

Welche Chancen haben Ältere am Arbeitsmarkt – Ergebnisse einer Befragung der AK-OÖ

1. Einleitung	88
2. Grundsätzliches zur Befragung	88
3. Wie erleben die Arbeitsuchenden die Unterstützung durch das AMS?	89
4. Wie reagieren Betriebe auf ältere Arbeitsuchende?	93
5. Lösungsansätze	98

Dagmar Andree

Rudolf Moser

beide Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich

Auszug aus WISO 4/2012

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

Die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters ist in den letzten Monaten und Jahren ein zunehmend prominentes Thema in der politischen Auseinandersetzung und der medialen Berichterstattung geworden. Insbesondere mit Hinweis auf die Sicherung der Pensionsfinanzierung werden Maßnahmen für einen späteren Pensionsantritt gefordert bzw. begründet. Dass der entscheidende Hebel für eine solide Finanzierung des gesamten Sozialsystems die Entwicklung der Beschäftigung – speziell bei der Zielgruppe der Älteren – ist, findet in der Öffentlichkeit kaum Beachtung. Der Alltag der älteren Arbeitnehmer/-innen sieht so aus, dass sie Schwierigkeiten haben, ihren Arbeitsplatz zu behalten, und jene, die schon arbeitslos geworden sind, noch größere Schwierigkeiten haben, wieder eine Beschäftigung zu finden. Deshalb wechseln immer öfter Menschen aus der Arbeitslosigkeit in die Pension. Der nahtlose Übergang aus aktiver Beschäftigung in den Ruhestand bei Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters wird zunehmend zum Ausnahmefall.

*Arbeitslosigkeit
immer öfter
„Vorstufe“ der
Pension*

2. Grundsätzliches zur Befragung

Angesichts dieser Diskrepanz zwischen politischer Zielsetzung und alltäglicher Realität der Betroffenen, die kaum oder lediglich als „Einzelfall“ wahrgenommen wird, hat die oberösterreichische Arbeiterkammer im Sommer eine schriftliche Befragung unter ihren älteren, arbeitslosen Mitgliedern durchgeführt. An rund 6400 Personen, die einerseits mindestens 45 Jahre alt und andererseits zum Befragungszeitraum im Normalfall schon annähernd 4 Monate arbeitslos waren, wurde ein Fragebogen versandt. Obwohl die Befragung anonym durchgeführt wurde, gaben viele der 634 Antwortenden ihren Namen bekannt. Und mehr als 400 Betroffene nutzten auch die Möglichkeit zur Schilderung ihrer persönlichen Situation und ihrer Erlebnisse. Die Rücklaufquote beträgt somit knapp 10 Prozent. Berücksichtigt man, dass ein Teil zum Befragungszeitpunkt nicht (mehr) arbeitslos war – weil die Befragten beispielsweise schon in Pension, wieder in Beschäftigung, in länger dauernder Schulung oder gerade im laufenden Pensionsverfahren waren –, so ist diese Rücklaufquote umso beachtlicher.

*Zielsetzung der
Politik ist weit
entfernt von der
Realität*

*hohe
Rücklaufquote
und viele
persönliche
Anmerkungen*

Mit einem Anteil von 63,1 Prozent sind die Männer bei den Antworten etwas überrepräsentiert (58,3 Prozent Männeranteil bei der Grundgesamtheit). Hinsichtlich der formalen Ausbildung sind wie bei jeder schriftlichen Befragung höher qualifizierte Personen bei den Antwortenden überrepräsentiert. Dies ermöglicht eine breiter fundierte Auseinandersetzung mit dem gängigen Klischee, dass die Beschäftigungsprobleme Älterer zu einem guten Teil auf ihre unzureichende Qualifikation zurückzuführen seien bzw. bessere Qualifikation der Schlüssel im Kampf gegen Altersarbeitslosigkeit sei. 88 Prozent der Antwortenden besitzen die österreichische Staatsbürgerschaft, 84 Prozent haben Deutsch als ihre Muttersprache angegeben.

11,5 Prozent sind noch kein halbes Jahr arbeitslos bzw. beschäftigungslos; bei einem Viertel liegt das Ende des letzten längeren Arbeitsverhältnisses (das länger als 1 Monat gedauert hat) zwischen 6 Monaten und 1 Jahr zurück. Mehr als ein Drittel ist zwischen 1 und 3 Jahren arbeitslos und etwa ein Fünftel ist schon länger als 3 Jahre ohne Beschäftigung. Rund drei Viertel der Antwortenden beziehen Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe; 18 Prozent erhalten einen Pensionsvorschuss bzw. Übergangsgeld und ca. 7 Prozent beziehen keine oder eine sonstige Leistung (Pension, Krankengeld, Beschäftigungsentgelt).

mehr als die Hälfte ist schon ein Jahr beschäftigungslos

3. Wie erleben die Arbeitsuchenden die Unterstützung durch das AMS

Vielfach wird älteren Arbeitslosen von unserer Gesellschaft übermittelt, sie seien ein Problem. Tatsächlich aber haben sie ein Problem – nämlich keinen Arbeitsplatz. In dieser Situation ist es entscheidend, dass die Beziehungsebene zwischen AMS-Berater/-innen und Arbeitsuchenden stimmt. Ein Teil des Fragebogens beleuchtet daher gezielt das Verhältnis zwischen älteren Arbeitslosen und den Berater/-innen des AMS. Wie erleben die Betroffenen ihre/-n AMS-Berater/-in und wie beurteilen sie die Unterstützung durch das AMS? In dieser Hinsicht zeichnen die Befragungsergebnisse ein erfreuliches Bild eines über weite Strecken menschlichen, wertschätzenden Umgangs: Rund drei Viertel der Befragten stimmen der Aussage voll bzw. eher zu, dass ihr/-e AMS-Berater/-in ausreichend Zeit für ihre Anliegen und Probleme hat. Ebenso viele haben den Eindruck, dass sich die Berater/-

gute Noten für den persönlichen Umgang der AMS-Berater/-innen

Ergebnisse einer Befragung der AK-OÖ – Dagmar Andree, Rudolf Moser

innen die persönlichen Anliegen auch entsprechend anhören. Auch mehr als 75 Prozent fühlen sich von ihrem AMS-Berater bzw. ihrer AMS-Beraterin ernst genommen. Am positivsten fällt das Urteil der Arbeitslosen hinsichtlich Freundlichkeit aus: 88 Prozent fühlen sich im AMS freundlich behandelt.

Umgekehrt betrachtet wünscht sich etwa ein Sechstel bis ein Fünftel der Betroffenen mehr Zeit, Aufmerksamkeit und Wertschätzung seitens der AMS-Mitarbeiter/-innen. Hier liegt zweifellos noch ein Verbesserungspotenzial. Bei der Bewertung der Freundlichkeit besteht die Herausforderung im Halten dieses guten Ergebnisses.

n= 634	stimme voll zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	keine Angabe	Gesamt
Meine AMS-Beraterin/Mein AMS-Berater hat für meine Anliegen und Probleme ausreichend Zeit.	44,6%	30,6%	15,5%	5,7%	3,6%	100%
Meine AMS-Beraterin/Mein AMS-Berater hört sich meine persönlichen Anliegen an.	43,8%	32,8%	13,2%	5,8%	4,3%	100%
Ich fühle mich von meiner AMS-Beraterin/meinem AMS-Berater ernst genommen.	43,1%	33,1%	12,9%	7,3%	3,6%	100%
Ich werde im AMS freundlich behandelt.	54,7%	33,3%	6,2%	3,2%	2,7%	100%

Auf dieser emotionalen Ebene, der gemeinsamen Gesprächsbasis zwischen Arbeitssuchenden und AMS-Berater/-innen setzt die inhaltliche Arbeit des AMS auf. Dabei haben knapp 60 Prozent der Arbeitslosen das Gefühl, dass das AMS ihre Berufswünsche berücksichtigt. 18,1 Prozent stimmen dieser Aussage eher nicht zu und knapp ein Zehntel hat den Eindruck, dass ihre Berufswünsche nicht berücksichtigt werden.

n= 634	stimme voll zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	keine Angabe	Gesamt
Das AMS berücksichtigt meine Berufswünsche.	28,2%	36,0%	18,1%	9,6%	8,0%	100%
Meine gesundheitlichen Einschränkungen werden vom AMS bei der Jobsuche berücksichtigt. (keine Einschränkungen bedeutet keine Angabe)	15,8%	17,5%	12,3%	8,7%	45,7%	100%
Das AMS hat mir passende Qualifizierungsangebote gemacht, um meine Jobaussichten zu verbessern.	16,1%	23,3%	25,6%	23,7%	11,4%	100%

Die Gesundheit ist ein wichtiger Aspekt für die Vermittlungstätigkeit des AMS. Im Hinblick auf die aktuelle Debatte bzw. Reform

der Invaliditätspension und der vorgeschalteten Aktivitäten zu deren Vermeidung ist erwähnenswert, dass 45,7 Prozent der befragten Arbeitslosen keine gesundheitlichen Einschränkungen aufweisen. Bemerkenswert ist vor allem, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen Alter und gesundheitlichen Einschränkungen besteht. Hingegen steigt der Anteil der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen mit zunehmender Dauer der Beschäftigungslosigkeit markant an. Von den Personen, die noch keine 6 Monate arbeitslos sind, weisen 35,4 Prozent gesundheitliche Einschränkungen auf; bei der Gruppe der Personen, die schon länger als 3 Jahre arbeitslos sind, beträgt dieser Anteil bereits 75,4 Prozent.

*gesundheitliche
Einschränkungen nehmen
mit Dauer der
Beschäftigungslosigkeit zu*

61,3 Prozent der Befragten mit gesundheitlichen Einschränkungen (das sind 33,3 % aller Befragten) haben das Gefühl, dass diese Einschränkungen vom AMS bei der Jobsuche berücksichtigt werden. Anders formuliert: knapp 40 Prozent erwarten sich mehr Rücksichtnahme seitens des AMS auf diese gesundheitlichen Einschränkungen.

Neben der Gesundheit ist die Qualifikation ein relevantes Kriterium für die Beschäftigungschancen. Dementsprechend hat sich der Stellenwert der Schulungsmaßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren weiter erhöht. Allerdings sind nur rund 40 Prozent der befragten Älteren der Meinung, dass ihnen das AMS auch passende Qualifizierungsangebote zur Verbesserung der Jobaussichten unterbreitet hat. Knapp die Hälfte ist mit den angebotenen Schulungsmaßnahmen nicht zufrieden. Bei der Auswahl der passenden Kurse für die richtigen Personen besteht offensichtlich noch Verbesserungspotenzial, wenngleich nicht jede sinnvolle bzw. zweckmäßige Ausbildung für jeden bzw. überall realisierbar ist. Etliche Personen haben auf dem Fragebogen angemerkt, dass ihre eigenen Ideen und Vorschläge für Kurse wenig Beachtung gefunden haben. Ebenso ist aber zu berücksichtigen, dass die AMS-Mitarbeiter/-innen bei der Auswahl bzw. Genehmigung von Schulungsangeboten rechtliche Beschränkungen einzuhalten haben. Eine stärkere Einbindung der Betroffenen in die Auswahl der Qualifizierungsangebote ist aber jedenfalls ein erfolgsversprechender Ansatz.

*Arbeitslose
erwarten sich
passgenauere
Qualifizierungs-
angebote*

Wunsch nach mehr Motivation und Unterstützung

Angesichts der schwierigen Arbeitsmarktsituation für ältere Arbeitnehmer/-innen kommt der Motivation durch das AMS (aber auch andere Einrichtungen oder Personen) große Bedeutung zu. 56,4 Prozent der Befragten fühlen sich von ihren AMS-Berater/-innen motiviert und werden in ihrer Zuversicht bei der Jobsuche gestärkt. 38,5 Prozent wünschen sich hingegen mehr Motivation und Unterstützung. Möglicherweise ist diese Streuung im Verhalten der AMS-Mitarbeiter/-innen damit zu erklären, dass sie (bzw. ein beträchtlicher Teil von ihnen) keine falschen Hoffnungen wecken wollen, die in der Folge zu Enttäuschungen und Entmutigung führen. Zudem stellt sich die Frage, ob die AMS-Mitarbeiter/-innen für diese schwierige Aufgabe ausreichend geschult sind – nicht jede/-r hat ein Naturtalent als Sozialarbeiter/-in.

n= 634	stimme voll zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	keine Angabe	Gesamt
Meine AMS-Beraterin/ Mein AMS-Berater motiviert mich und gibt mir Zuversicht bei der Jobsuche.	26,0%	30,4%	25,4%	13,1%	5,0%	100%
Ich habe vom AMS einige passende Jobangebote bekommen.	13,7%	19,9%	32,0%	24,6%	9,8%	100%
Ich habe mich selber intensiv um Jobangebote bemüht.	68,6%	17,7%	3,5%	2,1%	8,2%	100%
Wenn ich keine passende Stelle finde, habe ich das Gefühl, dass meine Beraterin/mein Berater meint, ich sei selbst schuld.	11,5%	21,1%	33,3%	24,9%	9,1%	100%

passende Jobs fehlen

Zwar hat der Großteil der Betroffenen das Gefühl, dass ihre Berufswünsche und ihre gesundheitlichen Einschränkungen berücksichtigt werden, trotzdem beurteilt nur ein Drittel die Jobangebote des AMS als passend. Dass 56,6 Prozent die AMS-Jobvorschläge als unpassend empfinden, liegt wohl weniger an den AMS-Mitarbeitern/-innen als am generellen Mangel an geeigneten offenen Stellen. Das AMS kann sich bemühen, den Matching-Prozess zwischen den Profilen der Arbeitsuchenden und der offenen Stellen zu optimieren, aber es kann kein Wunder wirken und passende Beschäftigungsmöglichkeiten „aus dem Ärmel hervorzaubern“. Das AMS kann bestenfalls auf die Unternehmen einwirken, bei den Ansprüchen an die Bewerber/-innen Abstriche zu machen, um die „Quadratur des Kreises“ doch zustande zu bringen.

Die Befragung zeigt deutlich, dass sich die älteren Arbeitslosen nicht einfach auf die Vermittlungsaktivitäten des AMS verlassen,

sondern selbst neue Beschäftigungsmöglichkeiten suchen. Mehr als 86 Prozent haben sich ihren Angaben zufolge („stimme voll bzw. eher zu“) selbst intensiv um Jobangebote bemüht. Nur 5,6 Prozent stufen ihre eigenen Suchaktivitäten als weniger intensiv ein und 8,2 Prozent haben zu dieser Frage keine Angabe gemacht. Bei diesen zusammengenommen 13,8 Prozent ist zu berücksichtigen, dass während eines laufenden Pensionsverfahrens, eines längeren Krankenstands oder einer Schulung/Rehabilitation naturgemäß die Suchintensität nach offenen Stellen gering ist. Das heißt, diese Anteile passen relativ gut zu den Ergebnissen bezüglich des aktuellen Leistungsbezugs.

*intensive
Arbeitssuche*

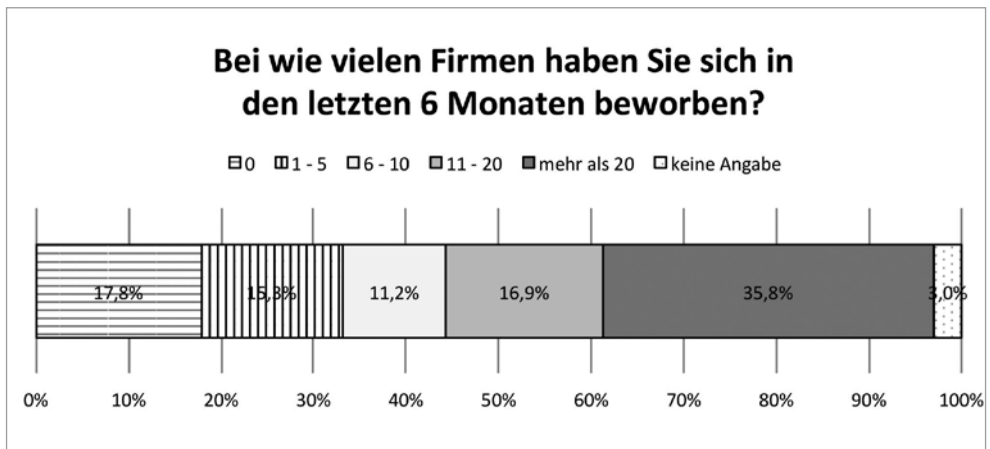
In den Medien und an Stammtischen hört man immer wieder: „Wer wirklich arbeiten will, findet auch einen Job“. Damit wird aus dem gesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Problem der Arbeitslosigkeit ein individuelles gemacht. Für die Betroffenen ist es schon schwierig genug, mit diesem „veröffentlichten Faulenzerklichee“ zu Recht zu kommen. Besonders gravierend wird es aber, wenn sie auch von ihren AMS-Betreuer/-innen als unwillig und ihre Situation als selbst verschuldet eingeschätzt werden. Entscheidend für das Selbstwertgefühl und die Motivation ist dabei das subjektive Empfinden. 58,2 Prozent der Befragten haben nicht den Eindruck, dass ihr/-e AMS-Berater/-in meint, sie seien selbst daran schuld, dass sie keine passende Stelle finden. Aber nahezu ein Drittel (32,6%) hat – eher oder deutlich – das Gefühl, dass ihnen ihr/-e AMS-Betreuer/-in die Schuld am Versagen bei der Jobsuche zuschreibt. Da eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Arbeitslosen und AMS-Mitarbeitern/-innen eine entscheidende Grundlage für gemeinsame und erfolgreiche Vermittlungsbemühungen ist, gilt es diesem Ergebnis verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen.

4. Wie reagieren Betriebe auf ältere Arbeitsuchende?

Die Unterstützung durch das AMS für ältere Arbeitslose ist zweifellos ein bedeutender Hebel, letztendlich entscheiden aber die Betriebe über die Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitsuchender. Dementsprechend fokussierte ein wesentlicher Teil der Befragung auf die Erfahrungen der Betroffenen bei der Arbeitssuche, auf das Feedback, das die Arbeitsuchenden von den Betrieben erhalten. Zusätzlich zur qualitativen Einschätzung der Intensität der Jobsuche wurde auch die Anzahl der Bewerbungen – innerhalb des

*zahlreiche
Bewerbungen ...*

letzten halben Jahres – erhoben. Mehr als die Hälfte der Befragten (52,7%) hat sich bei mehr als 10 Firmen beworben. Etwa jede/-r Neunte (11,2%) hat zwischen 6 und 10 Firmen kontaktiert. 15,3% haben zwischen 1 und 5 Bewerbungen verschickt. Und 17,8% haben sich eigenen Angaben zufolge in diesem Zeitraum bei keiner Firma (mehr) beworben. Dieser Wert wirkt auf den ersten Blick möglicherweise hoch, relativiert sich aber angesichts der Tatsache, dass rund ein Viertel der Betroffenen im Beobachtungszeitraum ein Pensionsverfahren laufen hatte, krank war bzw. aufgrund längerer Schulung keine konkreten Bewerbungsaktivitäten setzte. Außerdem sinkt die Bewerbungsintensität bei langer Arbeitslosigkeitsdauer (und viele Befragte sind schon deutlich länger als 1 Jahr beschäftigungslos), weil der relevante Arbeitsmarkt schnell „abgegrast“ ist, weil die Betroffenen sich schon bei allen in Frage kommenden Firmen beworben haben.

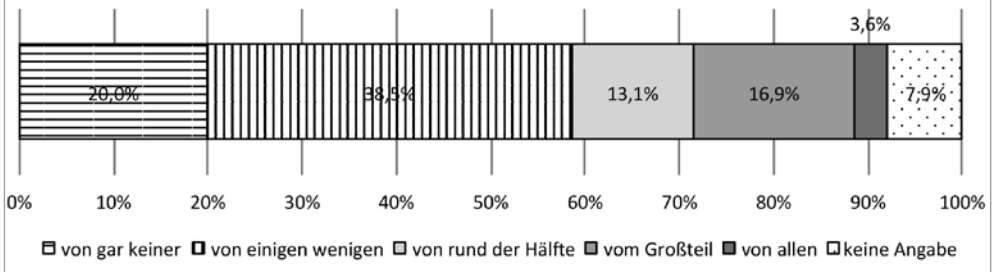


*... aber kaum
Antworten der
Betriebe*

Die Reaktion der Betriebe auf diese Bewerbungen ist – vornehm ausgedrückt – sehr zurückhaltend. Während medial die Botschaft verbreitet wird, die Unternehmen warten sozusagen mit offenen Armen auf ältere Arbeitnehmer/-innen, haben die Befragten völlig konträre Erfahrungen gemacht. Beinahe 60 Prozent der Befragten haben von gar keinem bzw. höchstens von einigen wenigen Unternehmen eine Antwort auf ihre Bewerbungen erhalten. Besonders erschreckend ist der mit 20 Prozent hohe Anteil, wo keine einzige Firma auf die Bewerbungen reagiert hat. Ungefähr genau so groß ist der Anteil der Arbeitssuchenden, die vom Großteil (16,9%) bzw. von allen Firmen (3,6%) eine Antwort erhielten. Diese Ergebnisse zeigen bereits deutlich, mit

welchen Schwierigkeiten und Vorurteilen ältere Arbeitsuchende zu kämpfen haben.

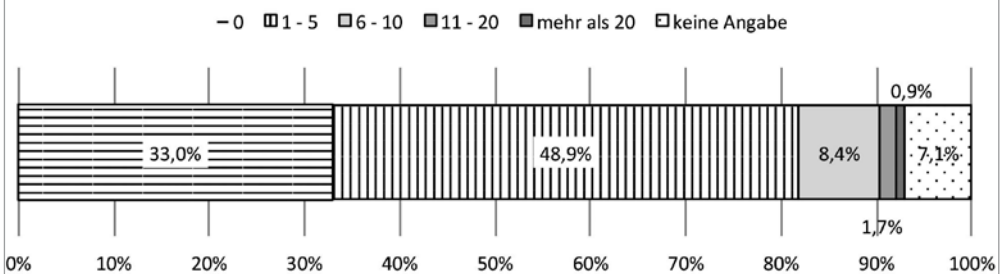
Von wie vielen Firmen erhielten Sie eine Antwort auf Ihre Bewerbung?



Noch frustrierender ist das Bild, wenn man den Bewerbungsprozess weiter verfolgt. Denn eine Antwort auf eine Bewerbung bedeutet ja nicht, dass man den Job bekommt. Häufig ist es eine mehr oder weniger freundlich formulierte Absage, im günstigsten Fall wird man zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Rund ein Drittel der Befragten hat es nie bis zu einem persönlichen Gespräch geschafft, hatte also nie die Chance, allfällige Klischees oder Vorurteile im direkten Gespräch zu widerlegen. Knapp der Hälfte (48,9%) gelang es vereinzelt (ein- bis fünfmal), zu einem Vorstellungsgespräch zu kommen. Bei lediglich 2,6% führten die Bewerbungen oft (mehr als 10-mal) zu persönlichen Gesprächen.

Arbeitssuche ist oft frustrierend

Bei wie vielen Firmen kam es zu einem persönlichen Gespräch?



Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass die Bereitschaft der Betriebe, sich auch ältere Bewerber/-innen genauer anzuschauen

und ihnen eine Chance zu geben, sehr gering ist. Denn aufgrund der Zielgruppe der Befragten ist offensichtlich, dass auch jene Arbeitssuchenden, die in mehreren Fällen bis zu persönlichen Vorstellungsgesprächen vorgedrungen sind, letztlich nicht eingestellt wurden.

*pessimistische
Zukunfts-
aussichten*

Dass angesichts dieser (ausbleibenden) Reaktionen auf Bewerbungen und der Erfahrungen bei der Arbeitssuche weniger als ein Drittel eher bzw. sehr zuversichtlich ist, wieder einen passenden, dauerhaften Job zu finden, überrascht nicht mehr. Etwa ein Viertel (24,3%) ist sehr pessimistisch und etwa zwei Fünftel sind skeptisch, ob sie wieder eine passende Beschäftigung finden. Dabei zeigt sich ein klarer altersmäßiger Trend: Bei den 45- bis 50-Jährigen gab knapp die Hälfte an, dass sie eher bzw. gar nicht zuversichtlich sind wieder einen passenden Job zu finden; bei den 56- bis 60-Jährigen haben bereits 78 Prozent ihre Zuversicht verloren. Das generelle Problem älterer Arbeitsloser, die pauschale Benachteiligung dieser Altersgruppe, kommt bei der nächsten Frage deutlich zum Vorschein: 36,8 Prozent sind aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen zur Überzeugung gekommen, dass sie in ihrem Alter keine Chance mehr auf dem Arbeitsmarkt haben. Ein weiteres Drittel stimmt dieser Aussage mit etwas weniger Vehemenz zu. Weniger als ein Zehntel (9,5%) glaubt, dass diese Aussage über die Chancenlosigkeit gar nicht zutrifft. Dieses Gefühl der Chancenlosigkeit steigt von knapp 60 Prozent (trifft voll bzw. eher zu) bei den 45- bis 50-Jährigen auf 78 Prozent bei den 56- bis 60-Jährigen.

Im Hinblick auf die Vermittlungsaktivitäten des AMS und die Berücksichtigung von Berufswünschen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen liefert eine weitere Frage aufschlussreiche Ergebnisse. So teilen 31,1% der Befragten die Ansicht, dass man zwar einen Job bekommen kann, allerdings nur, wenn man massive Abstriche (bei Entlohnung, Tätigkeitsprofil bzw. den Arbeitsbedingungen insgesamt) in Kauf nimmt. Ein weiteres Drittel glaubt, dass diese Aussage eher zutrifft. Etwa ein Viertel teilt diese Ansicht eher bis gar nicht. Jedenfalls wird deutlich, dass passende Stellen für ältere Arbeitnehmer/-innen kaum angeboten werden. Die Kluft zwischen den Erwartungen und Angeboten der Betriebe einerseits und den Wünschen und Möglichkeiten der Arbeitssuchenden andererseits ist sehr groß.

Ergebnisse einer Befragung der AK-OÖ – Dagmar Andree, Rudolf Moser

In den Stelleninseraten der Betriebe spielen die Qualifikationsanforderungen und praktische Berufserfahrung eine prominente Rolle. In der Realität machen die Arbeitnehmer/-innen bei der Arbeitssuche deutlich andere Erfahrungen. So ist nur gut die Hälfte der Befragten der Meinung, dass gute Qualifikation und langjährige Berufserfahrung die Jobsuche erleichtern – für 23,8% trifft das voll zu, für 29% eher. Immerhin 41,5 Prozent haben den Eindruck gewonnen, dass diese beiden Eigenschaften bei der Arbeitssuche (eher) nicht hilfreich sind. Und quasi als Bestätigung dafür, sagen 41,9 Prozent, dass sie oft bzw. gelegentlich zu hören bekommen, dass sie überqualifiziert seien.

widersprüchliche Erfahrungen bezüglich Qualifikation und Berufserfahrung

Persönliche Erfahrungen bei der Arbeitssuche

n= 634	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	keine Angabe	Gesamt
Ich bin zuversichtlich, wieder einen passenden, dauerhaften Job zu finden.	13,2%	18,0%	39,9%	24,3%	4,6%	100%
In meinem Alter habe ich auf dem Arbeitsmarkt keine Chance.	36,8%	33,8%	15,3%	9,5%	4,7%	100%
Man bekommt schon einen Job, aber nur wenn man erhebliche Abstriche macht.	31,1%	33,4%	14,4%	10,1%	11,0%	100%
Gute Qualifikation und langjährige Berufserfahrung machen die Jobsuche leichter.	23,8%	29,0%	26,0%	15,5%	5,7%	100%
Ich höre oft "Sie sind überqualifiziert".	21,0%	18,9%	24,8%	27,6%	7,7%	100%
Sobald meine gesundheitlichen Einschränkungen zur Sprache kommen, ist das Bewerbungsgespräch beendet (Frage bitte auslassen, wenn Sie keine Einschränkungen haben).	27,9%	14,4%	6,3%	3,2%	48,3%	100%
	(54,0%)	(27,7%)	(12,2%)	(6,1%)		

Während die Ergebnisse bezüglich der Qualifikation zwiespältig bzw. widersprüchlich sind, sind die Folgen gesundheitlicher Probleme bezüglich Jobchancen erschreckend eindeutig: 82 Prozent der Befragten, die gesundheitlich eingeschränkt sind, bestätigen, dass das Bewerbungsgespräch beendet ist, sobald die gesundheitlichen Einschränkungen zur Sprache kommen. 54 Prozent meinen, diese Aussage trifft voll zu, und für weitere 27,7 Prozent trifft sie eher zu. Von allen Befragten machten 48,3 Prozent keine Angabe – in erster Linie, weil knapp 46 Prozent keine gesundheitlichen Einschränkungen aufweisen und außerdem einige andere entweder gar nicht zu einem persönlichen Gespräch kamen bzw. dieses Thema dabei nicht angesprochen wurde. Für jene Arbeitslosen, die hingegen mit gesundheitlichen Problemen kämpfen, wird dadurch die Jobsuche praktisch aus-

gesundheitliche Einschränkungen machen Jobsuche noch schwieriger

sichtslos (in der Tabelle beziehen sich die in Klammer angeführten Prozentsätze genau auf diese Gruppe).

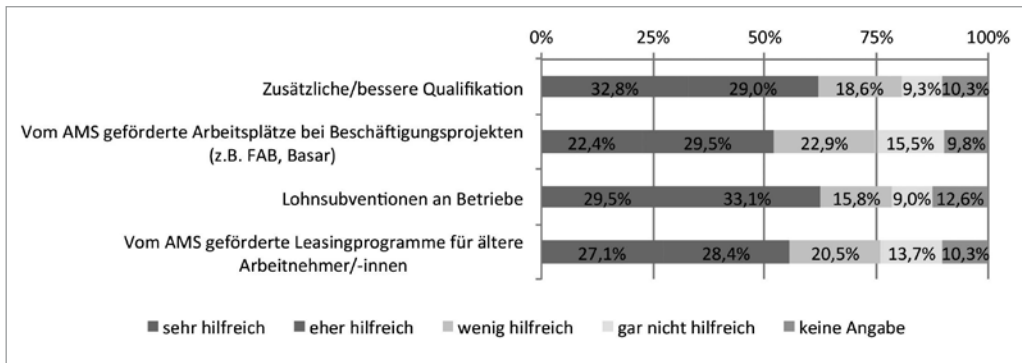
5. Lösungsansätze

Der Befund, dass es für ältere Arbeitsuchende sehr schwierig ist, wieder eine – nach Möglichkeit passende – Beschäftigung zu finden, ist eindeutig. Daher sind Instrumente gefragt, die zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktchancen beitragen und den Betroffenen helfen, der gesellschaftlichen Erwartung, länger in Beschäftigung zu bleiben, gerecht zu werden bzw. gerecht werden zu können. Arbeitslosigkeit macht krank und depressiv und vermindert damit weiter die Beschäftigungschancen. Dieser negativen Spirale bei anhaltender Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken ist daher ein zentraler gesellschaftlicher Auftrag. Oft genug stellen sich theoretisch geeignete Lösungsvorschläge in der Praxis als unwirksam heraus. Deshalb war es naheliegend, die unmittelbar Betroffenen um ihre Meinung und Einschätzung zu einigen Lösungsansätzen zu fragen. Und die intensive Beteiligung an der Befragung zeigt, diese Menschen machen sich Gedanken, wie sie wieder einen Job finden, welche Instrumente dabei hilfreich sind. Kurz: Sie wollen arbeiten!

Arbeitslosigkeit macht krank und depressiv

Ältere wollen arbeiten!

Um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können, wäre hilfreich:



bessere Qualifikation wird als hilfreich eingeschätzt

In der Tabelle oben sind einige Instrumente erwähnt, die in den Bereich der Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinn fallen. Trotz der widersprüchlichen Erfahrungen mit guter Berufsausbildung ist knapp ein Drittel der Meinung, dass zusätzliche bzw. bessere Qualifikation sehr hilfreich dabei wäre, wieder dauerhaft eine

Beschäftigung zu finden. Weitere 29 Prozent glauben, dass derartige Qualifizierungsmaßnahmen eher hilfreich sind.

Knapp mehr als die Hälfte hält AMS-geförderte Arbeitsplätze bei Beschäftigungsprojekten für eher bzw. sehr hilfreich. Die zurückhaltende Begeisterung für dieses Instrument ist leicht erklärbar und findet sich auch in einigen Anmerkungen am Fragebogen: Diese geförderten Jobs sind als Transitarbeitsplätze konzipiert, stellen also in der bisherigen Form bestenfalls eine Übergangslösung dar, bieten aber keine dauerhafte Perspektive (bis zum Pensionsantritt). In modifizierter Form – mit deutlich längerer Verweildauer, neuen Betätigungsfeldern und damit auch anderen Arbeitsplatzprofilen – könnten diese Beschäftigungsprojekte als „missing link“ für die Phase bis zum regulären Übertritt in die Pension dienen.

bei Beschäftigungsprojekt fehlt die dauerhafte Perspektive

Eine ähnliche Erklärung trifft auch auf AMS-geförderte Leasingprogramme zu. Auch hier ist für die Betroffenen offenkundig, dass es sich lediglich um eine Übergangslösung handelt. Bei Leasingarbeitsplätzen liegt es auf der Hand, dass diese Beschäftigung nicht für längere Zeiträume konzipiert ist. Zudem sind die bisherigen Erfahrungen mit Pilotprojekten alles andere als ermutigend verlaufen – Erfahrungen, die möglicherweise Befragte selbst mitgemacht haben. Da Leiharbeit generell eine für die betroffenen Arbeitnehmer/-innen belastende Beschäftigungsform ist, stellt sich die Frage, ob sie ein zweckmäßiges, passendes Instrument für die Zielgruppe älterer Arbeitsloser ist.

Leiharbeit ist belastend!

Etwas positiver werden von den älteren Arbeitslosen Lohnsubventionen beurteilt. 29,5 Prozent halten dieses Instrument für sehr hilfreich, ein weiteres knappes Drittel für eher hilfreich. Ein Vorteil für die Betroffenen bei Lohnsubventionen ist zweifellos, dass sie sozusagen „Zutritt zu den Arbeitsplätzen am 1. Arbeitsmarkt erhalten“. Hinsichtlich der Dauerhaftigkeit der damit erzielten Beschäftigungsaufnahmen gibt es sehr unterschiedliche Erfahrungen. Ein Faktor, der aus der Perspektive des/der einzelnen Betroffenen irrelevant ist, aber bei gesamtwirtschaftlicher, arbeitsmarktpolitischer Betrachtung eine wesentliche Rolle spielt, sind Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte. Da es sich dabei um keine zusätzlichen Arbeitsplätze handelt, hat die Beschäftigung eines „subventionierten älteren Arbeitslosen“ zur Folge, dass ein

Ergebnisse einer Befragung der AK-OÖ – Dagmar Andree, Rudolf Moser

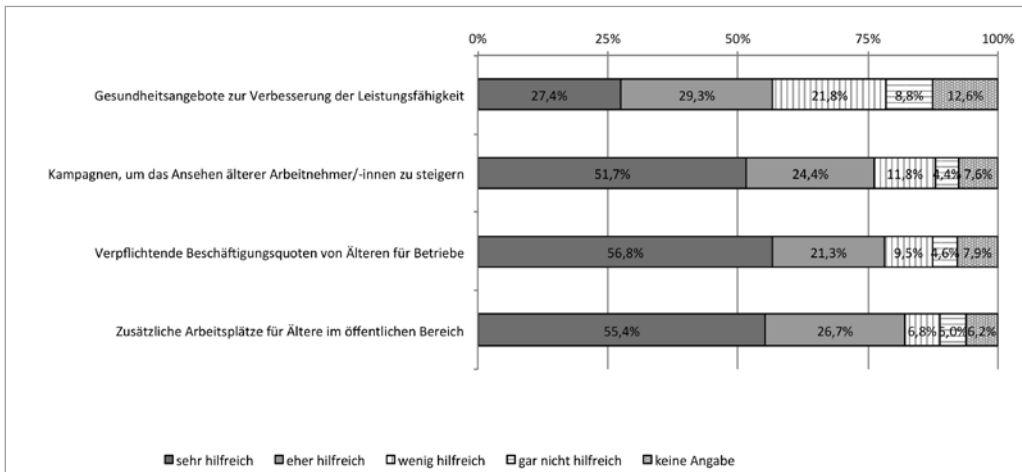
erhebliche Skepsis gegenüber Lohnsubventionen

anderer Arbeitsuchender bzw. eine andere Arbeitssuchende nicht eingestellt wird. Lohnsubventionen tragen somit zwar zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen spezifischer Zielgruppen bei, aber im Normalfall nicht zur Reduktion der Gesamtarbeitslosigkeit (sie bewirken sozusagen eine Umverteilung der Arbeitslosigkeit). Oft ist die Lohnsubvention lediglich ein willkommenes Zusatzgeschenk für das Unternehmen, ausschlaggebend für die Einstellung sind in der Regel andere Gründe. Diese Aspekte sind bei der Bewertung verschiedener Instrumente wichtig für das Gesamturteil.

gesundheitliche Einschränkungen sind vielfach irreparabel

Darüber hinaus enthielt der Fragebogen auch einige allgemeinere Ansätze zur Lösung der Beschäftigungsprobleme Älterer. Vorsichtige bzw. geteilte Zustimmung gibt es für verstärkte Gesundheitsangebote zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit. 56,7 Prozent der befragten Arbeitssuchenden hält dieses Instrument für sehr bzw. eher hilfreich. Bei diesem Ergebnis spielt die Zielgruppe zweifellos eine große Rolle. Dass präventive Angebote zur Gesundheitsförderung und damit zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit ein entscheidender Faktor sind, um Arbeitnehmer/-innen länger fit und damit in Beschäftigung zu halten, ist anerkannt. Im vorliegenden Fall urteilen Betroffene quasi über Maßnahmen zur Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit. Die Befragten sind sich aber offenkundig bewusst, dass die Möglichkeiten der „Reparaturmedizin“ begrenzt sind und manche gesundheitlichen Einschränkungen dauerhaft sind.

Um am Arbeitsmarkt wieder dauerhaft Fuß fassen zu können, wäre hilfreich:



Doch einigermaßen überraschend ist, dass mehr als die Hälfte der Befragten Kampagnen zur Steigerung des Ansehens älterer Arbeitnehmer/-innen als sehr hilfreich einschätzen. Ein weiteres knappes Viertel hält derartige Kampagnen für eher hilfreich.

Am stärksten befürwortet werden verpflichtende Beschäftigungsquoten von Älteren für Betriebe und vermehrt Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere im öffentlichen Bereich. 56,8 Prozent halten zwingende Vorgaben für die Betriebe zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen für sehr hilfreich.

Weitere 21,3 Prozent beurteilen ein derartiges „Bonus-Malus-System“ als ein eher hilfreiches Instrument, um Ältere dauerhaft in Beschäftigung zu halten bzw. wieder zu bringen. Nur etwa ein Siebtel der Befragten hat Zweifel an der Wirksamkeit dieses Instruments. Zusätzliche Arbeitsplätze für Ältere im öffentlichen Bereich stellt für 82,1 Prozent der Befragten ein eher bzw. sehr hilfreiches Instrument dar. Verpflichtende Beschäftigungsquoten und vermehrt Arbeitsplätze im öffentlichen Bereich zeichnen sich jedenfalls durch eine hohe Nachhaltigkeit bzw. Dauerhaftigkeit der Beschäftigung aus und eröffnen den Betroffenen damit klare Perspektiven und Sicherheit.

Bonus-Malus-System dringend umsetzen!

In Summe kristallisiert sich als Hauptproblem der Mangel an Arbeitsplätzen bzw. die unzureichende Bereitschaft der Unternehmen, ältere Arbeitssuchende einzustellen, heraus. Solange sich an dieser Grundhaltung nichts Wesentliches ändert, kann man zwar den betroffenen Arbeitnehmer/-innen den Übertritt in die Pension verwehren, aber es wird nicht gelingen, Ältere länger in Beschäftigung zu halten bzw. ältere Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen. Das bestehende strenge Regelwerk, das für Arbeitslose gilt, braucht dringend ein Pendant auf Seite der Unternehmen (Arbeitslose können Job- oder Schulungsangebote nicht ablehnen, Betriebe hingegen können ohne Begründung vom AMS vermittelte Bewerber/-innen ablehnen, ohne dass dies Konsequenzen für sie hat). Auch das beste AMS kann nur dann wirklich Vermittlungserfolge erzielen, wenn die Rahmenbedingungen passen: wenn es ausreichend Ressourcen für passgenaue Unterstützungsangebote gibt und Betriebe bereit sind bzw. sein müssen (Bonus-Malus-System), Ältere auch einzustellen.

fehlende Einstellungsbereitschaft der Betriebe als Hauptproblem

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@isw-linz.at
Internet: www.isw-linz.at