



Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitsuchender

Projektleitung AMS Österreich:
Manfred Kendlbacher

Projektteam abif:
Agnes Dürr, Andrea Egger-Subotitsch, Lukas Grabowski,
Claudia Liebeswar, Gabriele Schmied

mit Unterstützung von Norman & Partner - norman-consulting.com



www.abif.at

Wien, November 2019

INHALT

Einleitung	5
1. Der aktuelle Forschungsstand zu älteren Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchenden – Eine Literaturanalyse	7
1.1. <i>Ursachen, Auslöser und aufrechterhaltende Faktoren der Arbeitslosigkeit von Personen ab 50</i>	9
1.1.1. Demografische, strukturelle und arbeitsmarktbezogene Veränderungen	9
1.1.2. Branchenbezogene Unterschiede	11
1.1.3. Arbeitsmarkthindernis Vorurteile und Ageism	15
1.1.4. Stärken und Schwächen älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchender	18
1.1.5. Selbsterfüllende Prophezeiungen	25
1.2. <i>Einflussfaktoren auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration älterer Arbeitssuchender</i>	25
1.2.1. Soziodemografische Moderatoren auf die Arbeitsmarktreintegration	26
1.2.2. Betriebliche Einflussfaktoren	28
1.2.3. Individuelle und Persönlichkeitsfaktoren.....	29
1.2.4. Der Faktor „Beratung“ als Moderator auf die Arbeitsmarktreintegration	31
1.2.5. Priming und selbsterfüllende Prophezeiungen	32
1.3. <i>Lösungsansätze auf gesetzlicher, arbeitgeberInnenbezogener, AMS- und arbeitnehmerInnenbezogener Ebene</i>	34
1.3.1. Lösungsansätze auf gesetzlicher Ebene: Wie können ältere Personen vor Diskriminierung geschützt werden?.....	35
1.3.2. Lösungsansätze auf betrieblicher Ebene: Wie kann Age Diversity in die Personalpolitik integriert werden?.....	38
1.3.3. Lösungsansätze auf AMS-Ebene: Womit können AMS-BeraterInnen und das AMS als Organisation die Arbeitsmarktreintegration älterer Personen unterstützen?	40
1.3.4. Lösungsansätze auf individueller Ebene: Welche Strategien führen zu einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme älterer Arbeitssuchender?.....	47
2. Angebot und Nachfrage – Betriebliche Perspektiven auf Altersarbeitslosigkeit und -beschäftigung	52
2.1. <i>Überblick über einstellende Branchen und Betriebe</i>	52
2.1.1. Einstellende Betriebe nach Berufsabteilungen und Betriebsgrößen	53
2.1.2. Bewegungen zwischen den Branchen.....	57
2.2. <i>Wahrnehmung älterer Arbeitssuchender und Arbeitnehmer/innen durch die Unternehmen</i>	60
2.2.1. Positiv besetzte Bilder des Alterns und der älteren Personen.....	60
2.2.2. Negativ besetzte Bilder des Alterns und der älteren Personen	61

2.3.	<i>Ältere Personen im Bewerbungsprozess</i>	62
2.4.	<i>Einflussfaktoren auf die Einstellungsentscheidung älterer Mitarbeiter/innen</i>	64
2.4.1.	Formale Qualifikation der älteren Arbeitsuchenden	64
2.4.2.	Förderungen und ihre Auswirkung auf die Einstellungsentscheidung.....	65
2.4.3.	Mitarbeit kurz vor der Pension.....	66
2.5.	<i>Die Rolle von älteren Mitarbeiter/innen im Betrieb und die Integration in innerbetriebliche Abläufe</i>	67
2.5.1.	Der Einstieg älterer Arbeitnehmer/innen in einen neuen Betrieb.....	67
2.5.2.	Die Rolle älterer Menschen im neuen Betrieb	68
2.5.3.	Betriebsinterne Bildung.....	69
2.6.	<i>Lösungsansätze zur Unterstützung der Betriebe</i>	69
2.6.1.	Betriebliche Empfehlungen an den Gesetzgeber	69
2.6.2.	Betriebliche Empfehlungen an das AMS	70
2.6.3.	Betriebliche Empfehlungen an die Arbeitsuchenden, andere Betriebe und die Öffentlichkeit.....	71
3.	Die Situation älterer Arbeitsuchender und Prädiktoren einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme aus Kund/innensicht	71
3.1.	<i>Methodisches Vorgehen und Stichprobenziehung</i>	72
3.1.1.	Halbstrukturierte Telefonbefragung	72
3.1.2.	Qualitative Panelbefragung und Online-Tagebuch	74
3.2.	<i>Stichprobe wiederbeschäftigter und arbeitsuchender älterer Menschen</i>	74
3.2.1.	Halbstrukturierte Telefonbefragung	74
3.2.2.	Qualitative Panelbefragung und Online-Tagebuch	77
3.3.	<i>Verortung der wiederbeschäftigten und arbeitsuchenden Menschen am Arbeitsmarkt: Ehemalige und aktuelle Dienstverhältnisse</i>	81
3.3.1.	Berufe beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich	81
3.3.2.	Positionen und Branchen beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich	85
3.3.3.	Subjektive Jobchancen von Personen ab 50 in unterschiedlichen Branchen	87
3.3.4.	Subjektive Zufriedenheit von Personen ab 50 in der Wiederbeschäftigung.....	92
3.4.	<i>Erleben der Arbeitslosigkeit</i>	94
3.4.1.	Eintritt in die Arbeitslosigkeit.....	94
3.4.2.	Zuversicht, erlebte Kontrolle und Selbstwirksamkeit	99
3.4.3.	Gesundheitszustand	107
3.4.4.	Dringlichkeit und Motivation.....	109
3.4.5.	Berufsziele	116

3.4.6.	Die Situation älterer Personen am aktuellen Arbeitsmarkt	119
3.5.	<i>Bewerbungsverhalten</i>	121
3.5.1.	Suchintensität und Breite der Suche	121
3.5.2.	Suchquellen und Suchstrategien	136
3.5.3.	Bewerbungsmaterialien	146
3.5.4.	Bewerbungsgespräche und individuelle Vorbereitung	149
3.5.5.	Flexibilität und Ansprüche an die neue Beschäftigung	155
3.5.6.	Zentrale Erfolgsfaktoren bei der Arbeitssuche nach Einschätzung der Befragten.....	159
3.6.	<i>Erfahrungen mit dem AMS</i>	165
3.6.1.	Allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung durch das AMS	165
3.6.2.	Einschätzung der BeraterInnen und der Beratung	168
3.6.3.	Stellenangebote und Maßnahmen durch das AMS	171
3.6.4.	Verbesserungsvorschläge der KundInnen an das AMS	174
4.	Conclusio und Handlungsempfehlungen	180
	Glossar.....	202
	Quellen	205
	Abbildungsverzeichnis	215
	Tabellenverzeichnis	218
	Anhang	219
4.1.	<i>Betriebsbefragung – Darstellung der Stichprobe</i>	<i>219</i>

EINLEITUNG

Zu den AMS-KundInnen zählen immer mehr „ältere“, d.h. mindestens 50-jährige, Personen. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen gehört daher, wie in den AMS-Geschäftsberichten der vergangenen Jahre klar ersichtlich ist, zu den prioritären Bereichen der Beschäftigungspolitik des AMS. Um arbeitslose Personen über 50 Jahre wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, setzt das AMS sein gesamtes Förderinstrumentarium ein.

Ein großer Teil der Unterstützung für ältere Personen geht auf die Beschäftigungsinitiative 50+, die in der Bundesregierung Faymann II ihren Ursprung nahm, zurück. Für Beschäftigungsförderung stehen aus diesem Programm seit 2014 zusätzliche Mittel für Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und mindestens sechs Monate beim AMS vorgemerkt sind, zur Verfügung. Im Jahr 2018 wurden etwa 90.000 ältere arbeitssuchende Personen in Förderungen einbezogen, was etwa 22% aller geförderten AMS-KundInnen entspricht. Hierunter fallen etwa 34.000 ältere Menschen, die eine Qualifizierungsförderung in Anspruch nahmen, und etwa 35.000 ältere Menschen, die von einer Beschäftigungsförderung profitierten.

Um die Effektivität der AMS-Angebote – seien es Stellenvermittlung und Beschäftigungsprojekte oder aber Maßnahmen, die die Qualifizierung der KundInnen zum Ziel haben – sicherzustellen, sind laufend die Perspektiven der AMS-KundInnen und der Betriebe einzuholen. Doch auch die AMS-Beratung selbst ist an die spezifischen Hindernisse und Bedürfnisse älterer Menschen anzupassen und gezielt zur Förderung des aktiven Älterwerdens bzw. zur Reduktion der Altersarbeitslosigkeit einzusetzen. Um dies zu gewährleisten, ist das Wissen darüber, welche Faktoren auf BewerberInnenseite (z.B. Persönlichkeits- und Verhaltensaspekte) **und** welche Faktoren auf ArbeitgeberInnenseite (z.B. soziodemografische Faktoren und Überzeugungen) die Reintegrationschancen älterer BewerberInnen negativ oder positiv beeinflussen, maßgeblich.

Die zentralen Fragen, die das vorliegende Forschungsvorhaben anleiteten, waren daher:

- ❖ Was unterscheidet ältere **KundInnen**, die erfolgreich eine Beschäftigung aufnehmen können, von KundInnen, denen das nicht gelingt (abgesehen von bekannten soziodemografischen Merkmalen)? Welches Verhalten, welche Bewerbungsstrategien, welche Einstellungen und welche anderen Merkmale machen erfolgreiche KundInnen aus?
- ❖ Was macht **ArbeitgeberInnen**, die ältere BewerberInnen einstellen, aus? Aufgrund welcher Kriterien, d.h. zum Beispiel aufgrund welcher Verhaltensweisen, Einstellungen und anderer Merkmale der BewerberInnen, treffen diese eine Entscheidung?

Um umfassende und fundierte Antworten auf diese Fragen zu finden, wurde ein methoden- und datentriangulativer Ansatz gewählt, der auf der Analyse bzw. Befragung der beiden zentralen beteiligten Personengruppen basierte:

<p style="text-align: center;">KundInnen</p>	<p>„Erfolgreiche“ KundInnen, d.h. KundInnen, die eine Beschäftigung aufnehmen konnten, sowie ihre „nicht erfolgreichen“ Pendanten wurden retrospektiv (im Zuge einer quantitativen, strukturierten Befragung) ebenso wie begleitend (im Zuge eines qualitativen Telefonpanels) zu ihrem Verhalten, ihren Bewerbungsstrategien, ihren Einstellungen und ihren Erwartungen an die Zukunft, an das AMS und an ArbeitgeberInnen befragt. Unter Berücksichtigung bereits bekannter, entscheidender Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarkterfolg (Alter, Bildung, Branche etc.) wurden weitere Faktoren identifiziert, die relevant für den Arbeitsmarkterfolg sind.</p> <p>Zentrale verwendete Methoden: Analyse publizierter und grauer Literatur; telefonische, halbstandardisierte Befragung von n=358 „erfolgreichen“ und n=159 „nicht-erfolgreichen“ KundInnen; qualitative monatliche Befragungen von n=26 älteren AMS-KundInnen über die Dauer von 6 Monaten („Telefonpanel“); quantitative wöchentliche Kurzfragebögen von n=26 älteren AMS-KundInnen über die Dauer von 6 Monaten („Tagebuchmethode“)</p>
<p style="text-align: center;">ArbeitgeberInnen</p>	<p>Personalverantwortliche unterschiedlicher Unternehmen wurden danach gefragt, welche Rolle das Alter von BewerberInnen bei Einstellungsentscheidungen spielt und weshalb dies der Fall ist. Insbesondere wurde erfasst, welche Faktoren (z.B. welche Überzeugungen der ArbeitgeberInnen, welche Eigenschaften der Tätigkeit sowie auch welches Verhalten oder Auftreten der BewerberInnen) dazu führen, dass die Entscheidung trotz oder wegen ihres Alters zugunsten der älteren BewerberInnen ausfällt.</p> <p>Zentrale verwendete Methoden: Analyse publizierter und grauer Literatur; Analyse von AMS-Strukturdaten; leitfadengestützte Befragung von n=50 Unternehmen, die gemäß AMS-Daten ältere BewerberInnen einstellten</p>

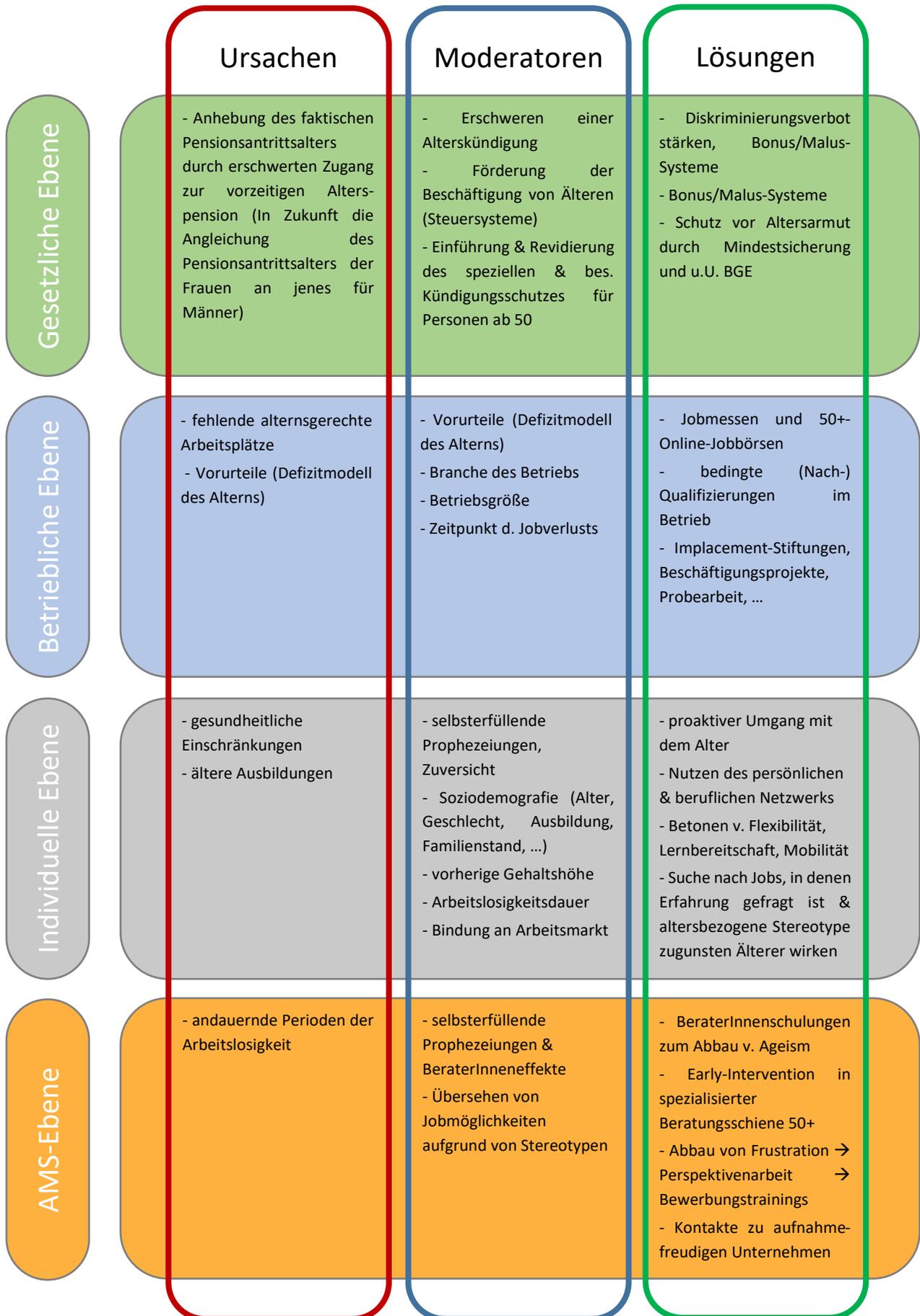
Die gesammelten Daten wurden zusammengefasst und gemeinsam analysiert, um Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zu formulieren, die sich an die BewerberInnen selbst, an die AMS-BeraterInnen und an das AMS als Organisation, aber auch an Betriebe sowie an den Gesetzgeber richten. Handlungsempfehlungen, die direkt oder indirekt im Einflussbereich des AMS – sei es in seiner Rolle als Berater, als Stellenvermittler, als Maßnahmenanbieter oder als Drehscheibe und Akteur in der politischen Landschaft - liegen, werden im abschließenden Kapitel 4 noch einmal pointiert zusammengefasst.

1. DER AKTUELLE FORSCHUNGSSTAND ZU ÄLTEREN ARBEITNEHMER/INNEN UND ARBEITSUCHENDEN – EINE LITERATURANALYSE

Anhand einer interdisziplinär angelegten Datenbank- und Handsuche wurde Literatur zusammengetragen und quellenkritisch analysiert, um die Ursachen der Altersarbeitslosigkeit zu erörtern, moderierende Faktoren zu identifizieren und Lösungsansätze auf gesetzlicher, betrieblicher, AMS- und individueller Ebene ausfindig zu machen. Abbildung 1 gibt einen kurzen Überblick über die Ergebnisse, die sich hieraus ergaben.

Die Ergebnisse informierten zum einen das weitere Vorgehen, indem die Items und Fragen der Erhebungsmaterialien (d.h. beispielsweise der Interviewleitfäden, die die Befragung der KundInnen und der Betriebe anleiteten) aufgrund der Erkenntnisse aus der Literaturanalyse gewählt wurden. Zum anderen stellen die Informationen aus der Literatur- und Datenanalyse auch externe, theoretische „ExpertInnenmeinungen“ und damit eine gleichwertige Stimme – neben jener der KundInnen und jener der ArbeitgeberInnen – dar.

Abbildung 1: Altersarbeitslosigkeit - Ursachen, Moderatoren und Lösungen auf individueller, AMS-, betrieblicher und gesetzlicher Ebene



1.1. URSACHEN, AUSLÖSER UND AUFRECHTERHALTENDE FAKTOREN DER ARBEITSLOSIGKEIT VON PERSONEN AB 50

Ältere ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende befinden sich in einer besonderen Situation und sehen sich mit erschwerten Bedingungen konfrontiert.¹ Ab welchem Alter Personen allerdings als „älter“ oder gar als „alt“ anzusehen sind, ist höchst umstritten. Während sich der vorliegende Bericht also mit Stichproben von Personen ab 50 Jahren beschäftigt, wurden in die Literaturanalyse auch Studien oder Artikel inkludiert, die einen anderen Cut-Off-Point wählten.

Die Flexibilität der Alters- und Alternsbegriffe kann zum einen damit in Verbindung gesetzt werden, dass der Alterungsprozess auch aus psychologischer und biologischer Sicht tatsächlich ein höchst individueller ist.² Zudem bestehen, neben solchen mit dem Gesundheitszustand, auch Wechselwirkungseffekte der (subjektiven) Alterung mit dem Erwerbsstatus: So fühlen sich Personen, die in einem (qualifizierten) Beruf tätig sind, jünger als solche, die arbeitssuchend oder in einem niedrigerqualifizierten Job beschäftigt sind.³ Wer vom Gesetzgeber, von ArbeitgeberInnen und vom Umfeld als „älter“ empfunden wird, hängt zudem von der Altersstruktur der Erwerbsarbeitsbevölkerung ab und wird daher durch die demografische Entwicklung einerseits und durch den Anstieg des Pensionsantrittsalters andererseits beeinflusst.⁴ Beide Faktoren bedingen, dass dem Arbeitsmarkt mehr ältere Personen zur Verfügung stehen und es verstärkt zu einer Normalität wird, mit sogenannten „Älteren“ zusammenzuarbeiten.

1.1.1. DEMOGRAFISCHE, STRUKTURELLE UND ARBEITSMARKTBEZOGENE VERÄNDERUNGEN

Aufgrund geburtenstarker Jahrgänge besteht heute ein hoher Anteil von über-50-Jährigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, was sich natürlich auch auf die Anzahl der älteren Arbeitssuchenden auswirkt.⁵ Hinzu kommt ein genereller Zuwachs des Arbeitskräfteangebots, wodurch die Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt eine größere wird.⁶ Der Anstieg der „Altersarbeitslosigkeit“ lässt sich jedoch nur zum Teil, aber nicht vollständig durch die demografische Entwicklung erklären. Dass der Anteil älterer Menschen an den arbeitslosen Personen auch während des Konjunkturaufschwungs wuchs, ist zusätzlich auf Selektionskriterien und Strukturveränderungen zurückzuführen.⁷

So zeigt eine qualitative Studie von Krenn und Vogt (2007)⁸, dass beinahe die Hälfte (12) der insgesamt 26 befragten Arbeitslosen im Alter von mehr als 45 Jahren ihren Job aufgrund von organisatorischen und personellen Veränderungen in ihren Unternehmen verloren hatten. Heutzutage meint dies oft eine (zum Teil internationale) Zusammenlegung mehrerer Unternehmen. Es passiert, dass kleine Unternehmen aufgekauft oder in größere Konzerne integriert werden, was zu einer Verlagerung von

¹ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.346; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-398; Hildebrandt-WoECKel, 2010, S.2-9; Tisch, 2015, S.105-108

² Vgl. Amrhein, 2010, S.86-90; Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8

³ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.17

⁴ Vgl. Bruggmann, 2013, S.6-10

⁵ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-398

⁶ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-38

⁷ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-41; Mosberger, Muralter & Zdrahal-UrbaneK, 2007, S.8-12; Sieglén, 2016, S.203-205

⁸ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.41

Produktionsstandorten führen kann.⁹ Dass ältere Personen hiervon stärker betroffen sind als jüngere kann mit der tendenziell geringeren Mobilität der Ersteren in Beziehung stehen¹⁰; die mit den Veränderungen verbundenen Rationalisierungen gehen aber oftmals auch mit generellen Verjüngungsprozessen und Veränderungen in der Arbeitsorganisation einher.¹¹ Dies ist zum Teil in Verbindung mit dem Senioritätsprinzip und dem Versuch (kurzfristig) Kosten zu sparen zu sehen.¹²

Andere der befragten Personen geben an, dass ein Auftragsmangel in ihren Unternehmen als Grund für ihre Kündigung genannt wurde.¹³ Dies wird häufig als symptomatisch für einen tiefgreifenden Strukturwandel angesehen, der insbesondere traditionelle Produktions- und Dienstleistungsbranchen erfasst.¹⁴ Durch jene Strukturveränderungen kommt es zu einem Personalabbau, von dem die älteren Beschäftigten in besonderem Maße betroffen sind.¹⁵ Ein schnelllebigere Arbeitsmarkt und die rasche Entwicklung neuer Technologien bedingen zusätzlich, dass berufliche Qualifikationen rascher als früher als veraltet angesehen werden, was besonders für grundsätzlich höherqualifizierte Personen von Relevanz ist.¹⁶

Haben ältere Personen erst einmal ihren Job verloren, stehen sie besonderen Reintegrationsbarrieren gegenüber: Für Österreich und die gesamte EU gilt, dass ältere BewerberInnen eine geringere Wiederbeschäftigungschance haben als jüngere.¹⁷ Besonders deutlich sinkt diese dabei für Personen ab 58 Jahren.¹⁸ Dies gilt umso mehr, je länger sich die betreffenden älteren Menschen in Beschäftigungslosigkeit befinden.¹⁹ Insbesondere, wenn sie zusätzlich Gesundheitseinschränkungen und/oder Qualifizierungsdefizite aufweisen, bleiben sie oftmals bis zum Pensionsantritt arbeitslos.²⁰

In einigen Fällen kann ein sich selbst erhaltender Teufelskreis entstehen, aus dem auszubrechen nicht einfach ist. Dies ist dann der Fall, wenn aufgrund der Entfernung vom Arbeitsmarkt ein Entwöhnungseffekt eintritt. Die betreffenden Personen kennen die gestiegenen Anforderungen der Unternehmen in Bezug auf Handlungskompetenzen, aber beispielsweise auch in Bezug auf das äußere Erscheinungsbild, nicht mehr und entfremden sich zunehmend von der betrieblichen Realität.²¹ Kommt es zu einem Wiedereinstieg nach einer langen Zeit ohne Beschäftigung, sind sie unter Umständen nicht für das erhöhte Arbeitstempo und die veränderte Arbeitsorganisation gewappnet.²² Die Erwerbslosigkeit wird in einem solchen Teufelskreis (jeweils) nur kurz unterbrochen.²³

⁹ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-41

¹⁰ Vgl. Aeberhardt et al, 2005, S. 11

¹¹ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-41

¹² Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-401; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.42-43; Müllbacher, Fink, Hofer & Titelbach, 2015, S.74

¹³ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.41

¹⁴ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-38; Schuler, Mussel & von der Bruck, 2012, S.256

¹⁵ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.41

¹⁶ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-41; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.729-735

¹⁷ Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015b, S.2; de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.346; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-398

¹⁸ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.402-404

¹⁹ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.224

²⁰ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.222-226

²¹ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.14-17

²² Vgl. Freiling & Hammer, 2006, S.3

²³ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.14

1.1.2. BRANCHENBEZOGENE UNTERSCHIEDE

Die Anzahl der Beschäftigungsabgänge (und Beschäftigungsaufnahmen) durch ältere Personen ist dabei nicht unabhängig von der Branche (bzw. dem Beruf) sowie vom Geschlecht und dem genauen Alter der BewerberInnen. Wie in Tabelle 1 zu sehen, finden besonders viele Arbeitssuchende ab 51 Jahren eine Stelle in den Bereichen „Beherbergung und Gastronomie“, „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ und „Öffentliche Verwaltung“, gefolgt von den Bereichen „Bau“, „Handel“ und „Herstellung von Waren“.

Tabelle 1: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Personen ab 51 in verschiedenen Berufssparten (2017)

	AUFNAHMEN		BEENDIGUNGEN	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Beherbergung und Gastronomie	55 382	16,0%	57 451	14,4%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	45 145	13,1%	46 079	11,5%
Öffentliche Verwaltung	39 366	11,4%	58 126	14,5%
Bau	34 138	9,9%	36 556	9,1%
Handel	32 799	9,5%	39 645	9,9%
Herstellung von Waren	31 318	9,1%	39 249	9,8%
Gesundheits- und Sozialwesen	24 227	7,0%	27 971	7,0%
Verkehr	23 475	6,8%	26 926	6,7%
Erziehung und Unterricht	12 023	3,5%	12 768	3,2%
Land- und Forstwirtschaft	9 902	2,9%	10 056	2,5%
Freiberufliche / techn. Dienstleistungen	8 204	2,4%	10 031	2,5%
Sonstige Dienstleistungen	6 326	1,8%	7 251	1,8%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	5 331	1,5%	5 608	1,4%
Finanz- und Versicherungsleistungen	5 293	1,5%	7 517	1,9%
Information und Kommunikation	4 361	1,3%	4 960	1,2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	4 150	1,2%	5 370	1,3%
Energieversorgung	1 189	0,3%	1 625	0,4%
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	1 307	0,4%	1 565	0,4%
Bergbau	724	0,2%	831	0,2%
Private Haushalte	554	0,2%	610	0,2%
Exterritoriale Organisationen	54	0,0%	88	0,0%
SUMME	345 268	100,0%	400 283	100,0%

Quelle: Anonymisierte Synthesis-Mikrodatenbasis, Auswertung durch Synthesis Forschung GmbH, Daten aus 2017. Die Reihenfolge der Berufsabteilungen entspricht der Anzahl der Beschäftigungsaufnahmen im entsprechenden Bereich.

Wenig überraschend verzeichnen Personen ab 51 Jahren also insgesamt mehr Beendigungen als Aufnahmen von Beschäftigungsverhältnissen. Hierbei gibt es jedoch durchaus große Branchenunterschiede: Während es insgesamt um etwa 15% mehr Beendigungen als Aufnahmen gibt, sind es beispielsweise im Bereich der Finanz- und Versicherungsleistungen etwa 42% und im Bereich der Beherbergung und Gastronomie nur rund 3% mehr Beendigungen als Aufnahmen. Obwohl Kohorteneffekte (z.B. häufige Bildungs- und Berufswahlmuster zu einer gegebenen Zeit) beim Vergleich von Altersgruppen am Arbeitsmarkt stets mitgedacht werden müssen, kann dies derart

interpretiert werden, dass letztere Berufssparten älteren BewerberInnen gegenüber besonders aufnahmefreudig (und/oder besonders älterengerecht) sind.

Die dargestellten Beobachtungen gelten grundsätzlich sowohl für Personen zwischen 51 und 55 (siehe Tabelle 2) als auch für Personen ab 55 (siehe Tabelle 3), wobei mit steigendem Alter die Bedeutung der öffentlichen Verwaltung und der Herstellung von Waren zu- und jene der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, des Baus und des Handels abnimmt.

Tabelle 2: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Personen zwischen 51 und 55 Jahren in verschiedenen Berufssparten (2017)

	AUFNAHMEN		BEENDIGUNGEN	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Beherbergung und Gastronomie	33 608	16,8%	33 721	16,5%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	28 110	14,1%	27 449	13,4%
Bau	20 773	10,4%	20 726	10,1%
Öffentliche Verwaltung	20 635	10,3%	23 355	11,4%
Handel	19 761	9,9%	20 611	10,1%
Herstellung von Waren	18 264	9,1%	18 668	9,1%
Gesundheits- und Sozialwesen	14 874	7,4%	15 063	7,4%
Verkehr	12 536	6,3%	13 139	6,4%
Erziehung und Unterricht	5 892	2,9%	5 855	2,9%
Freiberufliche / techn. Dienstleistungen	4 732	2,4%	4 930	2,4%
Land- und Forstwirtschaft	4 490	2,2%	4 470	2,2%
Sonstige Dienstleistungen	3 619	1,8%	3 497	1,7%
Finanz- und Versicherungsleistungen	2 985	1,5%	3 373	1,6%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2 650	1,3%	2 619	1,3%
Information und Kommunikation	2 501	1,3%	2 533	1,2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	2 244	1,1%	2 471	1,2%
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	783	0,4%	812	0,4%
Energieversorgung	602	0,3%	480	0,2%
Bergbau	428	0,2%	445	0,2%
Private Haushalte	278	0,1%	268	0,1%
Exterritoriale Organisationen	17	0,0%	24	0,0%
SUMME	199 782	100,0%	204 509	100,0%

Quelle: Anonymisierte Synthesis-Mikrodatenbasis, Auswertung durch Synthesis Forschung GmbH, Daten aus 2017. Die Reihenfolge der Berufsabteilungen entspricht der Anzahl der Beschäftigungsaufnahmen im entsprechenden Bereich.

Zudem hat für Arbeitssuchende zwischen 51 und 55 auch das Gesundheits- und Sozialwesen eine große Bedeutung, während ab 55 der Verkehr die entsprechende Platzierung einnimmt.

Tabelle 3: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Personen ab 55 in verschiedenen Berufssparten (2017)

	AUFNAHMEN		BEENDIGUNGEN	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Beherbergung und Gastronomie	21 774	15,0%	23 730	12,1%
Öffentliche Verwaltung	18 731	12,9%	34 771	17,8%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	17 035	11,7%	18 630	9,5%

Bau	13 365	9,2%	15 830	8,1%
Herstellung von Waren	13 054	9,0%	20 581	10,5%
Handel	13 038	9,0%	19 034	9,7%
Verkehr	10 939	7,5%	13 787	7,0%
Gesundheits- und Sozialwesen	9 353	6,4%	12 908	6,6%
Erziehung und Unterricht	6 131	4,2%	6 913	3,5%
Land- und Forstwirtschaft	5 412	3,7%	5 586	2,9%
Freiberufliche / techn. Dienstleistungen	3 472	2,4%	5 101	2,6%
Sonstige Dienstleistungen	2 707	1,9%	3 754	1,9%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2 681	1,8%	2 989	1,5%
Finanz- und Versicherungsleistungen	2 308	1,6%	4 144	2,1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1 906	1,3%	2 899	1,5%
Information und Kommunikation	1 860	1,3%	2 427	1,2%
Energieversorgung	587	0,4%	1 145	0,6%
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	524	0,4%	753	0,4%
Bergbau	296	0,2%	386	0,2%
Private Haushalte	276	0,2%	342	0,2%
Exterritoriale Organisationen	37	0,0%	64	0,0%
SUMME	145 486	100,0%	195 774	100,0%

Quelle: Anonymisierte Synthesis-Mikrodatenbasis, Auswertung durch Synthesis Forschung GmbH, Daten aus 2017. Die Reihenfolge der Berufsabteilungen entspricht der Anzahl der Beschäftigungsaufnahmen im entsprechenden Bereich.

Größere Unterschiede zeigen sich zwischen den Geschlechtern, wie auch in Tabelle 4 und Tabelle 5 ersichtlich ist.²⁴

Tabelle 4: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Männer ab 51 in verschiedenen Berufssparten (2017)

	AUFNAHMEN		BEENDIGUNGEN	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Bau	32 237	15,3%	34 187	14,5%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	30 561	14,5%	30 893	13,1%
Öffentliche Verwaltung	26 522	12,6%	33 552	14,2%
Herstellung von Waren	22 590	10,7%	28 249	11,9%
Beherbergung und Gastronomie	21 857	10,4%	22 455	9,5%
Verkehr	19 959	9,5%	22 753	9,6%
Handel	15 149	7,2%	17 791	7,5%
Gesundheits- und Sozialwesen	7 835	3,7%	8 119	3,4%
Erziehung und Unterricht	7 495	3,6%	7 723	3,3%
Land- und Forstwirtschaft	5 490	2,6%	5 606	2,4%
Freiberufliche / techn. Dienstleistungen	4 283	2,0%	5 199	2,2%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	3 167	1,5%	3 347	1,4%
Finanz- und Versicherungsleistungen	3 100	1,5%	4 387	1,9%
Information und Kommunikation	2 943	1,4%	3 282	1,4%

²⁴ Hierbei ist vorrangig der relative Anteil der Aufnahmen in einer bestimmten Berufssparte an der Gesamtzahl der Aufnahmen heranzuziehen, da die Grundgesamtheit der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Männer bzw. Frauen ab 51 aufgrund des unterschiedlichen gesetzlichen Pensionsantrittsalters stark voneinander abweicht.

Sonstige Dienstleistungen	2 388	1,1%	2 704	1,1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	2 044	1,0%	2 653	1,1%
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	1 071	0,5%	1 274	0,5%
Energieversorgung	1 031	0,5%	1 392	0,6%
Bergbau	683	0,3%	780	0,3%
Private Haushalte	135	0,1%	136	0,1%
Exterritoriale Organisationen	20	0,0%	34	0,0%
SUMME	210 560	100,0%	236 516	100,0%

Quelle: Anonymisierte Synthesis-Mikrodatenbasis, Auswertung durch Synthesis Forschung GmbH, Daten aus 2017. Die Reihenfolge der Berufsabteilungen entspricht der Anzahl der Beschäftigungsaufnahmen im entsprechenden Bereich.

Während Männer die meisten Beschäftigungsaufnahmen in den Bereichen Bau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und öffentliche Verwaltung (gefolgt von der Herstellung von Waren, der Beherbergung und Gastronomie sowie dem Verkehr) verzeichnen, finden Frauen ab 51 am häufigsten eine Stelle in den Berufssparten Beherbergung und Gastronomie, Handel und Gesundheits- und Sozialwesen (gefolgt von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung und der Herstellung von Waren).

Tabelle 5: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Frauen ab 51 in verschiedenen Berufssparten (2017)

	AUFNAHMEN		BEENDIGUNGEN	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Beherbergung und Gastronomie	33 525	24,9%	34 996	21,4%
Handel	17 650	13,1%	21 854	13,3%
Gesundheits- und Sozialwesen	16 392	12,2%	19 852	12,1%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	14 584	10,8%	15 186	9,3%
Öffentliche Verwaltung	12 844	9,5%	24 574	15,0%
Herstellung von Waren	8 728	6,5%	11 000	6,7%
Erziehung und Unterricht	4 528	3,4%	5 045	3,1%
Land- und Forstwirtschaft	4 412	3,3%	4 450	2,7%
Sonstige Dienstleistungen	3 938	2,9%	4 547	2,8%
Freiberufliche / techn. Dienstleistungen	3 921	2,9%	4 832	3,0%
Verkehr	3 516	2,6%	4 173	2,5%
Finanz- und Versicherungsleistungen	2 193	1,6%	3 130	1,9%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2 164	1,6%	2 261	1,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen	2 106	1,6%	2 717	1,7%
Bau	1 901	1,4%	2 369	1,4%
Information und Kommunikation	1 418	1,1%	1 678	1,0%
Private Haushalte	419	0,3%	474	0,3%
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	236	0,2%	291	0,2%
Energieversorgung	158	0,1%	233	0,1%
Bergbau	41	0,0%	51	0,0%
Exterritoriale Organisationen	34	0,0%	54	0,0%
SUMME	134 708	100,0%	163 767	100,0%

Quelle: Anonymisierte Synthesis-Mikrodatenbasis, Auswertung durch Synthesis Forschung GmbH, Daten aus 2017. Die Reihenfolge der Berufsabteilungen entspricht der Anzahl der Beschäftigungsaufnahmen im entsprechenden Bereich.

1.1.3. ARBEITSMARKTHINDERNIS VORURTEILE UND AGEISM

Personen nur aufgrund ihres Alters abzulehnen gilt als Altersdiskriminierung und geht daher nicht mit dem Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. I Nr. 66/2004) konform, das in Österreich seit dem 01.07.2004 gilt. In der Praxis greift dieser Schutz aber nur unzureichend, da die Ablehnung aufgrund des Alters in aller Regel leicht verschleiert werden kann.²⁵ Zudem kommt es oftmals gar nicht erst zu einer Bewerbung, da Personen ab einem bestimmten Alter (gemäß einer vorliegenden Studie häufig ab 48 Jahren) schon durch die Stellenanzeigen eliminiert wurden.²⁶

Auch im Verlauf des weiteren Bewerbungsprozesses sind ältere BewerberInnen benachteiligt, selbst wenn die Qualifikationen mit denen der jüngeren KonkurrentInnen übereinstimmen und wenn sämtliche messbaren Aspekte der Employability (z.B. Gesundheitszustand, Qualifikationen, regionaler Arbeitsmarkt, ...) kontrolliert werden.²⁷ Mehrere Betriebe geben zu, erstere nur in besonderen Fällen bzw. nur mangels Alternativen in Betracht zu ziehen oder aber eine Einstellung an bestimmte Bedingungen, wie z.B. den Erhalt von Eingliederungszuschüssen, zu knüpfen.²⁸

Immer wieder dabei problematisiert, dass bei älteren Menschen mit kürzeren Verweildauern im Unternehmen gerechnet wird, was mit höheren Kosteneinsätzen einhergehen kann.²⁹ Diese Kosten betreffen die Einschulung und die neue Personalsuche nach der Pensionierung der Person.³⁰ Obwohl solche Argumente in Anbetracht des kontinuierlich steigenden Pensionsantrittsalters aufzuweichen sind, versteht sich von selbst, dass Personen, die sehr kurz vor dem Pensionsantritt stehen, üblicher Weise nicht für Stellen mit einer langen erforderlichen Einschulung berücksichtigt werden, deren Kosten sich im Anschluss – ohne etwaige Förderungen - unmöglich amortisieren können.³¹

Doch nur in einigen wenigen solcher Spezialfälle entspricht die grundsätzliche Vorsicht gegenüber älteren BewerberInnen der rational-ökonomisch angebrachten Vorgehensweise. Es gilt zu vermuten, dass die Ablehnung älterer BewerberInnen in vielen Fällen auf der sogenannten Defizit-Hypothese des Alterns³² basiert, d.h. auf Vorbehalten und Stereotypen, mit denen ältere Personen konfrontiert sind. Das Älterwerden wird demnach als ein Prozess des Abbaus, der durch den Verlust von Fähigkeiten und Ressourcen charakterisiert ist, empfunden.³³ In welchem Ausmaß Persönlichkeits- und Leistungsunterschiede tatsächlich auf Altersunterschiede zurückzuführen sind, ist nicht zu quantifizieren; Böhlinger und van Loo (2010, S.41-42) gehen aber davon aus, dass nur etwa 1 Prozent der entsprechenden Varianz durch das Alter erklärbar ist. Wird dennoch (implizit) von einer

²⁵ Vgl. Brauer, 2010, S.45-51; Rust, 2010, S.120-129; Schimkat, 2010, S.224-229

²⁶ Vgl. Claus Goworr Consulting, 2004, S.4-11

²⁷ Vgl. Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.8-12; Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159; Sieglén, 2016, S.203-205; Tisch, 2015, S.102-103

²⁸ Vgl. Brussig, 2011, S.2; Stößel, 2007, S.117-127

²⁹ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-401; Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2

³⁰ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.127

³¹ Vgl. Meuer-Willuweit, 2008, S.78-80

³² Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.6; Schöpf, 2007, S.9-18

³³ Vgl. Himmelsbach, 2009, S.35-38

homogenen Gruppe „Älterer“ ausgegangen, die automatisiert mit bestimmten Eigenschaften und Fähigkeiten bzw. dem Fehlen dieser assoziiert wird, kann von Vorurteilen gesprochen werden.³⁴

Solche altersbezogene Vorurteile haben unmittelbaren Einfluss auf die Einstellpraxis: Wo die Leistungsfähigkeit älterer Menschen als schlecht eingeschätzt wird, haben ältere BewerberInnen auch schlechtere Chancen.³⁵ ArbeitgeberInnen lehnen ältere Personen in solchen Fällen nicht aufgrund ihrer individuellen Eigenschaften, sondern aufgrund der Kategorie, der sie angehören, ab.³⁶ Dabei handelt es sich nicht mehr um eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung, sondern um eine ungerechtfertigte Diskriminierung.³⁷ Dieses diskriminierende Verhalten, das aus den altersbezogenen Vorurteilen resultiert, wird seit den 1960ern als „Ageism“ bezeichnet.³⁸

In deutschsprachigen Ländern gibt es nur eine sehr überschaubare Anzahl an Untersuchungen zur tatsächlichen Prävalenz von altersbezogenen Vorurteilen und Ageism. Besser ist die Datenlage beispielsweise in den USA, wo mit dem 1967 beschlossenen „Age Discrimination in Employment Act“ ein breiteres Forschungsfeld angestoßen wurde.³⁹

Eine der wenigen Befragungen von n=154 Schweizer ArbeitnehmerInnen mit und ohne Führungsverantwortlichkeiten zeigte jedoch eine geringe dahingehende Tendenz, dass ältere ArbeitnehmerInnen (d.h. in diesem Fall Personen ab 45 Jahren) als weniger leistungs-, lern- und anpassungsfähig eingeschätzt werden.⁴⁰ Dies ist der Fall, obwohl nicht nur Vorurteile über ältere ArbeitnehmerInnen erhoben, sondern diese auch nach ihren eigenen Erfahrungen mit Stereotypen im Arbeitskontext befragt wurden⁴¹, um Verfälschungen der Ergebnisse aufgrund von sozial erwünschten Antworttendenzen auszuschließen.

Dabei gab es keine Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Führungsverantwortlichkeiten sowie zwischen jüngeren und älteren Befragten⁴² – die (schwach ausgeprägten) Vorurteile hinsichtlich der Leistungs-, Lern- und Anpassungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen wurden also auch von den älteren Befragten selbst internalisiert.⁴³ Wie in Kapitel 1.1.5 auszuführen sein wird, birgt dies die Gefahr einer Negativspirale der selbsterfüllenden Prophezeiungen.⁴⁴

³⁴ Vgl. Patrickson & Ranzijn, 2005, S.729-735

³⁵ Vgl. Brüssig & Bellmann, 2008, S.47-49; Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.158-159

³⁶ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.401

³⁷ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-41; Schöpf, 2007, S.9-18

³⁸ Vgl. Brauer, 2010, S.50; Clemens, 2010, S.11-12

³⁹ Vgl. Kluge, 2006, S.3-4

⁴⁰ Vgl. Kluge, 2006, S.12

⁴¹ So wurden ältere MitarbeiterInnen darum gebeten, Zustimmungssitems wie „Ich habe in Bezug auf Weiterbildung die gleiche Chance wie ein/e Mitarbeiter/-in, welche/r jünger ist als ich.“, „Mein Alter hindert mich daran, Arbeiten zu erhalten, für welche ich meiner Ansicht nach genug qualifiziert bin.“ oder „Mir werden nicht mehr die Arbeiten angeboten, für welche ich eigentlich qualifiziert wäre.“ zu beurteilen. Hierdurch ist eine angreifbarere Einschätzung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen möglich als ausschließlich durch die Items zur diskriminierenden Personalarbeitspraxis („Ältere sollten bei Seite treten, um Jüngeren die Chance für Verbesserungsmöglichkeiten zu bieten.“ oder „Es ist eine bessere Investition jüngere Arbeitnehmer/-innen zu fördern als Ältere.“), deren Beantwortung durch die Tendenz zur sozialen Erwünschtheit konfundiert sein kann.

⁴² Vgl. Kluge, 2006, S.8-12

⁴³ MitarbeiterInnen unterschiedlichen Alters wurden etwa um ihre Einschätzung der Leistungsfähigkeit, der Lern- und Anpassungsfähigkeit und des sozialen Verhaltens jüngerer sowie älterer MitarbeiterInnen gebeten. Dabei wurden ältere Personen, insbesondere hinsichtlich der ersteren beiden Leistungsbereiche, sowohl von jüngeren als auch von älteren KollegInnen etwas kritischer gesehen.

⁴⁴ Vgl. Nübold & Maier, 2012, S.136-146

Auch wies die Kontakthäufigkeit mit älteren KollegInnen keinen Einfluss auf die altersbezogenen Vorurteile und/oder auf die Zustimmung zu einer diskriminierenden Personalpraxis auf.⁴⁵ Dies allerdings könnte ein Artefakt aufgrund der kleinen Stichprobengröße und der insgesamt niedrigen Ausprägung altersbezogener Vorurteile sein, bestätigte die vergangene psychologische Forschung zur Verbreitung von Vorurteilen und Stereotypen doch mit großer Konsistenz, dass es der positive Kontakt und das gemeinsame Hinarbeiten auf ein Ziel sind, die zur Abnahme negativer Verallgemeinerungen und zur Zunahme von Toleranz führen.⁴⁶ Wohl aber zeigte sich, hiermit in Zusammenhang stehend, ein günstiger Effekt des durchschnittlichen Teamalters: Personen, die in einem Team mit einem geschätzten Durchschnittsalter von mehr als 49 Jahren arbeiteten, wiesen weniger altersbezogene Vorurteile und eine stärkere Ablehnung diskriminierender Personalpraktiken auf als Personen, deren TeamkollegInnen im arithmetischen Mittel 49 Jahre oder jünger waren.⁴⁷ Ein Grund dafür könnte sein, dass man das Team, in dem man selbst arbeitet, nicht gerne als weniger leistungsfähig einschätzt.⁴⁸

Allerdings können diese Befunde insofern als limitiert angesehen werden, als sie sich in aller Regel auf Vorurteile beziehen, die sich auf das Verhalten gegenüber älteren KollegInnen auswirken würden, nicht aber auf solche, die sich in der Einstellpraxis zeigen.⁴⁹ So zeigten unterschiedliche ArbeitgeberInnenbefragungen, dass diese zwar ihre eigenen älteren MitarbeiterInnen wertschätzen, dass sie ältere ArbeitnehmerInnen generell jedoch als unflexibel und veränderungsresistent ansehen.⁵⁰ Auch eine Conjoint-Analyse, im Zuge derer ArbeitgeberInnen die Möglichkeit gegeben wurde, zwischen jeweils zwei BewerberInnen zu entscheiden, die sich hinsichtlich Alter, Geschlecht, formalem Bildungsniveau, letztem Arbeitsverhältnis und Dauer des letzten Arbeitsverhältnisses unterschieden, konnte feststellen, dass das Alter alleine, auch unter Konstanthaltung der anderen Faktoren, einen signifikanten und praktisch relevanten negativen Einfluss auf die Einstellungsentscheidung hat.⁵¹ Dieser scheinbare Widerspruch zeigt, weshalb altersbezogene Vorurteile und Ageism so veränderungsresistent sind: Positive Erfahrungen mit älteren ArbeitnehmerInnen führen nämlich zunächst nicht zu einem Überdenken der Vorurteile, sondern zu der Entwicklung von Substereotypen (z.B. „Ältere ArbeitnehmerInnen sind in *beinahe* allen Branchen unterlegen.“ oder „*Meine KollegInnen* arbeiten bereits länger in diesem Betrieb und können ihre Schwächen durch diese Erfahrung wettmachen; stellt man neue Personen ein, sind jedoch jüngere den älteren BewerberInnen stets überlegen.“).⁵²

Dennoch wird insgesamt davon ausgegangen, dass die demografischen Veränderungen altersbezogene Vorurteile längerfristig stückweise aufweichen werden, da ein immer größerer Anteil der Erwerbsbevölkerung in die entsprechende Altersgruppe fällt und/oder mit Personen aus dieser zusammenarbeitet.⁵³ So zeigte die oben dargestellte Conjoint-Analyse, dass ältere ArbeitgeberInnen sowie ArbeitgeberInnen von durchschnittlich älteren Teams auch eher bereit sind ältere BewerberInnen einzustellen.⁵⁴ Nicht zuletzt könnte hier wirksam werden, dass viele junge Personen

⁴⁵ Vgl. Kluge, 2006, S.8-12

⁴⁶ Vgl. Frindte & Dietrich, 2017, S.58-68

⁴⁷ Vgl. Kluge, 2006, S.8-12

⁴⁸ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.408

⁴⁹ Vgl. Brauer, 2010, S.45-51

⁵⁰ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.44; Ranzijn, Carson & Winefield, 2004, S.560-561

⁵¹ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.408

⁵² Vgl. Brauer, 2010, S.51-55; Stößel, 2007, S.117-130; Warren & Smalley, 2013, S.147

⁵³ Vgl. Kluge, 2006, S.14

⁵⁴ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.408

ihre eigenen Eltern oder andere Personen in diesem Lebensabschnitt erleben und feststellen, dass diese den altersbezogenen Stereotypen nicht entsprechen.⁵⁵

1.1.4. STÄRKEN UND SCHWÄCHEN ÄLTERER ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITSUCHENDER

In der Auseinandersetzung mit altersbezogenen Vorurteilen und Ageism ist stets zentral, real vorhandene Probleme nicht zu verschweigen, sondern einseitige Fehlannahmen durch Wissen und Fakten zu ersetzen: Während gewisse, beispielsweise körperliche, Veränderungen im Lebensverlauf unumgänglich sind, ist ein differenzierter Blick anzuraten, der insbesondere in den Vordergrund stellt, unter welchen Umständen und Arbeitsbedingungen unterschiedliche Personengruppen das größte Leistungspotential aufweisen.⁵⁶ Im Folgenden werden daher jene Begründungen, die Personalverantwortliche für die Bevorzugung jüngerer KandidatInnen nennen⁵⁷, auf ihren Wahrheitsgehalt hin überprüft:

„Ältere Menschen haben höhere Gehaltserwartungen.“⁵⁸



Vor allem die Befürchtung, dass ältere ArbeitnehmerInnen dem Unternehmen aufgrund des Senioritätsprinzips, d.h. des Lohnanstiegs aufgrund von längerer Betriebszugehörigkeit oder Berufstätigkeit, mehr kosten würden als jüngere ArbeitnehmerInnen, wird oftmals als eines der maßgeblichen Hindernisse der Arbeitsmarktreintegration älterer Personen bezeichnet.⁵⁹

Ein rezenter AMS-Bericht weist jedoch darauf hin, dass diese Lohnsteigerungen zeitlich begrenzt sind; sie stellen sich normalerweise erst im Alter von 40 bis 45 Jahren ein.⁶⁰ Zudem trifft das Senioritätsprinzip vorrangig auf einige wenige Angestellten- und BeamtenInnengruppen zu.⁶¹ Eine Verlaufsanalyse auf Kohortenebene zeigt hierbei, dass lohnpolitische Senioritätsregulierungen oftmals mit einer ohnehin günstigeren Arbeitsmarktsituation für ältere Menschen einhergehen: Die Arbeitslosigkeit älterer Personen ist gerade in jenen Branchen hoch, in denen es eine niedrigere Ausprägung des Senioritätsprinzips gibt, so etwa im Bereich Handel.⁶² *„Personen, die gut in den Arbeitsmarkt integriert und daher auch wenn sie älter werden weiterhin beschäftigt sind, sind diejenigen, die auch entsprechende Einkommenszuwächse erfahren. Aus dieser Analyse ist somit kein positiver Zusammenhang zwischen Lohnzuwächsen und [verfestigter] Arbeitslosigkeit ableitbar.“*, schränken Müllbacher, Fink, Hofer und Titelbach (2015, S.77) die nur scheinbare Problematik durch das Senioritätsprinzip weiter ein.

⁵⁵ Vgl. Amrhein, 2010, S.86-90; Kluge, 2006, S.14

⁵⁶ Vgl. Brauer, 2010, S.51-55; Brinkmann, 2009, S.57-70; Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.729-735

⁵⁷ Vgl. Hildebrandt-WoECKel, 2010, S.56-60; Kowalik, 2014, S.25-32; Nübold & Maier, 2012, S.134-144;

⁵⁸ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-401; Kowalik, 2014, S.25-32; Mosberger, Muralter & Zdrahal-UrbaneK, 2007, S.10; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-9; Müllbacher, Fink, Hofer & Titelbach, 2015, S.49-58

⁵⁹ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-401; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.42-43; Müllbacher, Fink, Hofer & Titelbach, 2015, S.74

⁶⁰ Vgl. Litschel, Löffler & Petanovitsch, 2016, S.4

⁶¹ Vgl. Mosberger, Muralter & Zdrahal-UrbaneK, 2007, S.10

⁶² Vgl. Müllbacher, Fink, Hofer & Titelbach, 2015, S.79-80

Nicht zuletzt ist zu betonen, dass ältere Arbeitsuchende dazu bereit wären, zu einem oft deutlich geringeren Einkommen zu arbeiten als vor ihrer Erwerbslosigkeit der Fall war – was auch damit in Verbindung gebracht werden kann, dass sie, im Vergleich zu jüngeren BewerberInnen, weniger finanzielle und statusbezogene Motivatoren aufweisen, sondern erwerbstätig sein möchten, um fit zu bleiben, ein soziales Netzwerk zu behalten und Neues zu lernen sowie weiterzugeben.⁶³ Insgesamt würden 60 % der älteren Arbeitsuchenden Lohneinbußen in Kauf nehmen.⁶⁴ 40% würden sogar für ein Gehalt arbeiten, das nicht höher als ihre derzeitige Arbeitslosenunterstützung ist.⁶⁵

„Ältere Menschen verfügen seltener über aktuelle Qualifikationen.“⁶⁶



Zwar ist die Qualifikationsstruktur älterer ArbeitnehmerInnen nicht zwangsläufig ungünstiger als die ihrer jüngeren KollegInnen, ihre formalen Qualifikationen, wie etwa Schulabschlüsse, sind aber natürlich meist älter.⁶⁷ Etwaige Wissenslücken und Fähigkeitsdefizite können jedoch wettgemacht werden: Die Weiterbildungsbereitschaft älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchender ist nach wie vor intakt.⁶⁸ So zeigte sich in der Vergangenheit, dass ältere Personen zwar in beruflichen Weiterbildungen und Trainings leicht unter-, in informellen Kursen aber überrepräsentiert sind.⁶⁹

Zudem verändern sich Bildungs- und Ausbildungsschwerpunkte über Generationen hinweg zum Teil stark, was sich vorteilhaft ebenso wie nachteilig auswirken kann.⁷⁰ Eine breite Studie, in der die kognitiven Fähigkeiten und die Persönlichkeitseigenschaften älterer und jüngerer Arbeitsuchender verglichen wurden, zeigte etwa, dass die Testpersonen zwischen 50 und 62 signifikant und praktisch relevant schlechtere Englischkenntnisse aufwiesen als die 18- bis 26-jährigen TeilnehmerInnen.⁷¹ Tatsächlich handelte es sich hierbei, über alle getesteten Faktoren hinweg, um den größten Generationenunterschied. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass genau diese tendenzielle Schwäche älterer Personen keinen Einfluss darauf hatte, ob die arbeitssuchenden TeilnehmerInnen erfolgreich in den Arbeitsmarkt reintegriert werden konnten.⁷²

Umgekehrt haben die älteren den jüngeren KollegInnen in der Regel Erfahrungswissen, d.h. Berufs- und Lebenserfahrung, und Kenntnisse über betriebsinterne Abläufe voraus.⁷³ Dies geht mit einer hohen Produktivität und einem geringen Unfall- und Fehlerrisiko einher.⁷⁴ Zudem treffen Personen mit größerem Erfahrungswissen durchdachtere Entscheidungen, schätzen

⁶³ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.158-159

⁶⁴ Vgl. Brixy & Christensen, 2002, S.1

⁶⁵ Vgl. Brixy & Christensen, 2002, S.1-3

⁶⁶ Vgl. Kowalik, 2014, S.25-32; Langhoff, 2005, S.31-53; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-9; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.729-735

⁶⁷ Vgl. Brenke, 2013, S.3; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12

⁶⁸ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-43

⁶⁹ Vgl. Bohlinger & van Loo, 2010, S.38-39

⁷⁰ Vgl. Kowalik, 2014, S.25-32

⁷¹ Vgl. Mussel, von der Bruck & Schuler, 2009, S.121-122

⁷² Vgl. Mussel, von der Bruck & Schuler, 2009, S.124-125

⁷³ Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12

⁷⁴ Vgl. Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12

Probleme und Lösungsmöglichkeiten rascher ein, erkennen Zusammenhänge besser und arbeiten selbstständiger und eigenverantwortlicher.⁷⁵

„Ältere Menschen sind weniger produktiv und leistungsfähig.“⁷⁶



ArbeitgeberInnen fürchten oftmals eine geringere Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit der älteren BewerberInnen.⁷⁷ Aus einer rein medizinischen Perspektiven ist klar, dass die körperliche Leistungsfähigkeit des Menschen bereits ab einem Alter von 25 Jahren abnimmt.⁷⁸ Dies zeigt sich beispielsweise in einer Verschlechterung der Seh- und Muskelkraft, was hinsichtlich bestimmter Tätigkeiten tatsächlich dazu führen kann, dass ältere Personen diese fallweise nicht mehr ausüben können.⁷⁹ Weit weniger eindeutig sind hingegen die Erkenntnisse zur kognitiven Leistungsfähigkeit: So nimmt im Verlauf des Älterwerdens die fluide Intelligenz, d.h. der Umgang mit Neuem und die Wendigkeit im Denken, ab, die kristalline Intelligenz aber zu.⁸⁰ Die kristalline Intelligenz umfasst das angeeignete Allgemein- und Erfahrungswissen, den Wortschatz und das Sprachverständnis.⁸¹

Abgesehen davon, dass ältere Menschen den Verlust bestimmter Fähigkeiten durch den Zugewinn anderer wettmachen können, fokussiert die Annahme des altersbedingten Produktivitätsverlust zu stark auf die individuelle Entwicklung von physischer und kognitiver Leistungsfähigkeit. Studien weisen nämlich darauf hin, dass der Beitrag der älteren Arbeitnehmenden weniger in ihren Einzelleistungen als viel mehr im Zusammenwirken im Team sichtbar wird.⁸² Und hier zeigt sich, dass die Leistungskraft, die Produktivität und der Erfolg von Betrieben mit einer insgesamt älteren Belegschaft nicht geringer sind als in Betrieben mit einem jüngeren Team.⁸³

„Ältere Menschen sind weniger flexibel und haben weniger Innovationspotential.“⁸⁴



In einem deutschen Betriebspanel wurde die Annahme einer geringeren Flexibilität vonseiten der älteren BewerberInnen als Hauptgrund für die Nichteinstellung dieser genannt.⁸⁵ Dies gilt insbesondere dann, wenn die älteren Arbeitsuchenden zuvor lange im gleichen Betrieb oder Arbeitsumfeld tätig waren.⁸⁶

⁷⁵ Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12

⁷⁶ Vgl. Bergmann, 2007, S.59-70; Bruggmann, 2013, S.24-28; Brussig & Bellmann, 2008, S.39; Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-398; Kowalik, 2014, S.25-32; Langhoff, 2005, S.31-53; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-9; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12-15

⁷⁷ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.42-43; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12-15

⁷⁸ Vgl. Bergmann, 2007, S.59-70; Börsch-Supan, Düzgün & Weiss, 2006, S.4

⁷⁹ Vgl. Bruggmann, 2013, S.24-28

⁸⁰ Vgl. Janssen, 2009, S.71-75

⁸¹ Vgl. Börsch-Supan, Düzgün & Weiss, 2006, S.4

⁸² Vgl. Börsch-Supan, Düzgün & Weiss, 2006, S. 3-6

⁸³ Vgl. Börsch-Supan, Düzgün & Weiss, 2006, S. 3-6; Claus Goworr Consulting, 2004, S.4

⁸⁴ Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Kowalik, 2014, S.25-32; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-12; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.14-15

⁸⁵ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.47-49

⁸⁶ Vgl. Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.14-15

Flexibilität ist jedoch nicht alters-, sondern typabhängig.⁸⁷ „Tatsächlich zeigen ältere Arbeitssuchende durchaus eine beträchtliche Toleranzbreite hinsichtlich Arbeitszeit und -ort.⁸⁸ Hinsichtlich inhaltlicher Anforderungen zeigen sie sich (nach Befragungen) ebenfalls tendenziell offen, wobei freilich zwischen Bereitschaft und Fähigkeit unterschieden werden muss.“, meinen hierzu Mayrhofer, Regner und Schmid (2001, S.43).

Auch bezüglich des Innovationspotentials und der Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen spielen Aspekte wie Umgebung und Gewohnheit eine größere Rolle als das Alter einer Person.⁸⁹ Zudem bringen ältere Menschen wertvolles betriebsinternes und Erfahrungswissen mit, das erforderlich ist, um Verbesserungs- und Innovationspotentiale überhaupt erkennen und die Umsetzbarkeit und den Erfolg von gesetzten Maßnahmen einschätzen zu können.⁹⁰

„Ältere Menschen sind weniger motiviert.“⁹¹



Die intrinsische Motivation älterer ArbeitnehmerInnen kann unverändert hoch sein, zumal ihre Gewissenhaftigkeit bei der Bearbeitung von Aufgaben typischerweise hoch ist.⁹² Tatsächlich zeigte ein systematischer Vergleich der Fähigkeiten und Eigenschaften von 18- bis 26-jährigen gegenüber 50- bis 62-jährigen Arbeitssuchenden, dass ältere Personen hinsichtlich ihrer Leistungsmotivation und dem Vertrauen in die eigene Leistung signifikant besser abschnitten als die jüngeren TeilnehmerInnen.⁹³

Altersbedingte Unterschiede gibt es jedoch dahingehend, dass ältere und jüngere Personen sich von jeweils unterschiedlichen Anreizen (extrinsisch) motivieren lassen. Motivatoren wie Karriereboosts, aber auch finanzielle Anreize spielen für jüngere Menschen, die ganz am Anfang ihrer Karriere stehen, tendenziell eine größere Rolle als für ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende, für die der Pensionsantritt etwas näher erscheint.⁹⁴ Andere Motive sind jedoch gerade für ältere Personen von größter Bedeutung: Arbeitssuchende ab 40 beschreiben in einer Studie, dass sie wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen möchten, da eine solche für sie identitätsstiftend und selbstbewusstseinsfördernd ist, sie beschäftigt hält und ihnen sozialen Austausch ermöglicht.⁹⁵ Darüber hinaus halten sie die Arbeit für einen effektiven Weg, um ihre physische, psychische und geistige Gesundheit zu sichern, Neues zu lernen und alte Inhalte stetig zu wiederholen.⁹⁶ Besondere Anreize für ältere ArbeitnehmerInnen, die nicht nur in Gehaltserhöhungen und Statussteigerungen bestehen, sowie eine geschickte MitarbeiterInnenführung erweisen sich daher als zentral.⁹⁷

⁸⁷ Vgl. Brixy & Christensen, 2002, S.1; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.14-15

⁸⁸ Vgl. Brixy & Christensen, 2002, S.1

⁸⁹ Vgl. Litschel, Löffler & Petanovitsch, 2016, S.4

⁹⁰ Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.14-15

⁹¹ Vgl. Brinkmann, 2009, S.71-75; Kowalik, 2014, S.25-32; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-9

⁹² Vgl. Brinkmann, 2009, S.39-50; Ng & Feldman, 2008, S.403

⁹³ Vgl. Mussel, von der Bruck & Schuler, 2009, S.121-122

⁹⁴ Vgl. Brinkmann, 2009, S.39-50; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12-15

⁹⁵ Vgl. Brinkmann, 2009, S.39-50; Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.158-159

⁹⁶ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.158-159

⁹⁷ Vgl. Brinkmann, 2009, S.57-60

„Ältere Menschen sind häufiger in Krankenstand.“⁹⁸



Während die Wahrscheinlichkeit von Krankheit im Alter zunimmt, nimmt jene von Arbeitsunfällen ab.⁹⁹ Dies kann damit in Verbindung gebracht werden, dass ältere ArbeitnehmerInnen ein stärkeres Bewusstsein für Sicherheitsmaßnahmen und -regeln aufweisen und weniger zu kontraproduktivem Verhalten wie Aggression und Drogenkonsum am Arbeitsplatz neigen.¹⁰⁰

Ältere ArbeitnehmerInnen neigen außerdem dazu, nur dann in Krankenstand zu gehen, wenn sie ernsthaft krank sind.¹⁰¹ Obwohl sie daher nicht *häufiger* in Krankenstand gehen als ihre jüngeren KollegInnen, stimmt es, dass ihre Krankenstände tendenziell *länger* ausfallen.¹⁰² Dadurch weisen ältere Personen tatsächlich eine höhere Anzahl an Tagen in Krankenstand auf als ihre jüngeren KollegInnen. Besonders in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen ist diese deutlich höher als im Durchschnitt aller Erwerbstätigen.¹⁰³

Jedoch sollte berücksichtigt werden, dass Fehlzeiten nicht nur durch Krankenstände entstehen; ältere ArbeitnehmerInnen tendieren weit weniger zu Unpünktlichkeit sowie zu freiwilligem Fehlen als ihre jüngeren KollegInnen.¹⁰⁴ Dies liegt vor allem in einem höheren Pflichtbewusstsein, einem besonders hohen Arbeitsethos und einer starken Identifikation mit dem Unternehmen begründet.¹⁰⁵

„Ältere Menschen lernen weniger erfolgreich als Jüngere.“¹⁰⁶



Eine Untersuchung von 709 arbeitslosen Personen im Alter von 50 bis 62 Jahren und, im Vergleich zu diesen, 121 Personen im Alter von 18 bis 26 Jahren mittels Persönlichkeits- und Leistungstests zeigt, dass ältere Arbeitsuchende schlechter abschneiden, was die allgemeinen kognitiven Fähigkeiten und die Merkfähigkeit betrifft.¹⁰⁷ Auch die differentialpsychologische Forschung betont, dass sich im Laufe des Älterwerdens die fluide Intelligenz, d.h. die kognitive Fähigkeit logisch zu denken und mit (bislang unbekannt) Problemen umzugehen, vermindert.¹⁰⁸

Dieser Teilaspekt ist auch vielen ArbeitgeberInnen bekannt und führt zum Teil zu einem fatalen Teufelskreis, wenn ältere Personen bei Weiterbildungsmaßnahmen nicht mehr berücksichtigt

⁹⁸ Vgl. Bruggmann, 2013, S.33-36; Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-398; Kowalik, 2014, S.25-32; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-11; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.14

⁹⁹ Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Ng & Feldman, 2008, S.400-403

¹⁰⁰ Vgl. Ng & Feldman, 2008, S.400-402

¹⁰¹ Vgl. Bruggmann, 2013, S.33-36; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.14

¹⁰² Vgl. Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.14

¹⁰³ Vgl. Litschel, Löffler & Petanovitsch, 2016, S.4

¹⁰⁴ Vgl. Ng & Feldman, 2008, S.400-402

¹⁰⁵ Vgl. Brinkmann, 2009, S.39-50; Ng & Feldman, 2008, S.403

¹⁰⁶ Vgl. Bruggmann, 2013, S.28-33; Bohlinger & van Loo, 2010, S.28-38; Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-401; Kowalik, 2014, S.25-32; Krämer & DePryck, 2010, S.78-79; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-11; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.13-15; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.734-735; Roßnagel, 2010, S.187-190

¹⁰⁷ Vgl. Mussel, von der Bruck & Schuler, 2009, S.122-123

¹⁰⁸ Vgl. Maltby, Day & Macaskill, 2011, S.522

werden, weshalb sie sich nicht mehr gebraucht fühlen und, im schlimmsten Fall, innerlich kündigen.¹⁰⁹

Obwohl aber die fluide Intelligenz und Merkfähigkeit abnehmen, bleibt die Lernfähigkeit grundsätzlich bis ins hohe Alter erhalten.¹¹⁰ Dies ist darauf zurückzuführen, dass einige der kognitiv-psychischen Kompetenzen, die für erfolgreiches Lernen essentiell sind, wie zum Beispiel die Auffassungsgabe und die Konzentration, auch im Alter unverändert vorhanden sind.¹¹¹ Andere relevante Fähigkeiten, wie die ganzheitliche Beurteilung von Sachverhalten und Problemen, verbessern sich sogar.¹¹² Dies gilt in besonderem Maße für die kristalline Intelligenz, d.h. für die kognitiven Fähigkeiten, die auf dem im Laufe des Lebens angesammelten Wissen basieren.¹¹³ Hierdurch können etwaige Abbauprozesse gut kompensiert werden, weshalb diese in aller Regel nicht von betrieblicher Relevanz sind.¹¹⁴ Wie genau sich die Lernfähigkeit sowie andere kognitive Fähigkeiten im Verlauf des Älterwerdens verändern, ist stark von der individuellen Veranlagung, der Persönlichkeitsstruktur und den Umweltfaktoren (z.B. der Arbeitsumgebung) abhängig.¹¹⁵

Was jedoch stimmt, ist, dass ältere Personen tendenziell *anders* lernen. So ist für diese besonders bedeutsam, dass die Inhalte gut strukturiert sind, ein klarer Praxisbezug gegeben ist und der Nutzen des Lernstoffes im beruflichen Wirkungsraum deutlich gemacht wird.¹¹⁶

„Ältere Menschen warten nur mehr auf die Pensionierung.“¹¹⁷



Einer der einflussreichsten Beweggründe gegen die Einstellung älterer BewerberInnen ist, dass diese dem Betrieb tendenziell kürzer erhalten bleiben, da sie dem Pensionsantrittsalter näher sind.¹¹⁸ Jedoch zeigen Studien, dass ältere ArbeitnehmerInnen keinesfalls nur auf die Pensionierung warten - insbesondere, wenn ihnen die Möglichkeit zum betrieblichen Engagement gegeben wird.¹¹⁹ Dies könnte etwa bedeuten, ihnen die Tätigkeit von MentorInnen, MultiplikatorInnen oder „UnternehmensbotschafterInnen“ anzubieten und diese Bereiche auch verstärkt zur Leistungsbewertung der älteren ArbeitnehmerInnen heranzuziehen.¹²⁰

Dass ältere Personen nicht nur arbeiten *können*, sondern auch *wollen*, wird vor allem dadurch deutlich, dass der Anteil der Menschen, die auch nach dem Erreichen des Pensionsantrittsalters noch einer unselbstständigen oder, häufiger, selbstständigen¹²¹

¹⁰⁹ Vgl. Bellmann, Leber & Stegmaier, 2007, S.81-90; Bruggmann, 2013, S.28-32; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.47-43

¹¹⁰ Vgl. Krämer & DePryck, 2010, S.78-79; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.13-15

¹¹¹ Vgl. Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12-15

¹¹² Vgl. Kowalik, 2014, S.25-32; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12-15

¹¹³ Vgl. Bruggmann, 2013, S.28-32

¹¹⁴ Vgl. Krämer & DePryck, 2010, S.78-79

¹¹⁵ Vgl. Bohlinger & van Loo, 2010, S.28-38; Krämer & DePryck, 2010, S.74

¹¹⁶ Vgl. Bellmann, Leber & Stegmaier, 2007, S.81-90; Buxbaum & Reifinger, 2010, S.18; Luger & Mulder, 2010, S.58-70; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.13-15; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.734-735; Roßnagel, 2010, S.187-195

¹¹⁷ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-398 ; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-11

¹¹⁸ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-9

¹¹⁹ Vgl. Zacher, Degner, Seevaldt, Frese & Lüdde, 2009, S.191-200

¹²⁰ Vgl. Zacher, Degner, Seevaldt, Frese & Lüdde, 2009, S.191-195

¹²¹ Vgl. Brenke, 2013, S.3; Simová, 2010, S.169-181; Clayton, 2010, S.227-233

Erwerbsarbeit nachgehen, in westeuropäischen Ländern hoch ist und stetig steigt.¹²² Auch weisen, gemäß der Daten der Statistik Austria, Personen im Alter von 50 bis 64 Jahren in der formellen Freiwilligenarbeit die gleiche Beteiligungsquote auf wie jüngere Personen (etwa 31%); in der informellen Freiwilligenarbeit engagieren sie sich sogar häufiger als jüngere Menschen (31% gegenüber 28%).¹²³ In der Vergangenheit zeigte sich zudem, dass ältere Personen, gemessen am *durchschnittlichen wöchentlichen Zeitaufwand*, sogar aktiver freiwillig tätig sind als ihre jüngeren Pendanten.¹²⁴

Insgesamt wird deutlich, dass für die Produktivität von Personen weniger ihr Alter als die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und das Ausbildungsniveau entscheidend sind.¹²⁵ Die Defizit-Hypothese des Alterns¹²⁶, auf der die oben dargestellten Vorurteile schließlich basieren, vernachlässigt zudem, dass es mehrere Eigenschaften und Fähigkeiten gibt, hinsichtlich derer ältere den jüngeren Personen tendenziell voraus sind.¹²⁷

Die Durchführung standardisierter psychologischer Testverfahren an 18- bis 16-jährigen sowie 50- bis 62-jährigen Arbeitssuchenden zeigte etwa, dass ältere Menschen hinsichtlich ihrer Integrität, ihrem Arbeitsethos und, in einem geringeren Ausmaß, auch ihrer sozialen Kompetenz und ihrem Verhalten in KundInnen-situationen besser abschneiden als die jüngeren TeilnehmerInnen.¹²⁸ Insbesondere die hohe Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit wird in zahlreichen anderen Studien bestätigt.¹²⁹ Darüber hinaus beweisen ältere Personen immer wieder eine hohe Kreativität, Hingabe, Teamfähigkeit und Problemlösungskompetenz.¹³⁰

Gerade Kompetenzbereiche, in denen ältere Menschen tendenziell besser abschneiden, können eine erfolgreiche Wiederbeschäftigung besonders gut vorhersagen: Insbesondere Gewissenhaftigkeit, Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Lebenserfahrung, Arbeitsethos und soziale Kompetenz erweisen sich sowohl in statistischen Analysen als auch in Befragungen von Arbeitssuchenden und ArbeitgeberInnen als hochrelevant.¹³¹ Hingegen zeigen sich die Merkmale, in denen ältere den jüngeren Personen tendenziell unterlegen sind (insbesondere die Englischkenntnisse), weniger einflussreich.¹³²

Alles in allem ist also dafür zu plädieren, das Altern als „Umbau“ zu reframe und nicht mehr als einen „Abbau“ zu sehen, wie es in der Defizit-Hypothese der Fall ist.¹³³ Wenn Verallgemeinerungen auch unangebracht sind, gilt laut ExpertInnen die Faustregel, dass im Verlauf des Alterungsprozesses die

¹²² Vgl. Hagemann & Scherger, 2018, S.27-30; Simová, 2010, S.169-181; Clayton, 2010, S.227-233

¹²³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2009, S.14-15

¹²⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2009, S.15

¹²⁵ Vgl. Bergmann, 2007, S.59-70; Kowalik, 2014, S.25-32; Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159; Litschel, Löffler & Petanovitsch, 2016, S.4

¹²⁶ Vgl. Langhoff, 2005, S.31-53; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.6

¹²⁷ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159; Schuler, Mussel & von der Bruck, 2012, S.265-267

¹²⁸ Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Mussel, von der Bruck & Schuler, 2009, S.122-123

¹²⁹ Vgl. Brinkmann, 2009, S.55-57; Bruggmann, 2013, S.149-152; Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8; Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Ranzijn, Carson & Winefield, 2004, S.566; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12-15; Mussel, von der Bruck & Schuler, 2009, S. 124-125; Schuler, Mussel & von der Bruck, 2012, S.265-267

¹³⁰ Vgl. Ranzijn, Carson & Winefield, 2004, S.566; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12-15

¹³¹ Vgl. Bruggmann, 2013, S.69-112; Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8; Mussel, von der Bruck & Schuler, 2009, S.124-125; Ranzijn, Carson & Winefield, 2004, S.560; Schuler, Mussel & von der Bruck, 2012, S.265-267

¹³² Vgl. Mussel, von der Bruck & Schuler, 2009, S.124-125

¹³³ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S. 8; Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.6; Schuler, Mussel & von der Bruck, 2012, S.265-267

körperliche Leistungsfähigkeit abnimmt, während die psychische stabil bleibt und die geistig-soziale zunimmt.¹³⁴

1.1.5. SELBSTERFÜLLENDE PROPHEZEIUNGEN

Trotz allem ist es möglich, dass sich die Vorurteile gegenüber älteren Menschen im Zuge einer selbsterfüllenden Prophezeiung bestätigen – wodurch unter Umständen wiederum Vorurteile gestärkt und reproduziert werden, die weitere Einstellungen älterer Arbeitsuchender verhindern.¹³⁵

In einem Arbeitskontext treten selbsterfüllende Prophezeiungen einerseits auf, weil ArbeitgeberInnen vor allem das Verhalten registrieren, das die impliziten Annahmen bestätigt, andererseits weil die älteren ArbeitnehmerInnen niedrigere Leistungen erbringen, *weil* niedrigere Leistungen von ihnen erwartet werden und sie beginnen, selbst an die Vorurteile zu glauben.¹³⁶ Dies scheint sich besonders häufig in Trainingssituationen zu zeigen, da ältere Personen weniger an ihr Können glauben, wenn es darum geht, neue Inhalte zu erlernen und zu behalten.¹³⁷ Gerade die Leistungsmotivation der betreffenden Menschen kann infolgedessen tatsächlich verringert sein.¹³⁸

Zudem kann sich die Negativ-Spirale fortsetzen, wenn die entsprechenden Personen, aus Angst davor die negativen Erwartungen zu bestätigen, Leistungssituationen meiden bzw. sich schlecht verkaufen, was aufseiten der ArbeitgeberInnen wiederum das Vorurteil sie seien wenig motiviert (vermeintlich) bestätigt.¹³⁹ Nicht zuletzt kann die Annahme niedriger Produktivität auch dann zu selbsterfüllenden Prophezeiungen führen, wenn den älteren Personen „unkomplizierte“ Tätigkeitsbereiche zugewiesen werden, in denen sie sich nicht entfalten und beweisen können.¹⁴⁰

1.2. EINFLUSSFAKTOREN AUF EINE ERFOLGREICHE ARBEITSMARKTREINTEGRATION ÄLTERER ARBEITSUCHENDER

Während sich ältere Arbeitsuchende, wie im vorangegangenen Kapitel gezeigt, generell in einer schwierigeren Position befinden, nehmen auch unterschiedliche soziodemografische sowie individuelle und Persönlichkeitsfaktoren moderierenden Einfluss auf ihre Arbeitsmarktreintegrationschance: Altersarbeitslosigkeit und Reintegrationsbarrieren betreffen ältere Menschen in unterschiedlichem Ausmaß.¹⁴¹

So stellen beispielsweise Heyma, van der Werff, Nauta und van Sloten (2014, S.407) dar: *“The estimation results thus confirm the basic hypothesis that with two job-seekers who are equal with respect to characteristics such as gender, educational level, work experience, labour status and training experience, but who differ in age, the older one has a lower chance of being hired. This effect can however be compensated for by more relevant work experience, the correct level of education and recent training activities.”*

¹³⁴ Vgl. Bruggmann, 2013, S.24-28; Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12-15

¹³⁵ Vgl. Schmidt, 2010, S.210-227

¹³⁶ Vgl. Nübold & Maier, 2012, S.134-144; Schmidt, 2010, S.210-227

¹³⁷ Vgl. Bellmann, Leber & Stegmaier, 2007, S.81-90; Ng & Feldman, 2008, S.403

¹³⁸ Vgl. Bartscher, 2008, S.37-53; Bohlinger & van Loo, 2010, S.28

¹³⁹ Vgl. Aichinger, 2011, ohne Seitenangabe

¹⁴⁰ Vgl. Schmidt, 2010, S.210-227

¹⁴¹ Vgl. Tisch, 2015, S.105-108

Dennoch bleibt das Gros der Abweichungen zwischen der Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit älterer und jener jüngerer Menschen selbst unter Einbezug zahlreicher dieser Variablen unerklärt.¹⁴²

1.2.1. SOZIODEMOGRAFISCHE MODERATOREN¹⁴³ AUF DIE ARBEITSMARKTREINTEGRATION

Grundsätzlich gilt, dass ein steigendes Alter mit einem größeren Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko einhergeht.¹⁴⁴ Darüber hinaus lassen sich folgende signifikante soziodemografische Einflussfaktoren auf die Reintegrationschance bestätigen:

- ❖ **StaatsbürgerInnenschaft:** Personen ohne StaatsbürgerInnenschaft eines Landes haben größere Schwierigkeiten bei der Wiederaufnahme einer Beschäftigung im entsprechenden Land.¹⁴⁵
- ❖ **Geschlecht:** Frauen scheinen besonders häufig von Ageism und altersbezogenen Vorurteilen (siehe Kapitel 1.1.2 und 1.1.4) betroffen zu sein, da sie früher als „alt“ gelten.¹⁴⁶ Darüber hinaus weisen ältere Frauen tendenziell wahrscheinlicher ein geringeres formales Ausbildungsniveau und eine unterbrochene Erwerbskarriere auf.¹⁴⁷
- ❖ **Familienstand:** Ältere Personen, die alleinstehend sind, haben geringere Arbeitsmarktreintegrationschancen.¹⁴⁸ Ähnliches gilt auch für solche Arbeitsuchende, deren Partner oder Partnerin ebenfalls keiner Erwerbstätigkeit nachgeht.¹⁴⁹ Letzteres mag auch damit in Verbindung stehen, dass finanzielle Not und Suchintensität in deutlichem Zusammenhang stehen und die Suchintensität wiederum die Reintegrationschance erhöht.¹⁵⁰
- ❖ **Ausbildung:** 8 bis 9 Prozent der geringeren Reintegrationschancen älterer Arbeitsuchender können durch ihren tendenziell niedrigeren formalen Bildungsstatus erklärt werden.¹⁵¹ Während der Einfluss der (Berufs-)Ausbildung an sich nicht zwangsläufig groß sein dürfte¹⁵², erhalten zumindest ältere Arbeitsuchende selbst den Eindruck, dass das Fehlen ganz spezieller Fähigkeiten und Fertigkeiten eines der Haupthindernisse für eine erfolgreiche

¹⁴² Vgl. Vansteenkiste, Deschacht & Sels, 2015, S.62

¹⁴³ Bei einem „Moderator“ handelt es sich um Faktoren, die den Zusammenhang zwischen zwei Variablen (im vorliegenden Fall: zwischen dem Alter und den Hindernissen bei der Arbeitsmarktreintegration) verändern. So kann es etwa sein, dass ältere Personen insbesondere dann größeren Hindernissen bei der Arbeitsmarktreintegration gegenüberstehen, wenn sie ein bestimmtes Geschlecht haben, aus einer bestimmten Branche kommen oder etwa auch bestimmte Persönlichkeitseigenschaften aufweisen. Die verwendeten Studien vermuten zum Teil auch, dass es sich bei den Einflussfaktoren gar um „Mediatoren“ handelt, die den Zusammenhang zwischen dem Alter und den Hindernissen bei der Arbeitsmarktreintegration überhaupt erst bedingen: So etwa könnte vermutet werden, dass ältere Personen nur deswegen größere Reintegrationsbarrieren aufweisen, weil sie typischerweise ein niedrigeres formales Bildungsniveau haben; der eigentliche negative Zusammenhang wäre also ein solcher zwischen der Ausbildung und der Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsmarktreintegration, während jener zwischen dem Alter und der Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsmarktreintegration als Scheinkorrelation zu sehen wäre. Da die zur Verfügung stehenden Daten keinen derart eindeutigen Schluss zulassen, wird im Folgenden aber nicht zwischen Moderatoren und Mediatoren unterschieden.

¹⁴⁴ Vgl. Frosch, 2007, S.10-18

¹⁴⁵ Vgl. Frosch, 2007, S.10-15

¹⁴⁶ Vgl. Frosch, 2007, S.10-15; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.9

¹⁴⁷ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.9

¹⁴⁸ Vgl. Tisch, 2015, S.107

¹⁴⁹ Vgl. Tisch, 2015, S.107-109

¹⁵⁰ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360

¹⁵¹ Vgl. Brussig, 2011, S.8-9; Tisch, 2015, S.104-105; Frosch, 2007, S.10-18; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.401; Vansteenkiste, Deschacht & Sels, 2015, S.61-62

¹⁵² Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.41

Wiederbeschäftigung darstellt.¹⁵³ Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Suchfrequenz¹⁵⁴ ebenso wie die von ExpertInnen beurteilte Qualität der Bewerbungsunterlagen¹⁵⁵ von Personen mit niedrigerem formalen Ausbildungsniveau geringer ist als jene von höher ausgebildeten Arbeitsuchenden.

- ❖ **Pflegeverpflichtungen:** Während die Betreuung von Kindern für ältere Personen eine weniger große Rolle spielt, sind sie häufiger als ihre jüngeren KonkurrentInnen für die Pflege von Angehörigen verantwortlich.¹⁵⁶ Diese ist seltener als die Kinderbetreuung institutionalisiert und kann daher die zeitliche und geografische Mobilität der Personen (und damit auch ihre Attraktivität für ArbeitnehmerInnen) vermindern.¹⁵⁷
- ❖ **Zeitpunkt des Arbeitsplatzverlusts:** Kommt es im Winter zum Verlust des Arbeitsplatzes, scheinen die Chancen auf einen Wiedereinstieg höher zu sein.¹⁵⁸ Dies lässt sich durch saisonale Arbeitsmodelle erklären.
- ❖ **Gehaltshöhe:** Die Höhe des Lohns, der bei dem/der letzten ArbeitgeberIn ausgezahlt wurde, hängt tendenziell positiv mit den Wiedereinstiegschancen zusammen.¹⁵⁹ Allerdings wurden auch umgekehrte Effekte festgestellt, wenn nämlich die resultierenden höheren Gehaltserwartungen dazu führen, dass die Bewerbungsfrequenz geringer ist, da viele Optionen von Anfang an ausgeschlossen werden.¹⁶⁰ Gerade in sehr hohen Gehaltsklassen sinkt daher die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsmarktintegration wieder.¹⁶¹ Ein mittleres bis hohes bisheriges Gehalt und im Vergleich hierzu bescheidenere Gehaltserwartungen dürften insgesamt den stärksten positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit einer (Wieder-)Einstellung aufweisen.¹⁶²
- ❖ **Dauer der Arbeitslosigkeit:** Mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigungsaufnahme zunehmend.¹⁶³ Dies gilt auch dann, wenn das Alter der Personen konstantgehalten wird.¹⁶⁴ Auch eine australische Befragung von n=163 aktuellen sowie erfolgreich wiederbeschäftigten älteren KundInnen von Arbeitsvermittlungseinrichtungen zeigte, dass 21% der Befragten die Dauer der Arbeitslosigkeit als die größte Reintegrationsbarriere empfinden.¹⁶⁵ Je länger Personen arbeitslos sind, desto geringer wird zudem die Bewerbungsfrequenz¹⁶⁶ und die Bindung an den Arbeitsmarkt¹⁶⁷. Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass die Gesamtanzahl der bisher

¹⁵³ Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.35

¹⁵⁴ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159; Eppel et al, 2012, S.15; Vansteenkiste, Deschacht & Sels, 2015, S.61-62; Zacher & Bock, 2014, S.1082

¹⁵⁵ Vgl. Ebert & Staudinger, S.12-14

¹⁵⁶ Vgl. Frosch, 2007, S.10-18

¹⁵⁷ Vgl. Tisch, 2015, S.104-105

¹⁵⁸ Vgl. Frosch, 2006, S.17-19

¹⁵⁹ Vgl. Frosch, 2007, S.10-18

¹⁶⁰ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360; Vansteenkiste, Deschacht & Sels, 2015, S.61-62

¹⁶¹ Vgl. Frosch, 2006, S.17

¹⁶² Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-43

¹⁶³ Vgl. Frosch, 2007, S.10-18

¹⁶⁴ Vgl. Frosch, 2006, S.17-19

¹⁶⁵ Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.35

¹⁶⁶ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159; de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360; Eppel et al, 2012, S.15; Vansteenkiste, Deschacht & Sels, 2015, S.61-62; Zacher & Bock, 2014, S.1082

¹⁶⁷ Vgl. Tisch, 2015, S.107

in Arbeitslosigkeit verbrachten Tage – unabhängig davon, ob es sich beispielsweise um fünf einzelne Jahre in Arbeitslosigkeit oder um einen zusammenhängenden Fünfjahreszeitraum handelt – die Wiederbeschäftigungschance negativ beeinflusst.¹⁶⁸ Konkret nimmt die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Arbeitsmarktreintegration (innerhalb von zwei Jahren nach dem Jobverlust) um 23 Prozentpunkte ab, wenn die älteren Personen *insgesamt* mehr als 5 Jahre in Arbeitslosigkeit verbracht haben.¹⁶⁹

Insgesamt also zeigt sich: Ein großer Anteil der Faktoren, die die Reintegrationschance älterer ArbeitnehmerInnen beeinflussen, liegt außerhalb von deren Verantwortlichkeit und Kontrolle.¹⁷⁰

1.2.2. BETRIEBLICHE EINFLUSSFAKTOREN

Daneben ist die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit älterer Arbeitsuchender auch abhängig davon, in welcher Branche bzw. in welchem Unternehmen sie Fuß fassen möchten:

- ❖ **Branche:** Zwar ist die Einstellchance für ältere Menschen in jeder Branche geringer als jene für jüngere BewerberInnen; in manchen Branchen ist die Einstellhäufigkeit dennoch größer als in anderen.¹⁷¹ Dies gilt vor allem für die Land- und Fortwirtschaft, das Gastgewerbe, Gebietskörperschaften sowie Organisationen ohne Erwerbszweck.¹⁷² Betriebe, in denen die Verwendung moderner Technologien zentral ist, neigen hingegen dazu, die Einstellung älterer BewerberInnen zu vermeiden.¹⁷³ Dies erklärt, weshalb es ältere Arbeitsuchende, die in einen ingenieurwissenschaftlichen Beruf zurückkehren möchten, besonders schwer haben.¹⁷⁴
- ❖ **Betriebsgröße:** Insofern den ArbeitgeberInnen eine Bewerbung älterer Personen vorliegt, neigen kleine und mittlere Betriebe etwas eher dazu, diese einzustellen.¹⁷⁵
- ❖ **Andere Betriebsdeterminanten:** Darüber hinaus haben ältere Arbeitsuchende größere Chancen bei einem Unternehmen mit hoher Fluktuation, bei bereits länger (d.h. über ein Jahrzehnt) bestehenden Betrieben, bei Betrieben, die ihre zukünftige Entwicklung nicht einschätzen können (im Gegensatz zu solchen, die mit Wachstum oder Rückgang rechnen), und bei Betrieben, in denen bereits ältere Menschen tätig sind.¹⁷⁶ Das Vorhandensein eines Betriebsrates wirkt sich gar nicht bis leicht positiv auf die Einstellwahrscheinlichkeit älterer Personen aus.¹⁷⁷

Zusätzlich ist die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Arbeitsmarktreintegration natürlich von Kalenderjahr zu Kalenderjahr Änderungen unterworfen und auch über verschiedene Bundesländer hinweg nicht konstant, was auf regionale Arbeitsmarktentwicklungen zurückzuführen ist.¹⁷⁸

¹⁶⁸ Vgl. Frosch, 2006, S.17

¹⁶⁹ Vgl. Frosch, 2006, S.10-18

¹⁷⁰ Vgl. Vansteenkiste, Deschacht & Sels, 2015, S.62

¹⁷¹ Vgl. Brussig, 2011, S.3; Brussig & Bellmann, 2008, S.41-45; Frosch, 2007, S.10-18

¹⁷² Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.41-45; Brussig, 2011, S.6

¹⁷³ Vgl. Boockmann & Zwick, 2004, S. 59-61; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.729-735

¹⁷⁴ Vgl. Frosch, 2006, S.22-24

¹⁷⁵ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.49-51

¹⁷⁶ Vgl. Boockmann & Zwick, 2004, S.59-61; Brussig & Bellmann, 2008, S.49-51; Brussig, 2011, S.3; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.408

¹⁷⁷ Vgl. Boockmann & Zwick, 2004, S.59-61; Brussig & Bellmann, 2008, S.47-49

¹⁷⁸ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.41-45; Frosch, 2007, S.18-20; Tisch, 2015, S.105

1.2.3. INDIVIDUELLE UND PERSÖNLICHKEITSAKTOREN

Ein förderliches Bewerbungsverhalten stellt die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration dar.¹⁷⁹ Ein solches inkludiert eine angemessene Bewerbungsfrequenz, eine hohe Qualität und Aktualität der Bewerbungsunterlagen sowie auch das gelungene Auftreten bei einem Bewerbungsgespräch. Ein günstiges Bewerbungsverhalten ist jedoch nicht nur vom Wissen über den Arbeitsmarkt und gängige Bewerbungsstandards abhängig, sondern muss auch in engem Zusammenhang mit sozialen und kreativen Ressourcen gesehen werden.¹⁸⁰ Daher steht es auch mit anderen individuellen und Persönlichkeitsfaktoren in Verbindung, die Einfluss auf eine erfolgreiche Wiederbeschäftigung aufweisen:

- ❖ **Bindung an den Arbeitsmarkt:** Die eigene Bindung an den Arbeitsmarkt¹⁸¹ beeinflusst das Bewerbungsverhalten¹⁸², die Flexibilität hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und des Gehaltes¹⁸³ sowie, zum Teil hieraus resultierend, die Chance auf Wiederbeschäftigung¹⁸⁴ enorm. Dabei zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Bindung an den Arbeitsmarkt und dem Alter: Zum einen bedingt die hohe Gewissenhaftigkeit älterer Personen eine positive diesbezügliche Korrelation.¹⁸⁵ Auch versuchen gerade ältere Personen, sich über die Erwerbstätigkeit ihre Gesundheit und ein soziales Netz zu erhalten und Erfahrungswissen an die jüngere Generation weiterzugeben.¹⁸⁶ Zum anderen aber führt das Gefühl immer weniger Zeit zu haben bei älteren Personen zum Teil dazu, dass sie ihre verbleibende Zeit mit ihrer Familie und ihren Hobbies verbringen möchten, wodurch die Arbeitssuche keine Priorität hat.¹⁸⁷
- ❖ **Arbeitsbejahendes Umfeld:** Für die Bindung an den Arbeitsmarkt und die Einstellung zur Arbeitssuche spielt das jeweilige Umfeld eine wichtige Rolle: Besteht hier eine positive Stimmung in Hinblick auf das Thema Arbeit, schlägt sich diese in größerer Motivation und höherer Bewerbungsfrequenz nieder.¹⁸⁸ Insbesondere der Partner oder die Partnerin hat großen Einfluss auf die eigene Bindung an den Arbeitsmarkt.¹⁸⁹
- ❖ **Proaktivität:** Proaktivität beschreibt die stabile Fähigkeit eines Menschen persönliche Initiative zu zeigen, Möglichkeiten zu entdecken und diese in weiterer Folge auch zu nutzen.¹⁹⁰ Das Ausmaß der Proaktivität beeinflusst die Wiederbeschäftigungschance direkt ebenso wie indirekt positiv, da auch die Suchintensität und Bewerbungsfrequenz von ihr beeinflusst werden.¹⁹¹
- ❖ **Zuversicht:** Die Ergebnisse dazu, wie sich die Zuversicht der älteren Arbeitssuchenden auf ihre Arbeitsmarktreintegration auswirkt, sind inkonsistent. Das Vertrauen darauf bald, d.h. zumindest

¹⁷⁹ Vgl. Zacher & Bock, 2014, S.1082

¹⁸⁰ Vgl. Ebert & Staudinger, S.12-14

¹⁸¹ Die Bindung an den Arbeitsmarkt wird über Befragungsdaten gemessen: Die Befragten geben beispielsweise subjektiv an, wie wichtig ihnen der Verbleib in ihrem Job bzw. die Rückkehr in den Arbeitsmarkt ist, wie sehr sie sich über ihre Arbeit oder die Erwerbstätigkeit an sich definieren und welchen Wert sie aus der (Erwerbs-)Arbeit ziehen.

¹⁸² Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.350

¹⁸³ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360

¹⁸⁴ Vgl. Tisch, 2015, S.107

¹⁸⁵ Vgl. Brinkmann, 2009, S.39-50; Ng & Feldman, 2008, S.403

¹⁸⁶ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.158-159

¹⁸⁷ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360

¹⁸⁸ Vgl. Tisch, 2015, S.105-109

¹⁸⁹ Vgl. Tisch, 2015, S.107

¹⁹⁰ Vgl. Krumeich, 2018, S.13-22

¹⁹¹ Vgl. Zacher & Bock, 2014, S.1083

noch vor dem Pensionsantritt, wieder einen Job zu finden, kann Personen motivieren und ihre Bewerbungsfrequenz, und damit auch ihre Chance auf Wiederbeschäftigung, erhöhen.¹⁹² Andererseits jedoch ist auch der umgekehrte Effekt möglich: Sind Zuversicht und Selbstvertrauen (bis hin zu Selbstüberschätzung) sehr hoch, kann es passieren, dass BewerberInnen wenig Grund sehen, besondere Mühe zu zeigen.¹⁹³ Dauert die Arbeitslosigkeit länger an, kann zudem gerade für jene Arbeitsuchenden, die sich zuvor sehr sicher waren bald wieder einen Job zu finden, der Fall tief sein, was in Desillusionierung und einer Abnahme der Motivation münden kann.¹⁹⁴

- ❖ **Auftreten und Selbstbewusstsein:** Nicht nur das äußere Erscheinungsbild, sondern auch das Auftreten der BewerberInnen beeinflusst die Einstellungsentscheidungen massiv.¹⁹⁵ Auch n=163 ältere Arbeitsuchende sowie erfolgreich Wiederbeschäftigte selbst bemerken in einer australischen Befragung, dass das selbstbewusste Auftreten und das Verhalten beim Bewerbungsgespräch maßgebliche Erfolgsfaktoren darstellen und von mindestens ebenso großer Relevanz sind wie etwa die beruflichen Qualifikationen oder die Berufserfahrung.¹⁹⁶ Erfolgversprechend ist hier aber nicht maßlose Selbstüberschätzung, sondern ein profundes Bewusstsein über die individuellen Stärken und Schwächen und deren Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt.¹⁹⁷
- ❖ **Individuelles soziales Kapital:** Ein großes soziales und professionelles Netzwerk eröffnet neue Suchstrategien und kann die Reintegrationschance deutlich positiv beeinflussen.¹⁹⁸

Darüber hinaus wirken sich auch folgende individuelle Faktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Wiederbeschäftigung aus:

- ❖ **Funktionale Mobilität:** In einigen Fällen waren ältere Personen über viele Jahre beim selben Unternehmen beschäftigt und haben sich dadurch von der Dynamik des aktuellen Arbeitsmarkts entfremdet. Blicken ältere Personen auf eine variabelere Berufsvergangenheit zurück, fällt ihnen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, einer Unternehmensbefragung zufolge, leichter.¹⁹⁹
- ❖ **Mobilität und Pendelbereitschaft:** Die Vermittlungschancen von (älteren) Personen werden stark von ihrer Mobilität und ihrer Bereitschaft zu pendeln beeinflusst.²⁰⁰ Tendenziell aber erweisen sich ältere Personen als weniger mobil als jüngere.²⁰¹ Sie sind oft aufgrund ihrer Lebenssituation (z.B. aufgrund des Besitzes eines Hauses oder der Verantwortung für eine Familie) an einen geografischen Ort gebunden. Dies aber verkleinert den potentiellen Stellenmarkt.²⁰²
- ❖ **Flexibilität bezüglich Arbeitsform, Arbeitszeiten und Gehalt:** Auf Basis der Daten des IAB50plus Panels und des Vergleichs zwischen nichtvermittelten und vermittelten Personen kann geschlussfolgert werden: Je mehr Kompromisse eine Person in Bezug auf Art und zeitliche

¹⁹² Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360

¹⁹³ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-359

¹⁹⁴ Vgl. Frosch, 2006, S.17-21

¹⁹⁵ Vgl. Ebert & Staudinger, S.7-10

¹⁹⁶ Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.35

¹⁹⁷ Vgl. Tisch, 2015, S.107

¹⁹⁸ Vgl. Tisch, 2015, S.107

¹⁹⁹ Vgl. Aeberhardt et al, 2005, S.11

²⁰⁰ Vgl. Ebert & Staudinger, S.14-16

²⁰¹ Vgl. Aeberhardt et al, 2005, S.11-13

²⁰² Vgl. Ebert & Staudinger, S.14-16

Organisation der Stelle einzugehen bereit ist, desto höhere Vermittlungsquoten sind zu erwarten.²⁰³ Auch unflexible oder zu hohe Lohnvorstellungen bzw. solche, die nicht in Einklang mit der Produktivität der BewerberInnen stehen, wirken sich negativ auf die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit älterer Personen aus.²⁰⁴ Hierbei gilt, dass ältere tendenziell weniger Gehaltsflexibilität aufweisen als jüngere BewerberInnen; besteht jedoch ein unbedingter Wunsch in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren, d.h. eine starke Bindung an den Arbeitsmarkt, wird dieser negative Zusammenhang zwischen Alter und Gehaltsflexibilität annihiliert.²⁰⁵

- ❖ **Gesundheit und Gesundheitsverhalten:** Gesundheitliche Probleme wirken sich negativ auf die Chance der Wiederbeschäftigung aus und vermindern Suchaktivität und Bewerbungsfrequenz.²⁰⁶ Zum einen sind ältere Personen tendenziell stärker von Einschränkungen der (physischen) Gesundheit betroffen; zum anderen lassen sich solche von älteren BewerberInnen aber auch weniger leicht verschleiern, da viel eher von gesundheitlichen Defiziten ausgegangen wird.²⁰⁷

Diese Aspekte sind natürlich weder unabhängig voneinander noch von den in Kapitel 1.2.1 dargestellten soziodemografischen Moderatoren, insbesondere der Dauer der Arbeitslosigkeit. Verläuft die Arbeitssuche längere Zeit erfolglos, kommt es häufig zu einer Verminderung des Selbstbewusstseins, der Proaktivität und auch der Zuversicht in die Zukunft.²⁰⁸ Im Verlauf einer länger andauernden (Alters-)Arbeitslosigkeit verschlechtert sich zudem oftmals der gesundheitliche Zustand der arbeitssuchenden Personen.²⁰⁹ Dies kann sich etwa in Schlafstörungen, Appetitverlust, Beeinträchtigungen der Stimmung und erlebtem Kontrollverlust manifestieren. Gesundheitliche Einschränkungen wiederum haben einen zusätzlich negativen Einfluss auf die Proaktivität, die Zuversicht und das selbstbewusste Auftreten.²¹⁰

1.2.4. DER FAKTOR „BERATUNG“ ALS MODERATOR AUF DIE ARBEITSMARKTREINTEGRATION

Es steht zudem außer Zweifel, dass BeraterInnen im AMS und in vergleichbaren Einrichtungen selbst einen Einfluss auf eine erfolgreiche Vermittlung der KundInnen haben, der über ihre fachliche Kompetenz, ihr inhaltliches Wissen und ihre reine Beratungstätigkeit hinausgeht.²¹¹ So konnten folgende erfolgshemmende Faktoren identifiziert werden:²¹²

- ❖ **Vorurteile und Stereotype:** Natürlich sind auch BeraterInnen nicht gegen die bereits dargestellten altersbezogenen Vorurteile und Stereotype gefeit. Zusätzlich zu den Vorannahmen, aufgrund derer ältere Personen für schlechtere ArbeitnehmerInnen gehalten

²⁰³ Vgl. Ebert & Staudinger, S.16

²⁰⁴ Vgl. Aeberhardt et al, 2005, S.12

²⁰⁵ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360

²⁰⁶ Vgl. Aeberhardt et al, 2005, S.12; Ebert & Staudinger, S.12-14; Tisch, 2015, S.107

²⁰⁷ Vgl. Himmelsbach, 2009, S.35-38

²⁰⁸ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159; de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360; Eppel et al, 2012, S.15; Tisch, 2005, S.107; Vansteenkiste, Deschacht & Sels, 2015, S.61-62; Zacher & Bock, 2014, S.1082

²⁰⁹ Vgl. Aeberhardt et al, 2005, S.12

²¹⁰ Vgl. Aeberhardt et al, 2005, S.10-14

²¹¹ Vgl. Behncke, Frölich & Lechner, 2008, S.1430-1459

²¹² Vgl. Behrend, 2010, S.347-354; Behncke, Frölich & Lechner, 2008, S.1430-1459; Kramer, 2010, S.107-109; Rothermund & Mayer, 2009, S.112-148

werden, haben auch solche über das soziale und Interaktionsverhalten älterer Personen Einfluss auf die Beratung. Wird etwa davon ausgegangen, dass ältere Personen unfreundlich sind, wirkt sich das auf das Verhalten des Beraters bzw. der Beraterin aus und kann, im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung, dazu führen, dass die KlientInnen tatsächlich unfreundlich sind. Andererseits können KundInnen, die merken, dass sie falsch eingeschätzt werden, aber auch mit Reaktanz und Widerstand reagieren, wodurch sie nur sehr eingeschränkt beratungszugänglich sind.

- ❖ **Senioritätsprinzip:** In diesem Zusammenhang meint das Senioritätsprinzip, dass ein fortschreitendes Alter mit einem Zuwachs an Macht und Status einhergeht. In einer Beratungssituation muss sich der oder die (ältere) KundIn aber womöglich darauf einlassen, Ratschläge von der oder dem (jüngeren) Beratenden anzunehmen bzw. mit dieser oder diesem gemeinsam Lösungen erarbeiten. Diese umgekehrte Rollenverteilung kann zu Hemmungen aufseiten der BeraterInnen und Widerstand und Reaktanz aufseiten der KundInnen führen.
- ❖ **Unterschiedliche Soziodemografie:** Wenn Beratende und KundInnen einen ähnlichen sozialen Hintergrund – insbesondere hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft, Muttersprache und Bildungsniveau – haben, wirkt sich das positiv auf die Beratung aus. Es wird davon ausgegangen, dass dies daran liegt, dass sozial ähnliche Personen mit ähnlichen verbalen und nonverbalen Konzepten kommunizieren, was zu einem stärkeren Vertrauen und mehr wahrgenommener Fairness führt. Dieser Effekt kann bei älteren KundInnen und jüngeren Beratenden abhanden kommen.
- ❖ **Übertragungseffekte:** Jüngere BeraterInnen wissen, dass auch sie mit den negativen Seiten des Alterns konfrontiert sein werden. In einer von Leistungs-, Jugend- und Schönheitswahn geprägten Gesellschaft liegt hier die Vermeidung als Reaktion sehr nahe. Unreflektiert kann das dazu führen, dass im Beratungsprozess Defizite betont und (auch altersbedingte) Ressourcen übersehen werden.

Aufgrund der geringeren Erfolgsquote bei der Vermittlung von älteren Arbeitsuchenden wird die Arbeit mit älteren KundInnen von den BeraterInnen zudem fallweise als sehr frustrierend empfunden. BeraterInnen können hierbei das Gefühl bekommen, an die Grenzen ihrer Handlungsfähigkeit zu stoßen. Diese Gefühle von Überforderung und Hilflosigkeit können in der Folge zu vorschnellen Urteilen oder unpassenden Bemerkungen führen.²¹³ Doch auch, wenn dies nicht der Fall ist, sind KundInnen dazu in der Lage, die Frustration ihrer BeraterInnen aufgrund von feinen Nuancen im Verhalten wahrzunehmen, was sich selbstredend demotivierend auf sie auswirken und ihr Selbstbewusstsein unterminieren kann.²¹⁴

1.2.5. PRIMING UND SELBSTERFÜLLENDE PROPHEZEIUNGEN

Bereits in Kapitel 1.1.5 wurde diskutiert, dass sich Vorurteile über vermeintliche Schwächen älterer ArbeitnehmerInnen im Zuge von selbsterfüllenden Prophezeiungen bestätigen können. Natürlich kann dies nicht nur in einem Erwerbskontext nach erfolgreicher Wiederbeschäftigung geschehen, sondern auch im Verlauf der Arbeitssuche, wenn die betreffenden Personen etwa so sehr auf das

²¹³ Vgl. Kramer, 2010, S.107-109

²¹⁴ Vgl. Ford & Clayton, 2007, S.12-15

angenommene „Vermittlungshindernis Alter“ fokussieren, dass dies Einfluss auf ihr Verhalten und Auftreten hat.²¹⁵

Grundsätzlich begegnet die Mehrheit der Bevölkerung dem eigenen Alter positiv und optimistisch.²¹⁶ Dabei erfolgt die Selbstzuschreibung „alt“ erst ab dem 70. bis 75. Lebensjahr.²¹⁷ Ob sich Personen allerdings als jünger oder älter fühlen, hängt stark von ihrem physischen und psychischen Gesundheitszustand sowie auch vom Erwerbsstatus ab: *„Man fühlt sich umso jünger, je höher das Einkommen ist und je qualifizierter der Beruf ist, den man ausübt [...]“*²¹⁸

Gerade während einer Phase der Arbeitslosigkeit kann den ab-45-jährigen Personen daher schmerzlich bewusst werden, dass sie laut dem Arbeitsmarkt bereits „älter“ sind.²¹⁹ Sie beginnen dadurch frühzeitig, Ängste hinsichtlich des Gebrechlichwerdens sowie hinsichtlich der Abhängigkeit von der Unterstützung anderer Personen zu entwickeln.²²⁰

Entsprechende Hinweise auf das Alter durch die beratenden Personen oder die oben aufgelisteten beratungsbedingten Moderatoren auf die Reintegrationschance können diesen Effekt verstärken. In einer australischen Befragung von n=163 (ehemaligen) KundInnen einer Arbeitsvermittlungseinrichtung zeigte sich etwa, dass arbeitssuchende Personen ihr Alter als zentrales Hindernis bei der Arbeitsmarktreintegration empfinden.²²¹ Es wird dabei als maßgeblicher angesehen als beispielsweise (fehlende) Qualifikationen, (mangelhafte) Bewerbungsunterlagen oder andere, veränderbare Faktoren. Dies kann zu Desillusionierung, Vermeidungsverhalten und Resignation führen und offensiven Problembewältigungsstrategien sowie einer hohen Bewerbungsfrequenz entgegenwirken. Für Deutschland konnte zudem festgestellt werden, dass der Hauptgrund dafür, dass viele ältere Arbeitsuchende von der dort bis 2007 bestehenden Möglichkeit eines Vorruhestandes - d.h. eines „erleichterten Leistungsbezuges“ (ELB), wodurch sie bis zum Pensionsantritt Arbeitslosenunterstützung beziehen konnten, ohne nach Arbeit suchen zu müssen – Gebrauch machten, derjenige war, dass sie nicht das Gefühl hatten, überhaupt noch Beschäftigungschancen zu haben.²²²

Die psychologische Forschung demonstriert außerdem deutlich, z.B. mithilfe von Priming-Techniken, dass es sich auf die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit und das Auftreten einer Person auswirkt, wenn diese an das Älterwerden bzw. dessen negative Seiten erinnert wird.²²³ Dies kann darin münden, dass die Personen, einer selbsterfüllenden Prophezeiung gemäß, tatsächlich die Stereotype erfüllen, indem sie z.B. an Motivation verlieren, sich erschöpft fühlen oder in Bewerbungssituationen „älter“, z.B. motorisch oder reaktiv langsamer, auftreten.

Nochmals wird zudem deutlich, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit einen in mehrfacher Hinsicht negativen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsmarktreintegration aufweist:²²⁴ Selbsterfüllende Prophezeiungen werden umso wahrscheinlicher, je länger die Phase der

²¹⁵ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159

²¹⁶ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8; Kolland, 2010, S.77-78; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.17

²¹⁷ Vgl. Bröscher, Naegele & Rohleder, 2002, ohne Seitenangabe

²¹⁸ Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.17

²¹⁹ Vgl. Bröscher, Naegele & Rohleder, 2002, ohne Seitenangabe

²²⁰ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.17; Schmidt, 2010, S.210-227

²²¹ Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.35

²²² Vgl. Wübbeke, 2013, S.61-82

²²³ Vgl. Lindenberger & Brandstädter, 2007, S.253 & 562

²²⁴ Vgl. Frosch, 2007, S. 10-18

Arbeitslosigkeit andauert, da sich zunehmend auch der Gesundheitszustand, das Selbstbewusstsein und das Auftreten verändern.²²⁵

1.3. LÖSUNGSANSÄTZE AUF GESETZLICHER, ARBEITGEBERINNENBEZOGENER, AMS- UND ARBEITNEHMERINNENBEZOGENER EBENE

Altersbezogene Diskriminierung, Vorurteile und Stereotype abzubauen ist ein essentieller Schritt auf dem Weg zur Chancengleichheit und erforderlich, um älteren Mitmenschen nicht nur Existenzsicherung, sondern auch soziale Teilhabe zu ermöglichen. Doch auch aus einer rein betriebswirtschaftlichen und personalpolitischen Perspektive bieten intergenerationale Teams und die Inklusion älterer ArbeitnehmerInnen zahlreiche Vorteile:

- ❖ **Spezifische Stärken älterer ArbeitnehmerInnen:** Ältere Personen haben, im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleginnen bzw. KonkurrentInnen, häufig ausgeprägtere Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Menschenkenntnis, Durchhaltevermögen, organisatorisches Geschick und soziale Kompetenz.²²⁶ Besonders stark wird mit älteren Arbeitsuchenden bzw. ArbeitnehmerInnen in Verbindung gebracht, dass sie umfassende Erfahrungen und Weitblick besitzen.²²⁷ Diese beiden Kriterien wiederum werden in einer Befragung unter Personalchefs besonders häufig als entscheidungsrelevant bei der Einstellung von neuen MitarbeiterInnen beschrieben.²²⁸
- ❖ **Erfahrung und Erfahrungswissen älterer ArbeitnehmerInnen:** Der so bedeutende Faktor Erfahrung lässt sich in Lebenserfahrung und Berufserfahrung differenzieren.²²⁹ Lebenserfahrung meint das bewährte Wissen, das im Laufe des Lebens angesammelt wurde; Berufserfahrung bezieht sich auf das im beruflichen Kontext angeeignete Wissen. Das mit steigendem Alter auch die Lebens- und Berufserfahrung zunimmt, erscheint unmittelbar einsichtig: Je älter man wird, desto mehr wird man mit verschiedenen Situationen konfrontiert, die es zu meistern gilt.²³⁰ Anzumerken ist jedoch, dass das angesammelte (Berufs-)Erfahrungswissen nicht zwangsläufig ein Vorteil sein muss. Verfügen die Personen beispielsweise über ein sehr spezifisches Wissen, das nur im Kontext des alten Unternehmens angewandt werden kann, dann ist dies für den neuen Betrieb von geringem Nutzen.²³¹
- ❖ **Kreativität und Problemlösung:** Die unterschiedlichen Stärken, Lebenserfahrungen, Interessen und Kenntnisse in einem intergenerationalen (bzw. einem generell diversen) Team führen zu einer größeren Perspektiven- und Ideenvielfalt.²³² Arbeitsgruppen aus Personen unterschiedlichen Alters kommen daher zu innovativeren Ergebnissen.²³³ Darüber hinaus hat ein Unternehmen, das darauf verzichtet bestimmte Personengruppen

²²⁵ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159

²²⁶ Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.10-15

²²⁷ Vgl. Claus Goworr Consulting, 2004, S.4

²²⁸ Vgl. Claus Goworr Consulting, 2004, S.3-5

²²⁹ Vgl. Fischer, 2007, S.165

²³⁰ Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Krausser-Raether, 2006, S.13

²³¹ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.14

²³² Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.10-15

²³³ Vgl. Bender, 2010, S.171-177

zu exkludieren, einen vielfältigeren Pool an MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Qualifikationsstrukturen, aus dem es schöpfen kann, wenn bestimmte Aufgaben zu erledigen sind.²³⁴

- ❖ **Marketing und Personalmarketing:** Ein Unternehmen, in dem unterschiedliche Altersgruppen beschäftigt sind, kann die Unterschiedlichkeit von Konsumpräferenzen besser verstehen und diesen in der Folge effektiver begegnen.²³⁵

Um die Arbeitsmarktinklusio n älterer Personen sicherzustellen, sind verschiedene Maßnahmen auf struktureller, gesetzlicher und betrieblicher Ebene zu ergreifen. Da Systemänderungen aber nur mittel- bis langfristig vonstattengehen können, sind darüber hinaus auch individuelle Erfolgsstrategien, die von den Arbeitsuchenden selbst angewandt werden können, fundamental. Das AMS und seine BeraterInnen können hierbei unterstützend eingreifen und neue Impulse geben.

1.3.1. LÖSUNGSANSÄTZE AUF GESETZLICHER EBENE: WIE KÖNNEN ÄLTERE PERSONEN VOR DISKRIMINIERUNG GESCHÜTZT WERDEN?

Das Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. I Nr. 66/2004), das in Österreich seit dem 01.07.2004 gilt, zielt unter anderem darauf ab, Altersdiskriminierung einzudämmen. Im internationalen Vergleich finden sich jedoch Gesetzeslagen, die präziser und weitgehender sind und weniger Interpretationsspielraum erlauben.²³⁶ In den USA etwa gelten schon seit 1967 mit dem Age Discrimination in Employment Act (Pub. L. 90–202) strenge Gesetze gegen die Altersdiskriminierung von Stellensuchenden. Im Lebenslauf befinden sich keine Angaben zum Alter und auch keine Bewerbungsfotos. Fragt man einen Kandidaten oder eine Kandidatin im Vorstellungsgespräch nach dem Alter, macht man sich sogar strafbar.²³⁷ Diese strengen Regelungen führen dazu, dass die USA zu den Spitzenreitern in der Beschäftigung älterer Personen zählt – ohne dadurch dem Wirtschaftswachstum des Landes zu schaden.²³⁸ Auch in Belgien und den Niederlanden herrscht ein striktes Verbot jeglicher (auch informeller oder impliziter) Altersbeschränkungen bei Einstellungen oder Auswahlverfahren.²³⁹

Österreichische ExpertInnen jedoch (sowie auch solche aus zahlreichen anderen EU-Ländern²⁴⁰) plädieren weniger dafür die Kontrolle der Bewerbungssituation und der ArbeitgeberInnen zu erhöhen – sondern viel eher dafür flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen und beschäftigungspolitische Impulse zu setzen.²⁴¹ „Flexible Arbeitszeit und Arbeitsformen sind durchaus beschäftigungsfördernd, wenn sie nicht ausschließlich der Verdichtung des Arbeitstages dienen und Rationalisierungsreserven ausschöpfen.“, konkludieren etwa Mayrhofer, Regner und Schmid (2001, S.267). Die Möglichkeiten der Reduktion der Normalarbeitszeit im Solidaritätsprämienmodell (nach § 13 AVRAG) und auch der Bildungskarenz bei Bezug von Weiterbildungsgeld werden besonders positiv hervorgehoben.²⁴²

²³⁴ Vgl. Bender, 2010, S.179-182

²³⁵ Vgl. Bender, 2010, S.171-177; Dietz & Petersen, 2005, S.10-15

²³⁶ Vgl. Brauer, 2010, S.51-55; Rust, 2010, S.120-129

²³⁷ Vgl. Brauer, 2010, S.51-55

²³⁸ Vgl. Claus Goworr Consulting, 2004, S.10

²³⁹ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.65

²⁴⁰ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.26; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.65-68

²⁴¹ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.25-26; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.59

²⁴² Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.25-26; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.59-60

Häufig wird befürwortet, dass der Zugang zu Teilpension und Altersteilzeit weiterhin erleichtert wird.²⁴³ Zum Teil jedoch wird dies kritisch gesehen, da die Altersteilzeit für den Betrieb mit Kosten verbunden ist, weshalb ihre Gewährung die Bereitschaft der ArbeitgeberInnen vermindern kann, weitere ältere Personen einzustellen.²⁴⁴ Tatsächlich konnte in einer deutschen Studie ein hochsignifikanter negativer Zusammenhang zwischen bestehenden Altersteilzeiten und der Einstellung älterer BewerberInnen statt jüngerer KonkurrentInnen festgestellt werden: Ein Betrieb, der Personen in Altersteilzeit beschäftigt, entscheidet sich deutlich seltener für ältere Stellensuchende.²⁴⁵ Zu bedenken ist jedoch, dass Betriebe im Falle der Entscheidung für das Gleitmodell der Altersteilzeit nur 10% der Mehrkosten (d.h. der Kosten für die Zeit, in der nicht gearbeitet wird) tragen; im Blockmodell trägt das Unternehmen 50% dieser. Dennoch entscheidet sich ein Drittel der ArbeitgeberInnen für das (in dieser Hinsicht teurere) Blockmodell, was dafür spricht, dass das Kostenargument nicht uneingeschränkt gilt.

Auch Frühpensionen erscheinen nicht unumstritten. Diese wurden als wesentliche sozialpolitische Errungenschaft gefeiert, durch welche Altersarbeitslosigkeit reduziert werden kann.²⁴⁶ Allerdings wird auch darauf hingewiesen, dass Frühpensionen die Integration älterer Personen in den Arbeitsmarkt verhindern, Potentiale ungenutzt lassen und Vorurteile stärken können.²⁴⁷ „Gerade Ältere sollten wieder verstärkt in den Arbeitsprozess eingebunden bzw. >re-engagiert< (re-engage) werden.“, meinen hierzu etwa Burkert und Sproß (2010, S.167).

Es besteht zudem ein großer Bedarf an Programmen wie der Eingliederungsbeihilfe, die daher weitergeführt und ausgebaut werden sollten.²⁴⁸ Diese fungieren als „Türöffner“ und könnten langfristig zum Abbau von Vorurteilen aufgrund positiver Erfahrungen mit älteren ArbeitnehmerInnen führen.²⁴⁹ Aufgrund der besonderen Bedeutung dieser Maßnahmen sollten derzeitige Altersgrenzen keinesfalls, wie etwa in anderen europäischen Ländern, angehoben werden.²⁵⁰ Darüber hinaus können Selbsthilfegruppen und Netzwerke älterer Arbeitsloser und Beschäftigter zur Unterstützung der älteren Erwerbsfähigen beitragen.²⁵¹

Ebenso sollte auch das hohe Gründungspotential älterer ArbeitnehmerInnen nicht übersehen werden.²⁵² Bislang sind Personen über 50 unter den GründerInnen noch etwas unterrepräsentiert²⁵³, doch in Befragungen beschreiben sie die Selbstständigkeit als gute Alternative zum Angestelltenverhältnis.²⁵⁴ Die Erweiterung von Förderinstrumenten für (ältere) arbeitslose GründerInnen könnte daher angedacht werden.²⁵⁵ Die Unterstützung, die ältere GründerInnen,

²⁴³ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.59-60

²⁴⁴ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.45-47; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-398

²⁴⁵ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.47-49

²⁴⁶ Vgl. Clemens, 2010, S.8-10; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.38; Sieglén, 2016, S.203-205

²⁴⁷ Vgl. Burkert & Sproß, 2010, S.163-168

²⁴⁸ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.4

²⁴⁹ Vgl. Amrhein, 2010, S.86-90

²⁵⁰ Vgl. Frerichs, 2010, S.138-144

²⁵¹ Vgl. Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbánek, 2007, S.19-24

²⁵² Vgl. Nitschke, 2010, S.7-8; Theuer & Gottschalk, 2008, S.18; Weber, Hager & Reidl, 2017, S.4

²⁵³ Laut dem GründerInnenservice der WKO (2017, S.2) liegt das durchschnittliche Alter der GründerInnen bei 37 Jahren, wobei die Gruppe der 30- bis 40-Jährigen mit rund 32% am stärksten unter den GründerInnen vertreten ist, während rund 29% der Neugründungen durch Personen zwischen 20 und 30 und rund 23% durch Personen zwischen 40 und 50 erfolgen.

²⁵⁴ Vgl. Nitschke, 2010, S.7-8

²⁵⁵ Vgl. Theuer & Gottschalk, 2008, S.18

eigenen Angaben nach, benötigen würden, beträfe vor allem die Beratung zur Finanzierung, den Austausch mit anderen und die Beratung zum formalen Gründungsprozess.²⁵⁶

Darüber hinaus sollten ältere Arbeitsuchende, sollte entsprechender Bedarf gesehen werden, aber auch auf Beschäftigungsprojekte am 2. Arbeitsmarkt hingewiesen werden.²⁵⁷ Ältere Personen gehören nach den geltenden Förderrichtlinien (z.B. Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe, AMF/12-2013) explizit zu den bevorzugten Zielgruppen. Allerdings sollte hierbei darauf geachtet werden, den betreffenden Personen nicht zu vermitteln, dass sie aufgrund ihres Alters vorzeitig „abgeschoben“ würden, haben doch einige wenige der älteren AMS-KundInnen ohnehin das Gefühl, dass sie sich auf Tätigkeiten einlassen müssten, in denen sie ihr Potential nicht ausschöpfen können.²⁵⁸ Um zu verhindern, dass sich ältere AMS-KundInnen im Stich gelassen fühlen, sollte ihnen daher offen kommuniziert werden, dass es sich bei Beschäftigungsprojekten wie einem Sozialökonomischen Betrieb oder der Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung um Transitarbeitsplätze handelt und das Ziel grundsätzlich das Zustandekommen eines dauerhaften Dienstverhältnisses ist.²⁵⁹

Nicht zuletzt muss darauf hingewiesen werden, dass Strategien zur Bekämpfung von Altersarbeitslosigkeit sinnvollerweise auch Maßnahmen umfassen, die bereits vor Eintreten dieser ansetzen: Alternsgerechte Arbeitsbedingungen dienen dazu, die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Produktivität auch im Verlauf des Alterungsprozesses zu erhalten und hierdurch das Problem zu deeskalieren.²⁶⁰ Mit einem ähnlichen Hintergrund kann bei der Unterstützung der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen angesetzt werden.²⁶¹ Dies geschieht derzeit etwa über die Förderung der MitarbeiterInnenqualifizierung im Rahmen des Ziels 4 des Europäischen Sozialfonds (ESF) der EU. *„Ziel dieses Programms ist es, die laufende und zukunftsorientierte Anpassung der Qualifikationen der Beschäftigten an den beschleunigten Strukturwandel zu forcieren.“*, stellen Mayrhofer, Regner und Schmid (2001, S.61) dar.²⁶²

Zusätzlich zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im engeren Sinn sind auch solche zur Anti-Diskriminierung und Einstellungsänderung erforderlich.²⁶³ Eine solche Bewusstseinskampagne sollte einen Beitrag dazu leisten, das sogenannte Defizitmodell des Alterns abzubauen.²⁶⁴ Gleichzeitig ist es nötig, die positiven Eigenschaften älterer ArbeitnehmerInnen zu vermitteln und eine Aufwertung des Alters, des Alterns und der älteren Menschen zu forcieren.²⁶⁵ Gesamtgesellschaftliche Kampagnen wie diese sind nicht nur erforderlich, um durch Einstellungsänderungen der ArbeitgeberInnen gegen Altersarbeitslosigkeit, Altersarmut und Marginalisierung vorzugehen, sondern auch, um einem negativen Selbstbild aufseiten der ArbeitnehmerInnen und BewerberInnen (und daraus resultierenden selbsterfüllenden Prophezeiungen) vorzubeugen.²⁶⁶ Beides ist erforderlich, um eine dauerhafte Einbindung älterer Personen in den Arbeitsmarkt sicherzustellen. Neben den gesellschaftlichen

²⁵⁶ Vgl. Nitschke, 2010, S.7-8

²⁵⁷ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.4

²⁵⁸ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.3

²⁵⁹ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.63

²⁶⁰ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.27

²⁶¹ Vgl. Sieglén, 2016, S.203-205

²⁶² Siehe hierzu auch Patrickson und Ranzijn (2005: S.729-735).

²⁶³ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8-10

²⁶⁴ Vgl. Bender, 2010, S.171-177

²⁶⁵ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8-10

²⁶⁶ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8-10; Schmidt, 2010, S.210-227

MeinungsmultiplikatorInnen wie Medien sollten diese Maßnahmen aber insbesondere auch ArbeitgeberInnen erreichen und informieren, weshalb auch die Kooperation mit den Sozialpartnern erforderlich ist.²⁶⁷

ExpertInnen weisen darauf hin, dass zahlreiche Vorschläge zur Verbesserung der Situation älterer Arbeitsuchender und ArbeitnehmerInnen bislang nur unzureichend Eingang in den entsprechenden Diskurs gefunden haben, während bestehende Maßnahmen nicht immer kritisch beleuchtet wurden.²⁶⁸ Die Auseinandersetzung hiermit, etwa im Zuge von Seminaren und Tagungen, wird daher dringend empfohlen. Einzubeziehende sind ExpertInnen, vor allem aber VertreterInnen der Sozialpartner und der zuständigen Politik und Verwaltung (z.B. Stadt Wien und AMS).²⁶⁹

1.3.2. LÖSUNGSANSÄTZE AUF BETRIEBLICHER EBENE: WIE KANN AGE DIVERSITY IN DIE PERSONALPOLITIK INTEGRIERT WERDEN?

Age-Diversity-Konzepte können dazu beitragen Diskriminierung aufgrund des Alters im Betrieb abzubauen.²⁷⁰ Hierunter versteht man solche Ansätze, die versuchen altersspezifische Bedürfnisse und Potentiale zu erkennen, um sie anschließend wirtschaftlich nutzen zu können. *„Allgemein formuliert, bestehen die Leitziele von Age-Diversity in der sinnvollen Zusammenführung der Potentiale aller Generationen und in der aktiv gelebten Chancengleichheit aller Altersgruppen von Beschäftigten eines Unternehmens.“*²⁷¹ Gerade VertreterInnen des modernen Diversity-Managements stellen dabei nicht den ethischen, sondern den betriebswirtschaftlichen Aspekt in den Vordergrund: Die Grundannahme hierbei ist, dass jede Personengruppe, u.a. auch jede Altersgruppe, spezifische Stärken aufweist, die genutzt werden können, und dass eine größere Vielfalt der MitarbeiterInnen auch mit höherer Kreativität und einer Verbesserung von Produkten und Service einhergeht.²⁷² Darüber hinaus wird auch davon ausgegangen, dass ArbeitgeberInnen durch Diversity-Konzepte ihr Image in der Öffentlichkeit verbessern können, was wiederum Marktvorteile bedeuten kann.²⁷³

Grob werden dabei unterschiedliche Etappen durchlaufen, bevor das Ziel der Wertschätzung der Altersvielfalt erreicht werden kann. In einem ersten Schritt wird versucht ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass eine altersheterogene Belegschaft zu einer Vielfalt an Fähigkeiten und Erfahrungen führt.²⁷⁴ Das Gegenteil wäre hier ein monokulturelles Unternehmen, dessen Belegschaft zum großen Teil aus demselben Typ MitarbeiterIn besteht. In der Folge geht es darum, Zuschreibungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Altersgruppe zu reflektieren. Ein Hauptaugenmerk wird dabei daraufgelegt, ob und in welchen Situationen ältere Personen gedanklich als „defizitär“ markiert werden.²⁷⁵ Der finale Schritt besteht darin, den strukturellen Benachteiligungen, die auf diesen Zuschreibungen basieren, auf den Grund zu gehen und sie abzubauen.²⁷⁶

In der Praxis gibt es unterschiedliche Strategien, um die Age-Diversity-Idee umzusetzen, so etwa:

²⁶⁷ Vgl. Brinkmann, 2009, S.101-105; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.266

²⁶⁸ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.110-131

²⁶⁹ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.130

²⁷⁰ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8-11; Dietz & Petersen, 2005, S.26

²⁷¹ Vgl. Bender, 2010, S.172

²⁷² Vgl. Amrhein, 2010, S.86-90; Dietz & Petersen, 2005, S.6; Langhoff, 2005, S.229-242

²⁷³ Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.8-9

²⁷⁴ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8

²⁷⁵ Vgl. Langhoff, 2005, S.229-242

²⁷⁶ Vgl. Bender, 2010, S.171-177

- ❖ **Altersgerechte Arbeitsbedingungen:** Unter einer altersgerechten Arbeit wird verstanden, dass die Arbeit dem Prozess des Alterns angepasst wird.²⁷⁷ Dies erfordert erstens, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Arbeitsfähigkeit bis zum Pensionsantritt erhalten werden kann.²⁷⁸ Hierbei gibt es einige Schritte, wie beispielsweise ergonomische Unterstützungen, die leicht und kostengünstig umgesetzt werden können und die Altersgerechtigkeit unmittelbar erhöhen.²⁷⁹ Zweitens ist ratsam, ältere Personen durch Weiterbildungen, die auf ihre besonderen Bedarfe zugeschnitten sind, gezielt zu stärken.²⁸⁰ Nicht zuletzt ist auch, beispielsweise durch Sensibilisierungsmaßnahmen, Unterstützungssysteme und systematische Führungskräftebildungen, für eine offene Unternehmenskultur zu sorgen, in der jüngeren wie älteren Menschen Wertschätzung und Respekt entgegengebracht wird.²⁸¹
- ❖ **Flexible Arbeitszeitgestaltung:** Hinter der Forderung von flexiblen Arbeitszeiten steht die Annahme, dass unterschiedliche Altersgruppen unterschiedliche Bedürfnisse haben, was beispielsweise auch die Arbeitszeiten betrifft.²⁸² Erfahrungen zeigen, dass ältere Personen häufig wünschen, weniger Wochenstunden zu absolvieren, und dass sie dafür auch in Kauf nehmen weniger zu verdienen.²⁸³ Ein wichtiger Aspekt ist hierbei die Betreuung und Pflege von Angehörigen, sei es die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen älteren Personen.²⁸⁴ Ein weiterer Weg die Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen zu erhalten, ist, Auszeiten, beispielsweise in Form von Sabbaticals oder Bildungskarenzen, zu ermöglichen.²⁸⁵
- ❖ **Intergenerationale Zusammenarbeit:** Darunter versteht man die gemeinsame Arbeit unterschiedlicher Altersgruppen an für den unternehmerischen Berufsalltag wichtigen Themen.²⁸⁶ Eine Möglichkeit wären sogenannte „altersgemischte Tandems“, die derzeit tatsächlich den Trend zu rein „jungen Teams“ abzulösen scheinen.²⁸⁷ Ziel ist die Kombination der jeweiligen Potentiale und Stärken aller ArbeitnehmerInnen²⁸⁸ sowie auch der wechselseitige Wissenstransfer²⁸⁹. Gleichzeitig stellt die intergenerationale Zusammenarbeit auch einen effektiven Weg dar, um ältere Personen zu motivieren und zu aktivieren,

²⁷⁷ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8; Schade, Hammer & Hörwick, 2007, S.133-148; Schalk, 2010, S.114-120

²⁷⁸ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.14; Langhoff, 2005, S.147-202; Pack, Buck, Kistler, Mendius, Morschhäuser & Wolff, 2000, S.33-44; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.734-735; Rump & Eilers, 2007, S.39-43; Schade, Hammer & Hörwick, 2007, S.133-148; Sieglén, 2016, S.203-205

²⁷⁹ Vgl. Holmer, Kadefors & Per-Olof, 2010, S.296-310; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.734-735; Schade, Hammer & Hörwick, 2007, S.133-148

²⁸⁰ Vgl. Bellmann, Leber & Stegmaier, 2007, S.81-90; Buxbaum & Reifinger, 2010, S.14; Geldermann, 2007, S.27-38; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.735; Picker & Schöpf, 2007, S.99-113

²⁸¹ Vgl. Bökenheide, 2007, S.149-160; Brinkmann, 2009, S.101-105; Langhoff, 2005, S.243-258; Buxbaum & Reifinger, 2010, S. 14; Tenckhoff, 2010, S.237-248

²⁸² Vgl. Brinkmann, 2009, S.81-83

²⁸³ Vgl. Brinkmann, 2009, S.80-82

²⁸⁴ Vgl. Bender, 2010, S. 177-179

²⁸⁵ Vgl. Brinkmann, 2009, S.81-83

²⁸⁶ Vgl. Pack, Buck, Kistler, Mendius, Morschhäuser & Wolff, 2000, S.36-40

²⁸⁷ Vgl. Brinkmann, 2009, S.94-95; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.265

²⁸⁸ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8-15

²⁸⁹ Vgl. Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.14-15

beschreiben sie doch das Weitergeben ihres Wissens als einen der zentralen Motivatoren nach Arbeit zu suchen bzw. im Erwerbsleben verbleiben zu wollen.²⁹⁰

- ❖ **Nutzen spezifischer Stärken durch gezieltes Matching:** Ohne änderungsresistenten Vorurteilen Vorschub zu leisten, kann personalpolitisch sehr wohl im Hinterkopf behalten werden, dass ArbeitnehmerInnen unterschiedlicher Arbeitsgruppen und Lebenssituationen tendenziell unterschiedliche Stärken und Schwächen aufweisen.²⁹¹ Gleiche oder gar bessere Leistungen können ältere ArbeitnehmerInnen dabei vor allem bei Aufgaben erbringen, die ihnen vertraut sind, die ihnen Selbstbestimmung bezüglich Arbeitspensum, Arbeitsrhythmus und Arbeitsablauf erlauben, die Erfahrung und Sozialkompetenzen erfordern und die Kenntnisse über betriebliche Abläufe voraussetzen.²⁹² Jedoch ist sicherzustellen, dass diese „alterssegmentierte Aufgabenzuweisung“ auf der Idee des optimalen Nutzens von Potentialen und nicht auf Verkürzungen und negativen Zuschreibungen basiert.²⁹³ Ansonsten könnte es passieren, dass ältere Menschen von Aufgabenbereichen ausgeschlossen werden, in denen sie sich entfalten und beweisen könnten, wodurch es, wie bereits in Kapitel 1.1.5 beschrieben, zu einem Phänomen der selbsterfüllenden Prophezeiungen kommen kann.²⁹⁴

Gerade zu Beginn kann die Umsetzung von Diversity-Konzepten mit einem erhöhten Konfliktpotential einhergehen, weshalb das Anbieten von Schulungen, Supervision oder Intervention von Vorteil ist.²⁹⁵

1.3.3. LÖSUNGSANSÄTZE AUF AMS-EBENE: WOMIT KÖNNEN AMS-BERATERINNEN UND DAS AMS ALS ORGANISATION DIE ARBEITSMARKTREINTEGRATION ÄLTERER PERSONEN UNTERSTÜTZEN?

Eine australische Befragung unter 81 Arbeitsuchenden und 82 Wiederbeschäftigten im Alter von mindestens 45 Jahren sowie unter MitarbeiterInnen dreier Arbeitsagenturen zeigte, dass das frühe Eingreifen von Jobvermittlungsagenturen und die Unterstützung bei der Bewerbung durch diese essentielle Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktreintegration der betreffenden KundInnen darstellen.²⁹⁶ Das individuelle Verhalten der BeraterInnen bzw. VermittlerInnen kann dabei, wie bereits in Kapitel 1.2.4 beschrieben und wie im Folgenden weiter ausgeführt wird, die Erfolgswahrscheinlichkeit der KundInnen zum Teil mitbestimmen.²⁹⁷

Schulungen zur Vorbereitung der AMS-BeraterInnen auf die speziellen Bedarfe älterer KundInnen

Insgesamt zeigen sich ältere AMS-KundInnen, wie etwa in Befragungen zum AMS Burgenland, zum AMS Oberösterreich sowie zu Arbeitsmarktservices unterschiedlicher Bundesländer, hochzufrieden mit der Beratung: Sie fühlen sich wertgeschätzt und merken, dass man sich Zeit für ihre Anliegen nimmt.²⁹⁸ Besonders positiv hervorgehoben wird, dass in aller Regel sehr rücksichtsvoll mit besonderen Umständen, wie etwa dem Vorliegen von physischen und/oder psychosozialen Erkrankungen,

²⁹⁰ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.158-159

²⁹¹ Vgl. Buxbaum & Reifinger, 2010, S.8-15; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.729-735; Schalk, 2010, S.114-120

²⁹² Vgl. Pack, Buck, Kistler, Mendius, Morschhäuser & Wolff, 2000, S.40-44; Seitz, 2007, S.71-79

²⁹³ Vgl. Amrhein, 2010, S.86-90; Seitz, 2007, S.71-79

²⁹⁴ Vgl. Seitz, 2007, S.71-79

²⁹⁵ Vgl. Amrhein, 2010, S.86-90; Dietz & Petersen, 2005, S.10-11

²⁹⁶ Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.36

²⁹⁷ Vgl. Boockmann & Zwick, 2004, S.29

²⁹⁸ Vgl. Andree & Moser, 2006, S.55; Krenn & Vogt, 2007, S.74; Weber, Hager & Reidl, 2017, S.3

umgegangen wird.²⁹⁹ Nur in sehr seltenen Fällen fühlen sich die befragten KundInnen ungerechtfertigt unter Druck gesetzt.³⁰⁰

Allerdings finden sie, dass die Betreuung ausgeweitet werden sollte, was die Beratungstermine und/oder die Beratungsdauer betrifft.³⁰¹ Tatsächlich kann die Wahrscheinlichkeit einer Wiederbeschäftigung durch eine Erhöhung der Zeit, die den KundInnen zur Verfügung gestellt wird, zum Teil positiv beeinflusst werden.³⁰²

Zudem weisen die Befragten darauf hin, dass die Betreuung noch stärker auf die individuellen Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen ausgerichtet sein könnte.³⁰³ Dabei gibt es einige, die Wiederbeschäftigung hindernde Faktoren, die zu behandeln einer erfolgreichen AMS-Beratung sehr zuträglich sein kann. ExpertInnen raten Arbeitsvermittlungseinrichtungen, einige Punkte, die sich in der Beratung älterer Arbeitssuchender öfter als Hindernisse herausgestellt haben, zu überprüfen und gegebenenfalls zu thematisieren, konkret:³⁰⁴

- ❖ (niedriges) Selbstbewusstsein der KundInnen bezüglich ihrer Arbeits- und Leistungsfähigkeit, ihrer kognitiven Kompetenzen und ihrer bisherigen Ausbildung;
- ❖ Aktualität und Aussagekraft der Qualifikationen;
- ❖ Vorhandensein von Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen;
- ❖ (mangelnde) Motivation, wodurch die arbeitssuchenden Personen auch in Bewerbungsgesprächen vermitteln, die Wiederbeschäftigung wäre für sie nicht von hohem Stellenwert;
- ❖ (mangelnde) zeitliche oder geografische Flexibilität;
- ❖ (mangelnde) Flexibilität hinsichtlich der Art des Arbeitsverhältnisses oder des Inhalts;
- ❖ (hinderliches) äußeres Erscheinungsbild; sowie auch
- ❖ Kosten der Stellensuche (bezogen auf Reisekosten oder Kosten für die Aufsicht von Kindern während der Zeit des Bewerbungsgesprächs).

Sensibilisierung der AMS-BeraterInnen hinsichtlich altersbezogener Stereotype und BeraterInneneffekte

Älteren KundInnen von Arbeitsvermittlungseinrichtungen fällt, Studien zufolge, immer wieder negativ auf, dass sie von jungen, teils unerfahrenen BeraterInnen betreut werden.³⁰⁵ Diese können sich laut Angaben der betreffenden Personen kaum in die Situation der älteren Arbeitslosen hineinversetzen.³⁰⁶ In manchen Fällen werden gängige altersbezogene Stereotype selbst von MitarbeiterInnen der Vermittlungsagenturen reproduziert. Dies jedoch kann, wie auch in Kapitel 1.2.5 festgestellt, die Arbeitsmarktreintegration massiv beeinträchtigen.³⁰⁷

²⁹⁹ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.74

³⁰⁰ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.74-76

³⁰¹ Vgl. Andree & Moser, 2006, S.60 ; Krenn & Vogt, 2007, S.74

³⁰² Vgl. Boockmann & Zwick, 2004, S.27-28; Eppel, Huemer, Mahringer, Weber, Knöllner & Konle-Seidl, 2012, S.68-77

³⁰³ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.3

³⁰⁴ Vgl. Ford & Clayton, 2007, S.12-15; Encel & Studencki, 2004, S.35

³⁰⁵ Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.36

³⁰⁶ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.4

³⁰⁷ Vgl. Ford & Clayton, 2007, S.12-15.

Spezielle Schulungen sollten daher insbesondere auch thematisieren, auf welche Wortwahl, welche Körpersprache und welche Kategorisierungen BeraterInnen unbedingt achtgeben müssen.³⁰⁸ Denn wie bereits in Kapitel 1.2.4 dargestellt, besteht die Gefahr, dass beratende Personen den KundInnen unbeabsichtigt und unterschwellig signalisieren, dass diese weniger Chancen am Arbeitsmarkt hätten und/oder „zu alt“ seien, was wiederum in Frustration, Widerstand und Motivationsverlust münden kann.³⁰⁹

Ein Umgang mit der Problematik altersbezogener Stereotype könnte ferner dadurch gefunden werden, dass ältere KundInnen verstärkt von älteren BeraterInnen betreut werden, was, wie auch in Kapitel 1.2.4 thematisiert, die Kommunikation erleichtern und das wechselseitige Vertrauen stärken kann.³¹⁰

Bewältigung von Frustration

Betreffend die Beratung selbst sollten AMS-BeraterInnen darauf vorbereitet sein, ihre älteren KundInnen bei der Bewältigung von Frustration zu unterstützen und nicht zu schnell zu viel von ihnen zu erwarten.³¹¹ BeraterInnen des AMS Burgenland betonen, dass gerade ältere Arbeitssuchende zuvor oftmals sehr lange im gleichen Unternehmen gearbeitet haben und/oder die Kündigung für nicht gerechtfertigt halten.³¹² Hinzu kommen Personen, die lange zumindest im gleichen Berufsfeld beschäftigt waren und die entsprechende Tätigkeit, etwa aus gesundheitlichen Gründen, nicht mehr ausüben können.³¹³ Besonders stark kann die Frustration und Desillusionierung für Personen sein, die zuvor in einer höheren Position tätig waren und sich wieder in eine vergleichbare Stelle wünschen würden.³¹⁴ In all diesen Fällen ist sehr wahrscheinlich, dass sich die betreffenden Personen zunächst in einem schockartigen Zustand befinden, der erst überwunden werden muss, bevor neue Berufsperspektiven entwickelt werden können.³¹⁵

Hilfreich kann hierbei für BeraterInnen sein, sich mit den unterschiedlichen Motiven auseinanderzusetzen, aufgrund derer ältere Menschen nach einer Erwerbstätigkeit suchen möchten: Im Gegensatz zu jüngeren Arbeitssuchenden stehen für sie nämlich finanzielle und Statusanreize weniger im Vordergrund, wohingegen die Bedürfnisse bestehen, durch das Verbleiben am Arbeitsmarkt gesund und fit zu bleiben, Neues zu lernen und das eigene Wissen an die jüngere Generation weiterzugeben.³¹⁶

Genau wie während der restlichen Beratung ist jedoch von größter Bedeutung, die individuellen Bedürfnisse der KundInnen zu erkennen.³¹⁷ Ist nämlich keine Schockphase ersichtlich, sollte, entsprechend dem Early-Intervention-Ansatz, die Motivation, die zu Beginn einer Arbeitslosigkeit besonders groß ist, genutzt werden, um sofort Maßnahmen zu ergreifen.³¹⁸

³⁰⁸ Vgl. Kramer, 2010, S.107-109; Weber, Hager & Reidl, 2017, S.4

³⁰⁹ Vgl. Kramer, 2010, S.107-109; Ford & Clayton, 2007, S.12-15

³¹⁰ Vgl. Behncke, Frölich & Lechner, 2008, S.1430-1459

³¹¹ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2

³¹² Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2-3

³¹³ Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.35

³¹⁴ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2-4

³¹⁵ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2

³¹⁶ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.158-159

³¹⁷ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2

³¹⁸ Vgl. Ebert & Staudinger, S.12-14; Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2

Perspektivenarbeit und Identifikation von Kompetenzen

Die aktuelle Forschung weist darauf hin, dass die altersbedingten Hürden verstärkt durch Jobsuchende und nicht durch die ArbeitgeberInnen betont werden.³¹⁹ So etwa vermerkt eine ältere Arbeitsuchende in einer Befragung zum AMS Oberösterreich: „*Meine Erfahrungen mit dem AMS sind gar nicht schlecht, aber wo bekommt man mit 54 Jahren noch Arbeit?*“.³²⁰ Erfolgreich sind aber typischer Weise vor allem jene BewerberInnen, die unverkrampft und offensiv mit ihrem Alter umgehen.³²¹

Eine der stärksten Implikationen aus der Forschung zur Bildungs- und Berufsberatung älterer Arbeitsuchender ist daher, dass BeraterInnen diesen helfen müssen, den Glauben an sich selbst zurückzugewinnen, indem bisher vernachlässigte Fähigkeiten, Fertigkeiten und Potentiale aufgezeigt werden.³²² Gezielt sollten hierbei gängige Vorurteile hinterfragt und die Qualitäten und Stärken älterer Menschen identifiziert werden.³²³ Hierbei können Methoden der Biografiearbeit, im Zuge derer auch informell und non-formal erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten beleuchtet werden, sehr hilfreich sein.³²⁴

Insbesondere im Verlauf der Arbeitslosigkeit ist unbedingt zu vermeiden, dass die BewerberInnen aufgrund wiederholter Misserfolge nur mehr Frustration empfinden, unzufrieden sind, an sich zweifeln und beginnen selbst an die Vorurteile zu glauben.³²⁵ Die Perspektivenarbeit und der Aufbau von Kompetenzen geht deswegen unmittelbar mit der Unterstützung bei der Verbesserung von Bewerbungsverhalten und Bewerbungsmaterialien einher.³²⁶

Bewerbungstrainings und beraterische Unterstützung bei der Verbesserung des Bewerbungsverhaltens

Tendenziell zeigt sich, dass die Bewerbungsfrequenz und Suchintensität älterer Personen niedriger ist als die jüngerer Arbeitsuchender.³²⁷ Zum Teil wird dies durch Faktoren bedingt, auf die das AMS wenig bis keinen Einfluss hat: So bewerben sich etwa Personen mit gesundheitlichen Problem, was wiederum eher auf ältere Menschen zutrifft, seltener³²⁸; ebenso haben ältere KundInnen teilweise höhere Gehaltserwartungen, wodurch einige Angebote sofort ausgeschlossen werden³²⁹.

In anderen Fällen aber kann vonseiten des AMS durch gezielte Unterstützung, z.B. durch Aufzeigen verschiedener Suchquellen, positiv eingegriffen werden. Diesbezüglich nämlich kann als problematisch angesehen werden, dass sich ältere Arbeitsuchende oftmals auf einige wenige Suchstrategien beschränken, die ihnen bereits aus früheren Phasen von Arbeitslosigkeit bekannt sind, so etwa die Suche über Zeitungsinserate.³³⁰ Das Repertoire an Suchquellen zu erweitern kann in solchen Fällen

³¹⁹ Vgl. Andree & Moser, 2006, S.60; Ranzijn, Carson & Winefield, 2004, S.566

³²⁰ Andree & Moser, 2006, S.60

³²¹ Vgl. Stiess, 2017, S.61

³²² Vgl. Heidecker & Sauter, 2011, S.44-46

³²³ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2

³²⁴ Vgl. Hölzle, 2010, S.77-80

³²⁵ Vgl. Hildebrandt-Woeckel, 2010, S.5-10

³²⁶ Vgl. Krausser-Raether, 2004, S.14

³²⁷ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159; de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360; Eppel et al, 2012, S.15; Vansteenkiste, Deschacht & Sels, 2015, S.61-62; Zacher & Bock, 2014, S.1082

³²⁸ Vgl. Ebert & Staudinger, S.12-14

³²⁹ Vgl. Vansteenkiste, Deschacht & Sels, 2015, S.61-62

³³⁰ Vgl. Eppel & Staudinger, 2012, S.15

erfolgsentscheidend sein.³³¹ Insbesondere sollte auf die Bedeutung des Reaktivierens alter Kontakte aus dem privaten oder professionellen Umfeld hingewiesen werden.³³²

Dabei ist es von großer Bedeutung, dem Early-Intervention-Ansatz zu folgen und eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Denn mit steigender Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt die Bewerbungsfrequenz zunehmend³³³; da gleichzeitig die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit für ältere Personen höher liegt³³⁴, betrifft dies ältere AMS-KundInnen in besonderem Maße.

Neben der Suchaktivität spielt auch die Qualität der Bewerbungsunterlagen eine wichtige Rolle für die Vermittlungschancen.³³⁵ Tendenziell jedoch zeigt sich, dass diese mit zunehmendem Alter abnimmt.³³⁶ Ebenso hängt die Qualität der Bewerbungsmaterialien mit dem formalen Bildungsabschluss der Arbeitsuchenden zusammen, welcher wiederum vom Alter beeinflusst wird: Personen über 55 ohne bzw. mit niedrigem Schulabschluss haben nur zu einem Zehntel „gute“ Bewerbungsunterlagen.³³⁷ Das AMS sollte daher weiterhin gezielt bei der Erstellung qualitativ hochwertiger Bewerbungsunterlagen, die die Vermittlungschancen erhöhen können, unterstützen – und gleichzeitig ArbeitgeberInnen dafür sensibilisieren, dass auch BewerberInnen, deren Bewerbungsunterlagen nicht mehr den aktuellen Standards entsprechen, leistungsfähig und für das Unternehmen vorteilhaft sein können.³³⁸

Offene Kommunikation über die Möglichkeiten am regionalen Stellenmarkt

Ältere KundInnen zeigen sich beispielsweise in Befragungen zum AMS Burgenland sowie zum AMS Oberösterreich frustriert mit den damaligen³³⁹ Stellenangeboten, die ihnen diese zukommen ließen.³⁴⁰ Sie kritisieren die schlechte geografische Erreichbarkeit der betreffenden Arbeitsstellen, aber auch die geringe Passung zu ihren jeweiligen beruflichen Qualifikationen, wodurch sie sich entweder unter- oder überfordert fühlen würden.³⁴¹ Wenn auch nichts an den Gegebenheiten am regionalen Arbeitsmarkt geändert werden kann, so zeigt sich dennoch die Notwendigkeit, mit diesem Ärger der KundInnen umzugehen, um Widerstand vonseiten der betreffenden Personen zu vermeiden.

Aufschlussreich erscheint, dass sich die Wogen zu glätten scheinen, wenn sich die Arbeitsuchenden bewusstmachen, dass sich das AMS in der jeweils aktuellen Lage des regionalen Arbeitsmarktes schwertut, passendere Stellen vorzuschlagen.³⁴² Schließlich könne auch dieses „keine Jobs herbeizaubern“³⁴³, wird dann etwa konstatiert:

„Die Betreuung der „älteren“ Arbeitslosen durch das AMS ist also in mehrerer Hinsicht zwiespältig: Zum einen herrscht ein gutes Gesprächsklima zwischen dem Großteil der Befragten und den BetreuerInnen, dennoch machen einige auch negative Erfahrungen mit ihren BeraterInnen. Zum anderen vermissen

³³¹ Vgl. Eppel & Staudinger, 2012, S.13-16

³³² Vgl. Tisch, 2015, S.105-108

³³³ Vgl. Ebert & Staudinger, S.12-14

³³⁴ Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, 2015a, S.3

³³⁵ Vgl. Krausser-Raether, 2004, S.14

³³⁶ Vgl. Ebert & Staudinger, S.12-13

³³⁷ Vgl. Ebert & Staudinger, S.13-15

³³⁸ Vgl. Eppel et al, 2012, S.15

³³⁹ Stand: 2006 / 2017

³⁴⁰ Vgl. Andree & Moser, 2006, S.55-60; Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2-4

³⁴¹ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.74; Weber, Hager & Reidl, 2017, S.3

³⁴² Vgl. Andree & Moser, 2006, S.55

³⁴³ Krenn & Vogt, 2007, S.74

manche eine aktive Unterstützung bei der Jobsuche, wohingegen andere sich der Tatsache bewusst sind, dass, nachdem ihre eigene Arbeitsplatzsuche erfolglos war, ihnen auch das AMS nicht weiterhelfen kann. Löst dies bei einem Teil der „älteren“ Arbeitsuchenden Verzweiflung aus, so nehmen die anderen es als Gegebenheit hin.“³⁴⁴

Es kann daher nur angeraten werden, offen über die jeweiligen Problematiken zu kommunizieren und den KundInnen deutlich zu zeigen, dass ihre Kritik und ihre Bedarfe ernstgenommen werden. Hierbei darf aber nicht über das Ziel hinausgeschossen werden: In einer Befragung zur Betreuung beim AMS erzählen KundInnen in sehr seltenen Fällen davon, dass die schwierige Situation am Arbeitsmarkt zu stark betont wurde, wodurch sie an Motivation verloren, was wiederum ihr Bewerbungsverhalten beeinträchtigte.³⁴⁵

Jedoch sollte auch deutlich gemacht werden, dass die Vermittlung von Stellenangeboten durch das AMS nur *eine* der Säulen einer erfolgreichen Arbeitssuche ist und dass auch eine proaktive Arbeitssuche vonseiten der KundInnen selbst erforderlich ist.³⁴⁶ Dies ist auch deswegen bedeutsam, weil ältere Arbeitsuchende sich stärker als jüngere auf die Suche über das AMS verlassen: Während 17,5% der mindestens-45-Jährigen die Suche über Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS als wichtigste Suchmethode beschreiben, gilt dies nur für 13,8% der jüngeren Jobsuchenden.³⁴⁷ Die Bedeutung selbstständiger aktiver Arbeitssuche zu betonen ist insbesondere dann vonnöten, wenn die betreffenden arbeitssuchenden Personen aus einer Branche kommen, in der offene Stellen typischerweise nicht ausgeschrieben werden.³⁴⁸

Explorieren neuer beruflicher Optionen

ExpertInnen merken an, dass ArbeitsvermittlerInnen gerade bei älteren KundInnen nicht nur nach vakanten Stellen in deren ursprünglichem Tätigkeitsfeld suchen, sondern auch anhand der eignungsdiagnostisch ermittelten individuellen Stärken und Schwächen der KundInnen neue berufliche Optionen überlegen sollten.³⁴⁹ „Für jede Person gibt es Tätigkeitsfelder, an die man zunächst nicht gedacht hat, weil sie mit ihrem erlernten Beruf nichts zu tun haben.“, meinen etwa Schuler, Mussel und von der Bruck (2012, S.266). Dies ist für ältere deswegen von größerer Bedeutung als für jüngere Personen, weil so gezielt nach Tätigkeiten gesucht werden kann, in denen Merkmale gefragt sind, die nicht altersabhängig sind.

Kurse, Weiterbildungen und Qualifizierungen

Unternehmen weisen wiederholt darauf hin, dass sie größten Wert darauf legen, dass ihre BewerberInnen auf dem neuesten Stand sind, was die spezifisch erforderlichen beruflichen Kompetenzen und Kenntnisse betrifft.³⁵⁰ Der schnelllebige Arbeitsmarkt und die rasche Entwicklung neuer Technologien kann jedoch bedingen, dass selbst grundsätzlich hochqualifizierten älteren Arbeitsuchenden gewisse Kompetenzen oder Qualifikationen fehlen.³⁵¹

³⁴⁴ Krenn & Vogt, 2007, S.77

³⁴⁵ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.74-76

³⁴⁶ Vgl. Zacher & Bock, 2014, S.1082

³⁴⁷ Vgl. Eppel et al, 2012, S.172

³⁴⁸ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.74

³⁴⁹ Vgl. Schuler, Mussel & von der Bruck, 2012, S.260-266

³⁵⁰ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2

³⁵¹ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-41

Eine australische Studie, in der beschäftigte und arbeitsuchende Personen ab 45 Jahren sowie VertreterInnen von Jobvermittlungsagenturen befragt wurden, zeigte daher, dass das Angebot von Trainingsprogrammen einen fundamentalen Erfolgsfaktor hinsichtlich der Wiederbeschäftigung älterer Jobsuchender darstellt.³⁵² Eine Conjoint-Analyse, in der ArbeitgeberInnen die Möglichkeit hatten zwischen jeweils zwei BewerberInnen zu entscheiden, die sich hinsichtlich unterschiedlicher (vor allem soziodemografischer) Faktoren unterschieden, versuchte den Einfluss von Trainingsprogrammen zu quantifizieren: Demnach haben ältere Personen eine um 6% größere Einstellchance, wenn sie erst kürzlich ein arbeitsbezogenes Training absolviert haben.³⁵³

Die Lernmotivation älterer Personen ist oft unverändert erhalten; dies zeigt sich auch darin, dass ältere Personen in beruflichen Weiterbildungen und Trainings unter-, in informellen Kursen aber überrepräsentiert sind.³⁵⁴ Insbesondere ältere Arbeitsuchende, die bereits länger in Arbeitslosigkeit sind, befinden sich dabei in einer speziellen Situation, die unter Umständen sogar zu einer höheren Motivation beitragen kann:

„Die Frauen und Männer dieser Studie befinden sich also in der ambivalenten Situation, dass sie einerseits aus politischen Gründen Kurse besuchen, die sie sich teilweise selbst aussuchen können, teilweise aber auch aufgrund von Zwängen, die auch in der finanziellen Abhängigkeit begründet liegen, besuchen müssen. Andererseits aber wissen sie über die schwierige Situation, in der sie sich als >ältere< Arbeitsuchende befinden, Bescheid und sind meist auch desillusioniert. Insofern muss ihre Motivation bei der Kursteilnahme, die sie trotz dieser Erfahrungen noch an den Tag legen, hervorgehoben werden.“³⁵⁵

Dabei ist es essentiell, dass die Kurse speziell auf die Bedarfe älterer Personen zugeschnitten sind, u.a. um dadurch Über- ebenso wie Unterforderung und Frustrationserlebnisse zu vermeiden.³⁵⁶ Für ältere Menschen, deren Motivatoren häufig nicht die Hoffnung auf Karriereboosts oder auf eine finanzielle Verbesserung umfassen, ist hochrelevant, dass die Inhalte interessant und praxisnah vermittelt werden.³⁵⁷ Selbst wenn die Teilnahme verpflichtend ist, ist es zudem von größter Bedeutung, den KundInnen Gehör zu schenken, ihre Wünsche und Anmerkungen anzuhören und klar zu kommunizieren, inwiefern von einer Maßnahme profitiert werden könnte.³⁵⁸ Durch eine aktive Einbindung der älteren Personen können Reaktanz und Widerstand weitgehend vermieden werden.³⁵⁹

Unternehmenskontakte und offensives Marketing

ExpertInnen plädieren stark dafür, dass das AMS auch weiterhin offensives Marketing bei einstellenden Unternehmen betreibt, um die Wiederbeschäftigung gerade älterer Arbeitsuchender zu forcieren.³⁶⁰

Der Kontakt zu den Unternehmen ist auch von größter Bedeutung, da die AMS-KundInnen hierdurch über einstellfreudige ArbeitgeberInnen informiert werden können. Denn bislang zeigte sich zum Teil

³⁵² Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.36

³⁵³ Vgl. Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.405-407

³⁵⁴ Vgl. Böhlinger & van Loo, 2010, S.38-39

³⁵⁵ Krenn & Vogt, 2007, S.82

³⁵⁶ Vgl. Luger & Mulder, 2010, S.58-70; Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2

³⁵⁷ Vgl. Böhlinger & van Loo, 2010, S.38-39; Roßnagel, 2010, S.187-190

³⁵⁸ Vgl. Böhlinger & van Loo, 2010, S.28; Krenn & Vogt, 2007, S.78

³⁵⁹ Vgl. Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.13-15

³⁶⁰ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.62

eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage: Ältere Personen scheinen sich tendenziell eher bei solchen ArbeitgeberInnen zu bewerben, die sich eher für jüngere BewerberInnen entschieden (z.B. große namhafte Unternehmen), wohingegen andere ArbeitgeberInnen ältere Personen eingestellt hätten, aber keine Bewerbungen von diesen erhielten.³⁶¹

Nicht zuletzt ist die Kommunikation mit ArbeitgeberInnen auch relevant, um effektive Frühwarnsysteme zu installieren und stetig zu verbessern: *„Je früher die möglicherweise entstehende Arbeitslosigkeit erkannt wird, desto früher kann konkret unterstützend interveniert werden; oft genügt eine umfassende Aufklärung über die vorhandenen Möglichkeiten, die als Alternative zur Kündigung herangezogen werden können (etwa Altersteilzeit, Gleitpension, etc.).“*³⁶²

Supervision, Intervention und Vernetzung

Trotz allem ist es auch eine wichtige Kompetenz der BeraterInnen, die eigenen Grenzen in der Unterstützung älterer Arbeitsuchender zu erkennen. Um dies zu bewerkstelligen, können Supervision und Intervention in ihrer Bedeutung nicht überschätzt werden.³⁶³ Interventionsgruppen sind dabei vor allem dann besonders hilfreich, wenn sie den Austausch zwischen jüngeren sowie älteren KollegInnen, die jeweils unterschiedliche Perspektiven auf das Thema „Alter“ haben können, ermöglichen: Studien führen die Persistenz von altersbezogenen Stereotypen nämlich unter anderem darauf zurück, dass sich Menschen verstärkt mit (ungefähr) Gleichaltrigen auseinandersetzen und dadurch nicht in ihren Annahmen herausgefordert werden.³⁶⁴

Die Kommunikation und Reflexion kann dabei nicht nur innerhalb des AMS, sondern auch über die Organisationsgrenzen hinaus sinnvoll sein. Wie eine Studie zu den Auswirkungen der damaligen Pensionsreformen in Großbritannien konstatiert, ist die Beratung älterer Personen noch ganzheitlicher als die jüngerer zu gestalten, wobei verstärkt mit anderen Organisationen bzw. ExpertInnen zusammengearbeitet werden sollte, um ältere Menschen, deren Lebenssituation komplexere Herausforderungen aufweist, kompetent weiterverweisen zu können.³⁶⁵

1.3.4. LÖSUNGSANSÄTZE AUF INDIVIDUELLER EBENE: WELCHE STRATEGIEN FÜHREN ZU EINER ERFOLGREICHEN ARBEITSAUFNAHME ÄLTERER ARBEITSUCHENDER?

Für ältere Arbeitsuchende sind profunde Kenntnisse darüber, wie es um ihre Arbeitsmarktchancen bestellt ist und wodurch diese positiv oder negativ beeinflusst werden, eine maßgebliche Erfolgsgrundlage.³⁶⁶

Erhöhung der Bewerbungsfrequenz

Ältere reichen tendenziell weniger Bewerbungen ein als jüngere Arbeitsuchende.³⁶⁷ Dies gilt insbesondere für Personen, die zuvor in einer hohen Position tätig waren und/oder hohe Gehaltserwartungen haben, weshalb viele Angebote von vornherein ausgeschlossen werden, für

³⁶¹ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.41-45

³⁶² Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.268

³⁶³ Vgl. Lippmann, 2009, S.17-26

³⁶⁴ Vgl. Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.17-21

³⁶⁵ Vgl. Ford, McNair, Grattan & Lamb, 2012, S.48-72

³⁶⁶ Vgl. Birkner, 2005, S.159-163

³⁶⁷ Vgl. Eppel et al, 2012, S.15; Vansteenkiste, Deschacht & Sels, 2015, S.61-62; Zacher & Bock, 2014, S.1082

Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie für Personen mit niedrigerem formalen Ausbildungsniveau.³⁶⁸

Es zeigt sich jedoch, dass eine hohe Proaktivität bei der Arbeitssuche, die sich unter anderem in der Suchintensität niederschlägt, von größter Bedeutung ist, um einen Reintegrationserfolg zu realisieren.³⁶⁹

Einlassen auf neue Bewerbungsstrategien

Nachdem ältere Personen arbeitslos geworden sind, sind sie sich aufgrund einer länger zurückliegenden Bewerbungszeit häufig nicht der veränderten Bewerbungsprozesse bewusst.³⁷⁰ Aktuelle Trends müssen dann ausfindig gemacht und aktiv angewandt werden.³⁷¹

Es gibt eine Vielzahl an verschiedenen Kanälen, die für die Stellensuche herangezogen werden können. Jedoch zeigt sich, dass die jeweiligen Suchstrategien stark mit dem Alter variieren. Personen unter 25 fokussieren demnach verstärkt auf die Suche im Internet und auf die öffentliche und private Arbeitsvermittlung; Arbeitssuchende ab 45 Jahren hingegen konzentrieren sich vermehrt auf Inserate in Zeitungen.³⁷² Ältere Personen sollten sich jedoch nicht auf einzelne, ihnen vertraute Kanäle beschränken, sondern sich das gesamte Spektrum an neueren Möglichkeiten und Plattformen zunutze machen.³⁷³

Von größter Bedeutung ist dabei die Suche über das eigene private und professionelle Netzwerk.³⁷⁴ Die selteneren Bewerbungserfolge älterer gegenüber jüngeren Arbeitssuchenden werden zum Teil damit in Verbindung gebracht, dass erstere häufig weniger gut vernetzt sind bzw. älteren BewerberInnen die Bedeutung der Reaktivierung alter Kontakte weniger bewusst ist.³⁷⁵

Schriftliche oder elektronische Bewerbungen können alleine aufgrund des Geburtsdatums aussortiert werden, bevor die betreffende Person eine Chance hatte, sich vorzustellen.³⁷⁶ Das Nutzen der eigenen sozialen bzw. beruflichen Netzwerke ist daher für ältere BewerberInnen noch bedeutender als für ihre jüngeren KonkurrentInnen.³⁷⁷ Auch Jobmessen, Fachkongresse oder soziale Netzwerke wie LinkedIn, karriere.at und XING geben die Möglichkeit, direkt und persönlich Kontakt zu den Unternehmen aufzubauen, ohne sofort auf das Alter reduziert zu werden.³⁷⁸

Überzeugende Bewerbungsunterlagen

Es ist unerlässlich die aktuellen „Spielregeln“ im Bewerbungsverfahren zu kennen. Alle formalen und inhaltlichen Regeln für die Bewerbungsunterlagen gelten natürlich auch für ältere BewerberInnen.³⁷⁹

³⁶⁸ Vgl. Eppel et al, 2012, S.15; Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2

³⁶⁹ Vgl. Zacher & Bock, 2014, S.1082-1091

³⁷⁰ Vgl. Birkner, 2005, S.159-163

³⁷¹ Vgl. Krausser-Raether, 2004, S.31

³⁷² Vgl. Eppel et al, 2012, S.15

³⁷³ Vgl. Krausser-Raether, 2004, S.31-32

³⁷⁴ Vgl. Tisch, 2015, S.107

³⁷⁵ Vgl. Tisch, 2015, S.105-108

³⁷⁶ Vgl. Claus Goworr Consulting, 2004, S.4-11

³⁷⁷ Vgl. Hildebrandt-Woeckel, 2010, S.53-55

³⁷⁸ Vgl. Hildebrandt-Woeckel, 2010, S.113-122

³⁷⁹ Vgl. Birkner, 2005, S.159-163

Im Zuge der Bewerbung sollten die KandidatInnen explizit auf ihre Vorzüge und die Vorteile für den potentiellen Arbeitgeber bzw. die potentielle Arbeitgeberin hinweisen. Da die gesammelte Erfahrung die Hauptstärke älterer Arbeitssuchender ist, sollte diese an prominenter Stelle hervorgehoben werden: Ein höheres Alter geht in aller Regel mit einer großen Lebens- und Berufserfahrung einher, aufgrund derer auch Fähigkeiten wie die rasche Einschätzung von Problemen und Lösungsmöglichkeiten, das Erkennen von Zusammenhängen, das eigenverantwortliche und selbstständige Arbeiten sowie Ruhe und Übersicht auch in heiklen Situationen stärker ausgeprägt sind.³⁸⁰ Ältere ArbeitnehmerInnen übernehmen daher häufig eine Wissenstransferfunktion und stehen den jüngeren KollegInnen bei der Umsetzung von Ideen zur Seite.³⁸¹

Besonders ausdrücklich bekräftigt sollte werden, wenn branchenspezifische Marktkenntnisse, Produktkenntnisse oder relevante KundInnenkontakte gegeben sind.³⁸² Dabei versteht sich von selbst, dass die bisher gesammelten Erfahrungen, Kenntnisse und Kontakte in einen direkten Bezug mit der freien Stelle zu setzen sind.

Es bietet sich an, sich über die spezifischen Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen zu informieren. Während diese branchen- und unternehmensspezifisch unterschiedlich sind, sind die drei Attribute, die - über die Aussagen von n=42 ArbeitgeberInnen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern gemittelt - am bedeutsamsten erscheinen, Verlässlichkeit, Kompetenz und Pünktlichkeit.³⁸³ Wendet man sich dezidiert an ArbeitgeberInnen, die BewerberInnen im Alter von mindestens 48 Jahren eingestellt haben, so betonen diese vor allem die Teamfähigkeit, die kognitive Flexibilität und die Innovationskraft älterer KandidatInnen als entscheidungsrelevant.³⁸⁴

Proaktiver Umgang mit dem Thema „Alter“

ArbeitgeberInnen das eigene Alter zu verschweigen ist kaum möglich - ein zuversichtlicher, optimistischer und offener Zugang zum eigenen Alter kann sich aber vorteilhaft für ältere Arbeitssuchende auswirken.³⁸⁵ Die schriftliche und mündliche Bewerbung sollte die Vorurteile gegenüber älteren Menschen entkräften bzw. die wesentlichen Vorteile durch die Einstellung dieser hervorheben. Um sämtliche Zweifel auszuräumen, sollten die in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen mit Beispielen aus dem Lebenslauf untermauert werden. Dabei können ältere Arbeitssuchende durchaus auch, z.B. im Falle entsprechender Hobbies, auf den eigenen gesunden Lebensstil und die nach wie vor erhaltene körperliche Fitness hinweisen.³⁸⁶

Woran ArbeitgeberInnen zudem erinnert werden können, ist, dass die vermeintlich abnehmende Flexibilität im Alter (etwa bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort) tatsächlich als Stabilität, Charakterfestigkeit und Beständigkeit interpretiert werden sollte. So orientieren sich ältere ArbeitnehmerInnen in der Regel nicht mehr neu um; Jobwechsel, Umzüge oder Kinderkarenzen sind weniger wahrscheinlich.³⁸⁷ Zudem ist das Risiko von Freizeitunfällen gegenüber jüngeren KollegInnen

³⁸⁰ Vgl. Krausser-Raether, 2004, S.13-16; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12

³⁸¹ Vgl. Jäger, 2014, S.83

³⁸² Vgl. Langhoff, 2005, S.31-52

³⁸³ Vgl. Ranzijn, Carson & Winefield, 2004, S.564-565

³⁸⁴ Vgl. Claus Goworr Consulting, 2004, S.6

³⁸⁵ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360; Stiess, 2017, S.61

³⁸⁶ Vgl. Nuber, 2005, ohne Seitenangabe

³⁸⁷ Vgl. Hildebrandt-Woeckel, 2010, S.2-9

vermindert.³⁸⁸ Die tendenziell höhere Charakterfestigkeit und Besonnenheit manifestieren sich aber auch darin, dass ältere Personen sich selbst besser kennen, die eigenen Stärken und Schwächen besser abschätzen können und wissen, wie sie das Klima im Team positiv zu beeinflussen vermögen.³⁸⁹

Durchaus sollte auch darauf hingewiesen werden, von welchen Förderungen (z.B. Eingliederungsbeihilfe) ArbeitgeberInnen profitieren können, wenn sie ältere BewerberInnen einstellen.³⁹⁰

Explorieren neuer beruflicher Optionen

Der Fehlverwendung von Ressourcen und dem demotivierenden Erleben wiederholter Misserfolge kann vorgebeugt werden, wenn berücksichtigt wird, in welchen Jobs und Tätigkeiten ältere Personen schlechte, mittlere oder gute Chancen haben.³⁹¹ Dies ist insofern wichtig, als TrainerInnen in AMS-Kursen häufig von der Schwierigkeit berichten, ältere Menschen, deren Bewerbungen unbeantwortet geblieben sind, noch zu weiteren Bewerbungen zu motivieren.³⁹² Heikel ist die Situation insbesondere bei Arbeitssuchenden, die zuvor in einer hohen Position und/oder Gehaltsklasse tätig waren, und Frustration erleben, da sie sich wieder in die entsprechende Stelle zurückwünschen würden.³⁹³

Umgekehrt kann es aber auch sein, dass sich ältere Personen, etwa aufgrund von falschen Annahmen, sehr spezifischen Präferenzen oder auch aufgrund von der Überzeugung, ohnehin nicht genommen zu werden, gar nicht erst in manchen Bereichen, in denen sie eine gute Einstellchance hätten, bewerben: So berichten Betriebe davon, dass sie Personal gesucht haben und ältere Personen eingestellt hätten, ihnen aber keine entsprechenden Bewerbungen vorlagen.³⁹⁴ Dies gilt, einer deutschen Studie zufolge, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen; diese erhalten weniger Bewerbungen älterer ArbeitnehmerInnen als große Unternehmen, die in der Öffentlichkeit sehr sichtbar sind.³⁹⁵ Doch neue Stellen entstehen vielfach in neugegründeten Betrieben oder durch Wachstum, das oft in kleineren Betrieben stattfindet.³⁹⁶ Die Einstellwahrscheinlichkeit ist daher gerade in diesen oftmals hoch.³⁹⁷

Grundsätzlich gilt: Wenn die Tätigkeiten eine lange Einschulung verlangen, die die älteren BewerberInnen noch nicht vorweisen können, oder wenn physische Leistungsfähigkeit oder andere altersabhängige Merkmale vorausgesetzt werden, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass ältere Personen, wenn sie mit jüngeren BewerberInnen konkurrieren, den Kürzeren ziehen.³⁹⁸ Auch Betriebe, die einen starken Fokus auf moderne Technologien legen, neigen dazu, jüngere BewerberInnen zu bevorzugen.³⁹⁹ Oftmals können hierbei bereits Schlüsse aus der Außenkommunikation der Unternehmen sowie der Beschreibung im Stellenangebot gezogen werden: Mit einer Selbstdarstellung

³⁸⁸ Vgl. Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.14-15

³⁸⁹ Vgl. Bruggmann, 2013, S.148-149

³⁹⁰ Vgl. Amrhein, 2010, S.86-90

³⁹¹ Vgl. Schuler, Mussel & von der Bruck, 2012, S.260-267

³⁹² Vgl. Steiner, Kerler, Meirer, Voglhofer & Schneeweiß, 2013, S.18-25

³⁹³ Vgl. Weber, Hager & Reidl, 2017, S.2

³⁹⁴ Vgl. Brussig, Knuth & Mümken, 2016, S.128-169

³⁹⁵ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.41-45

³⁹⁶ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.49-51

³⁹⁷ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.47-52

³⁹⁸ Vgl. Schuler, Mussel & von der Bruck, 2012, S.257-261

³⁹⁹ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.41-45

als jung, dynamisch und flexibel erzeugen die Betriebe bereits ein spezifisches Bild und machen deutlich, dass sie eine bestimmte Personengruppe ansprechen möchten.⁴⁰⁰

Stattdessen sollten intensiver solche Stellen ausfindig gemacht werden, für die Personen mit Lebens- und Berufserfahrung gesucht werden bzw. bei denen es um fundiertes Fachwissen und Aufgaben mit besonderer Verantwortung geht.⁴⁰¹ Ältere Menschen können hierbei davon profitieren, dass sie sich im Verlauf ihrer Karriere Berufswissen und Berufserfahrungen aufgebaut haben, die sie an die jüngere Generation weitergeben können.⁴⁰² In einigen Branchen wird zudem davon berichtet, dass ältere ArbeitnehmerInnen noch sehr spezialisiert ausgebildet wurden und daher ein berufsspezifisches, spezialisiertes Wissen über (ältere) Produkte und Prozesse aufweisen, das jüngere KonkurrentInnen nicht mehr derart akzentuiert mitbringen.⁴⁰³ Im Falle von Tätigkeiten mit KundInnenkontakt ist auch die Soziodemografie der „typischen“ KundInnen entscheidend: Gerade KundInnen im mittleren oder höheren Erwachsenenalter bevorzugen gleich alte oder ältere AnsprechpartnerInnen.⁴⁰⁴

Gezielt Branchen, Jobs und Tätigkeiten ausfindig zu machen, in denen ältere KundInnen eine größere Chance haben, erfordert natürlich Flexibilität vonseiten dieser.⁴⁰⁵ Die Forschung jedoch bestätigt, dass ältere Arbeitssuchende ohnehin sehr konzessionsbereit sind, wenn sie dafür wieder erwerbstätig sein können: Sie würden nicht nur Lohneinbußen in Kauf nehmen, sondern auch Zugeständnisse machen, wenn es um die Branche und Art des Berufes, die Arbeitszeiten, den Arbeitsort und die Arbeitsbedingungen geht.⁴⁰⁶

Betonen der eigenen Weiterbildungsbereitschaft

Die Offenheit für Weiterbildungen und Trainings gilt als einer der zentralen Erfolgsfaktoren für ältere Arbeitssuchende.⁴⁰⁷ Das Fehlen von sehr spezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten wird oftmals als eines der Haupthindernisse für die Arbeitsmarktreintegration gesehen.⁴⁰⁸ Handelt es sich dabei um Kenntnisse, die in Trainings und Kursen erworben werden können, kann die Arbeitslosigkeit eine sinnvolle Zeit sein, diese Defizite zu beseitigen.⁴⁰⁹

Weiterbildungen und Trainings können dabei insbesondere in jenen Bereichen sinnvoll sein, in denen ältere Personen, den Vorurteilen entsprechend, aber tendenziell auch in der Realität, schwächer als jüngere BewerberInnen sind. Dies gilt etwa für Englischkenntnisse sowie auch für digitale Kompetenzen.⁴¹⁰ Entsprechende Vorschläge bestimmter Maßnahmen können vonseiten der KundInnen an die BeraterInnen gerichtet werden, müssen von diesen aber nicht bewilligt werden.⁴¹¹

Für ältere BewerberInnen sogar noch zentraler als für ihre jüngeren KonkurrentInnen ist auch das Hervorheben von Zusatzqualifikationen, Zertifikaten und Weiterbildungen in den

⁴⁰⁰ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.49-51

⁴⁰¹ Vgl. Stiess, 2017, S.62-67

⁴⁰² Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.158-159

⁴⁰³ Vgl. Krausser-Raether, 2006, S.13-16

⁴⁰⁴ Vgl. Bruggmann, 2013, S.161-172

⁴⁰⁵ Vgl. Brussig & Bellmann, 2008, S.47-49

⁴⁰⁶ Vgl. Brixy & Christensen, 2002, S.1

⁴⁰⁷ Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.36; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-43

⁴⁰⁸ Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.35; Schöpf, 2007, S.9-18

⁴⁰⁹ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.78

⁴¹⁰ Vgl. Mussel, von der Bruck & Schuler, 2009, S.124-125 ; Ranzijn, Carson & Winefield, 2004, S.560

⁴¹¹ Vgl. Krenn & Vogt, 2007, S.78

Bewerbungsunterlagen.⁴¹² Auch das Lesen von Fachmagazinen, der Besuch von Fachmessen und andere Tätigkeiten, die ergriffen werden, um im betreffenden Bereich auf dem Laufenden zu bleiben, sollten erwähnt werden. Hierdurch wird einerseits betont, dass sowohl Lernbereitschaft als auch Lernfähigkeit nach wie vor gegeben sind.⁴¹³ Andererseits kann, im gegebenen Fall, deutlich gemacht werden, dass man über den State of the Art im jeweiligen Berufsfeld informiert ist.⁴¹⁴

2. ANGEBOT UND NACHFRAGE – BETRIEBLICHE PERSPEKTIVEN AUF ALTERSARBEITSLOSIGKEIT UND -BESCHÄFTIGUNG

In der Auseinandersetzung mit der erneuten oder erstmaligen Integration von älteren Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt ist die Position der Betriebe von zentraler Wichtigkeit. Ihnen obliegt die Entscheidung, wen sie zu welchem Zeitpunkt und nach welchen Kriterien einstellen. Durch das Ausloten der ArbeitgeberInnenperspektiven ergibt sich die Möglichkeit aktuelle und zukünftige Einstellungspraktiken darzustellen sowie Ratschläge für BewerberInnen abzuleiten.

Die quantitative und qualitative Erfassung der KundInnenperspektive wurde daher durch eine umfassende Betriebsbefragung ergänzt. Im Rahmen dieser wurden 50 Unternehmen und Betriebe im gesamten Bundesgebiet befragt. Die Auswahl der Betriebe wurde anhand aktueller Daten des AMS (November 2018) vorgenommen. Die verwendeten AMS-Daten beinhalten ausschließlich Unternehmen, die zwischen dem 01.09.2017 und dem 31.08.2018 ältere, beim AMS registrierte Arbeitsuchende eingestellt haben, wobei die Einstellung durch AMS-Vermittlung zustande gekommen ist, es sich also um dem AMS gemeldete offene Stellen handelte.

Die Stichprobe besteht aus Betrieben mit unterschiedlicher Größe, aus verschiedenen Branchen und aus allen 9 Bundesländern. Etwa die Hälfte der Unternehmen befindet sich im ländlichen Raum, die andere Hälfte in urbanen Zentren.

Die Interviews wurden telefonisch oder persönlich mit Personalverantwortlichen und/oder Fachvorgesetzten der neu eingestellten Personen geführt. Bei der Erhebung wurde darauf geachtet, keine Betriebe zu befragen, die ältere Arbeitsuchende im Zuge der Aktion 20.000 eingestellt hatten.

2.1. ÜBERBLICK ÜBER EINSTELLENDEN BRANCHEN UND BETRIEBE

Die n=50 befragten Betriebe entstammen einem AMS-Datenauszug von N=7508 Einstellungsfällen⁴¹⁵, die im Verlauf des einjährigen Beobachtungszeitraumes von 01.09.2017 bis 31.08.2018 unter AMS-Vermittlung zustande gekommen sind. Während die Durchführung der Befragung an die Filterfrage geknüpft war, ob die Einstellungen im Zuge der Aktion 20.000 stattfanden, konnte diese Information

⁴¹² Vgl. Hanisch, 2019, S.23-25

⁴¹³ Vgl. Bruggmann, 2013, S.28-33; Bohlinger & van Loo, 2010, S.28-38; Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-401; Kowalik, 2014, S.25-32; Krämer & DePryck, 2010, S.78-79; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-11; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.13-15; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.734-735; Roßnagel, 2010, S.187-190

⁴¹⁴ Vgl. Kowalik, 2014, S.25-32; Langhoff, 2005, S.31-53; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-9; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.12; Patrickson & Ranzijn, 2005, S.729-735

⁴¹⁵ Die Unternehmen konnten dabei auch mehrfach in die Gesamtstichprobe eingehen, wenn dem AMS mehrere Einstellungen älterer Personen im Beobachtungszeitraum bekannt sind.

für die Gesamtstichprobe nicht erhoben werden. Daher kann keine Aussage darüber getroffen werden, wie viele der N=7508 Einstellungsfälle mit dieser in Verbindung standen.

2.1.1. EINSTELLENDEN BETRIEBE NACH BERUFSABTEILUNGEN UND BETRIEBSGRÖßEN

Tabelle 6 gibt einen Überblick über die Stellen (gegliedert in Berufsabteilungen bzw., fett und grau unterlegt, aufsummiert auf Branchen), die die betreffenden BewerberInnen antraten. Darüber hinaus ist ersichtlich, in welchen dieser Berufsabteilungen (und Branchen) die beobachteten Personen in kleine (1 bis 10 MitarbeiterInnen), mittelgroße (11 bis 100 MitarbeiterInnen), große (101 bis 500 MitarbeiterInnen) oder sehr große (ab 501 MitarbeiterInnen) Unternehmen⁴¹⁶ übergingen. Dargestellt ist hierbei und im Folgenden die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, die geschlossen wurden: Unternehmen, die mehrere ältere Arbeitsuchende anstellten, konnten also grundsätzlich ebenso mehrfach in die Stichprobe eingehen wie ältere Personen, die eine angenommene Stelle wieder verloren und eine andere antraten.

Tabelle 6: Überblick über Einstellungsfälle in verschiedenen Berufsabteilungen sowie verschiedenen Betriebsgrößen

BERUFSABTEILUNGEN⁴¹⁷ (zweistellige Berufscodes)	KLEIN	MITTEL	GROB	SEHR GROB	Σ
Ackerbau-, Tierzucht-, Gartenbauberufe	48	23	13	10	94
Forstarbeiter/innen, Jagd-, Fischerberufe	2	5	0	0	7
Steingewinner/in	0	1	0	0	1
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	50	29	13	10	102
Steinbearbeiter/innen und verwandte Berufe	3	1	0	0	4
Bauberufe	189	196	88	4	477
Eisen-, Metallgewinner/innen, Walzer/innen, Gießler/innen	1	0	0	0	1
Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	48	60	28	3	139
Maschineneinrichter/innen, Berufe der masch. Metallbearb.	10	11	11	0	32
Spengler/innen, Rohrinstallateure, Metallverbinder/innen	35	52	22	1	110
Mechaniker/innen u. verwandte Ber., Schmuckwarenmacher/innen	31	17	7	0	55
Übrige Metallwarenmacher/innen, Met.-oberflächenveredler/innen	13	25	5	0	43
Elektriker/innen	52	59	35	10	156
Holzverarbeiter/innen	43	47	17	3	110
Verwandte Holzverarbeitungsberufe	0	1	0	0	1
Ledererzeuger/innen und Lederbearbeiter/innen	0	1	0	0	1
Textilberufe	3	2	0	0	5
Bekleidungshersteller/innen, andere Textilverarbeiter/innen	13	11	2	2	28
Schuhmacher/innen, Schuharbeiter/innen	1	2	0	0	3
Holzstoff-, Papierhersteller/innen, Papierverarbeiter/innen	1	2	0	0	3
Grafische Berufe	5	1	2	1	9
Chemie-, Gummiarbeiter/innen, Kunststoffverarbeiter/innen	12	7	5	0	24
Nahrungs- und Genussmittelhersteller/innen	5	31	5	0	41
Maschinist(en)innen, Heizer/innen	50	70	41	7	168
Hilfsberufe allgemeiner Art	386	459	243	101	1189

⁴¹⁶ Berufscodes sowie Betriebsgrößen nach AMS-Klassifikation

⁴¹⁷ Die Berufe, die die älteren Personen im Beobachtungszeitraum antraten, wurden aus den jeweiligen Stellenbeschreibungen abgeleitet und im Anschluss zu Berufsabteilungen (AMS-Zweisteller) zusammengefasst. Sie müssen daher nicht zwangsläufig mit den Bezeichnungen übereinstimmen, die die ArbeitnehmerInnen selbst gewählt hätten.

Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	473	583	298	111	2599
Händler/innen, Ein- und Verkäufer/innen	326	153	34	6	519
Handelsvertreter/innen, Werbefachl. Vermitt. u. verw. Berufe	50	35	10	4	99
Landverkehrsberufe	122	184	26	15	347
Wasserverkehrsberufe	1	0	1	0	2
Luftverkehrsberufe	0	1	0	0	1
Nachrichtenverkehrsberufe	5	7	3	0	15
Speditions-, Fremdenverkehrsfachleute (m./w.)	7	3	2	0	12
Transportarbeiter/innen	7	4	5	0	16
Boten, Amts-, Büro- und Geschäftsdienstler/innen	2	4	1	2	9
Handels- und Verkehrsberufe	520	391	82	27	1020
Hoteliers (m./w.), Gastwirt(e)innen und verw. leit. Berufe	7	12	1	0	20
Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art	261	239	29	8	537
Köch(e)innen, Küchengehilf(en)innen	310	190	32	15	547
Haushälter/innen, Hausgehilf(en)innen, Hauswart(e)innen	60	75	32	14	181
Rauchfangkehrer/innen, Gebäudereiniger/innen	156	263	145	58	622
Chemischputzer/innen, Wäscher/innen, Bügler/innen	5	14	3	0	22
Reinigungsberufe anderer Art	11	11	9	2	33
Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verw. Berufe	36	15	2	1	54
Dienstleistungsberufe des Gesundheitswesens	2	0	0	0	2
Übrige Dienstleistungsberufe	25	25	52	24	126
Dienstleistungsberufe	873	844	305	122	2144
Architekt(en)innen, Techniker/innen für Bauw., Vermessungsw.	8	14	3	2	27
Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	12	22	5	4	43
Techniker/innen für Chemie, Physik, Chemiker, Physiker (m./w.)	1	0	0	0	1
Techniker/innen, soweit nicht anderweitig eingeordnet	23	27	14	11	75
Techn. u. physikal.-techn. Sonderber., Chemielaborant(en)innen	4	0	2	0	6
Zeichner/innen	5	3	2	3	13
Technische Berufe	53	66	26	20	165
Verwaltungsfachbedienstete (m./w.)	1	6	13	4	24
Sicherheitsorgane (m./w.)	3	0	5	1	9
Jurist(en)innen, Wirtschaftsberater/innen	10	4	2	1	17
Tätige Betriebsinh., Direktor(en)innen, Geschäftsleiter/innen	48	38	23	14	123
Buchhalter/innen, Kassier(e)innen und verwandte Berufe	58	77	22	7	164
Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	207	184	110	60	561
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	327	309	175	87	898
Gesundheitsberufe	58	80	21	20	179
Fürsorger/innen, Sozialarbeiter/innen	45	69	36	29	179
Lehrer/innen, Erzieher/innen ohne Turn-, Sportlehrer/innen	55	44	54	21	174
Wissenschaftler/innen und verwandte Berufe	8	9	2	2	21
Schriftsteller/innen, Journalist(en)innen, Dolmetscher/innen	3	1	1	0	5
Bildende Künste und verwandte Berufe	5	2	0	0	7
Darstellende Künstler/innen, Musiker/innen	4	0	0	0	4
Turn-, Sportberufe	6	4	0	1	11
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	184	209	114	73	580
Σ	2908	2903	1226	471	

Quelle: AMS-Strukturdaten, eigene Auswertung. Angaben in absoluten Zahlen.

Besonders oft traten die beobachteten älteren Arbeitsuchenden also eine Stelle im Bereich der Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe an. Beinahe die Hälfte der betreffenden Einstellungsfälle lassen sich als Hilfsberufe allgemeiner Art klassifizieren. Zumindest bei etwa jedem fünften Beschäftigungsverhältnis, das in der Produktionsbranche geschlossen wurde, handelt es sich um einen Bauberuf.

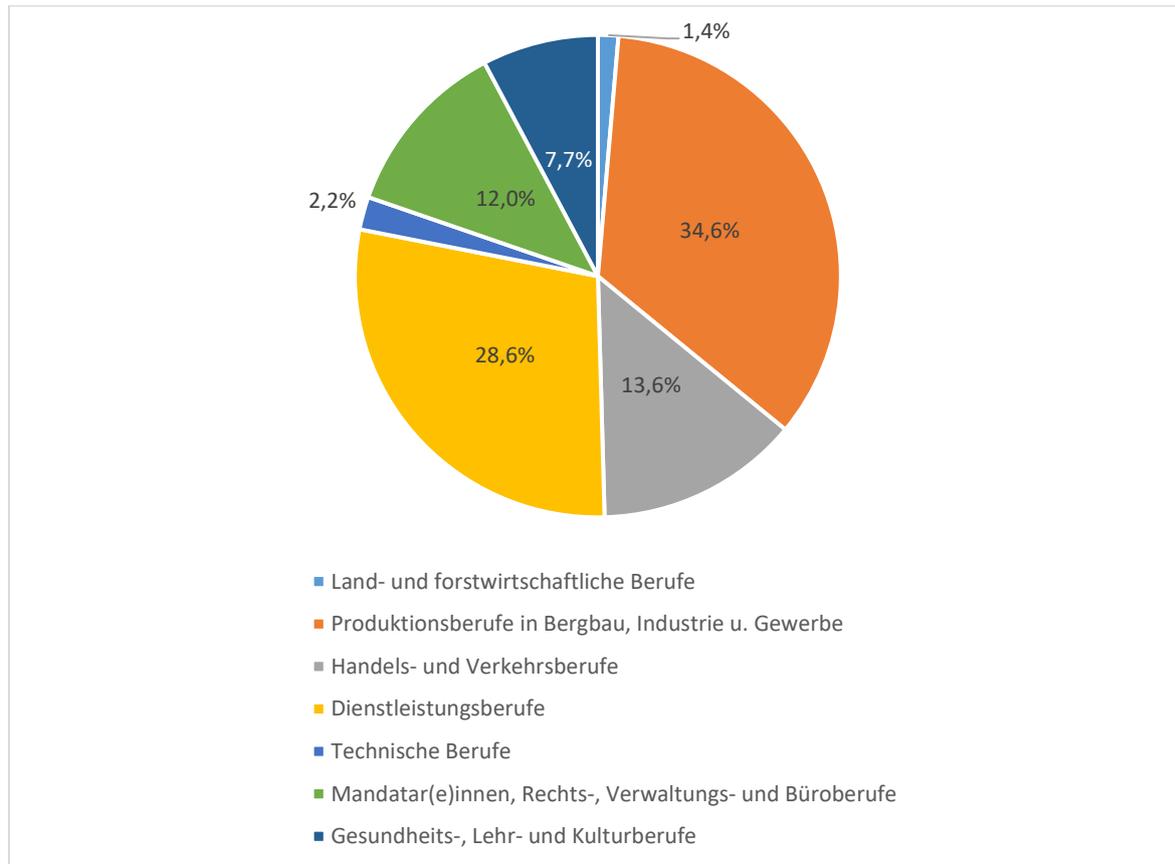
Auch der Dienstleistungssektor nahm zahlreiche der älteren Personen auf, wobei hier vor allem RauchfangkehrerInnen bzw. GebäudereinigerInnen, KöchInnen bzw. Küchengehilfinnen sowie Hotel- und Gaststättenberufe, ferner aber beispielsweise auch HaushälterInnen, HauswärtInnen und Hausgehilfinnen eine große Rolle spielen. Ein durchaus großer Anteil der Beschäftigungsverhältnisse wurde schließlich im Bereich der Handels- und Verkehrsberufe – und hier besonders oft in Tätigkeiten als HändlerInnen bzw. als Ein- und VerkäuferInnen sowie als Beschäftigte in Landverkehrsberufen⁴¹⁸ – eingegangen.

Im Bereich der MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe stechen Verwaltungshilfsberufe besonders hervor, aber auch BuchhalterInnen und KassiererInnen sowie BetriebsinhaberInnen, DirektorInnen und GeschäftsleiterInnen. Was die Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe betrifft, erweisen sich vor allem die Gesundheitsberufe im engeren Sinn, die Berufe der FürsorgerInnen und SozialarbeiterInnen und die Berufe der LehrerInnen und ErzieherInnen als hochrelevant.

In nur wenigen Fällen gingen die älteren Personen in technische Berufe und in land- und (selten) forstwirtschaftliche Berufe über. Dies zeigt sich auch in nachfolgender Abbildung 2.

⁴¹⁸ Im Zuge der Aktion 20.000 wurden, insbesondere im ländlichen Raum, zahlreiche Elektrotaxis („Regionaltaxis“) gefördert.

Abbildung 2: Branchenanteile an Einstellungsfällen zwischen September 2017 und August 2018

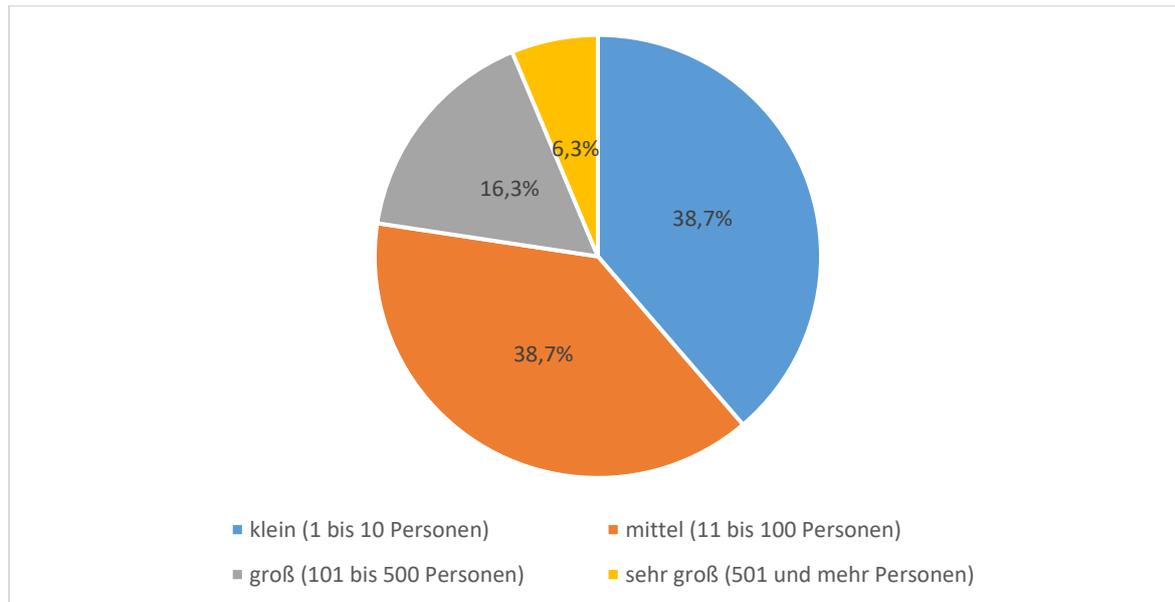


Quelle: AMS-Strukturdaten, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen September 2017 und August 2018 zwischen älteren Arbeitsuchenden und einem dem AMS bekannten Unternehmen geschlossen wurden (N=7508). Nahm ein Betrieb mehr als eine Person auf, ging die betreffende Branche also auch mehr als einmal in die Statistik ein.

Auffällig ist darüber hinaus, dass eine deutliche Mehrheit der Personen in Klein- und Mittelunternehmen unterkam: Rund 39% der Beschäftigungsverhältnisse wurden in Betrieben mit höchstens 10 Angestellten, weitere 39% in solchen mit 11 bis 100 Angestellten geschlossen. Im Vergleich hierzu: Rund 15% aller in Österreich beschäftigten Personen arbeiten in einem Betrieb mit 9 oder weniger MitarbeiterInnen, rund 32% in einem mittelgroßen Betrieb mit 10 bis 99 MitarbeiterInnen.⁴¹⁹ Insbesondere Kleinunternehmen waren also eher bereit, ältere BewerberInnen aufzunehmen, als die Gesamtverteilung der Betriebsgrößen es vermuten lassen würde. Dies wird zusätzlich in nachfolgender Abbildung 3 illustriert.

⁴¹⁹ Vgl. WKO, 2018. Ein genauer Vergleich der Betriebsgrößenanteile in Gesamtösterreich und in der vorliegenden Stichprobe war nicht umsetzbar, da die AMS-Kategorien und die WKO-Kategorien um jeweils eine Person voneinander abweichen: Unternehmen mit 10 MitarbeiterInnen beispielsweise sind laut AMS Kleinunternehmen, laut WKO aber bereits in einer höheren Betriebsgrößenklasse.

Abbildung 3: Größenklassenanteile an Einstellungsfällen zwischen September 2017 und August 2018



Quelle: AMS-Strukturdaten, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen September 2017 und August 2018 zwischen älteren Arbeitsuchenden und einem dem AMS bekannten Unternehmen geschlossen wurden (N=7508). Nahm ein Betrieb mehr als eine Person auf, ging die betreffende Betriebsgröße also auch mehr als einmal in die Statistik ein.

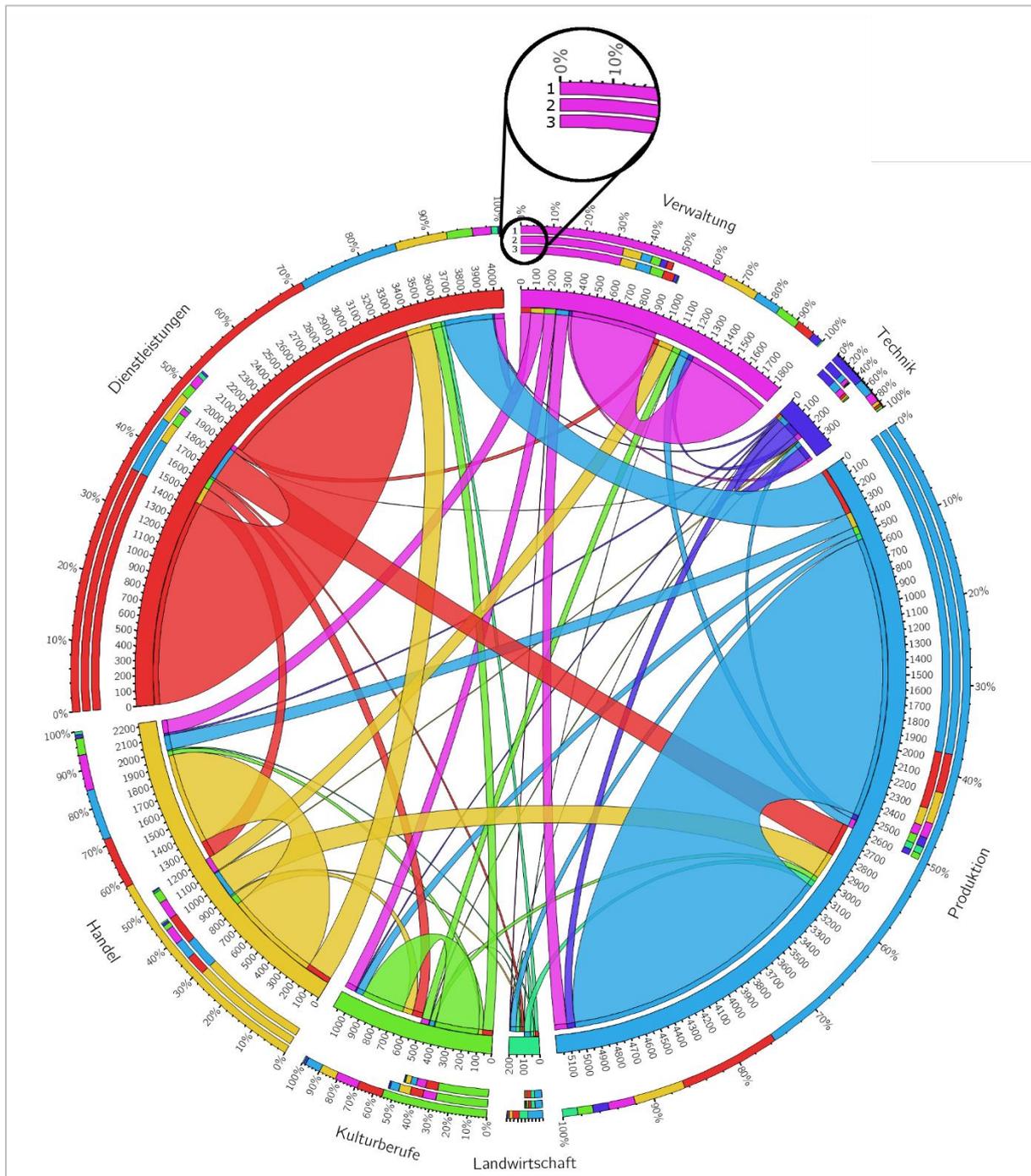
Dies wird dadurch verstärkt, dass ältere Personen häufig in Branchen unterkamen, in denen Kleinbetriebe stärker als in anderen vertreten sind, wie etwa am Beispiel des Handels zu sehen ist.

2.1.2. BEWEGUNGEN ZWISCHEN DEN BRANCHEN

Wie in Abbildung 4 zu sehen, traten die meisten der (ehemaligen) KundInnen im Anschluss an die Arbeitslosigkeit wieder in die Branche ein, in der sie auch zuvor tätig gewesen waren. Dies gilt in besonderem Maße für Produktions-, aber auch für Dienstleistungsberufe. Die Bereiche, aus denen die einzelnen Branchen häufig ArbeitnehmerInnen zugewannen, sind zudem in aller Regel auch die, an die sie Personen verloren. Obwohl dies aus den vorhandenen Daten nicht in sämtlichen Fällen eindeutig ableitbar ist⁴²⁰, verstärkt sich dadurch der Eindruck, dass Branchenwechsel nicht unbedingt immer mit einem Wechsel der Tätigkeit einhergegangen sein müssen.

⁴²⁰ Betrachtet wurden die sechsstelligen Berufscodes, ohne jedoch Zugriff auf exakte Tätigkeitsbeschreibungen zu haben.

Abbildung 4: Arbeitsstromanalyse der AMS-vermittelten Einstellungsfälle zwischen September 2017 und August 2018



Quelle: AMS-Strukturdaten, eigene Auswertung (N=7508). Angaben der drei äußeren Ringe (markiert mit 1, 2 und 3) in Prozent und absoluten Zahlen. Die Länge von Ring 3 in einem bestimmten Abschnitt (Dienstleistungen, Verwaltung, Technik, Produktion, Landwirtschaft, Kulturberufe und Handel) beschreibt hierbei die Anzahl der Anstellungsverhältnisse, die es vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit in der jeweiligen Branche gab. In welcher Farbe ein Abschnitt von Ring 3 markiert ist, gibt Auskunft darüber, in welcher Branche die betreffenden Personen nunmehr tätig sind. Die Länge von Ring 2 in einem bestimmten Abschnitt beschreibt die Anzahl der Anstellungsverhältnisse, die aktuell in der jeweiligen Branche bestehen. In welcher Farbe ein Abschnitt von Ring 2 markiert ist, informiert darüber, in welcher Branche die betreffenden Personen zuvor tätig waren. Ring 1 stellt die Summe von Ring 2 und Ring 3 dar.

Ein Lesebeispiel: Das Diagramm stellt über 4100 Anstellungsverhältnisse im Dienstleistungsbereich dar, die die KundInnen entweder vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit innehatten oder die sie im Anschluss an diese, mit Unterstützung des AMS, geschlossen haben (Ring 1). Konkret umfasst dies etwa 1900 Anstellungen vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit (Ring 3) und rund 2150 Anstellungen nach der Phase der Arbeitslosigkeit (Ring 2). Dabei ist es natürlich möglich, dass ein Kunde bzw. eine Kundin sowohl vor als auch nach der Arbeitslosigkeit im Dienstleistungsbereich tätig waren: Tatsächlich nämlich gingen etwa 1400 der etwa 1900 Personen, die ursprünglich in dieser Branche beschäftigt gewesen waren, auch nach der Arbeitslosigkeit wieder in sie über. Der Rest wanderte hauptsächlich in Produktionsberufe sowie in Handels- und Verkehrsberufe ab (rote Ströme aus dem roten Bereich).

Obwohl sich von selbst versteht, dass Vermittlungsbemühungen primär einzubeziehen haben,

- ❖ in welchem Beruf eine gegebene Person bereits Erfahrung gesammelt hat (und ob es dem betreffenden Bewerber bzw. der betreffenden Bewerberin gesundheitlich und aufgrund der Situation des Arbeitsmarktes möglich ist, in diesen zurückzukehren), sowie
- ❖ welche Berufssparten insgesamt die meisten Beschäftigungsaufnahmen älterer Personen verzeichnen (siehe hierzu auch Kapitel 1.1.2),

gibt eine klassische Arbeitsstromanalyse, die Bewegungen von einer Berufsgruppe (in einem niedrigeren Alter) in eine andere Berufsgruppe (in einem höheren Alter) in Bezug zueinandersetzt und dabei auch die absolute Größe eines Sektors relativiert, Hinweise darauf, welche Branchen speziell älteren Personen gegenüber aufnahmebereit (und/oder in besonderem Maße älterengerecht und daher sehr nachgefragt) sein könnten.

Auf Basis dessen zeigt sich gerade der Dienstleistungsbereich - zusätzlich dazu, dass viele der älteren KundInnen, die zuvor in diesem tätig gewesen waren, auch nach der Arbeitslosigkeit wieder in ihn eintraten – sehr aufnahmefreudig (und/oder sehr älterengerecht), wuchs er doch merkbar von 1920 auf 2144 der beobachteten Personen an. Hierbei gewann er insbesondere aus den Produktionsberufen sowie auch aus Handels- und Verkehrsberufen zu. Dies ist natürlich nicht damit gleichzusetzen, dass im Dienstleistungsbereich generell mehr ältere Personen einen Job aufnehmen als verlieren würden, handelt es sich doch bei der vorliegenden Stichprobe ausschließlich um Beschäftigungsaufnahmen, während nach wie vor Arbeitssuchende nicht verzeichnet sind.

Auch die Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe verzeichneten einen Beschäftigtenanstieg, der sich sehr aus den Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie aus dem Dienstleistungssektor speiste. In etwa gleich blieb hingegen die Bedeutung der land- und forstwirtschaftlichen Berufe und der Produktionsberufe. Personen aus den Produktionsberufen wanderten häufig in den Dienstleistungsbereich ab; jedoch gewann der Produktionsbereich auch aus diesem sowie aus den Handels- und Verkehrsberufen zu.

Weniger einstellfreudig (und/oder weniger älterengerecht) zeigen sich, anhand der vorliegenden Arbeitsstromanalyse, die Branchen der Handels- und Verkehrsberufe sowie der technischen Berufe. Beide verloren MitarbeiterInnen vor allem an die Produktions-, Dienstleistungs- sowie Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe. In geringerem Maße schrumpfte auch die Bedeutung der MandatarInnen und Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe. Aus diesem Bereich gingen Personen beinahe gleichverteilt in sämtliche andere Branchen – mit Ausnahme der kleinen Gruppen der land- und forstwirtschaftlichen sowie der technischen Berufe – ab.

2.2. WAHRNEHMUNG ÄLTERER ARBEITSUCHENDER UND ARBEITNEHMER/INNEN DURCH DIE UNTERNEHMEN

„Jeder Ältere, der uns wegbricht, ist eine Katastrophe“ (Werkzeugproduktion, 550 MitarbeiterInnen)

Die befragten Unternehmen machen deutlich, dass sie die Einstellung älterer Personen als Chance verstehen, was sie einerseits mit besonderen Stärken, die sie diesen zusprechen, und andererseits mit deren Einfluss auf die Teamdynamik (z.B. vielfältigere Perspektiven) begründen. Umgekehrt sind aber auch Unternehmen, die ältere Personen einstellten, nicht gegen altersbezogene Stereotype gefeit. Zudem sind die konkreten betrieblichen Perspektiven stark von den individuellen Erfahrungen der befragten Personen (beeinflusst auch von der betrieblichen Verfasstheit, der Auftragslage und der zu besetzenden Position) abhängig. Bestimmte Eigenschaften älterer ArbeitnehmerInnen wurden daher von einigen Unternehmen als Problem und von anderen als Gewinn verstanden.

2.2.1. POSITIV BESETZTE BILDER DES ALTERNS UND DER ÄLTEREN PERSONEN

Die Betriebe gehen davon aus, dass ältere Menschen nicht nur eine sattelfeste fachliche Kompetenz, sondern zudem auch große Lebenserfahrung und ein umfassendes Verständnis von betrieblichen Belangen mitbringen. Dies führt auch zu der Wahrnehmung, dass ältere im Vergleich zu jüngeren Menschen die zielstrebigeren und zuverlässigeren MitarbeiterInnen seien.

„Bei älteren Leuten ist es so, dass sie natürlich sehr viel genauer wissen, was sie wollen, und auch wesentlich zielgerichteter an Themen herangehen.“ (Spedition-Logistik, 3.000 MitarbeiterInnen)

Da die älteren ArbeitnehmerInnen im Laufe ihrer (längeren) Erwerbskarriere bereits mit einer Vielzahl unterschiedlicher Problemstellungen konfrontiert wurden, verfügen sie außerdem über die Fähigkeit, sich schnell auf neue Perspektiven und Arbeitsweisen einzustellen und können problemlos in Betriebsabläufe integriert werden. Die längere Berufserfahrung wirkt sich, den ArbeitgeberInnen zufolge, zudem positiv auf ihre Stressresistenz und ihren Umgang mit KollegInnen sowie auch mit KundInnen aus.

„Die Qualität ist das, dass ich einen erfahrenen Mann allein auf irgendeine Baustelle schicken kann, und der kann sich artikulieren beim Kunden. Der weiß, von was er redet. Einer, der nichts weiß, der kann dem Kunden auch nicht sagen, was da jetzt passiert, was wird da jetzt gemacht.“ (Baugewerbe, 16 MitarbeiterInnen)

Die Betriebe deuten an, dass ältere MitarbeiterInnen zudem eigene Probleme weniger thematisieren als ihre jüngeren KollegInnen und z.B. auch krank zur Arbeit erscheinen würden. Dies erzeugt – ganz im Gegensatz zum Vorurteil der „gebrechlichen Alten“ - das Bild, dass ältere MitarbeiterInnen fleißiger und, in gewisser Hinsicht, belastbarer und widerstandsfähiger sind.

„Wir brauchen die Leute, die nicht nur irgendwas machen, damit sie was gemacht haben am Tag, sondern die auch kontrollieren, was sie machen, und ob das auch richtig ist. Und das ist ganz einfach da, und da sagt man ganz einfach, ja, solche Leute kann man behalten, die sind fördernd für unser Unternehmen, weil da fängt’s ja mal an, dass man die richtige Arbeit leistet

in der Werkstatt laut dem Plan, dass die Qualität auch stimmt.“ (Handwerklicher Betrieb, 12 MitarbeiterInnen)

Die InterviewpartnerInnen attestieren älteren MitarbeiterInnen verglichen zu anderen Gruppen eine bessere Einstellung zum arbeitsgebenden Unternehmen, dem Arbeitsplatz und dem Arbeitsgegenstand. Ihre Bereitschaft, die eigenen Belange zurückzustellen und diese den betrieblichen Notwendigkeiten unterzuordnen, wird von den Personalverantwortlichen positiv wahrgenommen.

„Noch ja, Arbeit von der alten Schule.“ (Baugewerbe, 78 MitarbeiterInnen)

Nicht nur habe die Erwerbsarbeit für diese Kohorte generell einen höheren Stellenwert, auch fühlen sie sich den ArbeitgeberInnen über verpflichtet. Ihre Loyalität beeinflusst einerseits ihren Arbeitswillen und ihre Bereitschaft zu z.B. Überstunden, andererseits auch die längerfristige Bindung an den Betrieb. Unternehmen empfinden ältere Menschen daher als die berechenbarste Kohorte für die Personalplanung: Diese seien konstant in ihrer Leistung und Anwesenheit und streben üblicherweise keine Unternehmenswechsel mehr an.

„Tendenziell sind die Älteren die, die eine höhere Überstundenbereitschaft mitbringen. Das gefällt uns auch immer sehr gut. Das ist ein klassischer Vorteil für Ältere.“ (Produktion Motoren-KFZ, 890 MitarbeiterInnen)

Insgesamt assoziieren die ArbeitgeberInnen ältere MitarbeiterInnen also mit sorgfältiger Arbeit, ausgeprägten sozialen Kompetenzen und großer Zuverlässigkeit.

2.2.2. NEGATIV BESETZTE BILDER DES ALTERNS UND DER ÄLTEREN PERSONEN

Natürlich können auch ArbeitgeberInnen die altersbezogenen Stereotype, die in der Gesellschaft, in der sie sozialisiert wurden, gängig sind (siehe auch Kapitel 1.1.3), nicht ohne Weiteres ablegen. Getreu der Kontakthypothese beschreiben die ArbeitgeberInnen jedoch, wie sich ihre Sichtweisen aufgrund der positiven Erfahrungen mit den älteren MitarbeiterInnen veränderten.

Nach wie vor in die Einstellungsentscheidung ein fließt allerdings – in einigen Fällen – die Annahme einer geringeren körperlichen Leistungsfähigkeit, insbesondere aber die Befürchtung eines zukünftigen Leistungsabfalls. Obwohl der Überblick über die einstellenden Branchen und Betriebe in Kapitel 2.1 zeigte, dass kleine Unternehmen auffällig häufig ältere Arbeitssuchende via AMS einstellen, äußern sich diesbezüglich gerade Betriebe mit 1 bis 10 MitarbeiterInnen sorgenvoll, können sie doch einen etwaigen Leistungsabfall nicht einfach durch andere MitarbeiterInnen oder die Versetzung an einen altersgerechteren Arbeitsplatz kompensieren.

Neben der Größe des Betriebes ist auch die Branche entscheidend für die Wahrnehmung von „Alter“. In der Logistikbranche, Baubranche und im sozialen Sektor (ambulante und stationäre Pflege, Krankentransport, Kinder- und Altenbetreuung) seien körperliche Anforderungen häufig zu hoch für ältere Angestellte. Vorrangig Betriebe aus dem Baugewerbe und der Logistik schildern, dass immer wieder BewerberInnen mit starken gesundheitlichen Vorbelastungen den Versuch unternahmen eine Anstellung zu erhalten - teilweise handle es sich dabei sogar um Arbeitssuchende, die jüngst eine AMS-finanzierte Umschulung z.B. zum LKW-Lenker bzw. zur LKW-Lenkerin absolviert haben. Das Problem in solchen Fällen ist, dass die formalen Kriterien für eine Anstellung erfüllt, die körperlichen

Einschränkungen jedoch so eklatant sind, dass die Betriebe, insofern die Personalnot nicht sehr gravierend wird, von einer Anstellung Abstand nehmen.

Mittel- und Großunternehmen nutzen häufig ein innerbetriebliches Gesundheitsmanagement, um etwaige Belastungsfaktoren abzumindern. Zudem werden Arbeitsplätze geschaffen, die einen langen Verbleib im Betrieb auch bei gesundheitlicher Einschränkung ermöglichen. Diese Optionen stehen kleinen Unternehmen jedoch selten offen und sind daher nicht flächendeckend und branchenübergreifend anzutreffen.

Abgesehen hiervon fürchten die ArbeitgeberInnen zum Teil auch, dass die längere Lebens- und Berufserfahrung der älteren Personen eine geringere Anpassungsfähigkeit bezüglich neuer (und anderer) Abläufe bedingen kann.

„Wie gesagt, das ist schwierig: Wenn jemand 35 Jahre den gleichen Job gemacht hat und dann wechselt, ist es natürlich nicht ganz so einfach, weil dann ist er halt nur einen Arbeitstrott unter Anführungszeichen gewohnt und das kann dann schwierig sein, keine Frage.“ (Fachhandel Holz, 92 MitarbeiterInnen)

Die Sorge, dass BewerberInnen Schwierigkeiten bei der Umstellung auf betriebsinterne Abläufe und Logiken haben bzw. ihre eigene Erfahrung als die "einzig richtige" wahrnehmen könnten, wird jedoch gegenüber dem Mehrwert, den eben jene Erfahrung mit sich bringt (siehe Kapitel 2.2.1), als sekundär beschrieben.

2.3. ÄLTERE PERSONEN IM BEWERBUNGSPROZESS

„(Das Alter sollte von den BewerberInnen gar nicht thematisiert werden,) da für mich das Alter keine Rolle spielt, sondern die Qualifikation und Erfahrung.“ (Produktion Werkstoffe, 7.000 MitarbeiterInnen)

Einigen der Unternehmen fiel auf, dass ältere BewerberInnen, die zum Teil schon sehr lange nicht mehr arbeitsuchend waren, eher dazu neigen, typische „Bewerbungsfehler“ zu machen. Auch würden sie häufiger einen gedrückten oder wenig zuversichtlichen Eindruck erwecken und ihr Alter sehr schnell (auf defizit-orientierte Weise) zum Thema machen. Um sich keine Chancen zu verstellen, raten sie älteren Arbeitsuchenden daher in besonderem Maße, im Bewerbungsprozess darauf zu achten,

- ❖ **das persönliche und (ehemalige) berufliche Netzwerk anzupapfen:** Für ältere Arbeitsuchende ist besonders wichtig, ihre persönlichen und (ehemaligen) beruflichen Kontakte zu nutzen, um von offenen Stellen zu erfahren oder sich über bestimmte Unternehmen zu informieren. Dies gilt verstärkt im ländlichen Raum. Vor allem ArbeitgeberInnen, die auf der Suche nach hochqualifizierten FacharbeiterInnen sind, bilden zudem vermehrt interne Systeme der Empfehlung von MitarbeiterInnen und des dezentralen Recruitings aus. Das heißt, dass qualifiziertes Personal gezielt über soziale Netzwerke der Belegschaft gesucht wird; Anreize für Empfehlungen werden durch Prämien oder kleine Boni gesetzt.
- ❖ **sich über die in der Branche bzw. für das Unternehmen üblichen Medien zu bewerben:** Ein großer Anteil der befragten Unternehmen stellt Online-Bewerbungsformulare auf ihren Webseiten zur Verfügung. Wenn diese Funktion angeboten wird, ist es empfehlenswert sie

auch zu nutzen. Zusendungen werden häufig ignoriert, wenn nicht zeitgleich eine Online-Bewerbung vorliegt.

- ❖ **Informationen über das Unternehmen online einzuholen**
- ❖ **aktuelle und gut strukturierte Unterlagen vorzuweisen:** Je nach angestrebter Position ist hierbei ein am Computer erstellter Lebenslauf von immenser Wichtigkeit und gewährt einen ersten Einblick in die Ausdrucksfähigkeit der BewerberInnen. Wenn die betreffende Stelle einen geschulten Umgang mit Computern sowie computergesteuerten Maschinen voraussetzt, dienen die Bewerbungsunterlagen außerdem als erster Gradmesser bezüglich der IKT-Kenntnisse.
- ❖ **gut vorbereitet in das Bewerbungsgespräch zu gehen und die Eignung für die Stelle klar und authentisch zu argumentieren:** Im Verlauf des Gespräches können Beispiele aus der Praxis die eigenen Fähigkeiten untermauern und die Eignung für die Stelle somit für die ArbeitgeberInnen nachvollziehbar machen. Bei Unsicherheiten bezüglich der Eignung kann es hilfreich sein, sich noch vor der Bewerbung telefonisch oder per Mail zu melden, Interesse zu bekunden und nach einer Spezifizierung des Tätigkeitsbereiches zu fragen. Dies bekundet Interesse und kann Enttäuschungspotentiale bei den BewerberInnen mindern.
- ❖ **das eigene Alter nicht in einem negativen Zusammenhang zu thematisieren:** Die befragten Personalverantwortlichen weisen darauf hin, dass das Alter keine feste Dimension bei der Bewertung von BewerberInnen darstellt. Vielmehr sei es so, dass es häufig von den Arbeitsuchenden selbst im Gespräch thematisiert und problematisiert wird. Dies lenkt von zentralen Fragen und Themen ab und kann zudem den Anschein erwecken, dass das Alter genutzt wird, um Entschuldigungen oder Ausflüchte - für z.B. fehlende fachliche oder soziale Kompetenzen – parat zu haben.
- ❖ **selbstsicher aufzutreten, aber nicht überheblich zu sein:** ArbeitgeberInnen vermuten hinter einer „Ich habe schon alles gesehen“-Haltung die Unfähigkeit, sich auf neue Abläufe, Rollen und Hierarchien einzustellen. Verfrühte und ungefragte Verbesserungsvorschläge bei fachlich-technischen Fragen werden dann als Ausdruck einer unflexiblen und bestimmenden Haltung wahrgenommen.
- ❖ **nicht zu übertreiben:** Fachliche Kompetenzen müssen in einem Arbeitssetting abrufbar sein.
- ❖ **offen und ehrlich auf aufgeworfene Fragen und Themen zu reagieren:** Die Betriebe raten zudem davon ab, ausweichend auf aufkommende Fragen zu reagieren. Für Personalverantwortliche ist es in diesem Fall positiver, wenn fehlende Erfahrungen oder Kenntnisse auf Nachfrage hin benannt werden können und die BewerberInnen die Bereitschaft zum Lernen oder einer Weiterbildung signalisieren.
- ❖ **Begeisterung für die Position und den Arbeitsplatz auszustrahlen:** Ein Zusammenspiel aus ehrlichem Interesse, gut recherchiertem Wissen über den Arbeitsplatz und das Unternehmen sowie kurzen Anmerkungen zu eigenen Erfahrungswerten hilft dabei, einen motivierten Eindruck zu vermitteln.
- ❖ **kompromissbereit zu sein, aber sich nicht zu „billig“ zu verkaufen:** Der Großteil der Betriebe ist sich bewusst, dass die Vergütung von älteren MitarbeiterInnen nicht am Minimum des Gehaltgefüges angesetzt werden kann, sondern die Lebens- und Berufserfahrung auch finanziell anerkannt werden muss. Laut den Unternehmen ist bei älteren Menschen, die eine

längere Zeit arbeitslos waren, eine Tendenz zu erkennen, dass sie sich in Gehaltsverhandlungen unter Wert verkaufen und viel zu geringe Forderungen stellen. Eine zu niedrige Bezahlung berge jedoch das Problem, dass die betreffende Person nach nur kurzer Zeit Frustration ob des niedrigen Gehalts entwickelt und ein Gefühl von fehlender Wertschätzung eintritt, auch wenn der niedrige Lohn ursprünglich ihr Ansinnen war.

2.4. EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE EINSTELLUNGSENTSCHEIDUNG ÄLTERER MITARBEITER/INNEN

„Ganz ehrlich, es ist ein Problem, dass man geeignete Leute bekommt am Arbeitsmarkt und wenn sonst keiner verfügbar ist und die stellen sich vor und das könnte sein und die haben die ganzen Voraussetzungen, die wir brauchen, dann stellen wir sie ein.“ (Gastronomie, 27 MitarbeiterInnen)

Die Personalverantwortlichen betonen, dass das Alter einer Person in aller Regel nicht entscheidend dafür ist, ob sie beschäftigt wird oder nicht. Dennoch verbinden sie, wie auch in Kapitel 2.2.1 erörtert, zahlreiche positive Eigenschaften (z.B. große Sorgfalt, soziale Kompetenzen und hohe Problemlösungskompetenz) mit älteren Personen, was im Zweifelsfall zu einer positiven Einstellungsentscheidung beitragen kann.

Vor allem in Mangelberufen oder bei der Suche nach spezifischen Fachkräften wird die Wahl älterer BewerberInnen darüber hinaus häufig durch die geringe Auswahl begründet. Im ländlichen Bereich, in der Gastronomie und der Saisonarbeit haben die Betriebe in den letzten Jahren vermehrt Probleme bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften. Bringen ältere Arbeitsuchende in diesen Situationen die erforderlichen Qualifikationen mit, stellt ihr Alter keinerlei Einstellungshindernis dar. Die ArbeitgeberInnen betonen hierbei auch, dass gerade ältere Menschen, die eine schwierige Situation am Arbeitsmarkt erwarten, häufig dankbar über eine Anstellung sind, was sich in der Folge positiv auf ihre Arbeitsbereitschaft sowie ihre Bereitschaft persönliche Belange hintanzustellen auswirkt.

Ein Großteil der befragten Personalverantwortlichen rechnet älteren Arbeitsuchenden außerdem an, dass diese, so die Annahme, bestimmte außerberufliche „Lebensaufgaben“, wie z.B. die Familiengründung, bereits vollzogen haben. Aufgrund dessen seien ältere Angestellte fokussierter, hinsichtlich ihrer Fluktuation berechenbarer und verlässlicher. Sie stehen dem Betrieb, den Unternehmen zufolge, vollends zur Verfügung; private Angelegenheiten schränken ihre Dienstzeiten nicht in dem Ausmaß ein, in dem es bei jüngeren Personen der Fall ist.

Allerdings gibt es auch Abwägungen, was die betrieblichen Abläufe sowie die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen einer Einstellung anbelangt, die sich nachteilig für die älteren BewerberInnen auswirken. Das in einigen Betrieben vorherrschende Senioritätsprinzip stellt eine Belastung für das betriebliche Lohnsystem dar. Der betriebsinterne demographische Wandel, also eine alternde Belegschaft, führt daher laut den befragten Unternehmen dazu, dass ältere Arbeitsuchende bei einer Neubesetzung vernachlässigt werden, um das Lohnsystem nicht noch zusätzlich zu belasten.

2.4.1. FORMALE QUALIFIKATION DER ÄLTEREN ARBEITSUCHENDEN

Die InterviewpartnerInnen bewerten die formale Qualifikation von älteren Arbeitsuchenden sehr unterschiedlich. Bezüglich handwerklicher Berufe vertreten sie mehrheitlich die Position, dass die

entsprechenden Ausbildungen in den letzten Jahren und Jahrzehnten an Qualität eingebüßt haben und junge AbsolventInnen weder die gleichen Fähigkeiten noch die gleiche Einstellung zur Arbeit haben wie Menschen, die die Ausbildung zu einem früheren Zeitpunkt durchlaufen haben. In den handwerklichen Betrieben besitzt eine ältere Ausbildung kombiniert mit einschlägiger Berufserfahrung daher einen besonderen Reiz für die Betriebe und ist Ausdruck eines hohen Maßes an Qualität.

„Weil er [Anm.: ein junger Mitarbeiter] nicht einmal den Plan lesen kann. Und das ist unser Problem: Wir haben Leute in Österreich, die eine Spitzenausbildung bekommen haben; tausende, zehntausende von Euro hineingesteckt in die Jugendlichen, ja, die können nicht einmal ihren Namen schreiben, wenn sie vorstellen kommen.“ (Handwerklicher Betrieb, 12 MitarbeiterInnen)

In anderen Branchen und Berufsbereichen kann es jedoch von Nachteil sein, wenn die Ausbildung bereits längere Zeit her ist (und sich die gängigen Methoden seither beispielsweise deutlich verändert haben). In solchen Fällen können ältere Personen nicht allein aufgrund ihrer verbrieften Qualifikation überzeugen und sollten stattdessen ihre Lebens- und Berufserfahrung sowie ihre sozialen und charakterlichen Stärken betonen. Oft nämlich gewinnen ältere BewerberInnen, den Personalverantwortlichen zufolge, vor allem durch ihr ruhiges und bedächtiges Auftreten das Vertrauen der Unternehmen. Insbesondere im Falle von Projektarbeit werden sie, aufgrund dessen und aufgrund ihrer sozialen Kompetenzen, bei gleicher Qualifikation häufig bevorzugt.

EXKURS: IKT-KOMPETENZEN ÄLTERER PERSONEN

Obwohl die ArbeitgeberInnen eingestehen, dass sie die Erfahrung gemacht haben, dass ältere Arbeitskräfte tendenziell etwas länger für das Erlernen neuer EDV-Prozesse brauchen, können sie dem Vorurteil, ältere Menschen seien oft nicht digitalisiert, nicht beipflichten.

Bei der Integration älterer NeueinsteigerInnen in die Betriebsabläufe herrscht bezüglich der betriebseigenen EDV und der digitalen Arbeitsschritte eigentlich kein Nachteil gegenüber anderen Gruppen, da diese Inhalte zumeist betriebsintern gelernt und gelehrt werden und somit alle neuen Arbeitskräfte einer Einschulung bedürfen. Wenn sich der zukünftige Arbeitsplatz auch durch die Anwendung von digitaler Arbeitstechnik auszeichnet, müssen die ArbeitgeberInnen allerdings eine gewisse Affinität für technische Prozesse erkennen können.

Manche der befragten ArbeitgeberInnen konnten sich das branchenspezifische Knowhow der älteren MitarbeiterInnen zu eigen machen und nutzten es, um digitale Systeme zu erstellen und weiterzuentwickeln. Die älteren Personen waren dabei weniger die „ArchitektInnen“ dieser digitalen Systeme, sondern fungierten als die „LieferantInnen der Inhalte“. Sie trugen dazu bei, praktisches Wissen zu automatisieren und für die Zukunft abrufbar zu machen.

2.4.2. FÖRDERUNGEN UND IHRE AUSWIRKUNG AUF DIE EINSTELLUNGSENTSCHEIDUNG

Finanzielle Fördermaßnahmen zur (Re-)Integration von älteren Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt sollen einen zusätzlichen Anreiz bieten, um deren Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Angesprochen auf die Wirkung dieser Förderungen, zeigen sich auf betrieblicher Seite abermals unterschiedliche Positionen. Kleinst- und Kleinunternehmen, die nur wenige Neuanstellungen pro Jahr haben, bieten die Förderungen einen Anreiz, ältere BewerberInnen in Betracht zu ziehen. Im Rahmen des Förderzeitraums haben diese Betriebe die Möglichkeit zu eruieren, inwieweit eine bestimmte

Arbeitskraft zu den internen Aufgaben und Abläufen passt. Durch die Option der Förderung wird also das unternehmerische Risiko bei einer Neuanstellung verringert. Der Förderzeitraum kann dabei als finanziell weniger belastende Arbeitserprobung gesehen werden.

„Das ist auch ein Anreiz, keine Frage, das war sicher auch mit ein Faktor, weil ich in diesen Zeiträumen der Förderung ja auch gut austesten kann; wenn der Förderzeitraum über 3 Monate geht, nach 3 Monaten weiß ich ob der reinpasst oder nicht und ob er das tut oder nicht oder sie.“ (Hotellerie, 122 MitarbeiterInnen)

In körperlich belastenden Branchen, wie Bau und Logistik, ist es, den Unternehmen zufolge, jedoch so, dass die Fördermittel den von den Betrieben erwarteten Leistungsrückgang durch ältere ArbeitnehmerInnen nicht aufwiegen können; die Eingliederungsbeihilfe wird hierbei allem Anschein nach als Minderleistungsausgleich missverstanden. In einigen Fällen äußerten die InterviewpartnerInnen, dass eingegangene Verträge nach dem Förderzeitraum in gegenseitigem Einvernehmen wieder aufgelöst wurden.

„Wir werden gefördert. Aber wenn wir uns im Nachhinein die Dinge anschauen, dann hat das nichts gebracht. Wir haben die drei-, vier-, fünftausend Euro eingesteckt und mussten das Geld dann aber wieder für Neueinschulungen, Krankenstände und des Weiteren ausgeben, da die Leute eben nicht so nachhaltig bei uns im Betrieb geblieben sind.“ (Logistik, 16 MitarbeiterInnen)

Hieran zeigt sich, dass Förderungen Anreize bieten, jedoch nicht entscheidend für eine Einstellung sind. Die Personalverantwortlichen weisen darauf hin, dass sie erst den Menschen und seine Qualifikationen bzw. Eignung betrachten, bevor sie ein etwaiges Förderpotential überprüfen.

„Das ist einfach ein Zuckerl dazu, mehr ist es nicht.“ (Personaldienstleister, MitarbeiterInnen-Anzahl nicht erfassbar)

Förderpotentiale sind also keine Gewährleistung dafür, dass es wirklich zu einer Einstellung kommt. Selbst bei gleicher Qualifikation von zwei BewerberInnen sei, so die Betriebe, die etwaige Förderung nicht das ausschlaggebende Entscheidungskriterium.

2.4.3. MITARBEIT KURZ VOR DER PENSION

Die meisten Unternehmen betonen, dass eine passende Personallösung, die nur 3 bis 4 Jahre andauert, wesentlich erstrebenswerter ist als eine unpassende Lösung, die 10 Jahre im Betrieb verweilt. Da auch bei jüngeren BewerberInnen keine Sicherheit über die Verbleibdauer im Betrieb herrscht, gibt es keinen erkennbaren Nachteil für BewerberInnen rund um – beispielsweise - das 60. Lebensjahr. Verglichen mit jüngeren Altersgruppen bilden sie eine berechenbarere Größe für die Betriebe. Die absehbare Pensionierung bietet zudem die Option auf eine natürliche und nicht negativ besetzte Fluktuation.

Bei gutausgebildeten Fachkräften ist die projektbasierte Anstellung einige Jahre vor Pensionsantritt eine anzutreffende Praxis. Für Projekte, die eine absehbare Laufzeit haben, können MitarbeiterInnen, die kurz nach dem Projekt das Pensionsantrittsalter erreichen, höchst interessant sein, da z.B. keine Folgeanstellung nach Projektende angedacht ist und das Ausscheiden aus dem Betrieb somit sehr natürlich über die Pensionierung geschehen kann.

In Unternehmen, in denen ein großer Mangel an Fachkräften herrscht, ist neben der körperlichen Eignung, die gewährleistet sein muss, nur die formale Ausbildung relevant. Auch ein Mensch, der schon über 60 Jahre alt ist, kann in diesen Betrieben sofort eine Anstellung erhalten.

„Wenn es einen externen Konstrukteur gibt, der im Spritzgussbereich tätig war und der ist schon 61 Jahre alt, dann kann der am gleichen Tag noch anfangen.“ (Werkzeugproduktion, 550 MitarbeiterInnen)

Zudem denken zahlreiche ArbeitgeberInnen bereits frühzeitig über Systeme nach, in denen Menschen dieser Altersgruppe auch nach dem Pensionsantritt noch Aufgaben für die Betriebe übernehmen könnten.

„(Es ist vorausschauend) Menschen abzuholen, die in Pension gehen, bei denen zu überlegen, wie können wir sie noch einsetzen als Consultant, zu Einschulungen und so weiter.“ (Produktion technische Geräte, 19.000 MitarbeiterInnen)

Denkbar sind hierbei, den Personalverantwortlichen zufolge, Aufgaben wie Mentoring, Coaching von Neugestellten und die Weitergabe der Unternehmenskultur.

Allerdings gibt es auch ArbeitgeberInnen, die betonen, dass BewerberInnen, die bereits kurz vor der Pensionierung stehen, keine Option für die Betriebe darstellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn – aufgrund der mangelnden Berufserfahrung vonseiten der Arbeitsuchenden oder aufgrund des hohen Spezialisierungsgrades der Tätigkeit – großer Einschulungsbedarf besteht.

2.5. DIE ROLLE VON ÄLTEREN MITARBEITER/INNEN IM BETRIEB UND DIE INTEGRATION IN INNERBETRIEBLICHE ABLÄUFE

„Das ist so und das brauchen wir auch, also die Aktivität und Flexibilität und Belastungsfähigkeit von den Jungen genauso wie das Gesetzte, das Häusliche von jemandem Älteren, und beide Aspekte sind notwendig und beide sind wichtig und wenn einer wegfällt, gibt es ein Problem.“ (Soziale Dienste, 138 MitarbeiterInnen)

2.5.1. DER EINSTIEG ÄLTERER ARBEITNEHMER/INNEN IN EINEN NEUEN BETRIEB

Der Einstieg in einen neuen Betrieb wird bei den durch das AMS vermittelten Stellen zumeist über Arbeitstrainings, Arbeitserprobungen oder Schnuppertage vollzogen. Die Dauer sowie auch die Inhalte hiervon sind je nach Position und Betrieb unterschiedlich. Zumeist wird das Ausmaß zwischen den ArbeitnehmerInnen und den ArbeitgeberInnen ausgehandelt.

Die Formate Arbeitserprobung und Arbeitstraining bieten den Betrieben die Möglichkeit, zukünftige MitarbeiterInnen nicht nur für deren Position einzuschulen, sondern sie auch mit anderen Tätigkeiten am Arbeitsplatz vertraut zu machen. Die endgültige Integration in betriebliche Abläufe und Besonderheiten dauert, den Personalverantwortlichen zufolge, unterschiedlich lange und hängt von den Bemühungen der Betriebe sowie der Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen ab.

Ungemein wichtig ist es, dass die neuen Arbeitskräfte während einer Arbeitserprobung oder eines Arbeitstrainings ein großes Interesse am Betrieb und Lernbereitschaft bezüglich der Inhalte und Tätigkeiten ausstrahlen. Natürlich gilt für sämtliche Arbeitsuchenden, dass sie sich offen gegenüber

den internen Abläufen und Verfahrensweisen des jeweiligen Betriebes zeigen sollten. Ältere Personen – denen oftmals unterstellt wird, sie seien nicht bereit sich auf Neues einzulassen (siehe auch Kapitel 1.1.3) - müssen jedoch ganz besonders darauf achten, dass, trotz nennenswerter Lebens- und Berufserfahrung, weiterhin der Wille zum „Dazulernen“ erkennbar ist. Im Bewerbungsgespräch und beim Einstieg in den neuen Betrieb sollte daher vermieden werden, sich zu rechthaberisch bezüglich inhaltlicher oder fachlich-technischer Fragen zu äußern.

„Weil im Alter noch was dazulernen ist ein bisschen schwierig.“ (Lebensmittelproduktion, 197 MitarbeiterInnen)

Die befragten Personalverantwortlichen erwarten dabei von älteren NeueinsteigerInnen, dass sie sich aufgrund ihrer Erfahrungswerte schnell in betriebliche Abläufe einfinden können, diese Erfahrungen jedoch nicht dazu führen, dass sie sich ablehnend gegenüber Neuem zeigen. Laut den InterviewpartnerInnen ist für ältere Arbeitssuchende essentiell, sich nach wie vor als formbar zu begreifen und bereit zu sein durch neuerlernte und nicht nur gesetzte Fertigkeiten zu überzeugen.

Während eines Arbeitstrainings steht für die ArbeitgeberInnen zudem das Verhalten im Team im Fokus. Menschen, die sich während dieses Trainings und im Team offen und flexibel verhalten, haben gute Chancen und senden positive Signale.

2.5.2. DIE ROLLE ÄLTERER MENSCHEN IM NEUEN BETRIEB

Viele der Unternehmen beschreiben ihre älteren MitarbeiterInnen als Horte des Wissens. Ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, die sich aus jahrelanger Lebens- und Berufserfahrung speisen, helfen ihnen bei der Optimierung und Rationalisierung von Prozessen eine gestaltende Rolle einzunehmen. Zumeist sei es zudem so, dass ältere Personen ein gewisses Maß an Ruhe und Ausgeglichenheit in Teams bringen. Einige ArbeitgeberInnen äußern explizit, dass rein „jungen“ Arbeitsteams etwas fehlen würde.

Überzeugen die älteren MitarbeiterInnen durch ihre Kompetenz und ihre Softskills, kann dies dazu führen, dass selbst neu eingestellte ältere ArbeitnehmerInnen für die interne Weitergabe von Arbeitsethik und langjährigem Fachwissen verwendet werden.

„Ein Älterer, der macht das aus dem Effeff, das passiert ganz automatisch und das machen wir uns natürlich zunutze.“ (Soziale Dienste, 138 MitarbeiterInnen)

ArbeitgeberInnen beschreiben diesbezüglich, dass sie kleine Arbeitsteams (2 bis 3 Personen) schaffen, um die Haltung der älteren Personen, ihr Wissen und ihre Erfahrungswerte an jüngere KollegInnen weiterzugeben. Auf diesem Wege versuchen Unternehmen den „Wert“ des „Alters“ im Betrieb zu halten und auszubauen. Eine Rolle, die von älteren ArbeitnehmerInnen also häufig bekleidet wird und die auch bei Neuanstellungen in Erwägung gezogen wird, ist daher jene eines Mentors oder einer Mentorin.

„Wir freuen uns, weil er ein Riesen-Knowhow hat, und er freut sich, weil er gebraucht wird.“ (Werkzeugproduktion, 550 MitarbeiterInnen)

Dennoch sollten neuingestellte ältere Personen bei der Rollensuche im neuen Betrieb damit umgehen können, dass jüngere MitarbeiterInnen weisungsbefugt und ihnen vorgesetzt sind. Viele Unternehmen weisen darauf hin, dass ältere EinsteigerInnen Schwierigkeiten damit hätten, eine untergeordnete

Rolle einzunehmen und diese zu akzeptieren. Es sei jedoch immens wichtig bestehende Hierarchien anzuerkennen und sich im bestehenden System einzubringen, um Konflikte zu vermeiden.

Obwohl altersgemischte Teams, insbesondere in kleinen Betrieben, beispielsweise in der Gastronomie, also auch negative Folgen auf die Arbeitsatmosphäre und die Produktivität haben können, betonen die meisten der ArbeitgeberInnen, von Arbeitsteams, die hinsichtlich ihrer Demografie, ihrer Kompetenzen und ihrer charakterlichen Eigenschaften heterogen sind, zu profitieren.

2.5.3. BETRIEBSINTERNE BILDUNG

Größere Betriebe (> 50 MitarbeiterInnen) betonen die positiven Effekte, die betriebsinterne Weiterbildungen bei älteren MitarbeiterInnen erzielen. Kleinere Betriebe oder Betriebe ohne internes Qualifikationssystem äußern sich ebenso wohlwollend über externe Weiterbildungsmöglichkeiten, wie z.B. den Qualifizierungsverbund für Digitalisierung, der für die behandelte Altersgruppe große Relevanz besitzt. Einige der befragten ArbeitgeberInnen finanzieren außerbetrieblich angebotene Qualifikationsmaßnahmen oder kaufen Expertise, etwa in Form von Workshops, von außen zu. Die Artikulation des Willens zur Teilnahme an solchen Angeboten kann für ältere MitarbeiterInnen bzw. BewerberInnen von Vorteil sein.

2.6. LÖSUNGSANSÄTZE ZUR UNTERSTÜTZUNG DER BETRIEBE

Insgesamt ist zu konkludieren, dass das Alter im Bewerbungsprozess kein primäres Entscheidungskriterium darstellt, altersbezogene (positive oder negative) Vorurteile und Wahrnehmungen sich aber ebenso auswirken können wie altersbezogene betriebliche und betriebswirtschaftliche Überlegungen.

Nicht zuletzt nehmen die ArbeitgeberInnen auch ihre Verantwortung im Umgang mit älteren Arbeitssuchenden wahr und möchten diese vor der belastenden Situation der Arbeitslosigkeit bewahren. Hierbei lässt sich erkennen, dass ältere Personalverantwortliche (über 45 Jahre) größeres Verständnis für die Belange und Forderungen älterer Arbeitssuchender (Altersteilzeit, gesundheitliche Themen, Life-Long-Learning, altersgerechte Arbeitsplätze) haben, jüngere Personalverantwortliche (bis 45 Jahre) aber eher die verschiedenen Facetten der Nutzbarkeit von älteren Arbeitskräften betonen.

Um ältere Menschen bis zur Pension im Betrieb zu halten bzw. trotz tatsächlicher oder vermeintlicher Risiken einstellen zu können, formulieren die Unternehmen Handlungsempfehlungen an den Gesetzgeber, das AMS und die zukünftigen ArbeitnehmerInnen.

2.6.1. BETRIEBLICHE EMPFEHLUNGEN AN DEN GESETZGEBER

Die ArbeitgeberInnen betonen die Notwendigkeit agiler Instrumente der Förderung und Subventionierung.

Da einige InterviewpartnerInnen bei älteren ArbeitnehmerInnen eine Zunahme der Krankenstandsdauern bei gleichzeitigem Rückgang der Leistung beobachten, schlagen sie vor, die dadurch entstehenden Kosten zwischen der öffentlichen Hand und dem Betrieb aufzuteilen. Vorstellbar wäre diesbezüglich, ab einer bestimmten Dauer des Krankenstands die Kosten 50:50 zu verteilen.

Zusätzlich hierzu wünschen sich die ArbeitgeberInnen auch eine finanzielle Unterstützung während der Eingewöhnungsphase (d.h. während der ersten 3 bis 6 Monate), damit sichergestellt wird, dass die betreffende Arbeitskraft umfangreich eingeschult werden kann.

„Was aus meiner Sicht vorstellbar wäre, dass ich sag, zum Beispiel, dass ich ab einem gewissen Alter für Mitarbeiter einen geringeren Anteil an Sozialversicherung habe, wo ich sag, der wird als Ganzes dadurch kostengünstiger und dafür zahle ich in jungen Jahren vielleicht ein bisschen mehr, sodass das Gesamtvolumen gleich bleibt, aber eine gewisse Verschiebung da ist. Das wäre aus meiner Sicht etwas, was die älteren Mitarbeiter auch konkurrenzfähiger machen würde. Weil wenn ich sag, ich zahl für einen Jungen, ich sag ja den Anteil von Hausnummer 30% Sozialversicherung und für einen Älteren nur 25%, dann macht das schon was aus.“ (Fachhandel Holz, 92 MitarbeiterInnen)

Einige der befragten Personalverantwortlichen betonen zudem die positive Wirkung von Lehrgängen und Coachings (für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen), die dem Abbau der Vorurteile gegenüber älteren Menschen dienen. Ferner wäre es auch die Aufgabe der Betriebe, einander auf die Potentiale der Gruppe 50+ hinzuweisen und Möglichkeiten der Integration und Beschäftigung gemeinsam zu erarbeiten bzw. zu teilen. Eine von den InterviewpartnerInnen vorgebrachte Idee wäre daher ein von verschiedenen Unternehmen genutztes und bereitgestelltes Netzwerk für den Erfahrungsaustausch. In diesem könnten spezifische Herausforderungen für bestimmte Branchen behandelt werden. Anhand von Best-Practice-Beispielen wäre es möglich Zweifeln an der Eignung älterer Arbeitssuchender zu begegnen.

Daneben werden auch Ideen für Schulungsangebote für ein innerbetriebliches Generationenmanagement geschildert.

2.6.2. BETRIEBLICHE EMPFEHLUNGEN AN DAS AMS

Die Rolle des AMS in der Förderung und Unterstützung älterer Arbeitssuchender wird durchwegs positiv wahrgenommen. Ein Großteil der Unternehmen betont die konstruktive Zusammenarbeit mit der jeweils zuständigen Regionalen Geschäftsstelle und mit deren MitarbeiterInnen.

Kritik oder Anregungen betreffen hingegen vor allem die Qualifikations- und Schulungsmaßnahmen. Als Negativbeispiel werden diesbezüglich immer wieder die Weiterbildungen zum/zur LastkraftwagenführerIn angesprochen. In den Augen der Betriebe sind solcherlei Qualifizierungsmaßnahmen, wenn keine gesundheitliche Eignung besteht und die Personen trotz der formalen Qualifikation den spezifischen Herausforderungen der Branche nicht gewachsen sind, häufig fehlgeleitet. Einige Befragte fänden es sinnvoll, wenn nach einer ersten Probezeit im Betrieb bestimmte individuelle Schulungsbedarfe herausgearbeitet werden und diese dann beim AMS (bzw. durch das AMS finanziert) umgesetzt werden könnten. Durch solche bedarfsorientierten Schulungen könne eine Arbeitsmarktnähe sichergestellt werden, die sonst schwer zu erreichen sei.

Eine sehr allgemeine Kritik gibt es zudem an der Praxis, dass nicht arbeitswillige Menschen vom AMS zu den Betrieben geschickt und dort vorstellig werden. Die ArbeitgeberInnen äußern sich diesbezüglich sehr verärgert, verstehen aber auch, dass die Arbeitssuchenden lediglich ihre Pflicht gegenüber dem AMS erfüllen.

2.6.3. BETRIEBLICHE EMPFEHLUNGEN AN DIE ARBEITSUCHENDEN, ANDERE BETRIEBE UND DIE ÖFFENTLICHKEIT

Die Betriebe erwarten von potentiellen Angestellten eine gewisse Bereitschaft zu Mobilität und zu räumlichen Veränderungen. Zudem wünschen sie sich eine gegenseitige Offenheit und Kompromissbereitschaft. Die ArbeitgeberInnen zeigen die Bereitschaft auf bestimmte, altersbedingte Forderungen (Altersteilzeit, altersgerechte Arbeitsplätze) seitens der ArbeitnehmerInnen einzugehen, wenn diese wiederum eine Offenheit gegenüber innerbetrieblichen Veränderungen in den Abläufen oder der Hierarchie ausstrahlen.

Ein weiterer Punkt, der die Arbeitsuchenden, aber auch konkurrierende Betriebe betrifft, ist finanzieller Natur. Die monetären Erwartungen älterer Arbeitsuchender sollten, so die Personalverantwortlichen, neu diskutiert werden. Vor allem für Unternehmen im ländlichen Bereich, die einen großen Bedarf an Fachkräften haben, sind – im gegebenen Fall - die Lohnerwartungen und die Lohnnebenkosten der älteren Arbeitsuchenden eine finanzielle Belastung. Diese Betriebe verlautbaren, dass sie nur bei einer Regulierung der Löhne oder einer Subventionierung bei den Lohnnebenkosten konkurrenzfähig bleiben und die Anstellung von älteren Arbeitsuchenden realisieren können.

Personalverantwortliche von gastronomischen Betrieben äußern sich zudem kritisch über die öffentliche Darstellung von einigen Berufszweigen. Sie erklären ihren Arbeitskräftemangel auch damit, dass es keine ausgewogene öffentliche Diskussion und Aufklärung über die Vorzüge und Potentiale der Branche gibt.

3. DIE SITUATION ÄLTERER ARBEITSUCHENDER UND PRÄDIKTOREN EINER ERFOLGREICHEN ARBEITSAUFNAHME AUS KUND/INNENSICHT

Eine **halbstrukturierte Telefonbefragung** von ehemaligen, d.h. wiederbeschäftigten, und aktuellen AMS-KundInnen sollte Auskunft darüber geben, welche individuellen Handlungsweisen der AMS-KundInnen sowie dahinterliegende handlungsleitende Faktoren der Persönlichkeit, der Kognition und Emotion/Motivation zu einer nachhaltigen Arbeitsaufnahme führen. Dabei ging es in erster Linie um jene Verhaltensweisen, die bewusst eingesetzt und extern angeregt werden können (z.B. durch Beratung und Training). Auch wurde hinterfragt, wie die AMS-BeraterInnen sowie das AMS als Organisation die KundInnen bei der Arbeitsmarktreintegration unterstützen können. Die hinreichend bekannten soziodemografischen Faktoren, die, genauso wie der Arbeitsmarkt per se, die Arbeitsaufnahme maßgeblich beeinflussen, standen hingegen nicht im Mittelpunkt.

In Ergänzung zur quantitativen Auswertung der überwiegend geschlossenen Fragen der Telefoninterviews wurden 26 ältere Arbeitsuchende während ihrer Arbeitslosigkeit „begleitet“, d.h. über einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten von frühestens Oktober 2018 bis spätestens April 2019 einmal im Monat unter Zuhilfenahme eines Interviewleitfadens telefonisch befragt. Diese **qualitative Panelbefragung** hatte zum Ziel, tieferegehende Informationen über den Umgang mit der Arbeitslosigkeit, die persönliche Motivation und innere Haltung sowie die unterschiedlichen Strategien bei der Arbeitssuche zu erhalten. Außerdem sollten die Interviews Aufschluss über die Erfahrungen mit den BeraterInnen des AMS sowie über erfolgte Hilfestellungen geben. Ein weiterer Schwerpunkt war die Frage nach dem Unterstützungsbedarf (wiederum insbesondere durch das AMS). Die Gespräche wurden mit Zustimmung der Befragten aufgezeichnet, woraufhin Protokolle der Interviews

angefertigt wurden. Die Auswertung der Protokolle der Interviews erfolgte mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2008).⁴²¹

Nicht zuletzt wurden die n=26 PanelteilnehmerInnen über den Zeitraum von sechs Monaten (alternativ: bis zur Arbeitsaufnahme) gebeten, ein wöchentliches **Online-Tagebuch** zu führen. Im Zuge dessen beantworteten sie geschlossene Fragen zu ihrem aktuellen Erleben (z.B. Zuversicht und Motivation) und Bewerbungsverhalten (z.B. Suchweite und Suchintensität).

3.1. METHODISCHES VORGEHEN UND STICHPROBENZIEHUNG

3.1.1. HALBSTRUKTURIERTE TELEFONBEFRAGUNG

Die Grundgesamtheit, aus welcher die Stichprobe für die halbstrukturierte Telefonbefragung gezogen wurde, setzte sich zunächst aus Personen ab 50 Jahren zusammen, die entweder

- ❖ im August oder im September von der Arbeitslosigkeit in eine Wiederbeschäftigung übergingen und diese zum Zeitpunkt der Telefonbefragung im Oktober und November 2018 noch innehatten („**Beschäftigte**“), ODER
- ❖ zum Zeitpunkt der Telefonbefragung im Oktober und November 2018 („**Arbeitssuchende**“) seit mehr als 93 Tagen (Brutto-Geschäftsfalldauer⁴²²) als arbeitssuchend beim AMS vorgemerkt waren.

Aus theoretischen Gründen exkludiert wurden

- ❖ **Personen kurz vor Pensionsantritt:** Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 58 Jahre alt waren, und Männer, die zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 63 Jahre alt waren, waren nur mehr maximal 2 Jahre von ihrem gesetzlichen Pensionsantrittsalter entfernt. Es kann davon ausgegangen werden, dass gerade die Motivationsstruktur dieser Personen nicht repräsentativ für die Gesamtheit der sogenannten älteren Menschen ist, weshalb sie aus der Grundgesamtheit entfernt wurden.
- ❖ **Personen mit sehr kurzer Brutto-Geschäftsfalldauer:** Personen, die erst seit sehr kurzer Zeit arbeitslos sind oder zum Zeitpunkt ihrer Wiederbeschäftigung erst sehr kurze Zeit arbeitslos waren, können nur eingeschränkt von ergriffenen Strategien berichten. Daher wurden nur (ehemalige) AMS-KundInnen mit einer Brutto-Geschäftsfalldauer von mehr als 93 Tagen inkludiert. Im Falle der Wiederbeschäftigten konnte hierdurch etwa sichergestellt werden, dass sie mindestens 2 Monate tatsächlich arbeitssuchend waren, bevor sie einen Job fanden und einen Monat als „ruhend“ vermerkt waren.
- ❖ **Personen mit langer Brutto-Geschäftsfalldauer:** Bei langzeitarbeitslosen AMS-KundInnen mögen sich bereits Problemlagen manifestiert haben, die nicht mehr repräsentativ für ältere Arbeitssuchende im Allgemeinen sind. Daher wurden Personen mit einer Brutto-

⁴²¹ Bei dieser Methode werden die Textteile Kategorien zugeordnet, die das Material strukturieren und auf der Basis der theoretischen Vorannahmen aus den Inhalten der Texte gebildet werden. Anschließend werden die Erkenntnisse aus diesen Themen zusammengefasst.

⁴²² Gegenüber der Netto-Dauer werden bei der Brutto-Dauer eines Geschäftsfalls Unterbrechungen bis zu 62 Tagen nicht herausgerechnet. Bei längeren Unterbrechungen endet der Geschäftsfall.

Geschäftsfalldauer von mehr als 730 Tagen (zum Stichtag bzw. zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme) exkludiert.

- ❖ **Personen in Sozialökonomischen Betrieben, in GründerInnenprogrammen oder mit GründerInnenbeihilfe**
- ❖ **Personen mit einer Einstellzusage:** Haben Personen bereits eine Einstellzusage, wirkt sich dies auf ihre Motivation sich weiter zu bewerben sowie auf ihr Bewerbungsverhalten aus, weshalb auch diese exkludiert wurden.
- ❖ **Personen, die im gleichen Betrieb wiederbeschäftigt sind, in dem sie bereits vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit beschäftigt waren**

Aus methodischen Gründen exkludiert wurden zudem solche Wiederbeschäftigten und Arbeitsuchenden, für die keine Telefonnummer vermerkt war oder die bereits am qualitativen Panel teilnahmen.

Nach Anwendung dieser Inklusions- und Exklusionskriterien verblieben zunächst $n=1542$ wiederbeschäftigte Personen, die gemeinsam mit einer geschichteten Zufallsstichprobe von $n=750$ nach wie vor arbeitsuchenden Personen die Grundgesamtheit bilden sollten. Um sicherzustellen, dass die Wiederbeschäftigten und Arbeitsuchenden vergleichbar sind, was soziodemografische, arbeitsmarktbezogene und berufsbiografische Faktoren betrifft, wurde die Integrationschanceneinschätzung gemäß AMS-EDV, die als Verdichtung dieser angesehen werden kann, als Schichtungsmerkmal herangezogen. Da die Gruppe der Beschäftigten 50,4% Personen mit niedriger, 47,1% Personen mit mittlerer und 2,5% Personen mit hoher Integrationschanceneinschätzung umfasste, wurde daher bei der ansonsten zufälligen Ziehung von $n=750$ Arbeitsuchenden ebenfalls darauf geachtet, dass diese Verteilung erhalten blieb. Die Gruppe der nach wie vor arbeitsuchenden AMS-KundInnen setzte sich dementsprechend aus 378 Personen mit niedriger, 353 Personen mit mittlerer und 19 Personen mit hoher Integrationschanceneinschätzung gemäß AMS-EDV zusammen.

Im Oktober und November 2018 wurden leitfadengestützte, halbstrukturierte Telefoninterviews mit $n=358$ der wiederbeschäftigten Personen und $n=159$ der nach wie vor arbeitsuchenden Personen aus dieser Grundgesamtheit geführt. Zusätzlich stellte das AMS vor allem Strukturdaten zu den befragten (ehemaligen) KundInnen zur Verfügung, die mit den Befragungsdaten verschnitten wurden, um beispielsweise Unterschiede entlang soziodemografischer Merkmale ausmachen zu können.

Die Datenauswertung erfolgte überwiegend deskriptiv-statistisch sowie, wenn angebracht, korrelations- und regressionsanalytisch. Insbesondere wurde stets überprüft, ob Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen. Gesondert dokumentiert wurde dies nur, wenn - auf einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ ⁴²³ und gegen eine Effektstärke von $d=0,4$ ⁴²⁴ - entsprechende Differenzen festgestellt werden konnten.

⁴²³ Das Signifikanzniveau legt fest, wie hoch die Fehlerwahrscheinlichkeit (Fehler 1. Art) - d.h. die Wahrscheinlichkeit, dass ein Effekt angenommen wird, der tatsächlich nicht besteht - sein darf. Ein Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ bedeutet daher, dass die maximal zulässige Irrtumswahrscheinlichkeit 5% beträgt.

⁴²⁴ Die Effektstärke beschreibt, inwiefern ein statistisch signifikantes Ergebnis auch „stark“ genug ist, um als praktisch relevant angesehen zu werden. Sämtliche Effektstärken der Signifikanztests wurden, unter Einbeziehung der Stichprobengröße, in Cohens d umgewandelt; für diese bietet Hattie (2009, S.97) die Interpretation an, Effekte ab $d=0,4$ als „erwünschte Effekte“ zu sehen. So ist etwa ein Zusammenhang auf einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,03$ und mit einer Effektstärke von $d=0,2$

3.1.2. QUALITATIVE PANELBEFRAGUNG UND ONLINE-TAGEBUCH

Die Auswahl der PanelteilnehmerInnen erfolgte aus 250 über 50-jährigen beim AMS vorgemerkten Personen. Als Kriterien wurden festgelegt:

- kurze Brutto-Geschäftsfalldauer: die Befragten waren zum Zeitpunkt des ersten Gesprächs maximal drei Monate beim AMS gemeldet;
- keine Einstellzusage; sowie
- vergleichsweise niedriges Alter: Die Befragten waren zum Zeitpunkt des ersten Gesprächs noch mehr als zwei Jahre vom gesetzlichen Pensionsantrittsalter entfernt, da Personen kurz vor der Pensionierung möglicherweise andere Einstellungen haben und Strategien verfolgen als solche, denen noch einige Jahre bis zur Pensionierung verbleiben.

Bei der Auswahl wurde außerdem eine möglichst breite Streuung hinsichtlich Qualifikation, früherer Position und Bundesländern⁴²⁵ sowie ein annähernd gleicher Anteil von Männern und Frauen angestrebt.

3.2. STICHPROBE WIEDERBESCHÄFTIGTER UND ARBEITSUCHENDER ÄLTERER MENSCHEN

3.2.1. HALBSTRUKTURIERTE TELEFONBEFRAGUNG

Insgesamt wurden n=358 Personen, die erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten, und n=159 Personen, denen dies zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht gelungen war, telefonisch befragt. Die Schichtung der Zufallsstichprobe nach der Integrationschanceneinschätzung gemäß der AMS-EDV, die als Verdichtung soziodemografischer, arbeitsmarktbezogener und erwerbsbiografischer Faktoren angesehen wurde, sollte eine grundsätzliche Vergleichbarkeit der Beschäftigten und der Arbeitsuchenden sicherstellen: Unterschiede im Antwortverhalten der Personen sollten begründet Aufschluss darüber geben, welche Verhaltensweisen oder Eigenschaften eine Arbeitsmarktintegration wahrscheinlich machen; dies sollte nicht durch beispielsweise soziodemografische Störvariablen konfundiert werden.

Tatsächlich sind die befragten Personen hinsichtlich der Strukturdaten, die das AMS dem Projektteam zur Verfügung stellte, sehr vergleichbar, wie auch Tabelle 7 und Tabelle 8 deutlich zeigen.

statistisch signifikant und damit konsistent bestehend, kann aber als so schwach angesehen werden, dass der Zusammenhang rein wissenschaftlich, aber in der Praxis unbedeutend ist.

⁴²⁵ Wien: 5, Niederösterreich / Burgenland Nord: 7, Oberösterreich: 3, Salzburg: 3, Tirol / Vorarlberg: 2, Steiermark: 3, Kärnten: 3

Tabelle 7: Soziodemografischer Hintergrund der beschäftigten Befragten (n=358)

Alter					
Range	Q1	Median	Mittelwert	Q3	
50 - 59	51	53	53,2	55	
Geschlecht					
Männlich		Weiblich			
46,4 % (166)		53,6 % (192)			
Wohnort					
Wien		Anderes			
28,2% (101)		71,8% (257)			
Familienstand					
Lebens- gemeinschaft ⁴²⁶		Getrennt lebend	Geschieden ⁴²⁷	Ledig	Verwitwet ⁴²⁸
52,0 % (186)		2,8 % (10)	25,7 % (91)	17,9 % (64)	2,0 % (7)
Staatszugehörigkeit					
Österreich	EU-Ausland	Drittstaaten	Staatenlos		
81,3 % (291)	8,1 % (29)	10,6 % (38)	0,0 % (0)		
Höchste abgeschlossene Ausbildung					
Keine Pflichtschule	Pflichtschul- ausbildung	Mittlere Ausbildung	Lehr- ausbildung	Höhere Ausbildung	Akademische Ausbildung
1,7 % (6)	31,0 % (111)	5,3 % (19)	40,2 % (144)	14,2 % (51)	7,5 % (27)

Quelle: AMS-Strukturdaten, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) sowie in absoluten Zahlen.

Q1 (Erstes Quartil): Jener Wert, für den gilt, dass 25 % aller Werte kleiner sind als dieser Wert.

Median: 50 % der Werte sind kleiner und 50 % sind größer als dieser Wert.

Mittelwert: Arithmetisches Mittel.

Q3 (Drittes Quartil): Jener Wert, für den gilt, dass 75 % aller Werte kleiner sind als dieser Wert.

Geringe Unterschiede lassen sich jedoch feststellen, was das Alter der befragten Personen betrifft. So sind die mittlerweile wiederbeschäftigten Personen tendenziell etwas jünger, was vor allem daraus resultiert, dass sie maximal 59 Jahre alt sind, wohingegen unter den arbeitsuchenden Befragten Personen bis 61 Jahre vertreten sind. Ferner sind wiederbeschäftigte Befragte etwas häufiger weiblich und weisen eine tendenziell höhere Ausbildung auf: Der Anteil der InterviewpartnerInnen, die maximal die Pflichtschule abgeschlossen haben, ist unter den Beschäftigten niedriger, jener der Personen, die eine höhere oder akademische Ausbildung abgeschlossen haben höher als unter nach wie vor arbeitsuchenden Befragten.

⁴²⁶ Hierunter werden Personen in einer Lebensgemeinschaft, einer eingetragenen PartnerInnenschaft oder einer Ehe zusammengefasst.

⁴²⁷ Hierunter werden Personen zusammengefasst, deren Ehe geschieden oder deren eingetragene PartnerInnenschaft aufgelöst wurde.

⁴²⁸ Hierunter werden verwitwete sowie hinterbliebene Personen zusammengefasst.

Tabelle 8: Soziodemografischer Hintergrund der arbeitsuchenden Befragten (n=159)

Alter					
Range	Q1	Median	Mittelwert	Q3	
50 – 61	53	55	54,8	57	
Geschlecht					
Männlich	Weiblich				
55,3 % (88)	44,7 % (71)				
Wohnort					
Wien	Anderes				
31,4% (50)	68,6% (109)				
Familienstand					
Lebens- gemeinschaft ⁴²⁹	Getrennt lebend	Geschieden ⁴³⁰		Ledig	Verwitwet ⁴³¹
52,2 % (83)	4,4 % (7)	17,6 % (28)		19,5 % (31)	6,3 % (10)
Staatszugehörigkeit					
Österreich	EU-Ausland	Drittstaaten	Staatenlos		
83,6 % (133)	5,7 % (9)	10,7 % (17)	0,0 % (0)		
Höchste abgeschlossene Ausbildung					
Keine Pflichtschule	Pflichtschul- ausbildung	Mittlere Ausbildung	Lehr- ausbildung	Höhere Ausbildung	Akademische Ausbildung
3,8 % (6)	36,5 % (58)	4,4 % (7)	40,9 % (65)	10,1 % (16)	4,4 % (7)

Quelle: AMS-Strukturdaten, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Arbeitsuchenden (n=159) sowie in absoluten Zahlen.

Q1 (Erstes Quartil): Jener Wert, für den gilt, dass 25 % aller Werte kleiner sind als dieser Wert.

Median: 50 % der Werte sind kleiner und 50 % sind größer als dieser Wert.

Mittelwert: Arithmetisches Mittel.

Q3 (Drittes Quartil): Jener Wert, für den gilt, dass 75 % aller Werte kleiner sind als dieser Wert.

Keine aussagekräftigen Unterschiede zeigen sich in Tabelle 7 und Tabelle 8 hingegen, was den Familienstand und die Staatszugehörigkeit der Arbeitsuchenden und Beschäftigten betrifft. Ferner ist für beide Gruppen etwa gleich häufig ein Migrationshintergrund dokumentiert: Beschäftigte Befragte weisen in rund 31% der Fälle einen Migrationshintergrund in erster oder zweiter Generation auf, arbeitsuchende Befragte in rund 28% der Fälle.

Die Mehrzahl der wiederbeschäftigten (rund 96%) und arbeitsuchenden Personen (rund 93%) ging aus einem Angestellten- oder ArbeiterInnenverhältnis in die Arbeitslosigkeit über. Nur für rund 2% der mittlerweile Wiederbeschäftigten und rund 6% der nach wie vor Arbeitsuchenden ist dokumentiert, dass sie zuletzt selbstständig beschäftigt waren (exklusive LandwirtInnen). Für lediglich eine Minderheit der Befragten war zuletzt eine fragmentierte unselbstständige Beschäftigung, ein freier Dienstvertrag, eine Tätigkeit als LandwirtIn oder eine vermutete Auslandsbeschäftigung vermerkt. Wie lange das letzte Dienstverhältnis dabei andauerte, variiert enorm: Die Range reicht von 63 bis 12.115

⁴²⁹ Hierunter werden Personen in einer Lebensgemeinschaft, einer eingetragenen PartnerInnenschaft oder einer Ehe zusammengefasst.

⁴³⁰ Hierunter werden Personen zusammengefasst, deren Ehe geschieden oder deren eingetragene PartnerInnenschaft aufgelöst wurde.

⁴³¹ Hierunter werden verwitwete sowie hinterbliebene Personen zusammengefasst.

Tagen (Beschäftigte) bzw. von 67 bis 11.360 Tagen (Arbeitsuchende). Im Mittel⁴³² kommen die mittlerweile erfolgreich Wiederbeschäftigten aus deutlich kürzeren Dienstverhältnissen als die nach wie vor Arbeitsuchenden (323 Tage vs. 519 Tage).

Seit dem Verlust der alten Arbeitsstelle befinden sich die Befragten, den in Kapitel 3.1 dargestellten Auswahlkriterien entsprechend, seit mehr als 93 Tagen, aber maximal 730 Tagen in Arbeitslosigkeit. Dabei ist die Brutto-Geschäftsdauer⁴³³ der mittlerweile Wiederbeschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung⁴³⁴ mit durchschnittlich⁴³⁵ 250 Tagen nur etwas geringer als die der nach wie vor Arbeitsuchenden mit 271 Tagen.

Obwohl also tendenzielle Unterschiede zwischen den beiden Stichproben bestehen, die mitgedacht werden können, ist keiner hiervon stark genug, um eine Konfundierung etwaiger Zusammenhänge zwischen festgestellten Verhaltensweisen, Einstellungen oder Eigenschaften mit dem Arbeitsmarkterfolg der Befragten zu verursachen.

3.2.2. QUALITATIVE PANELBEFRAGUNG UND ONLINE-TAGEBUCH

Es erklärten sich 14 Männer und 12 Frauen zu den qualitativen Interviews im Zuge des Telefonpanels bereit. 13 Befragte lebten zum Zeitpunkt des ersten Gesprächstermins in einer Lebensgemeinschaft (inkl. verheiratet oder eingetragene PartnerInnenschaft), drei waren ledig, zehn geschieden (inkl. aufgelöste eingetragener PartnerInnenschaft). Fünf Befragte wiesen einen Migrationshintergrund auf. Die jüngste Befragte war zum Beginndatum des Panels 50 Jahre alt, der älteste 62. Das Durchschnittsalter der Befragten betrug 54 Jahre.

Drei Befragte haben maximal die Pflichtschule absolviert, 10 eine Lehrausbildung. Zwei der Personen besitzen einen Abschluss einer mittleren kaufmännischen Schule, drei den einer anderen mittleren Schule. Drei der älteren TeilnehmerInnen hatten eine AHS abgeschlossen, eine Person eine Fachhochschule, eine ein Bakkalaureatsstudium, und drei eine Universität.

Die nachfolgende Tabelle 9 bietet einen Überblick über einige Eckdaten der Befragten.

Tabelle 9: Überblick über die InterviewpartnerInnen

Nr.	Alter	Geschlecht	Letzte Berufstätigkeit ⁴³⁶	Einstellung / Zusage bis zum x. Termin	Einstellung / Zusage als... ⁴³⁷
1	54	M	Schalungszimmerer	5	Hausarbeiter
2	50	W	Büroangestellte	2	Sekretärin
3	54	W	Buchhalterin	nein	

⁴³² Berechnet wurde der Median. Der Median der Messwerte einer Urliste ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man die Messwerte der Größe nach sortiert. Das arithmetische Mittel konnte nicht als Lageparameter herangezogen werden, da einzelne starke Ausreißer zu Verzerrungen geführt hätten.

⁴³³ Gegenüber der Netto-Dauer werden bei der Brutto-Dauer eines Geschäftsfalls Unterbrechungen bis zu 62 Tagen nicht herausgerechnet. Bei längeren Unterbrechungen endet der Geschäftsfall.

⁴³⁴ Die Beschäftigten sind zum Zeitpunkt der Befragung noch als Geschäftsfall („ruhend“) vermerkt, da sie sich erst kurze Zeit in Beschäftigung befinden.

⁴³⁵ Berechnet wurde der Median. Der Median der Messwerte einer Urliste ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man die Messwerte der Größe nach sortiert.

⁴³⁶ Selbstbeschreibung der Befragten.

⁴³⁷ Selbstbeschreibung der Befragten.

4	51	M	Technischer Vertriebsleiter	2	Innendienst- mitarbeiter
5	51	W	Reinigungskraft	nein	
6	55	W	Verkäuferin und Regalbetreuerin (Lebensmittel)	4: ausgeschieden wegen OP	
7	54	W	Vertriebsmitarbeiterin	2	Ordinationshilfe
8	55	M	Oberkellner	4	Kellner
9	53	M	Diplom-Krankenpfleger	nein	
10	54	M	Berufskraftfahrer	4	Verkäufer
11	50	M	Verschieber/Bahn	nein	
12	55	W	Pharmazeutisch kaufmännische Assistentin	nein	
13	56	M	Versicherungsangestellter	nein	
14	59	M	Bautechniker	6	technischer Angestellter
15	56	M	Automatisierungstechniker	nein	
16	53	W	Buchhalterin	2	Buchhalterin
17	51	W	Sachbearbeiterin/ Kundendienst	4	Heimhilfe
18	56	W	Sozialarbeiterin	nein	
19	52	M	Vertriebsleiter/Bank	nein	
20	53	M	Leiter im Rechnungswesen	nein	
21	58	M	Bautechniker	5	Bautechniker
22	53	W	Filialeiterin	3	Verkäuferin
23	55	M	Vertragslehrer/AHS	nein	
24	53	W	Verkäuferin/Schnellimbiss	nein	
25	62	M	Koch/Kellner	1: abgebrochen	
26	51	W	Büroangestellte	nein	

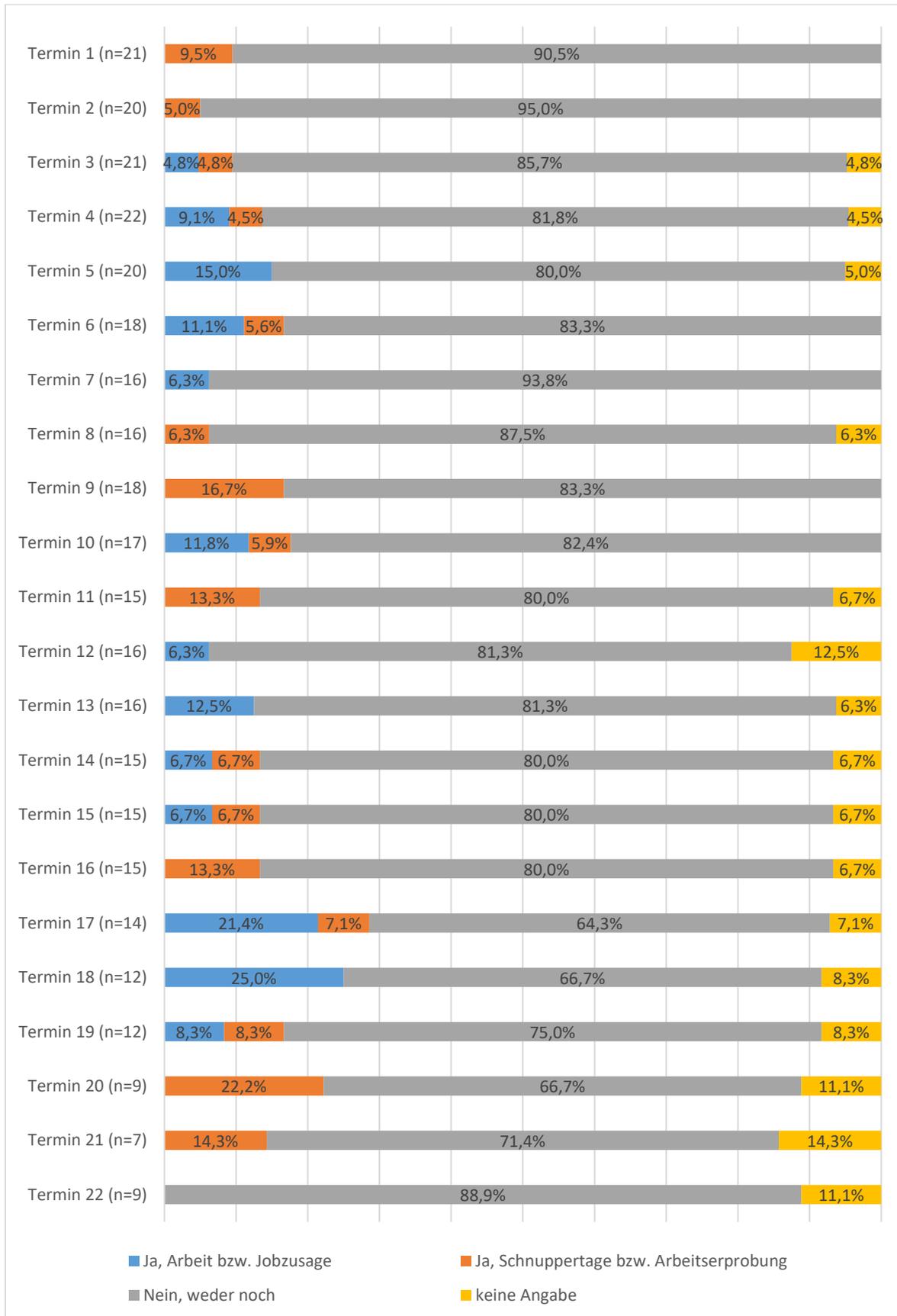
Quelle: Ergebnisse der telefonischen Panelbefragung, eigene Auswertung. Bei den gelb markierten Zeilen handelt es sich um Personen, die vor Ende des Panels eine Beschäftigung aufnehmen konnten bzw. eine Einstellzusage erhielten; bei den weiß markierten Zeilen um solche, denen dies nicht gelang.

Im Verlauf der qualitativen Befragung traten 11 der älteren Arbeitsuchenden entweder eine neue Arbeitsstelle an oder erhielten eine fixe Jobzusage. Vier dieser Personen berichteten dies beim zweiten Gespräch, eine beim dritten, eine beim vierten, zwei beim fünften und drei beim sechsten Gespräch. Zwei der Interviewten mussten die Befragung aus anderen Gründen vorzeitig abbrechen; über diese Personen sind nur Informationen bis zum Abbruch verfügbar. Somit konnten 13 Befragte innerhalb von sechs Monaten keine neue Beschäftigung aufnehmen.

Die nachfolgende Abbildung 5 bietet eine Übersicht über die Befragungszeitpunkte des Online-Tagebuchs, zu denen die TeilnehmerInnen, eigenen Angaben nach, eine Arbeitsstelle gefunden bzw. eine Jobzusage erhalten haben. Dass demnach 23-mal von einer Jobzusage bzw. einer Beschäftigungsaufnahme berichtet wird, kann darauf zurückgeführt werden, dass nicht jede fixe

Jobzusage auch angenommen wurde (insbesondere natürlich, wenn mehrere Jobzusagen auf einmal erhalten wurden).

Abbildung 5: „Haben Sie seit Ihrer Registrierung Arbeit gefunden bzw. eine Jobzusage bekommen?“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Angaben in Prozent jener PanelteilnehmerInnen, die das Online-Tagebuch in der jeweiligen Woche ausgefüllt haben.

3.3. VERORTUNG DER WIEDERBESCHÄFTIGTEN UND ARBEITSUCHENDEN MENSCHEN AM ARBEITSMARKT: EHEMALIGE UND AKTUELLE DIENSTVERHÄLTNISSE

3.3.1. BERUFE BESCHÄFTIGTER UND ARBEITSUCHENDER BEFRAGTER IM VERGLEICH

Vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit waren die Personen, die nach wie vor arbeitsuchend sind, sowie jene, die erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten, in ähnlich verteilten Berufen nach der Berufsklassifikation Ö-ISCO-2008⁴³⁸ tätig (siehe Abbildung 6). Die geschulten InterviewerInnen notierten hierbei den zweistelligen Ö-ISCO-Code selbstständig, nachdem die Befragten ihren Beruf bzw. ihre Tätigkeit angegeben hatten.

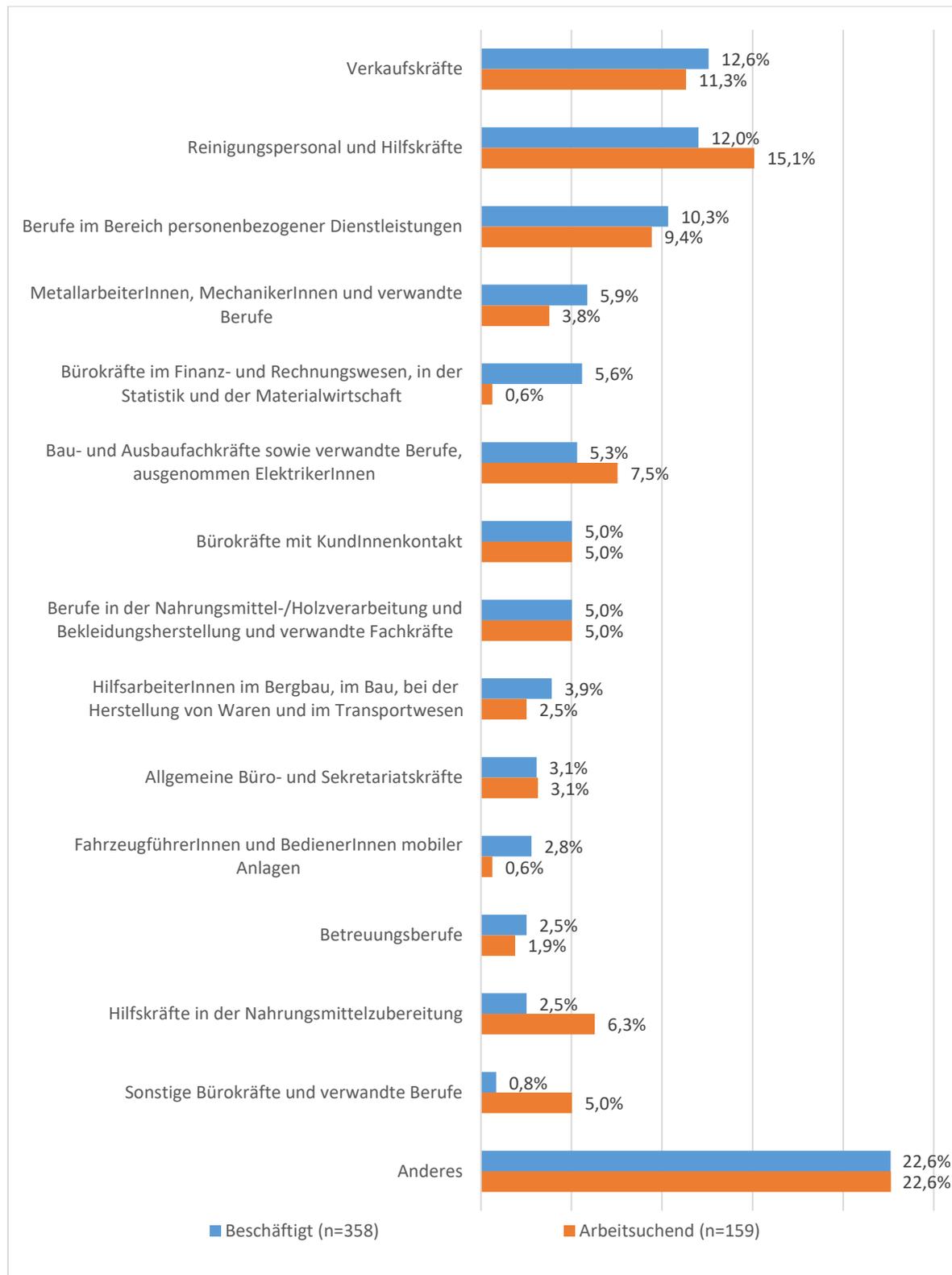
Die meisten der Beschäftigten und Arbeitsuchenden waren vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit als Verkaufskräfte, als Reinigungspersonal und Hilfskräfte oder in Berufen im Bereich personenbezogener Dienstleistungen tätig, wobei unter den mittlerweile wiederbeschäftigten Befragten die Verkaufskräfte überwogen und unter den nach wie vor arbeitsuchenden Befragten das Reinigungspersonal am häufigsten vertreten war.

Personen, die erfolgreich wieder eine Beschäftigung aufnehmen konnten, waren zudem vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit häufiger als Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und der Materialwirtschaft, als MetallarbeiterInnen und MechanikerInnen, als FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen oder als HilfsarbeiterInnen im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen sowie in den entsprechenden verwandten Berufen beschäftigt.

Seltener als die Befragten, die noch nach Arbeit suchen, waren sie hingegen als sonstige Bürokräfte, als Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung und als Bau- und Ausbaurkräfte (ausgenommen ElektrikerInnen) sowie in den entsprechenden verwandten Berufen tätig.

⁴³⁸ Hierbei handelt es sich um die in Österreich verwendete Berufssystematik der International Standard Classification of Occupations.

Abbildung 6: Berufe beschäftigter und arbeitsuchender Befragter vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit im Vergleich



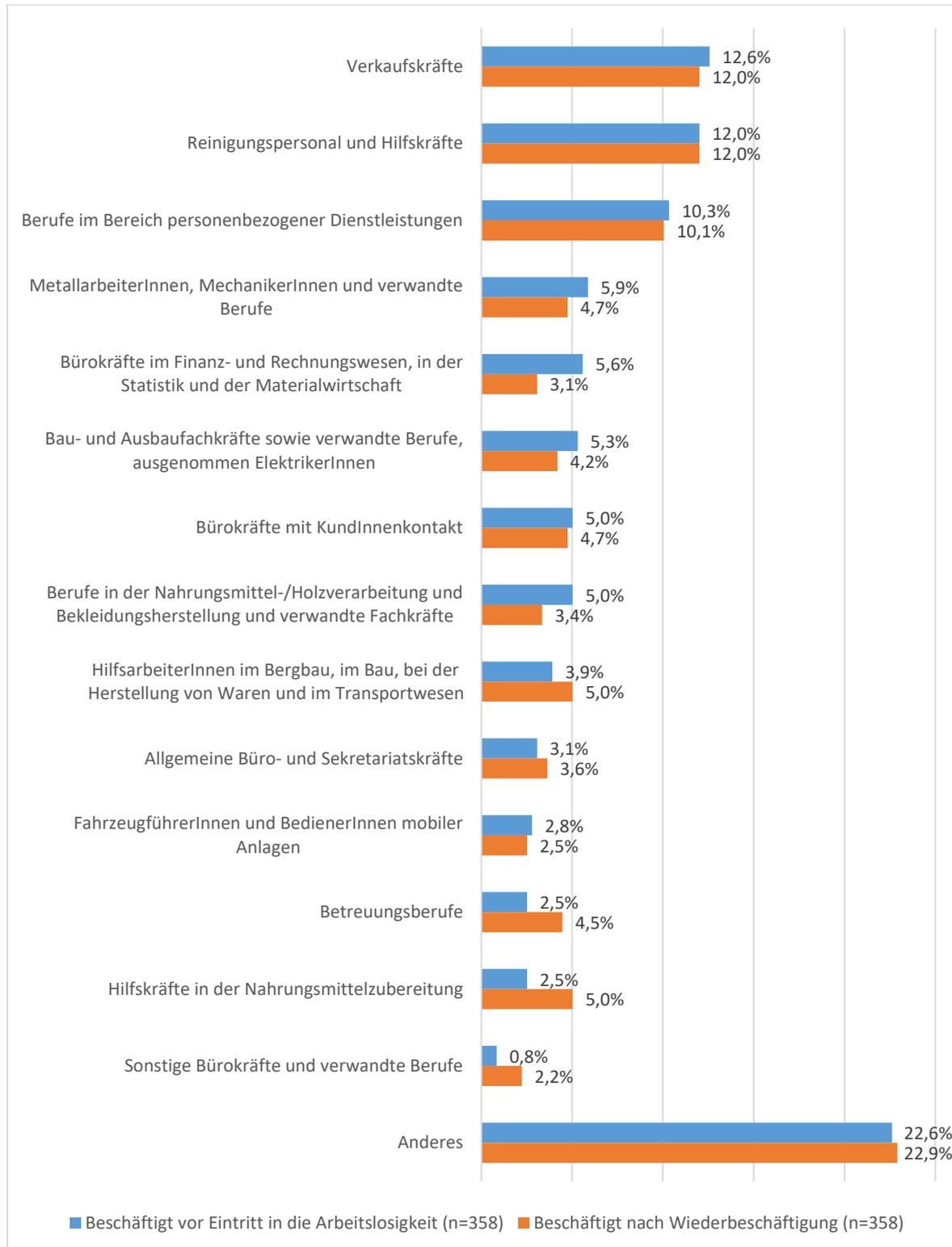
Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Berufskategorien nach Ö-ISCO-2008. Die Sammelkategorie „Anderes“ fasst solche Berufe zusammen, in denen weder mindestens 5% der Beschäftigten (vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit oder seit Reintegration in den Arbeitsmarkt) noch mindestens 5% der Arbeitsuchenden tätig waren/sind.

63,1% der Personen, die erfolgreich wieder eine Beschäftigung aufnehmen konnten, üben nunmehr wieder den gleichen Beruf (nach Ö-ISCO-2008) aus, den sie bereits vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit hatten (siehe Abbildung 7). Dies inkludiert jedoch keine Personen, die wieder in den gleichen Betrieb zurückkehrten – diese wurden, wie bereits in Kapitel 3.1 erläutert, aus der Untersuchung exkludiert.

Auf Stichprobenebene haben nennenswerte Veränderungen, d.h. Unterschiede von mindestens einem Prozentpunkt, dahingehend stattgefunden, dass die wiederbeschäftigten Befragten nunmehr häufiger als Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung, in Betreuungsberufen, als sonstige Bürokräfte sowie als HilfsarbeiterInnen im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen sowie in den entsprechenden verwandten Berufen tätig sind als vor ihrem Eintritt in die Arbeitslosigkeit. Umgekehrt sind sie seltener als Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und der Materialwirtschaft, in Berufen in der Nahrungsmittel- oder Holzverarbeitung und der Bekleidungsherstellung, als MetallarbeiterInnen und MechanikerInnen und als Bau- und Ausbaufachkräfte (ausgenommen ElektrikerInnen) sowie in den entsprechenden verwandten Berufen beschäftigt.

Während dies schwache Hinweise darauf geben könnte, in welchen Tätigkeiten ältere Arbeitsuchende geringere oder größere Chancen haben (bzw. auch darauf, in welchen Tätigkeiten die älteren Arbeitsuchenden selbst sich eine Zukunft vorstellen können), ändert sich hinsichtlich der drei häufigsten Berufsfelder – Verkaufskräfte, Reinigungspersonal und Hilfskräfte sowie Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen – kaum etwas.

Abbildung 7: Berufe beschäftigter Befragter vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit und seit Reintegration in den Arbeitsmarkt im Vergleich

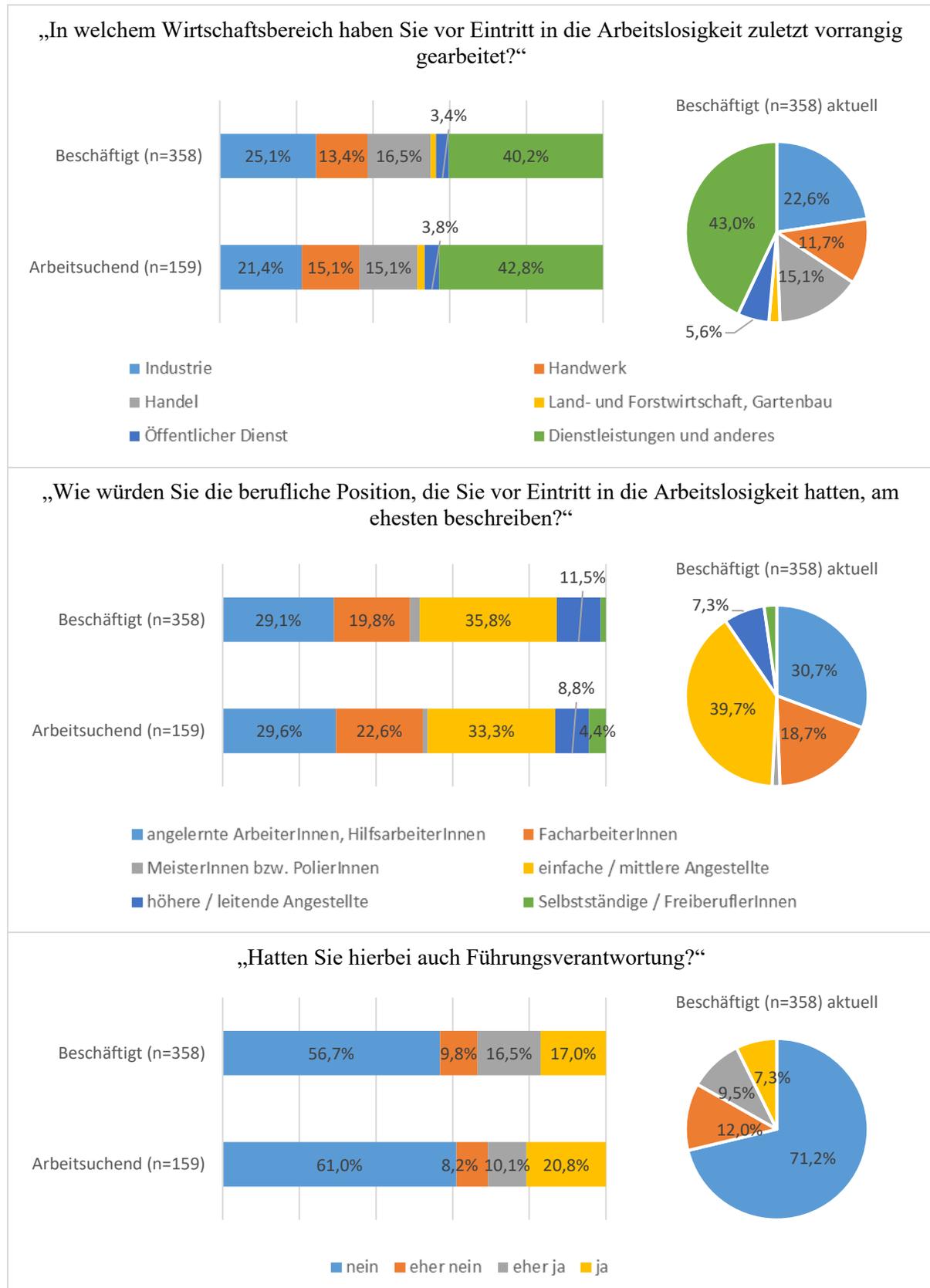


Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358). Berufskategorien nach Ö-ISCO-2008. Die Sammelkategorie „Anderes“ fasst solche Berufe zusammen, in denen weder mindestens 5% der Beschäftigten (vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit oder seit Reintegration in den Arbeitsmarkt) noch mindestens 5% der Arbeitsuchenden tätig waren/sind.

3.3.2. POSITIONEN UND BRANCHEN BESCHÄFTIGTER UND ARBEITSUCHENDER BEFRAGTER IM VERGLEICH

Auch hinsichtlich ihrer Position und ihrer Branche beschreiben Befragte, die nach wie vor arbeitsuchend sind, und solche, die erfolgreich eine Beschäftigung aufnehmen konnten, das Dienstverhältnis, das sie vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit zuletzt innehatten, in vergleichbarer Weise. Wie in Abbildung 8 zu sehen, waren die wiederbeschäftigten Personen zuvor lediglich geringfügig häufiger in Industrie (inklusive Bau) und Handel und dafür etwas seltener in den Bereichen Handwerk und Dienstleistungen tätig, waren etwas seltener als FacharbeiterInnen angestellt und hatten geringfügig seltener eindeutig keine, aber auch ein wenig seltener eindeutig *eine* Führungsverantwortung inne.

Abbildung 8: Ehemalige und, ggf., aktuelle Dienstverhältnisse der beschäftigten und arbeitsuchenden Befragten im Vergleich



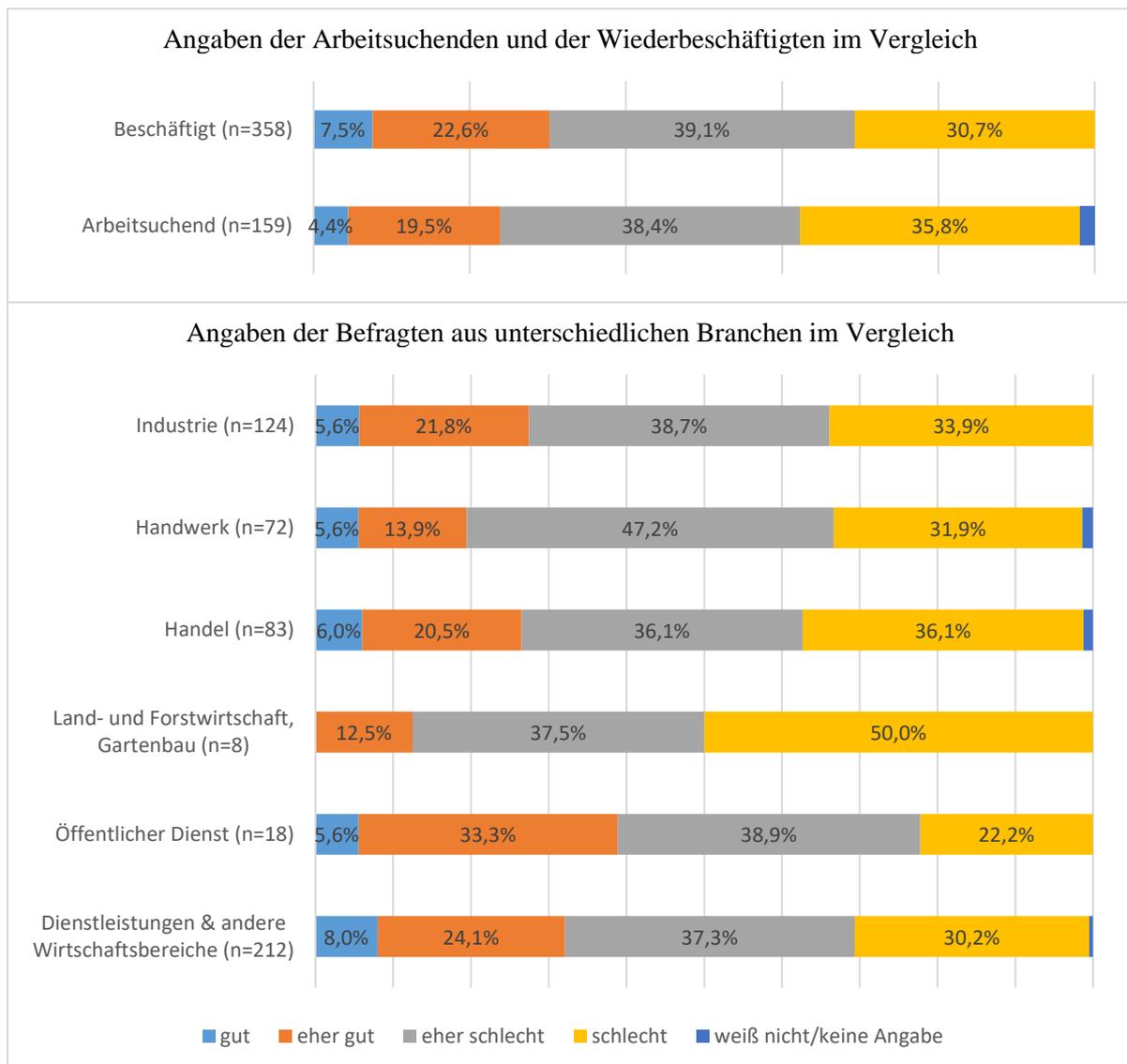
Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

Im Vergleich hierzu beschreiben die wiederbeschäftigten KundInnen ihre neue Tätigkeit häufiger als eine solche im Bereich Dienstleistungen und weniger oft als Handwerks- oder Industriebetrieb (siehe Abbildung 8). Deutlich seltener haben sie zudem Führungsverantwortung inne, was jedoch den Erwartungen entspricht, da die wiederbeschäftigten Befragten das Dienstverhältnis erst wenige Monate vor dem Interview aufgenommen haben. Dies spiegelt sich auch in den beruflichen Positionen wider, die die Beschäftigten im neuen Betrieb einnehmen: So beschreiben sie sich häufiger als angelernte ArbeiterInnen, HilfsarbeiterInnen und Hilfskräfte sowie als einfache oder mittlere Angestellte und seltener als FacharbeiterInnen und höhere oder leitende Angestellte.

3.3.3. SUBJEKTIVE JOBCHANCEN VON PERSONEN AB 50 IN UNTERSCHIEDLICHEN BRANCHEN

Es ist davon auszugehen, dass die Befragten die Branche, in der sie bis zum Eintritt in die Arbeitslosigkeit oftmals viele Jahre gearbeitet haben, relativ gut einschätzen können. Abbildung 9 stellt daher dar, inwiefern die beschäftigten und arbeitssuchenden Befragten die Jobchancen von Menschen ab 50 Jahren in dem Arbeitsbereich, aus dem heraus sie in die Arbeitslosigkeit eingetreten sind, für gut bis schlecht befinden.

Abbildung 9: „Glauben Sie, dass Menschen ab 50 Jahren in dem Arbeitsbereich gute, eher gute, eher schlechte oder schlechte Jobchancen haben?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Über beide Gruppen hinweg empfinden insbesondere solche Befragte die Jobchancen für Menschen ab 50 in ihrem alten Tätigkeitsbereich als besonders problematisch, die aus der Land- und Forstwirtschaft bzw. dem Gartenbau kommen: Nur ein/e einzige/r der betreffenden acht (ehemaligen) AMS-KundInnen schätzt die Jobchancen für Ältere in diesem Bereich als zumindest eher gut ein. Für schwierig werden die Voraussetzungen für Personen ab 50 aber auch in den Branchen Handwerk und Handel befunden. Rund 79% (Handwerk⁴³⁹) bzw. rund 72% (Handel) der Befragten aus diesen Branchen beschreiben die Jobchancen für Ältere als eher bis eindeutig schlecht.

Die Einschätzungen der (ehemaligen) AMS-KundInnen lassen sich gut mit der Arbeitsstromanalyse (siehe Kapitel 2.1.2) in Einklang bringen: Als (eher) gut beschreiben die älteren Befragten die Chancen

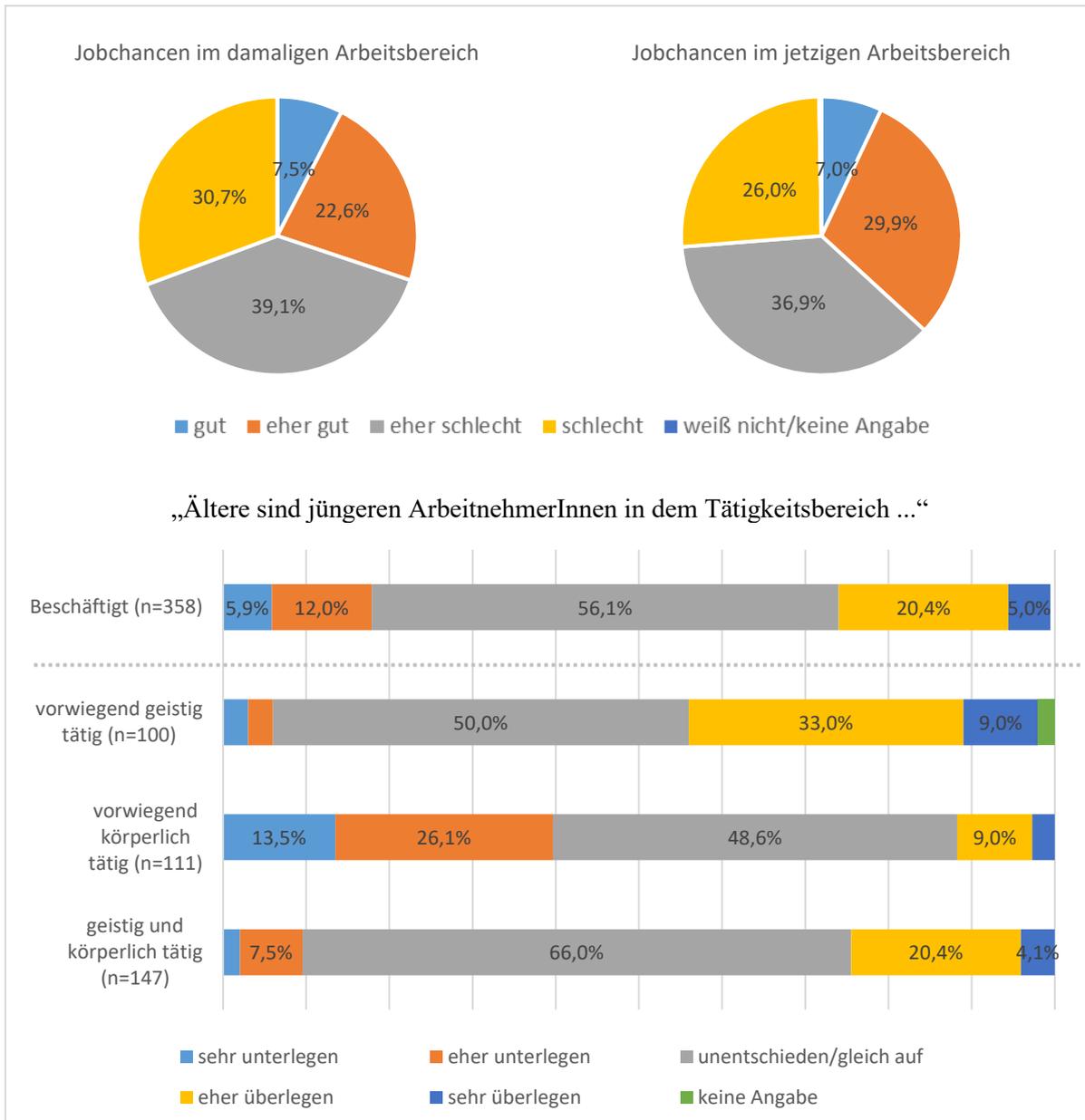
⁴³⁹ Hierbei mag es sich jedoch um eine Fehleinschätzung handeln, die aufzuklären die Motivation der KundInnen steigern könnte: Gerade kleinere Betriebe, die im Bereich Handwerk stark vertreten sind, zeigen sich älteren BewerberInnen gegenüber oftmals einstellfreudig (siehe Kapitel 2).

im Dienstleistungsbereich und im Öffentlichen Dienst. Bei diesen Berufssparten handelt es sich um solche, denen auch die Arbeitsstromanalyse ein aufnahmefreudiges bzw. älterengerechtes Umfeld bescheinigte, wenn sich dies auch hinsichtlich des Öffentlichen Dienstes, aufgrund von dessen insgesamt überschaubarer Größe, nicht in absolut hohen Aufnahmezahlen niederschlägt. Von den befragten KundInnen unterschätzt dürften die Jobchancen im Industriebereich werden, was darin begründet sein kann, dass die hohe körperliche Belastung in einigen Tätigkeiten in diesem Bereich (sowie die diesbezüglichen altersbezogenen Stereotype) als salienter wahrgenommen werden als die insgesamt enorme Größe der Sparte und die Personalnot in dieser.⁴⁴⁰ Diesen Irrtum im Zuge der AMS-Beratung aufzuklären, kann den KundInnen Mut geben und neue Perspektiven schaffen.

Nachvollziehbarer Weise sind die mittlerweile wiederbeschäftigten Befragten in Arbeitsbereichen untergekommen, in denen die Jobchancen für ältere Personen besser sind: Während rund 30% die Voraussetzungen für Ältere im ursprünglichen Arbeitsbereich für eher oder sehr gut befanden, treffen rund 37% dieses Urteil hinsichtlich der Jobchancen im aktuellen Arbeitsbereich (siehe Abbildung 10). Natürlich kann jedoch hinzukommen, dass die Befragten jene Arbeitsbereiche, in denen sie ihre Wiederbeschäftigung aufgenommen haben, für älterenfreundlicher befinden, *weil* sie in diesen angestellt wurden.

⁴⁴⁰ Nicht zuletzt mag sein, dass einige der befragten Personen den Begriff „Industrie“ nicht sofort mit der Baubranche, welche besonders viele Aufnahmen älterer Personen verzeichnet, in Verbindung gebracht haben.

Abbildung 10: Subjektive Jobchancen wiederbeschäftigter Personen im damaligen und jetzigen Arbeitsbereich



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben (insofern nicht anders vermerkt) in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358). Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

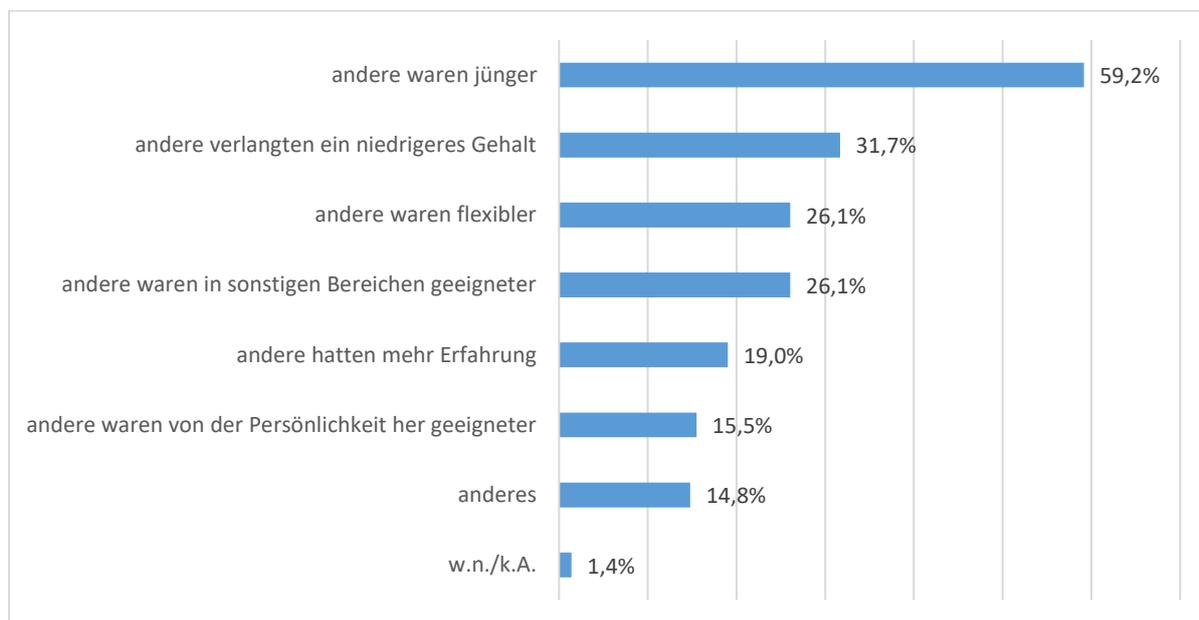
In dem entsprechenden, d.h. aktuellen, Arbeitsbereich fühlen sich die älteren den jüngeren ArbeitnehmerInnen in aller Regel gleich auf (rund 56%) oder eher bis sehr überlegen (rund 25%). Dies gilt insbesondere für Personen, die, eigenen Angaben nach, in ihrem Beruf vorwiegend geistig tätig sind, aber auch für solche, die in etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind. Hingegen fühlen sich immerhin 4 von 10 jener Befragten, die vorwiegend körperliche Tätigkeiten ausüben, den jüngeren KollegInnen eher oder sehr unterlegen. Dies entspricht auch der Einschätzung durch die befragten Betriebe (siehe Kapitel 2.2 Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.).

Nur insgesamt 21 der Beschäftigten haben das Gefühl, den jüngeren ArbeitnehmerInnen „sehr unterlegen“ zu sein. Hierbei handelt es sich mehrheitlich um ArbeitnehmerInnen in überwiegend körperlichen Tätigkeiten und in beinahe allen Fällen um Befragte, die nunmehr als Reinigungspersonal

oder als Verkaufskräfte, seltener als HilfsarbeiterInnen im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren oder im Transportwesen beschäftigt sind.

Dass insbesondere die nach wie vor arbeitssuchenden Befragten die Jobchancen für Personen ab 50 für eher schlecht befinden, zeigt sich auch dahingehend, wie sich die arbeitssuchenden Personen, die grundsätzlich nach Beschäftigung gesucht haben⁴⁴¹, erklären, dass sie bislang noch keine Stelle gefunden haben. Wie in Abbildung 11 illustriert, führen dies 6 von 10 der Befragten (auch) darauf zurück, dass die anderen BewerberInnen jünger waren. Dies unterstreicht die Empfehlung von ExpertInnen, dass ältere Personen in den Bewerbungsmaterialien und im Bewerbungsgespräch gezielt und unter Verwendung konkreter Beispiele, z.B. Hobbies, versuchen sollten, die gängigen altersbezogenen Vorurteile (z.B. mangelhafte Agilität) zu entkräften oder positiv zu reframe.⁴⁴²

Abbildung 11: „Warum glauben Sie persönlich, dass Sie bislang nicht genommen wurden?“ (Mehrfachantwort)



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Arbeitsuchenden (n=142), die (bislang) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Da Mehrfachantworten möglich waren, ist die Summe der relativen Anteile ≠ 100%.

Weitere häufige Gründe, die die arbeitssuchenden Befragten dafür sehen, dass sie bislang keine Stelle gefunden haben, sind, dass andere BewerberInnen ein niedrigeres Gehalt verlangten, flexibler waren oder in sonstigen Bereichen geeigneter erschienen. Gerade bei den ersteren beiden Punkten handelt es sich um stabile Vorurteile gegenüber älteren Arbeitsuchenden bzw. ArbeitnehmerInnen, die ArbeitgeberInnen oftmals als Begründung für die Bevorzugung jüngerer BewerberInnen heranziehen.⁴⁴³ Jedoch kann auf Basis der vorhandenen Daten nicht festgestellt werden, ob die Befragten diese Punkte als Gründe für ihre erfolglose Arbeitssuche nennen, weil ihnen dies vonseiten der Unternehmen rückgemeldet wurde – da rund 70% der Arbeitsuchenden, die nicht „gar nicht“ nach Beschäftigung gesucht haben, nicht nur Schriftverkehr mit den ArbeitgeberInnen hatten, sondern auch

⁴⁴¹ „Wie intensiv haben Sie während Ihrer letzten Arbeitslosigkeit nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht?“

⁴⁴² Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360; Hildebrandt-Woecel, 2010, S.2-9; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbaneck, 2007, S.14-15; Nuber, 2005, ohne Seitenangabe; Stiess, 2017, S.61

⁴⁴³ Vgl. Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-401; Kowalik, 2014, S.25-32; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-12; Müllbacher, Fink, Hofer & Titelbach, 2015, S.49-58

an Bewerbungsgesprächen teilnahmen und rund 40% der arbeitssuchenden Befragten angeben, dass sie nach einem erfolglosen Bewerbungsgespräch nach den Gründen für die Ablehnung fragen, kann berechtigterweise angenommen werden, dass sie zumindest irgendeine Art von Feedback erhielten – oder weil sie aufgrund anderer Erfahrungen oder Überlegungen zu diesem Schluss kamen. Vorannahmen wie diese im Zuge von nur einem Bewerbungsprozess zu beseitigen kann eine große Herausforderung darstellen. Sollten die älteren BewerberInnen zu Gehaltseinbußen – etwa zugunsten anderer „Goodies“ – bereit sein, wie laut Literatur (siehe Kapitel 1.1.4) und laut den Befragten (siehe Kapitel 3.5.1) häufig der Fall ist, können sie darauf aber schon frühzeitig hinweisen.

Hinsichtlich der vorliegenden Stichprobe finden sich keine Hinweise darauf, dass bestimmte Personen, z.B. Entscheidungsverantwortliche bestimmter Altersgruppen, eher dazu neigen, ältere BewerberInnen abzulehnen: Eingestellt wurden die erfolgreich Wiederbeschäftigten von Männern sowie von Frauen⁴⁴⁴ in jeglicher Altersgruppe⁴⁴⁵, wobei es sich ebenso oft um VertreterInnen aus der Personalabteilung wie um Fachvorgesetzte⁴⁴⁶ handelte.

3.3.4. SUBJEKTIVE ZUFRIEDENHEIT VON PERSONEN AB 50 IN DER WIEDERBESCHÄFTIGUNG

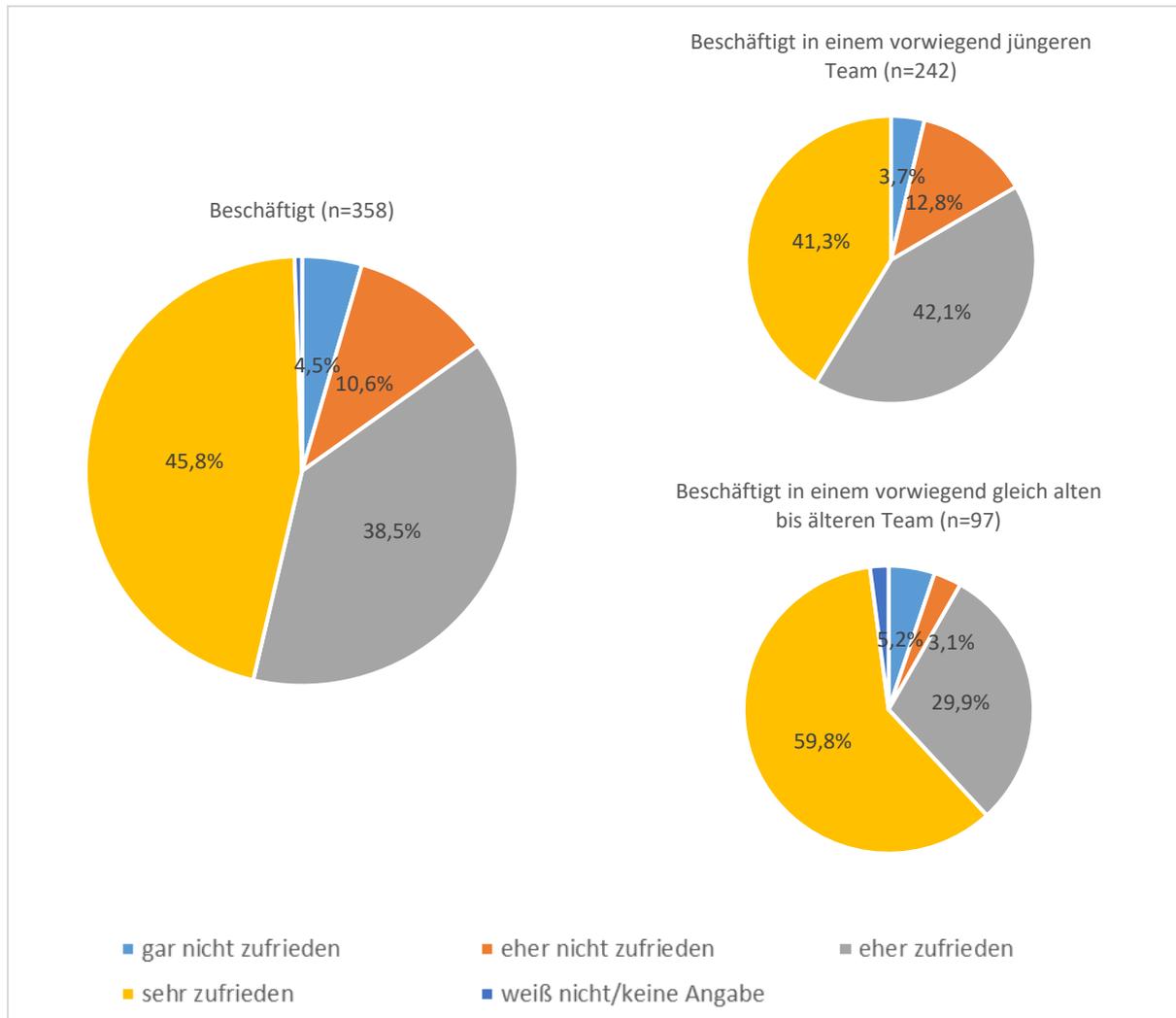
Wie in Abbildung 12 zu sehen, ist der überwiegende Anteil der Personen, die erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten, höchst zufrieden im entsprechenden Job: Rund 84% der Befragten beschreiben sich als mindestens eher, rund 46% als sehr zufrieden.

⁴⁴⁴ „Erinnern Sie sich nun bitte an die Person, die Sie eingestellt hat, also die sich für Sie entschieden hat. War die Person männlich oder weiblich?“

⁴⁴⁵ „Erinnern Sie sich nun bitte an die Person, die Sie eingestellt hat, also die sich für Sie entschieden hat. War die Person viel jünger, eher jünger, in etwa gleich alt oder älter als Sie?“

⁴⁴⁶ „Erinnern Sie sich nun bitte an die Person, die Sie eingestellt hat, also die sich für Sie entschieden hat. War die Person aus einer Personalabteilung oder eine Fachvorgesetzte?“

Abbildung 12: Zufriedenheit von Personen ab 50 in vorwiegend jüngeren bzw. gleich alten bis älteren Teams im Vergleich



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent aller befragten Beschäftigten (n=358) sowie solcher befragten Beschäftigten, die in einem vorwiegend jüngeren Team (n=242) oder einem vorwiegend gleich alten oder älteren Team arbeiten (n=97). Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Insbesondere sehr zufriedene Personen sind jedoch unter den Befragten, die in einem Team mit vorwiegend gleich alten bis älteren KollegInnen tätig sind, noch deutlich stärker vertreten als unter Befragten, die in einem Team mit vorwiegend jüngeren KollegInnen arbeiten (rund 60% gegenüber rund 41%). Dies muss nicht zwangsläufig mit einem angenehmeren zwischenmenschlichen Miteinander in Verbindung stehen; es könnte sich auch um eine Scheinkorrelation handeln, die dadurch entsteht, dass sich ältere Personen in Arbeitsbereichen, die von jüngeren Beschäftigten dominiert werden (und in denen sie deswegen eher mit jüngeren KollegInnen zusammenarbeiten), eher unterlegen und daher unwohl fühlen. Tatsächlich nämlich stellen die Befragten, die in einem vorwiegend gleich alten bis älteren Team arbeiten, eher dar, dass sie jüngeren Personen eher oder sehr überlegen seien, wohingegen solche Befragte, die mit vorwiegend jüngeren KollegInnen zusammenarbeiten⁴⁴⁷, häufiger angeben, dass ältere ArbeitnehmerInnen in ihrem Tätigkeitsbereich eher oder sehr unterlegen sind.

⁴⁴⁷ Diese sind, wie die Detailanalyse zeigt, in vielen Fällen in körperlich sehr belastenden Jobs tätig.

3.4. ERLEBEN DER ARBEITSLOSIGKEIT

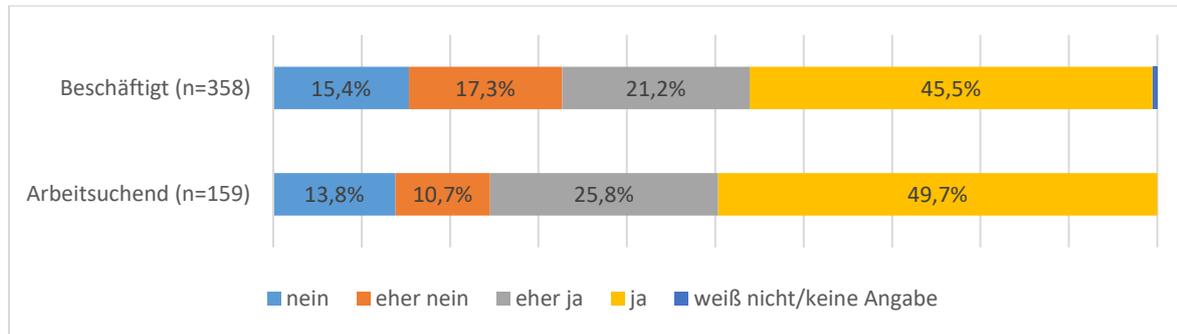
3.4.1. EINTRITT IN DIE ARBEITSLOSIGKEIT

Auf der Basis der qualitativen Interviews und der offenen Antworten im Zuge der Telefonbefragung lassen sich die Umstände des Eintritts in die Arbeitslosigkeit vorrangig in folgende drei Kategorien einteilen:

- ❖ **die Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen:** Wirtschaftliche Gründe für die Kündigung waren etwa Rationalisierungsmaßnahmen, die Schließung des Betriebs oder die Auslagerung des Betriebs ins Ausland. Auch eine nicht-verlängerte befristete Anstellung wurde genannt. Zum Teil erkannten die Befragten dies aber nicht als Rechtfertigung für die Kündigung an. Vereinzelt hegten sie den Verdacht, dass ihr Alter, insbesondere ihr höheres Gehalt im Vergleich zu jüngeren MitarbeiterInnen, der wahre Grund für die Kündigung gewesen sein könnte: *„Entweder zu alt oder zu teuer oder beides. Also ohne triftigen Grund“* (Vertriebsleiter/Bank, m, 52, nicht eingestellt). Einige der älteren Arbeitsuchenden versuchten daher, die Kündigung mit Hilfe der Arbeiterkammer, der Gewerkschaft oder eines Anwalts anzufechten, waren damit jedoch nicht erfolgreich.
- ❖ **die Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin wegen gesundheitlicher Probleme:** Schwerwiegende gesundheitliche Probleme bedingten bei einigen Interviewten teils jahrelange Krankenstände, die schließlich zur Kündigung führten: *„Die haben mich gekündigt (...), weil ich eben letztes Jahr 3 Monate ausgefallen bin und nachher auf Reha gegangen bin“* (Sozialarbeiterin, w, 56, nicht eingestellt). In anderen Fällen wurde angeführt, dass sich der Gesundheitszustand verschlechtert hatte und somit bestimmte körperlich anstrengende Tätigkeiten nicht mehr (durchgängig) ausgeführt werden konnten. KundInnen, die aufgrund langer Krankenstände gekündigt worden waren, formulierten in vielen Fällen Verständnis für die ehemaligen ArbeitgeberInnen und waren kaum überrascht über den Jobverlust.
- ❖ **die Kündigung durch die Befragten wegen subjektiv unerträglicher Bedingungen am Arbeitsplatz:** Hatten die Befragten aus eigenem Antrieb gekündigt, war die Ursache ausnahmslos eine für sie unerträgliche Situation am Arbeitsplatz. Hierbei handelte es sich entweder um ein schlechtes Arbeitsklima bis hin zum Mobbing (*„Ich bin krank einfach geworden aus einer Mobbing-situation heraus.“* - Sozialarbeiterin, w, 56, nicht eingestellt) oder um immer belastendere Arbeitsbedingungen – etwa zu lange Arbeitszeiten oder ein Einsatz abseits der eigenen Qualifikation (*„Weil ich es einfach nicht mehr ausgehalten habe. Wir sind da 13 Stunden am Tag mindestens beschäftigt gewesen. Und dann sind die Aufträge auch noch auf 7 Tage ausgelegt worden.“* - Berufskraftfahrer, m, 54, eingestellt).

Die überwiegende Mehrheit der interviewten Personen verlor, wie in Abbildung 13 bezugnehmend auf die Stichprobe der quantitativen Befragung zu sehen, ihre Beschäftigung unfreiwillig: Rund 76% der nach wie vor arbeitsuchenden und rund 67% der wiederbeschäftigten Befragten hätten (eher) gerne weiter in ihrem alten Job gearbeitet.

Abbildung 13: „Wenn es ganz nach Ihnen gegangen wäre: Hätten Sie gerne noch weiter dort gearbeitet?“

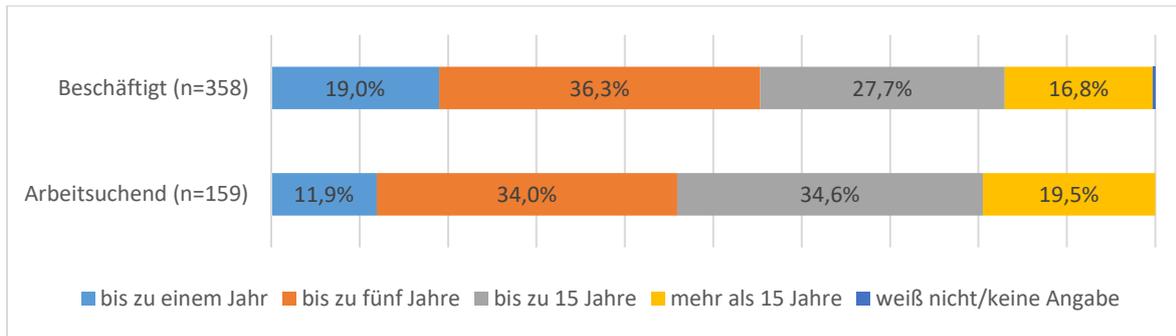


Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Dieser Unterschied zwischen den Arbeitsuchenden und den Beschäftigten bedeutet nicht zwangsläufig, dass sich das Ausmaß der Freiwilligkeit des Eintritts in die Arbeitslosigkeit auf die Wiederbeschäftigung auswirkt. Wahrscheinlicher ist, dass die Beschäftigten, die sich, wie bereits in Kapitel 3.3.4 dargestellt, überwiegend eher oder sehr zufrieden mit dem neuen Job zeigen, die alte Stelle negativer einschätzen als die Arbeitsuchenden, für die der alte Job eine potentiell wünschenswertere Alternative zu ihrer aktuellen Situation darstellen mag. Einige der nunmehr erfolgreich Wiederbeschäftigten, die (eher) nicht gerne im alten Job weitergearbeitet hätten, gingen daher vielleicht bereits mit dem Motiv „Ich möchte gerne einen besseren Job“ in die Arbeitslosigkeit. Hinzu kommt, dass die befragten Personen, die nach wie vor nach Arbeit suchen, aus tendenziell längeren Dienstverhältnissen in die Arbeitslosigkeit übergangen: Rund 54% der Arbeitsuchenden, aber nur rund 45% der Beschäftigten kamen aus einem Dienstverhältnis, das mehr als fünf Jahre andauert hatte (siehe Abbildung 14). Auch die AMS-Strukturdaten zeigen, wie bereits in Kapitel 3.2 dargestellt, dass die mittlerweile erfolgreich Wiederbeschäftigten im Mittel⁴⁴⁸ aus deutlich kürzeren Dienstverhältnissen kommen als die nach wie vor Arbeitsuchenden (323 Tage vs. 519 Tage). Diese tendenziell höhere Beständigkeit in den Berufskarrieren der Arbeitsuchenden mag zusätzlich dazu beigetragen haben, dass diese die Beendigung des Arbeitsverhältnisses negativer empfanden als die wiederbeschäftigten Befragten.

⁴⁴⁸ Berechnet wurde der Median. Der Median der Messwerte einer Urliste ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man die Messwerte der Größe nach sortiert. Das arithmetische Mittel konnte nicht als Lageparameter herangezogen werden, da einzelne starke Ausreißer zu Verzerrungen geführt hätten.

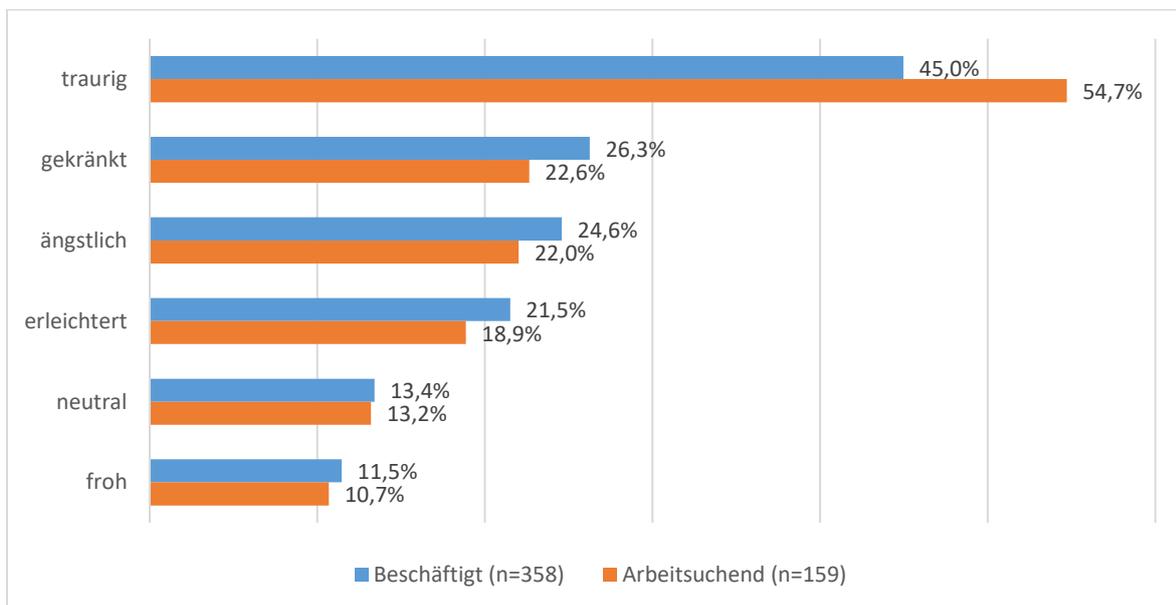
Abbildung 14: „Wie lange dauerte das damalige Dienstverhältnis an?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

In beiden Gruppen der Befragten überwog in den ersten Wochen nach dem Verlust der Arbeitsstelle, wie auch in Abbildung 15 zu sehen, das Gefühl der Traurigkeit gegenüber etwa Kränkung, Angst, Erleichterung oder gar Freude. „Jedenfalls hab ich (...) mich wirklich fokussiert in dieser Arbeit zu bleiben und jetzt bin ich schon in eine ziemliche Depression gefallen, (...) und da hab ich jetzt wirklich Monate gebraucht, dass ich rauskomme aus dem“, meint etwa eine Sozialarbeiterin im Zuge des Telefonpanels (w, 56, nicht eingestellt), während eine andere Teilnehmerin betont: „Ich war am Boden zerstört, muss ich ehrlich sagen“ (Vertriebsmitarbeiterin, w, 54, eingestellt).

Abbildung 15: „Wie fühlten Sie sich in den ersten Wochen nach dem Verlust der Arbeitsstelle?“ (Mehrfachantwort)



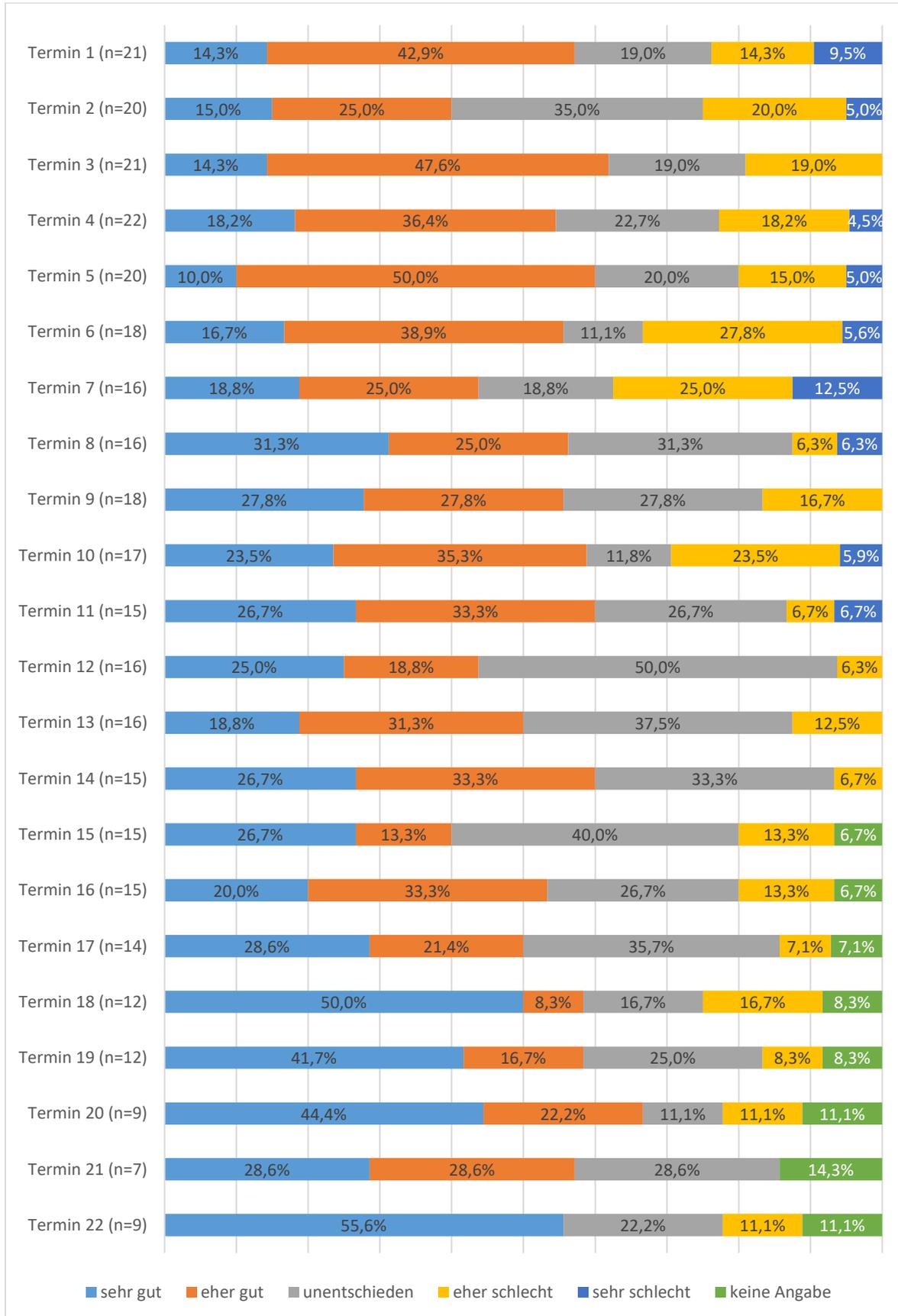
Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Da Mehrfachantworten möglich waren, ist die Summe der relativen Anteile pro Gruppe ≠ 100%.

Auch die meisten jener Personen, die im Zuge des Telefonpanels sechs Monate lang bei ihrer Arbeitssuche begleitet wurden, beschreiben, dass sie den Eintritt in die Arbeitslosigkeit zunächst verarbeiten mussten, die Umstellung auf die neue Situation mit der Zeit aber bewältigten. Wie auch in der nachfolgenden Abbildung 16 verdeutlicht, war ihre Stimmung daher zu Beginn der

Panelbefragungen⁴⁴⁹ am wenigsten positiv und verbesserte sich im Zeitverlauf. Dies bringen die PanelteilnehmerInnen damit in Verbindung, dass sie sich neu orientierten und Ausbildungen oder Maßnahmen begannen, die ihnen neue Perspektiven eröffneten.

⁴⁴⁹ Die PanelteilnehmerInnen waren zu Beginn der Befragungen etwa 2 Monate in Arbeitslosigkeit. Die unmittelbare Reaktion auf den Arbeitsplatzverlust konnte daher nicht beobachtet werden.

Abbildung 16: „Wie ist Ihre aktuelle Stimmung?“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Angaben in Prozent jener PanelteilnehmerInnen, die das Online-Tagebuch in der jeweiligen Woche ausgefüllt haben.

Allerdings beschrieben einzelne der Personen auch, dass sich die Arbeitslosigkeit negativ auf ihre psychische Befindlichkeit auswirke: *„Ich war schon beim Arzt und dort habe ich etwas bekommen, damit ich nicht so depressiv bin“*, erzählt etwa eine Filialleiterin (w, 53, eingestellt). Eine weitere Arbeitsuchende pflichtet bei: *„Ich grüble, ich krieg doch nichts mehr (...) es hat sich mein Schlaf verschlechtert, mit jeder Absage“* (Sozialarbeiterin, w, 56, nicht eingestellt).

Sowohl im Telefonpanel als auch hinsichtlich der Stichprobe der telefonischen Befragung zeigt sich, dass die konstruktive Bewältigung der Situation nicht unabhängig vom Arbeitsmarkterfolg ist: Das Vorherrschen negativer Gefühle gilt insbesondere für jene Personen, die keine erfolgreiche Wiederbeschäftigung realisieren konnten. Dieser Zusammenhang kann durch die Auswirkung der emotionalen Reaktion auf den Verlust der Arbeitsstelle auf Suchintensität⁴⁵⁰ und Bewerbungsverhalten erklärt werden: So geben Befragte, die sich in den ersten Wochen nach dem Verlust der Arbeitsstelle traurig fühlten, seltener an, dass sie im Verlauf ihrer Arbeitslosigkeit sehr intensiv nach einer Beschäftigung gesucht hätten, als andere (ehemalige) AMS-KundInnen.

Wenig verwunderlich ist hierbei, dass Erleichterung und Freude die Stimmung der Befragten nach dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit nicht dominierten. Mittlerweile wiederbeschäftigte Personen berichten jedoch eher davon, (auch) diese Gefühle gehabt zu haben, als nach wie vor arbeitsuchende AMS-KundInnen. Dies steht in Einklang damit, dass die Beschäftigten eher dokumentieren, ohnehin kein Bedürfnis mehr danach gehabt zu haben, in ihrem ehemaligen Job zu verbleiben. Abgesehen hiervon finden sich Gefühle der Erleichterung hauptsächlich bei Personen, die das Arbeitsverhältnis aus freien Stücken beendet hatten. Sie beschreiben, dass die Arbeitslosigkeit auch die Entlastung von körperlicher Anstrengung, Stress oder Zeitdruck bringe und dass mehr Zeit für die Familie und diverse Erledigungen zur Verfügung stünde. Einige Befragte sahen die Arbeitslosigkeit auch als Chance, die berufliche Situation zu überdenken und neue Wege zu beschreiten: *„Ja klar, man kann etwas Neues machen“* (Vertriebsleiter/Bank, m, 52, nicht eingestellt).

Während Freude und Erleichterung über den Verlust der Arbeitsstelle, ebenso wie Traurigkeit, mit einer eher niedrigen Intensität der Arbeitssuche⁴⁵¹ einhergehen, gibt das Gros der Personen, die sich aufgrund des Jobverlusts gekränkt fühlten, an sehr intensiv nach Arbeit gesucht zu haben. Zudem berichten die entsprechenden Befragten, angesprochen auf ihre Motive nach Beschäftigung zu suchen⁴⁵² (bzw. gesucht zu haben), überdurchschnittlich oft, dass sie „beweisen möchten/wollten, dass sie noch gute Arbeit leisten können“, dass sie „sich ohne Arbeit nutzlos fühlen“ und dass sie „sich noch zu jung fühlen, um nicht arbeiten zu gehen“. Hierbei dürfte es sich um eine Konstellation handeln, die die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Arbeitsmarktreintegration positiv beeinflusst.

3.4.2. ZUVERSICHT, ERLEBTE KONTROLLE UND SELBSTWIRKSAMKEIT

Personen, die erfolgreich in eine Beschäftigung zurückkehren konnten, zeigten sich während der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, wie in Abbildung 17 illustriert, zuversichtlicher als Personen, denen dies nicht gelang. Dies gilt sowohl für die individuelle Zuversicht hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit der eigenen Arbeitsmarktreintegration als auch für den Glauben daran, dass sich die Dinge in aller Regel zum Guten

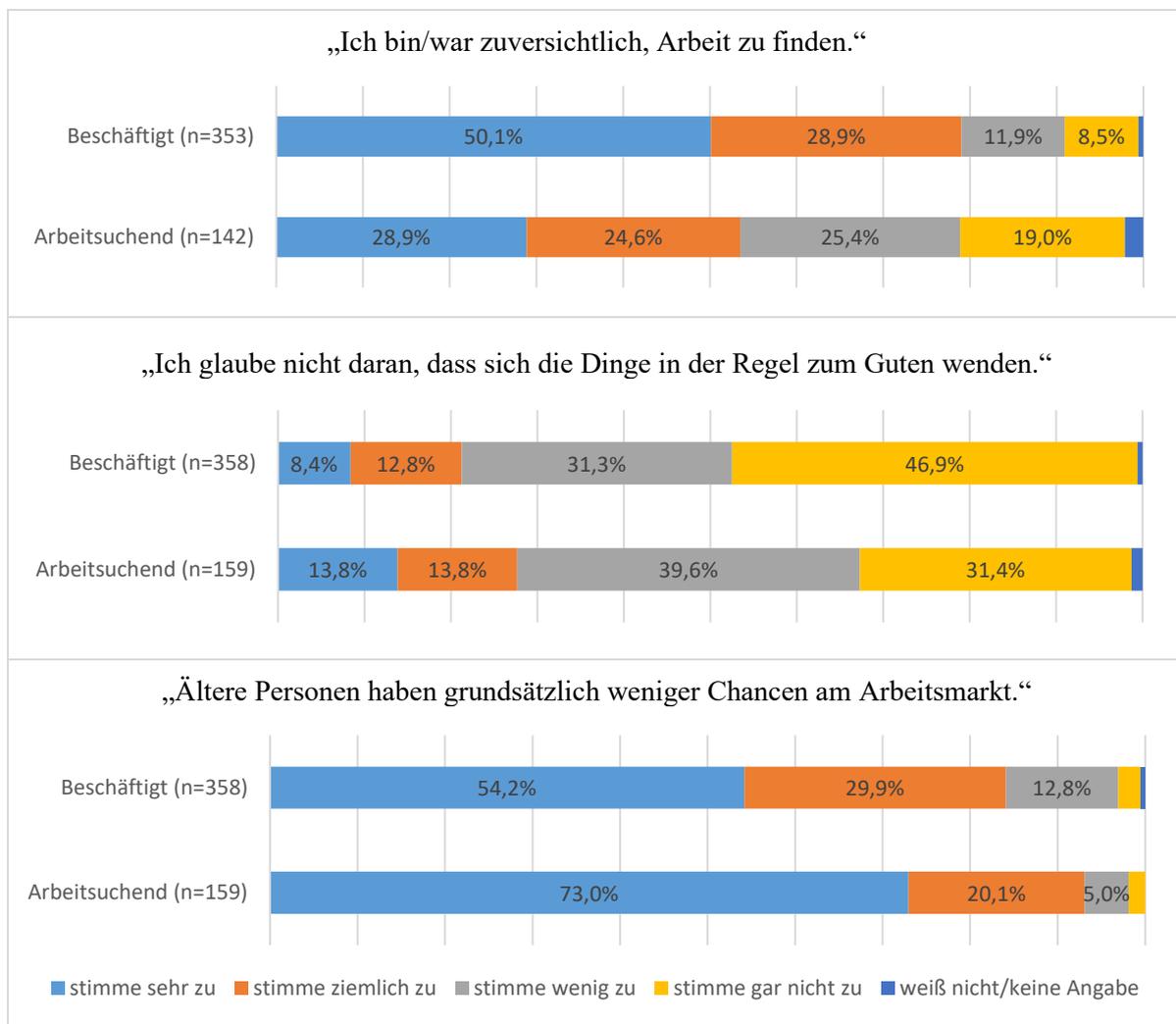
⁴⁵⁰ „Wie intensiv haben Sie während Ihrer letzten Arbeitslosigkeit nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht?“

⁴⁵¹ „Wie intensiv haben Sie während Ihrer letzten Arbeitslosigkeit nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht?“

⁴⁵² „Sind das wichtige Gründe für Sie, Arbeit zu suchen?“ (Mehrfachantwort)

wenden, sowie für die allgemeine Zuversicht hinsichtlich der generellen Chancen älterer Personen am Arbeitsmarkt.

Abbildung 17: Zuversicht beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich

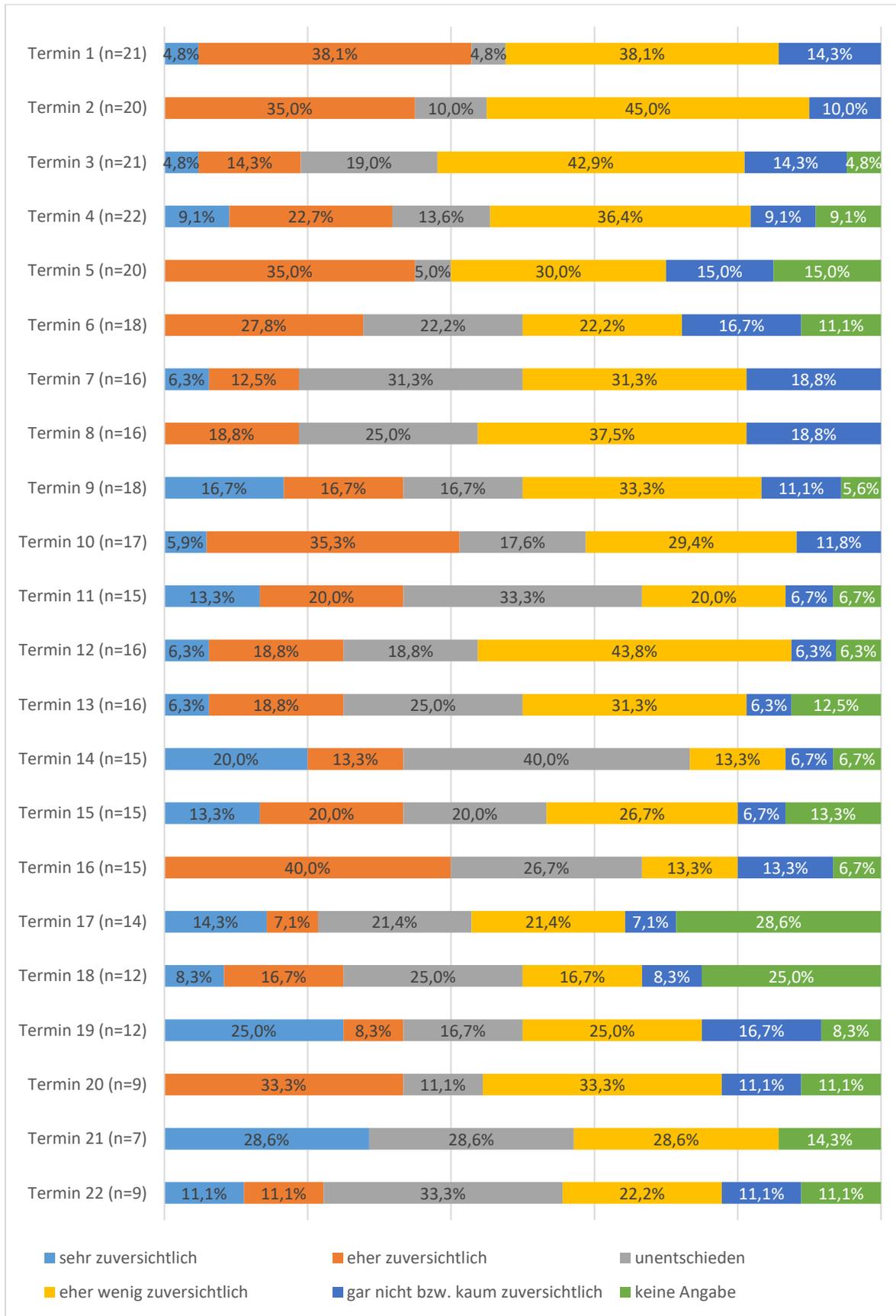


Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159) bzw., im Falle der individuellen Zuversicht, der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bislang) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

„Ich bin weder blöd, noch bin ich faul, ich weiß was ich kann“, merkt hierzu ein Vertriebsleiter (m, 52, nicht eingestellt) an, während eine andere Befragte betont: „Ich sage mir, mein Job ist da draußen und ich finde ihn“ (Buchhalterin, w, 53, eingestellt).

Die Zuversicht einzelner Arbeitsuchender ist dabei kein gänzlich stabiles Merkmal. Wie auch in Abbildung 18, bezugnehmend auf die n=26 PanelteilnehmerInnen, zu sehen, schwankt die Zuversicht über den Zeitverlauf und nimmt mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit tendenziell ab. Diese Abnahme der Zuversicht innerhalb des nächsten Monats eine Jobzusage zu erhalten lässt sich nur teilweise dadurch erklären, dass zuversichtlich gestimmte TeilnehmerInnen im Verlauf der Wochen aus dem Panel herausfielen.

Abbildung 18: „Wie zuversichtlich sind Sie, innerhalb des nächsten Monats eine Jobzusage zu erhalten?“

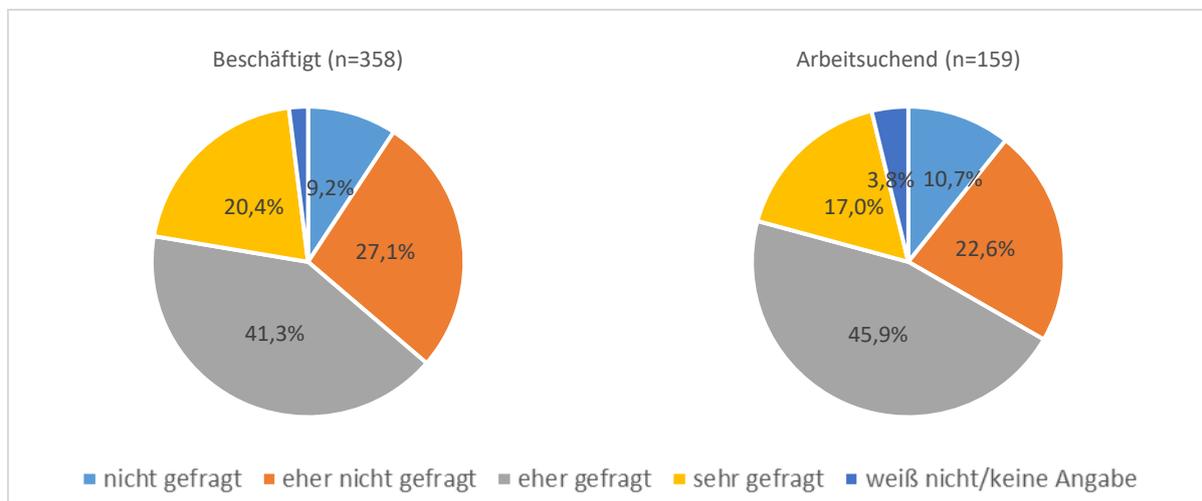


Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Angaben in Prozent jener PanelteilnehmerInnen, die das Online-Tagebuch in der jeweiligen Woche ausgefüllt haben.

Andererseits jedoch schwankt die Zuversicht der Personen nicht gänzlich zufällig: Personen, die im Zeitverlauf einen Job aufnehmen bzw. eine Jobzusage erhalten, geben tendenziell häufiger eine eher oder sehr hohe Zuversicht an als Personen, denen dies nicht gelang. Trotz der insgesamt geringen Fallzahl der n=26 PanelteilnehmerInnen unterstützt dies die Annahme, dass eine hoffnungsvolle Sicht auf die Zukunft und der optimistische Glaube daran, einen Job finden zu können, die Jobsuche positiv beeinflussen können.

Grundsätzlich könnte der Zusammenhang einer hohen Zuversicht mit einer größeren Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme damit in Verbindung gebracht werden, dass die befragten (ehemaligen) AMS-KundInnen ihre eigene Situation, ihren eigenen „Wert“ am Arbeitsmarkt und die Chancen von älteren Personen in ihrem Tätigkeitsfeld relativ gut einschätzen konnten. Allerdings waren erfolgreich wiederbeschäftigte Befragte, wie auch in Abbildung 19 ersichtlich, zu Beginn der Arbeitslosigkeit nicht eher als nach wie vor arbeitssuchende Befragte der Ansicht, dass ihre Fähigkeiten und ihre Erfahrung bei ArbeitgeberInnen gefragt sein würden.

Abbildung 19: „Waren Sie zu Beginn Ihrer Arbeitslosigkeit der Ansicht, dass Ihre Fähigkeiten und Ihre Erfahrung bei ArbeitgeberInnen nicht gefragt, eher nicht gefragt, eher gefragt oder sehr gefragt sein würden?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Nicht hingegen dürfte eine höhere Zuversicht das Bewerbungsverhalten zwangsläufig positiv beeinflussen. Tatsächlich fällt auf, dass eine hohe Zuversicht eher mit einer geringeren Suchintensität⁴⁵³ einhergeht. Dies gilt sowohl für die allgemeine Einschätzung der Situation älterer Personen am Arbeitsmarkt als auch für die Wahrnehmung der eigenen Chance wieder eine Beschäftigung zu finden. Werden hinsichtlich eines dieser Bereiche Probleme angenommen, wird dies offenbar durch erhöhte Anstrengungen und eine größere Bewerbingsfrequenz kompensiert. Ist hingegen die Zuversicht (und das Wissen über den eigenen Wert am Arbeitsmarkt) groß, kann riskiert werden, sich sehr gezielt bei ausgewählten Stellen zu bewerben. Ähnliches wurde bereits in der empirischen Forschung festgestellt.⁴⁵⁴

⁴⁵³ „Wie intensiv haben Sie während Ihrer letzten Arbeitslosigkeit nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht?“

⁴⁵⁴ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360

Während sich die Zuversicht sowohl positiv⁴⁵⁵ als auch negativ⁴⁵⁶ auf die Proaktivität (und damit auch auf das Bewerbungsverhalten und die Reintegrationschance) auswirken kann, gelten interne Kontrollüberzeugungen gemeinhin als positive Einflussfaktoren auf die Anstrengungsbereitschaft, Proaktivität und Leistungsmotivation.⁴⁵⁷ Internale Kontrollüberzeugungen meinen, dass (positive oder negative) Ereignisse eher auf das eigene Verhalten und weniger auf äußere Umstände zurückgeführt werden.⁴⁵⁸ In diese Richtung zu interpretieren ist daher auch, dass jene Personen, die erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten, eher davon überzeugt sind, dass es von der eigenen Anstrengung und Leistung im Job abhängig ist, ob man Arbeit findet (siehe Abbildung 20).

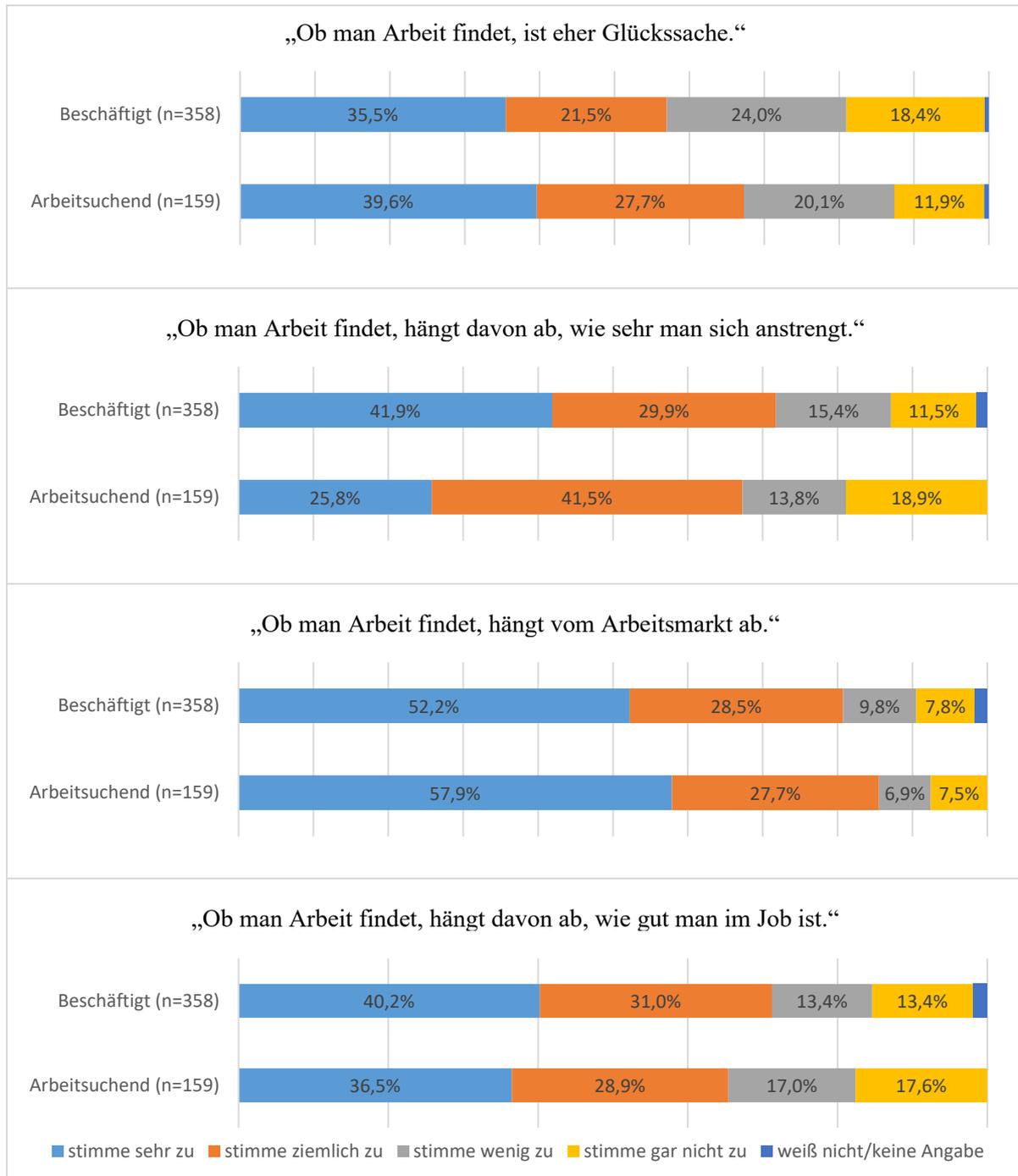
⁴⁵⁵ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360; Zacher & Bock, 2014, S.1083

⁴⁵⁶ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360; Frosch, 2006, S.17-21

⁴⁵⁷ Vgl. Hosenfeld, 2002, S.40-42; Schütz & Hoge, 2007, S.85

⁴⁵⁸ Vgl. Maltby, Day & Macaskill, 2011, S.172-177; Schütz & Hoge, 2007, S.85-86

Abbildung 20: Kontrollüberzeugungen beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

Umgekehrt finden Personen, die nach wie vor arbeitsuchend sind, mit größerer Wahrscheinlichkeit, dass es vom Glück oder vom Arbeitsmarkt abhängt, ob man Arbeit findet. Bei dieser Attribuierung auf äußere Umstände spricht man von einer externalen statt internalen Kontrollüberzeugung: Während Personen, die erfolgreich wieder eine Beschäftigung aufnehmen konnten, (positive oder negative) Ereignisse also eher als die Folge ihres eigenen Verhaltens sehen, nehmen Personen, denen dies nicht

gelang, (positive oder negative) Ereignisse eher als unabhängig von ihrem Tun und von äußeren Umständen bedingt wahr.⁴⁵⁹

Eine hohe internale Kontrollüberzeugung wird häufig auch mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung in Verbindung gebracht. Hierunter versteht man die Überzeugung, selbst etwas bewirken und in schwierigen Situationen selbstständig handeln zu können.⁴⁶⁰ So finden erfolgreich wiederbeschäftigte Befragte eher, dass sie ihre beruflichen Fähigkeiten jederzeit weiterentwickeln können und dass sie die meisten Probleme aus eigener Kraft gut meistern können (siehe Abbildung 21). Im Einklang mit der Literatur kann also interpretiert werden, dass eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung – u.a. da sie mit größerer Proaktivität und Ausdauer bei der Bearbeitung von Aufgaben einhergeht – beruflichen Erfolg wahrscheinlicher macht.⁴⁶¹ In dieselbe Kerbe schlägt auch das „Growth Mindset“ nach Carol Dweck, laut welcher die Überzeugung, die eigenen Fähigkeiten (auch durch das Machen von Fehlern) verbessern zu können, zu Lern- und beruflichen Erfolgen beitragen kann.⁴⁶² Umgekehrt ist allerdings auch bekannt, dass Erfolgserlebnisse die Selbstwirksamkeitserwartung erhöhen.⁴⁶³ Da die Befragung erst nach der realisierten Wiederbeschäftigung stattfand, könnte es also auch sein, dass die erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration die Antworten auf die Items zur Selbstwirksamkeitserwartung in positiver Weise beeinflussten. Die Kausalität des festgestellten Zusammenhangs ist daher ungeklärt.

⁴⁵⁹ Vgl. Maltby, Day & Macaskill, 2011, S.172-177; Schütz & Hoge, 2007, S.85-86

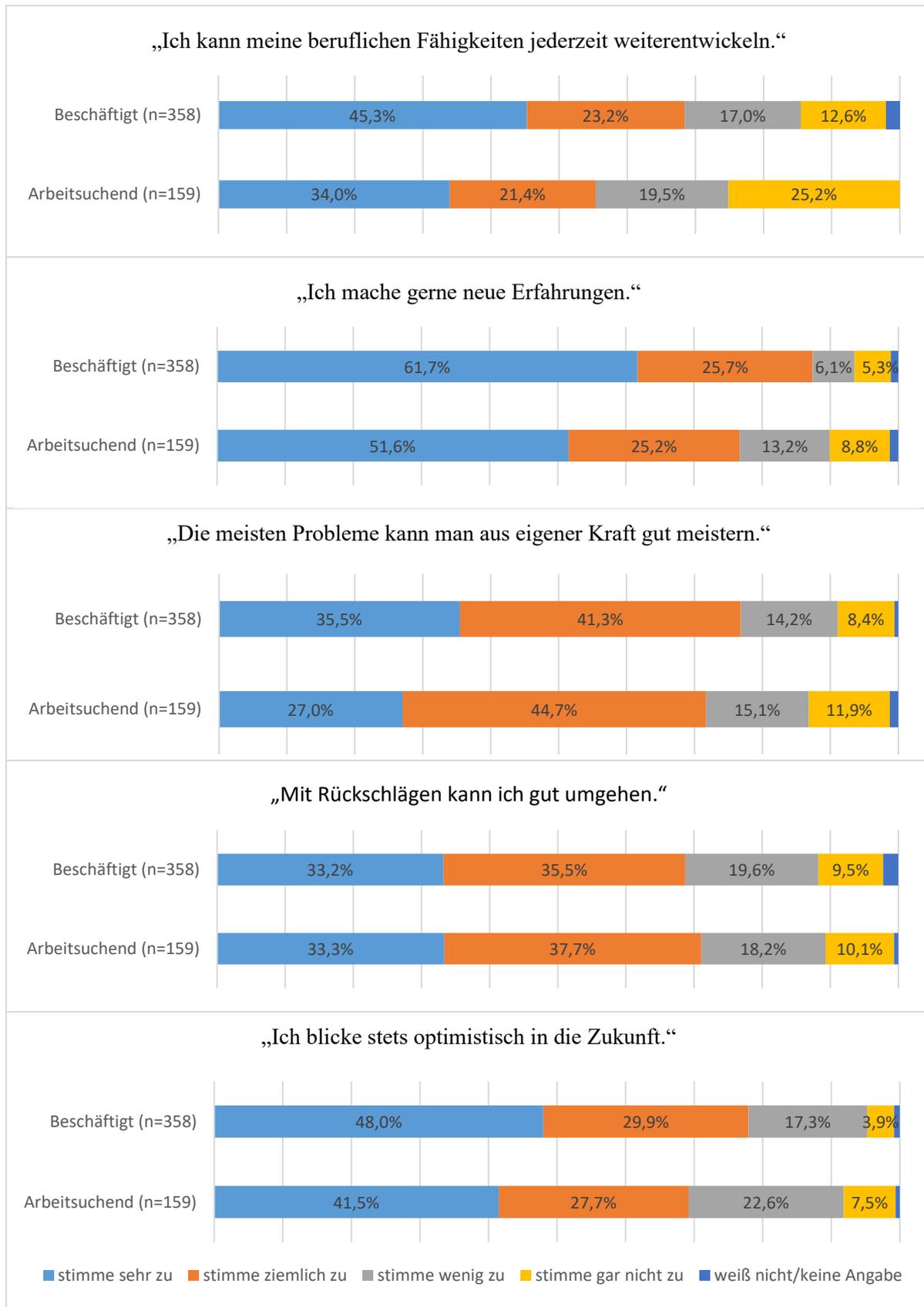
⁴⁶⁰ Vgl. Maltby, Day & Macaskill, 2011, S.169-172

⁴⁶¹ Vgl. Nieskens, 2009, S.114-123; Schütz & Hoge, 2007, S.85

⁴⁶² Vgl. Dweck, 2008, S.124-133

⁴⁶³ Vgl. Eckermann, 2016, S.166-168

Abbildung 21: Selbstwirksamkeit und Optimismus beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

Darüber hinaus illustriert Abbildung 21 auch, dass die Personen, die erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten, eher davon berichten, dass sie gerne neue Erfahrungen machen und stets optimistisch in die Zukunft schauen. Dies könnte ihnen dabei geholfen haben, besser mit der mit Hindernissen behafteten Situation der Arbeitslosigkeit umzugehen.

Allerdings unterscheiden sich die beiden Gruppen der Befragten nicht, wenn es um ihre Einschätzung geht, inwiefern sie gut mit Rückschlägen umgehen können. Entgegen der gängigen Literatur⁴⁶⁴ finden sich in den vorliegenden Stichproben allerdings keine Hinweise darauf, dass sich diese (subjektiv) geringe Frustrationstoleranz, d.h. die (subjektiv) geringe Befähigung frustrierende Situationen zu ertragen und konstruktiv mit ihnen umzugehen⁴⁶⁵, negativ auf die Arbeitssuche auswirkt: So unterscheiden sich die beschäftigten Personen, die (eher) schlecht mit Rückschlägen umzugehen meinen, und die beschäftigten Personen, die dies, eigenen Angaben nach, (eher) gut können, nicht hinsichtlich ihrer angegebenen Suchintensität⁴⁶⁶. Zudem dokumentieren die Wiederbeschäftigten mit subjektiv geringer Frustrationstoleranz tendenziell mehr Bewerbungen, was der Annahme entgegensteht, dass Personen, die sich von Rückschlägen leicht aus der Bahn werfen lassen, nach einigen Absagen aufgeben weiter nach Beschäftigung zu suchen: Im Mittel⁴⁶⁷ reichten die erfolgreich Wiederbeschäftigten mit geringerer Frustrationstoleranz 30, jene mit höherer Frustrationstoleranz aber nur 20 Bewerbungen ein. Beide dieser Beobachtungen gelten ebenso innerhalb der Gruppe der nach wie vor arbeitssuchenden Befragten.

3.4.3. GESUNDHEITZUSTAND

Wie in Abbildung 22 zu sehen, schätzen die mittlerweile wiederbeschäftigten Befragten ihren Gesundheitszustand deutlich besser ein als die nach wie vor arbeitssuchenden AMS-KundInnen: Rund 87% der Beschäftigten beschreiben sich als vollständig arbeitsfähig oder zumindest als arbeitsfähig mit nur kleinen Einschränkungen; unter den Arbeitssuchenden gilt dies für nur rund 62% der Personen.

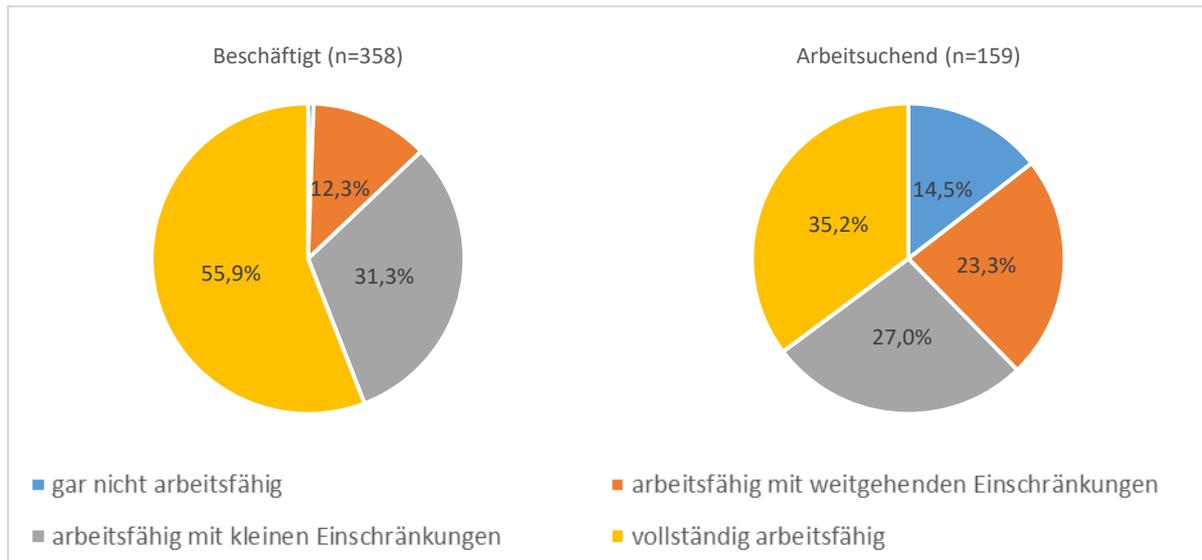
⁴⁶⁴ Vgl. Wiesner, 2017, S.117-120

⁴⁶⁵ Vgl. Wingchen, 2006, S.42-43

⁴⁶⁶ „Wie intensiv haben Sie während Ihrer letzten Arbeitslosigkeit nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht?“

⁴⁶⁷ Berechnet wurde der Median. Der Median der Messwerte einer Urliste ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man die Messwerte der Größe nach sortiert. Das arithmetische Mittel konnte nicht als Lageparameter herangezogen werden, da insbesondere Befragte, die sehr viele Bewerbungen geschrieben haben, keine genaue Anzahl dieser nennen konnten. Während 0 bis 97 genannte Bewerbungen exakt dokumentiert wurden, wurde alles, was darüber hinausging, in einer Sammelkategorie „98+ Bewerbungen“ zusammengefasst.

Abbildung 22: Subjektive Arbeitsfähigkeit beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Nachvollziehbar ist, dass der Anteil der Befragten, die sich als überhaupt nicht arbeitsfähig einschätzen, unter den nach wie vor arbeitsuchenden Personen mit rund 15% weit größer ist als unter den Personen, die erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten. Allerdings beschreiben sich auch zwei der Wiederbeschäftigten als überhaupt nicht arbeitsfähig. Gefragt nach ihren Motiven Arbeit zu suchen⁴⁶⁸ geben beide dieser Befragten an, dass sie eine Beschäftigung aufnehmen mussten, weil ihnen ansonsten der Bezug gestrichen worden wäre. Eine der Personen meint zudem, sie hätte keine andere Wahl gehabt, die andere erklärt, dass sie sich ansonsten das Leben nicht hätte leisten können. Von intrinsischen Motiven – wie etwa „Ich arbeite einfach gerne“ oder „Ich möchte beweisen, dass ich gute Arbeit leisten kann“ – berichtet keine der betreffenden Befragten. Obwohl es also sein kann, dass es erst während der Beschäftigung zu einer massiven Verschlechterung des Gesundheitszustands kam, können auch Hinweise darauf gefunden werden, dass die beiden Personen sich schon bei der Beschäftigungsaufnahme als überhaupt nicht arbeitsfähig empfanden, aber das Gefühl hatten, keine andere Wahl zu haben.

Arbeitsuchende und beschäftigte Personen, die sich als überhaupt nicht arbeitsfähig beschreiben, betonen im Zuge ihrer Beantwortung der offenen Fragen, dass die AMS-BeraterInnen Verständnis dafür haben sollten, dass es einigen der KundInnen aufgrund von Gesundheitseinschränkungen nicht möglich ist nach Arbeit zu suchen. Diese Personen seien nicht unter Druck zu setzen, sondern „psychisch zu unterstützen“. Einige der KundInnen brauchen demnach zunächst einmal Zeit für Erholung. Andere der Befragten sehen wenig Chance auf eine Verbesserung ihrer Gesundheit oder ihrer Arbeitsfähigkeit. Diese wünschen sich vom AMS Information und Unterstützung, was Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen und andere Alternativen zum Wiedereinstieg ins Erwerbsleben betrifft. Eine Person meint etwa, das AMS solle seinen „Einfluss bei der PVA geltend machen, damit die akzeptieren, dass ich nicht arbeitsfähig bin“. Hier allerdings stehen AMS-BeraterInnen insbesondere auch vor der Aufgabe, diesbezügliche Missverständnisse aufzuklären: In der Wahrnehmung der KundInnen vermischen sich häufig schlechte Jobaussichten auf eine gesundheitsadäquate

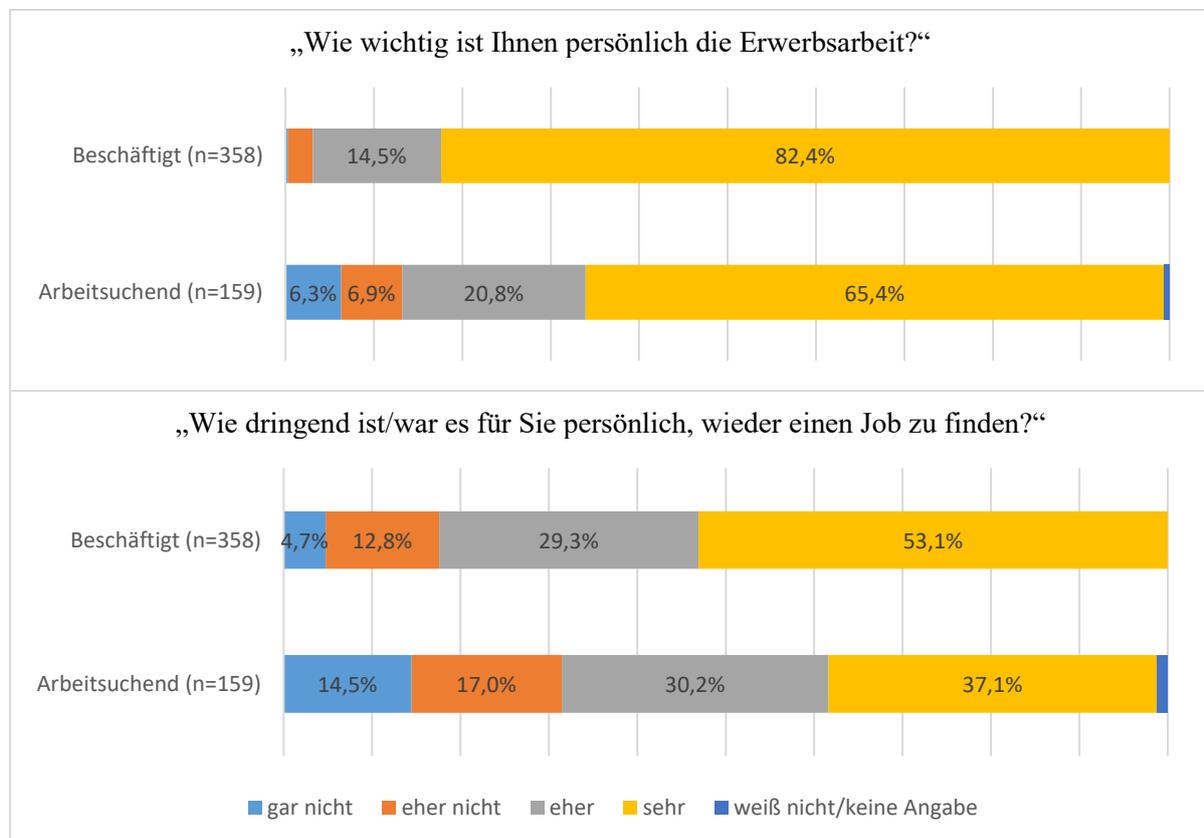
⁴⁶⁸ „Sind das wichtige Gründe für Sie, Arbeit zu suchen?“ (Mehrfachantwort)

Beschäftigung (Arbeitslosigkeit) mit der Erwartung eines erleichterten Zuganges zur Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension (Arbeitsunfähigkeit). Im Pensionsrecht gibt es keinen Mechanismus, der die Arbeitsmarktsituation beim Zugang zu einer Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension berücksichtigen würde. Letztendlich können KundInnen nur im Rahmen der Begutachtung der Pensionsversicherung prüfen lassen, ob Arbeitsunfähigkeit bzw. die Notwendigkeit einer medizinischen oder beruflichen Rehabilitation vorliegt oder nicht.

3.4.4. DRINGLICHKEIT UND MOTIVATION

Den Personen, die mittlerweile erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten, ist die Erwerbsarbeit, eigenen Angaben nach, wichtiger als jenen Befragten, denen dies bislang nicht gelungen ist: Kaum eine wiederbeschäftigte Person meint, dass diese ihnen eher oder gar nicht wichtig sei (siehe Abbildung 23). Für rund 82% (gegenüber rund 65% der arbeitsuchenden Befragten) ist die Erwerbsarbeit sogar „sehr“ wichtig.

Abbildung 23: Relevanz und Dringlichkeit der Arbeitssuche beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich



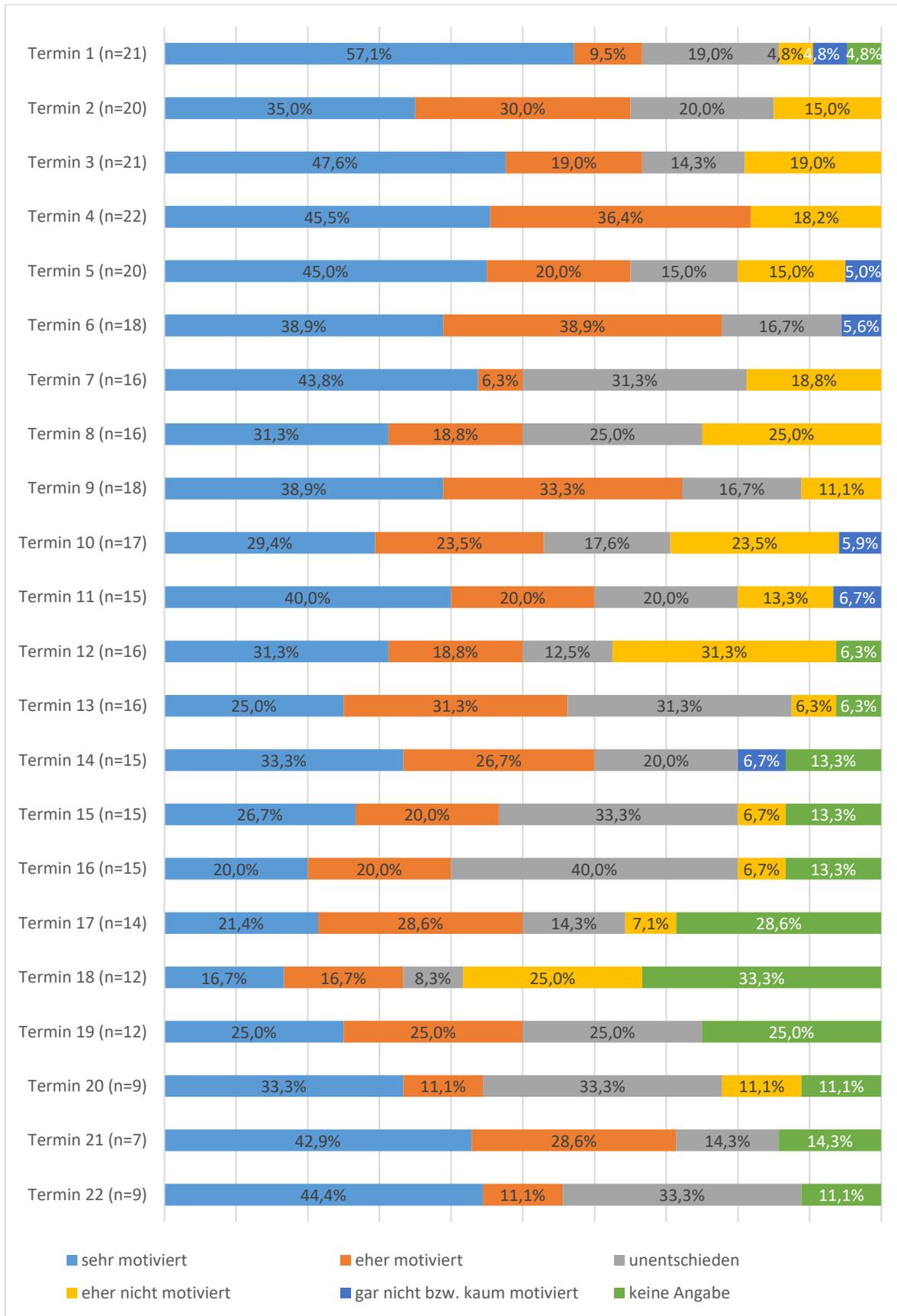
Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

In vergleichbarer Weise geben Personen, die mittlerweile erfolgreich wiederbeschäftigt sind, eher an, dass es für sie sehr dringend (rund 53% gegenüber rund 37% der Arbeitsuchenden) oder mindestens eher dringend (rund 82% gegenüber rund 67% der Arbeitsuchenden) war, wieder einen Job zu finden.

Die nachfolgende Abbildung 24 zeigt die Motivation die Arbeitssuche in Angriff zu nehmen im Verlauf der Arbeitslosigkeit, am Beispiel der n=26 PanelteilnehmerInnen. Besonders motiviert waren die Befragten ganz zu Beginn; bei späteren Terminen reduzierte sich die Motivation zur Arbeitssuche

etwas, was möglicherweise auf negative Erfahrungen während der Arbeitssuche und auf das Ausbleiben von Erfolgen zurückzuführen ist.

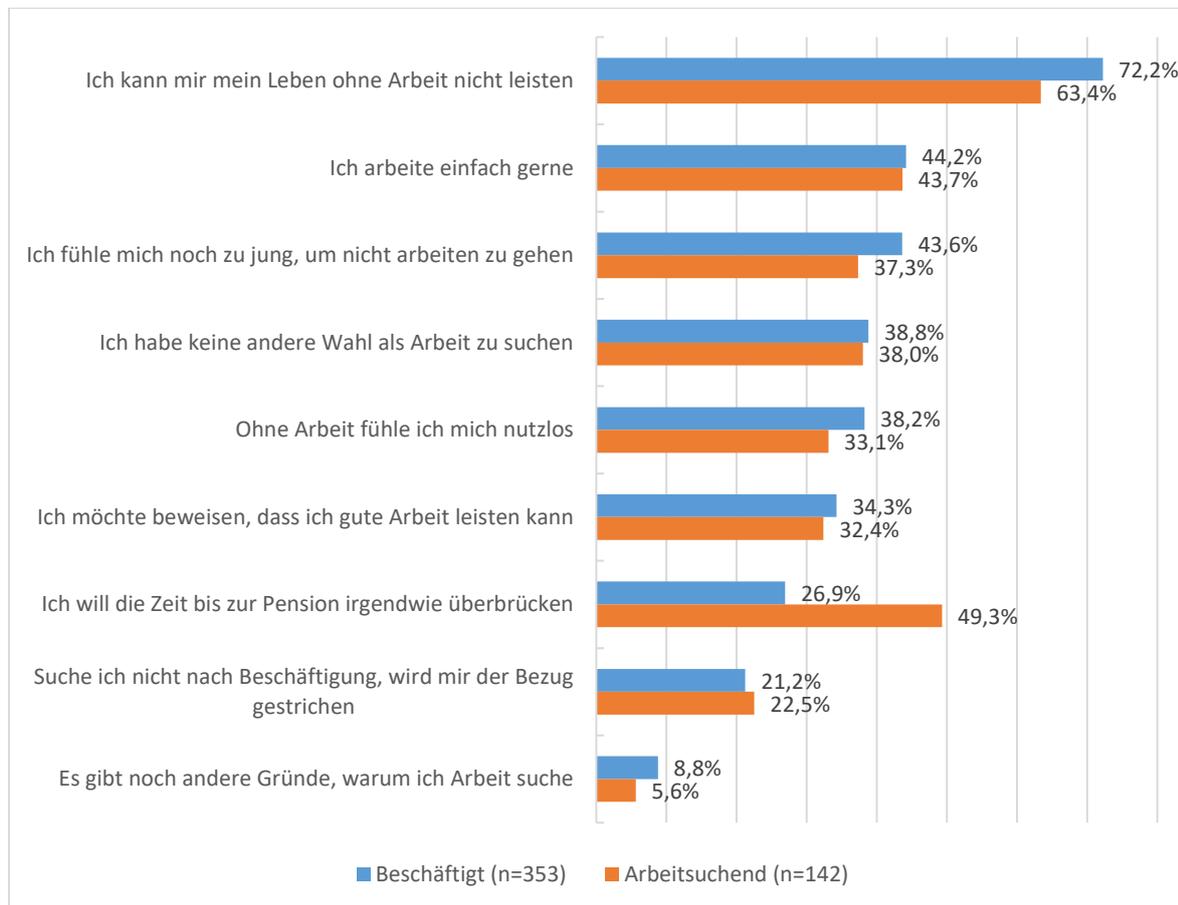
Abbildung 24: „Wie motiviert fühlen Sie sich derzeit, die Arbeitssuche in Angriff zu nehmen?“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Angaben in Prozent jener PanelteilnehmerInnen, die das Online-Tagebuch in der jeweiligen Woche ausgefüllt haben.

Die hohe Dringlichkeit und Motivation, von der viele der quantitativ sowie qualitativ befragten Personen berichten, dürfte oftmals mit einem finanziellen Druck in Verbindung stehen: Dabei geben die beschäftigten Befragten, wie in Abbildung 25 zu sehen, häufiger als ihre arbeitsuchenden Pendanten an, dass sie sich ihr Leben ohne Arbeit einfach nicht leisten können. Zudem konnte auch innerhalb der Gruppe der Beschäftigten ein korrelationsanalytischer Zusammenhang zwischen der (subjektiven) Dringlichkeit und der (subjektiven) finanziellen Erfordernis einer Erwerbsarbeit festgestellt werden.

Abbildung 25: „Sind das wichtige Gründe für Sie, Arbeit zu suchen?“ (Mehrfachantwort)



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bislang) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Manche der PanelteilnehmerInnen beschreiben in diesem Zusammenhang, dass die Einkommenseinbußen aufgrund der Arbeitslosigkeit zu zunehmenden Schwierigkeiten führten, die Fixkosten wie Miete, Strom etc. zu bezahlen und ihre Kinder angemessen zu versorgen. „(Meine Arbeitslosigkeit bedingt) Existenzangst. (...) Dadurch, dass das Arbeitslosengeld deutlich weniger ist als der Verdienst war, wird es eng“ (Buchhalterin, w, 53, eingestellt). Ein anderer Befragter stellt dar: „Es ist ein Gefühl der permanenten Bedrohung und Gefahr (...) Man ist in seiner Existenz bedroht“ (Vertragslehrer/AHS, m, 55, nicht eingestellt). Zudem mussten einige der interviewten Personen auf Reisen und Kino- und Restaurantbesuche verzichten oder diese massiv einschränken. So erzählt ein Befragter von „Einsparungen wo es möglich ist. (...) Es gibt keine Urlaube mehr, (...) das Reduzieren von Bedürfnissen und Wünschen, auch was Nahrung betrifft, keine Lokalbesuche“ (Vertragslehrer/AHS, m,

55, nicht eingestellt). Nicht für sich selbst aufkommen zu können, wird dabei als Belastung empfunden: *„Man verliert mit der Arbeitslosigkeit seine Selbstständigkeit“* (Schalungszimmerer, m, 54, eingestellt).

Dass das Arbeitslosengeld später im Monat überwiesen wird als ein Gehalt, führte zu Problemen, regelmäßige Zahlungen rechtzeitig zu tätigen: *„Ein Problem ist auch, dass das Arbeitslosengeld nicht am Ersten am Konto ist wie ein Gehalt, sondern bis zu 10 Tage nachher; warum, weiß ich nicht. Viele Abbuchungen sind eben am Monatsersten fällig; will man da die Leute zusätzlich unter Druck setzen? Ich weiß nicht was der tiefere Grund dafür ist“* (Bautechniker, m, 58, eingestellt). Entspannter sahen das Personen, die finanziell abgesichert sind: *„Ich habe den Vorteil, ich habe keine Miete zu zahlen, ich muss keine Leasingrate zahlen (...), ich habe keine finanziellen Sorgen dadurch“* (Buchhalterin, w, 53, eingestellt). Hingegen kann die Arbeitssuche für Personen, die finanziell nicht abgesichert sind (und/oder einen geringen Arbeitslosenbezug haben) schnell zur Existenzfrage werden, was die Suchintensität, aber keinesfalls zwangsläufig die Suchqualität positiv beeinflussen kann.

Dadurch, dass während der Arbeitslosigkeit nur ein geringer Betrag auf das Pensionskonto fließt, fürchteten einige Befragte zusätzlich, später von Altersarmut betroffen zu sein: *„Und nachdem ich allein lebe, möchte (ich) eigentlich nicht verarmen im Alter“* (Sozialarbeiterin, w, 56, nicht eingestellt). Ein anderer Panelteilnehmer stimmt zu: *„Ich möchte schon wieder arbeiten gehen, weil ich will dann in der Pension einmal irgendwas haben und nicht von 1000 Euro leben“* (Verschieber/Bahn, m, 50, nicht eingestellt).

Abgesehen vom finanziellen Druck ähneln sich die Motive, aufgrund der arbeitssuchende und beschäftigte Befragte nach Arbeit suchten bzw. suchen, tendenziell stark. Auffällig erscheint jedoch, dass die arbeitssuchenden Personen beinahe doppelt so häufig wie die Personen, die erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten, angeben, dass sie lediglich die Zeit bis zur Pension überbrücken wollten. Dabei erscheint nachvollziehbar, dass es sich dabei um keinen besonders starken Motivator handelt: Abgesehen von dem Motiv, dass ansonsten den Befragten der Bezug gestrichen würde (wobei es sich ebenfalls um einen rein extrinsisch motivierten Antrieb handelt), handelt es sich hierbei um den einzigen Grund zur Arbeitssuche, der häufiger von den nach wie vor Arbeitssuchenden als von den erfolgreich Wiederbeschäftigten angegeben wird; zudem kann festgestellt werden, dass die Suchintensität⁴⁶⁹, eigenen Angaben nach, geringer ist, wenn dieses Motiv angegeben wird als wenn andere Motive dokumentiert werden.

Für die Befragten, die erfolgreich eine Arbeitsmarktreintegration realisieren konnten, steht zwar, ebenso wie für nach wie vor arbeitssuchende Personen, im Vordergrund, dass sie sich ihr Leben ohne Arbeit nicht leisten können; im Gegensatz zu den Personen, denen keine Wiederbeschäftigung gelang, nennen sie jedoch an den nachfolgenden Stellen höchst intrinsische Motive: So geben sie an, einfach gerne zu arbeiten, sich noch zu jung zu fühlen, um nicht arbeiten zu geben und sich ohne Arbeit nutzlos zu fühlen. Auch einige PanelteilnehmerInnen beschreiben, dass die Erwerbsarbeit ihnen das Gefühl gab, etwas zur Gesellschaft beitragen zu können, *„gebraucht zu werden“* und die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten sinnvoll anwenden zu können: *„(...) das, was ich (...) gelernt hab (...) und all meine Erfahrung in meinem (...) Bereich und auch in meinem Leben, das wird schon noch gern zur Verfügung gestellt“* (Sozialarbeiterin, w, 56, nicht eingestellt). Der Verlust dieses Gefühls ist für manche der älteren Arbeitsuchenden schwer zu verarbeiten, wie ein Interviewter beschreibt: *„Es ist schon ein harter Brocken, an dem man zu nagen hat. Weil irgendwie hat man das Gefühl, man gehört jetzt nicht*

⁴⁶⁹ „Wie intensiv haben Sie während Ihrer letzten Arbeitslosigkeit nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht?“

mehr dazu, man denkt darüber nach, wird man vielleicht gar nicht mehr gebraucht“ (Technischer Vertriebsleiter, m, 51, eingestellt). Dies wird durch den Eindruck verstärkt, *„nicht an der Gesellschaft teilzuhaben“* (Sachbearbeiterin/Kundendienst, w, 51, eingestellt). Einerseits vermissten sie berufliche Kontakte, andererseits war die Teilnahme an sozialen und kulturellen Anlässen, welche mit Kosten verbunden sind, nur noch eingeschränkt möglich.

Obwohl die Motivationsforschung keine generelle Aussage darüber trifft, ob nun intrinsisch oder extrinsisch motiviertes Verhalten eher zu einem Erfolg führt⁴⁷⁰, gibt es Hinweise darauf, dass eine sehr ausgeprägte intrinsische Motivation während der Zeit der Arbeitssuche vorteilhaft sein kann – insbesondere dann, wenn es den arbeitssuchenden Personen gelingt, die entsprechenden Motive auch in der Kommunikation mit potentiellen ArbeitgeberInnen zu vermitteln.⁴⁷¹

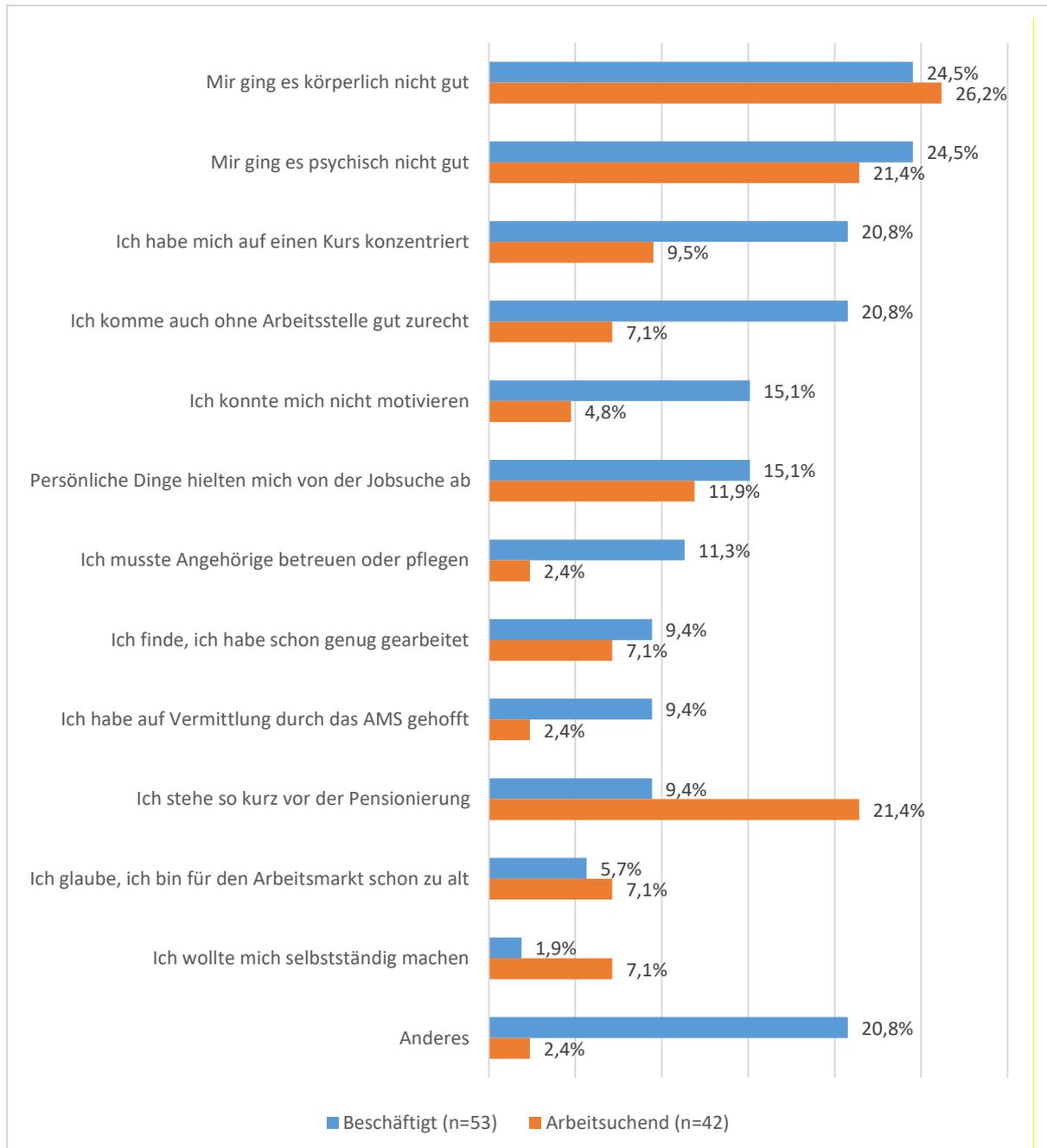
Was jene wenigen Befragten, die, eigenen Angaben nach, eher nicht intensiv oder gar nicht nach Arbeit suchten⁴⁷² von einer nachdrücklicheren Jobsuche abhielt, waren hingegen, in beiden Gruppen, häufig externe Umstände, die zu ändern ihnen (unmittelbar) nicht möglich erschien. Wie in Abbildung 26 zu sehen, waren körperliche und psychische Gesundheitseinschränkungen sowohl unter den nach wie vor arbeitssuchenden als auch unter den beschäftigten Befragten, die höchstens eher wenig intensiv nach Arbeit suchten, vordergründig.

⁴⁷⁰ Vgl. Wiedmann, 2007, S.18-20

⁴⁷¹ Vgl. Müller-Thurau, 2012, S.278; Hott, 2015, S.9-13

⁴⁷² „Wie intensiv haben Sie während Ihrer letzten Arbeitslosigkeit nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht?“

Abbildung 26: „Warum haben Sie gar nicht oder eher weniger intensiv nach Arbeit gesucht?“ (Mehrfachantwort)



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=53) und der Arbeitsuchenden (n=42), die gar nicht oder eher weniger intensiv nach Arbeit gesucht haben. Da Mehrfachantworten möglich waren, ist die Summe der relativen Anteile pro Gruppe \neq 100%.

Mittlerweile erfolgreich Wiederbeschäftigte geben darüber hinaus häufig an, dass sie sich auf einen Kurs konzentriert haben (was der Arbeitsmarktreintegration zuträglich gewesen sein könnte), dass sie auch ohne Arbeitsstelle gut zurechtkommen, dass sie nicht die nötige Motivation aufbringen konnten und/oder dass sie von persönlichen Problemen (vorübergehend) von der Jobsuche abgehalten wurden. Für Personen, die nach wie vor arbeitsuchend sind, war hingegen sehr zentral, dass sie es nicht für sinnvoll befanden, „so kurz vor der Pensionierung“ noch nach einer Stelle zu suchen. Während nachvollziehbar ist, dass diese Begründung häufiger von Arbeitsuchenden als von Beschäftigten genannt wird – handelt es sich bei der Nähe zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter doch um einen

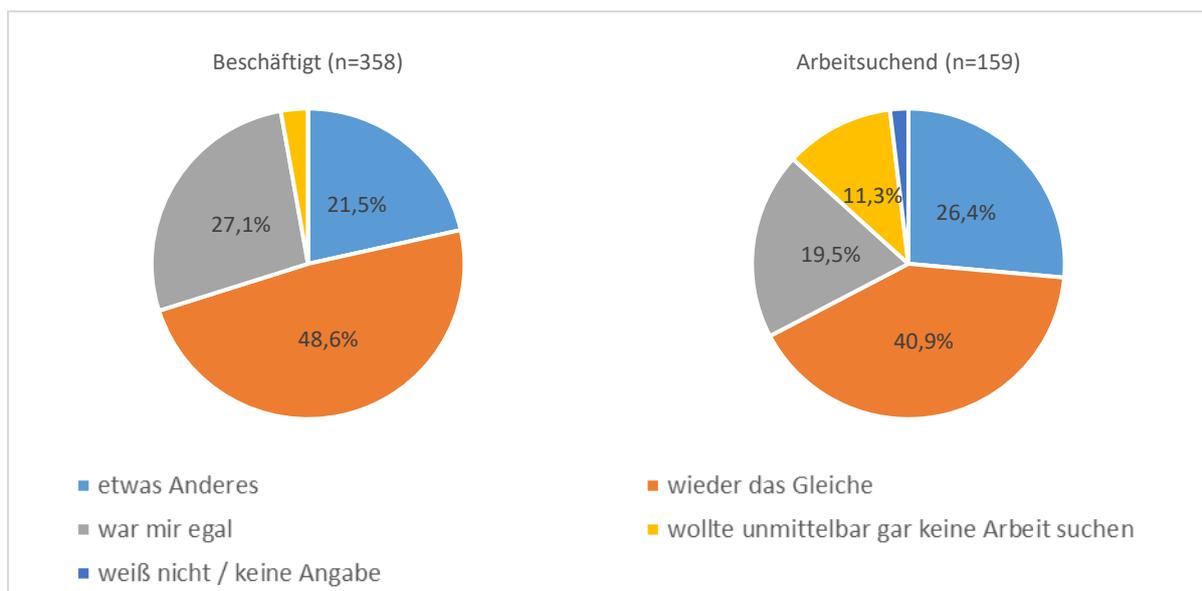
wenig veränderbaren Zustand -, erscheint dennoch erwähnenswert, dass immerhin auch jede/r zehnte der betreffenden Wiederbeschäftigten die geringe Intensität der Arbeitssuche (unter anderem) hierauf zurückführte.

Obwohl mehrere der Befragten, die eher weniger intensiv oder gar nicht nach Arbeit suchten und dennoch wiederbeschäftigt sind, als nützlich beschreiben, dass ihre BeraterInnen sie bestärkten, aktiv zu bleiben und Eigeninitiative zu zeigen⁴⁷³, kann dies nur indizienhaft Auskunft darüber geben, ob und wodurch es möglich ist, Personen doch noch zur Arbeitssuche zu animieren.

3.4.5. BERUFSZIELE

Das Gros der mittlerweile wiederbeschäftigten Befragten wusste zum Zeitpunkt des Eintritts in die Arbeitslosigkeit, was sie beruflich machen wollten: Wie in Abbildung 27 zu sehen, wünschte sich beinahe jede zweite Person, wieder die gleiche Tätigkeit auszuüben wie vor der Kündigung. In Anbetracht dessen, dass rund 63% der befragten Beschäftigten tatsächlich wieder im gleichen Beruf (nach dem zweistelligen Ö-ISCO-2008-Code) wie vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit beschäftigt sind (siehe Kapitel 3.3.1), dürften zahlreiche jener Personen dieses Ziel realisiert haben.

Abbildung 27: „Wollten Sie nach Ihrer Kündigung beruflich etwas Anderes machen, wieder das Gleiche, war Ihnen das egal oder hatten Sie unmittelbar gar nicht vor, Arbeit zu suchen?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159).

Rund 22% der befragten Personen, die erfolgreich wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen konnten, hofften jedoch darauf, etwas Anderes machen zu können. Unter den Arbeitsuchenden, die keine erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration realisieren konnten, sind hingegen weniger Personen, die wieder das Gleiche wie vor der Kündigung machen wollten, und mehr, die einen anderen Beruf ausüben wollten. Dies kann sowohl im Zusammenhang mit fehlgeschlagenen Bewerbungsverfahren stehen, sodass bei längerer Arbeitslosigkeit verstärkt auch anderen Bereiche berücksichtigt werden,

⁴⁷³ „Welche nützliche Information, welche nützlichen Ratschläge haben Sie denn bekommen?“ (Offene Frage)

als auch damit, dass die in der Arbeitslosigkeit gehegten Veränderungswünsche sich seltener in einer Anstellung realisieren lassen.

Auch die PanelteilnehmerInnen berichten regelmäßig davon, dass eine Umorientierung (inklusive einer Umschulung) erforderlich sei. Während dies in manchen Fällen mit spezifischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen begründet wird und damit unmittelbar nachvollziehbar ist, meinen andere, dass sie gerne in eine Branche wechseln würden, in der die Jobchancen besser sind. Obwohl natürlich stets vom jeweiligen Einzelfall abhängig ist, welche Vorgehensweise am ehesten von Erfolg gekrönt sein wird, sollte dies als Aufforderung an das AMS gesehen werden, klar zu kommunizieren, dass im Allgemeinen die Jobchancen in der Stammbranche am höchsten sind und die bisherige Karriere keinesfalls voreilig „weggeworfen“ werden sollte.

Während dies nur für eine Minderheit der erfolgreich wiederbeschäftigten Personen gilt, meint zudem immerhin mehr als jede bzw. jeder zehnte nach wie vor Arbeitsuchende, dass er/sie nach der Kündigung unmittelbar überhaupt keine Arbeit suchen wollte. Wenig verwunderlich berichten die betreffenden Personen häufig von Einschränkungen der psychischen oder physischen Gesundheit und betonen auch in den offenen Fragen, dass das AMS Verständnis dafür haben sollte, dass nicht jeder Kunde bzw. jede Kundin überhaupt dazu in der Lage ist, nach Arbeit zu suchen.

Personen, denen es nach der Kündigung egal war, in welche berufliche Richtung es gehen würde, sind umgekehrt unter den Befragten, die nach wie vor arbeitsuchend sind, weniger stark vertreten als unter jenen, die erfolgreich eine Wiederbeschäftigung aufnehmen konnten. Eine solche Antwort könnte grundsätzlich als hohe Flexibilität verstanden werden. Jedoch unterscheiden sich die Beschäftigten und Arbeitsuchenden, denen es egal war, was sie nach ihrer Kündigung beruflich machen würden, von den anderen Befragten nicht hinsichtlich ihrer Zustimmung zu dem Statement, dass sie jegliches Jobangebot angenommen hätten (bzw. annehmen würden), worum auch immer es sich gehandelt hätte (bzw. handeln würde).

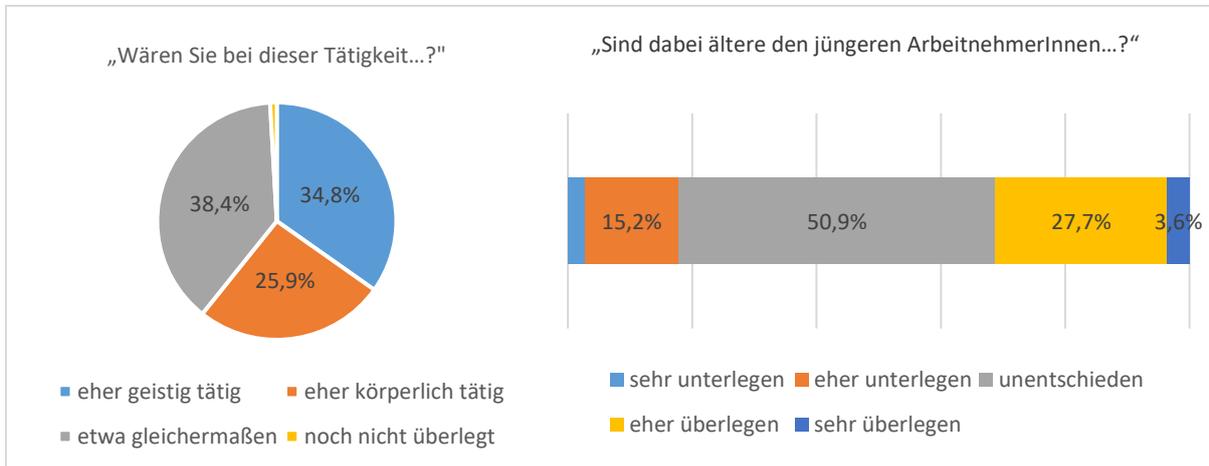
Einige der offenen Antworten weisen zudem eher darauf hin, dass es sich bei den entsprechenden Befragten um nicht-orientierte Personen handelte, d.h. um Personen, die zum Zeitpunkt des Eintritts in die Arbeitslosigkeit keine konkreten Berufsziele nennen konnten. So geben Beschäftigte und Arbeitsuchende, denen es egal war, was sie nach der Kündigung machen würden, besonders oft an, dass sie sich von der AMS-Betreuung „Inspiration“ und das Aufzeigen von neuen Berufsfeldern erhofft haben.⁴⁷⁴ Dem dürfte begegnet worden sein, hat diese KundInnengruppe doch häufiger als Befragte, die dezidiert wieder das Gleiche oder etwas Anderes machen wollten, an vom AMS finanzierten Beschäftigungsprojekten, insbesondere aber an Kursen teilgenommen. Die entsprechenden Befragten zeigen sich hiermit hochzufrieden: Sie schätzen die Beschäftigungsprojekte und Kurse häufiger als (sehr) nützlich ein als andere KundInnengruppen. Tatsächlich sind von den Personen, denen egal war, in welche berufliche Richtung es weitergehen würde, auffällig viele unter den rund 29% Beschäftigten oder rund 36% Arbeitsuchenden, die angeben, dass sich ihr Berufsziel im Verlauf der Arbeitslosigkeit eher oder sehr verändert habe.⁴⁷⁵ Dies könnte auf eine erfolgreiche Berufsorientierung im Zuge der AMS-Betreuung hinweisen.

⁴⁷⁴ „Was würden Sie sich von einer hilfreichen AMS-Beratung erwarten? Welche Unterstützung sollte das AMS - abgesehen von der Beratung - sonst noch anbieten?“ (Offene Fragen)

⁴⁷⁵ „Berufsziel hat sich im Laufe der Arbeitslosigkeit verändert.“ (Ratingskala)

Auch zum Zeitpunkt der Befragung wussten aber bereits 70,4% der arbeitssuchenden Personen, was sie beruflich ungefähr machen wollen. Hierbei handelt es sich, wie in Abbildung 28 zu sehen, in etwa einem von drei Fällen um eine Tätigkeit, in der man eher geistig tätig ist, in einem von vier Fällen um eine solche, in der man eher körperlich tätig ist. Die verbleibenden Befragten möchten gerne einen Beruf ausüben, in dem man etwa gleichermaßen körperlich und geistig tätig wäre.

Abbildung 28: Subjektive Einschätzung der Tätigkeit, die die arbeitssuchenden Befragten gerne ausüben würden



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Arbeitsuchenden, die zum Zeitpunkt der Befragung ungefähr wissen, was sie beruflich machen wollen (n=112).

Insgesamt empfinden sich die Befragten, die nach wie vor arbeitssuchend sind, ihren jüngeren KonkurrentInnen kaum unterlegen. Etwa die Hälfte der Personen findet, dass weder ältere noch jüngere ArbeitnehmerInnen eindeutig über- oder unterlegen sind, wenn es um ihre angestrebte Tätigkeit geht. Dies könnte einerseits bedeuten, dass sie finden, dass unterschiedliche Altersgruppen hinsichtlich dieses Berufes in jeglicher Hinsicht gleich auf sind; wahrscheinlicher ist andererseits jedoch, dass die betreffenden Personen erkennen, dass individuelle oder altersbezogene Schwächen durch individuelle oder altersbezogene Stärken kompensiert werden können.⁴⁷⁶ Rund 18% der Arbeitsuchenden glauben dennoch, dass sie in der entsprechenden Tätigkeit eher oder (selten) sehr unterlegen wären; rund 31% denken, dass sie eher oder (selten) sehr überlegen wären.

Wie bereits in Kapitel 3.3.3 zeigt sich, dass sich ältere Personen eher in geistigen Tätigkeiten über- und in körperlichen Tätigkeiten unterlegen fühlen. So meinen 41% der Befragten, die eine eher geistige Tätigkeit anstreben, dass sie jüngeren BewerberInnen eher oder sehr überlegen wären. Die restlichen 59% der Befragten sehen sich gleich auf mit jüngeren BewerberInnen, wohingegen kein/e einzige/r der betreffenden 39 Arbeitsuchenden findet, dass er/sie jüngeren KonkurrentInnen unterlegen wäre. Geht es hingegen um eine eher körperliche Tätigkeit, findet nur eine bzw. einer von zehn der Befragten, dass sie oder er eher überlegen wäre, wobei keine der Personen meint, dass sie „sehr“ überlegen wäre. Rund 38% sehen sich gleich auf mit jüngeren BewerberInnen, doch mehr als die Hälfte der betreffenden Befragten empfindet sich als eher oder sehr unterlegen. Diese Diskrepanz zwischen der Einschätzung geistiger und körperlicher Tätigkeiten entspricht nicht nur den altersbezogenen Vorurteilen und der allgemeinen Sicht am Arbeitsmarkt⁴⁷⁷, sondern tendenziell auch dem natürlichen

⁴⁷⁶ Vgl. Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159; Schuler, Mussel & von der Bruck, 2012, S.265-267

⁴⁷⁷ Vgl. Bergmann, 2007, S.59-70; Bruggmann, 2013, S.24-28; Brüssig & Bellmann, 2008, S.39; Dietz & Petersen, 2005, S.10-15; Heyma, van der Werff, Nauta & van Sloten, 2014, S.397-398; Kowalik, 2014, S.25-32; Langhoff, 2005, S.31-53; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.8-9; Mosberger, Muralter & Zdrahal-Urbanek, 2007, S.12-15

körperlichen Verfall, der grundsätzlich bereits im Alter von 25 Jahren einsetzt und dann graduell voranschreitet.⁴⁷⁸

3.4.6. DIE SITUATION ÄLTERER PERSONEN AM AKTUELLEN ARBEITSMARKT

Die meisten der befragten Personen hatten bereits zuvor Perioden der Arbeitslosigkeit erlebt. Diese stellten fest, dass es für sie heute problematischer sei, eine neue Anstellung zu finden als bei früheren Arbeitssuchen. Sie führten dies sowohl auf schwierigere Bedingungen am Arbeitsmarkt als auch auf ihr Alter zurück. *„Wie ich das letzte Mal arbeitslos war, das war 87, das war überhaupt keine Sache, da bin ich hin zum Arbeitsamt, ich sollte mich bei den Firmen vorstellen, und die haben mich sofort genommen. Ich war nach dem Vorstellungsgespräch dort Angestellter“*, erzählt ein Lehrer (Vertragslehrer/AHS, m, 55, nicht eingestellt). Eine Sozialarbeiterin (w, 56, nicht eingestellt) pflichtet bei: *„Vor 10 Jahren, also mit 46, war es schon schwierig, aber da wurde ich wenigstens zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Heute, mit 56, werde ich nicht mal mehr eingeladen! Es kann nicht an meinen Kompetenzen liegen – ich bin so kompetent wie nie zuvor in meinem Leben!“*.

Der Arbeitsmarkt ist nach Aussage der Interviewten anonymer geworden, und die Konkurrenz unter den Arbeitssuchenden hat zugenommen. Im Bewerbungsprozess seien die Bewerbungsunterlagen heute wichtiger: *„Früher war es halt leichter. Früher hast du (...) angerufen bei einer Firma, (dann) hat es geheißen, komm vorbei, heute heißt es nur Bewerbung, Bewerbung, Bewerbung“* (Verkäuferin und Regalbetreuerin/Lebensmittel, w, 55, nicht eingestellt). Die älteren Menschen bekamen hierbei den Eindruck, dass es schwerer geworden ist, überhaupt zu einem Gespräch eingeladen zu werden und über den persönlichen Eindruck überzeugen zu können. Nach der Erfahrung der Interviewten reagieren Firmen oft nicht auf Bewerbungen, selbst wenn die Stellen dem AMS gemeldet wurden: *„Das ist total unangenehm, wenn Jobs ausgeschrieben sind im AMS-Portal, man bewirbt sich und kriegt nie eine Antwort. Die Stelle ist zwei Monate drinnen, und du kriegst nicht einmal ein ‚Nein danke, kein Interesse‘“* (Büroangestellte, w, 50, eingestellt).

ArbeitgeberInnen halten nach Einschätzung der PanelteilnehmerInnen die Gehaltskosten älterer MitarbeiterInnen für zu hoch – auch wenn dies nicht unbedingt der Wahrheit entspreche. So wurde einem Befragten direkt gesagt: *„Ja, wissen Sie, um das Geld könnten wir uns zwei Junge leisten“* (Versicherungsangestellter, m, 56, nicht eingestellt). Das Vorurteil, dass Ältere beruflich nicht mehr auf dem neuesten Stand sind, insbesondere bei Computer-AnwenderInnenkenntnissen, sei ebenfalls verbreitet. Außerdem würden die ArbeitgeberInnen annehmen, dass Ältere nicht in ein jüngeres Team passen: *„Ein junges Team wird sich niemanden nehmen, der doppelt so alt ist wie die Teammitglieder“* (Vertragslehrer/AHS, m, 55, nicht eingestellt). Dies sei auch darauf zurückzuführen, dass Ältere einschüchternd wirken können: *„Wenn Sie heute 40 Jahre in der Gastronomie sind und Sie gehen in einen Betrieb, wo ein 25-jähriger Chef ist, wenn Sie mit dem das Gespräch führen, der hat ja Angst, der hat nur Leute von 22 bis maximal 25 Jahren als Mitarbeiter“* (Koch/Kellner, m, 62, nicht eingestellt). Die Befragten vermuteten überdies, dass viele ArbeitgeberInnen älteren Menschen unterstellen, dass sie sich schlechter anpassen können oder wollen als jüngere: *„Einen Älteren nimmt man nicht, weil den kann man nicht mehr formen“* (Vertragslehrer/AHS, m, 55, nicht eingestellt). Zudem würden sie als Konkurrenz gesehen. Gleichzeitig sei es aber auch kaum möglich, einen Arbeitsplatz zu finden, der unter der eigenen Qualifikation liegt: *„Was für mich schwierig ist, aufgrund meiner Qualifikationen, die*

⁴⁷⁸ Vgl. Bergmann, 2007, S.59-70; Börsch-Supan, Düzgün & Weiss, 2006, S.4

ja (...) sicher weit über Durchschnitt sind, dass es trotzdem so schwierig ist, einen Job zu finden, auch wenn man bereit wäre, finanziell jetzt etwas nachzugeben. Wenn die einmal wissen, wo man war, von der Position her, vom Aufgabengebiet und Gehalt her, dann wird man eigentlich für eine Position, die vielleicht nicht so herausfordernd ist oder nicht so gut bezahlt ist, gar nicht mehr in Betracht gezogen“ (Technischer Vertriebsleiter, m, 51, eingestellt).

Es werde von ArbeitgeberInnenseite aus auch angenommen, dass ältere Menschen generell weniger leistungsfähig, gesund und belastbar seien. Dieses Problem wurde vor allem von Personen erwähnt, deren ursprünglicher Beruf eine gewisse körperliche Fitness voraussetzt. So fragten bei körperlich anstrengenden Arbeiten die ArbeitgeberInnen dezidiert nach der gesundheitlichen Situation. Ein interviewter Koch und Kellner erzählte, ihm wurde bei einem Vorstellungsgespräch gesagt, er gehöre anstatt in ein Lokal auf den Friedhof, obwohl er sich die Arbeit durchaus zutraute. Die TeilnehmerInnen vermuteten außerdem, dass ältere ArbeitnehmerInnen für unflexibel gehalten würden und dass angenommen werde, dass sie sich nicht mehr allzu sehr engagieren würden, da sie ja bald in Pension gingen. Auch werde von häufigeren Krankenständen ausgegangen.

Einige der Arbeitsuchenden argwöhnten, dass ihr Alter oft den wahren Grund für Absagen und unbeantwortete Bewerbungen darstelle. Nur so sei erklärbar, dass sie selbst für Jobs, bei denen ihre Qualifikation perfekt zum Anforderungsprofil passte, Absagen erhielten: *„Ich fand es äußerst schwierig, weil ich mich ja nur auf Stellen beworben habe, wo ich genau gesehen habe, da kann ich alles, was die an Anforderungen wollen, und dann kamen Absagen zurück, wo drinnen steht, Sie entsprechen nicht genau unserem Profil. Wo ich mir gedacht habe, was soll das? (...) Da habe ich mir schon gedacht, das hat mir meiner 1964 zu tun“* (Vertriebsmitarbeiterin, w, 54, eingestellt). Eine Befragte berichtete, dass sie einen CV mit und einen ohne Geburtsdatum verschicke. Auf letzteren erhalte sie mehr Rückmeldungen, jedoch: *„Wenn Sie dann hingehen zu einem Gespräch und den Sozialversicherungsausdruck mitbringen (...), dann sieht man, wie alt Sie sind, und dann sind Sie auf einmal nicht qualifiziert, unterqualifiziert, die Stelle hat wer anderer bekommen. Ich glaub nicht, dass das reine Zufälle sind“* (Filialleiterin, w, 53, eingestellt). Natürlich muss jedoch auch bedacht werden, dass die Attribuierung der erfolglosen Jobsuche auf das Alter selbstwertschützend ist; BeraterInnen stehen deswegen auch vor der Aufgabe, die KundInnen vorsichtig darauf hinzuweisen, worin eine sich schwierig gestaltende Arbeitssuche noch begründet sein könnte (z.B. fehlende Zertifizierungen, unrealistische Gehaltsvorstellungen, zu enge Suchkriterien).

Die meisten der PanelteilnehmerInnen beginnen das Alter erst im Zeitverlauf als Grund dafür zu sehen, dass sie noch keinen Job aufnehmen konnten: *„Ich kriege das mittlerweile mit. Ich habe mir das gar nicht so gedacht, dass man schon so alt ist“* (Automatisierungstechniker, m, 56, nicht eingestellt). Eine weitere Panelteilnehmerin bestätigt: *„Ich hätte nicht geglaubt, dass das Alter so einen Einfluss hat, aber es ist so“* (Pharmazeutisch kaufmännische Assistentin, w, 55, nicht eingestellt). Die Arbeitsuchenden berichteten etwa, dass Bewerbungen auf Stellenangebote mit der Angabe, dass es sich um ein „junges Team“ handle, noch seltener beantwortet wurden als andere. Dies stand in Kontrast zur Eigenwahrnehmung der Befragten, die sich überwiegend einsatzbereit und fit fühlten. Allerdings zeigen einige Aussagen, dass die wiederholten negativen Erfahrungen im Bewerbungsprozess dazu führten, dass die PanelteilnehmerInnen sich immer stärker auch selbst als „alt“ wahrnahmen: *„Dann habe ich [bei einem Gespräch mit potentiellen ArbeitgeberInnen] schon selbst gesagt, aber ich bin alt!“* (Sozialarbeiterin, w, 56, nicht eingestellt).

Stellenangebote, in denen explizit erwähnt wird, dass es sich um ein „junges, dynamisches Team“ handle, schreckten die befragten Personen dabei zunehmend ab: *„Ich bin nicht jung und dynamisch!“* (Sachbearbeiterin/Kundendienst, w, 51, eingestellt). Wenn dezidiert Personen mit ersten Berufserfahrungen gesucht wurden, fühlten sich die Befragten ebenfalls nicht angesprochen und bewarben sich auch nicht auf diese Stellen. *„Dann weiß ich im Grunde sofort, na ja, jemand über 50 suchen die jetzt (...) nicht gerade“*, erklärt eine der befragten AMS-KundInnen (Vertriebsmitarbeiterin, w, 54, eingestellt). Entsprechend formulierte Stellenangebote können also schnell zu Selbstselektion führen; selbst, wenn keine externale Selektion vonseiten des einstellenden Unternehmens stattgefunden hätte.

Nur wenige Aussagen deuten auf den Eindruck hin, dass das höhere Lebensalter einen Vorteil im Bewerbungsprozess brachte: *„Ich verheimliche das ja nicht, ich sage immer ich bin 51, und zweimal wurde gesagt, Sie haben viel Lebenserfahrung“* (Büroangestellte, w, 51, nicht eingestellt). Ein Befragter erzählte, er habe in einem Betrieb die Aussage gehört, ältere ArbeitnehmerInnen seien verlässlicher, während jüngere *„zu frech und zu faul“* seien (Bautechniker, m, 58, eingestellt).

Als zentralste Stärken älterer Arbeitskräfte sahen die InterviewpartnerInnen Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Pflichtbewusstsein und eine große Berufs- und Lebenserfahrung. In einer langen Berufstätigkeit erwerbe man eine gewisse Routine, man habe schon viele unterschiedliche Situationen erlebt und wisse damit umzugehen. *„Die Jungen gehen den Weg zwar schneller, aber die Alten kennen die Abkürzungen“*, beschreibt eine Sachbearbeiterin (Kundendienst, w, 51, eingestellt). Das Alter bringe zudem eine gewisse Gelassenheit mit sich, man reagiere auf Probleme professioneller und weniger emotional. Ältere Menschen seien auch besonders teamfähig, denn man müsse sich nicht mehr so beweisen wie jüngere Personen und könne überdies als MentorIn oder MediatorIn agieren. Ältere MitarbeiterInnen würden *„schauen, dass der Laden rennt“* und seien fleißig, sie müssten nicht *„kontrolliert“* werden und seien weniger freizeitorientiert. Sie seien auch beständig und verlassen nicht so häufig die Firma, weil sie eine bessere Stelle gefunden haben.

3.5. BEWERBUNGSVERHALTEN

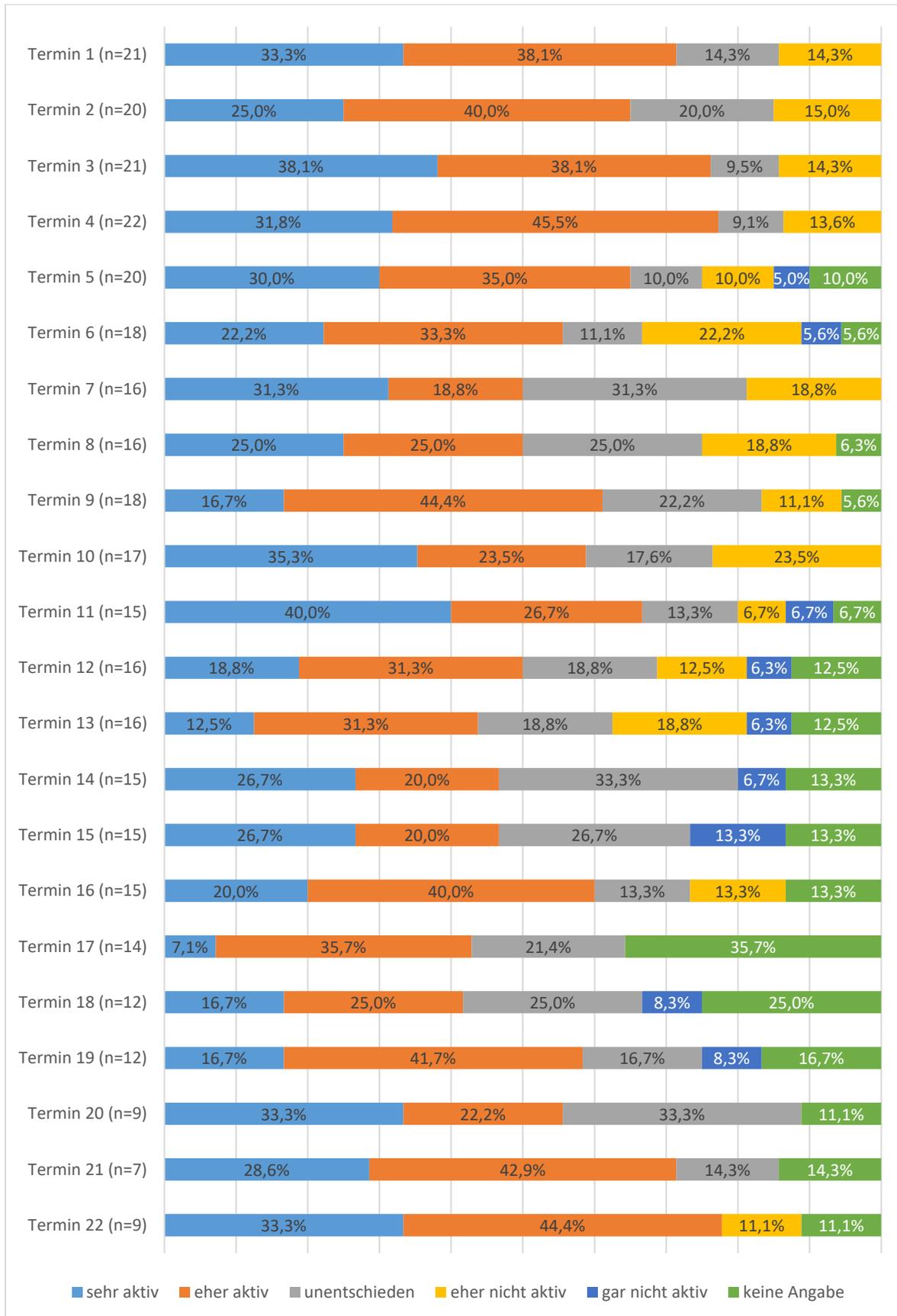
3.5.1. SUCHINTENSITÄT UND BREITE DER SUCHE

Die PanelteilnehmerInnen berichten, dass die Arbeitssuche und das Verfassen von Bewerbungen schnell einen festen Platz in der alltäglichen Tagesstruktur bekamen. *„Vormittags (verbringe ich den Tag) dahingehend, dass ich die ganzen Jobbörsen durchforste, die ich abonniert habe, und (...) Bewerbungen schreibe, wenn es etwas gibt“*, beschreibt etwa eine der Interviewten (Buchhalterin, w, 53, eingestellt). Einige der betreffenden Personen haben Familie und verbrachten nun mehr Zeit mit den Kindern oder Enkelkindern als zuvor: *„Ich habe jeden Donnerstag mein Enkel nach der Schule“* (Buchhalterin, w, 53, eingestellt). Es fehlt aber zuweilen auch *„das Tägliche, die Routine. (Also du noch Arbeit hattest) bist du in der Früh weggefahren, am Abend kommst du heim, am nächsten Tag fährst du wieder fort“* (Vertriebsmitarbeiterin, w, 54, eingestellt).

Obwohl der selbsteingeschätzte Grad der Suchintensität über den Panelverlauf hinweg eher hoch blieb, zeigen sich Peaks zu Beginn und am Ende des Befragungszeitraumes (siehe Abbildung 29). Dies könnte einerseits auf die hohe Motivation zu Beginn der Arbeitslosigkeit, andererseits auf die hohe Dringlichkeit (wohl auch aufgrund finanzieller Einschränkungen) im weiteren Verlauf der Arbeitslosigkeit zurückzuführen sein. Hierbei ist auch zu bedenken, dass auch das absehbare Ende der

Teilnahme am Studienprojekt, welches mit einem Beziehungsaufbau zwischen den InterviewerInnen und den befragten TeilnehmerInnen einhergegangen ist, eine Zunahme von Motivation und Dringlichkeit bedingen kann. Dies ist etwa auch ein bekannter Effekt von Therapien und vergleichbaren Interventionen.

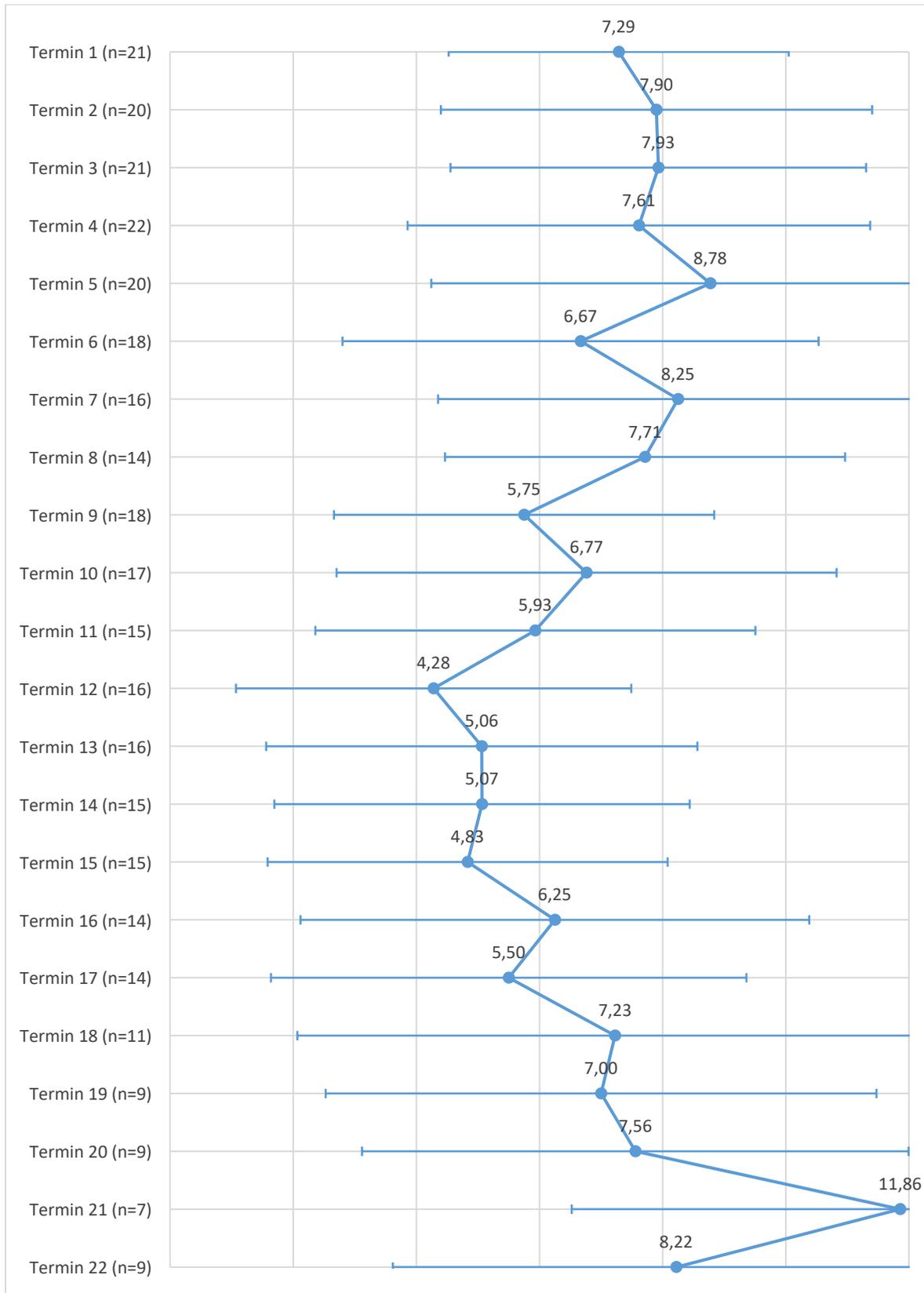
Abbildung 29: „Wie aktiv suchen Sie derzeit nach Arbeit?“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Angaben in Prozent jener PanelteilnehmerInnen, die das Online-Tagebuch in der jeweiligen Woche ausgefüllt haben.

Wie viel Zeit die Befragten dabei durchschnittlich mit der Arbeitssuche verbrachten, schwankte von etwa vier (Termin 12) bis zu etwa 12 Stunden (Termin 21), wie auch in Abbildung 30 zu sehen.

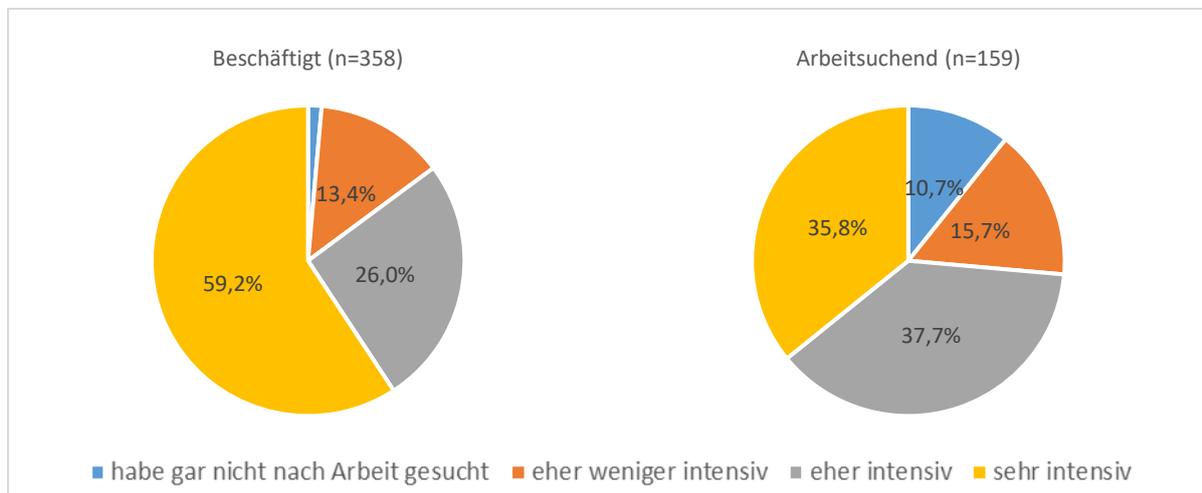
Abbildung 30: „Wie viele Stunden haben Sie in der vergangenen Woche insgesamt (in etwa) mit Arbeitssuche verbracht?“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Dargestellt sind das arithmetische Mittel und die Standardabweichung (horizontale Linien). Die Standardabweichung beschreibt die Streubreite der Werte eines Merkmals und meint, dass 68% aller Werte der KundInnen innerhalb der blauen horizontalen Linien liegen.

Nachvollziehbarer Weise geben Personen, denen bereits eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration gelang, an mit größerer Intensität nach einer Stelle gesucht zu haben als Personen, die nach wie vor nach Arbeit suchen: Wie auch in Abbildung 31 zu sehen, haben rund 85% der Beschäftigten und rund 74% der Arbeitsuchenden zumindest eher intensiv gesucht; rund 59% der Beschäftigten und rund 36% der Arbeitsuchenden meinen sogar „sehr“ intensiv gesucht zu haben.

Abbildung 31: „Wie intensiv haben Sie während Ihrer letzten Arbeitslosigkeit nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht?“

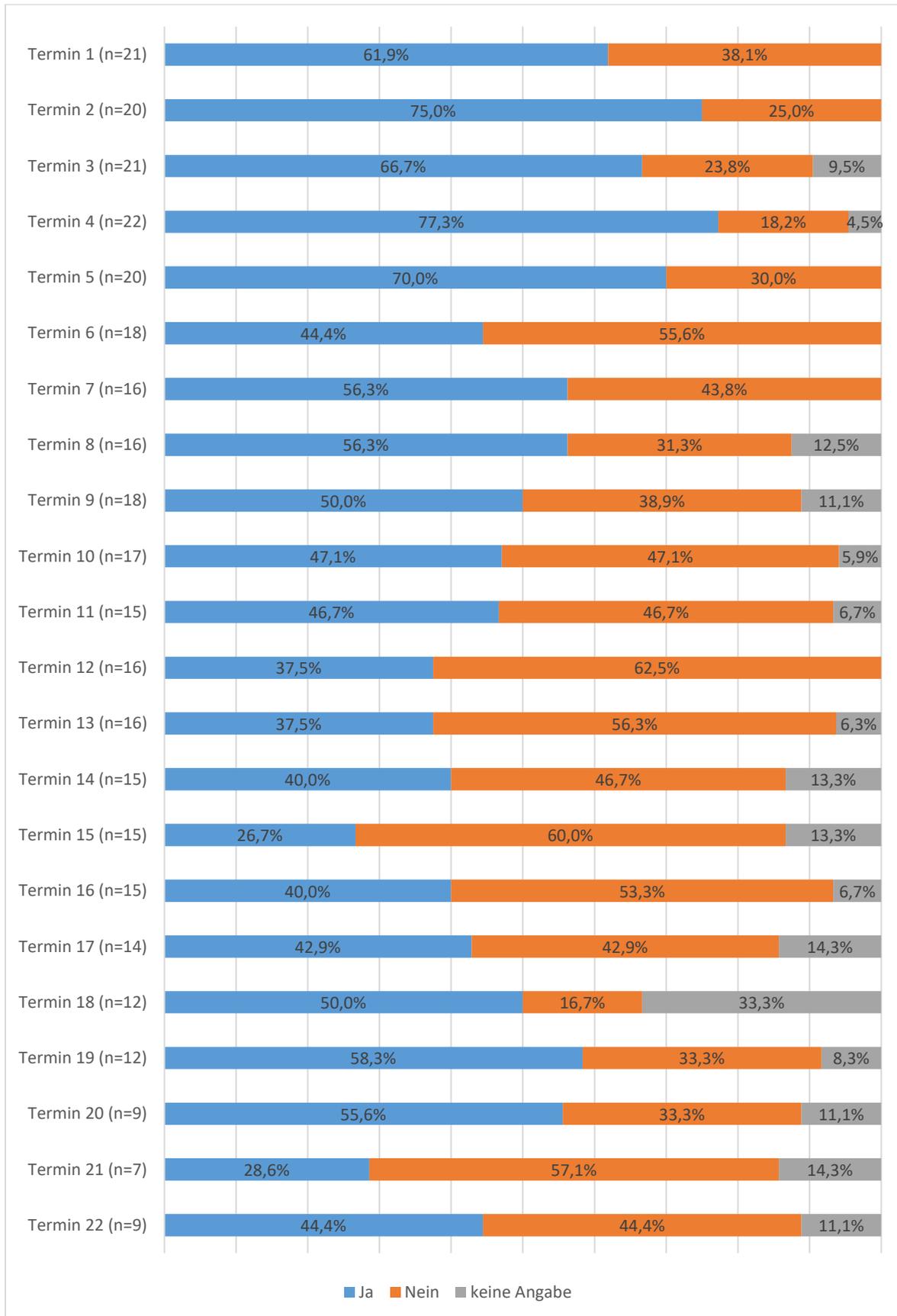


Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Nur fünf der mittlerweile wiederbeschäftigten und 17 der nach wie vor arbeitsuchenden Personen geben an, im Verlauf ihrer Arbeitslosigkeit gar nicht nach Arbeit gesucht zu haben. Die erfolgreich Beschäftigten, die „gar nicht“ nach einer Stelle suchten, haben auch tatsächlich keine Bewerbung geschrieben und an keinem Bewerbungsgespräch teilgenommen. Die offenen Antworten auf die Frage nach der angewandten Suchstrategie weisen darauf hin, dass es sich bei den betreffenden Befragten (mehrheitlich) um Personen handeln dürfte, die in die Selbstständigkeit gegangen sind (und daher subjektiv nicht nach Arbeit „suchten“).

„Aktiv nach Arbeit zu suchen“ bedeutet für die Befragten dabei nicht nur das Verfassen von Bewerbungen, sondern etwa auch das Überarbeiten der Bewerbungsmaterialien, Networking oder das (erfolglose) Suchen nach offenen Stellen. Geben die PanelteilnehmerInnen daher an, in einer Woche aktiv nach einem Job gesucht zu haben, heißt dies nicht zwangsläufig, dass sie auch eine Bewerbung verfassten. Die entsprechenden Anteile schwanken, wie in Abbildung 32 ersichtlich, deutlich, wobei die Spannbreite von 77,3 % (Termin 4) bis 26,7 % (Termin 15) reicht.

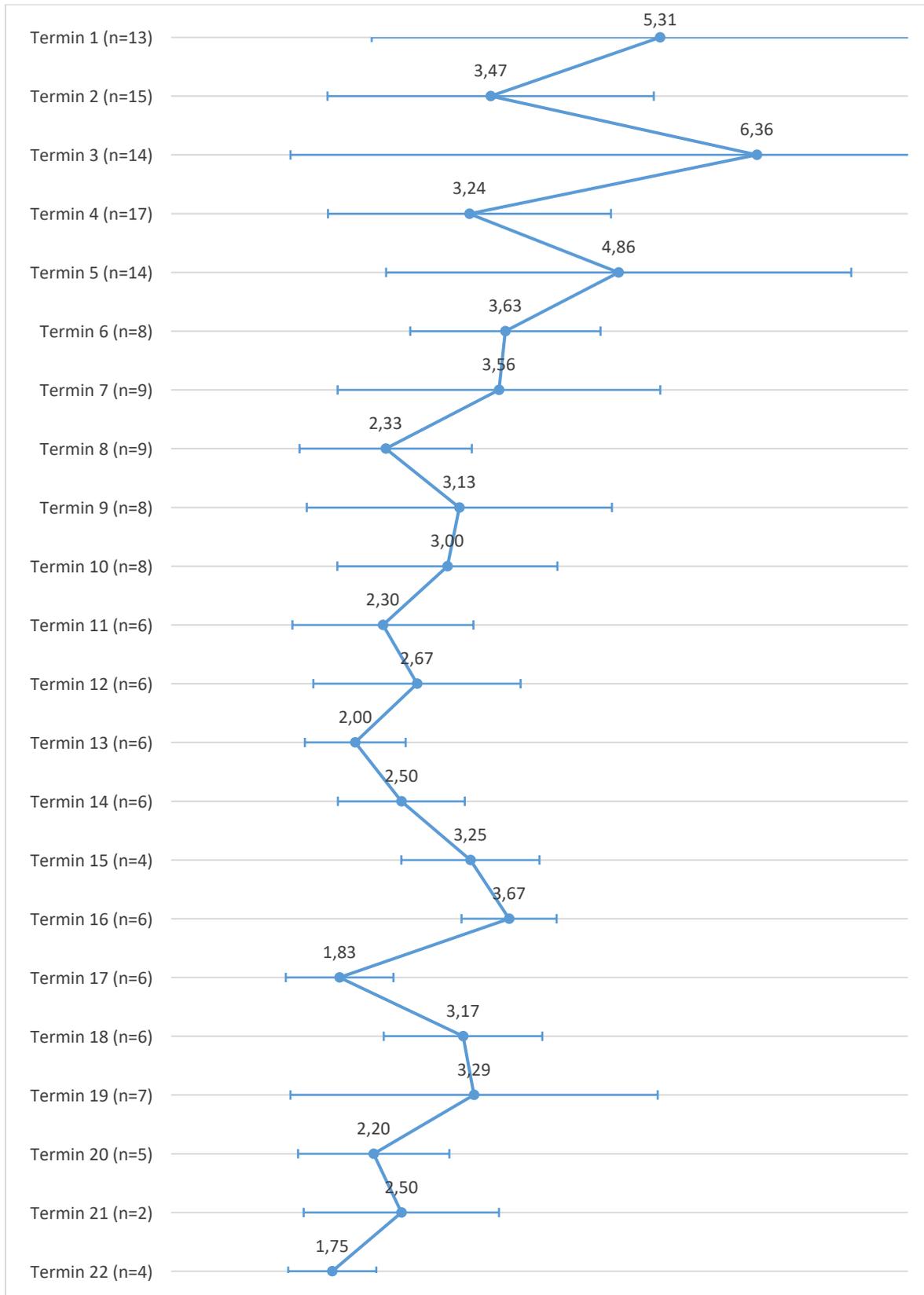
Abbildung 32: „Haben Sie sich in der vergangenen Woche auf Stellen beworben?“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Angaben in Prozent jener PanelteilnehmerInnen, die das Online-Tagebuch in der jeweiligen Woche ausgefüllt haben.

Die InterviewpartnerInnen wurden jedoch nicht nur gefragt, ob sie in der vergangenen Woche mindestens eine Bewerbung verfasst haben; sie wurden auch gebeten, die Anzahl der Bewerbungen, die sie verschickt haben, zu benennen (oder zu schätzen). Wie in der nachfolgenden Abbildung 33 ersichtlich, schwankte diese Zahl, nahm jedoch insgesamt im Zeitverlauf ab. Der niedrigste Wert war mit 1,75 beim letzten Termin zu verzeichnen.

Abbildung 33: „Auf wie viele Stellen haben Sie sich beworben?“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Dargestellt sind das arithmetische Mittel und die Standardabweichung (horizontale Linien). Die Standardabweichung beschreibt die Streubreite der Werte eines Merkmals und meint, dass 68% aller Werte der KundInnen innerhalb der blauen horizontalen Linien liegen.

Im Mittel⁴⁷⁹ verfassten die nach wie vor arbeitsuchenden und die wiederbeschäftigten (ehemaligen) KundInnen über die (bisherige) Dauer ihrer Arbeitslosigkeit hinweg jeweils etwa 20 Bewerbungen. Unterschiede zwischen den arbeitsuchenden und wiederbeschäftigten KundInnen zeigen sich jedoch in den extremen Bereichen: So verfassten 9,2% der arbeitsuchenden, aber nur 5,9% der wiederbeschäftigten Befragten 98 oder mehr Bewerbungen (Sammelkategorie); allerdings war die Brutto-Geschäftsdauer⁴⁸⁰ der mittlerweile Wiederbeschäftigten mit etwa 250 Tagen auch etwas geringer als die der nach wie vor Arbeitsuchenden mit 271 Tagen.

Umgekehrt liegt jedoch auch der Anteil der Personen, die überhaupt keine Bewerbungen schrieben, unter den nach wie vor Arbeitsuchenden etwas höher als unter den Wiederbeschäftigten (5,6% gegenüber 4,8%). Dass es überhaupt wiederbeschäftigte Personen gibt, die von keiner Bewerbung berichten, kann – in Kombination damit, dass einige der Befragten in die Selbstständigkeit gegangen sind - damit in Verbindung gebracht werden, dass das Zustandekommen von Dienstverhältnissen durch das persönliche Netzwerk nicht als „Bewerbung“ im eigentlichen Sinn angesehen wird: Die betreffenden Personen geben häufig an, dass sie ihre derzeitige Arbeitsstelle durch private Kontakte oder durch frühere berufliche Kontakte gefunden haben.⁴⁸¹

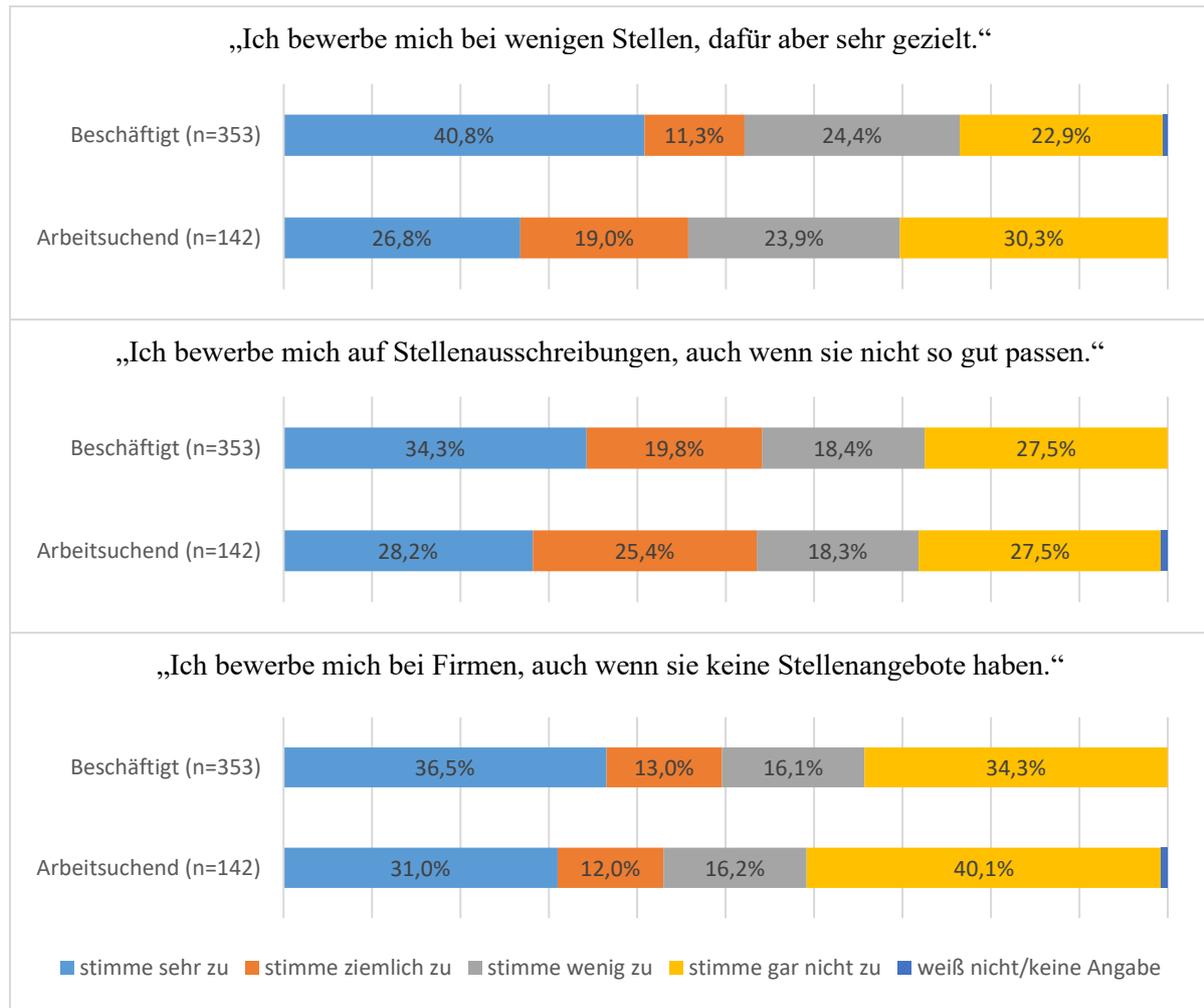
Insgesamt zeigt diese Gegenüberstellung also, dass eine hohe Bewerbungsfrequenz (allein) keinesfalls ein Erfolgskriterium hinsichtlich der Arbeitsmarktreintegration darstellt. Sehr viele Bewerbungen abzuschicken könnte sich sogar negativ auswirken, wenn hierunter die Qualität oder Passung der einzelnen Bewerbungen leidet. So zeigt sich auch in Abbildung 34 sehr deutlich, dass mittlerweile wiederbeschäftigte Befragte sich, eigenen Angaben nach, eher bei wenigen Stellen, aber dafür sehr gezielt bewarben (rund 52% gegenüber rund 46% der Arbeitsuchenden stimmen mindestens eher, rund 41% gegenüber rund 27% sogar sehr zu).

⁴⁷⁹ Berechnet wurde der Median. Der Median der Messwerte einer Urliste ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man die Messwerte der Größe nach sortiert. Das arithmetische Mittel konnte nicht als Lageparameter herangezogen werden, da insbesondere Befragte, die sehr viele Bewerbungen geschrieben haben, keine genaue Anzahl dieser nennen konnten. Während 0 bis 97 genannte Bewerbungen exakt dokumentiert wurden, wurde alles, was darüber hinausging, in einer Sammelkategorie „98+ Bewerbungen“ zusammengefasst.

⁴⁸⁰ Gegenüber der Netto-Dauer werden bei der Brutto-Dauer eines Geschäftsfalls Unterbrechungen bis zu 62 Tagen nicht herausgerechnet. Bei längeren Unterbrechungen endet der Geschäftsfall.

⁴⁸¹ „Wie haben Sie Ihre derzeitige Arbeitsstelle gefunden?“ (Mehrfachantwort)

Abbildung 34: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich – Gezielt/eng bis breitgestreut



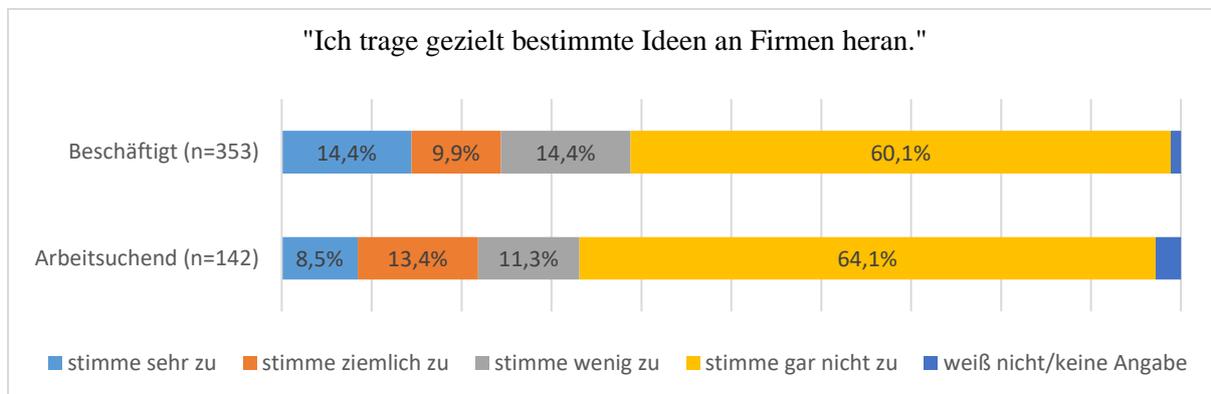
Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bislang) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Weniger deutliche Unterschiede zeigen sich dahingehend, dass sich jene Personen, die erfolgreich wieder eine Beschäftigung aufnehmen konnten, auch etwas häufiger auf Stellenausschreibungen bewarben, die nicht so gut passten, sowie Initiativbewerbungen bei Firmen verfassten, die keine offenen Stellenangebote hatten. Ersteres könnte mit einer höheren Flexibilität (z.B. was Gehaltsvorstellungen oder Wünsche hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und -zeiten betrifft), letzteres mit einer höheren Proaktivität in Verbindung gebracht werden. Eine Interviewte (Büroangestellte, w, 50, eingestellt) berichtet diesbezüglich im Verlauf des Telefonpanels, dass sie bereits 60 bis 70 Blindbewerbungen versendet habe. Andere Befragte hingegen halten Initiativbewerbungen für wenig erfolgversprechend, da Firmen oft gar nicht oder unfreundlich darauf reagieren würden. Es sei dann auch nicht klar, welche Ansprüche die Firmen an neue MitarbeiterInnen stellen.

Tatsächlich bestätigen die mittlerweile wiederbeschäftigten Personen, dass sie eher dazu neigen proaktiv und gezielt ihre Ideen, z.B. Verkaufsideen, an Firmen heranzutragen, um diese von ihrer Kompetenz und Kreativität zu überzeugen (siehe Abbildung 35). Alles in allem ist dies dennoch eine Strategie, die – obwohl Betriebe und ExpertInnen sie empfehlen – sowohl von den Personen, die

erfolgreich wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten, als auch von jenen, denen dies nicht gelang, eher selten ergriffen wird: Rund 64% der Arbeitsuchenden und rund 60% der Beschäftigten können einem solchen Statement überhaupt nicht zustimmen.

Abbildung 35: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich - Proaktivität



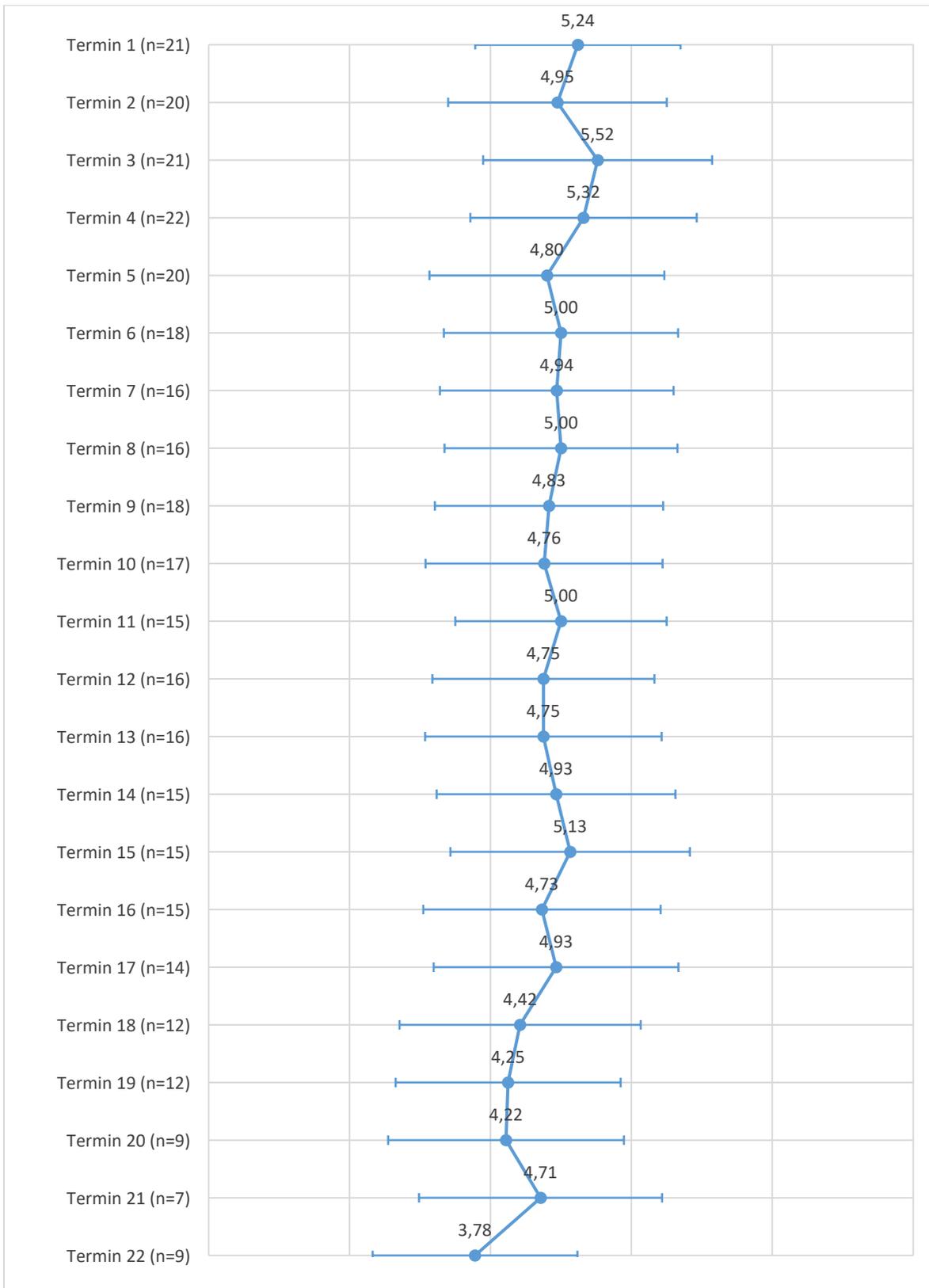
Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bisher) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

Wie bereits in Kapitel 3.4.2 dargestellt, könnte die potentiell höhere Proaktivität der Beschäftigten mit ihrer stärkeren Tendenz zu internalen statt externalen Kontrollüberzeugungen und ihren stärker ausgeprägten Selbstwirksamkeitserwartungen in Verbindung gebracht werden.

Nicht hingegen lässt sich die Annahme einer größeren Flexibilität von Befragten, die mittlerweile erfolgreich wiederbeschäftigt sind, bestätigen: Wie auch in Kapitel 3.5.5 zu diskutieren sein wird, sind beschäftigte Personen keineswegs eher dazu bereit gewesen, jegliche angebotene Stelle anzunehmen, ohne wirklich einzubeziehen, worum es sich handelt. Die Bereitschaft, eine Arbeitsstelle anzunehmen, die weniger anspruchsvolle Qualifikationen als die frühere Position erfordert, also etwa aus einer Führungsposition in eine MitarbeiterInnenposition zu wechseln, scheint ebenfalls nicht eindeutig zu besseren Jobchancen zu führen. Einige Befragte berichten, für diese Stellen nicht in Betracht gezogen worden zu sein, weil sie als überqualifiziert eingeschätzt wurden. Eigene Fähigkeiten und Erfahrungen zu verschweigen wurde dennoch nicht als erfolgversprechende Strategie angesehen. Eine sehr hohe Bereitschaft, trotz hoher Qualifikation ein relativ geringes Gehalt zu akzeptieren, werde „nicht geglaubt“, es werde also vonseiten der ArbeitgeberInnen angenommen, dass bald höhere Gehaltsforderungen folgen könnten. Wie der Bericht einer früheren Storemanagerin zeigt, die aus gesundheitlichen Gründen keine Führungsposition mehr übernehmen möchte, ist selbst dann der Wechsel in eine MitarbeiterInnenposition schwierig, wenn dies der ausdrückliche Wunsch des/der Arbeitsuchenden ist.

Diese Beobachtungen bestätigen sich auch hinsichtlich der kleinen Stichprobe der n=26 PanelteilnehmerInnen. Abbildung 36 zeigt, dass die Befragten weder „sehr eng“ (also in eine ganz bestimmte Richtung, d.h. nur bestimmte Jobs und Arbeitsstellen) noch „sehr weit“ (also in sehr viele verschiedene Richtungen, d.h. ganz verschiedene Jobs und Arbeitsstellen) suchten; dies gilt sowohl für die am Ende des Panels wiederbeschäftigten als auch die nach wie vor arbeitsuchenden InterviewpartnerInnen.

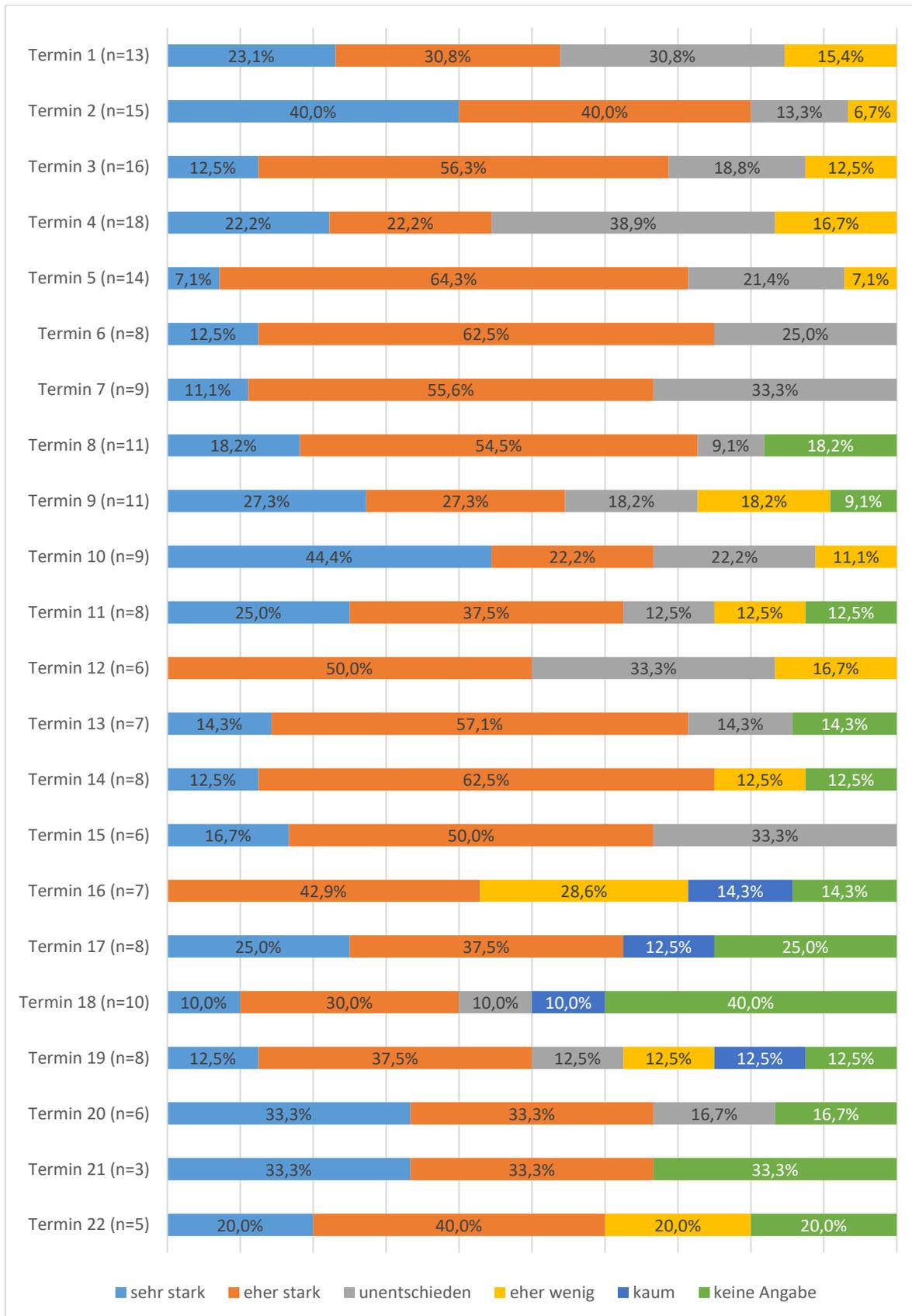
Abbildung 36: „Bitte geben Sie an, ob Sie sehr eng (=0, in eine ganz bestimmte Richtung) oder sehr breit (=10, in ganz unterschiedliche Richtungen) suchen.“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Dargestellt sind das arithmetische Mittel und die Standardabweichung (horizontale Linien). Die Standardabweichung beschreibt die Streubreite der Werte eines Merkmals und meint, dass 68% aller Werte der KundInnen innerhalb der blauen horizontalen Linien liegen.

Die Auswahl der Stellen, auf die sich die Befragten bewarben, erfolgte also anhand bestimmter klar definierter Kriterien. Allen voran sollten die Stellen den Qualifikationen, Fähigkeiten und der beruflichen Erfahrung der PanelteilnehmerInnen entsprechen: „*Wenn ich nicht sicher bin, dass ich das schaffe, dann mache ich das nicht*“ (Automatisierungstechniker, m, 56, nicht eingestellt). Die Jobs, auf die sich die InterviewpartnerInnen bewarben, wiesen daher in aller Regel eine hohe Übereinstimmung mit bisherigen Berufserfahrungen und vorhandenen Kompetenzen auf (siehe auch Abbildung 37). Dennoch versuchten die InterviewpartnerInnen auch regelmäßig Jobs zu bekommen, bei denen dies nicht der Fall war.

Abbildung 37: „Würden Sie sagen, dass Sie in den Stellen, auf die Sie sich beworben haben, auf vorhandenen Kompetenzen und Berufserfahrungen aufbauen können?“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Angaben in Prozent jener PanelteilnehmerInnen, die das Online-Tagebuch in der jeweiligen Woche ausgefüllt haben.

Neben der Passung der Tätigkeit wurden die Suchergebnisse insbesondere anhand des gebotenen Gehalts aussortiert. Sowohl die quantitativ als auch die qualitativ Befragten berichten von klaren Vorstellungen davon, unter welchem Gehalt sie eine Stelle nicht antreten würden: *„Natürlich würde ich Abstriche machen, ich würde auch nicht verlangen, was ich zuletzt verdient habe, aber ich gehe sicher nicht um 900 Euro netto arbeiten, wie eben ein Angebot vom AMS kam. (...) So 1800 netto will ich auf jeden Fall (verdienen), das sind 500 Euro weniger als ich vorher verdient habe“* (Buchhalterin, w, 54, nicht eingestellt).⁴⁸²

Darüber hinaus stellt die Erreichbarkeit der Arbeitsstelle eine zentrale Bedingung dar, um sich auf eine gegebene Stelle zu bewerben. Auch hier wurden persönliche Grenzen gesetzt, etwa dass die Fahrzeit maximal eine Stunde betragen sollte. Dennoch waren einige Befragte sehr flexibel, suchten im gesamten Bundesland oder waren sogar bereit, in ein anderes Bundesland umzuziehen. Einige befinden eine öffentliche Verkehrsverbindung für notwendig, da sie kein Auto besitzen.

Weitere in den Interviews angesprochene Kriterien waren ein gutes Betriebsklima, *„der normale Umgang bei der Arbeit“* (Koch/Kellner, m, 62, nicht eingestellt) sowie akzeptable und bewältigbare Arbeitszeiten. Manche der Befragten mussten die Auswahl auf Tätigkeiten einschränken, die sie körperlich schaffen können. *„Ich kann keinen Nachtdienst mehr machen (...), weil ich habe solche Schlafstörungen“*, meint etwa eine Interviewpartnerin (Sozialarbeiterin, w, 56, nicht eingestellt), während ein anderer Teilnehmer erzählt: *„Ich habe auch Schichtarbeit gemacht, ich gehe ganz sicher nicht mehr in die Schichtarbeit, weil jeder verträgt das nicht. Das zehrt. Ich kann es mir eh nicht aussuchen, aber (...) wenigstens Normalarbeitszeit“* (Schalungszimmerer, m, 54, eingestellt).

Diese Kriterien fließen nach Auskunft der älteren Arbeitsuchenden in die Entscheidung ein, sich zu bewerben, und werden hierbei gegeneinander abgewogen. So wird ein geringeres Gehalt eher in Kauf genommen, wenn der Arbeitsplatz nicht allzu weit entfernt oder ein angenehmes Betriebsklima zu erwarten ist.

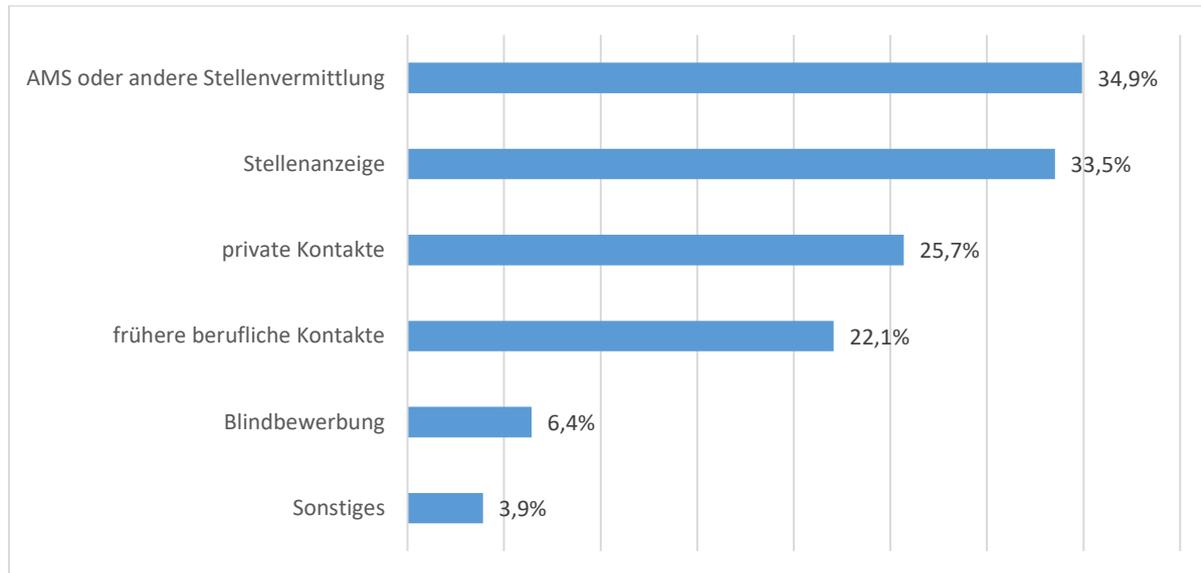
3.5.2. SUCHQUELLEN UND SUCHSTRATEGIEN

ExpertInnen raten älteren Arbeitslosen, ihre Jobsuche auf ein vielfältiges Spektrum an Informationskanälen, Suchquellen und Plattformen zu basieren und proaktiv neue Strategien zu versuchen, anstatt sich auf die Vermittlungstätigkeit einer entsprechenden Einrichtung zu verlassen.⁴⁸³ Tatsächlich meint nur etwas mehr als ein Drittel der Personen, die erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten, dass dies (auch) mittels einer Stellenvermittlung durch das AMS oder andere Einrichtungen (z.B. ArbeitskräftevermittlerInnen im privaten Gewerbe) geschehen ist (siehe Abbildung 38).

⁴⁸² Anstatt am aktuellen Markt orientiert sich die Kundin hierbei an ihrem letzten Einkommen. Ohne massives Alleinstellungsmerkmal, das im Zuge der Panelbefragungen nicht erwähnt wurde, handelt es sich hierbei jedoch um ein unrealistisches Einstiegsgehalt. Ein Teilnehmer pflichtet bei: *„Das Gehalt, das man vorher gehabt hat, kriegt man sowieso nie wieder“* (Berufskraftfahrer, m, 54, eingestellt). Die KundInnen in der Beratung vorsichtig darauf hinzuweisen, wenn ihre Erwartungen nur schwer zu erfüllen sein werden, und gemeinsam die Richtung und Breite der Suche anzupassen, kann in solchen Fällen zum Erfolg führen.

⁴⁸³ Vgl. Eppel et al, 2012, S.172; Krausser-Raether, 2004, S.31-32; Krenn & Vogt, 2007, S.74; Zacher & Bock, 2014, S.1082

Abbildung 38: „Wie haben Sie Ihre derzeitige Arbeitsstelle gefunden?“ (Mehrfachantwort)



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358). Da Mehrfachantworten möglich waren, ist die Summe der relativen Anteile \neq 100%.

Fast ebenso viele Beschäftigte beschreiben, dass sie ihren Job (unter anderem) über eine Stellenanzeige, sei es online oder in Zeitungen, gefunden haben. Als wesentliche Plattformen im Internet werden vor allem „Stepstone“, „Karriere.at“, „Monster.at“ oder „Jobpilot.at“, aber auch „Willhaben.at“ und „ngojobs.eu“, aufgezählt. Auszunehmen ist hier etwa der eJobroom, insofern dieser als AMS-Angebot wahrgenommen wurde. Eine große Rolle spielten für die mittlerweile erfolgreich wiederbeschäftigten Befragten zudem private oder frühere berufliche Kontakte, die beispielsweise Insiderwissen betreffend offene Stellen teilen.

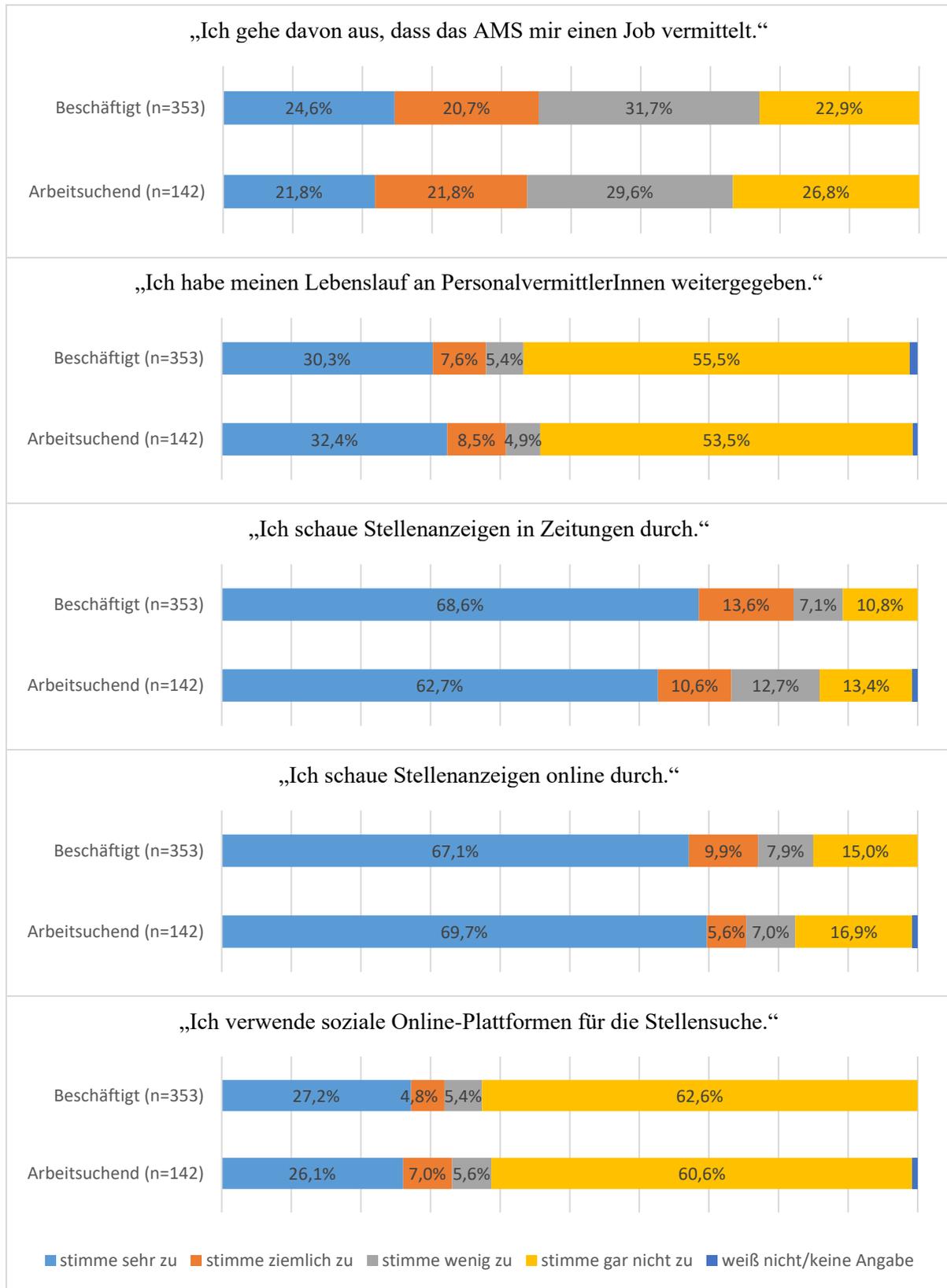
Immerhin rund 6% erzählen, dass sie ihre Stelle (auch) über eine Blindbewerbung erhalten haben. Die Aussagen der PanelteilnehmerInnen weisen jedoch insgesamt darauf hin, dass Initiativbewerbungen selten unmittelbare Angebote zur Folge haben. Allerdings versprochen die Firmen zuweilen, die Bewerbung in Evidenz zu halten. Es bleibt natürlich offen, inwieweit es sich bei dieser Mitteilung lediglich um eine höfliche Form der Absage handelte.

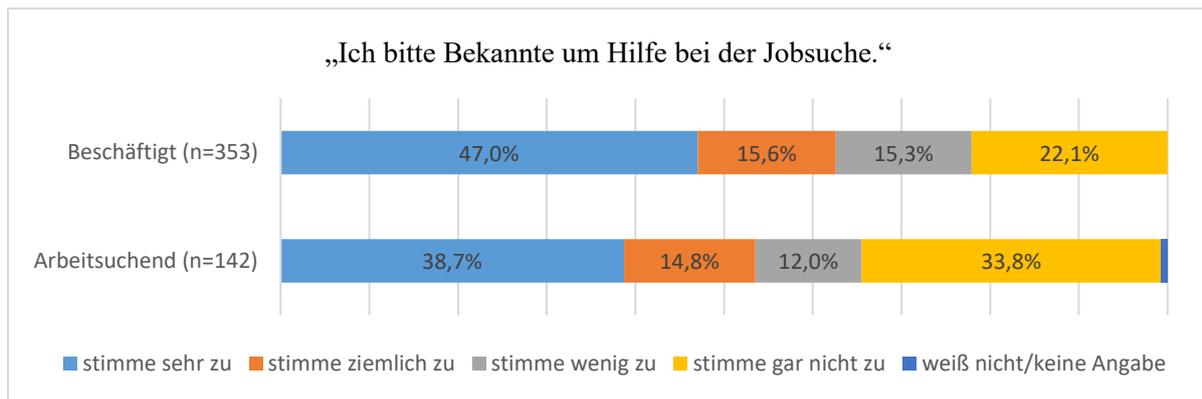
„Sonstige“ Strategien, auf die die Beschäftigten hinweisen, umfassen etwa die Übernahme durch ein Unternehmen nach einem Praktikum und die Suche nach Jobs in facheinschlägigen Online-Foren – insbesondere aber ordnen sich hier Befragte ein, die in die Selbstständigkeit gingen.

Auch gibt - gefragt nach den Suchstrategien, die in Abbildung 39 aufgelistet sind - keine einzige arbeitsuchende oder beschäftigte Person an, *ausschließlich* davon auszugehen bzw. davon ausgegangen zu sein, dass das AMS ihnen einen Job vermittelt (hätte), ohne auch von anderen Quellen und Informationskanälen zu berichten. Beinahe alle der Befragten berichten, dass sie von unterschiedlichen Suchquellen Gebrauch gemacht haben; die PanelteilnehmerInnen erläutern diesbezüglich, dass ihnen wichtig war, ihre Bewerbungsstrategie an die im jeweiligen Berufsfeld übliche Praxis anzupassen. So wussten höherqualifizierte InterviewpartnerInnen über den Wert von Xing oder LinkedIn sowie über spezifische Jobportale für ihr jeweiliges Tätigkeitsfeld Bescheid. Einige hatten Mailedienste eingerichtet, mit denen sie über geeignete Angebote informiert wurden. Bezüglich

anderer Branchen wird hingegen von traditionelleren Suchmethoden berichtet; so seien beispielsweise Jobs im Verkauf im ländlichen Bereich auch über Aushänge zu finden.

Abbildung 39: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich - Nutzung diverser Suchquellen





Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bisher) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Nicht verwunderlich ist, dass sowohl für die Gruppe der nach wie vor arbeitsuchenden AMS-KundInnen als auch für jene der erfolgreich wiederbeschäftigten Befragten das Durchsehen von Stellenanzeigen in Zeitungen sowie online im Fokus der Suche steht/stand (siehe Abbildung 39). Die Verwendung des Internets für die Stellensuche beurteilten die PanelteilnehmerInnen unterschiedlich. Jene mit Computerkenntnissen fanden diese Möglichkeit bequem, wenn auch angemerkt wurde, dass es zeitaufwändig sei, Online-Formulare auszufüllen, wie von vielen Firmen verlangt wird. Für Personen, die weniger geübt im Umgang mit dem Computer sind, konnte die Bewerbung im Internet zu einem Hindernis werden: „Ich habe weder einen Computer, ich kenne mich mit dem Computer nicht aus, ich habe mich für das nämlich nie interessiert“ (Verkäuferin und Regalbetreuerin/Lebensmittel, w, 55, nicht eingestellt). Diese Befragten waren bei E-Mail- oder Online-Bewerbungen auf die Hilfe von anderen Personen (Kinder, NachbarIn, Nichten/Neffen, BeraterIn beim AMS oder einer mit dem AMS verbundenen anderen Einrichtung) angewiesen. Es handelte sich hier durchwegs um Befragte mit körperlich betonten Berufen, wie VerkäuferIn, Reinigungskraft oder Servicekraft.

Insbesondere die Wiederbeschäftigten, durchaus aber auch die nach wie vor Arbeitsuchenden bitten/baten zudem ihre Bekannten um Hilfe bei der Jobsuche. Dies steht in Einklang mit den Ergebnissen aus dem qualitativen Panel, betonen doch auch hier die Befragten, dass sie Bemühungen zeigen ihr persönliches und (ehemaliges) professionelles Netzwerk zu reaktivieren, um Informationen über offene Stellen und die entsprechenden Anforderungen zu erhalten. Deutlich seltener, aber durchaus in nennenswertem Ausmaß, geben/gaben die (ehemaligen) AMS-KundInnen ihren Lebenslauf (auch) an PersonalvermittlerInnen weiter und/oder verwenden soziale Online-Plattformen, wie etwa Xing, für die Stellensuche.

Unterschiede zwischen den beiden Personengruppen finden sich vor allem dahingehend, dass Personen, die eine Arbeitsmarktreintegration realisieren konnten, häufiger Bekannte um Hilfe gebeten haben. In Einklang mit der Literatur⁴⁸⁴ kann dies als Hinweis darauf gesehen werden, dass die Suche über das eigene private und (ehemals) professionelle Netzwerk die Chance auf eine erfolgreiche Wiederbeschäftigung erhöht. Hiervon können insbesondere jene Personen profitieren, die annähernd im ursprünglichen Berufs- oder Tätigkeitsfeld nach einer Stelle suchen: Möchten sie eine komplett neue Richtung einschlagen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass ehemalige berufliche Kontakte eine große Hilfe bei der Arbeitssuche sind, geringer. Dennoch trauten sich manche der Befragten aus Angst vor

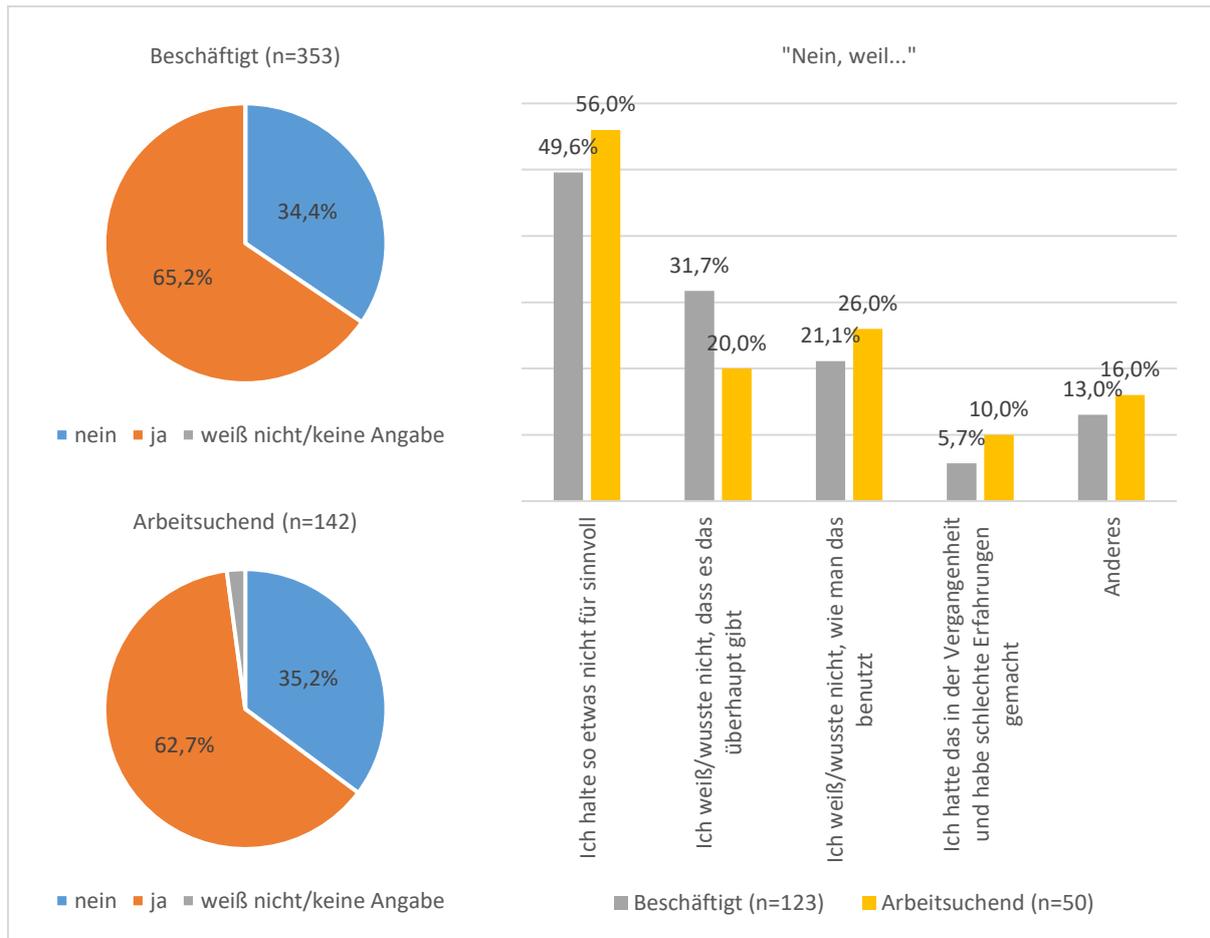
⁴⁸⁴ Vgl. Tisch, 2015, S.105-108

Vorurteilen und Ressentiments kaum, um Unterstützung bei der Arbeitssuche zu bitten bzw. diese überhaupt zuzugeben. Sie hatten das Gefühl, sie müssten sich rechtfertigen, dass sie nicht berufstätig sind; es sei sogar unangenehm, vormittags das Haus zu verlassen, denn: *„Die Nachbarn schauen“* (Büroangestellte, w, 51, nicht eingestellt). Befürchtungen wie diese können die älteren Arbeitssuchenden also um eine wesentliche Suchquelle und Ressource bringen.

Zudem sahen mittlerweile erfolgreich wiederbeschäftigte Befragte auch eher Stellenanzeigen in Zeitungen durch, wohingegen Online-Stellenanzeigen sogar etwas stärker im Fokus der nach wie vor Arbeitssuchenden gestanden haben. Diesbezüglich wünscht sich ein/e arbeitssuchende/r Befragte/r: *„Das AMS sollte alle verfügbaren Jobs auf der Website bündeln - das würde die Jobsuche sehr erleichtern.“* Hierbei handelt es sich jedoch um eine Funktion, die der AMS-Jobroboter bereits derzeit zur Verfügung stellt: Über diesen werden nicht nur sämtliche im Internet veröffentlichten Stellenangebote durchsucht, sondern auch mehrfach publizierte Stellenangebote herausgefiltert, sodass es möglich ist, mit nur einer einzigen Suchmaschine einen Überblick über den Stellenmarkt zu bekommen. Tatsächlich gibt die betreffende Person nachfolgend an, die digitalen AMS-Angebote überhaupt nicht zu nutzen und nicht gut zu kennen.⁴⁸⁵ Hiermit ist der/die Befragte in großer Gesellschaft: Wie Abbildung 40 zeigt, schaltete mehr als ein Drittel sowohl der Arbeitssuchenden als auch der Beschäftigten (bislang) kein Jobprofil bzw. keine Suchanzeige im eJob-Room. Der Hauptgrund, der dafür angegeben wurde, war, dass das Angebot nicht für sinnvoll befunden wurde. Vor allem jene Interviewten, die Führungspositionen innehatten oder in einer kleineren Branche tätig waren, betonten, dass andere Quellen - wie die Internetplattform karriere.at - erfolversprechender seien, da die Stellenangebote im eJob-Room nicht ihren Qualifikationen und Anforderungen entsprächen. So äußern die TeilnehmerInnen: *„Da ist so gut wie nichts drinnen für meine Position“* (Vertriebsleiter/Bank, m, 52, nicht eingestellt), oder auch: *„Haben Sie gesehen, was die zahlen? Da gehe ich Kloputzen ohne Verantwortung“* (Sachbearbeiterin/Kundendienst, w, 51, eingestellt). Es wurde auch kritisiert, dass veraltete Stellen weiterhin im eJob-Room ausgewiesen seien: *„Ich weiß nicht, wie alt diese Ausschreibung war, ob da auch schon sehr viel von dem gelaufen ist“* (Sozialarbeiterin, w, 56, nicht eingestellt). Auch hier dürfte es sich allerdings um Missverständnisse handeln: Im eJobroom wird das Alter von Stellen („in den letzten 24 Stunden“, „in den letzten 2 Tagen“, „in der letzten Woche“, „im letzten Monat“ und „vor mehr als einem Monat“) transparent ausgewiesen und über jede Stelle läuft nach einem gewissen Zeitraum ein Prüfmechanismus. Dabei kann es sein, dass einzelne Unternehmen (z.B. große Handelsketten) laufend suchen, wodurch die Aktualität der Stellenangebote über einen längeren Zeitraum erhalten bleibt.

⁴⁸⁵ „Hatten Sie Ihr eigenes Jobprofil oder eine Suchanzeige im AMS eJob-Room?“

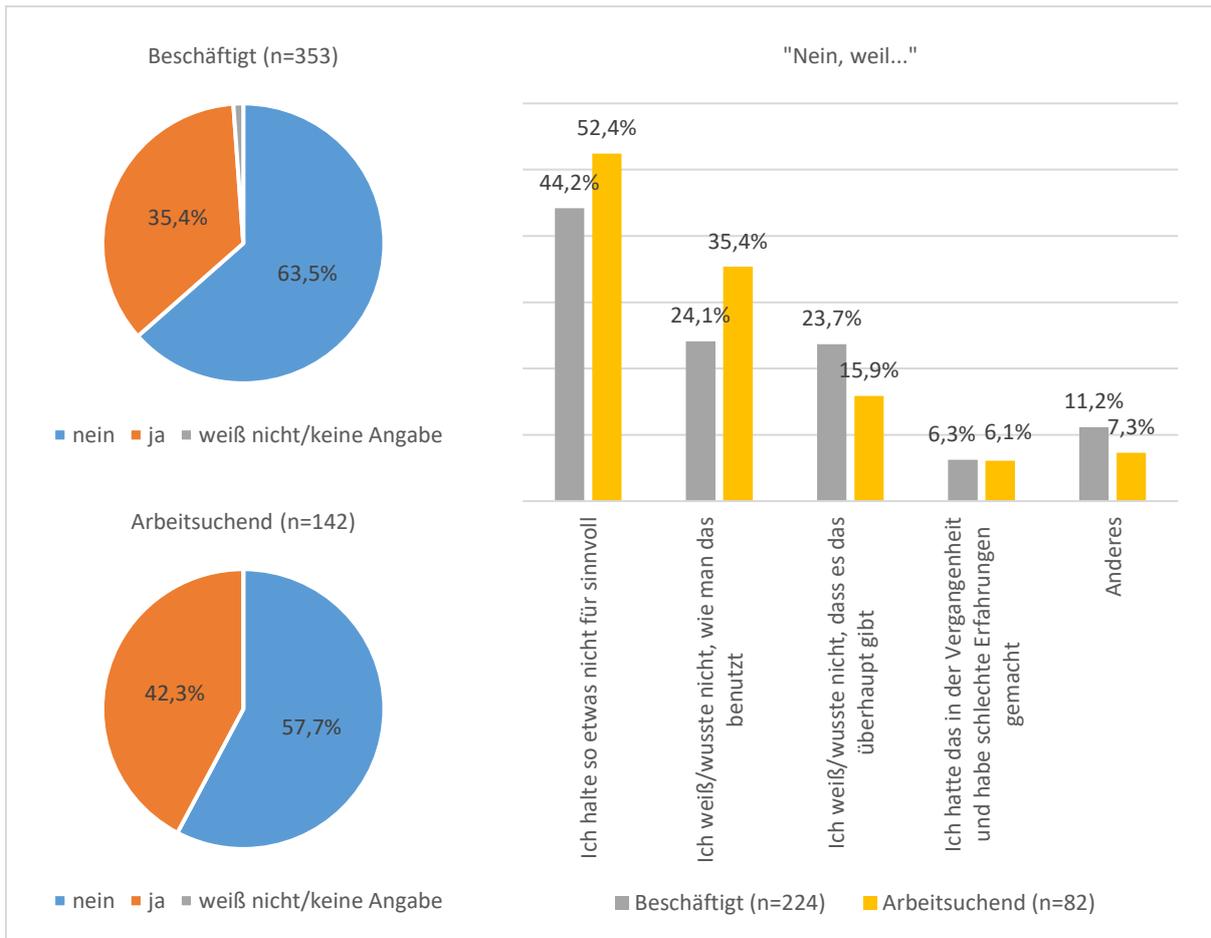
Abbildung 40: „Hatten Sie Ihr eigenes Jobprofil oder eine Suchanzeige im AMS eJob-Room?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben über die Verwendung des eJob-Rooms (Kreisdiagramm) in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bislang) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Angaben über die Gründe, weshalb dieser nicht verwendet wird (Säulendiagramm), in Prozent der befragten Beschäftigten (n=123) und Arbeitsuchenden (n=50), die „Nein“ angegeben haben. Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

Immerhin insgesamt 49 Personen wussten jedoch (unter anderem) nicht, dass es den eJob-Room überhaupt gibt. Darüber hinaus erklären rund 21% der Beschäftigten und rund 26% der Arbeitsuchenden, dass sie nicht wussten/wissen, wie man den eJob-Room benutzt. Ähnliches mag auch für das Schalten von Jobprofilen oder Suchanzeigen auf anderen Plattformen gelten – eine Option, die bereits von weit weniger der befragten Beschäftigten und Arbeitsuchenden genutzt wird (siehe Abbildung 41).

Abbildung 41: „Hatten Sie Ihr eigenes Jobprofil oder eine Suchanzeige auf einer anderen Plattform geschaltet?“

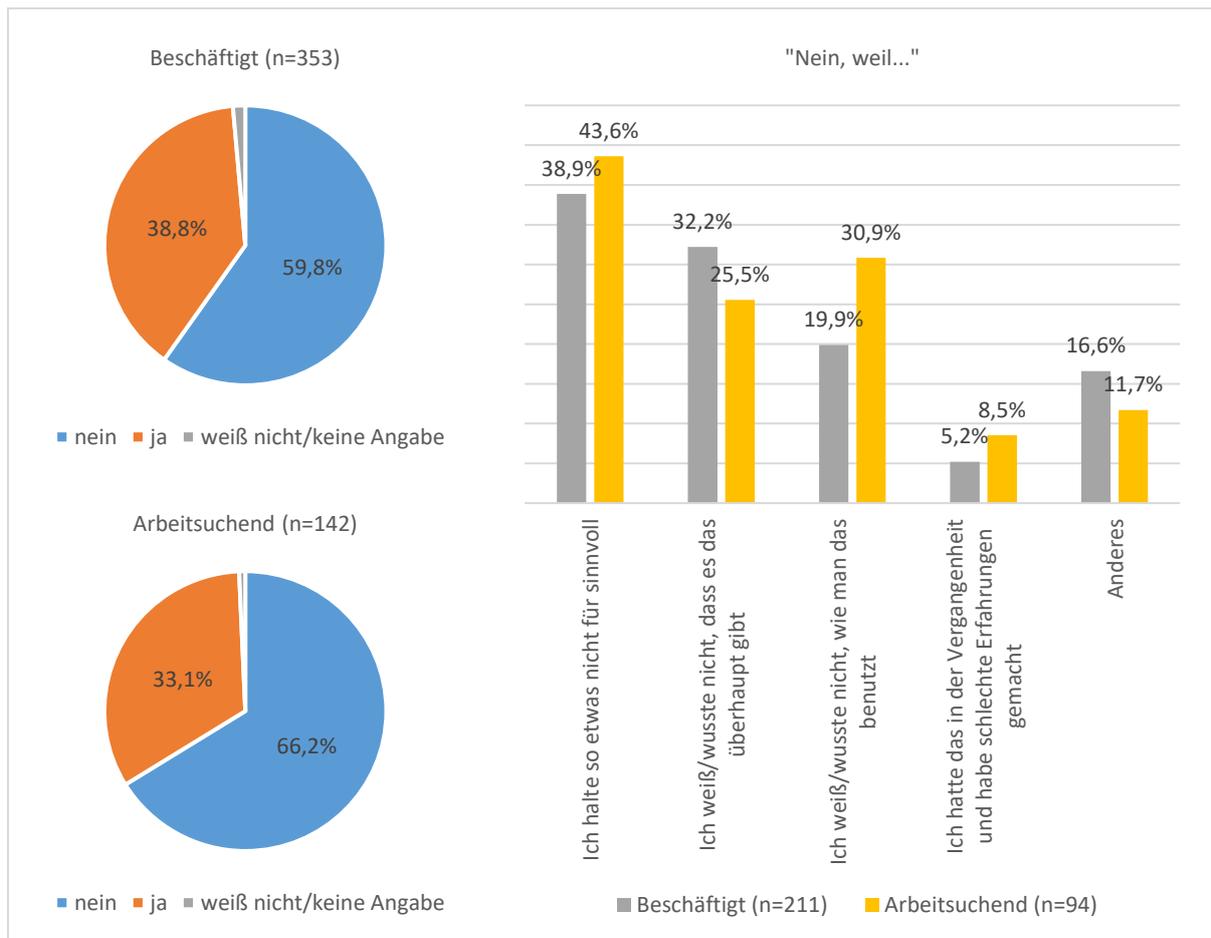


Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben über die Verwendung einer anderen Plattform (Kreisdiagramm) in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bisher) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Angaben über die Gründe, weshalb eine solche nicht verwendet wird (Säulendiagramm), in Prozent der befragten Beschäftigten (n=224) und Arbeitsuchenden (n=82), die „Nein“ angegeben haben. Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

Wiederum ist der häufigste Grund, aus welchem die Befragten (auch) keine anderen Plattformen nutzen, dass sie dies nicht für sinnvoll befinden. Unter diesen befinden sich mehrere Befragte, die durchaus den AMS-eJob-Room nutzen, die also entsprechenden Angeboten wohl nicht grundsätzlich abgeneigt sind und das Nutzen mehrerer Plattformen unter Umständen für redundant hielten. Doch fast ein Viertel der Beschäftigten und mehr als ein Drittel der Arbeitsuchenden meint darüber hinaus, dass sie (unter anderem) nicht wissen würden, wie man die Plattformen benutzt; zudem meinen rund 24% (Beschäftigte) bzw. rund 16% (Arbeitsuchende) der Befragten, dass sie erst durch die Telefonbefragung erfahren haben, dass es überhaupt die Möglichkeit gäbe, Suchanzeigen oder Profile auf anderen Plattformen zu schalten.

Deutlich weniger der nach wie vor arbeitsuchenden, aber etwas mehr der mittlerweile beschäftigten Befragten nutzten während der (bisherigen) Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, wie in Abbildung 42 zu sehen, die AMS-Job-App am Handy oder Tablet.

Abbildung 42: „Haben Sie die AMS-Job-App am Handy oder Tablet benutzt?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben über die Verwendung der Job App (Kreisdiagramm) in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bisher) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Angaben über die Gründe, weshalb diese nicht verwendet wird (Säulendiagramm), in Prozent der befragten Beschäftigten (n=211) und Arbeitsuchenden (n=94), die „Nein“ angegeben haben. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Manche der Befragten kannten die Job App zwar, sahen jedoch keinen Mehrwert gegenüber dem eJob-Room. Die Suche am Computer wurde hierbei oft präferiert: „Wenn ich mich zum PC setze, habe ich die Ruhe und die Muße. Aber am Handy unterwegs irgendwo halte ich das nicht für sehr sinnvoll“ (Versicherungsangestellter, m, 56, nicht eingestellt). Auch besaßen nicht alle der Interviewten ein Smartphone und waren an der Verwendung einer App interessiert.

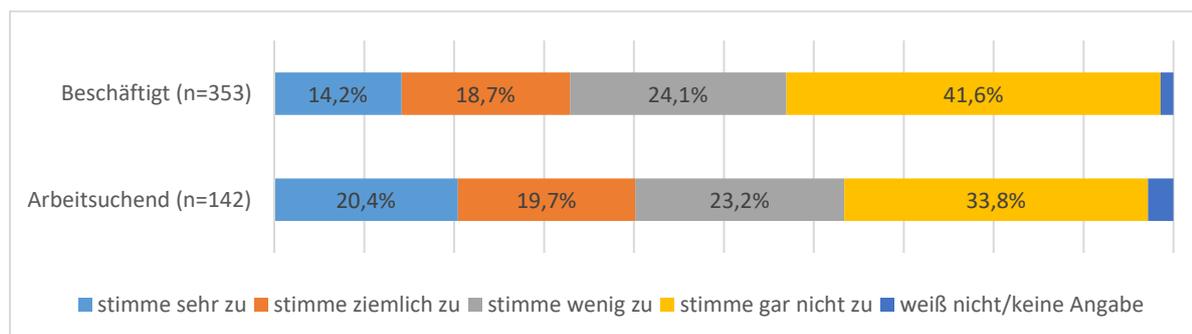
Im Vergleich zum AMS-eJob-Room und zu anderen Plattformen wird die Job App dennoch von weniger Personen für nicht sinnvoll befunden. Hingegen war dieses Angebot vergleichsweise vielen der Befragten zuvor unbekannt. Zudem bekennt jede/r fünfte Beschäftigte und jede/r dritte Arbeitsuchende, nicht gewusst zu haben, wie man die App verwendet.

Die Gespräche mit den PanelteilnehmerInnen weisen darauf hin, dass es sich bei diesen Nutzungsproblemen in einigen wenigen Fällen um sehr tiefgreifende Probleme im Umgang mit der digitalen Welt handelt, die nicht in einer überschaubaren Anzahl an Beratungsterminen ausgemerzt werden können. In anderen Fällen können Berührungängste mit einer solchen Suchplattform verhindern, dass die KundInnen sich überhaupt an ihrer Nutzung versuchen. Mehrheitlich aber dürften hinter den Benutzungsschwierigkeiten ganz konkrete (Detail-)Fragen stecken (z.B. die Verwendung von

Filtern, die Eingrenzung der Suche auf bestimmte Bundesländer), die mit großer Wahrscheinlichkeit rasch geklärt werden oder aber Anlasspunkt für eine weitere Verbesserung der Usability der Angebote geben können. Werden diese Funktionen erläutert, könnte dies vermutlich die kritische Einschätzung der Sinnhaftigkeit bei einem nicht unbeträchtlichen Anteil der Befragten verbessern.

Dass die Hinweise durch die AMS-BeraterInnen tatsächlich Einfluss auf die Suchstrategie der KundInnen nehmen können, zeigt sich in ihrer grundsätzlichen Plastizität: So meinen rund 57% der mittlerweile Wiederbeschäftigten und sogar rund 63% der nach wie vor Arbeitsuchenden, dass sich ihre Suchstrategie im Verlauf ihrer Arbeitslosigkeit verändert hat (siehe Abbildung 43). Auch die Panelbefragung bestätigt, dass die Befragten mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit zunehmend nach neuen bzw. zusätzlichen Suchquellen und Suchstrategien Ausschau halten. Viele überarbeiteten ihre Bewerbungsunterlagen formal und/oder inhaltlich - teilweise allein, teilweise aber auch mit Unterstützung des AMS oder anderer Einrichtungen, etwa dem BIZ (Berufsinformationszentrum) -, andere setzten verstärkt auf Networking im Freundes- und Bekanntenkreis, nahmen zusätzliche Internetportale in ihre Suche auf oder begannen Initiativbewerbungen zu verfassen. Mit wachsendem Leidensdruck dürfte sich also auch die Bereitschaft (und Notwendigkeit) die eigenen Strategien zu überdenken bemerkbar machen.

Abbildung 43: „Meine Suchstrategie hat sich im Verlauf meiner Arbeitslosigkeit verändert.“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bislang) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Die Suchstrategie der immer noch arbeitsuchenden KundInnen hat sich dabei also eher (und eher stark) verändert als die der mittlerweile beschäftigten Befragten. Da arbeitsuchende und beschäftigte Personen in etwa gleich lange arbeitslos waren bzw. sind (siehe auch Kapitel 3.2), kann dies jedoch nicht darauf zurückgeführt werden, dass die nach wie vor arbeitsuchenden InterviewpartnerInnen einfach mehr Zeit für eine solche Veränderung der Suchstrategie hatten. Hingegen könnte dieser Unterschied darauf zurückzuführen sein, dass die mittlerweile erfolgreich Wiederbeschäftigten bereits mit effektiveren Suchstrategien in die Arbeitslosigkeit gingen. Zudem muss bedacht werden, dass die arbeitsuchenden Personen häufiger nicht-orientiert erschienen⁴⁸⁶ und, eventuell infolgedessen, öfter an Kursen teilnahmen⁴⁸⁷, die möglicherweise mit Bewerbungstrainings einhergingen. Nicht zuletzt änderten die arbeitsuchenden Befragten auch häufiger ihr Berufsziel⁴⁸⁸ (eher oder sehr, rund 36%

⁴⁸⁶ „Wollten Sie nach Ihrer Kündigung beruflich etwas Anderes machen, wieder das Gleiche, war Ihnen das egal oder hatten Sie unmittelbar gar nicht vor, Arbeit zu suchen?“

⁴⁸⁷ „Haben Sie einen oder mehrere AMS-finanzierte Kurse besucht?“

⁴⁸⁸ „Berufsziel hat sich im Laufe der Arbeitslosigkeit verändert.“ (Ratingskala)

gegenüber rund 29% der Beschäftigten), was mit einer Veränderung der angemessenen Suchstrategie einhergehen kann.

Dass die nach wie arbeitssuchenden Befragten ihre Suchstrategie im Verlauf der Arbeitslosigkeit häufiger anpassten (bzw. sie, wie vermutet werden kann, verbesserten), erklärt, weshalb sich die verwendeten Strategien der Arbeitssuchenden und der Wiederbeschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr gravierend unterschieden – wenn von der Suche über das persönliche und ehemalige berufliche Netzwerk abgesehen wird.

3.5.3. BEWERBUNGSMATERIALIEN

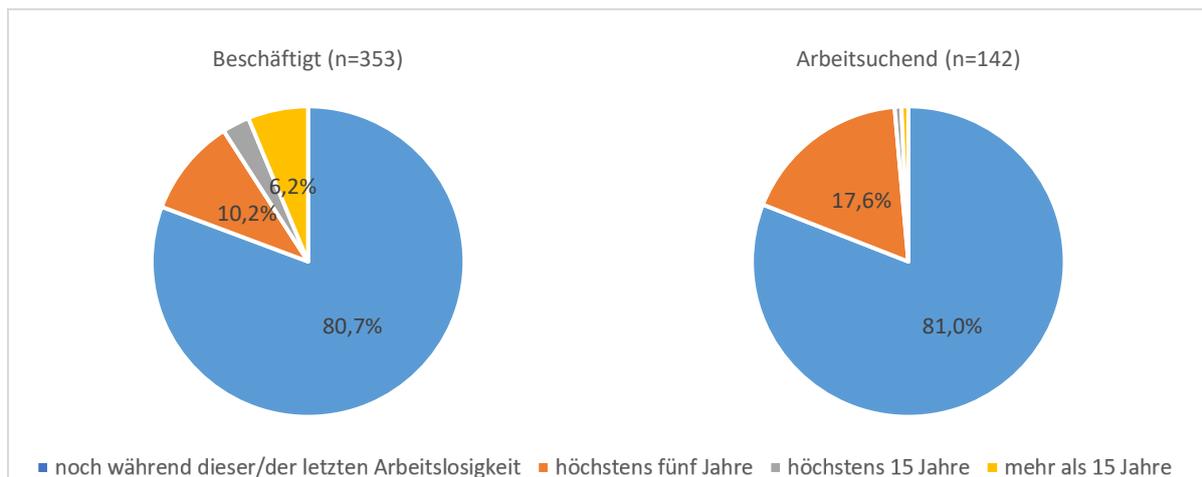
Überzeugende Bewerbungsmaterialien stellen natürlich die Basis jeder Arbeitssuche dar – gerade ältere AMS-KundInnen sind dabei aber, der Literatur zufolge, häufig nicht darauf vorbereitet, dass sich die entsprechenden inhaltlichen und formalen Anforderungen verändert haben.⁴⁸⁹

Vor allem PanelteilnehmerInnen, die sich auf höherqualifizierte Stellen bewerben, geben jedoch an, sich über Bücher, Zeitungen und im Internet darüber informiert zu haben, wie Bewerbungen (aktuell) am besten zu formulieren sind: *„Da war (...) mal was in der Zeitung drinnen, wie man sich richtig bewirbt. Das habe ich durchgelesen und dann denk ich mir, das mach ich so“*, beschreibt etwa eine Sozialarbeiterin (w, 56, nicht eingestellt). Insbesondere wird betont: *„Ich versuche, wie man das lernt in jedem Bewerbungsbuch, genau auf die Anzeigen einzugehen, was dort für Anforderungen sind“* (Leiter im Rechnungswesen, m, 53, nicht eingestellt). Es wurden aber auch individuelle Bewerbungsstrategien beschrieben. Ein Befragter etwa sendet zunächst *„ein Bewerbungsgespräch in Schriftform [d.h. ein Bewerbungsschreiben in Form eines Interviews, Anm. der AutorInnen]“* (Versicherungsangestellter, m, 56, nicht eingestellt) und reicht nur auf Nachfrage weitere Dokumente nach.

Mehr als 8 von 10 der arbeitssuchenden sowie der beschäftigten Befragten haben jedoch ihre Bewerbungsunterlagen, wie Abbildung 44 illustriert, noch während der jüngsten Phase der Arbeitslosigkeit grundlegend an aktuelle Standards angepasst, was Form, Inhalt und Optik betrifft.

⁴⁸⁹ Vgl. Birkner, 2005, S.159-163

Abbildung 44: „Wie lange ist es her, dass Sie Ihre Bewerbungsunterlagen grundlegend an aktuelle Standards angepasst haben, was Form, Inhalt und Optik betrifft?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bislang) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Nur bei rund 1% (2 Personen) der nach wie vor arbeitsuchenden AMS-KundInnen ist eine solche Überarbeitung und Aktualisierung länger als 5 Jahre her; beide dieser Befragten geben an, wenig intensiv nach Arbeit gesucht zu haben.⁴⁹⁰ Unter den erfolgreich wiederbeschäftigten Befragten hingegen haben immerhin 9% (32 Personen) schon seit mehr als 5 Jahren und 6,2% (22 Personen) schon seit mehr als 15 Jahren keine Anpassung ihrer Bewerbungsmaterialien vorgenommen. Hierbei handelt es sich überwiegend um Personen, die angeben, über ihr soziales und (ehemaliges) berufliches Netzwerk nach Arbeit gesucht zu haben. Dass nach wie vor arbeitsuchende Personen konsistenter von Bewerbungsunterlagen berichten, die den aktuellen Standards entsprechen, kann zudem wiederum, wie bereits in Kapitel 3.4.5 erwähnt, damit in Verbindung gebracht werden, dass die arbeitsuchenden Personen häufiger nicht-orientiert erschienen⁴⁹¹ und, eventuell infolgedessen, öfter an Kursen teilnahmen⁴⁹², die möglicherweise mit Bewerbungstrainings einhergingen.

ExpertInnen empfehlen, über aktuelle Bewerbungsmaterialien hinaus, einen proaktiven, optimistischen und offenen Umgang mit dem eigenen Alter.⁴⁹³ In diese Kerbe schlägt, dass weder nach wie vor arbeitsuchende noch erfolgreich wiederbeschäftigte Befragte allzu häufig versuchen/versuchten, ihr Alter in Bewerbungsschreiben zu verschleiern (siehe Abbildung 45). Nur wenige der Personen verschweigen ihr Geburtsjahr in den Bewerbungsunterlagen, obwohl auch ihnen bewusst war, dass das höhere Alter auch aus der Länge des Lebenslaufes ersichtlich ist: „Und deswegen lasse ich das Alter weg, nicht dass man (das) in der ersten Zeile gleich liest, (und denkt) aha, der ist mir zu alt“, meint hierzu ein interviewter Bautechniker (m, 58, eingestellt).

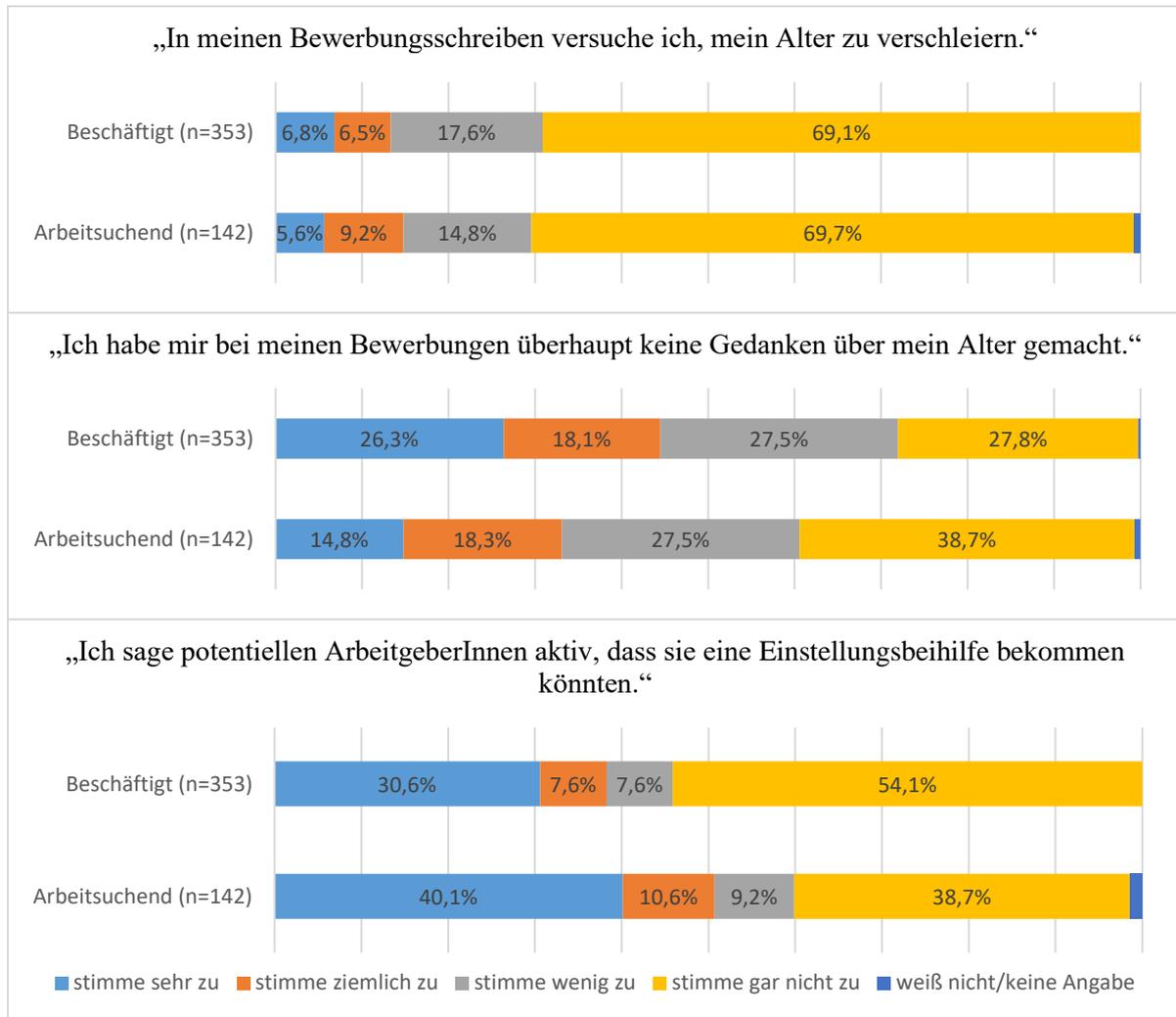
⁴⁹⁰ „Wie intensiv haben Sie während Ihrer letzten Arbeitslosigkeit nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht?“

⁴⁹¹ „Wollten Sie nach Ihrer Kündigung beruflich etwas Anderes machen, wieder das Gleiche, war Ihnen das egal oder hatten Sie unmittelbar gar nicht vor, Arbeit zu suchen?“

⁴⁹² „Haben Sie einen oder mehrere AMS-finanzierte Kurse besucht?“

⁴⁹³ Vgl. de Coen, Forrier, de Cuyper & Sels, 2015, S.357-360; Stuess, 2017, S.61

Abbildung 45: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich - Umgang mit dem eigenen Alter



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bislang) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Auffällige Unterschiede zeigen sich hingegen dahingehend, dass sich Personen, denen eine erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration gelang, bei ihren Bewerbungen eher überhaupt keine Gedanken über ihr Alter gemacht haben, als Personen, die noch auf Jobsuche sind. Zudem sagten die mittlerweile wiederbeschäftigten Befragten, eigenen Angaben nach, potentiellen ArbeitgeberInnen seltener aktiv, dass sie eine Einstellungsbeihilfe bekommen könnten. Beides scheint auf den ersten Blick nicht mit den Empfehlungen durch die ExpertInnen zusammenzupassen; es könnte jedoch sein, dass gerade der sorglose Umgang mit dem eigenen Alter, aufgrund dessen sich die betreffenden Befragten gar keine Gedanken darüber gemacht haben, negativen Primingeffekten und selbsterfüllenden Prophezeiungen entgegenwirkte und dadurch ein selbstbewusstes Auftreten bei Bewerbungsgesprächen, eine größere Frustrationstoleranz und eine hohe Ausdauer während der Bewerbungsphase wahrscheinlicher machte.⁴⁹⁴

⁴⁹⁴ Vgl. Lindenberger & Brandstädter, 2007, S.253 & 562; Nakai, Chang, Snell & Fluckinger, 2011, S.157-159

3.5.4. BEWERBUNGSGESPRÄCHE UND INDIVIDUELLE VORBEREITUNG

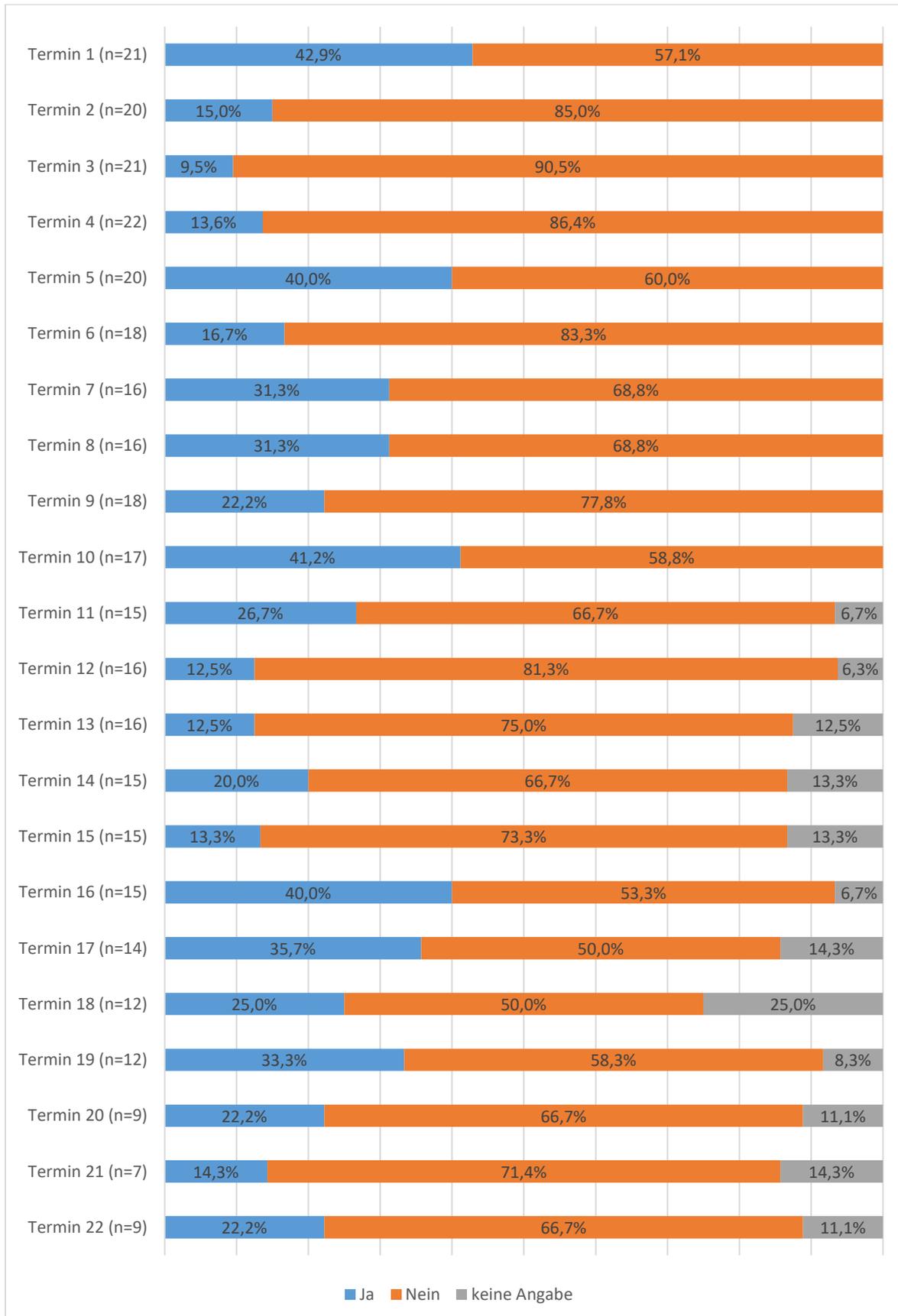
Obwohl arbeitsuchende und wiederbeschäftigte KundInnen, wie bereits in Kapitel 3.5.1 erläutert, gleich viele Bewerbungen verfassten, wurden die mittlerweile wiederbeschäftigten Befragten häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Im Mittel⁴⁹⁵ nahmen sie an drei Bewerbungsgesprächen teil, während die nach wie vor arbeitsuchenden Befragten von durchschnittlich zwei Bewerbungsgesprächen berichten. Dies mag zusätzlich für eine höhere Qualität, Aktualität und/oder Passung der Bewerbungen der mittlerweile Wiederbeschäftigten sprechen.

Hierbei hatten rund 72% der mittlerweile wiederbeschäftigten und rund 70% der nach wie vor arbeitsuchenden Befragten mindestens ein Bewerbungsgespräch. Einige der (ehemaligen) AMS-KundInnen berichten von äußerst vielen Jobinterviews: 6 der nach wie vor arbeitsuchenden und 11 der wiederbeschäftigten Personen dokumentieren 20 oder mehr solcher Termine, wobei das Maximum bei ersterer Gruppe bei 57 und bei zweiterer Gruppe bei 60 Gesprächen liegt. Hierbei handelt es sich in aller Regel um Personen aus Berufsbereichen, in denen es nicht unüblich ist, sich sofort persönlich vorzustellen und keine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch in einem engeren Sinn abzuwarten (z.B. Gastgewerbe und Tourismus).

Auch manche der PanelteilnehmerInnen berichten, dass sie nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen wurden und daher auch keine Chance gehabt hätten, durch ihr persönliches Auftreten zu überzeugen. Die meisten jedoch absolvierten zumindest ein solches Gespräch, wobei die Chance auf eine Einladung zu einem Jobinterview auch bei fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit hoch blieb (siehe auch Abbildung 46).

⁴⁹⁵ Berechnet wurde der Median. Der Median der Messwerte einer Urliste ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man die Messwerte der Größe nach sortiert. Das arithmetische Mittel konnte nicht als Lageparameter herangezogen werden, da insbesondere Befragte, die zu sehr vielen Bewerbungsgesprächen eingeladen wurden, keine genaue Anzahl dieser nennen konnten.

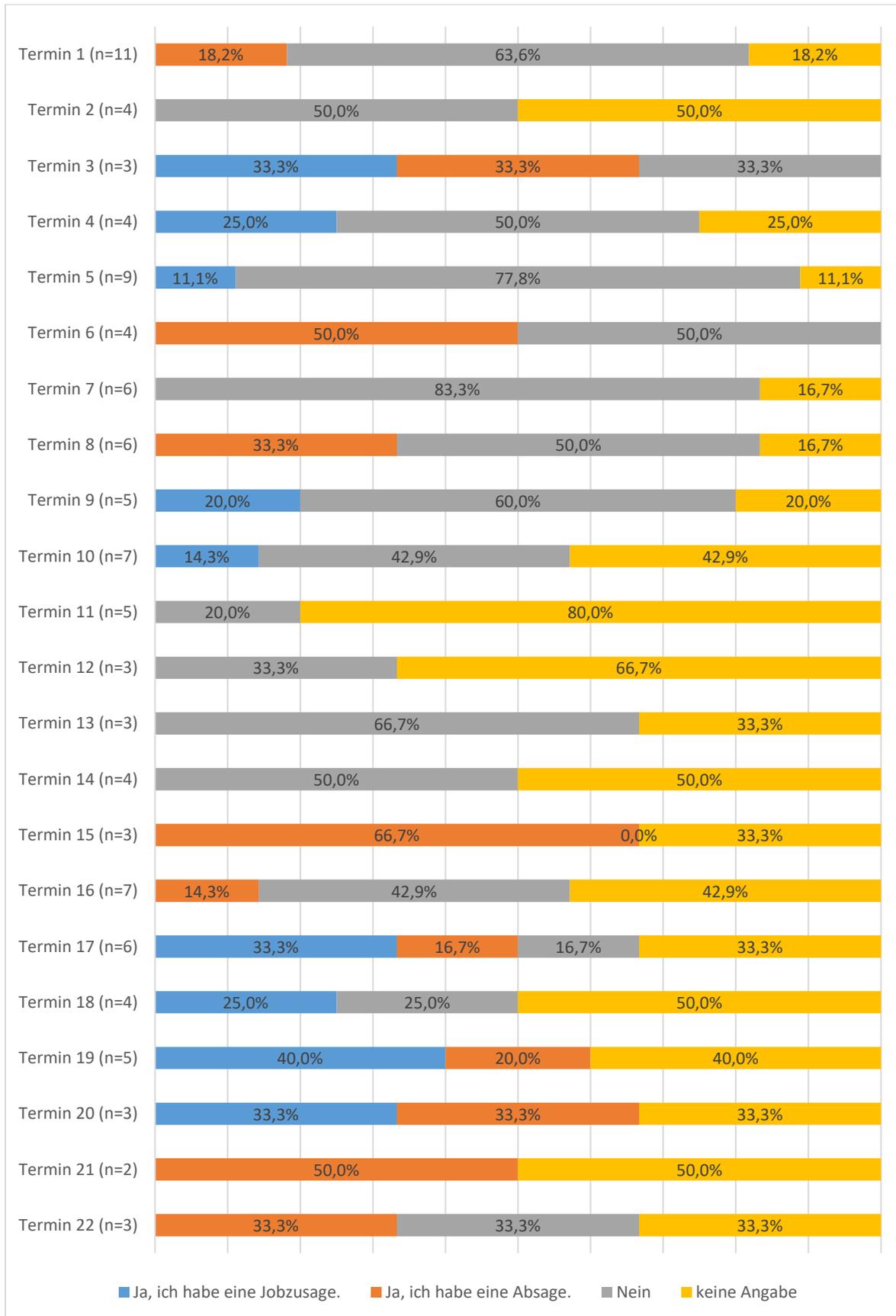
Abbildung 46: „Hatten Sie in der vergangenen Woche ein oder mehrere persönliche oder telefonische Bewerbungsgespräche?“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Angaben in Prozent jener PanelteilnehmerInnen, die das Online-Tagebuch in der jeweiligen Woche ausgefüllt haben.

Die folgende Abbildung 47 zeigt, am Beispiel der n=26 PanelteilnehmerInnen, dass Absagen nach Bewerbungsgesprächen häufiger erfolgten als Zusagen. Dies ist nicht ungewöhnlich, da üblicherweise mehrere Personen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden und daher nur eine gewisse Chance besteht, den Job auch zu erhalten. Auffällig sind jedoch zu einigen Befragungszeitpunkten recht hohe Anteile an jenen, die angaben, keine Reaktion erhalten zu haben.

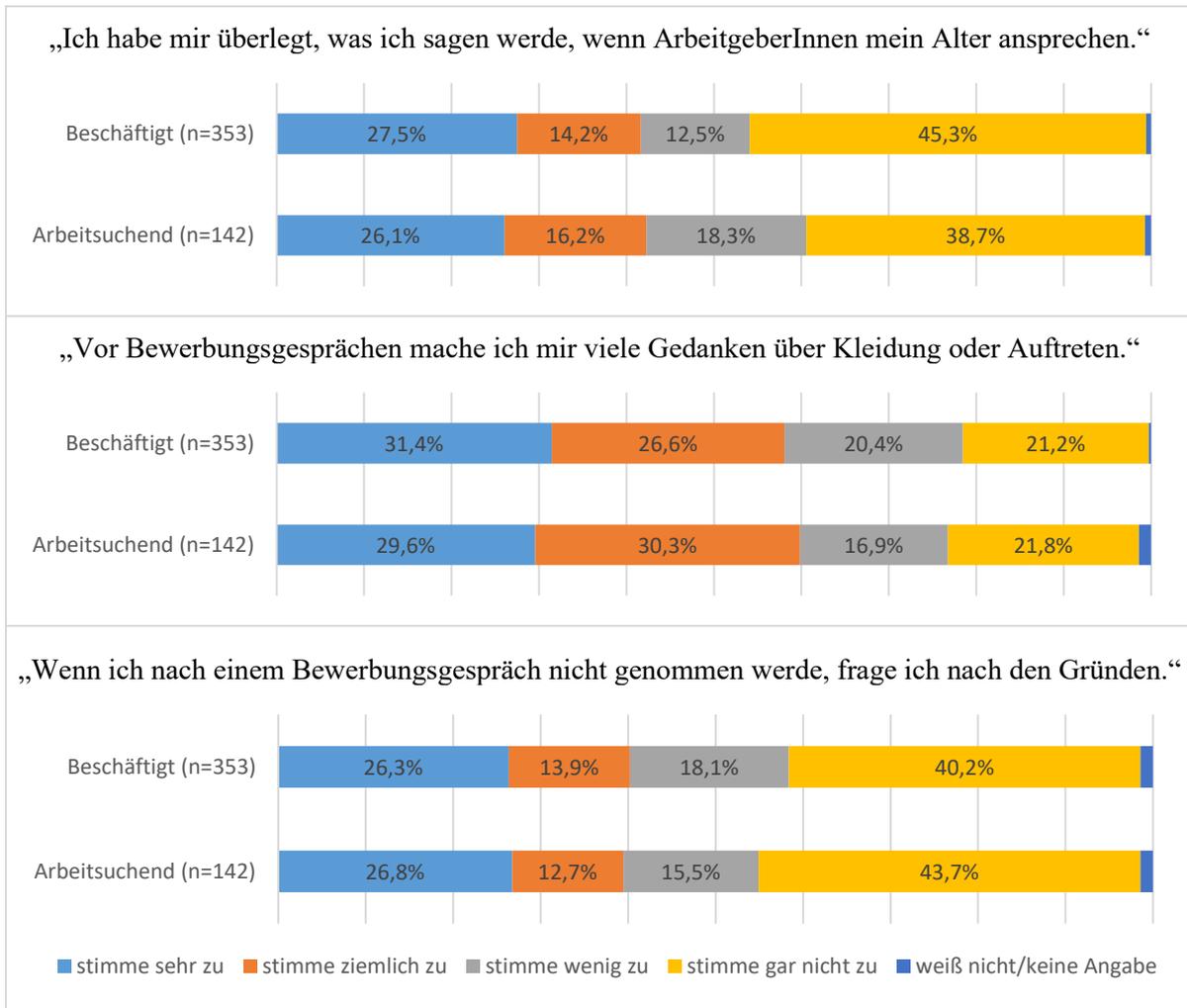
Abbildung 47: „Haben Sie auf dieses Bewerbungsgespräch (bzw. diese Bewerbungsgespräche) bereits eine Reaktion erhalten?“



Quelle: Ergebnisse des wöchentlichen Online-Tagebuchs, eigene Auswertung. Angaben in Prozent jener PanelteilnehmerInnen, die das Online-Tagebuch in der jeweiligen Woche ausgefüllt haben.

Hinsichtlich der Vor- und Nachbereitung der Bewerbungsgespräche unterscheiden sich Befragte, die noch auf Arbeitssuche sind, und solche, die bereits wieder eine Beschäftigung aufnehmen konnten, kaum. So hat sich, wie in Abbildung 48 illustriert, die Mehrheit beider Gruppen eher keine bis gar keine Gedanken darüber gemacht, was sie machen würden bzw. gemacht hätten, wenn potentielle ArbeitgeberInnen sie auf ihr Alter ansprächen bzw. angesprochen hätten. Tatsächlich ist der Anteil jener Personen, die sich dies überhaupt nicht überlegt haben, unter den mittlerweile wiederbeschäftigten Personen sogar größer als unter den nach wie vor arbeitssuchenden Befragten. Dies steht in Einklang mit den Ergebnissen aus Kapitel 3.5.3, wonach sich erfolgreich Wiederbeschäftigte auch beim Verfassen der Bewerbungsmaterialien weniger Gedanken über den Umgang mit dem eigenen Alter machten als nach wie vor Arbeitssuchende. Wie bereits erläutert, könnte sich dies insofern positiv ausgewirkt haben, als negative Primingeffekte, selbsterfüllende Prophezeiungen und ihre problematischen Konsequenzen weniger wahrscheinlich sind, wenn die betreffenden Personen das Thema „Alter“ aus ihrem Denken streichen und es damit auch nicht zu einem allzu großen Hindernis aufbauen können.

Abbildung 48: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich - Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bislang) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Etwa 6 von 10 Beschäftigten und Arbeitsuchenden machen/machten sich vor Bewerbungsgesprächen hingegen viele Gedanken über ihre Kleidung oder ihr Auftreten. Zudem haben sich rund 40% der Befragten beider Gruppen angewöhnt, nach einem erfolglosen Bewerbungsgespräch nach den Gründen für die Ablehnung zu fragen. Dies kann den BewerberInnen wertvolle Information darüber geben, wie sie ihr Auftreten, ihre Bewerbungsstrategien und ihre Ansprüche anpassen können, um ihre Chancen bei zukünftigen Bewerbungsgesprächen zu erhöhen – da die Befragten mehrheitlich angeben, dass sich ihre Ansprüche⁴⁹⁶ sowie ihre Suchstrategien⁴⁹⁷ im Laufe der Arbeitslosigkeit zumindest ein wenig verändert haben, kann davon ausgegangen werden, dass die Bereitschaft besteht, entsprechendes Feedback auch umzusetzen (siehe Kapitel 3.5.2 und Kapitel 3.5.5). In diesem Zusammenhang wird deutlich kritisiert, wenn ArbeitgeberInnen Bewerbungsschreiben unbeantwortet lassen; würden die KundInnen auf diese ein ehrliches Feedback erhalten, könnten sie die Bewerbungsmaterialien und die Suchstrategie gegebenenfalls anpassen.

⁴⁹⁶ „Meine Ansprüche haben sich im Laufe meiner Arbeitslosigkeit geändert.“ (Ratingskala)

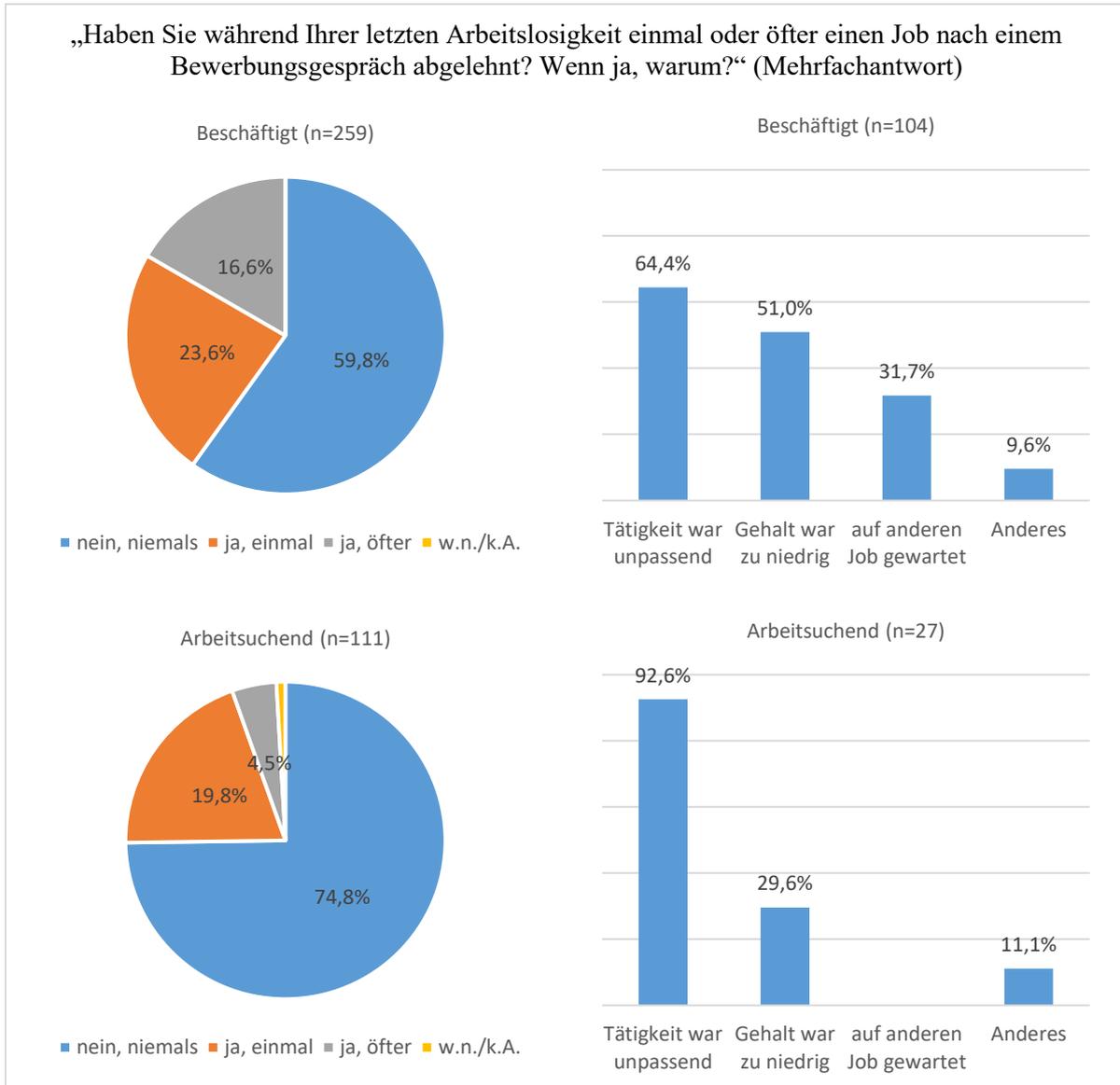
⁴⁹⁷ „Meine Suchstrategie hat sich im Verlauf meiner Arbeitslosigkeit verändert.“ (Ratingskala)

3.5.5. FLEXIBILITÄT UND ANSPRÜCHE AN DIE NEUE BESCHÄFTIGUNG

Wie bereits in Kapitel 3.5.4 erörtert nahmen die Beschäftigten im Mittel ⁴⁹⁸ an drei, die Arbeitsuchenden an zwei Bewerbungsgesprächen teil. Hierbei hatten rund 70% (Arbeitsuchende) bis 72% (Beschäftigte) zumindest *ein* solches Jobinterview. Mehr als ein Drittel, konkret 35,4%, dieser arbeitsuchenden oder wiederbeschäftigten Personen wiederum lehnten mindestens eine Stelle, die ihnen im Anschluss an ein Bewerbungsgespräch angeboten wurde, ab. Dies gilt deutlich häufiger für Befragte, denen der erfolgreiche Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelang, als für Befragte, die keinen solchen Erfolg realisieren konnten: Wie Abbildung 49 zeigt, lehnten rund 40% der mittlerweile wiederbeschäftigten Personen, die zumindest ein Bewerbungsgespräch hatten, mindestens eine Stelle, rund 17% sogar mehrere Stellen nach einem Bewerbungsgespräch ab; hingegen verzichteten nur rund 24% der nach wie vor arbeitsuchenden Befragten, die wenigstens ein Bewerbungsgespräch hatten, auf mindestens einen, rund 5% sogar auf mehrere angebotene Jobs. Dies ist unmittelbar nachvollziehbar, da Personen, die erfolgreich wiederbeschäftigt sind, mehr Bewerbungsgespräche und daher öfter die Chance hatten, einen Job abzulehnen.

⁴⁹⁸ Berechnet wurde der Median. Der Median der Messwerte einer Urliste ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man die Messwerte der Größe nach sortiert. Das arithmetische Mittel konnte nicht als Lageparameter herangezogen werden, da insbesondere Befragte, die zu sehr vielen Bewerbungsgesprächen eingeladen wurden, keine genaue Anzahl dieser nennen konnten.

Abbildung 49: Nach einem Bewerbungsgespräch abgelehnte Stellen durch beschäftigte und arbeitsuchende Befragte im Vergleich



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=259) und Arbeitsuchenden (n=111), die mindestens ein Bewerbungsgespräch hatten (Kreisdiagramm) bzw. der befragten Beschäftigten (n=104) und Arbeitsuchenden (n=27), die mindestens eine Stelle nach einem Bewerbungsgespräch angeboten bekamen und diese abgelehnt haben (Säulendiagramm). Da hinsichtlich der Begründungen einer solchen Ablehnung Mehrfachantworten möglich waren, ist die Summe der relativen Anteile pro Gruppe ≠ 100%. Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

Hierin spiegelt sich also einerseits, dass den nach wie vor arbeitsuchenden Personen weniger Stellen angeboten wurden, dass sie also weniger erfolgreiche Bewerbungsgespräche verbuchten. So haben drei von vier der arbeitsuchenden Personen im Laufe ihrer jüngsten Arbeitslosigkeit niemals eine Stelle nach einem Bewerbungsgespräch angeboten bekommen, wohingegen sich die rund 60% der Beschäftigten, die keine Stelle ablehnten, nur zu einer Minderheit aus Personen, denen überhaupt keine Stelle angeboten wurde (und die ihren aktuellen Job auf anderem Wege erhielten), zusammensetzen dürften.⁴⁹⁹ Hiermit in Zusammenhang kann auch gesehen werden, dass beinahe ein

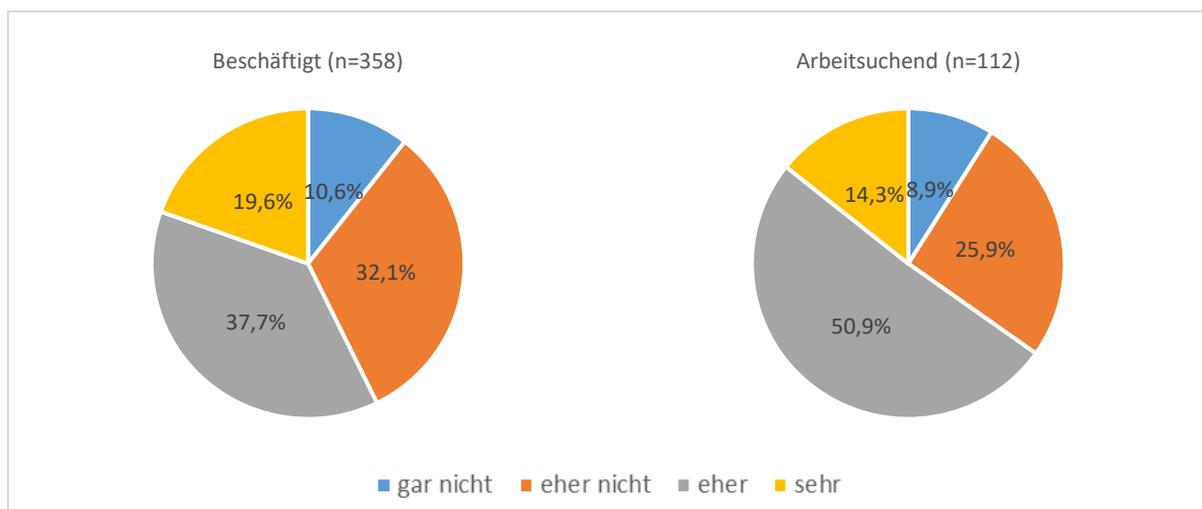
⁴⁹⁹ Die (ehemaligen) KundInnen wurden nicht danach gefragt, wie viele Stellen sie angeboten bekommen haben. Bei Personen, die niemals eine Stelle nach einem Bewerbungsgespräch abgelehnt haben, aber dennoch arbeitsuchend sind, ist

Drittel der Beschäftigten, die mindestens eine Stelle nach einem Bewerbungsgespräch ablehnten, dies (auch) damit begründen, dass sie auf Rückmeldung eines anderen Arbeitgebers bzw. einer anderen Arbeitgeberin warteten und offenbar zuversichtlich waren, dass diese positiv sein würde.

Zum anderen fließt in den hohen Anteil abgelehnter Stellen durch Wiederbeschäftigte potentiell aber auch hinein, dass diese genauere Vorstellungen von ihrer Wunschtätigkeit hatten und weniger dazu bereit waren, von diesen abzuweichen. So begründeten sie eine Ablehnung einer Stelle im Vergleich zu den nach wie vor arbeitssuchenden Befragten zwar seltener (auch) damit, dass die Tätigkeit unpassend war, aber häufiger (auch) damit, dass das Gehalt zu niedrig war.

Insgesamt geben die Personen, denen eine erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration gelang, seltener an, dass sie bezüglich ihres Berufswunsches bereit waren, Abstriche zu machen, was zum Beispiel die Tätigkeit, die Position oder das Gehalt betrifft, als Personen, die nach wie vor nach einer Beschäftigung suchen (siehe Abbildung 50). So meinen rund 43% der Beschäftigten, dass sie hierzu eher oder gar nicht bereit gewesen waren, wohingegen dies nur für 35% der Arbeitsuchenden gilt. Gleichzeitig waren die erfolgreich wiederbeschäftigten Befragten auch häufiger „sehr“ zu solchen Abstrichen bereit als die nach wie vor Arbeitsuchenden.

Abbildung 50: „Wie sehr waren/wären Sie bezüglich Ihres Berufswunsches bereit, Abstriche zu machen, was zum Beispiel die Tätigkeit, die Position oder das Gehalt betrifft?“

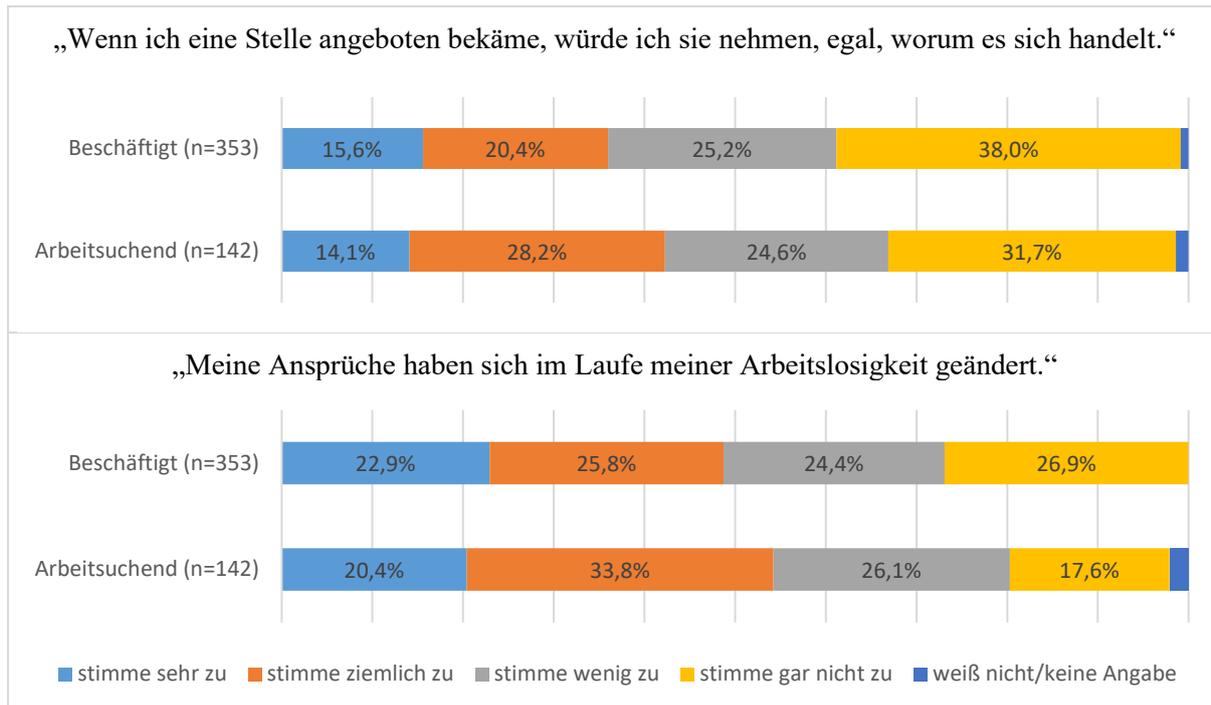


Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und der befragten Arbeitsuchenden, die eine Idee haben, was sie beruflich ungefähr machen wollen (n=112). Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Wie in Abbildung 51 ersichtlich, meinen nach wie vor arbeitssuchende Personen zudem etwas häufiger, dass sie jegliche angebotene Stelle annehmen würden bzw. angenommen hätten - ziemlich egal, worum es sich handelt bzw. gehandelt hätte - als wiederbeschäftigte Befragte.

jedoch zu konkludieren, dass ihnen kein Job nach einem Bewerbungsgespräch angeboten wurde. Beschäftigte Personen, die niemals eine Stelle nach einem Bewerbungsgespräch abgelehnt haben, setzen sich hingegen zusammen aus (1) Personen, denen keine Stelle nach einem Bewerbungsgespräch angeboten wurde und die ihren aktuellen Job auf anderem Wege erhielten, (2) Personen, die nur ein Bewerbungsgespräch führten und durch dieses ihre aktuelle Stelle fanden, und (3) Personen, die zusätzlich zu dem Bewerbungsgespräch, durch das sie ihre aktuelle Stelle fanden, mehrere erfolglose Jobinterviews führten.

Abbildung 51: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich – Flexibilität und Ansprüche



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=353) und Arbeitsuchenden (n=142), die (bislang) eher weniger intensiv, eher intensiv oder sehr intensiv nach Arbeit suchten. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

In beiden Personengruppen findet jedoch etwa die Hälfte der Befragten, dass sich ihre Ansprüche im Laufe der Arbeitslosigkeit geändert haben. Die Auswertung der Panelbefragung erlaubt hierbei einen differenzierteren Einblick: Hinsichtlich mehrerer der Kriterien (etwa Gehalt, Wochenarbeitszeit und Lage der Arbeitszeit) blieben die Ausschlusskriterien der qualitativ Befragten im Zeitverlauf aufrecht. Hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches wurden sie hingegen oftmals flexibler: Sie überlegten sich, in welchen verwandten Bereichen sie noch tätig werden könnten oder waren bereit, in ihrer eigenen Branche eine weniger qualifizierte Position anzunehmen.

Mit wachsendem Leidensdruck dürfte also auch die Flexibilität der Arbeitsuchenden steigen. Da die durchschnittliche Brutto-Geschäftsdauer⁵⁰⁰ der Wiederbeschäftigten (die erst so kurz in Beschäftigung sind, dass sie in den AMS-Datensätzen noch als „ruhend“ gelten) und der Arbeitsuchenden, wie auch in Kapitel 3.2 erläutert, vergleichbar ist, können die festgestellten (geringen) Flexibilitätsunterschiede jedoch nur eingeschränkt auf einen höheren Leidensdruck und eine größere Dringlichkeit der nach wie vor arbeitsuchenden Personen zurückgeführt werden.

Stärker fundiert erscheint die Interpretation der Beobachtung einer niedrigeren Flexibilität der mittlerweile wieder erfolgreich Beschäftigten als Nebenprodukt einer Kausalbeziehung zwischen besser verwertbaren Voraussetzungen (z.B. einer besseren Qualifikation) und der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsmarkterfolges: Demnach wären sich Personen mit geeigneteren Voraussetzungen ihres „Wertes“ am Arbeitsmarkt bewusst, was in einem größeren Selbstbewusstsein und geringerer Flexibilität resultieren kann. Der realisierte Arbeitsmarkterfolg wäre aber dennoch keine Folge des

⁵⁰⁰ Gegenüber der Netto-Dauer werden bei der Brutto-Dauer eines Geschäftsfalles Unterbrechungen bis zu 62 Tagen nicht herausgerechnet. Bei längeren Unterbrechungen endet der Geschäftsfall.

höheren Selbstbewusstseins und der niedrigeren Flexibilität, sondern der besser verwertbaren Voraussetzungen. Einschränkend ist jedoch daran zu erinnern, dass die erfolgreich wiederbeschäftigten Befragten zu Beginn der Arbeitslosigkeit, eigenen Angaben nach, nicht eher als die nach wie vor arbeitssuchenden Befragten davon ausgingen, dass ihre Kompetenzen und ihre Erfahrungen bei ArbeitgeberInnen gefragt sein würden (siehe Kapitel 3.4.2).

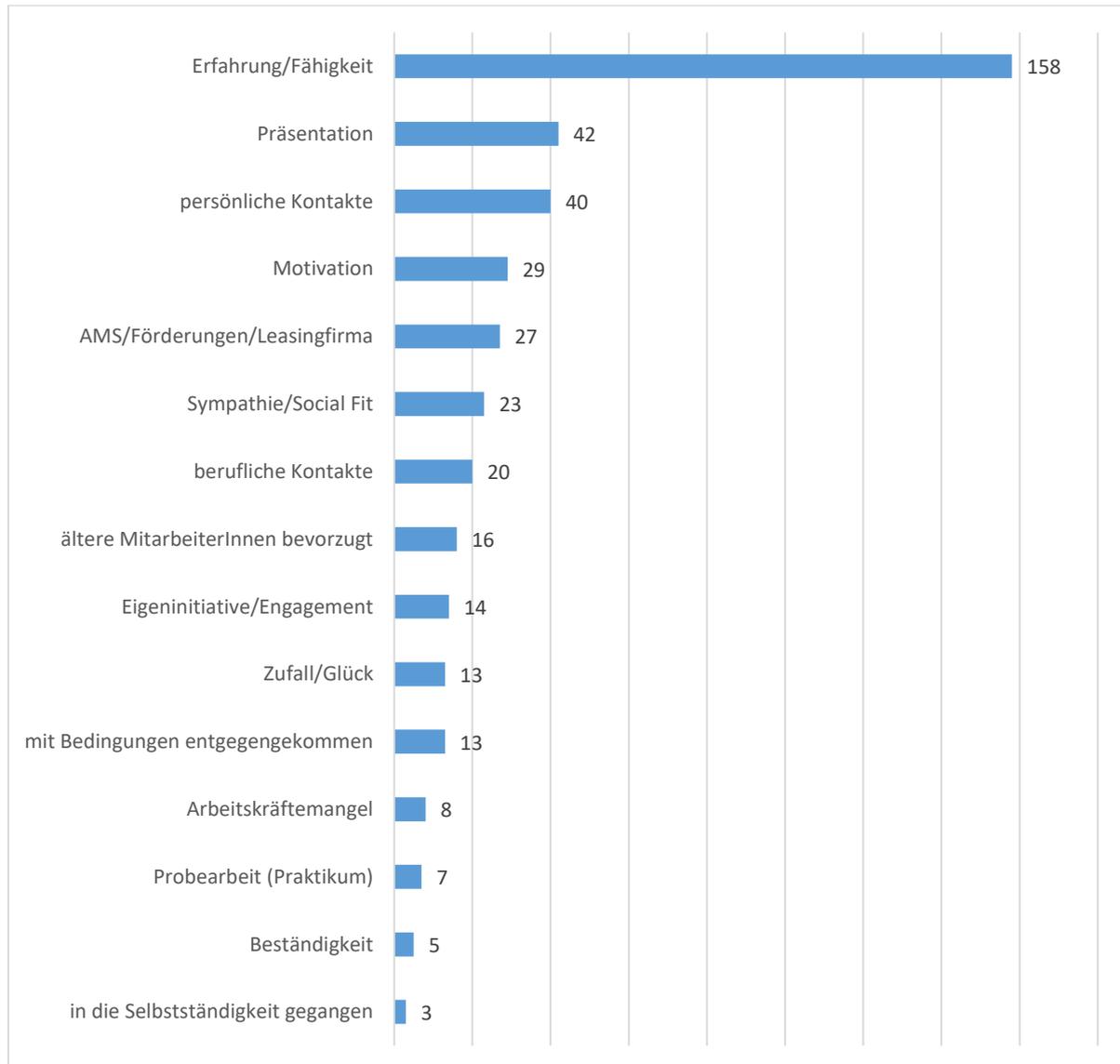
Zum Teil mit dem obigen Punkt in Zusammenhang stehend kann die niedrige Flexibilität der erfolgreich Wiederbeschäftigten auch als Zeichen dafür gewertet werden, dass sie stärker orientiert waren und genauere Vorstellungen davon hatten, was in einer bestimmten Tätigkeit gefragt ist (siehe Kapitel 3.4.5). Dies kann sich positiv auf das Auftreten während eines Bewerbungsgesprächs auswirken.

3.5.6. ZENTRALE ERFOLGSFAKTOREN BEI DER ARBEITSSUCHE NACH EINSCHÄTZUNG DER BEFRAGTEN

Werden die Personen, die erfolgreich in ein Arbeitsverhältnis zurückkehren konnten, danach gefragt, was ihr Geheimnis war - d.h. was sie gemacht oder gesagt haben, sodass der oder die Entscheidungsverantwortliche ihnen die Stelle gegeben hat - führen sie ihren Erfolg mit überwältigender Mehrheit (auch) auf ihre **Erfahrung, ihre Qualifikationen und ihre Fähigkeiten** zurück (siehe Abbildung 52). Während es sich hier um Voraussetzungen handelt, die nicht kurzfristig geändert werden können, macht dies jedenfalls auch die Relevanz von angemessenen Bewerbungsunterlagen, die etwa auch die Weiterbildungsbereitschaft der BewerberInnen aufzeigen⁵⁰¹, deutlich.

⁵⁰¹ Vgl. Encel & Studencki, 2004, S.36; Mayrhofer, Regner & Schmid, 2001, S.37-43

Abbildung 52: „Was haben Sie gemacht oder gesagt, dass die Person sich für Sie entschieden hat?“ (Offene Frage)



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Offene Frage. Angaben in absoluten Zahlen spontaner Nennungen durch die Beschäftigten (n=358).

Darüber hinaus betonen die erfolgreich Wiederbeschäftigten aber auch die große Bedeutung einer förderlichen **(Selbst-)Präsentation** und eines selbstbewussten Auftretens etwa in Bewerbungsgesprächen. Dies deckt sich stark mit den Erkenntnissen der PanelteilnehmerInnen, die mehrfach betonen, dass überzeugende Bewerbungsunterlagen und ein gewinnendes Auftreten etwaige „Defizite“ im Lebenslauf oder in der Qualifikationsstruktur wettmachen können.

Mit der gelungenen Präsentation der eigenen Stärken in Zusammenhang stehend wurde den Beschäftigten von den Entscheidungsverantwortlichen auch rückgemeldet, dass sie den ArbeitgeberInnen **motiviert** und engagiert sowie **sympathisch** erschienen und diese das Gefühl hatten, sie würden gut ins Team passen. Dies wurde jedoch häufig nicht nur am Bewerbungsgespräch, sondern auch an Empfehlungen durch Personen, die mit dem Bewerber bzw. der Bewerberin bekannt oder befreundet waren, festgemacht.

Häufig erzählen die Befragten daher auch, dass die Entscheidung (unter anderem) aufgrund von **persönlichen Kontakten** (z.B. Bekannte, Familienmitglieder oder auch NachbarInnen) und/oder **beruflichen Kontakten** (z.B. ehemaligen KollegInnen, AuftraggeberInnen oder ProjektpartnerInnen) zu ihren Gunsten ausgefallen ist. In selteneren Fällen beschreiben die betreffenden Personen dabei, dass sie dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin selbst bereits bekannt waren; häufiger wirkten sich Empfehlungen durch die privaten oder beruflichen Kontakte, die in der Firma arbeiteten oder mit Entscheidungsverantwortlichen bekannt waren, günstig aus. Dies unterstreicht die Relevanz der Reaktivierung des privaten oder beruflichen Netzwerkes, die sich auch darin zeigt, dass der Anteil jener Personen, die ihre Bekannten um Hilfe bei der Jobsuche baten, unter den erfolgreich Wiederbeschäftigten größer ist als unter den nach wie vor Arbeitsuchenden (siehe Kapitel 3.5.2). Hiermit verbunden ist, dass sieben der Beschäftigten in ein Unternehmen übernommen wurden, in dem sie zuvor **Probearbeit** geleistet hatten. Hierunter fallen sowohl Praktika als auch Schnuppertage oder Probetage bzw. -wochen.

In anderen Fällen führen die Personen, denen eine erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration gelang, dies auf das Eingreifen des **AMS, auf Förderungen und auf die Nutzung von Leasingfirmen** zurück. Doch spezifische Förderungen (z.B. Eingliederungsbeihilfen für Ältere) stellten nicht den einzigen Pluspunkt dar, den ArbeitgeberInnen an älteren BewerberInnen sahen: So hatten einige der Befragten das Gefühl, dass das einstellende Unternehmen **ältere MitarbeiterInnen dezidiert bevorzugte**. Dies wurde zum Teil wiederum mit der größeren **Erfahrung** und der daraus resultierenden vielseitigen Einsetzbarkeit sowie Bereitschaft zu Verantwortungsübernahme begründet. Zudem schätzten manche der ArbeitgeberInnen die **Beständigkeit** der älteren BewerberInnen: So wurde ihnen positiv angerechnet, wenn sie im Verlauf ihrer Berufskarriere auf wenige Jobwechsel zurückblicken und längere Verbleibsdauern in einzelnen Unternehmen zu verbuchen haben.

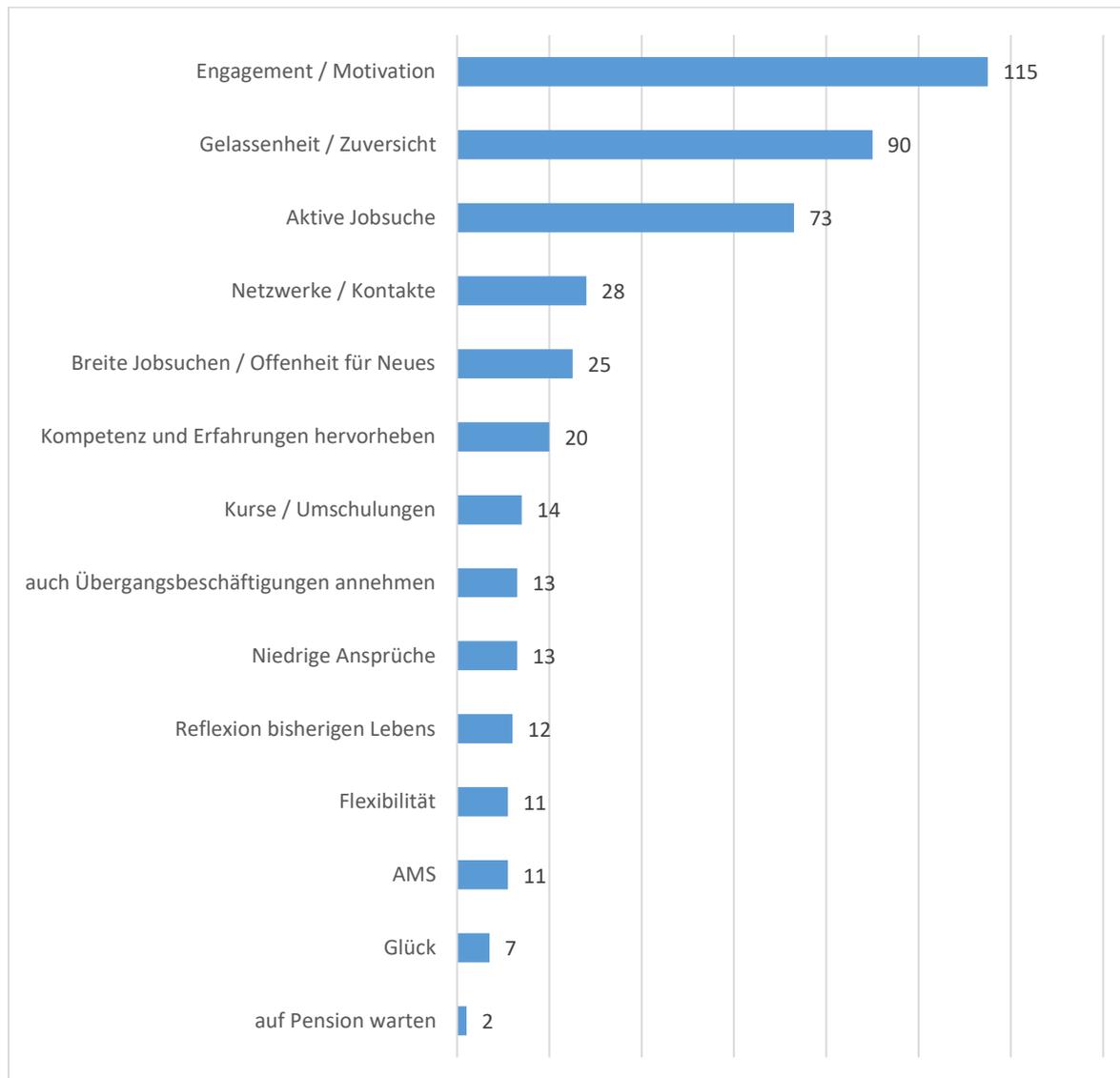
14 der befragten Beschäftigten heben zudem hervor, dass ihre **Eigeninitiative und ihr Engagement** ihnen zu der Einstellung verholfen haben. Zwar erlaubt diese kleine Stichprobengröße keine statistische Signifikanztestung einer Unterschiedshypothese; tendenziell zeigt sich aber dennoch, dass es sich bei diesen Personen um solche Befragte handelt, die mehr unterschiedliche Suchquellen verwendet haben („ziemlich“/„sehr“) und häufiger angeben, auch Initiativbewerbungen verfasst zu haben (siehe auch Kapitel 3.5.2). Auch führen manche der Befragten ihren Arbeitsmarkterfolg (auch) darauf zurück, dass sie bereit waren, den **ArbeitgeberInnen entgegenzukommen**, was etwa das Gehalt, die Arbeitszeiten, den Inhalt der Tätigkeit oder die Position betrifft.

Umgekehrt attribuieren manche der Wiederbeschäftigten ihre erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration aber auch auf den **Zufall oder auf Glück** sowie auf einen **Arbeitskräftemangel** bzw. einen Mangel anderer BewerberInnen auf die betreffende Stelle. Andere können keine Aussage über Tipps und Erfolgsstrategien treffen, da sie den Weg in eine **selbstständige Beschäftigung** wählten.

Einige der Punkte, die die Beschäftigten dafür anführen, dass sie genommen wurden, lassen sich von den betreffenden Personen nicht (oder nicht unmittelbar) beeinflussen. Was die Befragten, denen der erfolgreiche Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelang, anderen älteren Arbeitsuchenden daher empfehlen ist vorrangig, **engagiert und motiviert** zu sein (siehe Abbildung 53). Sie sollen *„dranbleiben“* und *„nicht aufgeben“*, denn *„wer will, findet auch einen Job – das gilt für Jüngere ebenso wie für Ältere“*. Ohne **aktive Jobsuche** könne kein Erfolg realisiert werden: Die betreffenden Personen sollen unterschiedliche Suchquellen verwenden, Hilfe in Anspruch nehmen, an sich selbst (z.B. an der Selbstpräsentation sowie an den Bewerbungsunterlagen) arbeiten und nicht aufhören sich zu

bewerben. Gleichzeitig raten die erfolgreich Wiederbeschäftigten zu **Zuversicht und Gelassenheit**. Es sei nicht nötig, „den Kopf hängen zu lassen“ – zudem könne dies das Bewerbungsverhalten und die eigene Wirkung auf andere Menschen beeinträchtigen.

Abbildung 53: „Was würden Sie - abschließend - älteren Menschen empfehlen, wenn sie arbeitslos werden?“ (Offene Frage)



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Offene Frage. Angaben in absoluten Zahlen spontaner Nennungen durch die Beschäftigten (n=358).

Zudem geben die Personen, die eine Arbeitsmarktreintegration realisieren konnten, an dieser Stelle auch Tipps betreffend die Bewerbungsstrategien. So betonen sie, wie wichtig es ist, **persönliche und (ehemalige) Kontakte** zu reaktivieren. Dies zeigt sich auch darin, dass beschäftigte eher als arbeitsuchende Befragte angeben, ihr Netzwerk um Hilfe bei der Jobsuche gebeten zu haben.⁵⁰² Ein/e Befragte/r meint, dass gerade älteren Menschen die Arbeitslosigkeit oft unangenehm sei, weshalb sie nicht offen darüber sprechen. Dies jedoch nimmt ihnen die Möglichkeit, von etwaigen offenen Stellen zu erfahren und/oder sonstige Unterstützung zu bekommen. Von besonderer Bedeutung ist das Nutzen (ehemaliger) beruflicher Kontakte für Personen, die im gleichen Tätigkeits- oder Berufsfeld

⁵⁰² „Ich bitte Bekannte um Hilfe bei der Jobsuche.“ (Ratingskala)

tätig sein möchten, in dem sie bereits vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit beschäftigt waren. Hilfe dürfe aber auch vom **AMS** erwartet werden: Die befragten Beschäftigten raten älteren Arbeitsuchenden, offen für die Vorschläge der AMS-BeraterInnen zu sein. Einige berichten, dass sie es dem AMS zu verdanken haben, dass sie wieder einen Job gefunden haben – nicht nur aufgrund der Stellenangebote durch das AMS, sondern insbesondere auch aufgrund der Ratschläge hinsichtlich der Breite der Suche, hinsichtlich neuer möglicher Berufsfelder, hinsichtlich der Suchstrategien und/oder hinsichtlich der Bewerbungsunterlagen.

Darüber hinaus empfehlen die Wiederbeschäftigten, **breit zu suchen** und sich nicht auf einzelne Tätigkeiten oder Berufe zu versteifen. Man solle offen für Neues sein und sich – allein oder mit Unterstützung der AMS-BeraterInnen – überlegen, in welchen alternativen Feldern man Qualifikationen und Stärken nutzen könnte. Sollte es sich in der Folge als notwendig erweisen, sollte auch vor **Umschulungen** nicht zurückgeschreckt werden. Kurse werden aber auch empfohlen, um die eigenen Bewerbungsstrategien zu überdenken.

In den Bewerbungsschreiben selbst sollen die älteren Arbeitsuchenden, den Beschäftigten zufolge, ihre **Kompetenzen und ihre Erfahrung** hervorheben und insbesondere Vorurteile gegenüber älteren Menschen entkräften. Dabei dürfen durchaus auch Beispiele aus dem Privatleben gebracht werden – wenn eine Stelle in einem Bereich gesucht wird, in dem man noch keine konkrete Berufserfahrung hat, sei dies sogar höchst ratsam.

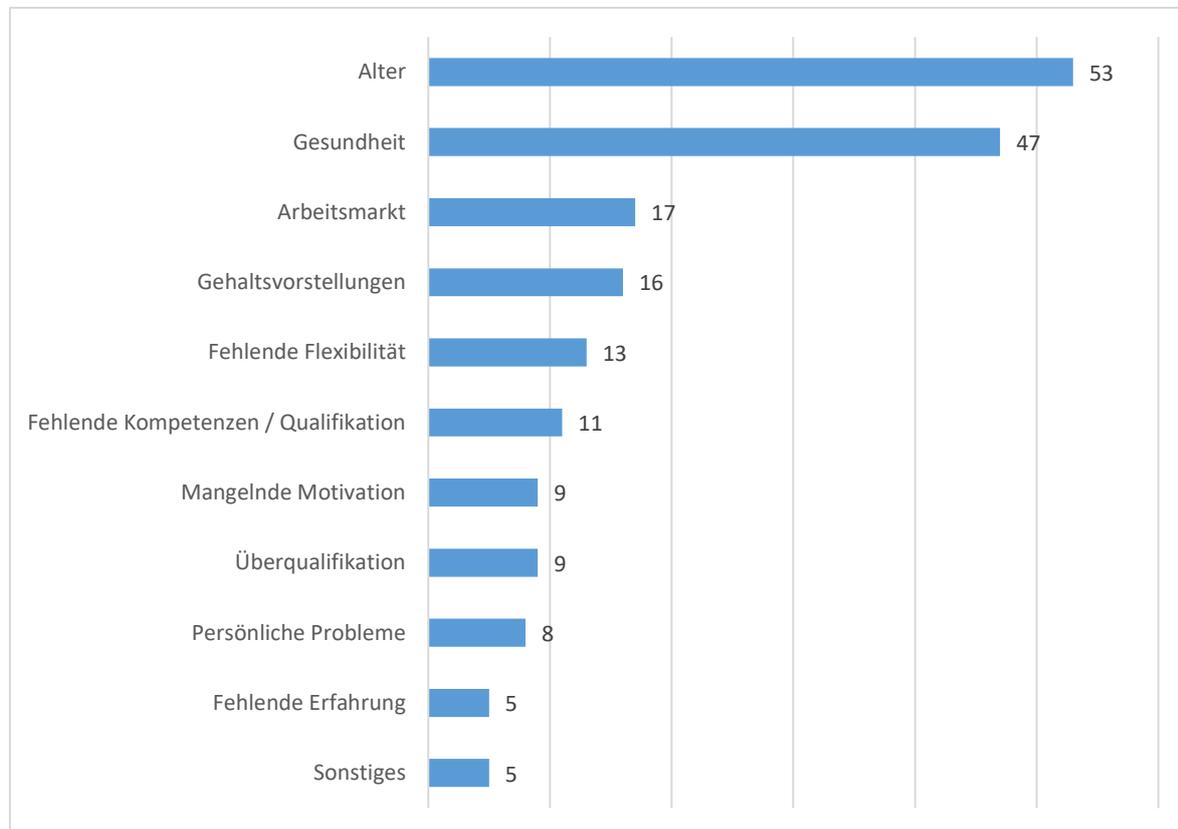
Gleichzeitig empfehlen die erfolgreich wiederbeschäftigten Befragten, **nicht zu hohe Ansprüche** zu haben: Man solle, wenn (beispielsweise finanziell und logistisch) machbar, den ArbeitgeberInnen ruhig ein bisschen entgegenkommen. **Flexibilität und Kompromissbereitschaft** seien dabei nicht nur hinsichtlich der Gehaltsvorstellungen, sondern auch hinsichtlich des Inhalts der Tätigkeit, der Position oder der geografischen Erreichbarkeit der Stelle gefragt. Dabei betonen die InterviewpartnerInnen, dass nichts dagegenspricht, auch **Übergangsbeschäftigungen** anzunehmen und sich währenddessen nach etwas umzusehen, das den eigenen Vorstellungen mehr entspricht. Ein/e Befragte/r betont dabei, dass es leichter sei, einen Job aus einer Beschäftigung als aus der Arbeitslosigkeit heraus zu finden.

Allerdings raten die Wiederbeschäftigten auch, die Situation der Arbeitslosigkeit zu nutzen, um über das **eigene Leben zu reflektieren** und sich zu überlegen, was einem selbst wirklich wichtig ist im Leben. Gerade für ältere Personen sei essentiell, dass sie auf ihre psychische und physische Gesundheit achten und Tätigkeiten nur dann antreten, wenn davon auszugehen ist, dass sich durch diese ihre Gesundheit zumindest nicht verschlechtert. Gegebenenfalls können diese Überlegungen auch zu dem Schluss führen, dass die Wiederkehr in den Arbeitsmarkt nicht sinnvoll wäre – in solchen seltenen Fällen sei es auch vertretbar, einen Antrag auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension zu stellen oder – insbesondere sehr kurz vor dem legalen Pensionsantrittsalter – auf die **Pensionierung** zu warten.

Nur wenige der Personen, denen eine erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration gelang, raten älteren Arbeitsuchenden vorrangig **Glück** – hierbei handelt es sich um Personen, die ihren Arbeitsmarkterfolg höchst external attribuierten. Während die Personen, die den realisierten Erfolg auf externe Umstände, wie den Zufall, zurückführen, also in der Minderheit sind, sehen zahlreiche der nach wie vor arbeitsuchenden Befragten Faktoren für ihre erfolglose Arbeitssuche verantwortlich, die sie selbst nicht beeinflussen können. Dies entspricht der Tendenz zur selbstwertschützenden Attribution, d.h. der Neigung eigene Erfolge eher auf innere Ursachen und eigene Misserfolge eher auf äußere

Ursachen zurückzuführen. Wie auch in Abbildung 54 zu sehen, meinen arbeitssuchende Befragte, dass vor allem ihr **Alter**, altersbezogene Stereotype und ihr eingeschränkter **Gesundheitszustand**, aufgrund dessen sie viele Tätigkeiten nicht mehr ausüben können, Schuld daran sind, dass sie noch keinen Job gefunden haben. Einige der Personen äußern hierbei Verständnis dafür, dass ArbeitgeberInnen davor zurückschrecken, jemanden einzustellen, der „kurz vor der Pensionierung“ steht.

Abbildung 54: „Alles in allem: Worin sehen Sie die Gründe, dass Sie bisher noch keine Arbeitsstelle gefunden haben?“ (Offene Frage)



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Offene Frage. Angaben in absoluten Zahlen spontaner Nennungen durch die Arbeitsuchenden (n=159).

Darüber hinaus erklären die Befragten, dass sich aktuell am regionalen **Arbeitsmarkt** keine passenden Stellen finden lassen. Zum Teil finden hierbei Überschneidungen mit den anderen Antwortkategorien statt, beschreiben die betreffenden Personen doch oftmals, dass es „für sie“ (z.B. aufgrund ihres Alters, ihrer bisherigen Position oder ihrer Erwartungen) keine Jobs gäbe. In diesem Zusammenhang weisen die Befragten auch darauf hin, dass sie für viele Stellen **überqualifiziert** seien. Andere Arbeitsuchende meinen, dass ihre gesamte Branche, jedenfalls in ihrem Umkreis, mit Arbeitsplatznot zu kämpfen hat. Nicht zuletzt meinen einzelne Stimmen aber auch, dass sie im Tourismus oder im Gastgewerbe arbeiten, wo der Arbeitsmarkt zwar *aktuell* keine Jobs biete – dass sich dies aber mit dem Anfang der nächsten Saison ändern würde.

Seltener hingegen führen die Befragten ihre bislang erfolglose Jobsuche (spontan) auf interne, potentiell veränderbare Faktoren zurück. So meinen sie etwa, sie hätten (unter anderem) zu **hohe Gehaltsvorstellungen** oder stellten zu **unflexible Bedingungen**, insbesondere betreffend die Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz, betreffend die Arbeitszeiten oder betreffend die Position, in welcher sie arbeiten würden. Hier scheinen sich die Arbeitsuchenden und die Beschäftigten sehr einig zu sein, betonen doch auch die erfolgreich Wiederbeschäftigten, dass ältere Arbeitsuchende

flexibel und kompromissbereit bleiben und jegliche Chance nutzen sollten. Auch beschreiben die Arbeitsuchenden, dass es ihnen zum Teil an der erforderlichen Ausbildung, an den gefragten **Kompetenzen** und/oder an der notwendigen **Erfahrung** mangle. Dies betrifft insbesondere Personen, die eine andere Tätigkeit ausüben möchten als vor ihrer Arbeitslosigkeit.⁵⁰³ Einige der Arbeitsuchenden, die erzählen, dass ihnen die nötige Qualifikation fehle, betonen jedoch, dass sie gerade dabei sind oder planen, sich das jeweilige Knowhow anzueignen.

Manche der Befragten sagen offen, dass sie nicht die notwendige **Motivation** aufbringen konnten, um nach Arbeit zu suchen. Zum Teil begründen sie dies damit, dass sie gesundheitliche und/oder **persönliche Probleme** hatten, die für sie prioritär waren. Auch sprechen die Arbeitsuchenden diesbezüglich davon, dass sie keinen Sinn im Investieren von Zeit und Energie sehen, wenn sie „*doch ohnehin keinen Job finden*“ würden. Diesem Gefühl der Chancenlosigkeit entgegenzutreten kann als eine zentrale Aufgabe der Beratung durch das AMS gesehen werden.

„**Sonstige**“ **Reintegrationsbarrieren**, die die Befragten identifizieren, umfassen ihr fehlendes persönliches Netzwerk und ihr mangelndes Wissen über aktuelle Standards bezüglich Bewerbungsunterlagen. Eine Person meint, sie werde aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert, während eine andere davon berichtet, dass sie langzeitarbeitslos sei und die Hürden für die Wiederbeschäftigung immer größer würden.

3.6. ERFahrungen mit dem AMS

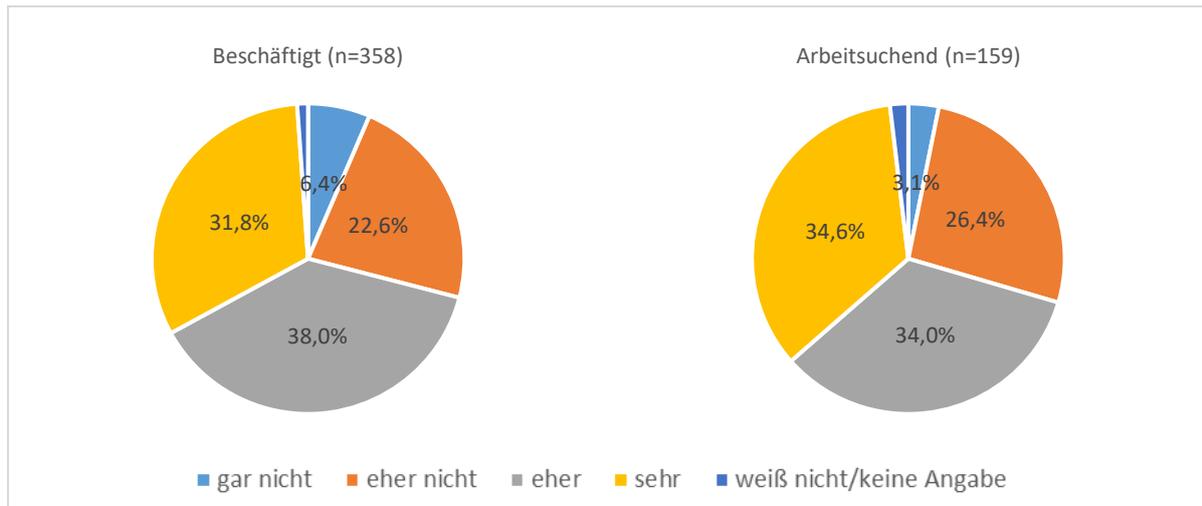
3.6.1. ALLGEMEINE ZUFRIEDENHEIT MIT DER BETREUUNG DURCH DAS AMS

Im Mittel⁵⁰⁴ sind in den Strukturdaten, die das AMS dem Projektteam zur Verfügung stellte, sowohl für die arbeitsuchenden als auch für die beschäftigten InterviewpartnerInnen jeweils 5 Kontakte mit dem AMS dokumentiert. Die Befragten zeigen sich hierbei mehrheitlich zufrieden mit dem AMS: Rund 70% der Beschäftigten und rund 68% der Arbeitsuchenden beschreiben das AMS, alles in allem, als mindestens eher nützlich bei der Arbeitssuche; rund 32% der Beschäftigten und rund 35% der Arbeitsuchenden finden es sogar sehr nützlich (siehe Abbildung 55).

⁵⁰³ „Wollten Sie nach Ihrer Kündigung beruflich etwas Anderes machen, wieder das Gleiche, war Ihnen das egal oder hatten Sie unmittelbar gar nicht vor, Arbeit zu suchen?“

⁵⁰⁴ Berechnet wurde der Median. Der Median der Messwerte einer Urliste ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man die Messwerte der Größe nach sortiert. Das arithmetische Mittel konnte nicht als Lageparameter herangezogen werden, da einzelne starke Ausreißer zu Verzerrungen geführt hätten.

Abbildung 55: „Alles in allem: Für wie nützlich halten Sie das AMS bei der Arbeitssuche?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Dass sich beide Personengruppen gleichermaßen zufrieden zeigen, ist überaus positiv, dürften doch einerseits jene Personen, denen ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelang, ihren Erfolg zum Teil der Betreuung durch das AMS zuschreiben, und andererseits Befragte, die nach wie vor arbeitsuchend sind, das Gefühl haben, angemessen unterstützt zu werden. Ersteres zeigte sich auch in Kapitel 3.5.2 und Kapitel 3.5.6, führen doch mehrere der Wiederbeschäftigten ihren Arbeitsmarkterfolg auf das AMS zurück⁵⁰⁵, meinen, dass sie die Stelle über das AMS gefunden haben⁵⁰⁶ und/oder raten anderen älteren Arbeitsuchenden, sich auf die Betreuung und Vermittlung durch das AMS zu verlassen⁵⁰⁷. Arbeitsuchende Personen beteuern hingegen regelmäßig, dass das AMS alles tue, was in seiner Macht stünde, dass es aber nun einmal auch nichts am regionalen Arbeitsmarkt ändern könne.

Dabei zeigen sich Tendenzen, welche die Annahme der ExpertInnen, dass ältere Personen am meisten von der Beratung durch ältere Personen profitieren⁵⁰⁸, für die vorliegende Stichprobe zu bestätigen scheinen. Denn wie auch Abbildung 56 zeigt, empfinden Befragte, die ihren letzten Berater oder ihre letzte Beraterin als „in etwa gleich alt“ beschreiben, das AMS häufiger als mindestens eher nützlich bei der Jobsuche (rund 80%) als Befragte, die diesen oder diese für „viel jünger“ (rund 65%) oder „eher jünger“ (rund 67%) befinden. Noch positiver äußern sich befragte Personen, laut denen ihre letzten BeraterInnen „älter“ waren; da es sich hierbei jedoch nur um eine äußerst geringe Fallzahl von n=6 Befragten handelt, können hieraus keine stichhaltigen Schlussfolgerungen gezogen werden.

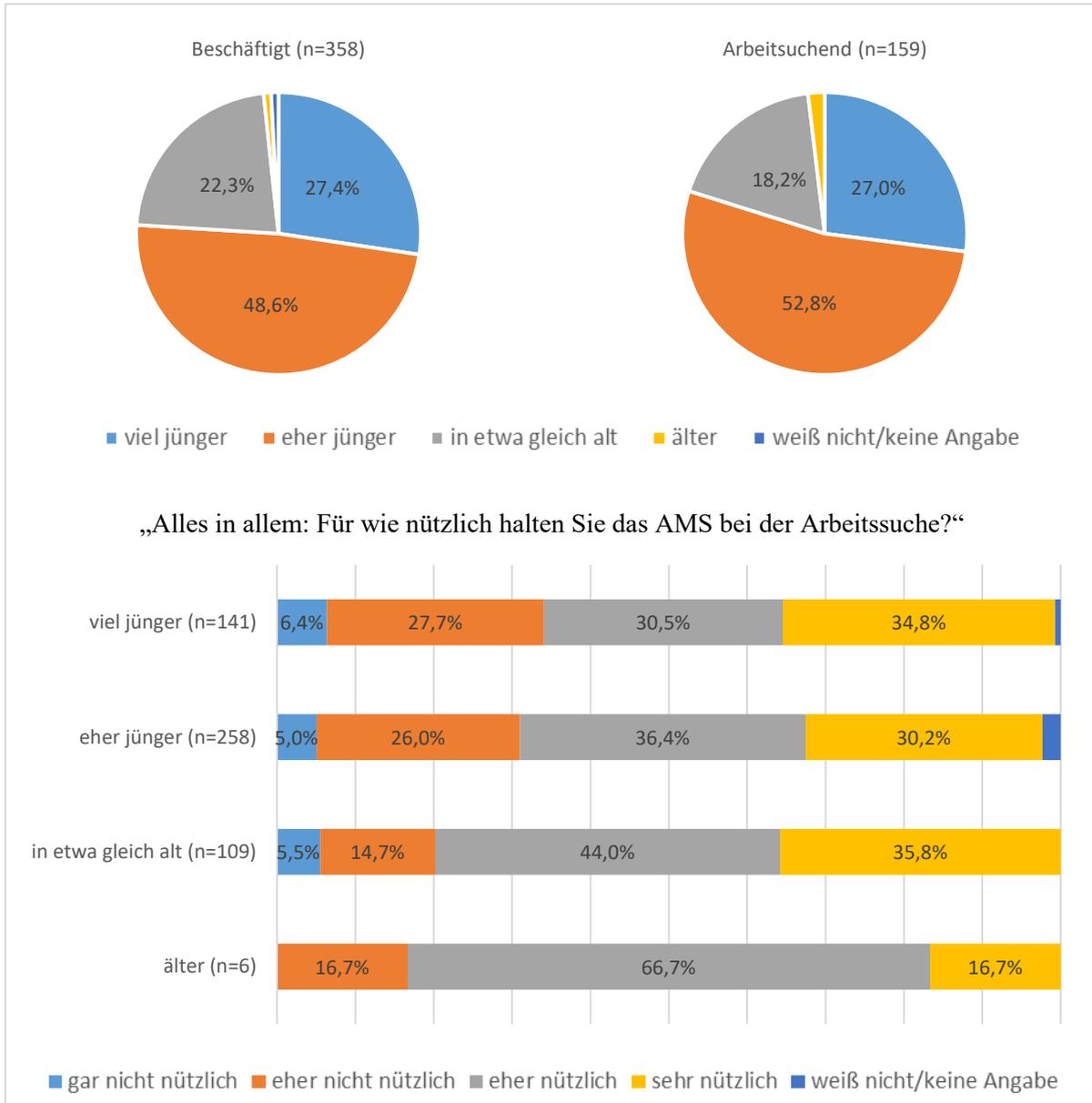
⁵⁰⁵ „Was haben Sie gemacht oder gesagt, dass die Person sich für Sie entschieden hat?“ (Offene Frage)

⁵⁰⁶ „Wie haben Sie Ihre derzeitige Arbeitsstelle gefunden?“ (Mehrfachantwort)

⁵⁰⁷ „Was würden Sie - abschließend - älteren Menschen empfehlen, wenn sie arbeitslos werden?“ (Offene Frage)

⁵⁰⁸ Vgl. Behrend, 2010, S.347-354; Behncke, Frölich & Lechner, 2008, S.1430-1459; Kramer, 2010, S.107-109; Rothermund & Mayer, 2009, S.112-148

Abbildung 56: „War Ihr letzter AMS-Berater bzw. Ihre letzte AMS-Beraterin viel jünger, eher jünger, in etwa gleich alt oder älter als Sie?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben zum Alter der BeraterInnen (Kreisdiagramme) in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Angaben zur subjektiven Nützlichkeit des AMS (Balkendiagramme) in Prozent der beschäftigten und arbeitssuchenden Personen, denen ihr Berater bzw. ihre Beraterin viel jünger (n=141), eher jünger (n=258), in etwa gleich alt (n=109) oder älter (n=6) erschien. Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

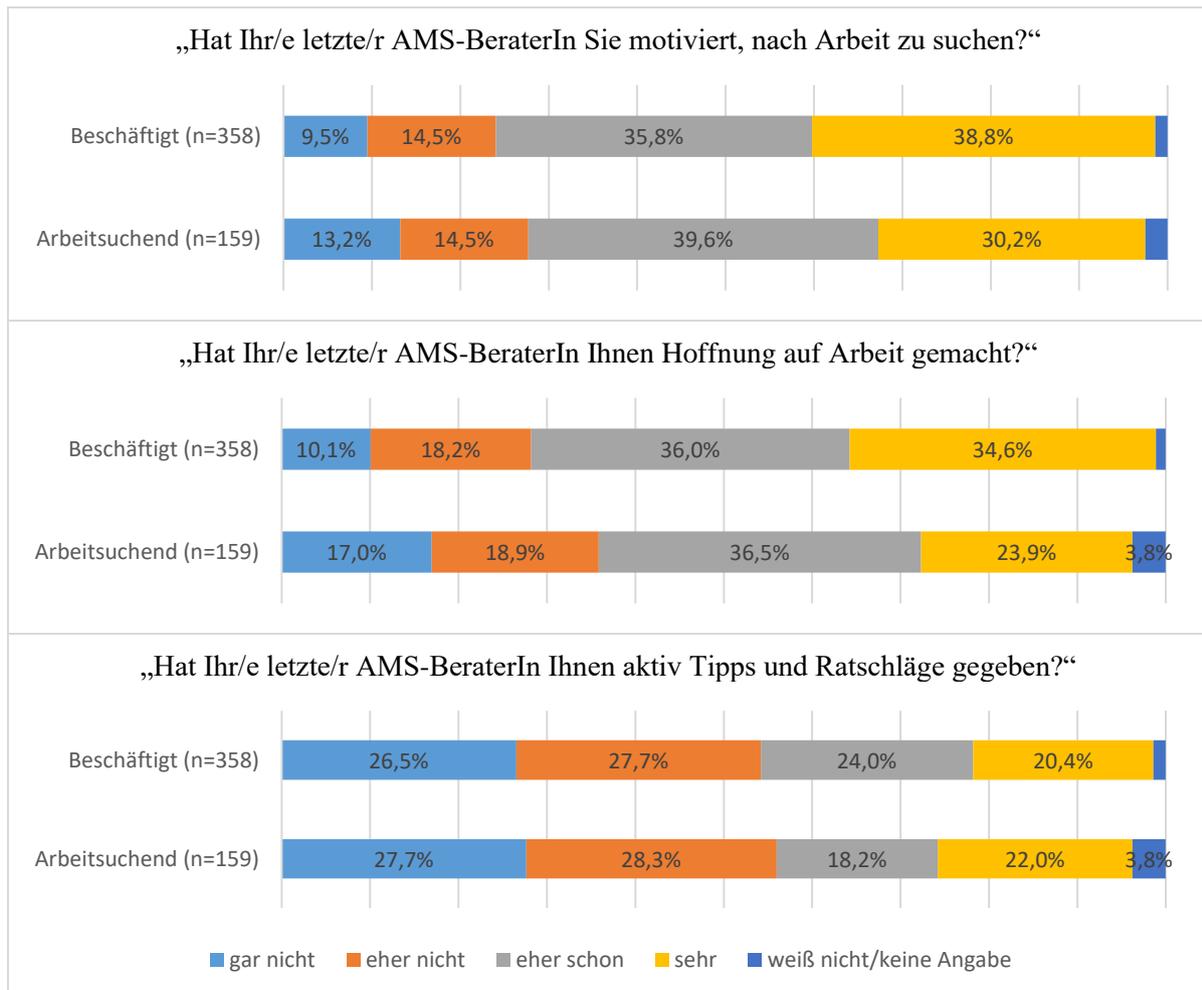
Auch einige wenige der PanelteilnehmerInnen vermuten, dass jüngere BeraterInnen sich weniger gut in die Situation älterer Arbeitsuchender hineinversetzen können: „Wenn ich heute am Arbeitsamt mit einem 24-, 25-jährigen Mitarbeiter spreche, dann muss er auch meine Sprache sprechen. Weil er sitzt beim Schreibtisch und hat keine Ahnung, was draußen in der Wüste los ist“ (Koch/Kellner, m, 62, nicht eingestellt).

In Anbetracht dieser Ergebnisse könnte angeraten werden, ältere AMS-KundInnen verstärkt mit etwa gleich alten BeraterInnen zu matchen, wurden die TeilnehmerInnen an der Telefonbefragung doch in rund 76% (Beschäftigte) bzw. rund 80% (Arbeitsuchende) der Fälle von viel bis eher jüngeren BeraterInnen betreut.

3.6.2. EINSCHÄTZUNG DER BERATERINNEN UND DER BERATUNG

Insgesamt aber zeigen sich sowohl die quantitativ als auch die qualitativ befragten Personen sehr zufrieden mit ihren BeraterInnen: „Ich bin sehr freundlich behandelt worden und ernst genommen worden“ (Diplom-Krankenpfleger, m, 53, nicht eingestellt). Die arbeitsuchenden und (mehr noch) die wiederbeschäftigten Befragten beschreiben in mehr als zwei Drittel der Fälle, dass ihr letzter AMS-Berater bzw. ihre letzte AMS-Beraterin sie (sehr) motiviert habe nach Arbeit zu suchen und ihnen (große) Hoffnung auf Arbeit gemacht habe (siehe Abbildung 57).

Abbildung 57: Einschätzung der AMS-BeraterInnen durch beschäftigte und arbeitsuchende Befragte im Vergleich



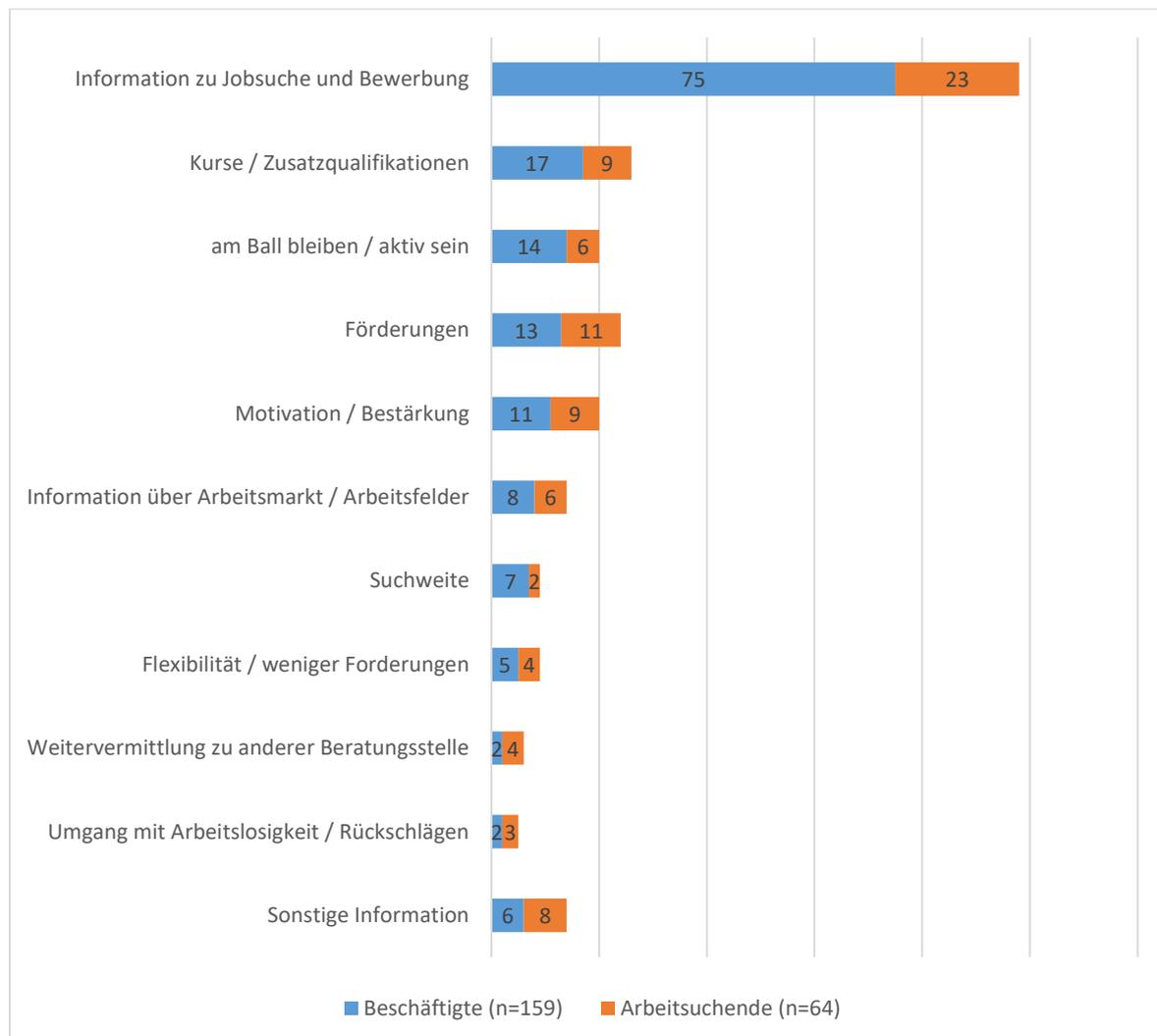
Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Beinahe die Hälfte der Befragten meint zudem, ihre letzten BeraterInnen hätten ihnen aktiv Tipps und Ratschläge gegeben. Diese wurden überwiegend für nützlich befunden.⁵⁰⁹ Wie auch in Abbildung 58 illustriert, schätzten die Arbeitsuchenden sowie die Beschäftigten die erhaltene Information zu **Jobsuche und Bewerbung** ganz besonders. So meinen einige der telefonisch Befragten sowie auch der PanelteilnehmerInnen, dass sie gar nicht mehr wussten, wie man sich „richtig“ bewirbt, weshalb sie

⁵⁰⁹ Auf die offene Frage „Welche nützliche Information, welche nützlichen Ratschläge haben Sie denn bekommen?“ antwortet nur eine Minderheit der Befragten, dass die Information, die sie bekommen haben, nicht nützlich gewesen sei. Die meisten Personen nennen eine oder mehrere konkrete Informationen und Ratschläge, die ihnen weitergeholfen haben.

von den Tipps hinsichtlich Form und Inhalt der Bewerbungsunterlagen, aber auch hinsichtlich des Bewerbungsprozesses profitierten. Beispielsweise zeigten sich einzelne Personen überrascht darüber, dass Bewerbungen oftmals nur mehr über ein eigenes Portal eingereicht werden können und eine Bewerbung über Post, Fax oder auch E-Mail nicht ausreichend ist. Ein/e Befragte/r erzählt erfreut über die Unterstützung beim Erlernen des Umgangs mit einem solchen Portal gewesen zu sein. Doch auch Ratschläge zur Verbesserung des Auftretens in Bewerbungsgesprächen beschreiben die InterviewpartnerInnen als gewinnbringend.

Abbildung 58: „Welche nützliche Information, welche nützlichen Ratschläge haben Sie denn bekommen?“ (Offene Frage)



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Offene Frage. Angaben in absoluten Zahlen spontaner Nennungen durch jene Beschäftigten (n=159) und Arbeitsuchenden (n=64), die angegeben haben, dass ihnen ihr letzter AMS-Berater bzw. ihre letzte AMS-Beraterin aktiv Tipps und Ratschläge gegeben hat (eher schon/sehr).

Hiermit in Zusammenhang informierten die AMS-BeraterInnen ihre KundInnen auch über die aktuellen Bedingungen am **regionalen Arbeitsmarkt** und über unterschiedliche Arbeitsfelder. Wie die PanelteilnehmerInnen berichten, thematisierten einige BeraterInnen dabei von sich aus besondere Herausforderungen, die sich für ältere Arbeitsuchende ergeben. Bei anderen InterviewpartnerInnen wurde das Alter nicht explizit angesprochen, was aber ebenfalls als positiv empfunden wurde, da man

sich dann „*wie ein normaler Arbeitssuchender*“ (Automatisierungstechniker, m, 56, nicht eingestellt) fühle.

Gemeinsam mit den Befragten überlegten sie, in welchen Berufen oder Tätigkeitsfeldern letztere ihre Stärken effektiv einsetzen könnten. In der Folge gaben sie auch Tipps zur **Suchweite**. Die (ehemaligen) KundInnen erzählen, dass die BeraterInnen sie aufforderten, generell breiter zu suchen, aber auch Empfehlungen aussprachen, in welche Richtung sie weitersuchen sollten. Durchaus empfahlen sie den mittlerweile wiederbeschäftigten sowie den nach wie vor arbeitssuchenden InterviewpartnerInnen dabei auch, ihre Forderungen generell zu reduzieren und kompromissbereiter zu werden. Insbesondere rieten sie zu **Flexibilität** hinsichtlich der geografischen Nähe der Stelle, hinsichtlich der Arbeitszeit und hinsichtlich der Gehaltshöhe.

Zudem geben die (ehemaligen) KundInnen an, von ihren AMS-BeraterInnen hilfreiche Information hinsichtlich **Kursen**, u.a. solchen zur Verbesserung des Bewerbungsverhaltens sowie solchen zum Erwerb von Zusatzqualifikationen, erhalten zu haben. Diesbezüglich berichten die Befragten nicht nur von Informationen über verfügbare Angebote etwa zur Aus- und Weiterbildung, sondern auch von sachdienlichen Ratschlägen darüber, was am Arbeitsmarkt gefragt ist und welche Zusatzqualifikationen geeignet sein könnten, um den eigenen „Wert“ für ArbeitgeberInnen zu erhöhen. Darüber hinaus empfahlen die AMS-BeraterInnen Messen, auf denen ihre KundInnen sich einen Überblick über den State of the Art im jeweiligen Berufsfeld verschaffen konnten, sowie Möglichkeiten zur Verbesserung der eigenen Deutschkenntnisse.

Unter anderem bezüglich Aus- und Weiterbildungen informierten die BeraterInnen die KundInnen zudem über verschiedene **Förderungen**, von denen diese profitieren könnten. Gleichzeitig klärten sie sie auch über die Eingliederungsbeihilfe auf. Mehrere dieser Personen wiesen daraufhin die potentiellen ArbeitgeberInnen aktiv darauf hin, dass sie eine solche Beihilfe bekommen könnten.⁵¹⁰ Auch die längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für über-50-Jährige war ein Thema in den Beratungsgesprächen.

Zudem rieten die BeraterInnen den Befragten immer wieder, **aktiv, engagiert und aufmerksam** zu bleiben und die Suche nicht aufzugeben. Die (ehemaligen) KundInnen beschreiben, dass die BeraterInnen viel **Motivationsarbeit** leisteten, ihnen Zuversicht vermittelten und sie in ihrem Glauben an sich selbst bestärkten. So sei einer Person erst durch die AMS-Beratung wieder bewusst geworden, wo ihre Kompetenzen liegen. Dass die BeraterInnen für die Befragten auch eine emotionale Stütze waren, zeigt sich auch darin, dass sie diesen, deren Angaben nach, gut verwertbare Tipps zum Umgang mit der belastenden **Situation der Arbeitslosigkeit und mit Rückschlägen** gaben.

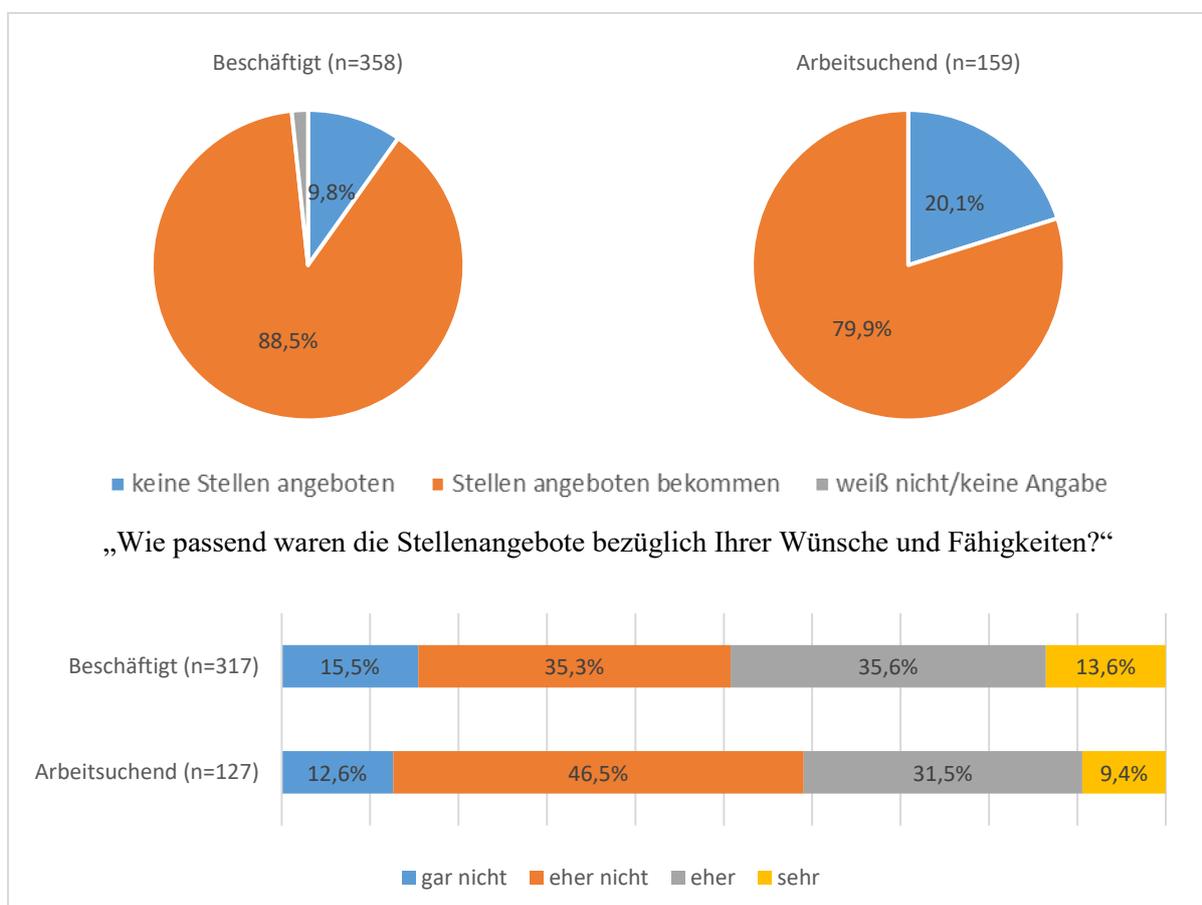
Die BeraterInnen erkannten jedoch auch an, wenn die Probleme oder Fragen der KundInnen ihre Möglichkeiten oder ihr Knowhow überstiegen und die **Weitervermittlung zu anderen Beratungsstellen** indiziert erschien. Hierbei nannten die betreffenden Personen beispielsweise den Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB) in Linz. **Sonstige Informationen und Ratschläge**, die die Befragten für nützlich befanden, umfassen etwa solche zur Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit, zu Amtswegen sowie auch zur Mindestsicherung.

⁵¹⁰ „Ich sage potentiellen ArbeitgeberInnen aktiv, dass sie eine Einstellungsbeihilfe bekommen könnten.“ (Ratingskala)

3.6.3. STELLENANGEBOTE UND MAßNAHMEN DURCH DAS AMS

Zusätzlich zu diesen Informationen und Ratschlägen erzählen die Befragten mehrheitlich auch, dass ihnen vonseiten des AMS offene Stellen angeboten wurden. Wie in Abbildung 59 zu sehen, sagen aber immerhin eine/r von zehn Beschäftigten und zwei von zehn Arbeitsuchenden, dass dies nicht der Fall gewesen sei. Gemäß den AMS-Strukturdaten erhielten die beschäftigten Befragten im Mittel⁵¹¹ fünf Vermittlungsvorschläge, die arbeitsuchenden Befragten hingegen nur einen, wobei unter letzteren ein hoher Anteil an Personen ist, die überhaupt keinen solchen Vorschlag präsentiert bekamen. Dies ist nicht auf Unterschiede hinsichtlich der Brutto-Geschäftsdauer (siehe Kapitel 3.2) oder hinsichtlich der Anzahl der AMS-Kontakte (siehe Kapitel 3.6.1) zurückzuführen, kann aber unter anderem mit den stärkeren Gesundheitseinschränkungen der nach wie vor Arbeitsuchenden (siehe Kapitel 3.4.3) in Verbindung stehen.

Abbildung 59: „Wurden Ihnen vonseiten des AMS offene Stellen angeboten?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben zu angebotenen Stellen (Kreisdiagramm) in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Angaben zur Nützlichkeit (Balkendiagramm) in Prozent der befragten Beschäftigten (n=317) und Arbeitsuchenden (n=127), denen offene Stellen angeboten wurden. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Dass sich die mittlerweile wiederbeschäftigten Personen etwas zufriedener mit den angebotenen Stellen zeigen, ist nachvollziehbar, könnte hierunter doch auch die Stelle gewesen sein, über die sie

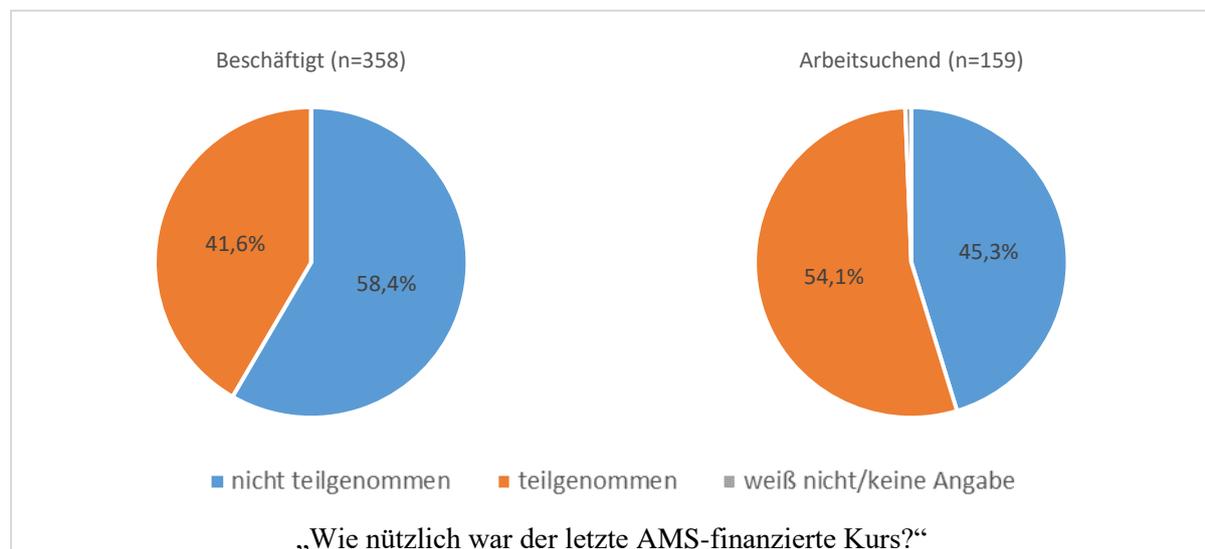
⁵¹¹ Berechnet wurde der Median. Der Median der Messwerte einer Urliste ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man die Messwerte der Größe nach sortiert. Das arithmetische Mittel konnte nicht als Lageparameter herangezogen werden, da einzelne starke Ausreißer zu Verzerrungen geführt hätten.

wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten. Immerhin meinen, wie bereits in Kapitel 3.5.6 erörtert, 27 der Beschäftigten, dass (unter anderem) das AMS der Grund gewesen sei, dass sie ihren Job bekommen haben⁵¹²; 11 Beschäftigte raten anderen älteren Arbeitsuchenden zudem, auf das AMS zu vertrauen⁵¹³.

Dennoch zeigt sich, dass immerhin rund 51% der erfolgreich wiederbeschäftigten Befragten und rund 59% der nach wie vor arbeitsuchenden KundInnen, denen zumindest eine Stelle angeboten wurde, meinen, dass die Stellenangebote bezüglich ihrer Wünsche und Fähigkeiten eher oder gar nicht passend waren. Ebenso wie im qualitativen Panel wird auch im Zuge der offenen Fragen der Telefoninterviews betont, dass Zumutbarkeitsgrenzen überdacht werden und KundInnen keinesfalls gezwungen sein sollten, „jeglichen Job anzunehmen“. Dies sollte vor allem als Hinweis darauf gewertet werden, dass die BeraterInnen verstärkt kommunizieren sollten, weshalb etwas (nicht) machbar ist, weshalb Kompromissbereitschaft gefragt ist und dass es schließlich auch die Möglichkeit von Übergangsbeschäftigungen, während derer man nach einem passenderen Job sucht, gibt.

Was Angebote durch das AMS betrifft, die hierüber hinaus gehen, berichten nach wie vor arbeitsuchende KundInnen insgesamt von mehr durch das AMS (teil-)finanzierten Maßnahmen als erfolgreich wiederbeschäftigte Befragte: Wie Abbildung 60 und Abbildung 61 zeigen, nahmen sie deutlich öfter an mindestens einem AMS-finanzierten Kurs (rund 54% gegenüber rund 42% der Beschäftigten), aber auch häufiger an einem durch das AMS ermöglichten Beschäftigungsprojekt (rund 25% gegenüber rund 20% der Beschäftigten) teil. Dies ist kein Artefakt einer etwaigen längeren Dauer der Arbeitslosigkeit, ist doch die durchschnittliche Brutto-Geschäftsdauer⁵¹⁴ der Arbeitsuchenden nur geringfügig länger als die der Wiederbeschäftigten (siehe auch Kapitel 3.2). Aufgrund der in Kapitel 3.1 beschriebenen Stichprobenziehung ist außerdem auszuschließen, dass die Beobachtung ein Artefakt einer unterschiedlichen Integrationschanceneinschätzung gemäß AMS-EDV wäre.

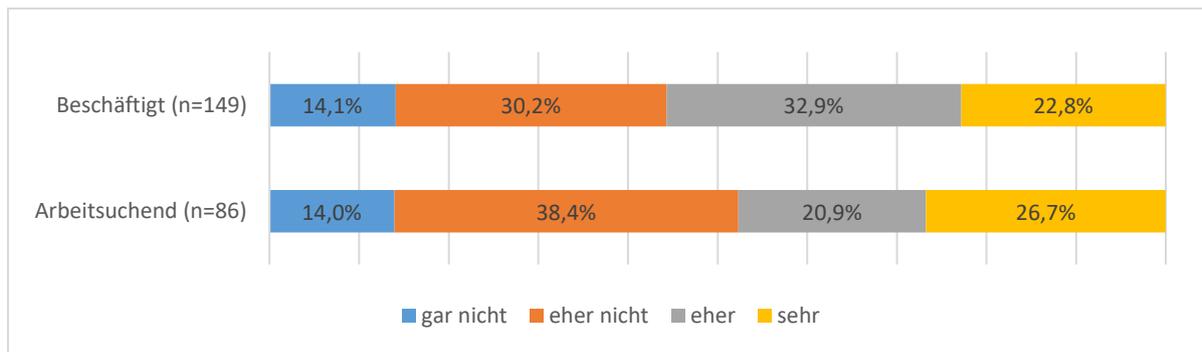
Abbildung 60: „Haben Sie einen oder mehrere AMS-finanzierte Kurse besucht?“



⁵¹² „Was haben Sie gemacht oder gesagt, dass die Person sich für Sie entschieden hat?“ (Offene Frage)

⁵¹³ „Was würden Sie - abschließend - älteren Menschen empfehlen, wenn sie arbeitslos werden?“ (Offene Frage)

⁵¹⁴ Gegenüber der Netto-Dauer werden bei der Brutto-Dauer eines Geschäftsfalls Unterbrechungen bis zu 62 Tagen nicht herausgerechnet. Bei längeren Unterbrechungen endet der Geschäftsfall.



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben zur Teilnahme (Kreisdiagramm) in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Angaben zur Nützlichkeit (Balkendiagramm) in Prozent der befragten Beschäftigten (n=149) und Arbeitsuchenden (n=86), die an mindestens einem Kurs teilgenommen haben. Werte $\leq 3\%$ werden nicht dargestellt.

Zwar kann auf Basis der vorhandenen Daten nicht eruiert werden, an welchen Kursmaßnahmen die KundInnen genau teilnahmen; in den Antworten der Befragten auf offene Fragen finden sich jedoch Hinweise darauf, dass den nach wie vor arbeitsuchenden Personen häufig Kurse zuteilwurden, die ein Bewerbungstraining enthielten (siehe auch Kapitel 3.5.2 und Kapitel 3.5.3). Allerdings empfanden die Arbeitsuchenden diese nicht zwingend als nützlicher als die Wiederbeschäftigten: Rund 56% der Beschäftigten und rund 48% der Arbeitsuchenden empfanden die Kurse als zumindest eher nützlich, rund 23% der Beschäftigten und rund 27% der Arbeitsuchenden sogar als sehr nützlich.

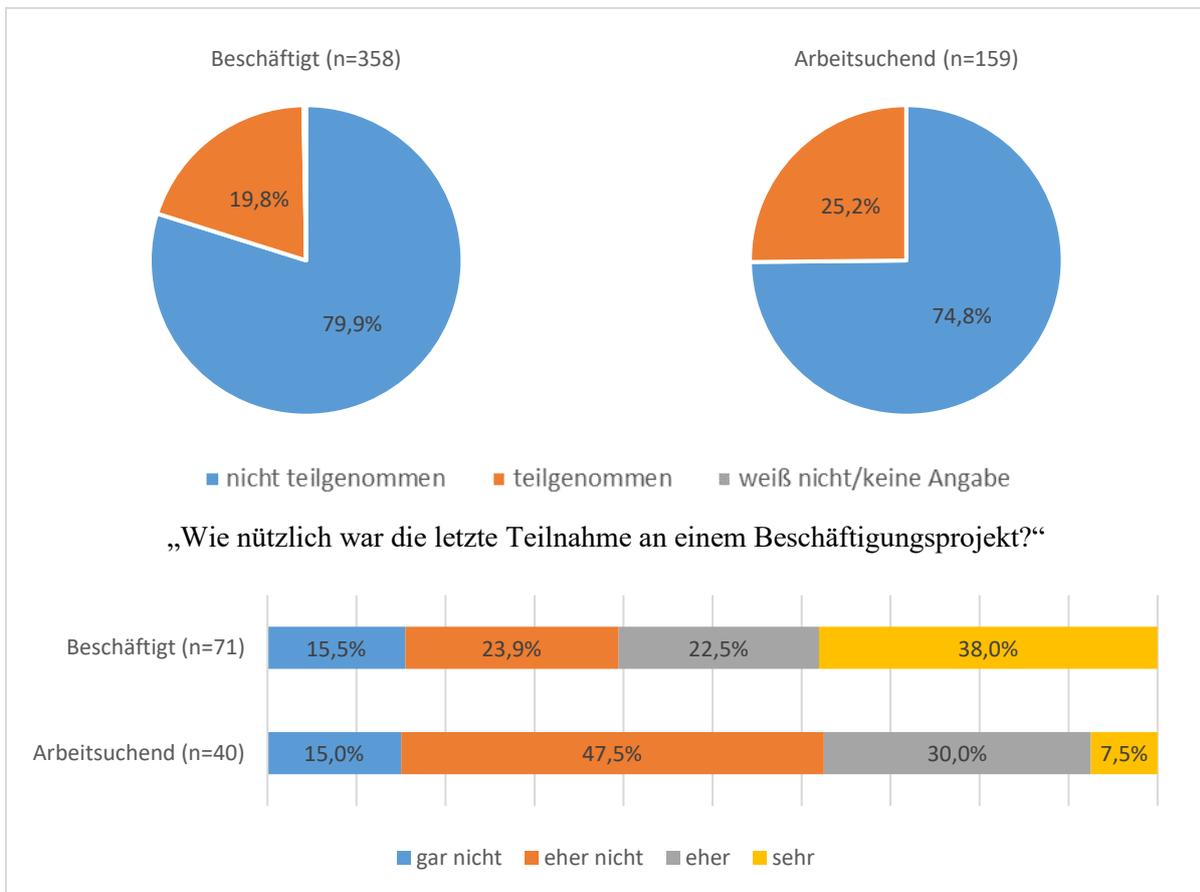
Grundsätzlich sehen die Befragten, wie im Folgenden weiter ausgeführt wird, Aus- und Weiterbildungen sowie andere Maßnahmen als wichtige Aufgabe des AMS. Zum Teil jedoch haben sie das Gefühl, dass ihnen Kurse angeboten werden, die nicht ihren Bedarfen entsprechen und sie entweder über- oder unterfordern. Positiv sahen die Befragten insbesondere, wenn von ihnen selbst recherchierte und gewünschte Kurse oder Weiterbildungen durch das AMS bewilligt bzw. finanziert wurden. Diesbezüglich zeigt sich in den Interviews, dass sich die Arbeitsuchenden zu wenig in die Entscheidung einbezogen fühlen, ob ein Kurs für sie zielführend ist oder beispielsweise Fähigkeiten vermittelt, über die die Befragten aus ihrer Sicht bereits verfügen - etwa Bewerbungs- oder Computerkurse. Zudem lassen die Antworten auf die offenen Fragen vermuten, dass gerade Weiterbildungen vor allem dann als „nützlich“ angesehen werden, wenn sie mit einem Zertifikat oder einem vergleichbaren Nachweis abschließen.

Deutlich größere Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung ihrer Nützlichkeit lassen sich in Bezug auf Beschäftigungsprojekte feststellen: Wie in Abbildung 61 zu sehen, wurden diese von rund 61% der Beschäftigten (gegenüber rund 38% der Arbeitsuchenden) für mindestens eher nützlich, von rund 38% (gegenüber rund 8% der Arbeitsuchenden) gar für sehr nützlich befunden. Dies könnte potentiell darauf zurückzuführen sein, dass die betreffenden wiederbeschäftigten Personen ihre aktuelle Stelle in Folge eines Beschäftigungsprojekts erhielten, was besonders oft in den Ländern und seltener in Wien der Fall sein dürfte. Zwar kann hierüber auf Basis der vorhandenen Daten keine eindeutige Aussage getroffen werden; jedoch meinen die Befragten, die ihr letztes Beschäftigungsprojekt als sehr nützlich beschreiben, in aller Regel, dass sie ihre aktuelle Stelle über das AMS fanden⁵¹⁵, und erzählen häufig,

⁵¹⁵ „Wie haben Sie Ihre derzeitige Arbeitsstelle gefunden?“ (Mehrfachantwort)

dass sie eingestellt wurden, da sie den ArbeitgeberInnen bereits bekannt waren, Probearbeit geleistet hatten und/oder Unterstützung durch das AMS erhielten⁵¹⁶.

Abbildung 61: „Hat Ihnen das AMS die Teilnahme an einem Beschäftigungsprojekt ermöglicht?“



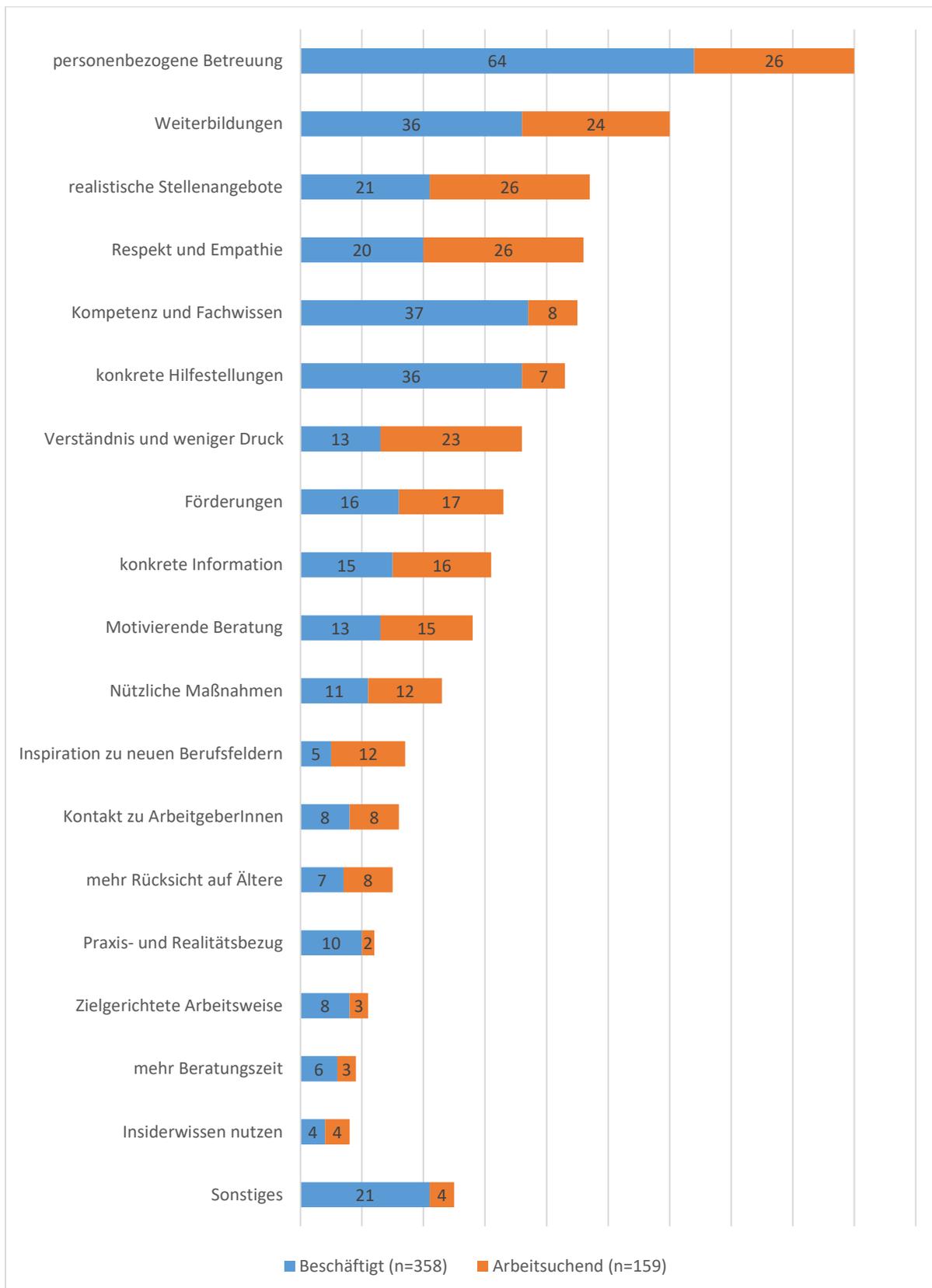
Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben zur Teilnahme (Kreisdiagramm) in Prozent der Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159). Angaben zur Nützlichkeit (Balkendiagramm) in Prozent der befragten Beschäftigten (n=71) und Arbeitsuchenden (n=40), die an mindestens einem Beschäftigungsprojekt teilgenommen haben. Werte ≤ 3% werden nicht dargestellt.

3.6.4. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE DER KUNDINNEN AN DAS AMS

Abschließend wurden die Wiederbeschäftigten und nach wie vor Arbeitsuchenden nach ihren Verbesserungsvorschlägen an das AMS als Organisation und an seine BeraterInnen gefragt. Abbildung 62 gibt einen Überblick über die Wünsche und Vorschläge der befragten (ehemaligen) AMS-KundInnen. Während zahlreiche der Personen angeben, dass sie mit der Betreuung durch das AMS höchst zufrieden gewesen seien und keine konkreten Handlungsempfehlungen geben können, konkretisieren andere, was besser gemacht werden könnte oder was weiterhin gemacht werden sollte.

⁵¹⁶ „Was haben Sie gemacht oder gesagt, dass die Person sich für Sie entschieden hat?“ (Offene Frage)

Abbildung 62: „Was würden Sie sich von einer hilfreichen AMS-Beratung erwarten? Welche Unterstützung sollte das AMS - abgesehen von der Beratung - sonst noch anbieten?“ (Offene Fragen)



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Offene Frage. Angaben in absoluten Zahlen spontaner Nennungen durch die Beschäftigten (n=358) und die Arbeitsuchenden (n=159).

Besonders häufig betonten die befragten Personen hierbei, dass eine personenbezogene und **individuelle Beratung und Vermittlung**, bei der der Mensch und seine Fähigkeiten im Fokus stehen, das A und O einer wirkungsvollen Betreuung durch das AMS sind. Dies bedeute, individuelle Bedürfnisse, Bedarfe und Problematiken zu erkennen und die weitere Beratung, Vermittlung und Qualifizierung an diese anzupassen. Hiermit in Zusammenhang wird vorgeschlagen, die diesbezüglichen Bedingungen in Ländern, die geringere Raten an älteren Arbeitsuchenden aufweisen als Österreich – wie etwa Schweden - zu studieren und daraus praktikable Maßnahmen abzuleiten.

Wichtig erscheint den (ehemaligen) AMS-KundInnen hierbei auch, die Ressourcen der BeraterInnen auf jene Personen zu fokussieren, die Hilfe brauchen und von dieser auch profitieren können: *„Das AMS sollte sich auf jene Fälle, die mehr Unterstützung benötigen, konzentrieren - für alle anderen Personen sollte es lediglich Ansprechpartner bei konkreten Fragen sein.“* Umgekehrt finden die Befragten aber auch, dass *„jene, die sich offenbar bemühen, Arbeit zu finden, [...] weitestgehend in Ruhe gelassen werden [sollten]“*.

Hiermit in Verbindung steht auch – wenn auch seltener spontan genannt - der Wunsch der Befragten nach Verständnis und nach dem **Vermeiden von Druck**. *„Arbeitsuchende sollten nicht zu sehr gefordert werden - es ist nicht deren Schuld, dass sie arbeitslos sind.“*, betont eine/r der InterviewpartnerInnen etwa. Insbesondere wird hier kritisiert, dass eine bestimmte Anzahl von Bewerbungen pro Woche nachzuweisen ist. Dies vermittele das Gefühl, vorverurteilt zu werden und unterstellt zu bekommen, ohnehin nicht arbeiten zu wollen: *„Ich bin jetzt in einem bestimmten Alter und man sieht in meinem Lebenslauf, dass ich nicht gerne zu Hause bin, warum sie mir dann gleich drohen (...) – das sollen sie machen mit Leuten die schon ewig zu Hause sind“* (Büroangestellte, w, 50, eingestellt). Manche der Befragten beschreiben, dass sie in der Folge zwischen *„Alibi-Bewerbungen“* (Buchhalterin, w, 54, nicht eingestellt) auf Stellenangebote, die vom AMS vermittelt wurden, bei denen sie sich aber keine Chancen ausrechneten oder die aus anderen Gründen für sie nicht in Frage kamen, und *„ehrlichen Bewerbungen“* (Schalungszimmerer, m, 54, eingestellt) auf Stellen, die sie tatsächlich anstrebten, unterschieden.

Besondere **Rücksicht sei auf ältere Menschen**, insbesondere auf solche mit gesundheitlichen Einschränkungen, zu nehmen. Statt auf Druck sei auf Freiwilligkeit und positive Anreize zu setzen. BeraterInnen sollten hierbei über die spezifischen Probleme älterer Arbeitsuchender informiert sein und im Gespräch darauf eingehen. Die PanelteilnehmerInnen regten zudem an, spezialisierte BetreuerInnen einzusetzen, die besonders geschult werden und über ExpertInnenwissen zu dieser KundInnengruppe verfügen.

Wichtig ist den KundInnen in diesem Zusammenhang darüber hinaus, (weiterhin) **respektvoll, freundlich und „auf einer Augenhöhe“** behandelt zu werden. Das AMS solle hierbei nicht nur vermitteln, sondern auch *„psychische Unterstützung“* (insbesondere für Langzeitarbeitslose) leisten und *„Ansprechpartner für alle Fragen zum Thema Arbeitslosigkeit sein, auch für persönliche Fragen bezüglich des Umgangs mit Arbeitslosigkeit“*. So etwa sollten *„Berater [und Beraterinnen] [...] das Selbstbewusstsein und das Selbstwertgefühl der Arbeitsuchenden aufbauen“*. Sie sollten auch offen aussprechen, dass die Arbeitssuche in höherem Alter länger dauern kann. Diesbezüglich haben die Befragten vorrangig lobende Worte an die AMS-BeraterInnen. Nur in seltenen Fällen haben sie das Gefühl, dass diese potentiell selbst (bewusst oder unbewusst) vorurteilsbehaftet sind und ein Bild von älteren Personen und/oder von Arbeitslosen im Allgemeinen haben, an dem gearbeitet werden sollte.

Zudem empfinden die Befragten auch die **Weiterbildung und Umschulung** seiner KundInnen als wichtige Aufgabe des AMS. Einerseits wünschen sie sich, dass die AMS-BeraterInnen über vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten informieren; andererseits finden sie, dass das AMS (weiterhin) Kurse anbieten sollte, die besonders wichtige und gefragte Fähigkeiten vermitteln. Insbesondere betonen die befragten (ehemaligen) AMS-KundInnen immer wieder, dass weit fortgeschrittenere Computerkurse angeboten werden sollten, die an den aktuellen Bedarfen von ArbeitgeberInnen orientiert sind. Von großer Relevanz erscheint den InterviewpartnerInnen hierbei, dass die Weiterbildungen derart gestaltet sind, dass ArbeitgeberInnen ihnen eine hohe Verwertbarkeit zuschreiben und unmittelbar wissen, welche Fertigkeiten in welchem Ausmaß erworben wurden: *„Wenn ich an einem Kurs teilnehme, sollte das eine Maßnahme sein, in deren Rahmen ich ein Zertifikat oder Diplom bekomme“*. Dies entspricht auch den Äußerungen vonseiten der ArbeitgeberInnen.

In die gleiche Kerbe schlagen auch die Empfehlungen der Befragten in Bezug auf **durch das AMS (teil-)finanzierte Maßnahmen**, bei denen es sich nicht zwangsläufig um Weiterbildungen handelt. Insbesondere wünschen sich die (ehemaligen) AMS-KundInnen, dass es verstärkt Maßnahmen und Kurse gibt, die speziell auf die Bedarfe und Voraussetzungen älterer Arbeitssuchender (insbesondere solche, die dem Bewerbungs- oder Arbeitsprozess schon länger fern sind) zugeschnitten sind. Auch sollten niederschwellige Austauschmöglichkeiten für Arbeitssuchende ab 50 geschaffen werden. Als besonders positiv hervorgehoben werden Beschäftigungsprojekte, die Möglichkeit von Schnupperwochen und Praktika und – wieder und wieder – die Projekte durch den itworks Personalservice (www.itworks.co.at). Angebote wie diese sollten daher aufrechterhalten und ausgeweitet werden. Hinsichtlich sämtlicher durch das AMS (teil-)finanzierter Maßnahmen – sei es innerhalb oder außerhalb des Bereichs der Weiterbildung – wünschen sich die KundInnen, dass diese einheitlich und transparent angeboten werden: Derzeit hänge es, wie wenige der Befragten darstellen, von der Geschäftsstelle bzw. von den einzelnen Beratern und BeraterInnen ab, worüber man Informationen erhält und was bewilligt und finanziert wird. Nicht zuletzt betonen die Befragten, dass sie an Maßnahmen teilnehmen sollten, die ihnen nicht sinnvoll, d.h. zu wenig **praxis- und realitätsbezogen**, erschienen – um ihre Compliance sicherzustellen erscheint daher ratsam, stets deutlich zu kommunizieren, inwiefern die KundInnen von bestimmten Angeboten profitieren können.

Gleichzeitig ist vielen KundInnen aber klar, dass das AMS kein Qualifizierungsanbieter, sondern, in erster Linie, ein Arbeitsvermittler ist. Sie wünschen sich eine **Vielzahl an breitgefächerten und aktuellen Stellenangeboten**, betonen aber, dass diese **praxis- und realitätsbezogen** sein, *„wirklich zur Vorerfahrung passen“* und *„altersmäßig passend“* sein sollten: *„Die Angebote sollen meiner Ausbildung, meinem Alter und dem Arbeitspensum innerhalb meines Lebens angemessen sein.“*, betont etwa ein/e Befragte/r während des Telefoninterviews. Wie auch in Abbildung 59 in diesem Kapitel illustriert, finden die Befragten die angebotenen Stellen oftmals nicht zu ihren Wünschen und Fähigkeiten passend. Obwohl die Möglichkeiten des AMS hier beschränkt sind, da es zwischen den Bedürfnissen der KundInnen und den Bedarfen des Arbeitsmarktes vermitteln muss, sollte hierauf reagiert werden, indem verstärkt kommuniziert wird, weshalb das AMS agiert wie es agiert. Ein/e aktuell arbeitssuchende/r Kunde bzw. Kundin merkt zudem an, dass es hilfreich wäre, verstärkt per Post von offenen Stellen zu erfahren, da er/sie nicht so gut digitalisiert sei. Allerdings kann sich dies auch nachteilig auswirken, da der postalische Versand mit Zeitverzögerungen einhergeht – in Anbetracht dessen, dass mehrere befragte Personen kritisieren, dass die Stellen bereits besetzt worden waren, als sie von ihnen erfuhren, könnte dies problematisch sein.

Mit dem Wunsch nach realistischen Stellenangeboten und schneller Arbeitsvermittlung in Verbindung steht jedoch auch, wenn dies auch seltener spontan genannt wurde, die Erwartung, dass das AMS aktiv den **Kontakt zwischen Arbeitsuchenden und ArbeitgeberInnen** herstellt. Manche der KundInnen waren überrascht darüber, dass vergleichsweise wenige Unternehmen dem AMS offene Stellen bekanntgeben. Sie wünschen sich daher, dass Anreize für ArbeitgeberInnen geschaffen werden, die dies ändern. Wie auch die Ergebnisse der Panelbefragung zeigen, sehen die KundInnen dies in engem Zusammenhang damit, dass die Stellenangebote, die an die KundInnen weitergegeben werden, zu wenig gefiltert würden: Wenn Personen, die beispielsweise hinsichtlich ihrer Vorerfahrung oder ihres Qualifikationsprofils nicht zu einem Job passen, dazu animiert werden, sich auf die entsprechende Stelle zu bewerben, erzeuge dies nicht nur Frustration aufseiten der (erfolglosen) BewerberInnen, sondern auch aufseiten der ArbeitgeberInnen. Das AMS solle daher *„eine Vorauswahl der Jobkandidaten [und -kandidatinnen] vornehmen und Firmen gezielt kontaktieren“* und *„Kandidaten [und Kandidatinnen] vorschlagen, zum Beispiel durch Empfehlungsschreiben - ähnlich wie bei einem Personaldienstleister“*, meint ein/e nach wie vor arbeitssuchende/r Befragte/r. Positiv hervorgehoben wird hier etwa das Vorgehen im Zuge des 50plus-Programms, wo direkt und initiativ bei Firmen angefragt wird, ob sie eine Stelle für eine Person mit bestimmten Qualifikationen und einem bestimmten Hintergrund frei haben. Im Gegenzug seien ArbeitgeberInnen dazu zu verpflichten, auf Bewerbungen zu reagieren und Ablehnungen zu begründen. Andere Vorschläge zur Vernetzung der AMS-KundInnen und der Wirtschaft umfassen durch das AMS organisierte Jobbörsen (als physische Veranstaltungen oder im Internet), Veranstaltungen zu bestimmten Themenbereichen, Schnupperwochen und Praktika. Die Befragten erhoffen sich, hierdurch mit potentiellen ArbeitgeberInnen ins Gespräch zu kommen und sie mit ihrem persönlichen Auftritt zu überzeugen.

Darüber hinaus wünschen sich die Befragten, dass das AMS **Förderungen** gezielt einsetzt, um die Arbeitsmarktreintegration von älteren Arbeitsuchenden zu unterstützen. Hiermit sind, in Ergänzung zum dargestellten Wunsch nach einer Finanzierung von Weiterbildungen, vor allem solche Förderungen gemeint, die sich an ArbeitgeberInnen und Unternehmen richten. So solle sich das AMS für eine Wiederaufnahme der Aktion 20.000 und für Stundenvergütungen für ArbeitgeberInnen, wenn die älteren BewerberInnen nicht mehr so viele Wochenstunden absolvieren können, einsetzen. Es wurde auch angeregt, einen Zuschuss zu den Kosten für Bewerbungen (insbesondere Fahrtkosten und Postgebühren) zu ermöglichen. Zum Teil gehen die Empfehlungen der Befragten über den Einflussbereich des AMS hinaus: *„Firmen sollten für die Übernahme von älteren Arbeitnehmern [und Arbeitnehmerinnen] steuerliche Vorteile erhalten“*, wird beispielsweise vorgeschlagen. Sogar noch langfristiger denken die (ehemaligen) AMS-KundInnen, die betonen, dass die Arbeitsbedingungen für Ältere verbessert werden sollten, um sicherzustellen, dass sie bis zur Pension nicht nur arbeitsfähig, sondern auch attraktiv für ArbeitgeberInnen bleiben.

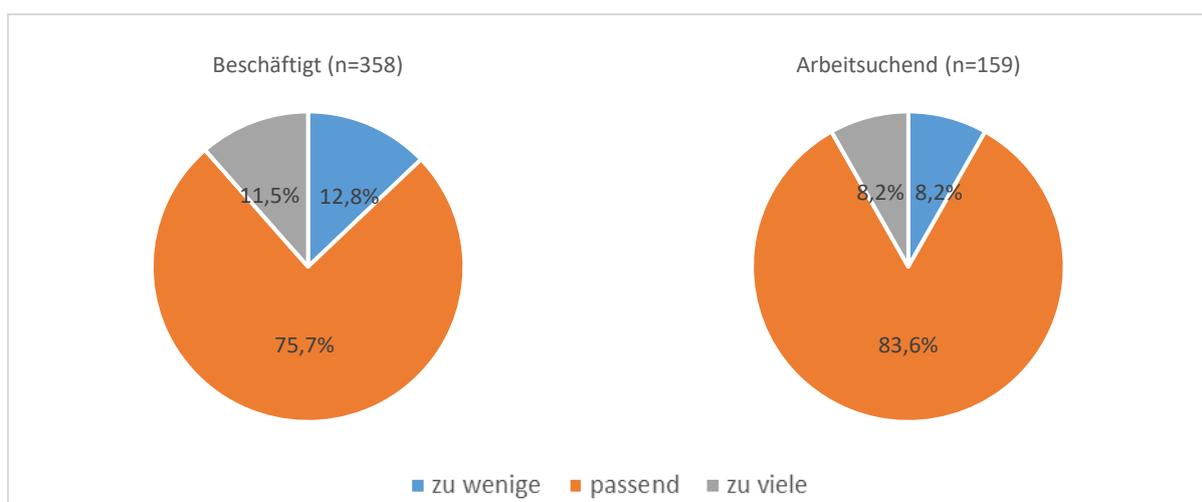
Ebenso sehr wie Respekt, Freundlichkeit und Empathie erwarten die Befragten auch **Kompetenz, Professionalität und Fachwissen** von ihren BeraterInnen. Hierauf aufbauend wünschen sie sich **konkrete Hilfestellungen** und **konkrete Information**, wenn sich spezifische Probleme auftun. Hierbei kann es sich um Fragen rund um Suchquellen und Suchstrategien während der Arbeitssuche (z.B. *„Hilfe bei der Erstellung von Jobprofilen im Internet“*), um die Erstellung von Bewerbungsmaterialien und die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, um den Umgang mit dem eigenen Alter, aber beispielsweise auch um Alternativen zu einer unselbstständigen Beschäftigung (z.B. Informationen zu GründerInnenprogrammen oder zu Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen) handeln. Die

Vielfalt der Themen, hinsichtlich welcher die AMS-KundInnen Ratschläge und Informationen benötigen, zeigt sich auch in Abbildung 58 in diesem Kapitel.

Die Beratung sollte zudem **motivierend** gestaltet sein und dürfe durchaus auch „fordern“. Dabei sollte sie nicht nur zur Arbeitssuche an sich, sondern auch zum Blick über den Tellerrand animieren. So wünschen sich die Befragten **Inspiration**, „*Tipps bezüglich Arbeitsnischen*“ und Hinweise auf neue Berufsschienen: „*Das AMS sollte Arbeitslose inspirieren und auf neue Ideen, sich beruflich weiterzuentwickeln oder an neue Umstände anzupassen, bringen.*“ Die AMS-BeraterInnen sollen dabei gemeinsam mit den KundInnen überlegen, welche spezifischen Stärken sie haben und in welchen Tätigkeitsbereichen sie diese nutzen könnten. Hierbei verlassen sich die Befragten jedoch auch auf das umfassende **Insiderwissen** vonseiten des AMS, welches wisse, wo aktuell Bedarfe am regionalen Arbeitsmarkt bestehen – schließlich solle die Umorientierung in neue Tätigkeitsfelder letztlich auch in eine Wiederbeschäftigung münden. Ein/e Beschäftigte/r erzählt etwa, erst im Zuge der AMS-Beratung auf die Idee gekommen zu sein, sich in einem bestimmten Bereich selbstständig zu machen und der Beraterin bzw. dem Berater sehr dankbar hierfür zu sein. Andere Befragte betonen, dass diese „*Erweiterung des Horizonts*“ der KundInnen auch mit entsprechenden Weiterbildungs- bzw. Umschulungsangeboten einhergehen muss, die durch das AMS (teil-)finanziert werden.

Darüber hinaus erbitten die Befragten ein **zielgerichtetes Vorgehen** innerhalb der Beratung und **mehr Zeit für die Beratung** – mittels mehr und/oder längeren Beratungsterminen -, wenn dies auch recht selten spontan genannt wird. Einige wenige der (ehemaligen) KundInnen fühlten sich nämlich „*abgefertigt*“. Hierbei dürfte es sich jedoch um eine Minderheit der Personen handeln: Wie in Abbildung 63 zu sehen, meinen sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitsuchenden mehrheitlich, dass die Anzahl der Termine beim AMS genau passend war. Darüber hinaus finden ebenso viele Personen, dass es zu wenig, wie dass es zu viele Termine gewesen seien. Letztere fühlten sich eher „*überbetreut*“ und unter Druck gesetzt, obwohl sie sich aus ihrer Sicht ausreichend um eine neue Arbeitsstelle bemühten. Dies mag insgesamt als zusätzliche Aufforderung zur bereits diskutierten **Individualisierung der Betreuung** verstanden werden.

Abbildung 63: „Hatten Sie zu wenige, zu viele oder die genau passende Anzahl an Terminen beim AMS?“



Quelle: Ergebnisse der Telefonbefragung, eigene Auswertung. Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten (n=358) und Arbeitsuchenden (n=159).

„Sonstige“ Wünsche der (ehemaligen) AMS-KundInnen umfassen die „Schaffung von neuen Arbeitsplätzen“, eine „Jobbörse für gemeinnützige Arbeit“ und die finanzielle Vergütung ehrenamtlicher Engagements durch das AMS. Eine Person findet zudem, dass die Privatsphäre während der Beratungsgespräche nicht immer gegeben sei. So sei jemand bei offener Türe im Nebenraum gesessen und habe „alle meine persönlichen Daten und Angaben mithören können“. Weitere Wünsche der Befragten, wie etwa das Vorschreiben altersneutral formulierter Jobangebote und eine Änderung der Geringfügigkeitsgrenze, um den fließenden Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Selbstständigkeit zu ermöglichen, liegen außerhalb des unmittelbaren Einflussbereiches des AMS.

4. CONCLUSIO UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Sowohl die telefonisch befragten Personen als auch die TeilnehmerInnen des qualitativen Panels zeigten sich überwiegend zufrieden mit der Beratung und Unterstützung durch das AMS. Dies gilt nicht nur für jene Befragten, denen eine erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration gelang (und die sich am neuen Arbeitsplatz, wie die Befragungsergebnisse eindrucksvoll zeigen, in aller Regel sehr zufrieden fühlen), sondern auch für jene, die – zum Zeitpunkt der Befragung – nach wie vor nach Arbeit suchten.

Dennoch konnten aus den methodentriangulativ erfassten Ergebnissen mehrere Empfehlungen abstrahiert werden, wie die Betreuung durch das AMS (weiterhin) gestaltet werden sollte, um den Bedarfen der KundInnen weitestgehend entgegenzukommen sowie ihre Erfolgchance auf eine Arbeitsmarktreintegration positiv zu beeinflussen. Vorangegangene Kapitel stellten Handlungsempfehlungen dar, die sich in der Literatur fanden (siehe Kapitel 1.3), die die Betriebe formulierten (siehe Kapitel 2.6 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) und die die KundInnen selbst formulierten (siehe Kapitel 3.6.4). Im Folgenden wurden jedoch nur solche Empfehlungen inkludiert,

- ❖ die kurz- bis mittelfristig umsetzbar sind;
- ❖ denen aufgrund keiner der Quellen (Literatur- und Datenanalyse, quantitative Telefonbefragung, qualitative Panelbefragung, Tagebuchmethode, Betriebsbefragung) etwas entgegengesetzt werden kann;
- ❖ die sich entweder an das AMS als Organisation oder an die AMS-BeraterInnen richten; und
- ❖ die das Ziel der Arbeitsmarktreintegration verfolgen.

In einem abschließenden Exkurs wird ferner auf die Rolle des AMS als Akteur in der politischen Landschaft eingegangen. In dieser Funktion kann das AMS einen Diskurs anregen, Einfluss auf politische Entscheidungsträger nehmen, Prävention von Altersarbeitslosigkeit forcieren, Bewusstsein schaffen und vertiefende Forschung initiieren.

Das AMS als Berater zu Arbeitsmarkt und Arbeitssuche

Nicht nur die gängige Forschung und Literatur, sondern auch die (ehemaligen) AMS-KundInnen selbst beschreiben die Beratung durch das AMS (oder, in anderen Ländern, durch Arbeitsagenturen im weiteren Sinne) als wichtigen Einflussfaktor auf die Gestaltung der Arbeitssuche und die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsmarktreintegration. Gleichzeitig aber können Reaktanz und Widerstand gegenüber den AMS-BeraterInnen auch die Bereitschaft zur Arbeitssuche negativ

beeinflussen. Handlungsempfehlungen, die sich an die AMS-BeraterInnen richten, sind selbstverständlich vor allem dann qualifiziert, wenn sie mit diesen gemeinsam erarbeitet wurden, um ihre Sinnhaftigkeit, Notwendigkeit und Machbarkeit zu überprüfen und etwaige Redundanzen ausfindig zu machen. Dies war im Zuge der vorliegenden Studie nicht vorgesehen, sollte jedoch zukünftig unbedingt nachgeholt werden (siehe dazu auch die forschungsbezogenen Handlungsempfehlungen am Ende dieses Kapitels).

Vorerst können die Empfehlungen nur auf Basis der KundInnenwünsche und der betrieblichen Perspektiven formuliert werden; hierbei handelt es sich natürlich um wertvolle Inputs, denen jedoch unter Einbezug der BeraterInnen nachgegangen werden sollte. Um die Erfolgswahrscheinlichkeit und Zufriedenheit der KundInnen möglichst positiv zu beeinflussen, empfahlen die bislang befragten Stakeholder folgende Punkte zur Ausgestaltung der AMS-Beratungen einerseits und zu ihren Inhalten andererseits:

Ausgestaltung der AMS-Beratung

Early-Intervention ist maßgeblich, um ältere Personen aufzufangen und eine Manifestation der Probleme zu vermeiden. Frühzeitige Interventionen sind insbesondere dann, wenn es Zielgruppen betrifft, die mit besonderen Reintegrationsbarrieren am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, eine arbeitsmarktpolitische Notwendigkeit. Ältere Personen müssen ohnehin mit längeren Dauern der Arbeitslosigkeit rechnen. Um dies weitgehend zu vermeiden, sind daher frühestmöglich nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit zwei KundInnengruppen zu unterscheiden:

- ❖ Personen mit hohem Selbsthilfepotential bzw. geringen Vermittlungshemmnissen: Für diese KundInnengruppe ist eine rasche Vermittlung und Arbeitsmarktreintegration möglich und sinnvoll. Die Betreuung kann unter Umständen zur Gänze in der Service-Zone stattfinden. Diese sollte dennoch, wie im Folgenden weiter ausgeführt, mit unterstützenden Informationsmaterialien ausgestattet werden, die sich speziell an ältere Personen richten.
- ❖ Personen mit niedrigem Selbsthilfepotential bzw. großen Vermittlungshemmnissen: KundInnen dieser Gruppe sind einer umfassenderen Diagnose der Problemlagen und einer passgenauen Intervention zuzuführen. Eine Betreuung in der Beratungs-Zone ist unumgänglich.

Ein schneller Übergang von der Service- in die Beratungs-Zone verfolgt nicht nur das Ziel frühzeitiger Interventionen zur Vermeidung von langen Dauern der Arbeitslosigkeit, sondern bewirkt auch eine Entlastung der MitarbeiterInnen der Service-Zone. Zudem könnte die Zufriedenheit der KundInnen, die sich ein individualisiertes Vorgehen bei der AMS-Betreuung - im Sinne des „In-Ruhe-Lassens“ von Personen, die aktiv und gekonnt selbst nach Arbeit suchen, bei gleichzeitig verstärkter Zuwendung zu Personen, die Hilfestellungen oder Motivation von außen brauchen – wünschen, positiv beeinflusst werden.

Unterstützt werden können Early-Intervention-Anliegen durch die Forcierung der Möglichkeit der Arbeitslosfrühhmeldung nach §17 AIVG. Diese wird derzeit mehrheitlich von Personen mit höherem Bildungsgrad genutzt. Verstärkte Bewerbung und die Zurverfügungstellung von niederschwelliger, leicht lesbarer Information könnten dies ändern und den Zulauf zur Arbeitslosfrühhmeldung stärken.

Informationsmaterialien, die sich speziell an Arbeitsuchende ab 50 Jahren richten, für Personen in der Service- ebenso wie in der Beratungs-Zone verfügbar zu machen, ist eine kostengünstige Maßnahme, die große Wirkung zeigen kann. Mehrere der befragten Arbeitsuchenden wussten kaum

bis gar nicht über die verschiedenen Förderungen, Beihilfen und Beschäftigungsprojekte, von denen sie profitieren könnten, Bescheid. Auch wenn ein rudimentäres Wissen über diese vorhanden ist, ist sehr wahrscheinlich, dass für KundInnen nicht immer unmittelbar einsichtig ist, ob und unter welchen Umständen sie Zugang zu einem bestimmten Angebot haben. Die entsprechenden Optionen in einer Broschüre, die sich speziell an Personen ab 50 Jahren richten, zusammenzufassen, kann daher eine einfache, aber wirksame Maßnahme darstellen, diese bei der Beschäftigungsaufnahme zu unterstützen.

Zusätzlich können Informationsmaterialien wie diese auch über Bewerbungsstrategien informieren, die sich als erfolgsversprechend herausgestellt haben (siehe hierzu insbesondere auch Kapitel 1.3.4, Kapitel 2.3 und Kapitel 3.5 der vorliegenden Studie). Um die Broschüre nicht zu überladen, bietet sich dabei eine kurze, checklistenartige Aufzählung von „To Dos“ und „No Gos“ (etwa nach dem Vorbild von Kapitel 2.3 der vorliegenden Studie) an.

Während die Ratschläge zu erfolgsversprechenden Suchquellen und Suchstrategien bis zu einem gewissen Grad allgemeingültig sind, sind die Informationen zu Förderungen jedoch differenziert für Personen mit unterschiedlichem Gesundheitszustand bzw. unterschiedlicher Leistungsfähigkeit und Personen mit unterschiedlichem Abstand zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu erstellen.

Solche Informationsmaterialien stünden zudem nicht nur den KundInnen in der Beratungs-Zone, sondern auch jenen in der Service-Zone offen. Auch Personen mit hohem Selbsthilfepotential, die keiner eingehenden Beratung und Betreuung bedürfen, können davon profitieren, auf unterstützende Förderungen und Beihilfen aufmerksam gemacht zu werden.

Wissenstransfer zum Thema Ageism, altersbezogene Stereotype und altersbezogene BeraterInneneffekte ist essentiell für das Vorgehen gegen Altersdiskriminierung. Wie in der Literaturanalyse in Kapitel 1.2.4 genauer dargestellt, sind auch BeraterInnen mit hoher fachlicher Kompetenz und großem inhaltlichen Wissen nicht gegen altersbezogene Stereotype und Vorurteile, Frustration im Umgang mit älteren Personen (da bereits mit Vermittlungshindernissen gerechnet wird) und Übertragungsprozesse aufgrund von Ängsten hinsichtlich des eigenen Älterwerdens gefeit. Dies kann sich (unbewusst) auf das Wording der BeraterInnen und ihren Umgang mit älteren KundInnen auswirken, wodurch die Gefahr besteht, dass auch die älteren KundInnen selbst an die Stereotype zu glauben beginnen und in der Folge an Motivation und Zuversicht verlieren, ihre Proaktivität vermindern oder, aufgrund eines Primings auf altersbedingte Abbauprozesse und Defizite, ihr Verhalten in Bewerbungssituationen zum Negativen verändern. So zeigte die empirische Forschung, dass KundInnen, die immer wieder mit einem negativen Bild des Älterwerdens konfrontiert wurden, in der Folge motorisch langsamer und gedämpfter auftraten als KundInnen, die nicht auf das Defizitmodell des Alterns geprimt wurden. Nicht zuletzt bergen altersbezogene Stereotype das Risiko, dass die Etikettierung von Personen als „alt“ in Verbindung mit der Zuschreibung bestimmter negativer Eigenschaften dazu führt, dass Jobalternativen – wie etwa Tätigkeiten, die körperliche Belastbarkeit und/oder Flexibilität erfordern – von den BeraterInnen übersehen werden und Potentiale dadurch ungenutzt bleiben.

Gezielte Arbeit an der Einstellung der BeraterInnen kann daher dazu beitragen, sich dieser Stereotype bewusst zu werden, ihnen aktiv entgegenzuarbeiten und herabwertende Wortwahlen mit potentiell verheerender Wirkung zu vermeiden. Entsprechende Interventionsgruppen oder gar Schulungen sollten sich zwischen Information (z.B. Formen von Altersdiskriminierung, Wahrheits- und Unwahrheitsgehalt

des Defizitmodell des Alterns) und Praxis (z.B. Reflexion, Rollenspiele, Suchen nicht-diskriminierender Formulierungen) aufspannen. Antidiskriminierungsstellen empfehlen zudem, dass Angebote zum Abbau von Stereotypen und Diskriminierung stets auch die Konfrontation mit Erfahrungsberichten von Personen, die sich mit Diskriminierung konfrontiert gefühlt haben, beinhalten sollten. Empfehlenswert ist dabei, das „alltägliche Gesicht“ der Diskriminierung deutlich zu machen: Würden Situationen dargestellt werden, in denen ältere Personen offen herabgesetzt oder ostraziert wurden, wird sich kaum ein Berater bzw. kaum eine Beraterin darin wiederfinden; wird hingegen dargestellt, wie sich bestimmte Formulierungen (z.B. „Und das trauen Sie sich noch zu?“) oder bestimmte Schwerpunktsetzungen der Beratung (z.B. die Fokussierung auf gesundheitliche Probleme) auf die Zuversicht und das Wohlbefinden der KundInnen auswirken, kann dies eher zum Nachdenken anregen.

Der Überlegung, ob auf ältere KundInnen spezialisierte BeraterInnen die Effektivität und Effizienz von Beratung und Vermittlung steigern können, ist nachzugehen. Obwohl die fortgesetzte Auseinandersetzung mit dem Abbau von Ageism und Altersdiskriminierung flächendeckend wünschenswert ist, basiert die breite gelungene Arbeitsmarktreintegration älterer Menschen auf einem Spezialwissen, das nicht für jeden Berater bzw. jede Beraterin vorausgesetzt werden kann, sowie auf Kontakten zu Unternehmen, die älteren Personen gegenüber einstellfreudig sind. Es wäre daher zu überprüfen, ob es sich – nach dem Vorbild anderer SpezialistInnen in der Beratungs-Zone, etwa für Wiedereinsteigerinnen oder Reha-KundInnen - anbietet, spezialisierte BeraterInnen zur Betreuung von Personen ab 50 einzusetzen. Da die Gruppe der Arbeitsuchenden ab 50 sehr groß ist, müsste jedoch eine nicht unbeträchtliche Anzahl an AMS-BeraterInnen spezialisiert werden. Inwiefern eine solche spezialisierte Beratungsschiene daher machbar und zielführend ist, bleibt mit den AMS-BeraterInnen selbst, deren Perspektive in die vorliegende Studie nicht einbezogen werden konnte, abzuklären.

Längere Beratungsdauern entsprechen den Bedarfen jener Personen, die von den SpezialistInnen in der Beratungs-Zone betreut werden. Ältere Arbeitsuchende mit niedrigem Selbsthilfepotential bzw. großen Vermittlungshemmnissen, die daher von SpezialistInnen in der Beratungs-Zone betreut werden, bedürfen einer umfassenden Erueierung von Faktoren, die der Arbeitsmarktreintegration zu- oder abträglich sind, und einer intensiven und passgenauen Intervention. Daher ist anzuraten, für diese KundInnen eine größere Anzahl an Beratungsterminen und/oder längere Termindauern vorzusehen. Dies entspricht etwa auch dem Vorgehen von auf Reha-KundInnen spezialisierten AMS-BeraterInnen in unterschiedlichen Bundesländern.

Ältere KundInnen auf Wunsch mit älteren BeraterInnen zu matchen könnte Übertragungseffekte und BeraterInneneffekte aufgrund des Senioritätsprinzips vermeiden. Manche der befragten Arbeitsuchenden sinnierten darüber, ob ein Matching älterer AMS-KundInnen mit älteren BeraterInnen Missverständnissen, Vorurteilen und BeraterInneneffekten vorbeugen könnte, wobei auch zur Einschätzung dieses Vorschlages der Einbezug der BeraterInnen-Perspektive höchst erforderlich ist.

Insbesondere Unsicherheit vonseiten der jüngeren BeraterInnen – die, dem Senioritätsprinzip folgend, weniger Autorität aufweisen – und Reaktanz vonseiten der älteren KundInnen – die demnach größere Autorität aufweisen bzw. unbewusst erwarten könnten – könnten durch ein solches Matching weniger wahrscheinlich werden. Zudem meinen manche der KundInnen, dass sie mit gleichaltrigen BeraterInnen besser kommunizieren könnten, da sie von vergleichbaren Lebensumständen ausgehen. Zudem sprechen sie diesen eine größere Berufs- und Lebenserfahrung sowie auch, insbesondere im

handwerklichen Bereich, ein größeres Verständnis ihrer Ausbildungsinhalte und abgeschlossenen Zertifizierungen zu.

Die meisten der KundInnen fühlten sich jedoch auch von ihren zum Teil deutlich jüngeren BeraterInnen gut verstanden und sehen keinen Zusammenhang zwischen der Qualität der Betreuung beim AMS und dem Alter der BeraterInnen. Tatsächlich meinen manche der Interviewten, dass gerade der Umgang mit jüngeren Personen sehr motivierend und animierend sei. Auch könnten die älteren Arbeitssuchenden hierdurch den Umgang mit jüngeren ExpertInnen üben, der auch in der Arbeitswelt von ihnen erwartet werden könnte. Nicht zuletzt muss bedacht werden, dass die Einführung eines Matchings älterer BeraterInnen und älterer KundInnen bei gleichzeitiger Etablierung von auf ältere KundInnen spezialisierten BeraterInnen Auswirkungen auf das AMS-interne Personalmanagement hätte, müssten MitarbeiterInnen doch damit rechnen, ab einem bestimmten Alter zu den entsprechenden SpezialistInnen in der Beratungs-Zone umgeschult zu werden.

Auch dies gilt es jedoch gemeinsam mit den AMS-BeraterInnen zu reflektieren. Alles in allem könnte jedenfalls angedacht werden, älteren KundInnen die Möglichkeit zu bieten, sich unkompliziert und unbürokratisch für ein Matching mit einem älteren Berater bzw. einer älteren Beraterin zu entscheiden, ohne einen entsprechenden Automatismus einzuführen.

Inhalte der AMS-Beratung

Das Zulassen und die Überwindung von Frustration unterstützen Early-Intervention-Anliegen. Ältere Personen sind nach dem Verlust ihrer Arbeitsstelle oftmals nicht nur traurig, sondern auch gekränkt, ängstlich oder wütend. Diese Gefühle können zu Reaktanz führen, die wiederum motivationssteigernd („Jetzt erst recht!“) oder motivationshemmend („Habt mich gern!“) wirken kann. BeraterInnen stehen daher vor der Aufgabe, ihre KundInnen aufzufangen, deren Gefühle von Frustration zuzulassen und gleichzeitig Strategien zu ergreifen, um einer Lähmung durch diese Empfindungen entgegenzuwirken. Um Frustration abzubauen, ist die Konzentration auf solche Punkte, die machbar und veränderbar sind, essentiell: Während den KundInnen daher einerseits offen kommuniziert werden darf, dass ältere Personen beispielsweise mit längeren Dauern der Arbeitslosigkeit rechnen müssen, sollte die Beratung anschließend auf die Chancen, die der Arbeitsmarkt bietet, und auf solche Aspekte und Probleme fokussieren, die die KundInnen sehr wohl selbst bzw. mit externer Unterstützung beeinflussen können (z.B. Bewerbungsverhalten, Gesundheitsverhalten, Qualifikation, Auftreten, ...). Die Beschäftigung mit erzielten und zukünftigen Erfolgen gibt den KundInnen ihre Agency zurück, stärkt ihre Selbstwirksamkeitserwartung und vermindert die Wahrscheinlichkeit einer Selbstaufgabe.

Einige zentrale, potentiell gegebene Vermittlungshemmnisse abzuklären, unterstützt die frühzeitige Maßnahmensetzung und beugt einer Verfestigung von Problemlagen vor. Oft werden die Arbeitssuchenden in ihrer Arbeitsmarktreintegration nur von einzelnen, konkret umreißbaren und gut veränderbaren Hindernissen „gehemmt“, die ihnen u.U. selbst gar nicht bewusst sind. Hierbei kann es sich etwa um bestimmte Wissenslücken hinsichtlich aktueller Bewerbungsstandards (z.B. ausschließliche Suche über persönliches Vorstellig-Werden), um Fehlannahmen über die Voraussetzungen in bestimmten Jobs (z.B. Bewerbung ohne Strafregisterbescheinigung in Sozial-, Gesundheits- oder Sicherheitsberufen), um unrealistische Erwartungen (z.B. zu hohe Gehaltsvorstellungen) oder um persönliche Probleme (z.B. ungepflegtes Äußeres) handeln. Die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Beschäftigungsaufnahme kann hierbei schon mit kleinen Schritten und über kleine Ratschläge massiv erhöht werden. Diese Punkte, u.U. unterstützt durch

Leitfäden oder Checklisten, schon zu Beratungsbeginn abzufragen, unterstützt daher Early-Intervention-Anliegen deutlich und beugt dem Risiko vor, dass mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit noch mehr Vermittlungshemmnisse (z.B. aufgrund sinkender Motivation oder Zuversicht) hinzukommen.

Gerade für Personen, die (etwa aus gesundheitlichen Gründen) nicht mehr im Ursprungsberuf arbeiten können, ist Perspektivenarbeit oftmals unumgänglich. Zahlreiche der älteren Personen berichten, dass sie die Tätigkeit, die sie in einigen Fällen den Großteil ihres Erwerbslebens ausgeführt haben, nicht mehr ausüben können, da ihr gesundheitlicher Zustand dies nicht mehr zulässt⁵¹⁷ oder aber ArbeitgeberInnen von einer geringeren körperlichen Belastbarkeit ausgehen, weshalb sie kaum Einstellchancen haben. KundInnen wie diese müssen, obwohl sie bereits Berufserfahrung und, häufig, auch eine Berufsausbildung haben, als nicht-orientiert angesehen werden; einige, da sie unter den veränderten Umständen überhaupt nicht wissen, was sie machen können und wollen, andere, da sie lediglich unrealistische Berufsziele nennen können, wieder andere, da sie ihren Fokus sehr stark auf ihre Gesundheitseinschränkungen legen. In solchen Fällen kann die Beratung kaum ohne grundlegende Orientierungs- und Perspektivenarbeit auskommen. Eine solche wird oftmals aber auch die Reflexion der Flexibilität der KundInnen, ihrer Motive zur Arbeitssuche und ihrer Motivation bzw. der Bindung an den Arbeitsmarkt beinhalten.

Die KundInnen tendieren dazu, sich vor allem im Kontext der alten Tätigkeit wahrzunehmen, wodurch sie leicht auf Stärken und Fähigkeiten, die in dieser nicht erforderlich waren, vergessen. Die Methoden und Techniken der Biografiearbeit, d.h. der strukturierten Selbstreflexion der eigenen Vergangenheit, bieten sich in diesen Fällen an, um (ungenutzte) Potentiale aufzudecken. Während von manchen KundInnen Widerstand gegen solche Methoden zu erwarten ist – mehrere Personen äußern im offenen Gespräch, dass sie von ihren BeraterInnen ausschließlich Stellenangebote und unmittelbar nutzbare Informationen erhalten, mit diesen aber keinesfalls über ihr Leben sprechen möchten -, ist anderen der greifbare Nutzen der Beschäftigung mit der eigenen Lebensgeschichte bewusst: So erhoffen sie sich von der Betreuung im AMS, dass ihnen gesagt wird, welche Jobs und Tätigkeiten sie, unter den jeweils individuellen Umständen, ausüben können. Das AMS und seine BeraterInnen fungieren hierbei als „IdeeengeberInnen“.

Beachtet werden muss hierbei auch, dass insbesondere solche älteren Personen, die lange im gleichen Beruf oder Berufsumfeld tätig waren, davon berichten, nicht mehr den gleichen Einblick wie früher in den Arbeitsmarkt zu haben. Sie wünschen sich daher von den AMS-BeraterInnen Informationen darüber, welche (neuen) Jobs ihrem Fähigkeits- und Motivationsprofil entsprechen, ob sie in Nischen unterkommen könnten, an die sie bislang noch nicht gedacht haben, und in welchen Tätigkeiten auch ältere Personen gute Einstellchancen aufweisen. Einige fühlen sich zudem überfordert von neuartigen, häufig englischsprachigen Berufsbezeichnungen, sodass sie sich nicht sicher sind, ob hinter diesen Tätigkeiten stecken, die sie sich zutrauen würden.

Ältere Personen über aktuelle Bewerbungsstandards zu informieren, ist eine Intervention von geringem Aufwand, aber großem Nutzen. Die Bewerbungsunterlagen stellen die erste große Hürde zwischen einer Person und ihrem zukünftigen Arbeitsplatz dar. Gerade im Bewerbungsprozess um

⁵¹⁷ Eine/r von sieben der telefonisch befragten Arbeitsuchenden gibt gar an, sich überhaupt nicht mehr arbeitsfähig zu fühlen; viele dieser Personen wünschen sich von der AMS-Beratung eine Unterstützung bei der Stellung eines Antrages auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension.

Tätigkeiten, in denen auch schreiberische Fähigkeiten gefragt sind, können unkreative Motivationsschreiben, ungeschickt formatierte oder formulierte Lebensläufe und nicht den aktuellen Standards entsprechende Bewerbungsmappen daher dazu führen, dass BewerberInnen ausgeschlossen werden, deren Qualifikations- und Fähigkeitsprofil eigentlich passend gewesen wäre. Obwohl daher Bewerbungstrainings oder – insofern es sich nur um kleine Mängel handelt – Tipps zum Bewerbungsprozess im Zuge der AMS-Beratungen flächendeckend sinnvoll sind, stehen ältere Personen insbesondere dann vor besonderen Hürden, wenn sie lange im gleichen Job tätig waren bzw. ihre letzte Arbeitssuche schon lange her ist. Die Befragten geben daher häufig an, dass sie sich von der Beratung durch das AMS Informationen zu Suchstrategien und Bewerbungsmaterialien erhofften.

Zahlreiche der befragten KundInnen berichten, dass die Anforderungen an die Art der Bewerbung, die Gestaltung der Bewerbungsunterlagen und das Auftreten im Bewerbungsgespräch noch gänzlich andere waren, als sie sich zuletzt um eine Stelle bemühen mussten. Auch die Tatsache, dass Personen, die erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückkehren konnten, häufiger davon erzählen, ihre Suchstrategie im Zuge der Arbeitslosigkeit verändert zu haben (was besonders häufig mit der Teilnahme an einer Kursmaßnahme einherging), könnte darauf hinweisen, dass ältere KundInnen ihr Vorgehen bei der Arbeitssuche bzw. ihre Suchquellen (bei einem Eintritt in die Arbeitslosigkeit nach langer Zeit der Beschäftigung) erst einmal optimieren müssen.

Als wertvolle Inputs aus den AMS-Beratungen, angebotenen Bewerbungstrainings und Maßnahmen bei externen Einrichtungen (z.B. itworks) nennen die älteren Befragten insbesondere, dass

- ❖ nicht sämtliche Stellen (und in manchen Branchen nicht einmal die Mehrheit der Stellen) über das AMS ausgeschrieben werden,
- ❖ Zeitungen als Medium der Stellenausschreibung und Informationsbeschaffung deutlich in den Hintergrund getreten sind,
- ❖ Bewerbungen überwiegend per Mail, oftmals aber sogar mittels Online-Plattformen, die in einigen Fällen wenig Spielraum für Individualität lassen, stattfinden,
- ❖ Social Media (z.B. LinkedIn und Xing) gezielt genutzt werden kann, um sich zu präsentieren, das berufliche Netzwerk zu vergrößern und einstellende Unternehmen zu finden,
- ❖ persönliche Bewerbungen auch in Branchen, in denen dies früher gang und gäbe war (z.B. in der Gastronomie), nur mehr in ausgewählten Fällen üblich sind, und
- ❖ Absagen auf Bewerbungen nicht unbedingt gängig sind, weshalb ein Warten auf solche, bevor die nächste Bewerbung verfasst wird, nicht zielführend ist.

Abgesehen davon, dass angemessene und den aktuellen Standards entsprechende Bewerbungsunterlagen die Chance auf eine Arbeitsmarktreintegration erhöhen, ist auch der Motivationseffekt nicht zu unterschätzen: Selbst, wenn aufgrund einer Bewerbung keine Beschäftigungsaufnahme realisiert werden kann, kann bereits die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch ein massives Erfolgserlebnis darstellen.

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration älterer Personen basiert noch stärker auf Eigeninitiative, Proaktivität und Selbstverantwortung als jene jüngerer Personen. Sich nicht nur auf die vom AMS vorgeschlagenen Stellenangebote durch das AMS zu verlassen, sondern zusätzlich auch selbst aktiv nach Beschäftigung zu suchen, ist für jüngere und ältere Arbeitsuchende essentiell, wobei hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, dass eine Stelle über das AMS ausgeschrieben wird, branchen- und positionsabhängige Unterschiede bestehen. Für ältere Personen steht jedoch die Suche über das eigene berufliche und soziale Netzwerk noch stärker im Vordergrund, wie ExpertInnen betonen und

KundInnen bestätigen. Auch andere Suchstrategien, die auf persönlichem Kontakt aufbauen (z.B. Jobmessen), können verhindern, dass Bewerbungen aufgrund des Geburtsdatums voreilig aussortiert werden. Es ist wichtig, die KundInnen hierüber aufzuklären und ihnen klarzumachen, dass es von eingeschränktem Erfolg sein wird, ausschließlich darauf zu warten, vom AMS Stellen zugesendet zu bekommen.

Die selbstständige Arbeitssuche und die Suche über die gesamte Bandbreite an AMS-Angeboten ergänzen einander. Obwohl sich ältere KundInnen noch weniger als jüngere Personen ausschließlich darauf verlassen sollten, dass das AMS ihnen ohnehin Stellen zukommen lässt, stellen die selbstständige Suche und die Suche über das AMS natürlich keine widersprüchlichen, sondern komplementäre Suchstrategien dar. Die befragten älteren Arbeitsuchenden nutzen hierbei jedoch auffällig selten AMS-Angebote, die über das Warten auf die Zusendung von Stellenangeboten hinausgehen. Nicht darauf zu warten, „vom AMS geschickt“ zu werden, ist jedoch in mehrerer Hinsicht von Vorteil, kann es den ArbeitgeberInnen schließlich auch Eigeninitiative und Proaktivität signalisieren. Besonderer Wert sollte daher auch darauf gelegt werden, die KundInnen über AMS-Angebote wie etwa den eJob-Room, die Job App oder den Jobroboter zu informieren.

Während der Hauptgrund für die bisherige schwache Nutzung sei, dass sie diese Angebote für nicht sinnvoll befinden, meinen mehrere der älteren Menschen auch, dass sie nicht wüssten, wie man sie benutzt. Den KundInnen zu zeigen, wie sie mit den Angeboten umgehen können und welchen Einfluss verschiedene Suchvarianten – z.B. Filtern nach Berufen, Regionen oder Kompetenzen – haben, kann beiden Problemen entgegenwirken, kann hierdurch doch auch offenbar werden, was der eJob-Room, die Job App oder der Jobroboter leisten können, was beispielsweise bei einer Suche über Zeitungsannoncen nicht möglich ist. Insbesondere ist hierbei auch hervorzuheben, dass eine Suche über diese Angebote (oder andere Portale im Internet) die Chance auf eine zeitnahe Bewerbung erhöht; schließlich zeigte sich im Zuge der Befragung älterer Arbeitsuchender eine dahingehende Tendenz, dass gerade Personen, die stark offline suchen (oder hauptsächlich darauf warten, dass das AMS ihnen Stellenangebote zukommen lässt), darüber klagen, dass Stellen bereits vergeben worden waren, sobald sie von ihnen erfuhren.

Obwohl der proaktive Umgang mit dem fortgeschrittenen Alter anzuraten ist, gilt es, gängige Fallstricke zu vermeiden. VertreterInnen der Betriebe, der nach wie vor Arbeitsuchenden und der erfolgreich Wiederbeschäftigten sind sich einig: Das eigene Alter zu „verstecken“ ist bei einer schriftlichen Bewerbung, die auch die bisherige Bildungs- und Berufskarriere darstellt, nicht möglich.

Gleichzeitig sollte das Alter keinesfalls gerechtfertigt oder entschuldigt werden; behandelt man das - im Vergleich zu anderen BewerberInnen höhere - Alter als eine Schwäche, begünstigt man, dass es auch von den einstellenden ArbeitgeberInnen als eine solche wahrgenommen wird. Zudem verstärkt man dadurch auch etwaige Primingeffekte, bedingt also, dass sich die älteren BewerberInnen selbst das vermeintliche Manko „Alter“ ins Bewusstsein rufen. Einerseits können sie dadurch an Motivation, Zuversicht und Selbstbewusstsein einbüßen, andererseits kann sich in der Folge sogar ihr Verhalten und Auftreten in Bewerbungsgesprächen derart verändern, dass es dem Stereotyp „Ältere“ entspricht.

Anstatt den Kopf einzuziehen sollte das Alter daher als eine Ressource wahrgenommen und in Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgesprächen als Stärke präsentiert werden. Gerade jene Kompetenzen und Eigenschaften, die Personalverantwortliche älteren Menschen typischerweise zusprechen, sollten daher hervorgehoben werden. Hierzu zählen beispielsweise Zuverlässigkeit,

Pünktlichkeit, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, soziale Kompetenz und Menschenkenntnis. Darüber hinaus kann auch die vermeintliche Immobilität älterer BewerberInnen höchst positiv geframt werden, bedeutet die – oftmals – bereits abgeschlossene Familien-, Ausbildungs- und Berufsplanung doch auch, dass sich BewerberInnen als integre, loyale und probate MitarbeiterInnen, die im Unternehmen verbleiben möchten, präsentieren können. Hiermit in Zusammenhang darf auch bedacht werden, dass ältere MitarbeiterInnen eine ideale Ergänzung „jüngerer“ Teams darstellen können, in denen junge Eltern beispielsweise Urlaub während der Schulferienzeiten nehmen müssen.

Die Betonung des Alters als Vorzug wirkt sich hierbei nicht nur direkt, sondern auch indirekt positiv aus, ermöglicht sie den BewerberInnen doch ein selbstbewusstes und fideles Auftreten. So wies auch die quantitative Auswertung der telefonischen Befragung arbeitsuchender und wiederbeschäftigter älterer Personen darauf hin, dass sich Zuversicht, eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung und eine internale Kontrollüberzeugung positiv auf die Wiederbeschäftigungschance auswirken, wohingegen die übermäßige oder grüblerische Beschäftigung mit dem eigenen Alter und die Furcht davor, aufgrund des Alters ohnehin keinen Job bekommen zu können, einen gegenteiligen Effekt haben können.

Bei der Formulierung der Bewerbungsunterlagen und der Antworten in Bewerbungsgesprächen sollte darauf geachtet werden, bestimmte Fallstricke zu vermeiden. Wichtig ist hierbei, den Fokus nicht zu sehr in die Vergangenheit zu rücken. So beugt die Konzentration auf aktuelle Punkte in der Bildungs- und Berufskarriere dem Eindruck vor, dass die BewerberInnen sich seit ihrem Berufseinstieg nicht mehr weiterentwickelt haben. In aller Regel sollten daher Fort- und Weiterbildungen angegeben werden, die in jüngerer Zeit gemacht wurden. Eine ähnliche Stolperfalle stellen Formulierungen wie „Ich blicke auf massive Erfahrung im Bereich ... zurück“ dar, da diese eine starke Vergangenheitsorientierung vermuten lassen; zielführender mag sein, zu betonen, dass sämtliche Jobanforderungen vollkommen erfüllt werden. Wird dies durch Beispiele aus der Vergangenheit untermauert, muss jedoch große Acht darauf gegeben werden, nicht unflexibel zu wirken. „Im Betrieb XY haben wir das immer so gemacht“, kann die Furcht der ArbeitgeberInnen bestärken, dass ältere Personen wenig formbar sind und sich nicht auf neue Gegebenheiten und Abläufe einstellen können. Vorsichtig innovative Ideen einzubringen, die den betrieblichen Strukturen vor Ort angepasst sind, kann sich dennoch bewähren. So zeigte die quantitative Auswertung der Telefonbefragung, dass sich erfolgreiche Personen nicht unbedingt öfter, aber häufiger initiativ sowie kreativer bewerben. Beispielsweise meinen sie eher, dass sie gezielt Ideen an Unternehmen, bei denen sie sich eine Anstellung vorstellen können, herantragen.

Das AMS als Arbeitsvermittler

Ältere Menschen - insbesondere solche, die dem Arbeitsmarkt bereits länger fern sind, sowie solche, die vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit lange in ein- und demselben Unternehmen tätig waren - profitieren in besonderem Maße von sogenannten „Türöffnern“ zurück in den Arbeitsmarkt. Im Idealfall ermöglichen diese ein persönliches Kennenlernen bei gleichzeitig geringem (monetären) Risiko für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Diese und andere Faktoren bedingen, dass bei der Vermittlung älterer Arbeitsuchender bestimmte Schwerpunkte gesetzt und Hindernisse beachtet werden sollten:

Die Berufssparten der Beherbergung und Gastronomie, der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung, des Baus und des Handels bergen ein besonders

hohes Stellenpotential für ältere BewerberInnen. Die telefonisch Befragten streben mehrheitlich keine Umorientierung an; ältere Personen, die erfolgreich wieder eine Beschäftigung aufnehmen konnten, sind nunmehr auch tatsächlich überwiegend wieder im gleichen Beruf tätig wie vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit. Findet eine Umorientierung statt, steht diese, wie auch die qualitative Panelbefragung deutlich macht, oft damit in Verbindung, dass der Ursprungsberuf aufgrund des Gesundheitszustandes nicht mehr ausgeübt werden kann. Dies mag erklären, weshalb die betreffenden Personen einen etwaigen Verlust an Status oder Einkommen in Kauf nehmen, um dafür unter besseren, d.h. auch dem Gesundheitszustand angemessenen, Arbeitsbedingungen tätig sein zu können: Wiederbeschäftigte Befragte, die nicht im Ursprungsberuf arbeiten, sind häufiger in niedrigeren Positionen als zuvor tätig, zeigen sich aber dennoch sehr zufrieden mit ihrer Situation.

Insofern eine Umorientierung in einen anderen als den Ursprungsberuf erforderlich ist, bietet sich an, die Berufssparten der Beherbergung und Gastronomie, der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung, des Baus und des Handels in Betracht zu ziehen, die besonders viele Aufnahmen älterer Personen zu verzeichnen haben. Laut Arbeitsstromanalyse erweisen sich zudem Dienstleistungs- sowie Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe als sehr aufnahmefreudig und/oder älterengerecht. Auch die telefonisch befragten älteren Personen selbst berichten von dem Eindruck, dass ihnen im Dienstleistungssektor eher offen begegnet wird als in anderen Branchen. Zu beachten ist natürlich, dass Arbeitsströme stets ein Resultat aus den Wünschen bzw. dem Bewerbungsverhalten der Arbeitssuchenden *und* den Wünschen bzw. dem Einstellverhalten der Unternehmen sind. Aus obenstehender Beobachtung kann daher nicht abgelesen werden, ob es sich bei den gefundenen Berufsfeldern um Bereiche handelt, in denen Unternehmen älteren BewerberInnen gegenüber besonders einstellfreudig sind, oder um solche, die den Bedarfen und Bedürfnissen älterer BewerberInnen besonders oft (subjektiv) entsprechen.

Vorsicht gilt bei Berufen, die mit großer körperlicher Belastung einhergehen – auch wenn der Gesundheitszustand der älteren Arbeitssuchenden einwandfrei ist, könnten ihnen hier gängige Vorurteile oder die Annahme einer im Alter fortschreitenden und raschen Verschlechterung der körperlichen Belastbarkeit in die Quere kommen. Während eine solche vorurteilsbehaftete Selektion nie ganz auszuschließen ist, bedingt das Bewusstsein der Arbeitssuchenden über altersbezogene Stereotype insbesondere das Risiko einer voreiligen Selbstselektion. So zweifeln etwa mehrere KundInnen an der Einstellwilligkeit des Handwerksbereichs gegenüber älteren Personen, während gerade die kleineren handwerklichen Betriebe eine sehr einstellfreudige Nische darstellen. Keinesfalls sollten die KundInnen die Kompromissbereitschaft der ArbeitgeberInnen, die eine Stelle besetzen müssen, unterschätzen.

Die Arbeitssuchenden sollten darüber hinaus auch daran erinnert werden, dass nicht alle Jobs in einer Branche die gleichen Voraussetzungen erfordern. Daher ist, auch bei etwaigen bestehenden Gesundheitseinschränkungen, stets auf Ebene der konkreten Tätigkeit zu überlegen, ob die spezifischen Beeinträchtigungen zu einem Problem werden können oder nicht.

Auch dass beispielsweise statistisch gesehen dennoch viele ältere Personen (zurück) in die Baubranche (sowie auch in die Gastronomie und die Tourismusbranche) gehen, kann einerseits als Hinweis darauf gesehen werden, dass die Kompatibilität älterer ArbeitnehmerInnen und körperlich anstrengender Berufe größer ist als altersbezogene Stereotype vermitteln, kann andererseits aber auch derart interpretiert werden, dass die Erfahrung und das Wissen älterer Menschen in diesen Branchen weiterhin genutzt werden können, indem sie mit Aufgaben betreut werden, die eine geringere

körperliche Belastbarkeit erfordern. Wie im Folgenden weiter ausgeführt wird, weisen ExpertInnen etwa darauf hin, dass gerade BewerberInnen, die lange in einem Job mit hohen körperlichen Anforderungen arbeiteten, diesen aber nun nicht mehr ausführen können, beispielsweise sehr geeignete KandidatInnen für Tätigkeiten im Bereich der Supervision oder Projektkoordination sowie für Tätigkeiten mit KundInnenkontakt sein können.

Bewerbungen im ursprünglichen Berufsfeld sollten nicht nur auf die bislang ausgeübte Tätigkeit, sondern auch auf solche Aufgaben fokussieren, bei denen mit älteren Menschen assoziierte Fähigkeiten und Eigenschaften gut verwertbar sind. Ältere Personen weisen mit großer Wahrscheinlichkeit ein ausgeprägteres Erfahrungswissen, einen guten Überblick über die Branche, in der sie langjährig tätig waren, und erprobte Problemlösungsstrategien auf; darüber hinaus werden sie vielfach mit einer reflektierten Herangehensweise, einer hohen Gewissenhaftigkeit und Verlässlichkeit sowie ausgeprägten sozialen Kompetenzen in Verbindung gebracht. Aufgrund dessen haben sie, ExpertInnen zufolge, in einigen Aufgabenbereiche herausragende Chancen, die unter Umständen nicht der bislang ausgeübten Tätigkeit entsprechen. So wird etwa betont, dass es sich für ältere BewerberInnen bezahlt machen kann, gezielt nach Stellen im Bereich der Konzeption, der Strategieentwicklung, der Beratung, der Schulung, der Qualitätssicherung, des Recruiting, der Supervision, der Kundenbetreuung und der Projektkoordination und -leitung (selbstverständlich in der ursprünglichen Branche) zu suchen.

Der gezielte Kontakt zu ArbeitgeberInnen trägt dazu bei, Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt aufeinander abzustimmen. ExpertInnen und Betriebe weisen darauf hin, dass es – zusätzlich zu den Unternehmen, die Einstellungsentscheidungen unabhängig vom Alter der BewerberInnen treffen – auch ArbeitgeberInnen gibt, die dezidiert wünschen, eine ältere Person, die Berufs- und Lebenserfahrung mitbringt, einzustellen. Nicht immer ist unmittelbar einsichtig, um welche Unternehmen es sich hierbei handelt. Halten AMS-BeraterInnen gezielt Kontakt zu ArbeitgeberInnen, die willig sind ältere Personen einzustellen bzw. mit dieser Strategie bereits positive Erfahrungen gemacht haben, kann der Prozess der Arbeitssuche daher unter Umständen deutlich verkürzt werden. Als positives Beispiel für solche Kooperationen wird vonseiten der älteren Befragten die Integrationsleasingfirma itworks genannt, die gezielt mit Partnerunternehmen zusammenarbeitet, die bereit sind, ältere Personen (und andere Arbeitsuchende, die besonderen Reintegrationsbarrieren gegenüberstehen) einzustellen. Natürlich ist das Aufrechterhalten eines solchen Kontaktes vonseiten des AMS umso leichter zu bewerkstelligen, wenn es, wie zuvor ausgeführt, auf ältere Arbeitsuchende spezialisierte MitarbeiterInnen in der Beratungs-Zone gibt.

Hiermit in Zusammenhang stehend schlagen die Befragten auch Jobbörsen im Internet vor, die sich speziell an Personen ab 50 Jahren richten. Ohne den Umweg über das AMS könnten Arbeitsuchende so direkt Kontakt zu Unternehmen initiieren, die sich dezidiert bereit erklärt haben, ältere BewerberInnen zu berücksichtigen. Hierbei sollten jedoch Tendenzen zur sozialen Erwünschtheit im Blick behalten werden; zudem sollte nicht der Eindruck erweckt werden, zu Altersdiskriminierung zu animieren. Dies schließt einfache Lösungen, wie etwa das Hinzufügen eines zusätzlichen Filters in eJob-Room und Job App, weitgehend aus: Müsste hier angegeben werden, ob ältere Personen eine Einstellchance haben, wären Unternehmen, die ältere BewerberInnen nicht in Betracht ziehen, dennoch gezwungen, dies anzukreuzen, um Vorwürfe der Altersdiskriminierung zu vermeiden; müsste umgekehrt angegeben werden, wenn *insbesondere* ältere Personen gesucht werden, könnte dies wiederum als Altersdiskriminierung gegenüber jüngeren BewerberInnen interpretiert werden.

Die befragten älteren Arbeitsuchenden meinen zudem, dass die BeraterInnen die Autorität, die mit der Vertretung einer Einrichtung wie des AMS einhergeht, nutzen sollten, um ältere Personen offensiv bei ArbeitgeberInnen zu bewerben und die Vorzüge älterer Angestellter hervorzuheben. Da dies aber mit den Bedarfen anderer arbeitsuchender Personengruppen kollidiert und außerdem zu Reaktanzeffekten führen kann, kann dies nur fallweise als die geeignete Vorgehensweise gesehen werden. Grundsätzlich ist ein größerer Erfolg zu erwarten, wenn stattdessen, wie in diesem Kapitel diskutiert wird, breite Öffentlichkeits- und Bewusstseinskampagnen unterstützt werden, um altersbezogene Stereotype und Altersdiskriminierung gesellschaftsweit zu bekämpfen. Hierbei sollte bewusst darauf geachtet werden, den Sorgen jener Betriebe zu begegnen, die grundsätzlich, den Beschäftigungsaufnahmen zufolge, sehr einstellungsfreudig sind, aber von spezifischen Bedenken berichten. Dies gilt insbesondere für kleinere Betriebe, die einen etwaigen Leistungsabfall nicht so gut abfedern können wie mitarbeiterInnenstarke Unternehmen, sowie für Betriebe im ländlichen Raum.

Zudem wäre vorstellbar, dass das AMS negative oder positive Anreize setzt, um Unternehmen dazu zu bewegen, eingegangene Bewerbungen nicht gänzlich unbeantwortet zu lassen.

Die Eingliederungsbeihilfe ermöglicht das persönliche Kennenlernen durch finanzielle Anreize. Die Eingliederungsbeihilfe bei Neueinstellungen von Personen ab 50 Jahren (und Menschen, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind) erweist sich als ein Instrument, das großen Einfluss auf die Arbeitsmarktreintegration aufweist und unmittelbar zu einer Beschäftigungsaufnahme führen kann. ExpertInnen sowie befragte ältere Menschen befürworten sie daher sehr.

Allerdings gibt es auch vereinzelte Stimmen, laut denen der Hinweis auf die Möglichkeit einer solchen Förderung in Bewerbungsunterlagen oder -gesprächen einen negativen Effekt auf den Bewerbungserfolg haben kann. Dieser komme dadurch zustande, dass hierdurch das Alter der Personen noch stärker betont werde. Sich nicht mit seiner Kompetenz- und Persönlichkeitsstruktur, sondern mit Förderungen zu bewerben, könne den Eindruck erwecken, man sei nicht von seiner Eignung für die Stelle überzeugt.

In manchen Fällen – insbesondere bei sehr überzeugenden Bewerbungsmaterialien, die dem Anforderungsprofil des Jobs optimal entsprechen – sollte daher davon abgesehen werden, die Förderung mittels Eingliederungsbeihilfe schon im Zuge des Bewerbungsschreibens zu erwähnen (und zu riskieren, dass diese als Minderleistungsausgleich missverstanden wird). Zudem ist das Angebot entsprechender Förderungen stets als Ergänzung und nicht als Ersatz zu erforderlichen Maßnahmen wie Bewerbungstrainings zu sehen.

Implacement-Stiftungen bedienen die Bedarfe von Unternehmen und Arbeitsuchenden gleichermaßen. Auch bei Implacement-Stiftungen handelt es sich um Instrumente, die ein großes Potential haben, unmittelbar in ein Beschäftigungsverhältnis zu münden. Gleichzeitig wird der Fachkräftebedarf vonseiten der Unternehmen gestillt.

Speziell auf ältere Arbeitsuchende zugeschnittene Angebote, wie etwa die Implacement-Stiftung 45+ in der Steiermark, können, da sie Druck und Risiko für beide Seiten mindern, den Reintegrationsbarrieren entgegenwirken, denen ältere Menschen gegenüberstehen. Zudem ist zu erwarten, dass die Compliance der älteren TeilnehmerInnen bei arbeitsplatznahen, auf die Bedarfe des Unternehmens hin maßgeschneiderten Fachkräfte-Qualifizierungen, die direkt beim späteren Arbeitgeber stattfinden, besonders hoch ist; denn die Akzeptanz, die ältere Personen einem Angebot

entgegenbringen, ist, wie ExpertInnen betonen, verstärkt davon abhängig, dass dessen Verwertbarkeit unmittelbar einsichtig ist.

Allerdings gilt zu berücksichtigen, dass diese Implacement-Stiftungen üblicherweise keine Option mehr darstellen, wenn das gesetzliche Pensionsantrittsalter sehr nahe rückt, da es, je nach Stiftung, 1 bis 2 Jahre dauert, bis die TeilnehmerInnen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übergehen.

Beschäftigungsprojekte können Transitarbeitsplätze in den Ersten Arbeitsmarkt darstellen. Auch Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte bieten (langzeitarbeitslosen) TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich zu beweisen, den persönlichen Kontakt herzustellen und gleichzeitig erforderliche Kompetenzen und Wissensinhalte aufzufrischen. Im Zuge der Aktion 20.000 war es älteren AMS-KundInnen möglich, etwas länger gefördert in einem Betrieb beschäftigt zu sein; für Personen, die in weniger als 3,5 Jahren in Pension gehen, gibt es gar die Möglichkeit, bis zu diesem Zeitpunkt dort zu verbleiben.

In den allermeisten Fällen jedoch stellen die befristeten Arbeitsverhältnisse in Beschäftigungsprojekten Transitarbeitsplätze dar. Dies sollte den älteren KundInnen auch so kommuniziert werden, äußern sie in Einzelfällen doch, dass sie sich in Beschäftigungsprojekte „abgeschoben“ fühlen. Um die Motivation der betreffenden Personen hochzuhalten, ist erforderlich, diesen deutlich zu machen, dass ihnen der Platz in einem Beschäftigungsprojekt nicht angeboten wird, weil ihnen eine andere Stelle nicht zugetraut wird – sondern *weil* sie ihnen zugetraut wird und man ihnen deswegen den Übergang in eine solche erleichtern möchte.

Unterschiedliche Formen der Probearbeit geben Unternehmen und BewerberInnen die Möglichkeit einander risikofrei kennenzulernen. Die älteren Befragten sowie auch die ExpertInnen beschreiben verschiedene Formen der Probearbeit – etwa über Schnuppertage bzw. -wochen, Praktika oder auch Integrationsleasingfirmen wie etwa itworks - als wirkungsvolle Erfolgsrezepte. Ebenso wie Beschäftigungsprojekte geben sie den Arbeitsuchenden einerseits die Möglichkeit, das eigene Können unter Beweis zu stellen, und dienen andererseits aber auch dazu, sich neue Fertigkeiten anzueignen. Zudem heben insbesondere jene Befragten, die ihren ursprünglichen Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können, hervor, dass Schnupperwochen und andere Probearbeitsverhältnisse geeignete Methoden sind, um im Zweifelsfall herauszufinden, ob und in welchem Ausmaß bestimmte Tätigkeiten ausgeführt werden können. Einer der Panelteilnehmer fügt hinzu, dass ihm sein Langzeitpraktikum gleichzeitig aber auch dazu verhalf, seine körperliche Belastbarkeit schrittweise wieder auszubauen.

Im Vergleich zu befristeten Beschäftigungen in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten sind die verschiedenen Probearbeitsformate jedoch für jegliche KundInnen, unabhängig von deren Reintegrationschance, offen, kurzweiliger und weniger stigmatisiert. Unter Erwähnung der oben genannten Vorteile, die mit Probearbeit einhergehen, sollten (ältere) Arbeitsuchende daher bewusst zur Suche von Praktika und Schnuppertagen bzw. -wochen animiert werden.

Viele ältere Arbeitsuchende finden über (private oder gemeinnützige) Arbeitskräfteüberlassungen wieder in die Erwerbstätigkeit zurück. Die befragten Personen sowie auch die Literatur verweisen darauf, dass private und gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen älteren Arbeitsuchenden Türen öffnen können. Diese Unternehmen beschränken ihre Tätigkeit in aller Regel nicht auf das Outsourcing

von Dienstleistungen, sondern bieten insbesondere auch Personalberatung und Personalvorauswahl an. Dadurch werden ältere Personen genau an solche ArbeitgeberInnen vermittelt, die von den Stärken, die diese mitbringen, besonders profitieren können. Während das Ziel grundsätzlich stets die Übernahme in den Betrieb sein sollte, ist für Personen, die schon sehr nahe am gesetzlichen Pensionsantrittsalter sind, auch vorstellbar, „dauerhaft“, d.h. bis zum Pensionsantritt, in Arbeitskräfteüberlassungen zu verbleiben und damit weiterhin am Erwerbsleben teilnehmen zu können.

Von den PanelteilnehmerInnen und den telefonisch befragten Personen wird vor allem immer wieder positiv auf itworks verwiesen. Hierbei handelt es sich um einen Arbeitskräfteüberlassungen, der dezidiert mit Unternehmen kooperiert, die bereit sind, ältere Personen (sowie auch andere Menschen, die besonderen Vermittlungshindernissen gegenüberstehen, wie etwa WiedereinsteigerInnen, arbeitsmarktfremde Jugendliche und Menschen mit Migrationshintergrund) zu beschäftigen. Darüber hinaus ermöglicht itworks Bildungsmaßnahmen, die den älteren Menschen die Kenntnisse vermitteln, die notwendig sind, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes standzuhalten.

Den älteren Arbeitsuchenden wird dabei die Last abgenommen, die einstellfreudigen Betriebe selbst ausfindig zu machen. Haben sie dadurch seltener das Gefühl, mit Altersdiskriminierung konfrontiert zu werden, macht dies auch Frustrationserlebnisse, aufgrund derer die Motivation zur Arbeitssuche beeinträchtigt werden kann, weniger wahrscheinlich.

Derzeit mangelt es den Arbeitsuchenden jedoch an einfach verständlicher Information über Arbeitskräfteüberlassungen. Diese sollten daher unbedingt in den bereits empfohlenen Informationsmaterialien, die sich speziell an Personen ab 50 Jahren richten, Platz finden.

Die oftmals festgestellte Verschränkung von Ageism und Sexismus erfordert, ältere Frauen auch weiterhin als besondere Zielgruppe zu identifizieren. ExpertInnen betonen, dass Frauen besonders von der Ausgrenzung aufgrund des Alters betroffen sind. Die Intersektionalität dieser Mehrfachdiskriminierung wirkt sich dabei nicht nur additiv aus: Verschiedene Diskriminierungsformen verstärken sich wechselseitig. So etwa können typische Rollenbilder, die Frauen ein defensives Verhalten vorschreiben, bedingen, dass ihre Seniorität und größere Erfahrung als Bedrohung anstatt als Ressource empfunden werden. Der Tendenz, dass ältere Frauen verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen sind, wirkt etwa das AMS Niederösterreich mittels dem Projekt „Frauenpower 55+“ entgegen. Mit Hilfe gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung soll den Frauen im Alter ab 55 Jahren aus den Bezirken St. Pölten, Tulln, Mödling, Baden und Gänserndorf ein attraktives Sprungbrett ins Berufsleben geboten werden. Über den Verein „Jugend & Arbeit“ vermittelt erhalten die Projektteilnehmerinnen ein individuelles Coaching, werden in passende Schulungen eingebunden und an ArbeitgeberInnen im Bereich der Gemeinden, an gemeinnützige Vereine sowie auch an Unternehmen der Privatwirtschaft für die Dauer von maximal sechs Monaten überlassen.

Ehrenamtliche Tätigkeiten erweitern das berufliche Netzwerk und das Qualifikationsspektrum. Auch ehrenamtliche und andere Tätigkeiten ohne Bezahlung können als Türöffner zurück in den Arbeitsmarkt fungieren. Insbesondere wird hervorgehoben, dass sie zur Erweiterung des beruflichen Netzwerkes beitragen. In manchen Berufsfeldern können sie darüber hinaus einer Arbeitserprobung dienen, im Zuge derer wertvolles Wissen bzw. verwertbare Fähigkeiten erworben oder, gegebenenfalls, bewiesen werden können.

Gleichzeitig versteht sich von selbst, dass ehrenamtliche Tätigkeiten, die Arbeitsuchende mehr als nur gering in Anspruch nehmen und/oder nicht jederzeit (etwa für Schulungen) abgebrochen werden können, als Einschränkung der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt, wie in VwGH 97/08/0443 definiert, zu sehen sind. Vorstellbar wäre jedoch, die Einschätzung der Erfüllung der zeitlichen Verfügbarkeit davon abhängig zu machen, welcher Mehrwert sich aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit erwarten lässt. Insofern die Tätigkeit ohne Bezahlung die Reintegrationschancen verbessern (indem sie etwa als Weiterbildung fungiert) oder sogar unmittelbar zu einer Anstellung führen könnte, könnte dann fallweise die Entscheidung getroffen werden, eine größere Flexibilität hinsichtlich der Verfügbarkeit bzw. des Verfügbarkeitsrahmens zuzulassen.

Das Angebot bedingter Nachqualifizierungen kann etwaige Zweifel hinsichtlich der Einstellung älterer Personen aus dem Weg räumen. Während das Defizitmodells des Alterns, wie bereits dargestellt, größtenteils auf altersbezogenen Stereotypen beruht und vorrangig über Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinskampagnen verändert werden kann, ist der Schluss, dass die (Berufs-)Ausbildung älterer Menschen häufig längere Zeit zurückliegt, sachlich gerechtfertigt.

Einerseits ist daher in den Bewerbungsmaterialien besonders auf die Stärken zu fokussieren, die sich aufgrund der längeren Berufskarriere und der größeren Berufserfahrung der betreffenden Personen ergeben. Andererseits könnten Befürchtungen, dass der Wissensstand der älteren BewerberInnen daher veraltet sei und/oder aktuell wesentliche Schlüsselkompetenzen nicht erworben wurden, vorgebeugt werden, wenn Unternehmen angeboten wird, die Nachqualifizierung neuer eingestellt älterer Menschen zu finanzieren (oder mitzufinanzieren), wenn sich entsprechende Wissens- oder Kompetenzlücken etwa im Zeitraum eines Jahres nach der Einstellung zeigen.

Dies würde Unternehmen eine risikofreie Einstellung von Personen ermöglichen, bei denen beispielsweise ungewiss ist, ob die fachlichen Kompetenzen oder Englischfähigkeiten zur Ausübung des Jobs reichen, und ob bestimmte Zusatzqualifizierungen absolviert bzw. wiederholt werden sollten. Gleichzeitig könnte dies auch eine Entlastung für die vom AMS (ko-)finanzierte Maßnahmenlandschaft darstellen, da Personen gezielter – d.h. seltener „auf gut Glück“ – zu qualifizieren wären.

Das Gründungspotential älterer Personen ist bislang nicht ausgeschöpft. Ältere Personen erweisen sich als gründungsschwächer als jüngere, wenn erstere auch angeben, eine Unternehmensgründung als aussichtsreiche Alternative zu einem Angestelltenverhältnis zu sehen. Dabei weisen Studien darauf hin, dass ältere Personen häufig gerade in jenen Bereichen Stärken aufweisen, die für GründerInnen von Bedeutung sind. So etwa haben sie häufiger Planungs- und Führungserfahrung und einen umfassenden Überblick über die Branche, in der sie tätig waren. Zudem müssen ältere GründerInnen seltener bzw. kleinere Kredite aufnehmen, da sie tendenziell eher auf Ersparnisse zurückgreifen können; umgekehrt ist jedoch zu bedenken, dass das Risikobewusstsein ein anderes ist, wenn auf einen bestimmten Zweck (wie den Erhalt während der Pension) gespart wurde, wodurch die betreffenden Personen potentiell eher das Gefühl haben „etwas zu verlieren zu haben“. Unternehmensgründungsprogramme, die sich auf ältere Arbeitsuchende mit konkreten Projektideen spezialisieren, können helfen, das Gründungspotential dieser besser zu nutzen. Die Kombination von Gründungsberatung und Weiterqualifizierung bietet sich dabei an.

Das AMS als Anbieter von Kursen, Qualifizierungen und anderen Maßnahmen

Kurse und andere AMS-Maßnahmen werden von den KundInnen gewünscht und zahlen sich aus: Ältere haben eine erhöhte Einstellchance, wenn sie kürzlich ein Arbeitstraining oder ein vergleichbares Angebot absolviert haben. Aus den verschiedenen Quellen lassen sich dabei folgende Hinweise auf eine geeignete Ausgestaltung der AMS-Angebote und auf gefragte Inhalte dieser ableiten:

Ausgestaltung der AMS-Angebote

Übertragungseffekte und Reaktanzen, die sich aus dem Senioritätsprinzip ableiten lassen, lassen sich durch ältere TrainerInnen in Angeboten, die sich an ältere KundInnen richten, vermeiden. Manche der Befragten meinen, dass Kurse, die auf ältere Personen abzielen, auch von diesen geleitet werden sollten. Inwiefern diese Präferenz der KundInnen wiederum mit altersbezogenen Stereotypen („Ältere haben mehr Erfahrung, Weitblick und Kompetenz.“) einhergeht, sei dahingestellt. Ein entsprechendes Matching ist grundsätzlich vorstellbar, geht aber mit ähnlichen (Vorteilen und) Problematiken einher wie das Matching älterer AMS-KundInnen mit älteren AMS-BeraterInnen, wie in diesem Kapitel erörtert wurde.

Altersgemischte Gruppenkurse lassen Synergien und wechselseitigen Wissenstransfer zu. Insofern es sich um eine Maßnahme handelt, die im Gruppensetting angeboten wird, stellt sich darüber hinaus die Frage nach der Alterszusammensetzung der TeilnehmerInnen. Gerade von betrieblicher Seite wird zum Teil gegen Angebote argumentiert, die sich speziell an Personen ab 50 richten. Diese würden oftmals auf altersbezogenen Stereotypen basieren (z.B. „Ältere sind nicht digitalisiert.“ oder gar „Ältere sind weniger aufnahme- und lernfähig.“), was einerseits zu einer eingeschränkten Effektivität der Maßnahmen und andererseits zu einer Reproduktion der entsprechenden Vorurteile („Wenn es spezielle Computerkurse für ältere Personen gibt, heißt das wohl, dass ältere Personen nicht digitalisiert und/oder weniger aufnahme- und lernfähig sind.“) führen kann.

In ausgewählten Fällen können KundInnen jedoch davon profitieren, wenn sich Angebote speziell an Personen ab 50 richten. Unter den befragten älteren Menschen herrscht jedoch, hinsichtlich bestimmter Bereiche, der Wunsch nach Angeboten vor, die sich speziell an ältere Personen richten. Dies scheint vorrangig für solche Themen zu gelten, in denen die Befragten entweder vermuten, dass ein Vergleich mit jüngeren Personen zum eigenen Nachteil sein könnte (z.B. digitale Kompetenzen) oder in denen Defizite generell mit einer gewissen Scham besetzt sind (z.B. Deutschkenntnisse). Inhaltlich begründet könnten auch Bewerbungstrainings Altersschwerpunkte setzen, da für verschiedene Altersgruppen teilweise abweichende Erfolgsrezepte gelten. Ähnliches gilt für manche Zusatzqualifizierungen, insofern sie auf einer Basisausbildung aufbauen, die sich im Verlauf der Berufskarriere der älteren Personen merkbar verändert hat.

Kurse, die sich speziell an ältere TeilnehmerInnen richten, sollten berücksichtigen, dass der Lernerfolg dieser in besonderem Maße von der Praxisnähe des Stoffs und der aktiven Einbindung der Personen abhängt. Da ältere Menschen aufgrund der gängigen Vorurteile in vielen Fällen selbst davon ausgehen weniger lernfähig zu sein und zum Teil bereits lange Zeit in keinem formalen Lernsetting mehr waren, sind Ängste vor dem Versagen nicht unwahrscheinlich. Um die Motivation hoch- und die Frustration niedrigzuhalten, sollten TrainerInnen daher in einem solchen Kontext besonders darauf achten, die TeilnehmerInnen weder zu über- noch zu unterfordern.

ExpertInnen weisen ferner darauf hin, dass ältere Personen tendenziell andere Motivatoren aufweisen als jüngere. Je näher der Pensionsantritt (objektiv oder subjektiv) rückt, desto weniger lassen sich Arbeitsuchende und ArbeitnehmerInnen durch Anreize wie den Zugewinn von Status und Karrierechancen motivieren. Hingegen spielen etwa die Wünsche danach, sich selbst oder anderen die eigene Leistungsfähigkeit zu beweisen, das soziale Miteinander nicht zu verlieren und (kognitiv) fit zu bleiben, eine größere Rolle als bei jüngeren Personen. Diese tendenziell abweichende Motivationsstruktur sollte nicht nur in der AMS-Beratung, sondern auch in der Gestaltung von AMS-(teil)-finanzierten Maßnahmen berücksichtigt werden.

Inhalte der AMS-Angebote

Zusatzqualifizierungen können u.a. veraltete Ausbildungen aufwerten und das Spektrum möglicher Berufe ausweiten. Wird von jenen Personen abgesehen, die sich aufgrund von gesundheitlichen Problemen beruflich neu ausrichten müssen, wünschen sich die befragten älteren Menschen häufiger Zusatzqualifizierungen im Ursprungsbereich als Neuorientierungen in ein anderes Tätigkeitsfeld.

Tatsächlich können Zusatzqualifizierungen als Weg gesehen werden, um mit einigen der Reintegrationshürden, die sich regelmäßig in der Arbeit mit älteren Arbeitsuchenden zeigen, umzugehen. So können Kurse genutzt werden, um eine ältere Basisqualifikation aufzuwerten – verlieren einige Ausbildungen doch bereits nach wenigen Jahren drastisch an Wert - und einstellenden Unternehmen zu zeigen, dass der ältere Bewerber bzw. die ältere Bewerberin nach wie vor interessiert, informiert und im ursprünglichen Tätigkeitsfeld anschlussfähig sind. Schließlich betonen Unternehmen und ExpertInnen gleichermaßen, dass es für ältere Personen besonders wichtig ist, beruflich am neuesten Stand zu sein. Auch können sich die älteren Arbeitsuchenden durch Zusatzqualifizierungen potentiell ein breiteres Berufsspektrum erschließen. Gewinnen die betreffenden Personen hierdurch mehr Flexibilität innerhalb des Berufsbereiches, sind auch die Auswirkungen kleinerer gesundheitlicher Einschränkungen weniger dramatisch. Nicht zuletzt zeigen jüngst abgeschlossene Maßnahmen, dass die Leistungsmotivation, Weiterbildungsbereitschaft und Flexibilität der älteren Menschen, entgegen des Defizitmodells des Alterns, unverändert sind. Obwohl Zusatzausbildungen teils kostenintensiver sind als andere Qualifizierungen, kann ihr Mehrwert sehr nachhaltig sein, helfen sie den AbsolventInnen der Maßnahmen doch, sich deutlich besser am Arbeitsmarkt zu positionieren. Das Level der Zusatzausbildungen kann zum Teil durchaus sehr hoch sein; in jedem Fall sollte jedoch darauf geachtet werden, die Kurse nicht zu überfrachten und die Inhalte spezifisch zu gestalten.

Allerdings betonen die älteren Befragten, dass sie nur Zusatzqualifizierungen antreten möchten, die unmittelbar am Arbeitsmarkt verwertbar sind, was sie meist an einem Abschluss mit einem Zertifikat (oder einem ähnlichen Leistungsnachweis) festmachen. Auch ExpertInnen betonen, dass ältere TeilnehmerInnen an Maßnahmen ein größeres Bedürfnis danach haben, dass ihnen klar kommuniziert wird, weshalb sie dieses Angebot wahrnehmen und inwiefern sie zu welchem Zeitpunkt davon profitieren können. Neben von Unternehmen anerkannten Leistungsnachweisen sind dabei wichtige Kriterien, anhand derer (ältere) Menschen die Sinnhaftigkeit einer Maßnahme beurteilen, die Praxisnähe (die vielen theoretischen Ausbildungen fehlt), die Zusammenarbeit mit Unternehmen (etwa bei der Konzeption der Maßnahme), die direkte Verwertbarkeit in einem bestimmten Unternehmen sowie eine gewisse inhaltliche Tiefe, da oberflächliche Kurzausbildungen teils nur schwer verwertbar sind.

Arbeitssuchende, wenn erforderlich, zu digitalisieren, erleichtert ihnen die Arbeitssuche und Bewerbung. Mehrere der KundInnen haben sich bislang ausschließlich persönlich, andere auch postalisch oder telefonisch bei Stellen beworben. Dies trifft insbesondere auf Arbeitssuchende aus bestimmten Branchen, wie etwa der Gastronomie oder dem Einzelhandel, zu. Sie mussten sich erst daran gewöhnen, dass einige einstellende Unternehmen lediglich E-Mail-Bewerbungen wünschen, die postalische Zusendung von Bewerbungen aber auch in den restlichen Fällen mit einem zeitlichen Nachteil verbunden ist.

Für eine Bewerbung per E-Mail sind basale IT-Kenntnisse sowie ein Internetzugang erforderlich. In Fällen, in denen diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, können unter Umständen kreative Lösungen gefunden werden. So etwa berichtet ein Panelteilnehmer, dass er Stellenangebote, die er postalisch oder persönlich vom AMS erhält, zu einer externen Beratungseinrichtung, die ihm vom AMS empfohlen worden war, bringt. Diese hat ein E-Mail-Konto für ihn eingerichtet und verschickt, unter seinem Beisein und mit seiner Unterstützung, die jeweils individualisierten Bewerbungsunterlagen per E-Mail. Obwohl es sich bei solchen Lösungen in manchen Fällen um den einzig möglich erscheinenden Ausweg handelt, sollten die KundInnen darauf hingewiesen werden, dass ein solches Vorgehen eine Zeitverzögerung bei der Bewerbung bedingt, wodurch es passieren kann, dass Jobs bereits besetzt sind, wenn die Bewerbungsunterlagen schließlich eintreffen – abgesehen davon, dass manche Jobs, für die dies früher nicht erforderlich war, mittlerweile den Umgang mit den verbreiteten Programmen der Office-Suite voraussetzen.

Ist eine schnelle Vermittlung ansonsten nicht zu erwarten, ist daher das Mittel der Wahl, den Arbeitssuchenden zumindest solche Computerkenntnisse näherzubringen, die für die Arbeitssuche und Bewerbung im Internet erforderlich sind. Neben dem Umgang mit E-Mail-Programmen umfasst dies insbesondere auch die Vertrautheit mit Textverarbeitungsprogrammen (um Bewerbungsunterlagen erstellen und optisch ansprechend formatieren zu können), ein basales Verständnis für die Möglichkeiten der Informations- und Stellensuche im Internet, den Umgang mit verschiedenen Dateiformaten bzw. die Komprimierung großer Dateien und, idealerweise, Kompetenzen im Umgang mit Jobportalen, Online-Formularen und Social Media. Etwas fortgeschrittenere Personen können zudem auf Gamification-Tendenzen und das tendenzielle Aufkommen von Online-Assessment-Centern bzw. Recruitment hingewiesen werden. Diese Angebote richten sich derzeit stark an jüngere Menschen, nach und nach werden sich aber auch ältere BewerberInnen mit ihnen auseinandersetzen müssen.

Karrieremessen und ähnliche Events geben älteren Personen die Möglichkeit, mit ihrem Auftreten zu punkten und nicht aufgrund ihres Alters aussortiert zu werden. Ältere Arbeitssuchende beschreiben Jobmessen als ein besonders wertvolles Angebot. Unter Umgehung der ersten Hürde der Arbeitssuche – der schriftlichen Bewerbung – können sie hier Kontakt zu ArbeitgeberInnen aufbauen, mit ihrer Persönlichkeit und ihrem Auftreten überzeugen und zeigen, dass die altersbezogenen Stereotype nicht auf sie zutreffen. Dies entspricht den Bewerbungsprozessen, die insbesondere ältere Menschen aus bestimmten Branchen (wie etwa der Gastronomie) von der Zeit ihres Berufseinstieges gewohnt sind, deutlich mehr als schriftliche, in aller Regel sogar digital einzureichende Bewerbungen.

Selbst wenn sich aus den Jobmessen keine Anstellung ergibt, können sie doch genutzt werden, um das berufliche Netzwerk auszubauen. Auch dies spielt gerade älteren Personen sehr in die Hände, da ExpertInnen darauf verweisen, dass diese ihre Arbeitssuche noch mehr als andere Menschen auf dem Nutzen persönlicher und (ehemaliger) beruflicher Kontakte aufbauen sollten. Nicht zuletzt dienen

Jobmessen auch dem Üben des eigenen Auftretens in Bewerbungsgesprächen und können daher als Bewerbungstrainings par excellence gesehen werden.

Regionale klassische Karrieremessen oder kreative vergleichbare Events – wie etwa Speed Recruiting nach dem Vorbild des Speed Datings – zu organisieren kann älteren Arbeitssuchenden daher auf vielfältige Weise Türen öffnen.

Exkurs: Das AMS als einflussreicher Akteur in der politischen Landschaft

Das AMS fungiert als Drehscheibe des Diskurses zwischen Arbeitssuchenden bzw. ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und anderen zentralen Stakeholdern. Das AMS, das die Bedarfe des Arbeitsmarktes mit jenen der Arbeitssuchenden in Einklang zu bringen versucht, ist ein geeigneter Akteur, um den Diskurs zwischen diesen und anderen Stakeholdern, beispielweise im Zuge von Tagungen, anzuleiten. Dies ist nicht nur erforderlich, um Versorgungslücken, Bedürfnisse und offene Fragen zu identifizieren, sondern auch, um ein Gefühl des Miteinanders zu fördern. Akteure aus den Bereichen der Qualitätssicherung, Forschung und Entwicklung einzubeziehen bietet sich an, um innovative Problemlösungen anzustoßen und deren Pilotierung und Evaluierung zu planen. Auch lässt sich, insbesondere aus den telefonischen Panelbefragungen, der Wunsch ableiten, Veranstaltungen mit dem Ziel des Wissenstransfers international zu gestalten, um von Ländern lernen zu können, in denen die Altersarbeitslosigkeit und die Altersarmut geringer sind.

Das AMS hat die Möglichkeit, den Gesetzgeber zu Präventions- und Interventionsmaßnahmen anzustoßen. Gerade aus den Gesprächen mit den älteren AMS-KundInnen lassen sich Handlungsempfehlungen ableiten, die außerhalb des direkten Entscheidungsbereiches des AMS liegen. So wird für sämtliche Modelle plädiert, die als Türöffner fungieren und älteren Personen einen ersten Schritt zurück in die Erwerbstätigkeit ermöglichen; etwa für Programme ähnlich der Aktion 20.000, monetäre oder andere Vorteile für Firmen, die ältere Personen einstellen, und Stundenvergütungen für ArbeitnehmerInnen, wenn diese nicht mehr so viele Wochenstunden absolvieren können (etwa Kombilohn- und Altersteilzeitmodelle). Dabei kann überlegt werden, diese Optionen auszuweiten und beispielsweise die Altersteilzeit auch aus der Arbeitslosigkeit heraus, ohne Mindestbeschäftigungsdauer im Betrieb, zu ermöglichen. Auch die Vorschreibung altersneutraler Ausschreibungen wird von den befragten Arbeitssuchenden gewünscht, um versteckte Altersdiskriminierung einerseits und vorausseilende Selbstregulation andererseits zu vermeiden.

Darüber hinaus werden von Stakeholderseite auch jegliche Konzepte unterstützt, die präventiv das Eintreten von Altersarbeitslosigkeit zu verhindern versuchen, indem beispielsweise Maßnahmen ergriffen werden, die Arbeitsfähigkeit von Personen auch bis ins höhere Alter zu erhalten. Dies umfasst einerseits die Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung, wobei verstärkt darauf zu achten ist, die Bedürfnisse und Potentiale, die sich im Zuge des Älterwerdens ändern können, zu berücksichtigen und die veränderten Ressourcen zu nutzen. Beispielhaft zu nennen sind etwa Formate wie fit2work sowie auch die AMS-Impulsberatung. Andererseits ist aber auch die Ermöglichung flexibler Arbeitszeitmodelle, der Reduktion der Normalarbeitszeit im Solidaritätsmodell und der Bezahlung des Weiterbildungsgeldes während einer Bildungskarenzzeit ein Weg, um ein (vorzeitiges) gänzliches Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zu verhindern.

Die niederschwellige Information und der einfache Zugang zu Rehabilitationsmaßnahmen sind selbstverständlich ebenfalls zu befürworten. Allerdings ist die Reintegrationschance der RehabilitandInnen erfahrungsgemäß eingeschränkt. Personen, die einmal einen Antrag auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension gestellt haben, schaffen es in vielen Fällen nicht mehr in den Arbeitsmarkt zurück. Zu vermuten ist zudem, dass das Phänomen des Präsentismus unter Personen, die sich nicht mehr vollkommen leistungsfähig fühlen, stärker ausgeprägt ist. Effektiver – und kostensparender – ist daher, bereits frühzeitig Investitionen zu treffen, damit längere Verbleibe im Arbeitsleben wahrscheinlicher werden.

Nicht zuletzt geht eine eingetretene Altersarbeitslosigkeit häufig mit der Furcht vor Altersarmut einher. Insbesondere die befragten Arbeitsuchenden betonen daher, wie bedeutsam Instrumente zur Sicherstellung der Existenzsicherung sowie der sozialen Teilhabe älterer (arbeitsuchender) Personen sind, so etwa die Mindestsicherung oder auch ein Grundeinkommen.

Eine nachhaltige Eindämmung von Altersdiskriminierung und Altersarbeitslosigkeit erfordert ein Umdenken auf gesellschaftlicher Ebene. Obwohl eine unmittelbare Reaktion auf die derzeitige Situation älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchender mittels Beratung und der Zurverfügungstellung von Maßnahmen, wie zuvor beschrieben, kurz- und mittelfristig zu einer Abschwächung der Problematik führen kann, sind langfristig auch breit angelegte Bewusstseinskampagnen vonnöten. Diese sollten einerseits über die rechtliche Lage, beispielsweise den Unterschied zwischen legitimer Ungleichbehandlung und illegitimer Diskriminierung sowie die Vielfalt möglicher Förderungen, informieren, andererseits und vorrangig aber Maßnahmen setzen, um altersbezogenen Stereotypen entgegenzuwirken und die Stärken älterer Menschen gezielter zu betonen. Aufgrund seiner großen Sichtbarkeit kann das AMS hierbei einen nennenswerten Einfluss geltend machen.

Solche Antidiskriminierungsvorhaben sollten sich dabei nicht nur an die ArbeitgeberInnen bzw. die Unternehmen, sondern auch die älteren Personen selbst richten. Denn wie bereits ausführlich beschrieben, waren auch ältere Arbeitsuchende selbst einer Sozialisation und Enkulturation unterworfen, die das „Altern“ als eine kontinuierliche Zunahme von Defiziten beschreibt. In einem Teufelskreis aus internalisierten Altersstereotypen und externalisierter Altersdiskriminierung erhöht dies in der Folge die Distanz älterer Menschen zum Arbeitsmarkt. Auch ältere Personen selbst vom Glauben an das Defizitmodell des Alterns abzubringen ist daher essentiell.

Im Zuge einer entsprechenden Bewusstseinskampagne positive Beispiele und Erfolgsgeschichten zu präsentieren hat zudem den Effekt, allzu starkem Pessimismus entgegenzuwirken. Die quantitative Auswertung der Telefonbefragung sowie die qualitative Auswertung der Panelergebnisse weisen darauf hin, dass Personen, denen der erfolgreiche Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt misslingt, häufiger bereits zum Zeitpunkt des Eintritts in die Arbeitslosigkeit davon überzeugt waren, dass sie ohnehin keinen Job finden würden; insbesondere aber führen diese Befragten hierfür sehr oft das eigene Alter als Haupt- oder alleinigen Grund an. Diese mangelnde Zuversicht und das Zurückführen von Misserfolgen auf Faktoren, die außerhalb des eigenen Einflussbereiches liegen, können negative Auswirkungen auf die Selbstwirksamkeitserwartung, Motivation und Leistungsbereitschaft haben.

Empirische Forschung zum Matching von älteren BeraterInnen und älteren KundInnen ist ausständig. Dass sich BeraterInneneffekte und deren negative Auswirkungen eindämmen lassen, wenn ältere Personen mit älteren BeraterInnen zusammengeschaltet werden, wurde aufgrund des theoretischen

Hintergrunds geschlossen und durch die geäußerten Präferenzen der KundInnen untermauert. Dennoch wäre eine empirische Überprüfung dieser Annahme vorstellbar und wünschenswert. Machbar wären quasi-experimentelle, aber auch experimentelle Designs an größeren Stichproben älterer AMS-KundInnen, in denen der Arbeitsmarkterfolg einerseits und die subjektive Zufriedenheit der KundInnen andererseits, unter Konstanzhaltung weiterer relevanter Einflussfaktoren (z.B. Ausbildungsniveau), auf die Altersdifferenz zwischen BeraterInnen und KundInnen (z.B. „viel jünger“ bis „älter“) regrediert wird.

Longitudinale, unter Umständen quasiexperimentelle, Beobachtungsstudien können weitere Ergebnisse hinsichtlich der Erfolgsfaktoren einer Beratung liefern. Durch das Einholen unterschiedlicher Perspektiven (KundInnen, Betriebe und externe ExpertInnen) und die Kombination von retrospektiven und begleitenden Verfahren versuchte die vorliegende Studie, gängige Biases bei der Beurteilung von Erfahrungen (z.B. Rückschaufehler) weitgehend zu vermeiden. Das Vorgehen war insbesondere geeignet, um (veränder- und beeinflussbare) Verhaltensweisen, Strategien und Eigenschaften der Arbeitsuchenden ausfindig zu machen, die positiven oder negativen Einfluss auf die erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration haben können.

Noch ausständig wäre, einen noch genaueren Blick auf die Verhaltensweisen, Strategien und Eigenschaften der AMS-BeraterInnen zu werfen. Längsschnittliche Beobachtungsstudien könnten darauf fokussieren, welche beraterInnenbezogenen Faktoren Einfluss auf die Arbeitsmarktreintegration bzw. das Erleben der KundInnen – z.B. die subjektiv erlebte Motivation und Zuversicht, die jeweils am Ende eines Beratungstermins bewertet werden könnte – haben. Im Gegensatz zu den, wenn auch längsschnittlichen, Befragungsmethoden, die in der vorliegenden Studie angewandt wurden, können dadurch nicht nur außergewöhnliche, sondern auch alltägliche Praktiken erhoben werden, die im Zuge eines Telefoninterviews kaum erinnert und noch seltener erwähnt werden würden. Allerdings sind verdeckte Beobachtungen aus praktischen und methodischen Gründen kaum möglich; offene Beobachtungen wiederum (und sei es nur über Tonaufnahmen, die im Anschluss transkribiert werden) können die Repräsentativität des Verhaltens der beobachteten Personen – ob nun bewusst oder unbewusst – beeinträchtigen.

Handlungsempfehlungen, die die Ausgestaltung und die Inhalte der AMS-Beratungen betreffen, sollten unbedingt mit den Perspektiven der BeraterInnen selbst abgeglichen werden. Obwohl die Inputs vonseiten der arbeitssuchenden Personen und vonseiten der Betriebe höchst wertvoll sind, können ausschließlich die AMS-BeraterInnen beurteilen, inwiefern diese in ihrem Arbeitsalltag umsetzbar und zielführend sind. Darüber hinaus haben diese einen besonderen Überblick darüber, welche Maßnahmen bereits probiert wurden und u.U. nicht zum Erfolg führten, und kennen ihre eigenen Bedarfe und Hindernisse ebenso gut wie die ihrer KundInnen. Das vorliegende Studienvorhaben unter Einbezug der BeraterInnen fortzusetzen würde daher massiven Mehrwert generieren, so etwa:

- ❖ *Identifikation wesentlicher Zielgruppenmerkmale:* Die zielgruppengerechte Betreuung einer bestimmten Personengruppe, wie etwa Menschen ab 50 Jahren, setzt das Verständnis dessen voraus, was diese Zielgruppe ausmacht; wobei klare Differenzierungen aufgrund des Gesundheitszustandes, des konkreten Alters (bzw. des Abstands zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter), der Branche und anderer Faktoren beachtet werden müssen. Die vorliegende Studie erfragte die Voraussetzungen (inklusive mehrerer veränderbarer Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten), die Bedürfnisse und die Hindernisse der

betreffenden Menschen; in weiterer Folge könnte hierzu jedoch auch die Außenperspektive der BeraterInnen eingeholt werden.

- ❖ *Überprüfung, Absicherung und Erweiterung der erkannten Erfolgsfaktoren:* Hiermit in Zusammenhang stehend haben die BeraterInnen unter Umständen einen anderen Eindruck als die KundInnen davon, welche Probleme sich diesen besonders häufig stellen, welche Ressourcen, Stärken und Chancen sie nutzen bzw. derzeit noch ungenutzt lassen, und welche Unterstützungsmaßnahmen große Wirkung zeigen könnten. Hierdurch können (weitere) Faktoren erfasst werden, die die erfolgreiche Arbeitsmarktreintegration der älteren Arbeitssuchenden positiv oder negativ beeinflussen, wobei erneut weder das BeraterInnen-, noch das KundInnen- oder das Betriebsverhalten außer Acht gelassen werden soll.
- ❖ *Überprüfung, Absicherung und Erweiterung der Handlungsempfehlungen:* Die große Anzahl an durch die Literatur, die älteren Arbeitssuchenden und die Unternehmen geäußerten Handlungsempfehlungen könnte in der Auseinandersetzung mit den BeraterInnen auf ihre Umsetzbarkeit und Sinnhaftigkeit hin überprüft werden; zudem könnten die BeraterInnen auch selbst Vorschläge zur Verbesserung der Bedingungen für ältere Arbeitssuchende sowie für die AMS-MitarbeiterInnen, die diese betreuen, vorbringen.

Mindestens sollte hierzu ein Workshop mit AMS-BeraterInnen abgehalten werden, in welchem die vorliegenden Studienergebnisse präsentiert werden, auf denen aufbauend die TeilnehmerInnen über folgende Fragen diskutieren können:

- ❖ Was bedeuten die Sichtweisen der KundInnen und der ArbeitgeberInnen für die Beratung?
- ❖ Was bedeuten die Studienergebnisse für die Beratung? Wo gibt es gegenteilige (oder ergänzende) Erfahrungen / Einschätzungen?
- ❖ Welche Differenzierungen braucht es?

Insbesondere hinsichtlich der Empfehlungen einer spezialisierten Beratungsschiene für ältere Personen, eines etwaigen Matchings älterer BeraterInnen mit älteren KundInnen und der Branchen, Tätigkeitsfelder und Betriebsformen (z.B. Betriebsgröße), die sich als einstellfreudig gegenüber älteren Menschen erwiesen haben, sollten die Sichtweisen der AMS-BeraterInnen unbedingt eingeholt werden.

GLOSSAR

Altersteilzeit: Die Altersteilzeit (in der aktuellen Form gültig seit 01.01.2019) dient dazu, Arbeitszeit individuell zu reduzieren, ohne den Anspruch auf Pension, Arbeitslosengeld oder Krankenkassenleistungen zu verlieren. Ein Anspruch auf Altersteilzeit gebührt allen ArbeitnehmerInnen, die in den letzten 25 Jahren mindestens 15 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren. Die Altersteilzeit kann für längstens 5 Jahre in Anspruch genommen werden, wenn das Regelpensionsalter in den nächsten 6 Jahren erreicht wird (Antrittsalter bei Frauen ab 55 Jahren, bei Männern ab 60 Jahren). Es gibt keinen grundsätzlichen Anspruch auf Altersteilzeit. Durch eine vertragliche Vereinbarung mit den ArbeitgeberInnen können die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit um 40-60% reduzieren und erhalten 70-80% des bisherigen Einkommens. Die Versicherungsleistungen werden in der bisherigen Höhe von den ArbeitgeberInnen weiterbezahlt, als Ausgleich erhalten sie einen Zuschuss vom AMS und sind jedoch verpflichtet einen Lohnausgleich zu zahlen. Die Obergrenze des Einkommens bei Altersteilzeit beträgt gemäß der Höchstbeitragsgrundlage (§45 ASVBG) derzeit 5.130€.

Arbeitserprobung: Die Arbeitserprobung dient in jedem Fall dazu, durch die Überprüfung der fachlichen und persönlichen Eignung ein konkretes Arbeitsverhältnis zu erzielen. Eine Arbeitserprobung kann in Betrieben (ausgenommen AMS, politische Parteien, Unternehmen im Ausland etc.) von arbeitslosen Personen, die bisher erfolglos bei der Arbeitssuche waren, durchgeführt werden. Die Feststellung der fachlichen Eignung darf dabei bis zu einer Woche beanspruchen, die Feststellung der persönlichen Eignung bis zu vier Wochen. Für die Zeit der Arbeitserprobung besteht kein Entgeltanspruch gegenüber dem Unternehmen. Personen, die eine Arbeitserprobung in Anspruch nehmen, erhalten vom AMS eine Beihilfe in der Höhe des gebührenden Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe; zudem sind sie kranken-, unfall-, und pensionsversichert. Arbeitserprobungen müssen zwischen der Person und der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS vereinbart werden.

Arbeitstraining: Ein Arbeitstraining dient dazu, die persönlichen Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Wie auch die Arbeitserprobung ist das Arbeitstraining bei Betrieben (ausgenommen AMS, politische Parteien, Unternehmen im Ausland etc.) zu absolvieren. Da das Arbeitstraining nicht zwingend zu einem konkreten Arbeitsverhältnis führen muss, eignet es sich dazu praktische Erfahrungen zu sammeln oder zu vertiefen. Je nach Person kann ein Arbeitstraining zwischen einer Woche und zwölf Wochen andauern. Für die Zeit des Arbeitstrainings besteht kein Entgeltanspruch gegenüber dem Unternehmen. Personen, die ein Arbeitstraining in Anspruch nehmen, erhalten vom AMS eine Beihilfe in der Höhe des gebührenden Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe; zudem sind sie kranken-, unfall-, und pensionsversichert. Arbeitstrainings müssen zwischen der Person und der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS vereinbart werden.

Bedingungsloses Grundeinkommen (BGE): Das bedingungslose Grundeinkommen ist ein sozialpolitisches Finanztransferkonzept, nach dem jeder Bürger und jede Bürgerin – unabhängig von seiner oder ihrer wirtschaftlichen Lage – eine gesetzlich festgelegte und für jede Person gleiche vom Staat ausgezahlte finanzielle Zuwendung erhält, ohne dafür eine Gegenleistung erbringen zu müssen.

Beschäftigungsprogramm 50+ (Förderung für ArbeitgeberInnen): Diese Förderung dient der Wiedereingliederung älterer Arbeitsuchender und steht – mit Ausnahme des Bundes und der politischen Parteien - allen ArbeitgeberInnen zu. Ausgenommen vom Beschäftigungsprogramm 50+ sind lediglich Personen, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden sowie Personen, die

innerhalb der letzten zwei Jahre beim selben Betrieb in einem geförderten Arbeitsverhältnis vollversichert beschäftigt waren. Um die Förderung zu erhalten, muss eine mindestens 6 Monate andauernde Vormerkung der Person beim AMS bestehen. Ist dies nicht gegeben, kann jedoch auch eine gesundheitliche Einschränkung bzw. lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt als Förderungsgrund gelten. Damit Arbeitsverhältnisse durch das Beschäftigungsprogramm 50+ gefördert werden können, müssen sie bei Befristung mindestens 4 Wochen andauern und ein Arbeitsausmaß von 50% der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit aufweisen. Die Dauer und die Höhe der Förderungen variieren regional. Das laufende Bruttoentgelt zzgl. 50% der Nebenkosten gelten als Bemessungsgrundlage für die Förderung. Um den Förderanspruch abzufragen oder einen Antrag auf Förderung zu stellen, müssen sich die ArbeitgeberInnen mit der regionalen AMS-Geschäftsstelle in Verbindung setzen.

Come Back (Förderung für ArbeitgeberInnen): Diese Förderung steht – mit Ausnahme des AMS, des Bundes und der politischen Parteien - allen ArbeitgeberInnen zu und wird für Arbeitsverhältnisse bei vorgemerkten Arbeitslosen ab 45 Jahren gezahlt. Die Förderhöhe und die Förderungsdauer werden zwischen den ArbeitgeberInnen und dem AMS vereinbart. Um die Förderung zu erhalten, müssen die Betriebe mit der regionalen Geschäftsstelle des AMS in Kontakt treten. Die zu fördernde Person sollte ebenfalls mit dem AMS über das Förderungsansuchen kommunizieren. Die Voraussetzungen für eine Förderung können regional unterschiedlich sein.

Gleichstellungsgesetz: Das Gleichstellungsgesetz (Teil II, § 16 & § 17) gilt für alle Arten von Arbeitsverhältnissen, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Bezüglich des Alters besagt § 17, dass aufgrund des Alters im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf - insbesondere nicht bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährleistung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beim beruflichen Aufstieg, bei sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Kündigungsschutz bei älteren ArbeitnehmerInnen: Hinsichtlich des Kündigungsschutzes älterer ArbeitnehmerInnen gilt seit 01.07.2017 eine neue Rechtslage. Um die Wiedereingliederung von über-50-jährigen ArbeitnehmerInnen zu verbessern, wurde eine Änderung des allgemeinen Kündigungsschutzes (§ 105 ArbVG) beschlossen. Ab 01.07.2017 wird der allgemeine Kündigungsschutz älterer ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr überschritten haben, an den von jüngeren ArbeitnehmerInnen angeglichen. Das bedeutet, dass bei einem Sozialvergleich oder der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung das Alter nicht mehr gesondert herangezogen wird, sondern nach demselben Maßstab wie bei jüngeren ArbeitnehmerInnen. Für bestehende Dienstverhältnisse ändert sich jedoch nichts: Die mit 01.07.2017 in Kraft getretene neue Rechtslage ist erst für neue Einstellungen von mindestens 50-jährigen Personen wirksam.

Senioritätsprinzip: Das Senioritätsprinzip meint den altersbedingten Lohnanstieg, dessen Grundlage und Höhe durch die verschiedenen Kollektivverträge geregelt ist. Der altersbedingte Lohnanstieg ist für ArbeiterInnen zumeist nur sehr gering. In der Baubranche z.B. gilt kein Senioritätsprinzip. Die Auswirkungen des Senioritätsprinzips auf die Beschäftigungschancen Älterer müssen somit je nach Branche (d.h. je nach zugrundeliegendem Kollektivvertrag) und Unternehmen einzeln bewertet werden.

Soft-Skills: Zu den Soft Skills gehören sämtliche Eigenschaften, Fähigkeiten und Qualifikationen, die neben den Hard Skills berufliche und private Erfolge bestimmen. Sie betreffen persönliche Kompetenzen, soziale Kompetenzen und methodische Kompetenzen. Die persönliche bzw. personale Kompetenz betrifft den Umgang mit sich selbst.

QUELLEN

Aeberhardt, Werner; Clerc, Bertrand; Dematté, Simona; Gasser, Peter; Lukac, Antoine; Nussbaum, Olivier; Weiss, Joseph & Widmer, Esther (2005): Die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Aichinger, Heidi (2011): Wie Altersdiskriminierung funktioniert. Abrufbar im Internet: derstandard.at/1297216145187/self-fulfilling-prophecy-Wie-Altersdiskriminierung-funktioniert [20.02.19].

Amrhein, Ludwig (2010): Altersintegration als Rezept gegen Ageism? Anmerkungen zum Konzept der „Age integration“ von Matilda W. Riley. In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten (S.81-96). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

AMS Wien (2017): Arbeitserprobung / Arbeitstraining. Abrufbar im Internet: www.ams.at/docs/900_AEAT_Infoblatt.pdf [06.03.19]

Andree, Dagmar & Moser, Rudolf (2006): Arbeitslose wollen mehr Zeit für intensivere Beratung. Linz: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

Aner, Kirsten (2010): Soziale Beratung und Alter. Irritationen, Lösungen, Professionalität. Opladen: Budrich UniPress.

Arbeiterkammer Steiermark (2017): Altersteilzeit und Arbeitsvertrag. Abrufbar im Internet: media.arbeiterkammer.at/stmk/20170412_Altersteilzeit_Brosch-barf.pdf [04.03.19]

Arbeitsmarktservice Österreich (2015a): Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Februar 2015. Wien: Communicatio.

Arbeitsmarktservice Österreich (2015b): Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Oktober 2015. Wien: Communicatio.

Arbeitsmarktservice Österreich (2017): Alter hat Zukunft. Informationen für ältere Arbeitssuchende (45+). Horn: Ferdinand Berger & Söhne.

Bartscher, Ann-Christin (2008): Personalentwicklung und ältere Arbeitnehmer: Herausforderungen an eine altersgerechte Personalpolitik. Paderborn: Salzwasser-Verlag.

Behncke, Stefanie; Frölich, Markus & Lechner, Michael (2008): A Caseworker Like Me – Does the Similarity Between the Unemployed and Their Caseworkers Increase Job Placements? The Economic Journal, Ausgabe 120/549, S.1430–1459.

Behrend, Christoph (2010): Entberuflichung des Alters. In: Aner, Kirsten (2010): Soziale Beratung und Alter. Irritationen, Lösungen, Professionalität (S.347-354). Opladen: Budrich UniPress.

Bellmann, Lutz; Leber, Ute & Stegmaier, Jens (2007): Betriebliche Personalpolitik und Weiterbildungsengagement gegenüber älteren Beschäftigten – Ein Überblick mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: Loebe, Herbert (2007) (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik (S.81-98). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Bender, Saskia-Fee (2010): Age Diversity: Wertschätzung statt Abwertung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): Zu alt? “Ageism” und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten (S.171-186). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Bergmann, Bärbel (2007): Alter und Leistung in der Erwerbsarbeit. In: Loebe, Herbert (2007) (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik (S.59-70). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Birkner, Monika (2005): Kurswechsel im Beruf. Regensburg: Walhalla Fachverlag.

Bökenheide, Torsten (2007): 55+ oder: Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen im Fahrdienst als Führungsaufgabe. In: Loebe, Herbert (2007) (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik (S.149-165). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Börsch-Supan, Axel; Düzgün, Ismail & Weiss, Matthias (2006): Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung. Mannheim: Research Institute for the Economics of Aging.

Bohlinger, Sandra & van Loo, Jasper (2010): Lifelong learning for ageing workers to sustain employability and develop personality. In: Bulgarelli, Aviana; Lettmayr, Christian & Kreiml, Peter (2010) (Hg.): Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives (S.28-57). Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Boockmann, Bernhard & Zwick, Thomas (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung – Journal for Labour Market Research, Ausgabe 37/1, S.53-63. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Brauer, Kai (2010): Ageism: Fakt oder Fiktion? In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): Zu alt? “Ageism” und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten (S.21-60). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010): Zu alt? “Ageism” und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Brenke, Karl (2013): Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig. DIW-Wochenbericht, Ausgabe 80(6), S. 3-12.

Brinkmann, Ralf (2009): Berufsbezogene Leistungsmotivation älterer Arbeitnehmer. Eine individuumsbezogene Perspektive. Berlin: Logos.

Brixy, Udo & Christensen, Björn (2002): Wie viel würden Arbeitslose für einen Arbeitsplatz in Kauf nehmen? Eine Strategie des Forderns würde nicht ins Leere laufen-vorausgesetzt es gäbe genügend Arbeitsplätze. IAB-Kurzbericht, 2002. Abrufbar im Internet: www.econstor.eu/bitstream/10419/158140/1/kb2002-25.pdf [20.02.19].

Bröscher, Petra; Naegele, Gerhard & Rohleder, Christiane (2002): Freie Zeit im Alter als gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe? Abrufbar im Internet: www.bpb.de/apuz/25467/freie-zeit-im-alter-als-gesellschaftliche-gestaltungsaufgabe?p=all [20.02.19].

Bruggmann, Michael (2013): Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource. Berlin/Heidelberg: Springer.

Brussig, Martin (2011): Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei? Altersübergangs-Report 2011-03. Duisburg-Essen: Institut Arbeit und Qualifikation.

Brussig, Martin & Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. Zeitschrift für Personalforschung, Ausgabe 22/1, S.35-57.

Brussig, Martin; Knuth, Matthias & Mümken, Sarah (2016): Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67: Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012. Bielefeld: Transcript.

Bulgarelli, Aviana; Lettmayr, Christian & Kreiml, Peter (2010): Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: Grundsatzabteilung für Seniorinnen- und Senioren-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik.

Burkert, Carola & Sproß, Cornelia (2010): Früher oder später: Altersbilder auf Arbeitsmärkten im europäischen Vergleich – Veränderte nationale Sichtweise oder europäisches Konstrukt? In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten (S.149-170). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Buxbaum, Adolf & Reifinger, Ingrid (2010): Ältere ArbeitnehmerInnen. Das verborgene Gold im Unternehmen. Wien: Verlag des ÖGB.

Claus Goworr Consulting (2004): Chance oder Bedrohung – wie gut können Unternehmen mit einer alternden Gesellschaft umgehen? München/Wien: Claus Goworr Consulting. Abrufbar im Internet: www.cgc-consulting.com/site-neu/downloads/Studie48plus.pdf [20.02.19].

Clayton, Pamela M. (2010): Working on: Choice or necessity? In: Bulgarelli, Aviana; Lettmayr, Christian & Kreiml, Peter (2010) (Hg.): Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives (S.227-252). Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Clemens, Wolfgang (2010): Ageismus und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten – eine Einleitung. In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten (S.7-20). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

De Coen, An; Forrier, Anneleen; de Cuyper, Nele & Sels, Luc (2015): Job seekers' intensity and wage flexibility: does age matter? Ageing & Society, Ausgabe 35, S.346-366. Cambridge: University Press.

Dietz, Joerg & Petersen, Lars-Eric (2005): Diversity Management als Management von Stereotypen und Vorurteilen am Arbeitsplatz. In: Stahl, Günter K.; Mayrhofer, Wolfgang & Kühlmann, Torsten M. (2005) (Hg.): Innovative Ansätze im internationalen Personalmanagement (S.249-270). Stuttgart: Hampp Verlag.

Dweck, Carol S. (2008): Mindset. The New Psychology of Success. New York: Random House Publishing Group.

Ebert, Andreas & Staudinger, Thomas (ohne Jahr): Integrationspotenziale von älteren Arbeitslosen. BIA 50plus. Abrufbar im Internet: inifes.de/_docs/integrationspotenziale_von_arbeitslosen.pdf [20.02.19].

Eckermann, Ines M. (2016): Selbstwirksamkeit, Tugend und Reflexion. Antike Glückstheorien und die moderne Forschung. Marburg: Tectum.

Encel, Sol & Studencki, Helen (2004): Older workers: Can they succeed in the job market? Australasian Journal on Ageing, Ausgabe 23/1, S.33-37.

Eppel, Rainer; Huemer, Ulrike; Mahringer, Helmut; Weber, Andrea; Knöllner, Jochen; Konle-Seidl, Regina; Fuchs, Stefan; Gabriel, Doris & Haas, Silvia (2012): Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Fischer, Petra (2007): Berufserfahrung älterer Führungskräfte als Ressource. Wiesbaden: Springer.

Ford, Geoffrey & Clayton, Pamela (2007): Improving Learning and Career Guidance for Older People. Good Practice Guide for Career Guidance Practitioners, Policy Makers, Social Partners and Employers. Glasgow: Third Age Guidance Partnership.

Ford, Geoff; McNair, Stephen; Grattan, Patrick & Lamb, Hayley (2012): Helping Older Workers. The Impact of an Ageing Population on Career Guidance. Abrufbar im Internet: stephenmcnair.uk/wp-content/uploads/2015/07/2012-IAG-and-Older-Adults-BIS-Review.pdf [20.02.19].

Freiling, Thomas & Hammer, Veronika (2006): Qualifizierung älterer Arbeitsloser – Besonderheiten, Strategien, Umsetzungsbeispiele aus dem Pakt50 für Nürnberg. Bildungsforschung, Ausgabe 3/2. Abrufbar im Internet: www.bildungsforschung.org/Archiv/200602/praxis_pakt50/ [20.02.19].

Frerichs, Frerich (2010): „Aktive“ Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – Großbritannien, Japan und Deutschland im Wohlfahrtsstaatsvergleich. In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten (S.131-147). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Frindte, Wolfgang & Dietrich, Nico (2017): Muslime, Flüchtlinge und Pegida. Sozialpsychologische und kommunikationswissenschaftliche Studien in Zeiten globaler Bedrohungen. Wiesbaden: Springer.

Frosch, Katharina (2006): Reemployment rates over the life course: Is there still hope after late career job loss? Thünen-series of applied economic theory, Ausgabe 64. Rostock.

Frosch, Katharina (2007): Einfluss soziodemographischer Faktoren und der Erwerbsbiographie auf die Reintegration von Arbeitssuchenden: Schlechte Chancen ab Alter 50? Diskussionspapier. Rostock: Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels.

Geldermann, Brigitte (2007): Nicht alle gleich behandeln! Personalentwicklung für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Loebe, Herbert (2007) (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik (S.27-38). Bielefeld: W. Bertelsmann.

GPS djp (2019): Altersteilzeit – mit gesetzlichen Änderungen ab 1.1.2019. Abrufbar im Internet: www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.4.1.a/1342540638376/berufsleben/recht/arbeitsrecht-abc/altersteilzeit?d=Touch [13.02.19]

Grote, Sven (2012): Die Zukunft der Führung. Berlin/Heidelberg: Springer.

Hagemann, Steffen & Scherger, Simone (2018). Die Menschen sollen wollen können, aber nicht müssen. In: Scherger, Simone & Vogel, Claudia (2018) (Hg.): Arbeit im Alter (S. 27-49). Wiesbaden: Springer.

Hanisch, Horst (2019): Der kleine Bewerbungs- und Vorstellungsknigge 2019. Vorbereitung, Bewerbungs-Gespräch, Assessment-Center, Verhalten bei Prüfungen und Lampenfieber. Norderstedt: Books on Demand.

Hattie, John (2009): Visible Learning. London: Routledge.

Heidecker, Dagmar & Sauter, Hans (2011): Qualitätsentwicklung und Nachhaltigkeit. In: Waxenegger, Andrea (2011) (Hg.): Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020 (S.34-49). Graz: Thalerhof.

Heyma, Arjan; van der Werff, Siemen; Nauta, Aukje & van Sloten, Guurtje (2014): What makes older job-seekers attractive to employers? The Economist, Ausgabe 162, S.397-414. New York: Springer.

Hildebrandt-Woeckel, Sabine (2010): Der erfolgreiche Jobwechsel: Wie Sie die Weichen richtig stellen. Berlin/Heidelberg: Springer.

Himmelsbach, Ines (2009): Altern zwischen Kompetenz und Defizit. Über den Umgang mit eingeschränkter Handlungsfähigkeit am Beispiel der altersbedingten Makuladegeneration. Frankfurt: VS Research.

Hölzle, Christina (2011): Bedeutung von Ressourcen und Kreativität für die Bewältigung biografischer Herausforderungen. In: Hölzle, Christina & Jansen, Irma (2011) (Hg.): Ressourcenorientierte Biografiearbeit. Grundlagen – Zielgruppen – Kreative Methoden. Wiesbaden: VS Verlag.

Holmer, Jan; Kadefors, Roland & Per-Olof, Thang (2010): Enabling longer work life: Four case studies. In: Bulgarelli, Aviana; Lettmayr, Christian & Kreiml, Peter (2010) (Hg.): Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives (S.296-314). Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Hosenfeld, Ingmar (2002): Kausalitätsüberzeugungen und Schulleistungen. München/Berlin: Waxmann.

Hott, Eva K. (2015): Die Verdrängung intrinsischer Motivation durch extrinsische Anreize: Empirische Befunde und theoretische Überlegungen. Hamburg: Bachelor + Master Publishing.

IHS (2015): Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt. IHS. Wien. Abrufbar im Internet: www.ihs.ac.at [13.02.2019]

Jäger, Klaus (2014): Demografischer Wandel und Altersarbeitslosigkeit: Arbeitssuchende Menschen ab 50+ am Beispiel der österreichischen Bundeshauptstadt Wien. Hamburg: Diploma.

Janssen, Paul L. (2009): Leitfaden Psychosomatische Medizin und Psychotherapie. Köln: Deutscher Ärzteverlag.

Kluge, Annette (2006): Die Einstellungen zur Leistungs-, Lern- und Anpassungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen und die subjektiv erlebte Diskriminierung – eine Untersuchung in Schweizer Unternehmen. *Arbeit*, Ausgabe 15/1, S.3-17.

Kolland, Franz (2010): Altersbilder und ihre normative Wirkung im Wandel der Erwerbsarbeit. In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): *Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten* (S.61-80). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Kowalik, Anna (2014): *Der Arbeitsmarkt im demografischen Wandel: Die Problematik des Erwerbspersonenrückgangs und Maßnahmen zur Personalbedarfsdeckung*. Hamburg: Diplomica.

Kramer, Undine (2010): Ageismus – Sprachliche Diskriminierung des Alters. In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): *Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten* (S.97-114). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Krämer, Julia & DePryck, Koen (2010): How silver learners can be silver workers: Individual differences in the relationship between age and learning/work performance. In: Bulgarelli, Aviana; Lettmayr, Christian & Kreiml, Peter (2010) (Hg.): *Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives* (S.74-92). Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Krausser-Raether, Helga (2006): *Die besten Bewerbungsmuster 40plus*. Freiburg: Rudolf Haufe Verlag.

Krenn, Manfred & Vogt, Marion (2007): „... da kräht kein Hahn nach Ihnen.“ Die Situation von „älteren“ Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung. FORBA-Forschungsbericht 1/2007. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.

Krumeich, Julian (2018): *Proaktives ereignisgesteuertes Geschäftsprozessmanagement: Referenzmodell, prototypische Implementierung und exemplarische Anwendung*. Berlin: Logos Verlag.

Langhoff, Thomas (2005): *Den demographischen Wandel im Unternehmen erfolgreich gestalten: Eine Zwischenbilanz aus arbeitswissenschaftlicher Sicht*. Berlin/Heidelberg: Springer.

Lindenberger, Ulman & Brandstädter, Jochen (2007): *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne*. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Lippmann, Eric D. (2009): *Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten*. Heidelberg: Springer Medizinverlag.

Litschel, Veronika; Löffler, Roland & Petanovitsch, Alexander (2016): *Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich*. AMS Info, Ausgabe 338. Wien: Communicatio.

Loebe, Herbert (2007): *Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Luger, Birgit & Mulder, Regina (2010): A literature review basis for considering a theoretical framework on older workers' learning. In: Bulgarelli, Aviana; Lettmayr, Christian & Kreiml, Peter (2010) (Hg.): *Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives* (S.58-73). Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Maltby, John; Day, Liz & Macaskill, Ann (2011): *Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz*. München: Pearson.

Mayring, Philipp (2008): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.

Mayrhofer, Marlene; Regner, Ramona & Schmid, Tom (2001): *Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit*. Wien: Sozialökonomische Forschungsstelle.

Meuer-Willuweit, Anne (2008): *Generation Gold 50plus: Best-Practice aus dem Programm „Perspektive 50plus“*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Mosberger, Brigitte; Muralter, Doris & Zdrahal-Urbaneck, Julia (2007): *Ältere am Arbeitsmarkt*. Wien: Communicatio.

Müllbacher, Sandra; Fink, Marcel; Hofer, Helmut & Titlbach, Gerlinde (2015): *Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien: Institut für Höhere Studien.

Müller-Thurau, Claus P. (2012): *Erfolgreich bewerben in Einkauf, Spedition und Logistik*. Freiburg: Haufe-Lexware.

Mussel, Patrick; von der Bruck, Heike & Schuler, Heinz (2009): *Altersbedingte Veränderung differentieller Merkmale. Bedeutsamkeit für den beruflichen Wiedereinstieg älterer Erwerbspersonen*. Zeitschrift für Personalpsychologie, Ausgabe 8/3, S.117-128. Göttingen: Hogrefe.

Nakai, Yoshie; Chang, Boin; Snell, Andrea F. & Fluckinger, Chris D. (2011): *Profiles of mature job seekers: Connecting needs and desires to work characteristics*. Journal of Organizational Behavior, Ausgabe 32, S.155-172.

Ng, Thomas W.H. & Feldman, Daniel C. (2008): *The relationship of age to ten dimensions of job performance*. Journal of Applied Psychology, Ausgabe 93/2, S.392-423.

Nieskens, Birgit (2009): *Wer interessiert sich für den Lehrberuf – und wer nicht? Berufswahl im Spannungsfeld von subjektiver und objektiver Passung*. Göttingen: Cuvillier.

Nitschke, Anne (2010): *Ältere Gründerinnen und Gründer. Was zeichnet sie aus? Welche Unterstützung benötigen sie? Innen- und Außensichten*. Eschborn: RKW Kompetenzzentrum.

Nuber, Claudia (2005): *Auffallend gut bewerben für freche Frauen*. Frankfurt: Redline Wirtschaft.

Nübold, Annika & Maier, Günter W. (2012): *Führung in Zeiten des demografischen Wandels*. In: Grote, Sven (2012) (Hg.): *Die Zukunft der Führung* (S.131-149). Berlin/Heidelberg: Springer.

OECD (2018): *Pensions at a Glance 2017. OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing.

Pack, Jochen; Buck, Hartmut; Kistler, Ernst; Mendius, Hans G.; Morschhäuser, Martina & Wolff, Heimfrid (2000): *Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft*. Köln: W. Ruwe.

Patrickson, Margaret & Ranzijn, Rob (2005): Workforce ageing: The challenges for 21st century management. *International Journal of Organisational Behaviour*, Ausgabe 10/4, S.729-739.

Picker, Michael & Schöpf, Nicolas (2007): Betriebliche Weiterbildung älterer Mitarbeiter im Produktionsbereich – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: Loebe, Herbert (2007) (Hg.): *Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik* (S.99-116). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Ranzijn, Rob; Carson, Ed & Winefield, Anthony (2004): Barriers to mature aged re-employment: Perceptions about desirable work-related attributes held by job-seekers and employers. *International Journal of Organisational Behaviour*, Ausgabe 8/7, S.559-570.

RIS (2019): Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Gleichbehandlungsgesetz. Abrufbar im Internet: www.ris.bka.gv.at [13.02.19]

Roßnagel, Christian S. (2010): Was Hänschen nicht lernt...? Von (falschen) Altersstereotypen zum (echten) Lernkompetenzmangel. In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): *Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten* (S.187-204). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Rothermund, Klaus & Mayer, Anne-Kathrin (2009): *Altersdiskriminierung: Erscheinungsformen, Erklärungen und Interventionsansätze*. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Rump, Jutta & Eilers, Silke (2007): *Employability Management – lebenslange Beschäftigungsfähigkeit als Antwort auf den demografischen Wandel*. In: Loebe, Herbert (2007) (Hg.): *Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik* (S.39-58). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Rust, Ursula (2010): *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Mittel gegen Altersdiskriminierung? Ein Beitrag aus juristischer Perspektive*. In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): *Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten* (S.115-130). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Schade, Susanne; Hammer, Veronika & Hörwick, Eva (2007): *Fahrdiensttauglich bis zur Rente – Gesundheitsmanagement und alternsgerechte Arbeitsgestaltung im öffentlichen Personennahverkehr*. In: Loebe, Herbert (2007) (Hg.): *Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik* (S.133-148). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schalk, René (2010): *Matching individual and organisation needs to enable longer working lives*. In: Bulgarelli, Aviana; Lettmayr, Christian & Kreiml, Peter (2010) (Hg.): *Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives* (S.114-131). Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Scherger, Simone & Vogel, Claudia (2018) (Hg.): *Arbeit im Alter* (S. 27-49). Wiesbaden: Springer.

Schimkat, Heike (2010): „Alter ist bei uns in der Tat (k)ein Thema!“ Fallanalyse betrieblicher Einstellungsprozesse. In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): *Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten* (S.205-230). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Schmidt, Bernhard (2010): Perception of age, expectations of retirement and continuing education of older workers. In: Bulgarelli, Aviana; Lettmayr, Christian & Kreiml, Peter (2010) (Hg.): Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives (S.210-226). Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Schöpf, Nicolas (2007): Vintage und Weiterbildung – Defizitmodelle oder bildungsbiografische Unterschiede als Referenzpunkte der Personalentwicklung? In: Loebe, Herbert (2007) (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik (S.9-26). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schütz, Astrid & Hoge, Lasse (2007): Positives Denken. Vorteile – Risiken – Alternativen. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Schuler, Heinz; Mussel, Patrick & von der Bruck, Heike (2012): Verbesserung der Einstellungschancen für ältere Personen. In: Von Rosenstiel, Lutz; von Hornstein, Elisabeth & Augustin, Siegfried (2012) (Hg.): Change Management Praxisfälle. Veränderungsschwerpunkte Organisation, Team, Individuum (S.255-268). Berlin/Heidelberg: Springer.

Seitz, Cornelia (2007): Generationenbezogene Personalpolitik im Zeichen des demografischen Wandels. In: Loebe, Herbert (2007) (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik (S.71-79). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Sieglen, Georg (2016): Schlechte Chancen ab 50? Übergänge älterer Arbeitsloser in Beschäftigung im Zeitvergleich. Zeitschrift für Sozialreform, Ausgabe 62/2, S.181-208. Berlin: De Gruyter.

Simová, Zdeka (2010): To work or not to work: Motivation for work after reaching retirement age. In: Bulgarelli, Aviana; Lettmayr, Christian & Kreiml, Peter (2010) (Hg.): Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives (S.169-189). Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Stahl, Günter K.; Mayrhofer, Wolfgang & Kühlmann, Torsten M. (2005): Innovative Ansätze im internationalen Personalmanagement (S.249-270). Stuttgart: Hampp Verlag.

Steiner, Karin; Kerler, Monira; Meirer, Monika; Voglhofer, Margit & Schneeweiß, Sandra (2013): Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Ältere. Wien: Communicatio.

Stiess, Oliver (2017): 007 statt 08/15 Geheimakte Bewerbung: Wie Sie die Lizenz zum Bewerben erhalten. Norderstedt: Books on Demand.

Stößel, Dieter (2007): Was halten Unternehmen von älteren Mitarbeitern? Eine Zusammenfassung empirischer Studien. In: Loebe, Herbert (2007) (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik (S.117-131). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Tenckhoff, Jürgen (2010): Alter(n) und Altersakzeptanz in Unternehmen. In: Brauer, Kai & Clemens, Wolfgang (2010) (Hg.): Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten (S.231-250). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Theuer, Sebastian & Gottschalk, Sandra (2008): Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Gründungsgeschehen in Deutschland. ZWE Discussion Papers, Ausgabe 8/32. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

Tisch, Anita (2015): The employability of older job-seekers: Evidence from Germany. *The Journal of the Economics of Ageing*, Ausgabe 6, S.102-112.

Vansteenkiste, Sarah; Deschacht, Nick & Sels, Luc (2015): Why are unemployed aged fifty and over less likely to find a job? A decomposition analysis. *Journal of Vocational Behavior*, Ausgabe 90, S.55-65.

Warren, Jacob C. & Smalley, K. Bryant (2013): Always the Fat Kid. *The Truth About the Enduring Effects of Childhood Obesity*. New York: St. Martin's Press.

Waxenegger, Andrea (Hg.) (2011): Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020. Graz: Thalerhof.

Weber, Friederike; Hager, Isa & Reidl, Christine (2017): Optimale Betreuung und Förderung von Personen 45+ im AMS Burgenland: Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Burgenland. *AMS Info*, Ausgabe 367. Wien: Communicatio.

Wiedmann, Stefan (2007): Erfolgsfaktoren der Mitarbeiterführung. Interdisziplinäres Metamodell zur strukturierten Anwendung einsatzfähiger Führungsinstrumente. Wiesbaden: Springer.

Wiesner, Claudia (2017): Multi-Level-Governance und lokale Demokratie: Politikinnovationen im Vergleich. Wiesbaden: Springer.

Wingchen, Jürgen (2006): Kommunikation und Gesprächsführung für Pflegeberufe. Köln: Brigitte Kunz Verlag.

WKO (2017): Fact-Sheet Gründungen. Gründerland Österreich. Wien: Gründerservice der Wirtschaftskammer Österreich.

WKO (2018): Unternehmen und unselbständig Beschäftigte. Größenklassenauswertung nach Sparten. Abrufbar im Internet: wko.at/statistik/kmu/GK_BeschStat_DetailGK.pdf [20.08.2019]

WKO (2019): Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – was ist zu beachten? Fassung vom Jänner 2019. Abrufbar im Internet: www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/BeschaefigungaeltererArbeitnehmer--Wasistzubeachten.pdf [18.02.2019]

Wübbeke, Christina (2013): Ältere Arbeitslose am Scheideweg zwischen Erwerbsleben und Ruhestand: Gründe für ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt. *Journal for Labour Market Research*, Ausgabe 46/1, S.61-82.

Zacher, Hannes & Bock, Angelika (2014): Mature age job seekers: The role of proactivity. *Journal of Managerial Psychology*, Ausgabe 29/8, S.1082-1097.

Zacher, Hannes; Degner, Manuela; Seevaldt, Robert; Frese, Michael & Lüdde, Jörg (2009). Was wollen jüngere und ältere Erwerbstätige erreichen? Altersbezogene Unterschiede in den Inhalten und Merkmalen beruflicher Ziele. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, Ausgabe 8(4), S.191-200.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Altersarbeitslosigkeit - Ursachen, Moderatoren und Lösungen auf individueller, AMS-, betrieblicher und gesetzlicher Ebene.....	8
Abbildung 2: Branchenanteile an Einstellungsfällen zwischen September 2017 und August 2018	56
Abbildung 3: Größenklassenanteile an Einstellungsfällen zwischen September 2017 und August 2018	57
Abbildung 4: Arbeitsstromanalyse der Einstellungsfälle zwischen September 2017 und August 2018	58
Abbildung 5: „Haben Sie seit Ihrer Registrierung Arbeit gefunden bzw. eine Jobzusage bekommen?“	80
Abbildung 6: Berufe beschäftigter und arbeitsuchender Befragter vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit im Vergleich.....	82
Abbildung 7: Berufe beschäftigter Befragter vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit und seit Reintegration in den Arbeitsmarkt im Vergleich.....	84
Abbildung 8: Ehemalige und, ggf., aktuelle Dienstverhältnisse der beschäftigten und arbeitsuchenden Befragten im Vergleich	86
Abbildung 9: „Glauben Sie, dass Menschen ab 50 Jahren in dem Arbeitsbereich gute, eher gute, eher schlechte oder schlechte Jobchancen haben?“	88
Abbildung 10: Subjektive Jobchancen wiederbeschäftigter Personen im damaligen und jetzigen Arbeitsbereich	90
Abbildung 11: „Warum glauben Sie persönlich, dass Sie bislang nicht genommen wurden?“ (Mehrfachantwort).....	91
Abbildung 12: Zufriedenheit von Personen ab 50 in vorwiegend jüngeren bzw. gleich alten bis älteren Teams im Vergleich	93
Abbildung 13: „Wenn es ganz nach Ihnen gegangen wäre: Hätten Sie gerne noch weiter dort gearbeitet?“	95
Abbildung 14: „Wie lange dauerte das damalige Dienstverhältnis an?“	96
Abbildung 15: „Wie fühlten Sie sich in den ersten Wochen nach dem Verlust der Arbeitsstelle?“ (Mehrfachantwort).....	96
Abbildung 16: „Wie ist Ihre aktuelle Stimmung?“.....	98
Abbildung 17: Zuversicht beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich.....	100
Abbildung 18: „Wie zuversichtlich sind Sie, innerhalb des nächsten Monats eine Jobzusage zu erhalten?“	101
Abbildung 19: „Waren Sie zu Beginn Ihrer Arbeitslosigkeit der Ansicht, dass Ihre Fähigkeiten und Ihre Erfahrung bei ArbeitgeberInnen nicht gefragt, eher nicht gefragt, eher gefragt oder sehr gefragt sein würden?“	102
Abbildung 20: Kontrollüberzeugungen beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich .	104
Abbildung 21: Selbstwirksamkeit und Optimismus beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich.....	106

Abbildung 22: Subjektive Arbeitsfähigkeit beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich	108
Abbildung 23: Relevanz und Dringlichkeit der Arbeitssuche beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich.....	109
Abbildung 24: „Wie motiviert fühlen Sie sich derzeit, die Arbeitssuche in Angriff zu nehmen?“	111
Abbildung 25: „Sind das wichtige Gründe für Sie, Arbeit zu suchen?“ (Mehrfachantwort)	112
Abbildung 26: „Warum haben Sie gar nicht oder eher weniger intensiv nach Arbeit gesucht?“ (Mehrfachantwort).....	115
Abbildung 27: „Wollten Sie nach Ihrer Kündigung beruflich etwas Anderes machen, wieder das Gleiche, war Ihnen das egal oder hatten Sie unmittelbar gar nicht vor, Arbeit zu suchen?“	116
Abbildung 28: Subjektive Einschätzung der Tätigkeit, die die arbeitsuchenden Befragten gerne ausüben würden	118
Abbildung 29: „Wie aktiv suchen Sie derzeit nach Arbeit?“	123
Abbildung 30: „Wie viele Stunden haben Sie in der vergangenen Woche insgesamt (in etwa) mit Arbeitssuche verbracht?“	125
Abbildung 31: „Wie intensiv haben Sie während Ihrer letzten Arbeitslosigkeit nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht?“	126
Abbildung 32: „Haben Sie sich in der vergangenen Woche auf Stellen beworben?“	127
Abbildung 33: „Auf wie viele Stellen haben Sie sich beworben?“	129
Abbildung 34: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich – Gezielt/eng bis breitgestreut	131
Abbildung 35: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich - Proaktivität	132
Abbildung 36: „Bitte geben Sie an, ob Sie sehr eng (=0, in eine ganz bestimmte Richtung) oder sehr breit (=10, in ganz unterschiedliche Richtungen) suchen.“	133
Abbildung 37: „Würden Sie sagen, dass Sie in den Stellen, auf die Sie sich beworben haben, auf vorhandenen Kompetenzen und Berufserfahrungen aufbauen können?“	135
Abbildung 38: „Wie haben Sie Ihre derzeitige Arbeitsstelle gefunden?“ (Mehrfachantwort)	137
Abbildung 39: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich - Nutzung diverser Suchquellen	139
Abbildung 40: „Hatten Sie Ihr eigenes Jobprofil oder eine Suchanzeige im AMS eJob-Room?“	142
Abbildung 41: „Hatten Sie Ihr eigenes Jobprofil oder eine Suchanzeige auf einer anderen Plattform geschaltet?“	143
Abbildung 42: „Haben Sie die AMS-Job-App am Handy oder Tablet benutzt?“	144
Abbildung 43: „Meine Suchstrategie hat sich im Verlauf meiner Arbeitslosigkeit verändert.“	145
Abbildung 44: „Wie lange ist es her, dass Sie Ihre Bewerbungsunterlagen grundlegend an aktuelle Standards angepasst haben, was Form, Inhalt und Optik betrifft?“	147

Abbildung 45: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich - Umgang mit dem eigenen Alter	148
Abbildung 46: „Hatten Sie in der vergangenen Woche ein oder mehrere persönliche oder telefonische Bewerbungsgespräche?“	150
Abbildung 47: „Haben Sie auf dieses Bewerbungsgespräch (bzw. diese Bewerbungsgespräche) bereits eine Reaktion erhalten?“	152
Abbildung 48: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich - Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche	154
Abbildung 49: Nach einem Bewerbungsgespräch abgelehnte Stellen durch beschäftigte und arbeitsuchende Befragte im Vergleich	156
Abbildung 50: „Wie sehr waren/wären Sie bezüglich Ihres Berufswunsches bereit, Abstriche zu machen, was zum Beispiel die Tätigkeit, die Position oder das Gehalt betrifft?“	157
Abbildung 51: Suchstrategien beschäftigter und arbeitsuchender Befragter im Vergleich – Flexibilität und Ansprüche	158
Abbildung 52: „Was haben Sie gemacht oder gesagt, dass die Person sich für Sie entschieden hat?“ (Offene Frage)	160
Abbildung 53: „Was würden Sie - abschließend - älteren Menschen empfehlen, wenn sie arbeitslos werden?“ (Offene Frage).....	162
Abbildung 54: „Alles in allem: Worin sehen Sie die Gründe, dass Sie bisher noch keine Arbeitsstelle gefunden haben?“ (Offene Frage)	164
Abbildung 55: „Alles in allem: Für wie nützlich halten Sie das AMS bei der Arbeitssuche?“	166
Abbildung 56: „War Ihr letzter AMS-Berater bzw. Ihre letzte AMS-Beraterin viel jünger, eher jünger, in etwa gleich alt oder älter als Sie?“	167
Abbildung 57: Einschätzung der AMS-BeraterInnen durch beschäftigte und arbeitsuchende Befragte im Vergleich.....	168
Abbildung 58: „Welche nützliche Information, welche nützlichen Ratschläge haben Sie denn bekommen?“ (Offene Frage).....	169
Abbildung 59: „Wurden Ihnen vonseiten des AMS offene Stellen angeboten?“	171
Abbildung 60: „Haben Sie einen oder mehrere AMS-finanzierte Kurse besucht?“	172
Abbildung 61: „Hat Ihnen das AMS die Teilnahme an einem Beschäftigungsprojekt ermöglicht?“ ..	174
Abbildung 62: „Was würden Sie sich von einer hilfreichen AMS-Beratung erwarten? Welche Unterstützung sollte das AMS - abgesehen von der Beratung - sonst noch anbieten?“ (Offene Fragen)	175
Abbildung 63: „Hatten Sie zu wenige, zu viele oder die genau passende Anzahl an Terminen beim AMS?“	179

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Personen ab 51 in verschiedenen Berussparten (2017)	11
Tabelle 2: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Personen zwischen 51 und 55 Jahren in verschiedenen Berussparten (2017)	12
Tabelle 3: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Personen ab 55 in verschiedenen Berussparten (2017)	12
Tabelle 4: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Männer ab 51 in verschiedenen Berussparten (2017)	13
Tabelle 5: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Frauen ab 51 in verschiedenen Berussparten (2017)	14
Tabelle 6: Überblick über Einstellungsfälle in verschiedenen Berufsabteilungen sowie verschiedenen Betriebsgrößen	53
Tabelle 7: Soziodemografischer Hintergrund der beschäftigten Befragten (n=358)	75
Tabelle 8: Soziodemografischer Hintergrund der arbeitssuchenden Befragten (n=159)	76
Tabelle 9: Überblick über die InterviewpartnerInnen	77
Tabelle 10: Stichprobe zur Betriebsbefragung	219

ANHANG

4.1. BETRIEBSBEFRAGUNG – DARSTELLUNG DER STICHPROBE

In der untenstehenden Tabelle sind die befragten Betriebe nach Branchen unterteilt. Die Größe der Betriebe wird anhand der beschäftigten MitarbeiterInnen bemessen. Die „Anzahl der übernommenen MitarbeiterInnen 50+“ betrifft nur den Zeitraum September 2017 bis August 2018. Die Tabelle stellt somit kein allgemeines Verhältnis von MitarbeiterInnen 50+ zu der Gesamtbelegschaft der einzelnen Betriebe dar. aufgrund der hohen Fluktuation der Arbeitskräfte ist es bei den Personaldienstleistern zudem nicht möglich, die Betriebsgröße anhand der MitarbeiterInnen anzugeben.

Tabelle 10: Stichprobe zur Betriebsbefragung

Branche	Anzahl der befragten Betriebe	Betriebsgröße MitarbeiterInnen	Anzahl übernommener MitarbeiterInnen 50+	Beruf bei Einstellung	Bundesland
Gastronomie	5x	17	2	KassiererIn	Oberösterreich
		21	4	ZahlkellnerIn	Tirol
		6	4	ZahlkellnerIn	Steiermark
		25	9	Reinigungskraft; ZahlkellnerIn	Vorarlberg
		15	4	KassiererIn; ZahlkellnerIn	Wien
Hotellerie	4x	122	4	Spa-ManagerIn; Portier;	Tirol
		27	3	RezeptionistIn; Hotelfachfrau/Mann	Tirol
		23	4	ZahlkellnerIn; Küchenhilfe; RezeptionistIn	Kärnten
		50	11	Küchenhilfe; ZahlkellnerIn; RezeptionistIn	Salzburg
Baugewerbe	4x	30	4	HilfearbeiterIn; LagerarbeiterIn	Niederösterreich
		96	6	MaurerIn; ZimmererIn	Wien
		78	8	BauhelferIn; ElektrikerIn; ProduktionsmitarbeiterIn etc.	Salzburg
		111	7	BauhelferIn; TurmdrehkranführerIn; MetallhilfsarbeiterIn	Kärnten

Produktion: Lebensmittel	3x	197	7	ProduktionsmitarbeiterIn; Portier	Burgenland
		7	3	ProduktionsmitarbeiterIn; Koch/Köchin	Steiermark
		52	6	HilfsarbeiterIn; Reinigungskraft; HausmeisterIn	Niederösterreich
Fachhandel:					
Baustoffe	1x	84	4	WerkzeugverkäuferIn; ElektrowarenverkäuferIn	Tirol
Holz	1x	92	4	KommisioniererIn; BüroangestellteR	Niederösterreich
Pharmaindustrie	1x	1200	k.A.	k.A.	Wien
Spedition-Logistik	5x	14	2	LieferwagenlenkerIn	Wien
		12	3	LKW-LenkerIn	Niederösterreich
		3000	10	ExportsachbearbeiterIn; LagermitarbeiterIn	Vorarlberg
		16	2	LKW-LenkerIn	Wien
Soziale Dienste	4x	8.800	24	Kaufm. BüroangestellteR; ReinigungsarbeiterIn	Wien
				KrankenträgerIn	
		138	6	AlltagsbetreuerIn	Tirol
		24	3	Hauswart; AssistentIn; UmweltbeauftragteR	Wien
		k.A.	7	HausmeisterIn; MechanikerIn; Reinigungskraft; PflegerIn	Oberösterreich
Personal- dienstleister	4x	k.A.	29	ProduktionsmitarbeiterIn; PflegehelferIn; SachbearbeiterIn	Österreichweit
		k.A.	8	BauhelferIn; ProduktionsmitarbeiterIn	Oberösterreich
		64	40	Hilfskraft; BüroangestellteR; ElektrikerIn	Tirol
		k.A.	10	BauhelferIn; Reinigungskraft; FließbandarbeiterIn; ProduktionsmitarbeiterIn etc.	Niederösterreich

Handwerkliche Betriebe	3x	6	3	StahlbauschlosslerIn; WerkmeisterIn Stahlbau	Niederösterreich	
		8	2	NäherIn; ÄnderungsschneiderIn	Wien	
		12	2	GärtnerIn; VerkaufshelferIn	Tirol	
Produktion: Werkstoffe	3x	27	5	LKW-LenkerIn	Tirol	
		7.000	k.A.	k.A.	Niederösterreich	
		52	4	ProduktionsmitarbeiterIn; HubstaplerfahrerIn.	Kärnten	
	Werkzeug	1x	550	k.A.	k.A	Oberösterreich
	KFZ	1x	8.600	61	SchichtarbeiterIn; LagerlogistikerIn; ProduktionsmitarbeiterIn	Steiermark
	Motoren-KFZ	1x	890	k.A.	k.A.	Oberösterreich
	Technische Geräte	1x	19.000 (weltweit)	k.A.	k.A.	Niederösterreich
Anlagenelektrik	1x	17	4	ProjektmanagerIn; ElektrotechnikerIn; WirtschaftstechnikerIn	Steiermark	
Reinigung & Sicherheit	4x	k.A.	25	Portierdienst; Straßenaufsichtsorgan, WächterIn	Tirol/Steiermark	
		117	5	Reinigungskraft	Niederösterreich	
		723	16	Reinigungskraft	Wien	
		300	12	Straßenaufsichtsorgan; Portier; WächterIn	Salzburg/Wien	
Verwaltung	3x	143	5	LohnverrechnerIn; GartenarbeiterIn	Kärnten	
		59	8	ImmobilienvermittlerIn; HilfsarbeiterIn; AußendienstmitarbeiterIn	Kärnten	
		207	8	Bürokauffrau; Bürokaufmann; BilleteurIn; RestauratorIn	Wien	

Quelle: Ergebnisse der Betriebsbefragung und der AMS-Daten (2018), eigene Auswertung.