

WISO

Nr. 1/26
Mai 2026
49. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt: Stellschrauben am Arbeitsmarkt

Manuel Kaufmann, Rudolf Moser, Dennis Tamesberger: Industrie in der Rezession • **Mario Becksteiner:** KI und Arbeitsmarktqualifikation • **Hubert Eichmann, Wolfgang Mayer:** Grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche • **Thomas Pilgerstorfer:** Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt • **Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei, Tina Weber:** Arbeitsqualität Älterer in der EU • **Carina Altreiter, Vera Glassner:** Grenzen der Verfügbarkeit • **Torben Krings:** Zuwanderung im Spannungsfeld • **Thomas Lankmayer, Sandra Rigler:** Bedürfnisse Langzeitbeschäftigungsloser in OÖ • **Rainer Eppel, Helmut Mahringer:** Temporäre Layoffs in Österreich

WISO Praxisforum

Katharina Mitterlehner: Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen? • **Robert Walasinski:** Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung • **Timna Reisenberger:** Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt • **Laura Wiednig:** Gleichstellung von Frauen

Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt

1. Die Lage älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt	82
1.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Alter	82
1.2 Übergangsraten von älteren Arbeitnehmer:innen	84
1.3 Längere Arbeitslosendauer bei älteren Beschäftigten	86

2. Diskriminierung von älteren Arbeitnehmer:innen	88
2.1 Gründe für Altersdiskriminierung	90

3. Altersdiskriminierung, Fachkräftemangel und Pensionen	90
--	----

*Thomas
Pilgerstorfer*

*Thomas Pilgerstorfer,
BSc MSc ist Referent
in der Abteilung Wirt-
schafts-, Sozial- und
Gesellschaftspolitik der
Arbeiterkammer Ober-
österreich mit dem
Arbeitsschwerpunkt
Pensions- und Sozial-
staatsfinanzierung.*

Für ältere Arbeitnehmer:innen ist die Lage am Arbeitsmarkt besonders herausfordernd. In zahlreichen Zeitungsartikeln wird von älteren Arbeitnehmer:innen berichtet, die zig Bewerbungen geschrieben und trotzdem keine oder kaum Einladungen zu Bewerbungsgesprächen oder eine Jobzusage bekommen haben (Peric 2025; Pollak 2025). Eine Auswertung¹ der AK Oberösterreich zeigt, dass 41 Prozent der Betriebe mit mehr als vier Mitarbeiter:innen keine einzige Person über 60 Jahre eingestellt haben (AK OÖ 2025). Parallel zu diesen Befunden gibt es Debatten über einen Fachkräfte- bzw. Personal-mangel (Corazza 2026) und – vor allem von Unternehmensvertreter:innen – die Forderung nach einer Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters (nachrichten.at 2025). Der Artikel greift einen Teil dieser Debatte auf und beleuchtet tatsächliche und scheinbare Widersprüche.

Im ersten Teil wird die Lage von älteren Arbeitnehmer:innen am Arbeitsmarkt analysiert. Hauptaugenmerk dabei liegt auf Übergangsraten zwischen Erwerbsstadien und auf dem Einfluss von Alter auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. Im zweiten Teil wird Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt beleuchtet. Wie das scheinbar widersprüchliche gleichzeitige Auftreten von Personal-mangel und Altersdiskriminierung erklärt werden kann, wird im letzten Teil diskutiert.

1. Die Lage älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt

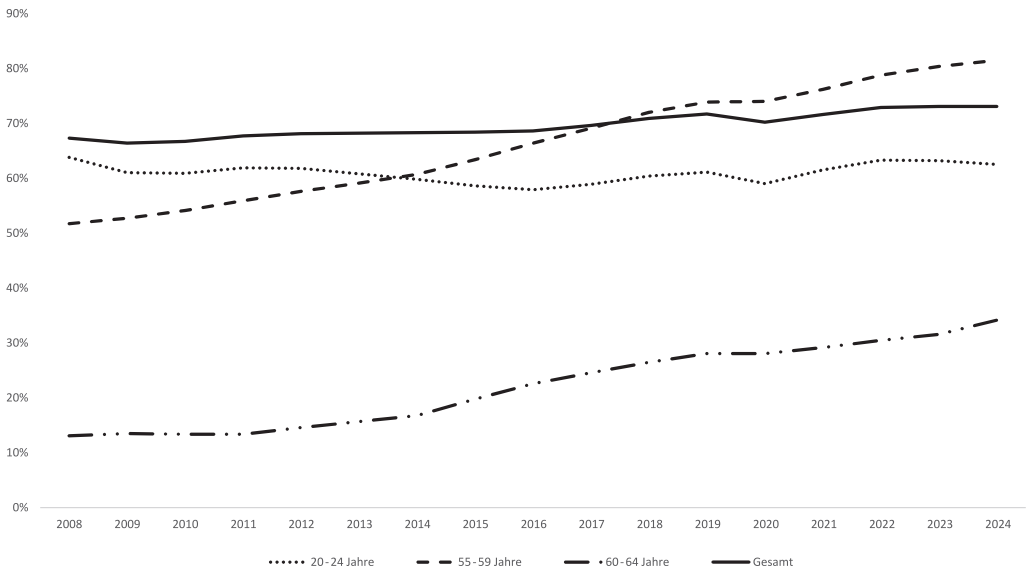
1.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Alter

*Beschäftigungs-
quoten von älteren
Beschäftigten sind
in den letzten
Jahren stetig
gestiegen*

Positiv aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist, dass die Beschäftigungsquote von älteren Beschäftigten in den letzten Jahren stetig gestiegen ist. Ein immer größerer Anteil der Wohnbevölkerung (15–64 Jahre) ist selbständig oder unselbständig in Beschäftigung. Im Jahr 2008 waren rund 52 Prozent der 55- bis 59-Jährigen in Beschäftigung. 16 Jahre später im Jahr 2024 waren es bereits 81,6 Prozent. Ein Anstieg um fast 30 Prozentpunkte. Ähnlich fällt die Steigerung bei den 60- bis 64-Jährigen aus. Während die Beschäftigungsquote 2008 bei 13,1 Prozent lag, kletterte sie um rund 21 Prozentpunkte bis 2024 auf ca. 34 Prozent. Die Gesamtbeschäftigungsquote erhöhte sich im selben Zeitraum von rund 67 auf 73 Prozent. Dies zeigt, dass die Steigerung der Beschäftigung vor allem auch vom Anstieg der Beschäftigungsquote der Älteren

getrieben wird. Erkennbar ist dabei aber auch, dass die Quote der 60- bis 64-Jährigen noch weit unter der Gesamtquote liegt.

Abbildung 1:
Beschäftigungsquote nach Alter

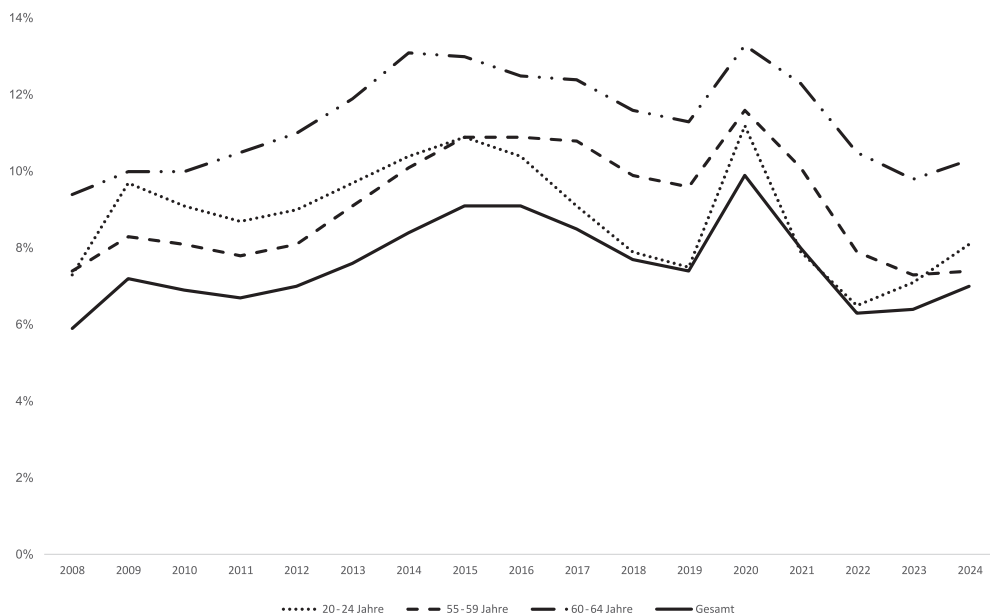


Quelle: Amis Datenbank, Anteil der unselbständigen und selbständigen Beschäftigten (auf Registerdatenbasis; 15–64 Jahre) an der Wohnbevölkerung (15–64 Jahre), Jahresdurchschnitt

Trotz dieses Anstiegs kann aber noch nicht von gleichen Arbeitsmarktchancen für ältere Beschäftigte gesprochen werden. Ein Blick auf die Arbeitslosenquote zeigt ältere Beschäftigte seit vielen Jahren an der Spitze (siehe Abbildung 2). Die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen und jene der 60- bis 64-Jährigen verzeichnet stetig höhere Arbeitslosenquoten als der Gesamtdurchschnitt. Ältere Arbeitnehmer:innen sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als alle anderen Altersgruppen. Sie sind zudem auch anders von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Gegensatz zu jüngeren Altersgruppen werden ältere Beschäftigte zwar weniger wahrscheinlich arbeitslos. Gleichzeitig gelingt aber der Austritt aus der Arbeitslosigkeit und der Wiedereinstieg in Beschäftigung weniger häufig – wie das folgende Kapitel zeigt.

Ältere Arbeitnehmer:innen sind anders und häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen

Abbildung 2:
Registerarbeitslosenquote nach Alter



Quelle: Amis Datenbank, Bestand arbeitsloser Personen im Verhältnis zu arbeitslosen Personen und unselbständig Beschäftigten, Jahresdurchschnitt

1.2 Übergangsraten von älteren Arbeitnehmer:innen

Neben Bestandsgrößen (Zahl der Beschäftigten oder Arbeitslosen bzw. die Quoten davon) können auch Übergangsraten betrachtet werden, um Arbeitslosigkeit zu analysieren. Im Fokus liegt dabei der Wechsel des Erwerbsstatus (Gumprecht & Langer 2023: 931). Übergänge aus der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit werden hier als Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit bezeichnet. Dafür werden Beschäftigte, die arbeitslos werden (Zugang in Arbeitslosigkeit), und Beschäftigte des Vormonats ins Verhältnis gesetzt. Zur Bereinigung saisonaler Effekte können rollierende Durchschnitte² verwendet (Schnabel & List 2025) werden. Das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit (siehe Abbildung 3) lag im 12-Monats-Durchschnitt für 15- bis 64-Jährige (Gesamt) bei 1,98 Prozent. Die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen ist mit 3,65 Prozent im Vergleich einem deutlich höheren Risiko ausgesetzt. Ältere Altersgruppen weisen im Gegensatz dazu geringere Risiken auf. Das Risiko, aus Beschäftigung arbeitslos zu werden, liegt für 55- bis 59-Jährige bei 1,55 Prozent. Für 60- bis 64-Jährige liegt es fast ident bei 1,45 Prozent.

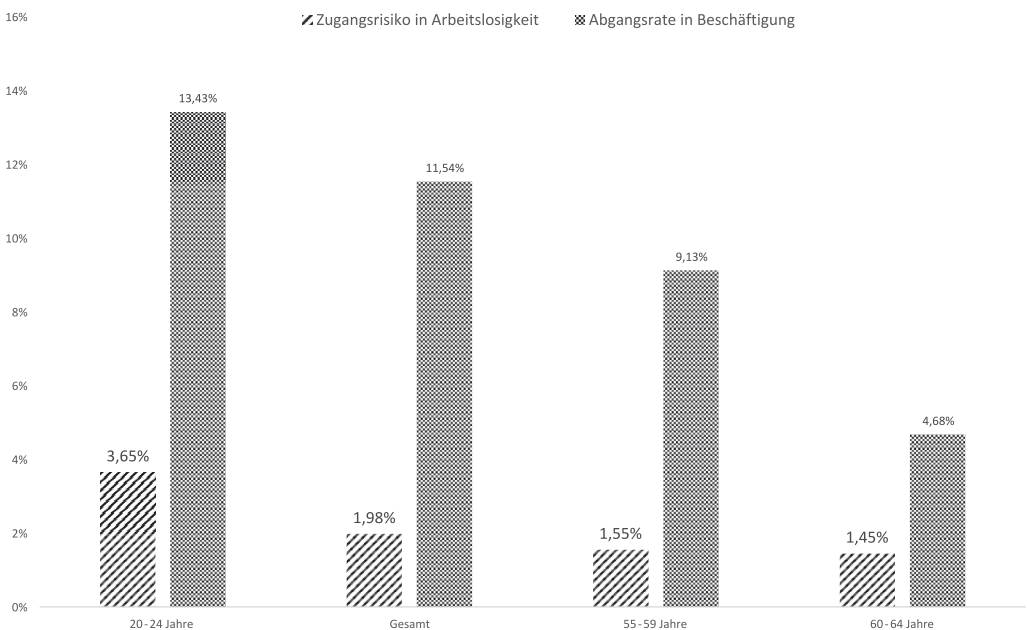
*Geringeres
Zugangsrisiko in
Arbeitslosigkeit ...*

Das genau entgegengesetzte Bild ergibt sich bei der Betrachtung von Abgangsrate. Hier wird der Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung mit dem Bestand an Arbeitslosen aus dem Vormonat ins Verhältnis gesetzt. Um saisonale Effekte zu bereinigen, wird hier wiederum ein rollierender Durchschnitt verwendet. Die Abgangsrate für 15- bis 64-Jährige (Gesamt) liegt bei 11,54 Prozent und für 20- bis 24-Jährige bei 13,43 Prozent. Ältere Gruppen haben deutlich niedrigere Abgangsrate und schaffen es demnach weniger oft aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Für 55- bis 59-Jährige liegt die Abgangsrate demnach bei 9,13 Prozent, für 60- bis 64-Jährige bei nur 4,68 Prozent.³

... aber auch geringere Abgangsrate in Beschäftigung

Abbildung 3:

Zugangsrisiko & Abgangsrate im Dezember 2025 (rollierender 12-Monats-Durchschnitt)



Quelle: Zugangsrisiko: AMIS Datenbank, Verhältnis aus Zugängen in Arbeitslosigkeit und Beschäftigten aus dem Vormonat; Abgangsrate: AMIS Datenbank & AMS Sonderauswertung, Verhältnis aus Abgängen in Beschäftigung und Bestand an Arbeitslosen aus dem Vormonat; jeweils rollierender 12-Monats-Durchschnitt

1.3 Längere Arbeitslosendauer bei älteren Beschäftigten

Ältere Beschäftigte bleiben länger in Arbeitslosigkeit und bekommen weniger häufig eine Chance, am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Dies zeigt sich auch an der Verweildauer in Arbeitslosigkeit. Je höher das Alter, desto länger die Verweildauer – also die Zeit in Arbeitslosigkeit. Für die folgenden Analysen werden Monatsdaten zur Verweildauer aus der AMIS Datenbank von 2008 bis einschließlich 2025 verwendet. Die Monatsdaten liegen in aggregierter Form vor. Das heißt, dass die durchschnittliche Verweildauer je Alter dargestellt ist. In der Analyse wird in einer linearen Regressionsanalyse der Einfluss des Alters auf die Verweildauer geschätzt. Durch Time-Fixed-Effects (Dummyvariablen für jedes Monat und jedes Jahr) werden Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Jahren und Monaten, wie Konjunktur oder Saisonalität, kontrolliert (Gösser & Moshgbar 2020). Somit kann der Effekt des Alters ohne zeitliche Einflüsse betrachtet werden. Die Analyse zeigt, dass mit jedem zusätzlichen Jahr Lebensalter die Verweildauer in Arbeitslosigkeit um 3,12 Tage steigt. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass der Zusammenhang zwischen Alter und Verweildauer nicht linear ist. Es ist nicht intuitiv, dass eine 30-jährige Person um 31,2 Tage länger in Arbeitslosigkeit ist als eine 20-jährige Person. Der Grund dafür ist, dass Arbeitslosigkeit bzw. die Dauer in Arbeitslosigkeit in manchen Altersgruppen stärker steigt.

Je älter, desto länger arbeitslos

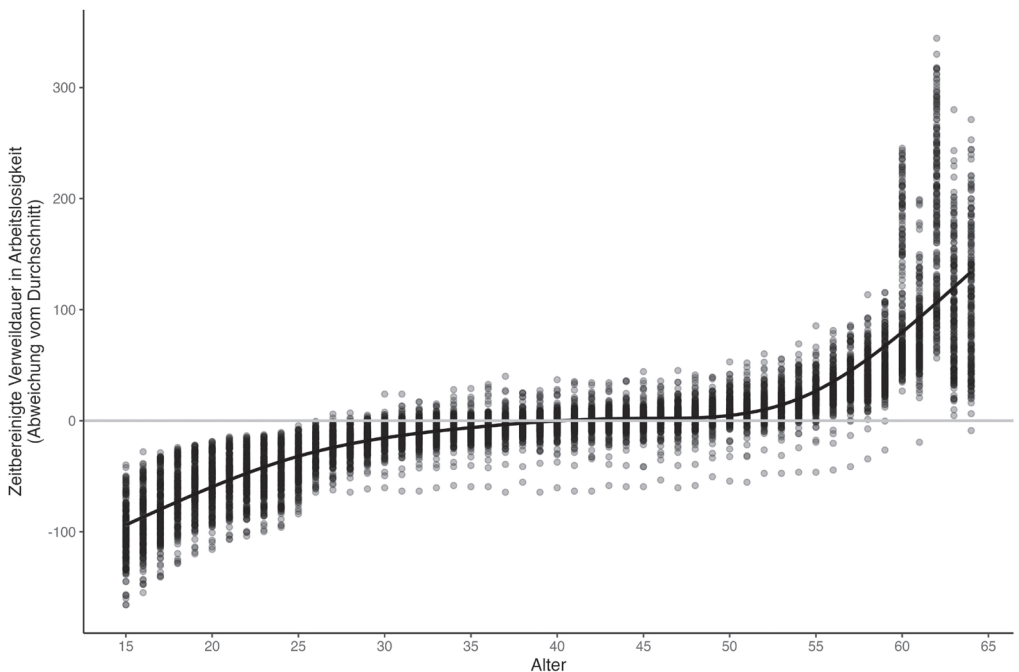
Deshalb wird in folgender Grafik ein nicht linearer Zusammenhang durch die Verwendung von Splines (Durrleman & Simon 1989; Perperoglou et al. 2019) dargestellt. Basis ist dabei wiederum der zeitbereinigte Zusammenhang zwischen Alter und Verweildauer. Punkte unter der Nulllinie stellen eine unterdurchschnittliche Verweildauer (in Tagen) dar, Punkte über der Nulllinie eine überdurchschnittliche Verweildauer. Die Grafik zeigt somit die Abweichung vom monats- und jahresspezifischen Mittelwert. Wenn Personen im gleichen Monat und Jahr arbeitslos werden, zeigt die Grafik, wie stark sich ihre Verweildauer mit dem Alter unterscheidet. Sämtliche Einflüsse, die über die Zeit variieren oder sich ändern können, sind demnach bereinigt. Bis zum Alter von ca. 30 Jahren ist ein Anstieg der Verweildauer erkennbar. 30-Jährige haben also eine höhere Verweildauer als 15-Jährige. Zwischen 30 und ungefähr 50 Jahren wird ein Plateau erreicht. Die Verweildauer bleibt in diesem Zeitraum relativ gleich. Ab dem Alter von ungefähr 50 Jahren steigt die Verweildauer dann extrem stark an. Dieser Anstieg ist auch stärker als jener bei den unter 30-Jährigen.

Ergebnis der Analyse: Starker Anstieg der Verweildauer in Arbeitslosigkeit ab etwa 50 Jahren

Die Ausschläge im Alter von 60 und 62 hängen mit spezifischen Pensionierungsmöglichkeiten zusammen. Wer länger arbeitslos ist und keinen Job findet, wird beim erstmöglichen Termin in Pension gehen und somit die Arbeitslosigkeit beenden. Dadurch wird es vermehrt längere Verweildauern in jenen Altersgruppen geben, in denen man zum ersten Mal pensionsberechtigt ist. Auffallend ist aber jedenfalls, dass die Verweildauer schon weit vor dem Alter der ersten Pensionierungsmöglichkeiten steigt. Die Analyse beruht auf aggregierten Daten. Merkmale wie Bildung oder Branche, die wahrscheinlich einen Einfluss auf die Verweildauer haben, werden dabei nicht berücksichtigt. Trotzdem kann gezeigt werden, dass die Verweildauer ab einem gewissen Alter stark steigt und dass sich Arbeitslosigkeit verfestigt. Diese Erkenntnis ist nicht überraschend und in der Literatur (siehe z. B. Trentini 2024) oft beobachtet.

Abbildung 4:

Zusammenhang zwischen Alter und Verweildauer in Arbeitslosigkeit; zeitbereinigt (Monat & Jahr)



Quelle: Eigene Berechnung, AMIS Datenbank, Verweildauer (Abgang)

2. Diskriminierung von älteren Arbeitnehmer:innen

Die spezielle Lage von älteren Arbeitnehmer:innen und vor allem die geringen Wiedereinstiegschancen können wahrscheinlich nicht ausschließlich auf Altersdiskriminierung zurückgeführt werden. Trotzdem gibt es zahlreiche Hinweise, dass es Altersdiskriminierung gibt und dass sich diese auf die Arbeitsmarktlage von älteren Arbeitnehmer:innen auswirkt (für einen Überblick siehe z. B. Schnabel & List 2025).

In Österreich machen sich laut dem Jobportal Stepstone 84 Prozent der über 50-Jährigen Sorgen, dass sie keine Beschäftigung mehr finden, weil sie als zu alt gelten. Rund 60 Prozent der Frauen und 74 Prozent der 60- bis 64-jährigen Männer in Österreich geben an, Diskriminierung aufgrund ihres Alters erfahren zu haben (Stepstone 2025). Neben diesen subjektiven Selbsteinschätzungen gibt es noch andere Methoden, mögliche Altersdiskriminierung erforschen zu können. Das AMS führte mit SORA sogenannte Korrespondenztests durch. Dabei werden – etwas vereinfacht erklärt – idente Lebensläufe, die sich nur am Merkmal des Alters unterscheiden, an Unternehmen versandt. Durchgeführt wurde diese Studie für Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel und in der Elektroinstallation. Beide Branchen waren zum Zeitpunkt von einer hohen Arbeitskräftenachfrage geprägt. 12 Prozent der Unternehmen luden nur die jüngere, nicht aber die ältere Person zum Bewerbungsgespräch ein. Zusätzlich wurden ältere Personen oft auch erst kontaktiert, nachdem die jüngere Person ein Bewerbungsgespräch abgesagt hatte (Felix et al. 2023). Aus diesen Ergebnissen kann auf Altersdiskriminierung geschlossen werden. Ähnliche Studien gibt es auch für andere Länder. Eine Metaanalyse, die 13 Studien zwischen 2010 und 2019 untersucht, kommt zum Ergebnis, dass es Altersdiskriminierung in Bezug auf Einstellungsverfahren gibt und dass diese mit dem Alter ansteigt (Batinovic et al. 2023).

*Korrespondenztests
legen Altersdis-
kriminierung in der
Praxis offen*

*„Nicht mehr jung
genug“ – Rückgang
der Rückrufquote
beginnt bereits
zwischen 40 und
45 Jahren*

Eine spannende Frage ist, ab welchem Alter sich Altersdiskriminierung bemerkbar macht. Eine Studie aus Schweden (Carlsson & Eriksson 2019) verwendet zur Beantwortung dieser Frage 6.000 fiktive Bewerbungen. Dabei wird festgestellt, dass die Rückrufquote mit dem Alter drastisch abnimmt. Ein starker Rückgang dieser Rückrufquote beginnt dabei etwas vor dem Alter von 40 bis 45 Jahren. Da der Anstieg unerwartet früh beginnt, ist der Hauptgrund für

Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt laut den Autor:innen nicht jener, „zu alt“, sondern „nicht jünger“ zu sein (Carlsson & Eriksson 2019: 10). Die Autor:innen stellen außerdem einen Zusammenhang zur Verweildauer in Arbeitslosigkeit her. Zu dem ungefähr gleichen Zeitpunkt, an dem die Rückrufrate stark abnimmt, steigt die Dauer in Arbeitslosigkeit. Laut Abbildung 4 steigt die Verweildauer in Arbeitslosigkeit in Österreich ab ungefähr 50 Jahren. Es könnte also angenommen werden, dass sich die Rückrufquote auch in Österreich ähnlich verhalten würde.⁴ Als Grund für die Altersdiskriminierung werden Altersstereotype festgemacht. In einer Befragung im Rahmen dieser Studie geben Arbeitgeber:innen an, dass sie befürchten, dass Beschäftigte bereits in ihren 40ern anfangen, ihre Fähigkeiten, neue Dinge zu lernen, zu verlieren, und weniger flexibel oder motiviert sind (Carlsson & Eriksson 2019: 10). Empirisch haltbar ist diese Annahme aber nicht. Die meisten wissenschaftlichen Arbeiten finden keine signifikanten Unterschiede zwischen jungen und älteren Beschäftigten bezüglich Produktivität (Börsch-Supan & Weiss 2016; Viviani et al. 2021).

Wenn Personalverantwortliche davon ausgehen, dass ältere Bewerber:innen unflexibler oder weniger produktiv sind, könnte Altersdiskriminierung mit einem Informationsdefizit erklärt werden. Das Alter würde daher stellvertretend für geringe Produktivität (geringere Gesundheit, weniger Motivation etc.) stehen. Hätten Arbeitgeber:innen sämtliche Infos zur Produktivität, könnten sie ihre Bewerber:innen nach diesen Informationen auswählen und müssten sich nicht auf die Variable „Alter“ verlassen. Diesen Ansatz untersucht eine Studie für neun OECD-Länder⁵ (Lössbroek et al. 2021). Dabei wird getestet, ob der Effekt der Altersdiskriminierung verschwindet, wenn zusätzliche Informationen zur Produktivität (Ausbildung, Erfahrung, Motivation, Performance, Gesundheit, Pensionierungswünsche) von Bewerber:innen vorgelegt werden. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass, selbst wenn die Produktivität zwischen jüngeren und älteren Bewerber:innen ident ist, bevorzugt Jüngere eingestellt werden. Die Autor:innen bringt das zum Schluss, dass „*Manager weniger bereit sind, ältere Arbeitnehmer:innen einzustellen, weil sie diese einfach weniger mögen als jüngere Arbeitnehmer:innen*“⁶ (Lössbroek et al. 2021: 59).

Altersdiskriminierung: Manager:innen präferieren jüngere Arbeitnehmer:innen auch bei gleicher Produktivität

2.1 Gründe für Altersdiskriminierung

Hohe Arbeitslosigkeit und Frühpensionierungspolitik trugen dazu bei, dass Menschen ab 50 zunehmend als zu alt für den Arbeitsmarkt angesehen wurden

Wenn also auch bei gleicher Produktivität ältere Arbeitnehmer:innen diskriminiert werden, sind Vorurteile tief verankert. Um Altersdiskriminierung besser zu verstehen, können individuelle Einstellungen von Personen oder die Organisation und Struktur von Unternehmen (Unternehmensgröße, Hierarchie, Diversität etc.), die Diskriminierung beeinflussen, betrachtet werden. Ein weiterer Ansatz ist es, die Makroebene in den Blick zu nehmen. Damit sind einerseits bestimmte gesellschaftliche Normen und Werte (Naegele et al. 2018: 74–75), aber auch ökonomische Großwetterlagen, die diese beeinflussen, gemeint. Während der 50er- und 60er-Jahre waren Erwerbsquoten von älteren Arbeitnehmer:innen noch vergleichsweise hoch (Ebbinghaus 2008: 88). Mit zunehmender Arbeitslosigkeit ab den 70er-Jahren in Europa bzw. ab den 80er-Jahren in Österreich und einem stark ausgebauten Sozialstaat wurden Frühpensionierungen als Instrument genutzt, um ältere Arbeitnehmer:innen aus dem Arbeitsmarkt zu bringen. Einerseits wurde dadurch Arbeitslosigkeit begrenzt (Mirkin 1987: 30), andererseits nutzten Unternehmen diese Möglichkeit für äußerst flexibles Personalmanagement (Ebbinghaus & Hofäcker 2013: 834). Die hohe Arbeitslosigkeit war natürlich nicht der einzige Grund für ausgebaute Pensionssysteme und Frühpensionierungsmöglichkeiten. Sie trug aber jedenfalls dazu bei, dass auch Player, die grundsätzlich nicht im Interesse von Arbeitnehmer:innen handeln, Frühpensionierungen als Option sahen (Ebbinghaus 2008: 41–43). Durch das gewollte frühe Ausscheiden von Arbeitnehmer:innen aus dem Arbeitsmarkt – das auch von der Arbeitslosenquote getrieben war – wurden Menschen ab 50 zunehmend als zu alt für den Arbeitsmarkt angesehen (Stypińska & Nikander 2018: 99–100). Dieser Einstellungswandel wirkt bis heute. Ähnliches kann aber auch in jüngerer Vergangenheit beobachtet werden. In Zeiten wirtschaftlicher Krisen, in denen Altersarbeitslosigkeit steigt (Axelrad et al. 2018), steigen auch Formen von Altersdiskriminierung (Stypińska & Nikander 2018: 98).

3. Altersdiskriminierung, Fachkräftemangel und Pensionen

Altersdiskriminierung wird demnach von ökonomischen Entwicklungen geprägt. Deshalb könnte es widersprüchlich erscheinen, dass Unternehmensvertreter:innen seit Jahren einen „Fach- oder

Personalmangel“⁷ thematisieren (exemplarisch z. B.: Corazza 2026), ältere Beschäftigte aber gleichzeitig kaum Chancen bekommen. Teil dieser Debatte ist der Hinweis auf eine prognostizierte sinkende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und die Forderung nach einer Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters – um diese Effekte auszugleichen. Spätestens hier wird erkennbar, dass diese Debatte nicht nur von technischen oder demografischen Gesetzmäßigkeiten, sondern auch stark von Macht- und Verteilungsargumenten geprägt ist. Letztere sollten – vor allem aus Arbeitnehmer:innenperspektive – nicht außer Acht gelassen werden.

Arbeitslosigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil des Kapitalismus. Je höher die Zahl der Arbeitslosen, desto stärker werden Löhne gedrückt und desto stärker wirken disziplinierende Effekte gegenüber Beschäftigten (Haunschmied & Tamesberger 2017). Sinkt hingegen die Zahl der potenziell Erwerbstätigen bei gleichbleibender Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen, erhöht sich die Macht der Arbeitnehmer:innen. Bei Forderungen nach einer Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters

*Demografische Entwicklung nützen,
um Altersdiskriminierung und Alters-
arbeitslosigkeit effektiv zu bekämpfen*

geht es deshalb, dieser Sichtweise folgend, nicht nur um zusätzliche Arbeitskräfte, die scheinbar benötigt werden.⁸ Vielmehr kann die Forderung als Bestreben verstanden werden, einen absehbaren Machtverlust der Unternehmen durch den demografischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu kompensieren (Milan 2020: 296). Für diese Sichtweise würde eben die Tatsache sprechen, dass Altersarbeitslosigkeit hoch ist und ältere Arbeitnehmer:innen nach wie vor diskriminiert werden. Auch Fragen zur Finanzierung des Pensionssystems können aus dieser Sichtweise betrachtet werden. Statt durch eine Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters könnten Finanzierungsprobleme auch über höhere Löhne und dadurch steigende Sozialversicherungsbeiträge, Steuern auf Vermögen oder die Aktivierung vorhandener Arbeitsmarktpotenziale (Bacher et al. 2022) gelöst werden. Diese Ansätze würden aber das Machtverhältnis in Richtung Arbeitnehmer:innen verschieben. Die aktuelle bzw. bevorstehende demografische Entwicklung könnte dazu genutzt werden, genau das zu machen. In Zeiten eines knappen Arbeitskräfteangebots ist es leichter, Maßnahmen umzusetzen, die Arbeitnehmer:innen stärken

(Milan 2020: 286–287). Eine Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters würde hingegen das Arbeitskräfteangebot erhöhen und die Verhandlungsmacht von Arbeitnehmer:innen schwächen. Stattdessen sollte die Chance genutzt werden, um Maßnahmen zu setzen, die die Gesundheit von (älteren) Arbeitnehmer:innen fördern, die Arbeitssuchende über Jobgarantien (Moder et al. 2024) Chancen bieten oder die Unternehmen in die Pflicht nehmen, eine bestimmte Anzahl an älteren Arbeitnehmer:innen einzustellen. Die demografische Entwicklung kann genutzt werden, um Altersarbeitslosigkeit und Altersdiskriminierung effektiv zu bekämpfen.

Anmerkungen

- 1 *In der Auswertung sind ausschließlich Mitglieder der AK OÖ enthalten.*
- 2 *Ein rollierender 12-Monats-Durchschnitt ist ein gleitender Mittelwert, bei dem für jeden Zeitpunkt der Durchschnittswert der letzten zwölf Monate betrachtet wird.*
- 3 *Hier kann angemerkt werden, dass der Abgang in Beschäftigung in dieser Altersgruppe auch deshalb so niedrig ist, weil viele aus der Arbeitslosigkeit in die Pension wechseln.*
- 4 *Vor allem auch, weil Schweden eine höhere Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen hat als Österreich und das darauf schließen lässt, dass es in Schweden grundsätzlich geringere Altersdiskriminierung gibt.*
- 5 *Bulgarien, Finnland, Deutschland, Ungarn, Niederlande, Portugal, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich*
- 6 *Aus dem Englischen übersetzt*
- 7 *Inwiefern es sich dabei nicht eher um ein Problem von schlechten Arbeitsbedingungen und einer zu geringen Entlohnung handelt, wird hier nicht weiter diskutiert, kann aber hier nachgelesen werden: Wimmler 2023.*
- 8 *Branchen und einzelne Berufsgruppen sind dabei unterschiedlich betroffen. Ursachen für den Arbeitskräftemangel liegen vor allem in der geringeren Zahl an Lehrstellen sowie in ungünstigen Arbeitsbedingungen (Schmid 2024).*

4 Literatur

- » *AK OÖ (2025): AK-Präsident Stangl: „Ältere Menschen in Beschäftigung bringen statt höheres Pensionsalter“. AK OÖ, Presseaussendung, 25.11.2025 [online] <https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/Wer-gibt-Aelteren-eine-Chance-.html>.*
- » *Axelrad, H. / Sabbath, E. L. / Hawkins, S. S. (2018): The 2008–2009 Great Recession and employment outcomes among older workers, in: European Journal of Ageing 15/1, S. 35–45, [online] <https://doi.org/10.1007/s10433-017-0429-0>.*
- » *Bacher, J. / Broederbauer, S. / Pilgerstorfer, T. / Tamesberger, D. (2022): The hidden labor force in Austria – an unused workforce. Die Stille Reserve in Österreich – ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial, [online] <https://doi.org/10.15203/MOMENTUMQUARTERLY.VOL11.NO3.P143-163>.*

- » *Batinovic, L. / Howe, M. / Sinclair, S. / Carlsson, R. (2023): Ageism in Hiring: A Systematic Review and Meta-analysis of Age Discrimination, in: Collabra: Psychology 9/1, 82194, [online] <https://doi.org/10.1525/collabra.82194>.*
- » *Börsch-Supan, A. / Weiss, M. (2016): Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line, in: The Journal of the Economics of Ageing, 7, 30–42, [online] <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2015.12.001>.*
- » *Carlsson, M. / Eriksson, S. (2019): Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market, in: Labour Economics 59, S. 173–183, [online] <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.002>.*
- » *Corazza, J. (2026): Personalmangel und hohe Kosten: Kitzbühels Kampf um qualifizierte Mitarbeiter, in: Kurier, 17.01.2026, [online] <https://kurier.at/wirtschaft/karriere/kitzbuehel-fachkraeftemangel-gastronomie-hotellerie-hahnenkammrennen-personalsuche/403121657>.*
- » *Durrleman, S. / Simon, R. (1989): Flexible regression models with cubic splines, in: Statistics in Medicine 8/5, S. 551–561, [online] <https://doi.org/10.1002/sim.4780080504>.*
- » *Ebbinghaus, B. (2008): Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA (1. publ. in paperback). Oxford Univ. Press.*
- » *Ebbinghaus, B. / Hofäcker, D. (2013): Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies. A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors, in: Comparative Population Studies 38/4, [online] <https://doi.org/10.12765/CPoS-2013-24>.*
- » *Felix, C. / Putz, S. / Schönherr, D. / Bohrn, K. (2023): Ungleichbehandlung von Älteren und Langzeitarbeitslosen bei Bewerbungen auf offene Stellen. Ergebnisse eines Korrespondenztests im Lebensmitteleinzelhandel und in der Elektroinstallation 2023. AMS & SORA.*
- » *Gösser, N. / Moshgbar, N. (2020): Smoothing time fixed effects, [online] <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/222263/1/1713935163.pdf>.*
- » *Gumprecht, D. / Langer, V. (2023): Dynamiken des österreichischen Arbeitsmarktes 2021 und 2022 (Statistische Nachrichten No. 12). Statistik Austria, [online] https://www.statistik.at/fileadmin/pages/54/Dynamiken_des_oesterreichischen_Arbeitsmarktes_2021_2022.pdf.*
- » *Haunschmied, P. / Tamesberger, D. (2017): Zum Verhältnis von Macht und Arbeitslosigkeit: Marxistische, keynesianische und neoklassische Perspektiven, in: WISO 1.*
- » *Lössbroek, J. / Lancee, B. / Van Der Lippe, T. / Schippers, J. (2021): Age Discrimination in Hiring Decisions: A Factorial Survey among Managers in Nine European Countries, in: European Sociological Review 37/1, S. 49–66, [online] <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa030>.*
- » *Milan, M. (2020): Demographic Changes, Pension Reforms, and Absolute Surplus Value: Intertemporal Exploitation in Contemporary Capitalism? In: M. Silver (Hrsg.): Confronting Capitalism in the 21st Century. Springer International Publishing, S. 281–309, [online] https://doi.org/10.1007/978-3-030-13639-0_15.*
- » *Mirkin, B.A. (1987): Early retirement as a labor force policy: An international overview, in: Monthly Labor Review 110/3, S. 19–33.*

- » Moder, C. / Quinz, H. / Tamesberger, D. / Theurl, S. / Witzani-Haim, D. (Hrsg.) (2024): *Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit: Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich*. ÖGB Verlag.
- » *nachrichten.at* (2025): *Pensionsantrittsalter auf 70 Jahre anheben? Aufregung um Sager von IV-Präsident Knill*, in: *OÖNachrichten*, 5.6.2025 [online] <https://www.nachrichten.at/wirtschaft/pensionsantrittsalter-auf-70-jahre-anheben-aufregung-um-sager-von-iv-praesidenten;art15,4057767>.
- » Naegele, L. / De Tavernier, W. / Hess, M. (2018): *Work Environment and the Origin of Ageism*. In: L. Ayalon / C. Tesch-Römer (Hrsg.): *Contemporary Perspectives on Ageism* (Bd. 19). Springer International Publishing, S. 73–90. [online] https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_5.
- » Peric, T. (2025): *Warum die Jobsuche für ältere Frauen schwieriger wird*, in: *Mein Bezirk*, 11.3.2025, [online] https://www.meinbezirk.at/c-wirtschaft/warum-die-jobsuche-fuer-aeltere-frauen-schwieriger-wird_a7196189?utm_source=chatgpt.com.
- » Perperoglou, A. / Sauerbrei, W. / Abrahamowicz, M. / Schmid, M. (2019): *A review of spline function procedures in R*, in: *BMC Medical Research Methodology* 19/1, 46 [online] <https://doi.org/10.1186/s12874-019-0666-3>
- » Pollak, M. (2025): *„Alter ist größtes Problem“. Viele Bewerbungen, kein Job*, in: *Heute*, 19.11.2025, [online] https://www.heute.at/s/alter-ist-groesstes-problem-viele-bewerbungen-kein-job-120142305?utm_source=chatgpt.com.
- » Schmid, G. (2024): *Fachkräfte offensiv ausbilden, aufspüren, holen. Whitepaper Fachkräftebedarf in Österreich – Analyse der Ursachen, Status der Quantifizierung und steuernde politische Maßnahmen aus Arbeitnehmer:innensicht*. Arbeiterkammer Wien, [online] <https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/AK-Whitepaper-Fachkraeftebedarf-2024.pdf>.
- » Schnabel, C. / List, J. (2025): *Altersdiskriminierung trotz Arbeitskräftemangel?*, in: *Wirtschaftsdienst* 105/6, S. 444–448, [online] <https://doi.org/10.2478/wd-2025-0113>.
- » Stepstone (2025): *Recruiting ohne Altersgrenzen. Vorurteile überwinden und starke Zielgruppe erschließen*, [online] https://www.stepstone.at/e-recruiting/blog/altersdiskriminierung-in-stellenanzeigen/?utm_source=chatgpt.com.
- » Stypińska, J. / Nikander, P. (2018): *Ageism and Age Discrimination in the Labour Market: A Macrostructural Perspective*. In: L. Ayalon / C. Tesch-Römer (Hrsg.): *Contemporary Perspectives on Ageism* (Bd. 19). Springer International Publishing, S. 91–108 [online] https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_6.
- » Trentini, M. (2024): *Labour market trajectories and unemployment of older workers in Europe after the Great Recession*, in: *Sociology Compass* 18/5, e13215, [online] <https://doi.org/10.1111/soc4.13215>.
- » Viviani, C. A. / Bravo, G. / Lavallière, M. / Arezes, P. M. / Martínez, M. / Dianat, I. / Bragança, S. / Castellucci, H. I. (2021): *Productivity in older versus younger workers: A systematic literature review*, in: *Work* 68/3, S. 577–618, [online] <https://doi.org/10.3233/WOR-203396>.
- » Wimpler, L. (2023): *Wer hat Angst vorm Fachkräftemangel?*, in: *A&W Blog*, 29.3.2023 [online] <https://www.awblog.at/Arbeit/wer-hat-angst-vorm-fachkraeftemangel>.