

Frauen im Alter von 50plus: Lernen – Bildung – Arbeit

Grundlagenpapier

Autorinnen:

Natalie Denk, abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

Eva Holder, abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

Juni 2014, Wien



learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen.

learn



www.learnforever.at

IMPRESSUM

Autorinnen:

Natalie Denk & Eva Holder (abz*austria)
unter Mitarbeit von Birgitta Loucky-Reisner (abz*austria)



Redaktionelle Mitarbeit und Beratung im Erhebungsdesign:

Anna Stiftinger, (agenda Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft)

Lektorat:

Anna Stiftinger (agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft)

Herausgeberin:

abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

Simmeringer Hauptstraße 154, A-1110 Wien

Tel. +43 1 66 70 300, E-Mail abzaustria@abzaustria.at

Geschäftsführung: Mag.a Manuela Vollmann und Mag.a Daniela Schallert

Wien, Juni 2014

abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

abz*austria ist ein nicht gewinnorientiert wirtschaftender Verein zur Förderung von Arbeit (a), Bildung (b) und Zukunft (z) von Frauen und das größte Frauenunternehmen Österreichs. Durchschnittlich 140 Mitarbeiterinnen engagieren sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und entwickeln Lösungen in fünf Kompetenzfeldern:

- Gender Mainstreaming und Diversity Management
- Vereinbarkeit Beruf.Familie.Privatleben
- Arbeit.Jugend.Alter
- Lebenslanges Lernen
- Arbeit.Migration.Mobilität

Seit der Gründung 1992 ist abz*austria auf gesellschaftlichen Nutzen ausgerichtet, es ist Ziel, win-win-Situationen für alle zu schaffen. Die Spezialisierung liegt im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft, in der Herstellung von Vielfalt und gleichen Chancen am Arbeitsmarkt und in der Entwicklung von nachhaltigen, wertorientierten Lösungen für komplexe Herausforderungen. Die Angebote richten sich dabei an Frauen und – immer mehr – in wirkungsvollen Segmenten auch an Männer, darüber hinaus an Unternehmen und EntscheidungsträgerInnen aus Politik und Wissenschaft.

Gesamtkoordination learn forever: EB Projektmanagement GmbH



learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen.

learn forever – das Expertinnennetzwerk

Seit 2005 arbeiten Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Bildung, Bildungsmanagement und Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Genderforschung, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen im Netzwerk learn forever organisationenübergreifend zusammen. learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellen Lernprozessen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren. learn forever macht Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von bildungsbenachteiligten Frauen sichtbar, setzt Lernangebote um, die den (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen, verbreitet und transferiert die Modelle und fördert damit die Implementierung von neuen Lernkulturen in Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Informationen zu learn forever: www.learnforever.at

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	4
1. BILDUNGSBENACHTEILIGTE FRAUEN IM ALTER VON 50PLUS.....	5
1.1. WEITERBILDUNGSABSTINENZ UND BILDUNGSBENACHTEILIGUNG	6
1.2. ARBEITSMARKTSITUATION	8
1.3. LEBENSPHASE 50PLUS	9
1.4. WIEN – FRAUEN IM ALTER VON 50PLUS IM STÄDTISCHEN BEREICH	10
2. LERNEN UND BILDUNG FÜR FRAUEN IM ALTER VON 50PLUS	11
2.1. THEORETISCHE ANSATZPUNKTE	11
2.2. BILDUNGSBEDARF UND -BEDÜRFNISSE VON FRAUEN IM ALTER VON 50PLUS.....	12
2.3. LERNEN IM ALTER VON 50PLUS.....	13
2.4. BISHERIGE EMPFEHLUNGEN.....	14
2.4.1. MAßNAHMEN AUF POLITISCHER EBENE	14
2.4.2. MAßNAHMEN AUF EBENE DER BILDUNGSORGANISATIONEN.....	15
3. ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN AUS DEN ERHEBUNGSWORKSHOPS UND DEN FACHGESPRÄCHEN	16
3.1. KOMPETENZEN, LERNBEGRIFF UND SELBSTBILD DER FRAUEN	17
3.1.1. EMPFEHLUNGEN	20
3.2. FREMBBILD UND GESELLSCHAFTLICHE ZUSCHREIBUNGEN	20
3.2.1. EMPFEHLUNGEN	21
3.3. ARBEITSMARKTPOLITISCHE HERAUSFORDERUNGEN.....	23
3.3.1. EMPFEHLUNGEN	24
3.4. WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG UND ZIELGRUPPENERREICHUNG.....	28
3.4.1. EMPFEHLUNGEN	29
3.5. WAS KÖNNEN BILDUNGSINSTITUTIONEN LEISTEN?.....	33
3.5.1. EMPFEHLUNGEN	34
4. RESÜMEE UND AUSBLICK.....	39
ANHANG	41
INTERVIEWPARTNERINNEN – FACHGESPRÄCHE	41
LEITFRAGEN UND METHODEN DER ERHEBUNGSWORKSHOPS	42
LEITFRAGEN DER FACHGESPRÄCHE	43
LITERATURVERZEICHNIS	44
WEITERFÜHRENDE LITERATUR	46

EINLEITUNG

Die österreichische Bundesregierung hat sich mit LLL:2020 - Strategie zum lebensbegleitenden Lernen¹ unter anderem die strategischen Ziele gesetzt, die Erwerbstätigenquoten der 55- bis 64-Jährigen, die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss sowie allgemein die Weiterbildungsbeteiligung aller zu erhöhen. Mit dem Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung von unterschiedlichen Gruppen von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen, wirkt learn forever seit 2005 mit unterschiedlichen Aktivitäten an dieser Strategie mit. Um bildungsbenachteiligten Frauen die Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen, am Arbeitsmarkt und in der Wissensgesellschaft zu ermöglichen, werden über die strategischen Leitlinien der LLL-Strategie hinausgehend die Strategien der Initiierung und Förderung von autonomem und selbstgesteuertem Lernen, von umfassender Förderung der Medienkompetenz und der Selbstermächtigung der Lernerinnen verfolgt.²

Im Rahmen der Modellentwicklungen und dem Forschungsvorhaben bei learn forever standen jeweils spezifische Gruppen von bildungsbenachteiligten Frauen im Zentrum. So hat abz*austria bis 2013 beispielsweise ein innovatives, niederschwelliges Lernangebot für junge bildungsbenachteiligte Frauen in Wien entwickelt. Um diesen die Themen Lernen und Weiterbildung näher zu bringen, wurde ein Angebot konzipiert, das sich aus Präsenz-Workshop, aufsuchender Bildungsarbeit im öffentlichen Raum sowie die Nutzung von Social Media Tools zusammensetzt.³

In der aktuellen Phase der Arbeit im Netzwerk learn forever knüpfte abz*austria an diese Erfahrungen und das Know-how an und widmete sich wieder bildungsbenachteiligten Frauen in Wien. Doch diesmal lag der Fokus auf der spezifischen Situation von bildungsbenachteiligten Frauen ab 50 bis zum Übergang in die Pension. Weiterbildungsabstinenz, geringe Chancen am bzw. Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt sind bei Frauen dieser Altersgruppe, ebenso wie bei den jüngeren Frauen, wesentliche Benachteiligungsfaktoren.

Ziel unseres Projekts war es, Grundlagen für die Bildungsarbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus zu entwickeln und Empfehlungen abzugeben, wie diese Frauen in Lernprozesse gebracht bzw. gehalten werden können und wie die Erwerbsfähigkeit bzw. die Teilhabe an der Wissensgesellschaft gefördert werden können.

- Folgende Fragestellungen haben uns dabei geleitet:
- Welche Einstellungen/Haltungen gegenüber Weiterbildung haben Frauen im Alter von 50plus?
- Welche Themenfelder interessieren sie? Was sind ihre Lernbedürfnisse?
- Welche Barrieren gibt es hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten?
- Welche Lernsettings und Formate wünschen sich Frauen im Alter von 50plus?
- Wie können die Chancen von Frauen im Alter von 50plus am Arbeitsmarkt erhöht werden?
- Welche Maßnahmen sind dafür auf Ebene der Gesellschaft und der Bildungsorganisationen notwendig? Welche Angebote sind sinnvoll?

¹ Republik Österreich (2011): Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. LLL:2020, online unter: http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/LLL-Strategiepapier_20111.pdf, Stand: 05.03.2014

² Zu den Zielen und Inhalten von learn forever, siehe: <http://learnforever.at>

³ Denk, Natalie/Holder, Eva/Loucky-Reisner, Birgitta (2012): Zukunftswege. Spielend an mein Ziel! Gamebased Learning für junge Frauen, online unter http://learnforever.at/uploads/unsere-fachliteratur-zum-download_28_3936604173.pdf, Stand 27.08.2013

- Welche Lernformate braucht es, damit Frauen im Alter von 50plus die notwendigen Kompetenzen für das „Lebenslange Lernen“ aufbauen können und ihre Teilhabe an der Wissensgesellschaft gestärkt wird?
- Wie werden Frauen in diesem Alter wieder in Lernprozesse gebracht und dort gehalten?
- Welche Strategien zur Zielgruppenenerreichung braucht es für bildungsbenachteiligte Frauen im Alter von 50plus in Wien?

Um diesen Fragestellungen nachzugehen, wurden zuerst wichtige Erkenntnisse aus einschlägiger Literatur und Datenanalysen zusammengefasst. Dabei konnten wir auch auf die Erfahrungen von abz*austria zurückgreifen. abz*austria hat sich bereits 2005 bis 2007 im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft AGEpowerment intensiv mit der Altersgruppe 45plus auseinandergesetzt.

Die Recherche bildete die Grundlage für Erhebungsworkshops mit Frauen im Alter von 50plus und für Fachgespräche zum Thema. Auf Basis der so gewonnenen Erkenntnisse wurden Empfehlungen abgeleitet. Diese beziehen sich schwerpunktmäßig auf den Wirkungsbereich von Bildungsorganisationen. Es werden aber auch andere Themenfelder angesprochen, wie etwa arbeitsmarktpolitische oder gesellschaftliche Herausforderungen.

Im nunmehr vorliegenden Bericht stellen wir zunächst die Ergebnisse der Literaturrecherche dar, um anschließend zentrale Ergebnisse der Erhebungen und daraus abgeleitete Empfehlungen darzustellen.

1. BILDUNGSBENACHTEILIGTE FRAUEN IM ALTER VON 50PLUS

Im Interesse unseres Projekts standen bildungsbenachteiligte Frauen im Alter von 50plus in Wien – mit dem Fokus auf die Lebensphase ab 50 bis hin zum Pensionsantritt. Dabei handelt es sich nicht um eine einheitliche, sondern vielmehr um eine heterogene Gruppe. Dies betrifft etwa das konkrete Alter, die Lebensbiografie, die ethnische Zugehörigkeit oder die spezifische Lebens- oder Familiensituation.

Frauen im Alter von 50plus als eine Zielgruppe zu definieren ist eine künstliche Einengung, die vorgenommen wird, um die Bildungs- und Lernbedürfnisse dieser Gruppe in den Blick zu nehmen und geeignete Rahmenbedingungen, Lern- und Lehrmethoden für die Bildungsarbeit ableiten zu können. Dabei ist jedoch stets die Diversität der Frauen zu berücksichtigen.

„Das Bewusstmachen, Hinterfragen und Aufbrechen gängiger, stereotyper Altersbilder öffnet den Blick für die Vielfalt und Unterschiedlichkeit, die sichtbar wird, wenn wir uns näher mit der - oft unreflektiert homogen dargestellten - Gruppe der Älteren befassen.“⁴

⁴ Das Zitat stammt aus der Broschüre „pssst... IHRE Chance!“, die auf die besondere Situation und Vorzüge „älterer“ Arbeitsnehmerinnen aufmerksam macht. Diese wurde von abz*austria mit den Teilnehmerinnen des Lehrgangs „Lernen bewegt“ erarbeitet: abz*austria (Hrsg.) (2007), pssst... IHRE Chance! Frauen 45 plus, AGEpowerment

1.1. Weiterbildungsabstinenz und Bildungsbenachteiligung

Lebenslanges Lernen und Bildung im Alter von 50plus betrifft in Österreich eine stetig wachsende Personengruppe. Die Gesamtbevölkerung wird in den kommenden Jahrzehnten beträchtlich ansteigen. Während Anfang 2012 noch rund 8,44 Mio. Menschen in Österreich lebten, dürfte die EinwohnerInnenzahl bis 2060 auf knapp 9,4 Mio. ansteigen. Der stärkste Zuwachs wird allerdings in der Altersgruppe 65plus erwartet, denn etwa 2020 wird die „Baby-Boomer-Generation“ das Pensionsalter erreichen.⁵

Bei der Beschäftigung mit der Weiterbildungsbeteiligung ist zunächst zwischen formaler und nicht formaler Bildung zu unterscheiden. Diese beiden Bildungsformen beschreibt die Kammer für Arbeiter und Angestellte wie folgt:

„Formale Bildung wird als die Bildung definiert, die durch das System der Schulen, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen des formalen Bildungssystems vermittelt wird, sie stellt normalerweise eine aufeinander aufbauende Abfolge von Vollzeitunterricht für Kinder und junge Menschen dar.

Nicht formale Bildung wird definiert als organisierte und fortgesetzte Bildungsmaßnahme, die nicht genau den vorstehenden Definitionen der formalen Bildung entspricht. Somit kann die nicht formale Bildung sowohl innerhalb als auch außerhalb von Bildungseinrichtungen stattfinden und sich an alle Altersgruppen wenden.“⁶

Der Bereich der nicht formalen Bildung ist also sehr wesentlich bei der Auseinandersetzung mit der Beschäftigung mit Bildung im Alter von 50plus. Eine weitere relevante Unterscheidung ist jene zwischen beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildungsangeboten und Angeboten der allgemeinen Erwachsenenbildung. Darüber hinaus gibt es auch die informelle Bildung. Damit sind Bildungsprozesse angesprochen, die unabhängig oder parallel zu dezidierten Bildungsmaßnahmen stattfinden. Diese laufen meist nicht strukturiert, nicht intendiert bzw. beiläufig im täglichen Leben ab. Oft werden sie auch nicht bewusst als Wissenserweiterung oder Steigerung der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten wahrgenommen.

Laut der Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 von STATISTIK AUSTRIA ist die Altersgruppe 55plus jene mit der höchsten Weiterbildungsabstinenz. Gerade ältere und gering qualifizierte Personen bzw. Personen mit maximal Pflichtschul- oder Lehrabschluss nehmen am seltensten an Weiterbildungsangeboten teil. Nicht-deutsche Muttersprache, niedriges Einkommen sowie mangelhafte PC- und Internet-Kenntnisse sind zusätzliche hemmende Faktoren.⁷ Kolland spricht daher von einer „Bildungsbenachteiligung im Alter“ und weist auf die Gefahren verstärkter sozialer Exklusion hin, die dadurch entstehen.⁸

Verglichen mit anderen OECD-Ländern liegt Österreich mit 42% bei der Teilnahme von Erwachsenen im Alter von 25–64 Jahren an formalen und nicht formalen Bildungsmaßnahmen knapp über dem

⁵ Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2012b): Österreich. Zahlen. Daten. Fakten, online

unter:http://www.statistik.at/web_de/services/oesterreich_zahlen_daten_fakten/, Stand: 13.05.2013

⁶ Kammer für Arbeiter und Angestellte (2014), FRAUEN-BILDUNG-ARBEITSMARKT. Die Entwicklung der

Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern 1981 – 2010 in Österreich und Wien, online unter:

http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Studie_Frauen_Bildung_Arbeitsmarkt.pdf, Stand: 05.03.2014

⁷ Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2013b), Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (Adult Education Survey, AES), STATISTIK AUSTRIA, Wien

⁸ Vgl. Kolland, Franz (2007), Endbericht. Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen, online unter:

http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/8/5/7/CH2233/CMS1218112881779/kolland.lernbeduerfnisse_im_alter%5B1%5D.pdf, Stand: 10.07.2013

OECD-Durchschnitt (etwa 40%).⁹ Laut der Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 von STATISTIK AUSTRIA haben nur 1,9% der 55- bis 64-Jährigen innerhalb der letzten 12 Monate an einer formalen Weiterbildung teilgenommen. Auch bei der Beteiligung an nicht-formaler Bildung ist der Anteil der 55- bis 64-Jährigen mit 35,2% deutlich geringer als im Durchschnitt (49,3%).¹⁰

„Wir leben in einer Bildungs- und Wissensgesellschaft, in der Bildung und Ausbildung die langfristigen Lebenschancen der Mitglieder der Gesellschaft entscheidend beeinflussen“¹¹, konstatiert Kolland: „Lebenslanges Lernen“ und „aktives Altern“ sollen die gesellschaftliche Teilnahme bis ins hohe Alter aufrechterhalten und gewährleisten. Bereits heute umfasst die Zeitspanne zwischen Pensionseintritt und Ableben durchschnittlich mehr als zwanzig Jahre.

„Menschen haben heute zum ersten Mal in der Geschichte der Menschheit die Möglichkeit, bei guter Gesundheit und sozial abgesichert ein höheres Alter zu erreichen. Das bedeutet auch, dass wir sowohl die Chance als auch die Aufgabe haben, einen ganzen Lebensabschnitt selbst gestalten zu können. Es geht dabei um Mitwirkung, Mitgestaltung und Gestaltung der Zukunft – der eigenen und der unserer Gesellschaft. Ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung der Teilhabe und Chancengleichheit sind die Aktivitäten im Bereich des lebenslangen Lernens und der Bildung für Ältere.“¹²

Bildungsbenachteiligte Frauen insgesamt sind mit komplexen Ausschlussmechanismen und Zugangsbarrieren in Bezug auf Weiterbildung konfrontiert. learn forever bezieht sich hierbei auf die von Brüning¹³ beschriebenen vier Ebenen:

- strukturelle Ebene/Bildungseinrichtungen, etwa hinsichtlich Kosten, inhaltliche und zeitliche Ausrichtung der Lernangebote, Gestaltung der Lernorte, Einsatz von Lehr-/Lernpersonal
- subjektive Ebene, etwa Bildungsbiographie und Lernerfahrungen, Werthaltungen
- soziale Strukturen, etwa Erwerbsstatus, regionale und soziale Zugehörigkeit, Mobilität, Familienstatus, Alter
- gesellschaftspolitische Strukturen, etwa Geschlechterpolitik, Bereitstellung von Infrastruktur und Ressourcen für Bildung

Eine Auseinandersetzung mit diesen vielfältigen Barrieren ist wesentliche Voraussetzung für die Gestaltung von zielgruppengerechten Angeboten.

Wenn im Folgenden von bildungsbenachteiligten Frauen gesprochen wird, sind dies – nach dem Verständnis von learn forever – Frauen mit

- ...niedrigem Bildungsabschluss (maximal Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule oder Lehre) oder mit einer nicht am Arbeitsmarkt verwerteten Erstausbildung
- ...mit keiner oder einer nur geringen Teilnahme an Weiterbildung
- ...mit keinen oder nur geringen IKT-Kenntnissen, die damit sowohl in ihren beruflichen Möglichkeiten begrenzt als auch von zeitgemäßen Instrumenten der Weiterbildung ausgeschlossen sind oder
- ...mit geringem Selbstbewusstsein bezüglich der Einschätzung ihrer Lernkompetenzen, Fähigkeiten und Ressourcen¹⁴

⁹ Vgl. OECD (2011), Bildung auf einen Blick 2011. OECD-Indikatoren, online unter: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/48631632.pdf>, Stand: 05.03.2014

¹⁰ Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2013b)

¹¹ Kolland, Franz (2007)

¹² Waxenegger, Andrea namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter (Hrsg.) (2011), Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten, Karl-Franzens-Universität, Graz

¹³ Vgl. Brüning, Gerhild (2002), Benachteiligte in der Weiterbildung, In: Brüning, Gerhild/Kuwan, Helmut, Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld

Bildungsbenachteiligung hat viele Facetten. Wie bereits erwähnt, ist Bildungsbenachteiligung gerade im Alter von 50plus ein bedeutendes Thema und die Weiterbildungsbeteiligung besonders gering. Dafür können unterschiedliche Ursachen benannt werden. Hinderlich wirken sich laut Literatur etwa „eine geringe Beteiligung an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, ein ungünstiger Gesundheitszustand, ein negatives Altersbild, eine periphere Wohnlage und eine ungünstige Lernbiographie“¹⁵ aus. Die wichtigste Einflussvariable ist jedoch der Bildungsstand. „Bildung verstärkt Bildung im Alter: Das Bildungsniveau ist stärkster Indikator für Partizipation an Bildung und Engagement.“¹⁶

Diese Feststellung macht auch die OECD-Studie „Bildung auf einen Blick 2011“: „Im Durchschnitt nehmen Absolventen des Tertiärbereichs in den OECD-Ländern an dreimal so vielen Unterrichtszeitstunden in nicht formalen Bildungsmaßnahmen Teil als Erwerbstätige mit einem niedrigeren Bildungsstand.“¹⁷ Zudem zeigt die Studie, dass die Bildungsbeteiligung mit dem Alter stark abnimmt. In den OECD-Ländern ist die Wahrscheinlichkeit, im Alter von 25–34 Jahren an Bildungsangeboten teilzunehmen, doppelt so hoch wie bei Personen im Alter von 55 bis 65 Jahren. Auch bezüglich der Bemühungen um Informationssuche zu Bildungsangeboten liegen die Jüngeren (25–34 Jahre) mit 38 Prozent deutlich vor den 55- bis 64-Jährigen. Aber auch hier hat der Bildungsstand einen deutlichen Einfluss. AbsolventInnen des Tertiärbereichs bemühen sich dreimal häufiger um Informationen als Personen mit niedrigem Bildungsstand.¹⁸ Zudem haben Frauen ab 55 im Vergleich zu gleichaltrigen Männern tendenziell niedrigere Bildungsabschlüsse. Eine Erhebung des AMS zeigt, dass knapp zwei Drittel der beim AMS vorgemerkten Frauen im Alter von 55 bis 59 Jahren nur Pflichtschulabschluss und 22,9% einen Lehrabschluss aufweisen. Bei den Männern in dieser Altersgruppe sind es hingegen 45% mit Pflichtschulabschluss und 40,5% mit Lehrabschluss.¹⁹

1.2. Arbeitsmarktsituation

Die Erwerbstätigkeitsquote sinkt mit zunehmendem Alter der Personen drastisch. Während in der Altersgruppe 35–44 87,3% und in der Altersgruppe 45–54 85,7% erwerbstätig sind²⁰, sind dies in der Altersgruppe 55–64 63,8% und in der Altersgruppe 60–64 nur noch 21,2%. Einen deutlichen Unterschied gibt es auch zwischen Frauen und Männern. Bei Männern beträgt die Erwerbstätigkeitsquote im Alter von 55–59 Jahren und 60–64 Jahren 73,8% bzw. 28,6% bei Frauen lediglich 52,3% bzw. 14,2%.²¹ Die österreichische Erwerbstätigkeitsquote Älterer zählt damit zu den geringsten in Europa. Speziell gilt dies für Frauen und Männer ab 50 in den unteren und mittleren Qualifikationsbereichen.

„Hintergrund dafür ist der Umstand, dass Österreich längere Zeit versucht hat, den in Folge des wirtschaftlichen Strukturwandels drohenden Arbeitsmarktproblemen durch Reduktion des

¹⁴ Siehe learn forever, online unter:

<http://learnforever.at/>, Stand: 27.08.2013

¹⁵ Kolland, Franz/Klingenberg Heinrich (2011), Lebenslanges Lernen im späteren Lebensalter. Grundlagen und Begriffsklärungen, in: Waxenegger, Andrea namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter (Hrsg.), Karl-Franzens-Universität, Graz

¹⁶ Kade, Sylvia (2009), Altern und Bildung. Eine Einführung, Bielefeld

¹⁷ OECD (2011)

¹⁸ Vgl. ebenda

¹⁹ Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich (2011), Gleichstellungsbericht. Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt 2011, online unter:

http://www.ams.at/_docs/001_gleichstellungsbericht_frauen_arbeitsmarkt_2011.pdf, Stand: 26.08.2013

²⁰ „Erwerbstätigkeit nach ILO-Konzept: Erwerbstätig sind Personen ab einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens einer Stunde. Personen in Elternkarenz zählen als erwerbstätig.“ (STATISTIK AUSTRIA 2013)

²¹ Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2013c), Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht seit 1994, online unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/062498.html, Stand: 25.09.2013

Arbeitsangebots beizukommen (Frühpensionierungen). Obwohl in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen zur längeren Erwerbsintegration älterer Arbeitskräfte gesetzt wurden (Pensionsreformen, Bonus-Malus-Systeme in der Sozialversicherung bei Einstellung bzw. Kündigung älterer Arbeitskräfte, Entfall von Sozialabgaben bei älteren Beschäftigten), bedarf es zur Steigerung der Beschäftigung Älterer wesentlich weitreichender – insbesondere auch präventiver, einem Lebenszyklusprinzip folgender – Ansätze. Erst in jüngster Zeit wird in Österreich verstärkt an Konzepten für ein active aging gearbeitet.“²²

Der Bericht zur Arbeitsmarktlage 2012 in Österreich (AMS) zeigt, dass Personen im Haupterwerbsalter am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind, weil sie den größten Teil des Arbeitsmarktpotenzials stellen. Je älter die Personengruppe ist, desto mehr nimmt die Betroffenheit ab. Allerdings steigt die Dauer der Arbeitslosigkeit bis zum Alter von 64 Jahren stetig an. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen²³ liegt bei Personen unter 25 Jahren bei 3,7%, die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei 86 Tagen. 19,0% der Personen im „Haupterwerbsalter“ (25 bis 44 Jahre) sind von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit der über 45-Jährigen beträgt durchschnittlich 134 Tage. Die am stärksten von längerer Arbeitslosigkeit betroffene Gruppe sind die 60- bis 64-Jährigen mit rund 140 Tagen. Diese Zahlen zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit langzeitarbeitslos zu werden, mit dem Alter ansteigt. Verantwortlich dafür sind vor allem eingeschränkte Wiederbeschäftigungschancen mit zunehmendem Alter.²⁴

Das ansteigende Pensionsantrittsalter könnte diese Entwicklung noch verstärken. Im Jahr 2011 gingen Frauen im Durchschnitt mit 57,3 Jahren in Pension, Männer mit 59,2 Jahren.²⁵ Mit der Pensionsreform 2003 wurde die Frühpension abgeschafft. Seit 2004 wird das Antrittsalter schrittweise angehoben, sodass ab 2017 nur noch das allgemeine Pensionsalter gilt, welches bei Frauen bei 60 und bei Männern bei 65 Jahren liegt.²⁶

1.3. Lebensphase 50plus

Auf Grund der höheren Lebenserwartung von Frauen kann von einer „Feminisierung des Alters“ und einer „Singularisierung“ im Alter gesprochen werden. Ältere Frauen leben länger allein (als Witwen oder nach einer Scheidung), meist in Einpersonenhaushalten und mit geringem Einkommen. Letzteres ist bedingt durch im Vergleich zu Männern niedrigeren Pensionen, resultierend aus einem geringeren Lebensinkommen durch Arbeit in Branchen, die traditionell schlecht entlohnt werden (Stichwort Arbeitsmarktsegregation), und nicht durchgehende Erwerbsbiografien. Oft üben Frauen bis ins eigene hohe Alter Pflege- und Betreuungstätigkeiten aus – sei es für die Eltern, Schwiegereltern, für den Partner, die Kinder oder Enkelkinder.²⁷ Auch in der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien gibt es deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Während Computer und Internet zunächst von Frauen und Männern ähnlich häufig genutzt werden, sind ab der Altersgruppe 45–54 und insbesondere in der Altersgruppe 55–74 deutliche Unterschiede erkennbar. Frauen im Alter von 50plus nutzen demnach Computer und Internet weniger oft als Männer in

²² BMASK (2009), Beschäftigung Österreich 2007-2013. Operationelles Programm, online unter: http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/2011/02/ESF-OP_Juni_2009_final.pdf

²³ Zu „Langzeitarbeitslosen“ werden im genannten Bericht Personen gezählt, die mehr als 180 Tage im Jahr beim AMS als arbeitslos gemeldet sind.

²⁴ Vgl. Wanek-Zajic, Barbara/Holzfeind, Elisabeth (2013), Arbeitsmarktlage 2012, online unter: http://www.ams.at/_docs/001_jb2012.pdf, Stand: 25.09.2013

²⁵ Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2013a), Durchschnittliches Zugangsalter bei Eigenpensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung, online unter:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/pensionen/062534.html, Stand: 25.09.2013

²⁶ Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (2013), Früher in Pension, online unter: http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/Fruher_in_Pension.html, Stand: 25.09.2013

²⁷ Vgl. Heidecker, Dagmar (2008), Ältere Frauen – neue Bilder, neue Wege, online unter: http://www.lebensspuren.net/medien/pdf/Doku_Aeltere_Frauen.pdf, Stand: 06.05.2013

derselben Altersgruppe.²⁸ Geringe IKT-Kenntnisse beschränken einerseits die beruflichen Möglichkeiten, andererseits erschweren sie den Anschluss und die Teilhabe an der heutigen Wissens- und Informationsgesellschaft.

1.4. Wien – Frauen im Alter von 50plus im städtischen Bereich

Während der Großteil der hier abgegebenen Empfehlungen generell für die Arbeit mit Frauen im Alter von 50plus in Österreich gilt, gibt es in Wien im Vergleich zum ländlichen Bereich spezielle Rahmenbedingungen, die zusätzlich in den Blick genommen werden müssen. Dies betrifft etwa Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarktsituation, Weiterbildungsbeteiligung und Bildungslandschaft.

Für Wien (und Niederösterreich) wird der stärkste Bevölkerungszuwachs in den nächsten Jahren prognostiziert, wobei sich die Altersstruktur generell deutlich zu den älteren Menschen verschiebt. Speziell für Wien gilt auch, dass MigrantInnen im Alter von 50plus eine wachsende Gruppe innerhalb der Bevölkerung Wiens sind. Der Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien zeigt, dass stark besetzte „MigrantInnenjahrgänge“ nun in die höheren Altersgruppen hineinwachsen. So waren im Jahr 2011 bereits 38% der 55- bis 59-jährigen WienerInnen im Ausland geboren.²⁹

Obwohl Wien die meisten Arbeitsplätze bietet, dauert die Arbeitslosigkeit in Wien im Vergleich zu den anderen Bundesländern mit 136 Tagen im Durchschnitt deutlich am längsten. Zudem ist in Wien der Anteil der Beschäftigungsaufnahmen nach Arbeitslosigkeit mit 29% am niedrigsten. Für Personen über 50 Jahren ist es besonders schwierig, den Weg aus der Arbeitslosigkeit zu finden.³⁰

Wie eine Studie der Arbeiterkammer zur Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern 1981–2010 in Österreich und Wien zeigt, hat sich der Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten deutlich verbessert. Dies geht vor allem auf die Qualifikationsausweitung von Frauen zurück. Im Vergleich zur Bevölkerung der anderen Bundesländer ist die Wiener Bevölkerung zudem deutlich besser gebildet, wobei es auch zwischen den Geschlechtern in Wien kaum Unterschiede gibt. Bei den über 50-Jährigen liegt in Wien der Anteil von Erwerbstätigen mit Matura oder einem höheren Abschluss mit rund 40% über dem österreichischen Durchschnitt. Allerdings haben im Vergleich dazu unter den 25- bis 29-Jährigen bereits deutlich mehr als die Hälfte einen vergleichbaren Abschluss.³¹

Hinsichtlich der Zielgruppenerreichung gelten in Wien auch spezielle Rahmenbedingungen. In Wien gibt es zwar viele (Bildungs-)Einrichtungen, welche dank eines gut ausgebauten öffentlichen Verkehrssystems gut erreichbar sind, dennoch erschwert die verstärkte Anonymität im städtischen Raum die Erreichung der Zielgruppe über persönlichen Kontakt oder soziale Netzwerke. Gerade bei bildungsbenachteiligten Personen spielen niederschwellige Formate, MultiplikatorInnen und „Peer Groups“ bei der Zielgruppenerreichung eine wichtige Rolle.

²⁸ Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2012a), IKT-Einsatz in Haushalten. Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in Haushalten 2012, STATISTIK AUSTRIA, Wien

²⁹ Vgl. Stadt Wien (Hrsg.) (2012), Monitoring Integration Diversität Wien 2009 – 2011, online unter: <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/monitor-2012.pdf>, Stand: 13.08.2013

³⁰ Vgl. Wanek-Zajic, Barbara/Holzfeind, Elisabeth (2013)

³¹ Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte (2014)

2. LERNEN UND BILDUNG FÜR FRAUEN IM ALTER VON 50PLUS

Während im vorherigen Kapitel grundlegende Fakten und Rahmenbedingungen betreffend der Situation von bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus beschrieben wurden, beschäftigt sich dieses Kapitel mit den Recherche-Ergebnissen zu Lernen und Bildung. Dabei werden unter anderem theoretische Ansatzpunkte und die Einbindung in den Kontext von learn forever beschrieben.

2.1. Theoretische Ansatzpunkte

In der Literatur zur Konzeption von Weiterbildungsangeboten für Personen ab 50 Jahren findet sich die Altersorientierung als zentraler Fokus. Lernangebote werden demnach entweder für altershomogene Gruppen oder für altersheterogene Gruppen konzipiert. Lernangebote mit altershomogenen Gruppen haben einen stark zielgruppenspezifischen Ansatz. Mit der bewussten Beschränkung auf eine bestimmte Altersgruppe der TeilnehmerInnen soll besonders gut auf deren Bedürfnisse eingegangen werden können. Dem gegenüber steht Lernen in altersgemischten Gruppen. Hier kommt einerseits das Schlagwort „intergenerationelles Lernen“ zu tragen, bei dem ältere und jüngere Menschen je nach Lernsetting voneinander-, miteinander oder übereinander lernen.³² Andererseits kann bei so konzipierten Lernangeboten eher von einer Themenorientierung als von einer Altersorientierung gesprochen werden. Des Weiteren unterscheidet Brünner Lernangebote, die sich mit Fragen des Alters und des Alterns auseinandersetzen (z. B. Selbstständigkeit, Lebensqualität, Älterwerden) und Lernangebote zur Vorbereitung auf Alter und Ruhestand rund um Themen wie Pensionierung, nachberufliche Lebensphase oder ehrenamtliche Tätigkeiten.³³

Neben Themen- und Altersorientierung können Lernangebote auch im Hinblick einer Orientierung auf die Kompetenzen der TeilnehmerInnen gestaltet werden.

Unsere Überlegungen für Lernangebote für Frauen im Alter von 50plus beziehen sich klar auf die Leitlinien des Lebenslangen Lernens sowie die Grundprinzipien der Lernangebote von learn forever. Das österreichweite Expertinnennetzwerk learn forever hat sich seit 2005 zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellem Lernen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. learn forever steht für eine veränderte Lehr- und Lernkultur. Kennzeichen der veränderten Lehr- und Lernkultur ist ein grundsätzlich neues Verständnis von Lernen. Daraus resultieren eine veränderte Methodik und Didaktik, die Selbststeuerung, Selbstpräsentation und Eigenverantwortung der Lernenden fördern und gleichzeitig Lehrende zu BegleiterInnen, UnterstützerInnen und ModeratorInnen von Lernprozessen machen. Das Wissen, wie gelernt wird, steht im Vordergrund. Angesichts der sich rasch verändernden Wissensstandards sind die Inhalte (also was gelernt wird) zwar wichtig, jedoch austauschbar. Lernende gehen ihre eigenen Lernwege, die Bildungsorganisation bietet die Rahmenbedingungen und geeignete Bildungsangebote. Eine große Herausforderung besteht darin, Lernende in der Entwicklung zu mehr Selbststeuerung zu unterstützen. Es bedarf besonderer Methoden, die Menschen dahingehend zu begleiten, dass sie Schritt für Schritt zum eigenverantwortlichen, selbstorganisierten und selbstgesteuerten Lernen finden. Daher kommt der Entwicklung von Lernkompetenz eine zentrale Rolle in Bildungsprozessen zu.

³² Vgl. Meese, Andreas (2005), Lernen im Austausch der Generationen. Praxissondierung und theoretische Reflexion zu Versuchen intergenerationaler Didaktik, in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, online unter: <http://www.diezeitschrift.de/22005/meese0501.pdf>, Stand: 26.08.2013

³³ Vgl. Brünner, Anita (2012), Qualitätssicherung für Bildung im Alter – Weiterbildungsangebote in Österreich nach Inhalt und Art der Weiterbildung, online unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH2227/CMS1314963502633/weiterbildungsangebote_in_oesterreich_nach_inhalt_und_art_der_weiterbildung,_klagenfurt__2012.pdf, Stand: 18.06.2013

Weiterbildungsangebote im Rahmen von learn forever orientieren sich an folgenden Prinzipien:

- TeilnehmerInnen im Mittelpunkt
- Kompetenzorientierung/-erweiterung
- Moderation von Lernprozessen
- Selbstgesteuertes Lernen initiieren
- Medienbasiertes Lernen

2.2. Bildungsbedarf und -bedürfnisse von Frauen im Alter von 50plus

Zu Beginn eines learn-forever-Lernangebots steht stets die Erhebung der individuellen Lernbedürfnisse und Rahmenbedingungen der Teilnehmerinnen. Daraus ergeben sich individuelle Lernziele und konkrete Lernsettings.³⁴ Bei den Erhebungen mit den FachexpertInnen und den Frauen im Alter von 50plus werden Bildungsbedarfe und -bedürfnisse ebenso thematisiert. Mit „Bedarf“ sind hier die objektiv nachweisbaren Qualifizierungserfordernisse angesprochen, etwa für die Teilnahme am gesellschaftlichen oder beruflichen Leben.³⁵ Diese finden sich auch in den „Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen“ der Europäischen Gemeinschaften wieder. „Schlüsselkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Beschäftigung benötigen.“³⁶ Die folgenden acht Schlüsselkompetenzen werden im europäischen Referenzrahmen beschrieben:

- Muttersprachliche Kompetenz
- Fremdsprachliche Kompetenz
- Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
- Computerkompetenz
- Lernkompetenz
- Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
- Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz
- Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit.

Im vorherigen Kapitel wurde aufgezeigt, dass bei bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus ein konkreter Bildungsbedarf hinsichtlich des Erlernens von IKT-Kompetenzen besteht. Aber auch durch die tendenziell niedrigeren Bildungsabschlüsse bei Frauen ab 55 sowie die höchste Weiterbildungsabstinz bei dieser Altersgruppe entsteht ein Handlungsbedarf, damit diese Personen nicht den Anschluss an die Wissensgesellschaft verlieren bzw. gute Voraussetzungen für die längere Erwerbsfähigkeit geschaffen werden können. Bildungsbedarf und -bedürfnisse gehen oft Hand in Hand, können sich aber angesichts der Heterogenität der Zielgruppe stark unterscheiden, da sie aus der Motivation und den Lebensbedingungen des Individuums entstehen.³⁷ Die individuelle Lebensbiografie bzw. das gesellschaftliche und strukturelle Umfeld sind hier ein stärkerer Einflussfaktor als das biografische Alter.³⁸

³⁴ Vgl. Auer, Marlies/Eichberger, Adelheid/Preterhofer, Ingeborg (2007), Lernprozesse neu gestalten. Lernarrangements in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen, online unter: <http://www.learnforever.at/uploads/000626.pdf>

³⁵ Vgl. Schlutz, Erhard (2013), Bildungsbedarf, in: UTB Wörterbuch Erwachsenenbildung, online unter: <http://www.wb-erwachsenenbildung.de/online-woerterbuch/>, Stand: 09.09.2013

³⁶ Europäische Kommission, GD Bildung und Kultur (2007), Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen: ein europäischer Referenzrahmen, Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften, Luxemburg

³⁷ Vgl. Schlutz (2013)

³⁸ Vgl. Vollmann, Manuela (2011): Lebenslanges Lernen, Lern-Lust lebenslang. Lehrgang für Frauen 45+.In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 13, 2011, Wien, online unter: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/11-13/meb11-13.pdf>, Stand: 27.06.2014

2.3. Lernen im Alter von 50plus

Das Jahr 2012 wurde zum „Europäischen Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ ernannt. Aktives Altern – also Altern bei guter Gesundheit – „kann die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen erhöhen, ihnen ein längeres Aktivsein in der Gesellschaft ermöglichen, ihre individuelle Lebensqualität verbessern und Gesundheits-, Sozial- und Pensionssysteme entlasten.“³⁹ Aktives Altern soll unter anderem durch die „Solidarität zwischen den Generationen“ gelingen. Damit wird die gegenseitige Unterstützung von Jüngeren und Älteren angesprochen.⁴⁰

Lernen erfolgt im Alter von 50plus ebenso für die berufliche Qualifikation als auch für persönliche Ziele. Im Unterschied zur jüngeren Generation sind jedoch Noten oder Abschlusszeugnisse nicht mehr so wichtig. Die Lernmotivation basiert mehr auf der Absicht, konkrete Ziele im Zusammenhang mit der eigenen Lebenswelt zu erreichen. Lernangebote für Personen im Alter von 50plus benötigen also umso mehr einen konkreten Bezug zur Lebenswelt. Gerade für bildungsbenachteiligte Personen können so Anreize geschaffen werden, ein Weiterbildungsangebot überhaupt in Anspruch zu nehmen.

„Lernen ist als Möglichkeit zu verstehen, sich weiterzuentwickeln: um Qualifikationen (...) zu erwerben oder zu erweitern; um neue Herausforderungen, die sich besonders in dieser Lebensphase immer wieder stellen, konstruktiv bewältigen zu können oder um den Alltag trotz vielfältiger Neuerungen, z. B. im technischen Bereich, weiterhin gut meistern zu können.“⁴¹

Alltag und Beruf weiterhin gut meistern zu können, bedeutet auch, den Anschluss an die Wissensgesellschaft nicht zu verlieren und sich mit aktuellen Technologien der Informationsbeschaffung und Kommunikation vertraut zu machen.

„In einer Welt, die sich durch neue Erkenntnisse und Technologien ständig verändert, wird die Fähigkeit, laufend neues Wissen zu erwerben, zu bewerten und anzuwenden zum Schlüsselfaktor für die Teilhabe am sozialen, politischen, ökonomischen und kulturellen Leben.“⁴²

An diesem Punkt müssen spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen im Alter von 50plus ansetzen. Das Stichwort lautet hier „Medienkompetenz“, wobei bei diesen Frauen vor allem Bedarf im Aufbau von digitaler Kompetenz herrscht. Dies gilt insbesondere für die berufliche Qualifikation und ist im Hinblick auf die Steigerung der Erwerbsfähigkeit zu berücksichtigen.

Bei der Konzeption von Weiterbildungsangeboten für Frauen im Alter von 50plus sind nicht nur die Lernmotive, -bedürfnisse oder -bedarfe zu berücksichtigen, sondern auch das Lernverhalten spielt eine entscheidende Rolle. Dies kann sich von dem von Jüngeren unterscheiden:

„Ältere verknüpfen Lerninhalte stärker als Jüngere mit ihrem Vorwissen, ihren Erfahrung und ihren Lebenszusammenhang. Für die Didaktik bedeutet das, Praxisnähe und Anwendbarkeit einen hohen Stellenwert zu geben. Gleichzeitig ist Neues zu lernen mit zunehmendem Alter(n) immer mit Verlernen verbunden und erfordert ein Adaptieren und teilweises Loslassen von Bekanntem.“⁴³

³⁹ BMASK (2012), aktivaltern2012, online unter: <http://www.aktivaltern2012.at/>, Stand: 06.05.2013

⁴⁰ Vgl. ebenda

⁴¹ Waxenegger (2011)

⁴² Heidecker, Dagmar/Hechl, Elisabeth (2007), Weiter Bildung im Alter. Positionen und Perspektiven, online unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH2227/CMS1314963502633/weiter_bildung_im_alter.positionen_und_perspektiven.pdf, Stand: 06.05.2013

⁴³ abz*austria (Hrsg.) (2007)

2.4. Bisherige Empfehlungen

In der Literatur finden sich zahlreiche Empfehlungen hinsichtlich der Umsetzung und Gestaltung von Lern- und Weiterbildungsangeboten für Personen im Alter von 50plus. Diese Empfehlungen richten sich an Bildungsorganisationen sowie an unterschiedliche Politikbereiche. Einige werden im Folgenden beschrieben, um einen Überblick und Anknüpfungspunkte zu schaffen.

2.4.1. Maßnahmen auf politischer Ebene

Kolland sieht die Aufgabe einer zukunftsorientierten Bildungspolitik in der Idee, „lebenslanges Lernen zu einem Thema zu machen und Strukturen zu schaffen, die Älteren einen gleichberechtigten und ungehinderten Zugang zu hochwertigen und vielfältigen Lernangeboten ermöglichen. Dazu zählen u. a. folgende Leitlinien und Prioritäten:

- „Schaffung der Voraussetzungen für Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung und Lernen im Alter
- Berücksichtigung der Diversität des Alters und des Alterns und des intergenerationellen Lernens
- Umsetzung von Qualitätsstandards in den Bildungsangeboten für ältere Menschen
- Schaffung von Qualifizierungsangeboten auf den verschiedenen Ebenen der Altersbildung
- Auf- und Ausbau von Bildungsberatung und Verbesserung der Information für ältere Menschen in der nachberuflichen Lebensphase
- Ausbau von wohnortnahen Lernangeboten sowie
- Schaffung von Weiterbildungsangeboten im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien“⁴⁴

In „Zukunftsstrategien für eine altersngerechte Arbeitswelt“ setzen sich die AutorInnen mit Maßnahmen zur Verbesserung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen auseinander. Unter anderem empfehlen sie die Bereitstellung von altersngerechten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle MitarbeiterInnen, die Entwicklung einer flexiblen Arbeitsorganisation mit dem Ziel, innerbetriebliche Lernmöglichkeiten zu schaffen, und die Schaffung von Strukturen, die generationsübergreifenden Wissens- und Erfahrungsaustausch ermöglichen. Des Weiteren fordern sie Maßnahmen im Handlungsfeld Einstellungen und Werte, wie die Bewusstseinsbildung zur altersngerechten Arbeitsgestaltung bei Führungskräften oder zu Age Management als Unternehmungsstrategie.⁴⁵ Heidecker und Hechl sehen es als zentrales Ziel in der Arbeitswelt, „die speziellen Kompetenzen älterer Mitarbeiter/innen im beruflichen Kontext wahrzunehmen und zu fördern (z. B. Erfahrungen, soziale Kompetenzen).“⁴⁶ In der Broschüre „Pssst - IHRE Chance! Chance! Frauen 45 plus“ von abz*austria wird auf einen Handlungsbedarf von zwei Seiten hingewiesen:

„Hier gilt es einerseits Vorbehalte seitens der ArbeitgeberInnen gegenüber der Leistung- und Qualifizierungsfähigkeit Älterer abzubauen und gleichzeitig die Weiterbildungs- und Lernbereitschaft seitens der ArbeitnehmerInnen durch geeignete Angebote zu fördern.“⁴⁷

Ein zentraler Punkt ist das gesellschaftlich vorherrschende „Altersbild“. „Altersbilder, die positive Aspekte des Alter(n)s hervorheben (etwa im Sinne von Fachkompetenzen, Daseinskompetenzen und

⁴⁴ Kolland, Franz (2011), Bildung und aktives Altern, in: Magazin erwachsenenbildung.at: Erwachsenenbildung als Faktor aktiven Alterns, online unter:

<http://erwachsenenbildung.at/magazin/11-13/meb11-13.pdf>, Stand 13.05.2013

⁴⁵ Vgl. Popp, Reinhold (Hrsg.) (2011): Zukunftsstrategien für eine altersngerechte Arbeitswelt – Trends, Szenarien und Empfehlungen, Berlin-Wien

⁴⁶ Heidecker, Dagmar/Hechl, Elisabeth (2007)

⁴⁷ abz*austria (Hrsg) (2007)

gesellschaftlicher Produktivität), können Handlungsspielräume für ältere Menschen eröffnen.“⁴⁸ Geeignete Angebote führen ebenso zur sozialen Integration und können ein positives gesellschaftliches Altersbild stärken.⁴⁹ Heidecker und Hechl stellen dazu fest:

„Benachteiligungen, die sich durch das Alter ergeben, sind auszugleichen, insbesondere durch Maßnahmen, die das Altersbild in der Gesellschaft differenzieren, das Selbstbild der älteren Menschen positiv stärken und die spezifische Situation der älteren Frauen berücksichtigen. Entsprechende Angebote sollen inhaltlich und didaktisch-methodisch an die Lernbedürfnisse und Lernvoraussetzungen angepasst und die Rahmenbedingungen auf die Zielgruppen abgestimmt sein.“⁵⁰

2.4.2. Maßnahmen auf Ebene der Bildungsorganisationen

Das Konzept „Lebenslanges Lernen“ soll Menschen befähigen und ermöglichen bis ins hohe Alter zu lernen.

„Für die heutige Generation 45+ ist lebenslanges Lernen jedoch noch nicht so selbstverständlich, wie es europaweit gefordert wird. Daher gilt es, die Weiterbildungs- und Lernbereitschaft älterer Menschen durch geeignete Angebote zu fördern.“⁵¹

Um Weiterbildungsangebote für bildungsbenachteiligte Frauen im Alter von 50plus geeignet und attraktiv zu machen, müssen Bildungseinrichtungen zuallererst bestimmte Rahmenbedingungen sichern. Dies betrifft etwa den Zugang zu den Lernangeboten. Gerade Frauen, die schon länger nicht mehr an einer Weiterbildung teilgenommen haben, profitieren von einem Angebot mit möglichst niederschwelligem Zugang. Je weniger Aufwand es bedarf, ein Angebot in Anspruch zu nehmen (z. B. kein langes Anmeldeprozedere oder gar Aufnahmetests), desto eher wird das Angebot in Anspruch genommen werden. Auch die Kurszeiten und Öffnungszeiten der Einrichtungen müssen entsprechend angepasst und möglichst flexibel gehalten werden. Dies gilt vor allem bei beschäftigten Frauen und Frauen mit Betreuungspflichten.

Adäquate Bildungsberatungsangebote erleichtern bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus den Zugang zu Bildung. Dazu bedarf es vermehrter niederschwelliger Bildungsberatungsangebote und aufsuchender Lernangebote.⁵²

Unterstützung bei der Gestaltung von konkreten Weiterbildungsangeboten für ältere Personen bietet ein Leitfaden des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Darin werden Qualitätskriterien, die bei der Entwicklung von Bildungsangeboten für Ältere zu berücksichtigen sind, beschrieben. Zur Qualität der Angebotsvorbereitung zählt zum Beispiel eine differenzierte Zielgruppenanalyse unter Berücksichtigung des Umfelds. Als inhaltliche Qualitätskriterien werden u. a. die Herstellung von globalen, regionalen und lokalen Bezügen und eine reduzierte Komplexität und Veranschaulichung der Lerninhalte empfohlen. Hinsichtlich der didaktisch-methodischen Qualität werden etwa die Orientierung an den TeilnehmerInnen, die Unterstützung der Partizipation der TeilnehmerInnen und die Berücksichtigung der Gleichstellung beschrieben. Methodisch sollen

⁴⁸ Kolland, Franz/Klingenberg Heinrich (2011)

⁴⁹ Vgl. Waxenegger (2011)

⁵⁰ Heidecker, Dagmar/Hechl, Elisabeth (2007)

⁵¹ Vollmann, Manuela (2011)

⁵² Vgl. Waxenegger (2011)

altersgerechte Bildungsangebote „flexibel und vielfältig gestaltet sein, sodass beim Lernen nicht nur die kognitive, sondern auch die emotionale und soziale Ebene angesprochen wird.“⁵³

Weitere Empfehlungen zur Umsetzung von Lernangeboten für Frauen, die einen partizipativen Zugang verfolgen, finden sich in der Broschüre „pssst... IHRE Chance! Frauen 45 plus“⁵⁴ von abz*austria. Diese entstand im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft AGEpowerment. Dabei wurden gemeinsam mit Frauen im Alter von 45plus gendersensible Instrumente zur Reintegration von älteren Arbeitssuchenden erarbeitet. Des Weiteren wurden Instrumente zur Beschäftigungssicherung von ArbeitnehmerInnen im Alter von 50plus erarbeitet und erprobt.

3. ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN AUS DEN ERHEBUNGSWORKSHOPS UND DEN FACHGESPRÄCHEN

Aufbauend auf die Literaturrecherche wurden zwei Erhebungsworkshops mit insgesamt 16 Frauen im Alter von 50plus und sechs Fachgespräche geführt. Die Teilnehmerinnen der Erhebungsworkshops wurden dabei als Expertinnen ihrer Lebenswelt positioniert. Ihre Aussagen wurden in der Auswertung mit jenen von den InterviewpartnerInnen der Fachgespräche in Verhältnis gesetzt. Bei diesen handelte es sich um FachexpertInnen, die sich beruflich mit der Thematik auseinandersetzen.

Die Erhebungsworkshops wurden zeitlich vor den Fachgesprächen angesiedelt, um in letzteren auf etwaige Ergebnisse aus den Workshops eingehen zu können. Der erste 3-stündige Workshop fand am 10.12.2013 und der zweite am 12.12.2013 bei abz*austria in Wien Simmering statt. Von den 16 Teilnehmerinnen hatten 50% Migrationshintergrund, ein Viertel der Frauen hat innerhalb der letzten 12 Monate an keiner Weiterbildung teilgenommen. Ihre höchsten Bildungsabschlüsse reichten von Pflichtschulabschluss bis zu tertiären Abschlüssen, die zum Teil aber in Österreich nicht anerkannt wurden. Um die Anonymität der Teilnehmerinnen zu wahren, werden diese in der Publikation nicht namentlich genannt.

In den Erhebungsworkshops ging es vor allem darum, die Expertise der Frauen in Bezug auf ihre eigene Lebenssituation zu erfassen. Zur Beantwortung der Fragen wurden unterschiedliche Methoden gewählt. Darüber hinaus wurde auch speziell darauf geachtet, stets genügend Freiraum für Diskussionsrunden einzuräumen. Folgende Themen wurden in den Workshops mit den Frauen erhoben und diskutiert: Verständnis von Lernen, Lernverhalten, erwünschte Rahmenbedingungen für konkrete Lernsettings, gewünschte Lernthemen/-inhalte, Zielgruppenerreichung, intergenerationelles Lernen, Empfehlungen an Bildungseinrichtungen.

Die Fachgespräche waren zeitlich nach den Erhebungsworkshops angesiedelt. Um viele Sichtweisen auf die Thematik zu beleuchten, wurden für die Interviews bewusst Personen aus unterschiedlichen Bereichen ausgewählt: Beratung, Altersforschung, Soziologie im Kontext des lebenslangen Lernens und der Bildungsbenachteiligung sowie aus der (Sozial-)Politik. Eine Auflistung und namentliche Nennung der InterviewpartnerInnen findet sich im Anhang.

⁵³ Brünner, Anita (2013), Leitfaden Qualitätskriterien für Weiterbildungsangebote, online unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH2227/CMS1314963502633/leitfaden_qualitaetskriterien_fuer_weiterbildungsangebote_2013.pdf, Stand: 18.06.2013

⁵⁴ abz*austria (Hrsg.) (2007), pssst... IHRE Chance! Frauen 45 plus, AGEpowerment

Als Methode für die Fachgespräche wurde das Leitfadenterview gewählt. Damit hatten die befragten Personen einerseits die Möglichkeit, möglichst frei auf die gestellten Fragen zu antworten, andererseits war genügend Raum, das Gespräch um etwaige neue Gesichtspunkte zu erweitern. Die angesprochenen Themen wurden als Kategorien für die Auswertung herangezogen. Befragt wurden die FachexpertInnen zur Situation von Frauen im Alter von 50plus aus der Sicht ihres beruflichen Zugangs zum Thema, zur Situation dieser Frauen am Arbeitsmarkt, zu ihrer Weiterbildungsbeteiligung sowie zu Empfehlungen für Lernangebote. Die einzelnen Interviews dauerten 30 bis 60 Minuten.

Ausgang und Schwerpunkt der Erhebungen war die Frage danach, wie die Weiterbildungsbeteiligung bei bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus erhöht werden kann. Sowohl in der Literaturrecherche als auch in den Erhebungswshops und Fachgesprächen zeigte sich jedoch schnell, dass in vielen Bereichen Handlungsbedarf besteht, um die allgemeine Situation und die spezifischen Lebenslagen von bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus zu verbessern und folglich auch die Weiterbildungsbeteiligung und die Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die folgenden Abschnitte erläutern jeweils einen Handlungsbereich. Dabei werden die Ergebnisse aus den Erhebungswshops und den Fachgesprächen zusammengefasst und letztendlich Empfehlungen daraus abgeleitet. Darunter finden sich auch Ideen und Anknüpfungspunkte für etwaige zukünftige Angebote für Frauen im Alter von 50plus.

3.1. Kompetenzen, Lernbegriff und Selbstbild der Frauen

In den Erhebungswshops wurde großer Wert darauf gelegt, das Selbstbild in Bezug auf Lernen und individuelle Lernbedürfnisse der Frauen zu erfassen. Ihr Zugang zum Thema Lernen und die Einschätzung der eigenen Kompetenzen waren wichtige Themen der Diskussionen.

Aussagen wie „Ich weiß, dass ich das sehr gut kann“ oder „Ich kann noch lernen“ häuften sich in den Gesprächen mit den Teilnehmerinnen der Erhebungswshops. Dabei wurde das Alter 50plus als etwas durchaus Positives beschrieben – unter anderem mit der Begründung, dass Frauen dadurch auf viele Lebenserfahrungen zurückgreifen könnten.

„Ich habe 2 Häuser in Tunesien gebaut, ganz alleine, ich hab Landwirtschaft studiert, ich kann super kochen, ich kann super nähen. Und ich mache auch seit vielen Jahren Nachhilfe.“
(Teilnehmerin, 1. Erhebungswshop)

Fertigkeiten und Kompetenzen werden auch abseits von Aus- und Weiterbildungen durch informelles Lernen erworben. Darauf verwies eine Teilnehmerin und strich hervor, dass sie diese auch ohne Kurse im Berufsleben einsetzen könne:

„Diese ganzen Institutionen wachsen wie Pilze im Wald und was bringt das überhaupt? Ich meine, das Thema Lernen... Was machen wir mit unserem Gelernten überhaupt? Was machen wir damit? Wir sind 50, über 50, und abgesehen von unserer Ausbildung können wir auch vieles, was wir im Laufe der Zeit ohne Ausbildungen gemacht haben. (...) Sagen wir, ich kann sehr gut kochen. Das kann ich auch anbieten. Ich muss jetzt nicht irgendwelche Kurse ablegen, was mir gar nichts bringt.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungswshop)

Die Auseinandersetzung mit dem persönlichen Lernbegriff der Frauen in den Erhebungswshops spiegelte deren Kompetenzen wider. In beiden Erhebungswshops stellte sich heraus, dass Lernen bei den Teilnehmerinnen – trotz diverser schlechter Erfahrungen mit Aus- und Weiterbildungen – durchaus positiv besetzt ist. Hier spielten Erfolgserlebnisse und Selbstbestätigung eine wichtige Rolle:

„Und als ich die Prüfung erfolgreich geschafft habe, habe ich auch festgestellt: Ich kann noch lernen, und zwar auch in einer Fremdsprache. Und das ist wichtig, dass ich noch kann. Also ein

gelungenes Lernen, bei einem gelungenen Lernen muss ich fühlen, dass ich einen Mehrwert geschafft habe.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Lernen wurde als „Geschenk“ beschrieben. Eine Teilnehmerin verglich in diesem Zusammenhang das eigene Lernverhalten mit jenem von jungen Frauen:

„Für die ist Lernen so eine Pflicht und die haben noch gar nicht dieses Gefühl, dass Lernen eigentlich ein Geschenk ist. Wenn ich wirklich hergehen kann und ich kann sagen, ich möchte jetzt das lernen und ich kann das auch lernen, weil ich den Zugang krieg, weil ich die Mittel hab dazu ja? Dann ist das eigentlich ein Geschenk. Und das sieht man als Junger nicht, wenn man immer nur muss.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Die Frauen wurden in den Workshops aufgefordert den Satz „Lernen ist...“ zu ergänzen. Dabei beschrieben die Frauen Lernen als Bereicherung, Freiheit, Unabhängigkeit, sich geistig fit zu halten, Glück, neue Perspektiven, Fortschritt, Vernetzung, Herausforderung, Schwerstarbeit, Rollenwechsel, Selbstverwirklichung, Freude und Mut. Zudem wurde Lernen als die Voraussetzung für die Teilnahme am gesellschaftlichen Geschehen beschrieben, als ein Dauerzustand, ein Erbe, das weitergegeben werden müsse, ein unbeendeter Prozess, bewusstseinsweiternd und cool. Sie wiesen darauf hin, dass Lernen Zeit und Geld koste, es wichtig sei, Fehler aushalten zu können, Lernen nachhaltig sein sollte, einen Sinn haben müsse und stark davon beeinflusst werde, wie es vermittelt werde. Diese Auflistung stellt nur einen Auszug aller Nennungen aus den Erhebungsworkshops dar. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Teilnehmerinnen einen sehr vielfältigen und reflektierten Zugang zum Thema Lernen mitbrachten.

Um weitere Erkenntnisse über die individuellen Lernbedürfnisse der Workshopteilnehmerinnen zu gewinnen, wurde die Übung „Lerncocktail“ durchgeführt. Dazu wurden die Teilnehmerinnen gebeten, Antworten auf die Frage, „Was gehört für mich zum gelungenen Lernen?“, zu formulieren. Die Übung wurde von abz*austria auch bei Lernarrangements mit jungen Frauen (im Alter von 19 bis 24 Jahren) durchgeführt⁵⁵. Während der Fokus der Teilnehmerinnen dabei eher auf den äußeren Rahmenbedingungen lag, konzentrierten sich die Antworten der Frauen im Alter von 50plus eher auf „innere“ Voraussetzungen.

So verbanden die Teilnehmerinnen gelungenes Lernen mit Erfolgsgefühlen, Fortschritten, Freude, Spaß, Selbstsicherheit, Integration und persönlichem Gewinn. Zudem bedeutete es für sie Anerkennung, Stärkung von Selbstbewusstsein und das Öffnen von neuen Perspektiven. Auch verwiesen die Frauen darauf, dass Lernen, dann gelungen ist, wenn es einen Sinn hat, man das Gelernte anwenden kann, die Lerninhalte mit bestehendem Wissen und Kompetenzen verknüpft werden können und es auf individuelle Voraussetzungen eingeht. Die folgenden Abbildungen zeigen die Ergebnisse der Übung aus den beiden Erhebungsworkshops:

⁵⁵ Holder, Eva/Loucky-Reisner, Birgitta/Dohr, Andrea/Grach, Katja (2009), „Jetzt geh' ich meinen Weg“ – Lernarrangements für junge bildungsbenachteiligte Frauen, online unter: <http://learnforever.at/uploads/000607.pdf>, Stand 27.06.2014



Abbildung 1: Lerncocktail, Workshop 1 am 10.12.2013



Abbildung 2: Lerncocktail, Workshop 2 am 12.12.2013

3.1.1. Empfehlungen

Verstärkte Kompetenzorientierung

Die Gespräche mit den Teilnehmerinnen der Workshops haben gezeigt, wie viele Erfahrungen, Kompetenzen und Fertigkeiten die Frauen im Alter von 50plus mitbringen. Diese könnten viele Vorteile bringen – sei es am Arbeitsmarkt oder in der Aus- und Weiterbildung. Dazu bedarf es einer verstärkten Kompetenzorientierung in Bildungs- und Beratungsangeboten und einer Bewusstseinsbildung über vorhandene Kompetenzen, sowohl bei den Frauen selbst als auch in Gesellschaft, Aus- und Weiterbildung und am Arbeitsmarkt. (siehe auch Abschnitt 3.2)

Frauen, die wie einige Teilnehmerinnen der Erhebungswshops, bereits sehr viel über ihre Kompetenzen Bescheid wissen, sollten in ihrer Selbstwirksamkeitsüberzeugung noch weiter gestärkt werden. Für die anderen ist es wichtig, die eigenen – bereits vorhandenen – Kompetenzen zu er- und anzuerkennen, um dadurch selbstbewusst und gestärkt in der Berufswelt oder vor möglichen zukünftigen ArbeitgeberInnen agieren zu können. Dabei können Bildungsinstitutionen Unterstützung leisten, indem die Kompetenzorientierung in die Konzeption der Lernangebote einfließt.

„Der erste Schritt ist zu schauen: Was kann ich? Was habe ich mir im Laufe meines Lebens angeeignet, welche Kompetenzen gehen daraus hervor, auch wenn ich sie nicht in einer Schule oder in einem Kurs gelernt habe? Einfach aus der Tatsache, dass ich lebe, dass ich Hobbys habe, dass ich mein Leben führe. Wo liegen meine Interessen? Das halte ich für sehr sinnvoll.“
(Expertin 1)

Bei der Entscheidung für eine Aus- oder Weiterbildung, bei der Arbeitsvermittlung oder bei sonstigen Aktivitäten in diesem Bereich, sollte immer die Person – mit ihren Kompetenzen, Fertigkeiten und Bedürfnissen – an erster Stelle stehen. Doch diese würden leider oft auch übergangen, wie folgende Aussage zeigt:

„Ich meine: Was mache ich mit Pflege? Ich kann nicht, ich bin nicht der Mensch dafür. Aber ich bin der Mensch, der für so vieles andere fähig ist, aber niemand fragt mich. Niemand sagt: Was kannst du? (...) Am Schluss sitzt man da und kann vieles, man kann nichts davon einsetzen. Keiner hört das, keiner will das wissen. Und diese Weiterbildungskurse bringen im Grunde genommen nichts.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Expertin 3 formulierte einen besonderen Bedarf an Projekten, die die Frauen dort abholen, wo sie stehen und deren Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen würdigen. Frauen im Alter von 50plus hätten eine lange Lebenserfahrung und in ihrem Leben bereits vieles gut gemeistert – sei es die Gründung einer Familie, das Pflegen von Beziehungen oder die Übernahme von Verantwortung für andere Personen. Dabei hätten sie wertvolle Kompetenzen erlernt, die in vielen Lebensbereichen nützlich seien. Frauen im Alter von 50plus müssten nicht bei null anfangen, so die Politologin, sondern dort, wo sie gerade stehen. Wiedereinsteigerinnen könnten etwa von den Kompetenzen profitieren, die sie bei der jahrelangen Organisation im familiären Bereich erworben haben.

3.2. Fremdbild und gesellschaftliche Zuschreibungen

Bei der Auseinandersetzung mit geeigneten Angeboten für Frauen im Alter von 50plus muss auch ein Blick auf das Image und die Wahrnehmung vom Älterwerden geworfen werden. Hier steht auf der einen Seite das subjektive Altersbild der Frauen, auf der anderen das gesellschaftlich vermittelte Altersbild. Die Gespräche mit den Frauen in den Erhebungswshops und mit den InterviewpartnerInnen der Fachgespräche zeigten, dass es zwischen diesen beiden Bildern teils einen Zusammenhang gibt, sich diese teils aber auch stark unterscheiden.

Aus den Aussagen und Berichten der Teilnehmerinnen der Erhebungsworkshops lässt sich schließen, dass das Alter 50plus grundsätzlich als etwas Positives oder zumindest nicht durchwegs negativ gesehen wird. So wurde öfter auf die Lebenserfahrungen und Kompetenzen von Personen in diesem Alter (siehe Abschnitt 4.1.) oder darauf, dass das kalendarische Alter nicht als Grundlage für Zuschreibungen oder Vorurteile dienen sollte, hingewiesen.

„Ich denke, jeder Mensch ist einzigartig. Das kann man überhaupt nicht festlegen auf ein Alter, wo wer steht.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Dennoch sind Frauen in diesem Alter oft mit Zuschreibungen konfrontiert, die von außen an sie herangetragen werden. Diese Problematik thematisierte Expertin 6 im Interview und berichtete aus ihrer Erfahrung mit der Beratung von Frauen im Alter von 50plus:

„In der Beratung war das größte Problem, dass Frauen so antiquierte Vorstellungen von Älterwerden im Kopf hatten, die sie selber vielleicht von ihren Eltern oder anderen Leuten übernommen haben (...). Fremde Konzepte, Vorurteile, die man ihnen entgegenbringt, werden dann trotzdem unhinterfragt Teil ihres Selbstverständnisses. Und mit der Zielgruppe ist es das Schwierigste, einfach zu erarbeiten und zu schauen: Wo steht die Frau wirklich, was ist wirklich ihr Thema, ist es wirklich das Alter? Und nicht: was denkt sie sich, was die anderen über sie denken? Frauen übernehmen stark diese Zuschreibungen von außen.“ (Expertin 6)

Hinzu kommt, dass Personen im Alter von 50plus auch beim Thema Lernen etwaige schlechtere Leistungen auf das Alter zurückführen. Dies steht jedoch im Gegensatz zu einschlägigen Studien und Literatur, so Expertin 6 im Interview:

„Die ganze Literatur sagt ja, dass ältere Leute anders lernen müssen, dass das ein bisschen länger dauert, aber dass sie grundsätzlich alles lernen können. Die Plastizität des Gehirns, wissen wir jetzt, ist groß und es funktioniert alles gut – theoretisch und in den Untersuchungen. Aber auch da schlägt wieder dieses gesellschaftliche Bild von Alter zu, das die Leute selber übernehmen.“ (Expertin 6)

Als Beispiel nannte die Beraterin das Thema Vergessen. Auch jüngere Personen vergäßen viel, aber diese führten es nicht auf das Alter zurück.

Für die Lebenslagen von Frauen im Alter von 50plus wird oft weniger Verständnis aufgebracht als für die von jüngeren Personen. Das persönliche Zeitbudget bei älteren Frauen werde weniger berücksichtigt, zählte Expertin 6 im Interview als Beispiel auf. Bei jüngeren Frauen werde fehlende Zeit schnell auf Kinderbetreuung zurückgeführt. Dass auch Frauen über 50 etwaigen Betreuungspflichten, wie zum Beispiel die Betreuung der Eltern, nachgehen müssten, werde oft übersehen. Auch soziale, sportliche oder sonstige Aktivitäten abseits des Haushaltsalltags gehörten zum Lebensalltag von Frauen im Alter von 50plus.

3.2.1. Empfehlungen

Stärkung eines positiven gesellschaftlichen Altersbilds

Die Stärkung eines positiven gesellschaftlichen Altersbilds und der Abbau von Vorurteilen und Zuschreibungen bereiten die Wege zur Verbesserung der Lebenslage von Frauen im Alter von 50plus und deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Werden Kampagnen und Projekte in diese Richtung umgesetzt, empfiehlt sich in jeglicher Hinsicht eine starke Zusammenarbeit mit den betroffenen Frauen.

Bewusstseinsbildung im Hinblick auf die Lebenslage von Frauen im Alter von 50plus

Mehr Sensibilität und Bewusstsein über die Lebenslage von Frauen im Alter von 50plus könnten durch umfangreiche Erhebungen und Befragungen – bereits vor der Entwicklung und Umsetzung von Angeboten und Projekten – geschaffen werden. Diese sollten in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Frauen erfolgen, um die individuellen Bedürfnisse erfassen zu können.

Bewusstseinsbildung rund um den Diskurs zum Lebenslangen Lernen

„Lebenslanges Lernen“ wurde mehrfach in den Fachgesprächen und Erhebungsworkshops angesprochen. Es dürfe keine Frage des Alters sein, ob jemand „noch“ lernen könne. Daher müsse nach Expertin 3 der Begriff „Lebenslanges Lernen“ wortwörtlich verstanden und auch Bewusstsein dafür geschaffen werden:

„Es ist ganz wichtig, dass die Leute verstehen, dass das ‚Dranbleiben‘ essenziell für das ganze Leben ist – dass lebenslanges Lernen wirklich lebenslang sein wird. Wir werden lernen, bis wir sterben, und auch im Sterben noch lernen, erst der Tod wird dieses Lernen beenden.“ (Expertin 3)

Die im Laufe des Lebens angeeigneten Kompetenzen seien auf Lernprozesse zurückzuführen, die Personen in der Bewältigung von unterschiedlichen Situationen im Leben durchlaufen. Allerdings gelte dies im offiziellen Diskurs nicht als Lernen, kritisierte der Soziologe, Experte 4, im Interview:

„Wenn davon gesprochen wird, dass die Kompetenzen zum lebenslangen Lernen fehlen, dann meint man damit eigentlich die Kompetenzen für ein ganz bestimmtes kognitiv verengtes Verständnis von Lernen. Alle Menschen lernen lebenslang, weil das Leben ihnen ständig Lernaufforderungen und Herausforderungen stellt. Aber nur sind eben diese Bildungsprozesse in unteren sozialen Milieus stärker sinnlich geprägt, mit Körperbewegung verbunden, in den Alltag integriert. Und da ist es ein wichtiger Zugang – auch wenn man diese Zielgruppe für Weiterbildung gewinnen will – das einmal anzuerkennen. Hier gilt es, den Menschen nicht zu vermitteln, dass diese irgendwie ‚bildungsfern‘ sind und sie erst in Bildungsprozesse gebracht werden müssen. Vielen Menschen ist es natürlich auch nicht bewusst, wie viele Kompetenzen sie sich eigentlich in ihrem Leben – in der Bewältigung von überaus schwierigen sozialen Situationen – angeeignet haben. Auch haben Menschen aus unteren sozialen Milieus dadurch Sachen gelernt, die Menschen aus mittleren und oberen sozialen Milieus niemals lernen, weil sie in ihrem Leben nicht vor diesen Herausforderungen stehen.“ (Experte 4)

Auch wenn Weiterbildung nicht als generelle Lösung des Arbeitsmarktproblems bei Personen im Alter von 50plus gesehen werden könne, sei es trotzdem wichtig, ein grundsätzliches Interesse an Bildung und ein Bewusstsein für die Bedeutsamkeit von lebensbegleitendem Lernen zu fördern. Expertin 3 verwies in diesem Zusammenhang auf die nachberufliche Lebensphase:

„Wer gern im Beruf steht, wer sich dort gerne weiterbildet, wer sieht, dass ihm das etwas bringt, der wird es auch in der nachberuflichen Lebensphase tun und umgekehrt. Das heißt, ich habe größtes Interesse daran, dass in der beruflichen Weiterbildung viel geschieht, weil ich einfach weiß, dass man die Leute, die man im Berufsleben nicht dafür interessieren kann, in der nachberuflichen Lebensphase kaum mehr erreichen kann. Und ich sehe auch, was das für die Leute dann konkret bedeutet, wenn sie gewisse Entwicklungen nicht mehr nachvollziehen können. Die Informationsbeschaffung wird zum Beispiel ohne Internet täglich schwieriger.“ (Expertin 3)

3.3. Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen

Für Frauen über 50 ist der (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben in Österreich sehr schwer, sei es auf Grund von fehlenden Arbeitsplätzen, nicht anerkannten Ausbildungen oder auf Grund einer Diskriminierung im Hinblick auf das Alter der Frauen. Dies berichteten diejenigen Frauen in den Erhebungsworkshops, die auf Arbeitssuche waren. Diese Aussagen wurden von den FachexpertInnen unterstrichen. So betonte etwa Expertin 5:

„Frauen ab 50 haben es sehr schwer, einen neuen Job zu finden. Das ist nicht ausgeschlossen, aber es ist natürlich schwieriger als in jüngeren Jahren. Das Problem entsteht vor allem dann, wenn Frauen über 50 sind und ihren Arbeitsplatz verlieren.“ (Expertin 5)

Personen im Alter von 50plus sahen sich selbst nur beschränkt als „alt“, so Experte 2, Soziologe und Altersforscher. „Einziges Aspekt, wo das Alter eine Rolle spielt, ist in Bezug auf den Arbeitsmarkt.“ (Experte 2) Die Frauen in den Erhebungsworkshops berichteten in Bezug auf den Arbeitsmarkt von enormen Problemen – vor allem was den (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben in diesem Alter betrifft. Auch Diskriminierung und Stigmatisierung waren Thema.

Besonders problematisch wird die Situation in Bezug auf den Arbeitsmarkt, wenn Bildungsbenachteiligung und das Alter als zwei Stigmatisierungseffekte wirken. Dazu äußerte sich Experte 4 folgendermaßen:

„Arbeitslosigkeit ist das eine Problem, aber das andere Problem ist, dass genau jene Bereiche, jene Segmente des Arbeitsmarktes, wo Bildungsbenachteiligte Zugang finden, auch zunehmend prekär geworden sind. (...) Das Einzige, was die Leute motiviert, ist, dass sie ihr Überleben, ihre Existenz sichern müssen. (...) Also wenn geringe Qualifikation einen Stigmatisierungseffekt hat, dann auf alle Fälle auch das Alter. (...) Man darf ja nicht vergessen, die Arbeitswelt hat sich verändert, der Zeitdruck und der Leistungsdruck haben zugenommen und dadurch haben sich die Arbeitsbedingungen verschärft. Da werden natürlich Ältere ziemlich generell als nicht mehr so leistungsfähig wahrgenommen. (...) Und solange es jüngere Bewerber am Arbeitsmarkt gibt, also in den Augen der Beschäftigten leistungsfähigere, dann wird diese Diskriminierung wirken. Und die wird man auch mit Weiterbildung nicht im umfassenden Sinne ausräumen können.“ (Experte 4)

Da die meisten der Teilnehmerinnen zum Zeitpunkt der Workshops auf Arbeitssuche waren, zogen sich die Themen Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche durch die Diskussionen. Neben allgemeinen Problemen war das Alter stets ein Thema. Einerseits wurde von den Frauen darauf hingewiesen, dass sie auf Grund ihres Alters wertvolle Erfahrungen mitbringen würden, von denen ArbeitgeberInnen profitieren könnten (siehe Abschnitt 4.1.), andererseits wurden aber auch die Ängste geschildert, mit über 50 keine Arbeitsstelle zu bekommen. Ihre tatsächlichen Erlebnisse unterstreichen dieses Problem.

Eine Teilnehmerin erzählte von dem Problem, dass sie ihrem einst ausgeübten Beruf nicht länger nachgehen konnte. Danach hatte sie in der Hoffnung, in eine andere Branche einzusteigen, eine Weiterbildung absolviert. Obwohl sie eine der wenigen war, die die Prüfung bestanden hatten, hatte sie trotzdem keine Chance am Arbeitsmarkt.

„Ich bin jetzt seit Sommer immer aktiv auf der Arbeitssuche. Und da stellt sich auch bei mir die Frage: 51 – wer nimmt mich? Obwohl ich viele Ausbildungen in meinem Leben gemacht habe, sehr viele Berufserfahrungen in meinem Leben gemacht habe und so weiter und so fort. Die Ängste mit 51, ob ich einen Job finde...“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Aber nicht nur die generelle Arbeitssuche war Thema in den Workshops, sondern auch die Suche nach einer Arbeit und Bezahlung, die den Qualifikationen der Frauen entsprechen sollte.

„Und nicht, dass wir für Sklavenlöhne arbeiten müssen. Weil ich hab bei der letzten Firma super verdient und jetzt ist die Frage: Hab ich überhaupt Chancen, das gleiche oder annähernd das Geld zu bekommen? Und warum soll ich mit meinen tollen Erfahrungen, meinen Eigenschaften und Persönlichkeit und Erfahrungen – alles und zusammen – mit dem tollen Päckchen – um Sklavenlohn arbeiten zu gehen? Nur dass ich später 1000 Euro Pension kriege?“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Experte 2 verwies im Interview ebenfalls auf diese Problematik:

„In dem Augenblick, wo sich zwei bewerben, da ist die über 50 auf jedem Fall im Nachteil. Meistens kommt ja auch noch das Lohnproblem dazu. Personen ab 50 suchen oft eine neue Arbeitsstelle, weil ihnen Pensionsversicherungsjahre fehlen oder weil sie zum Teil sehr niedrige Einkommen gehabt haben. Und da können sie jetzt nicht sagen: ‚Ich gehe jetzt um 6 Euro die Stunde arbeiten. ‘ Weil da sehen sie keine Zukunft. Da haben wir strukturell Probleme. Es geht ja auch in unserer Gesellschaft nicht, jemandem zu sagen: ‚Sie sind jetzt 55 und bescheiden Sie sich mit 900 Euro. ‘ ‚900 Euro – da bleib ich lieber zu Hause. ‘ Bei den Jungen ist das ganz normal. Die freuen sich, wenn sie 900 Euro im Monat bekommen. Aber sagen Sie das mal einer 55-Jährigen.“ (Experte 2)

3.3.1. Empfehlungen

Anerkennung der Kompetenzen von Frauen im Alter von 50plus am Arbeitsmarkt

Wie in Punkt 5.1. beschrieben, empfiehlt sich bei der Arbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus eine stärkere Kompetenzorientierung. Dies gilt im Besonderen für den Arbeitsmarkt und muss Teil der Beschäftigungspolitik werden. Erst wenn die Kompetenzen der Frauen im Alter von 50plus in der Arbeitswelt anerkannt werden, können die Frauen davon profitieren. Dazu werden entsprechende Kampagnen und Förderprogramme benötigt.

Stärkere Zusammenarbeit mit und Bewusstseinsbildung in Unternehmen

Frauen im Alter von 50plus haben Kompetenzen, von denen der Arbeitsmarkt profitieren kann. Dessen waren sich die Frauen in den Erhebungsworkshops bewusst. Dennoch gibt es ihrer Erfahrung nach kaum Unternehmen, die Personen ab 50 als neue MitarbeiterInnen in Betracht ziehen.

Ein Vorschlag aus den Erhebungsworkshops war es, Firmen „schmackhaft“ zu machen, Frauen im Alter von 50plus einzustellen. Dies könnte zum Beispiel mit einer weitreichenden Kampagne realisiert werden, in der auf das Potenzial dieser Generation hingewiesen werde:

„Dass man sich da vertiefen sollte, wie man den Firmen schmackhaft macht sozusagen, Frauen 50plus aufzunehmen, die Ausbildungen machen oder gemacht haben, die sehr viel persönliche Lebenserfahrung mitbringen, auch diverse andere Ausbildungen, die eigentlich die Kinder schon außer Haus haben, die flexibel sind. Das sind auch tolle Voraussetzungen für einen Job.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Die Workshopteilnehmerinnen formulierten ihrerseits den Bedarf, dass sie gerne wüssten, was sich die Betriebe von ihren zukünftigen Mitarbeiterinnen wünschen:

„Was wird gebraucht, was wünschen sich Betriebe? Wie sehr – sind sie sich bewusst welche Ressourcen in Menschen liegen, die 50plus sind? Ich wünsche mir da einen gegenseitigen Informationsaustausch, dass ich als 50plus auch mehr Information dazu bekomme: ‚Was braucht’s ihr von mir? ‘ Dass ich diese Informationen habe und dann schau’n kann: He, da braucht’s was, was ich geben kann.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Frauen im Alter von 50plus sollten von den Firmen bei Bewerbungen explizit zur Bewerbung eingeladen werden:

„Und vielleicht, sag ich auch noch, mit dem Ding, dass man schreibt ‚keine Altersbegrenzung‘ oder so. Oder auch ‚Ältere Arbeitnehmerinnen werden gerne genommen‘ oder so irgendwie, ja?“
(Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Damit sollen diese ermutigt werden, sich zu bewerben, was auf Grund von zahlreichen negativen Erlebnissen notwendig erscheint. Die Frauen bei den Workshops hatten den Eindruck, dass allein das Alter viele Firmen von vornherein abschrecke:

„Ich will dass es erlaubt ist, dass man seinen Geburtstag im Lebenslauf ändert. Nur weil sie das lesen, sie lesen nicht weiter.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Innerbetriebliche Weiterbildung

Auch die innerbetriebliche Weiterbildung stehe vor Herausforderungen und verlange ein Umdenken. Anstatt nur den aktuellen Bedarf im Betrieb in den Blick zu nehmen, müsse die Entscheidung für eine bestimmte Weiterbildung oder müssten die Weiterbildungsangebote im Allgemeinen viel stärker den Nutzen für die MitarbeiterInnen mitdenken. „Es muss ein richtiges Bildungsmanagement geben“, so der Soziologe im Interview. Wenn die Teilnahme von MitarbeiterInnen an innerbetrieblichen Weiterbildungsaktivitäten nicht nur nach den betrieblichen Erfordernissen, sondern auch in Hinblick auf den individuellen Lebens- und Bildungsverlauf der Einzelnen gesehen werde, können sich für die Personen sinnvolle Karrieren entwickeln, die bis zum Pensionsantritt andauern.

Bewusstseinsbildung über die Auswirkungen der Anhebung des Pensionsalters

Das Pensionsalter wird auch in Zukunft angehoben werden und Personen im Alter 50plus sind im Vergleich zum Rest der österreichischen Bevölkerung eine stetig wachsende Personengruppe. Hier entsteht enormer Handlungsbedarf, von Seiten der Wirtschaft, der Politik und der Bildungsinstitutionen. „Man weiß, dass man die Ressourcen von den älteren Menschen brauchen wird aber es wird noch nicht real in der Wirtschaft damit operiert“, formulierte eine Teilnehmerin.
(Teilnehmerin, Workshop 2)

Der Eintritt in die Pension ist für viele noch nicht das Ende der Erwerbstätigkeit. Expertin 3 beschrieb Erwerbstätigkeit als „Zukunftsstandard“:

„Es muss für alle Beteiligten klar sein, dass es in Zukunft Standard sein wird, dass man mit 50plus arbeitet – von der Politik angefangen, über die Wirtschaft, die Ausbildungsinstitutionen, die Bildungsplanerinnen bis hin zu den Frauen selbst. Und zwar über das ganze Lebensalter hinweg, bis man 65 Jahre alt ist bzw. das gesetzliche Pensionsalter erreicht hat.“ (Expertin 3)

Antiquierte Vorstellungen über die Ehe und den Mann als Alleinverdiener müssten aufgehoben werden. Es gelte, bei den Frauen bereits in jungen Jahren Bewusstsein darüber zu schaffen, dass Arbeit ökonomische Unabhängigkeit, Selbstbestimmtheit und auch die Möglichkeit, einmal Nein zu sagen, bedeute, so die Politologin.

Adäquate Unterstützung bei der Arbeitssuche

Die Teilnehmerinnen der Erhebungsworkshops lehnten Aus- und Weiterbildungen nicht generell ab, aber diese wurden nicht als die Lösung für ihr Arbeitsmarktproblem angesehen. Es wurden andere Angebote gefordert, die Frauen bei der Arbeitsvermittlung unterstützen.

Ein Vorschlag war eine einjährige intensive Unterstützung bei der Arbeitssuche durch das AMS – abseits von Kursen:

„Aber wenn AMS ein bisschen Bewerbung macht und statt ständig uns in Kurse schicken (...) dass sie ein Jahr, nur ein Jahr sie unterstützen bei der Arbeitsvermittlung. Nur ein Jahr, mehr nicht. Dann sparen sie viel Geld.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Eine weitere Idee aus dem ersten Workshop war es, ein Portal ins Leben zu rufen, auf welchem sich Personen selbst präsentieren können. Dies bräuchte die Finanzierung durch das AMS.

„Was ist, wenn wir – also die Frauen über 50 – sagen: „Wir wollen nicht mehr lernen.“ (...) Warum macht zum Beispiel das Arbeitsamt nicht ein Portal, dass wir – Menschen wie wir – Junge, etwas Ältere, wie auch immer, die mit gewissen Ausbildungen, mit ihrem Können, Begabungen, Erfahrungen sich dort präsentieren.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Im zweiten Workshop stellten Frauen die Forderung auf, im AMS-Kontext selbstständiger agieren zu können. Zum einen betrifft das, wie bereits beschrieben, die Wahl der Weiterbildungsmaßnahmen, zum anderen den Bewerbungsprozess. Eine Frau wies darauf hin, dass die Person selbst am besten über ihre Fähigkeiten Bescheid wisse und daher auch im AMS-Kontext Zugriff auf etwaige Stellenangebote haben sollte.

„Ich müsste den Zugriff haben zu dem Topf und müsste sagen können, ok, passe ich dort hinein oder pass ich nicht dort hinein. Kann ich mich dort bewerben oder kann ich mich nicht bewerben? Also wer dann die Bewerbung macht, ist ja völlig wurscht. Das kann dann eh das AMS machen... Aber diesen Zugriff möchte ich selber haben.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Daraus entstand im Erhebungsworkshop die Idee, einen Online-Jobpool zu kreieren, durch den die Frauen nicht auf eine Zuweisung durch einen Berater oder eine Beraterin angewiesen seien. Derartige Jobbörsen gibt es zwar bereits, jedoch bräuchten sie hier wahrscheinlich Unterstützung im Auffinden und in der Nutzung solcher Plattformen.

Lehrstellen für Frauen im Alter von 50plus

Für einige Teilnehmerinnen der Erhebungsworkshops war nach einer Weiterbildung mangelnde Berufserfahrung ein großes Problem bei der Arbeitssuche.

„Ich glaube, dass wir jetzt da sitzen, scheitert auch daran, dass wir zwar die Ausbildung haben, aber keine Berufserfahrung, weil uns niemand diese Chance bietet. Wenn es durch irgendwelche Maßnahmen bewirkt wird, dass wir unser Wissen auch irgendwo – in irgendwelchen Firmen auch einsetzen können, dann haben wir diese Berufserfahrung.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Als Lösung wurden Lehrstellen für Frauen im Alter von 50plus vorgeschlagen:

„In dieser Altersgruppe könnte man sich auch total umbilden. (...) es gibt keine Lehrstellen für 50plus. (...) Das könnte ein sehr schönes Pilotprojekt sein: „Lehrstellen für 50plus““ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Lehrstellen wurden als eine Chance gesehen, neue Qualifizierungen zu erwerben oder bestehende Qualifizierungen zu validieren. So könne zum Beispiel durch Rotation der gesamte Fertigungsprozess in einem Betrieb kennengelernt werden oder es könnten die eigenen Kenntnisse in einem Bereich auf den neuesten Stand gebracht werden.

Unterstützung von Frauen im Alter von 50plus auf dem Weg in die Selbstständigkeit

Teilnehmerinnen der Workshops brachten die Idee ein, Frauen im Alter von 50plus auf dem Weg in die Selbstständigkeit zu unterstützen. Dies wurde unter anderem als Möglichkeit gesehen, das Einkommen in der Pension zu verbessern:

„Man kann so eine Ausbildung machen und das später auch in Pension ausführen. Mir ist es zum Beispiel klar, dass ich nicht so eine hohe Pension bekomme. Wenn ich so eine Ausbildung machen könnte. Ich kann jetzt schon anfangen, mir nebenbei etwas aufzubauen, dass ich später nebenbei in Pension was machen kann. (...) Also wenn schon keine Anstellung möglich ist oder sonst was, dann mehr Flexibilität und mehr Hilfe eben, wenn man in die Selbstständigkeit möchte. Weil, was man überhaupt nicht bedenkt bei solchen Kursen, ist, dass wenn ich dann in Pension bin, statt dem Staat auf dem Hals zu hängen, dass ich dazuverdiene. Ich zahle dann Steuer, ich zahle dann Versicherung, statt sie zu nehmen. Warum unterstützt man mich dabei nicht?“
(Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Eine weitere Idee aus den Erhebungsworkshops war die Gründung einer Dachorganisation zum gemeinsamen Anbieten von Dienstleistungen. Jede könnte sich entsprechend ihrer Fertigkeiten und Fähigkeiten einbringen. Ein Teil der Entlohnung könnte aus der Mindestsicherung oder dem Arbeitslosengeld stammen:

„Warum gibt es nicht auch eine Organisation, wo einfach alle, alles was man kann, anbieten kann. Wer sich dort präsentiert, wird aufgenommen. Und diese Mindestsicherung, ohne Arbeitslosengeld, wie auch immer, vielleicht ein Teil davon kann man auch dort bekommen. Und sich auch dann zur Verfügung stellen. Es gibt zigtausende Menschen, die wirklich was brauchen. Sie hat dann über Nachhilfe gesprochen, ich kann auch Nachhilfe anbieten. Die andere kann, von mir aus dann vielleicht Kochen lernen, die andere möchte nähen, jemand möchte Rechnungswesen (...) Diese ganzen Ressourcen, die es in diesem Land gibt, das kann auch dort angeboten werden. Und die Menschen, die das brauchen, können unkonventionell auch etwas von diesen Ressourcen bekommen.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit könnte nach Meinung einer Workshopteilnehmerin als eine Möglichkeit zur Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt gesehen werden. Frauen ab 50 sollten sich freiwillig bei verschiedenen Einrichtungen für Freiwilligenarbeit melden können. Auf diese Weise könnten einerseits wertvolle Erfahrungen gesammelt werden, die auf der weiteren Arbeitssuche nützlich sein könnten. Andererseits wirke sich dieses „nützlich Sein“ auch positiv auf das Selbstbewusstsein der Frauen aus. Eine solche Umsetzung und Anerkennung von Freiwilligenarbeit bedarf jedoch entsprechender Förderprogramme.

Schaffung von Arbeitsplätzen für gering qualifizierte Personen

Nach Experte 4 müsste es andere Maßnahmen als nur Weiterbildung zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von bildungsbenachteiligten Personen im Alter von 50plus geben – vor allem in der Beschäftigungspolitik:

„Ich habe eine ziemlich kritische Perspektive auf diesen Mainstream-Bildungsdiskurs – auch im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt, der sozusagen das Bild vermittelt, dass Qualifizierung und Weiterbildung die Hauptansatzpunkte sind, um das Arbeitsmarktproblem zu lösen. (...) Es zeigt sich ja – ganz im Gegensatz zu diesem Weiterbildungsdiskurs –, dass es eigentlich immer noch viel mehr Arbeitsplätze gibt, die keine berufliche Ausbildung zu ihrer Bewältigung erfordern, als es Personen ohne berufliche Ausbildung gibt. (...) Wer heutzutage in der so genannten Wissensgesellschaft keinen Berufsabschluss hat, dem wird eben gewissermaßen das Etikett

„nicht beschäftigungsfähig‘ umgehängt. Und diesem Etikett kann man sich schwer entziehen, auch wenn man den einen oder anderen Weiterbildungskurs besucht. (...) Und gerade für Bildungsbenachteiligte, für gering Qualifizierte ist es einfach notwendig, dass man entsprechende Arbeitsplätze schafft, zum Beispiel über eine öffentliche Beschäftigungspolitik. Das würde für die Arbeitsmarktintegration meines Erachtens viel mehr bringen, als den Personen Weiterbildung über das AMS gewissermaßen aufzuzwingen.“ (Experte 4)

3.4. Weiterbildungsbeteiligung und Zielgruppenerreichung

Der Soziologe und Altersforscher Experte 2 thematisierte im Fachgespräch drei Bereiche, die im Rahmen der Diskussion über Bildung für Menschen ab 50 berücksichtigt werden müssten: berufliche Weiterbildung, allgemeine Erwachsenenbildung und informelles Lernen.

In der beruflichen Weiterbildung beschrieb er Frauen im Vergleich zu Männern unter anderem auf Grund des niedrigeren Pensionseintrittsalters als benachteiligt:

„Dies führt dazu, dass bereits 10 Jahre vor der Pension Pause ist. Für Unternehmen rentiert sich die Investition in Bildung bei Frauen im Alter von 50plus nicht mehr, weil der Zeitraum, aus dem es daraus schöpfen kann, zu kurz ist. Bei Männern ist das nicht so, da diese vergleichsweise fünf Jahre länger haben. Da gibt es eine längere so genannte Amortisation dieser Bildungsinvestition. (...) Für die Bildungsfrage müsste man die Altersgrenze überhaupt aufmachen.“ (Experte 2)

Bezüglich der allgemeinen Erwachsenenbildung verwies Experte 2 auf etwaige familiäre Pflege- und Betreuungsaufgaben, die auf Frauen im Alter von 50plus zukämen:

„Die eigenen Kinder sind zwar schon groß, aber jetzt sind dann die Eltern zu pflegen. Dadurch ist in dieser Lebensphase das Interesse an Weiterbildung zum Teil sehr eingeschränkt. Die Pflege- und Betreuungsaufgaben sind hier eine Herausforderung. Es wird zu wenig gesehen, dass diese auch ein Anlass wären, sich mit Bildung zu beschäftigen.“ (Experte 2)

Für den Bereich des informellen Lernens sah Experte 2 das größte Potenzial im Alltag. Dies müsste aber sicherlich mehr ins Bewusstsein gerufen werden.

Der Großteil der Workshopteilnehmerinnen hatte innerhalb der letzten 12 Monate eine Weiterbildung absolviert oder an einer teilgenommen. Die meisten der geschilderten Erfahrungen stammen aus dem AMS-Kontext.

Als größte Kritikpunkte wurden die Sinnhaftigkeit und die fehlende Auswahlmöglichkeit im Zusammenhang mit AMS-Kursen hervorgehoben. So klagte eine Workshopteilnehmerin, dass sie bereits drei AMS-Kurse abgebrochen habe, weil ihr diese sinnlos erschienen seien. Als nützlich wurden Weiterbildungsangebote angesehen, wenn sie die Chancen am Arbeitsmarkt real erhöhen.

Auf diese Problematik bezog sich auch Experte 2. Einerseits sei es für Arbeitssuchende sinnvoll, die Weiterbildungsschiene zu nutzen, andererseits müsse darauf geachtet werden, nicht zu große Frustrationen zu erzeugen:

„Das ist das Problem: Da macht man eine Weiterbildung und dann noch eine und dann geht wieder nichts. (...) So entstehen hohe Frustrationserlebnisse, die dann dazu führen, dass man am Ende dann doch aufgibt.“ (Experte 2)

Abgesehen von besseren Chancen am Arbeitsmarkt wünschten sich die Workshopteilnehmerinnen mehr finanzielle Anerkennung von Weiterbildungsbesuchen. Eine Teilnehmerin sprach davon, dass

sich eine Weiterbildung finanziell rechnen sollte – „ohne finanzielles Downgrading“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop).

Expertin 5 sprach den fehlenden finanziellen Nutzen und die damit einhergehende abnehmende Motivation, Weiterbildungsangebote zu besuchen, ebenfalls an:

„Sie müssen die Hoffnung haben, dass sich Weiterbildung beruflich irgendwie auswirkt. Also wenn sie jetzt schon die vierte Weiterbildung machen und immer gleich viel verdienen und nicht aufrücken in ihren Positionen, dann werden sie sich irgendwann denken, dass sie dann lieber etwas Anderes in ihrer Freizeit machen. Das ist auch verständlich. Das liegt jetzt natürlich nicht im Einflussbereich der Weiterbildungsanbieter, aber das ist so ein Teufelskreis. Wenn Frauen merken, dass Weiterbildung nichts nutzt, werden sie sich vielleicht auf Dinge konzentrieren, die einfach nur Spaß machen und jetzt nicht unbedingt mit dem Beruf zu tun haben. Das bedingt sich oft auch gegenseitig.“ (Expertin 5)

Besonders Menschen aus unteren sozialen Milieus seien in ihrer Haltung zu Weiterbildung sehr stark durch ganz praktische Kosten-Nutzen-Rechnungen geprägt, so Experte 4 im Interview:

„Und wenn sie dann sehr zu Recht sagen: ‚Warum soll ich mich dieser Situation aussetzen, wenn – sehr realistisch gesprochen – sich meine Arbeitsmarktchancen dadurch nicht wesentlich verbessern? Also sozusagen – Kosten, Nutzen – der Preis, den sie dafür zahlen ist sehr hoch. Sie müssen sich wieder der Schulsituation aussetzen, das verursacht ihnen psychischen Stress und so weiter. Aber der konkrete Nutzen ist sehr ungewiss für sie. Und in dieser Situation ist es natürlich sehr wahrscheinlich, dass sie sich von dieser Art von Weiterbildung fernhalten.“
(Experte 4)

3.4.1. Empfehlungen

Zielgruppenadäquate Kursbeschreibungen

In der Bewerbung von Weiterbildungsangeboten sei es wesentlich, die Worte und Gestaltung so zu wählen, dass sich die AdressatInnen als solche angesprochen fühlen. Dabei gehe es nicht nur um die Vermittlung der Lerninhalte, sondern vielmehr auch darum, Texte adäquat zu formulieren. Auf die Bedeutung der Zielgruppenansprache wiesen sowohl die Workshopteilnehmerinnen als auch die FachexpertInnen in den Interviews hin.

„Was für Menschen aus mittleren sozialen Milieus ansprechend oder spannend ist, kann für Menschen aus unteren sozialen Milieus völlig uninteressant sein. (...) Aus Studien weiß man, dass die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Bildungsbenachteiligten nicht nur damit zusammenhängt, dass sie wenig Geld haben oder dass es im Zugang zu Weiterbildungskursen hohe Barrieren gibt, sondern dass sie sich auch freiwillig davon fern halten, weil sie eben das Gefühl haben, dass das nichts für sie ist.“ (Experte 4)

Die FachexpertInnen empfahlen, bereits bei der Formulierung eng mit der Zielgruppe zusammenzuarbeiten. Die Gespräche mit den TeilnehmerInnen aus den Erhebungsworkshops haben gezeigt, dass dies sehr gewinnbringend sein kann. Bei der Entwicklung eines Angebots müssen dafür genügend Zeit und Ressourcen in diesen Prozess investiert werden. BildungsanbieterInnen könnten etwaige Hemmschwellen bei bildungsbenachteiligten Personen bereits in der Beschreibung des Angebots abbauen, etwa mit dem expliziten Hinweis, dass „keine Vorkenntnisse“ zur Teilnahme vorausgesetzt werden, so die Politologin im Interview. Erst wenn die Personen davon überzeugt seien, dass sie selbst dazu in der Lage sind, erfolgreich an einem Kurs oder sonstigem Angebot teilzunehmen, würden sie dies auch tun.

Mehr Freiheit in der Auswahl der Weiterbildungen

Immer wieder wurde von den Workshopteilnehmerinnen betont, dass es sinnvoller, effizienter und kostengünstiger wäre, wenn sie sich vom AMS finanzierte Ausbildungen selbst aussuchen könnten.

„Aber ich möchte selbst darüber entscheiden, wenn schon dieses Geld da ist, damit dieses Geld nicht rausgeschmissen wird aus dem Fenster. Nicht für mich und nicht für den Staat – das ist ja jammerschade drum.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Ein Lösungsweg, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, sei es den Frauen mehr Freiheiten in der Auswahl der Weiterbildungen einzuräumen. Frauen ab 50 seien durchaus in der Lage, je nach ihren Interessen und Fertigkeiten geeignete Weiterbildungen auszusuchen, die sie beruflich weiterbrächten. Dies erfordere auf Seiten des AMS ein Umdenken und andere Förderstrukturen. Es müsse es viel mehr FBZs und MBZs (Männerberufs- und Frauenberufszentren) geben, wo auch entsprechende zeitliche Ressourcen und Qualifikation gegeben sind, um „zu verstehen, dass ein Entscheidungsprozess von der Person ausgehen muss, dass sie die Klientin hereinholen müssen, in diese Verantwortung, in die Wahl.“, so die arbeitsmarktpolitische Beraterin im Interview.

Als einen wichtigen Schritt nannte sie die Möglichkeit, den Personen entsprechende Zeit für die Entscheidung für eine Kursmaßnahme einzuräumen, damit sie sich auch wirklich damit auseinandersetzen könnten. Erfolge dieser Prozess im Rahmen von AMS-Beratung, müssten die Einheiten und vor allem deren Länge entsprechend angepasst werden. Des Weiteren sei es wichtig, dass die Kursbeschreibungen auch wirklich alle Informationen beinhalten, die die potenziellen TeilnehmerInnen benötigen würden.

Eine solche Änderung zieht notwendigerweise auch Änderungen in der Zuerkennung von Finanzierung von Weiterbildungen durch das AMS nach sich. Hier forderten Teilnehmerinnen der Erhebungsworkshops ein breiteres Spektrum. Als Beispiel nannte eine Teilnehmerin eine Ausbildung zur Fremdenführerin, deren Finanzierung das AMS nicht anerkennen konnte, weil der Kurs am Abend stattfand.

„Ich meine, es wäre wirklich wichtig zu verstehen, dass Frauen über 50 wissen, was sie wollen. Ich bin keine 20 Jährige, die nicht weiß, ob sie das oder das machen will. Wir wollen keine Zeit verlieren. Wir wollen uns weiterbilden.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Entsprechend müsste es bei Kursangeboten genügend Auswahl an unterschiedlichen Modellen geben, so Expertin 5:

„Optimal wäre es natürlich, wenn es genügend verschiedene Modelle gibt, wo die Personen sich ein geeignetes Angebot aussuchen können. Die Menschen wissen auch selbst am besten, was sie sich zumuten können oder was sie brauchen.“ (Expertin 5)

Damit die Frauen sich ein ihren Lebensumständen entsprechendes Angebot aussuchen könnten, müssten die Inhalte klar kommuniziert werden. Hier forderten die Teilnehmerinnen der Erhebungsworkshops Offenheit und Ehrlichkeit seitens der KursanbieterInnen hinsichtlich der Verwertbarkeit der Weiterbildungen am Arbeitsmarkt:

„Es wird auch sozusagen getan, als wenn man einen Job findet. Und dann hat man wieder versagt. Das heißt, die Leute gehen frustrierter raus als rein. Und der Wunsch nach Weiterbildung sinkt mit jedem Kurs.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Auswahl von adäquaten Informationsmedien

Bei den Erhebungsworkshops wurden die Frauen gefragt, welche Medien und Kanäle sie zur Informationssuche bereits nutzen und welche sie gerne nutzen würden:



Abbildung 3: Ergebnisse zur Frage „Wo informiere ich mich über Kurse?“
Workshop 1 am 10.12.2014



Abbildung 4: Ergebnisse zur Frage „Wo informiere ich mich über Kurse?“
Workshop 2 am 12.12.2014

Die Ergebnisse des Workshops zeigen, dass die Frauen ein breites Spektrum an Informationsmedien nutzen, wobei besonders das Internet oft zur Informationssuche verwendet wird. Zur Suche im Internet beklagten einige Frauen, dass es ihnen nicht immer leicht falle, zu gewünschten Informationen zu kommen. Eine Teilnehmerin forderte zum Beispiel mehr Übersichtlichkeit und vereinfachte Information:

„Zum Beispiel auf den Internetseiten. Das ist manchmal unendliche Geschichte. Es sollte vereinfacht werden und übersichtlicher aus meiner Sicht. Es ist manchmal so viel Schwaff Schwaff.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Als gern besuchte Seite zur Information über Weiterbildungen wurden die Webseiten von waff, bfi und WIFI genannt. Auch Online-Zeitungen eignen sich manchen Teilnehmerinnen zu Folge gut zur Bewerbung von Kursangeboten. Genannt wurden etwa derStandard.at oder orf.at:

„Wenn mir da etwas unterkommt – interessante Weiterbildung für Frauen – dann schaue ich mir das näher an.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Mehrere Frauen nutzten kostenlose Printmedien als allgemeine Informationskanäle. Diese würden sich zur Bewerbung von Weiterbildungsangeboten eignen. Eine Teilnehmerin sprach das Potenzial von „Gratis-Zeitungen“ explizit an:

„Aber wenn wir zu der Kernfrage zurückkommen: auf welchen Kanälen ich die Information kriegen kann und welche Kanäle brauche ich, dass ich die Informationen zu meine Zielgruppe bringe? (...) Und was mir aufgefallen ist, dass die meisten Menschen – zum Beispiel auch die Bezirksblätter – nur durchblättern, weil die kostenlos in meinem Briefkasten landet. Und das gleiche betrifft auch die AK-Zeitung, weil die in jeden Haushalt kommen, wo jemand angestellt ist. (...) Die, die Kurse machen, für diese Anstalten ist wichtig, dass ich die meisten möglichen Zielpersonen erreichen muss. Und dazu können diese Medien sehr gut funktionieren, die in ihrem Haushalt landen. Sogar in diesen Medien können solche Kursflyer eingesteckt werden und so weiter.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Während Fernsehen und Radio öfter als ein erwünschter Informationskanal genannt wurde, lehnten die Teilnehmerinnen des zweiten Workshops dies eher ab. Eine Teilnehmerin kommentierte diese Haltung:

„Also Fernsehen, Radio und Kaufzeitungen kann man vergessen.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Ausbau von und Sensibilisierung in der Bildungs- und Berufsberatung

Beratung und Unterstützung im Hinblick auf die Wahl einer Weiterbildung oder eines (neuen) Berufsweges ist ein wesentlicher Schritt, der vor etwaige Angebote geschaltet werden muss. Darauf wiesen die FachexpertInnen in den Interviews mehrfach hin. Für die Arbeit mit Frauen im Alter von 50plus wurden jedoch mehr Sensibilität und eine altersgerechte Beratung gefordert. Expertin 3 strich hervor, dass es in der Beratung nicht nur darum gehe, was am Arbeitsmarkt gefragt sei, sondern um die gesamte Lebenssituation der Frau:

„Wie lebt diese Frau, was hat sie an Vorkenntnissen, was bringt sie schon mit, was sind ihre Spezialinteressen und kann man das irgendwie mit der Nachfrage am Arbeitsmarkt zusammenbringen? (...) Was ich jedem Menschen von Herzen wünsche, ist, dass er einen Beruf hat, in dem er sich auch entfalten kann, in dem er sich engagieren möchte – nicht muss -, in dem er etwas dazulernen will. (...) Wenn ein Mensch dort ist, wo er hingehört, wo er hinwollte, wo er Freude hat, am Leben, an der Arbeit, an der Weiterbildung – das rechnet sich 10 000 Mal. Daher ist dieser Vorlaufprozess sehr wichtig.“ (Expertin 3)

Eine einmalige Bildungsberatung ist dafür nicht immer ausreichend. Laut Expertin 1 wäre es speziell bei Frauen ab 50 sinnvoll, Bildungsberatung über einen längeren Zeitraum anzubieten. So könnten die ratsuchenden Personen immer wieder in ihrem Tun bestärkt werden und auch bei ihren nächsten Schritten unterstützt werden. Zudem sollten diese Schritte nicht zu „groß“ sein, damit sie dann auch tatsächlich zu Erfolgen führen, betonte die Bildungsberaterin im Interview.

Dies bringe Herausforderungen an die BeraterInnen mit sich. Expertin 6 berichtete im Interview von ihren Beratungserfahrungen mit Frauen über 50 und empfahl, darauf zu achten, dass die Frauen die Beratung ernst nähmen und einen Nutzen daraus zögen. Hier ist es wesentlich, an der Lebenserfahrung der Frauen anzuknüpfen:

„Ältere Leute, ältere Frauen kriegt man mit ihrer Lebenserfahrung und mit ihren Motivationen, so vollkommen absurd und fern diese zuerst vielleicht dem Auftrag – der eine Weitervermittlung, einen Job, eine Weiterqualifizierung vorsieht – erscheinen.“ (Expertin 6)

Die Aussagen der Teilnehmerinnen der Erhebungswshops haben gezeigt, dass ein zu großer Altersunterschied zwischen BeraterIn und Beratungskundin den Beratungsprozess hemmen könnte. Wenn BeratungskundInnen den Eindruck haben, dass dem Gegenüber die Erfahrung fehlt, fühlen sie sich nicht ernst bzw. richtig wahrgenommen.

„Die Beraterinnen beim AMS sind nur junge Leute, die keine Lebenserfahrung haben. Das ist unverantwortlich. Da entscheiden wirklich junge Leute, 20, 25, über das Schicksal eines Menschen, der schon einen vollen Rucksack von Lebenserfahrungen auf dem Rücken trägt. Das ist irgendwie – das ist nicht kompatibel meiner Meinung nach.“
(Teilnehmerin, 1. Erhebungswshop)

Finanzierung von Weiterbildungsangeboten

Um einkommensschwächeren Personen die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen, sind Förderungen essentiell. Experte 2 wies im Interview darauf hin, dass für viele Personen eine Kurseinheit, die mehr als 5 Euro kostet, nicht mehr leistbar sei. Auf der anderen Seite würden WeiterbildungsanbieterInnen für ein gutes Angebot Ressourcen benötigen, die diesen Betrag bei Weitem überschreiten. Die Finanzierung müsse also über Förderungen erfolgen. Das könnten Förderungen sein, die an Bildungsorganisationen für die Entwicklung von Angeboten ausgegeben werden oder aber auch Förderungen, die in Form eines bestimmten Bildungsbudgets an die einzelnen Personen ausgegeben werden, über welches diese frei verfügen könnten.

3.5. Was können Bildungsinstitutionen leisten?

Die Erhebungswshops haben klar gezeigt, dass die Frauen viele Interessen und einen durchaus positiven Lernbegriff haben. Ebenso war die grundsätzliche Bereitschaft vorhanden, einen Weiterbildungskurs zu besuchen.

Bildungsinstitutionen stehen nun vor der Herausforderung, geeignete Angebote für bildungsbenachteiligte Frauen im Alter von 50plus zu entwickeln. Dazu wurden die Teilnehmerinnen der Erhebungswshops und die FachexpertInnen um Anregungen gebeten. Die folgenden Empfehlungen fassen diese Impulse zusammen.

3.5.1. Empfehlungen

Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen

Es zeigte sich in den Erhebungen, dass die Anforderungen an Lernangebote sehr unterschiedlich sein können und sich kaum allgemeingültige Empfehlungen ableiten lassen. Zentral erscheint es, bei der Planung von Kursen oder sonstigen Angeboten für Frauen im Alter von 50plus auf deren Bedürfnisse einzugehen. Vor allem sollte eine entsprechende Wahlmöglichkeit gegeben sein, hinsichtlich Kurszeiten, Lernort und Teilnehmerinnenzusammensetzung. An dieser Stelle werden einige Überlegungen dazu angeführt, die bei der Planung von Weiterbildungsangeboten für Frauen im Alter von 50plus mit einbezogen werden sollten.

Als gewünschte Lernzeit präferierten die Workshopteilnehmerinnen eindeutig den Vormittag und lehnten Abendkurse eher ab. Sie wünschten sich auch, sich die Lernzeiten selbst einteilen zu können. Die Anforderungen der Workshopteilnehmerinnen an die Dauer bzw. Frequenz der Kurse waren sehr unterschiedlich. Hauptanliegen war ihnen, dass im Anschluss an den Kurs auch ein Ergebnis, ein konkreter Lernerfolg vorliege.

Expertin 1 wies im Interview darauf hin, dass eine „Jeden-Tag-Kontinuität“, wie dies in herkömmlichen Kursangeboten oft üblich ist, für Angebote für Frauen im Alter von 50plus womöglich unpassend ist. Wenn die letzte Ausbildung schon einige Zeit zurückliege, gesundheitliche Probleme vorlägen oder Betreuungspflichten nachgegangen werden müsse, könnten tägliche Kurszeiten überfordern. Zudem empfahlen Beraterinnen unter den FachexpertInnen, Zeit zur Reflexion, Vertiefung und Intensivierung des Gelernten einzuräumen. Das müsse bereits in der Kurszeitenplanung berücksichtigt werden.

Bezüglich des erwünschten Lernorts zeigte sich in den Workshops, dass alle Teilnehmerinnen gerne in einer Weiterbildungsorganisation lernen würden.

Hinsichtlich der Zusammensetzung der TeilnehmerInnen von Weiterbildungsangeboten wurde in den Erhebungsworkshops kontrovers über die Frage diskutiert, ob sie lieber in altershomogenen oder in altersgemischten Gruppen lernen würden. Als positiv wurden etwa gegenseitige Impulse, voneinander lernen, vielfältige Zugänge und Perspektiven genannt. Im Arbeitsleben sei es wichtig, mit Menschen verschiedenen Alters umgehen zu können und dies könne in altersgemischten Gruppen gelernt werden:

„Ich glaube das ist deswegen wichtig, weil wenn wir arbeiten, wir müssen mit Menschen in verschiedenem Alter umgehen können, wir müssen diese Menschen richtig ansprechen können, wir müssen auch so denken können, wie ein jüngerer Mensch denkt, damit wir erfolgreich sein können. Und das ist auch bei den Unternehmen so, meiner Meinung nach, die besten sind immer die gemischten Teams deswegen.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Ein gleicher Wissensstand sei außerdem wichtiger als der Altersunterschied, jeder Mensch solle dort abgeholt werden, wo er gerade stehe (altersunabhängig). Das Zusammenarbeiten von „Alt“ und „Jung“ sei stark von der Lehrperson abhängig, die die Gruppe steuere.

Als Argumente gegen Lernen in einer altersgemischten Gruppe wurden zu viel Diversität in der Gruppe, divergierende Interessen, unterschiedliches Verständnis zu bestimmten Themen und verschiedene Lerntempi angeführt.

„Ein gewisses Problem ist auch das Lerntempo. Ich weiß von mir selbst und von meinen älteren Kolleginnen, dass wir gerne bisschen langsamer lernen. Wir wollen überlegen, wiederholen. Dieses In-die-Tiefe-Gehen. Die Jüngeren sind da etwas schneller.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Adäquate Methodik und Didaktik

Bei der Methodik und Didaktik spielen die Faktoren Bildungsbenachteiligung und das Alter der Teilnehmerinnen eine Rolle. Ebenso dürfen aber auch nicht die Heterogenität der Frauen im Alter von 50plus und deren individuelle Bedürfnisse übersehen werden.

Expertin 1 wies im Interview darauf hin, dass Angebote für bildungsbenachteiligte Personen methodisch so gestaltet werden müssten, dass „Mitkommen“ möglich sei, ohne sich dabei überfordert zu fühlen. Als Beispiel nannte sie den EDV-Bereich. Hier gelte es, Personen ohne Vorkenntnissen, Ängste zu nehmen und Barrieren abzubauen. Dazu gehöre es etwa auch in einem EDV-Kurs bei der Handhabung des Computers von Null anzufangen.

Weiterbildungsangebote müssen so gestaltet sein, dass sie unterschiedlichen Lernbedürfnissen gleichermaßen entgegenkommen. Expertin 5 verwies darauf, dass ältere Lernenden viel mehr selbstbestimmt lernen wollten:

„Gerade ältere Menschen wollen mehr selbstbestimmt lernen und nicht so sehr „angefüllt“ werden mit Informationen. Sie sollen auch wirklich eine Chance haben, etwas selbst zu erarbeiten oder selbst an die eigenen Erfahrungen und Reflexionen anknüpfen zu können.“ (Expertin 5)

Damit Kompetenzen für selbstbestimmtes, selbstgesteuertes Lernen aktiviert bzw. aufgebaut werden können, bedarf es jedoch auch entsprechender Methoden. Selbstgesteuertes Lernen verlangt von den Lernenden die Kompetenz, handlungsfähig zu sein, im Sinne einer aktiven Steuerung des Lernprozesses. Im Wesentlichen geht es darum, Lernprozesse vorzubereiten, auszuführen, zu regulieren – also reflektierend zu überprüfen und bei Bedarf zu adaptieren – und Lernergebnisse bewerten zu können. Zusätzlich brauchen die Lernenden Strategien, um ihre Konzentration und Motivation aufrechterhalten zu können. Diese für selbstgesteuerte Lernprozesse notwendigen Kompetenzen werden als Lernkompetenz bezeichnet und können nicht vorausgesetzt werden. Das Bewusstmachen und Fördern dieser Kompetenzen ist ein zentrales Element in allen Lernangeboten von learn forever. Die Rolle der selbstbestimmt Lernenden ist für die Teilnehmerinnen anfangs neu und ungewohnt. Es bedarf daher einer schrittweisen Hinführung, Begleitung und Unterstützung in diesem Prozess, in dem sie idealerweise letztendlich selbstbestimmt und selbstbewusst ihre Lernwege gehen.⁵⁶

Diese methodischen und didaktischen Herausforderungen erfordern auch die notwendige Kompetenz und entsprechende Sensibilität der TrainerInnen. Sowohl in den Erhebungsworkshops als auch in den Fachgesprächen wurde die Bedeutung der TrainerInnen hervorgehoben.

„Ich denke, jeder Mensch ist einzigartig. Das kann man überhaupt nicht festlegen auf ein Alter, wo wer steht. Und das hat absolut nichts mit Alter zu tun, wo jemand – das ist Aufgabe des Pädagogen, des Lehrers, dass er die Menschen dort abholt, wo sie stehen. Das ist sein Part.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Laut Experte 2 müsse Bildung anders verstanden werden und nicht „trainerInnen-gesteuert“ ablaufen, was bedeute, dass stets dieselben Methoden für unterschiedliche TeilnehmerInnengruppen eingesetzt werden. Vielmehr sollten die TeilnehmerInnen und deren Selbststeuerung in den Mittelpunkt von Weiterbildungsangeboten gerückt werden. Dies setzt entsprechende Sensibilität und Flexibilität von Seiten der TrainerInnen, aber auch geeignete Rahmenbedingungen, wie ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit bzw. Know-how-Aufbau zu selbstgesteuertem Lernen voraus.

⁵⁶ Beispiele für Methoden, die an die individuellen Erfahrungen und Kompetenzen der Lernenden anknüpfen, finden sich zum Beispiel im Methodenpool von learn forever Online zugänglich unter: <http://www.learnforever-blog.at/category/methoden/>

Selbstgesteuertes lernen bedeutet im Vergleich zur Instruktion ein verändertes Rollenverständnis auf Seiten der Lernenden und Lehrenden. Lehrende sind nicht mehr Trainierende, sondern LernprozessmoderatorInnen.⁵⁷ Von Anfang an liegt der Fokus des Lernprozesses auf dem Aufbau von Autonomie und die Beziehung zwischen Lernenden und Lehrenden verändert sich wesentlich. In diesen Lernangeboten müssen die Lernenden vom Start des Lernangebots weg Verantwortung für ihre Lernerfolge übernehmen und die Lehrenden sie durch die Gestaltung der Lernumgebungen und durch professionelle Anleitungen in der Entwicklung von Selbststeuerungskompetenz fördern.

Dieser Veränderungsprozess vollzieht sich sukzessive auf Seiten der Lernenden und Lehrenden und kann nur gelingen, wenn das Ziel – die Durchführung selbstgesteuerten Lernens – bereits in der Planung und Entwicklung des Lernangebots mitbedacht wird.

Teilnehmerinnenorientierte Lerninhalte

Die Teilnehmerinnen der Erhebungswshops wurden nicht nur nach den persönlichen Rahmenbedingungen für gelungenes Lernen sondern auch nach erwünschten konkreten Lerninhalten gefragt. Aus der Anzahl der Nennungen ergibt sich folgende Reihung der vorgegebenen Themengebiete, in den sich die Frauen weiterbilden wollten:

1. Computer und Internet nützen
2. Fremdsprache erwerben und auffrischen
3. Gesundheit, Ernährung, Lebensstil
4. Kompetenzen und Fähigkeiten
5. Handwerkliche Tätigkeiten
6. Allgemeinwissen auffrischen
7. Kreative Tätigkeiten (Malen, Fotografieren, Musizieren etc.)
8. Deutsch (Kommunizieren, Präsentieren etc.)
9. Spezialwissen erwerben

Beim Punkt „Spezialwissen erwerben“ wurden unterschiedliche Fachbereiche genannt, es wurde aber auch auf Themen hingewiesen, die bei Weiterbildungen für Frauen im Alter von 50plus eher unangebracht erschienen. So äußerte sich eine Teilnehmerin:

„Wir brauchen wirklich nicht zu lernen, wie man Bewerbungen schreibt.“
(Teilnehmerin, 1. Erhebungswshop))

„Computer und Internet nützen“ stellte sich klar als das beliebteste Themengebiet heraus. Die Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wurde in den Fachgesprächen ebenfalls des Öfteren hervorgehoben. Auch in den Fachgesprächen wurde bei der Frage nach Bildungsbedarfen von Frauen im Alter von 50plus des Öfteren auf die Bedeutung davon hingewiesen. Hier wurde einerseits das Interesse am Thema an sich angesprochen:

„Das Einzige, was man immer weiß und was auch aus den Untersuchungen immer hervorgeht, ist, dass IKT immer funktioniert – also die neuen Technologien, Social Media usw. Da ist schon ein Potenzial da. Und da ist auch ein Interesse da. Also das funktioniert, ist aber bei Weitem nicht abgedeckt – auch bei den Fünfzigjährigen nicht.“ (Experte 2)

Andererseits wurde der konkrete Bedarf an Weiterbildungsangeboten im Bereich IKT thematisiert, um den Anschluss an die Wissensgesellschaft zu gewährleisten, sei es weil bildungsbenachteiligte

⁵⁷ learn forever beschreibt die Rolle der Lernprozessmoderation in Lernangeboten mit bildungsbenachteiligten Frauen im Kompetenzprofil Lernprozessmoderation. Siehe: Expertinnennetzwerk learn forever (Hrsg.) (2014), Kompetenzprofil Lernprozessmoderation. Aktualisierte Version 2014, online unter: <http://learnforever.at/unsere-literatur-zum-download>, Stand: 30.6.2014

Personen ab 50 noch wenig Berührung mit IKT hatten, sei es weil AnfängerInnenkurse üblicherweise von einem zu hohen Niveau ausgehen:

„Viele sind wirklich – gerade in diesem Alter – vollkommen fern von EDV, weil als sie jung waren, war da einfach keine Konfrontation damit.“ (Expertin 1)

„Speziell bei den Frauen über 50 sind Informationstechnologien und Computerkenntnisse ein riesiges Thema. Und was ich da jetzt so an Rückmeldungen im Kopf habe, ist immer das Problem, dass etwas als Anfängerkurs ausgegeben ist, was für sie kein Anfängerkurs ist, weil das Niveau gesamtgesellschaftlich unter den Jüngeren schon höher ist und Dinge vorausgesetzt werden, die nicht voraussetzbar sind.“ (Expertin 6)

In Lernangeboten von learn forever wird Medienkompetenz als eine zentrale Voraussetzung für die Teilhabe an der Wissens- und Informationsgesellschaft verstanden. Lernangebote zur Initiierung von selbstgesteuertem Lernen verknüpfen Lernen mit analogen und digitalen Medien gleichermaßen. Digitale Medien sind daher nicht nur Lerninhalte, sondern gleichzeitig auch zentrale Lernwerkzeuge. Damit bildungsbenachteiligte Frauen diese für ihre Lernprozesse nutzen können, müssen alle Dimensionen der Medienkompetenz von Anfang an in die Lernangebote einbezogen werden.

Expertin 1 sah bei bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus einen Lernbedarf in Sachen Kommunikation, Rechtschreibung und Grundrechenarten. Dies setze viel Feingefühligkeit von Seiten der WeiterbildungsanbieterInnen oder BeraterInnen voraus:

„Bildungsferne Personen haben oft Angst, wieder etwas zu lernen. Sie denken, sie blamieren sich, zum Beispiel weil sie nicht so gut Rechtschreiben können. Und da geht es nicht nur um Personen mit Migrationshintergrund. Da geht es einfach um Menschen, die eben in einem Job waren, wo es nicht relevant war, etwas zu Papier zu bringen oder flüssig zu sprechen. (...) Oft ist es eben durch die Bildungsferne, die Angst davor: ‚Ich muss etwas lernen. Schaff ich das überhaupt? Dann blamiere ich mich vor den anderen. Was ist, wenn ich dies und jenes machen muss?‘“ (Expertin 1)

Diese Angst könne in der Beratung aufgegriffen und genommen werden, so Expertin 1 im Fachgespräch.

Als sinnvolle Angebote für Frauen im Alter von 50plus beschrieb Expertin 5 Coaching- und Empowerment-Seminare, unter anderem mit dem Ziel, Frauen zu ermutigen, sich in Führungspositionen zu bewerben, sowie Kurse, die die Leute auf den neuesten Stand bringen. Letzteres betreffe etwa Gesetze, wie Fremdenrecht in der MigrantInnenberatung.

Nur wenige Aus- und Weiterbildungsangebote würden explizit auf die Bedürfnisse von Frauen im Alter von 50plus eingehen. Als einen Vorschlag dies zu kompensieren, nannte eine Teilnehmerin die Möglichkeit zum Nachlernen und der persönlichen Unterstützung bei spezifischen Fragen über das reguläre Lernangebot hinaus:

„Es wäre schon schön, dass wenn man eine Ausbildung hat, dass man die Möglichkeit hat irgendwie nachzulernen. Ganz einfach. Sich an jemanden zu wenden, der mir hilft bei dieser Materie.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Als Beispiel wurde Schwierigkeiten mit dem Lesen von nicht-zielgruppengerecht formulierten Texten bei Prüfungen genannt. Eine Teilnehmerin erwähnte, dass das Scheitern bei Prüfungen nicht unbedingt am Inhalt liegen müsse, sondern auch an der Sprache liegen könne. In ihrem Beispiel waren Prüfungsfragen zu schwierig formuliert. Sie erzählte, dass ihre Muttersprache nicht Deutsch sei und sie sich nur mündlich gut auf Deutsch verständigen könne.

Insgesamt unterstreicht die Vielfalt der bei den Erhebungen genannten Lernbedürfnisse und -bedarfe die Sinnhaftigkeit der Planung von Lernangeboten, die selbstgesteuertes Lernen initiieren bzw. ermöglichen.

Schaffung von Vernetzungs- und Informationsangeboten

Gerade in Wien kann es schwierig sein, sich in der Bildungslandschaft zurechtzufinden – nicht zuletzt auf Grund der zahlreichen Angebote. Dies überforderte einige Teilnehmerinnen.

„Ich tu mir immer so schwer mit dieser Informationssuche. Weil ich nicht weiß, wo ich anfangen soll, weil ich nicht weiß, an wen ich mich wenden soll.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Als Unterstützung schlugen die Frauen einen spezifischen Workshop zur Informationssuche vor. Inhalte dieses Workshops sollten grundlegende Informationen über Informations- und Beratungsstellen, Aus- und Weiterbildungsangebote, aber auch die effiziente Informationssuche im Internet sein.

Folgende Aussage aus den Erhebungsworkshops spiegelt den Wunsch nach Vernetzung und Austausch wider und unterstreicht die Wichtigkeit dieser Komponente in der Bildungslandschaft.

„Wenn ´s zum Beispiel im abz jeden Dienstag im Monat einen Jour fixe geben würd – einen Jour-fixe-Abend – nicht auf euer Projekt, sondern überhaupt über alle abz Sachen oder vielleicht sogar ein bisschen darüber hinaus. Richtig so einen abendlichen Jour fixe, wo ich vielleicht auch ein paar andere interessante Frauen treffe, die ich schon einmal gesehen hab. Irgendein netter Event von eineinhalb Stunden und da erfahr ich, was so gerade so neu am Markt ist. Da täte ich vielleicht kommen oder ich täte es weiter empfehlen oder wenn es wieder einmal ist, dann täte ich mir denken: ‚Ah ja genau, erster Dienstag im Monat. Den nächsten nehm ´ ich wahr.“ (Teilnehmerin, 2. Erhebungsworkshop)

Ein derartiges Vernetzungsangebot ließe sich in Organisationen relativ einfach umsetzen. Wichtige Voraussetzung für den Erfolg ist die Regelmäßigkeit des Angebots.

In den Erhebungsworkshops fiel auch der Wunsch nach dem direkten Austausch mit Personen aus der Politik. Dies wäre ein weiteres Vernetzungsangebot, das Bildungsinstitutionen in die Wege leiten könnten. Die Vorstellungen der Frauen wurden wie folgt formuliert:

„Zu hören, wie geht’s den Betroffenen, was bringen die Leute mit und wo hakt’s, wo stehen sie immer wieder an? So als Plattform – gehört zu werden, aber auch zur Vernetzung. (...) Irgendeine Politikerin vom Frauenministerium einzuladen oder von irgendeiner anderen Partei. Da muss man zuerst anfangen, nicht nur von unten, sondern von oben ein bisschen kratzen, dass die Leute gekitzelt werden – unsere Politiker und Politikerinnen.“ (Teilnehmerin, 1. Erhebungsworkshop)

Stärkere Einbindung der Teilnehmerinnen in die Evaluierung

Expertin 3 forderte, dass Teilnehmerinnen stärker in die Evaluierung der Angebote eingebunden werden müssten. Sie empfahl, die Frauen direkt in die Weiterentwicklung von Kursen einzubinden, und zwar nicht nur – wie üblich – durch das Ausfüllen von Evaluierungsbögen. Es müsse ausreichend Raum für konstruktive Kritik und das direkte Gespräch mit den Frauen geben. Dazu müssten etwaige Ängste, Kritik auszuüben, abgebaut werden. Dies sei auch eine Form von Empowerment.

4. RESÜMEE UND AUSBLICK

Die oben beschriebenen Ergebnisse der Erhebungsworkshops geben einen Einblick in die spezifischen Problemlagen von Frauen im Alter von 50plus. Im Austausch mit ihnen zeigte sich einmal mehr, wie wichtig es ist, die Betroffenen in die Entwicklung von Projekten, Lern- und Beratungsangeboten einzubeziehen. Bemerkenswert war dabei besonders, dass für fast jedes Problem Lösungsvorschläge geliefert wurden – teils mit sehr konkreten Vorstellungen.

Die Erwachsenenbildung setzt sich im Kontext des lebensbegleitenden Lernens das Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen im Alter von 50plus zu erhöhen, damit diese möglichst lange gesund und aktiv an der Wissensgesellschaft teilhaben können. Die Höherqualifizierung kann auch ein Beitrag dazu sein, die Erwerbsfähigkeit dieser Personen zu erhöhen. In Lernangeboten für Frauen im Alter von 50plus ist zusammenfassend zu berücksichtigen, dass diese an den Erfahrungen bzw. dem Vorwissen der Teilnehmerinnen anknüpfen, ein selbstbestimmtes Auswählen der Inhalte und die Vertiefung von benötigtem Fachwissen ermöglichen. Möglichkeiten der Umorientierung/-schulung werden ebenso gefordert sein wie Vernetzungsmöglichkeiten für die Frauen und die Einbeziehung der Unternehmen in Lern- und Beratungsangebote. Die geringeren Kenntnisse bei IKT verweisen auf die Notwendigkeit, IKT als Lerninhalt und Lernwerkzeug in alle Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen im Alter von 50plus zu integrieren. Dem Umstand, dass viele Frauen im Alter von 50plus Betreuungspflichten haben, ist durch eine flexible Gestaltung des Lernangebotes Rechnung zu tragen.

- Als weitere Maßnahmen für Bildungsorganisationen wurden genannt:
- Zugang für Ältere erweitern (niederschwelliger Zugang, flexible Kurszeiten)
- Adäquate Bildungsberatungsangebote für Frauen im Alter von 50plus verstärken
- Orientierung an TeilnehmerInnen (bei Inhalt und Design des Angebots)
- Gleichstellungsorientierung
- Kompetenzorientierung
- Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen (Implementierung neuer Lernkultur, Know-how Aufbau zu Älteren)
- Sensibilisierung/Kompetenzaufbau zum Thema bei TrainerInnen/BeraterInnen

Viele dieser empfohlenen Maßnahmen decken sich mit den zentralen Prinzipien von learn forever, die in Abschnitt 2.1. vorgestellt wurden. Wie diese Prinzipien in Weiterbildungsangeboten für Frauen im Alter von 50plus berücksichtigt werden können, wurde zum Teil bereits in den Empfehlungen in Kapitel 3.5.1. beschrieben. Aus einer Verschränkung unserer Ergebnisse mit den Leitprinzipien von learn forever ergeben sich folgende Anhaltspunkte für die Bildungsarbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus:

- Die TeilnehmerInnen in den Mittelpunkt zu stellen, bedeutet die (Lern-)Erfahrungen und Kompetenzen, die Interessen und Ziele sowie die Rahmenbedingungen von Frauen im Alter von 50plus zum Ausgangspunkt der Konzeption von Lernangeboten zu machen. Dazu zählt die inhaltliche Planung der Lernangebote ebenso wie die Auswahl der Lernsettings.
- Kompetenzorientierung/-erweiterung: Das Bewusstmachen, Einsetzen und Weiterentwickeln von Potenzialen und Kompetenzen ist gerade in selbstgesteuerten Lernprozessen von zentraler Bedeutung. Besonders bei Personen mit mehr Lebenserfahrung ist es entscheidend, an dem vorhandenen Wissen, den Erfahrungen und Kompetenzen anzuknüpfen, damit Lernen Sinn macht.
- Moderation von Lernprozessen: learn forever versteht Lernprozesse als nicht-lineare Prozesse des Durchschreitens von sogenannten Lernräumen, welche die Lernenden individuell mitgestalten. Die Lernenden entscheiden über die Aufenthaltsdauer und den Wechsel zwischen den Lernräumen Orientierung/Disposition, Aneignung, Vertiefung und Bewährung selbst. Das dazu gehörige veränderte Rollenverständnis der TrainerInnen als

ModeratorInnen von Lernprozessen ist somit gerade in der Bildungsarbeit mit der Zielgruppe 50plus besonders essentiell.

- Selbstgesteuertes Lernen initiieren: Der Begriff des selbstgesteuerten Lernens im Projekt learn forever bringt zum Ausdruck, dass lernende Menschen im Mittelpunkt stehen, dass es die Person ist, die den Prozess des Lernens initiiert und organisiert, also steuert. Lernen wird als aktiver Aneignungsprozess verstanden und umfasst auch die Nutzung bestehender Lernangebote als Teil eines selbstgesteuerten Lernverhaltens. Diese Haltung kommt dem Wunsch von Älteren nach selbstbestimmterem Lernen entgegen.
- Medienbasiertes Lernen: Medienkompetenz wird als zentrale Voraussetzung für die Teilhabe an der Wissens- und Informationsgesellschaft verstanden. Lernangebote zur Initiierung von selbstgesteuertem Lernen verknüpfen Lernen mit analogen und digitalen Medien gleichermaßen. Gerade die fehlenden IKT-Kenntnisse von Frauen im Alter von 50plus zeigen die Notwendigkeit auf, medienbasiertes Lernen in alle Lernangebote für diese Zielgruppe zu integrieren.

Ein zentrales Ergebnis dieser Erhebung ist, dass Weiterbildung von den Frauen trotz vieler negativer Erfahrungen nicht generell abgelehnt wird. Aber diese müsse – wie bereits erwähnt – auch die Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen. Dies ist etwas, was Bildungsinstitutionen nicht garantieren können, da Weiterbildung allein nicht die Lösung der Arbeitsmarktprobleme für die Menschen bringt. Darauf möchten die Autorinnen explizit hinweisen und dazu noch einmal Experte 4 zu Wort kommen lassen:

„Meiner Meinung nach müssten die Institutionen der Weiterbildung auch immer wieder darauf hinweisen, dass Weiterbildung allein nicht die Lösung der Arbeitsmarktprobleme für die Menschen bringt. Weil damit würden sie sich auch ein Stück weit selbst entlasten. Was können ihre Projekte bewirken? Jetzt stehen sie unter diesem Druck oder dieser vereinfachten Idee: Wenn man nur tolle Weiterbildungsangebote entwerfen würde, dann würde man das Arbeitslosenproblem in den Griff bekommen. Das ist natürlich ein unglaublicher Druck. Das ist so delikat, weil auf der anderen Seite natürlich gerade auf Grund dieses Ansatzes viele Gelder für Weiterbildungskurse fließen und sich die Projekte irgendwie finanzieren müssen. (...) Einerseits profitieren sie von diesem Hype ums Lebenslange Lernen, weil damit viele Gelder in Kurse fließen, gleichzeitig erhöht sich damit aber der Legitimations- und Erfolgsdruck extrem.“ (Experte 4)

Deutlich wurde damit: Es gibt nicht den einen (Lösungs-)Weg, um die Chancen von bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus zu erhöhen sondern es wurde Handlungsbedarf in vielen verschiedenen Bereichen aufgezeigt. Insgesamt machen die vorliegenden Ergebnisse deutlich, dass die Situation von bildungsbenachteiligten Frauen im Alter von 50plus nicht alleine durch eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung verbessert werden kann. Dazu bedarf es auch Änderungen am Arbeitsmarkt, in der Arbeitsmarktpolitik und in der Sozialpolitik. Generell muss sich das gesellschaftliche Bild vom Älterwerden ändern, dazu gilt es einerseits, an der Selbstwahrnehmung von Menschen 50plus zu arbeiten, andererseits auch die Gesellschaft hinsichtlich der Zuschreibungen an Ältere zu sensibilisieren.

Um die Arbeitsmarktteilnahme dieser Personengruppe zu steigern, wurden verschiedene Ansatzpunkte für Maßnahmen genannt. Das sind vor allem die Schaffung einer altersgerechten Arbeitswelt, Information und Bewusstseinsbildung auf Seite der ArbeitgeberInnen, Förderungen zur Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen und die Steigerung der Erwerbsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen. Die spezifische Situation in Bezug auf den Arbeitsmarkt muss auch in Weiterbildungsinstitutionen aufgegriffen und thematisiert werden.

ANHANG

InterviewpartnerInnen – Fachgespräche

- Expertin 1: **Martina Sagl**, Interview am 14.01.2014 (persönlich)
 Martina Sagl ist Berufsorientierungs- und Wirtschaftstrainerin. Seit dem Abschluss ihrer Ausbildungen zur Trainerin und Beraterin 2004 ist sie bei abz*austria tätig. Viele Jahre betreute sie das Programm NOVA mit der Zielgruppe WiedereinsteigerInnen, derzeit arbeitet sie als Bildungsberaterin.
- Experte 2: **Ao. Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland**, Interview am 06.02.2014 (persönlich)
 Franz Kolland ist seit 1998 außerordentlicher Professor für Soziologie an der Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Wien. Seine Forschungsschwerpunkte sind Sozialgerontologie (Altenbildung, Kultur des Alters, Lebensstile, Nutzung neuer Technologien), Bildungssoziologie (Studienverhalten und Studienverläufe) und Soziologie der Entwicklungsländer (Tourismus).
- Expertin 3: **Drⁱⁿ Elisabeth Hechl**, Interview am 28.01.2014 (persönlich)
 Drⁱⁿ Elisabeth Hechl ist Politologin und stellvertretende Abteilungsleiterin der Abteilung für Grundsatzangelegenheiten der SeniorInnen-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Ihre Schwerpunkte sind Bildung und lebenslanges Lernen in der nachberuflichen Lebensphase, die Sicherung der Teilhabechancen älterer Menschen und die Lebenssituation älterer Frauen.
- Expertin 4: **Mag. Dr. Manfred Krenn**, Interview am 13.02.2014 (per Skype)
 Mag. Dr. Manfred Krenn ist Soziologe und seit 1991 für FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Wien) tätig. Seine Arbeitsschwerpunkte sind personenbezogene Dienstleistungsarbeit (Pflege), Erfahrungswissen, ältere ArbeitnehmerInnen, Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen.
- Expertin 5: **Drⁱⁿ Marion Breiter**, Interview am 14.03.2014 (telefonisch)
 Drⁱⁿ Marion Breiter ist Sozialwissenschaftlerin, Pädagogin, Psychotherapeutin und Projektmanagerin. Ihre beruflichen Schwerpunkte sind Management von EU- und Forschungsprojekten, frauenzentrierte Erwachsenenbildung, Gender Mainstreaming, Frauen- und Genderforschung, Disability-Forschung, Frauen und Arbeit, Frauenberatung und feministische Psychotherapie.
- Expertin 6: **Mag^a Ulrike Rostek**, Interview am 17.03.2014 (persönlich)
 Mag^a Ulrike Rostek studierte Philosophie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung in Wien und ist Trainerin und Lebens- und Sozialberaterin. Sie arbeitet seit 2006 bei abz* austria, unter anderen mit älteren Arbeitnehmerinnen und Wiedereinsteigerinnen. Derzeit ist sie als Beraterin im abz*frauenberufszentrum tätig.

Leitfragen und Methoden der Erhebungsworkshops

1. Lernbegriff

Die Frauen wurden aufgefordert den Satz „Lernen ist...“ zu ergänzen. Es wurde eine Zurufliste am Flipchart geführt und anschließend kommentiert.

2. Lerncocktail

Die Frauen wurden aufgefordert die Frage „Was gehört für mich zum gelungenen Lernen?“ zu beantworten und alles, was ihnen dazu einfällt als Antworten auf Kärtchen zu schreiben. Anschließend wurde ein „Lerncocktail“ am Flipchart befüllt und die Antworten diskutiert und kommentiert.

3. Um erwünschte Rahmenbedingungen für konkrete Lernsettings zu erfassen, füllten die Teilnehmerinnen einen Umfragebogen am Papier aus. Die Antworten wurden anschließend noch im Workshop in ein entsprechendes Google Drive Formular eingefügt und digital ausgewertet. Die Ergebnisse wurden den Frauen präsentiert.

4. Lernthemen

Zur Frage „Zu welchen Themen soll es Kurse/Workshops für Frauen meines Alters geben?“ reichten die Frauen vorgegebene Themen nach persönlicher Präferenz. Zusätzlich konnten auch Themen selbst formuliert werden.

5. Zielgruppenerreichung

Um zu erheben, welche Medien die Frauen zur Information über Kurse benützen, wurden sie aufgefordert auf einem Plakat „Punkte“ zu den jeweiligen Medien hinzuzufügen. Dabei wurden die Fragen „Wo informiere ich mich über Kurse?“ und „Wo würde ich mich gerne über Kurse informieren?“ gestellt.

6. Zum Thema Intergenerationelles Lernen wurde eine Pro&Contra Liste auf Zuruf gestellt.

7. Als Abschluss wurde eine Diskussionsrunde mit der Frage „Wenn wir ein Angebot für Frauen 50+ erarbeiten, was würden Sie uns empfehlen?“ eröffnet.

Leitfragen der Fachgespräche

1. Tätigkeitsbereich

„Beschreiben Sie bitte Ihre Tätigkeit und Ihren Zugang zum Thema bzw. Ihren beruflichen Kontakt zu Frauen im Alter von 50plus!“

2. Allgemeines Bild

„Denken Sie nun an die Bereiche Weiterbildung und Arbeitsmarkt. Wie würden Sie die Situation von Frauen im Alter von 50plus bis hin zum Pensionsantritt im Bezug auf diese Themen beschreiben? Wo sehen Sie Handlungsbedarf? Was sind spezifische Problemlagen?“

3. Arbeitsmarkt

„Wie können Frauen Ihrer Ansicht nach dabei unterstützt werden einerseits länger im Berufsleben zu bleiben, andererseits im Alter von 50plus (wieder) in das Berufsleben einzusteigen?“

4. Weiterbildungsbeteiligung

„Was sind Ihrer Ansicht nach hinderliche und förderliche Faktoren für die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen im Alter 50plus?“

„Was brauchen die Frauen, um mehr an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen zu können und zu wollen? Welche Rahmenbedingungen - auf Ebene der Organisationen oder auf gesellschaftlicher Ebene - müssen dafür geschaffen werden?“

5. Lernangebot

„Wie müssten Ihrer Ansicht nach Lernangebote für die Zielgruppe Frauen 50+ gestaltet sein? Welche Inhalte sollen vermittelt werden? Welche Ziele sollte das Lernangebot verfolgen?“

„Welche Kompetenzen brauchen die Frauen für „Lebenslanges Lernen“ und für die Teilhabe am Arbeitsmarkt? Welche sollten gefördert oder vermittelt werden?“

„Können Sie „best practice“ Beispiele für Weiterbildungsangebote oder sonstige Maßnahmen bzw. Angebote für Frauen 50+ nennen?“

LITERATURVERZEICHNIS

abz*austria (Hrsg.) (2007), pssst... IHRE Chance! Frauen 45 plus, im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft AGEpowerment

Arbeitsmarktservice Österreich (2011), Gleichstellungsbericht. Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt 2011, online unter:
http://www.ams.at/_docs/001_gleichstellungsbericht_frauen_arbeitsmarkt_2011.pdf,
 Stand: 26.08.2013

Auer, Marlies/Eichberger, Adelheid/Pretterhofer, Ingeborg (2007), Lernprozesse neu gestalten. Lernarrangements in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen, online unter:
<http://www.learnforever.at/uploads/000626.pdf>, Stand: 26.08.2013

BMASK (2012), aktivaltern2012, online unter:
<http://www.aktivaltern2012.at/>, Stand: 06.05.2013

BMASK (2009), Beschäftigung Österreich 2007-2013. Operationelles Programm, online unter:
http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/2011/02/ESF-OP_Juni_2009_final.pdf, Stand: 26.08.2013

Brüning, Gerhild (2002), Benachteiligte in der Weiterbildung, In: Brüning, Gerhild/Kuwan, Helmut, Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld

Brünner, Anita (2012), Qualitätssicherung für Bildung im Alter – Weiterbildungsangebote in Österreich nach Inhalt und Art der Weiterbildung, online unter:
http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH2227/CMS1314963502633/weiterbildungsangebote_in_oesterreich_nach_inhalt_und_art_derweiterbildung_klagenfurt_2012.pdf,
 Stand: 18.06.2013

Brünner, Anita (2013), Leitfaden Qualitätskriterien für Weiterbildungsangebote, online unter:
http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH2227/CMS1314963502633/leitfaden_qualitaetskriterien_fuer_weiterbildungsangebote_2013.pdf, Stand: 18.06.2013

Denk, Natalie/Holder, Eva/Loucky-Reisner, Birgitta (2012), Zukunftswege. Spielend an mein Ziel! Gamebased Learning für junge Frauen, online unter:
http://learnforever.at/uploads/unsere-fachliteratur-zum-download_28_3936604173.pdf,
 Stand 27.08.2013

Europäische Kommission, GD Bildung und Kultur (2007), Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen: ein europäischer Referenzrahmen, Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften, Luxemburg

Expertinnennetzwerk learn forever (Hrsg.) (2014), Kompetenzprofil Lernprozessmoderation. Aktualisierte Version 2014, online unter: <http://learnforever.at/unsere-literatur-zum-download>,
 Stand: 30.6.2014

Heidecker, Dagmar (2008), Ältere Frauen – neue Bilder, neue Wege, online unter:
http://www.lebensspuren.net/medien/pdf/Doku_Aeltere_Frauen.pdf, Stand: 06.05.2013

Heidecker, Dagmar/Hechl, Elisabeth (2007), Weiter Bildung im Alter. Positionen und Perspektiven, online unter:
http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH2227/CMS1314963502633/weiter_bildung_im_alter.positionen_und_perspektiven.pdf, Stand: 06.05.2013

Holder, Eva/Loucky-Reisner, Birgitta/Dohr, Andrea/Grach, Katja (2009), "Jetzt geh' ich meinen Weg" – Lernarrangements für junge bildungsbenachteiligte Frauen, online unter:
<http://learnforever.at/uploads/000607.pdf>, Stand 27.06.2014

Kade, Sylvia (2009), Altern und Bildung. Eine Einführung, Bielefeld

Kammer für Arbeiter und Angestellte (2014), FRAUEN-BILDUNG-ARBEITSMARKT. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern 1981 – 2010 in Österreich und Wien, online unter:
http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Studie_Frauen_Bildung_Arbeitsmarkt.pdf, Stand: 05.03.2014

Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (2013), Früher in Pension, online unter:
http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/Fruher_in_Pension.html,
 Stand: 25.09.2013

Kolland, Franz (2011), Bildung und aktives Altern, in: Magazin erwachsenenbildung.at: Erwachsenenbildung als Faktor aktiven Alterns, online unter:
<http://erwachsenenbildung.at/magazin/11-13/meb11-13.pdf>, Stand 13.05.2013

Kolland, Franz (2007), Endbericht. Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen, online unter:
http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/8/5/7/CH2233/CMS1218112881779/kolland.lernbeduerfnisse_im_alter%5B1%5D.pdf, Stand: 10.07.2013

Kolland, Franz/Klingenberg Heinrich (2011), Lebenslanges Lernen im späteren Lebensalter. Grundlagen und Begriffsklärungen, in: Waxenegger, Andrea namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter (Hrsg.), Karl-Franzens-Universität, Graz

Meese, Andreas (2005), Lernen im Austausch der Generationen. Praxissondierung und theoretische Reflexion zu Versuchen intergenerationeller Didaktik, in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, online unter:
<http://www.diezeitschrift.de/22005/meese0501.pdf>, Stand: 26.08.2013

OECD (2011): Bildung auf einen Blick 2011. OECD-Indikatoren, online unter:
<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/48631632.pdf>, Stand: 05.03.2014

Popp, Reinhold (Hrsg.) (2011), Zukunftsstrategien für eine altersgerechte Arbeitswelt – Trends, Szenarien und Empfehlungen, Berlin-Wien

Schlutz, Erhard (2013), Bildungsbedarf, in: UTB Wörterbuch Erwachsenenbildung, online unter:
<http://www.wb-erwachsenenbildung.de/online-woerterbuch/>, Stand: 09.09.2013

Stadt Wien (Hrsg.) (2012): Monitoring Integration Diversität Wien 2009 – 2011, online unter
<http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/monitor-2012.pdf>, Stand: 13.08.2013

STATISTIK AUSTRIA (2012a), IKT-Einsatz in Haushalten. Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in Haushalten 2012, STATISTIK AUSTRIA, Wien

STATISTIK AUSTRIA (2012b), Österreich. Zahlen. Daten. Fakten, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/services/oesterreich_zahlen_daten_fakten/, Stand: 13.05.2013

STATISTIK AUSTRIA (2013a), Durchschnittliches Zugangsalter bei Eigenpensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung, online unter:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/pensionen/062534.html,
 Stand: 25.09.2013

STATISTIK AUSTRIA (2013b), Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (Adult Education Survey, AES), STATISTIK AUSTRIA, Wien

STATISTIK AUSTRIA (2013c), Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht seit 1994, online unter:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/062498.html,
Stand: 25.09.2013

Vollmann, Manuela (2011): Lebenslanges Lernen, Lern-Lust lebenslang. Lehrgang für Frauen 45+. In: Magazin erwachsenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 13, 2011, Wien, online unter: <http://www.erwachsenbildung.at/magazin/11-13/meb11-13.pdf>,
Stand: 27.06.2014

Wanek-Zajic, Barbara/Holzfeind, Elisabeth (Juni 2013), Arbeitsmarktlage 2012, online unter: http://www.ams.at/_docs/001_jb2012.pdf, Stand: 25.09.2013

Waxenegger, Andrea namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter (Hrsg.) (2011), Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten, Karl-Franzens-Universität, Graz

Weiterführende Literatur

BMASK (2013), Bildung im Alter – Lebenslanges Lernen, online unter:

http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Seniorinnen_und_Senioren/Lebenslanges_Lernen/,
Stand: 06.05.2013

Brünner, Anita (2012), Qualitätssicherung für Bildung im Alter – Weiterbildungsangebote in Österreich nach Inhalt und Art der Weiterbildung, online unter:

http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH2227/CMS1314963502633/weiterbildungsangebote_in_oesterreich_nach_inhalt_und_art_der_weiterbildung_klagenfurt_2012.pdf,
Stand: 18.06.2013

Brünner, Anita/Huss, Susanne/Kölbl, Karin (2006), Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung. Literaturstudie, online unter:

http://www.ifeb.uni-klu.ac.at/fileadmin/eb/produkte_gps/06_11_literaturstudie_neu.pdf,
Stand: 14.05.2013

Friebe, Jens (2011), Zur Weiterbildungssituation bildungsferner und bildungsbenachteiligter älterer Menschen in ausgewählten Stadtteilen der Modellregionen, online unter:

http://www.die-bonn.de/doks/Abschlussbericht_Genre_Juli_2011.pdf, Stand: 06.05.2013

Haring, Solveig (2012), Bildungsbedürfnisse älterer Frauen (60+) in Österreich, online unter:

http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH2227/CMS1314963502633/bildungsbeduerfnisse_aelterer_frauen_in_oe.pdf, Stand: 18.06.2013

Iller, Carola/Wienberg, Jana (2010), „Ältere“ als Zielgruppe in der Erwachsenenbildung oder Ansätze einer Bildung in der zweiten Lebenshälfte, online unter:

<http://www.erwachsenbildung.at/magazin/10-10/meb10-10.pdf>, Stand: 15.05.2013

Klabischnig-Hörl, Barbara (2012), Biografieorientierte Bildungsberatung mit Fokus auf Ältere in der Nacherwerbsphase, Masterarbeit, Technische Universität Kaiserslautern

Kolland, Franz (2007), Bildungsschancen für ältere Menschen, online unter:
http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/8/5/7/CH2233/CMS1218112881779/kolland_ppp_enquete_III_30_11_2007%5B1%5D.pdf, Stand: 06.05.2013

Krenn, Manfred/Kasper, Ruth (2012), Weiterbildungsabstinenz und Milieuzugehörigkeit in Wien, online unter:
http://www.forba.at/data/downloads/file/794-FORBA-FB_3-2012.pdf, Stand: 13.05.2013

Moos, Sven (2008), Benachteiligung in der beruflichen Weiterbildung: Wie drückt sich Benachteiligung gegenüber Frauen in der beruflichen Weiterbildung aus und wie begegnet die Uni Kassel dieser Herausforderung

Mosberger, Brigitte/Muralter, Doris/Zdrahal-Urbaneck, Julia (2004), Praxishandbuch Ältere am Arbeitsmarkt. Ressourcen – Maßnahmen – Strategien, online unter:
<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Praxishandbuch-Aeltere.pdf>, Stand: 226.09.2013

Zimmermann, Hildegard (2009), Weiterbildung im späteren Erwerbsleben: Empirische Befunde und Gestaltungsvorschläge, Bielefeld



Team forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen.