

Veranstaltungsrückblick:

„Arbeitswelt 50+ Den demografischen Wandel in Salzburgs Arbeitswelt gestalten“

3. Oktober 2017, Salzburg

Eine Gruppe atmet trotz der Entspannung am Arbeitsmarkt noch nicht auf: Die Arbeitslosenzahlen für über 50-Jährige sind auch während der letzten Jahre stark gestiegen. Politische Initiativen wie die „Beschäftigungsinitiative 50plus“ oder die „Aktion 20.000“ versuchen, dem gegenzusteuern. Doch wirken diese Maßnahmen auch für die am stärksten Betroffenen? Und was braucht es noch, damit die Arbeitswelt fit ist für den demografischen Wandel? Diese Fragen standen bei der Veranstaltung „Arbeitswelt 50+. Den demografischen Wandel in Salzburgs Arbeitswelt gestalten“ im Mittelpunkt. Das ifz und das Bündnis Arbeit für Best Ager (BABA) haben am 3. Oktober 2017 in der Robert-Jungk-Bibliothek für Zukunftsforschung (JBZ) und unter Beteiligung der Arbeiterkammer Salzburg und des AMS Salzburg zu einer Dialogveranstaltung zwischen Betroffenen, ExpertInnen und EntscheidungsträgerInnen eingeladen. Rund 50 TeilnehmerInnen – darunter Cornelia Schmidjell, stellvertretende Direktorin der Arbeiterkammer Salzburg und Siegfried Steinlechner, Landesgeschäftsführer des AMS Salzburg – haben die Möglichkeit wahrgenommen, über die Situation Älterer am Arbeitsmarkt, die Rolle von Weiterbildung und Qualifizierung, geförderte Beschäftigungsmodelle und innovative Maßnahmen in Salzburger Betrieben zukunftsorientiert zu diskutieren.

Anlass war der Abschluss des EU-Forschungsprojekts „RE-INVEST“ in Salzburg, in dessen Rahmen die Situation älterer Arbeitssuchender in Salzburg unter Einbindung Betroffener während der letzten zwei Jahre erforscht wurde. Nach der Eröffnung durch JBZ-Mitarbeiter Hans Holzinger, Cornelia Schmidjell von der Arbeiterkammer und ifz-Präsident Dr. Helmut P. Gaisbauer wurden die Studienergebnisse von den ifz-Wissenschaftlerinnen Ortrud Leßmann und Elisabeth Buchner sowie den Ko-Forschenden Karin Owsanecki und Helmut Moser präsentiert. Die selbst betroffenen Ko-Forschenden schilderten eindrücklich die Abwärtsspirale, die viele ältere Langzeitarbeitssuchende durchlebten: Sie sprachen vom „Hamsterrad Arbeitswelt“, das sich auch aufgrund der wirtschaftlichen Probleme durch die Krise immer schneller zu drehen begann und einen schließlich aus der Bahn wirft. Sie schilderten ein „Leben im Stand-By-Modus“, eine Mischung aus Passivität und hohem Energieverbrauch zugleich, die zum vorherrschenden Lebensgefühl nach längerer Arbeitssuche wird. Man muss ständig auf Abruf sein, obwohl die Chancen immer schlechter werden und die persönlichen Ressourcen zusehends aufgezehrt sind.

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass Ältere zwar am stärksten vom Anstieg der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in Folge der Wirtschaftskrise betroffen sind, es aber gerade für diese Zielgruppe vergleichsweise wenig innovative Maßnahmen gibt, die gezielt ihre Fähigkeiten stärken und ihren Handlungsspielraum vergrößern. Die Arbeitsmarktpolitik für Ältere fokussiert in den Jahren nach der Krise im Rahmen der „Beschäftigungsinitiative 50plus“ stark auf kurzfristige Beschäftigungsförderung durch Subventionen für Arbeitgeber, oft mit wenig Nachhaltigkeit und teilweise auch negativen Auswirkungen auf die Betroffenen.

Karl Immervoll, Betriebsseelsorger im Oberen Waldviertel und Initiator zahlreicher innovativer Projekte im Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit, stellte im Anschluss an diesen Studienbefund ein

Kooperationspartner:

Pilotprojekt aus Heidenreichstein vor, in dem langzeitarbeitslose Menschen auf Wunsch für 18 Monate aus der Vermittlungsschleife des AMS aussteigen können und sich mit sozialpädagogischer Betreuung befreit vom Druck neu orientieren und ihre Kompetenzen in die Gesellschaft einbringen können.

Nach den Vorträgen wurden in drei parallelen Workshops einzelne Aspekte der Thematik – Bildung und Qualifikation für Ältere, Potential und Grenzen geförderter Beschäftigung und altersgerechte Arbeit in Salzburger Betrieben – vertiefend diskutiert.

Im Workshop zur Bildung und Qualifizierung für ältere ArbeitnehmerInnen oder Arbeitssuchende standen drei Themenbereiche im Zentrum der Diskussion. Erstens müssen die Praxis des lebenslangen Lernens und entsprechende Rahmenbedingungen forciert werden, sodass (Weiter-)Bildung sowohl während der Erwerbsarbeit, aber auch in Zeiten der Arbeitslosigkeit für mehr Menschen Realität wird. Zweitens leiden ältere erwerbsarbeitslose Menschen massiv unter dem Druck, so schnell wie möglich wieder eine Arbeit finden zu müssen. In dieser Situation ist Weiterbildung einfach nicht möglich. Hier braucht es Möglichkeiten, die Phasen der Qualifizierung ermöglichen und die Existenz absichern (etwa ein „Qualifizierungsgeld“). Drittens sind große Teile der Gesellschaft (samt der Wirtschaft) noch nicht ausreichend für das Thema Weiterbildung und Qualifizierung im Alter sensibilisiert. Hier müssen auf verschiedenen Ebenen und in Kooperation mit Betrieben Initiativen gesetzt werden.

Im Workshop zu den Potentialen und Grenzen geförderter Beschäftigung wurde vor allem über die „Aktion 20.000“ diskutiert, eine Arbeitsmarktinitiative, die in Gemeinden, gemeindenahen Bereichen und gemeinnützigen Organisationen 20.000 vollversicherte Arbeitsplätze für Personen über 50, die mindestens ein Jahr arbeitslos sind, schaffen soll. Im Workshop wurde das innovative Potential der Aktion 20.000 grundsätzlich als sehr hoch eingeschätzt, wobei die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung entscheidend sein wird. Die Projektlaufzeit von insgesamt zwei Jahren wurde jedoch als teilweise zu kurz eingeschätzt, um bestimmte Personengruppen zu integrieren. Weitere Vorschläge betreffen die Reduktion der Mindestwochenarbeitszeit von 30 Stunden unter bestimmten Umständen (bspw. gesundheitlichen Gründen) und die Sicherstellung von Begleitung und Beratung für die Betroffenen und die Anbieter geförderter Arbeitsplätze. Grundsätzlich wurde hervorgehoben, dass die Rahmenbedingungen für diese Maßnahme die Chance bieten, tatsächlich von den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Betroffenen aus zu denken. Was soziale Unternehmen im Allgemeinen betrifft, wurde betont, dass niederschwelligere Angebote für Menschen mit chronischen gesundheitlichen Problemen notwendig wären, die nicht wie sozialökonomische Betriebe marktfähig sein müssen. Auf der anderen Seite wurden auch geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten für höher qualifizierte Personen, die (noch) nicht wieder in der Lage sind, am regulären Arbeitsmarkt zu arbeiten (bspw. nach einer Krankheit oder einem Burnout), angeregt. Bekräftigt wurde außerdem, dass die geförderten Beschäftigungsmaßnahmen nicht nur am Verhältnis der monetären Kosten und Erträge gemessen werden sollten, sondern auch daran, wie sinnvoll, identitätsstiftend und stärkend sie für die Betroffenen sind.

Im dritten Workshop ging es um die alltägliche Praxis in Salzburger Betrieben. Hervorgehoben wurde, dass Betriebe den allgemeinen gesellschaftlichen und kulturellen Entwicklungen unterliegen. Gesellschaftlich bestehende Stereotype wirken besonders in der Personalauswahl sehr stark. Hier bräuchte es stärkere Selbstreflexion. Insbesondere Führungskräfte und Personalverantwortliche müssen sich des Themas stärker annehmen. Der Bildungs- und Weiterbildungsstand älterer Erwerbstätiger entscheidet sich in Betrieben schon in jungen Jahren: werden junge Mitarbeiter

angeregt und gefördert, um sich weiterzubilden, dann sind sie auch mit 50 noch am Ball. Dies hat viel mit den im Unternehmen bestehenden Lerntraditionen zu tun. Lernen wird für die Zukunft noch wichtiger für alle, denn die Digitalisierung beschleunigt die Innovationen, einige Jobs fallen weg, andere entstehen. Lohnkurven können ein Problem darstellen. Doch inwiefern wirklich Regelungen wie die Abfertigung alt, der Kündigungsschutz und das Senioritätsprinzip etwas ausmachen oder eher Vorurteile, die ausschließliche Orientierung am chronologischen Alter und fehlendes Bewusstsein für die Zurückhaltung der Betriebe bei der Einstellung Älterer verantwortlich sind, wurde kritisch hinterfragt. Zum Thema altersgerechte Arbeitsplätze und Weiterbildung gehört auch Gesundheit der Mitarbeiter dazu. Doch Gesundheit wird in Führungskonzepten oft als „nice to have“, nicht als Kernkompetenz eingeordnet. Sowohl in der Arbeitswelt als auch bei der Arbeitssuche sei es notwendig, Stress zu reduzieren, da man unter Stress nicht kreativ sein kann.

Altersmäßige Durchmischung von Teams und Förderung der Mehrplatzfähigkeit der MitarbeiterInnen bewährt sich in der betrieblichen Praxis, doch sind diese Maßnahmen aufgrund von Konflikten zwischen Altersgruppen teilweise schwierig durchzusetzen. Insgesamt sollten die Lebensphasen und ihre spezifischen Stärken und Schwächen stärker in den Blick genommen werden. Doch die Erarbeitung konkreter Konzepte scheitert an vielem – nicht zuletzt an der derzeit guten Konjunktur, die das Problem in den Hintergrund rücken lässt.

ifz-Präsident Helmut P. Gaisbauer moderierte die abschließende Podiumsdiskussion, in der die Ergebnisse aus den Workshops kommentiert und Handlungsoptionen für die Politik und Wirtschaft diskutiert wurden. Die ehemalige Ko-Forscherin bei RE-INVEST, Michaela Ziegler, berichtete, wie schwierig es ist, über die Zurücksetzung der anerkannten Berufsjahre hinwegzusehen. Geld ist auch eine Form der Anerkennung.

Karl Immervoll wies darauf hin, dass auch bei guter Konjunktur der Markt nur einen Teil des menschlichen Potentials aufnimmt und einsetzt, das eine Gesellschaft braucht. Es verändert auch die Gesellschaft/Gemeinschaft positiv, wenn man die Fähigkeiten von Personen nutzbar macht, die am regulären Arbeitsmarkt momentan keine Chance haben.

Cornelia Schmidjell betonte die Rolle des Rechts und von Rechtsansprüchen für ArbeitnehmerInnen, die von der Arbeitswelt benachteiligt werden bzw. besonders verletzlich sind. Der Arbeitnehmerschutz wird von Wirtschaftsseite oft als bürokratisches Hindernis dargestellt, ist aber notwendig, um MitarbeiterInnen zu schützen und gesund zu halten. Schmidjell forderte einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit, auf ein steuerfinanziertes Qualifizierungsgeld und stellte die Frage, ob Betriebe, die keine älteren Mitarbeiter beschäftigen, gesetzlich dazu angehalten werden sollen. Da die Themen Arbeitsmarktpolitik, Gesundheit und (Weiter-)Bildung so stark zusammenspielen, braucht es auch ein besseres Ineinandergreifen der beteiligten Akteure und Systeme sowie der entsprechenden Finanzierungstöpfe.

Siegfried Steinlechner räumte ein, dass der gesetzlich definierte Aufgabenbereich des AMS (Vermittlungsauftrag, Qualifizierung nur wenn nötig für rasche Arbeitsaufnahme) teilweise in einem Spannungsverhältnis zu den völlig nachvollziehbaren Wünschen (bspw. in Bezug auf Weiterbildung) bzw. den konkreten Möglichkeiten (Gesundheitszustand) der Betroffenen steht. Da bräuchte es ein stärkeres Engagement anderer Politikbereiche (Gesundheits- und Bildungspolitik). Das AMS sei zwar stark an hoher Dienstleistungsqualität ausgerichtet, müsse aber innerhalb des rechtlich festgelegten Auftrags handeln, dazu gehören auch Sanktionen in Fällen, wo entsprechende Gründe vorliegen. Steinlechner betonte außerdem, dass man die sozialinvestive Wirkung von Lohnsubventionen nicht unterschätzen dürfe.