



Arbeitskreis ÄLTERE ARBEITEN BESSER

Kick-off-Veranstaltung für AMS-BeraterInnen und BetriebsrätInnen

Veranstaltungsdokumentation

Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:

Arbeitsmarktservice Wien, Landesgeschäftsstelle
1010 Wien, Weihburggasse 30, Tel. 515 25-DW

Redaktion:

Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Wien
1070 Wien, Apolllogasse 4/4, Tel. 523 49 89

„ÄLTERE ARBEITEN BESSER“

**Kick-off-Veranstaltung für AMS-BeraterInnen und BetriebsrätInnen,
veranstaltet von AMS und IFA Wien
am 29. Februar 2000
im Berufsausbildungszentrum (BAZ) des Berufsförderungsinstituts (bfi) Wien**

Veranstaltungsdokumentation erstellt von:
Mag. Susanne Schwanzer, IFA Wien

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	5
2. Arbeitskreis „Ältere arbeiten besser“	6
3. IFA-Recherche: Die Situation älterer Arbeitsloser in Wien	8
Maßnahmenpaket für Ältere.....	8
Ältere Arbeitslose in Zahlen	9
Typologie älterer Arbeitsloser	13
Vorurteile, denen ältere ArbeitnehmerInnen begegnen.....	14
Argumente, die für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen sprechen.....	15
Spezielle Maßnahmen 2000 für ältere Arbeitslose in Geschäftsstellen des AMS Wien...	16
Weitere Ansätze und Strategien für ältere ArbeitnehmerInnen und ältere Arbeitslose.....	17
4. Betreuung Älterer durch das Arbeitsmarktservice Wien.....	19
Service für Arbeitsuchende	19
Service für Unternehmen	20
Strategie für die BeraterInnen.....	20
5. Maßnahmen für Ältere des Arbeitsmarktservice Wien.....	21
6. Round table und Diskussion im Plenum.....	24
7. Literatur zum Thema	26

1. Einleitung

Das Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung (IFA) führte im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien, Abteilung 5, am 29. Februar 2000 die Kick-Off-Veranstaltung mit dem Titel „Ältere arbeiten besser“ durch. Die Veranstaltung fand in den Räumen des Berufsausbildungszentrums (BAZ) des Berufsförderungsinstituts (bfi) Wien statt. Das IFA wurde mit der Organisation und Moderation beauftragt, weil es zum Thema „Ältere ArbeitnehmerInnen“ bereits mehrere Forschungs- und Beratungsprojekte im Auftrag des AMS durchgeführt hat. Zuletzt war IFA-Mitarbeiterin Mag. Ursula Adam im Jänner und Feber 2000 mit einer Recherche und Befragung beauftragt, deren Ergebnisse sie im Rahmen der Kick-Off-Veranstaltung präsentierte (vgl. S. 8ff). Seit Jänner 2000 hat das IFA die Hotline für Ältere eingerichtet und beantwortet dort insbesondere Anfragen von Betrieben zu Altersteilzeitgeld und -beihilfe.

Ausgangspunkt für die Veranstaltung war die Notwendigkeit, für die AMS-BeraterInnen, die ja unmittelbar mit den älteren Arbeitslosen und Betrieben in Kontakt treten, griffige Argumente zu den Qualitäten älterer ArbeitnehmerInnen zu erarbeiten. Die Veranstaltung hatte deshalb zum Ziel, die Konzepte und Vorhaben der Arbeitsgruppe „Ältere arbeiten besser“ sowie die Ergebnisse der IFA-Recherche den AMS-BeraterInnen zugänglich zu machen. Sie sollten so in die Lage versetzt werden, die Arbeitslosen wie auch die Unternehmen, die sie beraten, über vorhandene Programme und Maßnahmen zu informieren. Darüber hinaus sollten die BeraterInnen künftig auch besser im Stande sein, älteren Arbeitssuchenden Mut zu machen und – aktiv – Vorurteile gegen sie anzusprechen und auszuräumen.

Dr. Ingeborg Friehs, stellv. Geschäftsführerin des Arbeitsmarktservice Wien, skizzierte zu Beginn die Problemlage aus Sicht des AMS: „Viele Betriebe parken ihre älteren ArbeitnehmerInnen beim AMS zwischen, bis deren Pensionsanspruch gültig wird“. Ihre vorweggenommene Bilanz: „Die vorhandenen Fördermittel zur Einstellung oder Weiterbeschäftigung Älterer sind offensichtlich nicht attraktiv genug.“ Dr. Friehs verwehrt sich aber auch dagegen, dass das AMS die Probleme Älterer – ob mit oder ohne Arbeit – alleine lösen solle. Dazu brauche es, so Friehs, „flankierende gesetzliche Maßnahmen“: etwa Neuregelungen zur Umgestaltung der Einkommenskurve über die Lebensjahre hinweg oder eine Neuverteilung der Lebensarbeitszeit.

2. Arbeitskreis „Ältere arbeiten besser“

Der Arbeitskreis „Ältere arbeiten besser“ setzt sich zusammen aus VertreterInnen von

Arbeitsmarktservice (AMS) Wien, Dr. Manuela HARGASSNER-DELPOS
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) Wien, Mag. Gabriele SCHMID
Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Mag. Renate CZESKLEBA
MA 57 (Frauenbüro der Stadt Wien), Mag. Petra Führer
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF), Mag. Konstanze HUBER-LOSKE

Mag. Petra Führer und Mag. Konstanze Huber-Loske konnten an der Veranstaltung nicht teilnehmen.

Ziele der Arbeitsgruppe „Ältere arbeiten besser“

Dr. Manuela Hargassner-Delpos, AMS, erläuterte zunächst den Gründungsanlass und die Ziele der Arbeitsgruppe:

- Alle in der Arbeitsgruppe zusammengeschlossenen VertreterInnen sind mit den Problemen älterer ArbeitnehmerInnen befasst.
- Alle forschen, beraten und entwickeln Konzepte dazu.
- Schon aus Budgetgründen kann keine der beteiligten Organisationen das Problem alleine lösen.

Es macht daher Sinn, sich zu vernetzen und zusammenzuarbeiten. Die Arbeitsgruppe dient

- den beteiligten Organisationen zum Austausch der ihnen vorliegenden Forschungsergebnisse,
 - zur Besprechung von Konzepten und Lösungsansätzen, die sie intern entwickelt haben und
 - zur Formulierung von Strategien zu deren Durchsetzung in vernetzter Form.
- Als internes Ziel des AMS formulierte Dr. Hargassner-Delpos zusätzlich die Absicht, den AMS-BeraterInnen Studienergebnisse und - darauf basierend - konkrete Arbeitsmaterialien an die Hand zu geben. Damit sollen sie adäquater mit der Klientel „Ältere“ und deren Problemen umgehen können.

Mag. Gabriele Schmid skizzierte die Position der Arbeiterkammer, die auf zwei Ansätzen basiert:

1. Als Interessensvertretung setzt sich die Arbeiterkammer auf politischer Ebene seit Jahren dafür ein, dass Menschen, die länger arbeiten wollen - weil sie zunehmend länger leben - dies auch können. Zur Durchsetzung dieses Zieles hat die Arbeiterkammer - gemeinsam mit anderen SozialpartnerInnen - das Maßnahmenpaket I ausgearbeitet, das mit Beginn des Jahres 2000 in Kraft trat und erst im Laufe des Jahres wirksam werden wird.

2. Als Serviceeinrichtung berät die Arbeiterkammer z.B. zu Sozialversicherungsfragen. Die AK-BeraterInnen kommen - wie die AMS-BeraterInnen - mit den unmittelbaren Problemen der älteren ArbeitnehmerInnen in Berührung.

Das Fazit der AK-Vertreterin:

- Die Probleme älterer ArbeitnehmerInnen oszillieren zwischen zwei extremen Polen: einerseits Invalidenpensionen, die (noch) nicht bewilligt werden, und andererseits „aufgedrängtem Vorruhestand“ gegen den Willen von Betroffenen, die noch arbeiten möchten.
- Die „schwierigste“ Gruppe sind Ältere, die längere Zeit ohne Arbeit waren.
- Die AK forciert zwei Schwerpunkte in der Beratung älterer ArbeitnehmerInnen bzw. älterer Arbeitsloser:
 1. Weiterbildung
 2. Gesundheitsvorsorge zum Erhalt der Arbeitskraft

Mag. Renate Czeskleba nannte als wesentliches Anliegen des ÖGB Aufklärung, um bestehenden – z.T. ungerechtfertigten – Vorurteilen gegenüber Älteren entgegenzuwirken.

Die Hauptvorurteile lauten:

- „Ältere sind zu teuer“.
- „Ältere sind zu wenig flexibel.“
- „Ältere sind zu wenig qualifiziert.“
- „Ältere sind häufiger krank.“

Dem hielt Mag. Czeskleba entgegen:

- In der Gruppe der ArbeiterInnen sind ältere sogar billiger als jüngere.
- Ältere haben eine Kernausbildung, auf der man aufbauen kann.
- Ältere haben ein praktisches Erfahrungswissen. Sie können neues Wissen und eigene Erfahrung vernetzen.
- Sie arbeiten nicht schlechter, sondern sogar oft besser als Jüngere: aufgrund ihrer Lebenserfahrung sind sie z.B. besonnener.

Als Forderungen für ein wirksames Maßnahmenpaket formulierte die ÖGB-Vertreterin:

- Mehr aktive als passive Maßnahmen (nicht nur Geld geben und in Übergangs- und Vorruhestandsregelungen schicken, sondern aktiv Arbeitsplätze schaffen)
- Einrichtung eines Frühwarnsystems bei geplanten Kündigungen
- Weiterbildungsgeld
- Verschärfung des bestehenden Bonus-Malus-Systems in Richtung spürbarer finanzieller Belastungen bei Kündigung Älterer wie auch deutlicher finanzieller Anreize für jene Betriebe, die Ältere einstellen.

3. IFA-Recherche: Die Situation älterer Arbeitsloser in Wien

Mag. Ursula ADAM, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und –forschung (IFA) Wien

Maßnahmenpaket für Ältere

Ursula Adam vom IFA Wien erläuterte zunächst die Kerninhalte der zu Jahresbeginn 2000 in Kraft getretenen Gesetzesänderungen, die für ältere ArbeitnehmerInnen wirksam sind:

- **Altersteilzeit**

ist seit Beginn des Jahres in Kraft. Betriebe, die mit älteren ArbeitnehmerInnen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren, erhalten eine Förderung. Es gibt zwei unterschiedliche Modelle: Altersteilzeitgeld und Altersteilzeitbeihilfe.

Die Altersteilzeit unterliegt komplexen Voraussetzungen. Für Informationen dazu hat das IFA im Auftrag des AMS Wien die HOTLINE für Ältere eingerichtet, Tel. 523 49 89, Montag bis Donnerstag 9.00 – 17.00 Uhr, Freitag 9.00 – 14.00 Uhr.

- **Optimierung der Bildungskarenz**

ArbeitnehmerInnen können mit ihrem Dienstgeber eine Karenzierung zu Fortbildungszwecken vereinbaren und für diesen Zeitraum Bildungskarenzgeld beziehen. Eine Bildungskarenz ist neuerdings bei ArbeitnehmerInnen über 45 als Ersatzzeit für die Pension anrechenbar.

- **Attraktivere Gestaltung der Gleitpension**

Eine Gleitpension können ArbeitnehmerInnen beantragen, die bereits die Voraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension erfüllen, aber noch länger in Form einer Teilzeitbeschäftigung berufstätig bleiben wollen. Die Gleitpension wird als Teilbetrag der Vollpension gewährt. Weniger als 1% der Pensionen sind derzeit Gleitpensionen. Ziel ist, die Gleitpension für BezieherInnen von höheren Einkommen attraktiver zu machen.

- **Erweiterung des Bemessungsgrundlagenschutzes** in der Arbeitslosenversicherung

Für Arbeitslose über 45 Jahre bleibt die frühere Bemessungsgrundlage gewahrt, wenn sie nach einem neuen Beschäftigungsverhältnis wieder arbeitslos werden.

Ältere Arbeitslose in Zahlen

- **Ab wann gelten ArbeitnehmerInnen als älter oder alt?**

Die Altersgrenze, ab der sich die Vermittlungschancen verschlechtern, hat sich in den letzten Jahren immer weiter nach vorne verlagert: von früher 50 zu mittlerweile 45 Jahren¹. Bei Frauen liegt die Grenze, ab der sie als „zu alt“ gelten, niedriger als bei Männern. Frauen machen bereits als 40jährige häufig die Erfahrung, dass ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters deutlich sinken.

Die AMS-Statistik, die bislang zwischen 40 und 50 keine weitere Altersgrenze zog, wird seit Anfang 2000 noch einmal unterteilt:

40–45jährige

45–50jährige

- **Anteil der Älteren an allen Arbeitslosen bezogen auf die über 50-Jährigen**

- im gesamtösterreichischen Durchschnitt: 23%
- in Wien: 31%

- **Anteil der Älteren an allen Arbeitslosen bezogen auf die über 45-Jährigen**

- im gesamtösterreichischen Durchschnitt: 33%
- in Wien: 42%

Dies sind 46% der vorgemerkten männlichen Arbeitslosen bzw. 36% der vorgemerkten weiblichen Arbeitslosen. Die niedrigere Frauenquote ist der Tatsache geschuldet, dass Frauen sich in diesem Alter eher ganz vom Arbeitsmarkt zurückziehen.

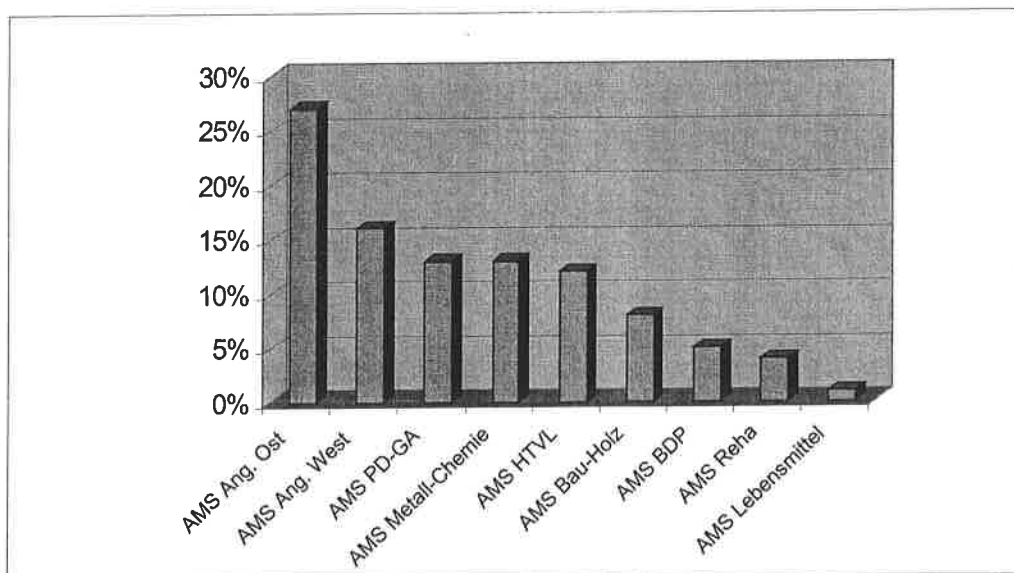
→ Eine Regionalgeschäftsstelle für Arbeitsuchende ab 45 hätte in Wien 25.000 KundInnen zu betreuen, wenn es eine eigene „RGS 45+“ gäbe.

- **Verteilung der Arbeitslosen über 45 auf die Regionalen Geschäftsstellen**

Das Diagramm 1 zeigt, wie sich die Arbeitslosen über 45 auf die einzelnen Regionalen Geschäftsstellen in Wien verteilen. Der größte Teil der Über-45-Jährigen, nämlich 27% der insgesamt 25.000 älteren Arbeitslosen, ist beim AMS Angestellte Ost vorgemerkt, weitere 16% beim AMS Angestellte West. Jeweils 13% bzw. 12% sind beim AMS Persönliche Dienste–Gastgewerbe, AMS Metall-Chemie und AMS Handel-Transport-Verkehr-Landwirtschaft vorgemerkt. Die kleineren Regionalen Geschäftsstellen tragen mit 8% (AMS Bau-Holz) 5% (AMS Bekleidung–Druck-Papier), 4% (AMS Berufliche Rehabilitation) und 1% (AMS Lebensmittel) der vorgemerkten Älteren bei.

¹Als extremstes Beispiel für „junge Alte“ kann die Aussage eines Unternehmers in der jungen Branche Telekommunikation gelten. Er antwortete einem AMS-Berater auf die Frage, wann Arbeitskräfte in seinem Unternehmen zu alt seien: „Mit 27.“

Diagramm 1: Arbeitslose über 45 nach Regionalen Geschäftsstellen



Quelle: AMS Wien, Arbeitsmarktbeobachtung, Oktober 1999

- **Verteilung älterer Arbeitsloser nach Altersklassen**

Tabelle 1: Ältere Arbeitslose nach Alter

	n	%
45 bis 49 Jahre	6.116	24,4
50 bis 54 Jahre	9.642	38,5
55 bis 59 Jahre	8.402	33,5
Über 60 Jahre	839	3,4
Gesamt (über 45)	24.999	100%

Quelle: AMS Wien, Arbeitsmarktbeobachtung, Oktober 1999

- **Übertrittsgefährdete (länger als 6 Monate vorgemerkt) nach Altersklassen**

Mit zunehmendem Alter steigt das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden bzw. zu bleiben.

Tabelle 2: Anteil der länger als 6 Monate Vorgemerkten in den Altersklassen (Zeilenprozent)

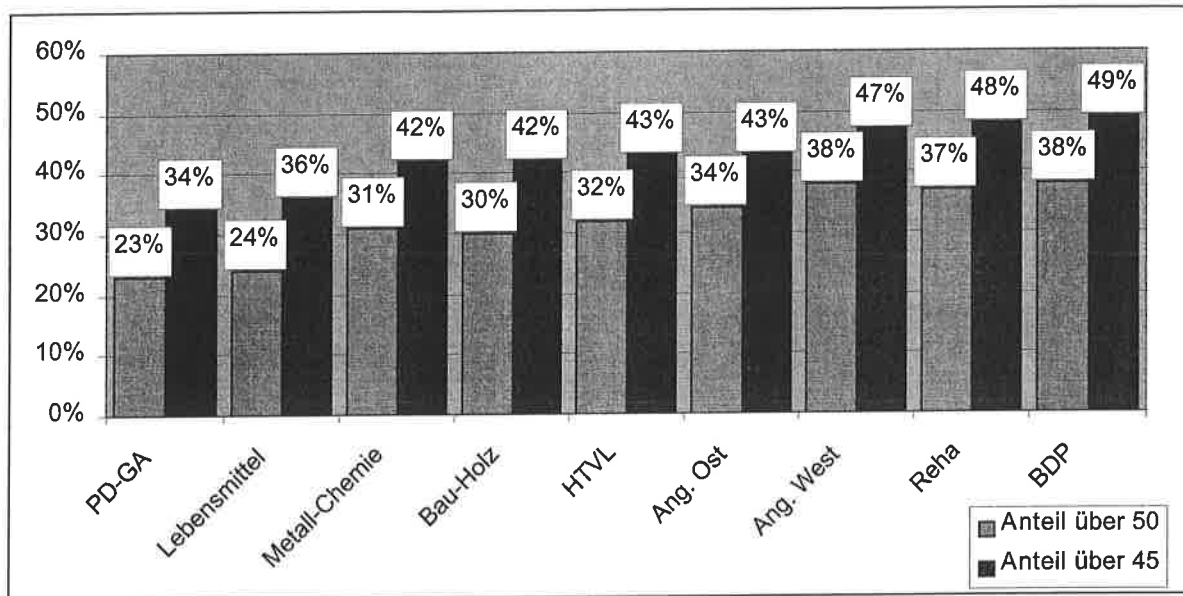
	n	Davon über 6 Monate	%
45 bis 49 Jahre	6.116	2.292	37,5%
50 bis 54 Jahre	9.642	5.290	54,8%
55 bis 59 Jahre	8.402	5.818	69,2%

Über 60 Jahre	839	595	70,9%
---------------	-----	-----	-------

Quelle: AMS Wien, Arbeitsmarktbeobachtung, Oktober 1999

- **Anteile der über 45-Jährigen und der über 50-Jährigen im Branchenvergleich**

Diagramm 2: Anteil Arbeitsloser über 45 und Arbeitsloser über 50 nach RGS



Quelle: AMS Wien, Arbeitsmarktbeobachtung, Oktober 1999

Diese Zahlen spiegeln die unterschiedlichen Bedingungen der einzelnen Branchen wider. Die Textilbranche ist – auch in Wien – stark geschrumpft; es werden keine neuen Arbeitsplätze geschaffen. Im grafischen Bereich gingen durch technische Neuerungen und Rationalisierungen zahlreiche Arbeitsplätze verloren. Den Sektor Persönliche Dienste/Gastgewerbe wiederum kennzeichnen niedriges Lohnniveau und hohe Fluktuation. Vielfach wechseln Beschäftigte dieses Segments die Branche, bevor sie alt werden.

Typologie älterer Arbeitsloser

Im Rahmen der Recherche des IFA wurden AMS-BeraterInnen gebeten, die älteren Arbeitslosen zu beschreiben. Die BeraterInnen gingen dabei auf die Motivation der Älteren ein und auf jene Hindernisse, auf die Ältere bei der Arbeitssuche treffen. Es kristallisierten sich drei unterschiedliche Gruppen von älteren Arbeitssuchenden heraus:

- **Gruppe derer, die „nicht mehr können“**

Zu dieser Gruppe gehören v.a.

- ArbeiterInnen mit körperlichen Verschleißerscheinungen,
- ArbeiterInnen, deren nachlassende körperliche Leistungsfähigkeit zum Verlust des Arbeitsplatzes führte (wazu auch Leistungseinschränkungen zählen, die durch Alkoholmissbrauch bedingt sind).

Für diese Gruppe hat das AMS eine Auffangfunktion. Hauptproblem dieser Gruppe ist ihre Existenzsicherung. Die Betroffenen sind – drastisch formuliert –

- für die Krankenkasse „zu wenig“ krank,
- für die Pensionsversicherung „zu wenig“ berufsunfähig,
- für den Arbeitsmarkt zu wenig einsatzfähig.

- **Gruppe derer, die „nicht mehr wollen“**

Diese Gruppe hat die Arbeitssuche aufgegeben,

- weil nach vergeblichen – gelegentlich bis zu 500 – Bewerbungen die Frustration überwiegt,
- weil sie aus Betrieben kommt, in denen in letzter Zeit verstärkt Personal abgebaut wurde. Die Sozialpläne für diese MitarbeiterInnen beinhalten Abfertigungen und Betriebspensionen, die den Zeitraum bis zum Pensionsantritt finanziell überbrücken. Die solchermaßen arbeitslos Gewordenen haben keine Motivation zur Arbeitssuche, sondern sehen sich in der Übergangsphase zur Pension.

- **„Gruppe derer, die wollen und können, aber...“**

Die Arbeitssuche dieser Gruppe ist eingeschränkt,

- weil die erlernte und/oder zuletzt ausgeübte Tätigkeit am Arbeitsmarkt nicht nachgefragt wird,
- weil keine Bereitschaft (mehr) besteht, die Branche zu wechseln,
- weil der Gehaltswunsch aus dem zuletzt Verdienten abgeleitet wird und am Arbeitsmarkt als überhöht gilt. Die Erfahrungen der AMS-BeraterInnen zeigen, dass Einbußen beim Gehalt von Älteren prinzipiell sehr wohl in Kauf genommen werden, auch wenn damit eine Einschränkung des Lebensstandards verbunden ist. Schwieriger wird es, wenn die betroffenen Älteren hohe Schulden oder Kreditrückzahlungen haben
- weil Bewerbungs Know-how fehlt.

Vorurteile, denen ältere ArbeitnehmerInnen begegnen

Bisherige Untersuchungen zeigten, dass die Hindernisse, mit denen ältere Arbeitsuchende konfrontiert sind, teilweise auf pauschalen Vorurteilen basieren.

• Zu hohe Kosten

- Dies trifft auf ArbeiterInnen nicht zu. Löhne stagnieren und sinken bei älteren ArbeiterInnen sogar, weil die Akkordleistung im Vergleich zu früher abnimmt.
- Wo Kollektivverträge keine Biennalsprünge und Senioritätsregeln vorsehen, beziehen auch Angestellte mit steigendem Alter keine höheren Gehälter.
- Wo das Senioritätsprinzip bei Angestellten gilt, gründet es hauptsächlich auf Betriebszugehörigkeit. Es soll den Anreiz bilden, länger im Betrieb zu bleiben. Ältere, die neu eingestellt werden, haben keinen Anspruch auf diese Höherbezahlung durch Senioritätsprinzip.
- ArbeitgeberInnen nehmen an, dass neueingestellte Ältere, die aufgrund fehlender Betriebszugehörigkeit kein höheres Gehalt erhalten, unter einem Motivationsproblem leiden.

• Häufigere Krankenstände

- Die durchschnittliche Zahl der Krankenstände liegt bei den über 45-Jährigen niedriger als bei den unter 30-Jährigen.
- Ältere haben wesentlich seltener Freizeitunfälle.
- Ältere haben am Arbeitsplatz ein geringeres Unfallrisiko.
- Ältere haben wesentlich seltener Kurzzeit-Krankenstände (1–3 Tage).
- Allerdings: Wenn Ältere krank werden, dauern ihre Krankenstände länger.

• Geringere Anpassungsfähigkeit / Mangelnde Flexibilität

- Vor allem jüngere Führungskräfte trauen sich häufig nicht zu, für ältere ArbeitnehmerInnen verantwortlich zu sein. Sofern jüngere Vorgesetzte und KollegInnen ihre älteren MitarbeiterInnen fair und respektvoll behandeln, lässt sich jedoch kein Problem erkennen, warum diese sich nicht an die Betriebskultur anpassen sollten.
- Hinsichtlich variierender Arbeitszeiten wird Älteren oft mangelnde Flexibilität unterstellt. Dabei wird übersehen, dass Ältere z.B. die Kinderbetreuung (Anpassung an Schul-/Kindergarten-Öffnungszeiten und -ferien) schon hinter sich haben.

• Geringere Belastbarkeit

- Im Bezug auf körperlich sehr anstrengende Tätigkeiten ist das Argument berechtigt.
- Im Gegenzug verfügen Ältere jedoch über mehr Routine und ein hohes Maß an Selbstorganisation ihrer Arbeitsabläufe.
- Dank ihrer Erfahrung treffen Ältere in kritischen Situationen sichere Entscheidungen.
- Ältere haben ein hohes Verantwortungsbewusstsein (vgl. Krankenstände / Unfallrisiko).

• Geringere Bereitschaft zur Weiterbildung

- Bei entsprechend attraktiven betrieblichen Angeboten nehmen Ältere genauso oft/gerne an betrieblichen Weiterbildungen teil wie Jüngere.

- Betriebe schließen Ältere häufig von der Weiterbildung aus, weil sie annehmen, die Investition lohne sich nicht mehr. Von den durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Weiterbildungen im Rahmen der Ziel 4-Maßnahmen der EU wurden 1998 und 1999 lediglich 21% der Weiterbildungen für ArbeitnehmerInnen über 45 beantragt und bewilligt.
- Oft entspricht das Kursangebot nicht den Ansprüchen Älterer. Sie lernen nicht „schlechter“, brauchen aber i.d.R. mehr Zeit zum Üben. Die Lerninhalte sollten an praktisches Erfahrungswissen anknüpfen. Ihr praktischer Nutzen sollte für die Lernenden erkennbar sein.

Argumente, die für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen sprechen

Eine Untersuchung zum Thema „Altersgerechtes Personalmanagement“ arbeitet vier Elemente heraus, die Betriebe zur Änderung einer skeptischen Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen veranlassen können (Walker 1997, zit. nach Horejs o.J.).

- **Verlust von getätigten Investitionen in Humankapital**

- MitarbeiterInnen stellen einen Bestandteil des zur Leistungserbringung notwendigen Kapitals dar (analog Gebäude, Maschinen, Arbeitsmaterialien u.a.m.).
- In Form von Kosten für Aus- und Weiterbildung sowie Entlohnung investiert der Betrieb ständig.
- MitarbeiterInnen „speichern“ ihre Qualifikation und betriebsspezifisches Wissen für den Betrieb.
- Investitionen in MitarbeiterInnen lohnen sich für den Betrieb um so mehr, je länger diese bleiben.

Fazit: Es lohnt sich – aus betriebswirtschaftlicher Sicht – MitarbeiterInnen möglichst lang zu behalten.

- **Verlust von Betriebs Know-how**

- Ältere MitarbeiterInnen verfügen, wenn sie langjährige MitarbeiterInnen sind, über enormes Fachwissen und über spezifisches informelles Know-how zu betrieblichen Zusammenhängen sowie zu Markt und KonkurrentInnen.
- Diese Erfahrung spielt eine Schlüsselrolle im Betrieb. Sie stellt einen Wert dar, der an Jüngere weitergegeben werden kann.

- **Demografische Veränderungen bei den KundInnen / KonsumentInnen**

- Der Anteil Älterer an der Gesamtbevölkerung nimmt in Zukunft noch weiter zu.
- Ältere Menschen spielen darum auch als KonsumentInnen eine immer bedeutendere Rolle.
- Ältere MitarbeiterInnen können ältere KundInnen/KonsumentInnen besser verstehen und gezielter beraten bzw. gezielter Produkte entwickeln, die auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind.

- **Maximierung des Einstellungspotenzials durch gemischte Altersstruktur**
- Betriebe können – jetzt und verstärkt in Zukunft (sinkende Geburtenraten) Gefahr laufen, ihren Personalbedarf mit jüngeren MitarbeiterInnen allein nicht decken zu können.
- Ein junges Team von Gleichaltrigen wirft arbeitsorganisatorische Probleme auf, wenn die MitarbeiterInnen sich z.B. parallel in der Phase der Familiengründung befinden (Rücksicht auf Kindergarten- und Schulöffnungszeiten oder Ferien).
- In Belegschaften, in denen alle MitarbeiterInnen aus dem gleichen Altersspektrum stammen, werden Führungspositionen für Jahrzehnte blockiert. Auf nachfolgende MitarbeiterInnen wirkt dies demotivierend. Die Fluktuation nimmt zu.
- Geht eine große Zahl gleichaltriger MitarbeiterInnen zur selben Zeit in Pension, hinterlässt dies eine schwer zu schließende Lücke im Betrieb.

Betriebe, die Ältere in der Stellenvergabe ausgrenzen, schränken sich zu ihrem eigenen Nachteil ein. Eine Befragung von Betrieben zeigte folgendes Ergebnis: 75% der Betriebe waren mit ihren neu eingestellten älteren ArbeitnehmerInnen „sehr zufrieden“ (vgl. Ludwig Boltzmann-Institut für Wachstumsforschung, 1996).

Spezielle Maßnahmen 2000 für ältere Arbeitslose in Geschäftsstellen des AMS Wien

Zwei JobCenter setzten im Jahr 2000 besondere Schwerpunkte für Ältere und entwickelten besondere Angebote für ältere Arbeitsuchende.

- **Veranstaltungsreihe „Zu reif für den Arbeitsmarkt“**
JobCenter Angestellte West, Adolf-Czettel-Gasse 1, 1160 Wien
- Bei diesen viermal stattfindenden Informationsnachmittagen wird eine umfassende Orientierung über das Dienstleistungsangebot des AMS für Ältere angeboten.
- ExpertInnen der Arbeiterkammer, der Pensionsversicherung und aus der Wirtschaft beantworten Fragen.

Die Beratung nimmt besondere Rücksicht darauf, dass ein Jobverlust auch mit starken psychischen Problemen verbunden sein kann (wie z.B. Verlust des Selbstwertgefühls, Ratlosigkeit, Frustration).

- **Schwerpunkt Stellenakquisition für Ältere**
JobCenter Schönbrunnerstraße 247, 1120 Wien
- Firmen diskriminieren BewerberInnen aufgrund ihres Alters. Sie setzen entweder explizit Altersgrenzen, wenn sie Suchaufträge an das AMS erteilen oder sie scheidet Bewerbungen von Älteren systematisch aus.
- Das "Service für Unternehmen (SfU)" im JobCenter Schönbrunnerstraße setzt sich das Ziel, dass die anbietenden Firmen 35% der Stellen für über 45-Jährige offen halten.
- Eigene Stellenbroschüre 45+

- Beratungspaket für Ältere mit besonderer Rücksicht auf die durch Arbeitslosigkeit bedingten psychischen Probleme und auf Förderungs-/Qualifizierungsangebote

Weitere Ansätze und Strategien für ältere ArbeitnehmerInnen und ältere Arbeitslose

Im Rahmen der Recherche an den Regionalen Geschäftsstellen äußerten AMS-BeraterInnen weitere Vorschläge, wie für Ältere die Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt verbessert werden können.

- **Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze**

Insbesondere für ArbeitnehmerInnen mit hoher körperlicher Belastung können die folgenden Maßnahmen zielführend sein:

- Einrichtung von Stellen auf dem zweiten Arbeitsmarkt, z.B. in sozialökonomischen Projekten
- Einsatz Älterer zur Tradierung von Handwerkstechniken
- Einsatz Älterer in Marktnischen wie Althausanierung und Restaurierung

(ohne, dass Arbeitsplätze in bestehenden gewerblichen Betrieben oder in der öffentlichen Verwaltung konkurrenziert werden).

- **Minimieren der Einschulungskosten für die Betriebe**

- Gezielte Förderungen für Einschulung älterer MitarbeiterInnen als Anreiz, diese bevorzugt einzustellen bzw.

- **Verlängerung der Dauer der Besonderen Eingliederungsbeihilfe (BESEB)**

- Bisher ist die Förderdauer mit einem Jahr begrenzt. Nach Ablauf des Förderjahres trennen sich viele Betriebe wieder von den geförderten ArbeitnehmerInnen. Durch eine Verlängerung des Förderzeitraumes für Ältere würde ein Anreiz für Betriebe geschaffen, vorwiegend Ältere einzustellen und sie länger zu behalten.

Konsequenzen und weitere Ansätze für die Beratung

Aus der Sicht der AMS-BeraterInnen müsste auf zwei Seiten angesetzt werden, um die Chancen für ältere Arbeitsuchende zu erhöhen.

Fazit: Beratung ist in zwei Richtungen nötig

<ul style="list-style-type: none"> • In Richtung der betroffenen älteren Arbeitslosen,... 	<ul style="list-style-type: none"> • In Richtung der Stellen anbietenden Betriebe,...
<p>... um Fähigkeiten und Kenntnisse, die von ihnen selbst oft als sehr betriebspezifisch wahrgenommen werden, herauszuarbeiten und auf andere Betriebe übertragbar zu</p>	<p>... um durch Argumente, die für Ältere sprechen, das Arbeitsplatzangebot für ältere Arbeitsuchende zu erweitern.</p>

machen.	
---------	--

4. Betreuung Älterer durch das Arbeitsmarktservice Wien

Josef KAINZ, AMS Wien, LGS, Abteilung 6

Service für Arbeitsuchende (SfA)

Die „Regelbetreuung“ des AMS sieht für ältere Arbeitslose folgende Zugänge vor:

- **Erarbeiten eines Betreuungsplans**

Wer nur mehr einige Jahre bis zur Pensionierung hat, betrachtet seine Arbeitsmarktchancen und seine Vorhaben und Pläne erfahrungsgemäß im Lichte des Übergangs bis zum Pensionsantritt. Ein realer Abgleich zwischen den möglichen Erwartungen des/der Arbeitsuchenden und den Möglichkeiten der AMS-BeraterInnen ist deshalb nötig (Stellenangebote, Kursmaßnahmen). Dabei soll z.B. die Frage beantwortet werden, ob eine angestrebte Tätigkeit nur der Existenzsicherung dienen soll oder weitere Wünsche (z.B. Höherqualifizierung) damit verbunden sind. Das individuelle Ergebnis des Abgleichs von Wünschen und Möglichkeiten geht in den Betreuungsplan ein.

- **Abklären der Bereitschaft, weiter zu arbeiten oder in Frühpension zu gehen**

Im Jahr 2000 stehen ältere Arbeitslose erstmals vor der Wahl,

- zur Aufbesserung ihres Pensionsanspruchs weiterzuarbeiten oder
- in die Frühpension einzutreten.

Das AMS informiert die Betroffenen schriftlich über dieses Angebot (§38a, AMSG). Da es bei vorhandener Bereitschaft zum Weiterarbeiten schwierig ist, kurzfristig Betriebe zu finden, müssen die BeraterInnen und die Betroffenen so früh wie möglich die Bereitschaft zum Weiterarbeiten abklären.

- **Bewerbungs-Impulstag**

Dabei werden die Arbeitsuchenden zur Arbeitssuche und zur Eigeninitiative motiviert und über Maßnahmen aus dem differenzierten Förderangebot des AMS für den/die Arbeitsuchende/n informiert.

- **Psychische Unterstützung**

Neben den Kriterien der Förderungen sollten die BeraterInnen nicht vergessen, den **älteren Arbeitsuchenden**, die zu ihnen kommen, **Mut zu machen**. Gestärktes Selbstwertgefühl ist ein entscheidender Faktor, um die KundInnen zur aktiven Arbeitssuche zu befähigen.

Service für Unternehmen (SfU)

Die BeraterInnen des Service für Unternehmen haben direkten Kontakt mit den Betrieben und können präventiv wirken. Ihre Aufgaben sind:

- **Information/Beratung von Unternehmen über die betrieblichen Förderungen**
- **Gespräch über die Vermeidung von Altersgrenzen**

Die Hälfte aller Stellenangebote, die das AMS erhält, hat keine Altersbegrenzung. Wenn die BeraterInnen die BetriebsvertreterInnen explizit auf möglicherweise vorhandene und nur nicht genannte Altersgrenzen ansprechen, ersparen sie sich und den KundInnen vergebliche Bewerbungen/Vorstellungsgespräche und die daraus erwachsende Frustration.

Strategie für die BeraterInnen

Beispielhaft seien hier einige Fragen und Hinweise, die BeraterInnen im Gespräch mit Unternehmen bezüglich der Einstellung Älterer anführen können, genannt.

Frage: „Würden Sie Menschen über 45 eine Chance einräumen, wenn sie für die angebotene Stelle qualifiziert sind?“

Hinweise:

„Ältere ArbeitnehmerInnen weisen eine Reihe von Vorzügen auf“ (vgl. dazu auch den vom IFA im Auftrag der Bundesgeschäftsstelle des AMS erstellten Leitfaden für AMS-BeraterInnen).

Hinweise:

„Es gibt Förderungen wie z.B. Altersteilzeitgeld und –beihilfe.“

Mitwirken:

„Das AMS kann bei der Suche nach Arbeitskräften als Ersatz für Personen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, helfen.“

Hinweise:

„Betriebe müssen nicht unbedingt jemanden in gleicher Position einstellen, wenn eine andere Person in Altersteilzeit geht und das Unternehmen dafür Altersteilzeitgeld erhält.“ (Es gilt z.B. auch ein Lehrling während des gesamten ersten Lehrjahres als Ersatzarbeitskraft. Eine Ersatzarbeitskraft für einen Arbeitnehmer in der Produktion, der seine Arbeitszeit reduziert hat, kann auch in der Verwaltung arbeiten).

5. Maßnahmen für Ältere des Arbeitsmarktservice Wien

Franz Otto SÖCHTING, AMS Wien, Abteilung 7

Allgemeine Förderungen des AMS, die Älteren offen stehen

• Betriebliche Förderungen

Betrieblichen Förderungen sind Zuschüsse zu den Lohnkosten, die an Betriebe ausbezahlt werden, wenn sie arbeitslose Personen einstellen. Je nach Merkmalen der Arbeitslosen (Alter, Vormerkdauer) und nach Merkmalen des Beschäftigungsträgers (gemeinnütziger Beschäftigungsträger oder Betrieb) stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung.

Das AMS plant, jene BeraterInnen, die in den Regionalen Geschäftsstellen für Förderungen zuständig sind, in die Betriebe zu entsenden. Gemeinsam mit den BetriebsvertreterInnen sollen sie im Unternehmen Ablauf und Bedingungen der jeweiligen Förderungen durchgehen.

Beihilfen, die die Eingliederung von Arbeitslosen unterstützen sind:

- BESEB (Besondere Eingliederungsbeihilfe):
Voraussetzung ist der Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe. BESEB kann für Langzeitarbeitslose, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte oder Arbeitslose ab 45 (unabhängig von der Vormerkdauer) gewährt werden.
- BEB (Betriebliche Eingliederungsbeihilfe)
Arbeitslose, deren Wiedereingliederung durch die BEB gefördert wird, müssen keinen Anspruch auf eine Leistung haben. Die Förderung kann für Langzeitarbeitslose, von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte, oder Arbeitslose ab 45 (unabhängig von der Vormerkdauer) gewährt werden. Zusätzlich können Personen gemäß § 38 a) AMMSG durch eine BEB gefördert werden.
- GEB (Gemeinnützige Eingliederungsbeihilfe)
Ähnlich wie BEB, jedoch für gemeinnützige Beschäftigungsträger.
- Sonderprogramm 45 +
Dieses erstmals bei der Veranstaltung präsentierte, neue Förderprogramm fördert das Arbeitsverhältnis von vorgemerkten Arbeitslosen,
 - die älter als 45 Jahre sind,
 - die mindestens 12 Monate arbeitslos vorgemerkt sind und
 - die in Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe sind.

Der/die neue ArbeitgeberIn kann die Förderung bei jener Geschäftsstelle des AMS beantragen, bei der die/der Arbeitsuchende vorgemerkt ist. Die Beihilfe wird nur gewährt,

- wenn sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen ArbeitgeberIn bzw. dem/der Arbeitsuchenden und dem AMS in einem Beratungsgespräch vereinbart wurde und
- wenn das Begehren vor Beginn des Arbeitsverhältnisses eingebracht wurde.

ArbeitgeberInnen erhalten

- für die ersten drei Monate 100% der Bemessungsgrundlage
- für die restlichen Monate bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage.

Die Beihilfenobergrenze pro Förderfall beträgt 300.000 Schilling für gemeinnützige Beschäftigungsträger und 150.000 Schilling für Betriebe.

Die Beihilfe wird längstens für ein Jahr gewährt.

• **Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen**

Sämtliche derartige Maßnahmen stehen allen Arbeitslosen – somit natürlich auch Älteren – offen. Die Strategie des AMS geht grundsätzlich dahin, Kursmaßnahmen, Aktivierung und Höherqualifizierung in altersgemischten Gruppen durchzuführen und nicht nach „Problemlagen“ zu bündeln. Bei Gruppen mit einheitlicher Problemstellung nehmen erfahrungsgemäß einzelne ihre Probleme verschärft wahr. Trotzdem gibt es inzwischen einige Maßnahmen, die ausschließlich für Ältere angeboten werden.

• **Spezielle Kursmaßnahmen 2000 des AMS Wien für ältere Arbeitslose**

Bei den sieben Kursmaßnahmen, die speziell auf die Probleme älterer Arbeitsloser zugeschnitten sind, wird besonderes Augenmerk auf die Stärkung des Selbstwertgefühls sowie auf das Herausfinden von Stärken und neuen Berufsperspektiven gelegt. Dazu gehören:

- Aktive Arbeitsuche für ältere ehemalige Angestellte
- Einstieg zum Aufstieg – Maßnahme für ältere arbeitslose Angestellte
- Coaching für Ältere
- Coaching für Ältere aus der Bau-/Holzbranche
- Clearing intensiv für Ältere
- Implacementtraining für Führungskräfte
- Wiedereinstieg für Ältere

(Details dazu im AMS-Kursprogramm 2000, erschienen im März 2000)

• **Wie lernen Ältere?**

Eine von der Österreichischen Studien- und Beratungsgesellschaft durchgeführte Untersuchung erbrachte folgende zentrale Ergebnisse (Klammer, Graz 1999):

- Ältere lernen nicht schlechter, aber anders.
- Sie lernen langsamer, behalten ihr Wissen dafür aber nachhaltig.
- Sie wollen in höherem Maße als Jüngere wissen, wozu sie etwas lernen.
- Je genauer Ältere wissen, wozu sie etwas lernen, desto motivierter lernen sie.

- Eine wesentliche Voraussetzung, um die Motivation Älterer zu wecken/steigern, ist Praxisnähe (Ansprechen ihres Erfahrungswissens aus der eigenen Berufspraxis).
- Die Anknüpfung an früher Gelerntes ist ausschlaggebend für den Lernerfolg.
- Bestätigung und Erfolgserlebnisse beim Lernen sind Älteren sehr wichtig.

- **Beratungsstelle EUSPUG**

Als „besonderen Erfolg“ hob Söchting aus Sicht der Förderungsabteilung die Beratungsstelle EUSPUG hervor. EUSPUG bemüht sich, ältere AkademikerInnen und Führungskräfte wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. EUSPUG setzt auf die Erfahrung sogenannter Senior Experts (pensionierte Führungskräfte), die die älteren Arbeitsuchenden bei ihrem Schritt in neue Beschäftigungsformen (Short-Time, Part-Time) oder in die Selbständigkeit beraten und begleiten.

6. Round table und Diskussion im Plenum

Bilanz der Tagungsergebnisse

Alle TeilnehmerInnen – sowohl jene des Arbeitskreises „Ältere arbeiten besser“ als auch die anwesenden BeraterInnen und BetriebsrätInnen – stimmten folgender Bilanz zu:

- Es herrscht ein großer Bedarf daran, empirisches Material und Argumente zur besonderen Situation älterer Arbeitsloser wie auch älterer ArbeitnehmerInnen auszutauschen.
- Vor allem die AMS-BeraterInnen haben großen Bedarf an konkreten, ausgearbeiteten Argumenten, mit denen sie die Qualitäten älterer ArbeitnehmerInnen gegenüber den Betrieben darstellen und vorhandene Vorurteile gegen Ältere abbauen können.
- Es herrscht großer Bedarf nach weiteren, auch gesetzlich verankerten Maßnahmen, die Anreize und Gestaltungsmöglichkeiten zur Weiter- bzw. Wiederbeschäftigung Älterer geben.

Diskussion: Macht ein Verbot von Altersgrenzen bei Stellenausschreibungen Sinn?

- Die AK-Vertreterin nannte ein Verbot von Altersgrenzen als einen möglichen Inhalt des nächsten Maßnahmenpakets II, das zur Zeit entwickelt bzw. zwischen den Sozialpartnern verhandelt wird (im Anschluss an das Maßnahmenpaket I, das mit Jänner 2000 in Kraft trat).
- Etliche anwesende AMS-BeraterInnen sprachen sich spontan dagegen aus. Ihre praxisbezogenen Einwände lauteten vor allem, ein Verbot von Altersgrenzen ...
 - würde nur pro forma eingehalten (etwa im Text von Stellenanzeigen), aber praktisch umgangen werden,
 - würde zu vielen vergeblichen und entsprechend frustrierenden Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen führen,
 - würde dazu führen, dass das Service für Unternehmen weniger zielgenau arbeitet.
- Als sinnvolle Strategie schlugen die BeraterInnen vor,
 - die Betriebe direkt auf eventuell vorhandene Altersgrenzen anzusprechen,
 - die Betriebe nach der Begründung ggf. vorhandener Altersgrenzen zu fragen,
 - den Betrieben Argumente näherzubringen, die *für* ältere ArbeitnehmerInnen – und somit *gegen* bestehende Vorurteile gegenüber Älteren – sprechen.

Weitere Vorschläge

Abschließende kritische Anmerkungen und Vorschläge lauteten,

- die Förderungen verstärkt so zu gestalten, dass sie die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen belohnen („statt den Personalaustausch, der auch so stattfinden würde zu vergolden“),
- die Lebensarbeitszeit gesetzlich zu verkürzen (wenn man gleichzeitig Jugendliche in den Arbeitsmarkt integrieren und Ältere im Arbeitsmarkt halten will),
- die Lebensverdienstkurve neu zu gestalten,
- langfristige Gestaltungsvorschläge besser zu „vermarkten“ (wie z.B. den vom ÖGB ausgearbeiteten Rahmen-Kollektivvertrag für Angestellte, der Einkommen der Älteren dämpft und untere Gruppen anhebt, so dass ein Lebensverdienst erzielt wird, der in Summe nicht gekürzt, sondern nur anders verteilt ist),
- die Bedürfnisse älterer KonsumentInnen, von ihresgleichen beraten zu werden bzw. von ihresgleichen Produkte entwickelt/produziert zu bekommen, stärker zu berücksichtigen,
- die ArbeitgeberInnen als wesentliche Zielgruppe bei künftigen Veranstaltungen zum Thema Ältere einzuladen bzw. gesonderte Informationsveranstaltungen für die Wirtschaft abzuhalten.

7. Literatur zum Thema

Zeitschriften

AK aktuell: Maßnahmenpaket für ältere ArbeitnehmerInnen, Nr. 9 – September 1999

Beschäftigungsobservatorium. SYSTEM Trends Nr. 33, Winter 1999. Ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt

It works. Erfahrung zählt. ÖSB-Informationen 3/99

Kontraste, Schwerpunkt: Ältere ArbeitnehmerInnen, Nummer 105, Sommer 1997

Broschüren und Studien

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales: Älter werden in Österreich, Wien 1999

Finder, Ruth: Die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt, Wien 1997

Heimgartner, Arno; Knauder Christine: Barrieren der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen, AMS info 4, Wien 1996

Horejs Irene: Maßnahmenbericht zur Steigerung der Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen. Europäische Erfahrungen und Beispiele. Recherchebericht im Auftrag der Innovationswerkstatt des AMS (o.J.)

Horejs, Irene: Ältere ArbeitnehmerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt, Wien 1999

Hutter, Astrid (Institut für Arbeitsmarktbetreuung Salzburg): Beratungsunterstützende Argumentationshilfen bei der Vermittlung von älter werdenden Arbeitsuchenden, Salzburg 1999

Klammer, Doris: Lernprozesse von älteren arbeitslosen Personen. Recherchebericht im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien, Graz 1999

Ludwig-Boltzmann-Institut für Wachstumsforschung: Alter als Arbeitsmarktproblem, AMS info 3, Wien 1996

Schönbauer, Ulrich: Ältere am Arbeitsmarkt, AK Wien, 1998

Walker, Alan, Taylor, Philip (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions): Combating Age Barriers in Employment. A European Portfolio of Good Practice, Dublin 1998.

Anhang

Maßnahmen für Ältere aus dem AMS-Kursprogramm 2000

- **Aktive Arbeitsuche für ältere ehemalige Angestellte**
Inhalt: Berufliche Potenzialanalyse, Erfassen und Bearbeiten von Vermittlungshemmnissen, Informationen zu neuen/alternativen Berufsbildern, Erarbeiten von beruflichen Perspektiven und Zielen, Arbeitsmarktrecherche, Erstellen von Bewerbungsunterlagen (aktueller Lebenslauf und Bewerbungsschreiben), Bewerbungstraining, Vorstellungsgespräch (Telefonieren, mögliche Fragen, Gehaltsvorstellungen), aktive Arbeitsuche
Kursziel: Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt
Voraussetzungen: Beide Kurse: Zuweisung durch AMS Angestellte West
Langzeitarbeitslose: 8 Monate–6 Jahre arbeitslos
Ältere: 45 Jahre und älter
Kursbeginn: Langzeitarbeitslose: 08.05., 26.06., 14.08., 02.10., 20.11.
Ältere: Fortlaufend alle acht Wochen, nächster Einstieg am 12.05.
Kursdauer: Langzeitarbeitslose: Je 7 Wochen ganztägig (Mo–Fr 8.30–14.30 Uhr)
Ältere: 8 Wochen (à 20 Wochenstunden)
Veranstalter: Langzeitarbeitslose: Best – Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Ältere: Scriptura – Verein für Berufsfindung
Kursnummer: 42759
- **Einstieg zum Aufstieg – Maßnahme für ältere ehemalige Angestellte**
Inhalt: Persönlichkeitsstärkung (Stärken-/Schwächenanalyse, Mentaltraining, Selbstmotivation), Kommunikationsgrundlagen, Vorbereitung zur Arbeitsfindung (Bewerbungstraining, Videotraining, optimale Selbstpräsentation)
Kursziel: Vorbereitung auf die Arbeitsuche durch Stärkung des Selbstbewusstseins und der sozialen Kompetenz sowie durch Verbesserung des Auftretens und der Kommunikationsfähigkeit
Voraussetzungen: Langzeitarbeitslosigkeit (8 Monate bis 6 Jahre), 45 Jahre und älter
Kursbeginn: 08.05., 26.06., 07.08., 19.09., 06.11.
Kursdauer: 6 Wochen (Mo–Fr halbtägig)
Veranstalter: Privat Institut Venetia Erwachsenenbildung GmbH
Kursnummer: 42323, 42324, 42325, 42326, 42327, 42725
- **Coaching für Ältere**
Inhalt: Intensive Einzel- und Kleingruppenarbeit zum Aufzeigen von Möglichkeiten für die Arbeitsuche, Erstellen eines persönlichen Plans für effiziente Stellensuche, Trainieren verschiedener Bewerbungssituationen (telefonisch, schriftlich, persönlich, Blindbewerbungen), Verhalten bei Vorstellungsgesprächen, bei Bedarf: weitere Hilfestellung bis hin zu Begleitung bei der Arbeitsuche und Interventionen

Kursziel: Finden eines Arbeitsplatzes durch aktive Arbeitssuche

Voraussetzungen: Coaching für Langzeitarbeitslose: Länger als 6 Monate arbeitslos mit Vermittlungshemmnissen

Coaching für Ältere: 45 Jahre und älter mit Vermittlungshemmnissen

Kursbeginn: Coaching für Langzeitarbeitslose: 03.04., 11.09., 23.10. (Informationstage: 27.03., 04.09., 16.10.)

Coaching für Ältere: 19.06., 16.10., 20.11.(Informationstage bitte erfragen)

Kursdauer: Beide Kurse je 4 Wochen halbtägig (9–13 Uhr)

Veranstalter: Job + CO, Tuma & Narath OEG

Kursnummer: 44459, 44570, 44569

- Coaching 45 für Ältere aus der Bau-/Holz-Branche

Inhalt: Einzelbetreuung zu beruflicher Potenzialanalyse, Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Informationen über den Arbeitsmarkt, Jobfinding, Praktikum, zielgruppenspezifische Beratung (Arbeitslosengeld, Arbeitsrecht, Einstiegshürde Alter) und soziale Beratung (Umgang mit Behörden, Schuldenregulierung, Kontaktaufnahme mit Beratungseinrichtungen), Stärkung der Eigeninitiative für die aktive Arbeitssuche
Fachmodule Bewerbungstraining, EDV, Sprachkurse, Deutsch für AusländerInnen (bei Bedarf)

Kursziel: Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

Voraussetzungen: Beide Kurse: Zuweisung durch AMS Bau-/Holzberufe

Coaching für Ältere: 45 Jahre und älter

Coaching für Langzeitarbeitslose: länger als 6 Monate arbeitslos

Kursbeginn: Laufender Einstieg möglich

Kursdauer: Max. 12 Wochen pro TeilnehmerIn ganztägig (Mo–Fr 8–15 Uhr)

Veranstalter: Die Berater

Kursnummer: 42557, 42858

- Clearing intensiv für Ältere

Inhalt: Klärung und Erarbeitung von beruflichen Zielen und Erwartungen, Klärung der persönlichen Lebenssituation und Gründe für eingeschränkte Vermittelbarkeit, Motivierung für die Arbeitssuche, Orientierung am Arbeitsmarkt, Erlernen und Umsetzen der ersten Schritte zur aktiven Arbeitssuche

Kursziel: Entwicklung einer beruflichen Zukunftsperspektive, Erkennen der persönlichen Möglichkeiten und Grenzen

Voraussetzungen: 45 Jahre und älter

Kursbeginn: 10.04., 22.05., 03.07., 09.10., 13.11. (Informationstage 06.04., 16.05., 27.06., 05.10., 09.11.)

Kursdauer: 30 Tage (9–15 bzw. 8–14 Uhr)

Veranstalter: Wiener Kursbörse

Kursnummer: 42310, 42108, 42383, 42192, 42311

- Implacementtraining für Führungskräfte

Inhalt: Analyse der Erfahrungen im Bezug auf die letzten beiden Arbeitsplätze, Erarbeiten eines Stärken-/ Schwächenprofils (aktueller Bildungsstand), Arbeitsmarktanalyse,

Chancenbewertung, Neuorientierung, Entwickeln von Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien, aktive Arbeitsuche

Kursziel: Befähigung zur erfolgreichen Arbeitsuche unter Berücksichtigung der aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes

Voraussetzungen: Führungskraft, deren formale Qualifikation in Widerspruch zu ihrer Realqualifikation steht (innerbetriebliche/r AufsteigerIn, Person mit stark branchenspezifischem Wissen), 40 bis 55 Jahre alt

Voraussetzungen: Zuweisung durch AMS Angestellte Ost

Kursbeginn: 11.09.

Kursdauer: 12 Wochen ganztägig (Mo–Fr 8–15.30 Uhr, Fr 8–12 Uhr)

Veranstalter: training & coaching Erwin Groisz

Kursnummer: 41921

- Wiedereinstieg für Ältere

Inhalt: Einführung 2 Wochen: Berufsfeldentwicklung, Analyse des persönlichen Umfeldes, Informationen zum Arbeitsmarkt, Implacement 4 Wochen: Bewerbungstraining, Kommunikationstraining, praktische Bewerbung, Einführung in die EDV, Spezialseminar: Rhythmik und Kreativität, Coaching 2 Wochen: intensive Einzelbetreuung

Kursziel: Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

Voraussetzungen: 45 Jahre und älter

Kursbeginn: Alle 8 Wochen Einstieg möglich ab 29.05.

Kursdauer: 8 Wochen ganztägig (Mo–Do 8–16.30, Fr 8–12 Uhr)

Veranstalter: Mentor

Kursnummer: 44177 (20.03.)