In Österreich sind heute weniger ältere Menschen erwerbstätig als in den meisten anderen Industrieländern Europas. Die Zahl derer, die als Arbeitslose auf ihre Pensionierung warten, nimmt ständig zu. Wer um die 50 ist und seinen Arbeitsplatz verliert, hat kaum eine Chance, noch einmal einen zu finden.
Die vorliegende Studie zeigt, warum eine Ausgrenzung älterer Menschen vom Arbeitsmarkt auf mittlere Sicht weder finanzierbar noch beschäftigungspolitisch zielführend sein kann, und unterstreicht die dringliche Notwendigkeit, diese Gruppen produktiv in den Arbeitsprozeß einzubinden.

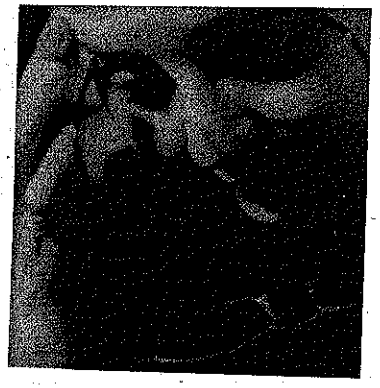
ISBN 3-85170-009-0

AMS
Arbeitsmarktservice Österreich

2

Die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt

AMS studie 2



Ruth Finder unter Mitarbeit von
Erich Dimitz, Volker Eickhoff, Matthias Euba, Simon Gächter und Sigrid Stagl

Die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Wissenschaftsverlag

AMS

Ruth Finder unter Mitarbeit von
Erich Dimitz, Volker Eickhoff, Matthias
Euba, Simon Gächter und Sigrid Stagl

Die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt

AMS

Die Arbeit an dieser Studie des Ludwig-Boltzmann-Instituts für Wachstumsforschung wurde vom Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank und vom Arbeitsmarktservice Österreich unterstützt.

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Forschung und Entwicklung · **Wissenschaftliche Redaktion:** L&R Sozialforschung, Wien · **Graphische Gesamtgestaltung:** Deisenberger und Lübke, Wien · **Umschlagfotografie:** Herta Hurnaus, Wien · **Lektorat:** Wolfgang Astelbauer, Wien · **Satz:** Zehetner Ges. m. b. H., Oberrohrbach **Repro, Druck und Bindung:** Agens-Werk Geyer + Reisser, Wien

© **Arbeitsmarktservice Österreich 1997**
Verlegt im Wissenschaftsverlag, Wien
ISBN 3-85170-009-0

Inhalt

Einführung 7

I. Thesen zum Arbeitsmarkt für über 45jährige 12

1. Die Arbeitslosigkeit älterer ArbeitnehmerInnen als relativ junges Problem 12

Grundlegende Änderungen in Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Österreich 12

Indikatoren für die Bedeutung von Umstiegsbarrieren 26

Die spezifische Situation von (älteren) Frauen 41

2. Zentrale Umstiegsbarrieren für ältere ArbeitnehmerInnen 46

Segmentierung des Arbeitsmarkts und alterswirksames Unternehmensverhalten – Exkurs in die ökonomische Theorie 46

Typische Argumente gegen ältere ArbeitnehmerInnen als Wiedereinstiegsbarrieren 56

II. Die tatsächliche Situation aus der Sicht von ArbeitsvermittlerInnen, Unternehmen und Betroffenen 65

1. Erfahrungswerte von Arbeitsmarktservice und PersonalberaterInnen – was läßt sich aus Inseraten ablesen? 65

2. Die Einstellung der Unternehmen zum Thema – Ergebnisse aus Unternehmensbefragungen 69

Wer setzt prinzipiell Altersgrenzen – und ab welchem Punkt? 69

Gründe für Altersgrenzen 77

Vorzüge älterer MitarbeiterInnen aus Sicht der Unternehmen – Gründe, die Alterslimits zu durchbrechen 85

Politische Rezepte gegen Einstellungsbarrieren 89

3. Die Sicht betroffener ArbeitnehmerInnen – Ergebnisse aus Leitfadeninterviews 91

Strukturdaten der Befragten 91

Art und Ergebnis der Bewerbungen älterer Arbeitsuchender 94

Vermutete Gründe für den (vorläufigen) Mißerfolg 96

III. Die Situation in Österreich und in anderen Industrieländern Europas 100

1. Alter als Arbeitsmarktproblem in Europa – Überblicksdaten 100

Die Entwicklung von Erwerbsquoten – Inaktivität und Arbeitslosigkeit 101

Altersarbeitslosigkeit – Langzeitarbeitslosigkeit 105

Frühpensionen und Invaliditätsrente als arbeitsmarktpolitisches Regulativ 107

2. Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Konzepte in ausgewählten Ländern 110

Deutschland 110

Niederlande 111

Schweden 112

Schlußfolgerungen aus den internationalen Daten 115

Zusammenfassung 118

Verzeichnis der Tabellen 121

Verzeichnis der Grafiken 123

Einführung

Die ArbeitnehmerInnen ziehen sich in Österreich deutlich früher aus dem Erwerbsleben zurück als in den meisten anderen Industrieländern. Die Erwerbsquote älterer ÖsterreicherInnen beiderlei Geschlechts ist seit den 50er Jahren drastisch zurückgegangen. Was seinerzeit noch als Symptom steigenden Wohlstands angesehen werden konnte, spiegelt spätestens seit Beginn der 80er Jahre (auch) Arbeitsmarktprobleme wider – und eine der spezifischen Strategien, damit umzugehen: Ältere werden zunehmend früher in den Ruhestand gedrängt. 1970 blieben noch 26 Prozent der Männer und 63 Prozent der Frauen bis zur Erreichung des offiziellen Pensionsalters aktiv, jetzt sind es etwa die Hälfte (13,5 bzw. 28 Prozent).[1] Die Erwerbsquote[2] der Männer knapp vor dem offiziellen Pensionsalter, d. h. zwischen 60 und 65, war zuletzt auf 13,6 Prozent, jene von Frauen zwischen 55 und 60 auf 25,6 Prozent gesunken.[3] Und: *Von den verbleibenden „Aktiven" kurz (bis zu fünf Jahre) vor dem Pensionsalter waren 1989 13,5 Prozent, im Lauf des Jahres 1995 über ein Fünftel mindestens einmal arbeitslos. In den Jahren 1994/95 ist die Betroffenheitsquote Älterer geringfügig gesunken. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote dieser Altersgruppen lag aufgrund der langen Arbeitslosigkeitsdauer bei Älteren aber weiterhin über 10 Prozent, die Quote der 30- bis 50jährigen betrug ca. 6 bis 6,5 Prozent.*[4]

Während die Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation Ende der 70er und Anfang der 80er Jahre[5] bei Älteren noch weitgehend durch

1 Von den Neuzugängen bei Eigenpensionen pro Jahr (Männer und Frauen zusammen) entfiel 1994 nur ein Fünftel auf „normale" Alterspensionen. 6,4 Prozent gingen wegen Arbeitslosigkeit, 31,7 Prozent wegen langer Versicherungsdauer in vorzeitige Alterspension; der Anteil der Invaliditätspensionen im weiteren Sinne beläuft sich auf 41,1 Prozent.

2 Die Erwerbsquote gibt den Anteil der selbständig und unselbständig Beschäftigten (inkl. der Arbeitslosen) an den Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 60 Jahre bei Frauen, 15 bis 65 Jahre bei Männern) an.

3 Quelle: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

4 Es ist zu betonen, daß hier von Männern resp. Frauen kurz vor dem Pensionsalter die Rede ist. In den üblichen Statistiken für Ältere insgesamt (Männer und Frauen gemeinsam) ist das spezifische Problem dieser Gruppe wegen des unterschiedlichen Pensionsalters nur schlecht zu erkennen.

5 1976 gab es 2, 1982 bereits 6 Arbeitslose pro offener Stelle. Die Wachstumsschwäche fiel mit dem Eintritt der Babyboom-Generation ins Haupterwerbsalter zusammen. Die verschärfte Konkurrenz für ältere Arbeitskräfte führte im ersten Schritt zu einer Mengenanpassung (Anstieg von Erwerbsunfähigkeitsrenten und Altersarbeitslosigkeit); in weiterer Folge wird am Lohngefüge Älterer gerüttelt. Siehe dazu etwa: Biffl, G., *Theorie und Empirie des Arbeitsmarkts am Beispiel Österreich*, Springer Verlag, Wien 1994.

die Forcierung des vorzeitigen Rückzugs aus der Erwerbstätigkeit kompensiert werden konnte, hat sich die Situation ab 1988 verschärft: Die Strategie der „Auslagerung" älterer Arbeitskräfte hatte ihre Grenzen erreicht;[6] Menschen kurz vor dem Frühpensionsalter wurden zunehmend öfter arbeitslos – und schaffen immer seltener einen erfolgreichen Wiedereinstieg.

Ziel der vorliegenden Studie war es, die Hintergründe dieser Entwicklung zu analysieren und Anregungen für wirtschafts- bzw. sozialpolitische Maßnahmen zur Gegensteuerung zu liefern.

Die Problemkonstellation in Stichworten:

- *Die ungünstige Arbeitsmarktsituation älterer ArbeitnehmerInnen als (noch) relativ junges Problem:* Die Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen hat sich bereits in den letzten drei Jahrzehnten *in fast allen Industrieländern* deutlich gewandelt: In den 50er, 60er Jahren („angespannter Arbeitsmarkt", noch zunehmende Beschäftigungsintensität des Wachstums) war man in den westlichen Industrieländern bemüht, ältere Arbeitskräfte im Erwerbsprozeß zu halten. Es wurde versucht, ihre Produktivität zu steigern (durch Neuformulierung von Arbeitsplatzbeschreibungen, Weiterbildung usw.) und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Verweildauerprämien – etwa im Rahmen des Senioritätsprinzips – wurden weiter ausgebaut, um Abwerbungen zu verhindern.

  Seit dem *Anstieg der Arbeitslosigkeit ab Mitte der 70er Jahre* und *mit stark steigendem Angebot an jungen Arbeitskräften in den 80er Jahren* werden Altgediente mit gemischten Gefühlen angesehen: ArbeitnehmerInnen im sekundären, flexiblen Segment[7] (vor allem ArbeiterInnen) werden dort erst gar nicht mehr alt. Im primären Segment[8] können Ältere zwar nach wie vor mit guten Konditionen rechnen; ob die von Verweildauer geprägten Gehälter als angemessener Verdienst für aktuellen Input oder als Prämie für vergangene Leistungen angesehen werden, ist global schwer zu beurteilen.

6 Obwohl zuletzt nur von rund 6,5 Prozent aller, die vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters in den Ruhestand wechseln, Arbeitslosigkeit als offizieller Grund dafür angegeben wird, sprechen alle Indikatoren dafür, daß auch der Anstieg der „Inaktivitätsrate" Älterer (Invaliditätspension, vorzeitige Alterspension wegen verminderter Arbeitsfähigkeit, wegen langer Versicherungsdauer) zumindest teilweise als Folge der Arbeitsmarktsituation zu interpretieren ist.

7 Sekundäres, flexibles Segment: die Dauer der Arbeitsbeziehung spielt eine geringe Rolle.

8 Primäres Segment: eher langfristige Arbeitsbeziehungen mit hohen Anforderungen.

Eines gilt für ältere ArbeitnehmerInnen beider Kategorien: Wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren, sind sie (zumeist) von heute auf morgen ihr bisheriges Geld nicht mehr wert. Und von Arbeitslosigkeit sind mittlerweile, trotz Kündigungsschutz, auch qualifizierte ältere ArbeitnehmerInnen betroffen. Faktum ist, daß Ältere (über 50jährige) bereits mit einem ähnlich hohen Arbeitsplatzrisiko leben wie VertreterInnen der jüngeren Generation. Individuell wie gesellschaftlich besonders besorgniserregend ist daran, daß der Weg zurück ins Arbeitsleben in der Mehrzahl der Fälle unwiderruflich blockiert scheint.

- *Umstiegsbarrieren als zentrales Arbeitsmarktproblem Älterer*: Alter beginnt am Arbeitsmarkt früh. Nach existierenden Befragungen[9] zieht etwa die Hälfte der Unternehmen die Altersgrenze für BewerberInnen – weitgehend unabhängig von der Qualifikation – bei 45 (leitende Positionen: 50). Über 50jährige sind nur noch einem Fünftel der Unternehmen überhaupt ein Gespräch wert;[10] sie gelten beim Arbeitsmarktservice wie bei PersonalberaterInnen größtenteils als „kaum noch vermittelbar".

  Das zeigen auch Verlaufsdaten des AMS: Von den im Jahr 1991 ca. 73.000 von Arbeitslosigkeit betroffenen 50- bis 59jährigen war ein Drittel ein Jahr später noch immer arbeitslos, ein Drittel verschwand vom Arbeitsmarkt (Krankheit, Invaliditätspension etc.), nur ein Drittel konnte – zumeist unter Abstrichen – noch einmal eingegliedert werden. Laut Statistik betroffen sind primär „Unqualifizierte". Es gibt allerdings Hinweise, daß Arbeitsmarktprobleme Qualifizierter unterschätzt werden (größerer Spielraum, beruflich „nach unten hin" auszuweichen; größere Hemmung, sich als arbeitslos zu deklarieren – soweit aus finanziellen Gründen nicht unbedingt nötig, usw.).

- *Wesentliche – vordergründige – Argumente gegen ältere ArbeitnehmerInnen seitens der Unternehmen:* Sie sind zu teuer, wenig flexibel/weiterbildungsbereit, nicht mehr anpassungsfähig, sie „bleiben nicht mehr lang" – oder: die Eingliederung älterer ArbeitnehmerInnen

9 Beispielsweise AMS Kärnten, WdF. Nach jüngster postalischer LBI-Erhebung ziehen 33 Prozent die Grenze jedenfalls bei 45; der Unterschied zu existierenden Erhebungen verschwindet, wenn jene Unternehmen, die in der schriftlichen Erhebung keine exakte Altersgrenze angaben (20 Prozent), einbezogen werden: Mindestens die Hälfte von diesen dürfte (nach mündlichen Zusatzbefragungen zu schließen) die Altersgrenze ebenfalls bei 45 oder darunter sehen.

10 Auf Basis schriftlicher *und* mündlicher LBI-Erhebungen ergaben sich ähnliche Werte.

paßt nicht zur Unternehmensphilosophie. Manche der vorgebrachten Argumente lassen sich zweifelsfrei widerlegen, die meisten scheinen zumindest diskussionswürdig.

- *Kosten einer vorzeitigen Verweisung älterer ArbeitnehmerInnen vom Arbeitsmarkt:* Die Zahl der Arbeitslosen (Jahresdurchschnitte) unter den 50- bis 54jährigen hat sich – in absoluten Zahlen – zwischen 1989 und 1992 verdoppelt und blieb danach in etwa auf diesem Niveau (rund 40.000 bis 45.000 Personen). Die entsprechenden Jahrgänge waren zwar auch relativ stark besetzt, doch die Demographie bietet wenig Trost – zum einen, weil diese jetzt knapp über 50jährigen – wenn nicht mehr vermittelbar – allesamt Kandidaten für Invaliditätspensionen, vorzeitige Alterspensionen usw. sind; zum zweiten, weil in den nächsten Jahrzehnten (mit den geburtenstarken Jahrgängen der frühen 60er Jahre) eine weit deutlichere Erhöhung des Bevölkerungsanteils Älterer ins Haus steht.

Es ist mittlerweile allgemein bekannt, daß die Kombination aus hoher „Älteren"-Quote und niedrigen/sinkenden Erwerbsquoten schon bei 50jährigen eine schwer verkraftbare zusätzliche Belastung für das Sozialsystem bedeutet. Zu bedenken ist auch, daß Arbeitslosigkeit wie hohe (erzwungene) Inaktivität eine fragwürdige Vergeudung von Ressourcen bedeutet – nicht zuletzt auch wegen der so „verlorenen" Ausbildungskosten: Es kann wohl ökonomisch nicht sinnvoll sein, zunehmend längere Ausbildungsphasen zu finanzieren und die Betroffenen bereits mit 55 in den Ruhestand zu schicken. Auf mittlere Sicht werden über 45jährige auch aus betriebswirtschaftlicher Perspektive wieder Bedeutung gewinnen: spätestens wenn die Babyboom-Generation – in etwa 20 Jahren – in dieses Alter kommt und jugendlicher Nachwuchs nicht in aktuellem Ausmaß verfügbar sein wird. Sinnvolle Personalentwicklungsstrategien müßten dem heute schon Rechnung tragen. Es ist weiter zu bedenken, daß die Erwerbsquote wesentlich durch das Ausmaß der Einbindung Älterer (neben der Einbindung von Frauen aller Altersklassen) geprägt wird.

Es scheint also nicht nur aus menschlichen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen dringend nötig, die Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen zu überdenken und – auf politischer Ebene, im öffentlichen Sektor wie in Unternehmen – Maßnahmen zu setzen, die eine für alle Beteiligten positive, längere Einbindung Älterer erleichtern.

Im ersten Teil dieser Arbeit wird – gestützt auf historisches Datenmaterial und theoretische Überlegungen – analysiert, (in)wie(weit) Arbeitskräfteangebot und demographische Faktoren das altersspezifische Einstellungsverhalten von Unternehmen prägen, welche Auswirkungen Strukturwandel und Konjunktur in bestimmten Phasen auf Kündigungs- und Einstellungsverhalten haben und inwiefern betriebswirtschaftliche Überlegungen oder doch auch Moden das Bild von der idealen Alterszusammensetzung der Belegschaft beeinflussen. Im Zusammenhang mit „Ein- und Umstiegsbarrieren" besonders berücksichtigt wird dabei auch die spezielle Situation von Frauen in mittleren Jahren.

Kern des zweiten Teils ist die Auswertung einer breit angelegten schriftlichen Erhebung bei UnternehmensvertreterInnen, die durch Gespräche mit UnternehmensvertreterInnen, Betroffenen und ArbeitsvermittlerInnen ergänzt wurde. Hier sollen in erster Linie die tatsächlichen/vermeintlichen Probleme von UnternehmensvertreterInnen bei der Einstellung externer Älterer skizziert und kritisch durchleuchtet werden. Die fallbeispielhafte Darstellung von Lebensläufen betroffener ArbeitnehmerInnen trägt zur Konkretisierung des Bildes bei.

Schließlich werden im dritten Teil Vergleiche zur Situation in anderen europäischen Industrieländern gezogen. Auf dieser Basis werden mögliche Strategien zur positiven Beeinflussung der Arbeitsmarktsituation Älterer diskutiert.

I. Thesen zum Arbeitsmarkt für über 45jährige

1. Die Arbeitslosigkeit älterer ArbeitnehmerInnen als relativ junges Problem

Dieses Kapitel konzentriert sich auf zwei grundsätzliche Komponenten der Arbeitsmarktprobleme Älterer: erstens die Bedeutung von demographischen Daten und Erwerbsbeteiligung[11] als Einflußgrößen für das Angebot an älteren Arbeitskräften (hier wird zu zeigen sein, daß die potentielle „Überalterung" des Arbeitskräftepotentials in relevantem Ausmaß erst bevorsteht); zweitens die Bedeutung struktureller wie konjunktureller Ursachen für Altersarbeitslosigkeit (je größer der konjunkturelle Druck am Arbeitsmarkt, desto stärker wirken sich auch strukturelle Probleme auf die betroffenen Gruppen aus; das gilt nicht zuletzt für ältere ArbeitnehmerInnen, die am Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt sind).

Grundlegende Änderungen in Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Österreich

A. Das Angebot: Der Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und ihre Erwerbsbeteiligung

Das Angebot an Arbeitskräften in einer bestimmten Altersgruppe ergibt sich aus der demographischen Entwicklung und der Erwerbsquote.

Letztere wird von einer Vielzahl von Faktoren beeinflußt: von individuellen Komponenten wie Einkommens- und Vermögensverhältnissen, dem Gesundheitszustand; von gesellschaftlichen Werten (etwa der Ausbildungsdauer, der Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen); von institutionellen Faktoren, vor allem von sozialrechtlichen Regelungen (etwa hinsichtlich von Frühpension und Gleitpension); von der Haltung der Unternehmen zur Neueinstellung Älterer bzw. zu deren Verbleib im Betrieb.[12] Ein ganz entscheidender Faktor ist einsichtigerweise auch die Arbeitsmarktsituation, deren Einfluß später diskutiert wird.

11 Die Erwerbsbeteiligung wird mittels Erwerbsquoten gemessen.

12 Zunehmend mehr Unternehmen bieten ihren MitarbeiterInnen in Umstrukturierungsphasen finanzielle Incentives zum vorzeitigen Wechsel in den Ruhestand an; die meisten betrieblichen Frühpensionsschemata sind versicherungsmathematisch nicht neutral – und fördern daher den Abgang.

Die statistischen Eckdaten zur längerfristigen Entwicklung

Der Anteil der 50- bis 65jährigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter hat bis Mitte der 60er Jahre noch stetig auf 31 bis 32 Prozent zugenommen, schrumpfte dann bis Ende der 70er Jahre deutlich auf rund 24,5 Prozent und erreichte 1988 mit 23,4 Prozent den letzten Tiefstand; danach stieg er wieder auf 24,5 bis 25 Prozent leicht an (etwas stärker, von 15,5 auf 17 Prozent, nahm zuletzt innerhalb dieser Altersgruppe der Anteil der 50- bis 60jährigen zu).[13] Im Jahr 2000 sollte der Altenanteil an den „Erwerbsfähigen" Bevölkerungsprognosen zufolge bereits 26 Prozent, 15 Jahre später wieder 31 bis 32 Prozent erreichen. Der nächste wirklich spürbare demographische Angebotsschub steht – wie aus der Diskussion um das Pensionsalter allgemein bekannt ist – also erst bevor.

Parallel zu diesen demographischen Tendenzen ist die Erwerbsquote[14] älterer Arbeitskräfte über 50 von Anfang der 60er Jahre bis 1970 zuerst von 58 auf rund 50 Prozent, bis 1987 sogar auf ca. 42 Prozent zurückgegangen und liegt nach einem interimistischen, demographisch bedingten Anstieg 1995 mit rund 43 Prozent kaum höher (ca. 40 Prozent tatsächlich Erwerbstätige und 3 Prozent Arbeitslose). Diese Entwicklung ist ein international beobachtbares Phänomen. Österreich hat allerdings – mit Italien – mittlerweile die (gemäß der international üblichen Abgrenzung „über 55jährige") geringste Erwerbsbeteiligung Älterer unter allen OECD-Ländern. Das gilt speziell für ältere Männer in Österreich. Die Beschäftigungsquote[15] 55- bis 65jähriger Männer sank allein im Verlauf der 80er Jahre (1980 bis 1991) um 25,7 Prozentpunkte und liegt seither bei etwa 35 Prozent, die für Frauen zwischen 55 und 60 fiel – nach tendenziellem Anstieg im Verlauf der 70er Jahre – zuletzt wieder auf 20 Prozent (55- bis 65jährige: 13 Prozent).

Der Gesamteffekt: Über 50jährige (ohne Altersgrenze nach oben) stell-

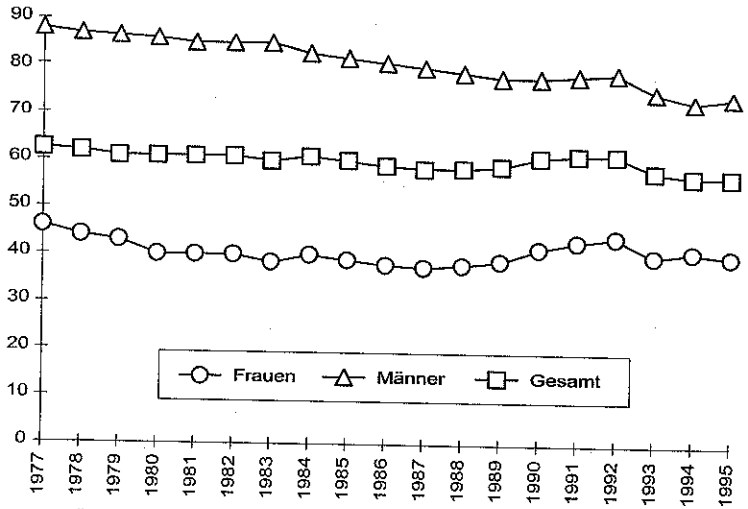
13 Quelle: ÖSTAT, Bevölkerung im Jahresdurchschnitt nach fünfjährigen Altersgruppen; das Erwerbsalter liegt nach traditioneller Abgrenzung zwischen 15 und 65. Nimmt man ab Mitte der 80er Jahre das heute realistischere Einstiegsalter von 20 Jahren als Untergrenze und behält die – nicht realistische, aber zunehmend wieder erwünschte – Obergrenze von 65 bei, sähe die Zeitreihe der Altenquote (50- bis 65jährige) an der Erwerbsbevölkerung folgendermaßen aus: Anfang/Mitte der 60er Jahre 31–32 Prozent, 1989 26,2 Prozent, 1993 knapp 27 Prozent und bereits im Jahr 2000 ca. 32,5 Prozent – also eine faktisch ähnliche Situation wie in den 60er Jahren.

14 Anteil unselbständig und selbständig Beschäftigter (inkl. Arbeitslose) an der Wohnbevölkerung der entsprechenden Altersgruppe; Quelle: WIFO/ÖSTAT.

15 Anteil Berufstätiger (ohne Arbeitslose) an der Wohnbevölkerung der entsprechenden Altersgruppe.

ten Mitte der 60er Jahre noch rund 19 Prozent, 1980 17 Prozent und zuletzt nur noch knapp 14 Prozent der unselbständig Beschäftigten insgesamt (alle Altersgruppen). Bezogen auf die Berufstätigen insgesamt verringerte sich die „Altenquote" allein von 1980 bis 1988 von 20,5 auf 14,5 Prozent. Bei älteren Männern veränderte sich die Erwerbsquote von 21,5 auf 16 Prozent, bei Frauen von 19 auf 12 Prozent. Damit ist die „Altenquote am Arbeitsmarkt" deutlich zurückgegangen.[16]
Der demographische Schub (Vorkriegs-/Kriegsgeneration) wurde nicht mehr vollends durch Erwerbsquotensenkung kompensiert. Die „Altenquote" zog wieder leicht an (1995 insgesamt rund 16 Prozent, für Männer knapp 18, für Frauen 13,5 Prozent). Gleichzeitig explodierte 1988 bis 1995 freilich die (in der Gruppe der Berufstätigen inkludierte) Zahl der Arbeitslosen in dieser Altersgruppe. Die Hälfte des zusätzlichen Arbeitskräfteangebots an 50- bis 65jährigen wurde prompt in die Arbeitslosigkeit abgeschoben. Generell können österreichische Unternehmen also – gemessen an früheren Verhältnissen – kaum unter „Überalterung" leiden.

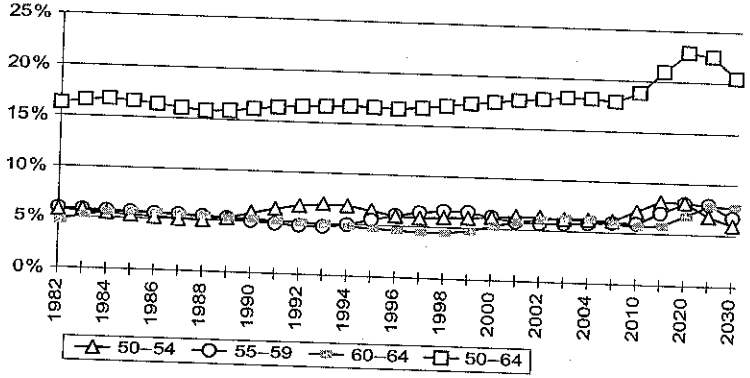
Erwerbsquoten der 50- bis 59jährigen



Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus

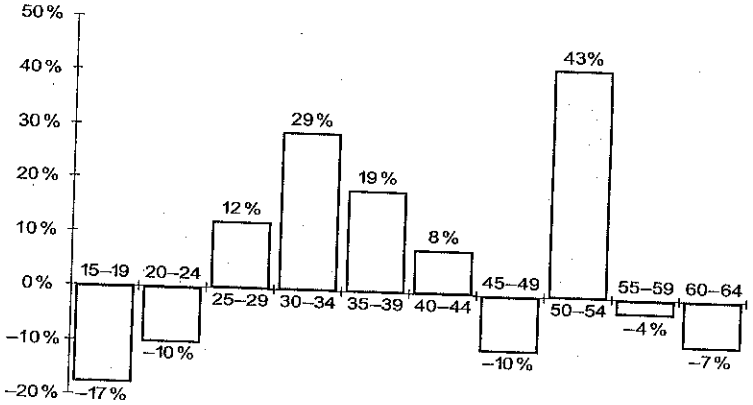
16 Das Durchschnittsalter der Beschäftigten ist zwischen 1978 und 1992 nur um 0,2 Prozentpunkte gesunken. Darin spiegeln sich allerdings auch längere Ausbildungsdauer und geändertes Erwerbsverhalten bei Frauen wider: Bei Männern sank das Durchschnittsalter von 37,5 auf 35,9 Jahre, bei Frauen stieg es von 33,2 auf 34,4 Jahre.

Demographische Entwicklung/Prognose für 50- bis 64jährige bis 2030 (Anteil an der Gesamtbevölkerung)



Quelle: ÖSTAT, Demographisches Jahrbuch Österreichs 1992, Wien 1993

Bevölkerungsentwicklung 1988–1995 nach Altersgruppen (in Prozent)



Quelle: ÖSTAT

Hintergründe der Entwicklung

Bis in die späten 70er Jahre spiegelt die Aktivitätsentwicklung bei Frauen noch deren wachsenden Wunsch nach Erwerbstätigkeit wider; bei älteren Männern kann die rückläufige Aktivität anfangs noch als Symptom wachsenden Wohlstands gesehen werden. In den 80er Jahren ist die Erklärung eindeutig (auch) in der rückläufigen/schwachen Beschäftigungsentwicklung (vor allem bei Männern bis 1988) und den rapid ansteigenden Arbeitslosenraten zu suchen. Wie bereits

erwähnt, hatte nach AMS-Statistiken Anfang der 90er Jahre nur rund ein Drittel der Arbeitslosen über 50 eine realistische Chance auf einen neuen Job. Die Situation dürfte sich seither wenig gebessert haben.
Arbeitsmarktfaktoren haben auch einen wesentlichen Einfluß auf Frühpensionierungen, etwa aus gesundheitlichen Gründen. Symptomatisch ist folgender Zusammenhang: Bei Männern entfielen 1994 von den Pensionsneuzugängen 53 Prozent auf Invaliditätspensionen im weiteren Sinn[17] (1978: 39 Prozent), 2,2 Prozent auf vorzeitige Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit, 31,5 Prozent auf vorzeitige Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer und nur 13 Prozent auf normale Alterspensionen. Bei Frauen sind nur 22,7 Prozent den Invaliditätspensionen (sogar weniger als 1978, als der Anteil bei 28,5 Prozent lag) zuzurechnen, aber 13,8 Prozent den vorzeitigen Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit; 35,7 Prozent haben eine lange Versicherungsdauer vorzuweisen, 28 Prozent gehen in eine normale Alterspension.

Struktur der Pensionsneuzugänge 1970 · 1985 · 1993 · 1994
(in Prozent aller Neuzugänge – Direktpensionen – ASVG)

	Männer				Frauen			
	1970	**1985**	**1993**	**1994**	**1970**	**1985**	**1993**	**1994**
Invaliditätspensionen im weiteren Sinn	31,5	50,6	49,2	52,8	25,0	29,4	25,5	22,7
vorz. AP wegen langer Versicherungsdauer	40,5	37,5	35,4	31,5	11,4	23,2	24,6	35,7
vorz. AP wegen Arbeitslosigkeit	2,5	1,4	2,3	2,2	2,0	8,0	16,8	13,8
normale Alterspension	25,5	10,5	13,1	13,5	61,6	39,4	33,1	27,8

Die Gründe für die geschlechtsspezifischen Differenzen bei Invaliditätspensionen sind nach Analysen der Arbeiterkammer Wien[18] zu einem großen Teil auf das unterschiedliche gesetzliche Pensionsalter zurückzuführen, aber auch auf die ungünstigeren Zugangsvoraussetzungen von Frauen (Berufsschutz).
Anzumerken ist hier, daß ArbeitnehmerInnen, die eine Invaliditätspension im weiteren Sinn in Anspruch nehmen, in der Regel sehr wohl unter körperlichen Einschränkungen leiden. Dennoch wäre in etlichen

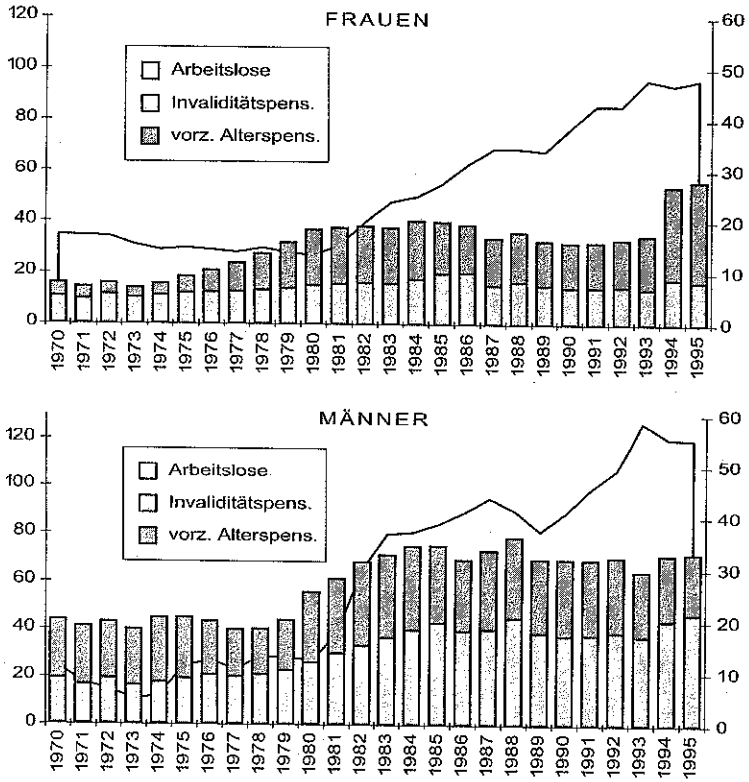
17 Hier: Invaliditätspensionen, Berufsunfähigkeitspensionen, vorzeitige Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit.
18 Beim Vergleich der Pensionszugänge innerhalb einer Altersgruppe nähert sich die Quote der Männer jener für Frauen an.

Fällen noch Arbeitsbereitschaft vorhanden – wenn es einen angemessenen Arbeitsplatz gäbe. Ähnliches dürfte für einen Teil der Inanspruchnahme von Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer gelten. Es ist für manchen wohl akzeptabler, eine solche Lösung zu suchen, als sich in die Reihe Arbeitsloser einzugliedern. Offenkundig ist der Zusammenhang bei vorzeitigen Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit.
Prinzipiell gibt die Sozialgesetzgebung älteren Menschen die Chance, bei der Entscheidung über Dauer und Ausmaß des Verbleibs im Erwerbsleben Faktoren wie Gesundheit, Finanzbedarf, Freizeitpräferenzen usw. abzuwägen. In jüngster Zeit wurden verschiedene Incentives – wie Gleitpension, Bonusaussichten – zum längeren Verbleib im Arbeitsleben gesetzt. Dabei wird von der Vermutung freier Entscheidungsmöglichkeit seitens der Individuen ausgegangen.
Tatsächlich bleibt Älteren, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder bereits betroffen sind, wenig Wahl. Speziell für alle, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen einen Arbeitsplatz mit verändertem Anspruchsprofil bräuchten, gibt es kaum Hoffnung.[19] Älteren ArbeitnehmerInnen, die trotzdem noch einen Neueinstieg/Umstieg versuchen, droht vielfach ein menschlich belastender Spießrutenlauf – mit extrem geringen Erfolgsaussichten. Angesichts dieser Optionen ist ein vorzeitiger Ruhestand für viele die akzeptablere Lösung. Dieser Aspekt der Nachfrage hat wohl auch eindeutige Auswirkungen auf das Angebot an Ältere.
Die beiden folgenden Grafiken zeigen, speziell bei Männern, ab 1980 deutlich den beschriebenen Zusammenhang zwischen Neuzugängen zu Formen vorzeitigen Ruhestands (die einsichtigerweise auch von Veränderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen geprägt sind) und Arbeitslosigkeit: Die Arbeitsmarktlage hat sich bereits in der zweiten Hälfte der 70er Jahre deutlich verschlechtert. Das kam vorerst in der Entwicklung der Relation von Arbeitsuchenden pro offener Stelle zum Ausdruck: 1973 gab es 0,6 Arbeitsuchende pro offener Stelle, 1976 waren es 2 Arbeitsuchende, 1981 bereits 2,7 Arbeitsuchende. Vorerst schlug sich diese Entwicklung in der statistisch erfaßten Arbeitslosigkeit noch kaum nieder. Verantwortlich dafür sind die

19 Erste Daten aus einer Erhebung des LBI für Wachstumsforschung zu diesem Thema (Interviews mit InvaliditätspensionswerberInnen, deren Ansuchen abgelehnt wurden) zeigen, daß gesundheitliche Einschränkungen in Kombination mit Alter (über 45) eine erfolgreiche Arbeitsuche – bei angespanntem Arbeitsmarkt – fast unmöglich machen.

Rückkehr ausländischer Arbeitskräfte in ihre Heimatländer, die Nichterfassung von fertig ausgebildeten Jugendlichen, die noch keinen Eintritt in den Arbeitsmarkt gefunden hatten, und der Rückgang der Erwerbsbeteiligung (relativ) Älterer.

Die Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Neuzugängen zur Invaliditätspension wie zur vorzeitigen Alterspension 1970 bis 1995 (ASVG insgesamt nach Geschlecht, in Tausenden)



Die linke Skala mißt die Arbeitslosenzahlen, die rechte die Zahl der Neuzugänge zur Pension.
Quelle: HV der Sozialversicherungsträger

In den frühen 80er Jahren verschlechterte sich das Szenario noch einmal drastisch. Der Stellenandrang stieg von 2,8 Arbeitslosen pro offener Stelle (1981) auf 6 (1982) und hielt auf diesem hohen Niveau. Der zu dieser Zeit (etwa durch die Einführung des spezifischen Tätigkeitsschutzes für HilfsarbeiterInnen ab 1981 bei Beurteilung der An-

spruchsvoraussetzungen für eine Invaliditätspension und das per 1981 eingeführte Sonderruhegeld gemäß Nachtschicht-/Schwerarbeitsgesetz) bewußt geförderte starke Anstieg der Neuzugänge zum vorzeitigen Ruhestand konnte den Druck am Arbeitsmarkt teilweise noch kompensieren; danach pendelte sich die Zahl der Neuzugänge zur Pension auf hohem Niveau ein,[20] jene der Arbeitslosen stieg weiter an. Unterschiede zwischen Männern und Frauen in verschiedenen Phasen bzw. die unterschiedliche Betonung von Invaliditätspension oder Formen vorzeitiger Alterspension sind zum Teil auch damit zu erklären, daß Beschäftigte verschiedener Branchen und Bereiche zeitversetzt von Arbeitsmarktproblemen betroffen waren.

Bezüglich der Struktur des Arbeitskräfteangebots nach dem Alter wird oft eine vergleichsweise geringere formale Qualifikation der Älteren vermutet. Tatsächlich werden diese Unterschiede bei der erwerbstätigen Bevölkerung durch die längere Verweildauer gut Qualifizierter im Erwerbsleben eingeebnet. Am Beispiel der AbsolventInnen von Hochschulen (inkl. hochschulverwandter Lehranstalten): Zwar konzentrieren sich zwei Drittel (64 Prozent) der männlichen und 85 Prozent der weiblichen (erwerbstätigen) HochschulabsolventInnen auf die Altersgruppe unter 45. Die Akademikerquoten der Männer zwischen 30 und 45 sind aber (mit um 10 Prozent) nur wenig höher als jene der 45- bis 60jährigen (knapp unter 9 Prozent); bei über 60jährigen steigt sie sogar klar (auf etwa 17 Prozent) an. Deutliche Unterschiede gibt es hier nur bei Frauen (fast doppelt so hohe AkademikerInnenquote in der Gruppe der Jüngeren).

Diese Daten ergeben sich aus dem „Ausleseprozeß": Besser Qualifizierte arbeiten in geringerem Maß im (von Strukturwandel und Konjunktur stärker betroffenen) Produktionsbereich bzw. eher in geschützten Dienstleistungssegmenten. Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigung suchenden Älteren ist – wie in allen Altersgruppen – etwas schlechter als die der Aktiven. Vor allem PflichtschulabsolventInnen sind unter den Arbeitslosen (gemessen an den Quoten aller Berufstätigen über 50) deutlich stärker, LehrabsolventInnen schwächer vertreten.

20 Die Neuzugänge zur Invaliditätspension verringerten sich bei Frauen zwischen 1984 und 1986 um ca. 12,5 Prozentpunkte, danach nochmals um einige Prozentpunkte. Bei Männern wurde der Wert von 1984 auch in den Jahren danach nur um 2 bis 5 Prozentpunkte unterschritten. Für 1994/95 zeichnete sich (u. a. demographisch bedingt) wieder eine leicht steigende Tendenz ab („Invaliditätspension" inklusive vorzeitige Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit).

B. Die Nachfrage: Gesamtwirtschaftliche Einflußfaktoren für das Einstellungsverhalten der Unternehmen hinsichtlich älterer ArbeitnehmerInnen

Die Arbeitsnachfrage insgesamt wird längerfristig vor allem durch Wirtschaftswachstum, Produktivität und zu leistende Entlohnung, kurzfristig durch konjunkturelle Schwankungen geprägt. Reguliert wird die gewünschte Zahl an Arbeitskräften durch Abbau und Neueinstellungen. In beiden Fällen spielt das Alter der ArbeitnehmerInnen eine Rolle. Anpassung wirkt sich traditionell vor allem im Bereich der Jüngeren aus: Sie haben tendenziell ein größeres Arbeitsplatzrisiko (höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit), werden aber auch bei Neueinstellungen bevorzugt.

Bei angespanntem Arbeitsmarkt verringert sich in allen Altersgruppen das Arbeitsplatzrisiko; die Umstiegschancen für Ältere (auch über Abwerbung) bessern sich überproportional. Bei ungünstiger Arbeitsmarktsituation erhöht sich in der Regel das Arbeitsplatzrisiko für Ältere überproportional; die Chancen auf Umstieg/Wiedereinstieg sinken. Letzteres gilt speziell, wenn zur selben Zeit, demographisch bedingt, ein großes Angebot an jüngeren ArbeitnehmerInnen in den Markt drängt, wie das 1988 bis 1992 der Fall war (in dieser Zeit nahm die Zahl der 30- bis 34jährigen um 17 Prozent zu, also stärker als bei allen anderen Altersgruppen mit Ausnahme der 50- bis 54jährigen, wo die Zunahme 30 Prozent betrug).

Die Gründe für das erhöhte Arbeitsmarktrisiko Älterer sind zum Teil auch struktureller Art: Je stärker alte Unternehmen von Strukturkrisen, schwacher Konjunktur usw. betroffen sind, um so eher sind auch Menschen auf bis dahin stabilen Arbeitsplätzen gefährdet. Sozialpolitische Maßnahmen, die (den Wiedereinstellungsschwierigkeiten Älterer Rechnung tragend) einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand erleichtern, bauen gleichzeitig Hemmschwellen bei der Freisetzung Älterer ab.

Die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz ist für die Betroffenen überproportional schwer – und das speziell dann, wenn im Zuge des Strukturwandels einzelne Branchen und Bereiche weitgehend von der Bildfläche verschwinden und spezifische Tätigkeiten und einschlägige Erfahrung nicht mehr gefragt sind, also eine sehr weitgehende Umschulung nötig wäre.

Ältere, die etwa aufgrund von Insolvenzen aus internen Arbeitsmärkten herausfallen, haben nur selten eine Chance, als Quereinsteiger in einen anderen Betrieb mit internem Arbeitsmarkt (der die gewohnten Konditionen bietet) integriert zu werden. Auch bei gleicher Qualifikation leiden Ältere gegenüber Jüngeren unter tatsächlichen wie vermuteten Wettbewerbsnachteilen. Kriterien sind die relative Produktivität und die im Verhältnis dazu stehenden Kosten für das Unternehmen.

Altersstruktur der Erwerbstätigen nach Branchen[21]

Generell kann man hinsichtlich der Arbeitskräftenachfrage nach dem Alter von der Hypothese ausgehen, daß sich der Strukturwandel der Branchenbeschäftigung zum Teil über den natürlichen, aber auch über einen forcierten Altersabgang vollzieht. Expandierende Bereiche rekrutieren ihren zusätzlichen Arbeitskräftebedarf überwiegend aus Neueintritten ins Erwerbsleben. Ältere Arbeitskräfte wären demnach vor allem in Branchen überdurchschnittlich stark vertreten, in denen es zu einer Beschäftigungsstagnation oder -schrumpfung kommt.

Es fällt auf, daß im „geschützten" Sektor (v. a. im öffentlichen Dienst) der Anteil Älterer – trotz langfristiger Expansion dieser Dienstleistungsbereiche – 1971 wie 1981 laut Volkszählung überdurchschnittlich hoch war. Auch hier zeichnet sich allerdings, den Mikrozensusergebnissen 1992[22] nach zu schließen, in den letzten zehn Jahren eine tendenzielle Verjüngung ab.

Bei Männern läßt sich im industriell-gewerblichen Bereich zu den Volkszählungszeitpunkten 1971, 1981 in der Bekleidungs- und Lederindustrie, in der Papierindustrie, der Erdölindustrie und im Grundmetallbereich eine Tendenz zur Überalterung konstatieren. Bei Frauen gibt es vergleichbare Entwicklungen am ehesten in gewissen Dienstleistungsbereichen (die aber im wesentlichen dem öffentlichen Segment im weiteren Sinn zuzurechnen sind).

In Branchen mit starkem Wettbewerbsdruck kommt es zur Überalterung, wenn Krisen eintreten. Bei darauffolgender Rationalisierung/Umstrukturierung kehrt sich diese Tendenz (gestützt von sozialpolitischen Paketen zur Erleichterung des vorzeitigen Ruhestands) wieder um.

Im Dienstleistungssektor war der Anteil junger Männer 1971 und 1981 im Fremdenverkehrs- sowie im Banken- und Versicherungsbereich besonders hoch. Bei – im Dienstleistungssektor generell stark vertretenen – jungen Frauen stieg der Anteil in den genannten Sektoren und im Gesundheitswesen ebenfalls an.

21 Zu den historischen Daten vgl. Biffl, G., in: *Arbeitsmarkt 2000*, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Schriftenreihe BMAS, Wien 1988.

22 Aktuellste erhältliche Daten erlauben trotz der Unterschiede zur Volkszählung (in Art und Breite der Erhebungsform), eindeutige Tendenzen festzustellen.

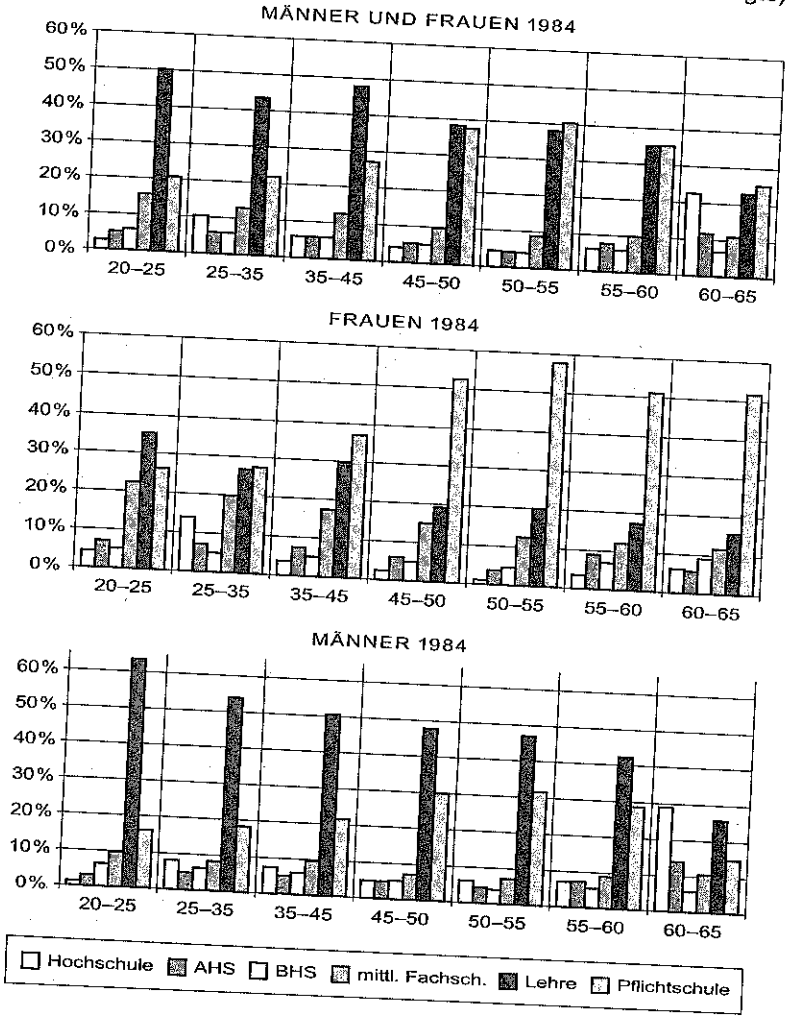
Der Anteil junger Männer zwischen 20 und 24 Jahren im industriell-gewerblichen Bereich war dagegen im selben Zeitraum vor allem dort hoch, wo sich – wie etwa in der Elektroindustrie, der Metallwaren- und Maschinenerzeugung, der Feinmechanik usw. – die Beschäftigung günstig entwickelte. Junge Frauen dominierten außer in den genannten Bereichen auch in der Bekleidungs- und Lederindustrie.
Die Hypothese zur Strukturveränderung der Beschäftigung schien also in bestimmten Phasen zumindest für Männer untermauerbar. Die Strategie, der Arbeitslosigkeit durch Frühpensionierung zu begegnen, hat die Situation aber geändert. Junge Arbeitskräfte werden dadurch in Branchen gebunden, aus denen sie im Fall einer Krise üblicherweise in zukunftsträchtigere Zweige abwandern würden. Die Abwanderung junger Kräfte in expandierende Branchen wird auch dadurch gebremst, daß schrumpfende Branchen häufig Lohnführer sind. Bei Frauen ergeben sich durch das Ausscheiden jüngerer Frauen häufiger problemlosere Ersatzmöglichkeiten für die Unternehmen.

Struktur der Erwerbstätigkeit nach Berufen und Qualifikationen
Generell kann gesagt werden, daß Berufe mit direkter Koppelung an die Güterproduktion zunehmend weniger und Dienstleistungsberufe im weiteren Sinne vermehrt nachgefragt werden. Auch die Berufsbilder selbst (Qualifikationsinhalte, Tätigkeiten) wandeln sich kontinuierlich – selbst wenn die Berufsbezeichnungen gleichbleiben. Tendenziell kann von einer Höherqualifizierung im Rahmen traditioneller Berufe gesprochen werden. Dem entsprechen auch gesteigerte Anforderungen an die formale Ausbildung. Beides prägt (unter anderem) die altersspezifische Nachfrage nach Arbeitskräften.
Die älteren Generationen weisen – bezogen auf die Gesamtbevölkerung – eine deutlich schlechtere Ausbildungsstruktur auf. Dieser Unterschied ebnet sich allerdings beim Vergleich Berufstätiger bis zu einem gewissen Grad ein.
Vor allem bei Frauen der älteren Generation tritt ein Teil der nicht (über die Pflichtschule hinaus) Ausgebildeten am regulären Arbeitsmarkt[23] nicht in Erscheinung – und hatte auch nie die Absicht, am Erwerbsleben teilzunehmen. Manche von ihnen sahen sich später aber doch veranlaßt, einen Arbeitsplatz zu suchen. Die Bruchlinie (signifikant höherer Anteil nicht Ausgebildeter) hat sich allerdings in den letzten zehn Jahren von den über 40jährigen zu den über 50jährigen verschoben.

23 ohne geringfügig Beschäftigte

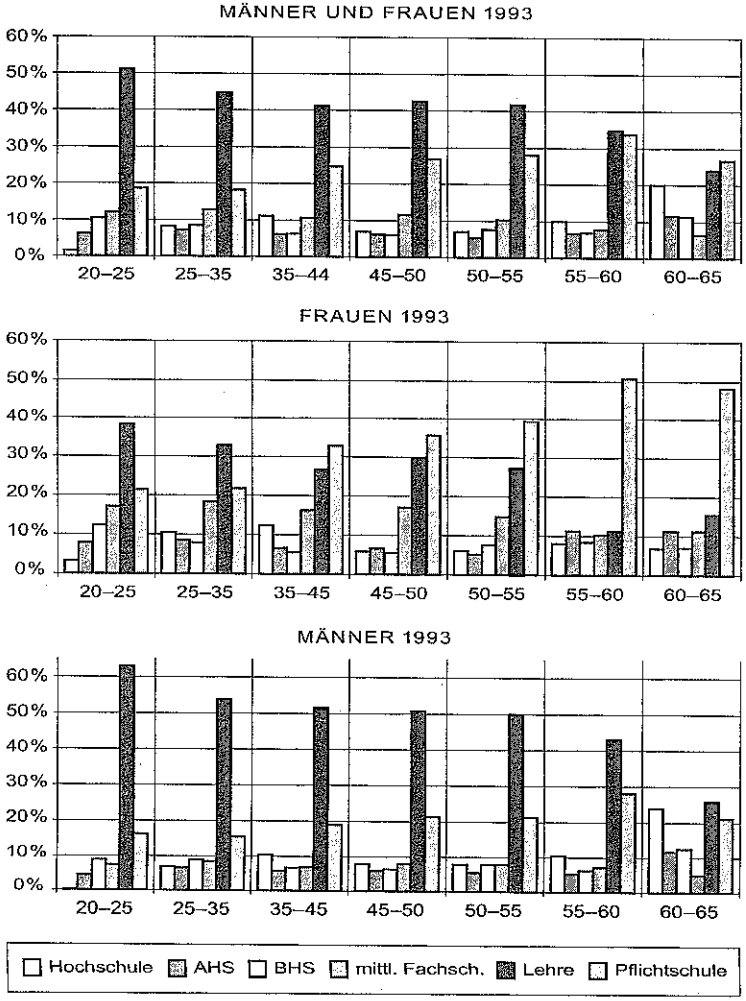
Bei erwerbstätigen Männern werden altersspezifische Qualifikationsunterschiede vor allem durch das signifikant frühere Ausscheiden Älterer mit geringer Qualifikation aus dem Arbeitsmarkt eingeebnet. Die einzige Altersgruppe mit deutlich höherem Anteil an PflichtschulabsolventInnen ist bei Männern jene der 55- bis 60jährigen – also die Gruppe kurz vor dem gesetzlichen Frühpensionsalter.

Schulbildung nach Altersklassen 1984 (unselbständig Beschäftigte)



Hier kommt deutlich zum Ausdruck, daß die rasche Qualifikationsanpassung der Arbeitskräfte in den 80er Jahren mit dem überdurchschnittlich starken Abbau an älteren Arbeitskräften verbunden war. Bei den verbleibenden Älteren ergibt sich das Problem, daß auch die Qualität einer formal identen Ausbildung im Hinblick auf ihre aktuelle Verwertbarkeit vor allem in technischen Bereichen stark vom Abschlußjahrgang geprägt ist.

Schulbildung nach Altersklassen 1993 (unselbständig Beschäftigte)



Relative Produktivität und Strukturwandel

Bei Älteren wird die Bedeutung der formalen Qualifikation stark von branchenspezifischem und sozialem Erfahrungswissen überlagert. Aus der Abwägung dieser Komponenten mit den Lohnkosten resultiert seit längerem eine sehr geringe Nachfrage nach Älteren. Die wichtigsten sachlichen Argumente lauten:

Sie hätten eine schlechtere formale Ausbildung zu bieten. Die allgemeine Qualifikation werde, auch soweit vorhanden, ohne regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen im Lauf der Jahre entwertet.

Zur Wiedereingliederung von arbeitslos gewordenen Älteren in den Arbeitsmarkt wäre z. T. eine Totalumschulung nötig; der Erfahrungsbonus – eines der wichtigsten Argumente für die Einstellung Älterer – geht fast völlig verloren.

Nach der Einsetzbarkeit der Fertigkeiten ist zu unterscheiden zwischen *allgemeinen Qualifikationen*, die in verschiedenen Unternehmen gleich produktiv eingesetzt werden können, und *speziellen Qualifikationen*, deren Einsatz in bestimmten Unternehmen produktiver ist als in anderen.[24] Es kann sich bei letzteren um fachspezifische wie um soziale Qualifikationen handeln. Vollkommen spezifische Qualifikationen inkludieren oft auch schwer formalisierbares Wissen über Organisations- und Kommunikationsstrukturen des Unternehmens.

Die Produktivität älterer Arbeitskräfte ist stärker durch unternehmensspezifische Qualifikationen geprägt als die jüngerer. Bei Arbeitsplatzwechsel geht dieser Bonus oft weitgehend verloren.

Arbeitslosigkeit eher in jungen und mittleren Jahren – der Normalfall, wenn ältere Arbeitskräfte ihren Job behalten – bedeutet, daß die Flexibilität der Arbeitskräfte zur Anpassung der Qualifikationen an den geänderten Bedarf erhalten bleibt. Jüngere Arbeitskräfte sind im Durchschnitt besser für Qualifikationsanpassungen vorbereitet als ältere.[25]

Konjunkturelle Faktoren der altersspezifischen Nachfrage

Eine starke personelle Expansion etwa in den 60er Jahren bedeutet, daß das einst überwiegend „junge Team" Mitte der 80er zu einem großen Teil aus über 45jährigen besteht. Mangels eines kontinuierlichen Austauschvorgangs, der nur bei einer einigermaßen ausgeglichenen Alters-

24 Vgl. etwa: Becker, Gary S., *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis*, New York 1975.

25 Biffl, G., *Ältere Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt*, WIFO-Vortrag 1992 (58).

pyramide funktioniert, bestünde wohl der Wunsch nach Verjüngung der Belegschaft.
Gerade derzeit würde eine solche Strategie durch das große Angebot an Arbeitskräften, die kürzlich eine Ausbildung absolviert haben, erleichtert. Anzumerken ist, daß Unternehmen, die zuletzt ein durchgehend junges Team aufgebaut haben, kaum auf eine drastische Auffrischung nach der Jahrtausendwende rechnen dürften: 1980 wie 1990 sind geburtenschwache Jahrgänge.

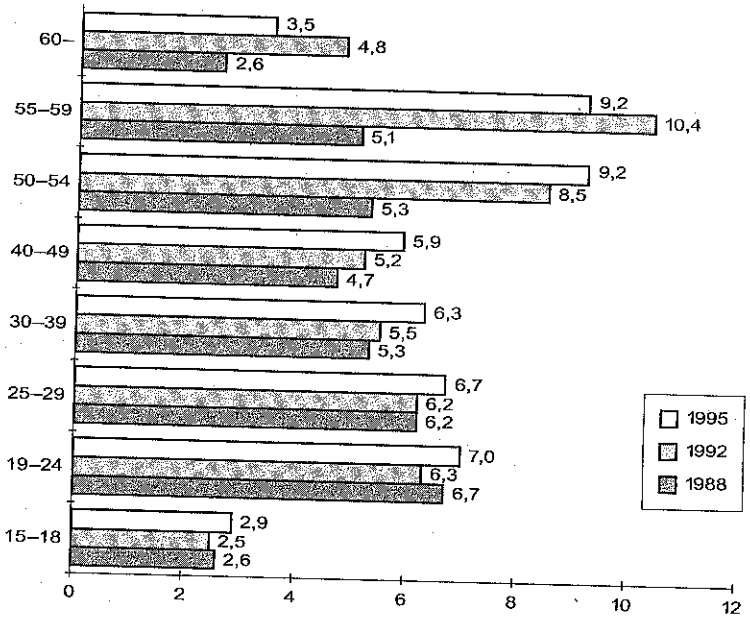
Indikatoren für die Bedeutung von Umstiegsbarrieren

Die aktuellen Daten zeigen, daß die Arbeitslosenquote einem traditionellen Schema entsprechend nach dem Alter differiert. Sie ist für jüngere Menschen etwas höher, sinkt bis etwa zum 40. Lebensjahr und steigt dann wieder. 1980, zum Ende der Vollbeschäftigungsära, war Arbeitslosigkeit dennoch noch relativ gleichmäßig über die Altersgruppen verteilt.
In der Folge gab es eine Phase, in der Jugendarbeitslosigkeit das Hauptproblem darzustellen schien; darauf folgte eine (relativ geringe) Zunahme der Altersarbeitslosigkeit, die zum Teil noch institutionell begründbar war (Sonderunterstützung für Krisenregionen). Zuletzt haben sich die Unterschiede freilich besonders auffällig verstärkt: Während die Bandbreite 1988 für die Kerngruppe der Berufstätigen[26] von 4,7 Prozent (40- bis 49jährige) bis 6,7 Prozent (19- bis 24jährige) reichte, umfaßte sie 1992 den Bereich von 5,2 Prozent (40- bis 49jährige) bis 10,4 Prozent (55- bis 59jährige). Der Problembereich hatte sich definitiv von den jüngsten zu den ältesten ArbeitnehmerInnen verlagert. Auch 1995 reichte die Spanne noch von 5,9 Prozent Arbeitslosigkeit bei 40- bis 49jährigen (Männer zwischen 30 und 50, Frauen zwischen 40 und 50 Jahren) bis 9,2 Prozent bei über 50jährigen (Männer und Frauen jeweils knapp vor dem Frühpensionsalter).
Das Niveau der Altersarbeitslosigkeit entspricht heute etwa dem Wert um die Mitte der 50er Jahre – mit einem wesentlichen Unterschied: Die Erwerbsquote älterer Arbeitskräfte war seinerzeit so hoch wie heute in Japan.
Prinzipiell gilt, daß die Arbeitslosigkeit junger Menschen eher eine Folge häufiger „Betroffenheit" ist: Sie zählen noch nicht zur Kernmannschaft und sind üblicherweise die ersten, die bei einer Anpassung

26 „Zur Kerngruppe" werden üblicherweise die 20- bis 59jährigen gezählt.

der Belegschaft an die Geschäftslage den Arbeitsplatz verlieren. Sie haben noch wenig betriebsspezifische Qualifikationen vorzuweisen; die direkten und indirekten Kündigungskosten sind gering. Gleichzeitig ist auch ihre freiwillige Mobilität noch relativ hoch. „Suchphasen" für junge Menschen sind durchwegs kürzer als die älterer.
Die Arbeitsplätze Älterer gelten, sieht man von reinen Hilfskräften ab, traditionell als sicherer (betriebsspezifisches Wissen, gegebenenfalls Integration in einen internen Arbeitsmarkt, hohe direkte/indirekte Kündigungskosten). Auch die Konzessionsbereitschaft Älterer in Hinblick auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes ist größer als bei jüngeren Menschen: Sie wissen, daß es für sie nur wenige Alternativen zum gegenwärtigen Arbeitsplatz gibt.
Zur näheren Analyse der Arbeitslosenquoten ist also eine Komponentenzerlegung nötig: Die Zahlen zur Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und deren Dauer nach Altersgruppen zeigen, daß sich für Ältere beide Faktoren verschlechtert haben.

Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen 1988, 1992 und 1995



Quelle: HV der Sozialversicherungsträger, BMAS

Betroffenheit Älterer – Dauer der Arbeitslosigkeit

Über lange Phasen hinweg kamen österreichische Unternehmen gar nicht in Verlegenheit, sich über die Einstellung von Älteren Gedanken zu machen, da über 45jährige vergleichsweise selten arbeitslos waren. Diese Ausgangssituation hat sich drastisch geändert. Über 50jährige zählten noch 1989 zu den am seltensten von Arbeitslosigkeit betroffenen Altersgruppen; seit 1991 gehören sie – mit den unter 30jährigen – zu den am stärksten in Mitleidenschaft gezogenen. Gut ein Fünftel der (wenigen im Arbeitsmarkt verbliebenen) über 50jährigen endet im Lauf eines Jahres beim AMS.

Die Zahl der Betroffenen stieg zuerst bei den 55- bis 60jährigen deutlich an. 1992 griff der Anstieg der (betroffenen) Arbeitslosen stärker als zuvor auf die mittleren Altersgruppen über. Der kräftige Anstieg der Altersarbeitslosigkeit setzte sich fort und pendelte sich 1994/1995 auf hohem Niveau ein.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit über 50jähriger hat bereits Ende der 80er Jahre signifikant stärker zugenommen als in allen anderen Altersgruppen: Zunächst nahm die Arbeitslosigkeitsdauer vor allem bei über 55jährigen, dann bei den über 50jährigen überproportional zu. Zuletzt waren, wenn auch in geringerem Ausmaß, die 40- bis 49jährigen betroffen. Bei der Gruppe der unter 30jährigen dagegen zeichnet sich keine signifikante Verschlechterung der Wiedereinstiegschancen ab.

Der bis 1993 kontinuierlich steigende Zustrom von Älteren in die Arbeitslosigkeit legt den Schluß nahe, daß die langen Arbeitslosigkeitsphasen Älterer keineswegs nur mit institutionellen Faktoren – wie etwa dem verlängerten Arbeitslosengeldbezug für über 50jährige in Krisenregionen, dem Warten auf vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit – zu erklären, sondern vor allem Folge betrieblicher Strategien ist. Die in Relation zu jüngeren ArbeitnehmerInnengruppen noch stärker steigende Dauer der Arbeitslosigkeitsphase bei Älteren zeigt, daß sich ihr zentrales Problem – der Mangel an Wiedereinstiegschancen – weiter verschärft hat. Dieses Bild läßt sich auch durch eine Gegenüberstellung der relativen Verteilung der von Arbeitslosigkeit Betroffenen mit der Bestandsstruktur verdeutlichen: Demnach waren 1992 rund 27 Prozent der Betroffenen Jugendliche in weiterem Sinn; diese stellten aber „nur" 19,5 Prozent des Bestandes. Aus dem Kreis Älterer rekrutierten sich 13 Prozent der Betroffenen und 20 Prozent des Bestands. Zuletzt verschoben sich die Relationen zu Lasten der Menschen in mittleren Jahren.

Die Gesamtzahlen zur Arbeitslosigkeit Älterer für 1994/1995 vermit-

Arbeitslosigkeit – Betroffenheit und Dauer in Tagen (nach Altersgruppen)

Männer und Frauen

Alter	1989 Betroffenheit	1989 Dauer	1990 Betroffenheit	1990 Dauer	1991 Betroffenheit	1991 Dauer	1992 Betroffenheit	1992 Dauer	1993 Betroffenheit	1993 Dauer	1994 Betroffenheit	1994 Dauer	1995 Betroffenheit	1995 Dauer
25–29	20,4	103	21,6	103	22,1	107	21,8	103	23,2	108	23,4	102	23,7	104
30–39	17,5	110	16,8	110	17,2	115	17,8	113	18,9	120	19,3	116	19,7	117
40–49	13,2	120	13,6	126	14,5	127	15,1	126	16,5	133	16,6	129	16,9	128
50–54	13,4	141	13,8	154	15,9	157	17,1	176	20,1	180	20,1	177	20,1	168
55–60	13,9	143	15,8	161	18,6	167	20,0	176	23,2	175	22,1	168	21,3	158
insges.	**18,0**	**103**	**17,2**	**107**	**19,1**	**112**	**19,3**	**113**	**20,8**	**120**	**20,7**	**115**	**20,9**	**116**

Männer

Alter	1992 Betroffenheit	1992 Dauer	1993 Betroffenheit	1993 Dauer	1994 Betroffenheit	1994 Dauer	1995 Betroffenheit	1995 Dauer
25-29	23,4	92	26,6	98	25,3	92	25,3	93
30-39	18,0	103	19,6	110	19,8	104	20,0	105
40-49	15,2	121	17,0	128	17,2	124	17,6	122
50-54	15,2	161	17,4	172	17,8	175	18,0	166
55-60	20,8	183	22,3	184	23,5	180	22,8	167
insg.*	**19,8**	**105**	**21,7**	**114**	**21,4**	**109**	**21,6**	**109**

Frauen

Alter	1992 Betroffenheit	1992 Dauer	1993 Betroffenheit	1993 Dauer	1994 Betroffenheit	1994 Dauer	1995 Betroffenheit	1995 Dauer
25–29	19,7	121	20,2	122	21,0	118	21,8	119
30–30	16,9	128	17,7	135	18,6	132	19,3	133
40–49	14,7	133	15,7	141	15,9	137	15,9	136
50–54	20,1	190	22,3	190	23,4	180	23,2	169
55–60	17,7	157	18,4	147	17,8	120	17,0	122
insg.*	**18,6**	**123**	**19,5**	**128**	**19,8**	**124**	**20,1**	**124**

Betroffenheitsquote = Arbeitslose (Betroffenheit) in Prozent des unselbständigen Arbeitskräftepotentials der Altersgruppe; Dauer in Tagen = Dauerkomponente (Bestand dividiert durch Betroffenheit) mal 366.
* = alle Altersgruppen ab 15.
Quelle: eigene Berechnungen aus Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger (Beschäftigung) und des BMAS (Arbeitslosigkeit)

teln den Eindruck, daß der Problemdruck zuletzt etwas nachgelassen habe. Die nach Geschlecht getrennten Tabellen zeigen freilich, daß Menschen knapp vor dem Pensionsalter unverändert oft von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Dauer der Arbeitslosigkeitsphasen Älterer ist leicht zurückgegangen – was primär mit der anhaltenden Tendenz zur (halb freiwilligen) Flucht in den Ruhestand und Sonderfaktoren zu erklären sein dürfte. Die Wiederbeschäftigungschancen für über 50jährige sind nach wie vor schlecht.

Deutlich erkennbar ist die starke Differenzierung der Arbeitsmarktsituation nach Geschlecht: Frauen unter 50 sind zwar etwas seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer; der Wiedereinstieg fällt aber auch in jüngeren Jahren bereits schwerer – hier schlagen zweifellos Probleme wie Vereinbarkeit von Familie/Beruf, die zwiespältige Einstellung gegenüber Frauen mit kleinen Kindern, mit Erwerbslücken usw. durch.

Für über 50- bis 55jährige Frauen sieht die Situation besonders trist aus: Die Betroffenheitsquote ist auffallend hoch, die Arbeitslosigkeitsphasen dauern in vielen Fällen länger als ein halbes Jahr. Die Verbesserung der Quoten der über 55jährigen Frauen zeigt, daß ein beträchtlicher Prozentsatz in eine vorzeitige Alterspension flüchtet (gedrängt wird). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung ab 55 Jahren (Sonderunterstützung ab 54) die Kündigungshemmungen der Unternehmen abbaut und den Wiedereinstieg zusätzlich erschwert oder ob es den Frauen nur erleichtert wird, die Konsequenzen aus ihrer Resignation zu ziehen.

Für die Unterschiede der Situation nach Altersgruppen (unabhängig vom Geschlecht) ist symptomatisch, daß mehr als die Hälfte (55 bis 59 Prozent) der betroffenen 20- bis 49jährigen in einem Zeitraum von fünf Jahren – zwischen 1. 1. 1991 und 31. 12. 1995 – „mehrfach", durchschnittlich etwa 2,5mal, arbeitslos waren.[27] Bei 50- bis 55jährigen zählen noch 49 Prozent, bei 55- bis 60jährigen 34 Prozent und in der Gruppe der über 60jährigen nur noch 25 Prozent zu dieser Kategorie; die durchschnittliche Zahl der Episoden in diesen Altersgruppen reduziert sich auf 2,1 respektive 1,7 und 1,5.

Dagegen liegt der Prozentsatz der Langzeitarbeitslosen bei den über 50jährigen Personen mit 65/58/42 Prozent 1989 bis 1993 respektive 67/62/45 Prozent 1991 bis 1995 für die genannten drei Altersgruppen deutlich über den Werten für 25- bis 50jährige (25 bis 30: 45 bzw.

27 Quelle: AMS/BMAS, Personenbezogene Auswertungen zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich 1995.

46 Prozent; 30 bis 39: 50 bzw. 51 Prozent; 40- bis 50jährige: 56 bzw. 58 Prozent). Von Arbeitslosigkeit betroffene Frauen haben weniger „Episoden" als Männer, müssen sich aber häufiger unter die Langzeitarbeitslosen einreihen.

Noch deutlicher zeigen sich Wiedereinstiegsprobleme Älterer bei Zerlegung der Durchschnittszahlen für die Verweildauer in Dezile[28]: Während bei jenen zehn Prozent der ArbeitnehmerInnen mit der kürzesten Arbeitslosigkeitsdauer (innerhalb) einer Altersgruppe die Unterschiede zum Jahr 1988 wie auch zwischen den Altersgruppen gering sind, sieht es 1995 bei dem Zehn-Prozent-Anteil mit der längsten Arbeitslosigkeitsdauer völlig anders aus:[29]

Die 50- bis 54jährigen dieser Gruppe sind fast dreimal so lang, die 55- bis 59jährigen gut viermal so lang arbeitslos wie die am längsten betroffenen 25- bis 29jährigen. In den Jahren zwischen 1988 und 1995 nahm die Verweildauer jener 10 Prozent Älterer mit der längsten Arbeitslosigkeitsphase um 125 Prozent (50- bis 54jährige) auf 664 Tage bzw. um 180 Prozent (55- bis 59jährige) auf 998 Tage zu – und dies, obwohl ein erheblicher Teil (ca. 70 Prozent) der von Arbeitslosigkeit betroffenen Älteren früher oder später aus den Statistiken verschwindet: Etwa ein Drittel der „betroffenen" 50- bis 60jährigen wird nochmals vermittelt, ca. 15 Prozent scheiden wegen Krankheit aus; über das Schicksal von weiteren 25 Prozent gibt es keine präzisen Daten.[30]

Vor allem verheiratete Frauen dieser Altersgruppe dürften die Arbeitsuche in einem Teil der Fälle einfach aufgeben (und, soweit kein Anspruch auf Notstandshilfe bzw. eine vorzeitige Alterspension aus dem Titel der Arbeitslosigkeit besteht, auch auf eine weitere Meldung beim AMS verzichten) oder geringfügige Beschäftigungen annehmen. Ein weiterer Teil der Frauen nützt die Chance auf eine vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit – eine Option, die einer Frau ab 55 Jahren offensteht, wenn die Wartezeiten erfüllt sind und die „Betroffene" in den letzten 15 Monaten 364 Tage arbeitslos[31] war; ein kleinerer Prozentsatz kann wegen langer Versicherungsdauer in

28 Ein Dezil bezeichnet den Grenzwert der kumulierten Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen zwei aufeinanderfolgenden Zehn-Prozent-Personengruppen. Die Personen werden dabei zuvor nach der kumulierten Dauer gereiht.

29 In dieser Hinsicht hat sich die Alterspolarisierung auch seit 1992 noch weiter verschärft.

30 Berechnungen des BMAS für 1991 von Arbeitslosigkeit betroffene 50- bis 59jährige.

31 Zur genauen Definition siehe § 253 a, ASVG.

vorzeitige Alterspension wechseln (beides ist bei Männern erst ab 60 möglich). Zum Teil gelingt diesem Personenkreis (Männern wie Frauen) auch der Übertritt in eine Invaliditätspension.[32]

Bestandsstruktur nach Alter – Veränderung zum Vorjahr

Alter	Bestand Arbeitsl.	Veränd. zum Vorjahr absolut	Veränd. zum Vorjahr in %
1993			
15–24	41.859	+ 4.145	+11,0
25–49	137.367	+19.977	+18,1
50–	45.778	+ 6.222	+17,2
insges.	*225.005*	*+30.341*	*+15,3*
1994			
15–24	36.168	–5.691	–13,6
25–49	134.112	–3.255	– 2,4
50–	43.662	–2.116	– 4,6
insges.	*213.94*	*211.062*	*– 4,9*
1995			
15–24	35.372	– 796	–2,2
25–49	138.985	+4.873	+3,6
50–	40.360	–3.302	–7,6
insges.	*214.717*	*775*	*0,0*

Anteil der Altersgruppen an Betroffenen/am Bestand

Alter	Anteil an Betroffenen in %	Anteil am Ds.-Bestand
1993		
15–24	25,5	18,6
25–49	60,8	61,1
50–	13,7	20,3
insges.	*100,0*	*100,0*
1994		
15–24	24,0	17,0
25–49	62,0	63,0
50–	14,0	20,0
insges.	*100,0*	*100,0*
1995		
15–24	23,0	16,9
25–49	63,8	64,4
50–	13,2	18,7
insges.	*100,0*	*100,0*

Quelle: Statistische Nachrichten 11/93 bzw. Urdatenmaterial AMS, eigene Berechnungen

Diese Fluchtwege werden vor allem von jenem guten Drittel der älteren Arbeitslosen (Bestand) genützt, die bereits länger als ein Jahr arbeitslos sind. Ihre Chancen am Arbeitsmarkt sind noch weit hoffnungsloser als die der „Betroffenen" insgesamt: In einer vom BMAS in Auftrag gegebenen Studie[33] zum weiteren Schicksal von Personen, die zum 1. 1. 1989 mindestens ein Jahr arbeitslos waren und das 50. Lebensjahr vollendet hatten, ergab sich im Zeitraum bis Ende 1991 folgendes Bild: Nur 10 Prozent dieser Menschen zwischen 50 und 59 konnten (zumindest zwischenzeitlich) noch einmal vermittelt werden, 30 Prozent

32 Trotz prinzipieller Abgrenzung nach dem Gesetz sind die Übergänge – wie bereits erwähnt – aufgrund der Schwierigkeiten bei der Definition von Arbeitsunfähigkeit fließend; fast die Hälfte der Invaliditätspensionen wird faktisch aus dem Status der Arbeitslosigkeit heraus eingereicht (Pensionsvorschuß ab Einreichung).

33 *Geringe Wiederbeschäftigungschancen,* Synthesis 1993.

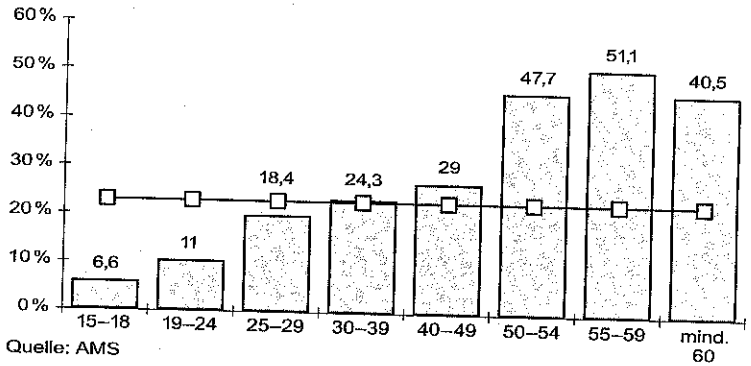
waren nach drei Jahren noch immer arbeitslos, 55 Prozent gingen in (Früh-)Pension, 2 Prozent sind in diesem Zeitraum verstorben.[34]
Die Chancen auf Wiedereingliederung sinken mit zunehmenden Jahren progressiv: Während von den 50- bis 55jährigen 16 Prozent noch einmal eine Beschäftigung aufnehmen konnten, schafften dies unter den 55- bis 59jährigen nur noch 5 Prozent. Unterschiede zwischen Krisenregionen und anderen Regionen – hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit eines Wiedereintritts solcher Langzeitarbeitsloser in das Erwerbsleben – waren nicht feststellbar.

Dezilverteilung der kumulierten Arbeitslosigkeitsdauer bei Abgang

Alter	1. Dezil			5. Dezil (Median)			9. Dezil		
	1988	1992	1995	1988	1992	1995	1988	1992	1995
20–24	18	16	17	81	73	74	193	1188	193
25–29	23	20	20	97	90	87	241	242	237
30–39	27	23	23	105	96	96	263	263	279
40–49	28	26	26	109	105	105	280	297	316
50–54	27	25	24	109	121	137	296	444	664
55–59	24	21	16	110	135	145	358	761	998
über 60	16	5	1	131	136	108	452	655	626

Quelle: BMAS, Urdatenmaterial AMS

Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen von Arbeitslosigkeit „Betroffenen" 1995 (nach Altersgruppen)



Quelle: AMS

34 In diese Richtung weist auch eine Erhebung unter abgewiesenen Invaliditätspensionswerber/innen (LBI für Wachstumsforschung) – Personen also, bei denen meist Arbeitslosigkeit und körperliche Beeinträchtigung kumulieren: Von jenen 180 Personen (größtenteils über 50), die zum Zeitpunkt der Antragstellung auf Invaliditätspension arbeitslos waren, hatte zwei Jahre später kein einziger ins Berufsleben zurückgefunden.

Hinsichtlich der Arbeitslosigkeitsdauer Älterer (wie auch der Wiedereingliederungschancen Langzeitarbeitsloser über 50) zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede nach Bundesländern:[35]

- In *Oberösterreich*, in der *Steiermark* und in *Niederösterreich* sind Ältere deutlich stärker „betroffen" als mittlere Jahrgänge; ihre Arbeitslosigkeitsphasen dauern – gemessen am jeweiligen Landesdurchschnitt für alle Altersgruppen – überproportional lang, obwohl die Erwerbsbeteiligung über 50jähriger in Oberösterreich und in der Steiermark 1992 (mit 57,5 bzw. 53,5 Prozent) bereits deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (60,5 Prozent) lag und weniger als 8 respektive 9 Prozent der Pensionsneuzugänge bei ArbeiterInnen[36] 1992 (inklusive Invaliditätspensionen) als „normale" Alterspensionen einzustufen waren – die Unternehmen in beiden Ländern setzen auch relativ häufig starre Altersgrenzen. In Niederösterreich lag die Erwerbsquote leicht über dem Durchschnitt; die Tendenz zum vorzeitigen Ruhestand war weniger ausgeprägt, die Einstellung von UnternehmensvertreterInnen gegenüber Älteren lockerer.[37]
- In *Vorarlberg* stößt man auf geringe „Betroffenheit" und (verglichen zu anderen Altersgruppen) längere Arbeitslosigkeitsphasen, hier eindeutig ein Symptom für Wiedereinstiegsbarrieren bei vergleichsweise geringer Nutzung vorzeitiger Pensionierungen (sehr hoher Anteil an „normalen" PensionistInnen). Wie später noch gezeigt wird, setzen Unternehmen in Vorarlberg bei Neueinstellungen besonders häufig starre Altersgrenzen.
- *Kärnten* zeigt ein eher gegenteiliges Bild: Die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, ist in allen Altersgruppen groß, die Verweildauer in diesem Status auch für Ältere – vergleichsweise – mäßig, obwohl viele Unternehmen, ähnlich wie in Vorarlberg, zu starren Altersgrenzen neigen. Das Problem wird in weit größerem Ausmaß als in anderen Bundesländern über die Entlassung Älterer in den vorzeitigen Ruhestand gelöst: 1992 entfielen nur knapp 8 Prozent der Pensionsneuzugänge von ArbeiterInnen auf „normale" Alterspensionen. Die in Kärnten seit längerem außerordentlich hohe Zahl der InvaliditätspensionistInnen[38] nahm weiter zu (71 Prozent der Pensionsneuzugänge von ArbeiterInnen entfielen auf Invalidität). Die Erwerbsquote Älterer lag mit 54 Prozent (50- bis 60jährige) deutlich unter dem gesamtösterreichischen Durchschnitt.
- Besonders viele Fälle von Arbeitslosigkeit in Verbindung mit (in Relation zu) nur mittlerer Verweildauer finden sich im *Burgenland*. Auch hier entfallen nur 8,5 Prozent der Neuzugänge zur Pension auf die „normale" Variante; der Fluchtweg führt hier allerdings weniger über die Invaliditätspension als über vorzeitige Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit (1992: 16,3 Prozent Anteil an allen Neuzugängen bei ArbeiterInnen – der höchste Wert im Bundesländervergleich).
- *Wien* profiliert sich – als einziges Bundesland – bei (relativ) mäßiger Betroffenheit durch lange Suchphasen für alle Altersgruppen. Verglichen mit anderen Bundesländern sind bereits 30- bis 50jährige überproportional lang arbeitslos. Obwohl die Erwerbsquote Älterer (mit 68 Prozent für 50- bis 60jährige) sehr hoch ist und Frühpensionierungen im weiteren Sinn nur verhältnismäßig bescheiden genützt werden, sind die Unterschiede in der Länge der Suchphase für Jüngere und Ältere relativ gering.
- Auffallend ist die Ausnahmesituation *Salzburgs*: Die Erwerbsbeteiligung 50- bis 60jähriger in diesem Bundesland liegt, trotz eines hohen Anteils an InvaliditätspensionistInnen bei ArbeiterInnen (der allerdings durch die sehr geringe Nutzung vorzeitiger Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit bzw. wegen langer Versicherungsdauer teilweise wettgemacht wird), klar über dem Bundesdurchschnitt. Es scheint aber auch für Ältere weniger spezifische Arbeitsmarktprobleme zu geben: 50- bis 60jährige sind noch immer seltener arbeitslos als andere Altersgruppen – und bleiben es kaum länger. Die Unternehmen zeigen hinsichtlich Altersgrenzen beim Wiedereinstieg größtenteils eine tolerante Haltung.
- Auch in *Tirol* sind Arbeitslosigkeitsphasen (bei ungünstigerem Gesamtbild hinsichtlich der Betroffenheit) für alle Altersgruppen relativ kurz, obwohl eine größere Zahl von Unternehmen eher zu starren Altersgrenzen neigt. Die Erwerbsbeteiligung Älterer ist allerdings deutlich niedriger als in Salzburg.

35 Quellen zu den im folgenden angeführten Daten: Erwerbsquoten (Berufstätige/Bevölkerung) = eigene Berechnungen auf Basis von ÖSTAT-Daten; Verteilung der Pensionsneuzugänge = eigene Berechnungen auf Basis von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger.

36 Mangels entsprechender Bundesländer-Daten für alle Unselbständigen wurden die Daten für ArbeiterInnen als Indikator herangezogen.

37 Auffallend ist der sehr niedrige Anteil an InvaliditätspensionistInnen bei einem relativ hohen Anteil an vorzeitigen Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer und wegen Arbeitslosigkeit.

38 1992 entfielen auf 1000 AlterspensionistInnen 915 InvaliditätspensionistInnen; der Wert für Österreich insgesamt lag bei 454.

Erklärungen für die doch beträchtlichen Unterschiede zwischen den Bundesländern sind, wie die Ergebnisse der Untersuchung nahelegen, neben demographischen und institutionellen Gründen, der allgemeinen Arbeitsmarktsituation und dem Ausmaß der Flucht in den vorzeitigen Ruhestand primär im Branchen- bzw. Unternehmensgefüge, im länderspezifischen Wirtschaftswachstum und den spezifischen Ausprägungen des Strukturwandels zu suchen.

Arbeitslosigkeit – Betroffenheit und durchschnittliche Gesamtdauer in Tagen (nach Altersgruppen und Bundesländern – Jahresdurchschnitt 1993)

Alter	Betroffenheit	Dauer	Betroffenheit	Dauer	Betroffenheit	Dauer
	Wien		**Niederösterreich**		**Burgenland**	
20–24	22,5	112,7	28,6	84,8	42,3	80,9
25–29	20,3	133,7	21,6	109,3	30,0	99,3
30–39	17,2	152,0	17,6	121,1	26,2	106,3
40–49	14,7	173,0	15,7	132,9	24,4	112,0
50–54	16,1	197,5	22,3	189,1	30,7	135,5
55–60	18,7	177,1	30,4	194,0	37,8	133,0
insges.	**17,6**	**150,4**	**20,2**	**123,7**	**29,2**	**103,5**
	Steiermark		**Oberösterreich**		**Salzburg**	
20–24	38,3	95,1	25,7	83,4	28,7	73,6
25–29	29,4	114,4	19,1	96,6	22,3	85,6
30–39	21,6	124,4	15,7	108,5	17,8	92,3
40–49	18,0	136,5	14,3	124,2	15,6	98,3
50–54	25,6	198,7	23,1	208,9	13,1	113,9
55–60	27,8	196,8	26,6	204,0	13,8	101,0
insges.	**24,8**	**124,8**	**19,7**	**116,6**	**18,9**	**87,8**
	Kärnten		**Tirol**		**Vorarlberg**	
20–24	44,8	87,5	31,5	76,0	26,2	88,8
25–29	33,6	102,4	26,5	83,5	20,6	99,3
30–39	27,5	112,1	23,1	91,4	16,8	115,0
40–49	23,6	120,7	20,5	98,0	15,9	138,6
50–54	24,6	140,2	18,2	112,9	16,0	160,7
55–60	23,1	120,9	19,3	106,5	15,2	163,8
insges.	**29,2**	**106,8**	**23,6**	**88,0**	**18,6**	**113,6**

Betroffenheitsquote = Arbeitslose (Betroffenheit) in Prozent des unselbständigen Arbeitskräftepotentials der Altersgruppe; Dauer in Tagen = Dauerkomponente (Bestand dividiert durch Betroffenheit) mal 366

Quelle: eigene Berechnungen aus Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger (Beschäftigung) und des BMAS (Arbeitslosigkeit)

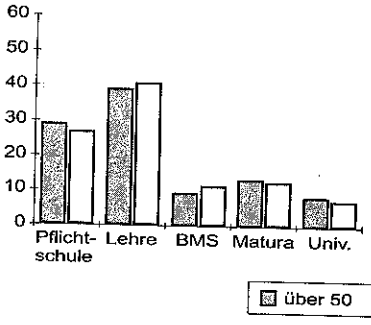
In den drei „Problemländern" Oberösterreich, Steiermark und Niederösterreich (die 1988 bis 1992 auch eine unterdurchschnittliche Konjunktur aufwiesen) hat etwa der Montansektor überproportionales Gewicht. Überwiegend handelt(e) es sich dabei um ältere Großunternehmen mit ausgeprägten internen Arbeitsmärkten und sehr spezifischen Qualifikationsprofilen. 1993 wurden in der Steiermark, in Oberösterreich und in Niederösterreich im Bereich Metall-/Elektroberufe jeweils zwischen 12.000 und 15.000 Menschen arbeitslos (zwischen 30 und 40 Prozent aller „Betroffenen" waren in der Produktion tätig). Die Suchdauer für Arbeitslose aus diesen Branchen ist generell lang; für Ältere gehen die Umstiegschancen gegen Null.
Salzburg – als vergleichsweise positives Beispiel – hat eine weit günstigere vielfältige Branchenstruktur (und relativ wenig von Arbeitslosigkeit Betroffene im Produktionsbereich), eine eher kleine Zahl von Unternehmen mit über 500 Beschäftigten, über längere Phasen einen positiven Saldo der Betriebsbewegungen (Gründungen/Stillegungen) und einen großen Anteil an jüngeren, noch relativ rasch wachsenden Unternehmen. Alle diese Faktoren tragen – neben der günstigeren Konjunktur – und Arbeitsmarktlage – dazu bei, die Situation älterer Arbeitsuchender zu erleichtern.

Betroffenheit und Arbeitslosigkeitsdauer nach Ausbildungskategorien

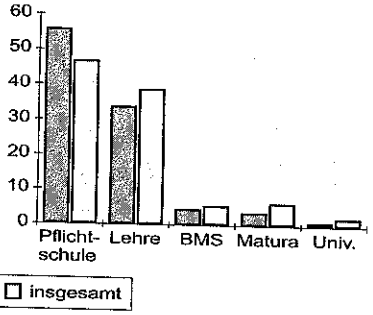
Inwiefern ist die formale Qualifikation (im engeren Sinn) mit ein Grund für die spezifische Arbeitslosigkeitsstruktur Älterer? Ein Vergleich der Qualifikationsstrukturen Ältere/ArbeitnehmerInnen insgesamt und ältere Arbeitslose/Arbeitslose insgesamt ergibt ein interessantes Bild: Beschäftigte Ältere weisen eine nur wenig ungünstigere (formale) Qualifikationsstruktur auf als Beschäftigte insgesamt (3,8 Prozentpunkte höherer Anteil an PflichtschulabsolventInnen, 3 Prozentpunkte niedrigere LehrabsolventInnen-Quote, 1,7 Prozentpunkte niedrigere Fachschulquote). Die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur zwischen Arbeitslosen nach Alterskategorien sind etwas deutlicher (9 Prozent höhere Pflichtschulquote bei über 50jährigen, 5 Prozent geringerer Anteil an LehrabsolventInnen). Das kann dahingehend interpretiert werden, daß Qualifikation bei Älteren ein (etwas) wesentlicheres Kriterium für Arbeitsplatzrisiko bzw. für Wiedereinstellungschancen ist als bei anderen Altersgruppen.
Tatsächlich ist Qualifikation insgesamt eher ein Kriterium für „Betroffenheit" bzw. Arbeitsplatzrisiko: Die Betroffenheitsquote der Pflicht-

schulabsolventInnen ist mit 34 Prozent deutlich höher als für LehrabsolventInnen (20 Prozent) und Personen mit AHS- oder Fachschulabschluß (14 bzw. 10 Prozent). Personen mit höherer Qualifikation finden sich zweifellos eher im (relativ sicheren) primären Arbeitsmarktsegment.

Beschäftigte über 50/insgesamt nach Ausbildungskategorien



Arbeitslose über 50/insgesamt nach Ausbildungskategorien



Quelle: AMS, BMAS, z. T. eigene Berechnungen, Daten für 1993

Weniger relevant scheint Qualifikation dagegen in Hinblick auf das Hauptproblem von Älteren, den Wiedereinstieg: Die mittlere Verweildauer in der Arbeitslosigkeit ist in allen Qualifikationen etwa gleich lang (Ausnahme: bei BHS etwas kürzer).

Betroffenheitsquote und Arbeitslosigkeitsdauer nach formaler Qualifikation, Jahresdurchschnitte

	Pflicht-schule	Lehre/ Meister	Fach-schule	AHS	BHS	Univers. Hochsch.	ins-gesamt
Betroffen-heitsquote	34%	20%	10%	7%	14%	7%	21%
Dauer d. AL pro Betroffe-nem/r	126 Tage	115 Tage	125 Tage	132 Tage	111 Tage	126 Tage	120 Tage

Quelle: AMS, BMAS, z. T. eigene Berechnungen, Daten für 1993

Die Unterschiede zwischen den zehn Prozent der jeweils am längsten Arbeitslosen in den einzelnen Qualifikationsgrenzen sind zwar ausgeprägter – aber ebenfalls nicht annähernd so markant und von der Richtung her nicht so eindeutig wie jene in puncto Betroffenheit: Die größten Wiedereinstiegsprobleme zeichnen sich – gemessen an

der Verweildauer – bei AHS-AbsolventInnen ab; Personen mit Universitätsabschluß und AbsolventInnen von Fachschulen bleiben ähnlich lange arbeitslos wie PflichtschulabsolventInnen. Eindeutig leichter wieder einzugliedern sind AbsolventInnen einer Lehre bzw. einer berufsbildenden höheren Schule.
Es scheint gewisse Parallelen zwischen Verweildauerdaten nach Qualifikation und solchen nach Geschlecht zu geben (durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer bei betroffenen Frauen 130, bei Männern 113 Tage – Frauen haben signifikant seltener eine Lehrausbildung); auch hier ist die Kausalität aber nicht eindeutig.

Dezilverteilung der Arbeitslosigkeitsgesamtdauer nach formaler Qualifikation (1993)

	Pflicht-schule	Lehre/ Meister	Fach-schule	AHS	BHS	Univers. Hochsch.
1. Dezil	19	17	19	20	16	17
2. Dezil	38	32	36	38	31	32
3. Dezil	59	53	58	59	46	57
4. Dezil	79	70	77	78	62	75
5. Dezil	98	90	96	90	84	95
6. Dezil	122	109	122	128	104	122
7. Dezil	152	136	152	166	136	154
8. Dezil	201	181	198	220	181	210
9. Dezil	304	271	293	320	263	300
Durchschnitt	126	115	125	132	111	126

Quelle: Urdatenmaterial AMS, BMAS

Hinsichtlich des Zusammenhangs Qualifikation und Arbeitsmarktsituation Älterer lassen sich zwei Vermutungen anstellen: Bei altersmäßigen Randgruppen dürfte das qualifikationsbedingte Arbeitsplatzrisiko ausgeprägter sein als bei Personen mittleren Alters. Für Wiedereinstiegsprobleme Älterer – die sich u. a. darin manifestieren, daß betroffene 50- bis 55jährige doppelt so lange arbeitslos bleiben wie 25jährige – bietet deren (relativ ungünstigere) Qualifikationsstruktur für sich genommen keine hinreichende Erklärung.
Was die Häufigkeit der Betroffenheit über einen Zeitraum von fünf Jahren anbelangt, sind noch die beträchtlichen Unterschiede nach Saisonberufen (3,21 Episoden), Produktionsberufen (2,13) und Dienstleistungsberufen (1,94) zu erwähnen. Die in Saisonberufen tätigen Personen weisen dabei – über einen Zeitraum von mehreren Jahren

kumuliert – einsichtigerweise auch die längsten Arbeitslosigkeitsphasen auf.

Betroffenheit und Anteil von Langzeitarbeitslosigkeit nach ausgewählten Berufsobergruppen im Zeitraum 1. 1. 1989 bis 31. 12. 1993*

Berufsobergruppen	Episoden	Mehrfacharbeitslose		Langzeitarbeitslose	
		% Pers.	% Vol.	% Pers.	% Vol.
Fremdenverkehr	3,32	**67,1**	85,4	49,9	83,9
BauhilfsarbeiterInnen	3,25	**73,6**	89,0	**51,7**	84,8
MaschinistInnen	3,10	**70,1**	79,9	**54,1**	86,1
Verkehr	2,55	59,6	77,4	46,2	82,4
sonstige Dienste	2,53	58,6	72,0	**62,0**	92,9
Hilfsberufe Produktion	2,31	54,0	43,2	48,9	86,6
Hausgehilfen	2,18	48,4	67,4	49,7	86,2
WirtschaftsberaterInnen, JuristInnen	1,46	30,7	49,6	36,6	75,7
Verwaltung	1,49	29,3	50,1	26,6	67,7
TechnikerInnen	1,66	37,0	57,7	36,4	77,7
Textil	1,75	41,1	56,9	44,2	80,8
Bekleidung	1,75	40,5	57,9	41,2	80,9
Gesundheit	1,77	40,2	61,6	39,8	78,7
Büroberufe	1,78	41,3	59,7	44,2	82,8
insgesamt	**2,34**	**52,9**	**71,1**	**45,6**	**83,1**

* Ausgewählte Personengruppen mit der größten/kleinsten Anzahl von Episoden aus dem Produktions- und Dienstleistungsbereich; Langzeitarbeitslosigkeit = die kumulierte Dauer der Arbeitslosigkeit im Untersuchungszeitraum betrug mehr als 180 Tage (ein halbes Jahr).

Quelle: Urdatenmaterial AMS (März 1994), BMAS

Noch deutlicher ausgeprägt sind die Unterschiede nach Berufen im einzelnen – die ansatzweise einen Beitrag zur Analyse alters- und geschlechtsspezifischer Unterschiede im Bereich Arbeitslosigkeit leisten können.

Interessant scheint hier, daß Menschen in den Berufsobergruppen mit der größten Betroffenheit (beim Vergleich innerhalb des Jahreszeitraums) in fünf von sieben Fällen seltener unter Langzeitarbeitslosigkeit leiden als der Durchschnitt (wobei freilich Personen mit Saisonberufen im Fremdenverkehr respektive BauhilfsarbeiterInnen als Spezialfall zu betrachten sind, weil jährliche Arbeitslosigkeitsphasen in diesen Bereichen zum Teil zur jährlichen Routine zählen, wie auch die kumulierten Daten zeigen). Für jene Berufsgruppen mit der geringsten Betroffenheit gilt in fünf von sieben Fällen das Umgekehrte: Personen aus weniger

betroffenen Berufsgruppen sind vielfach überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht.

Betroffenheit und Anteil von Langzeitarbeitslosigkeit nach ausgewählten Berufsobergruppen 1993*

Berufsobergruppen	Episoden	Mehrfacharbeitslose		Langzeitarbeitslose	
		% Pers.	% Vol.	% Pers.	% Vol.
Fremdenverkehr	1,51	45,5	53,5	12,6	31,1
Bauhilfsarbeiter	1,55	48,4	54,2	12,4	34,9
Maschinisten	1,45	41,3	43,1	14,8	41,4
Verkehr	1,39	33,9	37,9	18,3	45,7
sonstige Dienste	1,35	31,3	30,5	36,8	66,7
Hilfsberufe Produktion	1,36	29,5	16,4	31,3	63,0
Nahrung	1,32	29,0	34,9	21,0	49,4
WirtschaftsberaterInnen, Juristen	1,13	11,2	13,6	26,9	57,4
Verwaltung	1,14	12,6	15,3	18,7	46,1
Techniker	1,19	16,4	19,6	27,3	58,9
Handel	1,25	21,6	24,0	29,1	58,9
Bekleidung	1,22	19,3	21,5	28,6	61,1
Gesundheit	1,20	18,1	22,2	22,1	51,2
Büroberufe	1,22	19,3	21,5	30,9	62,2
insges.	**1,36**	**31,5**	**33,8**	**22,1**	**51,2**

* ausgewählte Personengruppen mit der größten/kleinsten Anzahl von Episoden aus Produktion und Dienstleistungsbereich

Quelle: Urdatenmaterial AMS (März 1994), BMAS

Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei der Gegenüberstellung von Betroffenheit und Langzeitarbeitslosigkeit nach Altersgruppen oder Geschlecht: Menschen über 50 sind tendenziell (bei Zusammenfassung von Männern und Frauen) noch immer etwas seltener betroffen als jüngere, aber eher von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht. Auch Frauen weisen weniger „Episoden" auf, finden aber auch den Wiedereinstieg schwerer. Bei Vergleichen im Hinblick auf die formale Ausbildung ist diese Kombination nicht ganz so ausgeprägt.

Die spezifische Situation von (älteren) Frauen

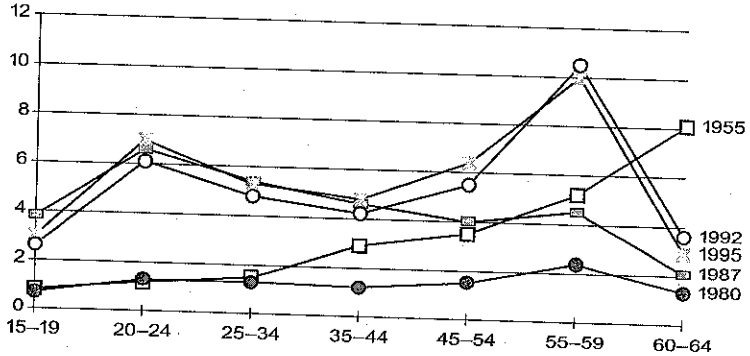
Nicht zuletzt aufgrund der starken Koppelung des weiblichen Erwerbsverhaltens an familiäre Rahmenbedingungen gibt es hinsichtlich der Arbeitslosigkeit nach Alter – und der Relevanz altersspezifischer Wie-

dereinstiegsbarrieren – erhebliche Unterschiede; diese sind, je nach aktueller Arbeitsmarktsituation, mehr oder weniger ausgeprägt.
Ein Überblick zur altersspezifischen Arbeitslosigkeit in den 80er Jahren zeigt, daß dieses Problem im letzten Vollbeschäftigungsjahr noch relativ gleichmäßig über die Altersgruppen verteilt war: Relativ höhere Arbeitslosenraten (gemessen am niedrigen Durchschnittsniveau) gab es bei Männern am ehesten in der Gruppe der 55- bis 60jährigen; bei Frauen (etwas höheres Durchschnittsniveau) zeigen sich schwache „Höcker" in der Gruppe der 25- bis 34jährigen – häufig erste Wiedereinstiegsphase nach Geburt eines (zweier) Kindes (Kinder) – und der 55- bis 59jährigen – und dies trotz der Möglichkeit einer vorzeitigen Alterspension mit 55 Jahren (wegen langer Versicherungsdauer, wegen langer Arbeitslosigkeit).
Bis 1987 war die registrierte Altersarbeitslosigkeit generell noch nicht sehr ausgeprägt. Danach konzentrierten sich die Spitzenwerte bei Männern vorerst bei der Gruppe der 20- bis 24jährigen (besonders ausgeprägt relativ zu anderen Altersgruppen um 1987) und in der Folge bei der Gruppe der 55- bis 59jährigen (besonders ausgeprägt seit Anfang der 90er Jahre). Die Arbeitslosenquoten der 55- bis 59jährigen Männer seit 1990 lagen – mit 11 Prozent im Jahr 1993 – sogar deutlich über den (im Zeitvergleich) sehr hohen Arbeitslosenquoten der über 55jährigen im Jahr 1955.
Bei Frauen ist die Polarisierung nach Altersgruppen nicht so eindeutig: Die Arbeitslosenquote lag 1987 nicht nur für Neueinsteigerinnen unter 24 Jahren, sondern auch für die Gruppe der 25- bis 34jährigen – also jene Altersgruppe, in der häufig ein (erster) Wiedereinstieg ins Berufsleben, nicht zuletzt über Teilzeitarbeit, gesucht wird[39] – auffallend hoch; ab dieser Altersgruppe sinkt die Arbeitslosenquote bei Frauen 1987 kontinuierlich und in der Gruppe der über 55jährigen fast auf das Niveau der Vollbeschäftigungsära 1980; ein „Altershöcker" war zu dieser Zeit nicht erkennbar. Speziell in der Phase 1980 bis 1987 ist freilich auch die Erwerbsquote der über 50jährigen Frauen deutlich zurückgegangen. 1992 konzentrierte sich das Problem auf zwei Altersgruppen: auf 25- bis 34jährige und – ein neues Phänomen – auf 50- bis 54jährige.

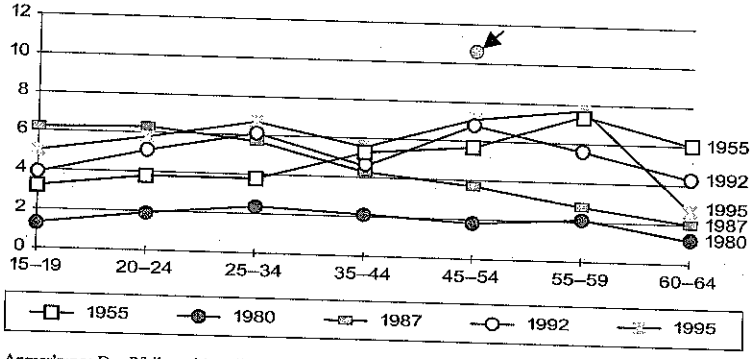
39 Ganztagsbeschäftigung von Frauen konzentriert sich Ende der 80er wie Anfang der 90er Jahre zu rund einem Drittel in der Altersgruppe der 20- bis 29jährigen, Teilzeitbeschäftigung zu etwa zwei Dritteln auf die Gruppe der 30- bis 50jährigen. Die Teilzeitquote ist bei 30- bis 39jährigen und 40- bis 49jährigen mit 26,7 bzw. 27,8 Prozent (1992, ohne Karenzurlauberinnen) etwa gleich.

Während sich also die Arbeitslosigkeitsspitze 1992 bei jüngeren Männern weiterhin in der Gruppe der 20- bis 24jährigen zeigt, konzentrierten sich die Probleme für relativ jüngere Frauen bei den 25- bis 34jährigen. Deutlich verschoben präsentiert sich auch das Problem der Altersarbeitslosigkeit. Der „Altershöcker" in der Arbeitslosenquote, der noch 1980 schwach ausgeprägt bei beiden Geschlechtern in der Altersgruppe der 55- bis 60jährigen angesiedelt war, nimmt bei Männern in dieser Altersgruppe drastische Ausmaße an; bei Frauen rückt er – nun ebenfalls viel markanter – zur Gruppe der 50- bis 54jährigen Frauen vor.

Arbeitslosenquoten nach dem Alter – Männer: vorgemerkte Arbeitslose in % der Erwerbspersonen



Arbeitslosenquoten nach dem Alter – Frauen: vorgemerkte Arbeitslose in % der Erwerbspersonen



Anmerkung: Der Pfeil markiert die Arbeitslosenquote von Frauen zwischen 50 und 54 Jahren.
Quelle: WIFO-Datenbank, eigene Berechnungen

Ein Grund für die im Vergleich zur Situation der Männer sehr spezifische Arbeitslosigkeitsstruktur nach Alter wird wohl in den oft lückenhaften Berufskarrieren von Frauen zu suchen sein: Wiedereinsteigerinnen zwischen 25 und 35 mit meist noch relativ geringer Berufserfahrung konkurrieren weit stärker als Männer in mittleren Jahren mit Neueinsteigerinnen. Ein Überangebot an solchen schwächt zweifellos auch die Chancen auf einen zweiten Beginn – um so mehr, als Frauen mit Kindern im Vorschulalter zusätzliche Einstiegsbarrieren überwinden müssen (arbeitszeitliche und regionale Einschränkungen bei Wahl des Arbeitsplatzes, Vorurteile gegenüber Frauen mit Kleinkindern usw.). Familienbedingte Einschränkungen bei der Arbeitsplatzwahl sind zweifellos auch ein Grund, warum die Suchdauer bei arbeitslosen Frauen aller Altersgruppen deutlich länger ist als bei Männern.

Der „Altershöcker" fällt auch bei Frauen in die Phase vor dem Frühpensionsalter: Er ist bei 50- bis 55jährigen Frauen ebenso ausgeprägt wie bei 55- bis 60jährigen Männern (die Arbeitslosenquote betrug 1993 für beide Gruppen 11,6 Prozent). Die Wiedereinstiegschancen dieser Altersgruppe lassen sich am radikalen Absinken der Erwerbsquoten 55- bis 60jähriger Frauen ablesen: Sie betrug 1971 noch 41, 1991 nur noch 24 Prozent. Besonders problematisch an dieser Kombination von hoher Arbeitslosigkeit schon bei über 50jährigen und vorzeitigem Berufsausstieg sind die Auswirkungen auf die eigene Altersvorsorge.

Die Lösung für Wiedereinstiegsprobleme von Frauen in mittleren Jahren hieß in der zweiten Hälfte der 80er Jahre vielfach Teilzeitbeschäftigung: Vom Zuwachs der Frauenbeschäftigung in dieser Zeit – insgesamt 9,2 Prozent – entfielen nur ca. 2 Prozent auf Vollzeit- und 5,2 Prozent auf vollversicherte Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten war 1992 in allen Altersgruppen ab 30 höher als jener der Vollzeitbeschäftigten. Die Teilzeitquote ist seit Mitte der 70er Jahre vor allem bei den 50- bis 60jährigen gestiegen.

Von jenen Frauen, die gemäß gängigen Beschäftigungsstatistiken ausscheiden, flüchtet ein erheblicher Teil in geringfügige Beschäftigungen, d. h. Beschäftigungen ohne Versicherungsschutz für den Fall der Krankheit und ohne Pensionsversicherung:[40] Wie reguläre Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich auch diese Arbeitsform bei Haushaltstätigen zu zwei Dritteln auf die Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren. Relativ hoch ist der Anteil geringfügig Beschäftigter auch bei Pensionistinnen/Frühpensionistinnen.

Insgesamt wird die Zahl geringfügig Beschäftigter ähnlich hoch geschätzt wie die der regulär Teilzeitbeschäftigten. Arbeitsuchende dieser Gruppe tauchen freilich in der Regel nicht in den Arbeitslosenstatistiken auf: Da meist kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht und die Chancen auf Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt nach längeren Geringfügigkeitsphasen minimal sind bzw. die Hoffnung bereits aufgegeben wurde, verzichten diese Frauen größtenteils auf eine Meldung als „Arbeitsuchende".

Schon im vorhergehenden Abschnitt wurde gezeigt, daß Frauen unter 50 Jahren zwar weniger häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer, aber in allen Altersgruppen größere Wiedereinstiegsprobleme haben. Bei jüngeren Frauen schlägt sich vor allem die lange Suchdauer in der Arbeitslosenquote nieder. Bei Frauen zwischen 50 und 55 treffen seit einigen Jahren hohe Betroffenheit und lange Verweildauer in der Arbeitslosigkeit zusammen. Die (ja bereits länger existierende) Möglichkeit zur Frühpensionierung – als Grund für Unternehmen, Frauen in dieser Altersgruppe nicht mehr einzustellen – reicht nicht aus, dieses Phänomen zu erklären. Eher ist ein Zusammenhang zur demographischen Entwicklung herzustellen: Seit 1989 sind die starken Vorkriegs- bzw. Kriegsbeginngenerationen in diese Altersgruppe hineingewachsen (bei Männern wird dieses Problem erst jetzt, wenn diese Generation 55 bis 60 Jahre alt wird, relevant). Es ist auch zu vermuten, daß die Hemmschwelle bei der Kündigung Älterer speziell im Hinblick auf Frauen gesunken ist.

40 Die Verteilung des Beschäftigungszuwachses für die zweite Hälfte der 80er Jahre inklusive geringfügiger Beschäftigung: Vom Gesamtzuwachs weiblicher unselbständig Beschäftigter im weiteren Sinne (9,2 Prozent) entfielen 1,9 Prozent auf Vollzeitarbeit, 4,8 Prozent auf vollversicherte Teilzeitarbeit und rund 2,5 Prozent auf geringfügige Beschäftigung – siehe dazu: Finder, R., *Teilzeitarbeit – Bedeutung und Konsequenzen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation*, Wien 1993.

2. Zentrale Umstiegsbarrieren für ältere ArbeitnehmerInnen

Segmentierung des Arbeitsmarkts und alterswirksames Unternehmensverhalten – Exkurs in die ökonomische Theorie[41]

Die am häufigsten vorgebrachten Gründe für Wiedereinstiegsbarrieren Älterer lassen sich in einem Satz zusammenfassen: Sie seien – im Verhältnis zu ihrer Produktivität, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Gesundheit etc. – zu teuer.[42] Die Theorie geht davon aus, daß bei der Personalpolitik wie bei jeder anderen ökonomischen Entscheidung zumindest implizit die pekuniären wie nicht pekuniären Opportunitätskosten der Einstellung eines/r (älteren) Arbeitnehmer/in gegen die eines/r anderen (jüngeren) abgewogen werden. Diese umfassen nicht nur die unmittelbaren Ausgaben bei Neueinstellung, sondern auch Faktoren wie vermutete Produktivität, Anpassungsfähigkeit etc.

In der Literatur finden sich wenige Arbeiten, die explizit die Schwierigkeiten Älterer am Arbeitsmarkt thematisieren. Es gibt allerdings einige Diskussionsschwerpunkte, die auf unsere Problemstellung übertragbar sind: Verschiedene Erhebungen deuten darauf hin, daß Unternehmen mit höher qualifiziertem Arbeitskräftepotential eher *ausdrücklich* Altersgrenzen ziehen als andere. Das Humankapital der Arbeitskräfte scheint also mit eine Rolle zu spielen. Diese Kategorie hat auch überproportional interne Arbeitsmärkte mit relativ starren Lohnhierarchien institutionalisiert. Ebenso gilt für Unternehmen mit qualifizierten MitarbeiterInnen wohl am ehesten, daß die sogenannten *overhead costs* mit dem Alter bzw. der Verweildauer zunehmen. Weitere häufig diskutierte Kosten, die ebenfalls mit dem Alter in Zusammenhang gebracht werden können, sind *Schutzkosten* (verstärkter Kündigungsschutz) sowie *Produktivitäts- und Anpassungskosten*.

Die in den hier angeführten theoretischen Zugängen entwickelten Argumente beziehen sich also hauptsächlich auf relativ qualifizierte Arbeitskräfte. Wie bereits gezeigt wurde, sind die Wiedereinstiegsbarrieren für gering Qualifizierte/Unqualifizierte ähnlich hoch, obwohl für diese Gruppe seltener explizit Altersgrenzen gesetzt werden; hier kommt wohl öfter die Kombination von Alter und (vermuteten) gesundheitlichen Beeinträchtigungen zum Tragen.

41 Die theoretischen Aspekte dieses Kapitels wurden u. a. von S. Gächter bzw. von S. Stagl ausgearbeitet.

42 Siehe etwa auch Biffl, G., *Ältere Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt*, WIFO-Vorträge, Wien 1992.

Einige Merkmale moderner Arbeitsbeziehungen

Die meisten Arbeitsbeziehungen in modernen Volkswirtschaften werden, zumindest der Intention nach, langfristig und ohne zeitliche Begrenzung abgeschlossen. Der Arbeitsvertrag umfaßt neben den expliziten Elementen (Arbeitszeit, Lohn etc.) auch noch implizite Vertragsteile, d. h. wechselseitige Erwartungen und Verpflichtungen zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen, die vor Gericht nicht einklagbar sind.[43]

Aufgrund dieser Uneinklagbarkeit müssen solche impliziten Verträge *anreizkompatibel* sein. Je unstrukturierter eine Arbeitsbeziehung und je länger die vorgesehene Dauer ist, desto wichtiger sind implizite Verträge und die Notwendigkeit, die Vertragsparteien zur Vertragseinhaltung zu motivieren.

Es ist auch einsichtig, daß derlei implizite Vertragselemente bei qualifizierteren MitarbeiterInnen eine wesentlichere Rolle spielen:

Bei Hilfsarbeiten oder Anlerntätigkeiten sind Arbeitsablauf und -ergebnis meist relativ klar festgelegt. Bei qualifizierteren Tätigkeiten bzw. auf höheren Hierarchieebenen ist es dagegen häufig schwer bis unmöglich, die Produktivität eines/r Arbeitnehmer/in genau zu erfassen. Die Entlohnung ist daher weitestgehend von einer meßbaren Produktivität entkoppelt. Die Motivationswirkung der Lohnzahlung ist ebenso bedeutsam wie die Entlohnung des Faktors Arbeit nach seiner Produktivität. Dies kann – seitens der Unternehmen – als *ein* wesentlicher Grund für sogenannte *Senioritätslöhne* oder an die Verweildauer gebundene *fringe benefits* gesehen werden.[44]

Je wichtiger implizite Verträge, desto bedeutsamer ist aus Sicht des Unternehmens auch die Personalrekrutierung. Je breiter das Anforderungsprofil ist, desto höher sind auch die Suchkosten im weiteren Sinn und die Kosten der Einarbeitung, die sogenannten *turnover costs*, die mit höherer Fluktuation steigen. Für wenig qualifizierte Jobs sind die *turnover costs* geringer, weil ein/e Arbeitnehmer/in leichter ersetzt werden kann.

Qualifiziertere Jobs erfordern praktisch per definitionem eine gewisse (berufsspezifische) Vorbildung, sogenanntes allgemeines Humankapi-

43 In der Literatur wird von *relationalen* Verträgen gesprochen, in denen nur die Rahmenbedingungen der Arbeit festgelegt werden, nicht jedoch – weil praktisch unmöglich – wie ein/e Arbeitnehmer/in auf mögliche unvorhersehbare Situationen zu reagieren hat.

44 Tatsächlich spielt Seniorität auch ohne kollektivvertragliche Regelungen – etwa in den USA – eine beträchtliche Rolle bei der Bemessung von Löhnen und/oder *fringe benefits*.

tal. Lange Einarbeitungsphasen dienen auch dazu, diese Vorbildung um notwendiges *firmenspezifisches Humankapital* zu ergänzen.
Seit dem Erscheinen des einflußreichen Buches von Doeringer und Piore[45] ist es üblich, im Arbeitsmarkt zwischen primärem und sekundärem Segment zu unterscheiden: Jobs im primären Segment sind eher langfristig und von impliziten Verträgen, relativ hohen Anforderungen an das Humankapital sowie hohen *turnover costs* gekennzeichnet. Im sekundären Segment spielt die Dauer der Arbeitsbeziehung eine geringere Rolle. Im primären Segment haben auch interne Arbeitsmärkte größere Bedeutung. Merkmale interner Arbeitsmärkte sind langfristige Arbeitsbeziehungen, (vorgezeichnete) Karrierewege in der Firma und beschränkte Eintrittsmöglichkeiten für „Externe".
Die Trennlinie zwischen primärem und sekundärem Segment ist nicht immer ganz scharf; insbesondere dann nicht, wenn – wie in Österreich sehr ausgeprägt – auch an- und ungelernte Arbeitskräfte zum Teil länger in einer Firma bleiben und implizite Vertragselemente wie firmenspezifisches Humankapital bedeutsamer werden.
Im primären Segment einer Volkswirtschaft sind die Opportunitätskosten jeder Personalentscheidung in der Regel höher als im sekundären Segment.

Das Senioritätsprinzip

Die Senioritätsentlohnung in zahlreichen Branchen und Bereichen soll Anreiz zu entsprechender Leistung und langer Verweildauer bieten. *Humankapital* spielt in modernen Arbeitsbeziehungen für qualifizierte Arbeit eine große Rolle.[46] Der Erwerb von Humankapital kann als Investition betrachtet werden, deren Ertrag eine erhöhte Produktivität und – im Fall einer produktivitätsorientierten Entlohnung – ein höherer Lohn in der Zukunft ist. Allgemeines Humankapital erhöht die Produktivität eines/r Arbeitnehmer/in überall, wo das erworbene Wissen produktiv eingesetzt werden kann. Abgesehen von der schulischen Ausbildung trage deshalb ein/e Arbeitnehmer/in diese Kosten auch selbst (in

45 Doeringer, P. und M. Piore, *International Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath 1971.

46 Vgl. Becker, G., *Investment in Human Capital*, in: Journal of Political Economy, 70/1962, oder: *Human Capital*, The University of Chicago Press 1964. Die Senioritätsentlohnung als Leistungsanreiz wurde insbesondere von Lazear und Hutchens argumentiert, etwa in Lazear, E., *Why Is There Mandatory Retirement?* In: Journal of Political Economy 87/1979, bzw. Hutchens, R., *Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade*, in: Journal of Economic Perspectives 3/1989.

Form eines relativ niedrigeren Lohnes).[47] Soweit sich durch weitere Bildungsinvestitionen nur die Produktivität innerhalb einer Firma erhöht, sei der/die Arbeitnehmer/in in der Regel nicht bereit, die vollen Kosten seiner/ihrer Ausbildung zu tragen.
Firmenspezifisches Humankapital kann als implizites Vertragselement interpretiert werden, das quasi eine Rente (Verweildauerprämie) abwirft. Bei solchen spezifischen Qualifikationen handelt es sich oft auch um schwer formalisierbares Wissen über Organisations- und Kommunikationsstrukturen des Unternehmens, um Steuerungskompetenzen, die helfen, Informations- und Kommunikationskosten gering zu halten. Das arbeitsplatzspezifische Wissen im weiteren Sinn macht eine/n Arbeitnehmer/in für eine Firma besonders produktiv und schwerer ersetzbar (relativer Kündigungsschutz), schränkt aber gleichzeitig die Mobilität des/der Arbeitnehmer/in ein, wobei die Kompensation in Form eines höheren Lohnes erfolgt.
Berufserfahrung per se erhöht, so die Humankapitaltheorie, im Lauf der Jahre das allgemeine Humankapital, weshalb ältere ArbeitnehmerInnen schon aus diesem Grund teurer sind als jüngere. Die Erhöhung jobspezifischer Produktivität wird durch innerbetriebliche Senioritätsschemata abgegolten.
Je geringer die Bewertung des allgemeinen Humankapitals im Verhältnis zum firmenspezifischen – so die These –, um so schwieriger wird der Umstieg für Ältere, weil junge ArbeitnehmerInnen den Nachteil geringerer allgemeiner Berufserfahrung zum Teil durch die potentiell längere Verweildauer wettmachen können. Dies gilt unter Umständen sowohl für Personen mit insgesamt guter Qualifikation als auch für Angelernte, soweit sie primär arbeitsplatzspezifische Qualifikationen erworben haben.
Das allgemeine Humankapital beruht in vielen Berufen zunehmend aus formaler Berufsausbildung und mehreren Jahren Berufserfahrung. Ab einem gewissen Zeitpunkt wird jedoch in vielen Bereichen firmenbezogene Berufserfahrung wichtiger eingeschätzt. Dies mag erklären, warum Unternehmen für qualifiziertere Tätigkeiten einerseits Arbeitskräfte mit Berufserfahrung suchen, aber andererseits dennoch Altersgrenzen setzen (wobei die Kombination aus Anforderungen hinsichtlich Alter, Ausbildung und Erfahrung oft hart an die Grenzen des technisch Realisierbaren stößt).
Firmenspezifisches Humankapital ist, neben den Suchkosten, ein

47 Dem entsprechen niedrigere Anfangsgehälter z. T. in Kombination mit Verweilverpflichtungen.

wichtiger Bestandteil der *turnover costs*. Unternehmen haben daher ein Interesse daran, die Fluktuation bei entsprechenden ArbeitnehmerInnengruppen gering zu halten. Senioritätslohnprofile können als eine Art Selektionsmechanismus gesehen werden, über den eher ArbeitnehmerInnen angezogen werden, die eine längere Verweildauer anstreben.[48] Geringe Fluktuationskosten vermindern die Notwendigkeit, über Senioritätslöhne Firmentreue aufzubauen. Gleichzeitig soll die mit zunehmender Verweildauer steigende Entlohnung für den/die Arbeitnehmer/in einen Unternehmenswechsel verteuern.

Für das Unternehmen liegt der Vorteil einer höheren Bezahlung für ein höheres Maß an unternehmensspezifischen Qualifikationen – abgesehen von den genannten Gründen – u. a. darin, daß auch der höhere Lohn noch unter dem eigentlichen Grenzprodukt der Arbeit liegen kann, da diese Qualifikationen auf dem Markt häufig keinen entsprechenden Preis haben und daher nicht als Mittel im Wettbewerb eingesetzt werden können.

Ältere ArbeitnehmerInnen bleiben ex definitione potentiell weniger lang in einer Firma als jüngere. Je höher die *turnover costs*, desto höher sind die Opportunitätskosten der Beschäftigung eines/r älteren Arbeitnehmer/in. Auch wenn das arbeitsplatzspezifische Humankapital nach einer gewissen Zeit konstant bleibt, hat das Unternehmen bei Jüngeren potentiell größere Chancen, dieses Kapital noch länger zu nützen. (Die Möglichkeit, daß in einem solchen Fall Routine das Leistungsoptimum reduzieren könnte, wird bei diesem Konzept nicht in Betracht gezogen.)

Andernorts wurde bereits festgehalten, daß ein sich beschleunigender Strukturwandel neben technologischen Umschichtungen auch Veränderungen organisatorischer Produktionsbedingungen mit sich bringt. Um solchen Veränderungen entgegentreten zu können, sind neben allgemeinen und spezifischen Qualifikationen Fertigkeiten nötig, die einen „Schlüssel" zur raschen und reibungslosen Erschließung von wechselndem Spezialwissen in einer dynamischen Umternehmensumgebung liefern.

Beckers Ansatz vom Humankapital muß daher um die Dimension der Schlüsselqualifikationen erweitert werden. Es handelt sich dabei (nach Dieter Mertens) um Kenntnisse und Fähigkeiten, welche keinen unmittelbaren Bezug zu bestimmten praktischen Tätigkeiten haben, sondern

48 Vgl. etwa Salop, J. und St. Salop, *Self-Selection as Turnover in the Labor Market*, in: Quarterly Journal of Economics 91/1976.

vielmehr (1) die Eignung für eine große Zahl von Positionen und Funktionen als alternative Option zum gleichen Zeitpunkt und (2) die Eignung für die Bewältigung einer Sequenz von Anforderungsänderungen im Laufe des Lebens erhöhen.[49]

Die Entwicklung der Arbeitsstrukturen mache es notwendig, neben fachlichen Fähigkeiten *Basisqualifikationen* (analytisches Vorgehen, strukturiertes Denken, Kreativität), *Horizontalfunktionen* (effiziente Nutzung der Informationshorizonte) sowie *Verhaltensqualifikationen* (Fähigkeit der Zusammenarbeit, geistige und personelle Mobilität) zu erwerben, die es ermöglichen, flexibler ausgerichtete und damit weniger strukturierte Arbeitsplätze einzunehmen.

In der Regel wird davon ausgegangen, daß ältere Arbeitskräfte aufgrund ihrer schlechteren formalen Ausbildung auf derartige Qualifikationsanpassungen nicht hinreichend vorbereitet seien. Ihre Mobilität zwischen Branchen, Berufen und Tätigkeiten sei daher eingeschränkter als die Jüngerer. Diese Verallgemeinerung geht möglicherweise zu weit: Gerade solche Qualifikationen sind weniger von der Art als der Qualität der formalen Ausbildung im weiteren Sinn abhängig, sie können zum Teil „on the job" in einem einzigen Unternehmen (Jobrotation) oder auch durch unterschiedliche Tätigkeiten in verschiedenen Unternehmen erworben werden. Gegen Ältere ließe sich am ehesten einwenden, daß sie unter Umständen zu lange in einem einzigen, begrenzten Arbeitsumfeld tätig waren – und die genannten Fähigkeiten eventuell dadurch *verlernt* haben.

Ungeachtet dessen lassen sich Senioritätslöhne wohl mit der Bedeutung von Humankapital bzw. auch mit *turnover costs* begründen. Das dritte Argument ergibt sich aus dem Prinzip impliziter Verträge. Eine Senioritätsentlohnung kann in erster Linie für den/die Arbeitnehmer/in als Anreiz dienen, die jeweils erwartete Leistung zu bringen: Er/sie verliert bei einer Kündigung die Chance auf die künftige höhere Entlohnung.

Senioritätsentlohnung impliziert, daß ArbeitnehmerInnen anfangs unter und später über Produktivität bezahlt werden. Ab dem Zeitpunkt, an dem das Unternehmen über Produktivität zahlen muß, hätten sie einen gewissen Anreiz, den impliziten Vertrag zu kündigen. In der Literatur wird meist angenommen, daß eine entsprechend negative Reputation es dem Unternehmen unmöglich machen würde, Seniori-

49 Semmler, O., *Von Schlüsselqualifikationen zu neuen Berufen in einem anderen Lernen*, in: Reyher, L. und J. Kühl (Hrsg.), *Resonanzen, Arbeitsmarkt und Beruf – Forschung und Politik*, Festschrift für D. Mertens, Nürnberg 1988.

tätslöhne als Anreiz einzusetzen.[50] Dies habe zur Folge, daß der/die Arbeitnehmer/in entsprechend kompensiert werden müsse. Aus dieser Kompensation entstünden Fixkosten, die eine lange Verweildauer auch aus Sicht des Unternehmens – unabhängig von Humankapital und *turnover costs* – interessant machen würden.

Ein Unternehmen mit ausgeprägtem Senioritätsschema wird in der Regel kaum bereit sein, einem/r älteren Arbeitnehmer/in bei Einstellung ebensoviel zu bezahlen wie einem gleichaltrigen, der bereits viele Jahre im Unternehmen tätig ist. Selbst wenn ein/e Ältere/r bereit wäre, zu einem entsprechend niedrigeren Einstiegsgehalt zu arbeiten, müßte – aufgrund der besseren Fixkostenamortisation – ein/e jüngere/r Arbeitnehmer/in bevorzugt werden.[51] Bei dieser Argumentation wird freilich davon ausgegangen, daß die eigenen Investitionen des Unternehmens in den/die Arbeitnehmer/in praktisch unbegrenzt „Zinsen" tragen, die Investitionen anderer Unternehmen in diese Person aber jedenfalls (fast) wertlos oder nicht wertvoll genug sind.

Interne Arbeitsmärkte

Senioritätslöhne sind eine Möglichkeit, das „Motivationsproblem" (in bezug auf Leistung sowie Verweildauer) zu lösen. Interne Arbeitsmärkte mit Lohnhierarchien und Karrieremöglichkeiten in der Firma können diese Funktion unter Umständen noch besser erfüllen.

Ein wesentliches Kennzeichen eines internen Arbeitsmarkts sind relativ beschränkte Eintrittsmöglichkeiten in die Firma – typischerweise am unteren Ende der Karriereleiter. Die Nachbesetzung von freigewordenen Arbeitsplätzen erfolgt vorzugsweise intern. Die Lohnstruktur ist zum Teil so gestaltet, daß Löhne an einen Arbeitsplatz und nicht an ein Individuum gebunden sind.[52]

Die langfristige Arbeitsbeziehung ist Anreiz für Investitionen in firmenspezifisches Humankapital. Das Unternehmen spart bei Such- und Eignungsprüfungskosten, da die Leistungen der MitarbeiterInnen im wesentlichen bekannt sind. Soweit firmenspezifisches Humankapital eine wesentliche Rolle spielt, erspart die interne Rekrutierung auch Ausbildungskosten. ArbeitnehmerInnen mit einer langfristigen Beschäftigungsperspektive haben auch einen größeren Anreiz, sich mit dem Unternehmen und seinen langfristigen Zielen zu identifizieren.

Firmeninterne Anreize können etwa damit gesetzt werden, daß besser bezahlte Positionen auf höheren Ebenen der Hierarchie mit ArbeitnehmerInnen besetzt werden, die im Vergleich zu MitkonkurrentInnen bessere Leistungen erbracht haben. Anreizkompatibilität ergibt sich gegebenenfalls daraus, daß die Lohnzahlung mit dem Arbeitsplatz verknüpft ist. In diesem Fall kann die Firma (bei Senioritätsregel in der Vorrückung) nichts gewinnen, wenn sie eine/n Arbeitnehmer/in vor Aufrückung kündigt, weil ein/e Arbeitnehmer/in mit nächsthöherer Seniorität nachrückt. Höhere Löhne für Ältere reflektieren in diesem Fall nicht nur die Kompensation der Investition in das unternehmensspezifische Humankapital, sondern auch die bloße Verweildauer im Betrieb.

Interne Arbeitsmärkte finden sich einsichtigerweise am ehesten in großen Unternehmen (Konzernen) und Organisationen – in denen vielfach auch mehrere interne Arbeitsmärkte nebeneinander existieren; zum Teil gibt es auch Mischsysteme (neben den untersten werden auch andere Ebenen der Hierarchie von außen besetzt). Je arbeitsteiliger und hierarchischer ein Unternehmen organisiert und je wichtiger firmenspezifisches Humankapital ist, um so bedeutsamer und formalisierter werden interne Arbeitsmärkte sein.

Ein spezifischer Grund für interne Arbeitsmärkte kann auch in den institutionellen Rahmenbedingungen liegen, speziell in den Kosten von Kündigungen. Aufgrund der österreichischen Gegebenheiten ist der Arbeitsmarkt grundsätzlich durch geringe Fluktuation und lange Betriebszugehörigkeit charakterisiert. Interne Märkte bilden sich nicht zuletzt dort heraus, wo – für Österreich ebenfalls typisch – manche Branchen und Bereiche mit nur wenigen Unternehmen besetzt sind. Dies sollte in der Regel auch eine Tendenz zu erhöhter Ausbildungsbereitschaft im Unternehmen und ein steileres Profil der Lohn-Verweildauer-Kurve implizieren.

Je verbreiteter interne Arbeitsmärkte sind, um so schwieriger ist es für ältere ArbeitnehmerInnen, die zum Wechsel gezwungen sind, wieder

50 Die Vermutung liegt nahe, daß implizite Verträge in Zeiten eines reichen Arbeitsangebots keinen ausreichenden Schutz gegen rein kurzfristig orientierte Unternehmensentscheidungen bieten.

51 Wie später noch gezeigt wird, spielen in der Praxis in beiden Fällen auch andere Faktoren eine wesentliche Rolle: Bei starren Lohnschemata hat die Firmenleitung u. U. kaum die Möglichkeit, einen Externen entsprechend hoch einzustufen; nicht zuletzt ist hier auch die Gruppenstimmung der „Altgedienten" zu berücksichtigen. Läßt sich dagegen ein Älterer auf eine zu niedrige Einstufung ein, wird erwartet, daß er für dieses Entgelt keine optimale Leistung erbringt bzw. den Arbeitsplatz nur als Interimslösung betrachtet.

52 Alle diese Merkmale treffen nicht zuletzt auf größere Verwaltungseinheiten – wie etwa auch den öffentlichen Dienst – zu. Senioritätslöhne wie „arbeitsplatzgebundene" Löhne sind die Hauptgründe für die empirisch beobachtbare Entkoppelung von Lohnzahlungen und Produktivität.

einzusteigen. Das gilt – wie andernorts bereits erwähnt – speziell für männliche Arbeitnehmer. Je formalisierter die Karrierepläne in einem Unternehmen sind und je wichtiger firmenspezifisches Humankapital genommen wird, desto niedriger wird das bevorzugte Einstiegsalter sein. Die Opportunitätskosten der Beschäftigung steigen mit dem Alter, weil die vom Unternehmen lukrierbaren Vorteile des internen Arbeitsmarkts bei höherem Einstiegsalter geringer werden.

Auch ältere EinsteigerInnen mit hohem Humankapital sind unter Umständen für das Unternehmen wenig attraktiv, wenn der interne Arbeitsmarkt nur einen Einstieg am unteren Ende der Karriereleiter erlaubt. Der Grund liegt in den produktivitätsmindernden Motivationskosten, die dadurch entstehen können, daß qualifizierte ältere ArbeitnehmerInnen in diesem Fall Positionen einnehmen müßten, für die sie überqualifiziert bzw. unterbezahlt sind. Problematisch kann die Besetzung mit einem/r externen Älteren auch dann sein, wenn hohes allgemeines Humankapital wichtiger ist als firmenspezifisches Wissen und die Qualifikation des/der Externen zur verfügbaren Position paßt – soweit dem/der Einsteiger/in ein besonders hohes Gehalt gezahlt werden muß. Die Einstufung könnte von anderen MitarbeiterInnen als ungerecht empfunden werden und motivationssenkend wirken. Das gilt jedenfalls dann, wenn die interne Nachbesetzung freigewordener Jobs als eine Art „Gewohnheitsrecht" empfunden wird.

Der Aufbau des firmenspezifischen Humankapitals eines/r neuen Mitarbeiter/in umfaßt vielfach neben dem Erlernen unmittelbar arbeitsplatzspezifischen Wissens auch die Kenntnis interner Abläufe, Sprachregelungen, Kommunikationsstrukturen usw. Insbesondere in teamorientierten Produktionsabläufen sind diese Faktoren besonders wichtig. Eine Entwertung dieses Kapitals durch eine Besetzungspolitik, die von anderen MitarbeiterInnen nicht akzeptiert wird, kann überproportionale Kosten verursachen.

Anzumerken ist, daß firmenspezifisches Humankapital in der hier skizzierten umfassenden Bedeutung für ältere ArbeitnehmerInnen auch ein Mobilitätshindernis sein kann – zum einen, weil es in einem anderen Unternehmen definitionsgemäß nicht produktiv eingesetzt werden kann, aber zum anderen auch, weil firmenspezifisches Humankapital von einem anderen Unternehmen im Sinn mangelnder Anpassungsfähigkeit als Hindernis angesehen werden kann. Über die Jahre hinweg geübte Arbeitsmuster und Gewohnheiten würden unter Umständen die Identifikation mit dem neuen Unternehmen wie die Integration in die neue Arbeitsumgebung behindern.

Informationsasymmetrie und Diskriminierung Älterer

Die Diskriminierung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen kann ihre Ursache auch in einer asymmetrischen Informationssituation haben.[53] Wenn eine gesellschaftliche Gruppe in einem bestimmten statistischen Ausmaß Eigenschaften aufweist, die am Arbeitsmarkt nachteilig sind, kann die bloße Tatsache, dieser Gruppe anzugehören, dazu führen, nicht berücksichtigt zu werden. Mangels statistischer Fakten mögen gegebenenfalls auch Vermutungen oder individuelle Erfahrungswerte reichen. Ältere gelten als weniger belastbar, weniger anpassungsfähig, weniger flexibel usw. Auch wenn dies im Einzelfall nicht zutreffen sollte, kann ein/e ältere/r Bewerber/in ausgeschlossen werden, weil er/sie mit höherer Wahrscheinlichkeit eine dieser ungünstigen Eigenschaften aufweist. Das Unternehmen rechnet zumindest mit höheren Kosten der Eignungsprüfung als bei jüngeren ArbeitnehmerInnen.[54] Wenn diese Kosten hoch genug sind, kann auch dies ein Grund dafür sein, daß ältere BewerberInnen prinzipiell nicht berücksichtigt werden. Aufwendige Eignungsprüfungen verursachen versunkene Fixkosten, die sich mit zunehmendem Alter der BeschäftigungsanwärterInnen weniger amortisieren.

Soweit entsprechende Vermutungen auf objektiven Kriterien beruhen, haben ArbeitnehmerInnen unter Umständen einen Anreiz, etwa in Weiterbildung oder Gesundheit zu investieren und könnten ihre tatsächlichen Eigenschaften objektiv belegen. Stützen sich die Vermutungen nicht auf objektive Fakten, ist dieser Anreiz weit geringer – was dazu führen kann, daß negative Vermutungen letztlich tatsächlich häufiger zutreffen.

Altersdiskriminierung auf dieser Basis ist allerdings nicht nur durch die Kosten für eine „Eignungsprüfung" begründet: Wenn etwa die Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses bewirkt, daß die vermutete durchschnittliche Produktivität der Gruppe älterer ArbeitnehmerInnen geringer ist als die der Gruppe jüngerer Arbeitskräfte, dann ist ein durchschnittliches Mitglied der Gruppe Älterer immer relativ teurer als eine jüngere Arbeitskraft.

Dieses Argument läßt sich leicht auf mehrere Altersklassen erweitern, wenn man annimmt, daß die Unternehmen für bestimmte Tätigkeiten

53 Dieses informationsökonomische Argument geht auf Akerlof zurück – siehe etwa Akerlof, G., *The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, in: Quarterly Journal of Economics 84/1970.

54 Siehe dazu auch Flanagan, R., *Unemployment as a hiring problem*, OECD Economic Studies 11, 1988.

mit zunehmendem Alter geringere Produktivität vermuten. ArbeitnehmerInnen einer höheren Altersklasse wären demnach (gemessen am Lohn pro Arbeitseinheit) immer teurer als jene der nächstniedrigen. Nur wenn die Arbeitsnachfrage insgesamt größer wäre als das Angebot in einer Alterskategorie, würde die nächsthöhere Klasse nachgefragt.

Die hier kurz skizzierten Konzepte scheinen zum Teil durchaus geeignet, bestimmte Aspekte des tatsächlichen Unternehmensverhaltens – vor allem im primären Segment – zu erklären bzw. zumindest zu rationalisieren. Welcher Ansatz im einzelnen zur Problemlösung beitragen kann, hängt von der konkreten Situation des zu analysierenden Arbeitsmarkts ab. Im folgenden soll versucht werden, einige der Überlegungen in Hinblick auf die aktuelle (österreichische) Realität zu diskutieren.

Typische Argumente gegen ältere ArbeitnehmerInnen als Wiedereinstiegsbarrieren

Salopp formuliert, läßt sich der Kern des aktuellen Problems in zwei Punkte fassen: (1) Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung in etlichen Branchen und Bereichen waren in den letzten Jahren mehr Ältere von Arbeitslosigkeit betroffen als davor. Gewohnte Schutzmechanismen wirkten nicht mehr wie bis dahin; vor allem für Personen aus internen Arbeitsmärkten resultieren aus der gewohnten Geborgenheit beträchtliche Umstiegsbarrieren. (2) Einstellungswillige Unternehmen haben aufgrund der Arbeitsmarktlage wie der demographischen Situation die Wahl – und entscheiden sich größtenteils lieber für jüngere Menschen: Sie seien billiger, flexibler, eher belastbar, blieben dem Unternehmen (potentiell) länger erhalten und seien überdies körperlich besser in Form.

Interne Arbeitsmärkte und Opportunitätskosten Älterer

Interne Arbeitsmärkte im weiteren Sinn scheinen in Österreich ein gewisses Gewicht zu haben. Ein objektiver Indikator dafür ist die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit bzw. die Fluktuation im internationalen Vergleich. Österreich zählt hier – ähnlich wie etwa Deutschland oder Frankreich – zu den Ländern mit relativ niedriger Fluktuation. Ein indirekter Indikator ergibt sich aus den Unternehmensstrukturen: Besetzung einiger Branchen – etwa Metall, Chemie – mit nur wenigen Unternehmen, woraus sich automatisch interne Arbeitsmärkte ergeben; starke Tendenz zum „erweiterten Familienbetrieb" abseits der

wenigen großen Ballungszentren. Der Vorteil dieser Strukturen besteht aus ArbeitnehmerInnensicht darin, daß Unternehmen bereit sind, in das Humankapital ihrer ArbeitnehmerInnen zu investieren und ihnen eine gewisse Sicherheit zu garantieren. Neben dieser erhöhten Ausbildungsbereitschaft besteht überdies (vor allem bei größeren internen Arbeitsmärkten) eine Tendenz zu einem steileren Profil der Lohn-Verweildauer-Kurve. Das Problem: Auch – und nicht zuletzt – in solchen Branchen und Bereichen wurde die Zahl der Arbeitsplätze verringert. Die Betroffenen sind zum Teil – unabhängig von der Qualifikation – mit genau jenen Problemen konfrontiert, die im vorhergehenden Kapitel beschrieben wurden.

Soweit sie aus Großunternehmen kommen, wurden ihre hohen spezifischen Kenntnisse gut entlohnt. In manchen Fällen mögen diese Kenntnisse – auch wenn sie durch allgemeine oder Schlüsselqualifikationen ergänzt werden – aufgrund der reduzierten Präsenz entsprechender Branchen und Bereiche in Österreich gar nicht mehr, im günstigeren Fall höchstens zu stark reduziertem Preis nachgefragt werden. Existieren einschlägige Arbeitsbereiche, handelt es sich dabei zum größten Teil wahrscheinlich wieder um interne Arbeitsmärkte (vielfach ein Branchenspezifikum) mit entsprechenden Einstiegsbarrieren. Bei entsprechenden Voraussetzungen bieten sich daher kleinere Unternehmen mit entsprechendem Bedarf, Stabsstellen oder Auslandsjobs an. Arbeitsmarktstrategisch stellt sich die Frage, ob/in welcher Form eine Lockerung der Einstellungsusancen bei klassischen internen Arbeitsmärkten möglich/durchsetzbar wäre.

Etwas anders stellt sich die Situation für Personen dar, die aus kleinen internen Arbeitsmärkten kommen: Speziell bei solchen Arbeitskräften steht – unabhängig von der zugrundeliegenden formalen Qualifikation – nach langen Jahren am Arbeitsplatz in der Regel wohl das arbeitsplatzspezifische Wissen im Vordergrund; auch „Angelernte" können sich unter solchen Rahmenbedingungen eine spezifische „Position" schaffen. Das Urteil potentieller neuer Arbeitgeber wird des öfteren „zu teuer" oder „nicht mehr hinreichend anpassungsfähig" lauten. Erfolgreiche Arbeitsplatzsuche ist bestenfalls bei hoher Konzessionsbereitschaft seitens der „Betroffenen" möglich.

Theoretisch könnten besser Qualifizierte mit jenen „Schlüsselqualifikationen" punkten, die oft gerade in internen Arbeitsmärkten (durch Job-rotation) oder in „erweiterten Familienbetrieben" (unter Umständen durch die Notwendigkeit, GeneralistIn zu sein) trainiert werden. Auch ergänzende Kurse könnten hilfreich sein. Hier stellt sich freilich

das Problem „asymmetrischer Information": Der potentielle Arbeitgeber muß erst überzeugt werden, daß diese Fähigkeiten existieren. In den hier skizzierten Fällen kann ex post wohl am ehesten aktive Arbeitsmarktpolitik helfen.

Senioritätsprinzip und Kosten Älterer

Der Lohn ist bei Älteren wie bei Jüngeren prinzipiell an der (erwarteten) Produktivität orientiert. Im allgemeinen zeigt das Lebenseinkommensprofil eine ansteigende Tendenz mit (üblicherweise) stärkerer Veränderungsrate zu Beginn des Erwerbslebens, Abflachung oder Stagnation in späteren Jahren und unter Umständen rückläufigen Werten in der Phase vor dem Pensionsalter.

Hierzulande (wie in etlichen anderen Industrieländern) liegen dienstaltersbedingte Lohnzuschläge nur zum Teil im Ermessen der Unternehmen. Vor allem die grundlegende Gehaltsentwicklung von Beamten und von Angestellten ist in der Regel in Tarifverträgen verankert, wobei je nach „Verwendungsgruppe" eine bestimmte Zahl von Gehaltssprüngen (Biennien, Quinquennien) zu berücksichtigen sind. Grundsätzlich wird damit das mit der Zahl der Berufsjahre wachsende Erfahrungswissen honoriert.[55] Auch die in der angelsächsischen Literatur betonten firmenbezogenen Aspekte (speziell die Komponente Verweildauer) sind allerdings zum Teil implizit – durch Anrechnungsspielräume bei Arbeitgeberwechsel – mit berücksichtigt.

Die sich aus solchen tarifvertraglichen und/oder betrieblichen Vereinbarungen ergebenden Lohnprofile werden vielfach als Grund angeführt, warum Ältere „zu teuer" seien. Tatsächlich profitiert nur ein Teil der ArbeitnehmerInnen vom Senioritätsprinzip. Abgesehen von den Gruppen, für die keine entsprechenden Tarifverträge gelten, wirken sich Vorrückungen auch bei Personen mit Berufsunterbrechungen (vor allem Frauen) nur begrenzt aus: Arbeiterinnen zwischen 50 und 54 verdienen in etwa genausoviel wie ihre 30 Jahre jüngeren Kolleginnen, männliche Arbeiter können sich um etwa 30, weibliche Angestellte um etwa 40 Prozent verbessern (Medianwerte). Auf wirklich nennenswerte Vorrückungen kommen nur männliche Angestellte (Verdoppelung des Einkommens) respektive Beamte beiderlei Geschlechts. Ältere sind also (gemessen an Lohnansprüchen) trotz Senioritätsprinzip nicht ex definitione zu teuer.

55 Auch wenn die konkrete Ausgestaltung der Vorrückungen eher die Verhandlungsmacht der jeweiligen ArbeitnehmerInnenvertreterInnen als die mit zunehmendem Alter potentiell wachsende Produktivität spiegeln dürfte.

Probleme ergeben sich (bei jener Gruppe, die überhaupt betroffen ist) eher aus der Abstimmung des letzten, gegebenenfalls durch Vorrückungen geprägten Gehalts des/der Externen und dem Schema des Unternehmens. Allzu spürbare finanzielle Konzessionen könnten den Neuling demotivieren, eine volle Einordnung ins Schema von künftigen KollegInnen und/oder seitens des Arbeitgebers als Überzahlung empfunden werden. Bei einem starren Lohnschema kann ein/e Bewerber/in auch dann „zu teuer" sein, wenn er/sie dem Arbeitgeber sein/ihr Geld wert wäre: wenn es aufgrund vorgegebener Anrechnungsbestimmungen nicht oder nur schwer möglich ist, ein angemessenes Gehalt zu „konstruieren". Wesentlicher scheint jedoch, daß Senioritätsusancen Erwartungshaltungen schaffen, von denen nur schwer abzugehen ist.

Technisch gesehen hätte also nur ein relativ kleinerer Teil der älteren Arbeitsuchenden (von denen rund 80 Prozent ArbeiterInnen sind) beim Wiedereinstieg einen *Anspruch* auf Senioritätsentlohnung (d. h. eine nennenswerte Berücksichtigung bisheriger Berufsjahre bei der Einstufung). Faktisch ist es für ein Unternehmen mit entsprechendem Lohnschema wohl problematisch, einigermaßen qualifizierte Ältere knapp über dem Niveau eines/r Berufsanfänger/in einzustufen. Ebenso ist es für eine/n Betroffene/n, der/die zuletzt bereits einen mehr oder weniger großen Verweildauerbonus bezogen hat, unabhängig vom Finanzbedarf unter Umständen schwierig, eine Rückstufung zu verkraften.[56] Trotz spezifischer Gestaltung werden auch dem hierzulande üblichen Senioritätssystem u. a. die in der angelsächsischen Literatur genannten Funktionen unterstellt: vor allem Abgeltung von wachsender allgemeiner/arbeitsplatzspezifischer Erfahrung und Funktion als Anreiz zu langer Verweildauer. Es stellt sich die Frage, inwiefern die Verlaufskurven der Senioritätsentlohnung heute noch der tatsächlichen Bewertung von Berufserfahrung entsprechen.

Die hohe Bereitschaft, Ältere wenn möglich zu kündigen, zeigt, daß die aus Unternehmenssicht optimale Verweildauer vielfach weit vor dem gesetzlichen Pensionsalter endet. Ein Grund dafür liegt zweifellos darin, daß Ältere in Relation zu ihrer Produktivität generell als „zu teuer" angesehen werden (etwa im Fall stagnierender Produktivität bei weiter steigendem Lohn). Die *turnover costs* im Zusammenhang

56 Mit zu berücksichtigen ist, daß höhere Löhne Älterer nicht nur aus „Verweildauerprämien" resultieren, sondern zum Teil auch aus formellen wie informellen hierachischen Vorrückungen. Bei einem Wechsel ist u. U. auch in dieser Hinsicht mit einer Rückstufung zu rechnen.

mit der Einstellung einer neuen Kraft werden gegebenenfalls geringer eingeschätzt als die „Senioritätskosten"; daß derselbe/dieselbe Arbeitnehmer/in gegebenenfalls über Jahre „unter Produktivität" bezahlt wurde, ist vergessen. Hier ist nochmals in Erinnerung zu rufen, daß die Tarifgestaltung hierzulande Ergebnis von Verhandlungen ist, die meist von der Situation bzw. der Branchenproduktivität früherer Jahre mitgeprägt sind. Das bedeutet, daß sich Lohnschemata und potentielle Produktivität(ssteigerungen) eines/r Arbeitnehmer/in in gegensätzliche Richtungen bewegt haben können.
Aus diesen Gründen erscheint es sinnvoll, die Ausgestaltung der Senioritätsentlohnung so zu modifizieren, daß diese eher tatsächliche potentielle Produktivitätsentwicklungen widerspiegelt (etwa stärkerer Anstieg zu Beginn, Absenkung der Kurve danach). Damit könnte man die Anreize, Ältere abzuschieben, verringern und die eventuell nötige zwischenbetriebliche Mobilität erleichtern.
Neben Senioritätsvorrückungen gibt es noch andere an der Verweildauer im Unternehmen orientierte Motivationskomponenten, wie etwa zusätzliche Pensionsabsicherung, Beteiligung etc., die unter Umständen als Fixkostenargument gegen die Einstellung Älterer angeführt werden. Dieses Problem wäre in der Regel durch eine aliquote Kalkulation solcher Leistungen für SpäteinsteigerInnen zu lösen.

„Ältere Arbeitskräfte sind zu teuer – sie bleiben nicht mehr lang"
Die Einschätzung inkludiert meist eine komplexe Mischung aus Problemen mit internen Arbeitsmärkten, Senioritätsentlohnung, Lohnkosten, erwarteter Produktivität im allgemeinen usw. Zum einen stellt sich die Frage, ob/wieweit die Opportunitätskosten Älterer gesenkt werden könnten. Zum zweiten wäre auch zu überlegen, ob/wieweit sich diese Opportunitätskosten im Lauf der Jahre verändert haben[57] bzw. ob sie tatsächlich so hoch sind, wie das aktuelle Unternehmensverhalten impliziert.
Ein Argument – das auch Arbeitgeber implizit einflechten – lautet: Der technische Fortschritt führt zu einer beschleunigten Entwertung von in der Vergangenheit erworbenem allgemeinem Humankapital. Jüngere, besser ausgebildete ArbeitnehmerInnen könnten den Nachteil des fehlenden firmenspezifischen Wissens eher wettmachen als neu einsteigende Ältere. Je wichtiger firmenspezifisches Wissen im Verhältnis

57 Einflußfaktoren wären etwa auch die demographischen Entwicklungen (starke Jahrgänge bei NeueinsteigerInnen), die besseren Ausbildungsstrukturen Jüngerer, der entspannte Arbeitsmarkt usw.

zum allgemeinen Humankapital sei, desto größer seien die Opportunitätskosten eines/r älteren Arbeitnehmer/in.
Tatsächlich nehmen die Investitionen in allgemeines Humankapital – etwa die Länge der formalen schulischen Ausbildung im weiteren Sinn – deutlich zu. Das impliziert zum einen, daß diesem Teil des Wissens doch erhebliche Bedeutung zugemessen wird, und läßt zum zweiten darauf schließen, daß die angenommene rasche Entwertung eines großen Teils dieses Wissens mehr denn je als Vergeudung gesellschaftlicher Ressourcen anzusehen ist.[58] Die Konsequenz ist, daß kontinuierlich auf dem vorhandenen Wissen aufgebaut werden muß, um das Ausmaß der Entwertung zu reduzieren.
Die theoretischen Konzepte gehen davon aus, daß Unternehmen auch dann eine jüngere Arbeitskraft bevorzugen, wenn das arbeitsplatzspezifische Humankapital ab einem gewissen Punkt konstant bleibt, da die Ausbildungskosten versunkene Kosten wären und die Durchschnittskosten der Beschäftigung eines/r jüngeren Mitarbeiter/in wegen der längeren Beschäftigungsdauer geringer sind. Es ist anzunehmen, daß auch firmenspezifisches Wissen zum Teil rascher entwertet wird als dereinst, d. h. auch langjährigen MitarbeiterInnen regelmäßig Aus- und Weiterbildung geboten werden müßte, damit sie ihren „Wert" behalten respektive steigern können.
Geht man von einem solchen Konzept der laufenden Wissensentwertung bzw. des „ewigen Lernens" aus, müßten sich die Kostendiskrepanzen zwischen „Internen" und „NeueinsteigerInnen" reduzieren.
Was Schlüsselqualifikationen betrifft, wird meist unterstellt, daß solche Qualifikationen ausschließlich oder primär über formale Ausbildung vermittelt werden. Tatsächlich handelt es sich dabei wohl um potentiell existierende individuelle Fähigkeiten, die ebensogut durch Berufserfahrung geübt werden können.
Bei weniger Qualifizierten lautet das (implizite) Argument meist, daß sie primär arbeitsplatzspezifisches Wissen vorzuweisen hätten, das bei Firmenwechsel jeglichen Wert verliere. Dieses Argument hat zweifellos eine gewisse Berechtigung; junge Unqualifizierte haben diesbezüglich freilich noch weniger anzubieten. Praktisch fallen aber bei Älteren dieser Kategorie auch kaum Senioritätszuschläge an; es gibt kaum Ausbildungsinvestitionen, und die *turnover-costs* sind gering. Speziell bei

58 Tatsächlich scheint das Thema „Wissensentwertung" nicht hinreichend durchleuchtet. So gibt es wohl wesentliches „allgemeines" Humankapital, das eher durch Nichtnutzung bzw. mangelnde Weiterentwicklung als durch den Zeitablauf schlechthin entwertet wird.

wenig Qualifizierten mag die körperliche Verfassung für die Berufstauglichkeit wesentlich sein.
Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht interessant scheint die beschriebene informationstheoretische Argumentation, eine ArbeitnehmerInnengruppe könnte benachteiligt werden, weil sie mit größerer (vermuteter) Wahrscheinlichkeit ungünstige Eigenschaften aufweise und höhere Kosten bei der „Eignungsprüfung" anfielen. Hier könnte mit Aufklärungsarbeit auch im Rahmen der Vermittlungstätigkeit angesetzt werden.

„Ältere sind weniger anpassungsfähig und lernwillig"
Das Problem mangelnder Anpassungsfähigkeit scheint prinzipiell eher ein individuelles als ein altersbedingtes zu sein. Wenn, dann kommt es wohl – zum Teil unabhängig vom Alter – am ehesten bei Personen zum Tragen, die viele Jahre bei einem einzigen Unternehmen gearbeitet haben, bevor sie zu einem Wechsel gezwungen waren. Ein Rezept dagegen ist schwer zu finden: Personen, die häufiger gewechselt haben, müßten zwar prinzipiell flexibler sein, gleichzeitig wird hierzulande *job hopping* meist als Makel angesehen. Für die vielfach vermutete stärkere räumliche Mobilität Jüngerer gibt es keine Belege (soweit darunter nicht ausschließlich unter 25jährige verstanden werden). Entscheidend dürften hier wiederum eher persönliche, familiäre und regionale Komponenten (vor allem Wohnformen) sein.
Ein komplexes Thema scheint die „Weiterbildungswilligkeit" darzustellen. Es gibt keine Anhaltspunkte, daß Ältere Weiterbildung – soweit sie überhaupt angeboten wird – prinzipiell ablehnen. Unterschiede ergeben sich möglicherweise daraus, daß Ältere stärker den möglichen individuellen Nutzen einer weiteren Ausbildung abwägen. Ein anderer Punkt ist, daß Menschen mit größerer Distanz zum schulischen Lernen möglicherweise Probleme mit dem klassischen, meist schulisch aufgebauten Ausbildungsformen haben.

„Ältere sind weniger belastbar und öfter krank"
Untersuchungen haben gezeigt, daß die *geistige Präsenz* zwar mit den Jahren nachläßt – signifikante Verschlechterungen waren aber erst ab 69 feststellbar.[59] Andere Studien beschäftigten sich mit der *Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung:* Ihren Ergebnissen zufolge brauchen ältere ManagerInnen zum Teil etwas länger zur Entscheidungsfindung – weil sie mehr Informationen zu verarbeiten haben als jüngere; die Qualität der Entscheidungen war im wesentlichen altersunabhängig. Tests bei FacharbeiterInnen zeigten, daß sich ihre berufliche Leistung etwa bis zum Alter von 40 bis 45 Jahren verbesserte und danach wieder abfiel. Das Leistungsniveau der 50- bis 60jährigen war aber noch immer besser als jenes der 20jährigen. Und der Leistungsrückgang war um so schwächer, je komplexer die Aufgabenstellungen und Maschinen waren. Bei simplen arbeitsteiligen Tätigkeiten, bei denen der Erfolg primär an der Schnelligkeit der Erledigung gemessen wird, sind jüngere Kräfte also im Vorteil. Gleichzeitig sind Ältere bei komplexen Aufgabenstellungen – gewisse Basisqualifikation vorausgesetzt – durchaus imstande, „altersbedingte" Negativfaktoren zumindest wettzumachen.[60]
Andere ExpertInnen orten ebenfalls Anzeichen dafür, daß Ältere lernen, sich mit altersspezifischen Leistungsschwächen zu arrangieren. So zeigten etwa experimentelle Maschineschreibtests[61], daß ältere Gruppen zwar signifikant langsamer reagierten und tippten, aber beim Kombinieren von visueller Information und Motorik überlegen waren, so daß das Gesamtresultat im wesentlichen ident war. Daraus lassen sich folgende Schlußfolgerungen ziehen:[62] Ältere kommen bei derlei Aufgaben zum selben Resultat, haben aber einen anderen Zugang zur Aufgabenlösung. Dieser spezielle Zugang führe (wie oben schon angemerkt) dazu, daß sie bei simpleren Aufgaben unterlegen, bei komplexeren besser seien als jüngere Vergleichsgruppen. Das Problem bestehe vielfach nicht darin, daß Ältere bestimmte Aufgaben nicht adäquat ausfüllen könnten, sondern daß die Arbeitsorganisation zum Teil eher auf die spezifischen Qualifikationen Jüngerer ausgerichtet sei.
Mit dem Problem Produktivität und Alter beschäftigt sich auch eine OECD-Studie[63], die zu dem Ergebnis kommt, daß Alter nur einen marginalen Effekt auf die industrielle Produktivität habe und die Produktivitätsunterschiede in einer gegebenen Altersgruppe größer seien als

59 Laville, A., *Vieillissement et travail,* Trav. Hum. 52/1989.

60 Deltour, U.-J., *Une nouvelle méthode d'évaluation de la détérioration mentale,* in: *Les mesures objectives du vieillissement,* W. J. Dkonkinck (Hrsg.), Centre Int. de Géront. sociale; Taylor, R. N., *Age and Experience as Determinants of Managerial Information Processing and Decision Making Performance,* Academy of Management Journal; Davies, D. R. und P. R. Sparrow, *Age and Work Behaviour,* in: Charness, N., *Ageing and Human Performances.*
61 Salthouse, T. A., *A Theory of Cognitive Ageing,* 1985.
62 Teiger, C., *Le vieillissement différentiel dans et par le travail: un vieux problème dans un context récent,* Trav. Hum. 52/1989; bzw. Davies and Sparrow, *op. cit.*
63 *Le vieillissement démographique – conséquences pour la politique sociale,* OECD, Paris 1988.

jene zwischen den Altersgruppen. Aufgrund von Erfahrungswissen und wachsender Kompetenz würden sich tendenziell Produktivitätssteigerungen über die Jahre hin abzeichnen. Um der potentiellen Entwertung von Erfahrung durch technologischen Fortschritt zu begegnen, sei es freilich sinnvoll und wichtig, spezifisch für Ältere Schulungsprogramme (Wissensauffrischung und -weiterentwicklung) zu konzipieren.

Aufgrund der Resultate dieser und anderer Studien (etwa Wisners[64]) kann man nicht umhin, sich über die Kluft zu wundern, die zwischen der gesellschaftlichen Zurückweisung noch jüngerer Arbeitskräfte und der potentiellen Leistungsminderung bei bestimmten Aufgaben liegt – die in der Regel außerordentlich gering ist, solange man sich auf die relevante Altersgruppe zwischen 18 und 65 Jahren konzentriert. Aus diesen Daten läßt sich auch Grundsätzliches zur Belastbarkeit ableiten: *Ältere sind insgesamt gesehen nicht notwendigerweise weniger belastbar – allerdings ändert sich die Struktur der potentiell verkraftbaren Belastungen.*

Was das Thema Krankheit betrifft, ist festzuhalten, daß Ältere zweifellos eher unter abnutzungsbedingten körperlichen Beeinträchtigungen leiden, die eventuell bestimmte Arten von Tätigkeiten erschweren oder unmöglich machen, aber noch nicht unbedingt Krankenstände implizieren. Aus Statistiken geht hervor, daß Ältere im Zweifelsfall eher seltener in Krankenstand gehen,[65] Absenzen aber (aufgrund unterschiedlicher Krankheitsbilder) tendenziell etwas länger dauern.

64 Wisner, A., *Eléments de méthodologie ergonomique,* in: Scherrer, J., *Précis de physiologie du travail,* Masson 1951.

65 Gründe dafür sind Angst vor Arbeitsplatzverlust, stärkere Loyalität gegenüber KollegInnen usw.

II. Die tatsächliche Situation aus der Sicht von ArbeitsvermittlerInnen, Unternehmen und Betroffenen

1. Erfahrungswerte von Arbeitsmarktservice und PersonalberaterInnen – was läßt sich aus Inseraten ablesen?

Die Zahl der Arbeitsuchenden zwischen 50 und 60 Jahren hat sich also im Zeitraum 1989 bis 1993 mehr als verdoppelt (der Anstieg für alle Altersgruppen betrug knapp 50 Prozent und hielt auf diesem Niveau). Seit 1991 ist regelmäßig ein Fünftel der noch aktiven Älteren arbeitslos. Das Problem konzentrierte sich vor allem in der Gruppe der 50- bis 54jährigen – sie stellen etwa zwei Drittel der älteren Arbeitslosen (ungefähr je zur Hälfte Frauen und Männer). Daß die absolute Zahl Arbeitsloser über 55 relativ gering ist, liegt freilich nur an der starken Auslichtung dieser Gruppe durch einen vorzeitigen Rückzug in den Ruhestand. Etwa 70 bis 80 Prozent der älteren Arbeitsuchenden sind ArbeiterInnen. Insgesamt etwas mehr als die Hälfte hat nur eine Pflichtschule, etwa ein Drittel eine Lehre absolviert. Mindestens zehn Prozent laborieren an gröberen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Die Regionalstellen des Arbeitsmarktservice (AMS) sind also überwiegend mit 50- bis 54jährigen Un-/Angelernten, aber auch mit FacharbeiterInnen konfrontiert.

Gespräche mit VertreterInnen der Regionalstellen des AMS[66] bestätigen die Evidenz des statistischen Datenmaterials. Ausgangspunkt des Problems sei wohl, daß die Zahl arbeitsuchender Älterer – vor allem in den Altersgruppen kurz vor dem gesetzlichen Frühpensionsalter – ab Mitte der 80er Jahre deutlich zugenommen habe: aufgrund von Betriebseinstellungen, Rationalisierungsmaßnahmen (nicht zuletzt in Krisenregionen), aber auch weil die Hemmschwelle zur Kündigung Älterer gesunken ist. Das hänge auch damit zusammen, daß Ältere im Sozialsystem besser abgesichert seien – womit der Widerstand gegen solche „Freisetzungen" geringer werde.

Schon Personen über 45 sind zum Teil schwer, Personen über 50 zum Teil gar nicht mehr vermittelbar. Fördermaßnahmen – vor allem Anreize für Unternehmen, Ältere aufzunehmen – hätten zwar zum Teil positive Effekte gezeigt, wären aber „ein Tropfen auf den heißen Stein". Werbekampagnen würden – trotz aller Aufrufe der Bundeswirtschaftskammer – fast gar nicht fruchten. In der Regel würden sich

66 In Wien, Graz und Linz.

Unternehmen im Austausch für mehr Alterstoleranz Zuschüsse, Lohnstützungen usw. wünschen.
Alterslimits würden – häufig eher implizit gesetzt – nicht zuletzt im Produktionsbereich und speziell in jenen Sparten spürbar, in denen auch hohe Arbeitslosenzahlen registriert werden.
Es entsteht der Eindruck, daß Strukturwandel und Rationalisierungsmaßnahmen gleichzeitig auch zur Verjüngung der Belegschaft genützt werden. Alterslimits im Produktionsbereich (fast 40 Prozent der Arbeitslosen insgesamt entfallen auf Berufe im Metall- und Elektrobereich, ein ebenfalls beträchtlicher Teil auf Hilfsberufe) werden sowohl mit Kostenkomponenten als auch mit körperlicher Leistungsfähigkeit argumentiert. Bei Arbeitsuchenden aus dem Dienstleistungsbereich gebe es, soweit keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen bestehen, weniger Probleme mit Altersbarrieren.
Ein wesentlicher Faktor sei die jeweilige Ausgestaltung der Kollektivverträge in den einzelnen Branchen: je höher das Lohnniveau bzw. je ausgeprägter die Differenz zwischen Einstiegs- und Endgehältern in einem Bereich, um so geringer die Möglichkeit, Ältere zu vermitteln. Hier kommen die klassischen Argumente gegen Ältere zum Tragen: zu teuer, nicht hinreichend anpassungsfähig, fügen sich nicht ins Team ein usw. Im flexibleren Segment fallen diese Faktoren wie auch die potentiell geringere Verweildauer etwas weniger ins Gewicht. Innerhalb eines gegebenen Rahmens lägen aber die Alterslimits für Frauen (unter anderem wegen der Nähe zum Pensionsalter) eher noch niedriger als jene für Männer.
AMS-BeraterInnen meinten, daß Unternehmen, die Ältere kündigen, für deren erhöhte Absicherung im Sozialsystem mitzahlen sollten und plädierten für eine Abflachung der Differenz zwischen Einstiegs- und Endgehältern, mehr Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik, mehr Experimentierfreude der Unternehmen in diesem Zusammenhang sowie für Maßnahmen auf Ebene der Sozialgesetzgebung, die zu einer Revision der aktuellen Personalpolitik beitragen.
PersonalberaterInnen sind, soweit überhaupt,[67] im Unterschied zum AMS primär mit (relativ) höher qualifizierten älteren Arbeitsuchenden, wie etwa Verwaltungsfachkräften und Führungskräften, konfrontiert. Nicht zuletzt aufgrund von Rationalisierungen, Unternehmensumstellungen usw. waren in den letzten Jahren auch ältere Arbeitnehmer Innen in diesen Kategorien nicht vor Jobverlust gefeit.[68] Die Erfahrungen der BeraterInnen bei der Vermittlung solcher Personen unterscheiden sich prinzipiell wenig von den Erfahrungen des AMS mit seiner Klientel.

67 Da hier, anders als beim AMS typisch, der Vermittlungsablauf mit dem Personalwunsch des Unternehmens beginnt, das von vornherein Alterslimits setzen kann, sind BeraterInnen nur mit einer begrenzten Zahl älterer Arbeitsloser konfrontiert.

Bei einem großen Teil der an sie herangetragenen Personalwünsche ist das Alterslimit in die Beschreibung des/der erwünschten Kandidat/in bereits integriert. Auch wenn es um die Suche nach einer Führungskraft geht, ist mindestens die Hälfte der UnternehmensvertreterInnen (weitestgehend unabhängig vom eigenen Alter) an über 50jährigen dezidiert nicht interessiert. Und auch unter jenen mit weniger kategorischen Vorurteilen entscheidet sich letztlich nur ein kleiner Teil ohne besonderen Druck für eine ältere Kraft.
Als Gründe werden in erster Linie die nicht ausgewogene Kosten-Nutzen-Relation („sind zu teuer") und – bereits weit seltener – die nachlassende Leistungskraft älterer Führungskräfte bzw. deren mangelnde Anpassungsfähigkeit vorgebracht.
Inwiefern Ausnahmen gemacht werden, hängt u. a. davon ab, welche Führungsebene besetzt werden soll bzw. – bei qualifiziertem Verwaltungspersonal – wie groß das Arbeitskräfteangebot in einem speziellen Qualifikationsbereich ist. Je spezifischer die gesuchte Wissenskombination ist, um so eher verlieren Altersgrenzen an Relevanz; Ältere werden gegebenenfalls auch für wenig beliebte Aufgaben – etwa einen längeren Aufenthalt im weniger attraktiven Ausland – oder für alle Arten von Tätigkeiten mit stark erfolgsorientierter Entlohnung akzeptiert. PersonalvermittlerInnen haben prinzipiell die Chance, das umrissene Problem der „Informationsasymmetrie" aus der Welt zu schaffen. Manchmal wäre es mit Hilfe von Daten und Fakten zur Person auch möglich, eine/n Ältere/n doch „zu verkaufen". Unternehmen, die sich diesbezüglich tolerant zeigten, hätten sich später nur in den seltensten Fällen (am ehesten über Anpassungsprobleme) beklagt.

Die Zeitungsinserate sprechen für sich: In einem beträchtlichen Teil der Fälle wird – auch wenn es sich nicht um eine spezifische Nachwuchsposition, sondern dem Anschein nach um eine mehr oder weni-

68 Einer IMAS-Umfrage unter 728 Führungskräften zufolge waren einem Drittel im eigenen Unternehmen ManagementkollegInnen über 45 bekannt, die von Kündigungsmaßnahmen unmittelbar bedroht oder betroffen waren. 10 Prozent der Befragten waren selbst im Alter über 45 gekündigt/hinausgedrängt worden, jede/r zweite kannte eine/n Kolleg/in, dem/der dies widerfahren war.

ger „altersneutrale" Aufgabe handelt – von vornherein „eine junge Kraft", eine Aufstockung für das „junge, dynamische Team" gesucht. Manchmal fließt – etwas subtiler – nur der Wunsch nach „einigen Jahren Erfahrung" ein. In anderen Fällen finden sich ganz dezidiert Zusätze wie „nicht älter als 30" oder, als Klammerausdruck, „bis 40". Anmerkungen wie „nicht jünger als 30" sind demgegenüber außerordentlich rar.

2. Die Einstellung der Unternehmen zum Thema – Ergebnisse aus Unternehmensbefragungen

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, daß eine Reihe sachlicher Gründe für die Wiedereinstiegsschwierigkeiten Älterer vorgebracht werden können, die freilich nicht unabänderlich sein müssen. Ein zentrales Problem ist wohl die grundsätzliche Einstellung der Arbeitgeber – öffentlicher Stellen wie privater Unternehmen – zum Thema. Dafür sprechen auch die Ergebnisse einer Erhebung bei fast tausend österreichischen Unternehmen[69]: Insgesamt setzen mindestens 60 Prozent der befragten Unternehmen bei Neueinstellungen Altersgrenzen.[70] Ein Drittel präferiert dezidiert unter 35jährige, etwa weitere 17 Prozent sehen bei 45jährigen das Limit. Der Rest wollte sich nicht genau festlegen. 50 Jahre gilt in der Regel als absolute Grenze – auch bei etwa der Hälfte jener Unternehmen, die nach eigenen Angaben bei der schriftlichen Erhebung „keine Altersgrenze" ziehen.

Wer setzt prinzipiell Altersgrenzen – und ab welchem Punkt?

Altersgrenzen generell

Die Einschätzung von Altersgrenzen bei Neueinstellungen wurde aus der Beantwortung mehrerer Fragen abgeleitet: Zu unterscheiden war dabei zwischen Unternehmen, die dezidiert Altersgrenzen setzen und dies auch offen aussprechen, und solchen, die sich weniger eindeutig deklarieren, aber (wie aus nachfolgenden Fragen erkenntlich) faktisch Altersgrenzen einziehen; der Rest kann diesbezüglich als vorurteilsfrei gelten.

Vordergründig erkennbar sind regionale Unterschiede: In Vorarlberg, Kärnten und Tirol werden eher dezidiert Altersgrenzen gesetzt als in den anderen Bundesländern; in Wien und Steiermark ist die Situation eher polarisiert. In Ballungszentren scheinen die Unternehmen diesbezüglich rigoroser vorzugehen als in kleineren Städten/Orten. Für solche Unterschiede gibt es verschiedene Erklärungsmöglichkeiten:

69 Erhebung des LBI für Wachstumsforschung: Insgesamt wurden 6276 Unternehmen, nämlich alle österreichischen Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten und eine 6prozentige Stichprobe aller Unternehmen mit 5 bis 99 Beschäftigten (Basis Mikrozensus 1991), angeschrieben. 939 dieser Unternehmen haben den schriftlichen Fragebogen beantwortet – also insgesamt rund 15 Prozent bzw. 17 Prozent aller österreichischen Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten. Von diesen Unternehmen wurden 146 ergänzend mündlich befragt.

70 Eine frühere Erhebung des AMS Kärnten kam zu einem sehr ähnlichen Ergebnis: 75 Prozent der Unternehmen zogen spätestens bei 50jährigen eine Altersgrenze.

- Die *Arbeitsmarktsituation insgesamt* und die *Altersstruktur der Bevölkerung*: Kärnten (Arbeitslosenrate 1993: 8,4 %), die Steiermark (1993: 8,4 %) und Wien (1993: 7,1 %) haben gemeinsam mit dem Burgenland unter allen Bundesländern die höchsten Arbeitslosenraten. In Westösterreich – vor allem in Vorarlberg – hat sich die Situation zuletzt aufgrund von Strukturproblemen spürbar verschlechtert; speziell in Vorarlberg und Tirol ist gleichzeitig auch die Jugendandrangsquote (Relation Junger zu Älteren) überdurchschnittlich hoch.
  Je mehr (junge) Arbeitsuchende es gibt, um so eher sind Altersgrenzen eine Art Vorselektionskriterium.[71] Je weniger neue Arbeitskräfte eingestellt werden (können), um so eher wird nach einem idealen (meist jüngeren) Kandidaten gesucht.
- Ein weiterer Grund für regionale Differenzen ist in der typischen *Branchenstruktur* zu suchen. Unternehmen im Produktionsbereich scheinen tendenziell pragmatischer als solche im Dienstleistungssektor; jene, die dem primären Segment (eher qualifizierte Arbeitskräfte, relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit usw.) zuzurechnen sind, bevorzugen stärker Jüngere als solche, die zum „flexiblen" Segment gehören.
- Dazu paßt, daß Unternehmen mit guter *Qualifikationsstruktur* (unter 10% un-/angelernte Kräfte im MitarbeiterInnenstab[72]) bezüglich Alter weitaus starrer sind als solche mit schlechter Qualifikationsstruktur. Wie aus den Arbeitslosigkeitsstatistiken läßt sich also auch hieraus ableiten, daß schlechte Qualifikation bei Älteren zwar das Arbeitsplatzrisiko erhöht, gute Qualifikation aber die Wiedereinstiegschancen nicht unbedingt verbessert.

Speziell an der Qualifikationsstruktur ausgerichtete Daten scheinen die These zu bestätigen, daß Aufnahmebarrieren für Ältere im primären Segment tendenziell höher sind. Daten nach Wirtschaftsklassen weisen nur zum Teil eindeutig in diese Richtung. Dazu ist anzumerken, daß etliche Wirtschaftsklassen in sich sehr heterogen sind: Das gilt etwa für das Hotel- und Gastgewerbe (große Hotels, Restaurantketten, Imbißstuben), den Handel (Ketten, kleine Läden) und den Bereich Metall/Maschinenbau. Unternehmen aus solchen Wirtschaftsklassen

71 Mündliche Befragungen zeigten, daß auch Unternehmen, die prinzipiell „keine Altersgrenzen setzen", bei Inseraten ein Alterslimit angeben, um die Zahl der Bewerbungen zu reduzieren.

72 Ein entsprechendes Ergebnis ergibt sich auch, wenn der „Anteil von Führungskräften an der Belegschaft" als Indikator herangezogen wird.

verfolgen zum Teil sehr unterschiedliche Personalstrategien und können sowohl (überwiegend) dem einen oder anderen Segment zuzuordnen sein.

Zur Segmentthese paßt, daß Zweigstellen ausländischer Unternehmen (hier zu einem hohen Prozentsatz Töchter großer Konzerne) wie staatliche Unternehmen im weiteren Sinn eher Altersgrenzen setzen als etwa private Einzelunternehmen. Betriebe mit eher gleich hoher Abgangsquote der Jungen wie Älteren (eher „flexibles" Segment) sind toleranter als solche, aus/von denen Ältere seltener abwandern/gekündigt werden.

Altersgrenzen insgesamt nach Bundesländern (in %)

	prinzipielle Altersgrenze	faktische Altersgrenze	keine Altersgrenze*	keine Antwort
Altersgrenze insg. (939)	38,0	21	39,0	2
Wien (248)	**41,0**	20	39,0	–
Niederösterreich (161)	30,0	19	**47,0**	4
Oberösterreich (174)	38,0	25	36,0	1
Burgenland (24)	29,0	13	**58,0**	–
Salzburg (60)	32,0	23	**45,0**	–
Steiermark (99)	**40,5**	19	**40,5**	–
Kärnten (48)	**44,0**	25	27,0	4
Tirol (75)	**41,0**	24	35,0	–
Vorarlberg (41)	**61,0**	10	29,0	–

* keine Altersgrenze bedeutet faktisch meist: „keine Altersgrenze unter 50"

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Existenz von Altersgrenzen nach Branchen (in %)

Branche	prinzipielle Altersgrenze	faktische Altersgrenze	keine Altersgrenze	keine Antwort
Banken (61)	**54**	10	36	–
Wirtschaftsdienste (69)	**54**	13	29	4
Handel (221)	42	24	33	1
Metall/Maschinen (126)	41	24	33	2
Hotel-/Gastgewerbe (42)	41	24	35	–
Holz (57)	33	23	**42**	2
Bauwesen (93)	30	26	**44**	–
Verkehr/Transport (37)	27	14	**57**	2
Chemie/Kunststoffe (33)	33	18	**49**	–

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Altersgrenzen nach Qualifikationsstruktur des Unternehmens (in %)

Qualifikationsstruktur	prinzipielle Altersgrenze	faktische Altersgrenze	keine Altersgrenze	keine Antwort
gute Qualifikation	44	21	35	–
schwächere Qualifikation	35	22	42	1
schlechte Qualifikation	27	16	56	1

Anmerkung: gute Qualifikation = unter 10% An-/Ungelernte; schwächere Qualifikation = 50 bis 75% An-/Ungelernte; schlechte Qualifikation: mehr als 75% An-/Ungelernte

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

In der ergänzenden mündlichen Befragung (insgesamt 146 Unternehmen) wurde versucht, einen Zusammenhang zwischen betrieblichen Zusatzleistungen – als *einem* möglichen Kriterium der Segmentzuordnung – und Einstellungsverhalten herzustellen.[73] Obwohl Prozentverteilungen für so kleine Gruppen mit Vorsicht zu interpretieren sind, scheint sich doch abzuzeichnen, daß Betriebe, die bestimmte Zusatzleistungen anbieten, tendenziell eher Altersgrenzen setzen. Wo Gewinnbeteiligungen oder andere stark leistungsorientierte Incentives existieren, werden allerdings weniger oft als im Durchschnitt prinzipielle Altersgrenzen gesetzt (derlei Leistungen sind in der Regel auch nicht an die Verweildauer gebunden[74]). Das paßt auch zu den Äußerungen von PersonalberaterInnen, wonach Altersgrenzen in Berufen mit starker Erfolgshonorarkomponente, wie etwa Fixum und Provision, lockerer gehandhabt werden.

In dieselbe Richtung weist der klare Zusammenhang zwischen ausschließlicher/überwiegender Besetzung hoher Positionen durch Interne und (niedrigen) Altersgrenzen – überproportional mit dem Argument, über 35- bzw. 40jährige Neue „passen nicht in die Altersstruktur". Die Unternehmensgröße ist dagegen ein wenig brauchbares Kriterium für Altersbarrieren: je höher die MitarbeiterInnenzahl, desto stärker polarisiert sich – je nach Segmentzugehörigkeit – das Einstellungsverhalten gegenüber Älteren.

73 25 Betriebe hatten diesbezüglich nichts anzubieten, auf den Rest entfielen im Durchschnitt 1,2 Nennungen. Symptomatisch ist ein stark positiver Zusammenhang zwischen bestimmten Leistungen – v. a. günstigen Krediten – und der Verweildauer von MitarbeiterInnen. Wie erwartet zeigte sich, daß Unternehmen mit besser qualifizierten MitarbeiterInnen bzw. mit einem Frauenanteil unter 50 Prozent eher Zusatzleistungen gewähren.

74 Demgegenüber sind Betriebspensionen überwiegend, zusätzliche Versicherungen oder günstige Kredite meist gänzlich oder „zum Teil" an die Verweildauer geknüpft.

Betriebliche Zusatzleistungen und Altersgrenzen (in Prozent der Nennungen pro Kategorie)

	keine Altersgrenze	faktische Altersgrenze	prinzipielle Altersgrenze	Nennungen gesamt abs.
Betriebspension	32%	9%	**59%**	32
Gewinnbeteiligung	32%	28%	40%	25
Zusatzkrankenversicherung	23%	12%	**65%**	26
günstige Kredite	16%	10%	**74%**	31
sonstige	71%	–	29%	7
keine Leistungen	36%	16%	48%	25
gesamt	29%	14%	57%	146

Quelle: Mündliche Unternehmensbefragung LBI

Interessant ist, daß die aktuelle Altersstruktur der Belegschaft eines Unternehmens (eher jüngere/ältere Belegschaft) auf die Existenz von Altersbarrieren wenig Einfluß zu haben scheint. Tolerantere Unternehmen beschäftigen zwar einen leicht höheren Anteil an über 40jährigen (zum Teil erst „seit kurzem"); das belegt wohl nur, daß sie ihre Einstellung zum Thema Altersbarrieren auch praktizieren. Die These, daß „überalterte" Unternehmen (in dieser Stichprobe nur schwach vertreten) überproportional Verjüngung suchen, ließ sich also nicht bestätigen – im Gegenteil: je jünger die aktuelle Belegschaft, um so jünger müssen zum Teil auch NeueinsteigerInnen sein. Unternehmen mit „vermischter" Altersstruktur scheinen (speziell bei Männern) etwas toleranter. Über 40jährige zählen in Betrieben, die vorzugsweise Jüngere einstellen, in der Regel zur angestammten Mannschaft.

Ebensowenig läßt sich die Vermutung untermauern, daß dynamische Unternehmen zu einer Verklärung der Jugend neigen: Tatsächlich scheinen expandierende Unternehmen (Umsatzexpansion in den letzten vier Jahren, Einstellung neuer MitarbeiterInnen in diesem Zeitraum) Älteren gegenüber etwas toleranter als solche mit stagnierendem oder rückläufigem Umsatz bzw. Beschäftigtenstand.

Übliche Höhe der Altersgrenze

Von jenen UnternehmensvertreterInnen, die bei Neueinstellungen prinzipiell bzw. „faktisch" Altersgrenzen setzen, legten sich rund zwei Drittel (360) auch fest: 30 Prozent setzen das Limit bei 35 Jahren, 17 Prozent bei 40, 13 Prozent bei 45 oder 50 Jahren. 40 Prozent der Befragten differenzieren nach *Geschlecht* und/oder *Qualifikation*. Soweit es im Hinblick auf den ersten Punkt Unterschiede gibt (knapp

30 Prozent der Untergruppe), liegt die Altersgrenze in der Regel für Frauen noch etwas niedriger als für Männer. Geschlechtsspezifische Unterschiede scheinen hinsichtlich der *Höhe* von Alterslimits zum Teil schwerer zu wiegen als solche nach Ausbildung/Status: Bei Fachkräften wie – noch stärker – bei An-/Ungelernten müssen BewerberInnen tendenziell jünger sein. Fast ein Drittel der Unternehmen legt zweierlei Maß an – wobei die Altersgrenzen in der Regel bei Frauen niedriger sind. Ganz besonders gilt dies für „staatliche" Unternehmen. Erklärungen für differierende Alterslimits sind wohl zum Teil im niedrigeren (Früh-)Pensionsalter von Frauen zu sehen. Insgesamt wird die Grenze bei an-/ungelernten MitarbeiterInnen in 52 Prozent der Fälle, bei Fachkräften in 40 Prozent der Fälle bei 35 gezogen. Für Führungskräfte gilt in 54 Prozent der Fälle eine Altersgrenze von 40 Jahren.[75]

Generell liegen die Altersgrenzen in typischen „Frauenbranchen" (über 75% Frauen) relativ niedriger als in Männerbranchen (unter 10% Frauen). Konkrete Beispiele für solche Frauendomänen sind etwa der Handel und die Bereiche Körperpflege/Reinigung.

Während sich die „Segmentationstheorie" bei der Frage „Altersgrenze – ja/nein" relativ gut untermauern ließ, wird die Sache bei der Frage nach der *Höhe* des gesetzten Limits etwas komplexer. Relativ eindeutig ist noch der Zusammenhang zur *Qualifikationsstruktur* in den befragten Unternehmen: Jene, die größtenteils qualifizierte MitarbeiterInnen beschäftigen, setzen – speziell auf der Ebene „Fachkräfte" – das Alterslimit etwas häufiger bei 35 oder 40 Jahren als jene mit hohem Anteil an An- bzw. Ungelernten. Bei der Aufgliederung nach Wirtschaftsklassen passen nur wenige Branchen/Bereiche eindeutig in das Schema.

Das Ergebnis für Banken/Versicherungen und Wirtschaftsdienste ist konsistent: In diesen Bereichen werden überproportional oft und überproportional niedrige Altersgrenzen gesetzt. Auch im Bereich Holzbe- und -verarbeitung ist der Trend eindeutig. In anderen Branchen/Bereichen dagegen ist eine deutliche Polarisierung zu erkennen. Ein gutes Beispiel bietet hier das Bauwesen: Hier setzen nur relativ wenige Unternehmen Altersgrenzen, aber wenn, dann – auf allen Qualifikationsebenen – besonders niedrige. Ähnliches zeichnet sich im Bereich Verkehr/Transport ab. Ein Beispiel für eine starke Differenzierung

75 Zum Vergleich die Befragungsergebnisse des AMS Kärnten: Bei qualifizierten BewerberInnen wurde die Altersgrenze in 52 Prozent der Fälle bei 40, in 33 Prozent der Fälle bei 50 gezogen. Die Ergebnisse einer Befragung des WdF: 51 Prozent der Unternehmen zogen auch bei Führungskräften die Grenze dezidiert bei 50 Jahren; 37 Prozent ziehen Ältere (über 50jährige) im Einzelfall noch in Betracht; nur 12 Prozent waren völlig offen.

nach Qualifikationsebenen bietet das Hotel- und Gastgewerbe: überdurchschnittlich niedrige Limits bei Hilfskräften, durchschnittliche Toleranz bei Fachkräften, relativ niedrige Altersgrenzen bei Führungskräften.

Altersstruktur der Männer im Unternehmen und Alterslimit für Neueinstellungen

Alters-verteilung	Alterslimit					
	bis 35	35–40	40–45	45–50	unter-schiedlich	insges. absolut
jünger	42%	24%	5%	3%	26%	142
vermischt	25%	16%	13%	7%	39%	174
älter	18%	23%	5%	18%	36%	22
insgesamt	23	19%	3%	18%	37%	338

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Altersstruktur der Frauen im Unternehmen und Alterslimit für Neueinstellungen

Alters-verteilung	Alterslimit					
	bis 35	35–40	40–45	45–50	unter-schiedlich	insges. absolut
jünger	36%	19%	4%	5%	36%	83
vermischt	27%	19%	12%	8%	34%	218
älter	37%	18%	6%	6%	33%	33
insgesamt	30%	19%	10%	7%	34%	334

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Altersgrenze für BewerberInnen nach Position

Altersgrenze	bis 35	35–40	40–45	45–50	ges. abs.
Un-/Angel. männl.	53%	23%	11%	13%	265
Un-/Angel. weibl.	55%	23%	12%	10%	255
Fachkräfte männl.	41%	32%	16%	11%	347
Fachkräfte weibl.	45%	30%	18%	7%	348
Führungskräfte m.	21%	32%	30%	17%	301
Führungskräfte w.	26%	38%	24%	12%	271

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Keine eindeutigen Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Altersgrenze lassen sich nach der Eigentums-/Organisationsform der Unternehmen feststellen: Größere private inländische Unternehmen scheinen tendenziell eher bei 35 die Grenze zu ziehen als staatliche Unter-

nehmen (eher „unterschiedliche Altersgrenzen") oder Zweigstellen ausländischer Unternehmen (Grenze häufiger bei 40 Jahren).

Altersgrenze für An-/Ungelernte und für Fachkräfte beiderlei Geschlechts nach Frauenanteil im Unternehmen

	Altersgrenze					
	bis 35	35–40	40–45	45–50	unter-schied-lich	Antw. ges. (abs)
bis 10% Frauen						
Ungelernte	48%	26%	11%	6%	9%	54
Fachkräfte	30%	28%	17%	6%	19%	64
10–24% Frauen						
Ungelernte	51%	14%	4%	10%	21%	49
Fachkräfte	39%	23%	8%	7%	23%	61
25–49% Frauen						
Ungelernte	44%	19%	112%	10%	15%	59
Fachkräfte	38%	28%	15%	9%	10%	76
50–75% Frauen						
Ungelernte	58%	16%	5%	9%	12%	64
Fachkräfte	46%	27%	14%	4%	9%	80
75% Frauen						
Ungelernte	60%	9%	9%	6%	16%	32
Fachkräfte	41%	21%	12%	12%	14%	34

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Alterslimits und Qualifikationsstruktur des Unternehmens

	bis 35	35–40	40–45	45–50	untersch.
Altersgr. Un-/Angelernte					
gute Qualifikationsstruktur	49%	21%	1,5%	10,5%	18%
schwächere Qualifikation	45%	16%	11%	11%	18%
Altersgr. Fachkräfte					
gute Qualifikationsstruktur	44%	30%	15%	5%	6%
schwächere Qualifikation	27%	31%	21%	9%	12%
Altersgr. Führungskräfte					
gute Qualifikationsstruktur	18%	38%	22%	9%	13%
schwächere Qualifikation	10%	28%	28%	11%	23%

Anmerkung: gute Qualifikation = unter 10% An-/Ungelernte; schwächere Qualifikation = 50 bis 75% An-/Ungelernte; unterschiedlich = unterschiedlich für Männer und Frauen

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Alterslimits und ausgewählte Wirtschaftsklassen

Altersgrenze für	An-/Ungelernte		Fachkräfte		Führungskräfte	
	bis 35	35–40	bis 35	35–40	bis 35	35–40
Banken	**63%**	14%	**70%**	21%	**23%**	**43%**
Wirtschaftsdienste	**58%**	–	**55%**	10%	**52%**	14%
Handel	50%	14%	36%	**28%**	13%	30%
Metall/Maschinen	52%	**32%**	19%	**32%**	9%	23%
Hotel, Gastgewerbe	**56%**	6%	33%	**33%**	18%	**64%**
Holz	31%	–	6%	12%	–	**46%**
Bau	**60%**	**20%**	**42%**	21%	**28%**	28%
alle Klassen	51%	19%	39%	26%	22%	31%

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Gründe für Altersgrenzen

Als Gründe (Mehrfachnennungen) für die reservierte Haltung gegenüber Älteren – wobei „Alter", wie gezeigt, für viele PersonalchefInnen schon bei 35 beginnt – wurden angegeben: Sie seien zu teuer (sagten 60 Prozent der UnternehmensvertreterInnen) bzw. zu unflexibel (meinten 42 Prozent); etwa gleich oft (jeweils von 31 bzw. 33 Prozent der Unternehmen) kommen die Argumente „nicht hinreichend anpassungsbereit", „weniger belastbar", „die bleiben nicht mehr lang" und „nicht hinreichend weiterbildungswillig". Auf Krankenstände verweist ein Fünftel, Probleme mit der betrieblichen Altersstruktur sehen ähnlich viele, eine Gefahr für das Betriebsklima nur noch 10 Prozent und einen Widerspruch zur Firmenphilosophie 5 Prozent; vereinzelt wurde auf Generationsprobleme und Dequalifizierung verwiesen. In Kombination treten am häufigsten die Argumente teuer/unflexibel/zu wenig anpassungsfähig bzw. lernunwillig/nicht anpassungsfähig auf. In der Einschätzung der „Nachteile" Älterer (bei Neueinstellung) zeigen sich nur in zwei Punkten systematische Unterschiede zwischen jenen Unternehmen, die dezidiert Altersgrenzen setzen, und den diesbezüglich toleranten Betrieben: Erstere rücken das Kostenelement und Probleme mit der betrieblichen Altersstruktur deutlich stärker in den Vordergrund – was wieder als Indikator dafür angesehen werden kann, daß im primären Segment prinzipielle Altersgrenzen etwas überproportional gesetzt werden; die nur noch begrenzte Verweildauer Älterer wird von beiden Gruppen negativ bewertet. Anzumerken ist, daß jene, die Kosten, betriebliche Altersstruktur, Firmenphilosophie usw. beto-

nen, die niedrigsten Grenzen (bis 35 oder 40 Jahre) setzen. Solche Unternehmen finden sich vor allem im primären Segment (Banken, Wirtschaftsdienste). Sie geben dafür überproportional „institutionelle" Gründe an. Ältere EinsteigerInnen passen nicht zur Unternehmensphilosophie bzw. zur Altersstruktur oder würden das Betriebsklima verschlechtern.

Nachteile älterer ArbeitnehmerInnen (Mehrfachnennungen)

Gründe für Ablehnung	bezogen auf Antworten	bezogen auf Befragte
zu teuer	21%	60%
unflexibel	15%	42%
geringe Anpassungsbereitschaft	11%	30%
geringe Belastbarkeit	12%	33%
bleiben nicht mehr lange	11%	32%
nicht weiterbildungswillig	11%	31%
oft krank	7%	21%
passen nicht in betriebl. Altersstruktur	6%	17%
sonstiges	6%	17%

Zahl der antwortenden Unternehmen: 828; Zahl der Antworten insgesamt: 2367

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Nachteile Älterer nach Einstellungsverhalten (Mehrfachantworten, in Prozent der Nennungen)

Nachteile Älterer	Einstellungsverhalten		
	dezidiert Altersgrenze	faktisch Altersgrenze	keine Altersgrenze
zu teuer	**20%**	**20%**	11%
unflexibel	14%	**17%**	14%
geringe Anpassungsbereitschaft	11%	12%	10%
geringe Belastbarkeit	11%	11%	12%
bleiben nicht mehr lange	**11%**	9%	**13%**
nicht weiterbildungswillig	10%	12%	11%
oft krank	6%	**10%**	7%
passen nicht in betriebl. Altersstruktur	**8%**	5%	4%
passen nicht zu Philosophie	3%	1%	1%
stören das Betriebsklima	4%	3%	3%
Antworten insgesamt absolut	1075	509	760

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Unternehmen mit „faktischen" Altersgrenzen scheinen neben den Kosten eher konkrete „Nachteile" (mangelnde Flexibilität, Krankheit) zu kritisieren; diese Gruppe zieht die Grenze eher erst bei 45 oder 50 Jahren.

Mit höheren Altersgrenzen etwas häufiger verbunden sind auch Befürchtungen hinsichtlich kurzer Verweildauer oder mangelnder Lernfreudigkeit. Diese beiden Faktoren und Krankenstände werden von Firmen mit einem hohen Personalanteil an über 40jährigen („MitarbeiterInnen sind eher über 40") leicht überproportional angeführt; das gilt vor allem, wenn ein hoher Prozentsatz der Un-/Angelernten über 40 ist.

Interessanterweise werden Krankenstände eher von Unternehmen mit einem hohen Prozentsatz älterer Männer als von solchen mit einem überproportionalen Anteil an älteren Frauen genannt. Hinsichtlich der begrenzten Verweildauer äußern eher letztere Bedenken.

Nachteile Älterer und Altersgrenzen (Mehrfachantworten, in Prozent der Nennungen)

Nachteile Älterer	Altersgrenzen		
	bis 35 oder 40	bis 45 oder 50	unterschiedl.
zu teuer	**22%**	18%	19%
unflexibel	14%	15%	15%
geringe Anpassungsbereitschaft	10%	10%	13%
geringe Belastbarkeit	10%	12%	11%
bleiben nicht mehr lange	10%	**14%**	12%
nicht weiterbildungswillig	10%	**14%**	10%
oft krank	4%	**8%**	7%
passen nicht in betriebl. Altersstruktur	**11%**	5%	6%
passen nicht zu Philosophie	3%	1%	2%
stören das Betriebsklima	5%	2%	3%

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Nur vereinzelt systematische Unterschiede hinsichtlich der Beurteilung älterer BewerberInnen gibt es nach Firmentypus: In Unternehmen mit hohem Frauenanteil wird etwas häufiger mangelnde Lernwilligkeit und Inflexibilität unterstellt, bei „Männerbranchen" eher geringere Belastbarkeit (keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich Kosten, Verweildauer oder Leistungsfähigkeit); jene mit schlechter Qualifikationsstruktur fürchten eher hohe Krankenstände und mangelnde Anpassungsfähigkeit, bei guter Qualifikationsstruktur rük-

ken die Themenbereiche Kosten, Verträglichkeit mit der Altersstruktur des Betriebs und Betriebsklima leicht in den Vordergrund. Unternehmen mit jüngerer Belegschaft fürchten eher eine Störung der Altersstruktur, solche mit überwiegend älterer Belegschaft um die Lernwilligkeit, Verweildauer und Krankenstände. Unternehmen mit (ganz/teilweise) an die Verweildauer gebundenen betrieblichen Zusatzleistungen rücken eher „Probleme mit der Altersstruktur" in den Vordergrund, solche mit leistungsorientierten Incentives eher mangelnde Flexibilität.

Die Auswertung von „Nachteilen Älterer" nach Branchen bringt kaum zusätzliche signifikante Ergebnisse, jene nach „Organisationsform/Eigentumsstruktur" deuten nur an, daß öffentliche Körperschaften oder Vereine leicht überproportional Zweifel an Gesundheit und Belastbarkeit Älterer hegen.

Immerhin läßt sich auf Basis dieser Daten die These unterstreichen, daß die Ausgrenzung Älterer bei privaten Unternehmen, die eher dem primären Segment zuzuordnen sind (und tendenziell niedrigere Altersgrenzen setzen), zum Teil eher eine Frage der grundsätzlichen Strategie ist. Alle anderen Unternehmenstypen – speziell jene, die ihre Limits erst bei 50jährigen ziehen – begründen ihre Ablehnung etwas stärker mit Angst vor „klassischen" Alterserscheinungen. Der öffentliche Sektor scheint eine Zwischenposition einzunehmen.

„Ältere sind zu teuer"

Erstaunlich am Kostenproblem – als zentralem Einwand gegen Ältere – ist, daß es bei Unternehmen beider Segmente bzw. unterschiedlichster Qualifikations-, Geschlechts- bzw. Altersstruktur der Belegschaft ähnlich stark im Vordergrund steht, obwohl altersbedingte Lohndifferentiale sehr unterschiedlich ausgeprägt sind. Bei Bitte um Konkretisierung des Arguments verweisen jeweils rund 30 Prozent der Unternehmen auf den jeweiligen Kollektivvertrag, das letzte Gehalt der BewerberInnen oder auf Differenzen im Gehaltsschema als Grund des Problems.

Das Kostenargument erklärt unter anderem, warum die Einstiegsbarrieren auch für Qualifizierte hoch sind: Speziell bei männlichen Angestellten im primären Arbeitsmarktsegment führt das Senioritätsprinzip (gekoppelt mit hoher Verweildauer) zu beträchtlichen Gehaltsunterschieden im Hinblick auf das Alter. Vielfach gibt es in diesem Segment auch Firmenpensionsregelungen (oder andere *fringe benefits*), die MitarbeiterInnen mit kürzerer Verweildauer überproportional

„teuer" machen.[76] Externe hätten in der Regel zwar nur begrenzt Anspruch auf Anrechnung von Vordienstzeiten, eine Einstellung zu einem deutlich unter dem für Alter und Position typischen Gehalt wird aber nur selten erwogen: Der Neuling würde dann „nicht ins Schema passen" und „wäre wohl bald unzufrieden". Betriebliche Pensionszuschüsse könnten zwar ausschließlich an der Verweildauer orientiert sein; in der Regel spielt freilich das letzte Gehalt (auch) eine wesentliche Rolle. „Zu teuer" wird hier vielfach neben „paßt nicht zur Altersstruktur", „paßt nicht zur Unternehmensphilosophie" bzw. „würde das Betriebsklima stören" angegeben.

Aus diesen Gründen wird auch die Bereitschaft mancher Älterer, zu einem geringeren als dem letzten Gehalt einzusteigen, nicht immer geschätzt. Weniger plausibel scheint – vordergründig – das Kostenargument bei Unternehmen mit überwiegend niedrig qualifiziertem Personal: Über 50jährige ArbeiterInnen verdienen im Durchschnitt ohnedies nur wenig mehr als Jüngere.[77] Hier wird offenbar mit der sinkenden Leistung Älterer (etwa „Krankheit", „Belastbarkeit") kalkuliert. Finanzielle Zugeständnisse seien aber nur für eine relativ kleine Zahl von Personal-/Unternehmenschefs (12 Prozent) ein Grund, die Altersbarriere aufzuheben.

Dem widerspricht nur scheinbar, daß fast 80 Prozent der Befragten Lohnzuschüsse bzw. Steuerbegünstigungen bei Einstellung Älterer als angemessene politische Maßnahme zur Milderung des Problems ansehen würden: Bei Unternehmen im primären Segment bliebe das Lohnschema intakt. Unternehmen mit weniger qualifiziertem MitarbeiterInnenstab, bei denen altersmäßige Lohndifferenzen nicht so ausgeprägt sind, könnten ihr Personal kostengünstig aufstocken. Zur Lösung der Probleme Älterer am Arbeitsmarkt seien solche Maßnahmen dennoch nur sehr begrenzt zielführend: Lohnstützungen, die nur

76 Hier ist anzumerken, daß solche Anreize bei QuereinsteigerInnen weitgehend ihren Sinn verlieren: Hinter dem Senioritätsprinzip steckt seitens der Unternehmen z. T. die Idee, daß Jüngere über einige Jahre hin „unter Produktivität", Ältere „über Produktivität" bezahlt werden – was zum einen das Einstellungsrisiko mindern soll; zum zweiten sind Senioritätsprinzip wie Firmenpensionen meist als Treueprämie (zur Erhöhung der Verweildauer guter MitarbeiterInnen) konstruiert.

77 Das Einkommen männlicher Arbeiter über 50 liegt etwa 15 Prozent über dem Gesamtdurchschnitt; Arbeiterinnen zwischen 50 und 54 Jahren verdienen 6 Prozent, solche zwischen 55 und 60 gar nur mehr 1 Prozent mehr (Quelle: HV der Sozialversicherungsträger und AK Wien). Ähnliches gilt für wenig qualifizierte (v. a. weibliche) Angestellte. Gründe dafür sind in den Kollektivverträgen, in der größeren zwischenbetrieblichen Mobilität und bei Frauen auch in den familiär bedingten Arbeitspausen zu suchen.

vorübergehend gewährt werden, könnten zwar das Einstellungsrisiko mildern, würden darüber hinaus aber keinen hinreichenden Anreiz bieten; Dauerleistungen seien kaum finanzierbar.

Mangelnde Flexibilität und Anpassungsbereitschaft

Während das Kostenargument sehr komplex zu interpretieren ist, kommen Ängste vor „Unflexibilität" (42 Prozent der Befragten) und/oder „zu geringer Anpassungsbereitschaft" (30 Prozent der Befragten) eher auf den Punkt. Flexibilität bedeutet hier vor allem die Bereitschaft, sich auf variable zeitliche/räumliche und gegebenenfalls inhaltliche Anforderungen einzustellen. Solche Erwartungen werden gegenüber Qualifizierten wie wenig Qualifizierten in ähnlichem Ausmaß gehegt; Externe haben diesbezüglich im wesentlichen keinen Konkurrenznachteil gegenüber InsiderInnen. Als Argument gegen Ältere scheinen diesbezügliche „Nachteile" zumindest hinsichtlich der zeitlichen Kriterien (als wichtigstem Punkt) weitgehend in den Bereich von Vorurteilen einzuordnen. So leisten ähnlich viele Ältere wie Jüngere (bei etwa gleicher Gesamtarbeitszeit) Überstunden; Personen zwischen 50 und 60 Jahren kommen dabei auch auf etwa die gleichen Stundenzahlen wie andere Altersgruppen.[78] Auch die gegenständliche Erhebung zeigt eine gewisse Toleranzbreite älterer Arbeitsuchender in bezug auf Arbeitszeit wie Arbeitsort. Hinsichtlich inhaltlicher Flexibilität existieren entsprechende Daten; die Gespräche des LBI mit Arbeitsuchenden (nicht repräsentativ) deuten darauf hin, daß auch diesbezüglich eine gewisse Offenheit besteht (wobei hier freilich zwischen Bereitschaft und Fähigkeit zu inhaltlicher Flexibilität zu unterscheiden wäre). Das Argument mangelnder Flexibilität wird etwas häufiger von Unternehmen mit hohem Frauenanteil vorgebracht; interessanterweise stechen Unternehmen mit hohem Anteil an älteren Frauen (also solchen mit einschlägigen Erfahrungen) dabei nicht hervor.

„Anpassungsbereitschaft" ist eine Eigenschaft, die speziell von NeueinsteigerInnen erwartet werde – und umfaßt ein breites Spektrum: von menschlicher Anpassungsfähigkeit im weiteren Sinn (fast die Hälfte der Nennungen) über Anpassung an neue Technologien, neue Arbeitsinhalte (35 Prozent) bis zu Unterordnung (16 Prozent). Soweit

78 Siehe dazu Mikrozensus 1991, in: Statistische Nachrichten 5/1993, ÖSTAT: „Ein kausaler Zusammenhang der beiden Variablen Alter und Überstunden konnte [...] nicht festgestellt werden." Von den Männern zwischen 25 und 60 Jahren leisten – quer durch die Altersgruppen – im Durchschnitt 30 bis 33 Prozent, von den Frauen 16 bis 17 Prozent Überstunden.

damit, wie in der mündlichen Nachbefragung zum Teil präzisiert wurde, gemeint ist, daß sich Ältere „nicht mehr so leicht zurechtbiegen lassen", mögen diese Befürchtungen teils berechtigt sein, obwohl symptomatisch ist, daß dieses Argument etwas häufiger von jenen Stellen kommt, die relativ weniger Erfahrung mit „externen" Älteren haben. In Männerbranchen werden solche Befürchtungen übrigens etwas häufiger geäußert als in Frauenbranchen.

Belastbarkeit und Gesundheitszustand

Verminderte „Belastbarkeit" Älterer fürchten etwa ein Drittel der befragten UnternehmensvertreterInnen – weitestgehend unabhängig von der aktuellen Alters- und Geschlechtsverteilung im Unternehmen; jene mit ungünstigerer Qualifikationsstruktur sind diesbezüglich – wahrscheinlich zurecht – etwas skeptischer. Es darf davon ausgegangen werden, daß speziell körperliche Belastbarkeit mit dem Alter abnimmt. Dafür sprechen etwa Statistiken zur „gesundheitlichen Befindlichkeit" nach Selbsteinschätzung. Während sich 53 Prozent der österreichischen Bevölkerung zwischen 25 und 44 Jahren als beschwerdefrei diagnostizieren, sind es unter den 45- bis 59jährigen nur noch ein Drittel. Offenkundig altersbedingt ist vor allem die Zunahme von Rücken-, Kreuz- oder Gelenksschmerzen, Schlafstörungen oder Nervosität. Anzumerken ist freilich, daß die entsprechenden Prozentquoten bei Älteren nur um etwa 10 Punkte höher liegen.[79] Hinsichtlich der Häufigkeit von „Erkrankungen" ist der Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen dagegen vernachlässigbar (laut Selbsteinschätzungen 3 Prozentpunkte).

Krankenstände werden auch nur noch von durchschnittlich 20 Prozent der Unternehmen als Argument gegen Ältere angeführt. Tatsächlich sind Ältere laut Statistik des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger etwa gleich oft krank wie Jüngere.[80] Die Krankenstände dauern im Durchschnitt allerdings um 8 Tage im Jahr länger (Durchschnitt: 13,4 Tage, 50- bis 54jährige: 21,4 Tage); die Zahl ist aber u. a. durch

79 Mikrozensus 1991, in: Statistische Nachrichten 12/93, ÖSTAT: Etwa 28 Prozent der 25- bis 44jährigen und 28 Prozent der 45- bis 59jährigen leiden unter Rücken- oder Kreuzschmerzen (der am häufigsten angeführten Form von gesundheitlichen Beschwerden).

80 Die durchschnittliche Zahl der Krankenstandsfälle lag 1994 für unselbständig erwerbstätige Männer (alle Altersgruppen) bei 1,15, für Frauen bei 1,0; in der Altersgruppe der 45- bis 49jährigen liegen die Werte etwas niedriger, bei 55- bis 59jährigen Männern (1,11) minimal unter dem geschlechtsspezifischen Durchschnitt, bei 55- bis 59jährigen Frauen (1,1) minimal darüber.

längere Dauer von einzelnen, eher bei Älteren auftretenden Erkrankungen und noch mehr durch besonders lange Krankenstände von InvaliditätspensionsanwärterInnen verzerrt (in diesen Fällen kann ein Krankenstand bis zu eineinhalb Jahre dauern).

„Ältere sind weniger lernwillig"
Mangelnde Qualifikation wurde Älteren nur von einem halben Dutzend Unternehmen explizit unterstellt. Ihre Weiterbildungswilligkeit (vor allem hinsichtlich neuer Technik) wird – speziell bei älteren Frauen – von 30 Prozent der Befragten angezweifelt. Die mündliche Zusatzerhebung ergibt ein etwas positiveres Bild: Insgesamt 80 Prozent der UnternehmensvertreterInnen (ein erstaunlich hoher Prozentsatz) gaben an, Weiterbildung zu offerieren;[81] insgesamt zwei Drittel bieten Schulungen etc. unabhängig vom Alter an. Von dieser Gruppe behaupteten nur 15 Prozent, daß über 40jährige „kein Interesse" hätten; in 36 Prozent der Fälle nähmen derzeit „viele", in der Hälfte der Fälle zumindest „einige" Ältere an Aus- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen teil. Jene, die nur Jüngere weiterbilden, bemäkeln die Lernwilligkeit Älterer etwas häufiger als andere.
Ein Unterschied zwischen Jüngeren und Älteren scheint Mikrozensusdaten des ÖSTAT zufolge darin zu liegen, daß letztere für formelle wie informelle Weiterbildung eher einen Anreiz seitens des Dienstgebers benötigen (und diesen seltener geboten bekommen). Diese Grundeinstellung scheint auch mit den erhofften Auswirkungen von Fortbildung zusammenzuhängen: So erwarten sich unter 30jährige von Weiterbildung (als Fortsetzung der formalen Berufsausbildung) zu einem Drittel noch einen beruflichen Aufstieg, über 40jährige nur noch zu einem Fünftel. „Eigenmotivation" ist nicht zuletzt eine Frage der formalen Hintergrundausbildung; Außenmotivation setzt voraus, daß Bildungsbemühungen sich auch in konkreten beruflichen Erfolgen niederschlagen (könnten). Tatsächlich sind Unterschiede in der Weiterbildungsintensität nach der Grundausbildung der ArbeitnehmerInnen wie nach der Größe des arbeitgebenden Unternehmens den Mikrozensusdaten zufolge ebenso groß wie jene nach Altersgruppen.

81 Erwartungsgemäß zeigt sich hier ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsintensität und Unternehmensgröße bzw. Branche. Ebenfalls kaum überraschend ist, daß Unternehmen, die Altersgrenzen setzen (eher primäres Segment) häufiger Aus- und/oder Weiterbildung – vorzugsweise für die mittlere Qualifikationsebene – anbieten – je höher das generelle Qualifikationsniveau im Unternehmen und je höher die durchschnittliche Verweildauer der MitarbeiterInnen, um so eher konzentrieren sich Weiterbildungsmaßnahmen auf Jüngere.

Ein weiteres wesentliches Kriterium für Lernbereitschaft scheint auch die Form, in der Wissen angeboten wird: Kurse nehmen nur begrenzt auf die sich mit dem Lebensalter ändernden Lernformen Rücksicht. Es ist vielleicht symptomatisch, daß bei Weiterbildungsformen wie dem „Studium von Fachliteratur und dem Selbststudium" die Unterschiede nach Altersgruppen geringer sind als bei einem Kursbesuch.
Letztlich ist anzumerken, daß dort, wo Ausbildungsmaßnahmen für über 40jährige überhaupt angeboten werden, nach Aussage der UnternehmensvertreterInnen nur ein kleiner Prozentsatz (etwa 10 Prozent) der ArbeitnehmerInnen dezidiert „nicht interessiert" ist.

„Ältere bleiben nicht mehr lange"
Zweifellos diskussionswürdig ist der mit den Worten „die bleiben nicht mehr lang" umschriebene Punkt, der immerhin von einem Drittel der befragten UnternehmensvertreterInnen vorgebracht wurde: Bei 45jährigen ist in der Regel noch mit einer Verweildauer von mindestens 10 bis 15 Jahren bis zur Pension bzw. Frühpension zu rechnen; die (freiwilligen) „Mobilitätsraten" über 45jähriger sind deutlich geringer als die Jüngerer. Akzeptiert werden muß das Argument wohl bei Menschen knapp vor dem Pensions- bzw. Frühpensionsalter.

Manche der Einwände gegen ältere QuereinsteigerInnen sind also wohl nicht ganz zu ignorieren, soweit es sich etwa um Arbeitsuchende um 55 oder ältere Personen handelt. Bedenklich ist allerdings, daß die vorgebrachten Argumente – wenn auch hinsichtlich Weiterbildungswilligkeit und Restverweildauer *etwas* milder – bereits gegen BewerberInnen zwischen 35 und 45 vorgebracht werden.
In der mündlichen Zusatzerhebung wurden Unternehmen, die sich in den letzten Jahren „von über 40jährigen trennen" mußten, nach den konkreten Gründen dafür gefragt. Die – außer Eigenkündigung und Pensionierung – am häufigsten genannten Faktoren (68 Nennungen): zur Hälfte „Kosten"/„Kapazitätsabbau", zu einem Drittel „reduzierte Leistungsfähigkeit" (v. a. durch Alkoholprobleme).

Vorzüge älterer MitarbeiterInnen aus Sicht der Unternehmen – Gründe, die Alterslimits zu durchbrechen

Nach den Vorzügen älterer ArbeitnehmerInnen gefragt, nannten etwa 90 Prozent der antwortenden Unternehmen insgesamt die berufliche Erfahrung, 67 Prozent die persönliche Erfahrung; jeweils rund 40 Pro-

zent finden Ältere auch besonders motiviert bzw. schätzen, daß sie bis zur Pensionierung im Unternehmen bleiben.
In von Männern dominierten Branchen wird dabei die Erfahrung, bei Frauendomänen etwas häufiger die Motivation betont.[82] Andere Querauswertungen nach Strukturmerkmalen usw. brachten kein Ergebnis. Es zeigten sich keinerlei Unterschiede in der Einschätzung jener, die Altersgrenzen ziehen, und jener, die diesbezüglich offen sind. Differenzierungen nach der tatsächlichen Altersstruktur im Unternehmen sowie nach dem Einstellungsverhalten bringen ebensowenig Unterschiede zutage wie solche nach Ablehnungsgründen.
Die Vorzüge Älterer scheinen primär beim vorhandenen MitarbeiterInnenstab gesehen zu werden – und für Einstellungsusancen wenig Bedeutung zu haben. Das gilt nicht nur für (zum Teil firmenspezifisch zu sehende) Faktoren wie berufliche oder persönliche Erfahrung, die überproportional von Firmen mit Altersgrenzen und fast ausschließlich interner Besetzung gehobener Positionen hervorgehoben werden, sondern auch für durchaus „transportable" Vorzüge wie Motivation und Konzessionsbereitschaft. Einzig die Bereitschaft, „beim Unternehmen zu bleiben", wird vor allem auch von jenen betont, die „ältere" Externe akzeptieren.
So gesehen ist es nicht verwunderlich, daß sich kaum Zusammenhänge zwischen den jeweiligen Angaben zu „Vorzügen Älterer" und „Gründen, Alterslimits zu durchbrechen" zeigen.

Vorzüge älterer ArbeitnehmerInnen (Mehrfachnennungen)

	Nennungen absolut	Anteil bezogen auf Antworten	Anteil bezogen auf Befragte
berufliche Erfahrung	778	35%	90%
persönliche Erfahrung	583	27%	67%
Motivation	335	15%	39%
bleiben im Unternehmen	371	17%	43%
konzessionsbereiter	106	5%	12%
sonstiges	23	1%	3%

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Fast alle Unternehmen, die Alterslimits setzen, nannten zwei bis drei Voraussetzungen, unter denen sie eventuell eine Ausnahme machen

82 Auch der mündlichen Zusatzbefragung zufolge schätzten jene, die in letzter Zeit bevorzugt Frauen über 40 eingestellt hatten, an diesen v. a. Motivation und Konzessionsbereitschaft; jene, die ältere Männer eingestellt hatten, führten eher Erfahrung und Verweildauer als positive Aspekte an.

würden: 84 Prozent behaupten, im Fall hervorstechender Qualifikation gegebenenfalls andere altersspezifische Nachteile (vor allem geringere Belastbarkeit oder limitierte Verweildauer) in Kauf zu nehmen. Toleranz erkaufen könnte bei 60 Prozent der Unternehmen „höhere Anpassungsfähigkeit" (wohl ein kritischer Punkt), bei 39 Prozent „Flexibilität" (hier dürften männliche Arbeitnehmer eher entgegenkommend sein).
Trotz der Betonung des Kostennachteils Älterer und der relativ hohen diesbezüglichen Konzessionsbereitschaft eines großen Teils der Arbeitsuchenden würden finanzielle Zugeständnisse nur in etwa 21 Prozent der Fälle zum Abbau von Altersbarrieren beitragen. Geographische Mobilität (inklusive Bereitschaft zu Auslandsaufenthalten) würde nur am Rande als Pluspunkt gewertet.

Gründe, das Alterslimit zu durchbrechen (Mehrfachnennungen für Unternehmen, die solche Grenzen setzen)

	Nennungen absolut	Anteil bezogen auf Antworten	Anteil bezogen auf Unternehmen, die Limits setzen
Qualifikation	463	39%	84,0%
Anpassung	331	28%	60,0%
Flexibilität	214	18%	39,0%
finanzielle Zugeständnisse	115	10%	21,0%
Mobilität	42	3%	7,5%
Bereitschaft zu Auslandsaufenthalt	25	2%	4,5%
keine Angabe	30	–	5,4%

Quelle: Unternehmensbefragung LBI

Dem entspricht auch die Antwort auf die Frage, was ArbeitnehmerInnen von sich aus gegen Altersbarrieren tun könnten: sich um Weiterbildung kümmern, flexibler sein, ihre Ansprüche generell zurücknehmen und sich gegebenenfalls besser präsentieren. Nur minimale Unterschiede in der Grundhaltung gibt es nach Strukturmerkmalen: Kleinere Unternehmen und/oder solche mit ungünstiger Qualifikationsstruktur ließen sich etwas eher durch Flexibilität überzeugen; in Bereichen, in welchen Fachkräfte dominieren, sind finanzielle Zugeständnisse oder Mobilität unter Umständen etwas wirksamer. In Frauenbranchen zählen Anpassungsfähigkeit und Flexibilität etwas mehr; in Männerdomänen steht „Mobilität" etwas im Vordergrund.
Insgesamt hatten von den befragten Unternehmen 58 Prozent in den

letzten vier Jahren doch auch über 40jährige eingestellt. Nach der mündlichen Ergänzungsbefragung zu schließen, dürfte es sich dabei etwa zur Hälfte um wenig qualifizierte MitarbeiterInnen gehandelt haben, etwa zu einem Viertel um Fachkräfte. Unternehmen, die keine Grenzen ziehen, engagierten überproportional wenig Qualifizierte. Geht man nach dem Kriterium „Zusatzleistungen", zeigt sich eine gewisse Polarisierung bei Unternehmen, die derlei anbieten: Je nach Ausgestaltung des Systems werden überwiegend Ältere auf niedrigerer Qualifikationsebene (häufigere Variante, vor allem wenn das Qualifikationsniveau insgesamt niedrig und Zusatzleistungen nicht an die Verweildauer gekoppelt sind) oder primär Fachkräfte auf höherer Hierarchiestufe genommen.

Auch unter jenen, die – für einzelne/alle Beschäftigtengruppen – dezidiert Altersgrenzen setzen, hatte laut schriftlicher Erhebung fast die Hälfte im Einzelfall noch über Vierzigjährige akzeptiert: Das gilt logischerweise vor allem für solche Unternehmen, die generell erst bei 45 oder 50 Jahren das Limit ziehen. Abgesehen davon zeigt sich, daß Unternehmen, die bei Ungelernten streng nach Alter selektieren, in anderen Personalbereichen eher offen sind als solche, denen schon (männliche) Fach- oder Führungskräfte über 35/40 „zu alt" sind.

Männer und Frauen waren unter den neu eingestellten über 40jährigen etwa gleich stark vertreten; diesbezügliche Unterschiede gibt es allerdings nach Branchen. Daß nur etwa 25 bis 30 Prozent der befragten UnternehmensvertreterInnen bei älteren BewerberInnen gesteigerten Wert auf einen möglichst durchgehenden Berufsverlauf (keine längeren „Kinderpausen") legten, ist wohl damit zu erklären, daß ältere Frauen überwiegend auf niedrigen Qualifikationsebenen eingestellt wurden; größere Unternehmen sind in dieser Frage strikter als kleine. Als Gründe für die Skepsis gegenüber späten Wiedereinsteigerinnen werden vor allem Wissensverlust und längere Einarbeitungsphasen angeführt.

Arbeitslosen BewerberInnen treten nur etwa 60 Prozent der UnternehmensvertreterInnen unvoreingenommen gegenüber. Jeweils ein Fünftel reagiert „skeptischer" bzw. macht eine positive Entscheidung von den näheren Umständen der Arbeitslosigkeit abhängig. Besonders ausgeprägt ist die vorsichtige Haltung bei Unternehmen im primären Segment bzw. bei jenen, die dezidiert Altersgrenzen ziehen. Arbeitslose Ältere müssen also vielfach mit doppelten Einstellungsbarrieren rechnen.

In der mündlichen Zusatzerhebung wurde auch gefragt, welche Erfahrungen man mit den neu hinzugekommenen Älteren gemacht habe. Das Ergebnis (bei 90 Antworten): Drei Viertel der Befragten hatten „sehr gute" Erfahrungen gemacht, nur 3 PersonalvertreterInnen dezidiert „schlechte". Positiv beurteilt wurden neben Erfahrung/Know-how vor allem Ausdauer, Motivation, aber auch „menschliche Reife", „Ausgeglichenheit", „Zuverlässigkeit". Die vorhandenen MitarbeiterInnen hatten in der Regel positiv oder neutral und nur selten (in 15 Prozent der Fälle und ausschließlich in Unternehmen, die Altersgrenzen setzen) kritisch bis negativ reagiert.

Politische Rezepte gegen Einstellungsbarrieren

Beachtlich ist, daß sich knapp drei Viertel der (mündlich) befragten UnternehmensvertreterInnen bislang noch nie und weitere 10 Prozent höchstens am Rande mit dem Thema Altersarbeitslosigkeit auseinandergesetzt hatten. In nur 15 Prozent der Unternehmen wurde das Problem seitens der Geschäftsleitung (des/der PersonalvertreterIn) wahrgenommen bzw. zumindest eine marginale Maßnahme gesetzt.

Die Hälfte der Befragten meinte, daß staatliche Förderungen die Einstellung Älterer attraktiver machen könnte, wobei VertreterInnen von Unternehmen in Krisenbranchen bzw. mit schlechter Qualifikationsstruktur etwas optimistischer waren – speziell, wenn als primärer Nachteil Älterer der Kostenfaktor angeführt wurde.

Von jenen, die prinzipiell an Förderung glauben, plädierten 78 Prozent für Lohnstützungen, 30 Prozent für eine Reduktion des Kündigungsschutzes, 26 Prozent für Ausbildungsförderung (diese drei Varianten waren im schriftlichen Fragebogen vorgegeben, eine Rubrik für sonstige eigene Vorschläge der Befragten war offengelassen, wurde in der Regel aber nicht genützt). Lohnstützungen fänden unter anderem überproportional im Bau- wie im Hotel- und Gastgewerbe Anklang, eine Reduktion des Kündigungsschutzes etwa in den Bereichen Handel, Nahrungs- und Genußmittel. Kein systematischer Zusammenhang läßt sich zwischen den jeweils angeführten „Nachteilen" Älterer und der gewählten Förderungsvariante entdecken – einzige Ausnahme: Jene, die Ältere für lernunwillig und zu wenig anpassungsfähig halten, plädieren etwas häufiger für Ausbildungsförderung. Interessant ist, daß auch kaum ein Zusammenhang zwischen den jeweiligen Anforderungen an ältere BewerberInnen und den Wünschen an die öffentliche Hand festzustellen ist. Bei ersteren würden laut Erhebung primär Qualifikation und Anpassungsfähigkeit zur Lockerung der Alters-

barrieren beitragen; von der öffentlichen Hand erwartet man primär eine Milderung des Einstellungsrisikos bzw. eine allgemeine Kostenentlastung.
Um ein differenzierteres Bild von den Erwartungen der Unternehmen an die Politik zu erhalten, wurde bei den mündlichen Befragungen eine – über „Förderungen" hinausgehende – breitere Palette an (von verschiedenen politischen Richtungen bereits einmal ins Gespräch gebrachten) Vorschlägen zur Verbesserung der Situation zur Auswahl vorgelegt. In der Grundtendenz ändert sich das Ergebnis nur wenig. Es zeigte sich allerdings unter anderem, daß eine Neustrukturierung von Gehaltsschemata (Modifikation des Senioritätsprinzips) ähnlich hohe Akzeptanz fände wie Lohnzuschüsse. Eine steuerliche Entlastung des Faktors Arbeit käme ähnlich gut an wie Steuerbegünstigungen für Ältere.
Zuspruch finden auch flexiblere Arbeitszeitformen für Ältere, v. a. Teilzeitmodelle. Die Gleitpension dürfte bislang nur begrenzt populär sein (wahrscheinlich, weil die dafür in Frage kommende Personengruppe unter den derzeitigen Bedingungen überwiegend die Variante einer vorzeitigen Alterspension wählt).
Positiv zu bewerten scheint, daß immerhin ein Drittel der Befragten von der Politik erwartet, daß sie zum Wandel der Einstellung gegenüber Älteren beiträgt.

Akzeptanz von politischen Vorschlägen zur Verbesserung der Situation Älterer am Arbeitsmarkt (Mehrfachnennungen – mündliche Unternehmensbefragung, in % der Antwortenden)

Lohnzuschüsse für das Unternehmen Steuerbegünstigung bei Einstellung Älterer	48 % 27 %
Neustrukturierung der Gehaltspolitik (Neugestaltung der an die Verweildauer geknüpften Gehaltszuschläge) steuerliche Entlastung des Faktors Arbeit	41 % 30 %
Verbesserung des Kündigungsschutzes für Ältere Reduktion des spezifischen Kündigungsschutzes für Ältere	7 % 25 %
Ausbildungszuschüsse für das Unternehmen Förderung der Aus-/Weiterbildung extern	19 % 15 %
flexiblere Arbeitszeitformen für Ältere generell Gleitpension Arbeitszeitverkürzung neue Verteilung der Lebensarbeitszeit	24 % 14 % 12 % 5 %
für schwer zu Vermittelnde: Beschäftigungsmodelle für gemeinnützige Tätigkeiten	16 %
Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen	33 %

N=147

3. Die Sicht betroffener ArbeitnehmerInnen – Ergebnisse aus Leitfadeninterviews

Strukturdaten der Befragten

Um herauszufinden, wie betroffene ArbeitnehmerInnen zu diesem Problem stehen, wurden insgesamt 60 Gespräche mit Arbeitsuchenden in Wien, Graz und Linz geführt, von denen 28 bereits über 6 Monate und 26 kürzer als 6 Monate arbeitslos waren; 6 waren (noch) erwerbstätig. Die Gruppe setzte sich je zur Hälfte aus Männern und Frauen zusammen, die zu einem Viertel zwischen 40 und 44 Jahre, zu 39 bzw. 34 Prozent 45 bis 49 bzw. 50 bis 55 Jahre alt waren; nur 3 der Befragten waren älter als 55.
Die Ausbildung der Befragten war leicht überdurchschnittlich: Ein Fünftel hatte einen Universitätsabschluß oder Matura, 30 Prozent (gleichmäßig auf die Altersgruppen verteilt) eine Fachschule, 37 Prozent (meist 45 bis 50 Jahre) eine Lehre abgeschlossen und, unabhängig von der Altersgruppe, auch die eine oder andere (meist arbeitsplatzspezifische) Zusatzqualifikation erworben; nur wenige (14 Prozent, größtenteils über 50 Jahre alt) hatten ausschließlich eine Pflichtschule absolviert.
Bis auf die PflichtschulabsolventInnen hatten alle in mehr oder weniger qualifizierten Berufen (etwa zur Hälfte im administrativen und sonstigen Dienstleistungsbereichen, zur Hälfte im technischen bzw. handwerklichen Bereich) gearbeitet – mehr als ein Drittel (37 Prozent) auf „mittlerer", ein Fünftel auf „gehobener" hierarchischer Ebene. Die Karrieren waren (hierarchisch gesehen) überwiegend stabil: 25 Prozent, v. a. über 50jährige mit niedriger/mittlerer Qualifikation, hatten einen (meist) kontinuierlichen Aufstieg hinter sich, etwa zwei Drittel konnten ihren Status (zum Teil trotz Tätigkeitswechsel) bis zur Arbeitslosigkeit im wesentlichen wahren, was Betroffene mit höherer Qualifikation freilich nur begrenzt befriedigt haben dürfte.
Auffallend ist, daß über 40 Prozent dieser Arbeitsuchenden, unabhängig von der eigentlichen Tätigkeit, zuletzt im Produktionsbereich bzw. ein Drittel im Handel beschäftigt waren. Mehr als die Hälfte der Befragten hatte im Zuge der letzten drei Beschäftigungsverhältnisse die Tätigkeit (mehr oder weniger) gewechselt. 40 Prozent der zufällig ausgewählten Personen – überproportional relativ jüngere zwischen 40 und 45 Jahren – hatten im Lauf ihres Arbeitslebens bereits sieben oder mehr Arbeitgeber gehabt, 47 Prozent immerhin drei bis sechs; in der

Regel hatten diese beim letzten Dienstgeber maximal fünf Jahre verbracht. Statusmäßig sind solche „Job-Hopper" am ehesten unter leitenden Angestellten bzw. unter ungelernten ArbeiterInnen zu finden. Sie scheinen tendenziell leichter vermittelbar als Ältere (vor allem mit Produktionsberufen), die nach langen Phasen bei einem Unternehmen nach einem neuen Job suchen müssen.

Das letzte monatliche Medianeinkommen aus der Erwerbstätigkeit lag (bei einer typischen Streuung um maximal 7000 Schilling) bei etwa 18.000 Schilling. Etwa die Hälfte der Befragten hatte zwischen 15.000 und 25.000 Schilling verdient; einzelne der über 50jährigen hatten es auf über 40.000 Schilling gebracht.[83] Auffallend ist, daß die Einkommenshöhe nur sehr begrenzt mit Art und Höhe der formalen Qualifikation korrelierte.

In mehr als der Hälfte der Fälle hatten die Befragten ihren Arbeitsplatz durch Konkurs bzw. Einsparungsmaßnahmen des letzten Arbeitgebers oder (in zwei Fällen) der Verlegung des Firmensitzes in ein anderes Bundesland bzw. ins Ausland verloren. Dieser Weg in die Arbeitslosigkeit war vor allem für Personen mit sehr guter oder zumindest mittlerer Qualifikation typisch. Rund ein Fünftel waren gekündigt worden – wegen Krankheit, Nichterreichen des Umsatzziels, nicht näher definierten Konflikten (nur bei zwei GesprächspartnerInnen zeichnete sich eine Art Konfliktkarriere ab, die eher für Selbstverschulden spricht); acht Personen hatten aus unterschiedlichen Motiven (zuwenig Geld, zuviel Arbeit, ungünstige Arbeitszeit, schlechtes Betriebsklima) selbst gekündigt; in diese Kategorie fallen nicht zuletzt wenig qualifizierte Frauen mit bereits bis dahin brüchigen Karrieren. Sechs Personen versuchten, aus selbständiger/freiberuflicher Tätigkeit wieder in ein Angestelltenverhältnis umzusteigen bzw. die eigenen Chancen durch eine Umschulung zu verbessern.

Auf Grundlage dieser Daten kristallisieren sich also grob drei (plausible) Typen von Arbeitsuchenden heraus: Die (relativ) jüngeren Gesprächspartner (unter 45) hatten tendenziell eine bessere Qualifikation, aber (beim letzten Arbeitsplatz) einen vergleichsweise schlechteren hierarchischen Status; sie hatten auch etwas häufiger eine „unruhige" Laufbahn (geringe durchschnittliche Verweildauer) hinter sich; bei zwei Dritteln von ihnen hatte das letzte Arbeitsverhältnis nach einer Dauer von ein bis fünf Jahren geendet. Zu dieser Gruppe zählten auch die wenigen (weiblichen) Teilzeitbeschäftigten. Die Arbeitslosigkeitsphase hatte

83 Der aktuelle Medianbezug liegt (bei weit geringerer Streuung) etwa ein Drittel niedriger.

bis zum Zeitpunkt der Befragung in 60 Prozent der Fälle weniger als sechs Monate gedauert. Bei den Älteren finden sich alle Qualifikationsgruppen. Die Situation der LehrabsolventInnen war etwas günstiger als bei Jüngeren vergleichbarer Ausbildung; sie waren zu 60 Prozent bereits länger als sechs Monate auf Arbeitsuche. Überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren neben PflichtschulabsolventInnen vor allem Personen mit Berufsschule (ohne Matura), deren letzter Arbeitsplatz eher am unteren Ende der Hierarchie angesiedelt war. Bei einem Teil von ihnen (vor allem bei den über 50jährigen mit hoher Arbeitsplatzstabilität) scheint primär die Kombination Alter und mangelnde Qualifikation das entscheidende Problem; bei den gut Ausgebildeten mit erfolgreicher Laufbahn und zuletzt sehr gutem Einkommen (vor allem den 45- bis 50jährigen mit unterschiedlicher Arbeitsplatzstabilität, die weniger als sechs Monate arbeitslos waren) scheiterte die Arbeitsuche eher am Wunsch, den früheren Status zu bewahren.

Symptomatisch ist, daß die arbeitsuchenden Frauen zu zwei Drittel ledig oder geschieden waren, während bei den Männern zwei Drittel verheiratet waren. Dementsprechend muß ein überproportionaler Prozentsatz an (vor allem geschiedenen) Frauen in der Arbeitslosigkeitsphase mit minimalem Haushaltseinkommen wirtschaften. Die Ausbildungsstruktur der weiblichen Betroffenen war deutlich polarisierter als jene der Männer: Einem durchaus hohen Anteil gut Ausgebildeter stehen etliche Pflichtschulabsolventinnen gegenüber, die Zahl der Absolventinnen einer Lehre ist deutlich geringer; das entspricht dem üblichen Muster. Noch deutlicher ist die Polarisierung hinsichtlich des zuletzt ausgeübten Berufs. Auffiel, daß hier keine einzige Frau mit einem handwerklichen und nur eine mit einem „höheren technischen" Beruf vertreten war. Dagegen gab es auch hier (wie aus Studien über Frauenkarrieren hinlänglich bekannt) Absolventinnen typischer Frauenlehren, die – aufgrund der Kombination von ungünstiger Ausbildung und längeren Berufspausen – einen beruflichen Abstieg in Kauf nehmen mußten.

Die befragten Frauen hatten, unabhängig vom Familienstand, weit häufiger selbst gekündigt als die Männer dieser Gruppe; Grund dafür waren meist die Arbeitskonditionen (zuviel Arbeit, ungünstige Arbeitszeit, zuwenig Geld, Arbeitsklima). Typisch waren auch Fälle, in denen der Umstieg von einer freien, terminisierten Tätigkeit (Reiseleiterin, Journalistin, Expertin auf Projektbasis) auf ein Angestelltenverhältnis angepeilt wurde. Dagegen waren in dieser Gruppe nur zwei

Wiedereinstiegswillige vertreten, die gerade eine familienbedingte längere Arbeitspause hinter sich hatten und wohl nur noch auf eine Anstellung als Hilfskraft hoffen könnten.
Die Nachwirkungen familienbedingter Arbeitspausen bzw. einer dadurch beeinflußten Berufswahl waren allerdings erkennbar. Etwa 50 Prozent der Frauen mit (nur) Pflichtschulausbildung (gegenüber einem Fünftel der Männer) wiesen Brüche in der Berufslaufbahn auf. Vor allem weibliche Geschiedene fielen durch die besonders kurze Verweildauer beim letzten Arbeitgeber, meist ein Handels- oder Gastronomiebetrieb, auf (obwohl Scheidungen auch bei Männern zum Teil mit größerer beruflicher Fluktuation einherzugehen scheinen). Dabei handelte es sich überwiegend um Frauen, die nie ein reguläres Berufsleben angestrebt hatten, ihren Lebensplan aufgrund der privaten Rahmenbedingungen abändern mußten und in ungünstige Segmente einstiegen. Jene Frauen, die zuletzt als un-/angelernte Arbeiterinnen tätig waren, fielen durchwegs in die Kategorie der Geschiedenen. Verheiratete Frauen hatten, wie auch verheiratete Männer, stabilere und tendenziell günstigere Karrieren vorzuweisen, aber auch sie hatten überproportional oft die Tätigkeit gewechselt.
Erwartungsgemäß gibt es auch Unterschiede hinsichtlich der erworbenen Pensionsjahre: Ausschließlich Frauen hatten bislang weniger als 15, nur Männer mehr als 35 Pensionsjahre erworben.

Art und Ergebnis der Bewerbungen älterer Arbeitsuchender

Die Wünsche an den zukünftigen Arbeitsplatz scheinen größtenteils nicht übertrieben: Die meisten BewerberInnen wollen nur in etwa ihren Status bewahren, drei Viertel würden sich mit einem etwa gleich hohen Bezug wie am letzten Arbeitsplatz oder gegebenenfalls auch weniger zufriedengeben. Einen hierarchischen Aufstieg wünschten sich in erster Linie einige Arbeitsuchende um 45, die höhere kaufmännische oder technische Berufe erlernt, aber auf der unteren Ebene gearbeitet hatten (die Hälfte davon hatte sich auch bereits einen entsprechenden Arbeitsplatz gesichert). Zu etwa 40 Prozent hatten sich die Befragten für eine Arbeit interessiert, die ihren bisherigen Tätigkeiten entsprach, im Rest der Fälle hätten sie auch eine Veränderung (Branche, Arbeitsinhalte) in Kauf genommen bzw. angestrebt.
Zum Zeitpunkt der Befragung hatten sich 54 von 60 Gesprächspartnern mehrfach erfolglos in verschiedenster Art beworben (sechs hatten einen neuen Arbeitsplatz gefunden): Das Arbeitsmarktservice wurde

von einigen (einem Fünftel) im ersten Schritt genützt; bei späteren Versuchen steht vor allem die Beantwortung von Inseraten im Vordergrund, 40 Prozent hatten mehrere Suchmethoden (auch Bewerbungsschreiben ins Blaue) ausprobiert. Hier prägen logischerweise Art und Höhe der Qualifikation die bevorzugte Suchmethode: So hatte es keine der Personen mit Universitätsabschluß mit dem AMS versucht, handwerklich Tätige oder schwach Qualifizierte (und Frauen aller Qualifikationsebenen) rechneten sich bei PersonalberaterInnen keine Chance aus; Inserate wurden von allen Gruppen beantwortet. Auffallend ist, daß Personen mit kürzerer Arbeitslosigkeitsphase – und insgesamt auch günstigerer Ausgangsposition – bei ersten Bewerbungen eine Vielfalt an Suchmöglichkeiten (auch über das AMS) nützten, um sich schließlich auf PersonalberaterInnen und v. a. auf Inserate (55 Prozent) zu konzentrieren. Jene, die bereits länger als sechs Monate arbeitslos gewesen waren, wählten anfangs etwa gleich oft (zu je 39 Prozent) den Weg über das AMS und Inserate, bei späteren Anläufen versuchten sie es zu 60 Prozent über Zeitungsannoncen. Die Minderheit der erfolgreichen BewerberInnen fand durch die Beantwortung von Inseraten und die Vermittlung durch PersonalberaterInnen bzw. „Beziehungen" einen neuen Arbeitsplatz.

Ergebnis der letzten drei Bewerbungen (Mehrfachnennungen)

	1. Bewg. absolut	2. Bewg. absolut	3. Bewg. absolut	in % aller Nennungen
keine Reaktion	10	11	7	20%
Ablehnung ohne Grund	8	8	8	16%
Vorstellung mit Erfolg*	3	4	4	7%
Vorstellung/Ablehnung	21	17	12	35%
Gespräch mit BeraterIn/ Erfolg*	2	2	2	4%
Gespräch mit BeraterIn/ Ablehnung	10	6	10	18%

* Erfolg heißt hier „prinzipielle Akzeptanz seitens des/der Anbieter/in"

Quelle: Befragung des LBI

In 36 Prozent der Bewerbungen erfolgte „keine Reaktion" oder eine „Ablehnung ohne weitere Begründung"[84] (überproportional oft widerfuhr dies über 50jährigen); in 53 Prozent der Fälle kam es immerhin zu einem Gespräch mit einem/r Personalberater/in bzw. Firmenvertreter/

84 „Keine Reaktion" gab es überproportional oft bei BewerberInnen aus dem Produktionsbereich, „Ablehnungen ohne Grund" u. a. häufig im Handel.

in – mit negativem Ergebnis. Insgesamt 85 Prozent der Bewerbungen waren (nach Einschätzung der Befragten) ausschließlich oder überwiegend am potentiellen Arbeitgeber gescheitert; nur vereinzelt (eher bei gut ausgebildeten Älteren) lag es „an beiden". Elf Gespräche verliefen erfolgreich – sechs Personen fanden eine angemessene Lösung.
Von jenen sechs Personen, die – kurz vor dem Gespräch – nach Nutzung verschiedenster Suchvarianten einen neuen Arbeitsplatz gefunden hatten, waren vier bereits mit ihrem letzten Arbeitsplatz auf der oberen Hierarchieebene (leitende Angestellte mit Einkünften über 40.000 Schilling pro Monat) angesiedelt und konnten sich auch wieder auf diesem Niveau etablieren; sie hatten durchwegs eine gute Qualifikation und stabile Karrieren mit langer Verweildauer beim letzten Arbeitgeber vorzuweisen.

Vermutete Gründe für den (vorläufigen) Mißerfolg

Den Aussagen der BewerberInnen[85] zufolge lagen die Gründe für den Mißerfolg vor allem im „Alter", „Diskrepanzen hinsichtlich Gehaltsvorstellungen" und, bereits mit einigem Abstand, der zu großen Zahl anderer BewerberInnen bzw. der nicht entsprechenden Qualifikation. Bei über 50jährigen Büro-/Verwaltungsfachkräften, die dank längerer Firmenzugehörigkeit trotz mäßiger formaler Ausgangsqualifikation einen gewissen Aufstieg geschafft hatten, stand neben dem Alter die (mangelnde/unpassende) Qualifikation im Vordergrund; ähnliches gilt für Ältere, die sich im Lauf längerer Firmenzugehörigkeit bei gleichbleibender (meist handwerklicher) Tätigkeit und hierarchischer Position auch finanziell gut etabliert hatten.
Alter als entscheidendes Problem wurde erstaunlicherweise nicht zuletzt von den 45- bis 50jährigen, vor allem von Bürokräften, Personen in höheren kaufmännischen Berufen und AkademikerInnen (Bewerbungen im primären Segment), in den Vordergrund gerückt. Nicht ganz überraschend ist, daß Alter speziell auf der unteren wie der oberen Hierarchieebene – und jedenfalls bei Frauen – eher eine Rolle spielt als im mittleren Bereich. An den Gehaltsvorstellungen scheiterte die Bewerbung vor allem bei Personen mit niedrigem (aktuellem) Haushaltseinkommen, die sich ein Nachgeben in diesem Punkt wohl nur

85 In etwa 70 Prozent der Fälle wird in diesem Zusammenhang auf die Reaktion der BewerbungsgesprächspartnerInnen verwiesen, im Rest der Fälle werden die entsprechenden Argumente hinter dem Nichtreagieren bzw. der kommentarlosen Ablehnung vermutet.

schwer leisten können.[86] Die absolute Höhe des Gehaltswunsches scheint diesbezüglich sekundär; die letzten Bezüge der betreffenden Gruppe lagen zumeist zwischen 15.000 und 20.000 Schilling. Konkurrenzprobleme („zu viele BewerberInnen") aber auch Probleme mit der Arbeitszeit werden vor allem von weniger Qualifizierten angeführt. Je länger eine Person arbeitslos ist, um so vielfältiger sind die für das Scheitern von Bewerbungen angeführten Gründe.

Gründe für die Erfolglosigkeit der Bewerbungen (Mehrfachnennungen)

	in Prozent von 145 Bewerbungen	in Prozent aller Nennungen
Alter	**47,0 %**	**41,0 %**
Geschlecht	3,5 %	3,0 %
fehlende Qualifikation	**10,0 %**	**8,5 %**
war überqualifiziert	5,0 %	4,0 %
unterschiedl. Gehaltsvorstellung	**28,0 %**	**24,5 %**
Probleme mit Arbeitszeit	4,0 %	4,0 %
zu viele BewerberInnen	**10,5 %**	**9,0 %**
sonstiges	5,0 %	6,0 %

Quelle: Befragung des LBI

Über die Gründe, die hinter der Skepsis gegenüber „Älteren" stehen, sind sich die Betroffenen – unabhängig vom eigenen Alter wie Geschlecht – weitestgehend einig: Ältere sind vor allem „zu teuer" und „bleiben nicht mehr lang" – wobei das zweite Argument von Unternehmen informell offensichtlich häufiger geäußert wird als „offiziell"; zum Teil wird Alter auch mit geringerer Belastbarkeit und einem ungünstigeren äußeren Erscheinungsbild assoziiert. Das Argument „Krankheit" wird häufiger, jenes der „geringeren Weiterbildungsbereitschaft" seltener im Hintergrund vermutet, als es von den Unternehmen in unserer Befragung genannt wird.
Symptomatisch und sicher nicht unrealistisch ist, daß Arbeitsuchende mit höherer Qualifikation bzw. einer Vergangenheit im Angestelltenbereich eher auf das Kostenargument oder die geringere Anpassungsbereitschaft verweisen, weniger Qualifizierte bzw. Personen in hand-

86 Die Branchenaufgliederung spricht dafür, daß die Vermutungen der ArbeitnehmerInnen tendenziell richtig sind: So wird etwa die Kombination Alter/Qualifikationsprobleme besonders häufig im Zusammenhang mit Produktionsunternehmen genannt, Alter und Probleme mit dem Gehaltsschema bei Banken und Versicherungen.

werklichen Berufen auf Gesundheitsargumente bzw. die vermutete geringe Weiterbildungsbereitschaft.

Alter als Ablehnungsgrund aus der Sicht der Betroffenen (Mehrfachnennungen)

Ältere ...	in Prozent der Befragten	in Prozent der Nennungen
bleiben nicht mehr lange	52,0 %	20,0 %
sind zu teuer	57,0 %	22,0 %
entsprechen Betriebsphilosophie/-image nicht	16,5 %	6,5 %
bringen Probleme fürs Betriebsklima	0,5 %	2,5 %
sind häufiger krank	33,0 %	19,0 %
sind weniger belastbar	25,0 %	13,0 %
sind weniger weiterbildungsbereit	13,0 %	5,0 %
sind weniger anpassungsbereit	32,0 %	12,0 %

Quelle: Befragung des LBI

Die alles in allem realistische Einschätzung der eigenen Situation hilft den Befragten allerdings nur in Grenzen, Ablehnungen einfach wegzustecken. Ein gutes Drittel fühlt sich nach etlichen vergeblichen Anläufen „demotiviert" und psychisch unter Druck, andere (etwa 20 Prozent) haben finanzielle Probleme. Zuflucht wird vereinzelt in Selbsthilfegruppen bzw. in Kursen gesucht. Je jünger bzw. je besser ausgebildet die Betroffenen sind, um so schwerer scheint ihnen der Umgang mit der Situation zu fallen; Männern geht es damit noch schlechter als Frauen (die hier bereits mit einer anderen Erwartungshaltung an die Sache herangehen).

Befragte unter 50, vor allem solche mit guter Ausbildung und höherem Haushaltseinkommen, wären in der Entgeltfrage tendenziell flexibler, ältere Männer bzw. Personen mit handwerklichen Berufen eher hinsichtlich der Art der Tätigkeit. Anpassungsbereitschaft in puncto Arbeitsort zeigen am ehesten finanziell sehr schlecht Versorgte oder sehr gut qualifizierte Ältere (höhere technische/kaufmännische Berufe, AkademikerInnen) mit besserem Haushaltseinkommen.

Nur etwa die Hälfte der Arbeitsuchenden (eher unter 45jährige, hier vor allem BMS- oder LehrabsolventInnen, die bereits Kurse besucht haben) glaubt, daß Zusatzqualifikationen wie etwa EDV oder eine tätigkeitsbezogene Weiterbildung der Realisierung ihrer beruflichen Wünsche förderlich seien – aber zwei Drittel wären bereit, entsprechende Kurse zu absolvieren, wenn „bei Erfolg ein guter Job geboten

würde" (40 Prozent), „ein Zusammenhang zum aktuellen Beruf" bestünde (10 Prozent), wenn die Ausbildung finanziert würde (10 Prozent) und zeitlich zu bewerkstelligen wäre. Auch über 50jährige wären bei entsprechenden Erfolgsaussichten zu 60 Prozent lernbereit.

In welchen Bereichen ältere Arbeitsuchende – notfalls – zu weiteren Zugeständnissen bereit wären (Mehrfachnennungen)

	in Prozent der Befragten	in Prozent der Nennungen
Gehalt/Sonderzahlungen	67 %	32,5 %
Art der Tätigkeit im Rahmen des bisher. Berufs	35 %	17,0 %
Art der Tätigkeit bei Aufgabe des bisher. Berufs	30 %	14,5 %
Arbeitszeit	40 %	19,5 %
Arbeitsort	33 %	16,5 %

Quelle: Befragung des LBI

Eines ist offenkundig: Davon, die Arbeit niederzulegen, träumt in dieser Gruppe nur eine Minderheit (größtenteils über 50, wenig qualifiziert, weiblich und verheiratet). 80 Prozent behaupten, daß sie auch weiter nach Arbeit suchen bzw. weiterarbeiten würden, wenn sie finanziell gut abgesichert wären: Für die Mehrheit ist berufliche Arbeit einfach Teil eines erfüllten Lebens, eine Chance für soziale Kontakte. Die Vermutung, daß ältere BewerberInnen allesamt bereits mit einem Fuß in der Frühpension stünden, war anhand der Gespräche nicht zu belegen.

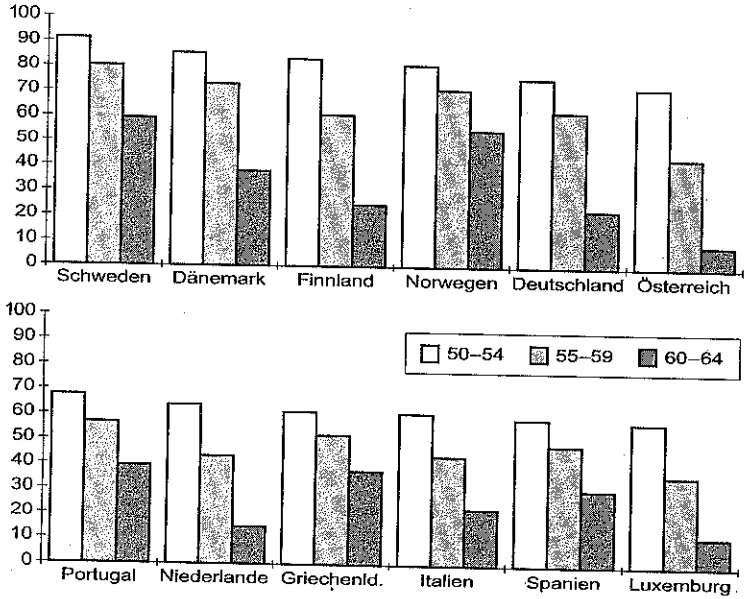
Selbstverständlich sind 60 Gespräche in keiner Hinsicht „repräsentativ". Dennoch geben sie der Einschätzung der Autoren der Studie zufolge einen recht guten fallbeispielhaften Eindruck von den Wünschen Älterer: Der überwiegende Teil will (muß meist wohl auch) „noch länger arbeiten", ist auch durchaus bereit, Schulungen zu absolvieren bzw. Flexibilität unter Beweis zu stellen. Damit würden die meisten exakt bei den Punkten ansetzen, die laut Unternehmensbefragung geeignet wären, Altersbarrieren zu überwinden.

III. Die Situation in Österreich und in anderen Industrieländern Europas

1. Alter als Arbeitsmarktproblem in Europa – Überblicksdaten

Ein Vergleich nach einem der wichtigsten Kriterien, der Erwerbsbeteiligung, zeigt, daß ältere ArbeitnehmerInnen in Österreich besonders effizient „abgeschoben" werden. Eine Grundtendenz zur Verjüngung der Erwerbstätigen ist freilich in den meisten europäischen Industrieländern zu orten. Von der seit einiger Zeit relativ hohen Arbeitslosigkeit sind Randgruppen – unter anderem NeueinsteigerInnen und Menschen, deren Berufsphase sich dem Ende zuneigt – grundsätzlich am stärksten betroffen, und das um so mehr, wenn – wie zuletzt – die beiden entscheidenden Altersgruppen besonders stark besetzt sind.

Erwerbsbeteiligung in ausgewählten Ländern nach Altersgruppen, 1990



Quelle: Yearbook of Labour Statistics 1992

Bei Jungen heißen die Alternativen verlängerte Ausbildungsphasen oder Jugendarbeitslosigkeit, bei Älteren Altersarbeitslosigkeit oder

vorzeitiger Rückzug aus dem Erwerbsleben. Welche der beiden Gruppen besonders betroffen ist, wird nicht zuletzt von den institutionellen Rahmenbedingungen, von der Branchenstruktur der Arbeitslosigkeit, aber auch von den damit untrennbar verbundenen Reaktionen der Unternehmen beeinflußt. In den letzten Jahren verstärkte sich die Tendenz, Arbeitsmarktprobleme eher auf Kosten der Älteren auszutragen – mit sehr unterschiedlicher Rücksichtnahme auf diese Gruppe.
Wesentlich ist auch die Ausgangssituation in der Erwerbsbeteiligung: Während die Reduktion der Erwerbsbeteiligung in manchen Ländern zumindest zum Teil noch als sozialpolitischer Fortschritt zu interpretieren ist, fühlen sich die entsprechenden Altersgruppen in anderen Ländern zunehmend „abgeschoben". Österreich zählt zu den Ländern mit der niedrigsten Erwerbsbeteiligung Älterer. Das gilt speziell für die Altersgruppen ab 55 – hier kommt die relativ gute Erwerbsbeteiligung von Frauen aufgrund der Möglichkeit zur Frühpensionierung kaum noch zum Tragen.
Parallel zu den Konjunktureinbrüchen Mitte der 70er und Anfang der 80er Jahre bzw. zur Konjunkturabschwächung zu Beginn der 90er Jahre (die natürlich auch von demographischen Faktoren beeinflußt war) sank die Erwerbsbeteiligung Älterer, wie in fast allen europäischen Industrieländern, weiter. Wie eine Studie des britischen Instituts *Euro Link* feststellte, ist mittlerweile in den meisten EU-Ländern bei Neueinstellungen schon ab 40 Jahren eine „Altersdiskriminierung" zu registrieren; über 50jährige hätten fast überall nur mehr minimale Chancen auf eine Neueinstellung.[87]
Der folgende Vergleich konzentriert sich im wesentlichen auf fünf Länder: Auf die Niederlande (mit einer insgesamt ähnlich niedrigen Erwerbsbeteiligung wie in Österreich), auf Deutschland (das eine ähnliche Struktur wie Österreich aufweist und unter anderem aufgrund institutioneller Faktoren etwa im Mittelfeld der Vergleichsstaaten liegt), auf Großbritannien, die USA und Schweden (mit der höchsten Erwerbsquote Älterer in Europa).

Die Entwicklung von Erwerbsquoten – Inaktivität und Arbeitslosigkeit

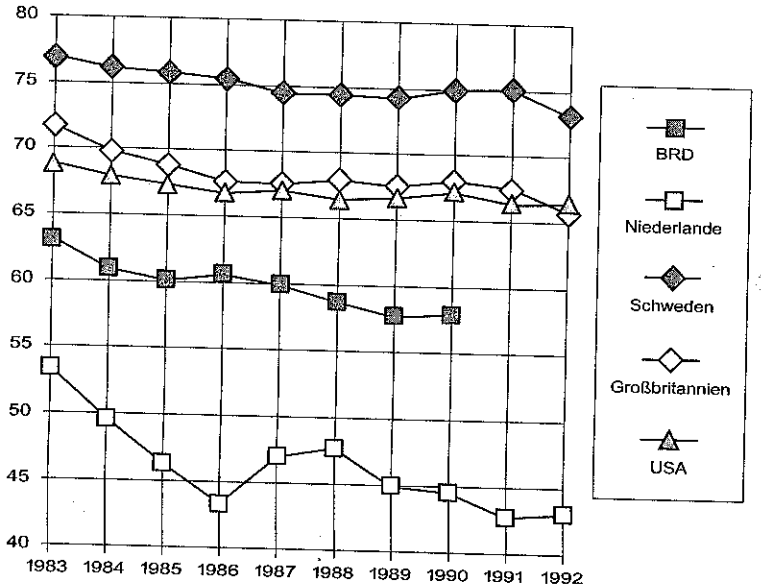
Die Daten der Vergleichsländer zeigen allesamt einen Rückgang der Erwerbsbeteiligung der Männer. Im Ausmaß zeigen allerdings nur die Niederlande Ähnlichkeit mit Österreich, wo der Wert ähnlich dra-

87 Drury, E., *Age Discrimination against older workers in the EC*, London 1993.

stisch gesunken ist und 1991 mit 38 Prozent sogar noch etwas unter dem niederländischen lag. Deutlich wird der Unterschied der Vergleichsländer zu Österreich speziell bei den Frauen: Durch die zunehmende Integration von Frauen ins Erwerbsleben ergab sich in den letzten zehn Jahren in allen Vergleichsländern mit Ausnahme Deutschlands ein Nettozuwachs der Erwerbsquoten – in Österreich wurde diese Tendenz in der entsprechenden Altersgruppe durch den Zudrang zur Frühpension leicht überkompensiert; der Wert für 1991 liegt wiederum leicht unter dem der Niederlande.

Da Erwerbsquoten auch Arbeitsuchende inkludieren, zeigen sie allerdings nur die halbe Wahrheit über die Situation Älterer. Ein besserer Maßstab hierfür ist die Kombination aus Inaktivitätsrate (100 minus Partizipationsrate[88]) und Arbeitslosenquote (bezogen auf die gesamte Population der Altersgruppe). Anzumerken ist, daß die Wahrscheinlichkeit für über 55jährige, nochmals einen Arbeitsplatz zu bekommen, speziell in Deutschland und Großbritannien – wie übrigens auch in Österreich – gegen null geht.

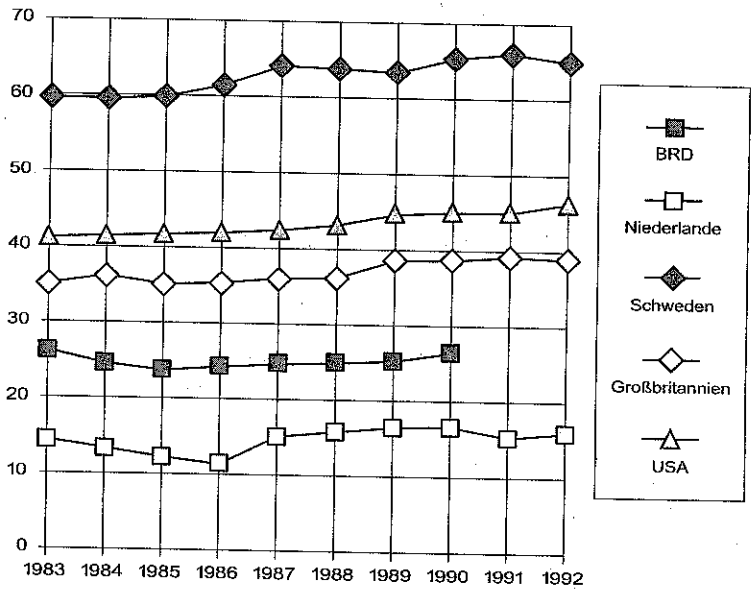
Erwerbsquoten der Männer zwischen 55 und 64 Jahren



Quelle: OECD, Labour Force Statistics 1971–1991, Paris 1993

88 Anteil selbständiger und unselbständig Beschäftigter (ohne Arbeitslose) an der Wohnbevölkerung der entsprechenden Altersgruppe

Erwerbsquoten der Frauen zwischen 55 und 64 Jahren

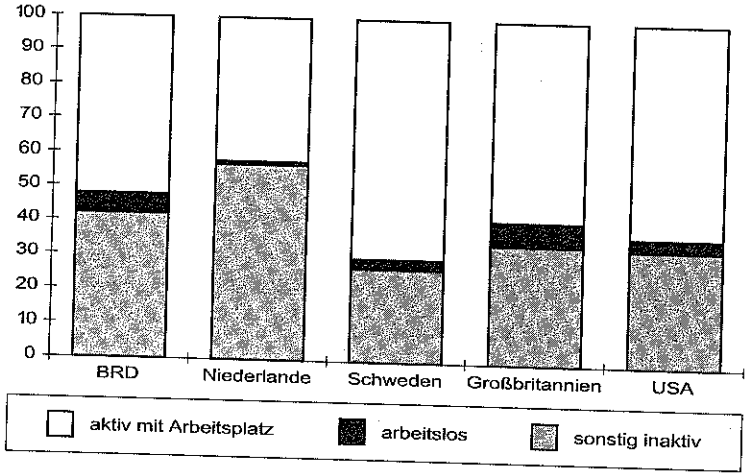


Quelle: OECD, Labour Force Statistics 1971–1991, Paris 1993

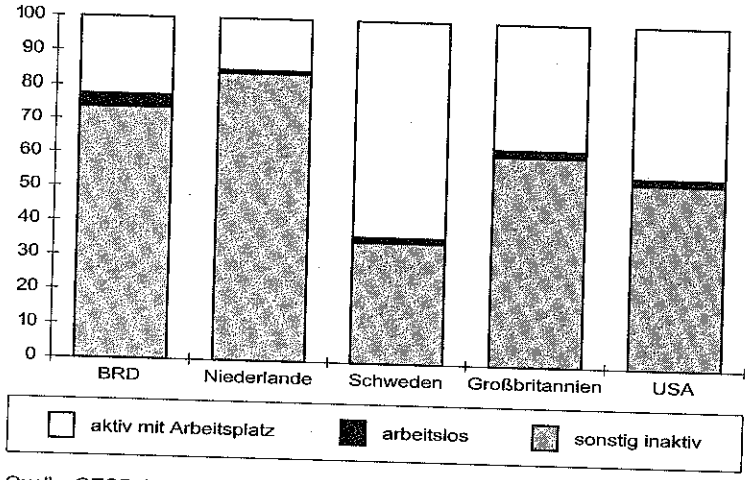
In den Niederlanden und in Schweden gelingt es immerhin, diese Gruppe im Sozialnetz aufzufangen.[89] In Deutschland reduziert sich die vermeintliche Aktivitätsquote dagegen noch um einige Prozentpunkte. Auch in Österreich vermindert sich die Aktivitätsquote der Männer so betrachtet noch um weitere 3 Prozentpunkte; bei Frauen allerdings sind – auf Grund der Möglichkeit in die vorzeitige Alterspension zu wechseln – in dieser Gruppe nur noch 0,7 Prozent arbeitslos.

89 Die niedrige Arbeitslosenquote in den Niederlanden ist zum einen auf die Regelung aus dem Jahr 1986 zurückzuführen, wonach Arbeitslose über 57,5 Jahre nicht mehr in die Berechnungsgrundlage aufgenommen werden, aber auch mit dem hohen Stellenwert der Invaliditätspension in Zusammenhang zu bringen. Siehe dazu Neubourg de, Ch., Unemployment and labour market flexibility: The Netherlands, ILO, Genf 1991.

Verteilung der Männer zwischen 55 und 64 Jahren nach Aktivität/Inaktivität



Verteilung der Frauen zwischen 55 und 64 Jahren nach Aktivität/Inaktivität



Quelle: OECD, Labour Force Statistics 1971–1991, Paris 1993 und eigene Berechnungen. Stand der Daten 1992, in Deutschland allerdings 1990 und nur für das westdeutsche Bundesgebiet. (Die „Arbeitslosenquote" wurde auf die gesamte Population der 55- bis 64jährigen berechnet.)

Altersarbeitslosigkeit – Langzeitarbeitslosigkeit

Eine Gegenüberstellung der Arbeitslosenraten Älterer zu jener der Gesamtpopulation[90] zeigt, daß das Problem der Altersarbeitslosigkeit in Deutschland bei über 55jährigen besonders stark ausgeprägt, in Schweden dagegen bei 45- bis 64jährigen fast vernachlässigbar ist; auch in den Niederlanden ist der Anteil der Arbeitslosen unter den 55- bis 64jährigen (trotz eines geringfügigen relativen Anstiegs) noch immer deutlich niedriger als jener für die jüngere Bevölkerung. In Großbritannien ist die Arbeitslosigkeitsrate Älterer am höchsten: Sie lag über ein Jahrzehnt lang über dem Durchschnitt – aufgrund der insgesamt ungünstigen Arbeitsmarktlage hat sich mittlerweile auch der Wert für die Jüngeren auf gleich hohem bzw. höherem Niveau eingependelt.

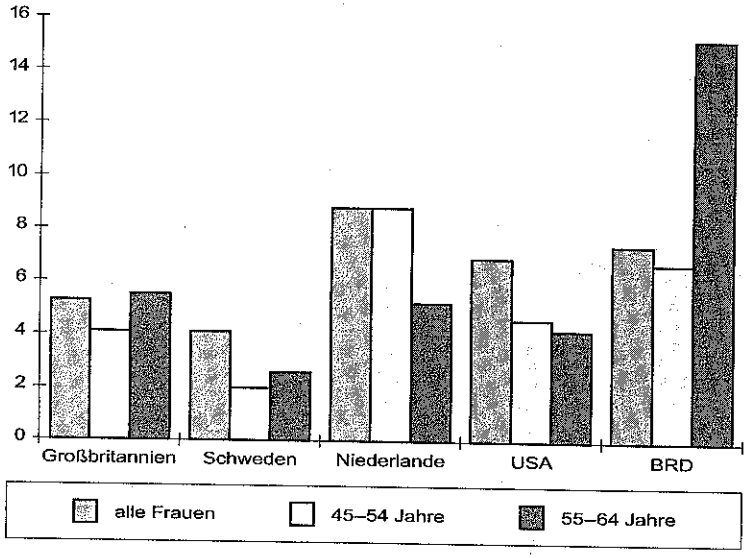
In Österreich ähnelt die Situation noch am ehesten jener in Deutschland, obwohl sich das Problem etwas anders auf die Altersgruppen verteilt: Die Arbeitslosenquote war 1993 für 55- bis 59jährige mit 11 Prozent ebenfalls deutlich, bei 50- bis 54jährigen mit 9,9 Prozent doch erkennbar höher als im Durchschnitt.

Das Problem Langzeitarbeitslosigkeit hat sich seit Beginn der 80er Jahre speziell in Deutschland (bei Frauen wie Männern über 55) verschärft. In den Niederlanden gilt (auf deutlich niedrigerem Niveau) ähnliches.

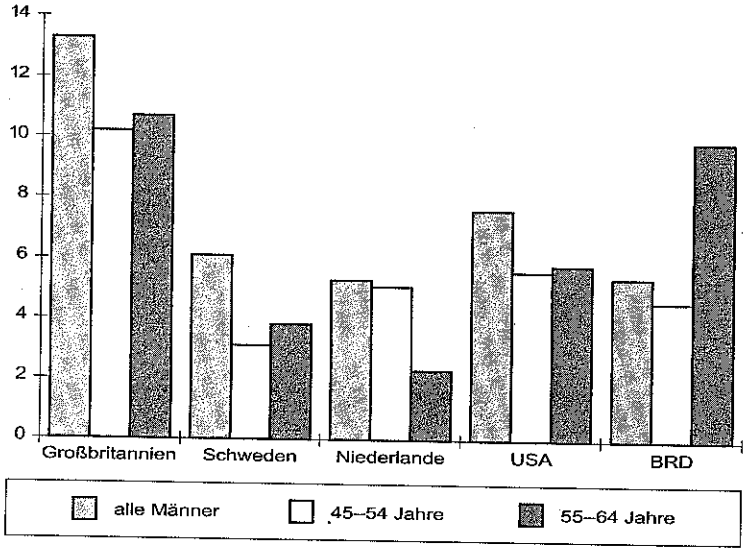
Die Vermutung liegt nahe, daß es sich auch in diesen Ländern – ähnlich wie in Österreich – bei den Betroffenen um Menschen in den Altersgruppen kurz vor der Frühpensionierungsmöglichkeit handelt. In Großbritannien hat sich die Lage vor allem bei Männern über 55 verschlechtert. In Schweden konnte das Problem Langzeitarbeitslosigkeit für alle Altersgruppen etwas gemildert werden.

90 Da die Berechnungsbasis – d. h. die Zahl der verbliebenen Erwerbstätigen – in den höheren Altersgruppen sehr unterschiedlich ist, ergibt sich beim Vergleich ein optisch etwas verzerrtes Bild.

Arbeitslosenquoten der Frauen nach Altersgruppen



Arbeitslosenquoten der Männer nach Altersgruppen



Quelle: OECD, Labour Force Statistics 1971–1991, Paris 1993. Stand der Daten 1992, in Deutschland allerdings 1990 und nur für das westdeutsche Bundesgebiet; in den Niederlanden sind nur die 50- bis 54jährigen und die 55- bis 64jährigen erfaßt.

Frühpensionen und Invaliditätsrente als arbeitsmarktpolitisches Regulativ

Vergleichszahlen zeigen deutlich den Zusammenhang zwischen Formen vorzeitigen Rückzugs aus dem Arbeitsleben und Altersarbeitslosigkeit: In den Niederlanden schlagen sich Arbeitsmarktprobleme Älterer beträchtlich in einer hohen Inanspruchnahme von Invaliditätspensionen nieder. Auch dort scheint dieses Instrument aber bereits „ausgereizt"; die Zahl der FrührentenbezieherInnen stieg auch Ende der 80er Jahre noch weiter – während die Zahl der Langzeitarbeitslosen zurückging. In Schweden wurden Instrumente vorzeitigen Rückzugs ebenfalls verstärkt genutzt; die Zahl langzeitarbeitsloser Älterer sank geringfügig. In Großbritannien entwickeln sich die Formen vorzeitigen Rückzugs gegenläufig. Was die Werte für die USA betrifft, muß darauf hingewiesen werden, daß Frühpensionsmöglichkeiten fast ausschließlich innerbetrieblich geregelt werden.

Wenn von „Nutzung des Invaliditätspensionssystems zur Milderung von Altersarbeitslosigkeit" gesprochen wird, soll damit nicht impliziert werden, daß die Betroffenen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzuweisen hätten. Datenanalysen weisen darauf hin, daß die Beurteilung seitens der Unternehmen, welches Ausmaß an gesundheitlicher Beeinträchtigung vor allem bei Neueinstellungen noch akzeptabel ist, strenger geworden ist. Und ein Arbeitsuchender, der unter Umständen (auch) wegen gesundheitlicher Probleme gekündigt respektive aus diesem Grund bei Bewerbungen abgewiesen wurde, stuft sich selbst allmählich weniger als primär „arbeitslos", sondern eher als „krank" ein – auch wenn er unter günstigen Rahmenbedingungen noch arbeiten könnte. Die potentielle Bedeutung von Invaliditätspensionen in einem Land hängt davon ab, wieweit alters- oder berufsbedingte Beeinträchtigungen, die vom Arbeitgeber als Berufshindernis angesehen werden (obwohl die Person noch einsetzbar wäre), als Invaliditätsgrund akzeptiert werden.

In wohlfahrtsstaatlich orientierten Ländern scheint dies eher der Fall zu sein: In Österreich ist der Anteil von InvaliditätspensionistInnen speziell bei Männern im Alter über 55 beträchtlich. Ähnliches gilt etwa auch für die Niederlande oder, etwas eingeschränkt, für Schweden.

Inwiefern ein Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Frühpensionen und Arbeitsmarktproblemen besteht, hängt einsichtigerweise davon ab, wie die Anspruchsvoraussetzungen gestaltet sind – und ob es spezifisch auf Arbeitslose zugeschnittene Formen der vor-

Wesentliche Frühpensionierungsprogramme in ausgewählten Ländern (vereinfacht skizziert, Stand Herbst 1994[91])

	normales Pensions-alter	Früh-pensions-alter	Programme	Hauptkriterien
Österreich	65 M 60 F	60 M 55 F	für 1961 Anrechnung langer Dienstzeiten	lange Versicherungsdauer = 35 Dienstjahre
			1974 Reaktion auf steigende Arbeitslosigkeit	für ältere Langzeitarbeitslose (in den letzten 15 Monaten mindestens 52 Wochen arbeitslos)
Deutschland	65	63	lange Dienstzeiten	35 Jahre Versicherungsbeitragszahlungen
		60	Arbeitslosigkeit	15 Jahre Beitragszahlungen und 52 Wochen arbeitslos
		58	„Frührente" (1984–1988)	Frührente, falls das Unternehmen eine/n ältere/n Arbeitnehmer/in durch eine/n jüngere/n ersetzte (gegenseitiges Einverständnis vorausgesetzt)
Niederlande	65	57,5	arbeitslos	Arbeitslosenversicherung bis 65 Jahre einbezahlt
		60	versicherungstechnisch reduzierte Pension	Auszahlung bis zum eigentlichen Pensionsalter um 8 % pro Jahr reduziert
Schweden	65	60	versicherungstechnisch reduzierte Pension	Auszahlung um 6 % pro Jahr reduziert
		60	Frühpension	bis zum Maximum Arbeitslosengeld
		60	Arbeitslosigkeit	
Großbritannien	65 M 60 F	62–64 M 59 F	Kündigung	Ersatz durch eine/n Arbeitslose/n
USA	65	62	versicherungstechnisch reduzierte Pension	Auszahlung bis zum eigentlichen Pensionsalter um 5/9 von 1 % pro Jahr reduziert

91 Die Recherchen zu diesem Punkt wurden im Herbst 1994 abgeschlossen. Da auch in den hier beispielhaft angeführten Ländern das Thema „Ältere am Arbeitsmarkt" und die „Pensionsproblematik" weiterhin diskutiert werden und regelmäßig neue politische Strategien in Überlegung sind, werden sich manche der rechtlichen Rahmenbedingungen bei Publikation der Arbeit bereits geändert haben. Dennoch zeigt das Kapitel Entwicklungstendenzen und den Wandel in der politischen Grundhaltung auf.

zeitigen Alterspension gibt. Die folgende Übersicht skizziert einige wesentliche Frühpensionsschemata in den Vergleichsländern. Es fällt auf, daß Österreich in dieser Gruppe das einzige Land ist, in dem Frauen bereits mit 55 in die Frühpension wechseln können; ähnliche Regelungen gibt es unter gewissen Voraussetzungen in Belgien und in Finnland. Generell wurde die Zuerkennung vorzeitiger Pensionen in etlichen Industrieländern – die Niederlande und Deutschland stellen diesbezüglich eine Ausnahme dar – schon im Lauf der 80er Jahre zunehmend restriktiver gehandhabt.

Eine für das Sozialsystem weniger belastende Variante ist der gleitende/teilweise Rückzug aus dem Erwerbsleben. Möglichkeiten dazu gibt es – außer (mittlerweile) in Österreich – unter anderem in Deutschland, Großbritannien oder Schweden.

2. Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Konzepte in ausgewählten Ländern

Deutschland

Die Erwerbsquote über 55jähriger in Deutschland war vor allem bis Mitte der 70er Jahre stark rückläufig und hält seither auf einem – gemessen an anderen OECD-Ländern – niedrigen Niveau. Die tatsächliche Aktivitätsquote wird durch vergleichsweise hohe Altersarbeitslosigkeit weiter gedrückt. Genauere Analysen zeigen, daß Altersprobleme am Arbeitsmarkt tatsächlich schon ab 45 beginnen:[92] 57 Prozent der 45- bis 54jährigen fallen in die Kategorie „langzeitarbeitslos"; nahezu 26 Prozent der Arbeitslosen über 45 konnten seit mehr als zwei Jahren keinen Arbeitsplatz finden; nur 30 Prozent von ihnen kommen noch unter.[93] Bereits 1988 wurden der Hälfte der über 50jährigen vom AMS gar keine Stellen mehr angeboten.[94]

Branchen- und Bildungsstrukturen der Problemgruppe ähneln jenen in Österreich. Studien legen nahe, daß diese Personen nicht nur eine tendenziell ungünstigere formale Ausbildung aufweisen, sondern auch bei betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen meist übergangen werden.[95] Die im Arbeitsförderungsgesetz festgelegte Abwägung der arbeitsmarktpolitischen Zweckmäßigkeit von Weiterbildung benachteiligt Ältere faktisch und erschwert den Wiedereinstieg zusätzlich.

Die Flucht in den vorzeitigen Ruhestand fiel in den späten 80er Jahren weniger drastisch aus als in Österreich, weil vorzeitige Alterspensionen in der Regel erst ab 60 (Frauen) bzw. 63 (Männer) und nur jene wegen Arbeitslosigkeit bereits ab 57,5 Jahren in Anspruch genommen werden können – und dieses Potential bereits relativ weitgehend ausgeschöpft wurde. Das Rentenreformgesetz 1992 signalisierte bereits die schwindende Bereitschaft, Arbeitsmarktprobleme durch die Pensionierung Älterer zu lösen. Die Bemühungen gehen eher in Richtung Anhebung des Pensionsalters.

92 Bundesanstalt für Arbeit, *Sonderauswertung älterer ArbeitnehmerInnen 1992*, Nürnberg 1993.

93 Vgl. Hoffmann, E., *Zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen in Westdeutschland*, in: Mitteilungen aus der Arbeits- und Berufsforschung 3/1993, S. 314.

94 Vgl. Neubäumer, R., *Arbeitslose – gibt's die noch?* In: WSI Mitteilungen 6/1991, S. 357.

95 Vgl. Severing, E., *Es fehlen Weiterbildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen aus der Industrie*, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 7/1993, S. 20.

Begleitende Maßnahmen zur Unterstützung dieser Zielsetzung sind bislang noch spärlich. Ein Rechtsinstrument staatlicher Versuche, der Externalisierung älterer ArbeitnehmerInnen entgegenzuwirken, ist (nach erneuter Einführung im Januar 1993) eine Bestimmung im Arbeitsförderungsgesetz, derzufolge Arbeitgeber bei Kündigung Älterer über einen längeren Zeitraum hinweg einen finanziellen Beitrag zur Arbeitslosensicherung leisten müssen. Dennoch versuchen Unternehmen weiterhin, die ArbeitnehmerInnen zur „freiwilligen Arbeitslosigkeit" zu motivieren.

In geförderte Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wurden 1992 nur etwa 17 Prozent ältere ArbeitnehmerInnen über 50 einbezogen; Beschäftigungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose waren zu einem knappen Drittel dieser Altersgruppe gewidmet. Trotz einer Reihe von Programmen zur Weiterbildung und Umschulung von Arbeitslosen auf Ebene der Bundesverwaltung und im Rahmen von Länderinitiativen nahmen nur zu 13 Prozent auch über 50jährige teil. Neben der demotivierenden Situation schwer zu vermittelnder Älterer mag auch die mangelnde didaktische Aufbereitung des Stoffes im Hinblick auf das Lernverhalten Älterer zur „Lustlosigkeit" beitragen.

Das deutsche Teilrentengesetz böte eine Alternative zum vollen frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben. Die Voraussetzung für eine bessere Inanspruchnahme wäre allerdings eine breite Palette an Teilzeitarbeitsplätzen für ältere ArbeitnehmerInnen; die Bereitschaft der Unternehmen, sich auf solche Lösungen einzulassen, ist vorerst aber denkbar gering.[96]

Niederlande

Die Niederlande gehören zu einem der ganz wenigen Länder, die in den Altersgruppen 50 bis 59 noch niedrigere Erwerbsquoten vorweisen als Österreich und auch in der Kategorie der 60- bis 64jährigen nicht wesentlich besser liegen. Die Erwerbsquote über 55jähriger ist zwischen 1970 und 1990 drastisch gesunken. Die beträchtliche Zunahme im Bereich der Invaliditätspensionen deutet darauf hin, daß unter anderem auch dieses Instrument zur Arbeitsmarktentlastung im Segment Älterer eingesetzt wurde. Frühpensionen können grundsätzlich erst ab 60 bzw. (bei Arbeitslosigkeit) ab 57,5 Jahren in Anspruch genommen werden und fallen deshalb etwas weniger ins Gewicht. Die insgesamt sehr niedrigen Erwerbsquoten zeigen allerdings erst einen Teil der

96 Meinung eines Experten des deutschen Verbands der Rentenversicherungsträger.

Wahrheit: Da Arbeitslose ab 57,5 nicht mehr in die entsprechende Statistik aufgenommen werden, gibt es nach jüngsten Schätzungen (anhand der Zahlungsbilanz der Arbeitslosenversicherung) eine hohe und steigende „versteckte" Arbeitslosigkeit bei Älteren.[97]
Zum Thema Wiedereinstiegsbarrieren gibt es nur Einzeldaten: Eine breit angelegte Studie der niederländischen Gewerkschaften kommt aufgrund von Interviews und Fallstudien zu dem Schluß, daß ältere ArbeitnehmerInnen nicht nur in den Rekrutierungsstrategien, sondern auch in firmeneigenen Weiterbildungsprogrammen oder bei Überlegungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz übergangen werden. Als Begründung für die Benachteiligung werden bekannte Argumente wie geringere physische Kapazität, mangelnde Flexibilität usw. angeführt. Der weitgehende Kündigungsschutz (Genehmigungspflicht *jeder* arbeitgeberseitigen Kündigung durch das zuständige Arbeitsamt) könnte ebenfalls ein zweischneidiges Schwert sein.
Die Regierungsverantwortlichen wie die Sozialpartner erkannten auch in den Niederlanden, daß die derzeitige Auslagerungsstrategie bereits an ihre Grenzen stößt und es wichtig wäre, die Lage der Älteren am Arbeitsmarkt durch aktive Politiksteuerung zu verbessern. Die Verantwortung für konkrete arbeitsmarktpolitische Initiativen wird im wesentlichen den Sozialpartnern überlassen. Die Regierungspolitik beschränkt sich auf die Gestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen.
Von Bedeutung wäre in diesem Kontext beispielsweise der Artikel 3f des Arbeitsumweltgesetzes, der bei der Arbeitsorganisation zur besonderen Beachtung altersspezifischer Aspekte verpflichtet.[98]

Schweden

Die Situation in Schweden scheint deutlich positiver als in den meisten Vergleichsländern: Starke Einbindung auch über 55jähriger ins Erwerbsleben – die Erwerbsquoten werden bei internationalen Vergleichen nur von Japan übertroffen – und relativ niedrige Arbeitslosenzahlen bei Älteren. Trotzdem standen auch hier zu Beginn der 90er Jahre nur 51% der Männer und 56% der Frauen bis zum Erreichen des normalen Rentenalters (65 Jahre) in einem Beschäftigungsver-

97 de Neubourg, Ch., *Unemployment and labour market flexibility: The Netherlands,* Genf 1991.
98 Siehe dazu etwa de Gier, E., *The older workers in the Netherlands: Labour market participation, health policies, work practices,* in: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1993.

hältnis.[99] Zweifelsohne sind auch in Schweden ältere Arbeitskräfte von einer negativen Auslese am Arbeitsmarkt betroffen.
Allerdings setzt die schwedische Sozialpolitik doch relativ deutliche Akzente und Rahmenbedingungen: Die Strategie ist eher an der Vermeidung von Arbeitsplatzrisiken als an der Risikokompensation durch soziale Transferleistungen orientiert. Vor allem die jahrzehntelange intensive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zur Sicherung und Entwicklung von Arbeitsplätzen hat dazu beigetragen, die Abwälzung von Arbeitsplatzrisiken auf Ältere tendenziell zu verhindern. Im Vordergrund steht weniger die Idee des Rechtes eines einzelnen auf einen ganz spezifischen Arbeitsplatz, sondern vielmehr die Vorstellung des Rechtes auf den aktuellen oder eben einen anderen angemessenen Arbeitsplatz. Das spiegelt sich in einer starken Betonung aktiver Arbeitsmarktpolitik wider.
Vor diesem Hintergrund finden sich eine Reihe monetärer Anreize des Staates zur Beschäftigung älterer Arbeitsuchender, die von institutionellen Kooperationen mit Unternehmen und Interessengruppen zum Erhalt und zur Integration besonders gefährdeter Beschäftigungsgruppen bei Anpassungsprozessen begleitet werden. In einer Palette von Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitende wie für Arbeitslose aller Altersgruppen sieht man auf staatlicher und unternehmenspolitischer Ebene die Chance, wirtschaftlichen Strukturerfordernissen entgegenzukommen.
Als eine der Voraussetzungen dafür wird im schwedischen Arbeitsrecht ArbeitnehmerInnen aller Altersgruppen Anspruch auf Bildungsurlaub und auf Reduktion der Arbeitszeit bei Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen garantiert.
Die Analyse aktueller Daten zur schwedischen Arbeitsmarktpolitik zeigt, daß nahezu die Hälfte des vergleichsweise hohen Budgets der aktiven Arbeitsmarktverwaltung für Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen veranschlagt wird.[100] Dabei liegen vor allem Weiterbildungsprogramme für berufsausgebildete ArbeitnehmerInnen im verarbeitenden Gewerbe, im Gastgewerbe und im administrativen Bereich an der Spitze. Die wachsende Anzahl der TeilnehmerInnen wird in Schweden zumeist von Arbeitenden gestellt, die schon längere Zeit im Erwerbsleben stehen und ihre einst erworbene Grundausbildung

99 Siehe hierzu Kilbom, A., *Work Design and Environment,* in: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1993.
100 Siehe dazu: Arbetsmarknadsverket (Swedish national labour market administration), *Annual Report of activities,* Solna 1993.

auffrischen bzw. den veränderten Produktions-/Dienstleistungsprozessen entsprechend aktualisieren wollen.[101]

Hinsichtlich der Situation älterer Arbeitskräfte sind vor allem zwei arbeitsmarktpolitische Programme relevant: Zum einen wurden im Rahmen der finanziellen Unterstützung innerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen für kleinere und mittelständische Unternehmen 1992 und 1993 insbesondere Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe berücksichtigt. Für 1994 war ein Ausbau dieses Programms vorgesehen: So sollen zusätzliche Weiterbildungskurse, wenn sie für die Produktivitätserfordernisse des Betriebes notwendig sind, finanziert werden. Zum anderen werden Lohnnebenkosten für Personal ersetzt, das an Stelle von MitarbeiterInnen beschäftigt wird, die vom Betrieb für längere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zeitweise freigestellt werden.

Die Beteiligung an Ausbildungsprogrammen ist hoch. Allerdings gibt es keine konkreten Angaben zur Frage, in welchem Ausmaß einzelne Altersgruppen involviert sind. Man wird davon ausgehen müssen, daß auch in Schweden der Weiterbildung von älteren Arbeitskräften relativ geringe Priorität eingeräumt wird.[102]

Monetäre Unterstützungen zur Reintegration älterer Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt werden vor allem im Rahmen von Lohnstützungen bei der Einstellung von Dauerarbeitslosen gewährt: Unternehmen, die Arbeitslose einstellen, die länger als drei Jahre ohne eine Beschäftigung waren, bekommen die Lohnkosten für sechs Monate zurückerstattet.

Als eines der ersten Länder schuf Schweden mit Einführung der Teilzeitrente im Jahr 1976 die rechtlichen Voraussetzungen zum schrittweisen Rückzug aus dem Erwerbsleben. Die relativ lange Laufzeit dieses Pensionsmodells und die traditionelle Tendenz schwedischer Arbeitsmarktpolitik, (vor allem für Frauen in öffentlichen Betrieben) Teilzeitarbeitsmodelle zu etablieren, haben es möglich gemacht, daß für Ältere ein gewisses Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zur Verfügung steht.

Derzeit werden auf politischer Ebene Überlegungen angestellt, die Möglichkeit zum flexiblen Rückzug auch über das rechtliche Pensionsalter hinaus anzubieten.[103]

101 Trehörning, P., *Programmes to combat unemployment in Sweden,* Stockholm 1993, S. 61 ff.
102 Siehe dazu Kilbom, A., *a. a. O.*
103 Siehe dazu Kilbom, A., *a. a. O.*

Als Prozeß und Ergebnis der egalitären Prinzipien der schwedischen Gesellschaft haben sich mit struktur- und wachstumspolitischen Zielsetzungen Mechanismen der Gleichbehandlung in Arbeitswelt und -beziehungen durchgesetzt. Die schrittweise Angleichung der Lohnhöhe seit den 60er Jahren ist ein Ausdruck dieser ordnungspolitischen Grundhaltung. Neben der Nivellierung der Lohndifferentiale zwischen einzelnen Kollektivverträgen sowie zwischen Geschlechtern und Berufen ist zweifelsohne auch das Lebensalter in den Vereinbarungen zur Entgelthöhe immer unwichtiger geworden.[104] Die relativ schwache Anwendung von Senioritätsprinzipien bei der Bemessung von Angestelltengehältern mag in Schweden zur Milderung von Umstiegsproblemen Älterer beitragen – wenn auch einige Theoretiker darin einen Grund für die relativ hohe Jugendarbeitslosigkeit in Schweden sehen. Die Arbeitslosigkeit insgesamt hat in Schweden (von sehr niedrigem Niveau aus) in den 90er Jahren beträchtlich zugenommen, liegt aber noch immer klar unter den Durchschnittswerten für die Europäische Union bzw. die OECD insgesamt (1993: 1 Prozentpunkt über dem österreichischen Wert).

Schlußfolgerungen aus den internationalen Daten

Auch in anderen europäischen Industrieländern ist (direkte oder indirekte) Arbeitsmarktdiskriminierung aus Altersgründen alltäglich, wenn auch das Wort „Diskriminierung" in diesem Zusammenhang nur selten verwendet wird. Wie Studien zur Situation in der EU insgesamt und die hier gebrachten Beispiele zeigen, manifestiert sich das Problem auf mehreren Ebenen:

- Ältere werden zunehmend häufiger und früher (zwischen 5 und 15 Jahren vor dem gesetzlichen Pensionsalter) aus dem Arbeitsmarkt gedrängt – wobei der Unterschied zwischen freiwilligem und unfreiwilligem vorzeitigem Ausscheiden in der Praxis zunehmend verschwimmt. Im günstigsten Fall stehen Betroffenen, wie etwa in den Niederlanden, finanziell akzeptable Fluchtwege in den vorzeitigen Ruhestand offen. Wo dies nicht möglich ist, heißt das Schicksal vielfach Langzeitarbeitslosigkeit. In manchen Ländern (vor allem im Süden Europas) bedeuten beide Alternativen erhebliche Einkommensverluste – mit Langzeitwirkung. Frauen werden vielfach in besonderem Maß und besonders jung „abgeschoben"; aufgrund ihres

104 Siehe dazu etwa Walterskirchen, E. (Koordination), *Arbeitsmarktpolitik in Schweden,* Studie des WIFO im Auftrag des BMAS, Wien 1991, etwa S. 94 f.

kürzeren Berufslebens bei tendenziell niedrigeren Einkommen sind sie materiell besonders gefährdet.

- Bei Neueinstellungen beginnt die Diskriminierung in den meisten Ländern ab einem Alter von 40 Jahren; für über 50jährige ist die Situation generell fast aussichtlos. Bei Erhebungen nannten 43 Prozent der Arbeitgeber in Großbritannien zum Beispiel Alter als das wichtigste Einstellungskriterium; zwischen 25 und 30 Prozent der Stellenanzeigen beinhalten Alterslimits. In Frankreich ist das zwar verboten – Verstöße werden aber nicht sanktioniert. Systematische Wiedereinstiegshilfen für Ältere werden nur in den seltensten Fällen geboten. In einigen Ländern, in denen Ältere doch noch einen Arbeitsplatz bekommen, müssen sie beträchtliche Nachteile in Kauf nehmen, die nur begrenzt mit geringerer Produktivität argumentierbar scheinen: So sinkt die durchschnittliche Entlohnung in Großbritannien bei Frauen schon ab dem 40. Lebensjahr, bei Männern ab dem 50. Lebensjahr deutlich ab (bei ArbeiterInnen endet die Kurve unter dem Einstiegsgehalt, bei Arbeitern nur wenig darüber).
- Ältere Arbeitslose bekommen in der Regel weniger Unterstützung als ihre „SchicksalsgenossInnen" aus anderen Altersgruppen. Spezielle Maßnahmen zur Reintegrierung Älterer sind rar; in einigen Ländern sind Ältere sogar explizit von Wiedereingliederungsmaßnahmen ausgeschlossen. In fünf Ländern werden bei Schulungen für Arbeitslose Altersgrenzen gesetzt. In sieben EU-Ländern werden Arbeitslose über 55 automatisch aus der Statistik geschoben und von Vermittlungsversuchen ausgeschlossen.
- Eine Erhöhung des Pensionsalters ohne Änderung der aktuellen Arbeitgeberusancen und begleitende legislative bzw. arbeitsmarktpolitische Maßnahmen würde nur zu einer Verlängerung der Arbeitslosigkeitsphase vor Erreichung des Pensionsalters und zu einer Verschlechterung der Versorgung im Alter führen.

Im Rahmen von EU-Studien werden eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen, die zum Teil auch für Österreich zu erwägen wären:[105] Zur Beseitigung der gröbsten Formen der Diskriminierung wird vor allem die Beseitigung von Altersgrenzen in Stellenausschreibungen und Inseraten angeregt und die Einbeziehung Älterer in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gefordert.

105 Der größere Teil der hier umrissenen Ideen findet sich (auch) in: Drury, E., *op. cit.*

Als Anstoß zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen erscheinen sozialpartnerschaftliche Dialoge auf nationaler wie europaweiter Ebene ebenso vielversprechend wie Anreize, ältere ArbeitnehmerInnen zu behalten (bzw. finanzielle Disincentives, Ältere vorzeitig abzuschieben[106]) und Ältere neu einzustellen. Die Studien legen eine Ausbildungs-/Beschäftigungsförderung für Ältere nahe und verweisen auf die Notwendigkeit einer Diskussion des Themas Arbeitsorganisation in Hinblick auf die (bessere) Einsetzbarkeit Älterer und regen die Reduktion von Wiedereinstiegsbarrieren an, die sich aus der Gestaltung von Lohnschemata usw. ergeben.

Regelungen auf gesetzlicher Ebene allein können nur wenig ändern, wenn Unternehmen der Überzeugung sind, daß die (Neu-)Beschäftigung Älterer ihren zentralen Interessen widerspricht. Die durch die Entwicklung in den letzten Jahren geprägten Einstellungen von ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen sind zweifellos nicht von heute auf morgen reversibel; um so wichtiger werden kontinuierliche Diskussionen und Überzeugungsarbeit sein. Daß die meisten europäischen Länder mehr oder weniger mit der gleichen Problemlage konfrontiert sind, sollte diese Aufgabe erleichtern.

106 In einigen Ländern, etwa in Belgien, Dänemark und Deutschland, wurden bereits einschlägige Schritte gesetzt.

Zusammenfassung

Die Erwerbsbeteiligung Älterer in Österreich ist niedriger als in den meisten anderen europäischen Industrieländern. Zunehmend mehr Menschen verbringen die Wartezeit bis zum Frühpensionstermin als Arbeitslose, denn wer über 50 ist und seinen Arbeitsplatz verliert, hat kaum noch Chancen auf einen Neubeginn.
Statistiken zeigen, daß der Anteil Älterer an den ArbeitnehmerInnen insgesamt einen Tiefstand erreicht hat. Dennoch versuchen viele Unternehmen, ihr Personal weiter zu verjüngen: Sozialpolitische Maßnahmen, die (den Wiedereinstellungsschwierigkeiten Älterer Rechnung tragend) einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand erleichtern, bauen bedauerlicherweise gleichzeitig Hemmschwellen bei der Freisetzung Älterer ab. Auch Kündigungen scheinen nicht mehr so tabu wie noch vor zehn, fünfzehn Jahren. Die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz ist für die Betroffenen überproportional schwer. Auch bei gleicher Qualifikation leiden sie gegenüber Jüngeren unter zum Teil tatsächlichen, primär aber vermuteten Wettbewerbsnachteilen. Zum Teil werden sie jedoch auch ohne dezidierten Grund diskriminiert – als Folge der Arbeitsmarktsituation: So schreiben manche Arbeitgeber Stellen deshalb mit Altersgrenzen aus, weil „sich heute auf jedes Inserat soviele BewerberInnen melden, daß man irgendwie vorselektieren muß"; anderen sind „Jüngere lieber, wenn sie schon die Wahl haben".

Wie hier mehrfach argumentiert wurde, ist eine Ausgrenzung älterer ArbeitnehmerInnen auf mittlere Sicht aus verschiedenen Gründen weder wünschenswert noch praktikabel. Die wirtschaftlichen Kosten reichen von Finanzierungsproblemen des Pensionssystems bis zu negativen Auswirkungen auf den Strukturwandel. Die menschlichen Probleme sind evident: Arbeitslose über 45jährige erfahren die Jobsuche vielfach als Demütigung. Über 55jährige flüchten zum Teil in die Frühpension, weil ihnen das Gefühl vermittelt wird, „nicht mehr erwünscht" zu sein. Ein Teil der FrühpensionistInnen mag den neuen Status tatsächlich in vollen Zügen genießen – aber ein hoher Prozentsatz der FrühpensionistInnen ist finanziell schlecht versorgt. Gesellschaftlich finden sie sich in einem Niemandsland zwischen Aktiven und Alten (im herkömmlichen Sinn): Die Einbindung ins Arbeitsleben, die Beziehungen zu KollegInnen sind verlorengegangen; gleichzeitig fühlen sich wohl die wenigsten über 55jährigen bereits als „SeniorInnen".

Angesichts der Tatsache, daß der Prozentsatz über 45jähriger an der Gesellschaft in absehbarer Zeit deutlich ansteigen wird (Babyboom-Generation), müßten schon jetzt Maßnahmen gegen die vorzeitige Ausgrenzung Älterer aus dem Arbeitsmarkt gesetzt werden. In erster Linie gefragt wäre ein erneuter, grundsätzlicher Einstellungswandel seitens der (öffentlichen wie privaten) Arbeitgeber.
Ältere ArbeitnehmerInnen können trotz Strukturwandel produktiv in den Arbeitsprozeß eingebunden bleiben, wenn die Möglichkeit regelmäßiger Aus- und Weiterbildung geboten wird; ihr Lernwille wäre zweifellos größer, wenn einschlägige Programme Änderungen im Lernverhalten im Lauf der Lebensjahre berücksichtigen würden und vorauseilende Verunsicherung vermieden würde. Wie die Erfahrung in den Vollbeschäftigungsjahren zeigt, wäre es auch durchaus möglich, altersspezifische Vor- und Nachteile bei der Besetzung von Arbeitsplätzen zu berücksichtigen.
Hinsichtlich der relativen Kosten älterer ArbeitnehmerInnen ist zu diskutieren, inwiefern das von den Unternehmen selbst einst zwecks Förderung der Verweildauer miterfundene Senioritätsprinzip den heutigen Wirtschaftsstrukturen noch angemessen ist. Flexiblere Arbeitszeitformen für Ältere kämen speziell Menschen mit reduzierter Belastbarkeit entgegen (etwa zusätzliche Gleitpensionsvarianten, Kombination von Teilzeitarbeit mit Teilinvaliditätspension).
Wenn auch hier nur einige Beispiele angeführt wurden, zeigt ein Rückblick in die 60er Jahre, daß sich in Phasen der Vollbeschäftigung hinreichend Möglichkeiten fanden, ältere MitarbeiterInnen produktiv in den Arbeitsprozeß einzubinden. Diese Kreativität wäre auch derzeit wieder gefragt. Die vorzeitige Ausgrenzung Älterer hat zwar einige Zeit dazu beigetragen, die Arbeitslosenrate in Grenzen zu halten – auf Dauer ist Reduktion des Arbeitskräfteangebots in dieser Form jedoch eine weder finanzierbare noch zielführende „beschäftigungspolitische" Strategie.

Verzeichnis der Tabellen

Struktur der Pensionsneuzugänge 1970 · 1985 · 1993 · 1994 16
Arbeitslosigkeit – Betroffenheit und Dauer in Tagen (nach Altersgruppen) 29
Bestandsstruktur nach Alter – Veränderung zum Vorjahr 32
Anteil der Altersgruppen an Betroffenen/am Bestand 32
Dezilverteilung der kumulierten Arbeitslosigkeitsdauer bei Abgang 33
Arbeitslosigkeit – Betroffenheit und durchschnittliche Gesamtdauer in Tagen (nach Altersgruppen und Bundesländern – Jahresdurchschnitt 1993) 36
Betroffenheitsquote und Arbeitslosigkeitsdauer nach formaler Qualifikation, Jahresdurchschnitte 38
Dezilverteilung der Arbeitslosigkeitsgesamtdauer nach formaler Qualifikation (1993) 39
Betroffenheit und Anteil von Langzeitarbeitslosigkeit nach ausgewählten Berufsobergruppen im Zeitraum 1. 1. 1989 bis 31. 12. 1993 40
Betroffenheit und Anteil von Langzeitarbeitslosigkeit nach ausgewählten Berufsobergruppen 1993 41
Altersgrenzen insgesamt nach Bundesländern 71
Existenz von Altersgrenzen nach Branchen 71
Altersgrenzen nach Qualifikationsstruktur des Unternehmens 72
Betriebliche Zusatzleistungen und Altersgrenzen 73
Altersstruktur der Männer im Unternehmen und Alterslimit für Neueinstellungen 75
Altersstruktur der Frauen im Unternehmen und Alterslimit für Neueinstellungen 75
Altersgrenze für BewerberInnen nach Position 75
Altersgrenze für An-/Ungelernte und für Fachkräfte beiderlei Geschlechts nach Frauenanteil im Unternehmen 76
Alterslimits und Qualifikationsstruktur des Unternehmens 76
Alterslimits und ausgewählte Wirtschaftsklassen 77
Nachteile älterer ArbeitnehmerInnen 78
Nachteile Älterer nach Einstellungsverhalten 78
Nachteile Älterer und Altersgrenzen 79
Vorzüge älterer ArbeitnehmerInnen 86
Gründe, das Alterslimit zu durchbrechen 87

Akzeptanz von politischen Vorschlägen zur Verbesserung der Situation Älterer am Arbeitsmarkt 90
Ergebnis der letzten drei Bewerbungen 95
Gründe für die Erfolglosigkeit der Bewerbungen 97
Alter als Ablehnungsgrund aus der Sicht der Betroffenen 98
In welchen Bereichen ältere Arbeitsuchende – notfalls – zu weiteren Zugeständnissen bereit wären 99
Wesentliche Frühpensionierungsprogramme in ausgewählten Ländern 108

Verzeichnis der Grafiken

Erwerbsquoten der 50- bis 59jährigen 14
Demographische Entwicklung/Prognose für 50- bis 64jährige bis 2030 15
Bevölkerungsentwicklung 1988 bis 1995 nach Altersgruppen 15
Die Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Neuzugängen zur Invaliditätspension wie zur vorzeitigen Alterspension 1970 bis 1995 (ASVG insgesamt nach Geschlecht) 18
Schulbildung nach Altersklassen 1984 (unselbständig Beschäftigte) 23
Schulbildung nach Altersklassen 1993 (unselbständig Beschäftigte) 24
Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen 1988, 1992 und 1995 27
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen von Arbeitslosigkeit „Betroffenen" 1995 (nach Altersgruppen) 33
Beschäftigte über 50/insgesamt nach Ausbildungskategorien 38
Arbeitslose über 50/insgesamt nach Ausbildungskategorien 38
Arbeitslosenquoten nach dem Alter – Männer 43
Arbeitslosenquoten nach dem Alter – Frauen 43
Erwerbsbeteiligung in ausgewählten Ländern nach Altersgruppen, 1990 100
Erwerbsquoten der Männer zwischen 55 und 64 Jahren 102
Erwerbsquoten der Frauen zwischen 55 und 64 Jahren 103
Verteilung der Männer zwischen 55 und 64 Jahren nach Aktivität/Inaktivität 104
Verteilung der Frauen zwischen 55 und 64 Jahren nach Aktivität/Inaktivität 104
Arbeitslosenquoten der Frauen nach Altersgruppen 106
Arbeitslosenquoten der Männer nach Altersgruppen 106