

## Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitsuchender

Zentrale Ergebnisse einer Studie  
im Auftrag des AMS Österreich

### 1 Einleitung

Im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation sowie der Abt. Service für Arbeitsuchende des AMS Österreich beschäftigte sich das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut abif<sup>1</sup> im Jahr 2019 im Rahmen der Studie »Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitsuchender«<sup>2</sup> mit den folgenden Forschungsfragen:

- Was unterscheidet Arbeitsuchende ab 50, die erfolgreich in eine Beschäftigung zurückkehren können, von solchen, denen dies nicht gelingt?
- Was überzeugt Arbeitgeber, die Arbeitsuchende ab 50 einstellen, zu eben dieser Personaleinstellung?
- Was kann das AMS, hierauf aufbauend, tun, um die Arbeitsmarktreintegration von Arbeitsuchenden ab 50 bestmöglich zu unterstützen?

Um »Blinde Flecken« zu vermeiden, wurde methoden- und datentriangulativ vorgegangen: Die KundInnenperspektive (quantitative Telefonbefragung von n = 517 KundInnen, longitudinale Panelbefragung von n = 26 KundInnen, Online-Tagebuch von n = 26 KundInnen) wurde ebenso berücksichtigt wie die Arbeitgeberperspektive (qualitative Betriebsbefragung von n = 50 Unternehmen).

Die Analyse von publizierter Literatur und von »Grauer Literatur« sowie eine detaillierte Datenanalyse, insbesondere von AMS-Strukturdaten, erhöhten die Aussagekraft der Ergebnisse zusätzlich.

### 2 Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Personen gehört zu den prioritären Bereichen der Beschäftigungspolitik des AMS

Zu den AMS-KundInnen zählen immer mehr »ältere«, d. h. mindestens 50-jährige, Personen. Um diese wieder in den Arbeits-

markt 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 arbeitsuchende Personen in Förderungen einbezogen, was etwa 22 Prozent aller geförderten AMS-KundInnen entspricht. Hierunter fallen ca. 34.000 ältere Menschen, die eine Qualifizierungsförderung in Anspruch nahmen, und ca. 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 in einer sich verändernden Arbeitswelt einzuholen. 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.

### 3 Kleine bis mittelgroße Betriebe in den Berufssparten »Beherbergung und Gastronomie«, »Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen«, »Bau« und »Handel« bieten Jobchancen für Ältere

Während Männer, wie in Tabelle 1 zu sehen ist, die meisten Beschäftigungsaufnahmen in den Bereichen »Bau«, »Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen« und »Öffentliche Verwaltung« (gefolgt von »Herstellung von Waren«, »Beherbergung und Gastronomie«, »Verkehr«) zu verzeichnen sind, finden Frauen ab 51, wie auch in Tabelle 2 dargestellt, am häufigsten eine Stelle in den Berufssparten »Beherbergung und Gastronomie«, »Handel« und »Gesundheits- und Sozialwesen« (gefolgt von »Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen«, »Öffentlicher Verwaltung« und »Herstellung von Waren«).

1 [www.abif.at](http://www.abif.at). Die Realisierung dieses Projektes erfolgte mit der Unterstützung von Norman & Partner ([www.norman-consulting.com](http://www.norman-consulting.com)).

2 Download der Langfassung im der E-library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12953](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12953).

**Tabelle 1: 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 / technische 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%
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%
<b>Summe</b>	<b>210 560</b>	<b>100,0%</b>	<b>236 516</b>	<b>100,0%</b>

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

Die Bedeutung dieser Berufssparten unterstreichend zeigt sich darüber hinaus, dass in den Berufsübergruppen »Beherbergung und Gastronomie«, »Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen« sowie »Bau« deutlich mehr Aufnahmen als Beendigungen eines Beschäftigungsverhältnisses verzeichnet sind. 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 diese Berufssparten älteren BewerberInnen gegenüber besonders aufnahmefreudig (und/ oder besonders älterengerecht) sind.

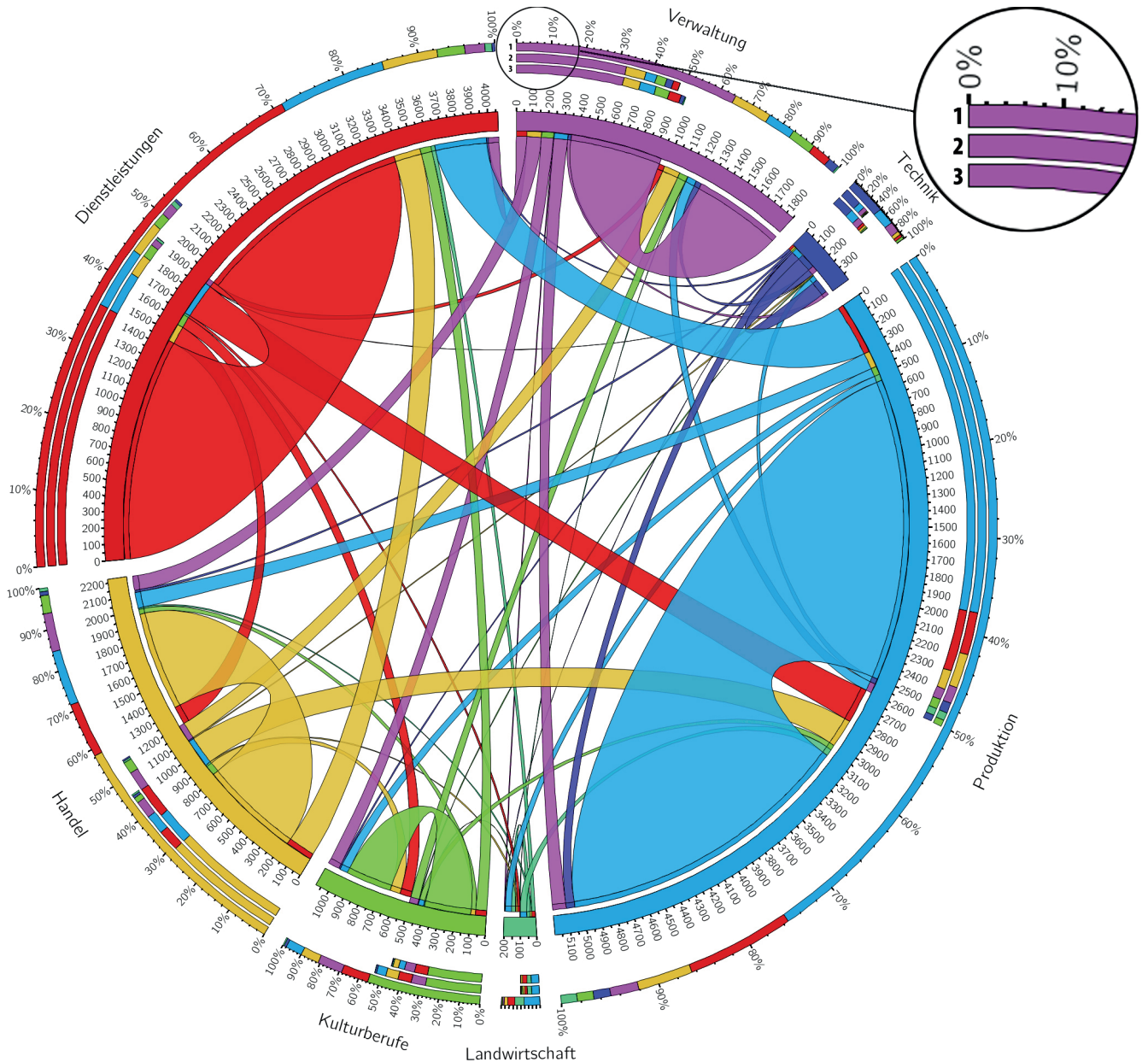
**Tabelle 2: Überblick über Aufnahmen und Beendigungen durch Frauen ab 51 in verschiedenen Berufssparten (2017)**

	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 / technische 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%
<b>Summe</b>	<b>134 708</b>	<b>100,0%</b>	<b>163 767</b>	<b>100,0%</b>

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

Obwohl sich von selbst versteht, dass Vermittlungsbemühungen vorrangig einzubeziehen haben, welche Berufssparten insgesamt die meisten Beschäftigungsaufnahmen älterer Personen verzeichnen, 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 (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Arbeitsstromanalyse der AMS-vermittelten Einstellungsfälle zwischen September 2017 und August 2018



Quelle: AMS-Strukturdaten, eigene Auswertung (N = 7.508). 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

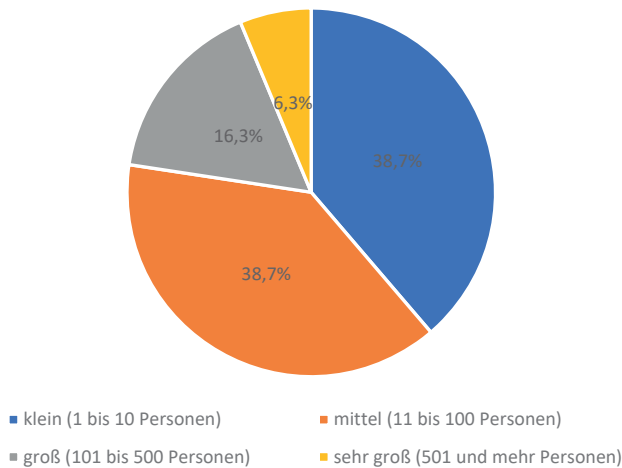
Ein Lesebeispiel: Das Diagramm stellt über 4.100 Anstellungsverhältnisse im Dienstleistungsbereich dar, die die KundInnen entweder vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit innehatten oder die sie im Anschluss an diese, mit Unterstützung des AMS, geschlossen haben (Ring 1). Konkret umfasst dies etwa 1.900 Anstellungen vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit (Ring 3) und rund 2.150 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 1.400 der etwa 1.900 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)

Auf Basis dessen zeigt sich gerade der Dienstleistungsbereich sehr aufnahmefreudig (und / oder sehr älterengerecht), wuchs er doch merkbar von 1.920 auf 2.144 der beobachteten Personen an. Hierbei gewann er insbesondere aus den Produktionsberufen sowie auch aus Handels- und Verkehrsberufen zu. Zusätzlich dazu, dass viele der älteren KundInnen, die zuvor im Dienstleistungsbereich tätig gewesen waren, auch nach der Arbeitslosigkeit

wieder in ihn eintraten (sowie dazu, dass es sich generell um eine große Sparte mit vielen Einstellungsfällen handelt), wächst dieser Bereich also nach der Arbeitslosigkeit, d. h. in höherem Alter, an.

Auffällig ist darüber hinaus, dass besonders viele der AMS-vermittelten Einstellungsfälle in kleinen bis mittelgroßen Betrieben zustande kamen, wie auch Abbildung 2 zeigt.

**Abbildung 2: Größenklassenanteile an AMS-vermittelten 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 = 7.508). Nahm ein Betrieb mehr als eine Person auf, so ging die betreffende Betriebsgröße also auch mehr als einmal in die Statistik ein

Im Vergleich hierzu: Rund 15 Prozent aller in Österreich beschäftigten Personen arbeiten in einem Betrieb mit neun oder weniger MitarbeiterInnen, rund 32 Prozent in einem mittelgroßen Betrieb mit zehn bis 99 MitarbeiterInnen.

#### 4 Die Unterschätzung der Jobchancen in bestimmten Bereichen kann zu voreiliger Selbstselektion führen

Insgesamt zeigen Theorie und Datenanalysen also klar, dass die größten Chancen für ältere Personen:

- in dem Bereich, in dem sie bereits Erfahrung haben;
- beim Wechsel in nachgefragte Branchen, etwa »Beherbergung und Gastronomie«, »Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen«, »Bau« und »Handel«, und in kleine bis mittelgroße Betriebe sowie
- beim Wechsel in Dienstleistungsberufe (aus »Handel« und »Produktion«) bestehen.

Nicht immer stimmt dies aber mit der subjektiven Einschätzung der älteren Personen selbst überein. Diese beschreiben – im Zuge der quantitativen Telefonbefragung – zwar die Chancen im Dienstleistungsbereich und im Bereich »Öffentlicher Dienst« als gut bis sehr gut, unterschätzen aber die Aufnahmebereitschaft des Industrie- und Bausektors ebenso wie die des handwerklichen Bereiches.

Dies kann darin begründet liegen, dass die hohe körperliche Belastung bei einigen Tätigkeiten in diesen Bereichen (sowie die diesbezüglichen altersbezogenen Stereotype) überschätzt und der Personalbedarf in diesen großen Sparten unterschätzt werden. Nicht nur führen diese Fehlannahmen zu Selbstselektion und Denkverboten, auch können sie – insofern tatsächlich eine Bewerbung versucht wird – ein mutloses und verunsichertes Auftreten und damit eine selbsterfüllende Prophezeiung heraufbeschwören.

Irrtümer wie diese im Zuge der AMS-Beratung aufzuklären, dies kann KundInnen Mut geben und neue Perspektiven schaffen.

#### 5 Die Existenz altersbezogener Stereotype kann nicht negiert, aber positiv genutzt werden

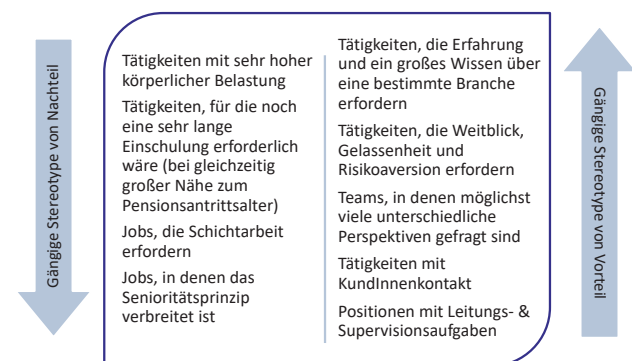
Altersbezogene Vorurteile können unmittelbaren Einfluss auf die Einstellpraxis haben: Wo die Leistungsfähigkeit älterer Menschen als schlecht eingeschätzt wird, haben ältere BewerberInnen auch schlechtere Chancen.<sup>3</sup> Obwohl ältere Personen in der Beratung also darauf hingewiesen werden können, dass auch Arbeitgeber nicht vor Vorurteilen gefeit sind und ältere Arbeitsuchende daher einerseits mit längeren Suchdauern rechnen müssen und andererseits besondere Maßnahmen ergreifen sollten, um den Stereotypen entgegenzutreten (z. B. Vermerk auf sportliche Aktivität im Lebenslauf), ist es nicht angebracht, ein allzu dramatisches Bild zu zeichnen.

Zum einen wiegen betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten schwerer als altersbezogene Vorurteile: »Wenn es einen externen Konstrukteur gibt, der im Spritzgussbereich tätig war, und der ist schon einundsechzig Jahre alt, dann kann der am gleichen Tag noch anfangen«, betont etwa ein befragter Betrieb aus dem Bereich der Werkzeugproduktion (550 MitarbeiterInnen). Herrschen Fachkräfte- oder allgemeiner Arbeitskräftemangel, so können sich ältere BewerberInnen dies zunutze machen.

Zum anderen können altersbezogene Stereotype nicht nur negativ, sondern auch positiv wirken. So etwa beschreiben Arbeitgeber ältere Personen als erfahren, stressresistent und zuverlässig, schreiben ihnen einen guten Umgang mit KundInnen, eine hohe Problemlösungskompetenz und ein umfassendes Verständnis von betrieblichen Belangen zu und mutmaßen, dass ältere MitarbeiterInnen dem Betrieb gegenüber loyaler eingestellt sind und keine Jobwechsel, Umzüge oder Familienerweiterungen mehr planen. Auch stellen sie im Umgang mit älteren MitarbeiterInnen häufig eine besonders gewissenhafte und reflektierte Herangehensweise fest.

Wie Abbildung 3 zeigt, gibt es daher auch Tätigkeiten und Stellen, in denen ältere Arbeitsuchende vom gängigen Bild des Alterns und des Alters profitieren können.

**Abbildung 3: Positive und negative altersbezogene Stereotype**



Quelle: eigene Darstellung

<sup>3</sup> Vgl. Brüssig/Bellmann 2008, Seite 47 ff.; Nakai/Chang/Snell/Fluckinger 2011, Seite 158 ff.

Aufgrund dessen haben sie, ExpertInnen zufolge, in einigen Aufgabenbereichen, die unter Umständen nicht der bislang ausgeübten Tätigkeit entsprechen, herausragende Chancen. 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 Recruitings, der Supervision, der KundInnenbetreuung und der Projektkoordination und Projektleitung (selbstverständlich in der ursprünglichen Branche) zu suchen.

## **6 Arbeitsmarktinformation, Perspektivenarbeit und der Aufbau von Selbstbewusstsein gehen in der Beratung von älteren Menschen Hand in Hand**

Die KundInnen tendieren jedoch dazu, sich vor allem im Kontext der alten Tätigkeit wahrzunehmen, wodurch sie leicht auf Stärken und Fähigkeiten, die in dieser nicht erforderlich waren, vergessen oder aber nicht erkennen, in welchen anderen Arbeitsbereichen sie diese nutzen könnten. Sie erhoffen sich von der Betreuung im AMS, dass ihnen gesagt wird, welche Jobs und Tätigkeiten sie, unter den jeweils individuellen Umständen, ausüben können. Die Methoden und Techniken der Biographiearbeit, d. h. der strukturierten Selbstreflexion der eigenen Vergangenheit, bieten sich in diesen Fällen an, um (ungenutzte) Potenziale aufzudecken. Dies dient nicht nur der Erweiterung beruflicher Perspektiven, sondern auch dem Aufbau von (berufsbezogenem) Selbstbewusstsein.

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 sie sich das, was hinter diesen Tätigkeiten steckt, zutrauen können.

Gerade, wenn die letzte Phase der Arbeitslosigkeit bereits lange her ist oder die ursprüngliche Tätigkeit (insbesondere aus gesundheitlichen Gründen) nicht mehr ausgeübt werden kann, bekommt die Entwicklung beruflicher Perspektiven einen großen Stellenwert. Das AMS und seine BeraterInnen fungieren hierbei als »IdeegeberInnen« und als realistische Prüfinstanz beruflicher Ziele, um sowohl eine zu schlechte als auch eine übertriebene Einschätzung des eigenen Wertes am aktuellen Arbeitsmarkt zu vermeiden.

## **7 Ältere Personen über aktuelle Bewerbungsstandards zu informieren ist eine Intervention von geringem Aufwand, aber großem Nutzen**

Gerade ältere Befragte, die lange die gleiche Tätigkeit ausgeübt haben bzw. deren letzte Phase der Arbeitslosigkeit schon länger zurückliegt, wünschen sich vom AMS zudem Informationen zu

effektiven Suchstrategien und aktuellen Standards hinsichtlich der Bewerbungsmaterialien.

Als wertvolle Inputs aus den AMS-Beratungen, angebotenen Bewerbungstrainings und Maßnahmen bei externen Einrichtungen 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 können, 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, so kann bereits die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch ein massives Erfolgserlebnis darstellen.

## **8 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 zu verlassen, sondern zusätzlich auch selbst aktiv nach Beschäftigung zu suchen ist für jüngere und ältere Arbeitssuchende essenziell, 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. Dies ist in mehrerlei Hinsicht von Vorteil, kann es den Arbeitgebern schließlich auch Eigeninitiative und Proaktivität signalisieren.

Dabei stellen die selbständige Suche und die Suche über das AMS natürlich keine widersprüchlichen, sondern komplementäre Suchstrategien dar. Die befragten älteren Arbeitssuchenden nutzen jedoch auch auffällig selten AMS-Angebote, die über das Warten auf die Zusendung von Stellenangeboten hinausgehen. Besonderer

Wert sollte daher auch darauf gelegt werden, die KundInnen über AMS-Angebote, so etwa den eJob-Room des AMS, die Job App des AMS oder den AMS-Jobroboter, zu informieren.

## 9 Ältere Personen sind relevante Leistungsträger am Arbeitsmarkt – Stärkung statt Verunsicherung ist erforderlich

VertreterInnen der Betriebe, der nach wie vor Arbeitsuchenden und der erfolgreich Wiederbeschäftigten sind sich einig: Behandelt man das eigene höhere Alter als eine Schwäche, begünstigt man, dass es auch von den einstellenden Arbeitgebern als eine solche wahrgenommen wird. Zudem verstärkt man dadurch auch etwaige Priming-Effekte, 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 können sich in der Folge sogar ihr Verhalten und ihr Auftreten in Bewerbungsgesprächen derart verändern, dass diese dem Stereotyp »Ältere« entsprechen.

Anstatt den Kopf einzuziehen, sollte das Alter daher als eine Ressource wahrgenommen und auch in Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgesprächen als Stärke präsentiert werden. Gerade jene Kompetenzen und Eigenschaften, die Personalverantwortliche älteren Menschen typischerweise zusprechen, sollten daher hervorgehoben werden. 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 umgängliches 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 interne Kontrollüberzeugung günstig auf die Wiederbeschäftigungschancen 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.

## 10 Quellen

- Brussig, Martin/Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. Zeitschrift für Personalforschung, Ausgabe 22/1, Seite 35 ff.
- Dürr, Agnes/Egger-Subotitsch, Andrea/Grabowski, Lukas/Liebeswar, Claudia/Schmied, Gabriele (2019): Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung »älterer« Arbeitsuchender. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Internet: [www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12953](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12953).
- 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, Seite 155–172.



[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

### Anschrift der Autorinnen

abif – analyse. beratung. interdisziplinäre forschung.  
Einwanggasse 12, Top 5  
1140 Wien  
Tel.: 01 5224873  
E-Mail: [office@abif.at](mailto:office@abif.at)  
Internet: [www.abif.at](http://www.abif.at)

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at).

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: [verlag@communicatio.cc](mailto:verlag@communicatio.cc), Internet: [www.communicatio.cc](http://www.communicatio.cc)

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Juni 2020 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

