



**Meta-Analyse zu rezenten Studien im Bereich  
„AMP-Maßnahmen für Ältere**

Präsentation  
am 3. März 2016

Veronika Litschel und Alexander Petanovitsch

# Gliederung

- I. Evaluierungen bestehender Maßnahmen
- II. Weiterbildung
- III. Vorurteile und Stereotype
- IV. Hypothesen
- V. Herausforderungen und Ansätze

## Zielgruppenbetrachtung

- ⇒ 806.000 aktiv unselbständig Beschäftigte zwischen 50 und 64 Jahren -> Anteil 24%
- ⇒ Rund 423.000 verteilen sich auf drei Branchen -> Anteil 53%
- ⇒ Kein Zusammenhang zwischen der Altersverteilung und der anzunehmenden körperlichen Beschäftigung nach Branchen
- ⇒ Rund 70% der Geschäftsfälle in Bezug auf die über 45-Jährigen stehen einen Monat nach Geschäftsfallende in Beschäftigung
- ⇒ 61% der Wiederbeschäftigten zwischen 50 und 59 Jahren hat Einkommenseinbuße

# Evaluierungen bestehender Maßnahmen – Beschäftigungsprojekte

- Nur geringe Zielgruppendifferenzierung zwischen SÖB und GBP
- Wenig zielgruppenspezifische Maßnahmen
- Ergebnisse in den einzelnen Projekten sehr unterschiedlich
- Personen im Alter zwischen 45 und 59 Jahren profitieren stark von der Teilnahme
- Projekte mit einem hohen Frauenanteil weisen eine positive Wirkungsschätzung auf
- Gering Qualifizierte profitieren deutlich weniger als andere Teilnehmende

# Evaluierung bestehender Maßnahmen betriebliche bzw. Lohnförderungen

- ⇒ Eingliederungsbeihilfe: trotz Mitnahme-Effekte signifikant positive Auswirkungen (Beschäftigungssteigerung, Verringerung der Zeit in Arbeitslosigkeit, Einkommenssteigerungen) bei älteren AN
- ⇒ Kombi-Lohn: Hohe Weiterbeschäftigungseffekte (drei Viertel der Geförderten nach Förderende im selben Betrieb); wirksames und zielgruppenadäquates Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Mitnahme-Effekte wenig bedeutsam

## Weiterbildung

- ⇒ In der nicht-formalen berufsbezogenen Weiterbildung sinkt die Teilnahme ab 55 Jahren deutlich
- ⇒ Allerdings ist die Teilnahme an Weiterbildung generell vom Bildungsabschluss und den Lernerfahrungen beeinflusst
- ⇒ Faktoren gibt es sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene
- ⇒ Im internationalen Vergleich kann kein Zusammenhang zwischen Weiterbildungs- und Beschäftigungsquote dargestellt werden

# Betriebliche Weiterbildung

- ⇒ Branchen mit hohem Anteil beruflich weiterbildungsaktiver AN zeigen auch unter älteren AN höher WB-Beteiligungsquoten
- ⇒ Gründe für WB-Abstinenz älterer AN aus Sicht der Betriebe: Sinnhaftigkeit von AN angezweifelt; ausreichender Wissensstand aufgrund von beruflicher Erfahrung; Nachlassen der Motivation; Schwellen- und Versagensängste (insb. Vermittlung neuer Technologien); allgemeine Motivationsprobleme (Berufsmüdigkeit)

# Herausforderungen am 1. Arbeitsmarkt betriebliche Sicht

- ⇒ Betriebsbefragung 2008: Betriebe sehen Vorteile altersgemischter Belegschaften. Gefragt nach Wichtigkeit misst jedoch ein Drittel der Betriebe dieser keine Bedeutung zu -> „In der Theorie wichtig, in der Praxis nicht“?
- ⇒ „Adverse Selektion“
- ⇒ Unterstützung insb. für KMU: Verfügen meist nicht über ausreichende Ressourcen, um Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen -> Beratungsangebote (z.B. in Form von „Demografie“-BeraterInnen)



# Vorurteile und Stereotype

Roter Faden sind 4 Zuschreibungen an Personen über 50 Jahre

Ältere ArbeitnehmerInnen sind

- a) teurer
- b) weniger produktiv
- c) öfter krank
- d) wenig flexibel und lernfähig

# Vorurteile und Stereotype

## Senioritätsprinzip

- Die Lohnkurve hängt nicht vom biologischen Alter ab
- Die Steigerung der Lohnkurven ist in den meisten KV's zeitlich begrenzt
- Reine ArbeiterInnen-KV's kennen keine Anrechnung der Vordienstzeiten und keine Lohnsteigerung auf Grund der Betriebszugehörigkeit
- Anrechnung von Vordienstzeiten verkürzt die Lohnkurvensteigerung in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit
- Kein signifikanter Zusammenhang zwischen Senioritätsindex und Arbeitslosenquote Älterer

# Vorurteile und Stereotype

## Produktivität und Leistungsfähigkeit

- Die Produktivität wird in Zusammenhang mit den Lohnkosten gesehen
- Modellrechnungen zeigen keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Produktivität, dem Einkommen und dem Alter
- Produktivität ist ein individuell sehr unterschiedlich ausgeprägter Faktor
- Die Erwartung an die Entwicklung der nächsten Jahre hat Auswirkungen auf die individuelle Produktivität
- Wichtigster individueller Faktor der Produktivität ist die Motivation und die Betriebsbindung

# Vorurteile und Stereotype Krankenstände

- Die Entwicklung der Krankenstände über das Erwerbsleben kann U-förmig dargestellt werden
- Häufigste Ursache sind Erkrankungen des Muskel-Skelett- Systems (50% der Krankenstände)
- Die Krankenstandsquote ist bei 55- bis 64-Jährigen deutlich höher als bei jüngeren
- Deutlicher Zusammenhang zwischen Tätigkeitsbereich und gesundheitlicher Belastung
- Zusammenhang zwischen Einkommen und Gesundheit ist evident

# Vorurteile und Stereotype

## Flexibilität und Lernfähigkeit

- Flexibilität und Lernfähigkeit von Umgebung abhängig, nicht vom biologischen Alter
- Monotone Arbeit wirkt hemmend
- Mit zunehmender Berufs- und Betriebszugehörigkeit wird die Sinnhaftigkeit des Neuen hinterfragt
- Lernerfahrung, sichtbarer Nutzen des zu Erlernende und Lernsetting sind wichtige Faktoren
- Lernen für eine nicht bestimmten späteren Zeitpunkt wird als nicht sinnvoll angesehen
- Fluide und kristalline Intelligenz ist eine Frage der Stimulanz

# Herausforderungshypothesen

1. Alter wird als Defizit am Arbeitsmarkt gesehen
2. Vorurteile und Stereotype sind internalisiert
3. Ältere hinterfragen mehr die Sinnhaftigkeit von Neuem
4. In der direkten Wahrnehmung im Betrieb erscheinen ältere MitarbeiterInnen als teurer
5. Bei geringqualifizierten Personen über 50 Jahren stehen gesundheitliche Herausforderungen im Vordergrund
6. Bei Betrieben ist der demographische Wandel noch nicht angekommen

## Entwicklung neuer Ansätze

- ▶ Stärkere Differenzierung der Zielgruppe
- ▶ Validierungsverfahren für non-formal und informell für angeeignetes Wissen durch Berufserfahrung
- ▶ Geförderte Beschäftigung in Verbindung mit dem dualen System
- ▶ Generationenmanagement in Klein- und Mittelbetrieben
- ▶ Lebensthemenorientierte Betrachtung
- ▶ Defizitfreie Altersbilder

## Schlussfolgerungen

- ⇒ Stufenförmige Beschäftigungsprogramme mit flexibler Teilnahmedauer
- ⇒ Strategien für die Zielgruppe Betriebe
- ⇒ Betreuung älterer Arbeitsloser
- ⇒ Qualifizierung und Neuorientierung
- ⇒ Lernförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes
- ⇒ Berufspädagogische und didaktische Ansätze



# Zentrale Herausforderungen der AMP für Ältere

- ▶ Innovative und experimentelle AMP-Vorhaben als Pilotprojekte
- ▶ Ausbau der EB für Start Ups
- ▶ Bedarfsgerechte flexible Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen in Verbindung mit Qualifizierung
- ▶ Strukturelles Matching von Angebot und Nachfrage im AMS
- ▶ Neuorganisation der Arbeitswelt -> Lebensphasenorientierte Erwerbsarbeit

# Forschungslücken

- ▶ Genderaspekt in den rezenten Studien beiläufig bis gar nicht berücksichtigt
- ▶ Chancen und Grenzen von intergenerationaler Arbeitsmarktpolitik
- ▶ Systematisierte und nachhaltige Veränderung gesellschaftlicher Altersbilder
- ▶ Neue Formen des lebensphasenorientierten Arbeitens
- ▶ Integration niedrig Qualifizierter in die LLL-Strategie