

Keynote

Demografischer Wandel, berufliche Mobilität und alter(n)sgerechtes Arbeiten

Dr.ⁱⁿ Leonie Westhoff,
OECD Employability Division



Demografieberatung Digi+
Beschäftigte + Betriebe

Finanziert von:

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz




Kofinanziert von der
Europäischen Union

Umgesetzt von:



Deloitte.

A background image showing a group of people, including a man with glasses and a woman, looking at a computer screen in a professional setting. The image is partially obscured by a white diagonal shape.

Demografischer Wandel, berufliche Mobilität und alter(n)sgereches Arbeiten Erfahrungen aus OECD-Ländern

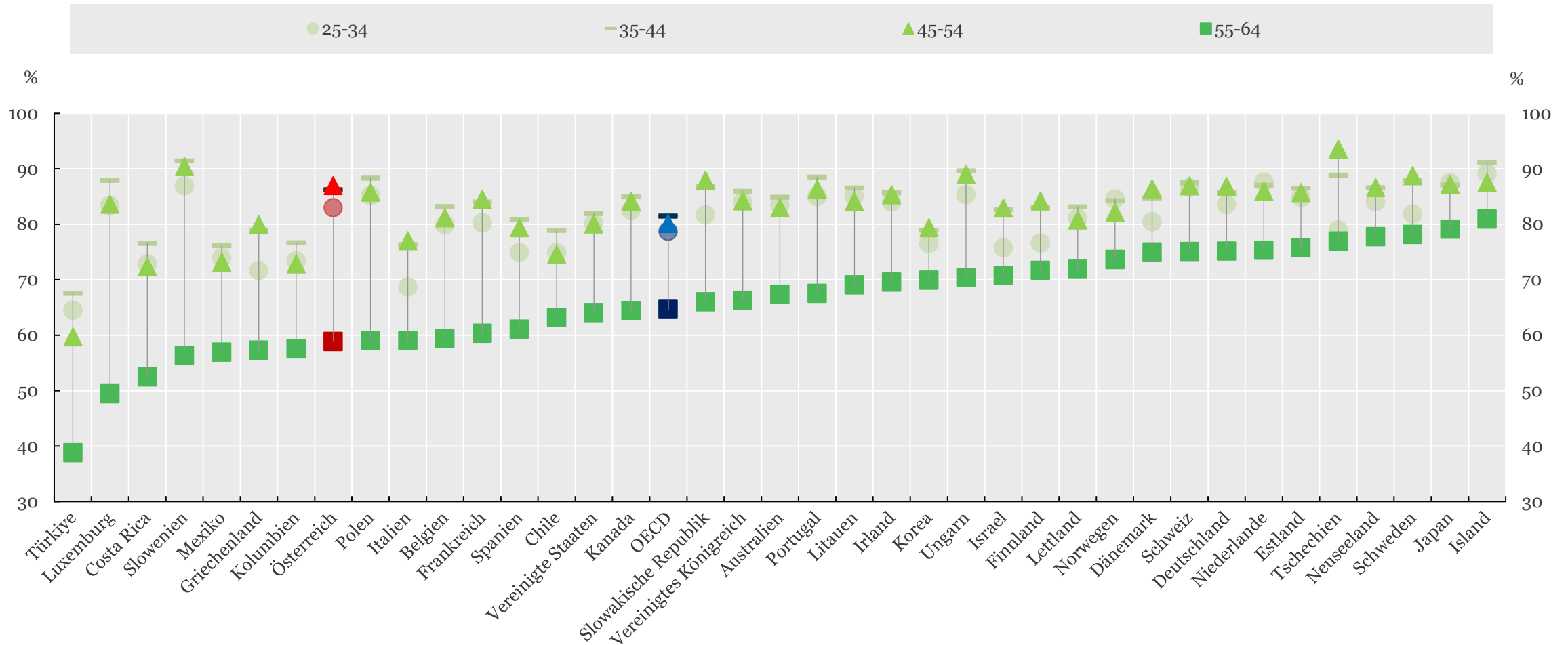
Dr. Leonie Westhoff

Labour Market Economist, Employability Division
Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD



Die Arbeitsmarktsituation älterer Personen hat sich stark verbessert, aber es bestehen weiterhin große Lücken

Beschäftigung nach Alter, 2023



Quelle: OECD Data Explorer • Employment and unemployment by five-year age group and sex - indicators.



OECD-Agenda zur Stärkung der Situation Älterer am Arbeitsmarkt





Arbeitsmarktmobilität hat viele potenzielle Vorteile für ältere Arbeitnehmer:innen...



Einkommensmobilität

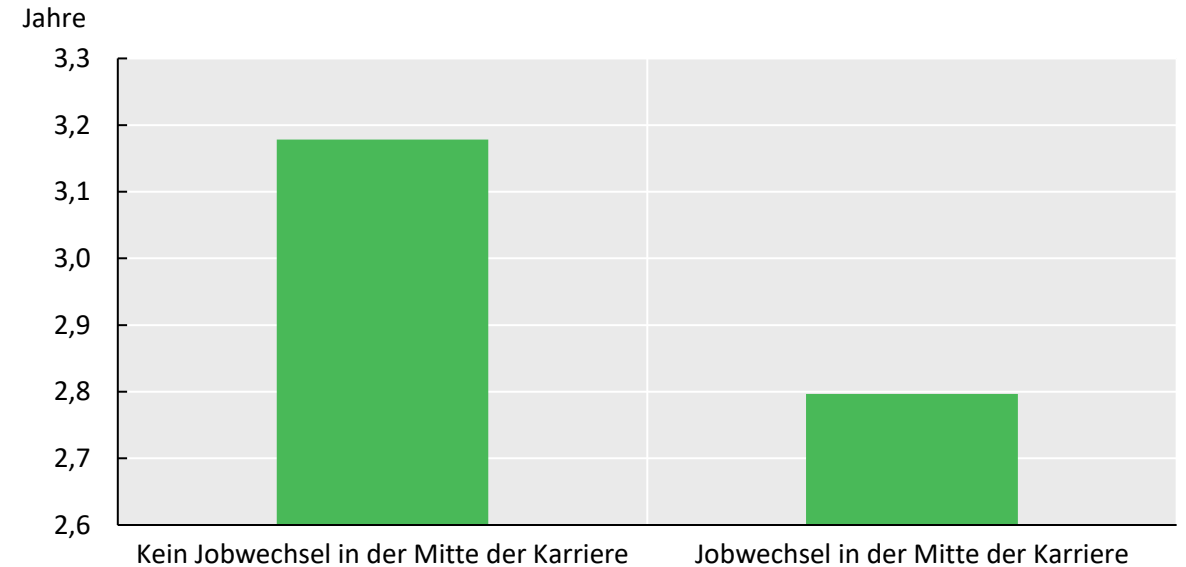


Verbesserte und alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen



Längere Beschäftigung im Alter

Durchschnittliche Jahre nicht in Beschäftigung zwischen 55 und 60 nach Jobwechsel, Österreich 2005-2020

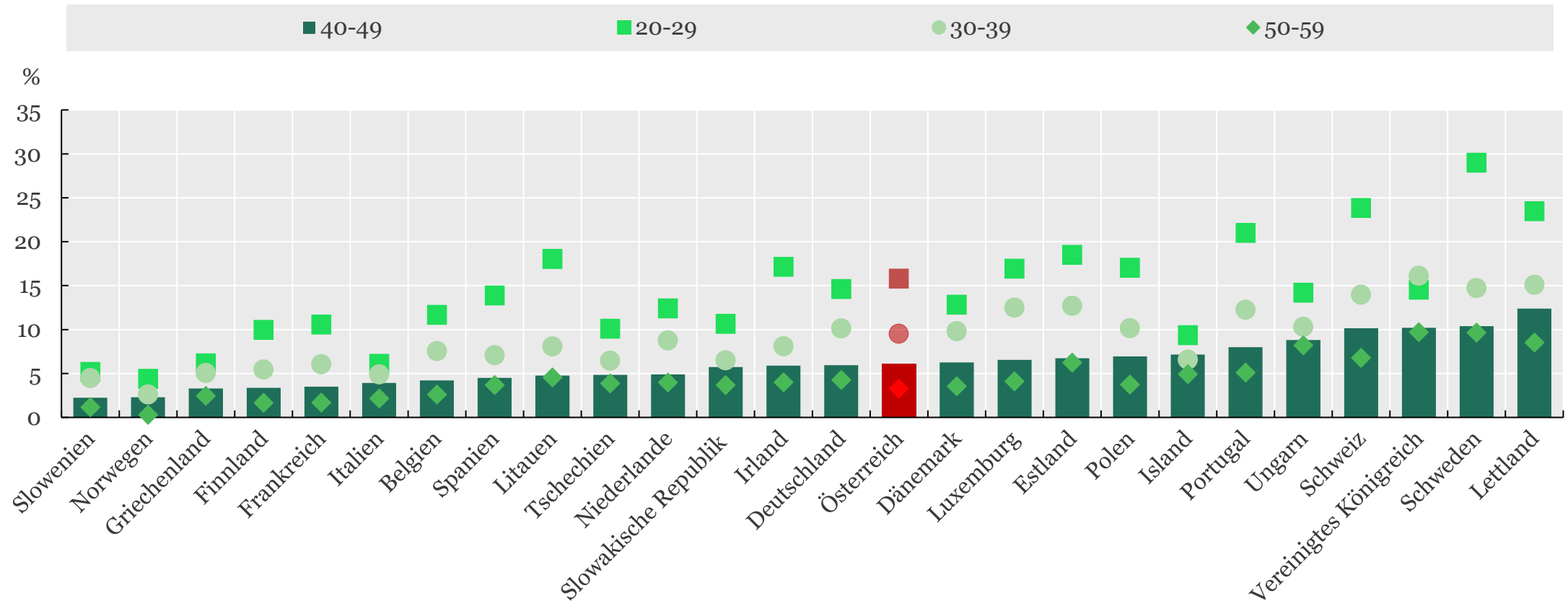


Quelle: OECD Berechnung basierend auf OECD Linked Employer-Employee Dataset



...nimmt aber mit steigendem Alter stark ab

Rate der Arbeitsplatzwechsel nach Alter, 2017-2020



Quelle: OECD Berechnung basierend auf European Union Labour Force Survey (EU-LFS), Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) Survey, und Korean Labor & Income Panel Study (KLIPS).



Ausgewählte Prioritäten zur Förderung von Erwerbstätigkeit und Mobilität im Alter in Österreich



FÖRDERUNG
ALTER(N)SGERECHTER
ARBEITSPLÄTZE



STÄRKUNG DES
BETRIEBLICHEN
GESUNDHEITSMANAGEMENTS



INVESTITIONEN IN
BERUFSBERATUNG UND
LEBENS-LANGES LERNEN

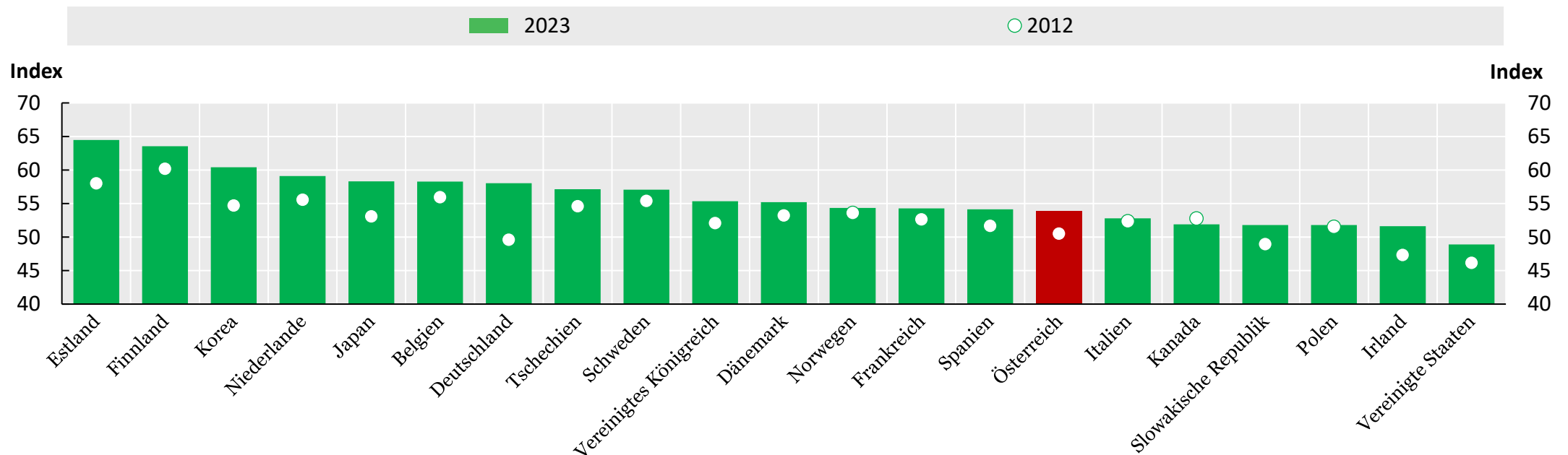


Die Entwicklung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze muss weiter gefördert werden

Die Arbeitsplatzgestaltung und betriebliche Praxis beeinflussen Erwerbsentscheidungen im Alter maßgeblich

z.B. körperliche und psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Zugang zu Weiterbildung, Flexibilität am Arbeitsplatz, Autonomie, und Maßnahmen gegen Altersdiskriminierung

Durchschnittlicher Age-Friendliness Index (0-100)



Anmerkungen: Der Age-Friendliness Index wird als gewichteter Durchschnitt der folgenden Arbeitsplatzmerkmale berechnet: Möglichkeit zur eigenständigen Zeiteinteilung, Möglichkeit zur eigenständigen Planung der Tätigkeiten, längere körperliche Tätigkeit sowie für die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aufgewendete Zeit. Die Gewichtung basiert auf der Differenz in der Zahlungsbereitschaft für das jeweilige Arbeitsplatzmerkmal zwischen Personen im Alter von 62–71 Jahren und 25–34-Jährigen, wie in Maestas et al. (2023) dargestellt. Das Vereinigte Königreich bezieht sich auf England



Betriebliche Praktiken können alter(n)sgerechte Arbeit und berufliche Mobilität fördern

Investment in alter(n)sgerechte betriebliche Praktiken sollte weiter gestärkt werden

Beratungsprogramme für Betriebe sind erfolgreich und sollten weiter ausgebaut werden

Die Sozialpartner können eine größere Rolle spielen, auch über Kollektivverträge



In den **Vereinigten Staaten** kommt Skills-Based Hiring zum Einsatz, um Diskriminierung in Einstellungsverfahren zu reduzieren



Im **Vereinigten Königreich** haben Angestellte von Beginn des Arbeitsverhältnisses an ein (bedingtes) Recht auf Flexibilität am Arbeitsplatz

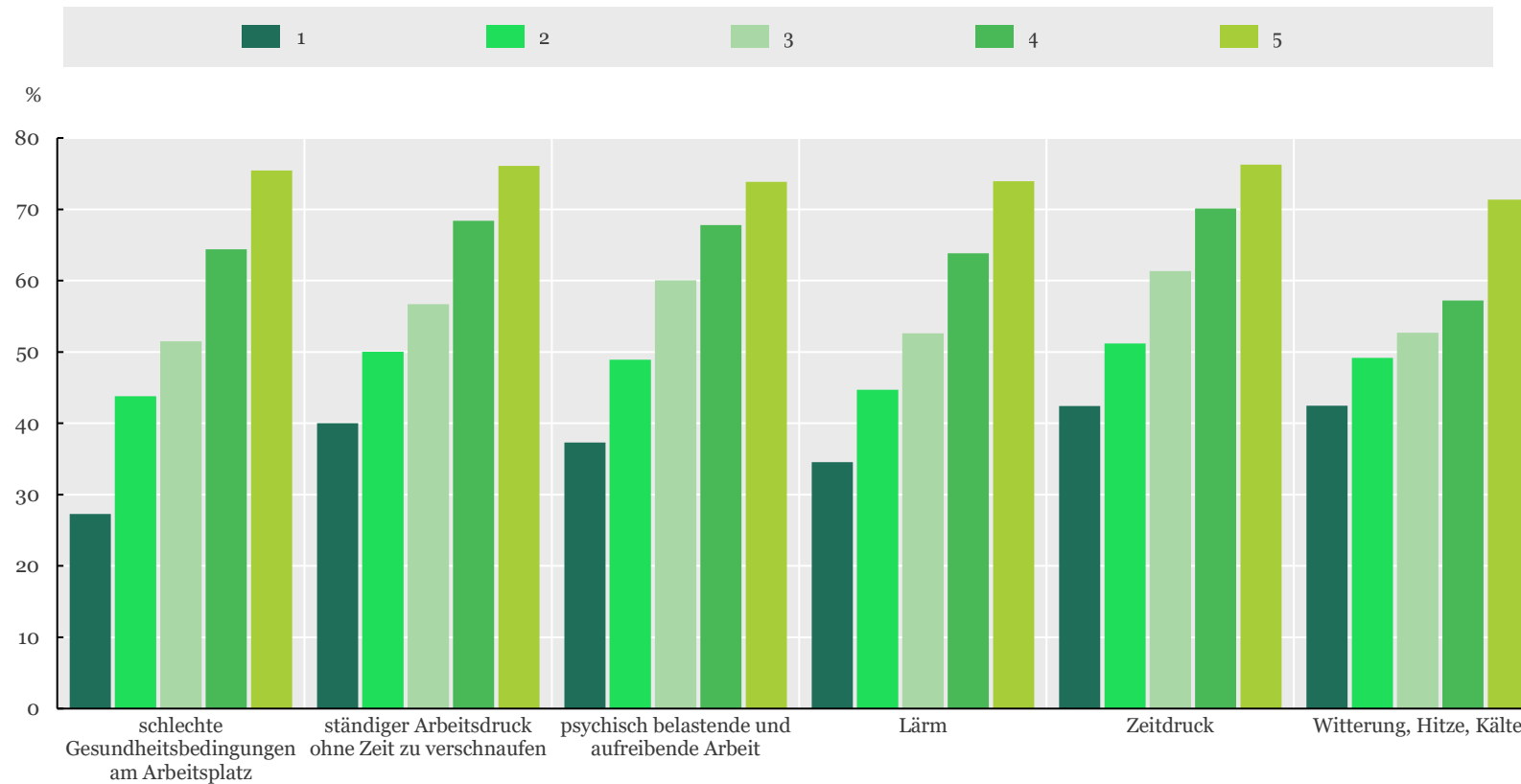


In **Deutschland und Belgien** werden alter(n)sgerechte Arbeitsplätze über Demografievereinbarungen in Kollektivverträgen gefördert



Gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz beeinflussen die Beschäftigung im Alter

Anteil der Befragten, die glauben, dass sie wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich bis 65 arbeiten, nach Arbeitsbelastung, Österreich 2022-23



Anmerkung: In der Umfrage wurden die Befragten gebeten, die Wahrscheinlichkeit einzuschätzen, dass sie unter Berücksichtigung ihrer Arbeit und Gesundheit bis zum Alter von 65 Jahren in ihrem derzeitigen Beruf bleiben können. Das Diagramm zeigt die Befragten, die antworteten, dass dies wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich sei, nach ihrer Einschätzung der Belastung durch verschiedene Risikofaktoren am Arbeitsplatz auf einer Skala von 1 (starke Belastung) bis 5 (keine Belastung).

Quelle: Österreichischer Arbeitsklimaindex.

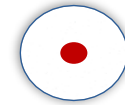


Maßnahmen für betriebliches Gesundheitsmanagement können weiter gestärkt werden

Die Unterstützung für betriebliche Gesundheitsförderung sollte ausgebaut werden

Der Fokus auf psychosoziale Risiken sollte verstärkt werden

Ein stringenteres Case Management sollte für längere Krankenstände eingeführt werden, inklusive verbindlicher Fristen



In **Japan** gibt es finanzielle Anreize für betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsplatzanpassungen für ältere Mitarbeitende



In **Frankreich** haben Angestellte im Alter von 45 Jahren Anspruch auf einen Gesundheitscheck

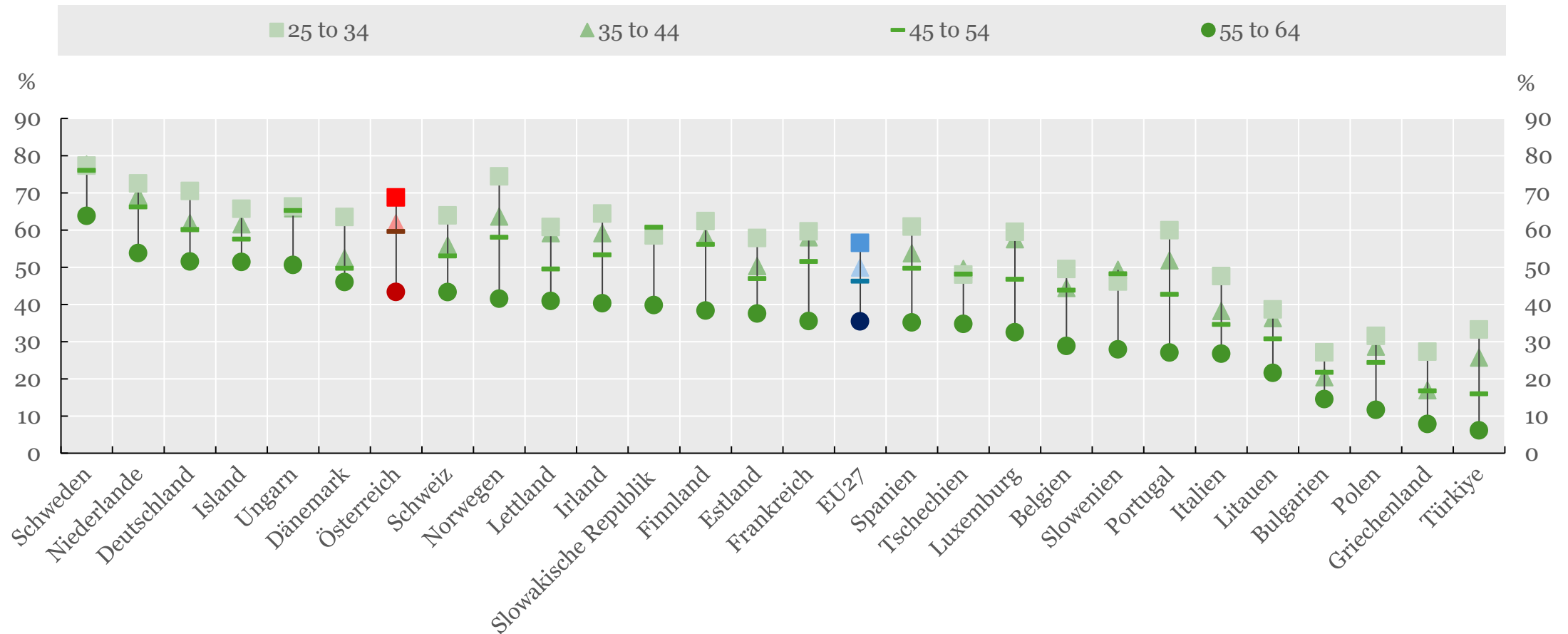


In **Schweden** und **Norwegen** basiert Wiedereingliederung im Krankenstand auf einem integrierten Case Management mit klar definierten Fristen und Arbeitgeberbeteiligung



Die Beteiligung an Erwachsenenbildung ist hoch, nimmt aber im Alter ab

Beteiligung an Bildung und Weiterbildung nach Alter, 2022



Quelle: Eurostat dataset Participation rate in education and training by age.



Investitionen in Weiterbildung und Beratung spielen eine zentrale Rolle

Weiterbildung für Beschäftigte, inklusive längerer Weiterbildungsmaßnahmen, muss gefördert werden

Kompetenzen, nicht nur Qualifikationen, müssen mehr Anerkennung finden

Möglichkeiten zur beruflichen Beratung in der Mitte der Karriere sollten ausgebaut werden, sowohl im Betrieb als auch außerhalb



Singapur unterstützt Weiterbildung über gezielte Förderung wie die Mid-Career Enhanced Subsidy und die Mid-Career Training Allowance



In **Portugal** haben alle Erwachsenen Zugang zu Validierung über Qualifica-Zentren



Das viamia-Programm in der **Schweiz** bietet kostenlose berufliche Beratung für Beschäftigte 40+ an



Zukünftige OECD-Publikationen zum Thema „Ältere am Arbeitsmarkt“

Länderberichte zum Thema „Promoting better career mobility for longer working lives“

- UK (Dezember 2024)
- Tschechien (Juni 2025)
- Belgien (Mai/Juni 2026)

OECD Longevity Readiness Index (Mai 2026)

**Promoting Better Career Mobility
for Longer Working Lives in Austria**



Vielen Dank!

oe.cd/career-mobility-austria



leonie.westhoff@oecd.org