

Finder, Ruth

**Research Report**

## Alter als Arbeitsmarktproblem

AMS info, No. 3

**Provided in Cooperation with:**

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Finder, Ruth (1996) : Alter als Arbeitsmarktproblem, AMS info, No. 3, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/98012>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## ams info 3

Ludwig-Boltzmann-Institut für Wachstumsforschung

### **Alter als Arbeitsmarktproblem**

Die Beschäftigungschancen älterer Arbeitskräfte haben sich seit Mitte der siebziger Jahre deutlich verschlechtert. Ältere ArbeitnehmerInnen sind zunehmend von Kündigungen betroffen, und vielen bleibt nur die Wahl zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und vorzeitigem Ruhestand.

Um auf der Grundlage wissenschaftlicher Expertise Strategien gegen die Altersarbeitslosigkeit entwickeln zu können, wurde vom Arbeitsmarktservice und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Untersuchung zu diesem Problembereich in Auftrag gegeben.

Das Datenmaterial basiert auf einer breit angelegten schriftlichen Erhebung bei 939 Unternehmen, die durch Gespräche mit 150 UnternehmensvertreterInnen, 60 Betroffenen, 6 ArbeitsvermittlerInnen und 5 PersonalberaterInnen ergänzt wurde. Die schriftliche Erhebung erfolgte durch Fragebögen, die mit SPSS ausgewertet wurden. Die Interviews wurden auf der Grundlage eines teilstrukturierten Leitfadens durchgeführt.

Die wichtigsten Ergebnisse der von Ruth Finder unter Mitarbeit von Erich Dimitz, Volker Eickhoff, Matthias Euba, Simon Gächter und Sigrid Stagl ausgeführten Untersuchung finden sich im folgenden zusammengefaßt.

### **Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit**

Die Erwerbsbeteiligung 50- bis 60jähriger ArbeitnehmerInnen ging zwischen den sechziger Jahren und 1987 von 58 % auf 42 % zurück und stieg - demographisch bedingt - bis 1993 wieder leicht auf 45 % an. Der Anteil dieser Altersgruppe an den unselbständig Beschäftigten verringerte sich in dem Zeitraum von 19 % auf 14 %. Damit weist Österreich gemeinsam mit Italien die geringste Erwerbsbeteiligung Älterer in Europa auf; das gilt in Österreich vor allem für ältere Männer.

Die Erwerbsquote 60- bis 65jähriger Männer, also jener Gruppe, die beinahe das gesetzlich vorgesehene Pensionsantrittsalter erreicht hat, sank bis zum Jahr 1992 auf 13,6 %. Frauen im Alter zwischen 55 und 60 Jahren waren nur noch zu 25,6 % erwerbstätig.

Der im Erwerbsleben verbleibende "Rest" war 1993 zu einem Fünftel mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffen; die durchschnittliche Arbeitslosenquote betrug 10 % und war damit beinahe doppelt so hoch wie jene in der Gruppe der 30- bis 50jährigen.

Seit Beginn der achtziger Jahre führte die Arbeitsmarktsituation zu einer deutlich steigenden Inanspruchnahme vorzeitiger Alters- und Invaliditätspensionen. 1993 entfielen 49 % der männlichen Pensionsneuzugänge auf Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- und vorzeitige Alterspensionen infolge geminderter Arbeitsfähigkeit, 2,3 % auf vorzeitige Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit, 35,4 % auf vorzeitige Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer, und nur 13 % auf normale Alterspensionen. Bei den weiblichen Neuzugängen waren es 25,4 % Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- und vorzeitige Alterspensionen aufgrund geminderter Arbeitsfähigkeit, 16,8 % vorzeitige Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit, 24,6 % vorzeitige Alterspensionen infolge langer Versicherungsdauer und 33 % normale Alterspensionen. 1970 betrug der Anteil der normalen Alterspension bei Männern 26 %, bei Frauen 63 %.

Der erleichterte Übergang in den vorzeitigen Ruhestand als sozialpolitische Maßnahme gegen die Altersarbeitslosigkeit brachte allerdings auch gegenläufige Wirkungen mit sich: Das Schwinden der Hemmungen der Unternehmen vor der Freisetzung älterer Arbeitskräfte begünstigte Bestrebungen zur Verjüngung des Personalstandes.

### **Ältere Arbeitskräfte - nein, danke?**

In den fünfziger und sechziger Jahren, also in Zeiten der Vollbeschäftigung, wurden ältere ArbeitnehmerInnen noch stark motiviert, im Erwerbsprozeß zu verbleiben. Infolge des Anstiegs der Arbeitslosigkeit Mitte der siebziger Jahre und des steigenden Angebots an jungen Arbeitskräften in den achtziger Jahren sahen sich ArbeitnehmerInnen über 50 unabhängig von ihrer Qualifikation zusehends einem ähnlich hohen Arbeitsplatzrisiko ausgesetzt wie jüngere. So interessierten sich die Hälfte der im Rahmen der Studie befragten Unternehmen nur für BewerberInnen unter 45, mit über 50jährigen wollte nur noch ein Fünftel der Betriebe zumindest ein Gespräch führen.

Auch die Daten des Arbeitsmarktservice illustrieren die hohen Wiedereinstiegsbarrieren für Ältere. So war ein Drittel der 1991 rund 73.000 von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen, die zwischen 50 und 59 Jahre alt waren, nach zwölf Monaten noch immer arbeitslos, ein Drittel schied etwa aufgrund von Krankheit oder Invalidität aus dem Arbeitsleben aus, und nur ein Drittel konnte noch einmal eingegliedert werden, wobei die Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses

zumeist mit Abstrichen beim Lohn verbunden war.

Die Gründe für die Verschlechterung der Situation älterer Arbeitskräfte im Hinblick auf das Arbeitsplatzrisiko sowie die Arbeitslosigkeitsdauer sind struktureller und konjunktureller Art. Der Strukturwandel der Branchenbeschäftigung vollzieht sich zum Teil über den natürlichen, aber auch über einen forcierten Altersabgang. Der zusätzliche Bedarf expandierender Branchen wird vorwiegend mit jüngeren Arbeitskräften gedeckt. Mit den "alten Industriezweigen" verschwinden auch stabile Arbeitsplätze Älterer mit langer Betriebszugehörigkeit. Weniger dynamische Branchen nutzen die Frühpensionierung zur betrieblichen "Verjüngung". Branchen- und unternehmensspezifische Qualifikationen verlieren an Wert, da es dafür kaum noch adäquate Arbeitsplätze gibt.

### **Sichtweise der Unternehmen**

Die Unternehmen begründen die Ablehnung älterer Arbeitskräfte im wesentlichen damit, daß sie zu teuer, zu unflexibel, zu wenig anpassungsfähig, nicht belastbar, oft krank und nicht weiterbildungsbereit seien, nicht mehr lange bleiben oder nicht in die betriebliche Altersstruktur passen würden. Die meisten dieser Argumente treffen nur für bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen zu - verminderte Belastbarkeit etwa bei ArbeiterInnen oder, auch wenn ältere Arbeitslose gerade in Gehaltsfragen häufig zu beträchtlichen Zugeständnissen bereit sind, der Kostenfaktor im qualifizierten Angestelltenbereich. Von Unternehmen wird also zu Unrecht verallgemeinert. Auch die vermeintlich geringe Weiterbildungsbereitschaft dürfte weniger auf mangelndes Interesse denn auf fehlende Anreize und inadäquate Angebote zurückzuführen sein.

Die Vorbehalte der Unternehmen gegen die Beschäftigung von Älteren sind empirisch nur bedingt haltbar. Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, daß Unternehmen den Mut zur Einstellung älterer Arbeitsloser meist nicht bereuen. Für die Untersuchung wurden auch Unternehmen befragt, die Arbeitskräfte höheren Alters neu eingestellt hatten. Die Erfahrungen mit diesen MitarbeiterInnen werden zu 75 % als "sehr gut" bezeichnet.

### **Eckpunkte einer Bewältigungsstrategie**

Eine Ausgrenzung der älteren Arbeitskräfte bringt viele menschliche Probleme und wirtschaftliche Kosten mit sich. Da der Anteil von Arbeitskräften über 45 an der Bevölkerung in absehbarer Zeit deutlich steigen wird, müssen rechtzeitig Gegenmaßnahmen gesetzt werden. Die Studie hebt vor allem die Aus- und Weiterbildung als Möglichkeit hervor, die Beschäftigungsstabilität von Älteren trotz des Strukturwandels zu erhöhen. Der Lernwille sei durchaus

vorhanden, er müsse allerdings durch entsprechende Anreize gestützt werden. Zudem gelte es, das altersspezifische Lernverhalten und die Erfahrungen dieser ArbeitnehmerInnengruppe in die Maßnahmenkonzepte zu integrieren.

Die gegenständliche Studie stellt die Eignung des Senioritätsprinzips in der Entlohnung für die heutigen Wirtschaftsstrukturen in Frage und weist darauf hin, daß mehr Kreativität bei der Arbeitszeitgestaltung für ältere Arbeitskräfte von erheblichem Nutzen sein könnte, und dies insbesondere bei reduzierter Belastbarkeit. In diesem Zusammenhang hebt die Untersuchung auch die Bedeutung von zusätzlichen Gleitpensionsvarianten sowie Kombinationen von Teilzeitarbeit und Teilinvaliditätspension hervor.

### **Arbeitsmarktpolitische Konsequenzen**

Die Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer gehört bereits zu den vorrangigen Schwerpunkten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Für die in der Studie geforderte offensive Aus- und Weiterbildung von Älteren müssen entsprechende gesetzliche Voraussetzungen geschaffen werden, da keine freiwillige Verhaltensänderung der Unternehmen erwartet werden kann. Für das Arbeitsmarktservice stellt sich auch die Aufgabe, im Rahmen der Arbeitsmarktausbildung ein auf die Lernbedürfnisse dieser Gruppe abgestimmtes Angebot und Anreize für die Inanspruchnahme der angebotenen Maßnahmen zu entwickeln.

Von großer Bedeutung ist sicher eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit, die die gängigen Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen abbauen hilft. Diese sollte sowohl im direkten Kontakt mit den Unternehmen als auch über politische Gremien erfolgen.