selbsterfüllungsansprüchen in Einklang zu bringen, bei ihnen die materiellen Voraussetzungen für diese Suchbewegungen auch zum Großteil gegeben waren und teilweise auch sind, durchleben viele Fälle ihre Erwerbsbiografien anders.

## 2.2.2.2 Erfahrungen

### Ritualisiertes Anpassungsverhalten oder...

#### ... Mein ordentliches Chaos

*Frau P21: „Ich habe die Handelsakademie gemacht und bin nach der Matura nach Paris und wollte dort an der Sorbonne studieren gehen Kunstgeschichte, aber es hat mir das Geld gefehlt und somit bin ich in einem Haushalt gelandet und hab dort Babysitten gemacht in einem relativ sehr reichen Haushalt und hab dort das erste Mal sozusagen die große weite Welt kennen gelernt. Ich bin dann, nachdem ich dann nicht studieren konnte, was ich wollte, bin ich eben dann diese zwei Jahre ins Ausland. Hab dann gehofft, als ich zurück kam, dass ich vielleicht meinen Vater überreden kann doch noch mich das studieren zu lassen, weil ich wollte, eben Kunstgeschichte oder Architektur, und er hat sich nicht überreden lassen. Er hat dann gesagt ich soll mal arbeiten gehen. Ich wollte nachher auch nach Italien, nach Spanien äh, das war auch nicht unbedingt so zu seinem ähm wie soll ich sagen, das war nicht äh in seinem, als fü-, für ihn gut, also des hat er nicht bejaht. Somit bin ich dann nach Wien und hab, also versucht in Wien eine Arbeit zu bekommen, weil ich nicht mehr zu Hause bleiben wollte, weil's mir viel zu langweilig war. Also da wo ich aufgewachsen bin. Und ich hab dann gedacht, na ja, ich versuch's überall jetzt, und dann war eine Stelle frei in Liechtenstein und ich hab mich dann dort beworben und hab dort auch gearbeitet, die erste Stelle im Büro. Also sozusagen das, was ich nie wollte. So im Nachhinein denke ich mir, ich hab eigentlich nie wirklich selber entschieden, sondern eher alle anderen für mich“ (P21, Transkript, S.4).*

„Die große weite Welt“ war für Frau P21 der Weg zur biografischen Selbstverwirklichung, den sie schon in frühen Jahren suchte und über das Mittel der Erwerbsarbeit auch zum Teil realisierte. Sie reiste viel und war beruflich nicht nur in Liechtenstein, sondern auch in New York tätig. Sie kehrte immer wieder in ihre Heimat zurück und hat mit ca. 40 Jahren auch versucht hier beruflich Fuß zu fassen, wobei ihr durch Abwechslung und Mobilität angereicherter Lebenslauf nicht gerade förderlich auf die ArbeitgeberInnen wirkte, wie an folgender Stelle klar wird.

*Frau P21: „Und dann hab ich mich beworben und hab dann gemerkt, wie schwierig es war mit vierzig, des war ungefähr, ja da war ich vierzig und da hab ich plötzlich gemerkt, wie schwer es geworden is, eine Stelle zu bekommen. Schon mit vierzig sozusagen. Und ich hab dann auch bei Gesprächen gehört, dass mein Lebenslauf praktisch nicht durchgehend war und da amal, und da*

*amal, und da, da, also nicht, nicht so, wie er sein hätte sollen. Und auch wollte ich im Export eine bessere Position natürlich einnehmen, nachdem ich dieses Marketing-Studium gemacht habe und doch viel Geld investiert habe und mir da gedacht hab, „Ich hab ja des nicht alles umsonst gemacht!“ Und des war praktisch sehr schwer hier in Vorarlberg. Ich hab nichts bekommen und bin dann wieder nach Liechtenstein, weil das war meine einzige Möglichkeit wieder, also das heißt, bei uns is es so, wenn man net, no net, wenn man einmal in einer Schiene is, dann kommt man ganz schlecht wieder heraus da. Und dann bin ich wieder ins Treuhand-, das hat auch damit diesen Vorteil gehabt, dass ich sehr viel Geld immer verdient habe, und aber die Arbeit selber hat mir nicht gefallen, ja“ (P21 Transkript S, 6).*

Frau P21 absolvierte Universitätslehrgänge zum Exportwesen und zum Marketing und war mit einigen kurzen Unterbrechungen eigentlich kontinuierlich im Banken- und Treuhandbereich als Assistentin tätig, um nicht zuletzt „Geld zu verdienen“. Ihre letzte Stelle hatte sie wieder in Liechtenstein, die sie aus folgenden Beweggründen schließlich aufgab.

*Frau P21: „Der letzte Job war bei einer Bank in Liechtenstein und dort hab ich dann aufgehört weil da war ich dann fünfzig, des war auch wieder im Treuhand-, und ja, ich hab dann gedacht, ich hab mir immer vorgenommen, wenn ich dann fünfzig bin, will ich endgültig aufhören und ganz was andres tun. Aber die Frage war nur was und dann, ich wollte eigentlich immer ganz was anderes machen, eben nur nicht im Büro arbeiten. Und meine Schwester, die hat ein Geschäft in Wien gehabt und ich wollte eigentlich immer dass ich für sie auch dort arbeite, also Mode und so war immer ein Thema für mich und Stilberatung und dann hab ich gedacht, ich mach einen Farb- und Stilberatungskurs in Wien, das hab ich auch gemacht und dann bin ich nach Hause und hab gedacht, na ja, jetzt lassen sich alle Vorarlbergerinnen schöner machen, das war eben nicht so. Und dann sind meine Eltern aber beide nicht gut gesundheitlich beinander gewesen, und dann bin ich langsam in diese Betreuung, Elternbetreuung hineingekommen und wollte eben Elternbetreuung, Halbtagsjob und Farb- und Stilberatung machen und irgendwann ist das, na ja, der Alltag, der hat mich so eingeholt, weil doch mein Vater schon krank war und dement war und dann war das praktisch die letzten zwei Jahre so, dass ich praktisch mehr für meine Eltern da war wie für mich“ (P21, Transkript S.8).*

Frau P21 fasste mit 50 Jahren den Entschluss ihre biografische und berufliche Identität zu verbinden, ihr „ordentliches Chaos“ – sie betitelte ihre Geschichte mit der Ambivalenz von Ordnung und Chaos - bewusst zu leben.

Der Druck der Erwerbsarbeit führt in manchen Fällen, so auch bei Frau P21, zu einem „ritualisierten Anpassungsverhalten“, wie es Böhnisch (1999, S. 221) nennt, in dem nicht mehr danach gefragt wird, ob die Arbeit die ich tue sinnvoll ist, sondern danach, ob sie meine biografische Selbsterfüllung, die vorrangig in der Familien- und Freizeit ausgelebt wird, irgendwie sichern kann. Der Sinnbezug liegt hier nicht in der Erwerbsarbeit, sondern Erwerbsarbeit mutiert so zu einem notwendigen Mittel zum Zweck.

Entscheidend, ob es jemandem gelingt die Integrität von subjektiven und existenziellen Ansprüchen herzustellen und zu bewältigen, sind jedoch vielfach auch Zugangsvoraussetzungen, materielle und immaterielle Umstände, aber auch Ereignisse wie Migration und Familienbetreuungspflichten. Letztere lassen insbesondere von Frauen geplante Vorhaben und Karrieren schwierig werden, wie uns die Geschichte von Frau P21 abschließend auch zeigt und in fast allen anderen weiblichen Erwerbsbiografien der TeilnehmerInnen erkennbar ist.

## **Ausbildung, Familie, Beruf oder ...**

### **... Vielseitigkeit**

Frau P11 beispielsweise hat ihre Wurzeln in Frankreich. Sie kam nach Österreich um zu studieren und hat hier ihren späteren Mann kennengelernt. Kurz vor dem Abschluss des Studiums kam ihr gemeinsames Kind auf die Welt. Auf Anraten der Ärzte unterbrach Frau F. während der Schwangerschaft ihr Studium und konnte aufgrund besonderer Betreuungsansprüche des Sohnes danach das Studium nicht wieder aufnehmen. Als ihr Sohn in die Schule kam betätigte sie sich vormittags als Tagesmutter. Jetzt im Alter von 50 Jahren sucht sie nach einer neuen Herausforderung. Sie möchte ihre kreativ gestalterische Ader in einem zweiten Berufsweg verwirklichen. Sie absolvierte Weiterbildungsprogramme für Buchhaltung und für Computergrafik und Design und ist derzeit auf der Suche nach einer Anstellung, in der sie ihre „Vielseitigkeit“ – so der Titel ihrer Geschichte - ausleben und verwirklichen kann. Rückblickend auf ihre Biografie konstatiert sie:

*Frau P11: „Ich würde es anders machen. Ich würde mich auf mich konzentrieren und das machen, was ich für mich wirklich wollte. So wäre ich sicher nicht jetzt mit 50 arbeitslos. Also das ist etwas, ich würde mein Leben zum Teil natürlich wieder so leben [...] aber nicht mehr ganz so. Also ich würde voll auf Karriere gehen. Total. Also ich hab aus dem gelernt, dass man im Berufsleben, wenn man aussteigen will, null Chance hat wiedereinzusteigen und das würde ich nie wieder tun. Jetzt steh ich vor einem neuen Anfang. Mein Sohn ist jetzt volljährig und ich steh da mit viel Ausbildung aber null Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Null. Und das macht mich wahnsinnig. Aber mein Sohn war mir wichtiger, da er diese Gesundheitsprobleme hatte. Ich hab mich für mein Kind entschieden und natürlich auch mit allen Konsequenzen. Wenn mein*

*Kind normal gewesen wäre, hätte ich es vielleicht anders machen können, aber ich hab mich für das Kind entschieden und da war und bin ich sehr konsequent“. (P11, Transkript S.6)*

Wie bei Frau P11 zum Ausdruck kommt, die ihr Studium aus familienbedingten Gründen aufgab aber auch bei Frau P21, deren Wunschausbildung aus Geldmangel nicht möglich war und bei Herrn P14, der aufgrund des Numerus Clausus nicht sein Wunschstudium absolvieren konnte, bleiben Berufswünsche vielfach Wünsche, da der Abschluss der dazupassenden Ausbildung nicht möglich war. Einen Beleg dafür finden wir auch bei dem Familienvater Herrn P25, der in Kärnten auf einem Bauernhof aufgewachsen ist, dort keinen Beruf erlernen konnte und schließlich aus familiären und arbeitsbedingten Gründen nach Vorarlberg zog.

### **... Musik und mein Leben**

*Herr P25: „Ich habe müssen bei meinem Bruder am Bauernhof arbeiten, nachher bin ich in eine Metzgerei, das hab ich nicht ganz geschafft und dann bin ich halt in xxx ins Werk gegangen schaffen (=arbeiten Anmk. D. Verf.). Ich hab eigentlich kan Beruf g´lernt, des is net so g´wesen wie heut, dass ma alles machen kann. Irgendwann bin ich halt nach Vorarlberg herausgekommen. Ich mochte einmal woanders hin, ich mochte einmal mein Leben allein probieren da heraußen und es hat mich auch wegen meiner Schwester herausgezogen, die leider auch schon verstorben ist, da hat es mich herausgezogen da, eigentlich arbeitsmäßig auch. Aber einfach um mein Leben einmal selber zu gestalten, so wie i’s gern hätt. Da hab ich bei der Firma xxx, hab ich geschafft, dann hab ich meine erste Frau kennen gelernt, mit der habe ich zwei Kinder. Wir waren 18 Jahre verheiratet. Wir sind nicht direkt im Streit auseinander, es ist halt nicht mehr gegangen. Ich hab auch jetzt noch einen guten Kontakt zu den Kindern und zu der Frau, und das Verhältnis zu den Kindern ist mir auch viel wert. Und dann bin ich zum Wachdienst, da bin ich auch vier Jahre geblieben, und dann ist es mir zu stressig geworden. Da hast du auch Samstag und Sonntag müssen schaffen, hast aber nicht viel verdient, das war eigentlich der Grund, warum ich dann gesagt habe, nein, das mach ich eigentlich nicht mehr. So vom Verdienst her war’s auch nicht gerade und dann bin ich nach Bregenz zur Firma xxx, da wollt ich dann bleiben, ist aber nicht gegangen, weil die Firma auf einmal zugemacht, also Konkurs gemacht hat“ (P25, Transkript, S.3).*

Herr P25 lebt derzeit mit seiner Lebensgefährtin und seinem kleinen Sohn in Vorarlberg. Er war in diversen arbeitsmarktintegrierenden Projekten beschäftigt, besuchte auch Fortbildungen und sucht aktiv nach einer Stelle. Er nutzt das Mehr an freier Zeit, um sich

intensiv um die Familie und den Haushalt zu kümmern, während seine Partnerin ihren Beruf nachgeht. Rückblickend und vorausblickend auf sein Leben hält er folgendes fest:

*Herr P25: „Also ich denk mir heute, ich würde vieles anders machen als was ich vorher gemacht habe. Ich würde sehr viel anders machen, wenn ich noch einmal könnte. Ich täte mir den Beruf erlernen, was ich gerne machen möchte. Mein Wunschtraum war immer mit der Musik irgendwas zu machen, mit der Technik, da bin ich eh schon ein bissl weiter gekommen. Also wenn ich heute noch einmal könnte, ich tät sicher als Musiker oder Techniker arbeiten. Mir gefällt das eigentlich, weil ich viel unter Leuten bin, wenn ich mit einer Musikgruppe mitgehe, ich bin gerne unter Leuten und mit meiner Familie, auf die stehe ich persönlich und ich möchte schauen, dass ich einen Job kriege, der was passt und dass es mit der Familie auch passt, nicht dass es heißt so oder so. Das ist mir ein persönliches Anliegen“ (P25 Transkript, S.4).*

Wenn wir auch bei Herrn P25 einen männlichen Familienbetreuer gefunden haben, so ist das nicht die Regel. Ähnlich wie Frau P11, verbrachte auch Frau P20 viele Jahre zu Hause. Sie ist gelernte Drogistin und übte diesen Beruf ca. 10 Jahre aus, bis das erste Kind zur Welt kam. Mittlerweile ist sie Mutter von fünf Kindern und hatte 20 Jahre keine Erwerbsarbeit geleistet, aber dennoch alle Hände voll zu tun.

### **... mein bisheriges Leben**

*Frau P20: „Ich wollte schon immer Kinder. Ich denke es waren auch stressige Zeiten, wenn die Kinder krank waren und, also wenig geschlafen in der Nacht und stressig eigentlich und viel Organisatorisches, weil meine Kinder, die einen haben Fußball gespielt, die anderen haben Musikschule gemacht, und das alles unter einen Hut bringen. Ja, ich denke, da muss man gut organisieren können, das ist einmal wichtig, und dann braucht man viel Liebe, viel Geduld, viel Kraft. Und der Mann ist dann auch noch selbstständig und da hab ich auch noch Telefondienst gemacht, war schon was los“ (P20 Transkript, S. 3).*

Mittlerweile ist Frau P20 geschieden und der kleinste, noch bei ihr lebende Sohn ist alt genug, sodass sie wieder ihren Beruf ausüben könnte, doch ...

*Frau P20: „Ich hab dann, als der Kleine in den Kindergarten gegangen ist, hab ich versucht mit Kurse und so wieder ins Berufsleben einzusteigen mit Computerkursen, dann hab ich Praktikum gemacht in verschiedenen Apotheken ein halbes Jahr lang und dann hat mich die frühere Firma wieder angestellt, wo ich früher die Lehre gemacht habe. Nach dreieinhalb Jahren bin ich gegangen worden wegen Sparmaßnahmen. Und jetzt bin ich eineinhalb Jahre arbeitslos. Ja, heute geht's mir an und für sich gut, bis auf das, dass ich keinen Job habe. Zuerst war ich – wie soll ich sagen – zuerst hab ich nicht*

*können wegen meinen Kindern, jetzt kann ich nicht, weil ich zu alt bin, und das Kind ist inzwischen groß. Zuerst war er zu klein zum arbeiten, zum voll arbeiten, und jetzt ist er groß und jetzt hab ich keine Arbeit. Ich denke, dass es schon das Richtige für mich gibt, nur wo ist es, also ich denke schon dass ich schon ein Ziel habe zum Dorthin-Kommen. Ich werde schon versuchen dorthin zukommen, wo es mir Spaß macht, wo ich auch zufrieden bin“ (P20 Transkript, S. 4).*

Es schien eigentlich alles ganz gut zu laufen, bis auf die Sparmaßnahmen der Firma, die sie wieder in die Welt der Arbeitslosigkeit führten.

*Frau P20: „Naja ja es is ma eigentlich gut gungen, es war scho glei stressig, also, irgendwie musst du noch die Kindertagesmutter holen und, aber es is sonst guat gungen. Es is nochher am Schluss dann is es i weiß net fast schon zu g’stressd g’wesen. Es is, gegen früher, es hat sich sehr viel verändert, ja. Es is keine Zeit für Privat ein Wort oder für einmal Lachen des darf ma sowieso net, also es is alles so stur - stur und schnell und perfekt. Es war früher ein Miteinander und jetzt is es nimmer so also es is immer glei, dass jeder auf sich schaut und dass jeder Angst hat um seinen Arbeitsplatz und, und dass einer den anderen verletzt“ (P20 Transkript, S. 5).*

Nach den langen Jahren der Erwerbslosigkeit musste Frau P20 erfahren, dass sich die Arbeitsbedingungen entscheidend verändert haben. Es ist kaum mehr Zeit für Privates. Die Arbeitswelt des Miteinanders hat sich in eine individualistische Arbeitswelt gewandelt, in der jeder Angst vor einer drohenden Arbeitslosigkeit hat. Dies betont sie an anderer Stelle nochmals:

*Frau P20: „Was mir wichtig isch, also ist einfach wieder mehr Menschlichkeit und mehr wie, soll man sog’n mehr Freude an der Arbeit und mehr positives Denken und i waß net, es is alles so-, die Menschen sind wie Maschinen, die können net lachen, die funktionieren nur, und wenn sie net mehr funktionieren sind sie weg. Also i denk des is scho des wichtigste, dass ma wieder mehr Freud hat an der Arbeit und dass ma, weil ma kann ja viel effektiver Arbeiten, wenn ma a Freud’ dabei hat, oder?“ (P20 Transkript, S. 8).*

Frau P20 sieht die Zukunft ihres „bisherigen Lebens“ – wie sie es selbst betitelt – in einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in einer kleinen und überschaubaren Naturheilpraxis mit einer Teilzeitanstellung, sodass sie sich ausreichend um ihren Sohn kümmern kann.

### 2.2.2.3 Perspektiven

#### Neue Herausforderungen in der Arbeitswelt oder ...

Die Erfahrungen mit der veränderten Arbeitskultur und der Wunsch nach überschaubaren und auf Sinn und Gemeinsamkeiten beruhenden Arbeitsstrukturen werden in den biografischen Gesprächen mit Personen dieser Altersgruppe vielfach benannt. Die folgenden Statements dazu geben Eindrücke wieder, wie die TeilnehmerInnen mit den Herausforderungen in der anders gewordenen Arbeitswelt umgehen, und was sie für sich und ihre Zukunft daraus mitnehmen.

#### ... Es geht immer weiter

*Frau P19: „Nachdem dann die Ehe auseinander gegangen ist und ich eine Familienpause hatte, hab ich mich dann um eine Wiedereingliederung bemüht und zwar deswegen, weil genau in den fünf Jahren, in denen ich nicht in meinem Beruf gearbeitet habe, überall die Personalcomputer Einzug gehalten haben. Und das hab ich dann im Rahmen einer Fortbildung, die sechs Monate lang gedauert hat, aufgeholt, und auch von da weg lief's eigentlich wieder wunschgemäß. Das heißt, ich kriecht sofort aus dieser Fortbildung heraus ne Anstellung. Hatte eine Bewerbung in einem Weltkonzern, wo man mir überhaupt keine Aussicht auf ne Anstellung gegeben hat, und schon gar nicht in Teilzeit. Und siehe da, nach vier Monaten krichte ich nen Anruf, äh, sie hätten ne Stelle parat, ich könnt mich bewerben. Und diese Stelle hab ich bekommen. Ich hab dann in dem Unternehmen das erste Jahr eine einfachere Tätigkeit gehabt und hab dann 11 Jahre im Controlling gearbeitet. Das war-, die ersten Jahre waren wunderbar, ich hab davon auch noch mal ein Foto mitgebracht. Das waren unsere alten bärigen Zeiten, wo der Mensch noch am Arbeitsplatz war. Das änderte sich dann ziemlich jäh als wir verschiedene Joint Ventures mit Amerikanern hatten. Und ja die Zeit danach war dann sehr turbulent. Des war dann auch so, äh wie man das auf vorarlbergerisch sagt, dass ich das dann nicht mehr dabloßn hab. Das war ein wahnsinniger Stress und mein geliebter Teilzeitjob-, ich hab dann einige Jahre Jobsharing gemacht. Ich habe äh ne fünf Tage Woche gehabt, die donnerstags begonnen hat und mittwochs beendet war. Also auch noch das Wochenende dazwischen. Ich hab dort mit ner Kollegin meine Arbeit geteilt, was sehr gut funktioniert hat. Und äh, ja wir sind auch über den Job hinaus Freundinnen geworden und sind heute noch in Kontakt. Ja und wie gesagt mit den verschiedenen Fusionen war dann, war's dann mit dem superschönen Arbeitsplatz bald vorbei, sodass dann die*

*Zeit immer weniger wurde, wo man gerne zur Arbeit gegangen ist. Äh, das endete bei mir letztendlich in ner Krankheit, die mehrfach wiedergekommen ist und ähm, sich über Monate hingezogen hat. Also ich hab irgendwann mal gesagt, hab ich mir selber die Frage gestellt, „wie lange kann ich das überhaupt noch machen?“ und ich hatte noch 20 Arbeitsjahre vor mir. Das schaff ich ja gar nicht. Und dann hab ich mir überlegt „will ich das überhaupt?“ Und ich hab mir noch nie über mich selber Gedanken gemacht, bis dahin, dass ich mich gefragt hab „was will ich eigentlich?“ Und da war für mich die ganz erschreckende Antwort „ich will das ja auch gar nicht mehr“. Und ich hab dann den Job schlechthin geschmissen, bin aus dem Unternehmen ausgeschieden und hab gesagt „okay, es geht immer irgendwie weiter“ (P19 Transkript, S. 3).*

Frau P19 hatte daraufhin eine dreijährige Berufspause, in der sie auch ihren Vater betreute. Schließlich zog sie mit ihrem Partner nach Vorarlberg, wo sie auch rasch eine Stelle fand. Nach einem Jahr führten sie innerbetriebliche Differenzen schließlich in die Arbeitslosigkeit, aber gemäß ihres Lebensmottos „geht es immer weiter“.

*Frau P19: „Ich möchte jetzt einfach dahin kommen mehr darauf zu schauen, was mir gut tut und was ich noch machen kann. Diese Power, wie ich sie mal hatte, die hab ich nicht mehr. Wenn ich eine Teilzeittätigkeit ausüben kann, wobei es jetzt wurst ist, in welcher Form diese Teilzeit stattfindet, dann bin ich in dieser Zeit voll dabei“ (P19 Transkript, S. 10).*

In diesem Beispiel werden die Veränderungen in der Arbeitsorganisation deutlich. Die damit verbundenen Neuorientierungen in Hinblick auf Qualifikationen und auf die Haltung der Arbeit können insbesondere für „Ältergewordene“ belastend sein (vgl. Schönbauer 2006). Viele der TeilnehmerInnen streben vor diesen Hintergründen eher Teilzeitbeschäftigungen an, da Zeiten, die man mit der Familie und mit sich selbst verbringt die Regenerationsfähigkeiten erhöhen. So beispielsweise auch Frau P4.

*Frau P4: „Bis 45, Ende 40, hab ich noch die Power, aber dann möchte ich schon ein wenig kürzer treten und nicht mehr soviel arbeiten“ (P4 Transkript, S. 9).*

Der Generationenbruch in der Arbeitswelt wird insbesondere in Familienbetrieben spürbar. Die Übernahme des Betriebes ist mit wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen verbunden, die für die AkteurInnen nicht immer leicht zu bewältigen sind, wie uns das folgende Beispiel zeigt:

### **... Leben und leben lassen**

*Herr P1: „Ich bin mittlerweile die vierte Generation, die den Betrieb jetzt übernommen hat, von meinem Vater. Der Betrieb hat sich spezialisiert anfänglich auf Restaurierungen und Herstellung von Möbel jeglicher Art von*

*Fenschter abgesehen, aber Türen und sonstige Kleinigkeiten. Kleines und Großes, da sind keine Grenzen gesetzt, von antik bis modern. [...] Ursprünglich habe ich geträumt davon, eine große Tischlerei zu leiten, aber wie dann die ganzen Computermaschinen, CNC-Anlagen kamen, und die Kosten, die do aufliefen, da sagte ich mir: Klein bleiben. Klein, aber Oho! [...] Klingt einfach, ischt aber ziemlich kompliziert. Seit einigen Jahren hamma erst an Computer für die Textverarbeitung. Und währenddessen, ist bei uns diverser schon passiert do in der Umgebung: „Jo ihr seid ein Betrieb! Ihr habt ja keine Computermaschine! Ihr habt ja keine Ahnung vom Computer!“ Und des waren ziemliche Situationen, die einem zu denken geben. Aber des muss man aufs Handwerk umsetzen. Mit der Zeit amal nachdenken: Wieviel Zeit hatten Sie früher für einen Kaschten gebraucht? Mit welcher Präzision!? Ohne Maschinen! Und heute versteift man sich nur mehr auf die Maschinen. Des wor ziemlich kompliziert, die ganzen Zusammenhänge mit den älteren Menschen im Betrieb zu kommunizieren, die Erfahrung einzusammeln und die ganzen zu verwerten. Und Konflikte zu vermeiden, damit in der Firma nicht die ganzen Leute weglaufen. Weil des hab ich auch gelernt, mit mit in den letschten Jahren, Konflikte auszutragen. Ja, aber leise. Und des stärkt einen irrsinnig. Von meiner Sicht her muss man abwägen können, was geht, was geht nicht, was muss man ändern. Man darf nie stehen bleiben (P1, Transkript S.2- 8).*

Herr P1 betont an anderer Stelle des Gespräches nochmals die Wichtigkeit des Erfahrungswissens der Älteren, diesmal im gesamtgesellschaftlichen Kontext:

*Herr P1: „Ab fünfzig zählt man offiziell zum alten Eisen. Man verdient zuviel, aber das Wissen, das man im Kopf hat, wird nicht beachtet. Und des ischt genau des Wissen, was unserer Wirtschaft zur Zeit fehlt. Ab fünfzig nicht die Leute aufs Abstellgleis stellen, sondern des geischtige Wissen verwerten. Des sind ja-, des sind sogenannte Schätze“ (P1 Transkript, S. 7).*

Diese biografischen Einblicke zeigen zum einen die desintegrativen Begleit- und Folgeerscheinungen, die die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft für insbesondere „Ältergewordene“ haben. Sie verweisen uns aber auch auf die Chancen und Perspektiven, die in den biografisch erworbenen Erfahrungswerten liegen. Deutlich wird in dieser differenzierten Betrachtung zudem, dass die Bewältigung von Erwerbsbiografien eine zunehmend individuelle Angelegenheit geworden ist. Vor diesen Hintergründen sind lebensgeschichtlich erworbenen personalen und sozialen Ressourcen in der Arbeitsmarktbetreuung und –beratung hohe Aufmerksamkeit zu schenken.

## **2.3 Dritte Szene: Vom „Ich-Sein“ und „In der Welt Sein“**

Die sich mit Ende des 20. Jahrhunderts zuspitzenden Prozesse der Herauslösung der Menschen aus historisch vorgegebenen Sozialbindungen und Kontrollstrukturen, worunter auch die industriegesellschaftliche Arbeitsstruktur und –kultur zählt, führten zu mehr Freiheiten aber auch zu mehr Unsicherheit. In der Bewältigung der Diskrepanz von Freiheit und Unsicherheit gewinnt das subjektiv gestaltete Biografische an Bedeutung.

Mit anderen Worten ist es heute in der Regel nicht mehr die Herkunftsfamilie oder das Milieu, das vorgibt, welchen Lebensweg man zu beschreiten hat, welchen Ausbildungsweg man geht, welchen Beruf man wählt, welchen Ort man wählt, an was man glaubt und welche Familien- oder Beziehungstypen man lebt. In Summe wird die Lebensgestaltung aller Lebensbereiche zunehmend offener, was die Einzelnen mehr und mehr zu den alleinigen Regisseuren der eigenen biografischen Geschichte werden lässt. Diese Freisetzung von alten Zwängen und Abhängigkeiten schafft für die Lebensgestaltung mehr Freiheiten und Chancen, in dem immer facettenreicher werdenden Spektrum von Auswahlmöglichkeiten. Sie schafft aber auch ein erhöhtes Risiko des Scheiterns und erhebliche Diskontinuitäten in der Lebensführung.

Davon sind älter gewordene Personen in besonderem Maße betroffen. Sie haben aufgrund ihres Alters zum einen noch im alten Denkmuster ihren Sozialisationshintergrund, insbesondere was ihren erwerbsbiografischen Verlauf betrifft und zum anderen müssen sie nun ohne Vorbildgeneration den gelingenden Umgang mit den sich ändernden Rahmenbedingungen bewältigen.

Während frühere Generationen beispielsweise noch auf eine relativ stabile Erwerbsbiografie vertrauen konnten, die in der Regel nach der Ausbildung mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt begann, in dem man prototypisch weitestgehend ohne Brüche und Wechsel des Arbeitsplatzes bis zum pensionsbedingten Austritt verblieb, sind Erwerbsbiografien seit ca. Mitte der 1980er Jahre durch die Veränderungen der Arbeitsmarktstrukturen und Qualifikationsbedarfe höchst dynamisch. Berufliche Auf- und Abstiege sind eng miteinander verwoben. Karrierebrüche, Nach-, Weiter- und Neuerwerb von Qualifikationen, Branchenwechsel und Arbeitslosigkeit lassen den früheren als stabil gedachten und vorwiegend auf Männer beschränkten erwerbsbiografischen Erwartungsfahrplan, der in unseren Köpfen trotz wandelnder Realitäten immer noch existiert zusehends verblassen. Gegenüber dem im Lebenslauf geordneten Diktat der „stabilen Normalerwerbsbiografie“ gewinnen, den sich verändernden Bedingungen gemäß handlungsanleitende subjektive Konstruktionen von Lebensverläufen an Bedeutung. Darauf verweist uns beispielsweise auch Kade:

*„Trotz aller als Lebensdiktat wirkenden externen Vorgaben ist jede Biografie einmalig und unverwechselbar, weil sie unterschiedlich bewältigt worden ist. Die Lebensgeschichte ist nicht identisch mit dem Lebenslauf. Sie ist im*

*Unterschied zu der chronologischen Ordnung des durch äußere Ereignisse strukturierten Lebenslaufes eine Geschichte, die jeder für sich erfinden und finden muß, damit das Lebensganze einen Sinn erhält. Lebensgeschichte ist eine existenzielle Konstruktion, Brüche und Weichenstellungen, Widerstände und Krisen müssen in die Geschichte integrierbar sein, damit sie nicht in Fragmente zerfällt, sondern ihre Richtung und ihr Zusammenhang auch anderen (und sich selbst Anmk. d. Verf.) gegenüber glaubhaft und bekundet werden kann (1994, S.54; zit. n. Herriger 2006, S.108).*

Mit zunehmender Freisetzung der Einzelnen aus gesellschaftlich vorgegebenen Lebensverläufen wächst die Eigenverantwortung für sich diese zu entwerfen und zu leben. Die Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen und Risiken wird mehr und mehr zur individuellen Sache. Das Projekt der eigenen Biografie kann vor diesen Hintergründen als kleinster Nenner der Gesellschaft bezeichnet werden. Böhnisch (1999) definiert Lebensbewältigung als das biografisch vorstrukturierte Zurechtkommen der Menschen im jeweiligen gesellschaftlichen Kontext.

*„Das Bewältigungshandeln orientiert sich nur vordergründig an der „Handlungsfähigkeit in der Situation“, denn es ist vor allem auch biografisch, aus der eigenen Bewältigungserfahrung im bisherigen Lebensverlauf strukturiert“ (S.31).*

Um etwas über die subjektive Sicht und die Handlungsorientierungen in Erfahrung zu bringen, benötigen wir den Zugang zur Biografie. Durch das Erfassen der Biografie kann die Einzigartigkeit des persönlichen Handelns mit den sozialen Bedingungsstrukturen verbunden werden. Daraus können sich Rückschlüsse ziehen lassen, wie die Einzelnen herausfordernde Situationen bewältigt, welche Erfahrungen, Potenziale und Stärken sie daraus entwickelt haben und welche Ressourcen und Rahmenbedingungen sie zur Entfaltung dieser benötigen.

Im Konzept der Lebensbewältigung wird davon ausgegangen, dass in biografischen Krisen der Mensch in die prekäre Spannung gerät, handlungsfähig und sozial integriert zu bleiben. Die Balance zwischen Handlungsfähigkeit und sozialer Integration kann beispielsweise durch langanhaltende Arbeitslosigkeit bedroht werden, nämlich dann wenn zur Erhaltung der eigenen Handlungsfähigkeit (das Ich Sein) normwidrige Schritte gesetzt werden, die zur sozialen Desintegration (In der Welt Sein) führen. Hierunter kann beispielsweise Schwarzarbeit zugezählt werden, aber auch eine Abkehrhaltung zur Arbeitsgesellschaft insgesamt, die sich in Rückzug und Apathie ausdrücken kann. Umgekehrt kann, um sozial integriert zu bleiben (In der Welt Sein) die eigene Handlungsfähigkeit zurückgedrängt werden, sodass beispielsweise Arbeiten um jeden Preis verrichtet werden, die mit dem eigenen Anspruch und Vermögen (Ich Sein) kaum mehr etwas zu tun haben.

Böhnisch unterscheidet vier grundlegende Bezugskomponente, die Ausmaß und Form des Bewältigungshandelns bestimmen:

- **Selbstwert:** Das mit sich und mit anderen in Einklang sein, setzt ein Selbst voraus, das auf eigene Gefühle und Bedürfnisse gründet. Dieses Sein kann in kritischen Lebenssituationen zum Betroffensein werden, indem man sich weniger über die soziale Rolle und soziale Verhaltensmuster, sondern mehr über seine Emotionen, seine Triebe definiert. Die Spannung zwischen mit sich und mit anderen in Einklang sein ist ein wesentliches Segment des Bewältigungshandelns.
- **Sozialer Rückhalt:** Neue Herausforderungen können nur dann eingegangen werden wenn sozialer Rückhalt und soziale Sicherheiten vorhanden sind. Flexibel, risiko- und optionsbereit zu sein bedarf demnach an familiären, sozialräumlichen und sozialstaatlichen Sicherheiten.
- **Soziale Orientierung:** Inwieweit man sich in desintegrativen Strukturen, so wie sie sich heute durch die Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben zurechtfindet, ist abhängig von den Ausprägungen der beiden zuvor genannten Dimensionen, dem Selbstwert und dem sozialen Rückhalt.
- **Handlungsfähigkeit und Integration:** In kritischen Lebenslagen steht der Versuch handlungsfähig zu bleiben im Vordergrund. Damit verbunden ist auch das Ziel sozial integriert zu bleiben. Das Sozial Integriert Sein (In der Welt Sein) ist über gesellschaftlich geltende Normalitäts- und Konformitätsannahmen definiert. Somit wirkt auch hier die psychische Befindlichkeit, die sich im Selbstwert zeigt (Ich Sein) mit den sozialstrukturellen Gegebenheiten (In der Welt Sein ) zusammen.

Der, im folgenden zweiten Teil des Ergebnisberichtes, vorgestellte interdisziplinäre Ansatz „Empowerment durch mediale Inszenierung“ knüpft an diese Faktoren an und orientiert sich gemäß eines hier notwendig werdenden Kurswechsels professionalisierter Hilfe in der Arbeitsmarktpolitik an den Leitlinien:

- Achten der lebensgeschichtlich erworbenen personalen und sozialen Ressourcen
- Förderung der Eigenverantwortung
- Vermehrung der Partizipation in der Gestaltung von Selbst und Umwelt

Wie eingangs schon erwähnt und auch in zahlreichen Studien nachzulesen ist, rücken gerade in der Bewältigung der Herausforderung des Älterwerdens in der Arbeitsgesellschaft biografisch erworbene Kompetenzen und die Selbstbestimmungsfähigkeit zugunsten fremdgesteuerter punktgenauer Qualifizierungen und einem erhöhten Vermittlungsdruck in den Hintergrund. Im Arbeitspaket Reflect des Projektes U-Turn, war es uns wichtig Wege zu finden, um die Selbstwahrnehmung und das selbstbestimmte Handlungsvermögen arbeitssuchender „älterer“ Personen zu fördern und sie bei dem „Was sie wirklich wollen“ zu unterstützen. Dazu bietet der durch mediale Inszenierungen gestaltete Rückgriff auf die Biografie eine entscheidende Chance. Diese interdisziplinäre Form wurde durch das Zusammenwirken von sozialwissenschaftlicher (SFS) und künstlerisch-medialer (Verein rewalk) Perspektive möglich.

### 3 Zweiter Akt: Empowerment durch mediale Inszenierung



### **3.1 Erste Szene: Konzeptive Zutaten**

Das aus dem angloamerikanischen Raum importierte Konzept des Empowerment vertraut in die Stärken der Menschen. Es richtet den Blick auf die Selbstgestaltungskräfte der Einzelnen und auf die Ressourcen, die produktiv zur Bewältigung von schwierigen Lebenssituationen eingesetzt werden können. Schwierige Situationen sind vielfach mit dem Erleben von Machtlosigkeit und Fremdbestimmung verbunden. Empowerment verhilft den Menschen auf Basis ihrer eigenen Erfahrungen, Auswege aus der Ohnmacht zu finden, und so Selbstbestimmung in ihrer Lebensführung (wieder) zu gewinnen. Herriger fasst die Kernziele dieses Konzeptes wie folgt zusammen:

*„Empowerment ist ein pragmatisches Kürzel für eine veränderte helfende Praxis, deren Ziel es ist die Menschen zur Entdeckung ihrer eigenen (vielfach verschütteten) Stärken zu ermuntern, ihre Fähigkeiten zur Selbstbestimmung und Selbstveränderung zu stärken und sie bei der Suche nach Lebensräumen und Lebenszukünften zu unterstützen, die einen Zugewinn von Autonomie, sozialer Teilhabe und eigenbestimmter Lebensregie versprechen“ (2006, S.7).*

Das Konzept des Empowerment impliziert eine klare Absage an das defizitgeleitete Bild der hilflosen KlientInnen der traditionellen psychosozialen Praxis. Insofern hat es in den letzten Jahren die Etablierung einer neuen auf die Fähigkeiten und Stärken fokussierenden Kultur des Helfens bzw. auch professionellen Nichthelfens mitunterstützt. Mittlerweile ist der Begriff „Empowerment“ zu einem Etikett avanciert ohne das psychosoziale Dienstleistungen kaum mehr auszukommen scheinen. Der Begriff erfreut sich wachsender Popularität, doch damit ist auch Kritik verbunden. Insgesamt fehle es an begrifflicher Schärfe, an konzeptueller Differenziertheit und an methodischer Prägnanz – so die Stimmen der kritischen Beobachter (vgl. Herriger 2006, S.8). Es finde sich wenig Neues hinter der „Empowerment Fassade“, sondern vielmehr alte und traditionelle Handlungskonzepte, die durch das Etikett Empowerment aufgepeppt wirken. Diese Kritik legt die Vermutung nahe, dass Empowerment mehr als Schlagwort und Begriff ins Rennen um eine Entmündigung der bevormundenden helfenden Praxis geschickt worden ist und weniger als ein konzises Konzept mit ausgeklügeltem methodischem Repertoire. Es handelt sich um ein heuristisches, sich aus der Praxis entwickelndes Konzept, dessen Gehalt noch relativ unpräzise ist.

Der Anspruch im Projekt U-Turn war es den theoretischen Gehalt und den praktischen Gebrauchswert des Empowermentgedankens mit der Zielgruppe älterer arbeitssuchender Personen ein Stück weit zu bestimmen und zu erproben.

Wie an anderen Stellen bereits betont und ausgewiesen, ist diese Altersgruppe diejenige, die mit einer anderen Bildungs- und Arbeitskultur in die heutigen flexiblen und individualistisch angelegten gesellschaftlichen Strukturen hineingewachsen ist und die die

Veralterung ihres gemeinsamen Weltbildes sowie die damit einhergehende geringere Wertschätzung ihrer Fähigkeiten zu bewältigen hat.

In den Arbeiten mit dieser Zielgruppe ging es uns darum, mit ihnen gemeinsam unabhängig von ihrem gegenwärtigen Status (im Erwerbsleben stehend oder nicht) biografische Lernräume zu initiieren, um

- Möglichkeiten und Grenzen des gelingenden Transfers vom Biografischen in die Erwerbskarriere auszuloten
- Strategien und Visionen sichtbar zu machen
- den Reflexions- und Integrationsprozess dadurch zu unterstützen.

Wir bedienen uns dabei zweier dem Empowermentgedanken nahestehenden Werkzeuge.

### **3.1.1 Werkzeug: Biografisches Lernen**

Wie bereits oben erwähnt, geht der Freiheitsgewinn in der Lebensgestaltung einher mit einem erhöhten Risiko des Scheiterns. Es sind die Unplanbarkeit der Wellenschläge des Lebens, durch die sich mehr und mehr Menschen im „Dickicht der Lebensoptionen verirren“ (Herriger 200, S.110). So unterschiedlich die Lebensgeschichten dieser „Verirrten“ auch sind, gemeinsam ist ihnen, dass sie sich vielfach aus einer Defizitperspektive heraus entwerfen. Das wird auch in den kurzen erwerbsbiografischen Auszügen der sich in Arbeitslosigkeit befindenden Personen des U-Turn Projektes sichtbar.

*„Und das ist jetzt momentan mein Problem. Früher hatte ich den Luxus von viel Geld und wenig Zeit, jetzt hab ich wenig Geld und viel Zeit“ (P24, Transkript, S. 4).*

*„Also ich denk mir heute, ich würde vieles anders machen als was ich vorher gemacht habe. Ich würde sehr viel anders machen, wenn ich noch einmal könnte“ (P25 Transkript, S.4).*

*„Zuerst war ich – wie soll ich sagen – zuerst hab ich nicht können wegen meinen Kindern, jetzt kann ich nicht, weil ich zu alt bin, und das Kind ist inzwischen groß. Zuerst war er zu klein zum arbeiten, zum voll arbeiten, und jetzt ist er groß und jetzt hab ich keine Arbeit“ (P20 Transkript, S. 4).*

Die Grundmelodie des Versagens schwingt in den biografischen Rückblicken mit. Diesen defizitären Konnotationen der Selbstpräsentationen stehen aber auch klare Visionen und Zukunftsoptionen gegenüber, die nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

*„Weil wenn ich einen Job gern habe, ist die Belastbarkeit wahrscheinlich wesentlich höher als bei einem Job, den ich nicht gern mache“ (P24, Transkript, S. 4).*

*„Ich bin gerne unter Leuten und mit meiner Familie, auf die stehe ich persönlich und ich möchte schauen, dass ich einen Job kriege, der was passt und dass es mit der Familie auch passt, nicht dass es heißt so oder so. Das ist mir ein persönliches Anliegen“ (P25 Transkript, S.4).*

*„Ich denke, das es schon das Richtige für mich gibt, nur wo ist es, also ich denke schon dass ich schon ein Ziel habe zum Dorthin-Kommen. Ich werde schon versuchen dorthin zukommen, wo es mir Spaß macht, wo ich auch zufrieden bin“ (P20 Transkript, S. 4).*

Die aus einem Prozess des lebensgeschichtlichen Erinnerns heraus entstandenen Aussagen verweisen uns darauf, dass das Erinnern und Erzählen das Lernen aus den eigenen Geschichten unterstützt. „Arbeiten an der Biografie“, „Erinnerungsarbeit“ oder „biografisches Lernen“ sind Schlagworte, die den Prozess des biografischen Erinnerns und Erzählens zur Methode psychosozialer Praxis stilisieren. Der Gehalt dieses Herangehens liegt im wesentlichen im Verbinden von Vergangenem mit Zukünftigen (vgl. Herriger 2006, S. 105):

**Reflektieren:** Biografisches Lernen ist zum einen Selbstthematisierung und Selbstvergewisserung entlang der subjektiv erlebten Lebenszeitachse. Vergleichbar mit einer Reise in die eigene Vergangenheit werden selbstläufig Lebenssituationen thematisiert, die aus der gegenwärtigen Perspektive als herausfordernd wahrgenommen wurden. Im Aufrollen dieser werden Bewältigungsstrategien und Kompetenzen erfahrbar, die teilweise schon als verschüttet galten. Der Akzent liegt hier in der Rekonstruktion von Handlungskontexten, Erfahrungshorizonten und Sinnzusammenhängen und v.a. in den darin eingelagerten Lebenserfolgen.

**Visionieren:** Biografisches Lernen ist zum anderen eine Zukunftsbegehung, bei der die in der biografischen Vergangenheit entdeckten Lebenslinien über den Tellerrand der Gegenwart hinaus gedacht werden und sich in Zukunftsentwürfen verdichten. Diese in die Zukunft gerichteten Konstruktionen von Lebensarrangements ermöglichen den Beteiligten die Entwicklung von Zukunftsstrategien. Strategien wiederum verhelfen einem zu einem Zugewinn von Selbstverfügung, Lebensautonomie und Kontrolle. So werden gemäß des Empowermentgedankens souveräne und eigenmächtige Lebensführungen unterstützt.

Biografisches Lernen verbindet vereinfacht ausgedrückt das

- Erkennen von erlebten Erfahrungen und gelebten Handlungen
- Reflektieren im Sinne eines Erfahrbarmachens dieser
- Integrieren dieser in die zukünftige Lebenslaufgestaltung

Über die Biografie erhalten wir Zugang zum Bewältigungshandeln eines jeden Menschen, wie mit Brüchen und Problemen im Leben umgegangen wurde, welche Strategien und Orientierungen sich daraus entwickelten. Das sind jene Erfahrungen, die latent die Lebensplanung begleiten und zumeist unerkant und unsichtbar bleiben. Es verstecken sich darin auch ungenutzte Potenziale, die für eine gelingende Lebensführung von Relevanz sein können. Die Herausforderung besteht also darin, diese Ressourcen für eine gesellschaftliche Teilhabe nutzbar zu machen, wozu es an biografischen Lernräumen bedarf, die ein Suchen und Finden zulassen.

Das gleichzeitige Denken in zwei Richtungen, also das Reflektieren und Visionieren bedarf einer gewissen Unterstützungsstruktur. Um die Erfahrungen erfahrbar zu machen, braucht es eine anleitende und begleitende „Dramaturgie“, die wir gemeinsam mit den AkteurInnen entwickelten (siehe Tool „biografisches Gespräch“). Um die Erfahrungen für die Beteiligten und für eine ausgewählte Öffentlichkeit sichtbar zu machen bedienen wir uns des Werkzeuges der „mediale Inszenierung“, das im Folgenden kurz dargestellt ist.

### **3.1.2 Werkzeug: Mediale Inszenierung**

„Mediale Inszenierung sozialer Wirklichkeiten“ knüpft an die Tradition und Zielstellung der soziokulturellen Praxis an. Während in Österreich die Diskurse zur Soziokulturarbeit bzw. zu Kunst als Soziale Intervention noch eher als marginal zu bezeichnen sind (vgl. Wrentschur 2006, S. 397), ist die soziokulturelle Animation beispielsweise in der Schweiz bereits als eine wichtige Säule in der Sozialen Arbeit etabliert.

Nach Moser u.a. (1999, zit. n. Wrentschur ebd.) gilt es mit diesem innovativen methodischen Zugang das Engagement von Menschen zur Verbesserung ihrer Lebensverhältnisse und Lebensqualität anzuregen und zu unterstützen. Unter Anwendung vielfältiger kreativ-kultureller Ausdrucksformen werden Menschen unmittelbar an ihren Lebensorten und in ihren Lebenszusammenhängen dazu ermutigt, sich selbst und das was sie bewegt authentisch auszudrücken. Über dieses Ausdrücken entsteht (Wieder) Aneignung ihres Alltagslebens im Austausch mit dem gegebenen Umfeld und Umständen (vgl. Hongler 1998, S.4, zit. n. Wrentschur ebd.).

Diese soziokulturellen Aktionen stellen eine partizipative Interventionsform dar, die an den grundlegenden Empowermentgedanken der Selbstbefähigung, der Erlangung von Selbstbestimmung und Autonomie in der Lebensführung anknüpft. Soziokulturelle Arbeit versteht sich als emanzipatorische Praxis, die an den Möglichkeiten und Ressourcen der Menschen ansetzt und weniger an den sozialen Problemen und Defiziten. Der Einsatz von kreativen Methoden unterstützt das Hervorbringen und Erkennen von Möglichkeiten und Potenzialen.

Was die Methodenwahl betrifft, begegnet uns in der Praxis ein weitreichendes Spektrum von Ansätzen, das von Schreib- und Literaturwerkstätten, über Theaterworkshops bis hin zu musikalischen Performances reicht.

In Erweiterung zu diesen soziokulturellen Praktiken wurde im Projekt U-Turn, in einem interdisziplinären Prozess der Ansatz „Empowerment durch mediale Inszenierung“ entwickelt, in dem sich der biografische Lernprozess mit dem Sichtbarmachen von biografisch erworbenen Erfahrungen durch Medien verbindet.

In diesem Empowermentprozess werden KlientInnen zu AkteurInnen. Entlang einer mit den TeilnehmerInnen in ihrer Lebensumwelt gemeinsam erarbeiteten Dramaturgie werden diese zu medialen Selbstinszenierungen inspiriert, wodurch die erlebten Wirklichkeiten gewissermaßen auf eine Bühne „enthoben“ werden. Diese Distanzgewinnung zwischen „Bühne“ und „Wirklichkeit“ ist das Kernstück des Ansatzes. Durch sie wird ein barriere- und hemmnisfreier Experimentierraum eröffnet und eine lustvolle spielerisch-kreative Entdeckung vorhandener Möglichkeiten und Kompetenzen gestattet (siehe dazu beispielsweise Walther 2003). Die sich hierin vollziehende Erprobung von neuen Artikulations- und Handlungsfeldern unterstützt die Selbstwahrnehmungskompetenz und somit das Selbstwertgefühl.

Das Ausdrucksspektrum reicht dabei von fotografischen Erzählsträngen, auditiven, visuellen und audiovisuellen Aufzeichnungen bis hin zu kreativ-gestalterischen Formen des Selbstaudrucks. Entscheidend dabei ist das Kriterium der Selbsterfahrung. Die Themen, Gefühle, Phantasien und Erfahrungen der TeilnehmerInnen sind Material und Bearbeitetes gleichermaßen. Durch die soziale und mediale Begleitung des Prozesses wird gewährleistet, dass die Entwicklungsschritte für die TeilnehmerInnen im Sinne des Empowerments nachvollziehbar und nachhaltig real erfahr- und umsetzbar sind. So werden die Potenziale der Personen über den Umweg der medialen Inszenierung hervorgebracht und über eine Reflexionsschleife in ihre soziale Wirklichkeit zurückgeführt, wodurch die Entwicklung individueller Handlungsorientierungen gefördert wird.

Historisch gesehen hat es im Medienzeitalter eine Vielzahl von Zugängen und Ansätzen im Bereich der Integration von Medien in der Zielgruppenarbeit gegeben. Durch die Veränderung der medienproduktionstechnischen Zugänge zu Infrastruktur mit der einhergehenden Demokratisierung und Sensibilisierung im Umgang mit Medien eröffnen sich Wege, die neue Qualitäten und nachhaltige Ergebnisse gewährleisten. In der interdisziplinären Konzeption zwischen sozialwissenschaftlicher, beratender, künstlerischer und medienproduktionstechnischer Expertise wird der Zugang zum filmischen poetischen Raum in der Zielgruppenarbeit eröffnet.

Die außerordentliche Qualität im filmisch poetischen Raum liegt im Gegensatz zu Reality-TV und Video-Coaching in der Möglichkeit, durch die Verbindung verschiedener medialer Ebenen zu einem authentischen Produkt zu kommen, das weit über die Aussage der einzelnen Elemente hinausgeht. Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft U-Turn war es uns aus medienproduktionstechnischer Sicht wichtig, ein dramaturgisches Konzept zu entwickeln und durchzuführen, das einerseits im Ergebnis die Kraft der filmisch poetischen Räume widerspiegelt und andererseits im Sinne der Nachhaltigkeit auch eine realistische Umsetzung und Anwendung in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

gewährleistet. In der Auseinandersetzung mit diesen beiden diametral gegenüber liegenden Faktoren liegt das innovative Potential von „Empowerment durch mediale Inszenierung“.

## **3.2 Zweite Szene: Leitfaden zur Inszenierung**

Empowerment durch mediale Inszenierung ist ein interdisziplinärer Zugang, der zwei Konzepte verbindet:

- Empowerment als biografischer Interventions- und Lernprozess
- Medien als Ausdruck von biografisch erworbenen Erfahrungen

In beiden Konzepten steht der/die Einzelne mit seiner/ihrer einzigartigen Biografie und den darin wurzelnden Selbstbestimmungskompetenzen im Mittelpunkt.

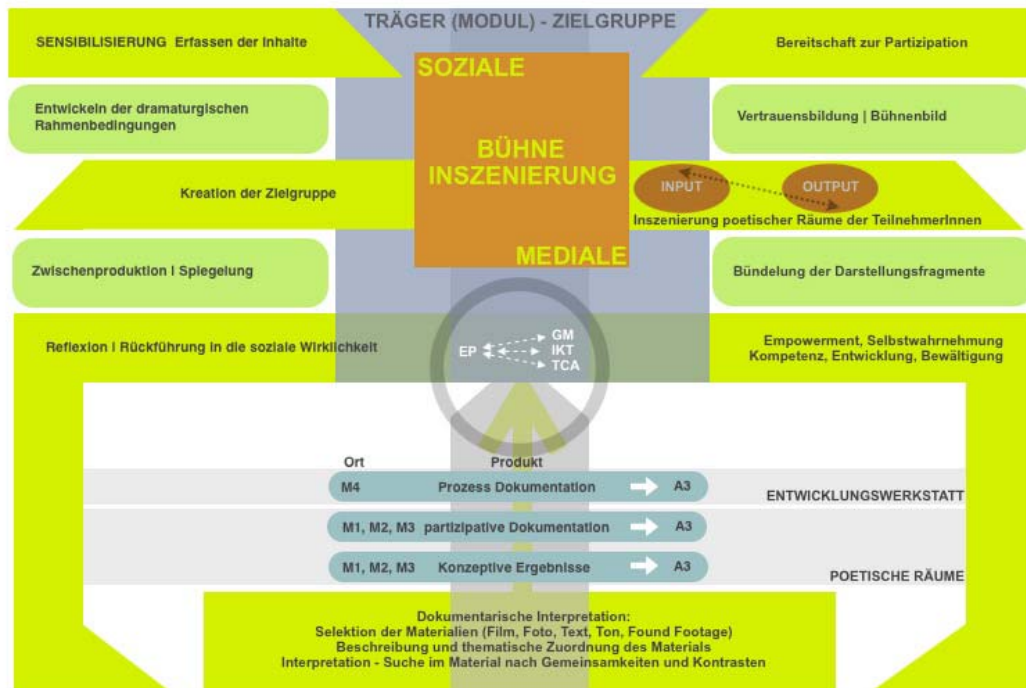
### **3.2.1 Rahmenbedingungen**

Es wurde innerhalb der zweijährigen Projektlaufzeit mit 14 arbeitssuchenden Personen aus Salzburg und Vorarlberg und mit 8 UnternehmerInnen aus Graz und Vorarlberg gearbeitet. Die TeilnehmerInnen wurden uns von den dort tätigen Partnerorganisationen vermittelt und wirkten dort als Begünstigte bzw. als MultiplikatorInnen in den jeweiligen Modulen mit. Die Empowermentsettings fanden vor Ort unter Teilnahme aller Beteiligtegruppen statt. Insofern flossen hier mehrer Ansprüche zusammen:

- Beratung der Modulleitungen: Der Prozess war in die anderen Prozesse, an denen die Zielgruppe in den Partnerorganisationen beteiligt war integriert (z.B. Beratung, Coaching etc.).
- Die TeilnehmerInnen selbst: Die biografischen Selbstbestimmungskompetenzen der begünstigten TeilnehmerInnen wurden im Prozess reflektiert und im Sinne des Empowerments nachvollziehbar und real erfahrbar gemacht. Der Prozess war gleichzeitig eine sozialpädagogische und künstlerische Intervention.
- Sozialwissenschaftliche Anleitung und Begleitung durch die SFS: Um die in der Biografie erworbenen Potenziale zu erkennen bedurfte es eines teiloffenen Vorgehens in der Fragestellung der biografischen Gespräche. Die Relevanzbereiche wurden von den Befragten selbst angesprochen und in Szene gesetzt.
- Medientechnische und künstlerische Anleitung von rewalk: Um die Erfahrungen sichtbar zu machen bedurfte es einer Basisstruktur der Inszenierung, einer Dramaturgie für die filmische Dokumentation.

Der mittlere vertikale Bereich der folgenden grafischen Darstellung gibt einen Überblick über das Zusammenwirken der Rollen der Beteiligten in diesem Empowermentprozess.

Grafisches Diagramm zur Visualisierung des Antragskonzeptes  
"Empowerment durch mediale Inszenierung"  
rewalk | SFS  
EP U-Turn (M4)



### 3.2.2 Worauf es dabei ankommt

Um den verschiedenen Ansprüchen und Erwartungen der Beteiligten gerecht zu werden, ist eine detaillierte vorbereitende Planung des Ablaufes unter Einbezug aller Perspektiven notwendig. Entlang der in der linken vertikalen Achse der Grafik verankerten Arbeitsschritte gilt es im Prozess die im rechten Bereich aufgelisteten Ziele zu erreichen.

#### 3.2.2.1 Sensibilisierung

Methoden und Ansätze dieser Art bedürfen eines Sich Einlassens. Dazu gehört eine Vertrauensbildung und Abklärung der Rollen und Erwartungen im Vorfeld, in der alle AkteurInnen gleichermaßen involviert sein müssen. In unserem Falls waren es

- PartnerInnen – die Modulleitungen und AnsprechpartnerInnen für die Zielgruppen
- AkteurInnen – die Zielgruppe (arbeitsmarktferne ältere Personen und UnternehmerInnen)
- Wir – die mediale und soziale Begleitung

In einem vorbereitenden Schritt gilt es gemeinsam mit den AkteurInnen und PartnerInnen die Inhalte, Ziele und Bedarfe zu erfassen und das Empowermentsetting im Detail zu entwerfen. Dieser Schritt ist notwendig, da die PartnerInnen als MultiplikatorInnen agieren

und die Partizipation der begünstigten TeilnehmerInnen am Empowermentprozess einleiten. Diese Vorbereitungsphase umfasst zum einen die Bereitstellung der Rahmenbedingungen (Räume, Materialien etc.), zum anderen die Sensibilisierung der Zielgruppe, den Perspektivenwechsel von der sozialen Wirklichkeit auf die Bühne zu suchen. Dabei ist es wichtig die AkteurInnen in ihrem Alltagsleben, in ihrer Lebenswelt aufzuspüren und sie dort abzuholen. Nur so können individuelle, an die Interessen und Themen der Zielgruppe angelegte dramaturgische Konzepte partizipativ erarbeitet werden.

### **3.2.2.2 Eröffnung eines poetischen Raums**

Ist der Schritt der Sensibilisierung abgeschlossen, wird das jeweilige dramaturgische Setting entworfen. Darunter verstehen wir die Entwicklung eines auf die Zielgruppe und Inhalte des Moduls oder des jeweiligen Trägers abgestimmten Impulses und das Bereitstellen des dafür notwendigen Rahmenmaterials. Ein Impuls ist eine Anregung zu einem spielerischen kreativen Umgang mit einem Erfahrungsausschnitt aus der Biografie der TeilnehmerInnen. Ein Ausschnitt wäre z.B. „Mein Einstieg in die Arbeitswelt“. Ein möglicher Impuls wäre, um diese relevante Passage im Leben wieder erlebbar zu machen, die TeilnehmerInnen zum Kramen in ihrer individuellen Erfahrungsschatztruhe anzuregen – sich Tagebuchnotizen, Fotos, Schallplatten etc. zur Hand zu nehmen und über den Weg der Erinnerung Zukunftsszenarien für einen (Wieder) Einstieg in die Arbeitswelt zu entwerfen. Diese dramaturgischen Settings werden mit den Bedürfnissen der AkteurInnen abgestimmt, denn nur so können die individuellen Schlüsselherausforderungen für die AkteurInnen hervorgebracht werden. Diese Abstimmung ist auch wesentlich für die Entwicklung des Vertrauens der TeilnehmerInnen, sich auf diesen Prozess einzulassen, denn es geht ja schließlich um ihre ganz persönlichen Geschichten.

### **3.2.2.3 Inszenierung**

Der Prozess der Handlungsorientierung wird nun durch die Eröffnung eines zyklischen Erfahrungsspielraums ermöglicht, in dem der Prozess von den Beteiligten inszeniert und so selbstläufig dokumentiert wird. Die Kreation knüpft an die Synergie zwischen inszeniertem Handeln und Lernen an. Beide – Handeln und Lernen - stehen in einem ständigen Wechselverhältnis und entfalten sich schrittweise problem- und interessenbezogen und sollen deshalb hinsichtlich Zielerreichung und Tempo immer in der Verfügungsgewalt der Zielgruppe bleiben. Um das Beispiel von oben weiterzudenken, könnte hier eine szenische Darbietung entstehen, die medial festgehalten wird (Foto, Video etc.). Die daraus entstehenden Medienmaterialien würden so einen Spiegel der erlebten Wirklichkeit generieren. Möglich wäre aber auch das Schlüpfen in „andere“

Identitäten in der Arbeitswelt, z.B. in Form einer hypothetischen Inszenierung eines „anderen“ Karriereverlaufes.

Anzumerken ist weiters, dass der Selbstdarstellungsprozess anfänglich immer auch mit etwas Aufregung verbunden ist. Das ist auch gut so, denn wir entheben uns alle gleichermaßen aus alltäglichen und gewohnten Situationen. Wichtig dabei ist, dass dieser Freiraum nun ganz den TeilnehmerInnen gehört – sie sind die AkteurInnen ihrer Geschichten, ihrer Biografien.

Die so inszenierte Bühne lässt ein anderes Sein und ein anderes Selbstwahrnehmen zu. Es ist ein Lernen im Prozess. Unsere Aufgabe besteht lediglich darin, den Darstellungsprozess anzuleiten:

- Gespräch zu führen – die Personen zum Reden und zum Reflektieren und Visionieren zu bringen;
- Filmische Wahrnehmung zu steuern – Perspektiven, Licht, Bilder etc.

#### **3.2.2.4 Spiegelung**

Die in der Phase der Kreation erzeugten Materialien werden in einem Zwischenschritt gesichtet und gebündelt. Es werden rote Fäden gesucht und identifiziert. Ausgangspunkt sind die Schlüsselherausforderungen der TeilnehmerInnen. Die hervorgebrachten Bewältigungsmöglichkeiten, die Wege und die konkreten innovativen Handlungsoptionen markieren schließlich die Lösung im Umgang mit der Herausforderung. Entlang dieser Schnittpunkte wird das Material selektiert und als Inspiration für die Reflexion aufbereitet.

D.h. im unmittelbaren Nachfeld dieser Selbstdarstellung werden Fragmente daraus zu einer medial produzierten Geschichte verdichtet, die der Zielgruppe und den Trägern im Kollektiv abschließend präsentiert wird. In dieser Verdichtung sind selbstredend Interpretationen von unserer sozialen und medialen Perspektive enthalten. Sie entspricht im wesentlichen dem Bild, das wir von den AkteurInnen bis zu diesem Zeitpunkt gewinnen konnten.

#### **3.2.2.5 Reflexion**

Dieses – unser – Bild wird nun im Rahmen einer Gruppendiskussion reflektiert, entlang folgender Eckpunkte:

- Es wird abgeklärt, ob sich die Personen gut repräsentiert fühlen, ob das ihrer Intention und ihrem Selbstbild entspricht, oder ob wir da etwas gänzlich missverstanden haben.
- Es wird auch darüber gesprochen, wie sie den Prozess wahrgenommen haben und wie sie sich jetzt fühlen.
- Wie das Material weiterverwendet werden kann und
- Was jede/r Einzelne daraus für sich aus dem Prozess mitnimmt.

In dieser letzten Aktionsphase werden die vielfältigen Perspektiven und Handlungsorientierungen, die sich aus den vorangegangenen Aktivitäten eröffnet haben reflektiert. In der Gruppe - der „professionellen Gemeinschaft der AkteurInnen“ - werden die Zukunftsentwürfe überdacht. Durch die Übersetzung der Kompetenzentwicklung und Selbstwahrnehmung aus dem medial inszenierten Prozess in das individuelle aktuelle Wirklichkeitsszenario wird Empowerment für die begünstigten TeilnehmerInnen nachhaltig erfahrbar.

### **3.2.2.6 Post Produktion**

Die durch die medialen Inszenierungen generierten Materialien werden im Anschluss professionell medial nachbearbeitet und in Absprache mit den AkteurInnen in ausgewählten öffentlichen Räumen platziert. Dadurch soll und kann die Öffentlichkeit durch die im Empowermentprozess entstandenen Produktionen der TeilnehmerInnen auf bestimmte aktuelle thematische Ausschnitte sensibilisiert werden. Im Konkreten handelt es sich im Projekt U-Turn um die Erstellung von Videos von und mit den TeilnehmerInnen und dessen Aufführung im Rahmen von Veranstaltungen zum Thema „Alter und Arbeit“.

### **3.2.2.7 Interpretation**

In der abschließenden konzeptionellen Reflexion der „poetischen Räume“ können die innovativen Lösungs- und Bewältigungswege der TeilnehmerInnen auch aus wissenschaftlicher Perspektive rekonstruiert werden. Dabei gilt es insbesondere die Prozesshaftigkeit in den Blick zu nehmen. Dazu werden die aus dem Eigenproduktionsprozess hervorgegangenen Materialien für eine Analyse systematisch aufbereitet. Angemerkt ist, dass es sich dabei um vorläufige Selbstbilder, um ausschnittshafte Einblicke in den Orientierungsgewinnungsprozess handelt, die vor dem Hintergrund jeweiliger individueller und soziokultureller Kontexte zu verstehen sind. Zusätzlich werden im Prozess der Eigenproduktion in den Aktionseinheiten qualitative Gespräche (Gruppendiskussionen und Einzelinterviews) mit den TeilnehmerInnen geführt, die die Handlungsorientierung inhaltlich unterlegen. Die symbolischen Ausdrucksformen (Bilder, Videos) und die Gesprächsinhalte (Tondokumente, Transkripte) können in einem zweiten Schritt mit Text-, Bild- und Videointerpretationsverfahren (vgl. dazu z.B. Bohnsack 2001) interpretiert werden. Aus diesen Fallanalysen können schließlich handlungsfeldspezifische Maßnahmen entwickelt werden.

### 3.2.3 Dramaturgie

Im Projekt U-Turn wurde für die Einzelsettings im Vorfeld eine Dramaturgie entlang folgender Fragen entwickelt:

- Wie erleben ältere arbeitssuchende Personen die herausfordernde Situation des Älterwerdens in der Arbeitsgesellschaft?
- Wie haben sie in ihrem bisherigen Leben Herausforderungen bewältigt? (Biografie als Erfahrungsschatzkiste)
- Wie gestalten sie vor diesen Hintergründen ihre Zukunft? (Bilanzierend)

Es galt dabei die Intentionen und Ziele aller Beteiligten zu berücksichtigen. Vor diesen Hintergründen war es notwendig mit verschiedenen Techniken zu arbeiten:

- Fotointerviews
- Biografische Narrative Erzählpassagen
- Struktur-Lege-Technik zum Bilanzieren
- Symbolische Wegbegehung zum Visionieren

Der folgende Gesprächsleitfaden soll als Anregung dienen, solche und andere Inszenierungen im Kontext von arbeitsmarktpolitischen Beratungssettings zu entwickeln.

#### Dramaturgischer Ablauf

„eine Reise durch die Biografie“

mit älteren arbeitsmarktfernen Personen

<b>Aushandeln</b>	<b>10-15 min</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vorstellung (Ausgangslage - Projektbezug)</li> <li>■ Erklärungen zum Ablauf und zur Visualisierung (Die vier Gesprächsphasen, Videoaufnahme)</li> <li>■ Klärung noch offener Fragen</li> </ul>	

### **Fotointerviews**

**10-15 min**

- Die Person (Lebenslauforientierung)

Frage: Könnten sie mir vielleicht ganz kurz etwas über sich als Person erzählen?

Ziel: Kennen lernen der Person & erste Orientierung zu den Lebensphasen: Alter, Herkunft, Ausbildung, berufliche Entwicklungen, Familie, Interessen etc.

- Die Fotos (Lebensphasenorientierung)

Frage: Könnten sie für sie wichtige Fotos aus unterschiedlichen Lebensphasen auswählen und uns kurz dazu etwas erzählen?

Ziel: Aussprechen von relevanten sozialen Situation und Themen im Leben; selbstläufige Auswahl und Kommentierung durch die Befragten; subjektive Erlebnisse in unterschiedlichen Lebensphasen.

- Struktur erste Ebene: Auflegen der Fotos

### **Biografische Erzählung**

**20-30 min**

- Herausforderungen – (Biografische Orientierung)

Frage: Sie befinden sich aktuell in der herausfordernden Situation, nämlich sie werden älter in einer arbeitenden Gesellschaft. Wenn wir jetzt auf ihre Biografie, was sie uns bisher erzählt haben und auf die Fotos zurückblicken, so haben sie sicherlich schon einige herausfordernde Situationen in ihrem Leben durchlebt und bewältigt. Können sie sich an solche Zeitpunkte in ihrem Leben erinnern?

Selbstgewählter Erzählstrang, falls nötig nachfragen:

- Wie haben sie diese Situation erlebt?

- Welche Situationen waren das?

- Beschreibung der Situationen (Sachverhalt, Bedingungen, Erlebnisse)

- Was waren aus heutiger Sicht ihre Strategien, sodass sie diese Situationen bewältigt haben (Handlungsmuster)?

Ziel: Herausforderungen und Bedingungen im Leben, Schilderung von Situationen, Handlungsmuster und Bewältigungsstrategien.

### **Bilanzierung / Struktur-lege-Technik**

**20-30 min**

- Episoden – (Benennung der Herausforderungen)

Frage: Wenn wir diese Episoden jetzt jeweils als ein Kapitel in ihrem Leben definieren wie könnte es heißen?

Und: Können sie diese Kapitel in ihrem Leben nun den Fotos zuordnen?

Ziel: Schlüsselherausforderungen benennen, konkretisieren und den Lebensphasen zuordnen.

- Struktur zweite Ebene: Auflegen der Kärtchen auf den Tisch; Nähe und Distanzen zu den Fotos beobachten

- Effekte – (Benennen der Potenziale)

Frage: Blicken wir vielleicht noch einmal kurz in diese Kapitel hinein: Was haben sie für sich aus diesen Situationen gelernt? Welche Erfahrungen oder Eigenschaften haben sie sich angeeignet, die in ihrem weiteren Leben für sie nützlich sind?

Und: Könnten sie diese ausschlaggebenden Elemente in Schlagworte konkretisieren?

- Struktur dritte Ebene: Auflegen der Kärtchen; Nähe und Distanzen zu den Fotos und anderen Kärtchen bestimmen lassen.

- Titel – (Benennen des Lebensthemas)

Frage: Blicken wir nun auf ihr Leben zurück, so wie sie es uns nun hier geschildert haben. Welchen Titel könnte ihre Biografie tragen?

- Struktur vierte Ebene: Auflegen des Titels

### **Ausblicksfrage / Wegbegehung**

**20-30 min**

- Aktuelle Situation (Zukunftsorientierung)

Frage: Es interessiert uns wie sie heute nach all ihren Erfahrungen mit dieser Herausforderung des Älterwerdens in einer arbeitenden Gesellschaft umgehen. Ich darf sie nun abschließend bitten, mit mir ins Freie zu gehen. Dort möchte ich sie einladen symbolisch ihren Weg durch die aktuelle Herausforderung zu begehen. Stellen sie sich vor:

- Der Austritt (Türrahmen) ist ihr Anfangspunkt
- Blicken sie durch den Garten und markieren sie ihren Zielpunkt (wo und was)
- Begeben sie sich zu diesem Zielpunkt – es können auch Stationen dazwischen liegen (Umwege), alleine und schweigend.
- Wenn sie am Ziel angekommen sind kommen wir zu ihnen und wir werden sie bitten uns kurz zu beschreiben, was ihr Weg ist und wie sie das Begehen erlebten.

Ziel: Subjektive Einschätzung der Situation und der Möglichkeiten und Grenzen; Erlebnisse und Beispiele; Raum für das Eruiere von subjektiven Relevanzen. Wie erleben sie diese Situation? Wie gestalten sich die Bedingungen für sie?

### Reflexion in der Gruppe

extra Termin ca. 90min

- Filmvorführung
- Freie Assoziationen zum Film (Welche Eindrücke hat der Film für sie hinterlassen?)
- Nachfragen – Kritik zulassen (Fehlt etwas etc.)
- Prozessempfinden (Wie haben die Personen die Situation und den Prozess erlebt, was nehmen sie mit?)
- Ausblick auf eventuelle Vorführungen
- Gemütlicher Ausklang

## 3.3 Dritte Szene: Möglichkeiten und Grenzen

Der Prozess der Entwicklung und Erprobung des Ansatzes „Empowerment durch mediale Inszenierung“ im Projekt U-Turn war ein äußerst erkenntnisreicher. Aus der interdisziplinären Zusammenarbeit zwischen sozialer, sozialwissenschaftlicher und medialer Perspektive lassen sich im Sinne der Nachhaltigkeit zahlreiche Anregungen zum Weiterdenken und Weiterentwickeln dieses Zugangs erkennen. Diese möchten wir den Lesern und Leserinnen dieses Ergebnisberichtes nicht vorenthalten.

Um diese / unsere Erkenntnisse in eine bündige Form zu fassen, führten wir gegen Ende der Erprobungsphase mit Dr. Klaus Hofstätter vom Bundesdachverband für Soziale Unternehmen, dem koordinierenden Partner der Entwicklungspartnerschaft ein Gespräch. In diesem wurden die aus unserer Sicht wahrnehmbaren Verankerungsmöglichkeiten und –grenzen dieser Methode in arbeitsmarktpolitische Kontexte ausgelotet.

Wir möchten dieses Interview nun abschließend, im Sinne eines offenen Endes, in komprimierter Form als Schlusspunkt des Ergebnisberichtes wiedergeben und hoffen damit eine weitere nachhaltig inspirierende Diskursbühne geöffnet zu haben.

### 3.3.1 Die Wahrung der Gegenseitigkeit

*Klaus Hoffstätter: Dieses Empowerment durch mediale Inszenierung ist ja etwas, in das ihr viele konzeptive Vorarbeiten hineingesteckt habt. Was mich nun interessiert, ist wie ist eures Empfindens nach nun das Konzept in der Realität aufgegangen. Wie ist so rückblickend die Inszenierung mit den TeilnehmerInnen gelaufen?*

*Maria Anastasiadis: Also das biografische Gespräch, das medial begleitet wurde, war quasi das Herzstück der gewählten Dramaturgie. Darin eingebunden war der Versuch, wegzugehen von diesem in arbeitsmarktpolitischen Zusammenhängen typischen Lebenslaufdenken und hinzukommen zur Biografie, und aus diesem biografischen Erzählen heraus einfach die Relevanzbereiche der Person zu überlassen, also über was*

die Person reden möchte ihr zu überlassen, also gar nicht soviel nachzufragen, das einfach nur auf den Punkt zu bringen, das waren so die Kerninhalte, dann vielleicht einmal nachfragen, was waren rückblickend wichtige Herausforderungen, die dann zu benennen, das war dann eher so ein biografisches Reflexionsgespräch wie ein Abhandeln von Was-möchten-wir-jetzt-konkret-wissen. Also die Person, um zusammenzufassen, wichtig war die Person, so wie sie ist, wie sie da ist und über was sie reden möchte, wie sie sich darstellen möchte. Und unsere Funktion hat sich eigentlich in der Phase total reduziert auf das, die Person am Reden zu halten bzw. auch die Einstellungen, Darstellungsformen ein bisserl zu dirigieren oder anzuleiten. Das war eigentlich alles, das war verbunden mit einem sehr starken Zurücknehmen. Und dadurch ist natürlich auch total der Raum aufgegangen, wo die Person einfach nur da ist. Und mit diesem Raumaufmachen ist natürlich auch dann das verbunden, dass dieser Raum irgendwie wieder zugemacht werden muss bzw. für die Person das Gesagte und Erlebte griffig wird. Und da hat dann diese Reflexionsphase eingesetzt, das war dann total wichtig.

*Paul Weihs:* Vom medialen Standpunkt her hat es uns letztendlich die interdisziplinäre Zusammenarbeit ermöglicht, ein Handwerk zu entwickeln, wo man sagt: diese Dinge müssen in der Produktionsstruktur eine gewisse Leichtigkeit für die TeilnehmerInnen haben, also das darf jetzt nicht so sein, dass das Drumherum so ein Gewicht kriegt, dass es dann einfach zu wenig Raum dem Menschen gibt, um selber kommen zu können. Und ich glaub, da haben wir einfach jetzt, also das war halt im Rahmen des EQUAL-Projekts eine tolle Chance, über diesen Produktionszeitraum von zwei Jahren einfach das immer mehr zu verfeinern, nämlich in dem Sinne, dass es immer unsichtbarer für die TeilnehmerInnen wird, so dass einfach letztendlich der Medienaspekt rund um das Fragesetting mehr oder weniger verschwindet. Was aber trotzdem interessant war, weil es ist mit zwei Kameras gefilmt worden, um Anschlussmöglichkeiten zu haben, es ist Licht aufgestellt worden, wie schnell durchgehend alle TeilnehmerInnen das Setting sofort vergessen haben, also das heißt, wie sie in einer rhetorischen und expressiven Authentizität waren, wo ich mir oft gedacht habe: das hätte ich mir nicht vorher nicht erwartet, also ich hätte mir eher erwartet, dass wir so diese Maschine unseres Impulses, so drei Mal antauchen müssen, bis dann die Scham verschwindet, sondern das ist eigentlich von Anfang an, ab dem ersten Impuls bis zum letzten, war das einfach ein sehr schlüssiges rundes ... ein runder Prozess.

*Klaus Hofstätter:* Und wie seid ihr dann zu dem Zwischenprodukt, ihr nennt es Spiegelung gekommen?

*Paul Weihs:* Wir haben während dem Impuls die TeilnehmerInnen auch eingeladen Fotos mitzubringen von ihrem Leben und anhand dieser Fotografien auch die Lebensgeschichte zu erzählen und die Endkomposition war dann einfach entlang eines roten Fadens in der Geschichte Aussagen auszuwählen und dann zusammenzufügen und das mit einer Mischung, wo permanent Fotoebene da war und eine Bildebene. Und was auf der einen Seite ästhetisch spannend ist, einfach Found-Footage-Materialien wie Fotografien zu

animieren, also so, dass man plötzlich aus der Magie eines Standfotos ein filmisches Erlebnis hat, wenn man durch Einblenden und durch langsames Abtasten der Fotografie plötzlich einfach ein kinematografisches Erlebnis hat und aber was trotzdem von der Magie des Standbildes einfach getragen wird, war es dann letztendlich für die TeilnehmerInnen, weil's irre Fotos waren, die sie einfach für den Impuls aus irgendwelchen Kisten, in irgendwelchen Regalen rausgezogen haben und vielleicht noch nie so detailliert angeschaut haben, eine zusätzliche emotionale Ebene, die sehr viel ausgelöst hat und die natürlich dann auch rein von der Auflösung die Wahrnehmung immer wieder so pendeln hat lassen zwischen der Fotografie und der eigenen Person, die gerade erzählt. Und damit ist dieser voyeuristische Druck vom Produkt auch wieder genommen worden, weil's einfach so eine Parallelwelt gegeben hat, die unabhängig von der Wahrnehmung »Erzähle ich jetzt die Geschichte gut, habe ich das Wichtige erzählt«, also diesen unendlichen Fragen, die man sich stellt, wenn man selbst sich im Medium wieder sieht, denke, hat es einfach immer wieder so Schwankungen gegeben also in der Wahrnehmung zwischen diesen beiden Welten. Dadurch kriegt das Endprodukt dann so eine Eigendynamik als ein homogen verschmolzenes Bild von einem Blick in den eigenen Lebensweg, wo ich mir denke, das ist durchaus eine Technik, die man weiterverfolgen könnte.

*Maria Anastasiadis:* Der zweite Schritt, also das Wieder-Runterzubrechen, also zuerst aus unserer Perspektive im Filmschnitt, und dann die Personen wieder einzubinden, eben dieses verdichtete filmische Material einfach einmal zu sehen und eine komplett andere Perspektive zu gewinnen, also nicht jetzt so: Ich sitze zuhause mit meinen Fotos und erzähle mir mein Leben, oder ich erzähle das jetzt einer Person oder so, sondern: Jetzt sehe ich es, Punkt. Und über dieses Sehen einfach auch dieses ... da bewegt sich dann wieder sehr viel und das unterstützt den Prozess, Wesentlichkeiten einfach wieder zurückzugeben, der Person wieder zurückzugeben. Und das ist vielleicht ein bisschen ein zeremonieller Akt irgendwie ein Stück weit, sie geben uns was und wir geben's wieder zurück. Und dann, dieses weitere Vorgehen, es hat sich bewährt, dass die Erprobung im Coachingprozess stattgefunden hat, so dass die Personen auch 10 Tage, 20 Tage, Monate später die Möglichkeit gehabt haben mit einer anderen Person noch darüber zu reden, die in dem Prozess auch beteiligt war. Das ist total der Beratungsaspekt, der da mitfließt und den darf man nicht unterschätzen.

*Klaus Hofstätter:* Das heißt, das Ding verselbstständigt sich irgendwie wieder und es braucht den Film, man geht dann ... zerplückt nicht den Film, sondern eigentlich das, was er in einem auslöst, wobei das Medium dann doch, also im Moment der Reflexion ganz eine wichtige Funktion hat, weil es einfach dieses Sich-Anschauen-Müssen oder -Können befördert, also so quasi man sieht sich und man muss irgendwie mit dem umgehen, was man ja gemeinhin auch vermeiden kann, nur in dem Moment muss man eben eine Position zu sich selber finden. Und das Ganze ... also was mir jetzt vom Prozess her interessant vorgekommen ist, war, dass ja diese Aufnahmen vorher, diese Erzählung, ein

*Einzelgespräch im Grunde ist und dann kommt aber in der Reflexion ein Gemeinschaftserlebnis oder ein Gruppenprozess dazu. Wie war diese Spannung?*

*Paul Weihs:* Also in Vorarlberg ist es ja so gewesen, dass sich die Leute vorher schon gekannt haben, das heißt, sie haben sich nicht so richtig über das Video kennen gelernt, aber zum Beispiel beim Impuls in Salzburg oder beim Impuls in Graz war es wirklich so, dass sich die Personen nicht gekannt haben und über das Medium kennen gelernt haben und da war das total interessant, was in einem so kurzen Erlebnis von einer Präsentation von jeweils, abhängig von den TeilnehmerInnen, aber ich würde einmal sagen, zwischen einer halben Stunde und einer Stunde, plötzlich so eine vertraute Nähe entsteht, man dann aber so über einen Raum der Stille, weil man gar nicht weiß, wie man mit der Nähe umgehen soll und mit der eigenen Reflexion, einfach dann aber fast so eine Feststimmung, so eine angenehme Erregtheit oder Aufregtheit entsteht. Und das ist ein totales Erlebnis, nämlich auch aus der Sicht des Filmemachers - wo man ja vor allem immer meistens in der Situation ist, dass man jetzt wie ein Raubritter einfach auf Bilderjagd ist oder auf Jagd von Geschichten, und das Endergebnis wird dann woanders rückgespielt, aber es wird nicht zu den Personen zurückgespielt - und da die Chance zu haben, einfach die Reaktionen der Personen mitzerleben, da einmal eine Vertrautheit zu gewinnen ist toll.

*Klaus Hofstätter:* Ein ganz wesentlicher Punkt ist ... die Leute riskieren ja was damit, sich in ihrer Lebenswelt sichtbar zu machen, weil sie dort als Person wahrgenommen werden, weil sie auf einmal dann für etwas stehen, worüber sie nicht mehr die Kontrolle haben, eben weil das ja breiter wirkt, gleichzeitig gehst du mit ihnen in einen Prozess, wo du ja auch nicht weißt, wie das rezipiert werden wird.

*Paul Weihs:* Unser Rezept war nicht zu stigmatisieren, sondern es geht bei uns nicht um das, dass wir Postkarten zum Beispiel machen, wo jetzt draufsteht »Wir sind die Gruppe der Erwerbslosen«, sondern wir durchmischen UnternehmerInnen, die temporär Erwerbslosen, die im Übrigen zum Zeitpunkt der Drucklegung der Karten unter Umständen gar nicht mehr erwerbslos sind, die aber einfach ...

*Maria Anastasiadis:* Es ist nicht das Thema Erwerbslosigkeit. Das ist nicht das Thema. Es ist Integration das Thema, das steckt in der Biografie irgendwie drinnen. Dieser biografische Fokus nivelliert gesellschaftlich vorgegebene Erfolgsstrukturen und Misserfolgsstrukturen. Es geht um die Person, es geht um die Biografie und über diesen Weg, über diese Menschlichkeit, denk ich mir, die wir alle sehr fördern sollen oder brauchen, dadurch nivelliert sich automatisch auch das Risiko, weil die Person einfach auch weiß, es geht um mich als Person, als Mensch und nicht um meinen Status in der Gesellschaft, der da jetzt irgendwie zum Thema gemacht wird.

*Paul Weihs:* Dazu ist zu sagen, dass das Produkte sind, die jetzt eine lange Entstehungsgeschichte haben, die aus Beziehungen entwickelt worden sind, dass das interessanterweise, obwohl es am Schluss dann nur ein Foto oder ein Ausschnitt aus einem langem Gespräch ist mitschwingt aber, dass es sich zum Teil, weil's einfach schon

sich einmal dadurch unterscheidet, dass es nicht nur so ausgeschnittene Talking Heads sind, die man halt produktionstechnisch leicht machen kann, indem man zehn Leute an einem Fototag ins Studio holt und das dann einfach ... also es sind schon Formen, wo auch Privaträume sichtbar sind zum Beispiel, und Privaträume werden nicht gezeigt, wenn keine Beziehung da ist.

### **3.3.2 Mittels Medien zu vermitteln**

*Klaus Hofstätter: Also Beziehungen entstehen lassen und Vertrautheit gewinnen ist so ein Schlüsselaspekt in eurem Vorgehen. Was hat sich darüber hinaus noch für euch unterwegs ergeben?*

*Paul Weihs: Das, was interessant ist, ist, dass gerade in einer Zeit von Überinformation und Medienzeitalter, wo's auch schon eine gewisse ganz natürliche Abneigung gegenüber Medien gibt, es einfach dann trotzdem gelungen ist, innerhalb von dem Prozess einfach mittels Medien zu vermitteln, aber es ist nie um das Medium selbst in dem Sinn gegangen. Die mediale Verdichtung der einzelnen Geschichten für die Reflexionen, wirkt für Außenstehende schlüssig, aber noch viel mehr natürlich für die AkteurInnen selbst, als medialer Spiegel, als poetischer Raum, als diese Inszenierung, die dann daraus entstanden ist. Es ist einfach eine Erfahrung, die in einen emotionalen Raum mündet. Also das heißt, es ist Konfrontation mit der eigenen Person, es ist einfach Betroffenheit, es ist vielleicht Vergleich mit dem Leben, wo man vor drei Monaten gestanden ist, wo der Impuls stattgefunden hat und wo man jetzt steht.*

*Maria Anastasiadis: Ich denk mir das Arbeiten mit medialen Verdichtungen von Biografien ist eine tolle Möglichkeit. Die Dichte von einer Lebensgeschichte und der – weiß ich nicht – der Berg von Erfahrungswerten, der da drinnen steckt, dass die Leute eigentlich selber im Alltag gar nicht so dran denken und das wird in konventionellen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht unbedingt unterstützt und es ist einfach eine Möglichkeit einen Raum zu haben, um über sein Leben nachzudenken, zu reflektieren und diverse Höhen und Tiefen zu erkennen und auch Strategien zu erkennen wie man da durchgegangen ist und das ... es ist einfach einmal, würde man sagen, man hat einfach einmal eine Stunde Zeit, wo man drüber redet, dann hat man den Film und dann denkt man wieder drüber nach ... es löst irgendwie einen Reflexionsprozess in der Person aus, der sehr unterstützend sein kann, vor allem hinsichtlich, wie gehe ich mit meinen Ressourcen um, wie kann ich die auch einsetzen, also die ich zum Beispiel eigentlich als selbstverständlich ansehe, nach denen fragt mich keiner, die zählen auch nicht wirklich was, aber die sind total wichtig und deshalb darf ich sie nicht vergessen, wie kann ich die im Berufsleben einsetzen. Und das ist etwas, wo ich mir denke, wenn man jetzt Bildung aus heutiger Perspektive ein Stück weit betrachtet, dann geht's nicht mehr darum, was habe ich gelernt oder welche Ausbildung habe ich gemacht, sondern wie gehe ich mit den Ressourcen um, wie setze ich sie ein, und das ist bei dieser Altersgruppe einfach anders als bei Jugendlichen, die eh schon in dieses neue Bildungsbild reinwachsen und so. Und*

die Älteren, die haben einfach noch eine ganz andere Bildungskarriere, ganz anderes Bewusstsein, und da unterstützt der Prozess eigentlich dieses biografische Lernen, und das Reflektieren, das wird dadurch einfach extrem gefördert.

*Paul Weihs:* Wie man in diesen Biografien sieht, sie haben alle ein wahnsinnig dichtes Leben, das mehr oder weniger reflektiert war, da unterscheiden sich dann auch die Kompetenzen voneinander. Je mehr man natürlich die Eigenschaft hat, das eigene Leben zu reflektieren, umso mehr kann man dann einfach für die Zukunft konstruieren. Und das ist ein Hilfsmittel, um diese Reflexion zu fördern. Und gerade in diesem Bereich ist es dann so, dass man draufkommt: Wahnsinn, die haben alle eine Dichte, das ist unglaublich, also ich meine, man kann das überhaupt nicht in Verbindung bringen, das die jetzt im Moment zu einer Teilnehmergruppe, die erwerbslos ist zählen, und umso wichtiger ist es für die Menschen einfach, ihre eigene Lebensdichte da genau in diesem Vakuum, in diesem Prozess, in diesen kurzzeitigen Loch zu erfahren, wo wir ja im übrigen bei der Reflexion ganz einfach schon gesehen haben: na ja, für manche hat es sich schon wieder geändert, die sind schon wieder integriert, die sind schon wieder in einem anderen Prozess, also das heißt, Erwerbslosigkeit muss nicht so sein, dass es einfach dann für immer ist. Und was wir bis jetzt ganz vergessen haben – wir haben diese Impulse im Sinne von U-Turn „Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren“ auch mit Unternehmen gemacht und was interessant war, ist einfach so im Vergleich der biografischen Geschichten, dass die Lebensideen und die Sehnsüchte und die Erfahrungen, dass das Leben generell eine Geschichte ist, die mit Brüchen, mit unerwarteten, mit unplanbaren Faktoren zu tun hat, und das sowohl bei Menschen, die halt jetzt im Moment gerade ein Pech haben, als auch bei Menschen, die jetzt gerade in einer Karriere sind - also das hat auch so diese Vergleichbarkeit, was macht mein Leben aus, gibt's da nicht etwas anderes als Gewinner und Verlierer, weil Leben ist Leben. Ich glaube, mit der Erkenntnis dieser Nonlinearität von Leben, das ist für mich so eine Metaebene, die über allem schwingt, über jedem einzelnen Gespräch, egal jetzt ob UnternehmerIn oder TeilnehmerIn und daraus kann man natürlich schließen, dass Maßnahmen, die ausschließlich auf Linearität orientiert sind, auch keinen Erfolg haben, weil sie einfach nicht kompatibel sind mit Leben. Also das heißt, umso mehr Ecken und Brüche und Freiheit und Offenheit man da wieder einplant, umso konkreter kann man dann auch davon ausgehen, dass gerade bei der Zielgruppe 45+ man dann mehr Erfolg hat, weil Linearität dann über so eine dichte Erfahrung von verschiedensten Kompetenzen, Mobilität, verschiedensten Partnerschaften ... also da kommt ja irrsinnig viel zusammen und wenn man dann sagt, o.k. und in diesem temporären Moment gebe ich dir plötzlich eine Regel, wo ich dir garantiere, dass du dann zum Erfolg wieder kommst, wenn die jetzt rein linear ausgerichtet ist, kann das nicht funktionieren. Also so wie ich das jetzt beobachte, gibt es aber immer noch sehr viele Maßnahmen, die ausschließlich auf Linearität und Quantität ausgerichtet sind und das ist ein aussterbendes Modell aus unserer Sicht.

### **3.3.3 Die Offenheit der Nachhaltigkeit**

*Klaus Hofstätter: Welche Form der Einbettung braucht diese Methode, damit sie nicht wasted time ist, also erfolgreich ist und wie definiert sich Erfolg?*

*Maria Anastasiadis: Also Erfolg ist in dem Fall auf diese Methode bezogen, dass der Prozess etwas auslöst und Reflexionsraum auslöst für die Personen. Und dass in diesem Reflexionsraum, wie gesagt, dieses Umgehen mit den eigenen Fähigkeiten und die Selbstwertstärkung passiert. Das ist der Erfolg. Das ist nicht über Vermittlungsquoten messbar. Es kann sein, dass die Person nicht vermittelt wird, aber sie hat diesen Effekt erzielt. Vielleicht macht sie etwas anderes in ihrem Leben dann, wo sie das anwendet und es geht ihr besser. Also es ist nicht quantitativ messbar, das ist einmal das eine, und das zweite wäre, was es braucht, ist ein offener Raum, wo man wirklich mit den Leuten arbeiten kann, genau so wie sie es möchten, und wie es ihren Ansprüchen entspricht. Das lässt sich jetzt schwer definieren, ich muss auch dazusagen, es ist auch flexibel, das muss nicht immer so laufen, es läuft ja nicht immer diese gleiche Abfolge, es gibt ja andere Möglichkeiten, mit Medien zu arbeiten. Man könnte ja auch kürzere Settings machen, aber es muss definitiv abgestimmt sein. Erstens, zentral ist, wer sind die Personen, mit denen das gemacht wird, das ist das Wichtigste, was sind die Rahmenbedingungen - ist es ein Coachingprozess, ist es eine Dienstleistung, und so weiter, auch diese Ansprüche irgendwie mit zu berücksichtigen, und das Dritte ist dann einfach auch das Entwickeln eines eigenen poetischen Settings gemäß dieser Ansprüche - um das abstrakt und neutral zu formulieren. Und diesen Raum braucht's. Also das heißt, das ist wichtig, dass das gelingen kann. Und da braucht's einfach Offenheit und ein Aufeinander-Zugehen.*

*Paul Weihs: Weil die Ausrichtung so ist, dass die TeilnehmerInnen letztendlich die ExpertInnen sind. Sie sind die ExpertInnen des eigenen Lebens, sie sind die ExpertInnen ihrer eigenen Erfahrung und sie können uns als ExpertInnen einfach Schlüssel schenken oder geben.*

*Maria Anastasiadis: Und umgekehrt ist es auch wieder dieses Zurückgeben, möchte ich vielleicht auch noch einmal sagen, also das, was sie uns geben, diese Schlüssel, geben wir ihnen in einer Art und Weise wieder zurück. Also das ist so ein eigentlich irrsinniges Integriert-Sein. Das hab ich sehr geschätzt auch an diesem Prozess, dass sich das total aufhebt, also wir werden irgendwie Teil von dem ganzen Prozess und das ist irrsinnig gleichwertig. Es steht keiner oben und keiner unten, da weiß keiner was besser, jeder hat seine Qualitäten und die spielen da einfach zusammen und das Ganze ist eine Dynamik und die Dynamik ist das Spannende und das, was rauskommt, ist dann ... das lebt einfach.*

*Paul Weihs: Und ich glaube, so Qualitäten zurückgeben, braucht einfach Maßnahmen, um überhaupt jetzt in diesen immer offen denkenden Gesellschaftsstrukturen Identifikation von Menschen mit der Maßnahme zu gewinnen, weil dadurch, dass du das nicht mehr so top-down erleben kannst und dass du eigentlich in der Maßnahme immer*

wieder immer mehr von der konstruktiven Teilnahme der TeilnehmerInnen auch abhängig bist, glaub ich einfach, dass dieses gut dosierte Nehmen an ExpertInnenerfahrung von den TeilnehmerInnen, und die wieder zurückgeben, jetzt nicht nur in einer ganz pragmatischen Jobvermittlung, sondern einfach in sehr vielen wertschätzenden Zwischenschritten, was für alle Beteiligten ein Erlebnis ist. Und das kann man aber nur machen, indem man dramaturgisch was entwickelt, was auch die Qualität hat, dass es für alle Beteiligten ein Erlebnis sein kann, weil spielen kannst du es nicht, weil das ist dann plötzlich einfach, das sind Stimmungen, die im Raum sind und auf Grund dieser Stimmung passiert dann Reflexion und die Reflexion hat dann natürlich eine andere Qualität wie jetzt, sagen wir, eine quantitative durchkonstruierte schnelle Reflexion, also insofern bin ich sehr vorsichtig, inwiefern kann man so Impulse reduzieren und an andere Anforderungen adaptieren. Also inwiefern gleitet das nicht schnell ab in so ein Videocoaching, wo geübt wird, wie man sich selbst präsentiert?

*Maria Anastasiadis:* Ich denke mir, auch es ist unabhängig von einem konventionellen arbeitsmarktpolitischen Coaching zu denken, weil die TrainerInnen haben andere Ziele, die haben andere Aufgaben zu erfüllen und die sehen das auch anders, die haben die Aufgabe, die Person in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. In dem Projekt ist es relativ frei gelaufen, aber wenn man so diese AMS-Maßnahmen überblicksmäßig anschaut, das ist ein extremer Druck, erstens für die TrainerInnen und zweitens auch für die Leute. Ob so ein Setting, wie wir das jetzt gemacht haben und entwickelt haben in solch einem Druck überhaupt Sinn macht, ist für mich prinzipiell einfach fraglich, also es braucht einmal überhaupt einen sensiblen Raum, der so eine Öffnung zulässt und der das nicht als Zeitverschwendung sieht und keinen Vermittlungsdruck hat, zum Beispiel wir haben jetzt zwei Monate Zeit, wir haben 80 Leute und wir müssen 80 % dieser Leute vermitteln, da geht sich das null aus, also da macht's keinen Sinn. Funktionieren kann's nur, wenn die Beteiligung aller diese Gleichwertigkeit hat und alle sich konstruktiv daran beteiligen mit verschiedensten Perspektiven, dann kann's schon funktionieren. Also das ist für mich irgendwie so der Schlüssel. Es kommt nicht darauf an, was passiert, also wie das Setting aussieht, sondern wenn das Setting gemeinsam im Prozess entwickelt wird und die Bedürfnisse aller gleichermaßen irgendwie da drinnen aufgehen können, dann passiert das! Dann passiert das automatisch und ich glaub das ist der Zweck oder die Aufgabe, das wir auch ein Stück weit vermitteln versuchen. Also diese Partizipation auf der anderen Seite und auch dieses Raum-Geben, dieses Offen-Sein für das, was passiert, was spontan passiert und das zulassen, dass man das ein Stück weit mit unseren Ergebnissen dann vermittelt.

### **3.3.4 Vom Nutzen der Balance**

*Klaus Hofstätter:* Diese Qualität der Offenheit, ist also ein weiteres wichtiges, aber sensibles Kriterium. Dahinter steckt für mich auch so etwas wie Mut zur Annäherung.

*Maria Anastasiadis:* Dazu ist zu sagen, dass die Methode an sich aus einer einzigen Annäherungsbewegung heraus entstanden ist. Die Grundlage ist ja dieser interdisziplinäre Zugang zw. Sozialwissenschaftlicher, beratender und medialer Expertise, was auch schon immer wieder ein Abenteuer war, die Balance dahingehend zu halten. Das braucht auch sehr viel gegenseitige Offenheit.

*Paul Weihs:* Naja, ich denke auch, die Wege des Annäherns, das hat sehr viel mit einer gegenseitigen Wertschätzung zu tun, also wenn man sich auf der einen Seite annähert, aber in der Annäherung auch nicht überrennt, also dass es immer wieder Begegnung hat, die auch Neues einbringen kann. Ich denke an Annäherung, die sich zu sehr überlappt, dass das unter Umständen einfach dann wieder kontraproduktiv sein kann, weil einfach dann ein gewisses Spannungsfeld aus diesen interdisziplinären Expertisen fehlt. Um zurückzukommen auf diesen offenen Zugang, so ist der letztendlich für das Entwickeln von dramaturgischen Settings, das Entwickeln von neuen Konzeptionen einfach immer wieder ein guter, weil es dann einfach wieder ermöglicht wieder in eine ganz andere Richtung zu denken. Und das, was halt jetzt für mich so im Moment von dieser interdisziplinären Geschichte das spannendste ist, ist das Erleben wir könnten Kunst machen, wir könnten einen wissenschaftlichen Film machen, wir könnten soziale Interventionen machen, wir könnten soziale Konzepte entwickeln für Institutionen, die einfach Impulse setzen wollen, das heißt, aus einer Erfahrung, die so in der Essenz gewonnen wurde, entsteht eine nahezu grenzenlose Palette an möglichen Outputs. Und das, was dann rauskommt als Endprodukt und was für mich einen großen Wert hat, ist einfach das Signal, dass es da hochqualitative interdisziplinäre Zusammenarbeit gibt und dass man sowas natürlich am ehsten dort positionieren kann, wo Interdisziplinarität als Gesamtes verstanden wird und nicht als ein Zusammenfügen von zwei Teilen. Also das heißt, mein Idealfall wäre, dass es ein Produkt gibt, wo einfach die Gesamtheit mitschwingt, wo die Grenze zwischen sozialwissenschaftlicher Analyse und Medienarbeit, also wo sich einfach die Dinge so gegenseitig befruchten. Und umso eher das ein Fördergeber oder Auftraggeber kapiert, was da dann für ein Potential dahinter liegt, also was in den vielschichtigen, dann doch vorhandenen Einzelexperimenten ein Zusatznutzen vorhanden ist, umso eher landet man dann dort, wo man sagt. o.k., budgetär ist es vielleicht ein höherer Brocken, der aus dieser Interdisziplinarität entsteht, aber wenn ich alles mitdenke, was ich mir dadurch erspare, dann ergibt sich auch einfach wieder ein Zusatznutzen.

## **4 Nachspann**

U-Turn – „Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren“ – ist eine Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL, an der insgesamt 13 Organisationen aus Wien, Niederösterreich, Salzburg und der Steiermark beteiligt sind. Im Zentrum dieses Projektes steht die Arbeitsmarktsituation der über 45jährigen. Ziel ist es mit Unternehmen und betroffenen Personen innovative Strategien zu entwickeln und zu erproben, um ein generationsgerechtes Arbeitsumfeld und Zugänge für „Ältere“ zum Arbeitsmarkt zu fördern.

### **Gesamtkoordination**

BDV – Bundesdachverband für Soziale Unternehmen, Wien

### **Finanzielle Verantwortung**

Fachhochschule St. Pölten

### **Nationale PartnerInnen im operativen Bereich**

- abz.wien.akademie, Wien
- die Förderagentur - Unternehmensberatung GmbH, Graz
- dieloop.at – agentur für kommunikation michael kofler keg, Wien
- Fachhochschule St. Pölten
- Jochum Müller OEG – runde geradlinige Unternehmensentwicklung, Dornbirn
- Pühringer & Prantner OEG, Salzburg
- SFS Sozialökonomische Forschungsstelle, Wien
- Regionalverein Frauen für Frauen, Fürstenfeld/ Graz
- Verein rewalk, Wien

### **sowie im strategischen Bereich**

- Bundesarbeitskammer
- Österreichischer Gewerkschaftsbund/ ÖGB
- Wirtschaftskammer Österreich/ WKÖ

## 5 Literatur

- Anastasiadis, Maria (2006): Die Zukunft der Arbeit und ihr Ende?, München und Mehring.
- Bergmann, Frithjof (2004): Neue Arbeit, Neue Kultur, Freiamt im Schwarzwald.
- Bohnsack, Ralf (2001): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis, Opladen.
- Böhnisch, Lothar (1999): Sozialpädagogik der Lebensalter, Weinheim/ München.
- Engelmann, Jan/ Wiedermeyer, Michael (Hg.) (2000): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholdergesellschaft – Start in eine neue Tätigkeitskultur?. Stuttgart, München.
- Entwicklungspartnerschaft TEP\_EQUAL\_Elderly, ZSI – Zentrum für Soziale Innovation (Hg.) (2006): Pakte-Grünbuch Ältere, Wien.
- Giarini, Orio/ Liedtke, Patrick L. (1998): Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg.
- Götz, Rudolf/ Naylon, Isabel/ Natter Ehrenfried (2006): Productive Aging in Europa; AMS report 54, Wien.
- Heinz, W.R./Krüger, H. (1990): Jugendliche vor der Hürde des Arbeitsmarktes. In: Bois-Reymond du, Manuela/ Oechsle, Mechtild: Neue Biografien? Zum Strukturwandel der Jugendphase. Opladen.
- Herriger, Norbert (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung, Stuttgart.
- Hongler, H. (1998): Soziokulturelle Animation und Gemeinwesenarbeit, In: Soziale Arbeit, Nr.1/1998, S. 4-8.
- Huber, Peter/ Huemer, Ulrike/ Kratena, Kurt/ Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2010. Eine Studie des Wirtschaftsforschungsinstitutes (WIFO) im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien.
- Kade, Sylvia (1994): Altersbildung. Ziele und Konzepte, Frankfurt/M.
- Mayrhofer, Marlene/ Regner, Ramona/ Schmid, Tom (2001): Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt, Forschungsbericht im Auftrag der Stadt Wien (MA 57).
- Mosberger, Brigitte/ Muralter, Doris/ Zdrahal-Urbaneck, Julia (2007): Praxishandbuch Ältere am Arbeitsmarkt: Ressourcen – Maßnahmen – Strategien, Wien.
- Moser, H./Müller, E./Wettstein, H./ Willener, A. (1999): soziokulturelle Animation – Grundlagen, Grundfragen, Grundsätze, Luzern.
- Rifkin, Jeremy (2003): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt am Main.

- Schmid, Tom (2005): Ältere am Arbeitsmarkt – Von Ausgegrenzten und Davongekommenen. In: Steiner, Karin / Sturm, René (Hg.): Alte Hasen zum Alten Eisen? Beiträge zur Fachtagung vom 21. Juni 2004, AMS report 43, Wien, S. 22-27.
- Schönbauer, Ulrich (2006): Ältere im Betrieb, Wien; AK Wien.
- Sengenberger, Werner (1982): Strukturen und Funktionsweisen von Arbeitsmärkten. Frankfurt/Main, New York.
- Voss, Günter (2005): Die nächste Stufe der Selbstbedienung ist der arbeitende Kunde, Artikel erschienen in GDI Impuls, Ausgabe Winter 2005, S.56-66.
- Walther, Andreas (2003): Junge Erwachsene und die Bedeutung von Spielräumen beim Übergang in die Arbeit; in: Blickede, Ina/ Csoba, Judith/ Hermann, Peter/ Lorenz, Walter/Raithelhuber, Eberhard/Seifert, Holger/Thierling, Christiane/Walther, Andreas: Regionale Ermöglichungsstrukturen in Europa, Berlin, S. 31-53.
- Wirtschaftskammer Österreich (2005): Broschüre zur Pensionsharmonisierung, Wien.
- Wrentschur, Michale (2006): Soziokultur und Soziale Arbeit – Von der kulturellen zur sozialen Partizipation?; in: Heimgartner, Arno/ Laueremann, Karin (Hg.): Kultur in der Sozialen Arbeit, Verlag Hermagoras, S. 396-417.
- Zoll, Rainer (1993): Alltagssolidarität und Individualismus. Frankfurt/Main.