Ihre Gesprächspartner
Andreas Stangl — Präsident der AK Oberösterreich
Thomas Pilgerstorfer, BSc, MSc — Referent, Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik

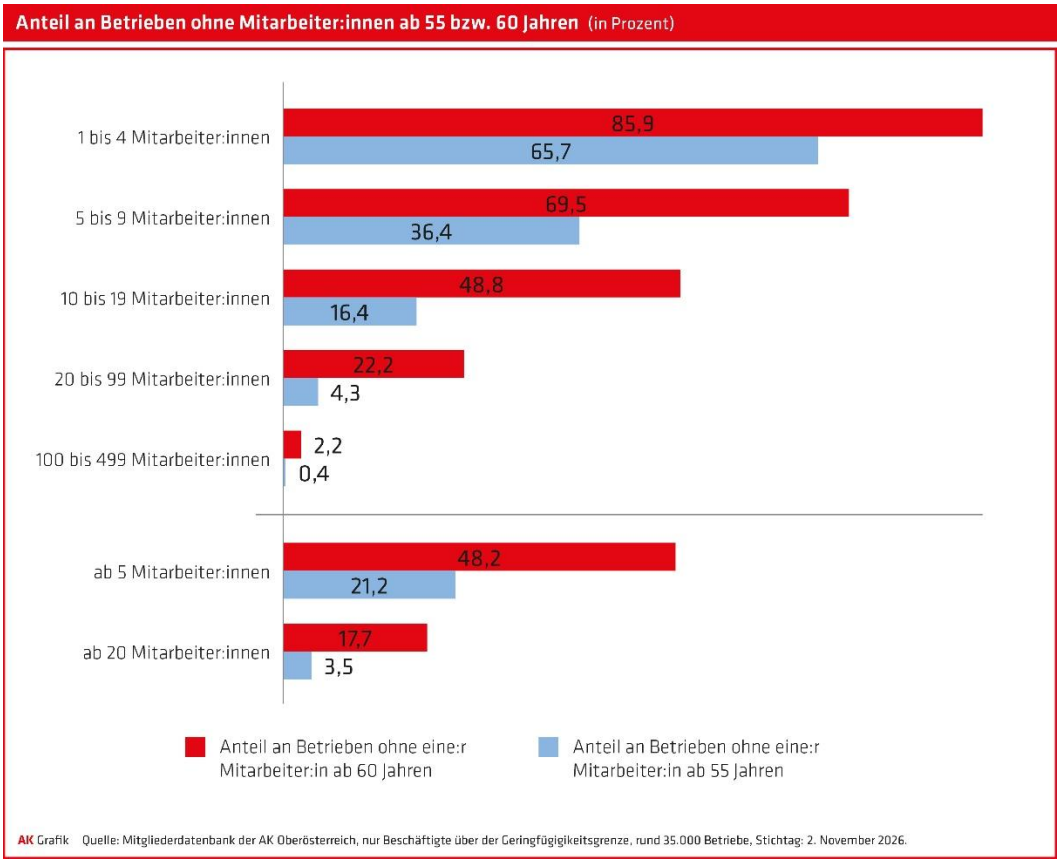
AK Oberösterreich in Kooperation mit FORBA

AK-Studie zu älteren Arbeitnehmer:innen zeigt: Wer die Beschäftigung erhöhen will, muss Unternehmen in die Pflicht nehmen

Pressekonferenz
Freitag, 20. November 2026, 10 Uhr
Arbeiterkammer Linz

In Oberösterreich beschäftigt fast die Hälfte der Betriebe mit fünf oder mehr Mitarbeiter:innen keine Arbeitnehmer:innen ab 60 Jahren. Das führt in dieser Altersgruppe zu hoher Arbeitslosigkeit und geringer Hoffnung auf einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Eine Studie von FORBA im Auftrag der AK Oberösterreich zeigt nun, wie dieser Entwicklung entgegengewirkt werden kann. Vielversprechend sind vor allem jene Ansätze, die Unternehmen stärker in die Verantwortung nehmen.

Eine Auswertung der Mitgliederdaten der AK Oberösterreich zeigt, dass rund 48 Prozent der Betriebe (ca. 6.400) ab fünf Mitarbeiter:innen keine einzige Person ab 60 Jahren in Beschäftigung haben. Für Betriebe ab 20 Mitarbeiter:innen liegt dieser Anteil bei fast 18 Prozent (ca. 700 Betriebe).



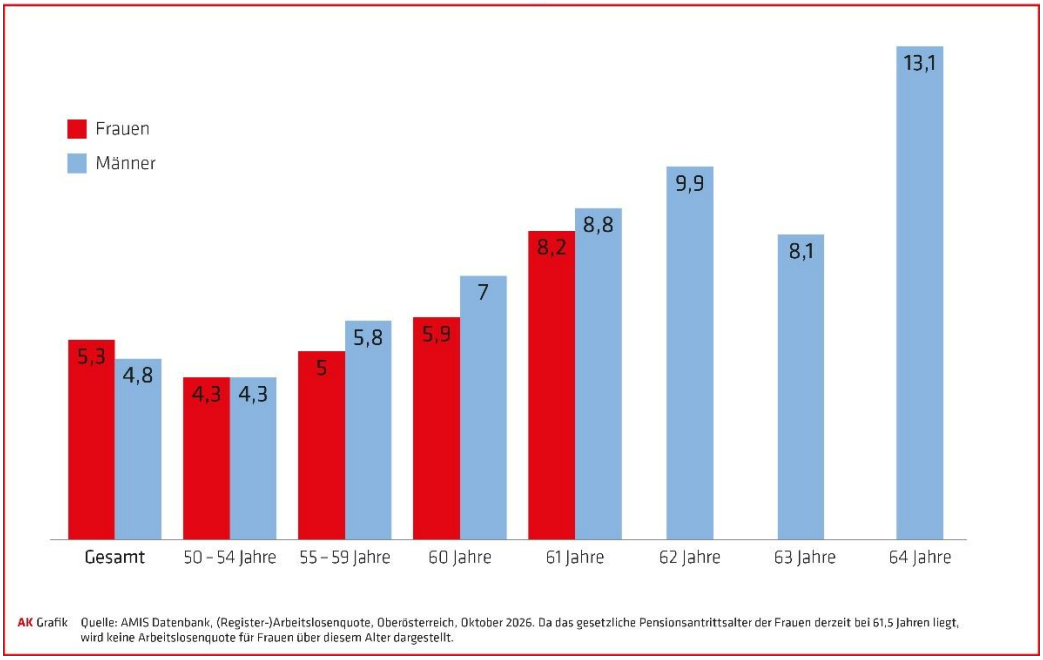
Diese fragwürdige Einstellungspraxis setzt sich in größeren Betrieben nicht fort. Lediglich 2,2 Prozent der Betriebe mit 100 bis 499 Arbeitnehmer:innen beschäftigen keine Personen über 60 Jahren. Zudem zeigt sich, dass Mitarbeitende zwischen 55 und 60 Jahren viel häufiger in Beschäftigung sind als über 60-Jährige. Nur 3,5 Prozent der Betriebe ab 20 Mitarbeiter:innen haben keine Mitarbeiter:innen ab 55 Jahren

beschäftigt. Auf über 60-Jährige verzichten hingegen fünfmal so viele Betriebe. Arbeiterkammer und Gewerkschaften betonen seit Jahren, dass es ein Problem bei der Einstellungspraxis von Unternehmen gibt. Dabei reichen reine Appelle an Unternehmen scheinbar nicht mehr aus, um positive Veränderungen anzustoßen.

Hohe Arbeitslosigkeit bei älteren Beschäftigten hat Folgen

Die Arbeitslosenzahlen zeigen, dass es genügend ältere Arbeitnehmer:innen gibt, die trotz zahlreicher Bewerbungen keine Beschäftigung finden. Ab dem Alter von 60 Jahren steigt die Arbeitslosigkeit sowohl bei Frauen wie auch bei Männern drastisch an. Die Arbeitslosenquote 61-jähriger Frauen lag im Oktober bei 8,2 Prozent, der gleichaltrigen Männer bei 8,8 Prozent. Beide Quoten liegen damit weit über dem Gesamtdurchschnitt von 5,3 Prozent bei Frauen und 4,8 Prozent bei Männern. Dies ist auch auf die Einstellungspraxis der Betriebe zurückzuführen.

Ältere Arbeitnehmer:innen haben eine höhere Arbeitslosenquote (in Prozent)



AK Grafik Quelle: AMIS Datenbank, (Register-)Arbeitslosenquote, Oberösterreich, Oktober 2026. Da das gesetzliche Pensionsantrittsalter der Frauen derzeit bei 61,5 Jahren liegt, wird keine Arbeitslosenquote für Frauen über diesem Alter dargestellt.

Zusätzlich zeichnet sich ab, dass in Zukunft noch mehr Frauen auf Arbeitsuche sein werden. Das ist auf das steigende gesetzliche Pensionsantrittsalter und die Lage auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen. Die Quote an Arbeitsuchenden wird sich damit an jene der Männer angleichen. Bei den 64-jährigen Männern ist bereits mehr als jeder Achte arbeitslos. Das ist der höchste Wert aller Alterskategorien. Gleichzeitig liegt die Beschäftigungsquote von älteren Arbeitnehmer:innen deutlich unter dem

Durchschnitt. Sie lag im September 2026 mit 40,2 Prozent weit unter der durchschnittlichen Quote von 77,3 Prozent.

Mehr Einnahmen für den Sozialstaat durch weniger Altersarbeitslosigkeit

Altersarbeitslosigkeit zu vermeiden und die Beschäftigungsquote zu erhöhen sind wichtige Maßnahmen, um auch das faktische Pensionsantrittsalter anzuheben. Dazu kommt, dass mehr Beschäftigung auch zusätzliche Einnahmen bei den Pensionsbeiträgen bedeuten. Sie ist somit ein wichtiger Faktor, um das Pensionssystem nachhaltig zu stärken. Vereinfacht dargestellt würden 80.000 ältere arbeitsuchende Menschen, die ein halbes Jahr in Beschäftigung sind, eine halbe Milliarde zusätzliche Pensionsbeitragseinnahmen bedeuten. Diese Größenordnung geht aus Einschätzungen des Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO hervor. Dazu kommen weniger Ausgaben für die Arbeitslosenversicherung und mehr Steuereinnahmen.

Studie zeigt Bedarf an verpflichtenden Maßnahmen für Betriebe

Ziel der im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) durchgeführten Studie war es, Maßnahmen zu identifizieren, um die Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitnehmer:innen zu reduzieren und damit die Beschäftigungsquote zu erhöhen. Die Maßnahmen sollten dabei so gestaltet sein, dass kein weiterer Druck auf Arbeitnehmer:innen aufgebaut wird. Dazu analysierte FORBA nationale, wie auch internationale Literatur und führte Interviews mit Expert:innen durch.

Kernergebnisse der Studie

- Arbeitsmarktpolitische Diskussionen und Maßnahmen haben häufig zum Ziel, das individuelle Verhalten von Arbeitnehmer:innen durch Druck auf sie zu verändern. Demgegenüber richten sich nur wenige Maßnahmen direkt an Arbeitgeber und deren Beschäftigungsentscheidungen.
- Um die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen nachhaltig zu erhöhen, muss die Nachfrage nach älteren Arbeitskräften gestärkt werden. Dazu müssen Unternehmen stärker als bisher in die Pflicht genommen werden.

Das zeigen positive Beispiele aus Ländern wie Japan, Frankreich, oder den USA. So werden in Japan Betriebe dazu verpflichtet, ältere Arbeitnehmer:innen bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter weiter zu beschäftigen. In Frankreich müssen Betriebe Aktionspläne zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen einführen. In den USA richtet sich der Beitrag eines Unternehmens zur Arbeitslosenversicherung danach, wie viele Kosten es durch Kündigungen verursacht.

Quotensysteme wirken bei hohen Anreizen und Sanktionen

Zudem existieren neben Österreich auch in weiteren Ländern bereits Quotensysteme für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung. Sie sind ähnlich einem Bonus-Malus-System und sollen die Beschäftigungsquote steigern. Jedoch hängt die Wirksamkeit wesentlich davon ab, ob Anreize oder Sanktionen ausreichend hoch ausgestaltet sind. Das entscheidet, ob tatsächlich Verhaltensänderungen auf Unternehmensseite ausgelöst werden.

Unternehmen nur unzureichend vorbereitet

Die Zahl an älteren Arbeitnehmer:innen und damit das Arbeitskräfteangebot wird in den nächsten Jahren weiter steigen. Es liegt nahe, dass Unternehmen nur unzureichend auf diese Entwicklung vorbereitet sind. Aus Sicht der AK Oberösterreich ist es ungerecht und kontraproduktiv, ausschließlich von Arbeitnehmer:innen zu verlangen, sich an die kommenden Herausforderungen anzupassen.

Mit dem Bonus-Malus-System von ÖGB und AK zu mehr Chancen

Das von Österreichischem Gewerkschaftsbund (ÖGB) und Arbeiterkammer (AK) vorgeschlagene Bonus-Malus-System würde klare, planbare Zielvorgaben und Anreize schaffen. Vorgesehen ist, dass Betriebe ab 20 Beschäftigten, die Menschen zwischen 60 und 64 Jahren systematisch ausschließen oder früh aus dem Job drängen, für jeden fehlenden Arbeitsplatz eine Ausgleichszahlung in Höhe von 15 Prozent des durchschnittlichen Jahresbezugs in ihrem Betrieb leisten. Damit würden die Chancen älterer Arbeitnehmer:innen am Arbeitsmarkt steigen. Das Modell gilt für alle Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten. Dabei werden mittlere und größere Unternehmen in die Pflicht genommen, während Kleinbetriebe bewusst von bürokratischem Mehraufwand freigehalten werden. Um den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Belastungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen gerecht zu werden, verzichtet das Modell auf eine starre Pauschalquote für die gesamte Wirtschaft. Stattdessen wurden für 21 Branchen differenzierte Zielquoten berechnet.

Gut die Hälfte der Betriebe in Oberösterreich würde von einem Bonus profitieren

Würde das ÖGB/AK Modell umgesetzt, würden in Oberösterreich 49,8 Prozent der betroffenen Betriebe einen Bonus erhalten. Die Vorteile eines Bonus-Malus-Systems liegen auf der Hand: Betriebe werden finanziell belohnt, wenn sie erfahrene Mitarbeiter:innen weiterbeschäftigen oder neu einstellen. Altersarbeitslosigkeit wird bekämpft. Zusätzlich werden weitere Einnahmen zur nachhaltigen Stärkung unseres Pensionssystems generiert.

Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich

Um älteren Arbeitnehmer:innen eine faire Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben, fordert die Arbeiterkammer Oberösterreich:

- Einführung eines wirksamen, verbindlichen Bonus-Malus-Systems zur Förderung der Beschäftigung Älterer mit verpflichtenden Einstellungs- bzw. Beschäftigungsquoten. Das ÖGB/AK-Modell zeigt, wie so ein Bonus-Malus-System aussehen und wirksam sein kann.
- Nein zur Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters.
- Arbeitsplätze müssen so gestaltet werden, dass alle Beschäftigten gesund das reguläre Pensionsantrittsalter von 65 Jahren erreichen können.
- Die beste Pensionspolitik ist eine gute Arbeitsmarktpolitik, die Vollbeschäftigung zum Ziel hat. Hier müssen die Unternehmen in die Pflicht genommen werden. Sie dürfen sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nicht entziehen. Für Vollbeschäftigung braucht es ein ausreichendes AMS-Budget. Für eine nachhaltige Pensionssicherung ist Beschäftigung zentral.