

Ältere Arbeitslose in Oberösterreich

Projektleitung AMS OÖ:

Dipl. Sozpäd. Ernst Winter

Projektteam ibw:

Helmut Dornmayr

Benjamin Gruber

Marlis Rechberger



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

ibw-Forschungsbericht Nr. 202

Linz/Wien, März 2020

Impressum

Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Europaplatz 9

4020 Linz

Telefon: +43 732 6963-0

Durchführendes Unternehmen (Auftragnehmer/in):

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

ibw Austria - Research & Development in VET

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38 | 1050 Wien

+43 1 545 16 71-0

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

Inhalt

0	Executive Summary	5
1	Einleitung	7
2	Literaturreview	8
2.1	Gesellschaftliche (Vor-)Urteile mit negativer Konnotation	8
2.1.1	„Ältere ArbeitnehmerInnen sind teurer als jüngere.“ (Senioritätsprinzip).....	8
2.1.2	„Ältere ArbeitnehmerInnen sind häufiger krank als jüngere.“	9
2.1.3	„Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger leistungsfähig.“	9
2.1.4	„Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger flexibel und lernfähig.“	10
2.2	Gesellschaftliche (Vor-)Urteile mit positiver Konnotation	11
3	Bestehende Maßnahmen zur (Re-)Integration älterer Arbeitsloser bzw. Beschäftigter	12
3.1	Early Intervention 50+	12
3.2	Arbeit und Bildung für die Generation 50+	12
3.3	Eingliederungsbeihilfe	12
3.4	Kombilohn-Beihilfe	13
3.5	Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	13
3.5.1	Exemplarisches Beispiel für Oberösterreich	13
3.6	Good-Practice-Beispiele aus Unternehmen zur Integration Älterer	13
4	Statistische Daten zur Arbeitslosigkeit von Älteren in Oberösterreich	16
4.1	Bestand an Arbeitslosen	16
4.2	Arbeitslosenquoten	18
4.3	Verweildauer in Arbeitslosigkeit	22
4.4	Vormerkdauer in Arbeitslosigkeit	25
4.5	Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	27

4.6	Zugänge in Arbeitslosigkeit und Abgänge in Arbeit nach Altersgruppen.....	29
4.7	Schulungsteilnahmen.....	37
5	Unternehmensbefragung.....	40
5.1	Erhebungsdesign.....	40
5.2	Grundgesamtheit und Stichprobe.....	41
5.3	Strukturmerkmale und Charakteristika der befragten Betriebe.....	42
5.4	Berufe und Berufsgruppen mit Personalbedarf	47
5.5	„Kritisches Alter“ für eine Beschäftigungsaufnahme.....	48
5.6	Einstellungen zur Beschäftigung älterer Personen	51
5.7	Rekrutierungsschwierigkeiten und offene Stellen	53
5.8	Fähigkeiten und Eigenschaften älterer Beschäftigter im Vergleich	56
5.9	Unternehmensbereiche mit potentiellen Beschäftigungschancen	60
5.10	Erhalt von Lernfähigkeit und –willigkeit bei älteren MitarbeiterInnen.....	61
5.11	Politische Maßnahmen	62
5.12	Abschließende Wünsche/Empfehlungen/Anmerkungen	65
6	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	67
7	Literatur	70

0 Executive Summary

In den letzten Jahren (bis einschließlich 2019) war auch in Oberösterreich eine grundsätzlich positive Entwicklung am Arbeitsmarkt zu beobachten, in welcher allerdings die **Gruppe der Älteren (Über-50-Jährigen)** zur **am stärksten und am nachhaltigsten von Arbeitslosigkeit betroffenen Altersgruppe** wurde, in besonderem Maße gilt dies für die 60-64-Jährigen.

Auch wenn die Arbeitslosenquote der Über-50-Jährigen in Oberösterreich im Vergleich zu Gesamt-Österreich vergleichsweise niedrig liegt, so war sie in den letzten Jahren doch deutlich höher als die anderer Altersgruppen (2019: 5,5%). Die Absolutzahl der Arbeitslosen über 50 Jahren ist in Oberösterreich seit 2007 stark gestiegen und hat sich im Zeitraum 2007-2019 mehr als verdreifacht (2007: 3.606 Arbeitslose über 50 Jahre im Jahresdurchschnitt; 2019: 11.045). Der Anteil der Arbeitslosen über 50 Jahren an allen Arbeitslosen hat sich in diesem Zeitraum verdoppelt (2007: 16%; 2019: 32%). Besonders stark gestiegen ist die Zahl der 60-64-jährigen Arbeitslosen, diese hat sich seit 2007 sogar versiebenfacht (2007: 241 Arbeitslose von 60-64 Jahren im Jahresdurchschnitt; 2019: 1.698).

Auch die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit sowie die Vermittlungsdauer aus Arbeitslosigkeit lagen bei den Über-50-Jährigen erheblich und mit großteils steigender Tendenz über jenen anderer Altersgruppen. Zudem wiesen 2019 bereits 50% der über-50-jährigen Arbeitslosen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf. Gleichzeitig ist aber der Anteil an Schulungsteilnahmen bei älteren Arbeitslosen stark zurückgegangen. Befanden sich 2007 in Oberösterreich im Jahresdurchschnitt noch 17,7% der arbeitssuchenden Über-50-Jährigen in einer Schulung, betrug dieser Anteil 2019 lediglich 7,6%, bei den 60-64-Jährigen gar nur mehr 1,6%. (2007 hatte dieser Anteil bei den 60-64-Jährigen noch 13,5% betragen.)

Generell steigt auch innerhalb der Gruppe der Über-50-Jährigen die Betroffenheit und Nachhaltigkeit von Arbeitslosigkeit mit zunehmendem Alter weiter an. Am höchsten war die Arbeitslosenquote bei den 60-64-Jährigen (2019 in Oberösterreich: 8,4%).

Dennoch zeigt die vorliegende Studie **erhebliche Chancen und Potentiale zur Beschäftigung älterer Personen bei oberösterreichischen Unternehmen**, die in vielfacher Hinsicht durchaus auch beeindruckend erscheinen. Besonders gilt dies etwa für die **Stärken älterer Beschäftigter** (über 50 Jahre), welche den oberösterreichischen Personalverantwortlichen grundsätzlich in hohem Maße bewusst sein dürften. Denn wenn sie gebeten werden, die Stärken und Schwächen von älteren und jüngeren Beschäftigten zu vergleichen, überwiegen die Stärken der älteren Beschäftigten (über 50 Jahre) deutlich.

Wenn nun auch die **Bedeutung/Wichtigkeit dieser Eigenschaften/Fähigkeiten** für die Unternehmen analysiert werden, dann zeigt sich das in dieser Deutlichkeit doch überraschende Ergebnis, dass die aus Unternehmensperspektive **10 wichtigsten** (untersuchten) **Eigenschaften/Fähigkeiten** (gemessen am Anteil der „sehr wichtig“ Antworten) **älteren Beschäftigten** (über 50 Jahre) **mehr zugeschrieben** werden als jüngeren.

Dabei handelt es sich um:

1. **Zuverlässigkeit, Genauigkeit** (77% „sehr wichtig“)
2. **Arbeitsmotivation, Einsatzbereitschaft** (68% „sehr wichtig“)
3. **Teamfähigkeit** (61% „sehr wichtig“)
4. **Beliebtheit bei Kunden** (57% „sehr wichtig“)
5. **Umfang und Qualität der fachlichen Kompetenz** (53% „sehr wichtig“)
6. **Problemlösungsfähigkeit** (52% „sehr wichtig“)
7. **Arbeitseffizienz, gute Arbeitsorganisation** (49% „sehr wichtig“)
8. **Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen** (44% „sehr wichtig“)

9. **Ausdauer, Durchhaltevermögen** (43% „sehr wichtig“)

10. **Wahrscheinliche Verbleibsdauer im Unternehmen** (43% „sehr wichtig“)

Erst an 11. Stelle rangiert mit „**Innovations- und Lernbereitschaft**“ (42% „sehr wichtig“) eine Eigenschaft, welche jüngeren Beschäftigten stärker zugeschrieben wird als älteren.

Auch die weiteren Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeugen überwiegend von grundsätzlich hohen Beschäftigungspotentialen für ältere Arbeitslose: 94% der befragten Betriebe (davon 54% stark zutreffend, 40% eher zutreffend) können sich die Beschäftigung von über 50-jährigen Arbeitslosen gut vorstellen, wenn die Voraussetzungen (z.B. Qualifikation, Motivation, Einsatzfähigkeit, etc.) stimmen. 85% der befragten Unternehmen befinden, dass ein **ausgewogener Mix von älteren erfahrenen MitarbeiterInnen und Jüngeren** für ihr Unternehmen **optimal** wäre, 86% finden Berufserfahrung wichtiger als einen bestimmten Ausbildungsabschluss. Gerade die **Bedeutung altersgemischter Teams** (auch zum Erhalt der wechselseitigen Lernfähigkeit und –willigkeit von Älteren und Jüngeren) wird an mehrfacher Stelle betont.

Allerdings sind auch 74% der befragten Personalverantwortlichen in oberösterreichischen Unternehmen der Meinung (28% stark zutreffend, 46% eher zutreffend), dass man sich bei älteren Arbeitslosen die Gründe für die Arbeitslosigkeit und den Lebenslauf sehr genau anschauen muss. 66% stimmen zudem zu, dass die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen – aufgrund des Senioritätsprinzips - mit überproportional hohen Personalkosten verbunden ist, was einen Einfluss auf die Personalauswahl hat. 56% befinden, dass man bei der Beschäftigung von älteren Arbeitslosen besondere Angst vor längeren gesundheitsbedingten Ausfällen haben muss.

Von der Politik **wünschen** sich die befragten Unternehmen daher vor allem eine **Senkung der Lohnnebenkosten** für ältere ArbeitnehmerInnen (73% „sehr wichtig“-Antworten), wobei damit insbesondere auch die Übernahme der **Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** (68% „sehr wichtig“-Antworten) gemeint sein dürfte.

Als **Bereiche mit besonders guten Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose** in Oberösterreich sind vor allem zu nennen: **Verkauf/Vertrieb, Verwaltung (inkl. Rechnungswesen/Buchhaltung), Transport/Verkehr, Herstellung von Holzwaren.**

1 Einleitung

Zum Zeitpunkt der Beauftragung und Durchführung dieser Studie stellte die Beschäftigung älterer Arbeitsloser das wohl gravierendste arbeitsmarktpolitische Problem in Österreich respektive Oberösterreich dar, wie auch die Daten in Kapitel 4 recht deutlich belegen. Es war und ist daher von großem arbeitsmarktpolitischem Interesse, diesem Thema und dieser Zielgruppe mit innovativen Forschungsansätzen besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Die vorliegende vom AMS Oberösterreich beauftragte Studie legt dabei in einem besonders lösungsorientierten Ansatz den Fokus auf die Stärken und konkreten Beschäftigungspotentiale von älteren Arbeitslosen in Oberösterreich.

Jetzt zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Studie (d.h. gegen Ende März 2020) ist allerdings ein anderes Thema (nämlich die Auswirkungen der Ausbreitung bzw. Eindämmung der COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus auf den Arbeitsmarkt) in den Fokus der öffentlichen und auch arbeitsmarktpolitischen Aufmerksamkeit gerückt, da dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt von enormem und noch nicht abschätzbarem Ausmaß sein werden. Auch die Auswirkungen dieser Entwicklung auf einzelne Gruppen von Beschäftigten und Arbeitslosen können zum jetzigen Zeitpunkt nicht seriös beurteilt werden.

Diese unvorhersehbaren und gewaltigen wirtschaftlichen Turbulenzen dieser Tage ändern zwar die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Prioritäten und Aufgaben fundamental, sie ändern aber wenig an der grundsätzlichen Bedeutung und Gültigkeit der vorliegenden Ergebnisse betreffend die **Beschäftigungspotentiale älterer Arbeitsloser**. Allerdings ist davon auszugehen, dass unter diesen veränderten Umständen deren tatsächliche Beschäftigung (noch) wesentlich schwieriger geworden ist.

Die der vorliegenden Studie zugrundeliegende **Definition** von „älteren“ Arbeitslosen bezieht sich auf **Personen über 50 Jahre**.

2 Literaturreview

Zahlreiche Untersuchungen haben sich in den letzten 15 Jahren mit den Auswirkungen des demographischen Wandels am österreichischen Arbeitsmarkt beschäftigt. Fokus in vielen dieser Studien waren konkret die Auswirkungen dieses Wandels auf die Situation für ältere Arbeitslose bzw. ArbeitnehmerInnen. Im Folgenden werden zentrale Ansätze bzw. Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten als theoretische Basis für die vorliegende Untersuchung dargestellt.

2.1 Gesellschaftliche (Vor-)Urteile mit negativer Konnotation

Ein Hauptaugenmerk in den rezenten Forschungen liegt auf den Vorurteilen gegenüber Älteren Personen im Kontext der Erwerbsarbeit. Die folgenden vier (Vor-)Urteile werden dabei in fast allen Publikationen aufgegriffen und diskutiert:

2.1.1 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind teurer als jüngere.“ (Senioritätsprinzip)

Dieses Argument wird im Rahmen der Thematik Neueinstellungen älterer ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitsloser besonders oft genannt. Häufig wird hierbei auch vom so genannten Senioritätsprinzip gesprochen, welches seinen Ursprung in der Humankapitaltheorie findet und davon ausgeht, dass mit steigender Berufserfahrung sowie Betriebszugehörigkeit Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden, die den Anstieg der Lohnkurve legitimieren.¹ In den Diskussionen rund um die Beschäftigung älterer Personen beschränkt sich das Verständnis des Senioritätsprinzips vorrangig auf den Anstieg der Gehälter mit dem Lebensalter, obgleich in diesem Kontext die Anzahl der Erwerbsjahre, der Erfahrung in einem konkreten Beruf bzw. der Zugehörigkeit zu einem Betrieb eine relevantere Rolle spielen dürfte. Am österreichischen Arbeitsmarkt beinhaltet Seniorität zudem noch weitere Rechte und Vergünstigungen, wie etwa eine 6. Urlaubswoche, erweiterter Kündigungsschutz, Bonuszahlungen (Jubiläumsgeld) oder höhere Abfertigungen (vor allem bei „Abfertigung alt“ relevant). In den politischen sowie wissenschaftlichen Diskussionen werden diese Aspekte des Senioritätsprinzips jedoch kaum berücksichtigt.²

Unbestritten ist jedoch die innerbetriebliche Lohnentwicklung ein zentrales Kriterium bei der Rekrutierung von neuen MitarbeiterInnen. In den meisten Branchen und Betrieben beziehen Beschäftigte mit Berufserfahrung oder längerer Betriebszugehörigkeit höhere Gehälter und/oder andere Vergünstigungen als BerufseinsteigerInnen. Dieser Umstand wird von zwei Faktoren beeinflusst: Arbeitssuchende wollen sich finanziell nicht verschlechtern und sind bemüht, ihr bisheriges Lohnniveau zu halten bzw. zu steigern. In diesem Zusammenhang ist zudem die Anrechnung von Vordienstzeiten sowie die kollektivvertraglich festgesetzte Lohnentwicklung zu beachten.³ Wenn man sich diesen Sachverhalt nun im Kontext mit den verschiedenen Altersgruppen der ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitslosen ansieht, wird schnell deutlich, dass dadurch ein Nachteil im Bewerbungsprozess für ältere Personen entstehen kann, da BerufseinsteigerInnen in Bezug auf die Lohnkosten für Betriebe mitunter günstiger erscheinen.

Zu betonen ist an dieser Stelle jedoch, dass Müllbacher et al. (2015) in ihrer Studie zu dem Ergebnis kommen, dass es für die untersuchten Branchen unter Kontrolle von Rahmenbedingungen wie Ausbildung und Staatsbürgerschaft keinen signifikanten Zusammenhang zwischen steigenden Lohnkurven aufgrund der Betriebszugehörigkeit und der Arbeitslosenquote Älterer gibt, d.h. es zeigt sich unter kontrollierten Rahmenbedingungen keine signifikante Korrelation zwischen der kollektivvertraglichen Einkommensentwicklung und der Arbeitslosigkeit Älterer auf Branchenebene. Es bleibt anzumerken, dass ein derartiger Zusammenhang auch extrem schwierig zu interpretieren wäre und

¹ Vgl. Litschel; Löffler; Petanovitsch; Schmid 2015

² Vgl. Müllbacher; Fink; Hofer; Titelbach (IHS) 2015

³ Vgl. Litschel; Löffler; Petanovitsch; Schmid 2015

durch einander widerstrebende Faktoren beeinflusst sein könnte. Ein starkes Senioritätsprinzip könnte ja zu einer niedrigeren Arbeitslosenquote führen, weil in dieser Branche aufgrund der attraktiven Bedingungen besonders viele ältere Beschäftigte (freiwillig) verbleiben oder vielleicht sogar zuströmen, es könnte aber auch zu einer höheren Arbeitslosenquote führen, weil hier vielleicht Ältere überproportional häufig (unfreiwillig) die Arbeit verlieren oder besonders selten neu eingestellt werden. Auch weitere Zusammenhänge und Wechselwirkungen wären prinzipiell vorstellbar.

2.1.2 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind häufiger krank als jüngere.“

Als weiteres Argument gegen die Beschäftigung von älteren Personen wird oft genannt, dass ältere ArbeitnehmerInnen häufiger krank wären als jüngere. Leoni beschäftigt sich in seinem Fehlzeitenreport 2014 mit altersspezifischen Merkmalen bei der Häufigkeit und Dauer von Krankenstandsfällen. Seine Analysen ergeben, dass sich der Zusammenhang von Krankenstandsquoten und biologischem Alter U-förmig darstellen lässt: Unter 20-Jährige weisen häufigere Fehlzeiten aufgrund von Krankheit auf, was Leoni auf die hohe Anzahl von ArbeiterInnenberufe in dieser Altersgruppe zurückführt. Besonders niedrige Krankenstandsquoten, verglichen mit den anderen Altersgruppen, weisen die 25-39-Jährigen auf. Ab einem Alter von 40 Jahren steigen diese an, bleiben jedoch weiter unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Erst ab einem Alter von 45 Jahren steigen die Fehltage aufgrund von Krankheit stark an und erreichen in der Altersgruppe der 60-64-Jährigen ihren Höchstwert⁴. Während die durchschnittliche **Anzahl** von Krankenstandsfällen über alle Altersgruppen im Haupterwerbalter weitgehend **konstant** bleibt, **verlängert** sich die **Dauer der einzelnen Krankenstände im Alter**, woraus sich eine im Alter steigende Krankenstandsquote ergibt. In der Altersgruppe der 55-64-Jährigen sind über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg starke Schwankungen dieser Quote zu erkennen, welche Leoni (2014) mit wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen erklärt. Abschließend ist hier jedoch noch zu vermerken, dass die steigenden Fehlzeiten aufgrund von Krankheit nicht direkt bzw. ausschließlich auf das biologische Alter zurückzuführen sind, sondern eher auf dauerhafte (Über-)Belastungen am Arbeitsplatz. Löffler (2016) weist hier in seinem Resümee der Studien zur Arbeitsmarktpolitik in Österreich⁵ auch explizit auf psychische Erkrankungen hin, welche auch auf zunehmenden Stress und Unsicherheiten in der Arbeitswelt zurückzuführen wären. Er plädiert in diesem Zusammenhang für die Notwendigkeit von Maßnahmen im Bereich des „*Productive Ageing*“.

2.1.3 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger leistungsfähig.“

In Bezug auf das Vorurteil, dass ältere ArbeitnehmerInnen weniger leistungsfähig und produktiv wären als jüngere, gibt es zahlreiche Studien, welche von dem Ansatz ausgehen, dass die Arbeitsproduktivität mit steigendem Alter sinkt. Die Begründungen dieser Annahme sind über die rezenten Studien hinweg allerdings durchaus unterschiedlich. Zentrale Ansätze haben bereits Litschel et al. (2015) in ihrer Meta-Analyse von Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere herausgearbeitet.

Eichhorst (2006) sieht eine vermeintliche Veränderung in der Produktivität und Leistungsfähigkeit in gesellschaftlichen Entwicklungen im Rahmen der Frühverrentung zur Regulierung des Arbeitskräfteangebots in Deutschland. Seinem Ansatz zufolge unterliegen vermeintliche Abschwächungen in der Produktivität mit steigendem Alter den Erwartungshaltungen auf ein zeitnahes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, nicht aber dem biologischen Alter per se⁶.

⁴ Vgl. Leoni 2014

⁵ Litschel; Löffler; Petanovitsch; Schmid 2015

⁶ Vgl. Eichhorst 2006

Bösch et al. (2012) sehen einen Konnex zwischen der Arbeitsmotivation und der Leistungsfähigkeit bzw. Produktivität. In ihrer Studie kommen sie zu dem Ergebnis, dass es keine nennenswerten Unterschiede im Ausmaß der Motivation zwischen verschiedenen Altersgruppen gibt, sich aber die Motive für die individuelle Motiviertheit unterscheiden: Beispielsweise sinken Motive in Bezug auf Karriere und Weiterbildung tendenziell im Alter, während Motive wie Autonomie über die Jahre hinweg eher ansteigen.⁷

Allgemeingültig ist der Zusammenhang von Leistungsfähigkeit/Produktivität und ihre Entwicklung im Alter jedoch nicht zu beantworten. Es gibt Studien, welche eine Abnahme der Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter nachweisen, aber auch welche, die dies widerlegen. Klar ist aber, dass es hierbei einer viel umfangreicheren Betrachtung bedarf (Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, Sinnstiftung der Tätigkeit, Bildungsniveau, Motivation...) und diese Frage sicherlich auch ganz entscheidend von der Art der Tätigkeit beeinflusst wird⁸.

2.1.4 „Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger flexibel und lernfähig.“

Ein viertes, sehr häufig in rezenten Studien aufgegriffenes Vorurteil, lautet, dass ältere ArbeitnehmerInnen nicht mehr so flexibel und lernfähig wären wie jüngere.

Es gilt jedoch als wissenschaftlich erwiesen, dass die Lernfähigkeit bis ins 70. Lebensjahr erhalten bleibt.⁹ Kolland et al (2007) betonen in ihrer Arbeit „Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen“ ebenfalls, dass ältere Personen nicht weniger lernfähig wären, dass sie jedoch anders, selbstbestimmter und zielorientierter lernen. Für ältere Personen steht der Nutzen bzw. die Sinnhaftigkeit des Erlernens neuer Sachverhalte viel stärker im Mittelpunkt als bei Jüngeren. Somit kann man von unterschiedlichen Motiven für Lernen bei jüngeren und älteren Menschen sprechen: während Jüngere einen direkten Nutzen weniger stark hinterfragen, da Lernen und Weiterbildung für sie eine längerfristige Ausrichtung hat, muss für ältere meist ein unmittelbarer, positiver Output des Erlernten erkennbar sein.¹⁰

„Personen mit einer längeren Berufserfahrung hinterfragen Veränderungen eher als Personen, die erst seit kurzer Zeit im Erwerbsleben stehen. Eine ähnliche Entwicklung ist bei MitarbeiterInnen mit langer Betriebszugehörigkeit zu sehen. Ihnen muss der Nutzen und Mehrwert von Veränderung und Anpassung klar vor Augen liegen.“¹¹

Ein weiterer Umstand, welcher an dieser Stelle explizit erwähnt und immer mitgedacht werden muss, ist, dass ältere Personen über eine umfassende Berufserfahrung verfügen, welche jüngere auch durch Lernen nicht kompensieren können.

Krenn und Vogt (2007) kommen in ihren Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass Arbeitslose grundsätzlich dazu bereit sind, hinsichtlich Weiterbildungen etc. flexibel zu agieren und sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Lernfähigkeit und Flexibilität wohl nicht primär und sicherlich nicht ausschließlich vom biologischen Alter abhängig und beeinflusst sind, sondern auch von vielen anderen individuellen und sozialen Faktoren, wie etwa der sozialen Umgebung und Gewohnheiten. Es bedarf demnach Maßnahmen, welche an diese altersspezifischen Rahmenbedingungen orientiert sind, (u.a.):

„Ältere sollen bewusster in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden werden.

⁷ Vgl Bösch; Dittrich; Lieberum 2012

⁸ Litschel; Löffler; Petanovitsch; Schmid 2015

⁹ Vgl. auch AMS/ABI: Alter hat Zukunft, 2019

¹⁰ Vgl. Litschel; Löffler; Petanovitsch; Schmid 2015

¹¹ Litschel; Löffler; Petanovitsch; Schmid 2015: S. 28

Ältere sollen bei der Überwindung von Lernängsten und Lernentwöhnung unterstützt werden.“¹²

2.2 Gesellschaftliche (Vor-)Urteile mit positiver Konnotation

Natürlich gibt es vor allem international auch zahlreiche Studien und wissenschaftliche Untersuchungen, welche sich mit den (mit dem Lebensalter oder der Berufserfahrung wachsenden) Stärken von älteren Personen beschäftigen. Sonntag & Seiferling berichten auf Basis eines breiten Literaturreviews unter anderem von einem Anstieg an Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit mit zunehmendem Alter.

Dennoch entsteht insgesamt der Eindruck, dass gesellschaftliche (Vor-)Urteile zu älteren ArbeitnehmerInnen mit positiver Konnotation – z.B. „Ältere ArbeitnehmerInnen haben mehr Fachkompetenz.“, „Ältere ArbeitnehmerInnen können ihre Arbeit besser und effizienter organisieren.“ „Ältere ArbeitnehmerInnen haben einen besseren Gesamtüberblick und setzen die richtigen Prioritäten.“ – vor allem in Österreich weniger wissenschaftlich untersucht erscheinen als jene Faktoren, bei denen ältere Beschäftigte eher im Nachteil gesehen werden. Auch der hier vorliegende Literaturreview folgt daher diesem Trend, stärker die möglichen Schwächen als die möglichen Stärken von älteren Beschäftigten zu diskutieren.

Für die vorliegende Untersuchung bzw. deren praktische Handlungsrelevanz spielt dies aber nur eine geringe Rolle, weil für die tatsächliche Beschäftigung von älteren Arbeitslosen ja weniger wissenschaftliche Studien als vielmehr die Einschätzungen der Personalverantwortlichen relevant sind. Deren Beurteilung der (vielen) Stärken und (wenigen) Schwächen älterer Beschäftigter (im Vergleich zu jüngeren) wird ausführlich analysiert (vgl. Grafik 5-18 und Grafik 5-19).

In besonderer Weise widmen sich auch die Schlussfolgerungen den Stärken und Potentialen älterer Beschäftigter und Arbeitsloser (vgl. Kapitel 6).

¹² AMS/ABI: Alter hat Zukunft, 2019, S. 11

3 Bestehende Maßnahmen zur (Re-)Integration älterer Arbeitsloser bzw. Beschäftigter

Im Folgenden werden einige Beispiele von Maßnahmen zur (Re-)Integration von älteren Arbeitslosen bzw. Beschäftigten in Österreich angeführt. Es werden die Charakteristika der Maßnahmen dargestellt, eine Evaluierung bzw. Bewertung der Wirkungen ebendieser wird nicht vorgenommen.

3.1 Early Intervention 50+

Das Programm *Early Intervention 50+* wird im Auftrag des AMS Wien von der *move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH* durchgeführt und bietet arbeitssuchenden Personen (**kurzfristig** als arbeitslos vorgemerkt) über 50 Jahren in **Wien** individuelle Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche. Ziel des Programms ist es, die Vermittlungsfähigkeit der arbeitssuchenden Personen zu erhöhen. In Form von Einzelgesprächen (ca. 5) in einem Zeitraum von 3-10 Wochen bekommen die Betroffenen professionelle Beratung rund um die Arbeitssuche. Nachdem die individuellen Ausgangsvoraussetzungen analysiert wurden, wird eine psychologische Kompetenz- und Potentialanalyse erstellt auf deren Basis Bewerbungsstrategien sowie Qualifizierungs- und Orientierungskonzepte angeboten werden. Im Falle von Integrationshemmnissen werden gemeinsam mit den Betroffenen Lösungswege erarbeitet, um diese zu durchbrechen. Am Ende des Beratungszyklus werden die darin erarbeiteten Perspektiven in Form von konkreten Umsetzungsschritten zusammengefasst.¹³ Die Besonderheit dieses Programms liegt vor allem in der individuellen, maßgeschneiderten Einzelberatung.

3.2 Arbeit und Bildung für die Generation 50+

Die Maßnahme „Arbeit und Bildung für die Generation 50+“ des AMS Oberösterreich und dem Land **Oberösterreich** ermöglicht arbeitslosen Personen über 50 Jahre, welche entweder mindestens 180 Tage beim AMS als arbeitslos vorgemerkt oder gesundheitlich eingeschränkt sind, eine praxisnahe Aus- und Weiterbildung im Rahmen eines Dienstverhältnisses. Somit wird mit der Teilnahme an besagtem Programm die Arbeitslosigkeit beendet. Die Dauer der Schulung orientiert sich zum einen am Geschlecht der Betroffenen und zum anderen am Alter. Für die Theorie- und Arbeitsplatzschulungen sind mindestens 50% der im Dienstvertrag festgesetzten Arbeitszeit vorzusehen, wobei der Theorieteil davon mindestens 10% der Ausbildungsstunden umfasst. Die vorgesehenen Schulungen sind dabei in einem Bildungsplan darzustellen. Der Lohnkostenzuschuss beträgt pro Person (abhängig von Alter und Geschlecht) zwischen 2 und 3 Monaten 100% und für die restliche Ausbildungsdauer max. 50% der Bemessungsgrundlage.¹⁴

3.3 Eingliederungsbeihilfe

Die Eingliederungsbeihilfe ist eine Förderung des AMS für Unternehmen, die eine arbeitslos vorgemerkte Person über 50 Jahre einstellen oder unter 25-Jährige mit einer Mindestdauer der Arbeitslosigkeit von 6 Monaten oder über 25-Jährige die mindestens 12 Monat arbeitslos vorgemerkt sind. Unter besonderen Bedingungen kann auch die Einstellung von Personen, welche von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, gefördert werden. Die Höhe der Einstellungsbeihilfe richtet sich individuell nach den jeweiligen arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen.¹⁵

¹³ Vgl. Hooshmandi-Robia 2014

¹⁴Vgl. https://online.wkooe.at/html/content-files/wifi_oeffa/pdf/Produktblatt%20Arbeit%20und%20Bildung%2050plus.pdf

¹⁵ <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/eingliederungsbeihilfe>

3.4 Kombilohn-Beihilfe

Die Kombilohn-Beihilfe wird über das AMS abgewickelt und zielt auf die Reintegration von bestimmten Personengruppen in den Arbeitsmarkt ab. Gefördert werden Personen, welche länger als 6 Monate arbeitslos sind und älter als 45 sind, wieder in den Beruf einsteigen wollen oder gesundheitliche Einschränkungen haben. Oder arbeitslose Personen, die eine berufliche Rehabilitation absolviert oder REHAB-Geld erhalten, eine weit entfernte Arbeitsstelle aufnehmen oder mehrere Vermittlungshindernisse aufweisen und seit mindestens 2 Jahren beim AMS arbeitslos gemeldet sind. Hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses muss es sich um ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in einem Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden handeln. Die Beihilfe wird für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, maximal bis zu einem Jahr geleistet (Ausnahmen können u.a. für Personen über 59 Jahre und einer Arbeitslosigkeit von mindestens 182 Tagen gewährt werden- die Förderung kann hierbei auf bis zu 3 Jahre ausgeweitet werden). Die Höhe der Beihilfe berechnet sich am Arbeitslosengeld bzw. an der Notstandshilfe plus 30% minus dem Netto-Erwerbseinkommen. Die maximale Beihilfenhöhe beträgt EUR 950,- monatlich.¹⁶

3.5 Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Obleich es sich sowohl bei Sozialökonomischen Betrieben als auch bei Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten nicht um spezielle Maßnahmen für Ältere Arbeitslose handelt, sondern für Langzeitarbeitslose jeden Alters, sollen sie an dieser Stelle ebenfalls erwähnt werden. Diese Maßnahmen kommen auch zum Einsatz, wo die Beschäftigung als Überbrückungsphase zur Alterspension dient. Ziel dieser Projekte ist es, Langzeitarbeitslosen dabei zu helfen, wieder einer regelmäßigen Arbeit nachzugehen. Dafür werden den Betroffenen für eine bestimmte Zeit Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt, an denen grundsätzlich wie in jedem anderen Betrieb gearbeitet wird, mit dem Unterschied, dass die MitarbeiterInnen eine spezielle Betreuung erhalten (Unterstützung bei Jobsuche und Bewerbung, Hilfe bei der Lösung von Problemen privater Natur...). Nach einer gewissen Zeit (meist 1 Jahr) sollen die Personen dann in einen Betrieb am 1. Arbeitsmarkt bzw. in die Alterspension wechseln.¹⁷

3.5.1 Exemplarisches Beispiel für Oberösterreich

Böhmerwaldwerkstatt. Hier wird arbeitslosen Personen die Möglichkeit geboten, für eine bestimmte Zeit in den Bereichen Tischlerei, Zimmerei, Altwarensammlung und -aufbereitung, Reinigung, Gastronomie, Schafwollverarbeitung und Grünraumpflege zu arbeiten. Ebenso bekommen die TeilnehmerInnen Unterstützung bei der Lösung von persönlichen Problemen, bei der Kontaktherstellung zu anderen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, beim beruflichen Wiedereinstieg (Berwerbustraining, Schulungen) sowie Hilfe beim Übertritt in die Pension.¹⁸

3.6 Good-Practice-Beispiele aus Unternehmen zur Integration Älterer

Die Plattform „Arbeit & Alter“ ist ein Gemeinschaftsprojekt von Industriellenvereinigung, Bundesarbeitskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Wirtschaftskammer und informiert über altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen. Sie stellt zudem erfolgreich umgesetzte betriebliche Maßnahmen vor. Einige ausgewählte Maßnahmen werden in der nachstehenden Tabelle kurz präsentiert¹⁹:

¹⁶ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kombilohn-beihilfe>

¹⁷ Vgl. <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20-%20Alter%20hat%20Zukunft%20-%202019.pdf>

¹⁸ Vgl. <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20-%20Alter%20hat%20Zukunft%20-%202019.pdf>

¹⁹ http://www.arbeitundalter.at/cms/Z03/Z03_50/home

Unternehmen	Maßnahme	Ziele
Merckens Karton -und Pappenfabrik GmbH	Productive Ageing und strategische Personalbedarfsplanung	Ältere MitarbeiterInnen länger im Betrieb halten, Wissenstransfer zwischen Generationen fördern, individuelle Ressourcen, Motivation und Produktivität der Arbeitnehme(r)Innen stärken, nachhaltige Erhaltung der Gesundheit und Stärkung der Arbeitszufriedenheit bis zum Pensionsantritt bewahren
Rupert Fertinger GmbH	Alter(n)gerechtes Arbeiten	Ältere MitarbeiterInnen lange im Betrieb halten, adäquate Arbeitsplatzgestaltung für MitarbeiterInnen im fortgeschrittenen Alter, nachhaltige Erhaltung der Gesundheit, Wissenstransfer zwischen Generationen ermöglichen und optimieren
Shell Austria GmbH	Altersteilzeit in Verbindung mit Jobsharing	Ermöglichung eines schrittweisen Phasingout aus dem Berufsleben, Schaffung qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze, um Anforderungen unterschiedlicher Lebensphasen entgegenzukommen, Vorbeugung von Überlastung und damit verbundenen Erkrankungen, Arbeitszufriedenheit bis zum Pensionsantritt und Wohlbefinden am Arbeitsplatz stärken, Gesundheit der MitarbeiterInnen erhalten, größerer Spielraum bei Stellenbesetzung
Norske Skog Bruck GmbH	Alt, erfahren, gesund	Förderung der Gesundheit der MitarbeiterInnen, Arbeitsplatzevaluation auf alterskritische Tätigkeiten, Erstellung einer "Generationenampel" und Schaffung eines Idealbilds einer altersgerechten Arbeitskarriere --> Schaffung von Einstiegsarbeitsplätzen, Um- und Aufstiegsarbeitsplätzen, Verweil-Arbeitsplätze mit altersgerechter Anpassbarkeit der Tätigkeit, Ausstiegsarbeitsplätze mit erfahrungsgeleiteten Aufgaben und alternsgerechten Bedingungen

Borealis Polyolefine GmbH	Productive Ageing	ProdAge Stärken-Schwächen Analyse, Schichtplanreform in der Produktion (5 Schichtgruppen, Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 34,4h, Reduktion der Nachtschichten von 8 auf 6 pro Monat, schichtfreier Intervall 3-4 Tage, regelmäßige Gesundheitstage für SchichtarbeiterInnen, Gesundheitsmaßnahmen, ergonomische Optimierung der Messwarten (inkl. Fitnessraum)
UPM-Kymmene- Human Resources	Sicherung und Flexibilität älterer MitarbeiterInnen	Einstellung zum Älterwerden und zu AusländerInnen zum Positiven verändern, ab 50 individuelle Förderung und alle 2,5 Jahre Gesundheitsuntersuchung, Spezialtraining für 55+ zur Stärkung des Selbstbewusstseins, Überwindung normierter Arbeitstraditionen zu mehr Flexibilität

Als Good-Practice-Beispiel (mehrfach prämiert) zur erfolgreichen Integration älterer Arbeitsloser wird im Folgenden noch das Programm „Azubis50+“ der ING-DiBa ausführlicher vorgestellt:

ING-DiBa Azubis50+

Um nach dem starken Wachstum der ING-DiBa (MitarbeiterInnenzahl versechsfacht von 2002 bis 2016) eine ausgewogene Balance zwischen jungen und alten MitarbeiterInnen zu erreichen, bietet das Unternehmen altersunabhängige Ausbildungsangebote für BerufseinsteigerInnen, Quer- und WiedereinsteigerInnen an. 2006 startete die ING-DiBa das Programm Ausbildung/Azubis50+, um gezielt älteren Menschen einen beruflichen Neuanfang oder Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Das Ausbildungsprogramm wurde gemeinsam mit der IHK Frankfurt entwickelt und qualifiziert die TeilnehmerInnen in 12 Monaten zur Bankassistentin/zum Bankassistenten. Da es sich bei der Zielgruppe, im Vergleich zu jener der klassischen Lehrlingsausbildung, um Personen mit viel Lebens- und Berufserfahrung handelt, ist auch die Ausbildungsvergütung mit 1873€ doppelt so hoch wie die Ausbildungsvergütung der regulären dualen Ausbildung für Bankkaufleute in Deutschland.²⁰

Die TeilnehmerInnen bewerben sich aus unterschiedlichen Lebenskontexten für das Programm: viele kommen aus einer Langzeitarbeitslosigkeit, andere bewerben sich nach einer längeren Familienpause. Voraussetzung für eine Aufnahme im Programm Ausbildung50+ ist eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung, eine vergleichbare Qualifikation oder Berufserfahrung in diesem Tätigkeitsbereich.²¹

Doetsch (2016) beschreibt die Erfahrungen mit den TeilnehmerInnen des Programms als durchwegs positiv. Die langjährige Lebenserfahrung bringt viele Vorteile, wie beispielsweise den guten Umgang mit schwierigen Situationen (wie Kritik, schwierige KundInnen...) mit sich. Zudem betont er auch die Lernbereitschaft der älteren Auszubildenden sowie die Motivation und Belastbarkeit.

²⁰ Vgl. Doetsch 2016

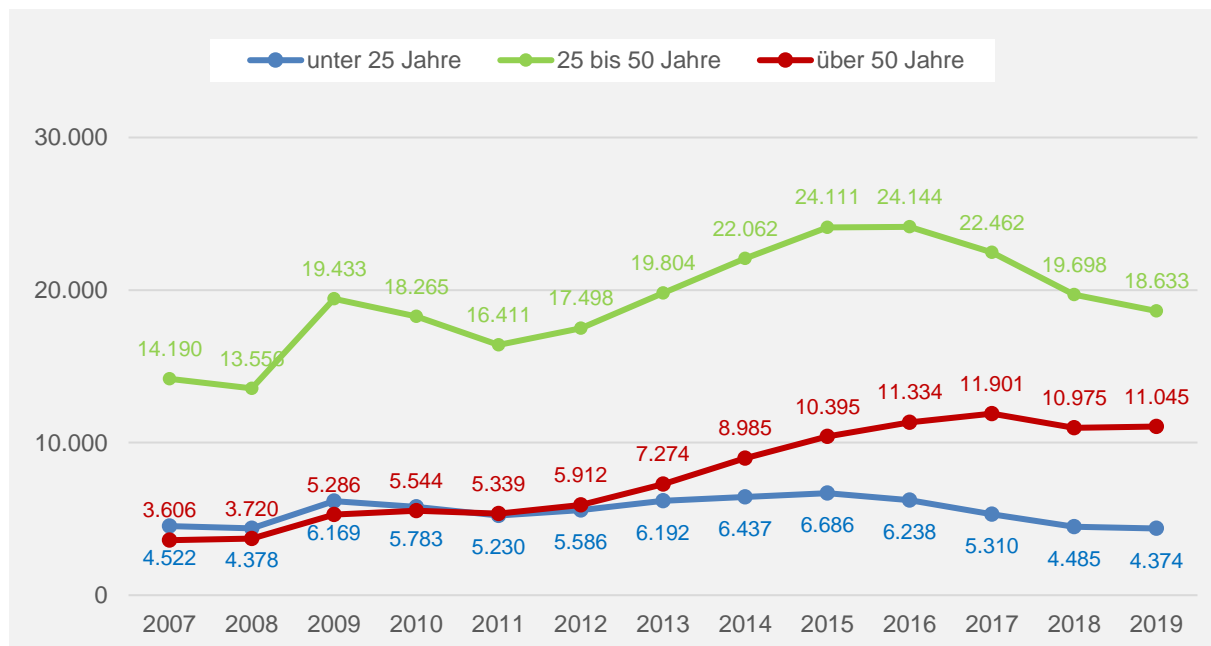
²¹ Vgl. Doetsch 2016

4 Statistische Daten zur Arbeitslosigkeit von Älteren in Oberösterreich

4.1 Bestand an Arbeitslosen

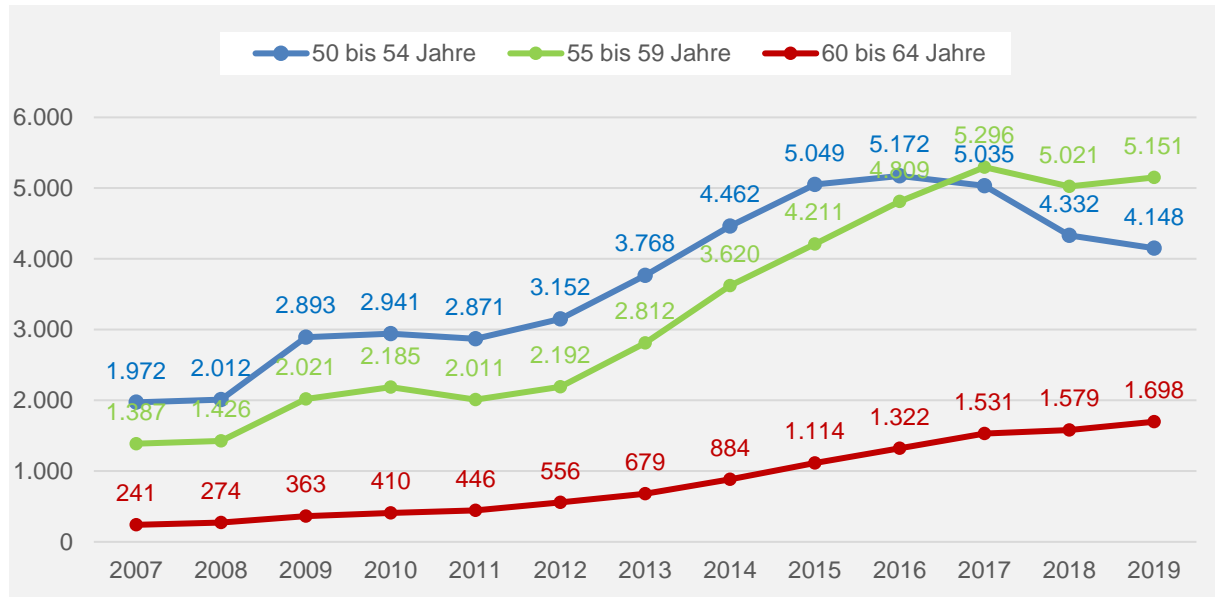
Sowohl aus demografischen Gründen als auch aufgrund der höheren und gestiegenen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit (vgl. u.a. die Arbeitslosenquoten in Abschnitt 4.2) ist die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahren in Oberösterreich seit 2007 stark gestiegen (vgl. Grafik 4-1) und hat sich im Zeitraum 2007-2019 mehr als verdreifacht (2007: 3.606 Arbeitslose über 50 Jahre im Jahresdurchschnitt; 2019: 11.045). Der Anteil der Arbeitslosen über 50 Jahren an allen Arbeitslosen hat sich in diesem Zeitraum verdoppelt (2007: 16%; 2019: 32%). Besonders stark gestiegen ist die Zahl der 60-64-jährigen Arbeitslosen (vgl. Grafik 4-2), diese hat sich seit 2007 sogar versiebenfacht (2007: 241 Arbeitslose von 60-64 Jahren im Jahresdurchschnitt; 2019: 1.698).

Grafik 4-1 Bestand an Arbeitslosen nach Altersgruppen
(Oberösterreich; Jahresdurchschnittswerte; 2007-2019)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Grafik 4-2 Bestand an Arbeitslosen bei den Über-50-Jährigen
(Oberösterreich; Jahresdurchschnittswerte; 2007-2019)

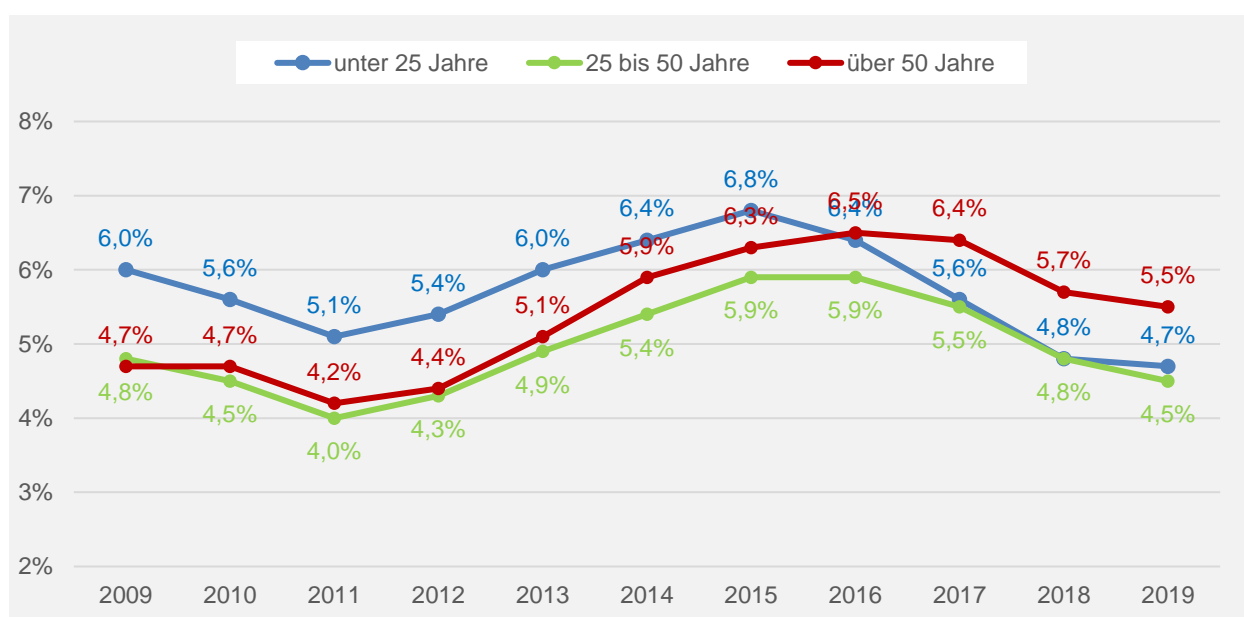


Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

4.2 Arbeitslosenquoten

Grafik 4-3 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenquoten (gemäß AMS-Berechnungsweise) im Zeitraum von 2009-2019 in Oberösterreich nach Altersgruppen: Hier ist klar zu erkennen, dass die Arbeitslosenquote bei den unter 50-Jährigen im gesamten untersuchten Zeitraum zurückgegangen, in der Gruppe der über 50-Jährigen jedoch gestiegen ist (2009: 4,7%, 2019: 5,5%). Allerdings ist seit 2016 auch die Arbeitslosenquote der Über-50-Jährigen rückläufig. Ebenso zeigt die Grafik, dass die Arbeitslosenquote der Über-50-Jährigen erst seit 2016 über jener der Unter-25-Jährigen liegt. Dies veranschaulicht auch sehr deutlich, dass hier eine Verlagerung der am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffenen Altersgruppe von den Jugendlichen/Jungerwachsenen hin zu den Über-50-Jährigen stattgefunden hat.

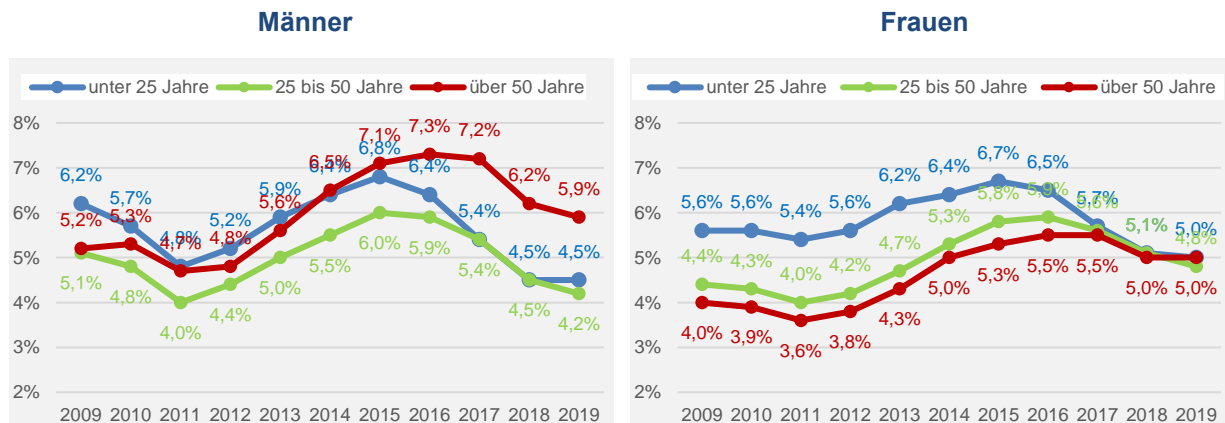
Grafik 4-3 Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen
(Oberösterreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2009-2019)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 15.01.2020)

Nach Geschlecht betrachtet (vgl. Grafik 4-4) ist (auch) in Oberösterreich die Arbeitslosenquote der Über-50-Jährigen bei den Männern höher (2019: 5,9%) als bei den Frauen (2019: 5,0%). Dies ist auch und vor allem in Zusammenhang mit dem höheren (realen und gesetzlichen) Pensionsantrittsalter der Männer zu sehen (vgl. Grafik 4-6).

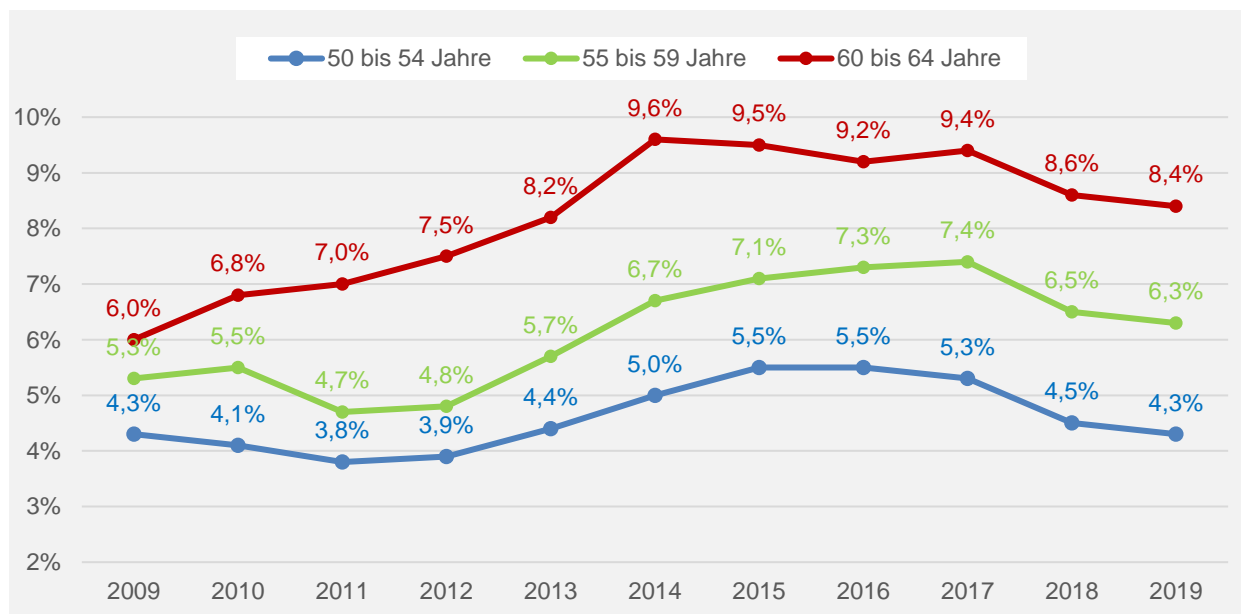
Grafik 4-4 Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen und Geschlecht
(Oberösterreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2009-2019)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 15.01.2020)

Auch innerhalb der Gruppe der Über-50-Jährigen steigt die Arbeitslosenquote mit zunehmendem Alter an (vgl. Grafik 4-3). Am höchsten ist sie bei den 60-64-Jährigen (2019 in Oberösterreich: 8,4%). Allerdings war auch hier von 2017 bis 2019 in allen Altersgruppen ein Rückgang zu beobachten.

Grafik 4-5 Arbeitslosenquoten der Über-50-Jährigen
(Oberösterreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2009-2019)

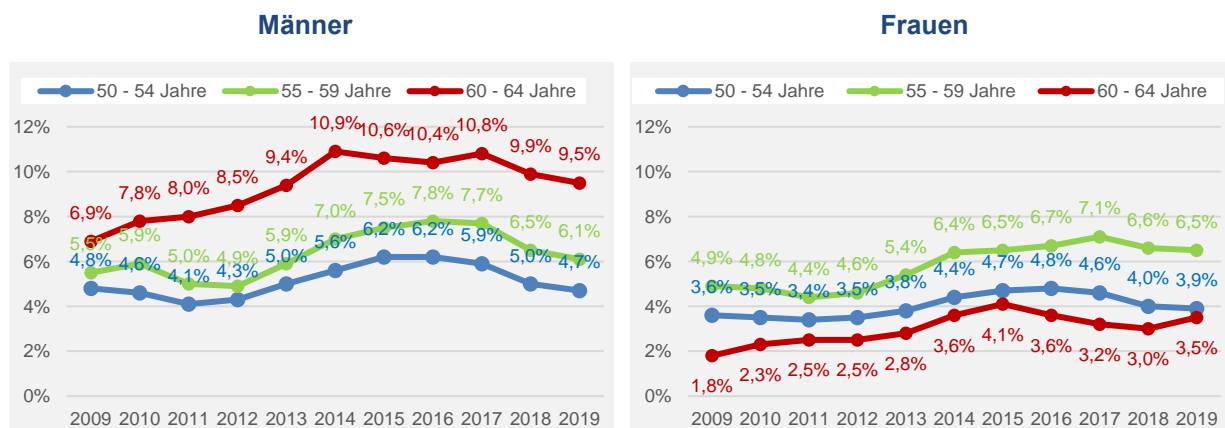


Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 15.01.2020)

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Arbeitslosenquoten der Über-50-Jährigen (vgl. Grafik 4-6) stehen in einem direkten Zusammenhang mit dem (aktuell) unterschiedlichen gesetzlichen Pensionsantrittsalter von Männern und Frauen. Bei beiden Geschlechtern lässt sich die höchste Arbeitslosenquote in jener Altersgruppe feststellen, welche sich unmittelbar vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter (Männer: 65 Jahre, Frauen: 60 Jahre) befindet. 2019 war die Arbeitslosenquote der 60-64-jährigen Männer (9,5%) in Oberösterreich (wohl auch altersbedingt) wesentlich höher als die Arbeitslosenquote der 55-59-jährigen Frauen (6,5%), welche aber wiederum höher war als die Arbeitslosenquote der gleichaltrigen Männer (6,1%). Es ist offensichtlich, dass die unmittelbare bevorstehende Pensionsantrittsmöglichkeit gemäß dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu einer besonders schwierigen Arbeitsmarktsituation führt, da nur mehr kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse realisierbar erscheinen.

(Anmerkung: Die Arbeitslosenquote der 60-64-jährigen Frauen ist übrigens wesentlich niedriger (2019: 3,5%) und nur mehr wenig aussagekräftig, da in dieser Altersgruppe kaum mehr Frauen erwerbstätig bzw. auch arbeitslos vorgemerkt sind (Jahresdurchschnitt 2019 in OÖ: n=2.494 arbeitslos vorgemerkte Frauen in der Altersgruppe 55-59 Jahre, aber nur mehr n= 137 in der Altersgruppe 60-64 Jahre).

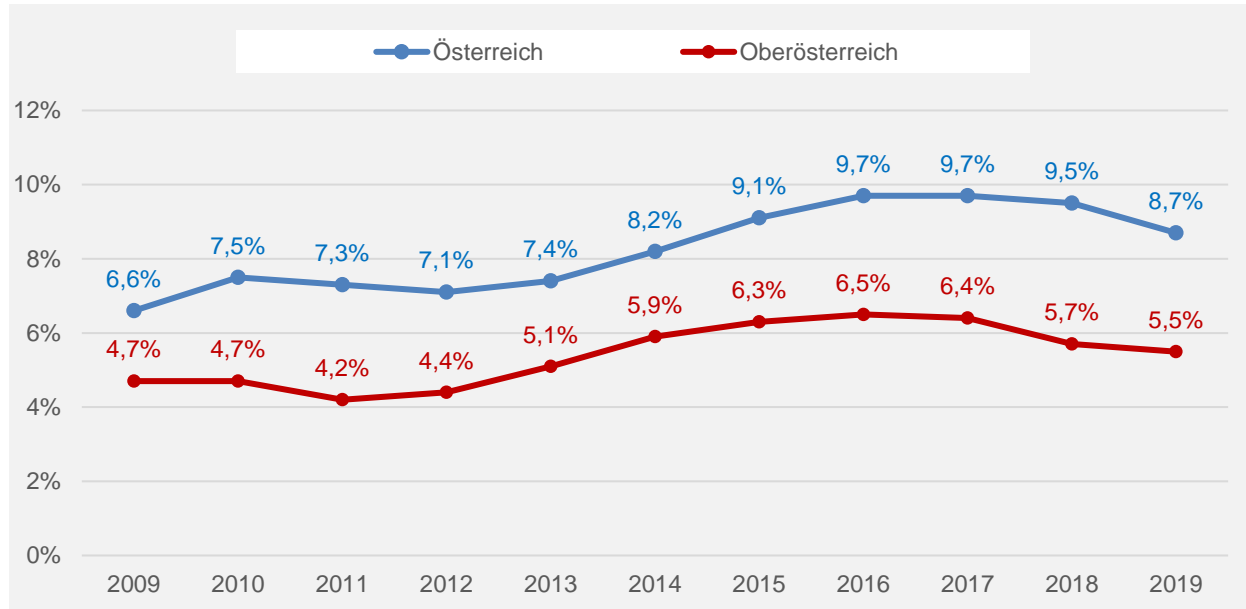
Grafik 4-6 Arbeitslosenquoten der Über-50-Jährigen nach Geschlecht
(Oberösterreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2009-2019)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 15.01.2020)

Grafik 4-7 veranschaulicht, dass die Arbeitslosenquote der Über-50-Jährigen in Oberösterreich seit 2009 permanent deutlich unter dem Österreich-Durchschnitt lag. Im Jahr 2019 betrug diese in Oberösterreich 5,5%, österreichweit 8,7%.

Grafik 4-7 Arbeitslosenquote der Über-50-Jährigen im Österreich-Vergleich
(Oberösterreich + Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2009-2019)

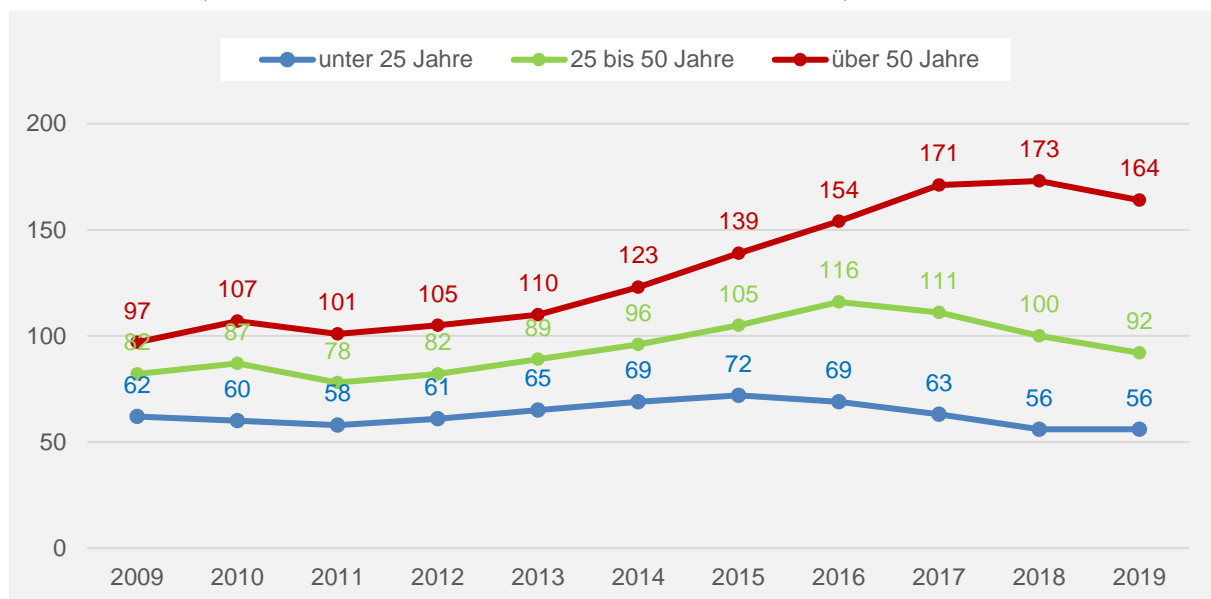


Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 15.01.2020)

4.3 Verweildauer in Arbeitslosigkeit

Neben der Arbeitslosenquote ist auch die Verweildauer²² in der Arbeitslosigkeit ein zentrales Merkmal für das Gesamtbild der Arbeitslosigkeit. Die nachstehende Grafik 4-8 zeigt die Jahresdurchschnittswerte 2009-2019 für die Altersgruppen „Unter-25-Jährige“, „25-50-Jahre“ und „Über-50-Jahre“ in Oberösterreich. Die Grafik zeigt erstens, dass die Durchschnittsdauer der Arbeitslosigkeit mit zunehmendem Alter höher liegt und zweitens, dass die Schere vor allem ab 2016 (in einer Zeit insgesamt positiver Arbeitsmarktentwicklung) weiter stark auseinandergegangen ist. 2019 ist zwar bei den Über-50-Jährigen die durchschnittliche Verweildauer zurückgegangen (auf 164 Tage), sie lag damit aber immer noch 72 Tage über jener der 25-50-Jährigen (92 Tage).

Grafik 4-8 Verweildauer (Tage) in Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen
(Oberösterreich; Jahresdurchschnittswerte; 2009-2019)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 22.01.2020)

Anmerkung: Die Verweildauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit liegt. Sie entspricht somit der "echten" Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode und kann nur aus Abgangsmengen berechnet werden. Dabei bleiben Unterbrechungen bis zu 28 Tagen unberücksichtigt. (Quelle: AMS)

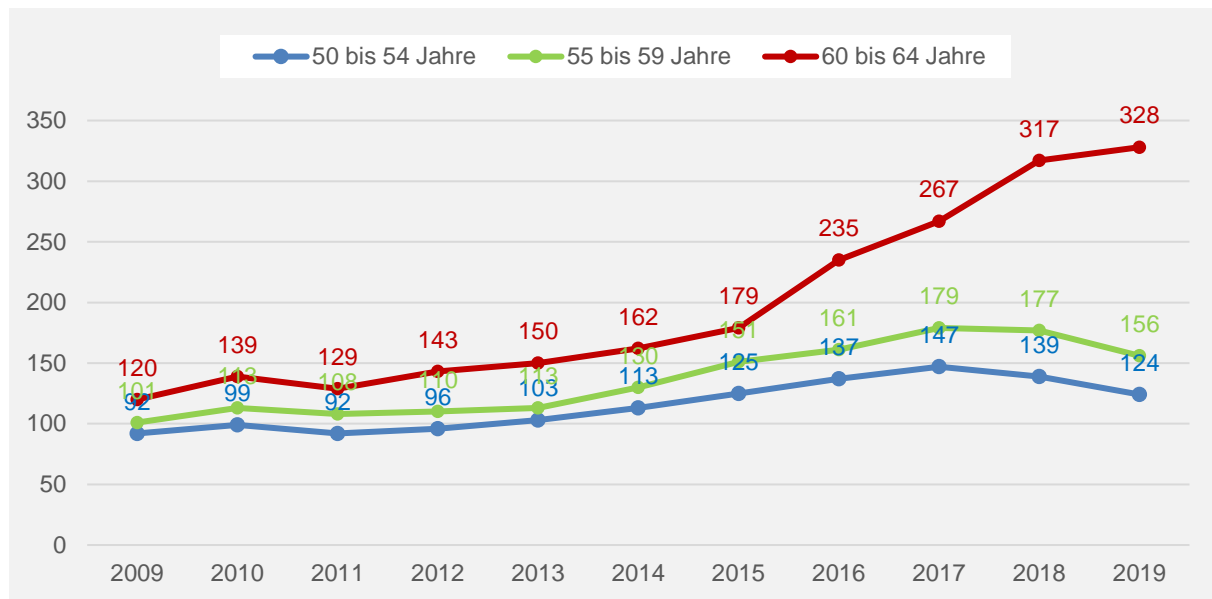
Auch innerhalb der Gruppe der Über-50-Jährigen zeigt sich eine längere durchschnittliche Verweildauer mit höherem Alter (vgl. Grafik 4-9). Seit 2015 ist zudem die durchschnittliche Verweildauer der 60-64-Jährigen in Oberösterreich stark gestiegen, während sie in den Altersgruppen der 50-54-Jährigen und 55-59-Jährigen ab 2017 gesunken ist.

Auffallend ist weiters, dass es bei den 50-59-Jährigen nahezu keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der durchschnittlichen Verweildauer gibt (vgl. Grafik 4-10), bei den 60-64-Jährigen aber jene der Frauen deutlich höher liegt. Aufgrund des im Durchschnitt niedrigeren (realen und gesetzlichen) Pensionsantrittsalters der Frauen sind in der Gruppe der 60-64-jährigen Frauen die Fallzahlen aber äußerst gering.

Nach Berufsgruppen betrachtet (vgl. Grafik 4-11) war die durchschnittliche Verweildauer der Über-50-Jährigen 2019 in Oberösterreich vor allem am Bau besonders niedrig.

²² Die Verweildauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit liegt. Sie entspricht somit der "echten" Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode und kann nur aus Abgangsmengen berechnet werden. Dabei bleiben Unterbrechungen bis zu 28 Tagen unberücksichtigt. (Quelle: AMS)

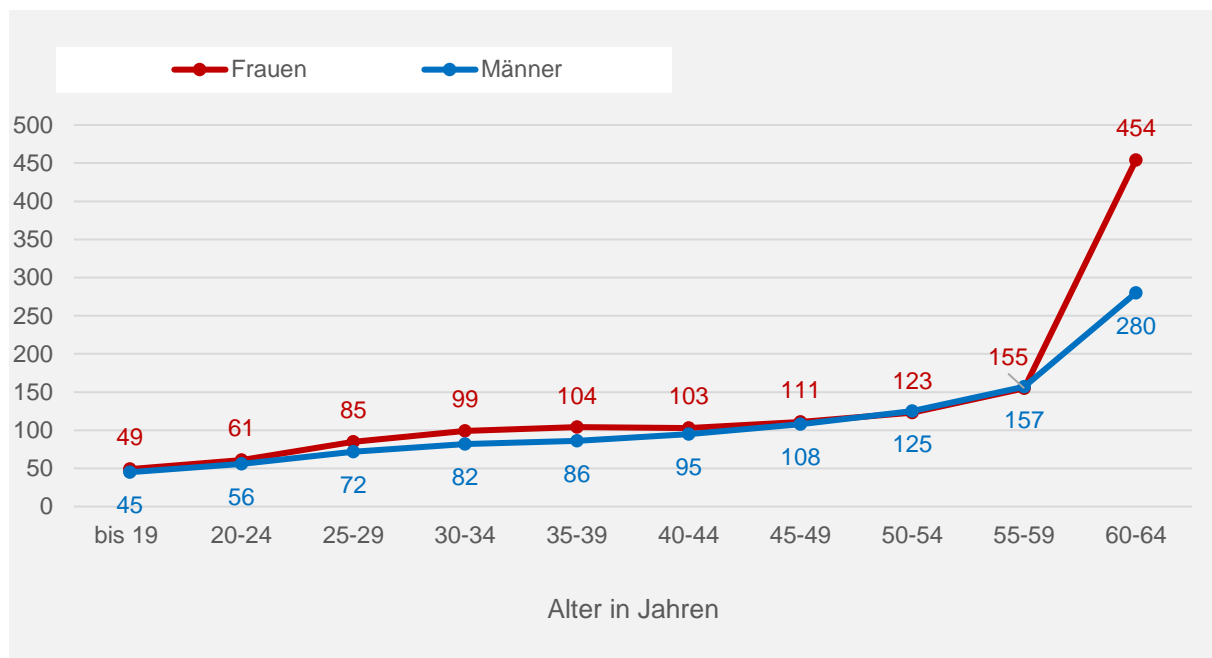
Grafik 4-9 Verweildauer der Über-50-Jährigen
(Oberösterreich; Jahresdurchschnittswerte; 2009-2019)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 22.01.2020)

Anmerkung: Die Verweildauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit liegt. Sie entspricht somit der "echten" Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode und kann nur aus Abgangsmengen berechnet werden. Dabei bleiben Unterbrechungen bis zu 28 Tagen unberücksichtigt. (Quelle: AMS)

Grafik 4-10 Verweildauer nach Altersgruppen und Geschlecht
(Oberösterreich; Jahresdurchschnitt; 2019)

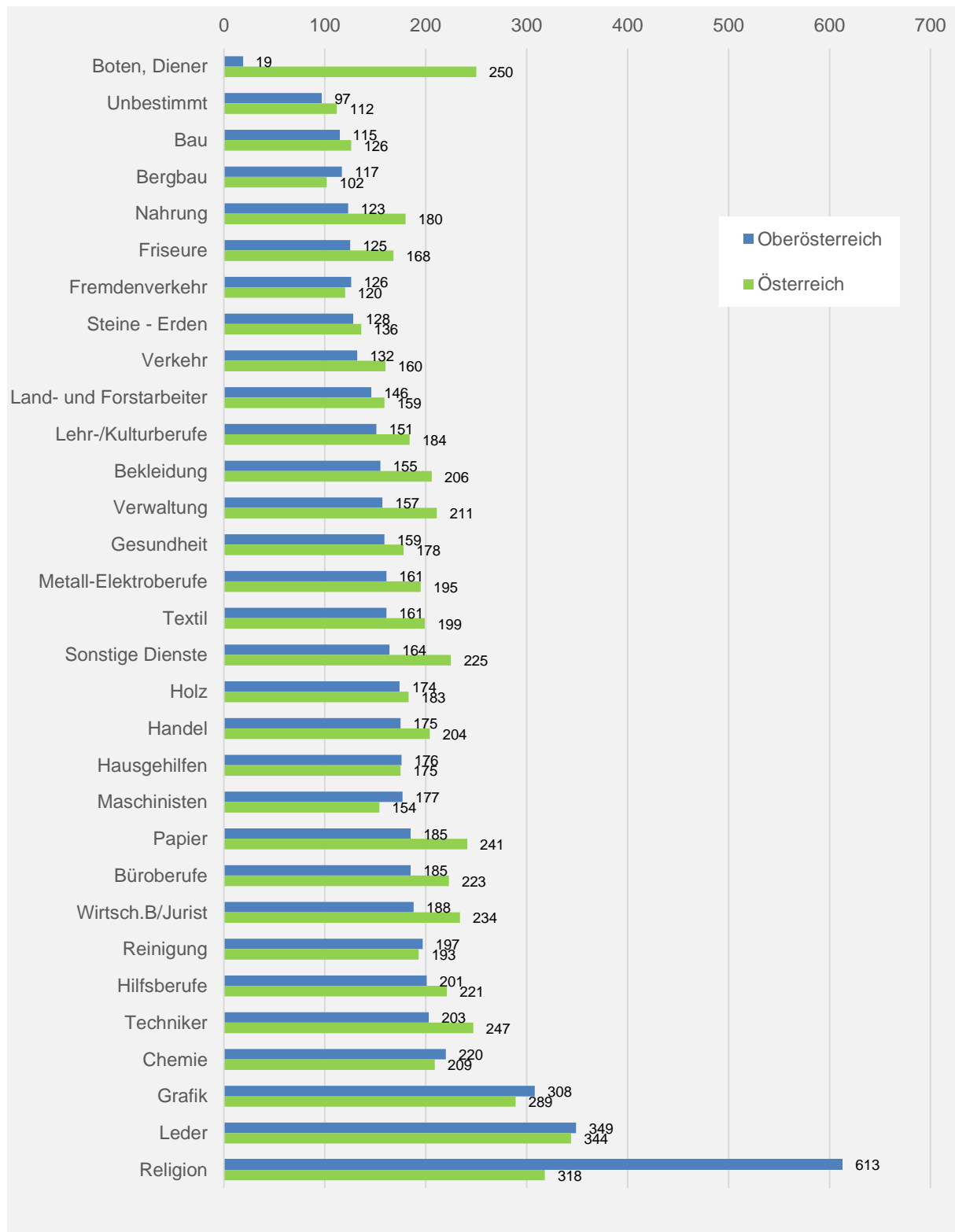


Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 22.01.2020)

Anmerkungen: Die Verweildauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit liegt. Sie entspricht somit der "echten" Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode und kann nur aus Abgangsmengen berechnet werden. Dabei bleiben Unterbrechungen bis zu 28 Tagen unberücksichtigt. (Quelle: AMS)

Aufgrund des im Durchschnitt niedrigeren (realen und gesetzlichen) Pensionsantrittsalters der Frauen sind in der Gruppe der 60-64-jährigen Frauen die Fallzahlen äußerst gering.

Grafik 4-11 Verweildauer der Über 50-Jährigen nach Berufsgruppen
(Österreich + Oberösterreich; 2019)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 22.01.2020)

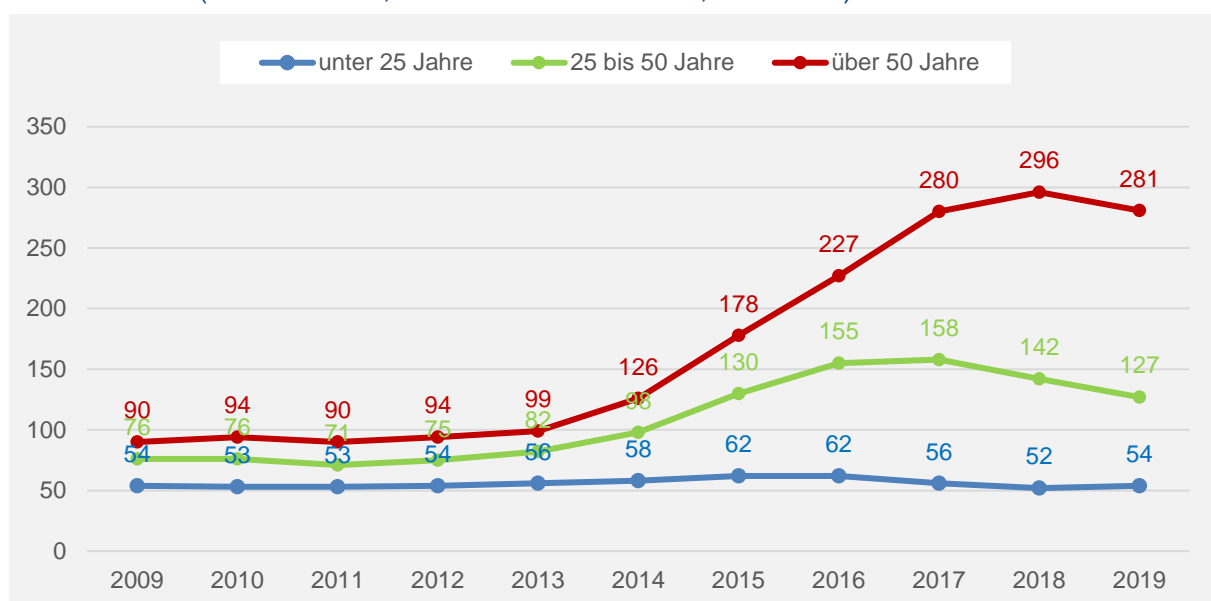
Anmerkungen: Die Verweildauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit liegt. Sie entspricht somit der "echten" Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode und kann nur aus Abgangsmengen berechnet werden. Dabei bleiben Unterbrechungen bis zu 28 Tagen unberücksichtigt. (Quelle: AMS)

Die relativ kleinen Fallzahlen in manchen Berufsgruppen innerhalb Oberösterreichs sind hier mit zu bedenken, daher wurden auch die Werte für Österreich hinzugefügt. Beispielsweise gab es im Jahr 2019 unter den Über-50-Jährigen in Oberösterreich lediglich n=2 Abgänge in der BOG „Boten, Diener“ und n=5 in der BOG „Religion“.

4.4 Vormerkdauer in Arbeitslosigkeit

Auch bei der Betrachtung der Vormerkdauer²³ zeigt sich, dass diese in Oberösterreich seit 2015 bei den Über-50-Jährigen insgesamt stark gestiegen, in den anderen Altersgruppen gesunken ist (vgl. Grafik 4-12). Auch hier war dieser Anstieg besonders stark in der Gruppe der 60-64-Jährigen (vgl. Grafik 4-13). Größere geschlechtsspezifische Unterschiede (vgl. Grafik 4-14) bestehen hier 2019 vor allem in der Gruppe der 45-55-Jährigen, wo die durchschnittliche Vormerkdauer bei Männern etwas höher ist.

Grafik 4-12 Vormerkdauer (Tage) in Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen
(Oberösterreich; Jahresdurchschnittswerte; 2009-2019)

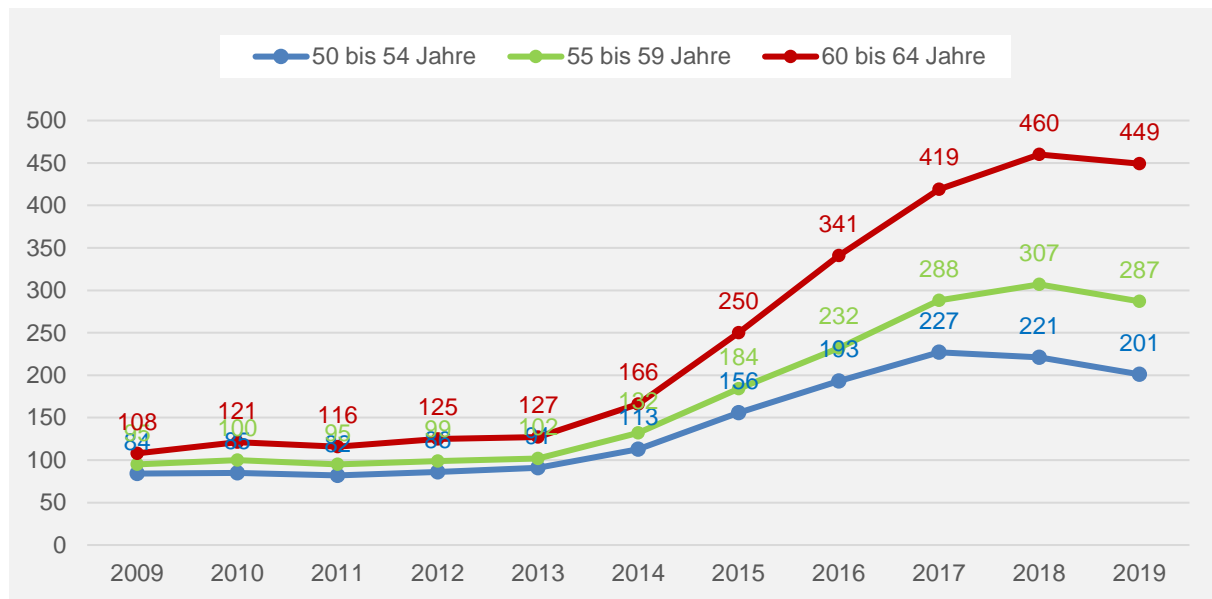


Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 22.01.2020)

Anmerkung: Die Vormerkdauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn einer Arbeitslosigkeit und dem Stichtagsdatum liegt. Sie stellt die nicht vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit dar und wird nur aus Bestandsmengen berechnet. Unterbrechungen bis zu 28 Tagen werden nicht berücksichtigt. (Quelle: AMS)

²³ Die Vormerkdauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn einer Arbeitslosigkeit und dem Stichtagsdatum liegt. Sie stellt die nicht vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit dar und wird nur aus Bestandsmengen berechnet. Unterbrechungen bis zu 28 Tagen werden nicht berücksichtigt. (Quelle: AMS)

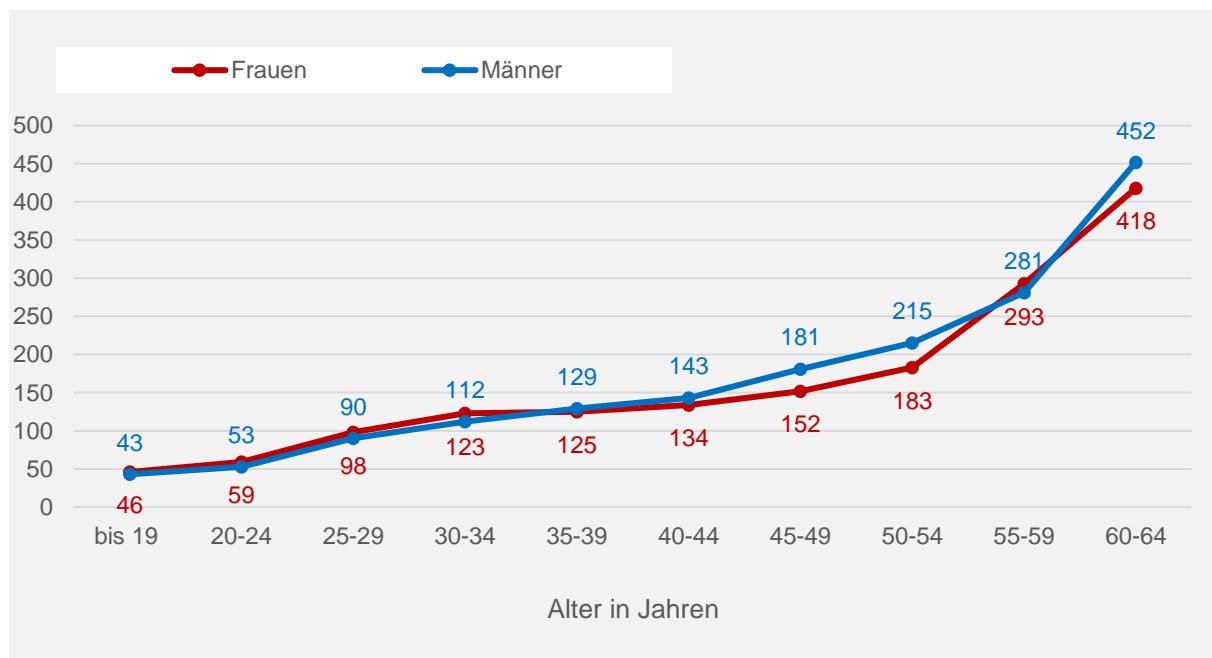
Grafik 4-13 Vormerkdauer der Über-50-Jährigen
(Oberösterreich; Jahresdurchschnittswerte; 2009-2019)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 22.01.2020)

Anmerkung: Die Vormerkdauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn einer Arbeitslosigkeit und dem Stichtagsdatum liegt. Sie stellt die nicht vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit dar und wird nur aus Bestandsmengen berechnet. Unterbrechungen bis zu 28 Tagen werden nicht berücksichtigt. (Quelle: AMS)

Grafik 4-14 Vormerkdauer nach Altersgruppen und Geschlecht
(Oberösterreich; Jahresdurchschnitt; 2019)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 22.01.2020)

Anmerkungen: Die Vormerkdauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn einer Arbeitslosigkeit und dem Stichtagsdatum liegt. Sie stellt die nicht vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit dar und wird nur aus Bestandsmengen berechnet. Unterbrechungen bis zu 28 Tagen werden nicht berücksichtigt. (Quelle: AMS)

Aufgrund des im Durchschnitt niedrigeren (realen und gesetzlichen) Pensionsantrittsalters der Frauen sind in der Gruppe der 60-64-jährigen Frauen die Fallzahlen äußerst gering.

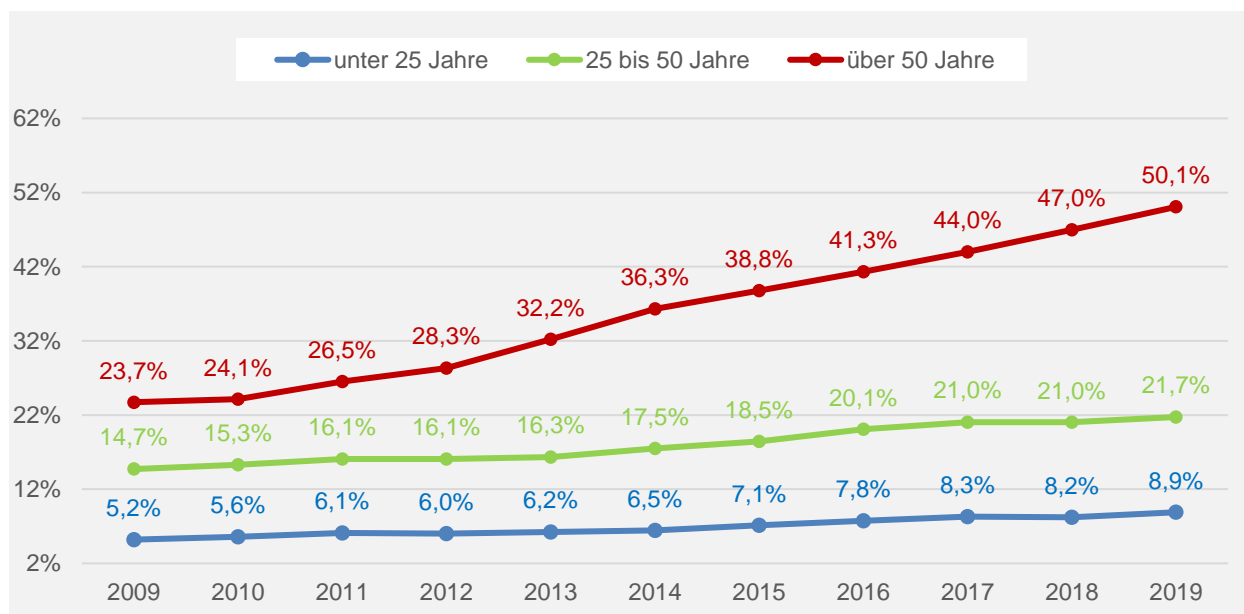
4.5 Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen

Der Anteil Arbeitsloser mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen ist in allen Altersgruppen seit 2009 gestiegen, besonders stark **bei den Über-50-Jährigen** (vgl. Grafik 4-15). Hier hat sich der Anteil von 2009 (23,7%) bis 2019 (**50,1%**) in Oberösterreich mehr als verdoppelt. Jede zweite arbeitslos gemeldete Person über 50 Jahren war im Jahresdurchschnitt 2019 demnach durch gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen beeinträchtigt.

Tendenziell war zuletzt der Anteil Arbeitsloser mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bei den 55-59-Jährigen tendenziell etwas höher als bei den 60-64-Jährigen, was wohl in einem Zusammenhang mit vorzeitigen Pensionierungen (vor allem Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen) dieser Zielgruppe zu sehen ist (vgl. Grafik 4-16).

Der Anteil arbeitsloser Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen steigt dabei mit zunehmendem Alter relativ kontinuierlich/linear an (bereits beschriebene Ausnahme: 60-64-Jährige). Bei den 55-59-Jährigen lag er 2019 in Oberösterreich bereits deutlich über 50%. Bei den (über-25-jährigen) Männern ist dieser Anteil generell etwas höher als bei den Frauen (vgl. Grafik 4-17).²⁴

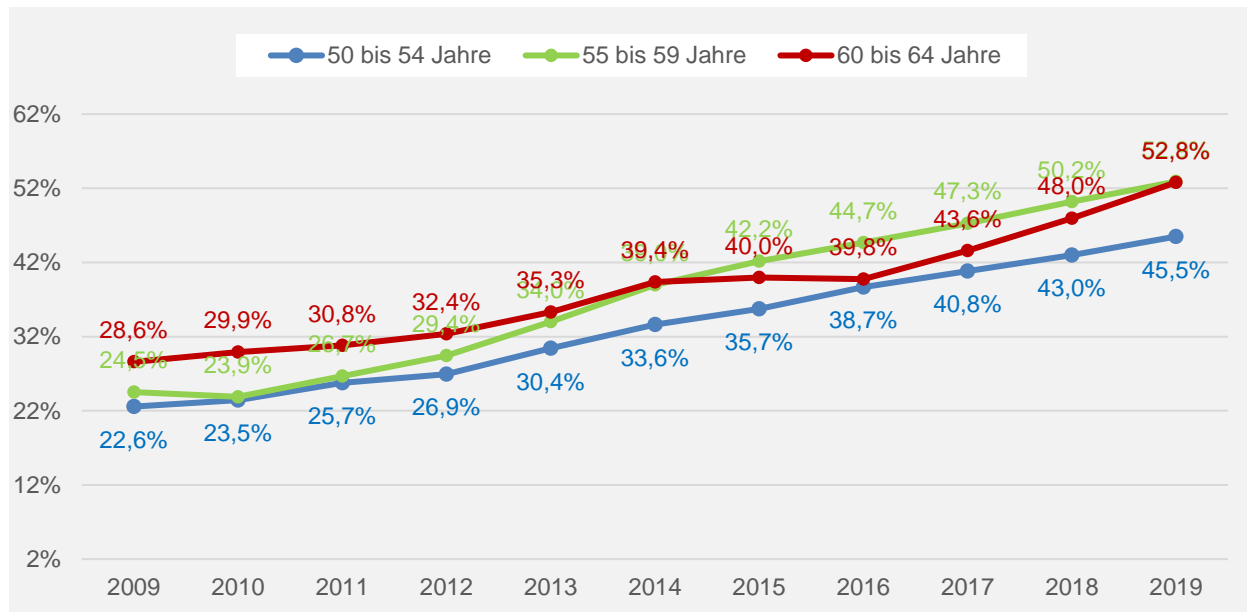
Grafik 4-15 Anteil Arbeitsloser mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen
(Oberösterreich; Jahresdurchschnitt; 2009-2019)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

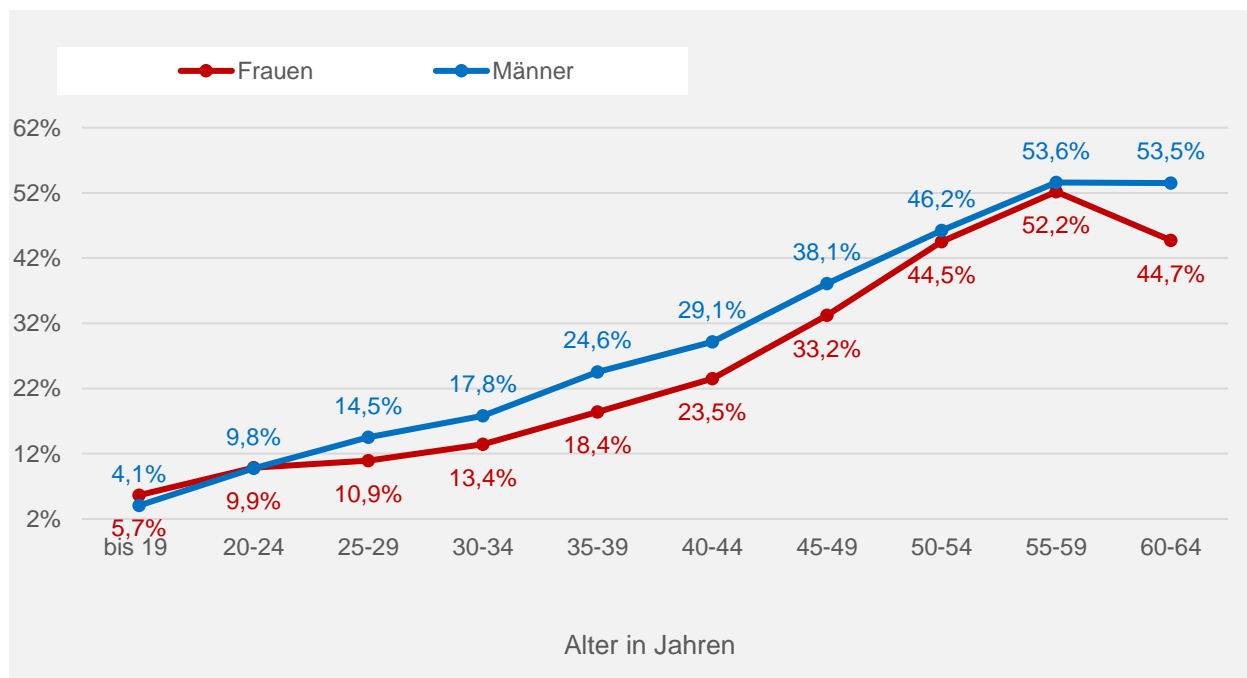
²⁴ Eine Rolle für den etwas höheren Männeranteil dürfte auch der Umstand spielen, dass Männer häufiger und schwerer von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten betroffen sind. 2018 betrafen österreichweit unter allen Erwerbstätigen 74% der Arbeitsunfälle und 87% der Berufskrankheiten Männer. An den tödlichen Arbeitsunfällen betrug der Männeranteil 95%, an den tödlichen Berufskrankheiten 96%. (Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen)

Grafik 4-16 Anteil über 50-jähriger Arbeitsloser mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen
(Oberösterreich; Jahresdurchschnitt; 2009-2019)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Grafik 4-17 Anteil Arbeitsloser mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen nach Altersgruppen und Geschlecht
(Oberösterreich; Jahresdurchschnitt; 2019)

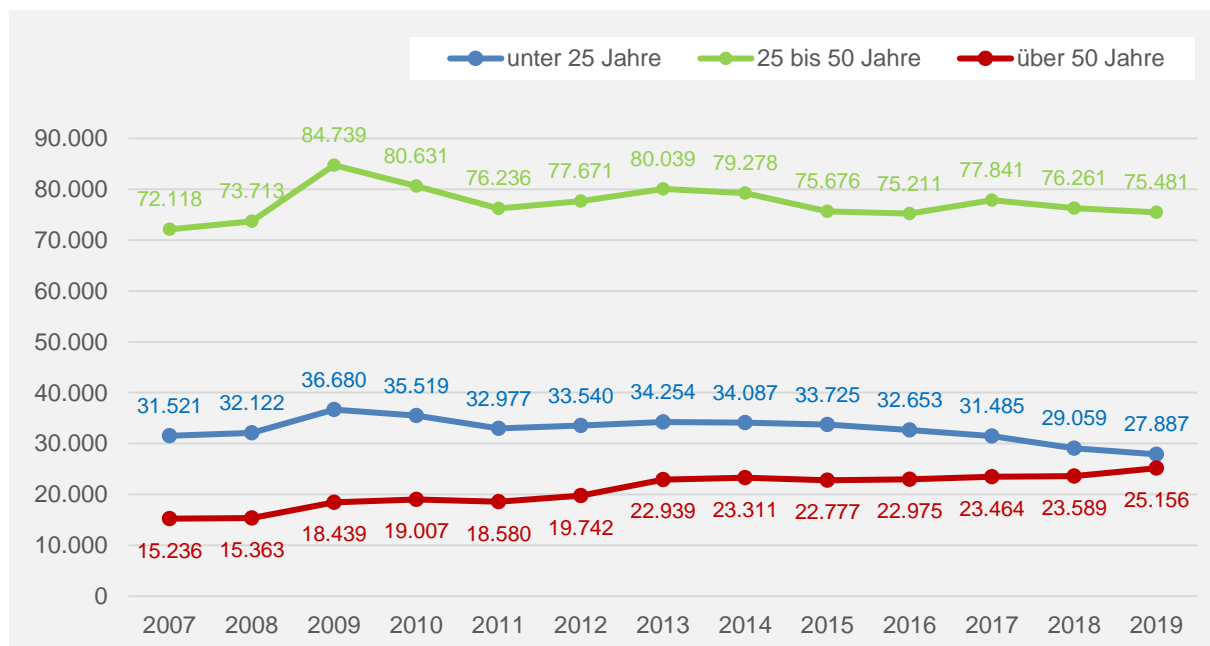


Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

4.6 Zugänge in Arbeitslosigkeit und Abgänge in Arbeit nach Altersgruppen

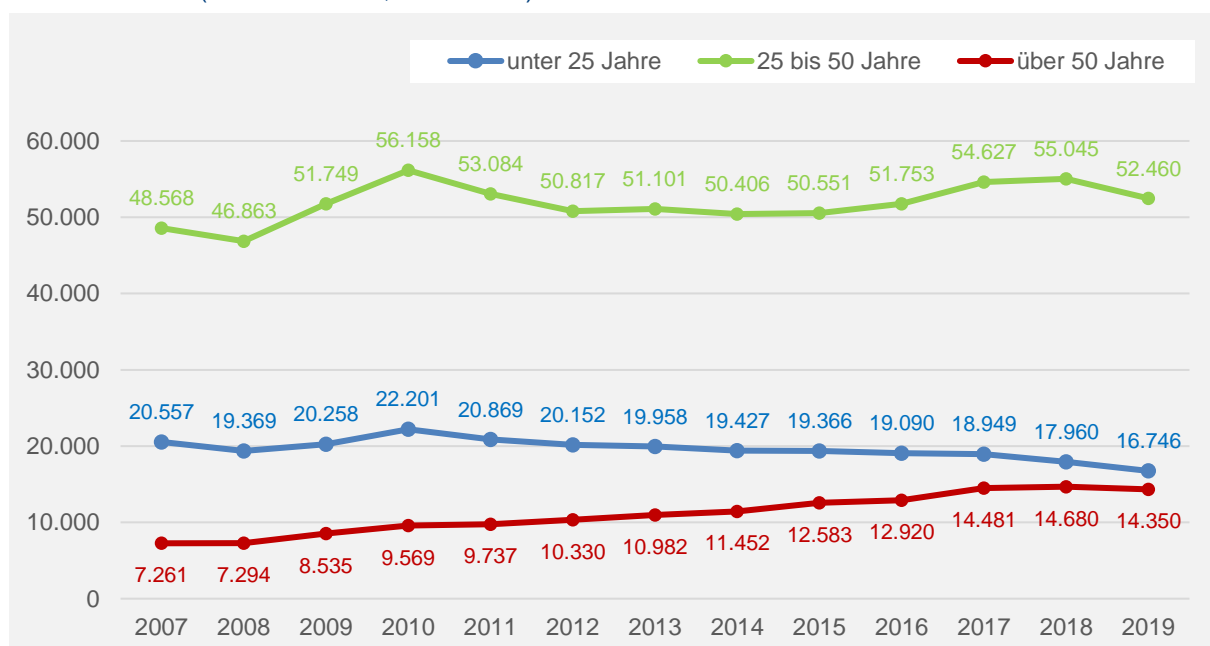
Die Zahl der jährlichen Zugänge in Arbeitslosigkeit ist – auch aus demographischen Gründen – bei den Über-50-Jährigen in Oberösterreich seit 2015 deutlich gestiegen, bei den Unter-25-Jährigen noch stärker gesunken (vgl. Grafik 4-18). Ähnlich aber nicht ganz so deutlich bildet sich diese Entwicklung auch umgekehrt bei den Abgängen in Arbeit (Beschäftigungsaufnahmen) ab (vgl. Grafik 4-19).

Grafik 4-18 Zugänge in Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen
(Oberösterreich; 2007-2019)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Grafik 4-19 Abgänge in Arbeit (Beschäftigungsaufnahmen) nach Altersgruppen
(Oberösterreich; 2007-2019)

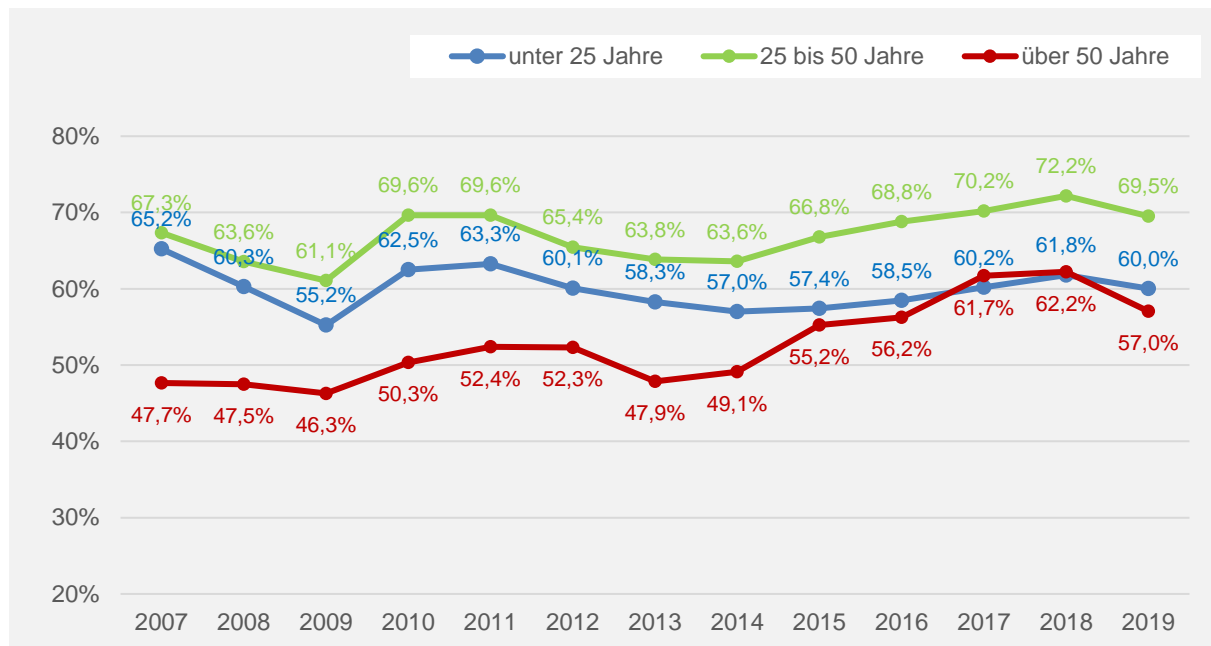


Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Abgänge aus Arbeitslosigkeit bzw. Schulung.

Wenn nun die Zahl der Abgänge in Arbeit (Beschäftigungsaufnahmen) in Relation zu den Zugängen in Arbeitslosigkeit gesetzt wird, zeigt sich auch hier 2019 in Oberösterreich der niedrigste Wert (57%) für die Gruppe der Über-50-Jährigen (vgl. Grafik 4-20), d.h. 2019 betrug hier die Zahl an Beschäftigungsaufnahmen lediglich 57% der Neuzugänge in Arbeitslosigkeit. Der Anteil der Über-50-Jährigen an allen Arbeitslosen (2007: 16,2%; 2019: 32,4%) ist stärker gestiegen als der Anteil an allen Beschäftigungsaufnahmen (2007: 9,5%, 2019:17,2%) (vgl. Grafik 4-21).

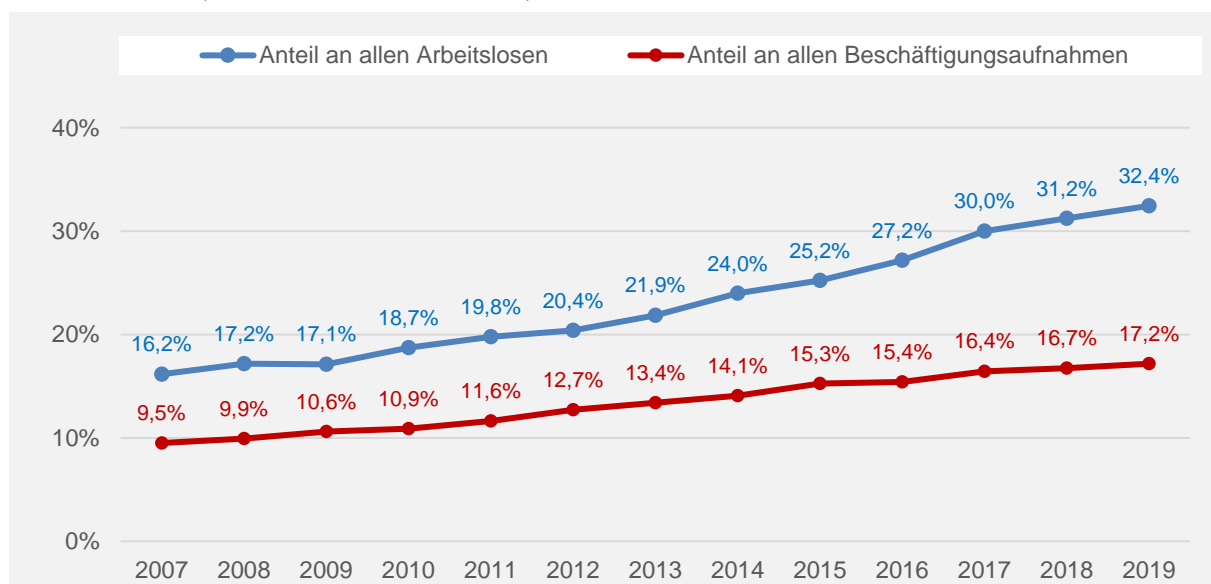
Grafik 4-20 Verhältnis Abgänge in Arbeit zu Zugänge in Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen (Oberösterreich; 2007-2019)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Abgänge aus Arbeitslosigkeit bzw. Schulung.

Grafik 4-21 Anteil der Über-50-Jährigen an allen Arbeitslosen und an allen Abgängen in Arbeit (Beschäftigungsaufnahmen) (Oberösterreich; 2007-2019)

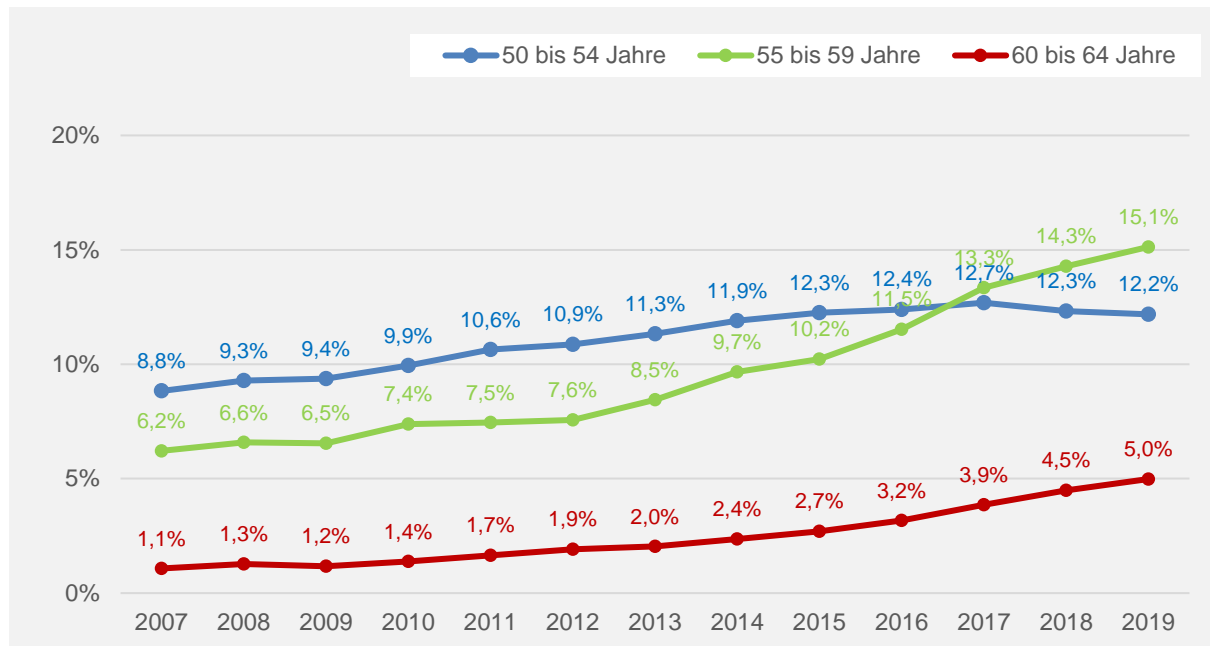


Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Abgänge aus Arbeitslosigkeit bzw. Schulung.

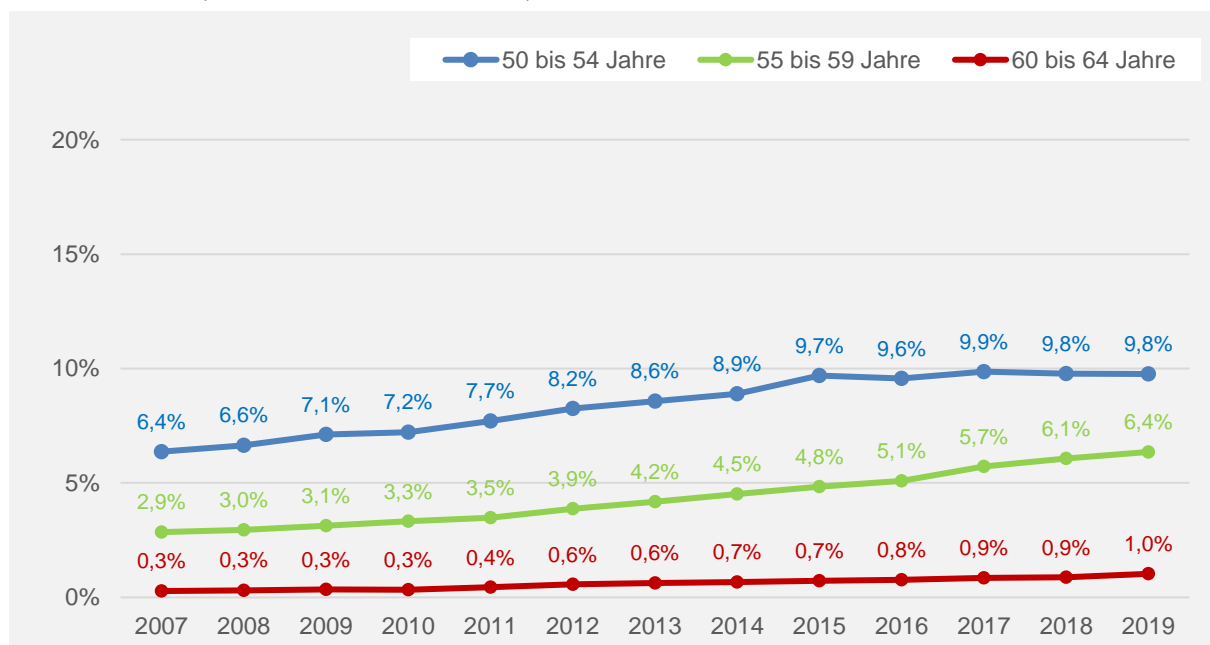
Grafik 4-22 und Grafik 4-23 zeigen unter anderem: Der Anteil der 60-64-Jährigen und 55-59-Jährigen an allen Arbeitslosen ist in Oberösterreich seit 2007 massiv gestiegen, etwas schwächer jener der 50-54-Jährigen. Während aber 2019 bereits 5,0% (2007 erst 1,1%) der Arbeitslosen im Alter von 60-64 Jahren waren, betrug deren Anteil an allen Beschäftigungsaufnahmen lediglich 1,0%, jener der 55-59-Jährigen 6,4%.

Grafik 4-22 Anteil an allen Arbeitslosen nach Altersgruppen (Oberösterreich; 2007-2019)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Grafik 4-23 Anteil an allen Abgängen in Arbeit (Beschäftigungsaufnahmen) nach Altersgruppen (Oberösterreich; 2007-2019)

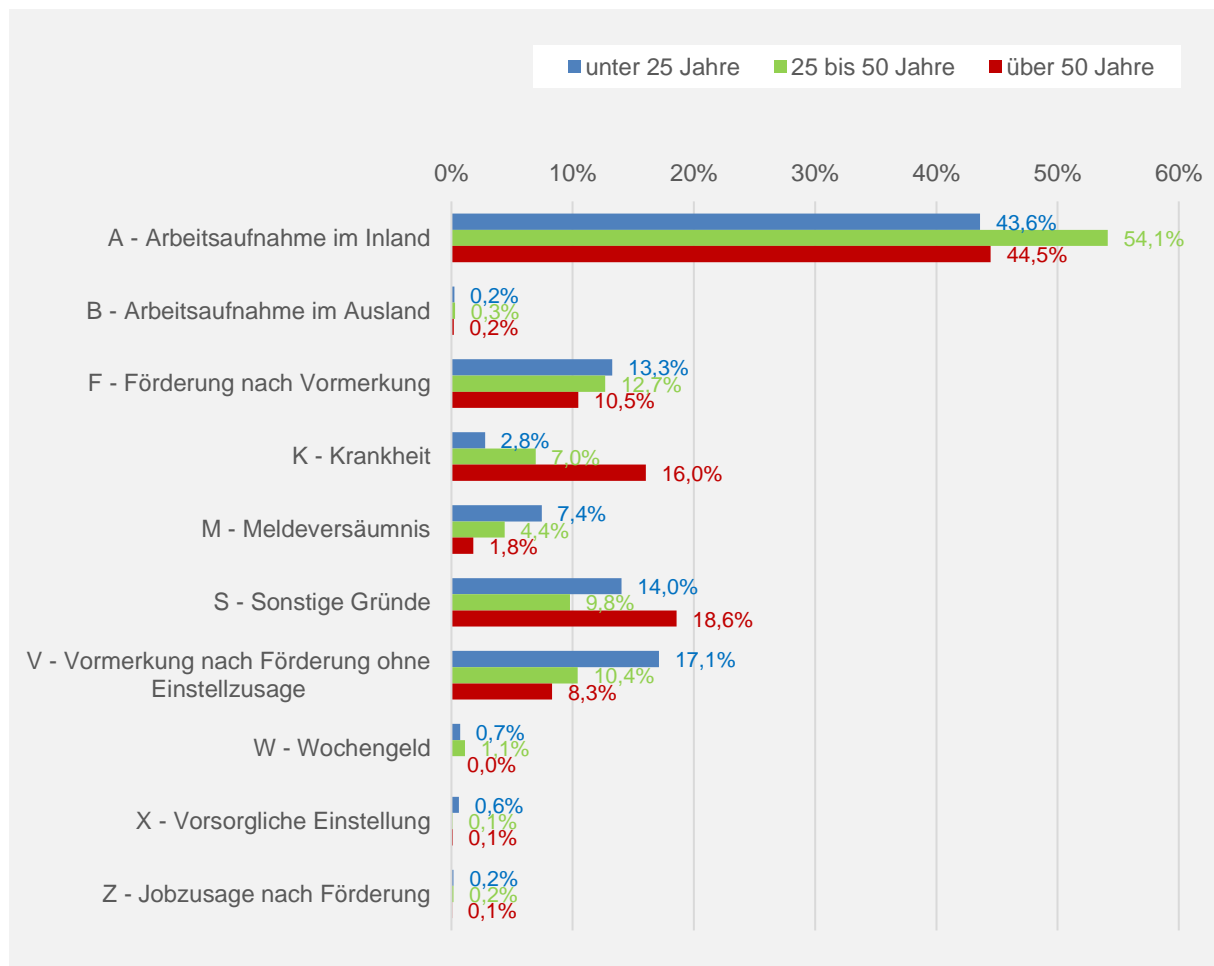


Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Abgänge aus Arbeitslosigkeit bzw. Schulung.

Grafik 4-24 illustriert den Umstand, dass 2019 in Oberösterreich bei Über-50-Jährigen beim Abgang aus Arbeitslosigkeit oder Schulung vor allem die Abgangsarten „Krankheit“ sowie „Sonstige Gründe“ (vor allem Pensionsantritt) stark überproportional vertreten waren. Besonders häufig kamen „Sonstige Gründe“ (vor allem Pensionsantritt) bei den 60-64-Jährigen vor (vgl. Grafik 4-25).

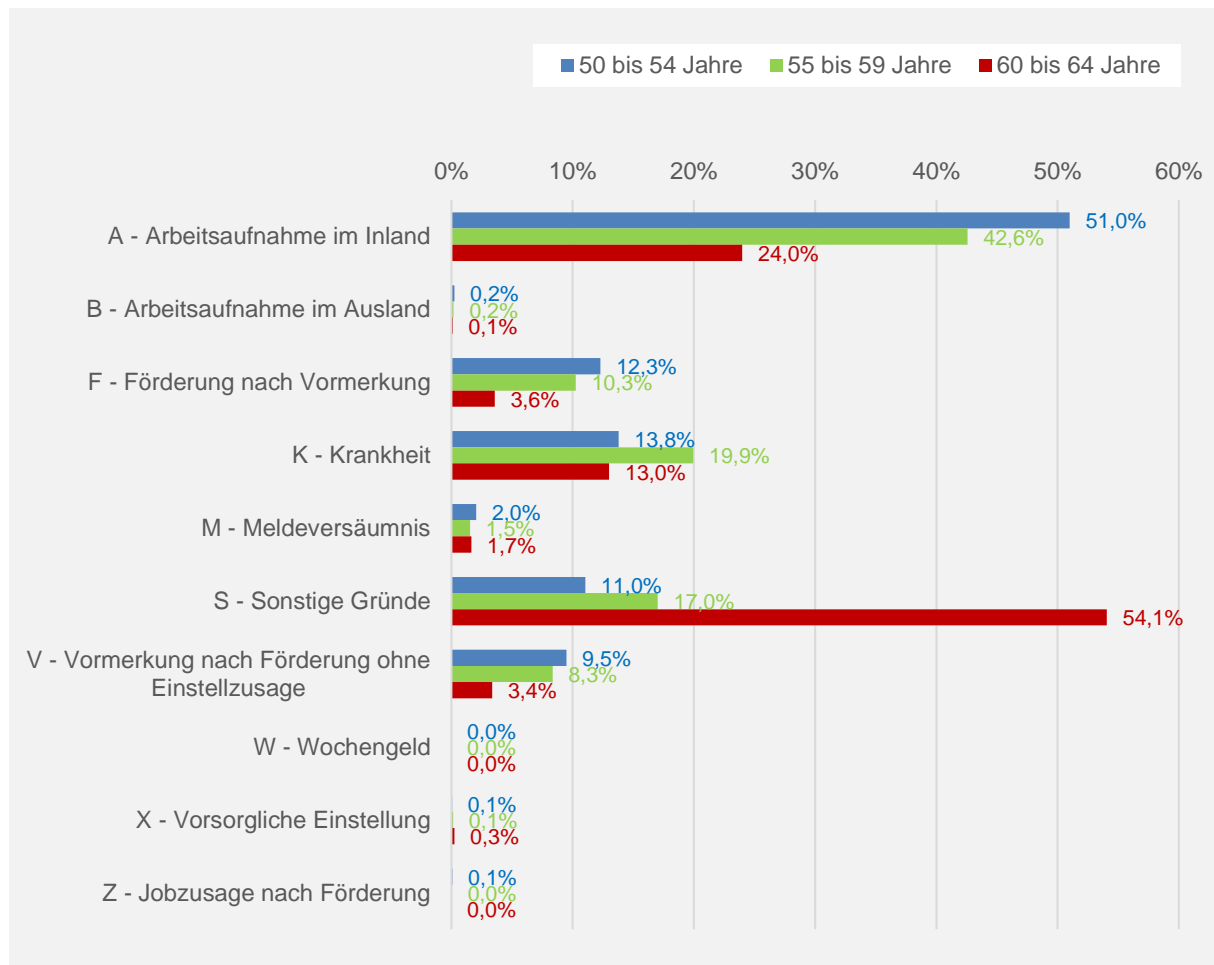
Grafik 4-24 Abgänge nach Altersgruppen und Abgangsart
(Oberösterreich; 2019)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Sonstige Gründe inkl. Pensionsantritt
Abgänge aus Arbeitslosigkeit bzw. Schulung.

Grafik 4-25 Abgänge nach Abgangsart bei den Über-50-Jährigen
(Oberösterreich; 2019)



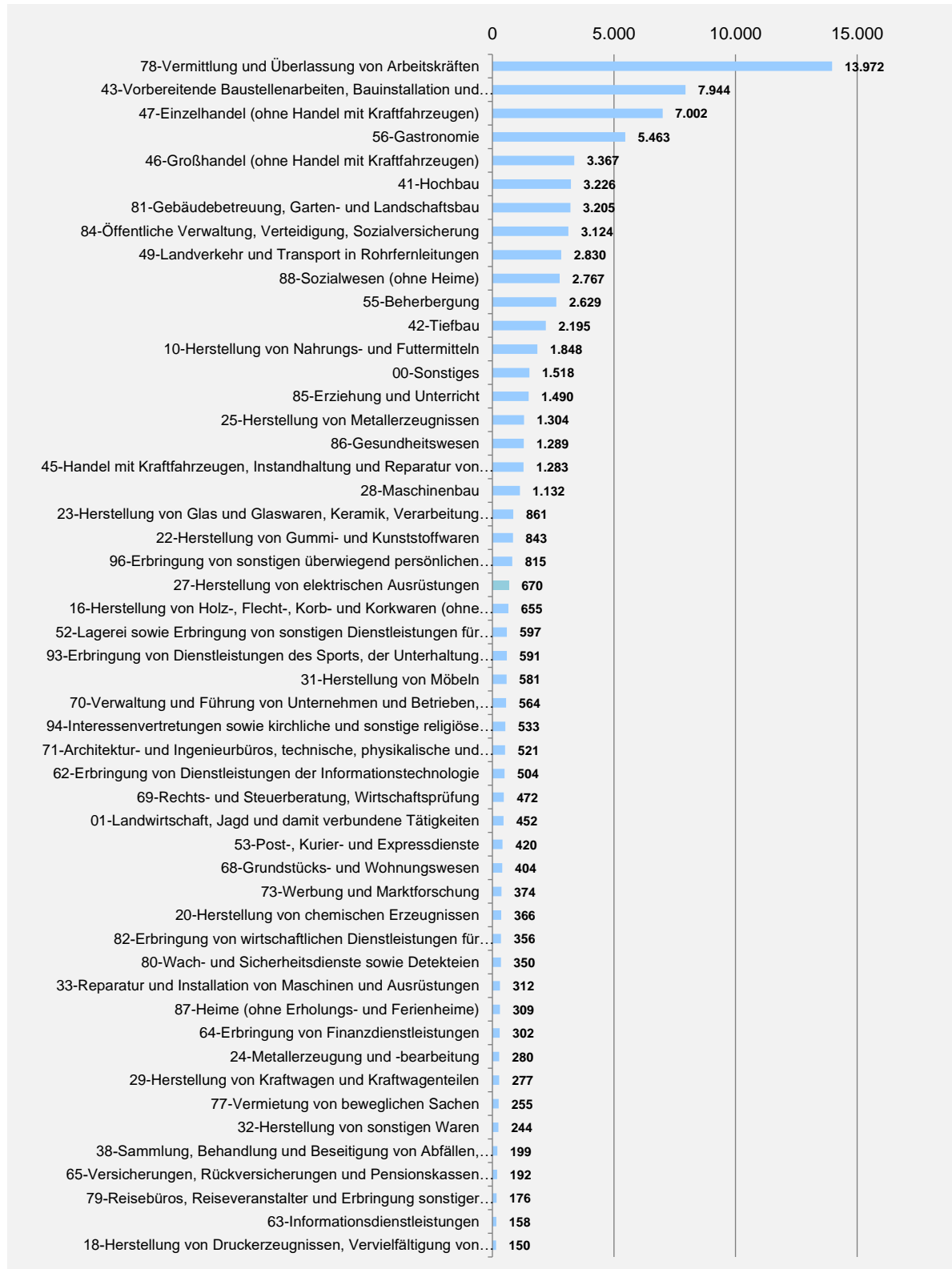
Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Sonstige Gründe inkl. Pensionsantritt

Abgänge aus Arbeitslosigkeit bzw. Schulung.

Absolut betrachtet fanden 2019 in Oberösterreich besonders viele (13.972) Beschäftigungsaufnahmen von 50-64-jährigen Arbeitslosen in der Wirtschaftsklasse „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ statt (vgl. Grafik 4-26), auch wenn dort der Anteil von 50-64-Jährigen an allen Beschäftigungsaufnahmen relativ betrachtet (13,1%) sogar unter dem Gesamtdurchschnitt (17,2%) lag (vgl. Grafik 4-27). Besonders viele Beschäftigungsaufnahmen gab es absolut betrachtet auch in den Branchen Bau, Handel (Einzel- und Großhandel) sowie Gastronomie, relativ betrachtet in Landverkehr, Tiefbau und Sozialwesen.

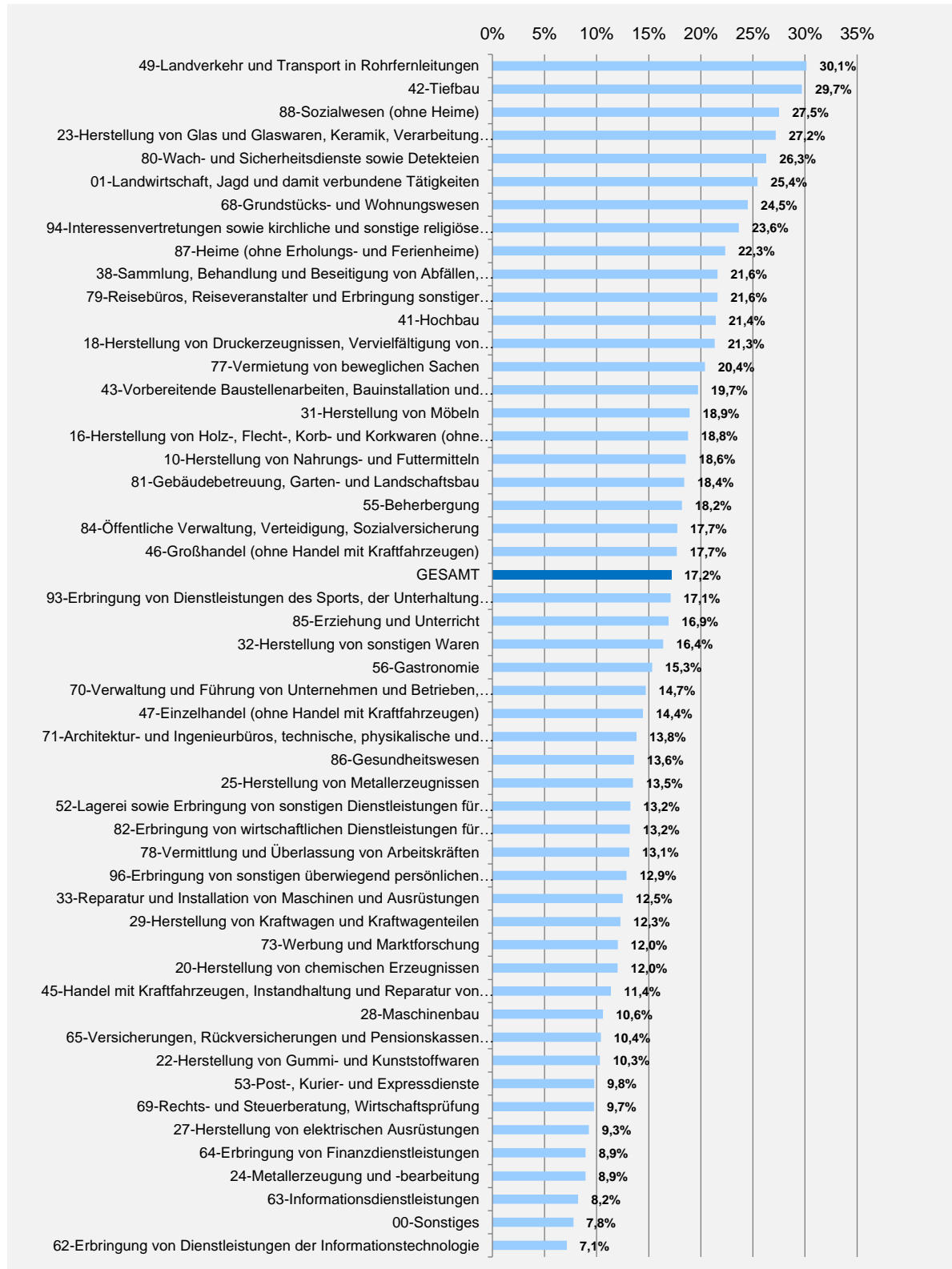
Grafik 4-26 Zahl der Beschäftigungsaufnahmen von 50-64-Jährigen nach Wirtschaftsklassen (absolut)
(Oberösterreich 2019; Wirtschaftsklassen mit mind. 150 Beschäftigungsaufnahmen)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Nur Wirtschaftsklassen mit mind. 150 Beschäftigungsaufnahmen im Jahr 2019 in Oberösterreich.

Grafik 4-27 Anteil der 50-64-Jährigen an allen Beschäftigungsaufnahmen nach Wirtschaftsklassen (relativ)
(Oberösterreich 2019; Wirtschaftsklassen mit mind. 100 Beschäftigungsaufnahmen)

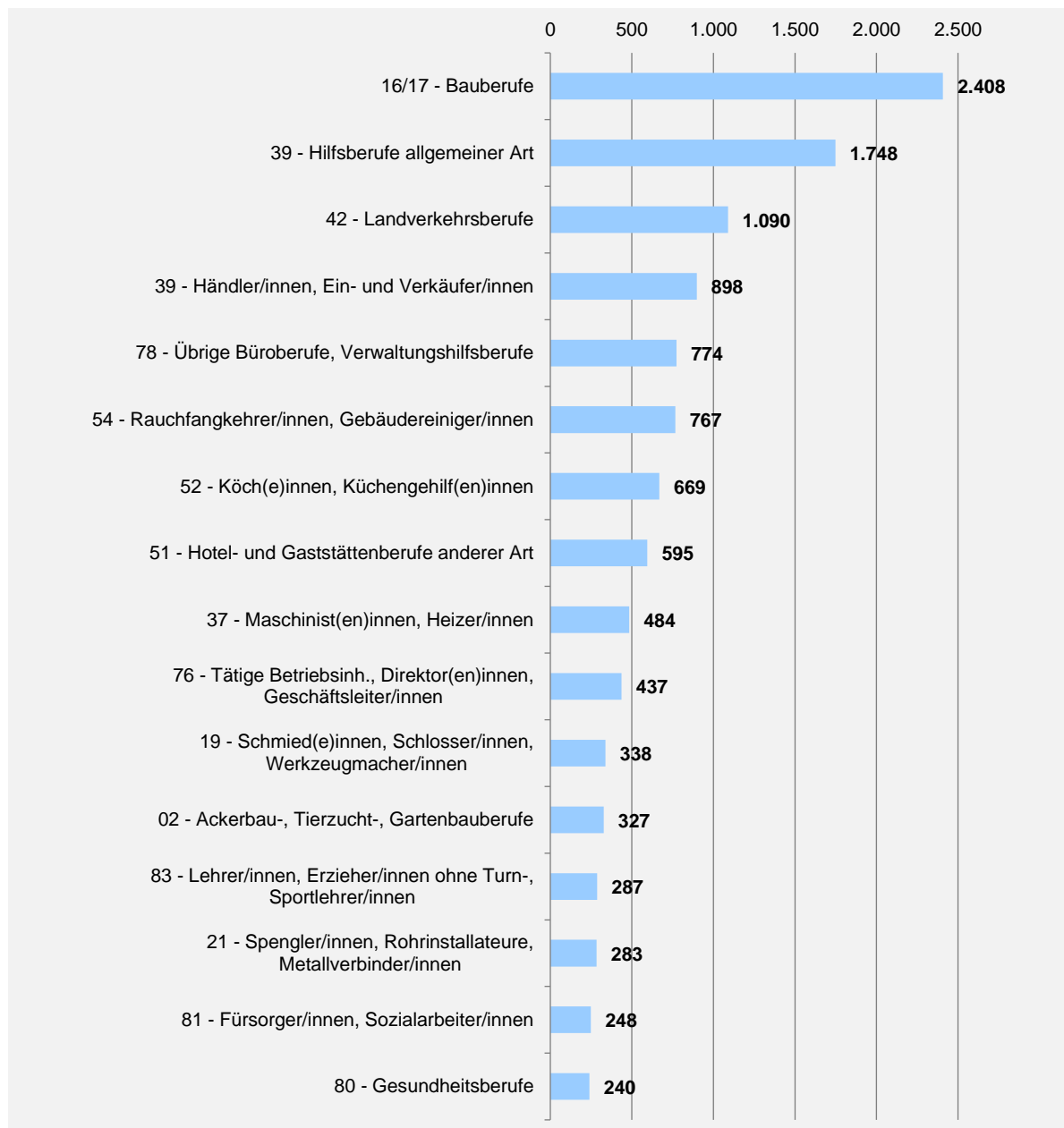


Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Nur Wirtschaftsklassen mit mind. 100 Beschäftigungsaufnahmen im Jahr 2019 in Oberösterreich.

Die Berufsgruppe mit den häufigsten Beschäftigungsaufnahmen von 50-64-Jährigen im Jahr 2019 in Oberösterreich sind Bauberufe, wofür auch saisonale Aspekte verantwortlich sein dürften. Eine besonders bedeutende Rolle für die Wiederbeschäftigung von älteren Arbeitslosen spielen auch Hilfsberufe, Landverkehrsberufe und Handelsberufe.

Grafik 4-28 Beschäftigungsaufnahmen von 50-64-Jährigen in den häufigsten Berufen (absolut)
(Oberösterreich 2019)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

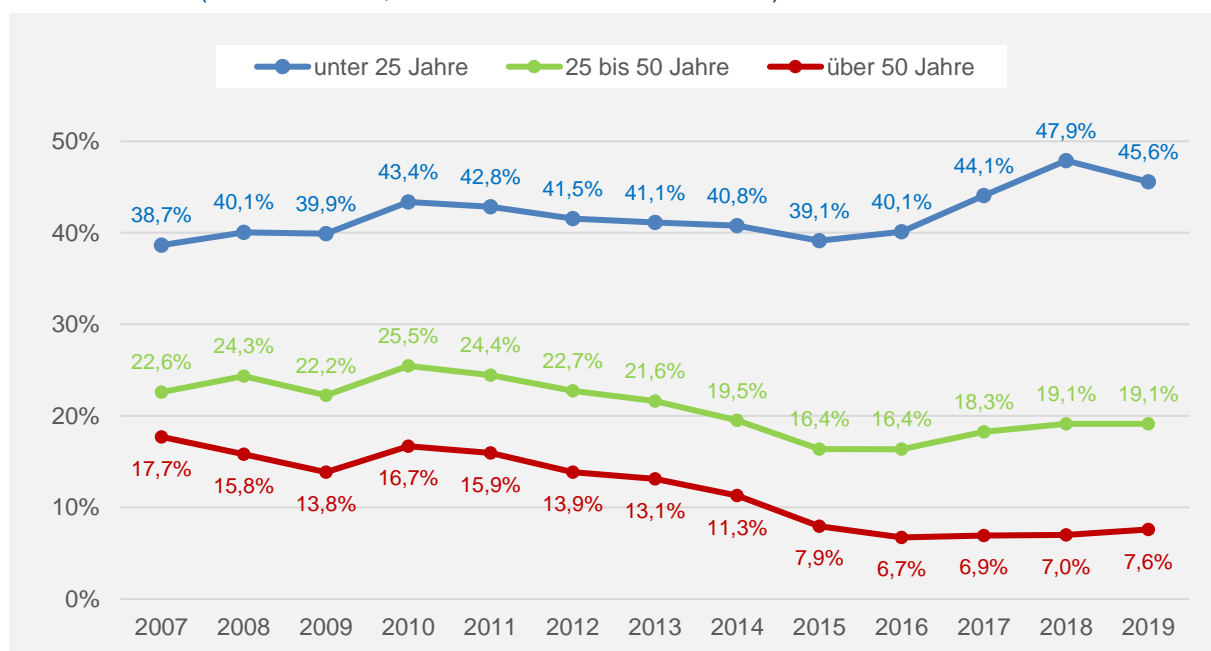
Anmerkung: Nur Berufe mit mind. 240 Beschäftigungsaufnahmen im Jahr 2019 in Oberösterreich.

4.7 Schulungsteilnahmen

Bei der Analyse der Schulungsteilnahmen nach Altersgruppen (vgl. Grafik 4-29) fällt vor allem auf, dass der Anteil an SchulungsteilnehmerInnen (d.h. die Zahl der SchulungsteilnehmerInnen dividiert durch die Summe aus Arbeitslosen und SchulungsteilnehmerInnen) bei den Unter-25-Jährigen seit 2007 in Oberösterreich deutlich gestiegen ist, bei den Über-50-Jährigen hingegen stark gesunken.²⁵ Befanden sich 2007 im Jahresdurchschnitt noch 17,7% der arbeitssuchenden Über-50-Jährigen in einer Schulung, betrug dieser Anteil 2019 lediglich 7,6%. Dieser Trend bzw. diese arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzung ist kein oberösterreichisches Spezifikum, sondern verläuft österreichweit ähnlich (vgl. Grafik 4-30).

Auch innerhalb der Gruppe der Über-50-Jährigen (vgl. Grafik 4-31) zeigt sich, dass der Rückgang des Anteils an SchulungsteilnehmerInnen bei den Über-55-Jährigen stärker war als bei den 50-54-Jährigen. Bei den 60-64-Jährigen betrug er im Jahr 2019 in Oberösterreich lediglich nur mehr 1,6%, 2007 hatte dieser Anteil noch 13,5% betragen.

Grafik 4-29 Anteil SchulungsteilnehmerInnen an allen Arbeitssuchenden nach Altersgruppen
(Oberösterreich; Jahresdurchschnitte 2007-2019)

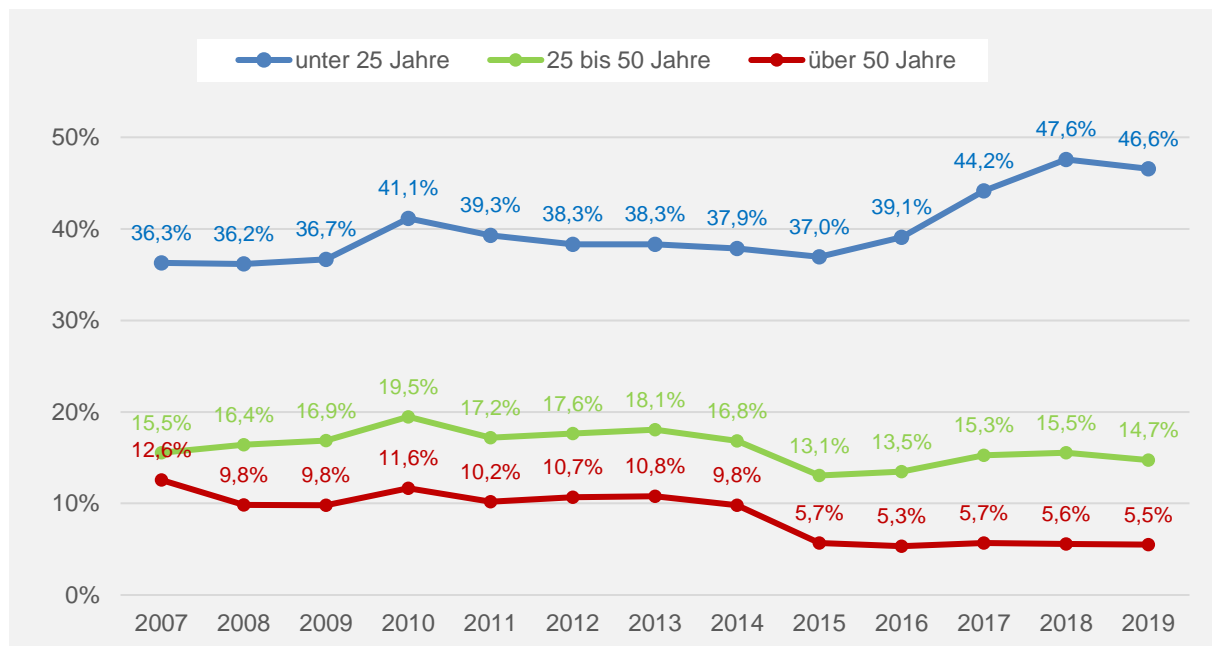


Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Als „Arbeitssuchende“ wird hier die Summe aus SchulungsteilnehmerInnen und vorgemerkten Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt) bezeichnet.

²⁵ Laut Auskunft des AMS OÖ ist dies u.a. damit in Zusammenhang zu sehen, dass stärker in Beratungsangebote (ohne Schulungsstatus) investiert wurde.

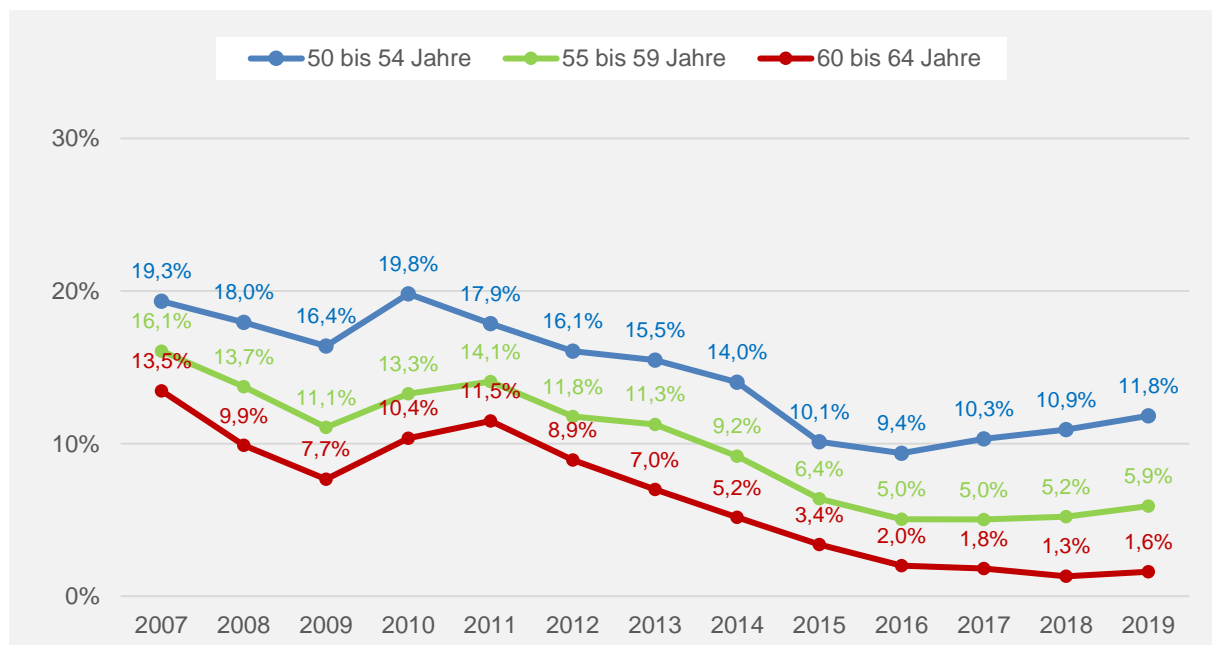
Grafik 4-30 Anteil SchulungsteilnehmerInnen an allen Arbeitssuchenden nach Altersgruppen
(Österreich; Jahresdurchschnitte 2007-2019)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Als „Arbeitssuchende“ wird hier die Summe aus SchulungsteilnehmerInnen und vorgemerkten Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt) bezeichnet.

Grafik 4-31 Anteil SchulungsteilnehmerInnen an allen Arbeitssuchenden bei den Über-50-Jährigen
(Oberösterreich; Jahresdurchschnitte 2007-2019)



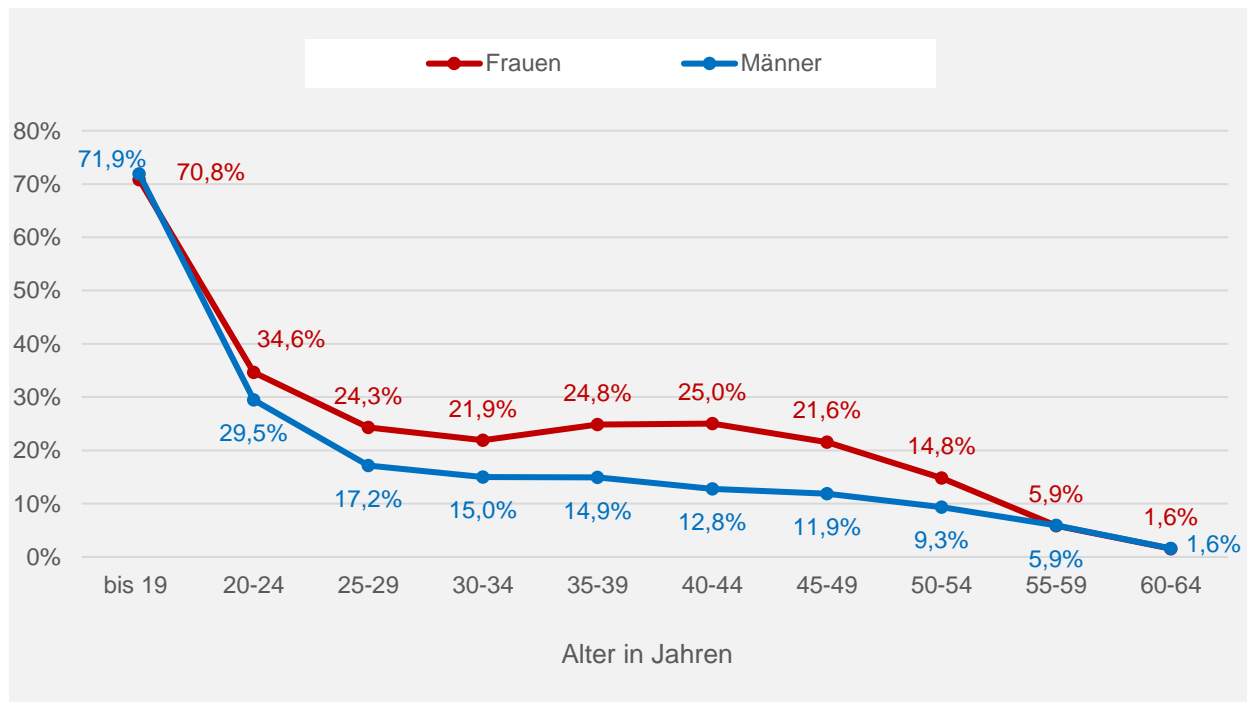
Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Als „Arbeitssuchende“ wird hier die Summe aus SchulungsteilnehmerInnen und vorgemerkten Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt) bezeichnet.

Grafik 4-32 zeigt bezogen auf das Jahr 2019, dass der relative hohe Anteil an SchulungsteilnehmerInnen bei den unter-25-Jährigen Arbeitssuchenden in Oberösterreich vor allem aus einem hohen Anteil bei den Unter-19-Jährigen resultiert. Es ist davon auszugehen, dass davon ein erheblicher Anteil eine überbetriebliche Lehrausbildung absolviert.

Bei den 20-55-Jährigen ist der Anteil der SchulungsteilnehmerInnen an allen Arbeitssuchenden bei den Frauen deutlich höher als bei den Männern.

Grafik 4-32 Anteil SchulungsteilnehmerInnen an allen Arbeitssuchenden nach Altersgruppen und Geschlecht
(Oberösterreich; Jahresdurchschnitt; 2019)



Quelle: AMS OÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Als „Arbeitssuchende“ wird hier die Summe aus SchulungsteilnehmerInnen und vorgemerkten Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt) bezeichnet.

5 Unternehmensbefragung

5.1 Erhebungsdesign

Um spezifische Aspekte des Untersuchungsgegenstandes bzw. des verwendeten Fragebogens vertiefend zu beleuchten bzw. zu evaluieren wurden zu Projektbeginn explorative, vertiefende Interviews (n=15) mit Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Betriebsgröße aus Oberösterreich durchgeführt. Aufbauend auf den Ergebnissen der Literaturrecherche, der sekundärstatistischen Daten sowie den Unternehmensinterviews erfolgte schließlich die Entwicklung eines Fragebogens für die Durchführung einer für Oberösterreich möglichst repräsentativen Online-Befragung von Unternehmen (Vollerhebung).

Grundgesamtheit der gegenständlichen Befragung bilden alle Unternehmen Oberösterreichs mit mindestens einem/r unselbstständig Beschäftigten (Arbeitgeberbetriebe) und Schwerpunkt im Wirtschaftskammerbereich (WKO-Mitgliedsbetriebe) mit bekannter E-Mailadresse. Die Unternehmensbefragung zur Beschäftigung älterer Arbeitsloser in Oberösterreich ist daher als **Vollerhebung** aller Unternehmen der Grundgesamtheit konzipiert.

Die Erhebung wurde im Februar 2020 als **Online-Befragung durchgeführt**, zu der alle Unternehmen der Grundgesamtheit mit eingetragener E-Mail-Adresse eingeladen wurden. Folgende grundlegende Vorteile bringt eine Online-Befragung generell mit sich:

- **Vermeiden von Reihenstellungseffekten durch die Möglichkeit der Item-Rotation:** In Fragebatterien, die mehrere Items oder Antwortmöglichkeiten umfassen, können die Items bzw. Antworten bei einer Online-Erhebung mittels Item-Rotation per Zufall angeordnet werden. Damit wird bei vielen Antwortmöglichkeiten bzw. Items vermieden, dass die oben gereihten Antwortmöglichkeiten/Items anders bzw. häufiger gewählt werden. Item-Rotation kommt damit letztlich der Güte der erhobenen Daten zugute.
- **Ausfüllkontrolle**
- **Automatische Filterführung** (Der/Die Befragte sieht Frage Y nur dann, wenn eine gewisse Antwort in der vorherigen Frage X gewählt wurde.)
- **Rücklaufkontrolle/Zeitnahe Informationen zur Entwicklung der Befragungsteilnahme**
- **Möglichkeit des Versands von Erinnerungsmails** (mit dem Ziel einer Erhöhung des Rücklaufs)

Der neu entwickelte Fragebogen für die Erhebung zur Beschäftigung von älteren Arbeitslosen wurde einem **Pretest** unterzogen und entsprechend den daraus gewonnenen Erkenntnissen adaptiert. Ziel des Pretests mit Betrieben aus unterschiedlichen Branchen war das Überprüfen der Verständlichkeit der Fragen sowie der Aufbau des Fragebogens inkl. der „Güte der Filterführung“ (vgl. Paier 2010, S.120).

5.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Grundgesamtheit und die Stichprobe der Erhebung lassen sich hinsichtlich ihrer quantitativen Zusammensetzung wie folgt beschreiben:

Tabelle 5-1 Grundgesamtheit und Stichprobe (Online-Befragung)

Grundgesamtheit und Stichprobe	Zahl der Adressen/ Betriebe
Grundgesamtheit der Arbeitgeberbetriebe in OÖ mit verfügbarer E-Mail-Adresse (Quelle: WKO)	7.643
Bereinigte Brutto-Stichprobe der Befragung: Erfolgreich versandte E-Mail-Einladungen an oberösterreichische Unternehmen (ohne Fehlermeldungen/"Bounces")	6.800
Netto-Stichprobe: Rücklauf ausgefüllte und verwertbare Fragebögen	339
Rücklaufquote (Basis: Bereinigte Brutto-Stichprobe und Netto-Stichprobe)	5,0%
Maximaler Stichprobenfehler (Sicherheitsniveau 95 %)	±5,3 %

Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

Interpretation „Stichprobenfehler“: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95% liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb des Bereichs des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

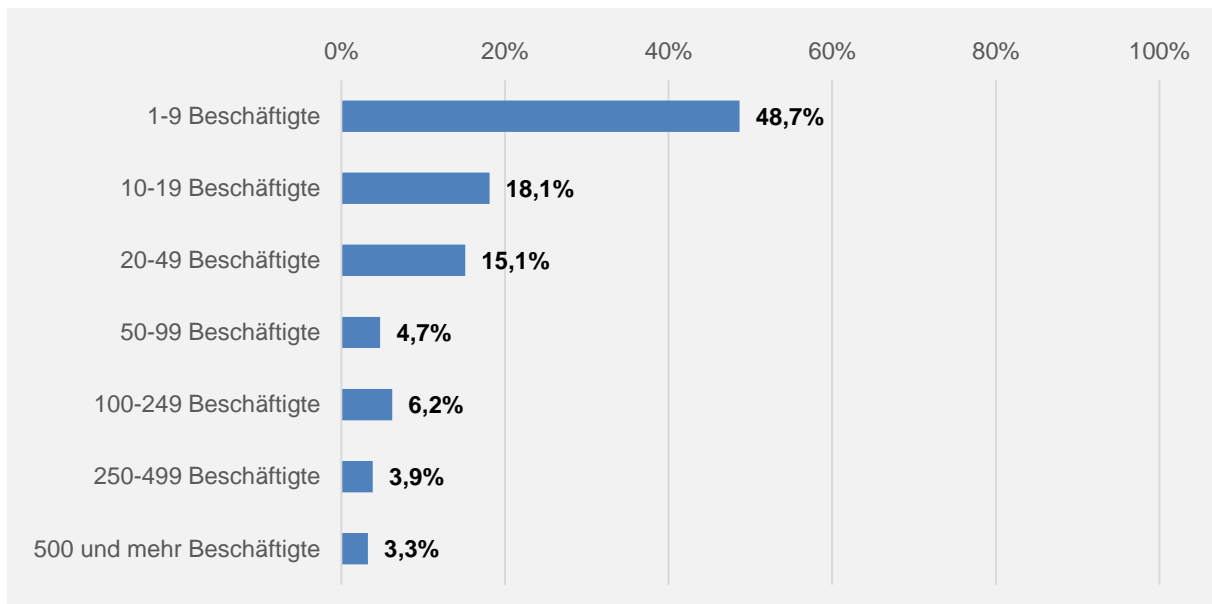
Den üblichen Erwartungen an Online-Befragungen entspricht die Rücklaufquote von genau 5,0%, was als Indiz für ein durchschnittliches Interesse der Zielgruppe gewertet werden kann.

Gesamt betrachtet weist die Stichprobe einen maximalen Stichprobenfehler, also eine mögliche Schwankungsbreite der Ergebnisse von $\pm 5,3\%$ (bei 95 %-Konfidenzintervall) auf, was bei der Interpretation der vorliegenden Ergebnisse stets mitbedacht werden muss.

5.3 Strukturmerkmale und Charakteristika der befragten Betriebe

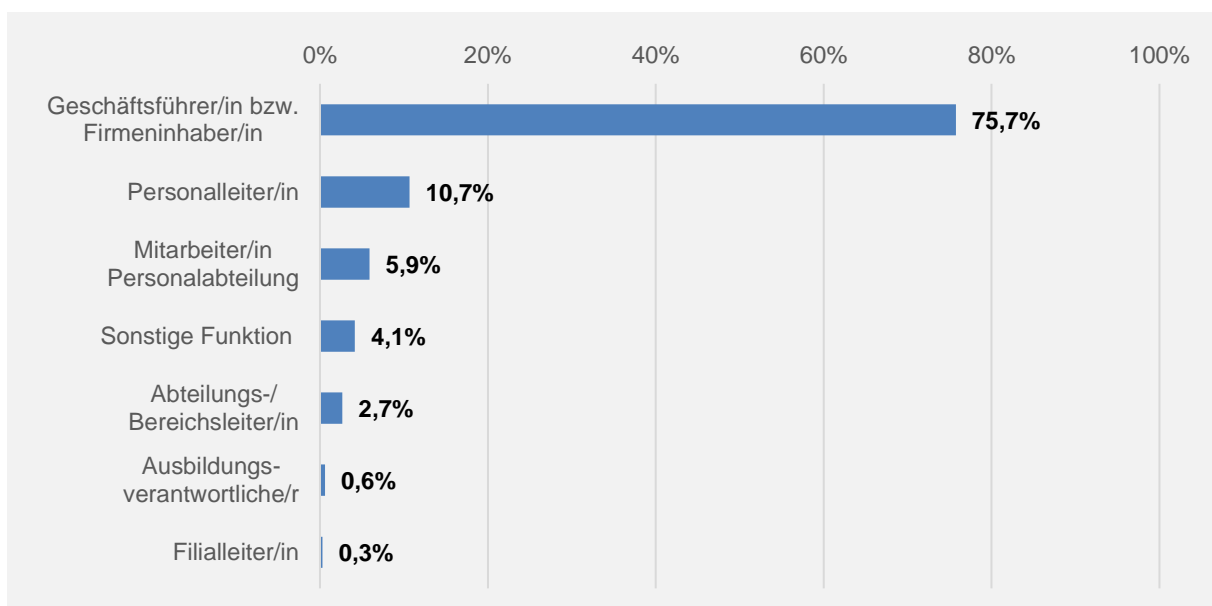
Die relative Mehrheit der befragten Unternehmen/Arbeitgeberbetriebe (49%) bestand aus Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Grafik 5-1), weshalb überwiegend auch die GeschäftsführerInnen bzw. FirmeninhaberInnen selbst (76%) den Online-Fragebogen ausfüllten (Grafik 5-2).

Grafik 5-1 Verteilung der Betriebsgröße (Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie DienstnehmerInnen, aber ohne geringfügig Beschäftigte)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

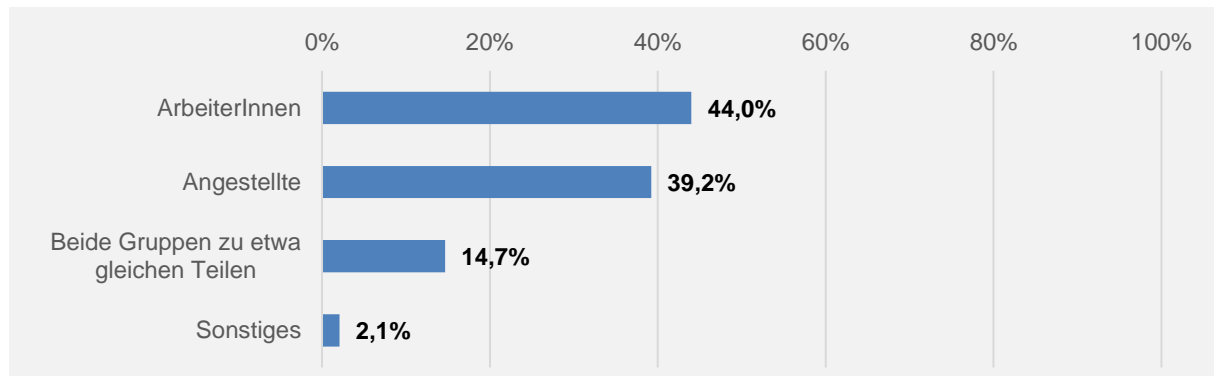
Grafik 5-2 Verteilung der Funktion der RespondentInnen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
Anm: Sonstige Funktion = z.B. ProkuristIn, AssistentIn der Geschäftsleitung, etc.

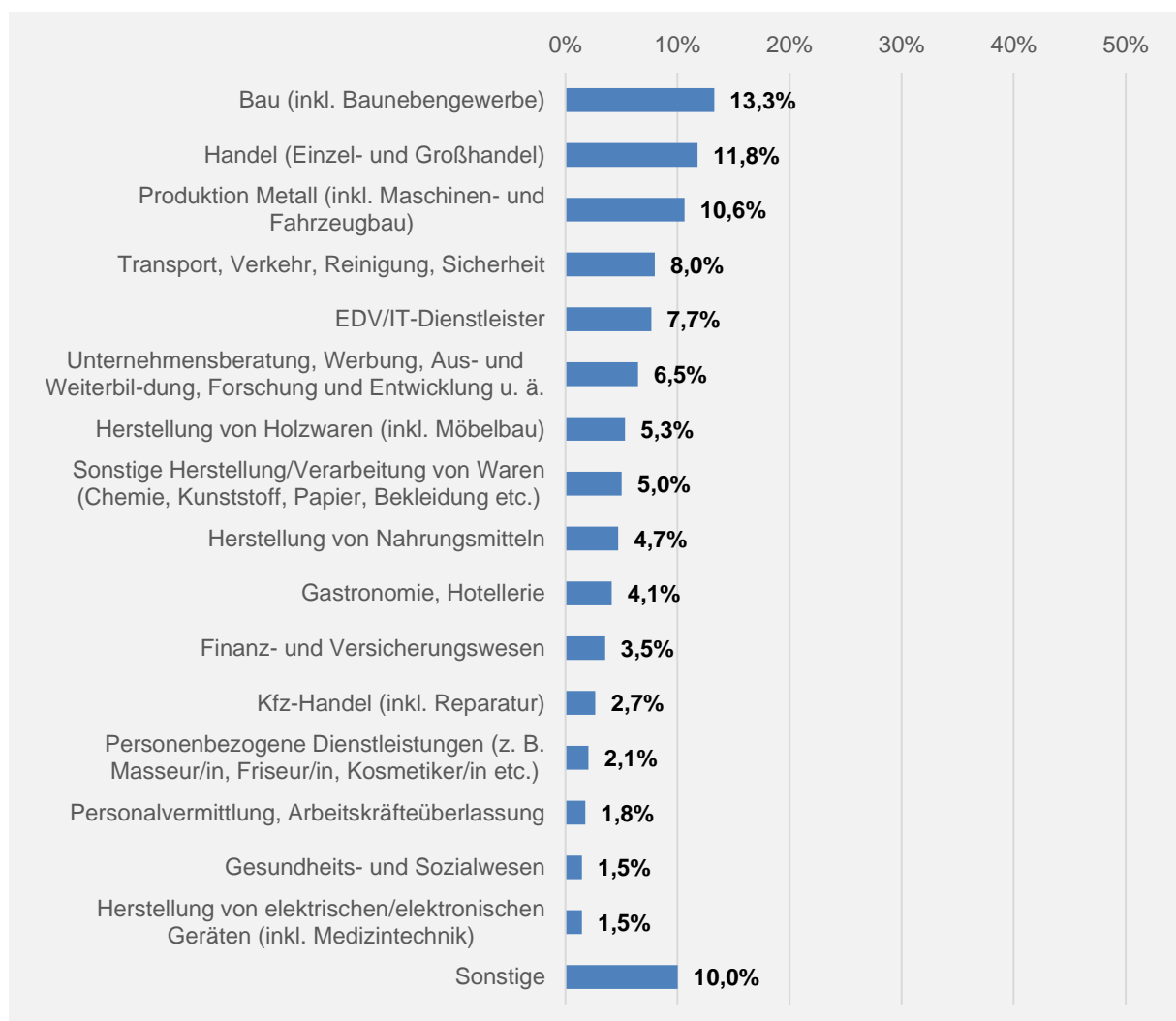
Bei der Frage, welche Beschäftigtengruppe sie vorwiegend beschäftigen, antworteten 44% mit der Kategorie „ArbeiterInnen“ und 39% mit der Kategorie „Angestellte“.

Grafik 5-3 Überwiegende Beschäftigtengruppe



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

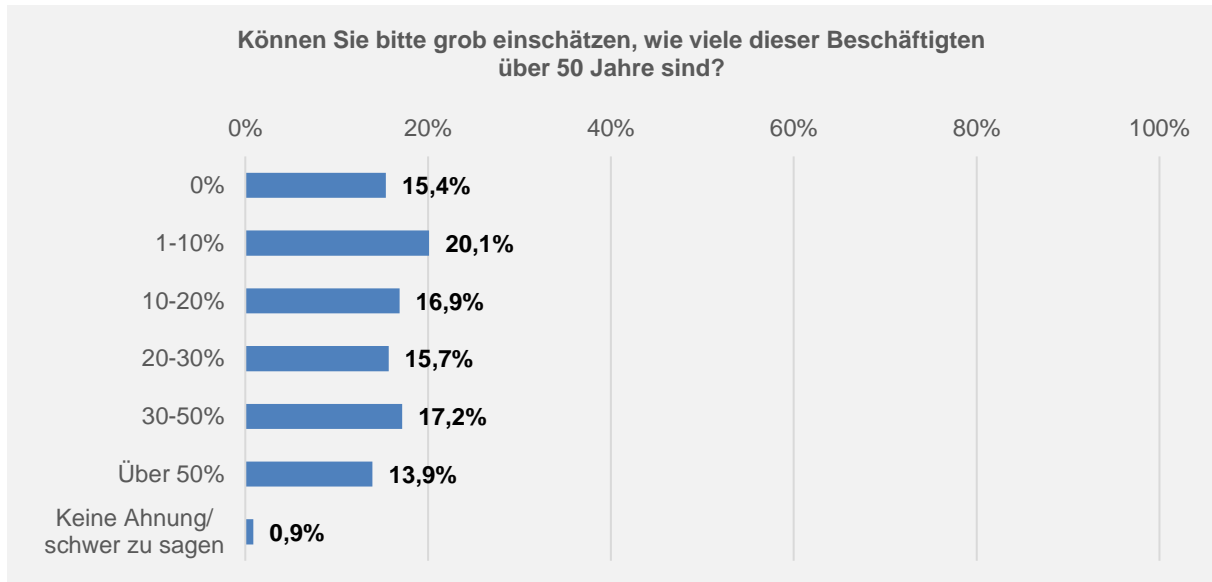
Grafik 5-4 Verteilung nach Branchen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
Anm.: Sonstige = Ingenieur- und Technische Büros, Immobilien, Energie, Reiseveranstaltung, etc.

Der Anteil der (zum Befragungszeitpunkt) Beschäftigten über 50 Jahren unterliegt einer erheblichen Streuung. In 15% der befragten Betriebe liegt er bei lediglich 0%, in immerhin 14% hingegen sogar bei über 50%.

Grafik 5-5 Anteil Beschäftigter im Unternehmen über 50 Jahre



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

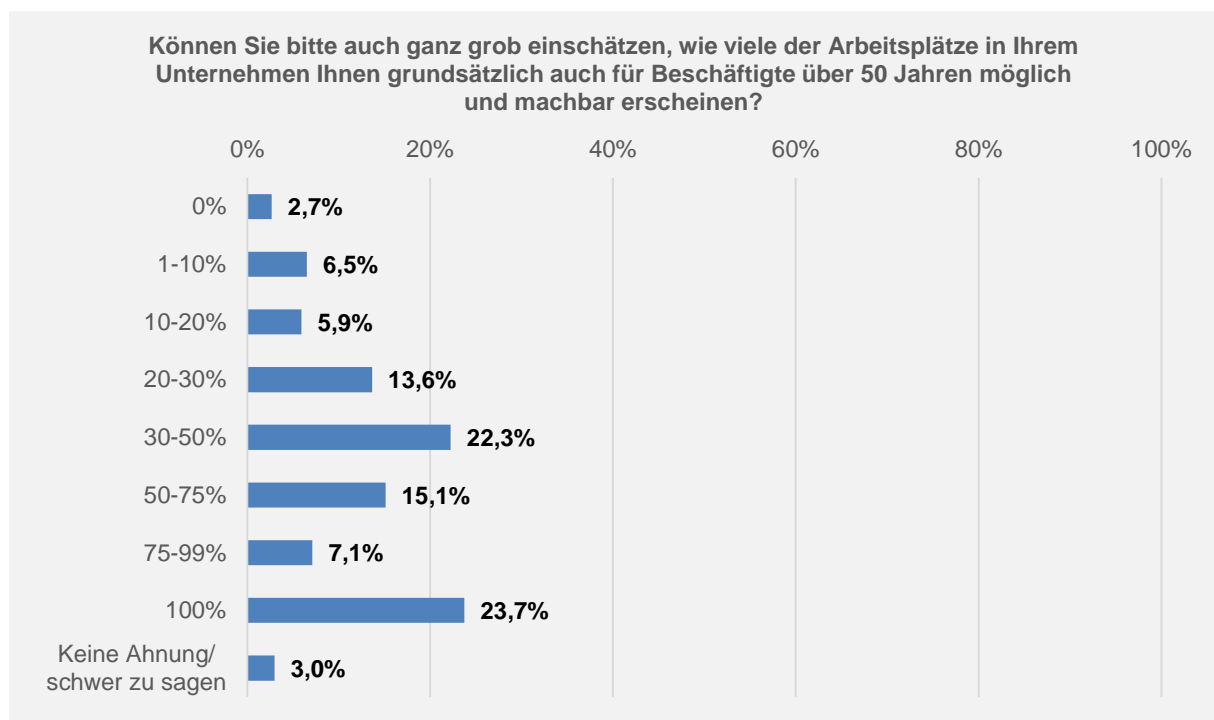
Auch der mögliche Anteil an Beschäftigten mit über 50 Jahren variiert stark. Lediglich 3% der befragten Betriebe können sich gar keine Beschäftigten über 50 Jahre vorstellen, 24% grundsätzlich sogar 100%, 46% können sich in Summe einen Beschäftigtenanteil 50+ von über 50% vorstellen (vgl. Grafik 5-6).

Nach **Branchen** betrachtet (vgl. Grafik 5-7) ist der Anteil jener Betriebe, die sich einen Beschäftigtenanteil an Über-50-Jährigen größer 50% vorstellen können, am größten in:

- Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau): 72%
- Transport, Verkehr, Reinigung, Sicherheit: 67%%
- Sonstige Herstellung/Verarbeitung von Waren: 65%

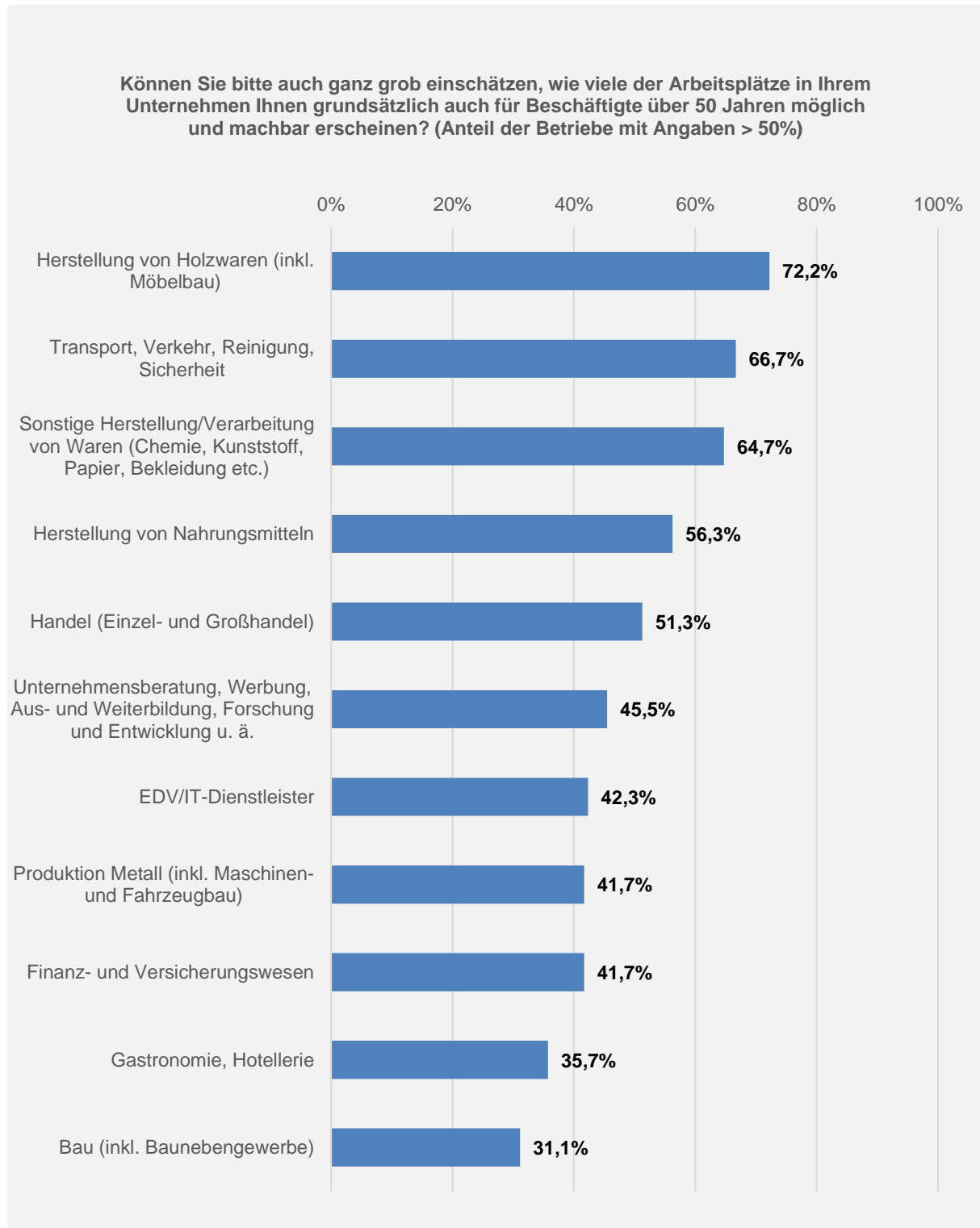
Im Bereich der Herstellung von Holzwaren könnten sich demnach 72% der Betriebe einen Beschäftigtenanteil an Über-50-Jährigen größer 50% vorstellen, am geringsten ist ein derartiger vorstellbarer Anteil >50% am Bau (31%) sowie in der Gastronomie/Hotellerie (36%).

Grafik 5-6 **Möglicher Anteil der Beschäftigten im Unternehmen mit über 50 Jahren**



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

Grafik 5-7 Möglicher Anteil der Beschäftigten über 50 Jahren größer 50% nach Branchen
(Anteil der Betriebe mit Angaben >50%, d.h. 50-75%, 75-99% oder 100%)



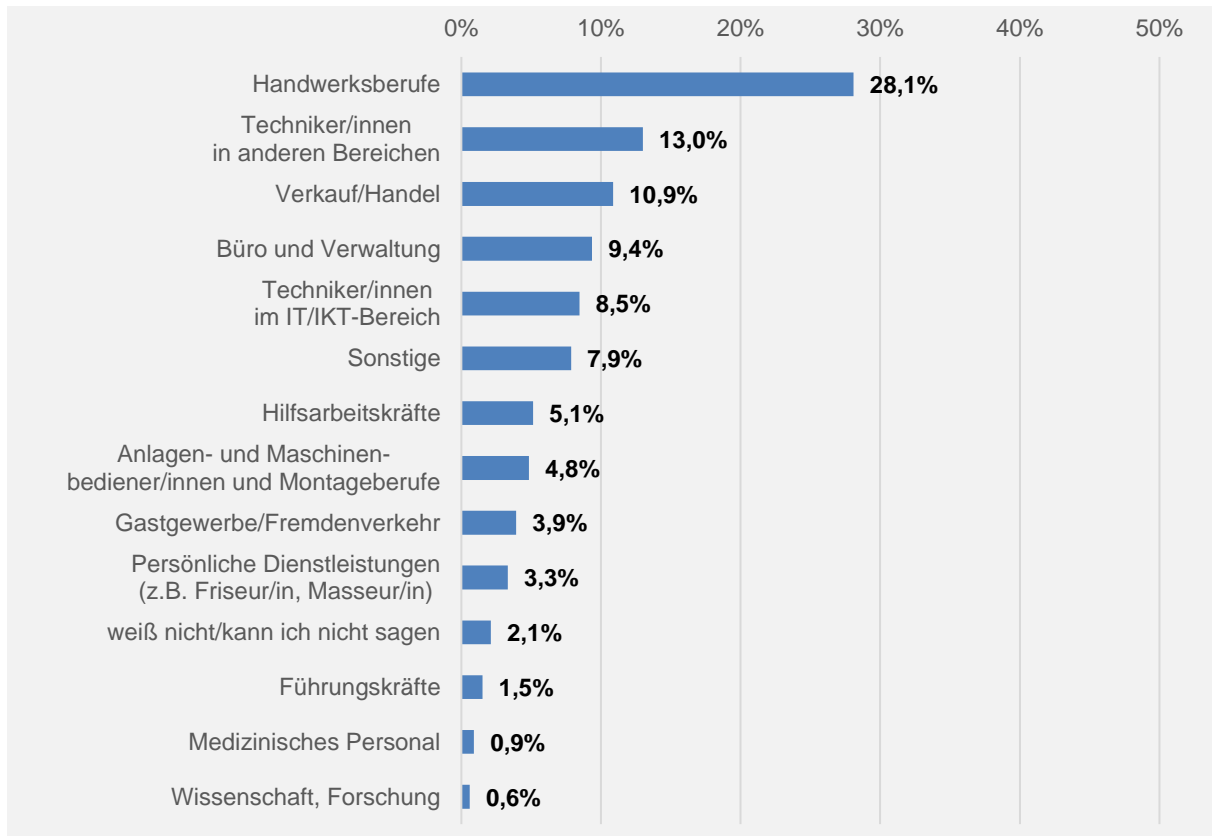
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
Anmerkung: Nur Branchen mit mindestens n=12 Fallzahlen

5.4 Berufe und Berufsgruppen mit Personalbedarf

Den größten laufenden Personalbedarf haben die befragten oberösterreichischen Unternehmen in Handwerksberufen (28%), mit erheblichem Abstand folgen TechnikerInnen im Nicht-IT-Bereich (13%) sowie Personal im Verkauf/Handel (11%) (vgl. Grafik 5-8).

Unter den sonstigen genannten Berufen ragen Transport- und Verkehrsberufe hervor (12 Nennungen).

Grafik 5-8 Verteilung Beruf/Berufsgruppen mit dem größten laufenden Personalbedarf

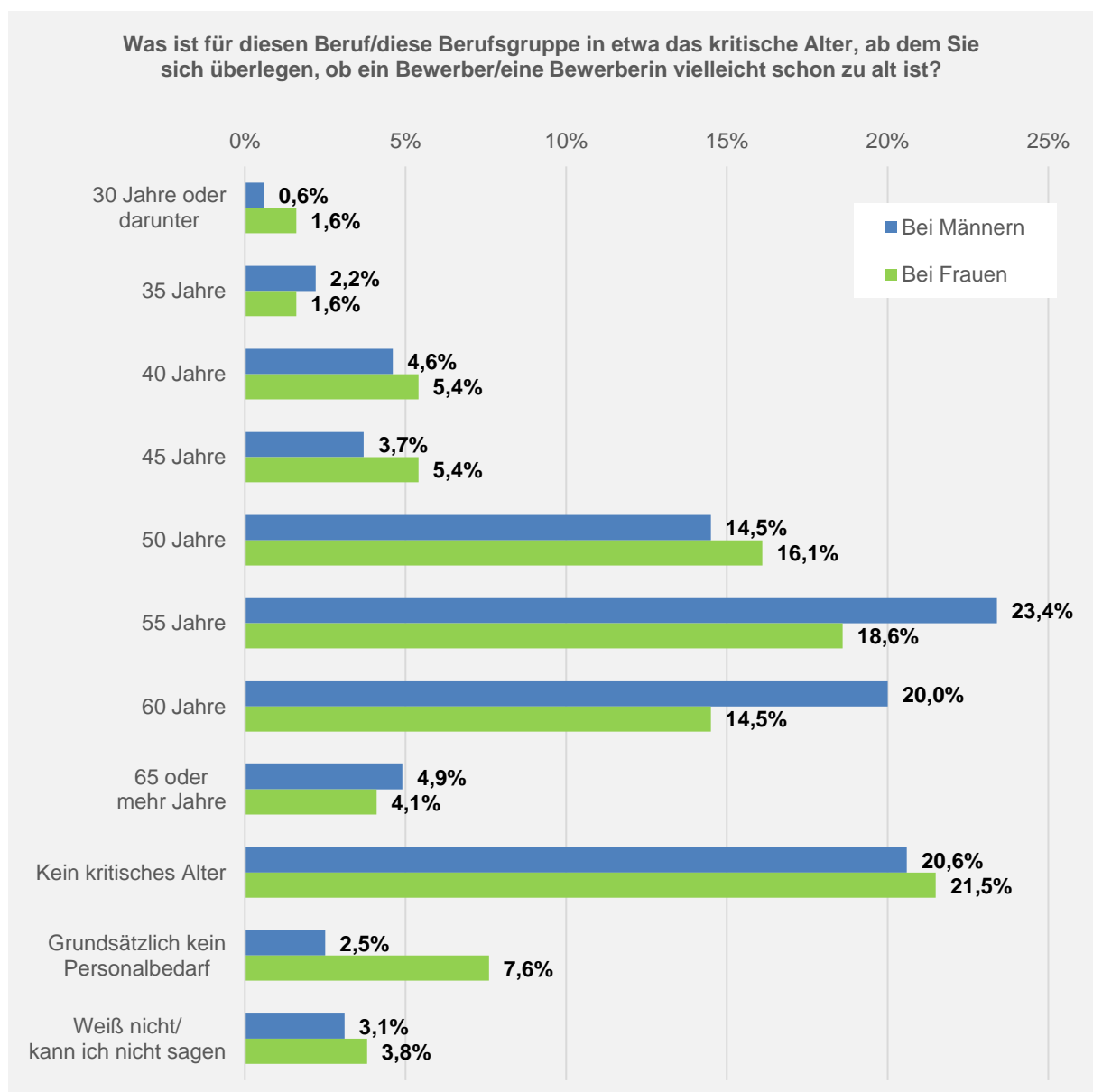


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

5.5 „Kritisches Alter“ für eine Beschäftigungsaufnahme

Bezogen auf den Beruf bzw. die Berufsgruppe mit dem größten laufenden Personalbedarf sehen die befragten Betriebe in rund 21% der Fälle überhaupt kein „kritisches Alter“ und in weiteren 4-5% erst ab 65 Jahren. Diesbezüglich gibt es auch de facto überhaupt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Diese gibt es in nicht sehr starker Form bei den 40-50-Jährigen (etwas mehr Frauen werden hier bereits im „kritischen Alter“ gesehen) sowie bei den 55-60-Jährigen (mehr Männer). Inwieweit für diese geschlechtsspezifischen Differenzen auch die Unterschiede im Pensionsantrittsalter eine Rolle spielen, lässt sich schwer einschätzen. Mit dem Begriff „kritisches Alter“ wird hierbei jenes Alter bezeichnet, bei dem sich Personalverantwortliche überlegen, ob ein Bewerber bzw. eine Bewerberin vielleicht schon zu alt ist. Auffällig ist allerdings auch, dass 8% der Betriebe überhaupt keinen Personalbedarf an Frauen artikulieren, aber nur 2% an Männern.

Grafik 5-9 Verteilung kritisches Alter



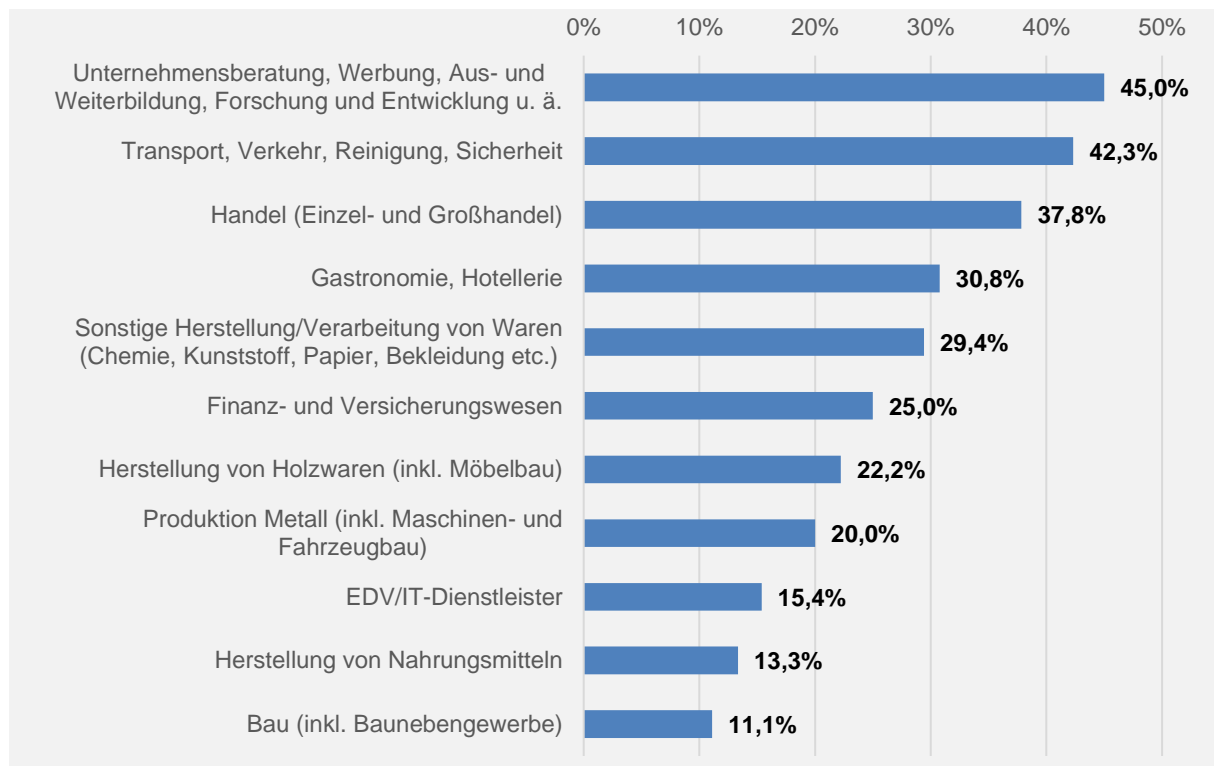
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

In der Folge (vgl. Grafik 5-10 und Grafik 5-11) wird nun jener Anteil an Betrieben, welcher bei Neueinstellungen überhaupt kein relevantes kritisches Alter sieht (summierter Anteil der Angaben zu „Kein kritisches Alter“ bzw. „65 und mehr Jahre“) nach Branchen dargestellt.

Es sind vor allem die Branchen „Unternehmensberatung, Werbung, Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung u. ä“, „Transport, Verkehr, Reinigung, Sicherheit“ sowie „Handel (Einzel- und Großhandel)“, bei den Frauen auch „Gastronomie/Hotellerie“, welche relativ häufig von gar keinem kritischen Alter bei Neueinstellungen ausgehen und welche daher besonders gute Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose bieten.

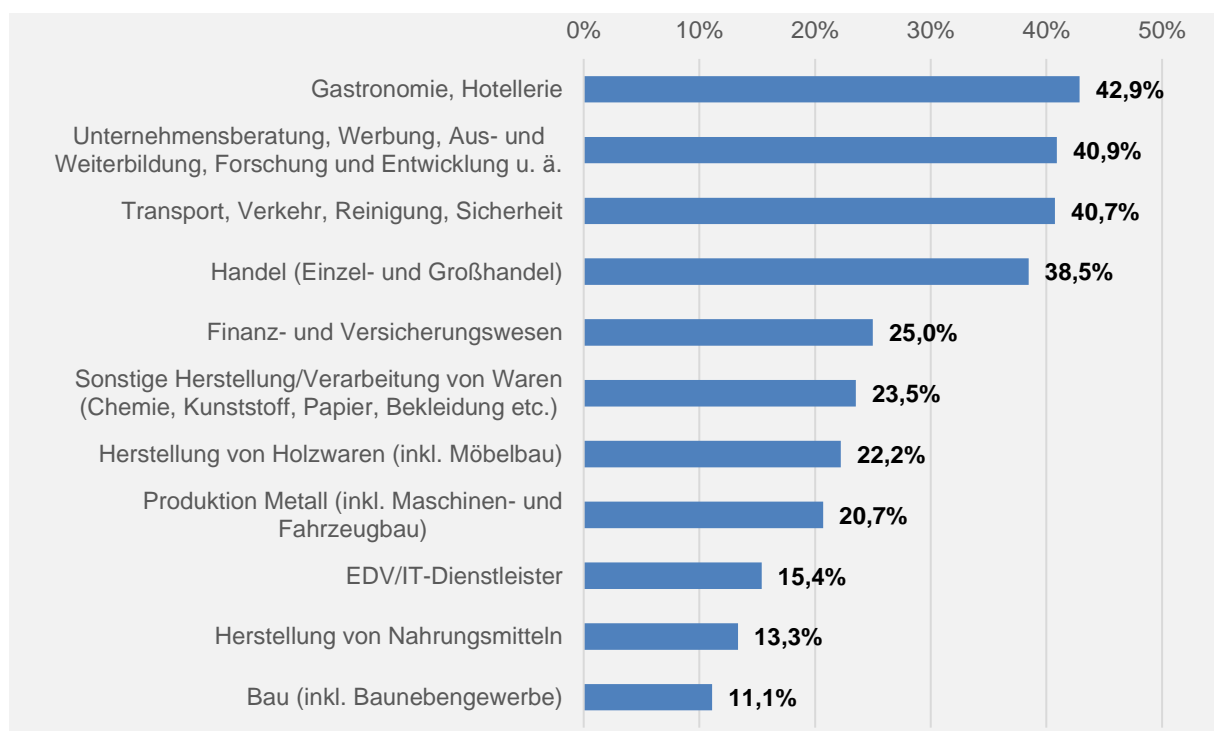
Eindeutig schwieriger gestalten sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere im Produktionsbereich, allen voran am Bau. Auch bei den EDV/IT-Dienstleistern finden sich nur wenige Unternehmen, welche bei Neueinstellungen von keinem kritischen Alter ausgehen.

Grafik 5-10 Kein relevantes kritisches Alter nach Branchen (Männer)
(Anteil der Angaben zu „Kein kritisches Alter“ bzw. „65 und mehr Jahre“)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
Anmerkung: Nur Branchen mit mindestens n=12 Fallzahlen

Grafik 5-11 Kein relevantes kritisches Alter nach Branchen (Frauen)
(Anteil der Angaben zu „Kein kritisches Alter“ bzw. „65 und mehr Jahre“)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
Anmerkung: Nur Branchen mit mindestens n=12 Fallzahlen

5.6 Einstellungen zur Beschäftigung älterer Personen

Die Befragung oberösterreichischer Betriebe zeigt weiters, dass die Einstellungen betreffend eine Beschäftigung älterer Personen grundsätzlich überwiegend positiv sind (vgl. Grafik 5-12):

94% der Betriebe (davon 54% stark zutreffend, 40% eher zutreffend) können sich die Beschäftigung von über 50-jährigen Arbeitslosen gut vorstellen, wenn die Voraussetzungen (z.B. Qualifikation, Motivation, Einsatzfähigkeit, etc.) stimmen.

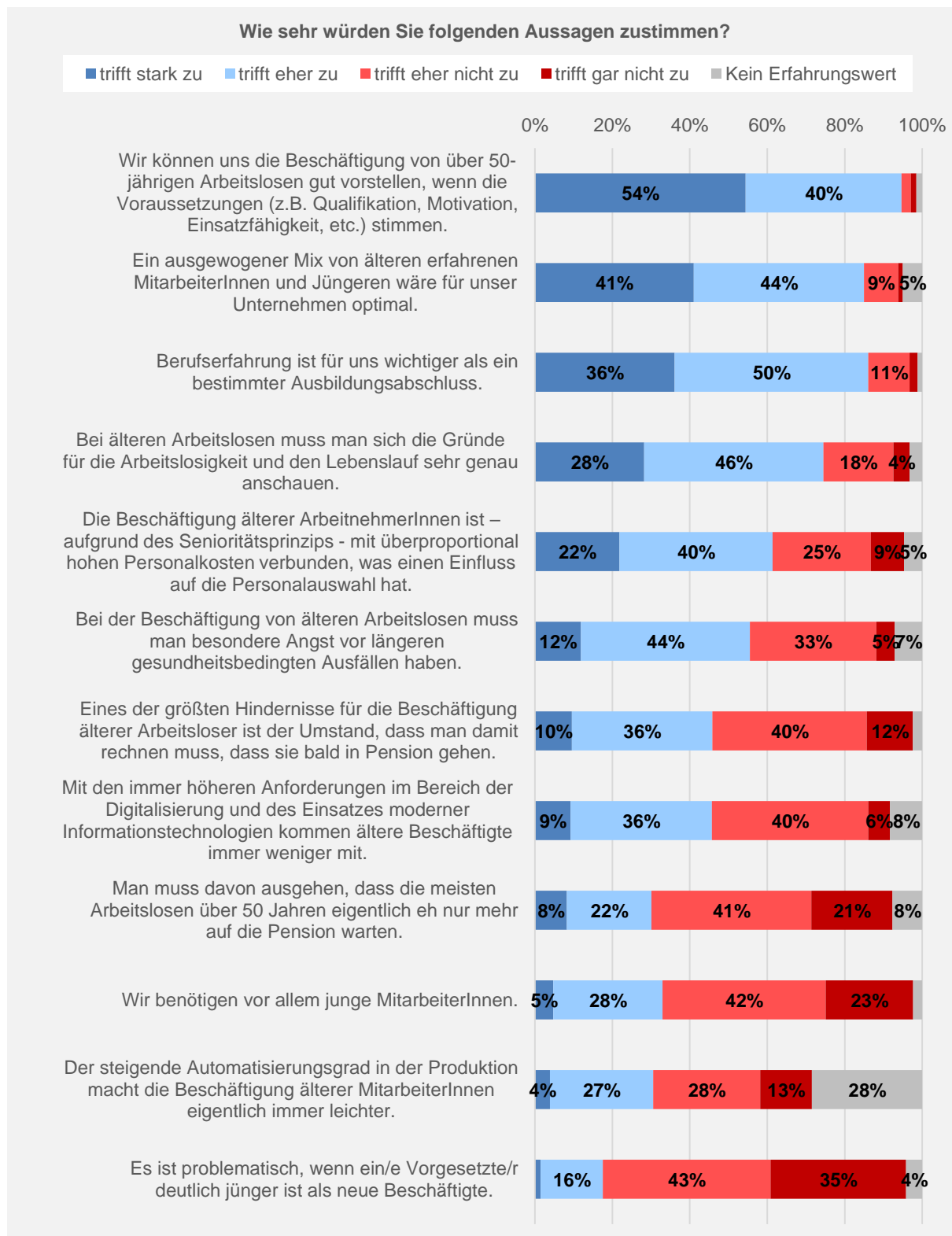
85% der befragten Unternehmen befinden, dass ein ausgewogener Mix von älteren erfahrenen MitarbeiterInnen und Jüngeren für ihr Unternehmen optimal wäre, 86% finden Berufserfahrung wichtiger als einen bestimmten Ausbildungsabschluss.

Allerdings sind auch 74% der befragten Personalverantwortlichen in oberösterreichischen Unternehmen der Meinung (28% stark zutreffend, 46% eher zutreffend), dass man sich bei älteren Arbeitslosen die Gründe für die Arbeitslosigkeit und den Lebenslauf sehr genau anschauen muss. 66% stimmen zudem zu, dass die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen – aufgrund des Senioritätsprinzips - mit überproportional hohen Personalkosten verbunden ist, was einen Einfluss auf die Personalauswahl hat. 56% befinden, dass man bei der Beschäftigung von älteren Arbeitslosen besondere Angst vor längeren gesundheitsbedingten Ausfällen haben muss.

Viele andere Aussagen finden allerdings keine mehrheitliche Zustimmung, beispielsweise die Einschätzung, dass die meisten älteren Arbeitslosen nur auf die Pension warten würden oder dass im Betrieb vor allem jüngere MitarbeiterInnen benötigt würden. Keine mehrheitliche Zustimmung findet auch die Einschätzung, dass der steigende Automatisierungsgrad in der Produktion die Beschäftigung älterer MitarbeiterInnen immer leichter machen würde.

Als fast gänzlich unproblematisch wird empfunden, wenn ein/e Vorgesetzte/r deutlich jünger ist als neue Beschäftigte.

Grafik 5-12 Einstellung zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen



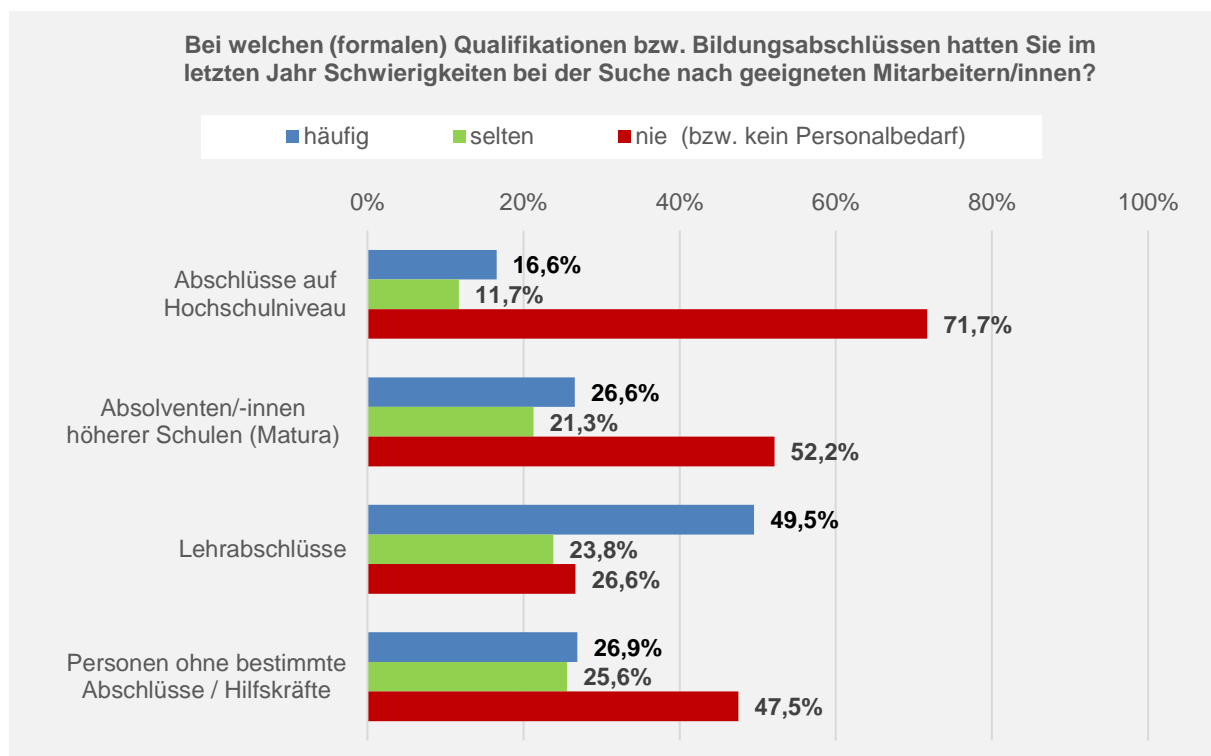
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
 Anm.: Item-Rotation

5.7 Rekrutierungsschwierigkeiten und offene Stellen

Nach Qualifikationsebene betrachtet (vgl. Grafik 5-13) hatten die befragten Unternehmen im letzten Jahr eindeutig die größten Rekrutierungsschwierigkeiten im Bereich der **Lehrabschlüsse** (50% häufig), erst mit großem Abstand folgen Personen ohne bestimmte Abschlüsse/Hilfskräfte (27% häufig) sowie AbsolventInnen höherer Schulen (ebenfalls 27%).

Bei dieser Frage gab es auch die Möglichkeit, sonstige gewünschte Abschlüsse/Ausbildungen in offener Form anzugeben. In erster Linie wurden dabei **KraftfahrerInnen bzw. Führerscheine/Lenkerberechtigungen** genannt.

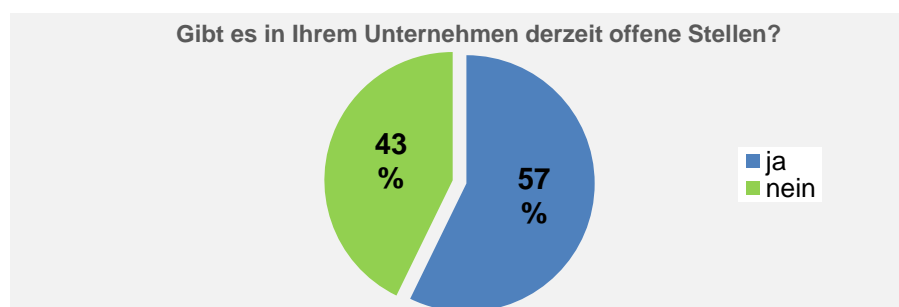
Grafik 5-13 Rekrutierungsschwierigkeiten nach Qualifikationsebene



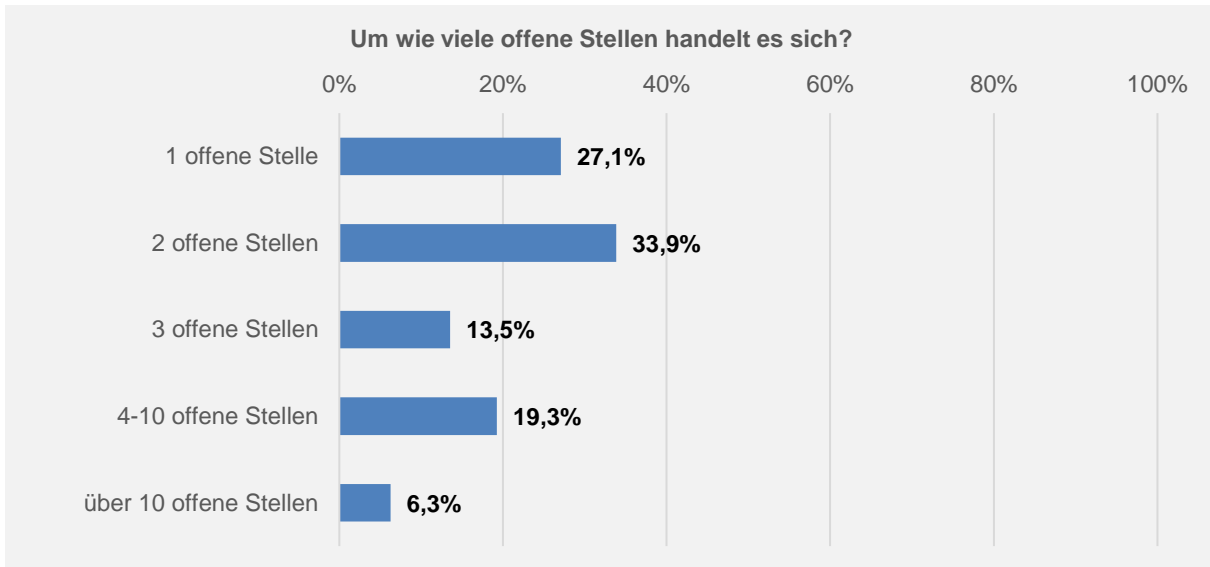
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

In 57% der Unternehmen gab es zum Befragungszeitpunkt (Februar 2020) offene Stellen (vgl. Grafik 5-14). In rund 60% der Fälle handelte es sich dabei um 1-2 offene Stellen (vgl. Grafik 5-15). Bei 78% der Unternehmen mit offenen Stellen war mindestens eine bereits länger als 6 Monate unbesetzt (vgl. Grafik 5-16).

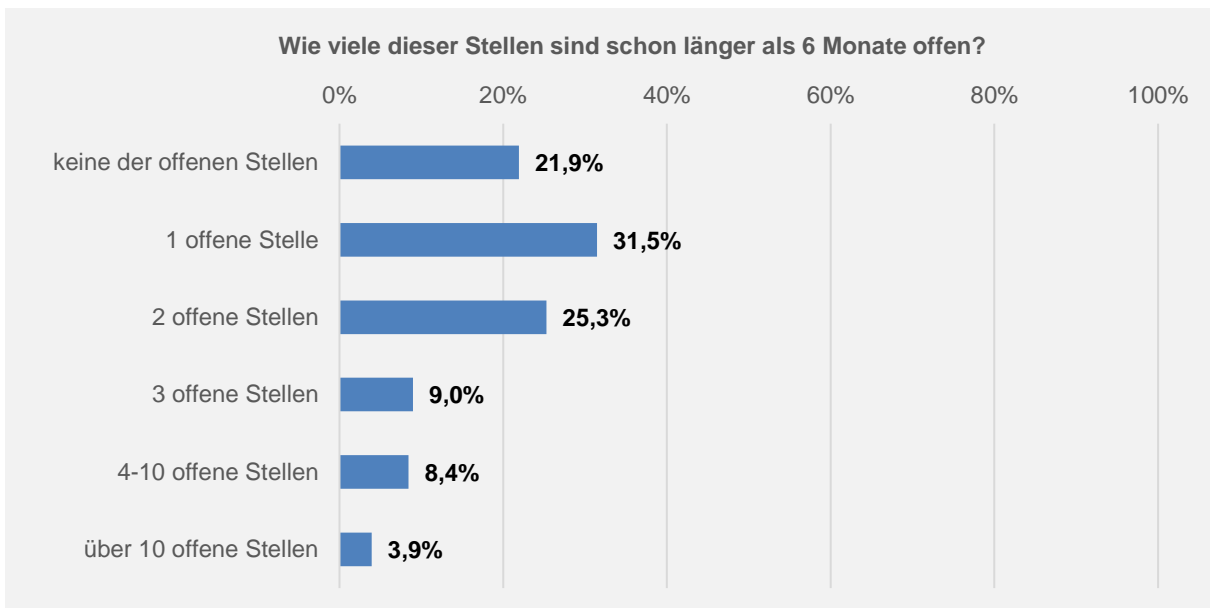
Grafik 5-14 Offene Stellen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

Grafik 5-15 Anzahl der offenen Stellen

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

Grafik 5-16 Anzahl der Stellen die schon länger als 6 Monate offen sind

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

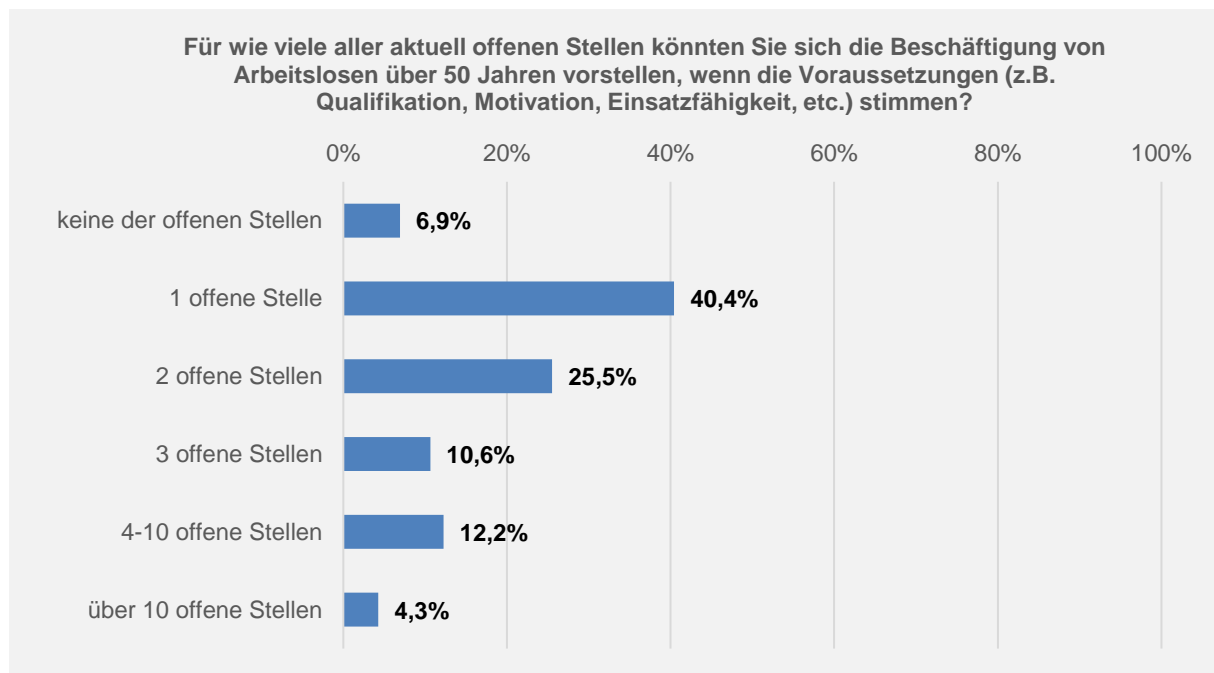
Fast alle Unternehmen (93%) mit offenen Stellen könnten sich zumindest für eine der offenen Stellen **auch eine Beschäftigung von Arbeitslosen über 50 Jahre vorstellen**, wenn die Voraussetzungen (z.B. Qualifikation, Motivation, Einsatzfähigkeit, etc.) stimmen (vgl. Grafik 5-17).

An **konkreten Berufen**, um welche es sich bei diesen (auch für Arbeitslose über 50 Jahren) offenen Stellen handelt, wurden besonders häufig genannt:

- Verkauf/Vertrieb/Handel (14 Nennungen)
- TischlerIn (10 Nennungen)
- Koch/Köchin (6 Nennungen)
- BüromitarbeiterInnen (6 Nennungen)
- Software-Entwicklung (5 Nennungen)
- Lkw-FahrerIn (5 Nennungen)
- TaxilenkerIn (4 Nennungen)
- Buchhaltung (4 Nennungen)

Besonders auffällig ist hierbei der hohe Bedarf an **TischlerInnen**.

Grafik 5-17 Anzahl der offenen Stellen für Arbeitslose über 50 Jahren



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

5.8 Fähigkeiten und Eigenschaften älterer Beschäftigter im Vergleich

Interessante Aufschlüsse über die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitsloser ermöglicht die Frage, welche Fähigkeiten und Eigenschaften eher älteren und welche eher jüngeren Beschäftigten zugeschrieben werden (vgl. Grafik 5-18). Diese Fähigkeiten und Eigenschaften werden in weiterer Folge dahingehend untersucht, wie wichtig diese in den befragten Unternehmen sind (vgl. Grafik 5-19).

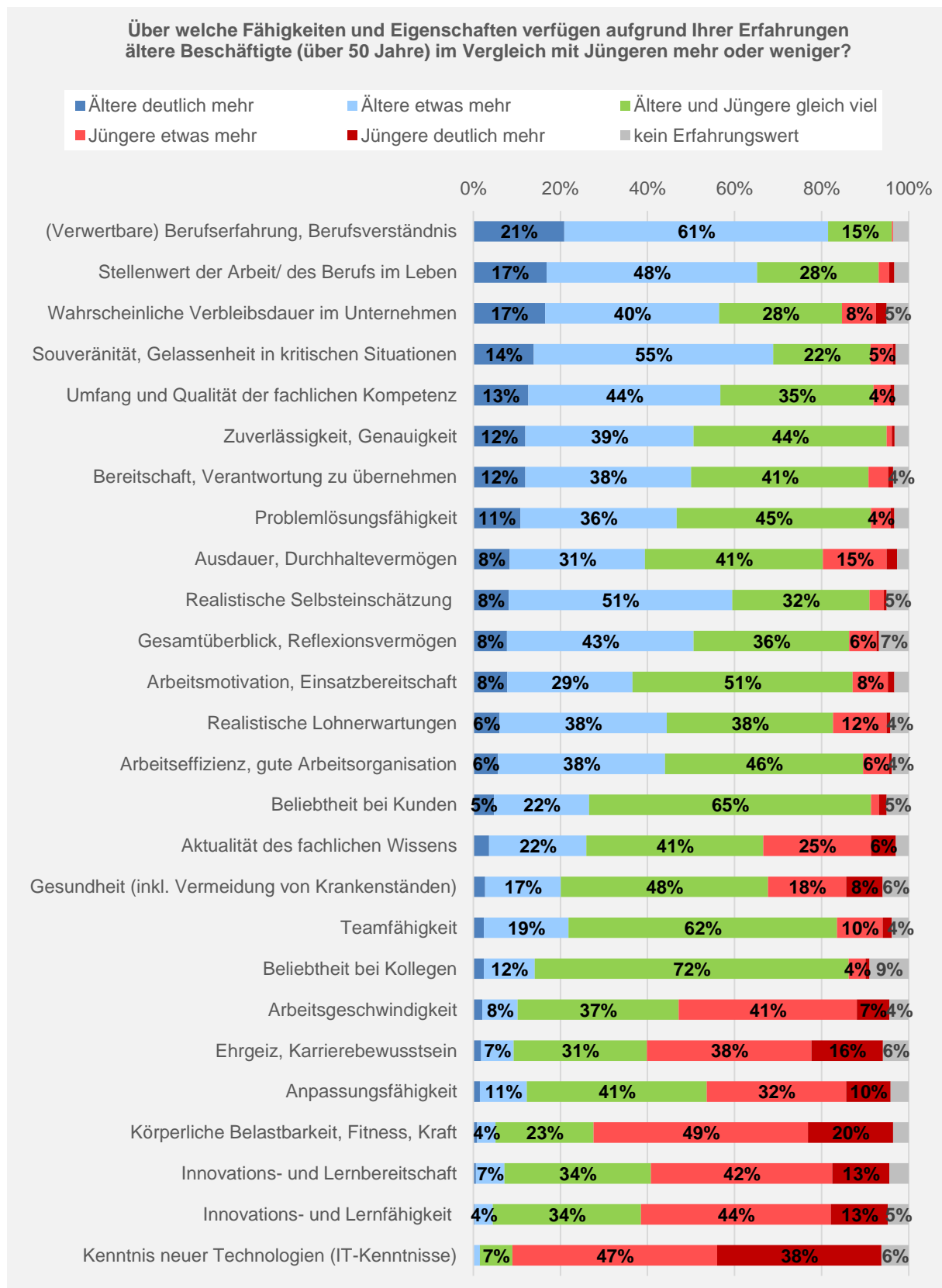
Besonders auffällig bei diesem Vergleich ist zuerst einmal, dass **beim Großteil** der abgefragten Fähigkeiten und Eigenschaften **älteren Beschäftigten** (über 50 Jahre) tendenziell **mehr Kompetenzen** eingeräumt werden als Jüngeren (vgl. Grafik 5-18). Dies betrifft vor allem folgende Bereiche:

- **(Verwertbare) Berufserfahrung, Berufsverständnis**
- **Stellenwert der Arbeit/ des Berufs im Leben**
- **Wahrscheinliche Verbleibsdauer im Unternehmen**
- **Souveränität, Gelassenheit in kritischen Situationen**
- **Umfang und Qualität der fachlichen Kompetenz**
- **Zuverlässigkeit, Genauigkeit**
- **Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen**
- **Problemlösungsfähigkeit**
- **Ausdauer, Durchhaltevermögen**
- **Realistische Selbsteinschätzung**
- **Gesamtüberblick, Reflexionsvermögen**
- **Arbeitsmotivation, Einsatzbereitschaft**
- **Realistische Lohnerwartungen**
- **Arbeitseffizienz, gute Arbeitsorganisation**
- **Beliebtheit bei Kunden.**

Nur bei einem relativ kleinen Teil werden **jüngeren Beschäftigten** tendenziell **mehr Kompetenzen** eingeräumt. Dies betrifft vor allem:

- **Kenntnis neuer Technologien (IT-Kenntnisse)**
- **Innovations- und Lernfähigkeit**
- **Innovations- und Lernbereitschaft**
- **Körperliche Belastbarkeit, Fitness, Kraft**
- **Anpassungsfähigkeit**
- **Ehrgeiz, Karrierebewusstsein**
- **Arbeitsgeschwindigkeit.**

Grafik 5-18 Fähigkeiten und Eigenschaften älterer und jüngerer Beschäftigter im Vergleich



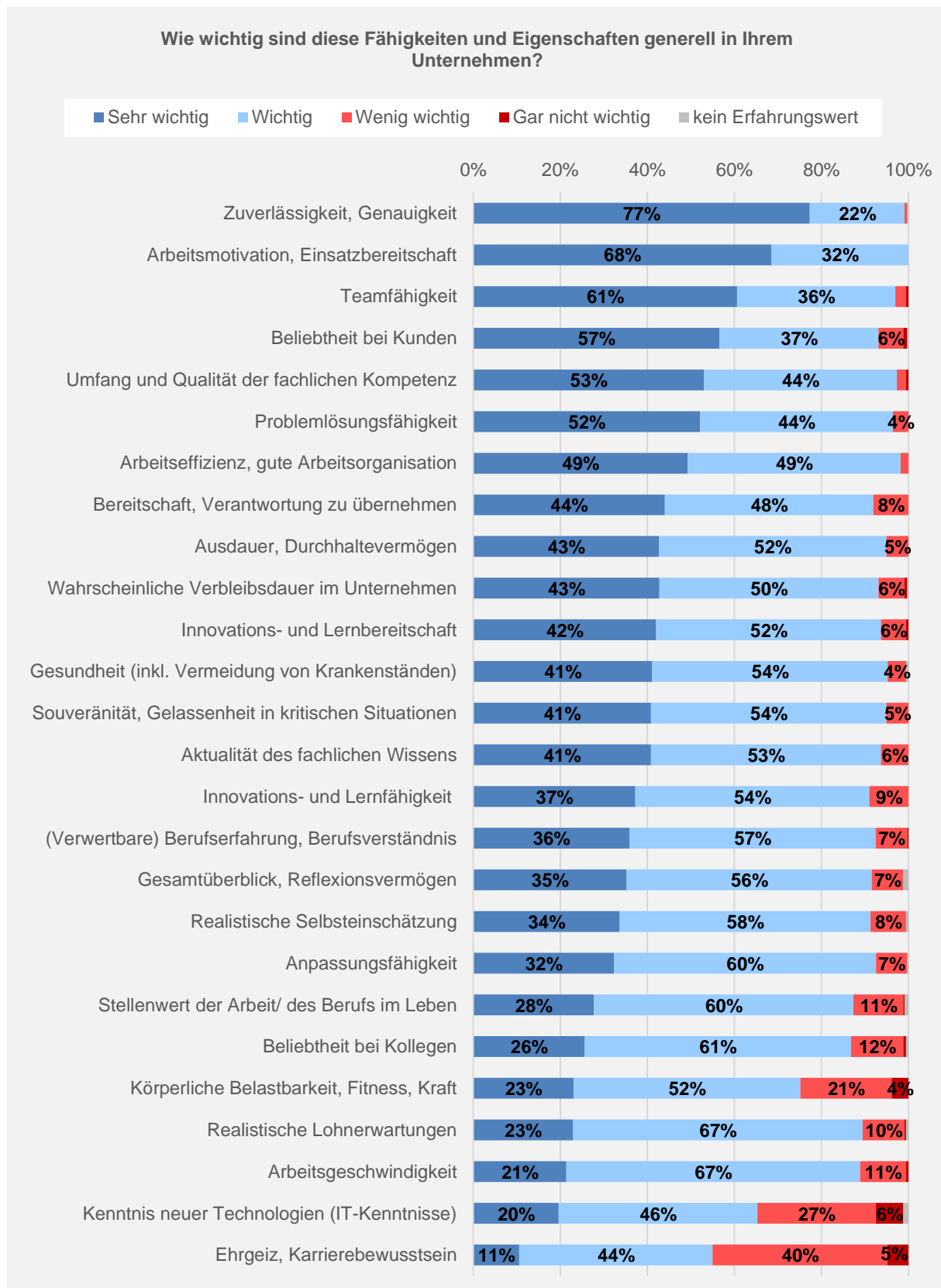
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
Anm.: Item-Rotation

Wenn nun auch die **Bedeutung/Wichtigkeit dieser Eigenschaften/Fähigkeiten** für die Unternehmen analysiert werden (vgl. Grafik 5-19), dann zeigt sich das in dieser Deutlichkeit doch überraschende Ergebnis, dass die aus Unternehmensperspektive **10 wichtigsten** (untersuchten) **Eigenschaften/Fähigkeiten** (gemessen am Anteil der „sehr wichtig“ Antworten) **älteren Beschäftigten** (über 50 Jahre) **mehr zugeschrieben** werden als jüngeren.

Dabei handelt es sich um:

1. **Zuverlässigkeit, Genauigkeit** (77% „sehr wichtig“)
2. **Arbeitsmotivation, Einsatzbereitschaft** (68% „sehr wichtig“)
3. **Teamfähigkeit** (61% „sehr wichtig“)
4. **Beliebtheit bei Kunden** (57% „sehr wichtig“)
5. **Umfang und Qualität der fachlichen Kompetenz** (53% „sehr wichtig“)
6. **Problemlösungsfähigkeit** (52% „sehr wichtig“)
7. **Arbeitseffizienz, gute Arbeitsorganisation** (49% „sehr wichtig“)
8. **Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen** (44% „sehr wichtig“)
9. **Ausdauer, Durchhaltevermögen** (43% „sehr wichtig“)
10. **Wahrscheinliche Verbleibsdauer im Unternehmen** (43% „sehr wichtig“)

Erst an 11. Stelle rangiert mit „**Innovations- und Lernbereitschaft**“ (42% „sehr wichtig“) eine Eigenschaft, welche jüngeren Beschäftigten stärker zugeschrieben wird als älteren.

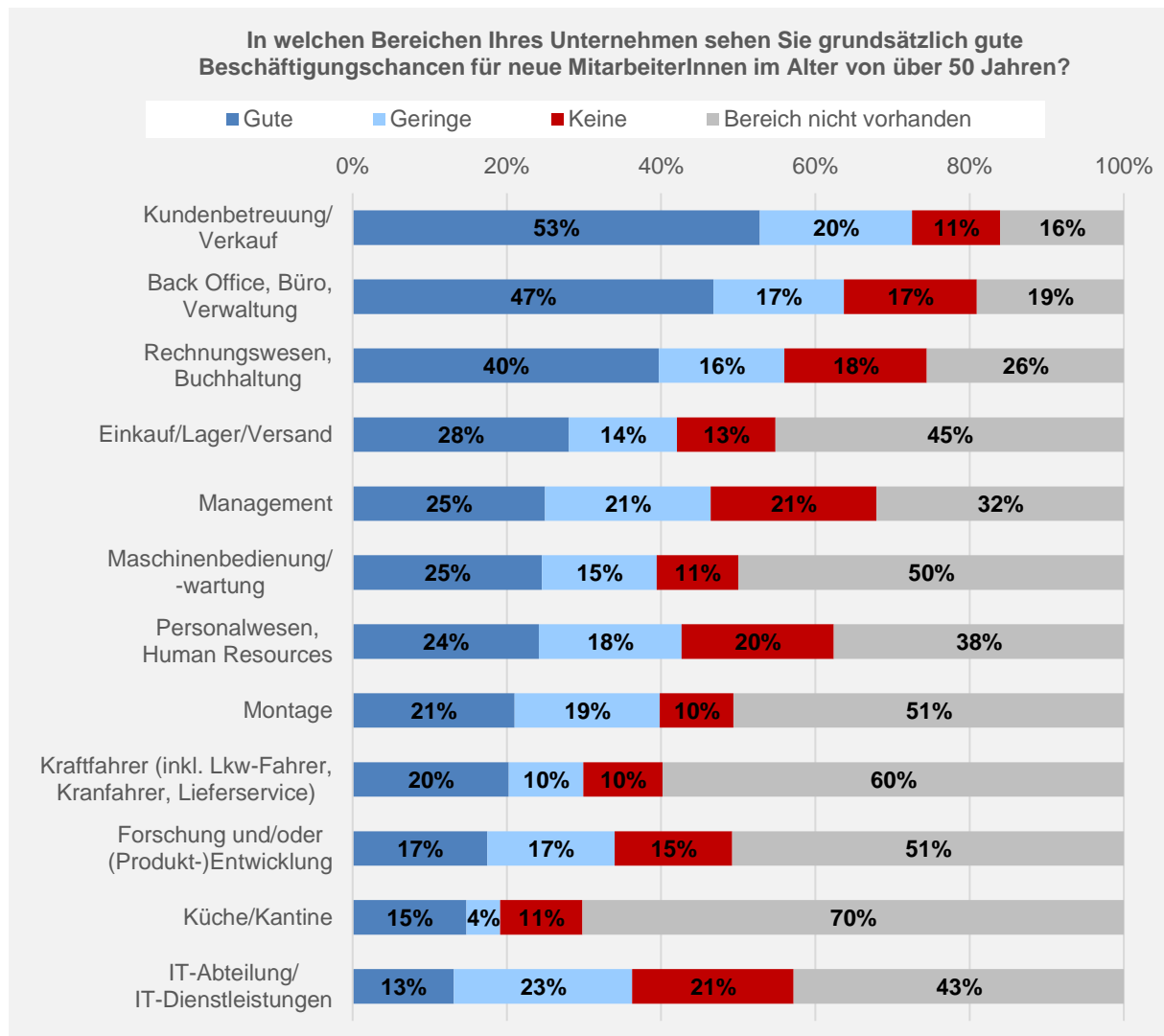
Grafik 5-19 Bedeutung/Wichtigkeit dieser Fähigkeiten und Eigenschaften

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
Anm.: Item-Rotation

5.9 Unternehmensbereiche mit potentiellen Beschäftigungschancen

Besonders gute und häufige Beschäftigungschancen für neue MitarbeiterInnen im Alter von über 50 Jahren (vgl. Grafik 5-20) finden sich in **Kundenbetreuung/Verkauf und Verwaltung (inkl. Rechnungswesen)**.

Grafik 5-20 Bereiche mit guten Beschäftigungschancen für neue MitarbeiterInnen im Alter von über 50 Jahren



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
Anmerkung: An sonstigen Bereichen wurde vor allem noch Produktion/Fertigung (9 Nennungen) angegeben, soweit nicht der Kategorie „Maschinenbedienung/-wartung“ zuordenbar.

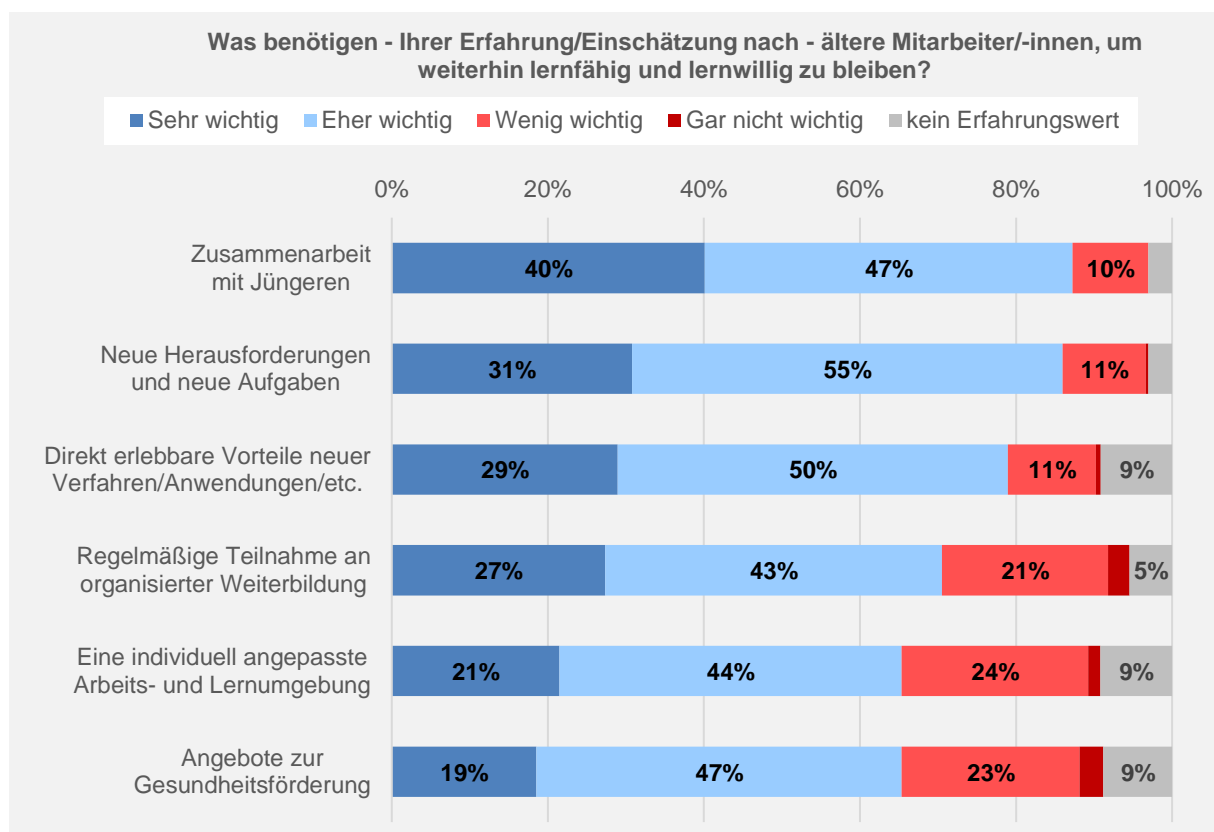
5.10 Erhalt von Lernfähigkeit und –willigkeit bei älteren MitarbeiterInnen

Die befragten Betriebe betrachten mehrheitlich alle vorgeschlagenen Maßnahmen zur Unterstützung der Lernfähigkeit und –willigkeit von älteren MitarbeiterInnen als sehr oder eher wichtig. Konkret handelt es sich dabei um:

- Zusammenarbeit mit Jüngeren (40% „sehr wichtig“)
- Neue Herausforderungen und neue Aufgaben (31% „sehr wichtig“)
- Direkt erlebbare Vorteile neuer Verfahren/Anwendungen/etc. (29% „sehr wichtig“)
- "Regelmäßige Teilnahme an organisierter Weiterbildung" (27% „sehr wichtig“)
- "Eine individuell angepasste Arbeits- und Lernumgebung" (21% „sehr wichtig“)
- "Angebote zur Gesundheitsförderung" (19% „sehr wichtig“)

Am wichtigsten erscheint den befragten Unternehmen demnach die Zusammenarbeit mit Jüngeren. Die **Bedeutung und Wichtigkeit altersgemischter Teams** wurde auch bereits an anderer Stelle betont (vgl. Grafik 5-12).

Grafik 5-21 Unterstützung der Lernfähigkeit und -willigkeit von älteren MitarbeiterInnen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
Anm.: Item-Rotation

Als sonstige relevante Faktoren zur Förderung der Lernwilligkeit- und -fähigkeit von älteren MitarbeiterInnen wurden u.a. genannt: Sinn in der Tätigkeit, Wertschätzung, sehr flexible Arbeitszeitmodelle, gute Führungskräfte (die fordern und fördern), praktische Anwendbarkeit von Erlerntem, Eigeninitiative, gutes Betriebsklima, Erfolgserlebnisse, etc.

5.11 Politische Maßnahmen

Abschließend wurden die Unternehmen auch gefragt, was das AMS bzw. die Politik tun könnte, um für das eigene Unternehmen die Beschäftigung von älteren Arbeitslosen attraktiver zu machen (vgl. Grafik 5-22). Am häufigsten als „sehr wichtig“ empfunden wurde die **Senkung der Lohnnebenkosten** für ältere ArbeitnehmerInnen (73% „sehr wichtig“), wobei damit insbesondere auch die Übernahme der **Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** (68% „sehr wichtig“) gemeint sein dürfte. Direkte finanzielle Förderungen für die Beschäftigung älterer Arbeitsloser wurden etwas weniger wichtig (48% „sehr wichtig“) beurteilt, ebenso wie **Möglichkeiten, Personen auch über den offiziellen Pensionsantritt hinaus (in Teilzeit) weiter beschäftigen können**. Aber immerhin 84% der befragten Unternehmen würden diese Maßnahme als wichtig empfinden (42% „sehr wichtig“, 42% „eher wichtig“).

Vor allem an das AMS richtet sich der Wunsch nach einer **besseren Vorauswahl der BewerberInnen** (41% „sehr wichtig“) sowie **nach Weiterbildung/Vorqualifizierung der älteren Arbeitslosen** (32% sehr wichtig“). Insgesamt 80% (48% „eher wichtig“) beurteilen die Weiterbildung/Vorqualifizierung der älteren Arbeitslosen als sehr oder eher wichtig.

Grundsätzlich bleibt **anzumerken**, dass bei der Frage nach politischen Maßnahmen zur Attraktivierung der Beschäftigung von älteren Arbeitslosen aus Unternehmensperspektive selbstverständlich kostensenkenden Maßnahmen eine hohe Priorität und Wünschbarkeit eingeräumt wird, nicht zuletzt weil diese für alle beteiligten Unternehmen sichtbar und spürbar würden. Dies bedeutet aber weder, dass deren Wirksamkeit im Sinne zusätzlicher Beschäftigungseffekte erwiesenermaßen am höchsten wäre, noch dass bei unternehmensinternen Personalentscheidungen primär oder nur die **Kosten** betrachtet würden. Hier steht eindeutig der **(Gesamt-)Nutzen** im Fokus der betrieblichen Überlegungen, d.h. **vor allem Qualifikation und Leistungsvermögen** der BewerberInnen. Insgesamt fällt auch auf, dass **generelle Maßnahmen der Senkung der Lohnnebenkosten für Ältere** wichtiger erscheinen als gezielte finanzielle Förderungen, die erst beantragt werden müssen. Dies zeigen in den meisten Fällen auch die zu Projektbeginn durchgeführten Fallstudien (qualitativen Interviews), welche die Einstellungen gegenüber **Förderungen** sehr unternehmens- und branchenspezifisch erscheinen lassen, z.B.:

„Wichtig ist immer, dass der Mitarbeiter passt. Wenn der Mitarbeiter nicht passt, wird die Förderung auch nicht helfen.“ (Branche: Textilien)

„Finanzielle Förderungen bringen wenig. Ich brauche jemanden, der die Arbeit machen kann.“ (Branche: Kunststoffverarbeitende Industrie)

„Die Fördermöglichkeiten sind nicht wirklich bekannt. Fördermöglichkeiten sind grundsätzlich eine gute Sache. Jetzt rein vom Kostenaspekt betrachtet, und viele haben ein enges Personalkostenkorsett, da ist das dann schon attraktiv, kann ein Anreiz sein.“ (Branche: Personalvermittlung)

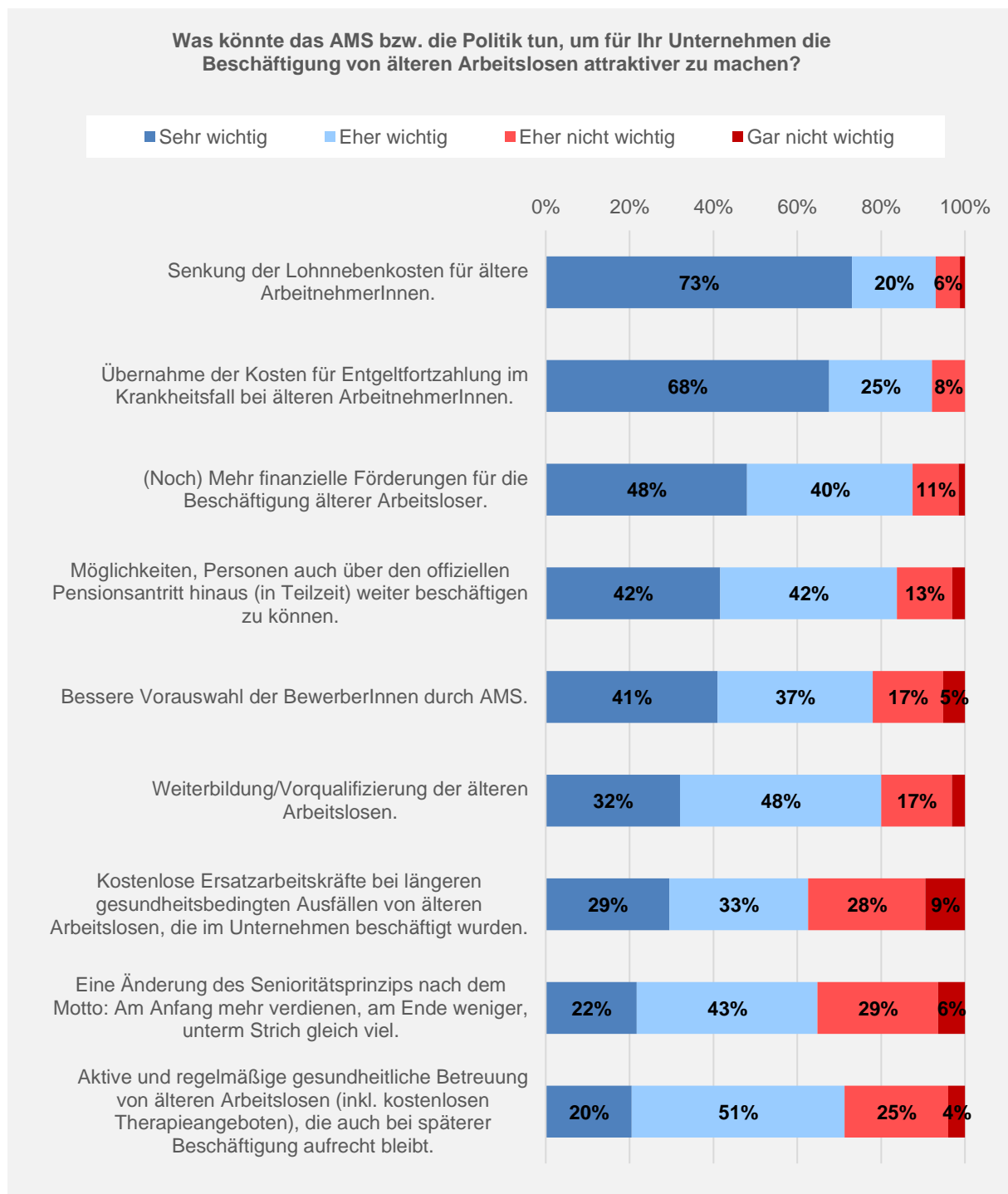
„Die Qualifikation ist wichtiger als Förderungen und dass sie lange bleiben. Ich stelle niemanden nur wegen einer Förderung ein und niemanden nicht wegen des Alters, sondern wegen der Qualifikation.“ (Branche: Lebensmittelproduktion)

„Förderungen sind grundsätzlich okay – das AMS muss ja was tun. Geld ist oft der richtige Anreiz.“ (Branche: Gebietskörperschaft)

„Man muss um Förderung ansuchen, bevor man jemanden anstellt – das ist sehr unpraktisch. Wir wollen auch nicht das Vaterland ausbeuten. Wir bräuchten kein Geld, sondern schnellere Arbeitsbewilligungen – z.B. für Syrer, Asylwerber.“ (Branche: Reinigung)

„Förderungen sind wichtig, damit ältere Arbeitslose dem Unternehmen nicht teurer kommen wie Jüngere!“ (Branche: Sozialwesen)

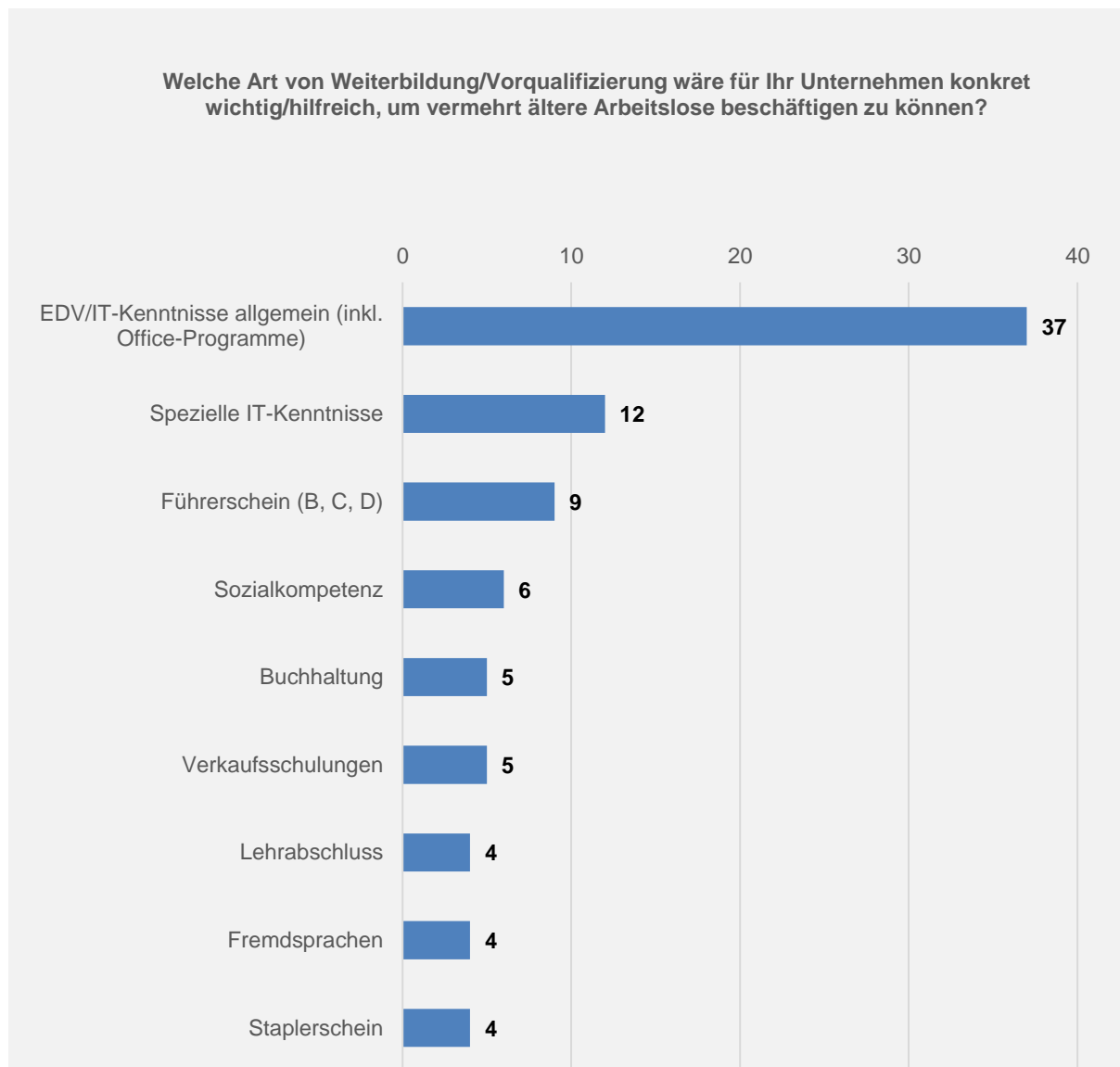
„In Zeiten des Fachkräftemangels sind Förderungen für Fachkräfte nicht entscheidend, eher für unqualifiziertes Personal.“ (Branche: Fahrzeugbau)

Grafik 5-22 Politische Maßnahmen, um die Beschäftigung älterer Arbeitsloser attraktiver zu machen

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)
Anm.: Item-Rotation

Auf die (offene) Frage „**Welche Art von Weiterbildung/Vorqualifizierung** wäre für Ihr Unternehmen konkret wichtig/hilfreich, um vermehrt ältere Arbeitslose beschäftigen zu können?“ (vgl. Grafik 5-23) wurde vor allem der Wunsch nach **Weiterbildung im Bereich der allgemeinen EDV/IT-Kenntnisse (inkl. Office-Programme)** deponiert (37 Nennungen).

Grafik 5-23 Wichtige Weiterbildung/Vorqualifizierung für ältere Arbeitslose
(Offene Antwortmöglichkeiten: Zahl der Nennungen)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in OÖ)

5.12 Abschließende Wünsche/Empfehlungen/Anmerkungen

Im Wesentlichen vertiefen und verdeutlichen die abschließenden Statements der Befragten zur Frage **„Fällt Ihnen abschließend noch etwas ein, was Sie gerne dem AMS zum Thema Beschäftigung älterer Arbeitsloser mitteilen oder empfehlen würden?“** die schon im Zuge der standardisierten Befragung sichtbar gewordenen Einstellungen und ergänzen diese fallweise um spezifische Aspekte (z.B. Motivation, Kündigungsschutz, längere Weiterbildung, etc.):

„In Bereichen, wo körperliche Arbeit vorherrscht, soll es unbedingt Anreize geben, um ältere Personen einzustellen. Gerade kleinere Unternehmen können Ausfallzeiten und erhöhte Krankenstandkosten nicht stemmen.“

„Das Senioritätsprinzip MUSS ja nicht unbedingt eingehalten werden... Oft wäre es einem Menschen einfach nur wichtig, noch arbeiten zu können, noch gebraucht zu werden... Die Lebensführung ist zu diesem Zeitpunkt längst auf Schiene und das Gehalt nicht mehr so wichtig. Auf die spätere Höhe der Pension sollte sich das jedoch nicht auswirken.“

„Ein Konzept, das älteren Personen ermöglicht, wie mit Aqua eine neue Lehre zu machen, aber mit einem besseren finanziellen Beitrag für den Teilnehmer, z.B. in der verkürzten Lehrzeit (2 Jahre) die Bezahlung des KV Lohnes nach der Lehre zur Hälfte vom AMS und zur Hälfte vom AG.“

„Unterstützende Maßnahmen für Motivation und Einstellung zur Arbeit allgemein. Stärkung des Selbstbewusstseins durch Selbstreflektion um die eigenen Vorteile, die ich ins Unternehmen einbringen kann aufgrund meines Alters, bewusst zu machen.“

„Dass bei der Betreuung von Arbeitslosen, deren Fähigkeiten entsprechende Ausbildungsmaßnahmen gesetzt werden und die Wirksamkeit der Aus- bzw. Weiterbildung oder Umschulung auch etwa durch eine Abschlussprüfung - schriftlich und/oder mündlich - auch nachgewiesen wird. Vielleicht ist es auch sinnvoll, die in Aus- bzw. Weiterbildung oder einer Umschulung befindlichen Arbeitslosen als Volontäre zu vermitteln, wo der Unternehmer sich von der Qualität überzeugen kann und so eine Entscheidungshilfe für eine Anstellung bekommt.“

„Wer in Pension ist, sollte nicht weiter Pensionsbeiträge und Krankenversicherungsbeiträge zahlen müssen. Die Pensionskürzung bei weiterer Beschäftigung sollte entfallen.“

„Alt ist nicht ausgedient - wir sind ein Betrieb der einen guten Mix aus älteren und jüngeren Dienstnehmern anstrebt. Erfahrung ist nicht mit theoretischem Wissen gleichzusetzen. Eine weitere Aufwertung und Besserstellung der handwerklichen Ausbildungen sollte angestrebt werden.“

„Wichtig ist, dass die Kosten für Krankheit, Ausfall, Kur, Reha, Arztbesuche, Weiterbildung vom AMS übernommen werden. Es muss auch die Möglichkeit bestehen, den älteren Arbeitslosen ohne besondere Voraussetzungen kündigen zu können, keine zusätzlichen Verpflichtungen.“

„Ältere Arbeitnehmer wollen oft nicht 40 Stunden arbeiten. Teilzeitbeschäftigungsmodelle. Beispiel 30 Stunden und Lohnaufzahlung durch AMS (Arbeitslosengeld).“

„Wie schon erwähnt, ist die Motivation das Wichtigste (natürlich unter Berücksichtigung des gesundheitlichen Zustandes) Auf diesen Punkt ist unseres Erachtens am meisten zu achten. Paradox ist das Thema ältere Arbeitsloser allemal. Einerseits redet die Politik vom länger Arbeiten (aber nur ganz leise und schwammig, denn man will ja keine Wähler vergrämen), auf der anderen Seite gibt es viel zu wenig Maßnahmen, um diesen Umstand zu ändern. Man bezahlt lieber € 1.000 und mehr im Monat für das "Nichtstun", bevor man sich nachhaltig an den Lohn- und Lohnnebenkosten beteiligt. Bsp. bei monatlichen Gesamtkosten von 3.000 brutto: 2000 bezahlt die Firma, 1000 bezahlt der Staat langfristig. Da braucht es keine Experten, um herauszufinden, welche "Umwegrentabilität" das ergeben würde. Durch Steuern (Lohn- u. MwSt.), Lohnabgaben ist das unterm Strich ein "sehr gutes Geschäft" für unsere Gesellschaft (Staat). Es gäbe da viele Varianten. Vom psychologischen Effekt rede ich hier noch gar nicht. Ein Mensch, der ein Aufgabe hat und gebraucht wird, bleibt langfristig allemal gesünder. Letzteres ist meine persönliche Meinung.“

„Die Möglichkeit, Arbeitslose Probearbeiten machen zu lassen, ohne dass dem Unternehmen Kosten und Arbeitsaufwand entsteht.“

„Bei Einstellung eines Mitarbeiters über 50 Jahre sollte ein Teil des Entgeltes aus Fördermitteln sein. Es sollte mehr und bessere Altersteilzeit-Modelle geben. Ein leichteres Übergehen in die Pension und mehr Möglichkeiten der Zusatzbeschäftigung in der Pension.“

„Kündigungsschutz aufheben.“

„Sucht die Motivierten (Arbeitswillige) raus und setzt diese zusammen und mischt sie nicht („ich will nicht mehr hab eh nicht lange zur Pension“) zusammen! Schaut auf die Menschen und nicht auf das Umfeld! Derzeit wird immer auf das Abgezielt was benötigt wird! Bsp.: Jetzt werden gerade Buchhalter gesucht also machen wir Buchhalter Kurse!“

„Wir haben kein Problem ältere Dienstnehmer einzustellen - die Bereitwilligkeit der Personen ist das wichtigste!!!“

„Positiver und respektvoller Umgang. Körperliche Probleme und gesundheitliche Einschränkungen ernst nehmen. Berufliche Einschränkungen offen kommunizieren. Hilfe anbieten.“

„Kurze Kurse werden nicht viel bringen. Wenn ein paar Kurse zur Qualifikation reichen würde, könnten das die Unternehmen ja selber machen. Besser wäre es, auch älteren Arbeitnehmern längere Ausbildungen (z.B. Bachelorstudium) zu ermöglichen. (Ich weiß aber nicht ob das machbar ist.)“

„Den Arbeitslosen um sein Interesse an den angebotenen Kursen fragen und nicht in irgendwelche Kurse schicken.“

„Ältere Menschen wären wahrscheinlich bereit, flexibel bei Bedarf zu arbeiten, wenn dafür geeignete Randbedingungen geschaffen werden.“

"Wenn jemand Sinn findet in der Arbeit, wird er sich anstrengen und dahinter sein, die neuen Technologien mitzulernen. Wenn es den Arbeitssuchenden aber nicht interessiert, was er macht, sind alle Anstrengungen für Motivation oft umsonst."

"Die sofortige Abschaffung der kalten Progression und eine massive Senkung der Lohnnebenkosten für alle Werkstätigen ist dringendst notwendig. Wir stellen fest, dass nicht nur ein extremer Facharbeitermangel herrscht, sondern dass auch die Freude an der Arbeit durch die hohen Abgaben zunehmend nachlässt. Ältere Mitarbeiter werden zur Zeit für deren Leistung bestraft. Arbeit muss sich lohnen."

„Die Förderung zur Beschäftigung von älteren Arbeitslosen muss unbedingt noch ausgeweitet werden, 3-4 Monate sind oft einfach zu wenig.“

"Es muss prinzipiell ein Umdenken in der Gesellschaft stattfinden, das besonders auch von der Politik unterstützt werden sollte, damit auch ältere Arbeitnehmer*innen die Chance in längerer Erwerbstätigkeit sehen und diese nicht als Bestrafung beurteilen. Ich finde die Altersteilzeit sollte im Endeffekt nur Personen gewährt werden, die gesundheitlichen Bedarf haben, ansonsten widerspricht diese Regelung dem Ansinnen, die Beschäftigten länger im Berufsleben zu halten."

„Kündigungsschutz kürzer beschäftigter älterer Arbeitnehmer (50+) ist das größte Hindernis. Zwar wurde die Regelung formell aufgeweicht, dennoch ist im Kündigungsfall bei Arbeitsgericht "Sozialwidrigkeit" ein unschlagbares Argument.“

„Es ist entscheidend, ob der ältere Arbeitslose selbst will und nicht schon 10 Jahre vor Pensionsantritt auf einen solchen wartet. Pension soll kein erstrebenswertes Ziel sein. Ev. Teilzeitmodelle die gut angenommen werden.“

„Ältere Arbeitnehmer sind langfristig extrem positiv im Unternehmen, brauchen aber schon etwas länger, um Ihre Qualitäten wirklich ausspielen zu können. Möglichkeit zur Unterstützung der Betriebe: Refundierung eines Teils der Lohnkosten der Einarbeitungsphase, wenn das Beschäftigungsverhältnis länger als 12 Monate besteht! Für Betriebe, die Personal für langfristige Beschäftigungsverhältnisse suchen und nicht nur zum Spitzen abdecken, wäre das ein zusätzlicher Anreiz, sich über das Projekt "Arbeitnehmer 50+" drüber zu trauen!“

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Vorbemerkend ist darauf hinzuweisen, dass die vorliegende Studie zu den Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose in Oberösterreich die ökonomischen, arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Auswirkungen des sog. „Coronavirus“ (COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus) gänzlich unberücksichtigt lässt, da sich sowohl die verwendeten Daten als auch die Befragungsergebnisse (Februar 2020) auf einen Zeitraum beziehen, in welchem weder Infektionsfälle noch sonstige nennenswerte Effekte in Oberösterreich zu beobachten waren. Jetzt zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Studie (d.h. gegen Ende März 2020) ist allerdings dieses Thema (nämlich die Auswirkungen der Ausbreitung bzw. Eindämmung der COVID-2019-Erkrankungen auf den Arbeitsmarkt) in den Fokus der öffentlichen und auch arbeitsmarktpolitischen Aufmerksamkeit gerückt, da dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt von enormem und noch nicht abschätzbarem Ausmaß sein werden. Auch die Auswirkungen dieser Entwicklung auf einzelne Gruppen von Beschäftigten und Arbeitslosen können zum jetzigen Zeitpunkt nicht seriös beurteilt werden.

Diese unvorhersehbaren und gewaltigen wirtschaftlichen Turbulenzen dieser Tage ändern zwar die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Prioritäten und Aufgaben fundamental, sie ändern aber wenig an der grundsätzlichen Bedeutung und Gültigkeit der vorliegenden Ergebnisse betreffend die **Beschäftigungspotentiale älterer Arbeitsloser**. Allerdings ist davon auszugehen, dass unter diesen veränderten Umständen deren tatsächliche Beschäftigung (noch) wesentlich schwieriger geworden ist.

In den letzten Jahren (bis einschließlich 2019) war auch in Oberösterreich eine grundsätzlich positive Entwicklung am Arbeitsmarkt zu beobachten, in welcher allerdings die **Gruppe der Älteren (Über-50-Jährigen)** zur **am stärksten und am nachhaltigsten von Arbeitslosigkeit betroffenen Altersgruppe** wurde, in besonderem Maße gilt dies für die 60-64-Jährigen.

Auch wenn die Arbeitslosenquote der Über-50-Jährigen in Oberösterreich im Vergleich zu Gesamt-Österreich vergleichsweise niedrig liegt, so war sie in den letzten Jahren doch deutlich höher als die anderer Altersgruppen (2019: 5,5%). Die Absolutzahl der Arbeitslosen über 50 Jahren ist in Oberösterreich seit 2007 stark gestiegen und hat sich im Zeitraum 2007-2019 mehr als verdreifacht (2007: 3.606 Arbeitslose über 50 Jahre im Jahresdurchschnitt; 2019: 11.045). Der Anteil der Arbeitslosen über 50 Jahren an allen Arbeitslosen hat sich in diesem Zeitraum verdoppelt (2007: 16%; 2019: 32%). Besonders stark gestiegen ist die Zahl der 60-64-jährigen Arbeitslosen, diese hat sich seit 2007 sogar versiebenfacht (2007: 241 Arbeitslose von 60-64 Jahren im Jahresdurchschnitt; 2019: 1.698).

Auch die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit sowie die Vermittlungsdauer aus Arbeitslosigkeit lagen bei den Über-50-Jährigen erheblich und mit großteils steigender Tendenz über jenen anderer Altersgruppen. Zudem wiesen 2019 bereits 50% der über-50-jährigen Arbeitslosen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf. Gleichzeitig ist aber der Anteil an Schulungsteilnahmen bei älteren Arbeitslosen stark zurückgegangen. Befanden sich 2007 in Oberösterreich im Jahresdurchschnitt noch 17,7% der arbeitssuchenden Über-50-Jährigen in einer Schulung, betrug dieser Anteil 2019 lediglich 7,6%, bei den 60-64-Jährigen gar nur mehr 1,6%. (2007 hatte dieser Anteil bei den 60-64-Jährigen noch 13,5% betragen.)

Generell steigt auch innerhalb der Gruppe der Über-50-Jährigen die Betroffenheit und Nachhaltigkeit von Arbeitslosigkeit mit zunehmendem Alter weiter an. Am höchsten war die Arbeitslosenquote bei den 60-64-Jährigen (2019 in Oberösterreich: 8,4%).

Dennoch zeigt die vorliegende Studie **erhebliche Chancen und Potentiale zur Beschäftigung älterer Personen bei oberösterreichischen Unternehmen**, die in vielfacher Hinsicht durchaus auch beeindruckend erscheinen. Besonders gilt dies etwa für die **Stärken älterer Beschäftigter** (über 50 Jahre), welche den oberösterreichischen Personalverantwortlichen grundsätzlich in hohem Maße bewusst sein dürften. Denn wenn sie gebeten werden, die Stärken und Schwächen von älteren und jüngeren Beschäftigten zu vergleichen, überwiegen die Stärken der älteren Beschäftigten (über 50 Jahre) deutlich.

Wenn nun auch die **Bedeutung/Wichtigkeit dieser Eigenschaften/Fähigkeiten** für die Unternehmen analysiert werden, dann zeigt sich das in dieser Deutlichkeit doch überraschende Ergebnis, dass die aus Unternehmensperspektive **10 wichtigsten** (untersuchten) **Eigenschaften/Fähigkeiten** (gemessen am Anteil der „sehr wichtig“ Antworten) **älteren Beschäftigten** (über 50 Jahre) **mehr zugeschrieben** werden als jüngeren.

Dabei handelt es sich um:

1. **Zuverlässigkeit, Genauigkeit** (77% „sehr wichtig“)
2. **Arbeitsmotivation, Einsatzbereitschaft** (68% „sehr wichtig“)
3. **Teamfähigkeit** (61% „sehr wichtig“)
4. **Beliebtheit bei Kunden** (57% „sehr wichtig“)
5. **Umfang und Qualität der fachlichen Kompetenz** (53% „sehr wichtig“)
6. **Problemlösungsfähigkeit** (52% „sehr wichtig“)
7. **Arbeitseffizienz, gute Arbeitsorganisation** (49% „sehr wichtig“)
8. **Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen** (44% „sehr wichtig“)
9. **Ausdauer, Durchhaltevermögen** (43% „sehr wichtig“)
10. **Wahrscheinliche Verbleibsdauer im Unternehmen** (43% „sehr wichtig“)

Erst an 11. Stelle rangiert mit „**Innovations- und Lernbereitschaft**“ (42% „sehr wichtig“) eine Eigenschaft, welche jüngeren Beschäftigten stärker zugeschrieben wird als älteren.

Auch die weiteren Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeugen überwiegend von grundsätzlich hohen Beschäftigungspotentialen für ältere Arbeitslose: 94% der befragten Betriebe (davon 54% stark zutreffend, 40% eher zutreffend) können sich die Beschäftigung von über 50-jährigen Arbeitslosen gut vorstellen, wenn die Voraussetzungen (z.B. Qualifikation, Motivation, Einsatzfähigkeit, etc.) stimmen. 85% der befragten Unternehmen befinden, dass ein **ausgewogener Mix von älteren erfahrenen MitarbeiterInnen und Jüngeren** für ihr Unternehmen **optimal** wäre, 86% finden Berufserfahrung wichtiger als einen bestimmten Ausbildungsabschluss. Gerade die **Bedeutung altersgemischter Teams** (auch zum Erhalt der wechselseitigen Lernfähigkeit und –willigkeit von Älteren und Jüngeren) wird an mehrfacher Stelle betont.

Allerdings sind auch 74% der befragten Personalverantwortlichen in oberösterreichischen Unternehmen der Meinung (28% stark zutreffend, 46% eher zutreffend), dass man sich bei älteren Arbeitslosen die Gründe für die Arbeitslosigkeit und den Lebenslauf sehr genau anschauen muss. 66% stimmen zudem zu, dass die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen – aufgrund des Senioritätsprinzips - mit überproportional hohen Personalkosten verbunden ist, was einen Einfluss auf die Personalauswahl hat. 56% befinden, dass man bei der Beschäftigung von älteren Arbeitslosen besondere Angst vor längeren gesundheitsbedingten Ausfällen haben muss.

Von der Politik **wünschen** sich die befragten Unternehmen daher vor allem eine **Senkung der Lohnnebenkosten** für ältere ArbeitnehmerInnen (73% „sehr wichtig“-Antworten), wobei damit insbesondere auch die Übernahme der **Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** (68% „sehr wichtig“-Antworten) gemeint sein dürfte.

Als **Bereiche mit besonders guten Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose** in Oberösterreich sind vor allem zu nennen: **Verkauf/Vertrieb, Verwaltung (inkl. Rechnungswesen/Buchhaltung), Transport/Verkehr, Herstellung von Holzwaren.**

Eine zentrale offene Grundsatzfrage bleibt, wie der **Übergang zur Alterspension flexibler** gestaltet werden kann und soll. Die Grundproblematik, dass eine relativ bald bevorstehende bzw. erwartbare Pensionierung einen Wettbewerbsnachteil am Arbeitsmarkt und bei Humankapitalinvestitionen von Betrieben darstellt, lässt sich nur schwer leugnen. Auch den Umstand, dass bei einer Pensionierung von MitarbeiterInnen das vorhandene Wissen und die langjährige Erfahrung oft plötzlich und gänzlich aus dem Unternehmen verschwinden, erleben viele Unternehmen als schmerzhaft. 84% der befragten Unternehmen (davon 42% „sehr wichtig“-Antworten) würden es als (sehr oder eher) wichtig erachten, Möglichkeiten zu schaffen, Personen auch über den offiziellen Pensionsantritt hinaus (in Teilzeit) weiter beschäftigen zu können. Eine derartige Option müsste natürlich sowohl für die Unternehmen als auch die Beschäftigten entsprechend attraktiv gestaltet werden und könnte eventuell auch bereits mit einer Teilzeitbeschäftigung vor Pensionsantritt verknüpft werden. Ein Schritt zur Verbesserung des Übergangs zur Alterspension und zur Anerkennung der geringeren körperlichen Belastbarkeit von älteren Erwerbstätigen könnte möglicherweise auch darin bestehen, auch für ältere Arbeitslose (und nicht nur Beschäftigte) unter bestimmten Bedingungen finanziell attraktive Möglichkeiten zu einer Beschäftigung in **Altersteilzeit** zu schaffen.

Auf jeden Fall zeigen die bis einschließlich 2019 vorliegenden Daten zur Arbeitsmarktentwicklung in Oberösterreich die **Notwendigkeit einer besonderen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzung** im Bereich der Arbeitslosen über 50 (vor allem ab 55) Jahre. Auch dem in den letzten Jahren beobachtbaren starken Rückgang der Schulungsteilnahmen bei älteren Arbeitslosen sollte durch verstärkte altersgerechte und altersspezifische Weiterbildungsangebote entgegengewirkt werden. Insgesamt 80% der befragten Unternehmen beurteilen die **Weiterbildung/Vorqualifizierung der älteren Arbeitslosen** als sehr oder eher **wichtig** (32% „sehr wichtig“). Die Unternehmen sehen Weiterbildungs- bzw. Vorqualifizierungsbedarf bei älteren Arbeitslosen vor allem im **EDV-/IT-Bereich**. Auch Schmid & Kailer (2008) konnten schon belegen, dass Unternehmen mehrheitlich Weiterbildung sehr wohl bis relativ kurz vor Pensionsantritt für sinnvoll erachten.

Dem Thema „Beschäftigungsmöglichkeiten von älteren Arbeitslosen“ scheint zudem eine Tendenz zu einer Defizitorientierung immanent zu sein. Dabei veranschaulicht gerade auch die vorliegende Studie die vielfältigen **Stärken und Fähigkeiten** älterer Beschäftigter und Arbeitsloser. Auch im Bewerbungs- und Vermittlungsprozess gilt es daher, den besonderen **Fokus** auf die Bewusstmachung und Kommunikation dieser **Potentiale und Erfahrungen** zu legen und nicht die Behebung von Schwächen in den Vordergrund zu stellen. Auch in den Interviews wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass das AMS hier noch intensiver die Stärken und Vorteile älterer Arbeitsloser bzw. zukünftiger MitarbeiterInnen in den Mittelpunkt des Vermittlungsprozesses rücken sollte. Denn es gilt wohl in vielen Fällen die bekannte Redewendung, welche übrigens auch von einem/r interviewten Personalverantwortlichen verwendet wurde:

„Die Jungen laufen schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzung.“

7 Literatur

AMS/ABI (Red.): „Alter hat Zukunft- Information für ältere Arbeitssuchende (45+) - Ausgabe 2019“. Wien: AMS Österreich.

Doetsch, Dieter (2016): „Azubi50+. Ein Ausbildungsprogramm der ING-DiBa.“ Stuttgart: BIBB, BWP 3/2016.

Bösch, Valerie; Jandl-Gartner, Tanja; Jellasitz, Robert; Nagl, Ingrid, Röhrich, Sigrid; Schweighofer, Johannes (2013): „Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013.“ Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Eichhorst, Werner (2006): „Beschäftigung Älterer in Deutschland: der vollständige Paradigmenwechsel.“ Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Hooshmandi-Robia, Bettina (2014): „Early Intervetion 50+ - ein neues Beratungsprojekt in Wien für arbeitssuchende Personen 50+ im Auftrag des AMS Wien. Wien: AMS FokusInfo 67.

Kolland, Franz; Ahmadi, Pegah; Benda-Kahri, Silvia; Kranzl, Verena; Nerurer, Margit (2007): „Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen (Endbericht).“ Wien: Büro für Sozialtechnologie und Evaluationsforschung.

Krenn, Manfred; Vogt, Marion (2007): „...da kräht kein Hahn mehr nach Ihnen. - Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chance auf Reintegration in Beschäftigung“. Wien: FORBA.

Litschel, Veronika; Löffler, Roland; Petanovitsch, Alexander; Schmid, Kurt (2016): „Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich“ (öibf / ibw). Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien.

Leoni, Thomas (2014): „Fehlzeitenreport 2014. Krankheits- und fallbedingte Fehlzeiten in Österreich.“ Wien: WIFO.

Löffler, Roland (2016): „Arbeitskräftepotenziale älterer Personen produktiv nutzen – wider gängige Vorurteile.“ Wien: AMS Österreich, FokusInfo 114.

Müllbacher, Sandra; Fink, Marcel; Hofer, Helmut; Titelbach, Gerlinde (2015): Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt, Wien: IHS- Institut für höhere Studien.

Paier, Dietmar (2010): Quantitative Sozialforschung – Eine Einführung, Wien.

Schmid, Kurt; Kailer, Norbert (2008): Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen, ibw-AMS-Studie, Wien.

Sonntag, Karlheinz; Seiferling, Nadine (2017): Potenziale älterer Erwerbstätiger – Erkenntnisse, Konzepte und Handlungsempfehlungen, Göttingen.

Internetquellen

Maßnahme „Arbeit & Bildung für die Generation 50+“: https://online.wkooe.at/html/content-files/wifi_oefa/pdf/Produktblatt%20Arbeit%20und%20Bildung%2050plus.pdf

Eingliederungsbeihilfe des AMS: <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/eingliederungsbeihilfe>

Kombilohn-Beihilfe des AMS: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kombilohn-beihilfe>

Alter hat Zukunft. Informationen für ältere Arbeitssuchende (45+): <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20-%20Alter%20hat%20Zukunft%20-%202019.pdf>

Arbeit und Alter, Gemeinschaftsprojekt von: Industriellen Vereinigung, Arbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer Österreich: http://www.arbeitundalter.at/cms/Z03/Z03_50/home