



## „50+ am Arbeitsmarkt – na und?“

### Resümee und Zusammenfassung einer Umfrage

*Sämtliche Ausführungen richten sich selbstverständlich gleichermaßen an Damen und Herren.*

*Der besseren Lesbarkeit wegen verwenden wir ausschließlich die Kurzform.*

*Die Prozentzahlen sind grundsätzlich kaufmännisch gerundet.*

Der 50. Geburtstag wird meist mit Sekt begossen und groß gefeiert. Wer aber danach seinen Job verliert, dem vergeht die Feierlaune unter Umständen für längere Zeit. Denn dann eine neue Herausforderung zu finden erfordert viel Geduld und oft auch Glück. Fast jeder zweite 55-jährige Arbeitslose ist meist schon seit mindestens einem Jahr auf der Suche nach einem neuen Job. Ermunternd sind jedoch die aktuellen Beschäftigtenzahlen, **denn es gibt so viele Menschen über 50 in Beschäftigungsverhältnissen wie nie zuvor**. Auch liegt die Arbeitslosenquote der Über-50-Jährigen nur minimal über dem Durchschnitt in Österreich.

Allerdings haben nicht wenige Firmen vergangene Wirtschaftskrisen dazu benutzt, sich von langjährigen (und vermeintlich teuren) Mitarbeitern zu trennen. Die Kündigung von älteren Mitarbeitern ist – *subjektiv gefühlt und selbst miterlebt* - seit der „Dotcom-Blase“ im Jahr 2000/01 auch bei den „Anzugträgern“ salonfähig geworden.

Wo und wann immer in den vergangenen Jahren das Thema „**Ältere am Arbeitsmarkt**“ diskutiert wurde, war es **oft defizitorientiert**: Teuer, krankheitsanfällig, schwer zu kündigen, veränderungsresistent, immobil, der Digitalisierung nicht gewachsen etc.

**Doch dem ist in der Realität nicht so ...**

### Vorteile der sog. „Babyboomer“ am Arbeitsmarkt

- Ältere Arbeitnehmer verfügen über fundierte **Branchen-, Fach- und Spezialkenntnisse** wie auch **Lebenserfahrung** und haben langjährig gepflegte **Netzwerke**.
- Ältere Arbeitnehmer haben die finanziell herausfordernden Lebensphasen (Familienplanung, Wohnraumschaffung etc.) meist abgeschlossen. Daher sind sie kaum mehr auf das höchstmögliche **Gehalt** angewiesen, d.h. es besteht **Verhandlungsspielraum**.
- Ihre **Lernbereitschaft**, Flexibilität und die Fähigkeit, mit modernen **IT- und Kommunikationsmedien** umzugehen, sind oftmals stärker ausgeprägt als angenommen.
- Auch das Vorurteil, mit zunehmendem Alter stiegen die **krankheitsbedingten Fehlzeiten**, wurden inzwischen **statistisch widerlegt**.

- Ältere sind auch **seitens der Kunden gefragt**, denn auch von diesen gibt es aufgrund der demografischen Entwicklung ebenso mehr Menschen über 50.
- Der **Diversity-Ansatz** besagt, dass **Teams** erfolgreicher sind, wenn sie aus unterschiedlichen Persönlichkeiten, Kulturen und Altersklassen zusammengesetzt sind.
- Ältere Mitarbeiter sind oft **loyaler** und **beständiger** als jüngere; vielleicht auch beständiger, da nicht mehr der ultimative Karrieresprung angestrebt wird.

### Die Schlussfolgerung

zu unserer Umfrage ist, dass einige Faktoren (z.B. Eigeninitiative, Ausdauer, Reisebereitschaft, Alternative Selbständigkeit) darauf schließen lassen, dass die Generation 50+ deutlich beweglicher, motivierter und aktiver ist als teilweise ihr Ruf. Bei einer Trennung von langjährigen Mitarbeitern dieser Generation geht immens viel fachliche und soziale Kompetenz im Unternehmen verloren, die mit jedem neuen Mitarbeiter wieder mühsam neu aufgebaut werden muss.

**Werden hier nicht Energien und Ressourcen investiert,  
 die letztendlich Zeit- und Know-how-Verlust bedeuten?  
 Ergo doppelt bezahlt werden müssen?**

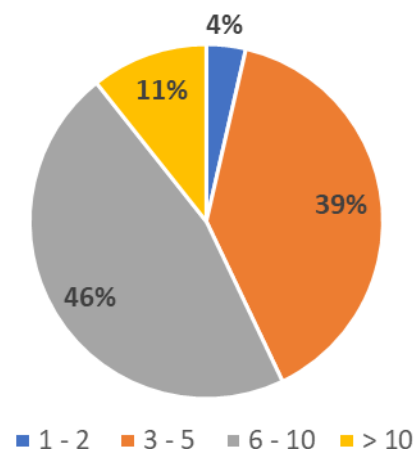
## ERGEBNISSE DER UMFRAGE

### 1. Wie viele (hauptberufliche) Dienstverhältnisse hatten Sie in Ihrer bisherigen Berufslaufbahn?

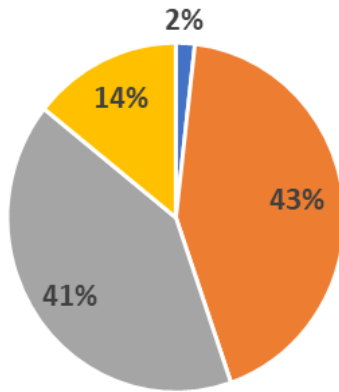
- Nur **4%** der Generation 50+ hat das gesamte Berufsleben bei **nur 1 - 2 Arbeitgebern** verbracht.
- **39%** haben im Laufe Ihres Berufslebens in **3 - 5 verschiedenen Betrieben** gearbeitet.
- **6 - 10 Dienstverhältnisse** scheinen in den Curricula von **46%** der Teilnehmer auf.
- **> 10 Arbeitsverhältnisse** bei unterschiedlichen Unternehmen hatten **11%** der 50- bis 60-jährigen Teilnehmer an der Umfrage.

#### Zusammenfassend

sind also **57%** der Vollzeit-Angestellten im Laufe Ihres Arbeitslebens mindestens bei **6 bis sogar mehr als 10** verschiedenen Betrieben beschäftigt. Wenn wir hier den Durchschnitt von 8 Arbeitgebern annehmen, kommt also eine Person bei rund 30 Berufsjahren auf eine **durchschnittliche Verbleibedauer von 3,75 Jahren** in einem Unternehmen.



## 2. Wie lange haben Ihre Dienstverhältnisse durchschnittlich gedauert?



- Mit **Arbeitsverhältnissen bis max. 2 Jahren** verbrachten **2%** der Antwortenden ihre bisherige Berufslaufbahn.
- Bei **43%** der Teilnehmer dauerten die Jobs durchschnittlich **3 - 5 Jahre**.
- **6 - 10 Jahre** im Schnitt bei einem Dienstgeber waren **41%** durchgängig angestellt.
- Bei **14%** der Generation 50+ dauerten - und dauern - die Dienstverhältnisse **länger als 10 Jahre**.

■ < 2 Jahre ■ 3 - 5 Jahre ■ 6 - 10 Jahre ■ > 10 Jahre

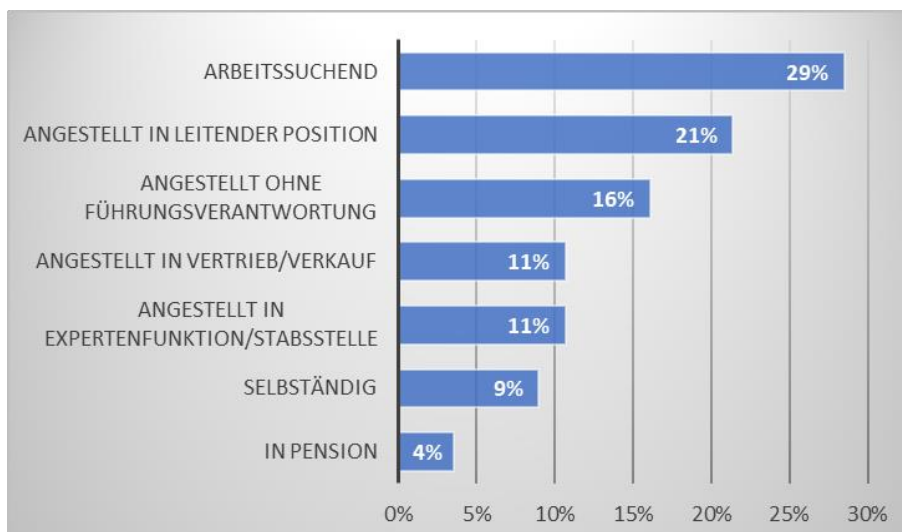
Was bedeutet das für die Unternehmen?

**55 % der sog. „Baby-Boomer“-Generation** waren gemäß dieser Umfrage also **mehr als 6 – 10 Jahre und länger** durchgängig in einem Unternehmen tätig. Diese ‚beständigen‘ Zeiten sind mehr oder weniger Vergangenheit! Langjährige Dienstverhältnisse sind mittlerweile eher die Ausnahme und das wird mit großer Wahrscheinlichkeit auch so bleiben.

*Spielt hier der schnelllebige ‚Zeitgeist‘ der Generation XYZ eine maßgebliche Rolle?!*

## 3. In welcher beruflichen Situation bzw. Position befinden Sie sich derzeit?

- Aktuell sind 59% all unserer ehemaligen Bewerber zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr - nach wie vor oder schon wieder - in einem bestehenden Dienstverhältnis in leitender Position (21%), ohne Führungsverantwortung (16%) oder im Vertrieb/Verkauf (11%) bzw. als Experte/in Stabstelle (je 11%) tätig.
- **Aktiv auf Arbeitssuche** sind – nach wie vor oder schon wieder - **29%** der Antwortenden.
- 9% der Personen haben sich selbständig gemacht oder waren ehemals bereits selbständig.
- 4% der Teilnehmer haben bereits ihre Pension angetreten.



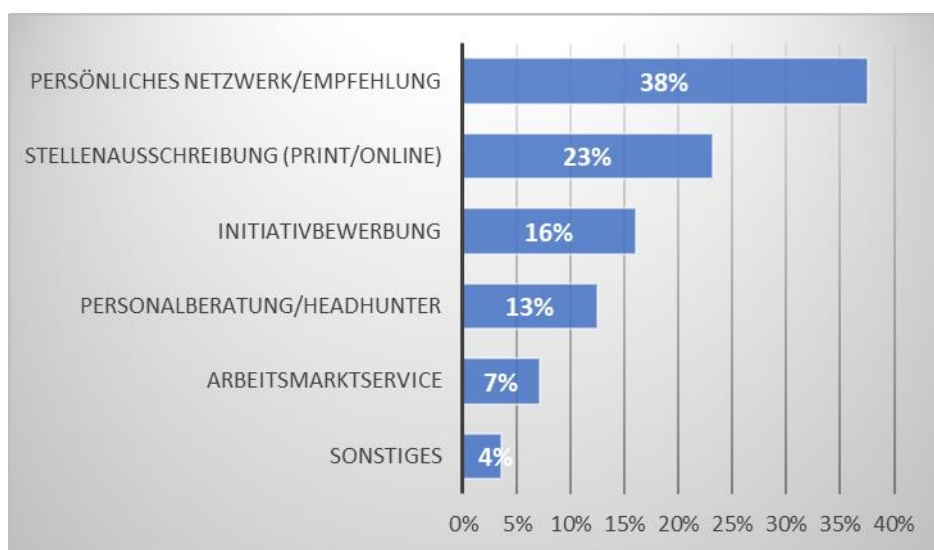
In absoluten Zahlen

*Knapp 30 % - also 17 von insgesamt 56 Menschen - aus unseren ehemaligen Kontakten zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr stehen dem Arbeitsmarkt aktuell zur Verfügung.*

#### 4. Wie haben Sie und Ihr aktueller bzw. letzter Arbeitgeber sich gefunden?

Das **persönliche Netzwerk bzw. persönliche Empfehlungen** sind nach wie vor ein entscheidender Erfolgsfaktor bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz:

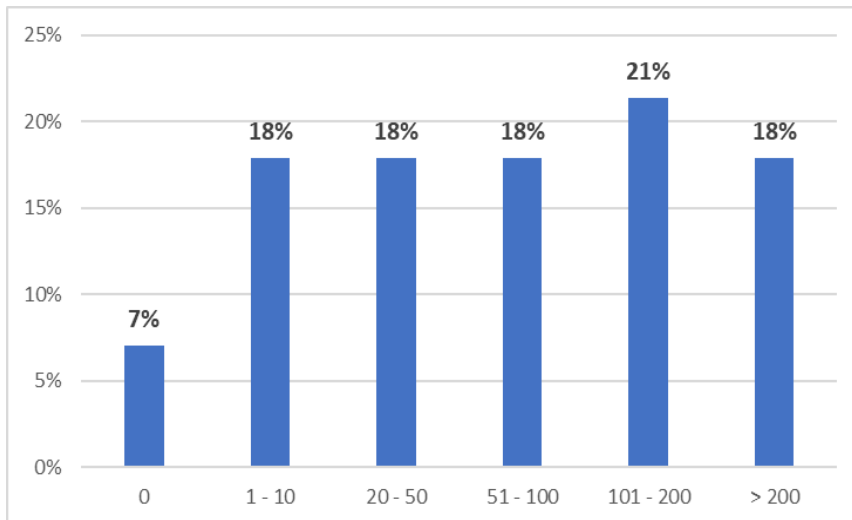
- Ein gutes Drittel, nämlich **38% der Antwortenden haben ihren aktuellen bzw. letzten Arbeitgeber über ihr persönliches Netzwerk bzw. Empfehlung** gefunden.
- Ein knappes Viertel der Teilnehmer (**23%**) fand die aktuelle/letzte Stelle über eine offizielle **Stellenausschreibung** im Internet oder einem Printmedium.
- An dritter Stelle der Erfolgsskala stehen **Initiativbewerbungen** mit **16%**, knapp gefolgt von
- der Unterstützung durch eine **Personalberatung** bzw. einen Headhunter (in **13%** der Fälle).
- Das **Arbeitsmarktservice** unterstützte **7%** der über 50jährigen erfolgreich bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber.
- Rund 3% fanden über andere Kanäle zu ihrer aktuellen bzw. letzten Beschäftigung.



#### Anmerkung

*Aus dem Ergebnis schließen wir – so wie wir es auch aus der Outplacement-Beratung her kennen - dass das **Netzwerken und das persönliche Engagement** der Generation 50+ bei der Suche nach einer neuen Herausforderung am **effektivsten** ist. Mit 20% Erfolgsquote sind Personalberatungen bzw. Headhunter sowie das Arbeitsmarktservice beteiligt.*

## 5. Wie viele Bewerbungen haben Sie in etwa für Ihre aktuelle/letzte Arbeitsstelle bzw. bisher in Ihrem aktuellen Suchprozess versandt?



Die Anzahl der Bewerbungen variiert sehr stark. Hier drängt sich die **Vermutung** auf, dass ein gutes persönliches Netzwerk die Möglichkeit gezielter Bewerbungen fördert und so deren Anzahl deutlich verringert; wo hingegen ohne effektives Netzwerk erst die Quantität der Bewerbungen zu entsprechenden Kontakten zu potentiellen Arbeitgebern führt.

- 7% der Generation 50+ aus unserem Bewerberklientel haben ihren aktuellen bzw. letzten Arbeitgeber gefunden, **ohne** eine einzige Bewerbung abzugeben. Hier gehen wir davon aus, dass ebenso das **persönliche Netzwerk** bzw. Empfehlungsmanagement zu Stande kam bzw. die Personen **abgeworben** wurden.
- Jeweils **18%** der Teilnehmer haben zwischen 1 und 10, zwischen 20 und 50 sowie zwischen 51 und 100 Bewerbungen versandt.
- Mehr als 100 Bewerbungen (!!!)** wurden von **39% (!!!)** der Antwortenden verschickt, davon **18%** sogar mehr als 200.

### Feststellung - Hemmschuh 50+?

Diese – aus unserer Sicht – **sehr, sehr hohe Bewerbungsquote überrascht uns doch ein wenig**. Denn wir rekrutieren ausschließlich im Bereich von Schlüssel- und Führungskräften (technisch/ kaufmännisch, Verkauf/Vertrieb, Experten). D.h. unser Bewerberklientel umfasst größtenteils **Angestellte**. Wir meinen hier durchaus einen unmittelbaren Zusammenhang mit dem fortgeschrittenen Alter der Bewerber zu erkennen, denn solche Zahlen sind uns sonst nur aus dem gewerblichen Bereich bekannt.

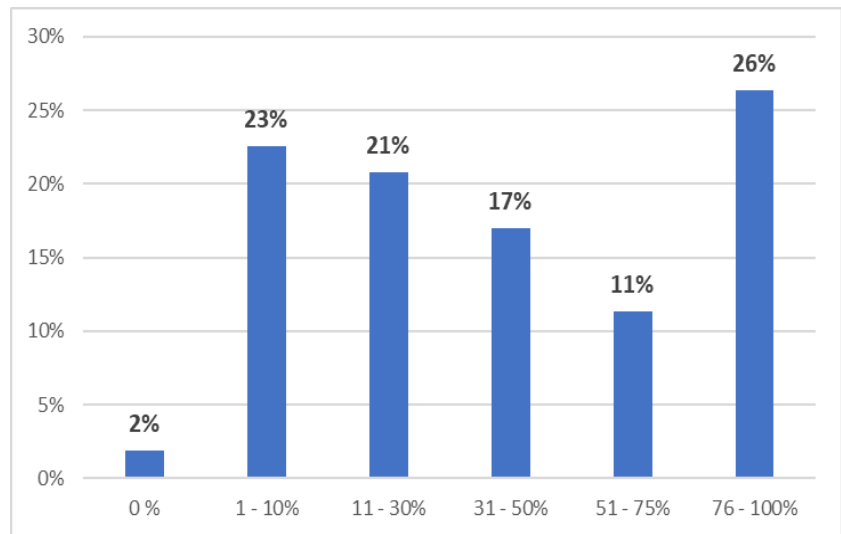
## 6. Wie hoch ist/war in etwa die Antwortquote der Unternehmen auf Ihre Bewerbungen (in Prozent)?

- 9 von 10 Bewerbungen** wurden durchschnittlich bei etwa 1/4 der Teilnehmer (**26%**) beantwortet.
- 6 von 10 Bewerbungen waren es bei 11% der Teilnehmer.
- Nur 4 von 10 Bewerbungen waren es bei 17%.
- Und nur mehr auf 2 von 10 Bewerbungen** kamen bei fast der 1/2 der Antwortenden (**46%**) seitens der Unternehmen eine Rückmeldung (0-30%ige Antwortquote).

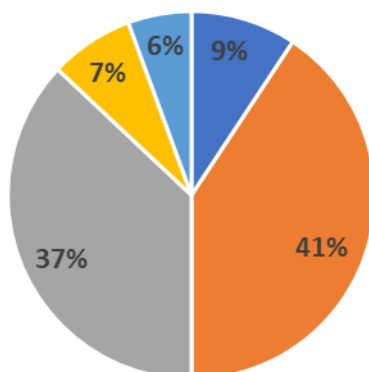
### Arbeitgeberimage?

Auch unter der Generation 50+ könnte der richtige Mitarbeiter für die nächsten 10 Jahre sein (wir erinnern daran: die durchschnittliche Verweildauer in einem Unternehmen von 3,75 Jahren ist ca. 1/3 dieses Zeitraums!).

**Dient diese relativ niedrige Antwortquote gegenüber gut qualifizierten und erfahrenen Bewerbern tatsächlich der „Arbeitgeberattraktivität“?**



## 7. Zu wie vielen persönlichen Gesprächen wurden Sie im Zuge Ihres aktuellen bzw. letzten Bewerbungsprozesses eingeladen?



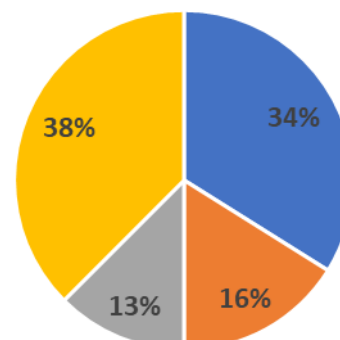
■ 0 ■ 1 - 3 ■ 4 - 10 ■ 11 - 20 ■ > 20

- Positiv ist, dass gut **3/4, nämlich 78%** der Generation 50+ zu **bis zu 10 persönlichen Gesprächen** eingeladen wurden.
- Und **7% bzw. 6%** hatten sogar mehr als **10 bzw. mehr als 20 vertiefende Gespräche** in den Unternehmen. Die Anzahl der Gespräche hängt wahrscheinlich auch mit der Anzahl der abgesandten Bewerbungen zusammen. Hier kann allerdings in der anonym durchgeführten Studie keine Korrelation hergestellt werden.
- 9 % der Bewerber bekamen keine Chance auf ein persönliches Vorstellungsgespräch.

„Steter Tropfen höhlt den Stein!“

## 8. Wie lange waren Sie aktiv auf der Suche nach Ihrer aktuellen bzw. letzten Arbeitsstelle?

- **50%** der über 50jährigen fanden **innerhalb von 6 Monaten** einen neuen Dienstgeber.
- 13% innerhalb von 7 – 12 Monaten.
- Doch immerhin beachtliche 38% sind oder waren länger als ein Jahr auf der Suche nach einem neuen Job.



■ 1 - 3 Monate ■ 4 - 6 Monate ■ 7 - 12 Monate ■ > 12 Monate

### Gut Ding braucht Weile ...

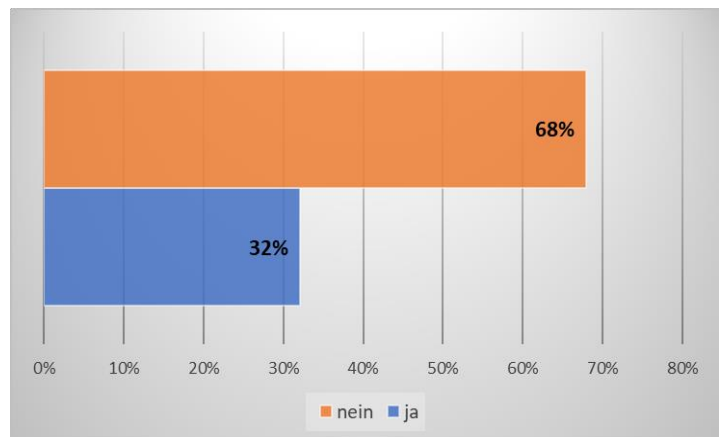
Nach einem Jahr der Suche wird die Frustrationsgrenze mit Sicherheit überstrapaziert.

### 9. Wurden oder werden Sie als Arbeitnehmer der Generation 50+ von Ihrem Arbeitgeber gezielt als generationenübergreifender Mentor für jüngere Arbeitnehmer oder für interne Wissensmanagement-Projekte eingesetzt?

Nur ein knappes 1/3 der Generation 50+ werden oder wurden von ihrem Arbeitgeber gezielt als generationenübergreifender **Mentor** für jüngere Arbeitnehmer oder für das interne **Wissensmanagement** eingesetzt.

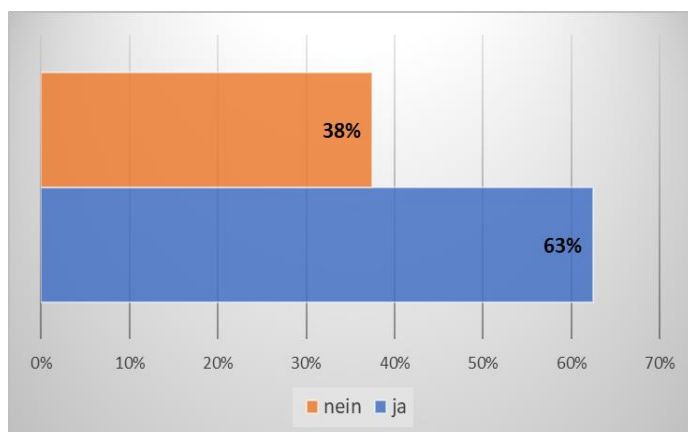
#### Fragen?

- Wird Know-how-Verlust bewusst in Kauf genommen?
- Wird Generationenmanagement in Unternehmen tatsächlich gelebt?



### 10. Ist/War die Selbständigkeit/Unternehmensgründung für Sie eine Alternative zum Angestelltenverhältnis?

Sehr **positiv und offen eingestellt** zeigt sich die Generation 50+ der Selbständigkeit gegenüber. Knapp 2/3 sind geneigt, unter komplett anderen Rahmenbedingungen noch einmal zu starten.

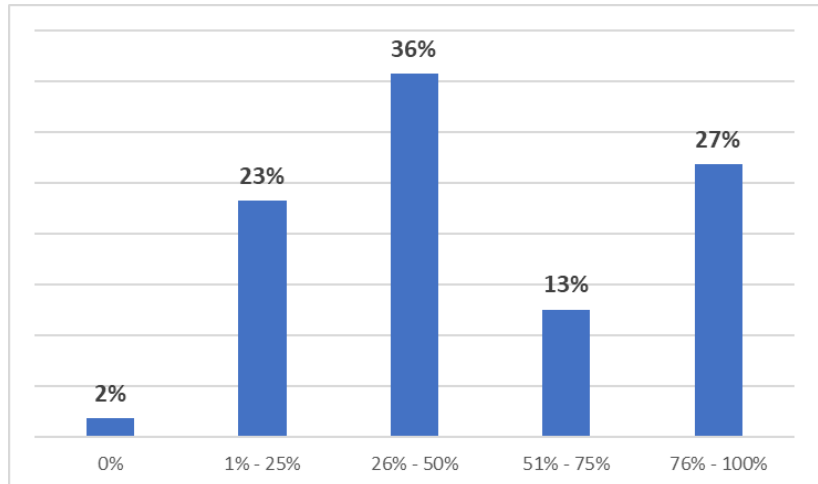


#### Hinterfragend

Wenn so viele „ältere“ Arbeitnehmer für einen den **Schritt in die Selbständigkeit** offen sind, muss **viel Mut, Energie, Motivation und Know-how** vorhanden sein. Diese „Quelle“ entgeht den Betrieben meist in jenen Fällen nur indirekt, in denen die **Generation 50+ als Senior Consulter** in der Branche bleibt. Und wieder sind hier das **Netzwerk und persönliche Kontakte** für die nächsten Jahre maßgeblich.

## 11. Wie hoch ist/war Ihre grundsätzliche berufliche Reisebereitschaft (in Prozent)?

- **40 %** der Generation 50+ aus unserem Bewerberklientel zeigt sich mit einer Reisebereitschaft von 50 – 100% **außerordentlich mobil** (vglb. mit 3 bis 5 Tage pro Woche im Durchschnitt).
- 36 % können sich vorstellen 25 – 50% (vglb. mit 2 bis 3 Tage/Wo) unterwegs zu sein.
- Nur 25% gab an, dass sie max. 1 Tag/Wo auswärts sein möchten.



### Anmerkung

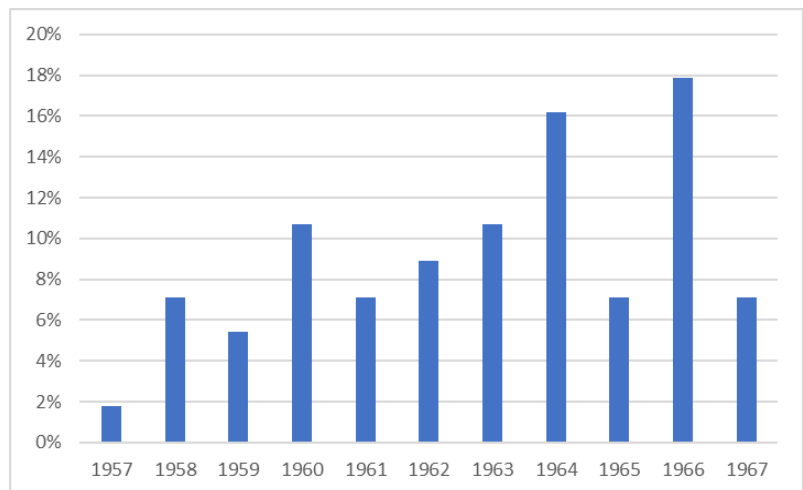
Immer wieder wird der Generation 50+ geringe Reisebereitschaft ‚unterstellt‘. In dieser Umfrage kommt eher das Gegenteil zum Ausdruck. Oft besteht höhere Motivation zur Mobilität, da keine junge Familie mehr zu Hause auf gemeinsame Zeit mit den Eltern wartet ...



## STATISTISCHE ANGABEN

- Die Befragung wurde im Zeitraum von Mitte Dez. 2017 bis Mitte Jän. 2018 durchgeführt und zwar bei ehemaligen Bewerbern im **Alter von 50 bis 60 Jahren** – ausschließlich Fach-, Schlüssel- und Führungskräfte (**Angestellte**).
- Die Grundgesamtheit beläuft sich auf 56 auswertbare Fragebögen von insgesamt 466 möglichen, was einer relativ hohen **Rücklaufquote von ca. 12%** entspricht.
- Da wir selbst in der **Steiermark** ansässig sind und vorwiegend hier unsere Kunden, Kontakte und Netzwerk haben, ist aus diesem Bundesland die **Rücklaufquote mit 64%** am höchsten; gefolgt von **Wien** und **Niederösterreich**. Nur vereinzelte Teilnehmer stammen aus dem Burgenland, Kärnten, Salzburg und Vorarlberg.
- Zu 3/4 sind die Teilnehmer **männlich**, was auf unsere eher technisch ausgeschriebenen Positionen zurückzuführen ist. Diese Relation entspricht auch in etwa der m/w-Verteilung in unserer Datenbank.

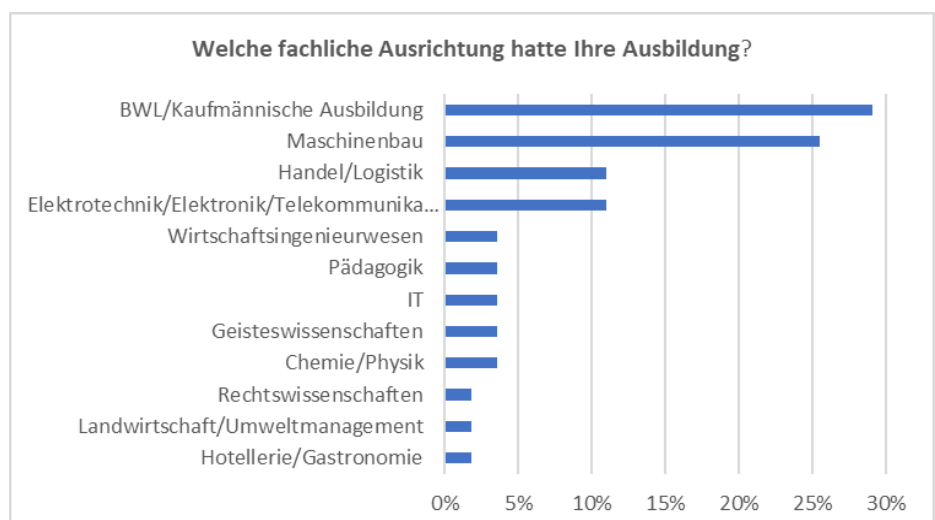
Die **Jahrgänge 1966, 1964, 1963** und **1960** antworteten am häufigsten.



### Ausbildungsniveau und fachliche Ausrichtung

- Knapp 1/2 der Teilnehmer hat als höchste abgeschlossene Ausbildung einen **Fachhochschul- oder Universitätsabschluss**.
- Jeweils ca. 1/4 hat eine **AHS/HAK/HTL** oder eine **Lehre/Fachschule** absolviert.

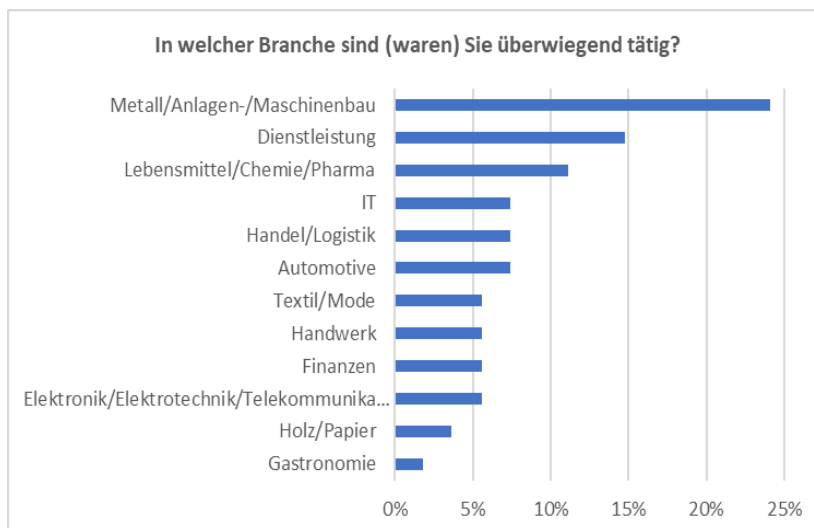
Die **fachliche Ausrichtung** der Ausbildung liegt mit etwa **3/4 der Teilnehmer** überwiegend im *kaufmännisch* bzw. *betriebswirtschaftlichen* Bereich, im *Maschinenbau*, der *Elektronik/Elektrotechnik* bzw. *Telekommunikation* und im Bereich *Handel* bzw. *Logistik* – wie nebenstehende Abbildung zusammenfasst.



Im Zuge der Frage nach dem **aktuellen Tätigkeitsbereich** der Rückmeldenden hatten wir Rückschlüsse auf die ursprüngliche fachliche Ausrichtung der Ausbildung erwartet. Doch aus der offenen Antwortoption ist **keine eindeutige Korrelation zur ursprünglichen fachlichen Ausbildung** zu erkennen. Der Vollständigkeit halber im Groben gerundet zusammengefasst:

- 15 % der Personen sind heute in der **Produktion** bzw. in der **Fertigung** tätig
- 15 % im **Management** bzw. in der **Geschäftsführung**
- 15 % in der **IT** bzw. **Logistik**
- 15 % im **Handel, Verkauf** bzw. **Vertrieb**
- 10 % in der **Beratung** bzw. im **Trainingsbereich**
- 10 % im **Controlling** bzw. im **Finanzwesen**
- Die verbleibenden 20 % verteilen sich auf Personalmanagement, Immobilien, Qualitätsmanagement, Einkauf, Administration, Kulinarik

### Branchenverteilung



Etwa **50% der Teilnehmer** an dieser Umfrage (offene Antwortmöglichkeit) waren bzw. sind überwiegend im

- *Anlagen-/Maschinenbau bzw. Metallbereich* tätig, sowie generell in der
- *Dienstleistung* und im Bereich von
- *Chemie/Pharma bzw. Lebensmittel.*
- *Gefolgt von IT, Handel, Logistik und Automotiv.*

**Wir bedanken uns bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre Informationsbereitschaft!**

Sollten Fragen oder Anmerkungen Ihrerseits auftreten, stehen wir gerne zur Verfügung.

Ihr People Management-Team

**FINDEN | BINDEN | ENTWICKELN | VERÄNDERN**

Mag. Evelyn Poms | Mag. Sigrid Machatsch



People Management e.U.

A-8042 Graz, Messendorfgrund 30

M +43 664 425 47 32; T +43 720 989 403

[contact@people-management.at](mailto:contact@people-management.at)