

Edith Enzenhofer, Doris Muralter, Silvija Rapa,
Elisabeth Simbürger, Karin Steiner

Erwerbsrealität von älteren Arbeitnehmerinnen: Chancen und Barrieren

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Inhalt

	Einleitung	11
1	Gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die arbeitsmarktpolitische Situation älterer Arbeitnehmerinnen	13
1.1	Aktuelle demographische Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	13
1.2	Veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt	16
1.3	Auswirkungen dieser veränderten Anforderungen auf die arbeitsmarktpolitische Situation älterer Arbeitnehmerinnen	18
1.4	Auswirkungen der veränderten Anforderungen auf die Situation älterer Arbeitsloser	21
2	Sekundärstatistische Analyse der Situation älterer Arbeitnehmerinnen am Arbeitsmarkt	24
2.1	Beschäftigungsquoten, nach Alter und Geschlecht	24
2.1.1	Personen in Standardbeschäftigung, nach Alter	26
2.1.2	Geringfügig Beschäftigte	28
2.2	Arbeitslosigkeit	30
2.2.1	Arbeitslosigkeit bei älteren Männern und Frauen	31
2.2.2	Arbeitslosenquoten – nach Schulbildung, Alter und Geschlecht	33
2.3	Wechsel aus Standardbeschäftigung in Arbeitslosigkeit oder erwerbsferne Positionen	36
2.3.1	Wechsel von erwerbsfernen Positionen in Standardbeschäftigung oder geringfügige Beschäftigung	38
2.4	Einkommen	39
2.5	Resümee	40
3	Vermutete Defizite von bzw. Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen	42
3.1	Ältere Arbeitnehmerinnen sind zu teuer	42
3.2	Ältere Arbeitnehmerinnen sind schlechter qualifiziert	44
3.3	Ältere Arbeitnehmerinnen sind weniger lernwillig	45

3.4	Ältere Arbeitnehmerinnen sind weniger belastbar bzw. leistungsfähig	45
3.5	Ältere Arbeitnehmerinnen sind öfter krank	46
3.6	Ältere Arbeitnehmerinnen sind weniger anpassungsfähig und weniger flexibel	47
3.7	Ältere ArbeitnehmerInnen erfüllen nicht die Anforderungen neuer Unternehmensphilosophien	47
4	Vorteile bzw. Potentiale älterer Arbeitnehmerinnen	48
4.1	Die spezifische Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen	48
4.1.1	Kognitive und physische Aspekte der Leistungsfähigkeit	49
4.2	Berufliche und persönliche Erfahrungen – Das Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmerinnen	50
4.3	Neue Qualifikationsanforderungen – Schlüsselqualifikationen und ältere Arbeitnehmerinnen	52
4.4	Der Beitrag älterer Arbeitnehmerinnen zu betrieblichen Innovationsprozessen	53
4.5	Verweildauer älterer Arbeitnehmerinnen und effiziente, langfristige Managemententscheidungen	55
5	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Konzepte bzw. Projekte zur Förderung älterer Arbeitnehmerinnen – Ein exemplarischer Blick	56
5.1	Maßnahmen und Regelungen, welche die Diskriminierung älterer Personen bei der Einstellung bzw. Freisetzung verhindern und/ oder Anreize zu einer positiven Diskriminierung setzen	57
5.1.1	Modifizierung der Senioritätsentlohnung	57
5.1.2	Die Eingliederungsbeihilfe COME BACK des AMS	58
5.1.3	Das Bonus-Malus-System	59
5.1.4	Das Altersteilzeitgeld (Neuregelung in Österreich mit Jänner 2004)	59
5.1.5	Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell	60
5.1.6	Spezifischer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmerinnen	60
5.2	Methoden des betrieblichen Alters- und Personalmanagements	61

5.2.1	Adäquate betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote für Ältere – Alters- und altersgerechte betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote	61
5.2.2	Die finanzielle Förderung der Aus- und Weiterbildung Älterer – Ausbildungszuschüsse für das Unternehmen	65
5.2.3	Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes	66
5.2.4	Neue, flexible Arbeitszeitmodelle für Ältere	67
5.2.5	Neue Formen der Arbeitsorganisation	68
5.2.5.1	Die Schaffung neuer Arbeitsrollen	68
5.2.5.2	Die altersgerechte Modifikation von Führungspositionen	71
5.3	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen / Projekte für ältere Arbeitslose	72
5.3.1	Spezifische aktivierende Maßnahmen für ältere Arbeitslose: Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Arbeitsuche und Vermittlung	72
5.3.2	Sozialökonomische Betriebe und Beschäftigungsprojekte	74
5.3.3	Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung	74
5.3.4	Unternehmensgründungsprogramme für Ältere	75
5.3.5	Selbsthilfegruppen und Netzwerke älterer Arbeitsloser	75
5.4	Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen – Forcieren der Öffentlichkeitsarbeit	76
5.5	Resümee	78
6	Ergebnisse der Expertinneninterviews	81
6.1	Arbeitsmarktpolitische Hintergründe	81
6.1.1	Demographische Entwicklungen	81
6.1.2	Wirtschaftlicher Strukturwandel	82
6.1.3	(Bisherige) arbeitsmarktpolitische und betriebliche Strategien	82
6.1.4	Zukünftige gesellschaftspolitische Strategien im Kontext	84
6.2	Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Probleme, die ältere Arbeitnehmerinnen spezifisch betreffen	85
6.3	Probleme bzw. Defizite von älteren Arbeitnehmerinnen	86
6.3.1	Gesundheitszustand	87
6.3.2	Qualifikationen und Anpassung an neue Strukturen	87
6.3.3	Hohes Lohn- und Anspruchsniveau.	89
6.3.4	Gesellschaftlicher Trend »Jugendkult«	89
6.3.5	Diskriminierung	90
6.4	Vorteile von älteren Arbeitnehmerinnen	91

6.4.1	Das Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmerinnen	91
6.4.2	Verweildauer und effiziente, langfristige Management- entscheidungen	91
6.5	Erfolgversprechende Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen	92
6.5.1	Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen – Forcieren der Öffentlichkeitsarbeit	92
6.5.2	Arbeitszeitmodelle, Reduktion von Arbeitszeit	93
6.5.3	Gesundheitsschutz	95
6.5.4	Weiterbildung und Qualifizierung	96
6.5.5	Die finanzielle Förderung der Aus- und Weiterbildung Älterer – Ausbildungszuschüsse für das Unternehmen	97
6.5.6	Spezifischer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmerinnen	98
6.5.7	Lohnpolitische Maßnahmen	98
6.5.8	Emplacement-Stiftung und Arbeitskräfteüberlassung	99
6.5.9	Unternehmensgründungsprogramme für ältere Arbeitslose	100
6.5.10	Individuelle, ganzheitliche Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche	100
6.6	Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen, welche die Institution/das Unternehmen selbst einsetzt	101
6.6.1	Industriellenvereinigung (IV)	101
6.6.2	Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)	101
6.6.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	102
6.6.4	Arbeitsmarktservice (AMS)	102
6.6.5	Unternehmen des befragten Personalchefs	103
7	Ergebnisse der qualitativen Interviews mit ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren	104
7.1	Ausbildung und Erwerbsbiographie	105
7.1.1	Beschäftigte mit geradlinigen Berufsbiographien.	105
7.1.2	Beschäftigte mit mäßig vielen Jobwechseln	108
7.1.3	Beschäftigte mit Brüchen in der Lebensbiographie	109
7.1.4	Beschäftigte mit Brüchen in der Berufsbiographie, aber kontinuierlichem Aufstieg	110
7.1.5	Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, die ausbildungsinadäquat und in vergleichsweise niedrigqualifizierter Position tätig sind	114

7.1.6	Befragte mit zahlreichen Tätigkeitswechseln	115
7.1.7	Befragte ohne Ausbildungshintergrund und Brüchen in der Lebensbiographie	116
7.2	Betriebs-und Branchenspezifika	117
7.2.1	Branchen mit langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten und hohen körperlichen und psychosozialen Belastungen	117
7.2.2	Branchen mit hoher psychosozialer Belastung	119
7.2.3	Branchen mit hohen körperlichen Belastungen	119
7.2.4	Branchen, in denen Jugendlichkeit wichtig ist	120
7.2.5	Branchen mit hohem Arbeitsdruck, langen Arbeitszeiten und/oder vielen Überstunden	121
7.2.6	Branchen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten	123
7.2.7	Branchen mit extrem prekären Arbeitsbedingungen und geringer gesellschaftlicher Anerkennung	124
7.2.8	Branchen mit hoher körperlicher Belastung und Saisonarbeitslosigkeit	125
7.2.9	Branchen, in denen Arbeitslosigkeit häufig auftritt	126
7.2.10	Branchen mit Personaleinsparungen und Outsourcing	127
7.2.11	Exkurs zu den Berufschancen von Frauen	128
7.3	Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Probleme, die ältere Arbeitnehmerinnen spezifisch betreffen	129
7.3.1	Störungen des Schlaf-/Wachrhythmus	130
7.3.2	»Leistung bis zum Umfallen« – Erhöhter Arbeitsdruck, krankmachende Arbeitsbedingungen	131
7.3.3	Gesundheitsbewußtsein	132
7.3.4	Körperliche Belastungen bei körperlich anspruchsvollen Berufen	132
7.3.5	Körperliche Belastungen bei vorwiegend geistiger Tätigkeit	133
7.3.6	Psychische Belastungen	134
7.4	Probleme bzw. Nachteile von älteren Arbeitnehmerinnen	139
7.4.1	Geringere körperliche Belastbarkeit	139
7.4.2	Schwierigkeiten bei der Umstellung bzw. Anpassung an höheres Tempo	142
7.4.3	Mangelnde theoretische bzw. formale Fundierung des Erfahrungswissens	142
7.4.4	Geringe Bewertung des eigenen Erfahrungswissens	142
7.4.5	Mangelnde Zeit für Weiterbildung	143
7.4.6	Geringere berufliche Mobilität in der Vergangenheit	143

7.4.7	Schlechtere Jobchancen, Unsicherheit bei der Bewerbung	144
7.4.8	Höhere Kosten älterer Arbeitnehmerinnen	144
7.4.9	Generationenunterschiede	145
7.4.10	Vorurteile gegen Ältere	145
7.5	Vorteile bzw. Kompetenzen von älteren Arbeitnehmerinnen	146
7.5.1	Berufliche Erfahrung	146
7.5.2	Lebenserfahrung	148
7.5.3	Selbstwert und Durchsetzungsvermögen	148
7.5.4	Unternehmensspezifische Erfahrung, unternehmerisches Denken	149
7.5.5	Seniorität	150
7.5.6	Wissensweitergabe	150
7.5.7	Geduld, Ruhe, Gelassenheit	151
7.5.8	Mit Belastungen besser umgehen	152
7.5.9	Prioritäten besser setzen können	153
7.5.10	Weniger private Verpflichtungen	153
7.5.11	Höhere Motivation	153
7.5.12	Mehr Verlässlichkeit, Verantwortungsbewußtsein, Ernsthaftigkeit	154
7.5.13	Arbeitswilliger, größere Arbeitsbereitschaft	154
7.5.14	Nicht mehr käuflich, nicht mehr so willfährig	155
7.5.15	Alter ist kein Thema	155
7.6	Arbeitsklima, Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Arbeitnehmerinnen	157
7.6.1	Positive Einflüsse auf das Arbeitsklima	157
7.6.2	Negative Einflüsse auf das Arbeitsklima	158
7.6.3	Generationenunterschiede und Konflikte am Arbeitsplatz	160
7.6.4	Zusammenarbeit, Weitergabe- und Lernbereitschaft zwischen Alt und Jung	162
7.6.5	Gemischte Altersgruppen	164
7.7	Wechselwirkungen zwischen privaten und beruflichen Bereichen	165
7.7.1	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	165
7.7.2	Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung	165
7.7.3	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Familienmitgliedern	167
7.8	Ausgleich zur Arbeit	169

7.9	Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen, die es im Betrieb gibt	173
7.9.1	Gesundheitsschutz	173
7.9.2	Weiterbildung und Qualifizierung	175
7.9.3	Flexible Arbeitszeitmodelle, Reduktion von Arbeitszeit	176
7.9.4	Personelle Entlastung	177
7.10	Erfolgversprechende Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen	178
7.10.1	Neue Formen der Arbeitsorganisation	178
7.10.2	Gesundheitsschutz	180
7.10.3	Personelle Entlastung	181
7.10.4	Arbeitszeitmodelle	182
7.10.5	Weiterbildung, Qualifizierung	182
7.10.6	Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen – Forcieren der Öffentlichkeitsarbeit	183
7.10.7	Lohnpolitische Maßnahmen	184
7.10.8	Gezielte Unterstützung bei der Arbeitsuche (Vermittlung)	184
7.10.9	Gezielte Weiterbildungskurse für ältere Arbeitslose	185
7.11	Berufliche Zukunftsperspektiven	187
8	Synopse 1: Problemlagen und Maßnahmen aus Expertinnen- und Betroffenen-sicht	190
9	Synopse 2: Einflußfaktoren und Einfluß-möglichkeiten auf die Situation älterer Arbeitnehmerinnen	193
9.1	Biographische Faktoren	193
9.2	Branchenspezifische Faktoren (Faktoren der Arbeitsorganisation)	196
9.3	Motivationale Faktoren	198
9.4	Gesundheitliche Faktoren	199
10	Raster (Schaubild): Chancen und Hemmnisse alternsgerechten Arbeitens	200
11	Literatur	202