

Deloitte.



Deloitte Senior Hires Survey

Erwerbsarbeit im
Alter in Österreichs
Unternehmen

Umfrage von Deloitte Österreich
und Social Business Vollpension



Impressum

Herausgegeben von Deloitte Consulting GmbH

Autorinnen und Projektteam: Elisa Aichinger, Christiane Schober, Elisabeth Hornberger
unter redaktioneller Mitarbeit von Armin Nowshad und Gina Grassmann

Grafik und Layout: Claudia Hussovits

Inhalt

Vorwort	04
Begriffserklärung	05
Methode und Sample	06
Key Findings	08
Zukunft der Erwerbstätigkeit während der Pension	10
Status quo: Auseinandersetzung und Anwendung	12
Chancen und Hürden für Erwerbstätige und Unternehmen	16
Erfolgskriterien für eine Erwerbstätigkeit während der Pension	22
Gesellschaftliche Zuschreibungen zu Alter und Arbeiten in der Pension	24
Auswirkungen von COVID-19 auf Unternehmen und Senior Hires	26
Blick nach vorne: Best Practices und Expertise	27
Impulse für die Arbeitswelt von morgen	30

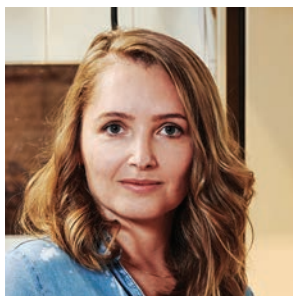
Vorwort



Elisa Aichinger
Director | Consulting



Elisabeth Hornberger
Consultant | Consulting



Julia Krenmayr
Mitgründerin Vollpension

Liebe Leserinnen und Leser,

neue Arbeitsformen und -verhältnisse gewinnen am Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Der demografische Wandel hat dabei einen zentralen Einfluss auf die Zielgruppen, die zukünftig als potenzielle Beschäftigte zur Verfügung stehen werden. Denn die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 60 Jahren wächst stetig – und auch der Anteil der erwerbstätigen Pensionistinnen und Pensionisten nimmt zu.

Die Pension fächert sich heute in unterschiedliche Lebensphasen auf, die es aktiv zu gestalten gilt. Menschen entscheiden sich aus den verschiedensten Beweggründen für eine Erwerbstätigkeit neben der Pension: Zur Selbstverwirklichung, um einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, um mit anderen Menschen in Kontakt zu bleiben oder schlichtweg, weil die Pension nicht zum Leben reicht.

Die Erwerbsarbeit neben der Pension kann eine neue Möglichkeit darstellen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und den Fokus nicht nur auf junge Berufstätige zu richten. Doch werden diese Chancen von den Unternehmen bereits gesehen? Wie relevant sind Senior Hires am Arbeitsmarkt? Und welche Einstellung haben Personen ab 60 Jahren gegenüber dem Arbeiten neben der Pension?

Zur Beantwortung dieser Fragen hat Deloitte Österreich in Kooperation mit dem Generationencafé Vollpension im Sommer 2020 über 200 Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sowie 250 Personen ab 60 Jahren rund um das Thema Senior Hires befragt. Die Einbeziehung beider Blickwinkel – von Personen über 60 Jahren und Unternehmensvertreterinnen und -vertretern – liefert ein ganzheitliches Verständnis zu bestehenden Potenzialen sowie Herausforderungen und zeigt auf, wie Rahmenbedingungen für eine beiderseitig vorteilhafte Zusammenarbeit gestaltet werden können.

Wir wünschen eine spannende Lektüre!

Begriffserklärung

Als Senior Hires gelten in dieser Umfrage alle Personen ab 60 Jahren, die eine auf wirtschaftlichen Erwerb ausgerichtete Tätigkeit ausüben – unabhängig davon, ob diese Personen bereits Alterspension beziehen. Erwerbstätige Pensionistinnen und Pensionisten zählen damit in dieser

Umfrage ebenfalls zur Gruppe der Senior Hires (siehe Abbildung 1). Da diese eine besondere Zielgruppe am Arbeitsmarkt darstellen, wurde in den Befragungen häufig nach erwerbstätigen Pensionistinnen und Pensionisten im Speziellen gefragt.



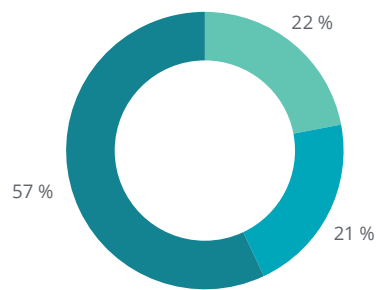
Abbildung 1: Begriffserklärung

Methode und Sample

Im Juli und August 2020 wurden insgesamt 208 Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sowie 250 Privatpersonen ab 60 Jahren mittels Online-Umfrage von Deloitte Österreich in Kooperation mit dem Generationencafé Vollpension zum Thema Senior Hires befragt.

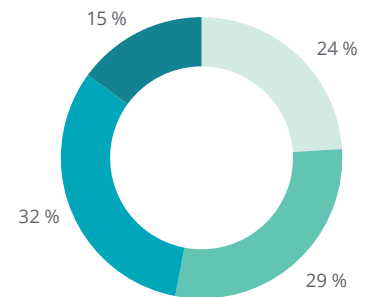
Unternehmensbefragung (n=208)

Unternehmensgröße



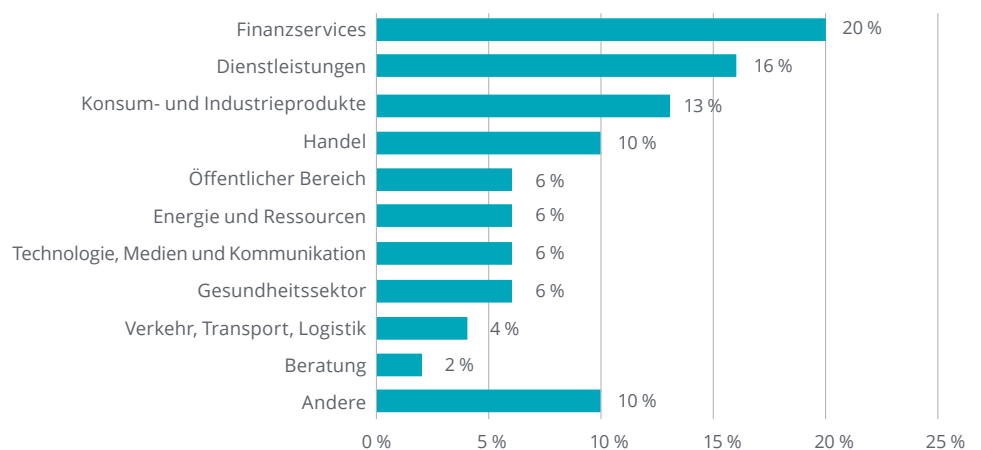
- Kleines Unternehmen (bis 49 MA)
- Mittelgroßes Unternehmen (50 - 249 MA)
- Großes Unternehmen (ab 250 MA)

Funktion der TeilnehmerInnen



- Human Resources / Personal
- Geschäftsführung / Vorstand
- Führungskraft
- Andere

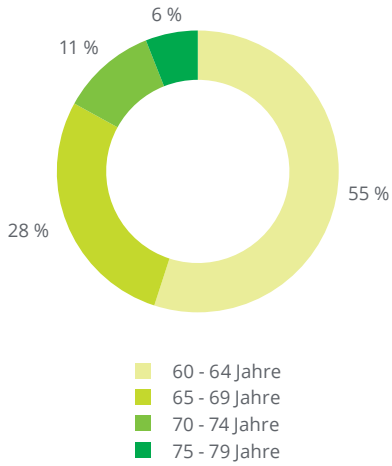
Branche



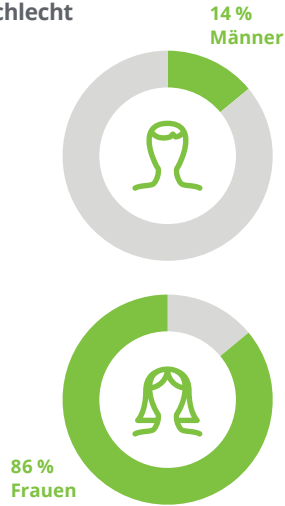
Hinweis: Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B. 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Personenbefragung
(n=250)

Alter



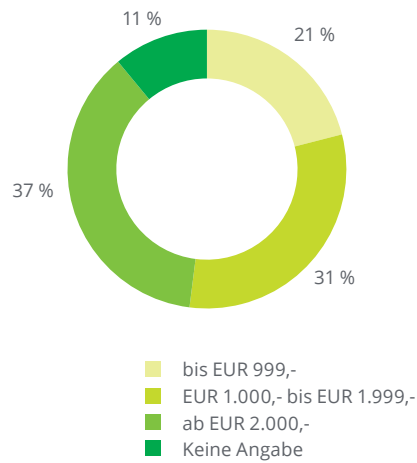
Geschlecht



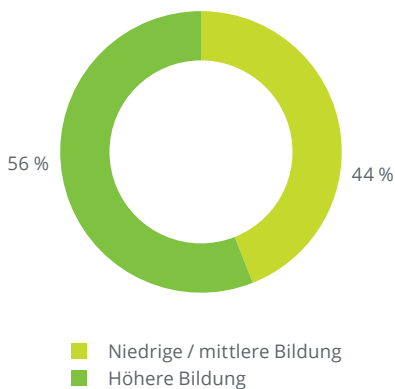
Haushalt



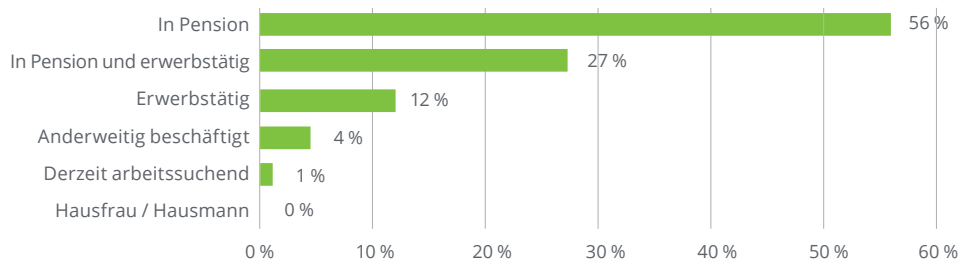
Monatliches Budget



Bildung



Beschäftigung



Key Findings

Arbeit in Pension als zukünftiger Trend



90 % der befragten Unternehmen gehen davon aus, dass Erwerbsarbeit neben der Pension an Bedeutung gewinnen wird.

Erwerbsarbeit neben der Pension überwiegend positiv besetzt



Über die Hälfte der befragten Personen assoziieren positive Komponenten wie den Kontakt zu anderen und die eigene Fitness mit der Erwerbstätigkeit neben der Pension.

Stigma Pension als Hürde am Arbeitsmarkt



Pensionistinnen und Pensionisten wird weniger zugetraut als nichtpensionierten Personen über 60. 23 % der Unternehmen sorgen sich über eine verminderte Leistungsfähigkeit von pensionierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch als wesentliche Chancen aus Unternehmenssicht



89 % der Betriebe sehen die größten tatsächlichen Chancen in der Zusammenarbeit mit Senior Hires im Wissensmanagement und -transfer.



Steuerrechtliche Rahmenbedingungen als Herausforderung



Sowohl Betriebe als auch Senior Hires sehen den steuerrechtlichen Rahmen als eine große Herausforderung für die Erwerbstätigkeit neben der Pension.

Arbeitsmarkt und Unternehmen nicht ausreichend auf Senior Hires vorbereitet



86 % der befragten Personen geben an, dass das Jobangebot für Senior Hires aktuell zu klein ist.

Relevanz von flexibler und sinnstiftender Arbeit



Um während der Pension erwerbstätig sein zu können, sind Flexibilität und sinnstiftende Tätigkeiten für Personen ab 60 Jahren besonders wichtig.

Soziale Ungleichheit hat Einfluss auf Erwerbstätigkeit neben der Pension



Anhand der abgefragten Assoziationen und Beweggründe zur Erwerbsarbeit neben der Pension wird deutlich, wie stark sich soziale Ungleichheit etwa in Form von Altersarmut aufgrund des Gender Pension Gaps auch noch im fortgeschrittenen Alter reproduziert.

Persönliche Interessen bei der Jobwahl im Fokus



Persönliche Interessen stehen für die befragten Senior Hires bei der Jobwahl neben der Pension stärker im Fokus als der Zusammenhang mit der bisherigen beruflichen Tätigkeit.



Zukunft der Erwerbstätigkeit während der Pension

Wir sind am Beginn eines sich deutlich abzeichnenden Trends: Laut Umfrage erwarten 90 % der Unternehmen, dass das Thema in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird. Gleichzeitig können lediglich 3 % der befragten Personen die Erwerbsarbeit neben der Pension nicht nachvollziehen.

Zurückführen lässt sich dieses Ergebnis unter anderem auf die steigende Lebenserwartung, bessere Gesundheit im hohen Alter und den gleichzeitigen Rückgang an jungen Fachkräften. Daneben führt auch die fortschreitende Pensionierung der Babyboomer-Generation zu erheblichen Herausforderungen

im Wissensmanagement und zu Handlungsbedarf in den Unternehmen.

Offensichtlich wird jedoch aktuell noch zu wenig getan: Rund 71 % der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sowie 86 % der befragten Personen gehen davon aus, dass das Jobangebot für Senior Hires in Österreich der Nachfrage aktuell nicht gerecht wird. Daraus folgt: Es braucht eine Auseinandersetzung mit der Frage auf mehreren Ebenen, wie Bedarf und Nachfrage besser in Einklang zu bringen sind.



Wie schätzen Sie Angebot und Nachfrage an Jobs für Senior Hires auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ein?

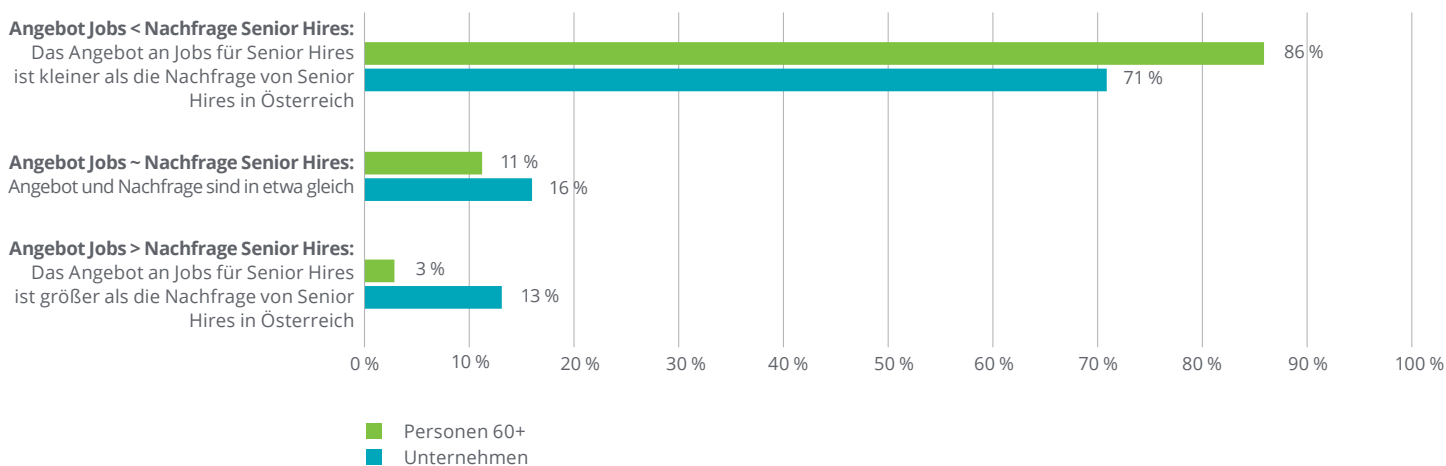


Abbildung 2: Unternehmensbefragung und Personenbefragung

Wie schätzen Sie die Bedeutung von Erwerbsarbeit neben der Pension für die Zukunft ein? Erwerbsarbeit während der Pension wird an Bedeutung ...

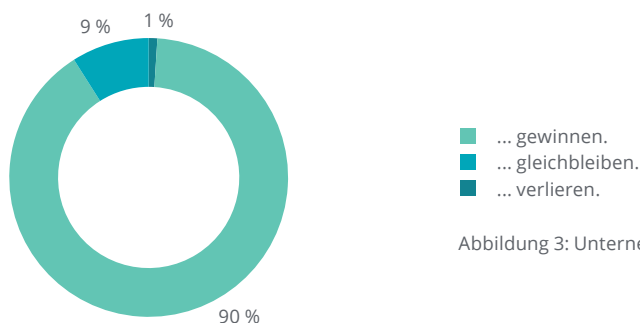


Abbildung 3: Unternehmensbefragung

Status quo: Auseinandersetzung und Anwendung

Bereits ein Viertel (25 %) der befragten Unternehmen sieht einen klaren Mehrwert in der Beschäftigung von Personen ab 60 Jahren. Wenn es jedoch speziell um die Beschäftigung von Pensionistinnen und Pensionisten geht, zeigen sich die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter deutlich zurückhaltender: Nur 11 % sehen darin aktuell einen Mehrwert, wobei kleine Betriebe (22 %) im Vergleich deutlich positiver gestimmt sind als große Unternehmen (6 %). Dieser Unterschied lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass es insbesondere die Kleineren im War for Talents schwer haben. Erfolgsbasiertes

Wissen ist hier häufiger an einzelne Personen gebunden, die es möglichst lange im Betrieb zu halten gilt.

84 % der befragten Unternehmen geben an, Senior Hires zu beschäftigen. Mit Pensionistinnen und Pensionisten arbeiten im Vergleich lediglich 49 % zusammen. Auffällig ist dabei, dass von diesen pensionierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ganze 63 % nicht fest angestellt sind.

Zusammenarbeit mit Senior Hires

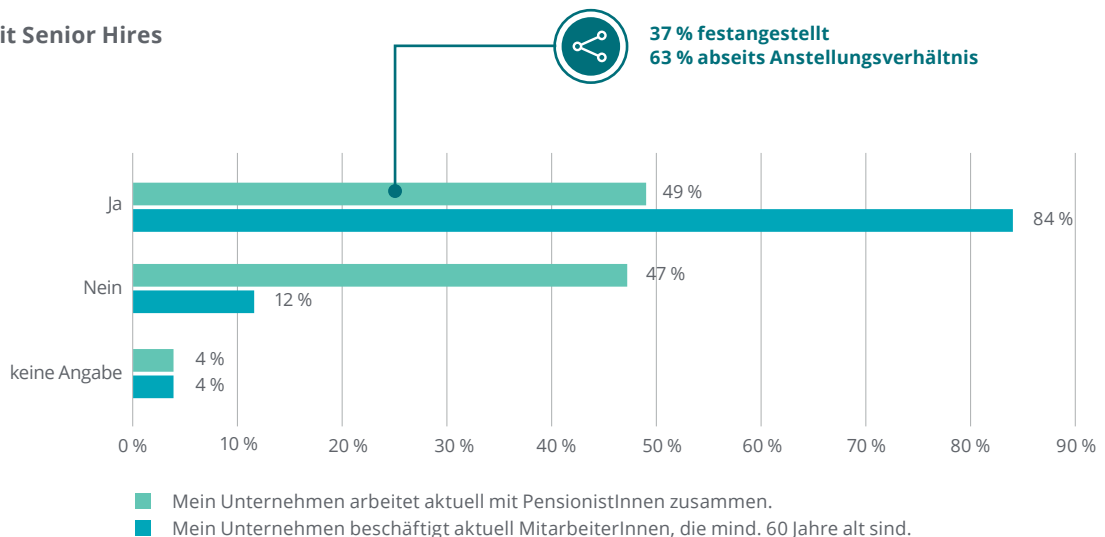


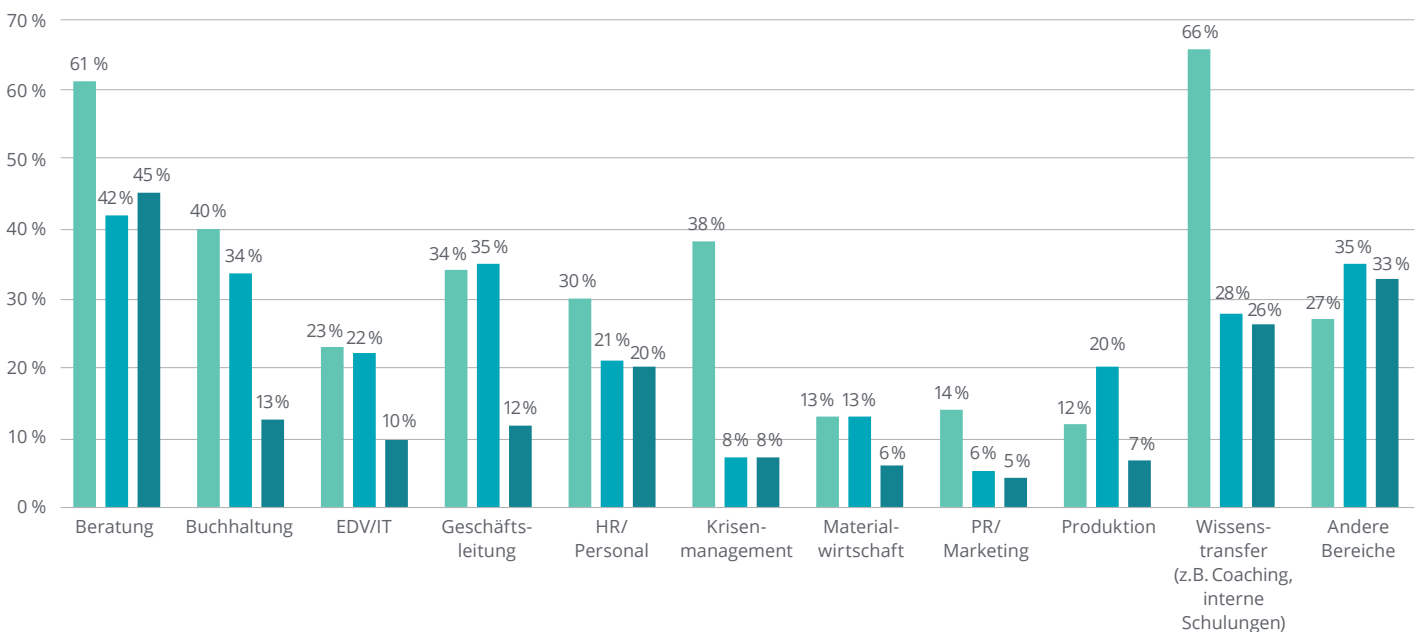
Abbildung 4: Unternehmensbefragung

Aus Sicht der Unternehmen sind Senior Hires vor allem in den Bereichen Wissenstransfer, Beratung und Buchhaltung gefragt. Tatsächlich arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 60+ laut Unternehmensbefragung am häufigsten in der Beratung, Geschäftsleitung oder Buchhaltung.

Pensionistinnen und Pensionisten arbeiten ebenfalls am häufigsten in diesen Bereichen sowie im Human-Resources-Bereich. In kleinen Betrieben sind sie hingegen überdurchschnittlich oft in der

Geschäftsführung oder Buchhaltung tätig. Das kann mit einer erschwerten Nachfolgeplanung oder mit fehlenden Investitionen in digitale Lösungen zusammenhängen. Es kann aber auch an der Tatsache liegen, dass ältere Schlüsselpersonen in Familienbetrieben oft schwer wegzudenken sind. Gerade wenn es um Erfahrungswissen geht, können viele Unternehmen nicht auf sie verzichten – insbesondere wenn dem Wissenstransfer nicht zeitgerecht ausreichend Beachtung geschenkt wurde.

Arbeitsbereiche der Senior Hires



- **Frage 1:** In welchen Bereichen wäre die Beschäftigung von Senior Hires in Ihrem Unternehmen möglich?
- **Frage 2:** In welchen Bereichen beschäftigt Ihr Unternehmen MitarbeiterInnen 60+?
- **Frage 3:** In welchen Bereichen arbeitet Ihr Unternehmen mit PensionistInnen zusammen?

Abbildung 5: Unternehmensbefragung

Die Personenbefragung hat ergeben: Erwerbstätige Pensionistinnen und Pensionisten sind häufiger als Eigentümerinnen und Eigentümer oder Hilfskräfte tätig, als vor ihrer Pension. Viele machen sich also erst in der Pension selbstständig. Gleichzeitig arbeiten viele als Hilfskraft, da hierfür weniger neues Wissen aufgebaut werden muss.

Zu den beliebtesten Branchen, in denen Senior Hires gerne tätig wären, zählen der Dienstleistungssektor, der Gesundheitsbereich sowie Tourismus und Gastronomie. Viele Tätigkeiten aus diesen Branchen zählen zum Niedriglohnssektor, mit einer geringen Pension als Konsequenz. Der Zuverdienst neben der Pension scheint für

Angehörige der Dienstleistungsbranche und des Gesundheitssektors besonders relevant. In der Pension nimmt die Beschäftigung im Gesundheitssektor dann jedoch ab, während Beschäftigungen im Dienstleistungssektor und Tourismus sowie in der Gastronomie zunehmen.

Berufliche Position von erwerbstätigen PensionistInnen

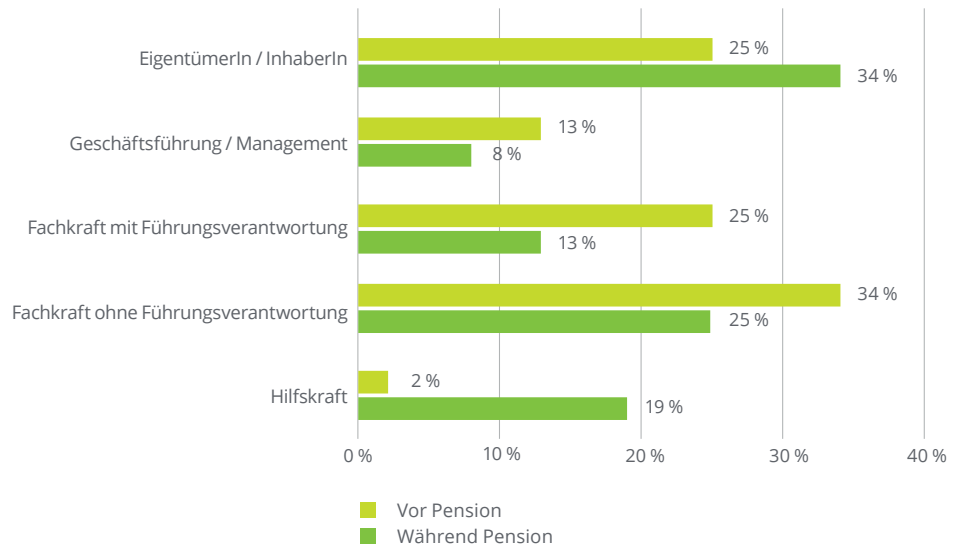


Abbildung 6: Personenbefragung

Branchen vor und während der Pension

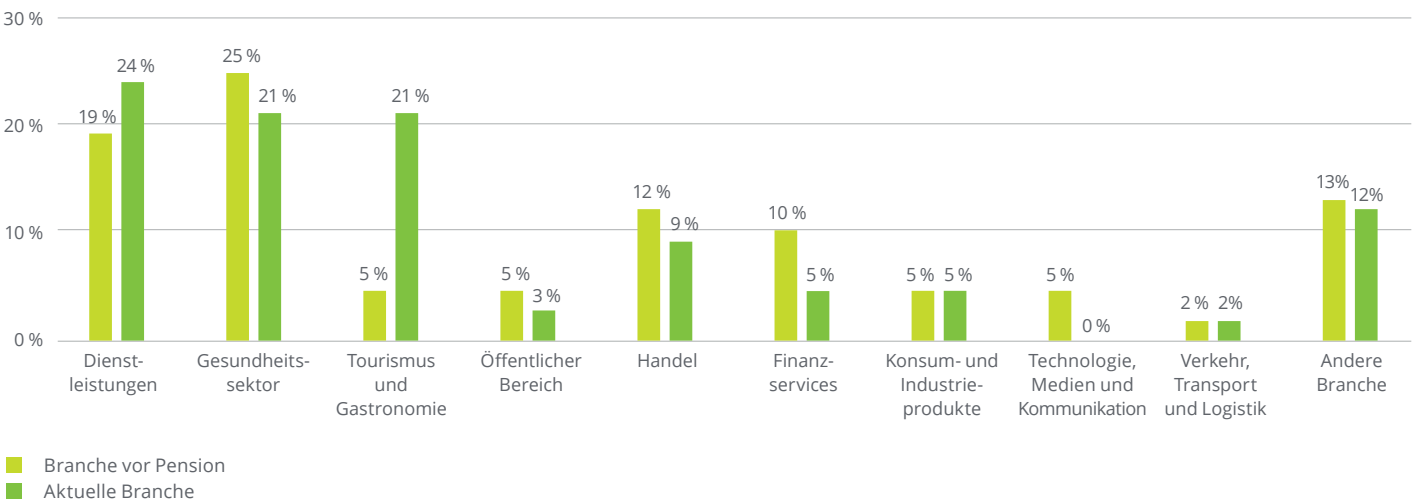


Abbildung 7: Personenbefragung

Jede vierte Person, die in ihrer Pension einer Erwerbstätigkeit nachgeht, arbeitet über 20 Wochenstunden. Besonders die Freude am Arbeiten, der finanzielle Aspekt und der Kontakt zu anderen Menschen sind Gründe, die laut Befragung für eine Erwerbstätigkeit neben der Pension sprechen. Nur 12 % der befragten Pensionistinnen und Pensionisten können sich hingegen nicht vorstellen, weiterhin einer Arbeit nachzugehen.

Gründe für die Erwerbstätigkeit während der Pension

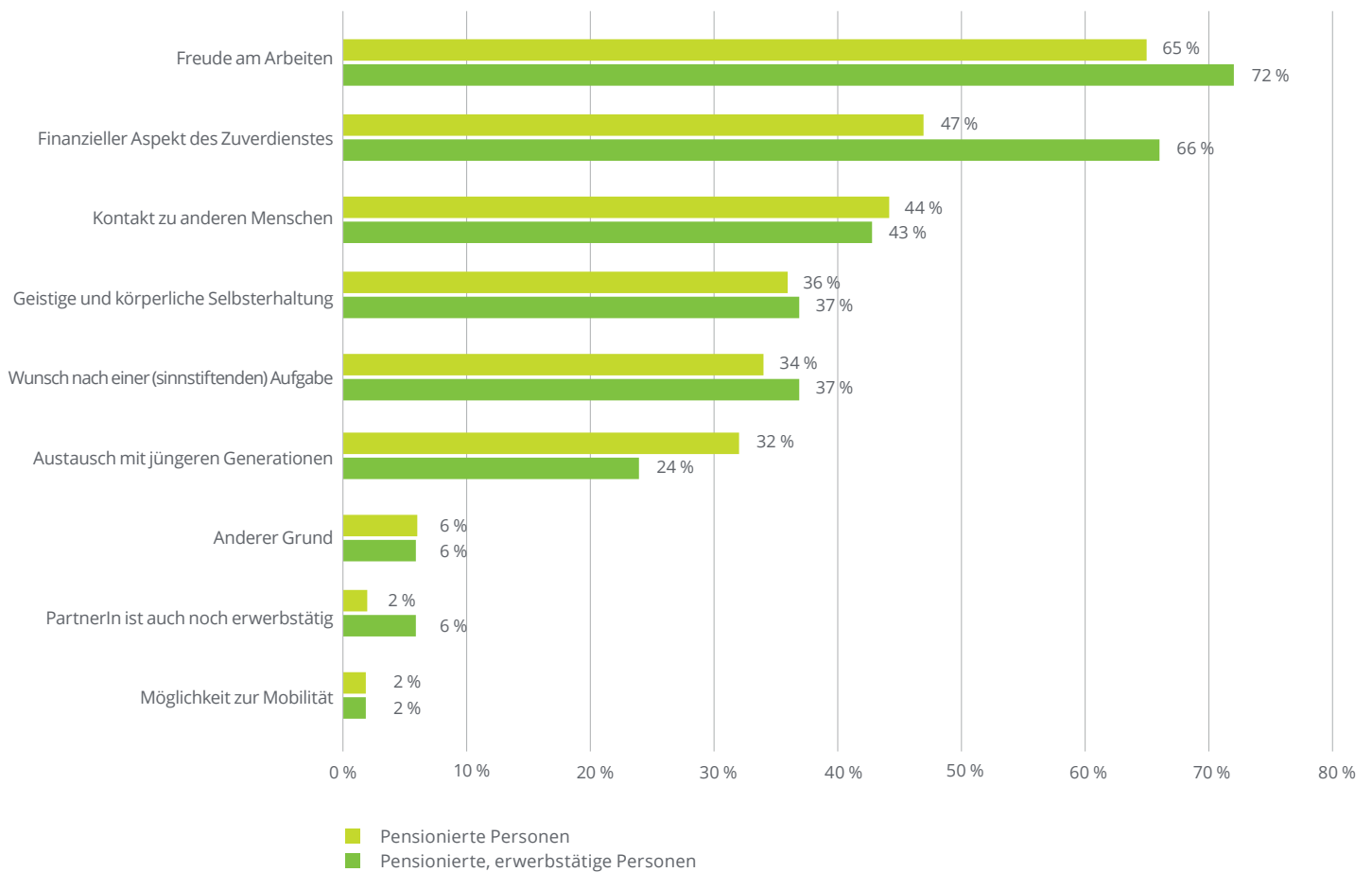


Abbildung 8: Personenbefragung

Chancen und Hürden für Erwerbstätige und Unternehmen

Mehr als ein Drittel der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter (36 %) gibt an, aufgrund der Personalkosten nicht mit Pensionistinnen und Pensionisten zusammenzuarbeiten. Aber auch ein wahrgenommener Mangel an passenden Tätigkeitsfeldern im Unternehmen schließt eine Zusammenarbeit häufig aus. Insgesamt werden die Hürden bei der Beschäftigung von Pensionistinnen und Pensionisten deutlich höher bewertet als bei der Beschäftigung von Senior Hires im Allgemeinen.

Für jene 49 % der Unternehmen, die bereits mit Pensionistinnen und Pensionisten zusammenarbeiten, sind es ebenfalls die Personalkosten, die als Herausforderung angesehen werden. Allerdings geben hier nur 21 % fehlende Tätigkeiten als Herausforderung an (siehe Abbildung 10).

Aus Sicht der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sprechen häufiger Gründe dagegen, mit Pensionistinnen und Pensionisten zusammenzuarbeiten als mit Senior Hires im Allgemeinen.

Gründe, die gegen die Zusammenarbeit mit Pensionistinnen und Pensionisten sprechen – wie beispielsweise Angst vor verminderter Leistungsfähigkeit oder krankheitsbedingten Ausfällen – werden seltener als Argumente gegen eine Zusammenarbeit mit Senior Hires vorgebracht. Das verdeutlicht, wie ausschlaggebend die Terminologie und Ausdrucksweise ist, wenn über Personen gesprochen wird, die 60 Jahre oder älter sind.

Wie hoch die Stigmatisierung von Pensionistinnen und Pensionisten in der Gesellschaft tatsächlich ist, lassen die Ergebnisse erahnen, wenn es um Gründe gegen die Zusammenarbeit mit älteren Personen geht: So sorgen sich nur 9 % der Unternehmen vor einer verminderten Leistungsfähigkeit von Senior Hires im Allgemeinen, während bei Pensionistinnen und Pensionisten ganze 23 % Bedenken äußern.

Aus welchen Gründen arbeitet Ihr Unternehmen nicht mit PensionistInnen / Senior Hires zusammen?

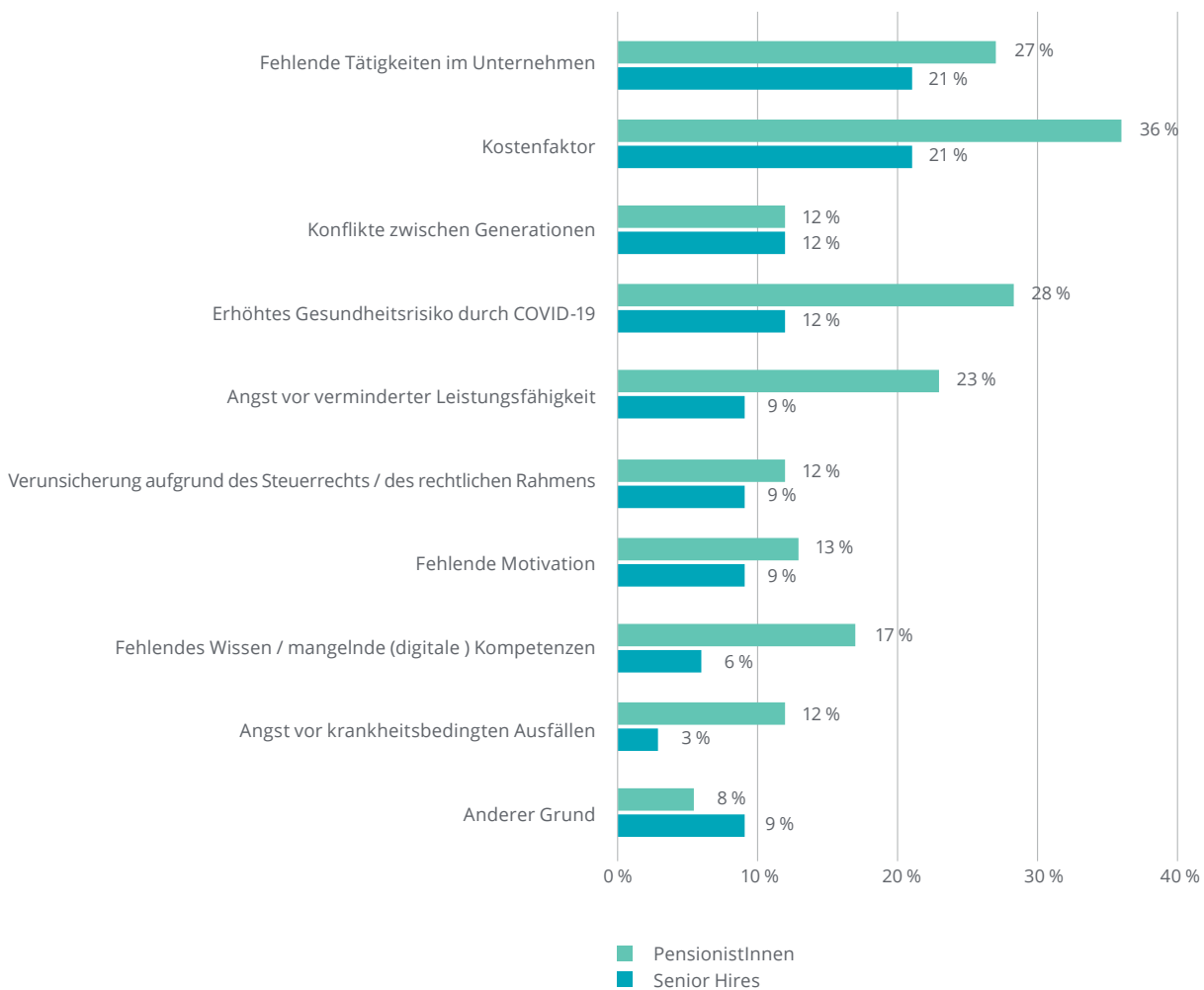


Abbildung 9: Unternehmensbefragung

Wo sehen Sie die größte Herausforderung für Unternehmen, PensionistInnen zu beschäftigen?

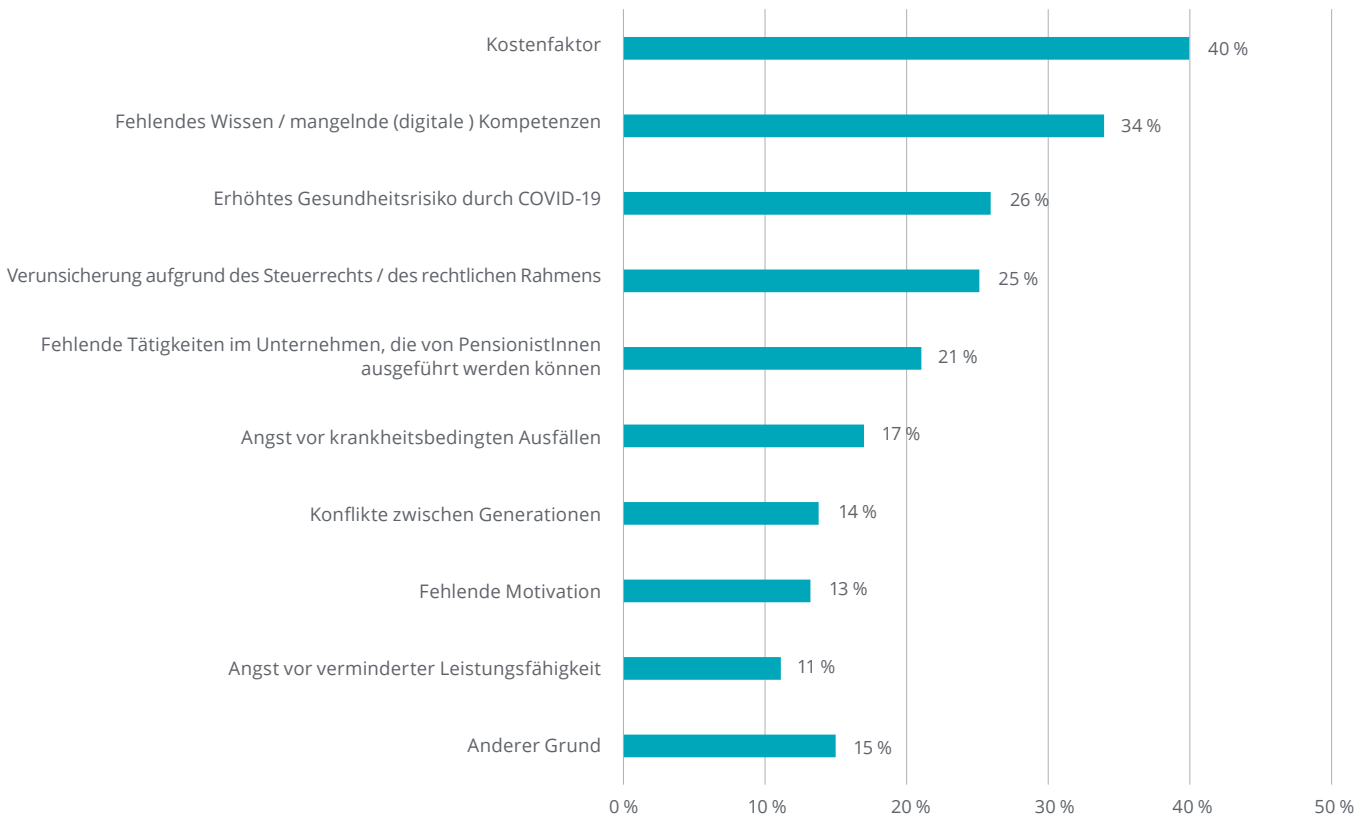


Abbildung 10: Befragung von Unternehmen, die mit PensionistInnen zusammenarbeiten

Die erwerbstätigen Pensionistinnen und Pensionisten selbst sehen die größten Hürden in der Verunsicherung aufgrund des Steuerrechts (31 %), dem erhöhten Gesundheitsrisiko wegen COVID-19 (30 %) sowie der Stigmatisierung von Jüngeren aufgrund ihres Alters (27 %). Im Vergleich dazu sind es bei den nicht erwerbstätigen Pensionistinnen und Pensionisten vor allem gesundheitliche (39 %) und familiäre Gründe (32 %), die gegen eine Erwerbstätigkeit sprechen. 31 % sind hier ebenfalls durch die steuerrechtliche Lage verunsichert.

Das zeigt: Sowohl auf Unternehmensseite als auch auf Personenseite gibt es viele Verunsicherungen hinsichtlich steuerlicher Konsequenzen bei der Beschäftigung neben der Pension. Auch Stigmatisierung ist ein Thema. Zwar werden Generationenkonflikte von den Unternehmen seltener als Hürde erkannt (14 %), negative Zuschreibungen gegenüber älteren Personen stellen jedoch für fast ein Drittel der erwerbstätigen Pensionistinnen und Pensionisten eine tatsächliche Herausforderung dar. Das verdeutlicht die Diskrepanz zwischen angenommenen und realen Stolpersteinen.

Gründe gegen die Erwerbstätigkeit neben der Pension und tatsächliche Hürden

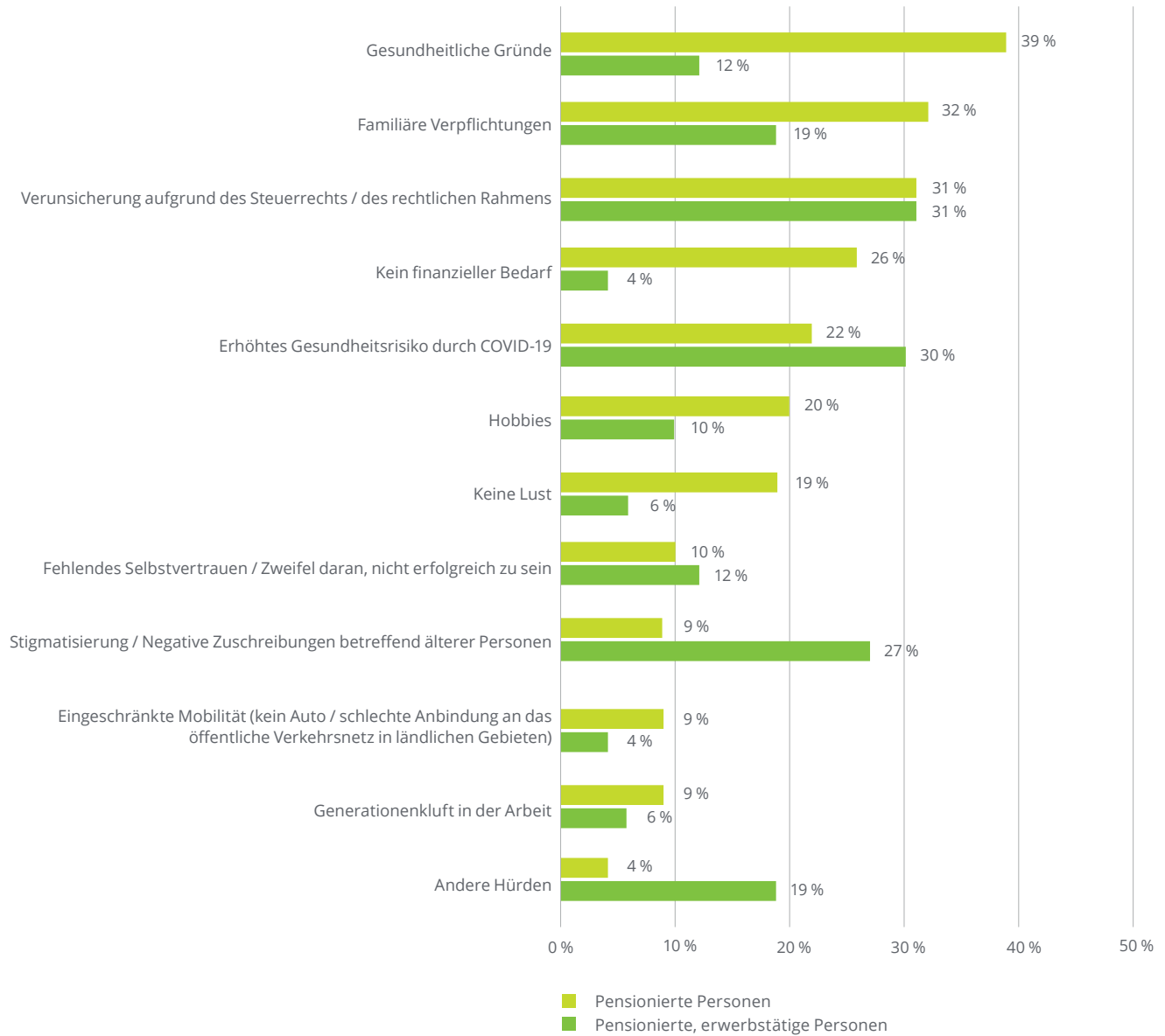


Abbildung 11: Personenbefragung

Die Beschäftigung von Senior Hires bietet aus Sicht der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter aber auch Chancen – wie die des Wissenstransfers, Erfahrungsaustauschs und des Ausgleichs personeller Engpässe. Insgesamt werden

die Potenziale der Zusammenarbeit mit dieser Personengruppe höher eingestuft, wenn man bereits Erfahrungswerte gesammelt hat. Das lässt darauf schließen, dass dieser Mehrwert noch häufig unterschätzt wird.



Größte Chancen für Unternehmen durch die Zusammenarbeit mit Senior Hires

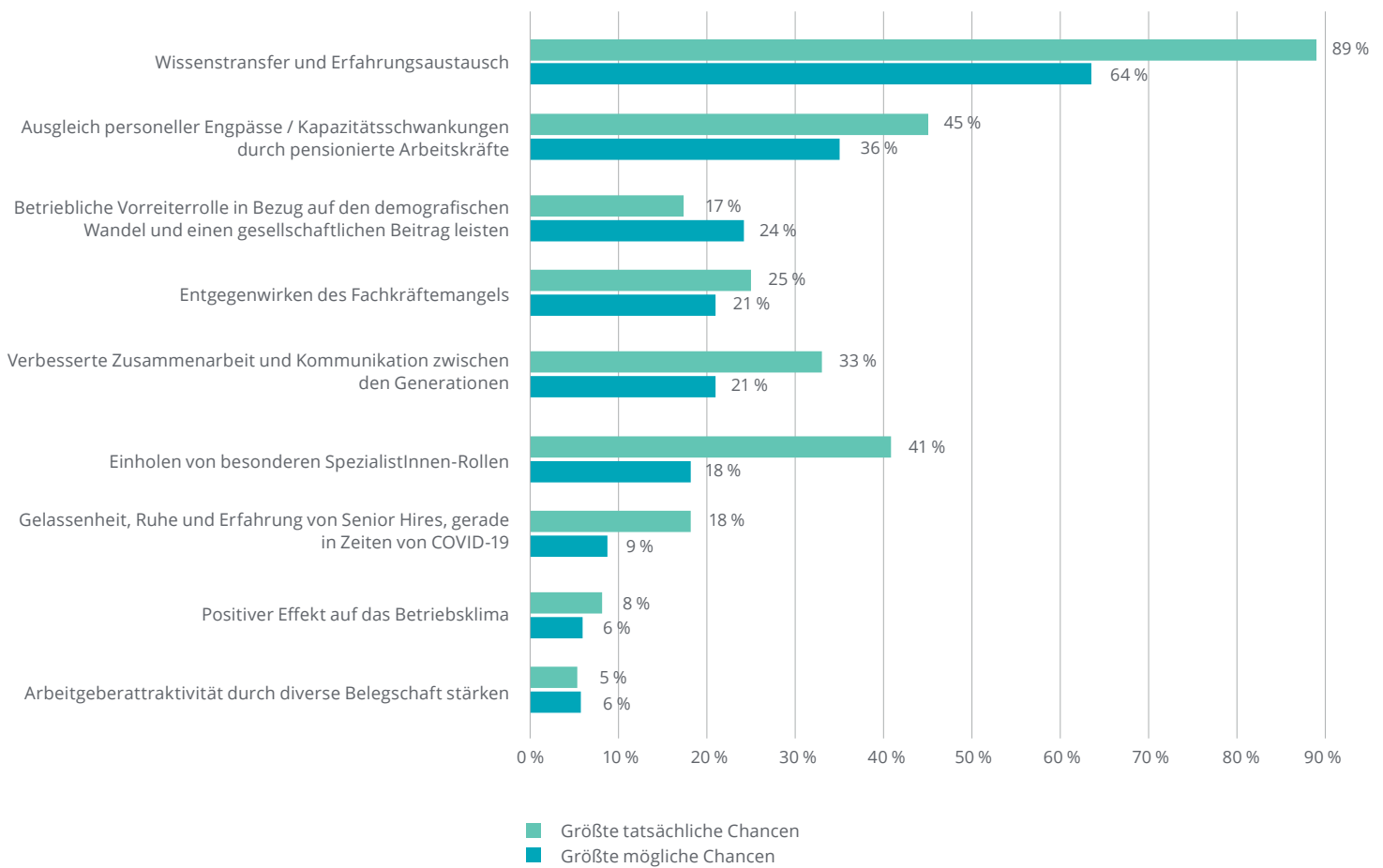


Abbildung 12: Unternehmensbefragung

Erfolgskriterien für eine Erwerbstätigkeit während der Pension

Tätigkeitsbereich

Wenn es um die Arbeitgeberattraktivität für Senior Hires geht, fallen deutliche Unterschiede zwischen der Auffassung der Personen 60+ selbst und der Auffassung der Unternehmen auf: So spielt das vorangegangene Erwerbsleben offensichtlich eine viel geringere Rolle beim Zuverdienst neben der Pension als von Betrieben angenommen. Während 93 % der Personen auf ein Angebot an Tätigkeiten wertlegen, das in Zusammenhang mit den persönlichen Interessen steht, gehen 90 % der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter davon aus, dass das Angebot am bisherigen Erwerbsleben ausgerichtet sein sollte.

Faire Arbeitsbedingungen

Insgesamt spielen die Arbeitsbedingungen für ältere Personen eine wichtige Rolle. So ist für 87 % eine angemessene Bezahlung relevant, 71 % wünschen sich gesonderte Schutzmaßnahmen gegen COVID-19.

Steuerliche Klarheit bei Zuverdienst neben der Pension

Nicht nur Unternehmen sind aufgrund des Steuerrechts verunsichert, wenn es um die Beschäftigung von Pensionistinnen und Pensionisten geht. Fast jede dritte

befragte Person ist hinsichtlich der steuerrechtlichen Bestimmungen verunsichert. Gerade für jene, die ihre Pension durch einen finanziellen Zuverdienst aufbessern wollen oder müssen, ist es wichtig, die steuerrechtliche Lage zu kennen, um mögliche Nachzahlungen verhindern zu können.

Flexible Arbeitszeitmodelle

91 % der befragten Personen erachten flexible Arbeitszeitmodelle als wichtig. Attribute wie sinnstiftende Tätigkeiten und erhöhte Flexibilität scheinen also nicht nur für junge Talente eine wichtige Rolle bei der Arbeitgeberattraktivität zu spielen.

Welche Bedeutung flexiblen Arbeitszeitmodellen und sinnstiftenden Tätigkeiten zukommt, bestätigen auch Erkenntnisse der diesjährigen Deloitte Human Capital Trends, die darauf hinweisen, ergänzend zu den demografischen Merkmalen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch anderen Indikatoren wie den Einstellungen oder Werten der Belegschaft ausreichend Aufmerksamkeit zu schenken. (vgl. Deloitte, HC Trends 2020)

Arbeitgeberattraktivität für Senior Hires



Abbildung 13: Unternehmensbefragung und Personenbefragung

Gesellschaftliche Zuschreibungen zu Alter und Arbeiten in der Pension

Die Erwerbstätigkeit neben der Pension ist überwiegend positiv geprägt: So verbindet über die Hälfte der befragten Personen die Erwerbstätigkeit neben der Pension damit, in Kontakt mit anderen zu bleiben sowie fit und mobil zu sein. Allerdings geht auch jede dritte Person davon aus, dass die Erwerbstätigkeit nicht unbedingt frei gewählt, sondern finanziell notwendig ist. Das sind eindeutige Hinweise auf den größeren werdenden Gender Pension Gap*, indem insbesondere Pensionistinnen ihre geringe Pension aufbessern müssen, um ihre Lebenshaltungskosten decken zu können.

Von den nicht erwerbstätigen Pensionistinnen und Pensionisten glauben 49 %, dass ihr soziales Umfeld die Arbeit während der Pension positiv aufnehmen würde. Im Gegensatz dazu berichten ganze 61 % der bereits erwerbstätigen Pensionistinnen und Pensionisten von einer Unterstützung aus ihrem Umfeld. Das lässt darauf schließen, dass der tatsächliche Zuspruch aus dem sozialen Umfeld oft höher ausfällt als zuvor angenommen.

Reaktion des sozialen Umfeldes auf die Erwerbsarbeit neben der Pension

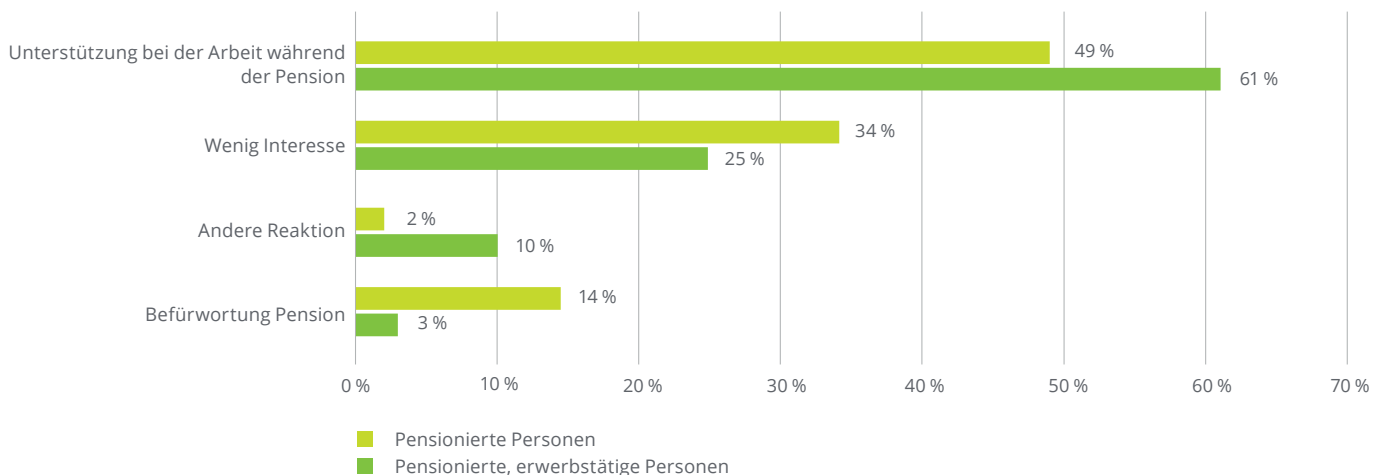


Abbildung 14: Personenbefragung

*) Geschlechtsspezifische Altersvorsorgeelücke als Kennzahl für den relativen Unterschied der Pensionshöhe von Frauen und Männern

Wenn eine Person neben der Pension arbeitet, dann ...

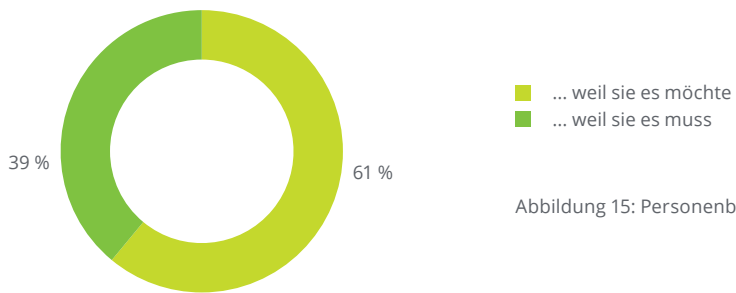


Abbildung 15: Personenbefragung



Auswirkungen von COVID-19 auf Unternehmen und Senior Hires

42 % der befragten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sehen die Auswirkungen der Pandemie auf ihr Unternehmen ambivalent, weitere 35 % eher negativ.

Die Befragung zeigt auch: Für die Mehrheit der Senior Hires gilt kein gesonderter Umgang am Arbeitsplatz. Insbesondere ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringem

monatlichen Budget stehen dadurch vor Herausforderungen und können überdurchschnittlich oft ihrer Tätigkeit nur eingeschränkt oder in beschränktem Stundenausmaß nachgehen. Das macht deutlich, dass soziale Unterschiede durch die Pandemie zusätzlich verstärkt werden.

Auch die Frage, mit welchen Strategien die Senior Hires der Pandemie trotzen, wurde im Rahmen der Befragung geklärt.

Dabei wurden insbesondere virtuelle Kommunikationstools und die Nutzung von Social Media genannt. Diese sind als fester Bestandteil der heutigen Arbeitswelt kaum noch wegzudenken, werden aber noch selten als Kompetenz älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesehen. Das Umfrageergebnis deutet darauf hin, dass digitale Kompetenzen von Senior Hires offenbar tendenziell unterschätzt werden.

Veränderung des Personalumgangs bei Senior Hires aufgrund COVID-19

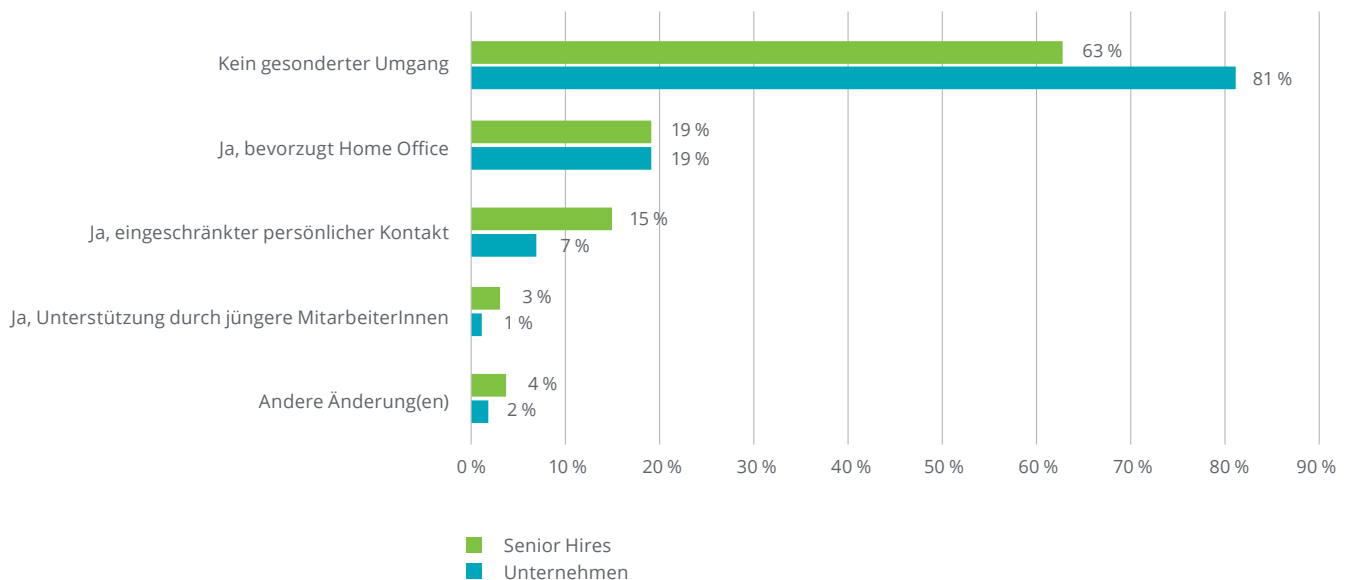


Abbildung 16: Unternehmensbefragung und Personenbefragung

Blick nach vorne: Best Practices und Expertise

„Mit dem Älterwerden ist kein linearer Leistungsabbau in der Erwerbsarbeit gegeben. Vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass es zu einem sukzessiven Leistungswandel kommt. Bestimmte Leistungskomponenten wie Expertise und Urteilsfähigkeit nehmen zu, die Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung nimmt ab und Konzentrations- sowie Lernfähigkeit bleiben gleich.“

Univ.-Prof. Mag. Dr. Franz Kolland



Was macht WisR?

„WisR ist ein Wiener Unternehmen, das sich für die Inklusion von älteren Menschen in den Arbeitsmarkt einsetzt. Unsere Mission ist es, Senior Talents, die Freude am Arbeiten haben und sich auch weiterhin sinnvoll beschäftigen möchten, das auch zu ermöglichen. 2017 haben wir die Jobplattform für 59+ gegründet, 2020 ein Senior Expertennetzwerk, mit dem Unternehmen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ruhestand für Projektarbeit, Wissenstransfer und Mentoring in Kontakt bleiben können. Damit bringen wir nicht nur Jung und Alt zusammen, sondern gewährleisten auch eine Knowhow-Weitergabe unter den Generationen und sichern damit die Fachexpertise für Unternehmen. Vor allem bringen wir aber jenen, die diese Erfahrung haben, auch die notwendige Wertschätzung entgegen.“



Welche Schritte können von Betrieben gesetzt werden, um Senior Hires stärker zu integrieren?

„Einer der wichtigsten Schritte ist ein symbolischer: Langjährige, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen in digitale und innovative Projekte aktiv miteinbezogen werden. Warum? Nur so kann man den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Organisation vor Augen führen, dass Alter nichts mit fehlender Innovationskraft oder Leistung zu tun hat. Das ist einerseits wertschätzend gegenüber den erfahrensten Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern, andererseits hat es auch eine große Auswirkung auf die gesamte Wahrnehmung von Senior Hires im Unternehmen. Außerdem müssen Führungskräfte für ‚unconscious biases‘, also die unbewusste Voreingenommenheit gegenüber ihnen unbekanntem Gruppen und Situationen, sensibilisiert werden. Sonst laufen sie Gefahr, nur jene Personen, die ihnen selbst am ähnlichsten sind, zu bevorzugen. Das ist schlussendlich hinderlich für die Produktivität und Qualität. Denn wir wissen heute: Diverse Teams sind erfolgreicher als homogene.“



Worin liegen aus Ihrer Sicht die größten Chancen und Vorteile für Unternehmen in der Zusammenarbeit mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

„Zusätzlich zu Fachwissen bauen Menschen mit jedem Lebens- und Berufsjahr auch implizites Wissen auf. Dieses Erfahrungswissen bewirkt beispielsweise, dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weniger Fehler machen, komplexe Probleme rasch überblicken, gelassener und strukturierter an Herausforderungen herangehen und ihre kognitiven Fähigkeiten treffsicher einsetzen können. Junge Kolleginnen und Kollegen hingegen haben eine gewisse Naivität und Experimentierfreudigkeit, mit der sie mutig an unbekannte und oft digitale Themenstellungen herangehen. Eine Mischung aus beiden Welten hat sich als am leistungsstärksten erwiesen.“



Was braucht es, um die Integration von Senior Hires am Arbeitsmarkt noch stärker zu fördern?

„Die größten Hürden liegen bedauerlicherweise in den arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen. Kollektivverträge und das Senioritätsprinzip sowie das Thema der Scheinselbstständigkeit schrecken so manchen Betrieb davon ab, Senior Talents zu beschäftigen. Wir wissen aber aus vielen Befragungen, dass viele Seniors überhaupt nicht mehr nach einer Anstellung suchen und lieber als Freelancer mitwirken. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind jedoch denkbar ungünstig und riskant für Firmen – auch wenn Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sich einig sind. Für Menschen in Pension gibt es außerdem eine Ungerechtigkeit in Bezug auf den Zuverdienst: Beamtinnen und Beamte, die in den sogenannten ‚Ruhegenuss‘ gehen, haben das Privileg, unbeschränkt dazuzuerdienen zu dürfen, während ASVG-Versicherte dies erst ab Erreichen des Regelpensionsalters dürfen. Das und die Regelung der Ausgleichszulage zwingt Menschen über 60 eher in die Schwarzarbeit, als in den regulären Arbeitsmarkt.“



Was macht die Vollpension?

„Die Grundidee der Vollpension ist schnell erklärt: Wir sind sozusagen ‚Omas öffentliches Wohnzimmer‘, in dem die Kuchen täglich frisch von unseren angestellten Seniorinnen und Senioren zubereitet werden. Mit unserem Generationencafé wollen wir zeigen, dass freudvolles Arbeiten im Alter möglich ist und dass Jung und Alt ganz wunderbar zusammenarbeiten können. Omas Speis‘ und Trank am Küchentisch dient bei uns dabei als Kommunikationskatalysator zwischen den Generationen. Zudem haben wir im Oktober 2020 unsere Vollpension um eine Online-Back-Akademie – die Vollpension ‚Backademie‘ – erweitert und so eine digitale Zuverdienstmöglichkeit für Seniorinnen und Senioren in Zeiten von Corona bedingter zunehmender Isolation von älteren Menschen geschaffen.“



Welche Schritte können von Betrieben gesetzt werden, um Senior Hires stärker zu integrieren?

„Wenn Betriebe die Potenziale von Senior Hires bewusst anerkennen, können die Arbeitsprozesse sowie Unternehmensinfrastruktur altersgerecht und inklusiv gestaltet werden. Im Zuge dessen können sie etwa demografische Kennzahlen für den Betrieb entwickeln, woran in weiterer Folge die Personalpolitik ausgerichtet werden kann. Auch ein Beratungsangebot für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf Steuerrecht kann sinnvoll sein. So positionieren sich Betriebe in Hinblick auf den demografischen Wandel als altersdiverse und attraktive Arbeitgeber für alle Generationen am Arbeitsmarkt.“



Worin liegen aus Ihrer Sicht die größten Chancen und Vorteile für Unternehmen in der Zusammenarbeit mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

„Die unterschiedlichen Blickwinkel, die ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbringen, sind eine große Chance: Ihre aus erster Hand erlebten Anforderungen an Produkte, ihr Einfühlvermögen gegenüber der immer größer werdenden Gruppe an älteren Kundinnen und Kunden sowie ihre Lebenserfahrung füllen eine Lücke in Unternehmen, denen ein ganzheitlicher Blick auf ihre Umwelt wichtig ist. Die Zusammenarbeit von mehreren Generationen führt außerdem zu mehr Diversität im Team und somit zu Innovation.“



Was braucht es, um die Integration von Senior Hires am Arbeitsmarkt noch stärker zu fördern?

„Es braucht mutige Betriebe, die bereit sind, ihre Strukturen an die immer größer werdende Gruppe von Senior Hires anzupassen. Eine progressive Sozialpolitik, die Hindernisse auf dem Weg zu einer Beschäftigung für Senior Hires beseitigt – Stichwort Pension und Zuverdienst – ist dabei ebenfalls essenziell. Und last but not least braucht es eine offensive Öffentlichkeitsarbeit, die sich für die Anerkennung der Stärken von Senior Hires einsetzt und ihnen den Platz in unserer Gesellschaft zuspricht, den sie aufgrund ihrer Lebenserfahrung und ihres erworbenen Wissens einnehmen können.“

„Wir bekommen laufend unglaublich viele Bewerbungen von älteren Menschen, die gerne dauerhaft bei uns mitarbeiten möchten. Die Motivationsgründe sind extrem verschieden und reichen vom Ziel wieder mehr unter Leute zu kommen, einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen und eine Aufgabe im Leben zu haben bis hin zur wirklichen Notwendigkeit einen Zuverdienst zur oft geringen Pension zu haben. All das zeigen auch die Ergebnisse dieser Studie. Unsere Aufgabe als Gesellschaft ist es neue, zeitgerechte Formen des Miteinanders zwischen Alt und Jung zu finden, um mit dem demografischen Wandel und all den Herausforderungen und Chancen, die damit einhergehen, umzugehen. Wir freuen uns, dass die Studie mit Deloitte jetzt konkrete erste Zahlen und Fakten zu diesem „Markt“ älterer MitarbeiterInnen in Österreich bietet und hoffen, dass mehr Unternehmen das große Potenzial von älteren Menschen als zukunftsweisende Personalstrategie und echtem Zugewinn in ihren Unternehmen sehen.“

Julia Krenmayr

Impulse für die Arbeitswelt von morgen

Deloitte Österreich versteht sich als smarter Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich. Als Unternehmensberater und Arbeitgeber von rund 1.450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst und bündeln unsere breite Expertise zur aktiven Mitgestaltung der Arbeitswelt der Zukunft.

Im Bereich Social Innovation werden Betriebe und Beschäftigte gezielt dabei unterstützt, aktuellen und zukünftigen gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel, dem demografischen Wandel oder dem Gender Pay Gap mit neuen personalwirtschaftlichen Lösungsansätzen zu begegnen. In diesem

Zusammenhang beschäftigt sich Deloitte auch mit dem Thema Senior Hires und deren Relevanz für Arbeitsmarkt und Wirtschaftsstandort.

Wie aus der vorliegenden Studie hervorgeht, haben sowohl Unternehmen als auch Personen 60+ dieses Thema als einen zentralen Zukunftstrend am Arbeitsmarkt erkannt. Gleichzeitig besteht noch großer Handlungsbedarf für eine erfolgreiche Gestaltung dieser Entwicklung. Gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden finden wir den passenden Weg, dieses Potenzial bestmöglich zu nutzen.

Kontakt



Elisa Aichinger

Director | Consulting
Tel.: +43 1 537 00-2531
eaichinger@deloitte.at



Elisabeth Hornberger

Consultant | Consulting
Tel.: +43 1 537 00-2685
ehornberger@deloitte.at

Deloitte Consulting GmbH

Renngasse 1 / Freyung
1010 Wien

www.deloitte.at/consulting



Julia Krenmayr

Mitgründerin Vollpension
julia@vollpension.wien

**Vollpension
Generationencafe GmbH**

Lindengasse 56
1070 Wien

www.vollpension.wien

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500(R) Unternehmen. „Making an impact that matters“ – mehr als 330.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.