

Qualifizierung und Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen

Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekt im
Auftrag des AMS Österreich (BIQ-Abteilung)

Zeitraum: 01-12/2003

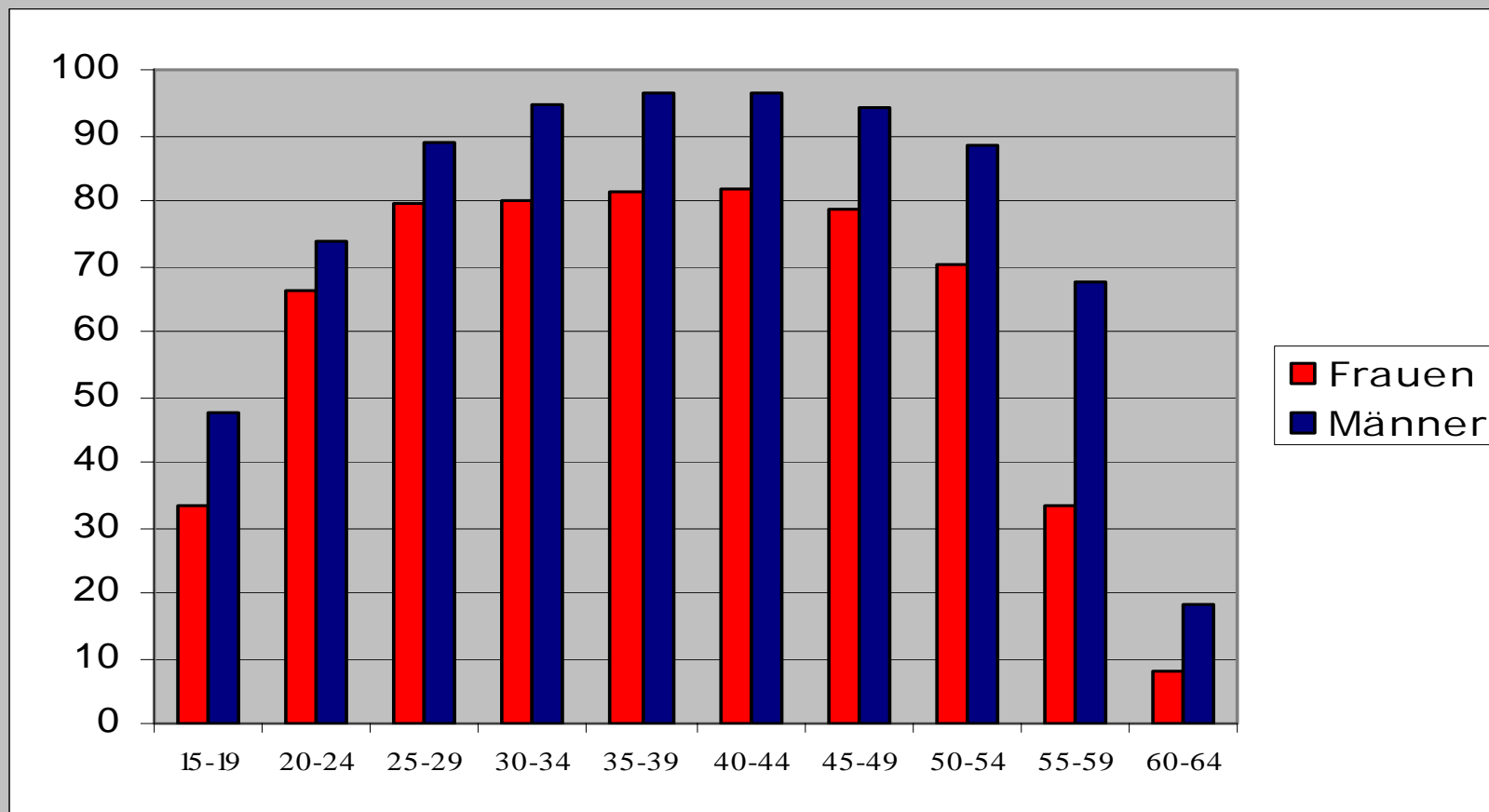
ams report Nr.39 ab Anfang Juni 2004 erhältlich

Auftragnehmer: **abif** & SORA

Autorinnen: Doris Muralter, Karin Steiner,
Elisabeth Simbürger, Edith Enzenhofer



Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht im Jahr 2002



Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

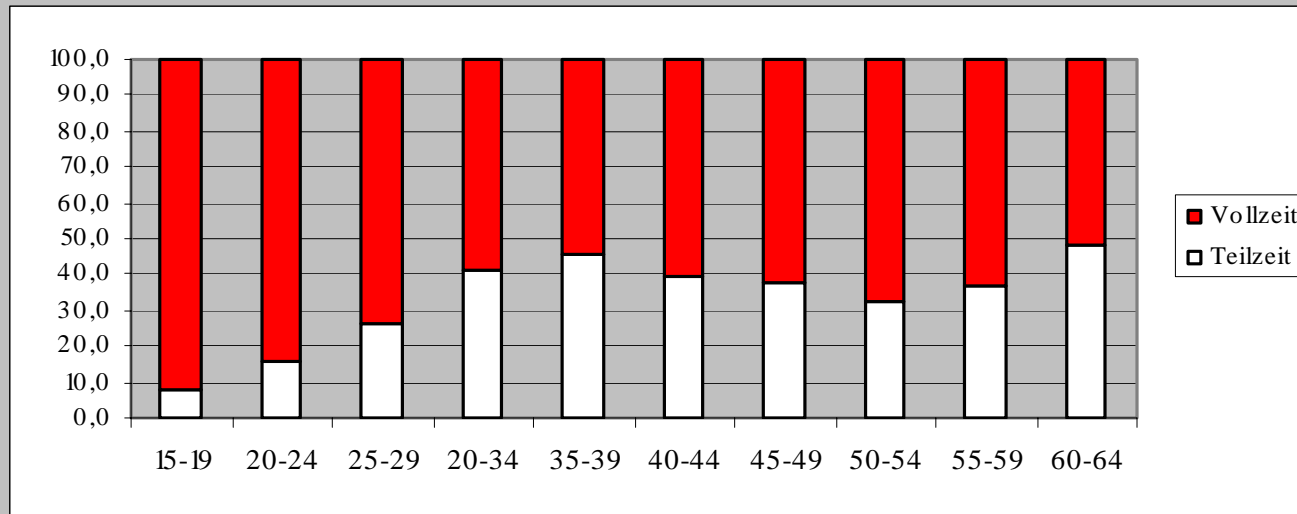
Beschäftigungsquoten von Frauen immer noch niedriger

Mag. Karin Steiner

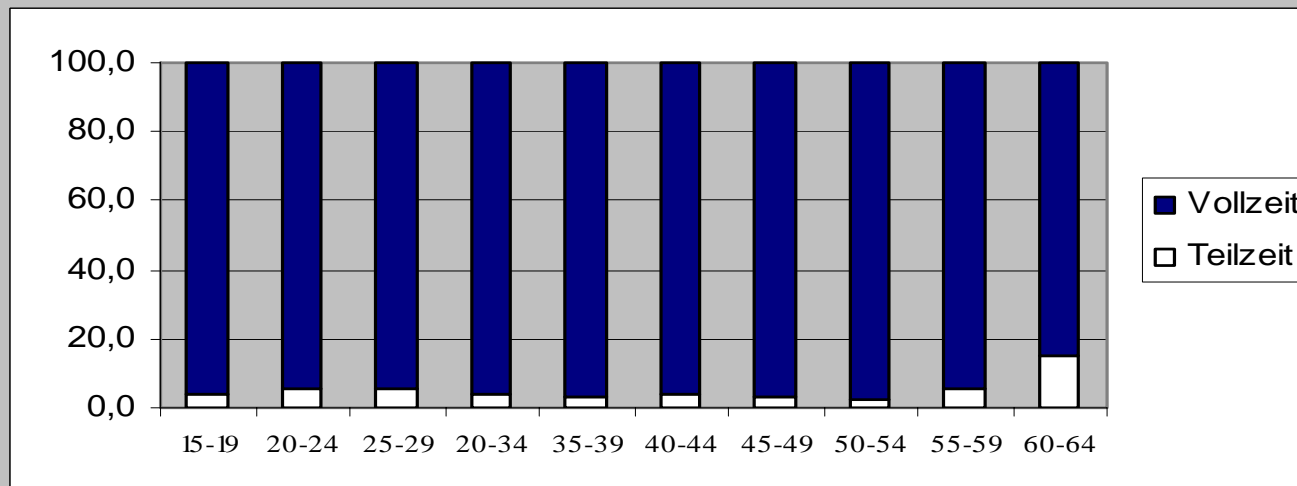
abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung



Vollzeit- und Teilzeitquoten im Jahr 2002



Frauen



Männer

Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

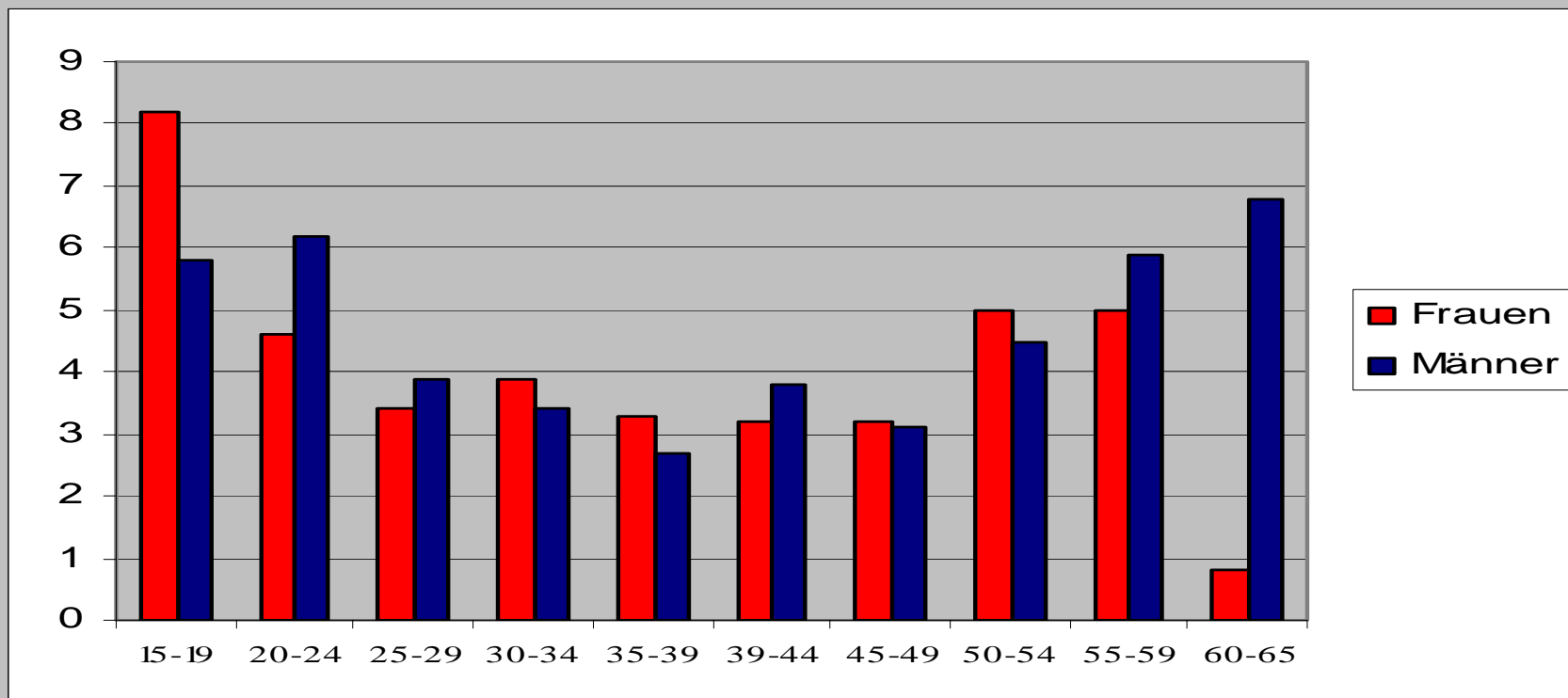
Gestiegene Erwerbs- und Teilzeitquoten unter Frauen

Mag. Karin Steiner

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung



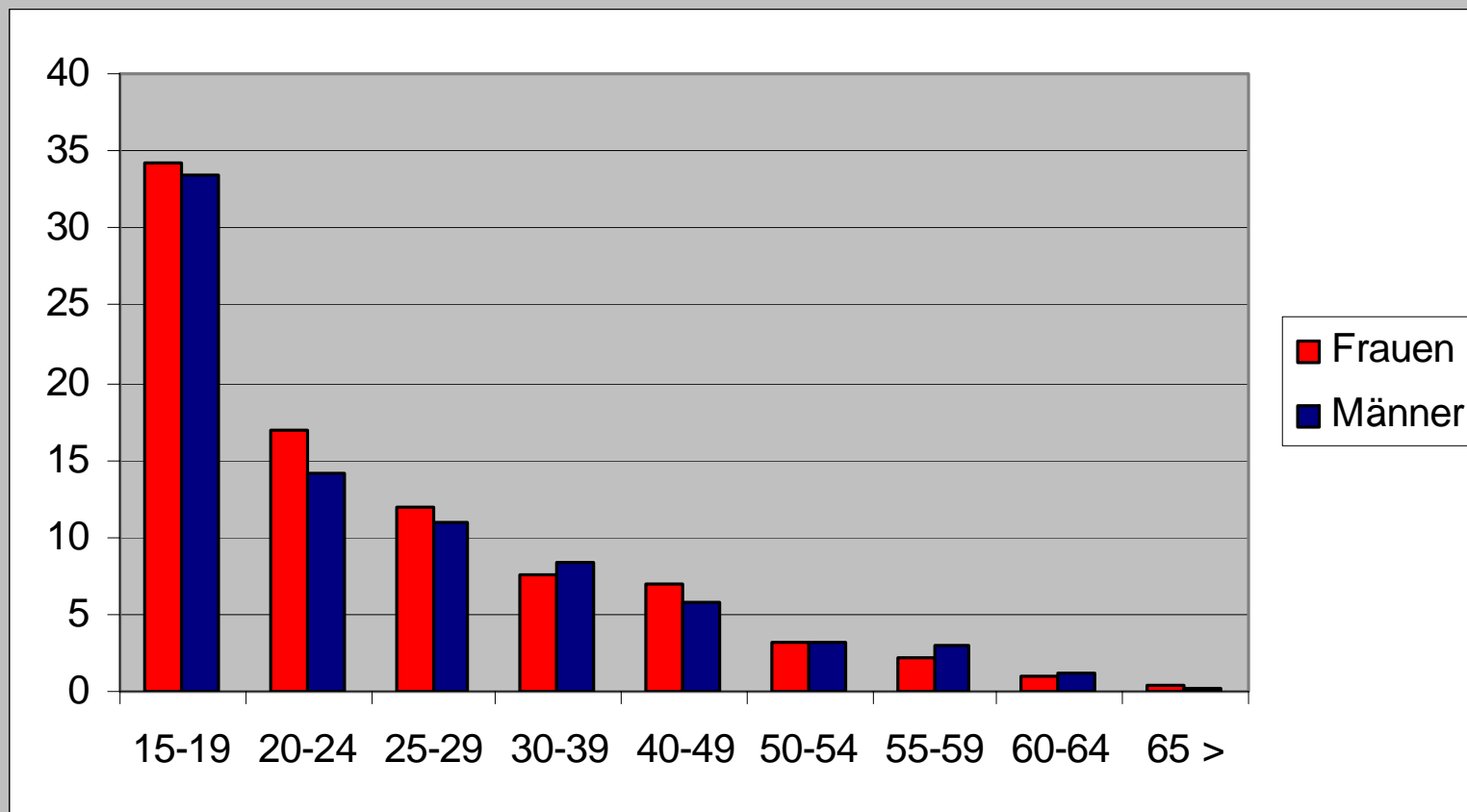
Arbeitslosenquoten nach Geschlecht im Jahr 2002 (Labour Force Konzept)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

Arbeitslosigkeit unter jugendlichen, 30-39 und 50-54 Jährigen Frauen höher als unter Männern

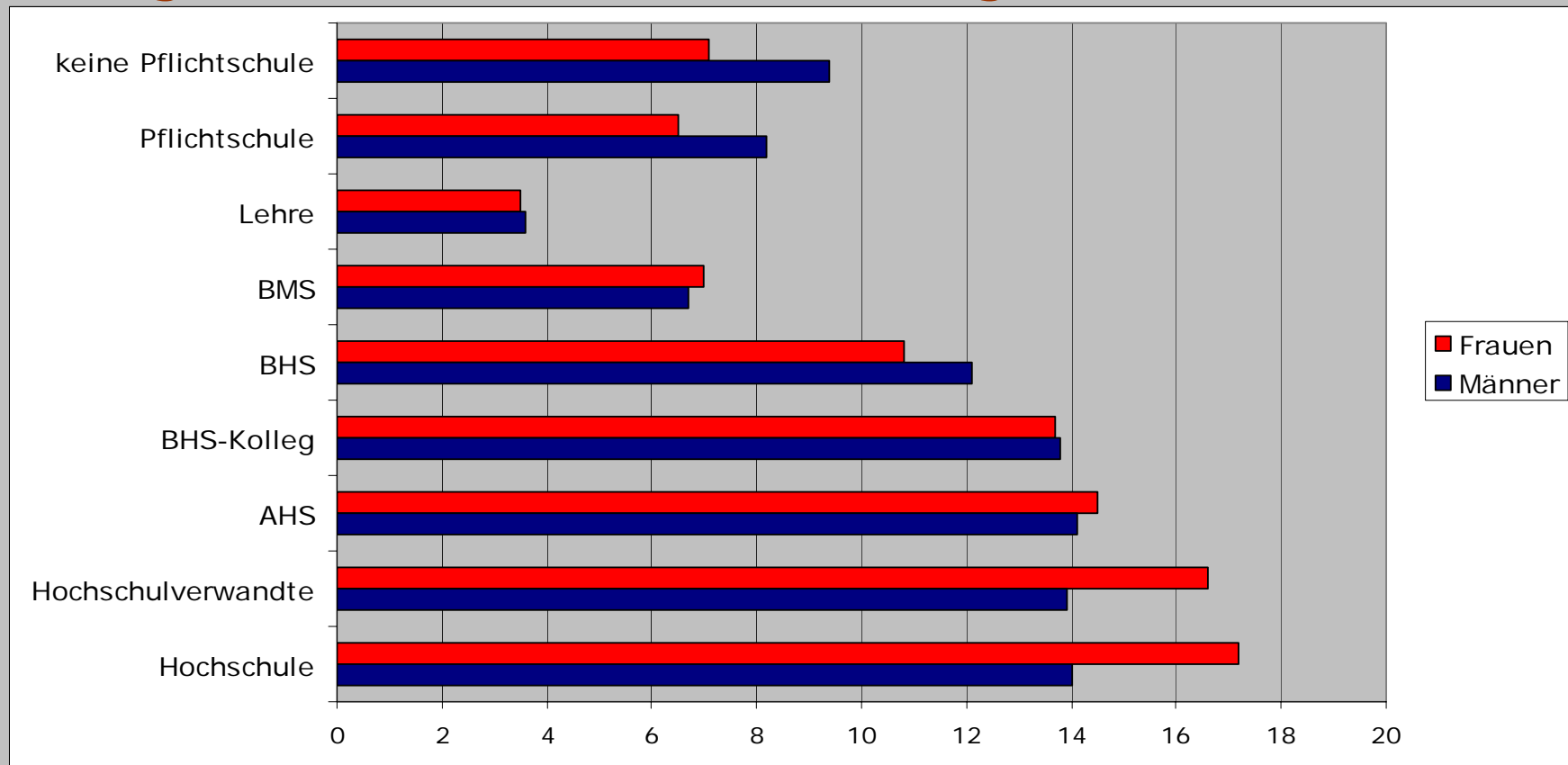
Weiterbildung in den letzten 4 Wochen nach Alter und Geschlecht



Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

Ältere nehmen in geringerem Umfang an Weiterbildung teil

Weiterbildung in den letzten 4 Wochen nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus 03/2002, Labour Force Survey

Personen ohne Berufsausbildung oder mit beruflicher Qualifikation ohne Matura nehmen in geringerem Umfang an Weiterbildung teil als AbsolventInnen mit postsekundärer oder tertiärer Ausbildung

Mag. Karin Steiner

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

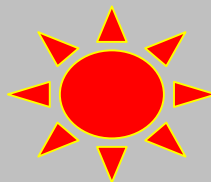


Ausgewählte Befragungsergebnisse

20 qualitative Interviews mit Beschäftigten
zwischen 45 und 65 unterschiedlicher
Bildungsniveaus

5 ExpertInnen-Interviews: AMS, Arbeiterkammer,
Industriellenvereinigung, ÖGB, Personalist einer
Lebensmittelkette

Problemlagen aus ExpertInnen- und Betroffenenensicht



Erfahrungswissen,
Weiterbildungsbereitschaft -> höher
Qualifizierte

„Arbeitswilligkeit“ -> niedrig Qualifizierte


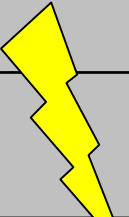
geringere Belastbarkeit
(Arbeitsstress, -druck, -
tempo) durch
körperliche und
psychische
Beschwerden

Lange Erwerbsdauer




überholte
Qualifikationen
und geringes
Problem-
bewusstsein bei
geringer
Qualifizierten

Vorurteile von
Unternehmen




Risikofaktoren für hoch qualifizierte Ältere

Faktor	Resultat
Geistige Arbeit 	Geringe körperliche Belastung Viele Freiheitsgrade
Kontinuierliche Qualifikation und Weiterbildung 	Chance auf dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt höher Viele Freiheitsgrade
Psychosoziale, kommunikations- und interaktionsintensive Arbeit (Betroffenheit: eher Frauen) 	Hohe psychische Belastungen Burn-Out-Gefahr
Geschlecht: weiblich 	Niedrige Hierarchieebene, weniger Handlungsspielraum 

Risikofaktoren für mittel qualifizierte Ältere

Faktor	Resultat
Weiterbildungsbereitschaft 	Relativ gute Jobchancen
Rationalisierung, Zeit- und Leistungsdruck 	Überlastung innere Pensionierung Kündigungsgefahr
Geschlecht: weiblich 	Betreuungspflichten Diskontinuierliche Erwerbsbiographie

Risikofaktoren für niedrig qualifizierte Ältere

Faktor	Resultat
Körperliche Schwerarbeit: eher Männer betroffen 	Körperlicher Abbau, Erkrankungen, Behinderungen
Niedriglohnbranche 	KV-Löhne niedrig, Teilzeitbeschäftigung nicht existenzsichernd, zu geringe Pension (eher Frauen)
Frauen ohne Ausbildung Benachteiligte MigrantInnen 	Kein Handlungsspielraum Prekäre Jobsituation, McJobs, atypische Beschäftigung

Wesentliche Risikofaktoren

Permanenter **Zeit- und Leistungsdruck**, psychisch anstrengende Arbeit, Burnout, Überbelastung im Alter

Geschlecht weiblich, Betreuungspflichten
Prekäre, diskontinuierliche Erwerbsbiographie

Prekäre oder gar keine Beschäftigung im Alter begünstigt durch

keine oder geringe **Qualifikation**, keine Weiterbildungsbereitschaft

schwere **körperliche Hilfsarbeit**
schlechte gesundheitliche Situation
Behinderung oder Beeinträchtigung

Notwendige Maßnahmen für Beschäftigte und Betriebe

gesundheitliche Prävention auf betrieblicher und individueller Ebene



„Decent Work“ für Ältere, Teilzeitarbeit, altersadäquater Tätigkeitsbereich

Mag. Karin Steiner

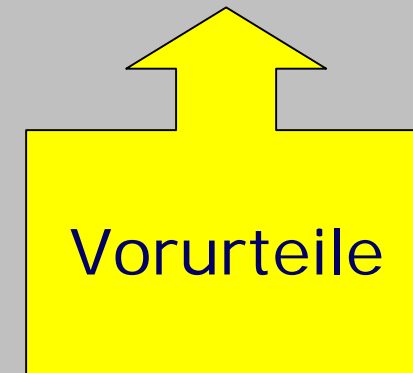
Sensibilisierung bei Beschäftigten, Abbau von Ängsten und Aufbau eines Weiterbildungsbewusstseins



präventive Qualifikationsförderung bei gering qualifizierten Beschäftigten
Rücksichtnahme auf spezifische Lernfähigkeiten von Älteren

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Sensibilisierung in Betrieben



Maßnahmen für Arbeitslose

als isolierte
Maßnahme nicht
wirksam

Aktivierung
Orientierung
Qualifikation
Beschäftigung
2.Arbeitsmarkt
Arbeitskräfte-
überlassung

Als Maßnahmen-
kombination und
auf individuellen
Bedarf
abgestimmt

Bonus-,
Malussystem
Altersteilzeit
Kündigung-
schutz

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Finanzielle
Anreize für
Betriebe
Ältere zu be-
schäftigen

wird von Betrieben
nicht angenommen
bzw. zweischneidig

Verdrängungseffekte
Mitnahmeeffekte

Sensibilisierungsmaßnahmen