

Online Magazin IAB-Forum

Ältere Arbeitslose: Gezielte Förderung erhöht die Beschäftigungschancen

12. Oktober 2026 | Thomas Büttner, Torben Schewe, Gesine Stephan



Ältere Arbeitslose haben es oft besonders schwer, wieder einen Job zu finden. Zugleich profitieren sie von den klassischen Fördermaßnahmen in der Arbeitslosenversicherung im Mittel sogar stärker als jüngere Arbeitslose. Dies bestätigt Befunde früherer Analysen.

Ältere [Arbeitslose](#) haben nach wie vor deutlich geringere Chancen, einen neuen Job am ersten Arbeitsmarkt zu finden als jüngere. Dies belegen beispielsweise aktuelle Zahlen aus der Statistik der [Bundesagentur für Arbeit](#). In Zeiten des Fachkräftemangels werden hierdurch wertvolle Potenziale verschenkt. Für die geringen Wiederbeschäftigungschancen von Älteren kann es verschiedene Gründe geben – und je nach Grund können unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Wiederaufnahme einer Beschäftigung beitragen.

Erstens sind Ältere möglicherweise nicht mehr ganz so belastbar und einsetzbar wie jüngere Beschäftigte, etwa aufgrund gesundheitlicher Probleme oder veralteter beruflicher Kenntnisse. Die Förderung beruflicher Weiterbildung kann dazu beitragen, das erforderliche berufliche Wissen auf den neusten Stand zu bringen. Alternativ können Eingliederungszuschüsse eine vorübergehend geringere [Produktivität](#) von neu eingestellten älteren Beschäftigten partiell ausgleichen, bis das nötige Know-how am neuen Arbeitsplatz aufgebaut ist.

Zweitens hegen manche Arbeitgeber Vorbehalte gegenüber älteren Bewerber*innen. Wie Claus Schnabel und Juliane List in einer 2025 publizierten Studie zeigen, scheint in vielen Unternehmen noch das Stereotyp vorzuherrschen, dass ältere Beschäftigte weniger leistungsfähig sind. Wenn sie ihre Stärken zunächst im Rahmen geförderter betrieblicher Maßnahmen zeigen können oder ihre Einarbeitung durch Eingliederungszuschüsse flankiert wird, kann dies helfen, solche Vorbehalte abzubauen. Gut gemachte Informationskampagnen können hierzu ebenfalls beitragen, wie Pia Homrighausen und Julia Lang in einer ebenfalls 2025 veröffentlichten Analyse zeigen.

Drittens haben Ältere teils unrealistische Lohnvorstellungen, die sich am Markt nicht durchsetzen lassen. Das passiert zum Beispiel, wenn früher erworbenes Spezialwissen am neuen Arbeitsplatz nicht genutzt werden kann. Mit steigendem Alter steigt zudem die maximale Dauer des Anspruchs auf [Arbeitslosengeld](#). Dies kann dazu führen, dass Ältere zunächst weniger intensiv suchen, wie zum Beispiel Andreas Lichter und Amelie Schiprowski in einer Studie aus dem Jahr 2021 zeigen. Teils nutzen ältere Arbeitslose das Arbeitslosengeld auch als Brücke in den Ruhestand.

Aktivierungsmaßnahmen können hier Anreize setzen, die Suche fortzusetzen und so den Wechsel in Arbeit fördern. Lohnzuschüsse, die im Fall einer Beschäftigungsaufnahme direkt an Arbeitslose ausgezahlt werden, können sich theoretisch ähnlich auswirken.

Doch wie groß ist die Wirkung klassischer Fördermaßnahmen auf die Beschäftigungschancen der Geförderten im Bereich der [Arbeitslosenversicherung \(SGB III\)](#)? Antworten auf diese Frage gibt die folgende Analyse der Beschäftigungschancen von Arbeitslosen unterschiedlicher Altersgruppen, die im Jahr 2024 eine entsprechende Förderung begonnen haben. Die Auswertung aktualisiert die Befunde einer 2024 ebenfalls im IAB-Forum erschienenen Studie von Gesine Stephan, Thomas Büttner und Torben Schewe zu den Förderzugängen des Jahres 2022.

Steckbriefe der wichtigsten Förderinstrumente im SGB III

Die wichtigsten Fördermaßnahmen im Rechtskreis der Arbeitslosenversicherung lassen sich vier Gruppen zuordnen:

- Maßnahmen zur **Förderung der beruflichen Weiterbildung** nach den §§ 81 ff. SGB III (FbW): Die wichtigsten Formen sind Anpassungsqualifizierungen zur berufsbezogenen und berufsübergreifenden Weiterbildung sowie berufliche Weiterbildungen mit dem Ziel, einen Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erwerben (zum Beispiel Umschulungen). Hinzu kommen sonstige Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung, beispielsweise berufliche Aufstiegsfortbildungen.
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Träger nach § 45 SGB III (**MAT**): Entsprechende kürzere Maßnahmen, zum Beispiel Bewerbungstrainings oder Coachings, können von der Agentur für Arbeit extern ausgeschrieben und eingekauft werden. Alternativ kann ein Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein an **Arbeitsuchende** ausgegeben werden, mit dem sich diese selbst ein hierfür zugelassenes Angebot suchen können.
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber nach § 45 SGB III (**MAG**): Dieses Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik dient in der Regel der betrieblichen Erprobung, die Geförderten beziehen in dieser Zeit weiterhin Arbeitslosengeld. Diese Maßnahmen dürfen im Regelfall eine Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten.
- Eingliederungszuschüsse nach § 88 ff. SGB III (EGZ): Dabei handelt es sich um zeitlich befristete Lohnkostenzuschüsse an Betriebe, die Arbeitslose mit sogenannten Vermittlungshemmnissen einstellen. Der monatliche Zuschuss kann bis zu 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag betragen. Er kann im Regelfall für maximal zwölf Monate gewährt werden, für Ältere ab dem 55. Lebensjahr für bis zu 36 Monate. Für Menschen mit Behinderungen und Schwerbehinderte gelten erweiterte Förderkonditionen.

Vergleich von Geförderten mit statistischen Zwillingen

Um zu überprüfen, ob die Förderung älterer Arbeitsloser den Übergang in (ungeförderte) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verbessert, wurden geförderte Arbeitslose mit „**statistischen Zwillingen**“ verglichen, die keine Förderung erhalten haben. Diese ähneln den geförderten Personen in einer Vielzahl von Merkmalen, die in den Daten der BA erfasst sind (beispielsweise Alter, Nationalität, Geschlecht, Schul- und Berufsausbildung).

Im Fokus stehen Personen, die im Jahr 2024 eine der untersuchten Maßnahmen begonnen haben. Die Auswertungen erfolgten getrennt für Arbeitslose ab 55 Jahren und solche im Alter von 25 bis 54 Jahren. Die Ergebnisse stammen aus der BA-Wirkungsanalyse TrEffeR (siehe Infokasten „Daten und Methoden“).

Die Anteile in Beschäftigung wurden 180 und 360 Tage nach Maßnahmenbeginn gemessen. Während einer Maßnahme wechseln die Teilnehmenden in der Regel seltener in Beschäftigung – dies wird auch als Einbindungseffekt bezeichnet. Deshalb beschränken sich die hier präsentierten Analysen zu geförderter Weiterbildung auf berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen, die größtenteils nicht länger als sechs Monate dauern. Bei den im Regelfall zweijährigen Umschulungen

wäre ein längerer Untersuchungszeitraum erforderlich, der aber für die Förderzugänge des Jahres 2024 noch nicht möglich ist.

Die Analysen zu Trägermaßnahmen konzentrieren sich auf die Hauptvarianten „Heranführung an den Arbeitsmarkt“ und „Abbau von Vermittlungshemmnissen“ sowie Kombinationsleistungen (diese kombinieren verschiedene Elemente, etwa aus der erstgenannten Kategorie und der Vermittlung in Beschäftigung), welche in der Praxis am häufigsten genutzt werden. Darüber hinaus wird die Wirkung der beiden betriebsnahen Förderinstrumente betrachtet – also der Maßnahmen bei einem Arbeitgeber sowie der Eingliederungszuschüsse.

Im Mittel profitieren ältere Arbeitslose deutlich von einer Förderung

Bei potenziell längeren Maßnahmen wie der Weiterbildungsförderung und den [Eingliederungszuschüssen](#) fallen die Fördereffekte nach einem halben Jahr vergleichsweise gering (oder sogar negativ) aus (siehe Abbildung 1). Denn viele Geförderte befinden sich zu diesem Zeitpunkt noch in der Maßnahme. Nach Abschluss der Maßnahmen steigt die Förderwirkung dann aber an: 360 Tage nach Beginn der Maßnahmen sind die Geförderten durchgehend häufiger beschäftigt als ihre statistischen Zwillinge.

Die geschätzten Förderwirkungen sind bei den Älteren fast durchgängig höher als bei den Jüngeren. Eine Ausnahme bilden vor allem die untersuchten Maßnahmen bei einem Träger: Hier unterscheiden sich die Förderwirkungen zwischen den Altersgruppen nicht signifikant.

Die geschätzte Förderwirkung auf die [Beschäftigungsquoten](#) Älterer variiert dabei je nach Instrument: Für die untersuchten Weiterbildungsmaßnahmen beträgt sie 360 Tage nach Förderbeginn 17 Prozentpunkte, bei den Maßnahmen bei einem Träger 8, bei den Maßnahmen bei einem Arbeitgeber 32 und beim Eingliederungszuschuss 37 Prozentpunkte.

Abb. 1: Altersgruppenspezifische Förderwirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf die Anteile der Geförderten in ungeförderter Beschäftigung 180 und 360 Tage nach Förderbeginn, 2024

in Prozent



¹⁾ nur berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildung

²⁾ nur „Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ sowie „Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen“ und Kombinationsleistungen

Lesebeispiel: 360 Tage nach Förderbeginn ist der Anteil der Arbeitslosen zwischen 25 und 54 Jahren, die an einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber teilgenommen haben, im Schnitt um 20 Prozentpunkte höher als bei vergleichbaren Arbeitslosen ohne diese Förderung („statistische Zwillinge“).

Anmerkung: Alle ausgewiesenen Förderwirkungen sind auf dem 95-Prozent-Niveau signifikant. Die Förderwirkungen nach Altersgruppen unterscheiden sich mit wenigen Ausnahmen (Maßnahme bei einem Träger zu beiden Zeitpunkten sowie Eingliederungszuschuss nach 180 Tagen) signifikant.

Quelle: TrEffeR. Grafik: IAB.

Betriebsnahe Maßnahmen scheinen also besonders gut zu wirken. Allerdings hat sich hier ein Betrieb bereits im Vorfeld für eine bestimmte Person entschieden. Diese Person weist also womöglich positive Merkmale auf (zum Beispiel eine hohe Motivation), die sich auf Basis der verfügbaren Daten in der Analyse eventuell nicht komplett berücksichtigen lassen.

Zudem können insbesondere bei betriebsnahen Maßnahmen Nebenwirkungen auftreten, die sich mit der hier verwendeten Methodik nicht messen lassen. So lässt sich nicht ausschließen, dass ein Unternehmen eine Person auch ohne eine Fördermaßnahme eingestellt hätte oder dass geförderte Personen andere Personen verdrängt haben.

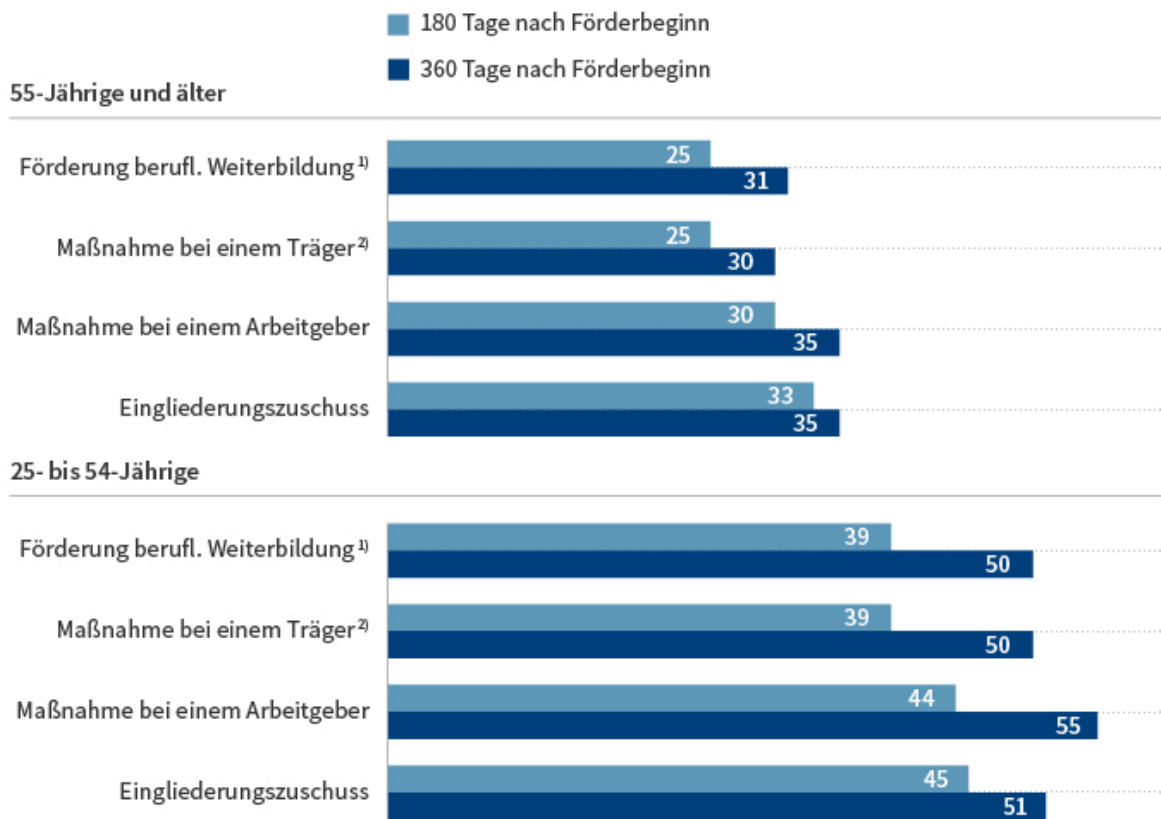
Die Wirkung beschränkt sich im Übrigen nicht auf die jüngeren Älteren: Wird zusätzlich zwischen den 55- bis 59-Jährigen und den ab 60-Jährigen differenziert, so zeigen sich bei den Förderwirkungen kaum Unterschiede zwischen diesen beiden Altersgruppen (ohne Abbildung).

Wie hoch wären die Beschäftigungsquoten ohne eine Förderung gewesen?

Ein Indikator dafür, welcher Anteil der teilnehmenden Personen auch ohne die jeweilige Maßnahme eine reguläre Beschäftigung aufgenommen hätte, ist der Anteil ihrer statistischen Zwillinge in Beschäftigung: Bei diesen steigt der Anteil der Beschäftigten über die Zeit ebenfalls (siehe Abbildung 2). Der Anteil fällt bei den statistischen Zwillingen derjenigen Arbeitslosen, die an betriebsnahen Maßnahmen teilgenommen haben, etwas höher aus. Diese Maßnahmen dürften also etwas häufiger bei marktnäheren Personen zum Einsatz kommen, die auch ohne Förderung häufiger einen neuen Job gefunden hätten.

Abb. 2: Anteil der statistischen Zwillinge (ungeförderte Arbeitslose) in ungeförderter Beschäftigung 180 und 360 Tage nach einem (hypothetischen) Maßnahmebeginn, 2024

in Prozent



¹⁾ nur berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildung

²⁾ nur „Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ sowie „Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen“ und Kombinationsleistungen

Lesebeispiel: 39 % der (ungeförderten) statistischen Zwillinge derjenigen Arbeitslosen zwischen 25 und 54 Jahren, die 2024 eine berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildung absolviert haben, sind 180 Tage nach Förderbeginn wieder in ungeförderter Beschäftigung.

Quelle: TrEffeR. Grafik: IAB

Insbesondere zeigt sich, dass die Vergleichspersonen im Alter von 25 bis 54 Jahren deutlich häufiger auch ohne Förderung einen neuen Job gefunden haben als die über 55-Jährigen. Die Förderung kann also offenbar dazu beitragen, Ältere länger im Arbeitsmarkt zu halten. Die Unterschiede in den Beschäftigungsquoten zwischen den Altersgruppen können allerdings nicht als reiner Alterseffekt interpretiert werden, denn die Gruppen können sich auch in anderen Merkmalen (zum Beispiel ihrer Motivation, schnell einen neuen Job zu finden) unterscheiden.

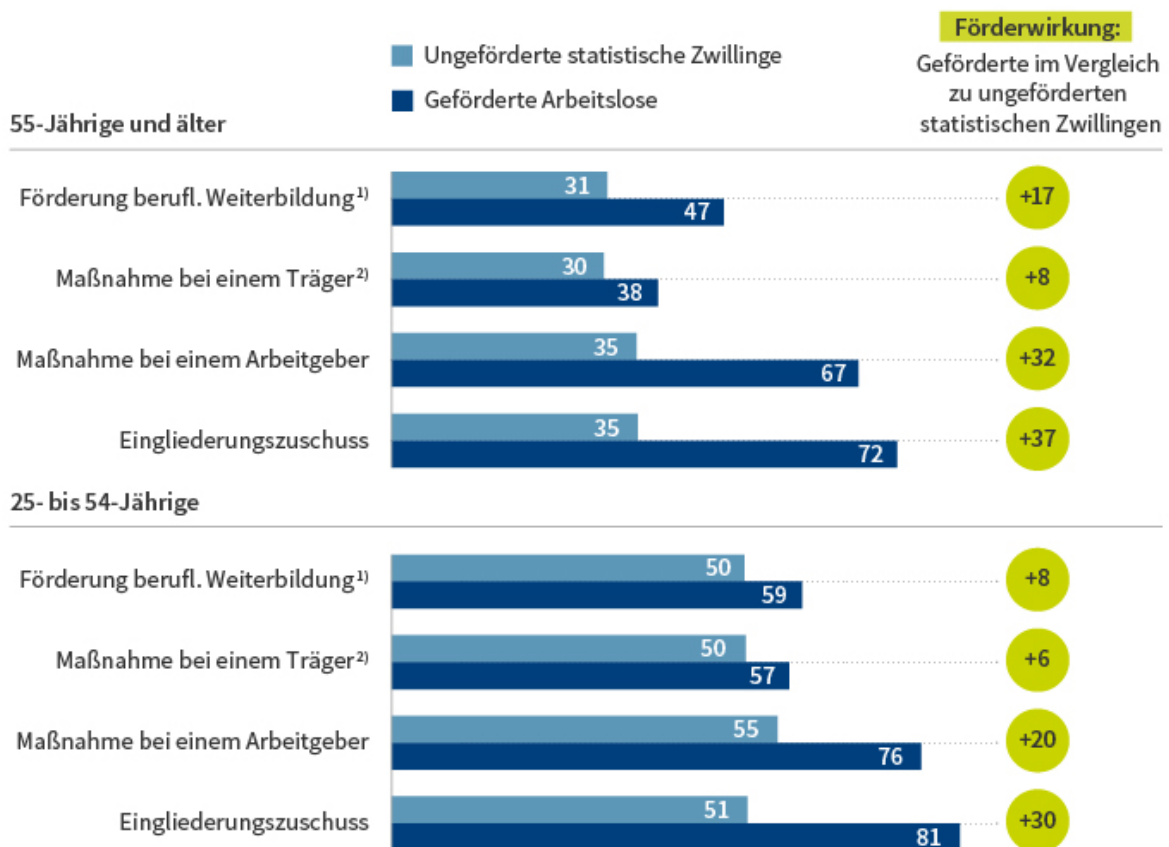
Anders als bei den Förderwirkungen zeigt sich hier zudem: Die Beschäftigungsquoten der statistischen Zwillinge sinken durchgängig mit dem Alter und fallen bei den Personen ab 60 Jahren noch einmal deutlich niedrigerer aus als bei den 55- bis 59-Jährigen (ohne Abbildung).

Die Förderung kann altersspezifische Unterschiede in den Beschäftigungsquoten teilweise ausgleichen

Für den Zeitpunkt 360 Tage nach Förderbeginn kombiniert Abbildung 3 die Informationen aus den Abbildungen 1 und 2. Damit lässt sich direkt erkennen, inwieweit die Förderung Unterschiede zwischen den altersspezifischen Beschäftigungsquoten ausgleichen kann. Wie zu sehen ist, verkleinert die Förderung die Lücke zwischen den Beschäftigtenquoten Jüngerer und Älterer deutlich.

Abb. 3: Anteile der Geförderten und der statistischen Zwillinge in ungeförderter Beschäftigung sowie Förderwirkung, 360 Tage nach einem (hypothetischen) Maßnahmebeginn, 2024

Anteile in Prozent, Wirkung in Prozentpunkten



¹⁾ nur berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildung

²⁾ nur „Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ sowie „Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen“ und Kombinationsleistungen

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen entspricht die Summe aus dem Anteil der Ungeförderter, die in Beschäftigung übergehen, und der Förderwirkung nicht in allen Fällen exakt dem Beschäftigungsanteil der Geförderten.

Quelle: TrEffeR. Grafik: IAB.

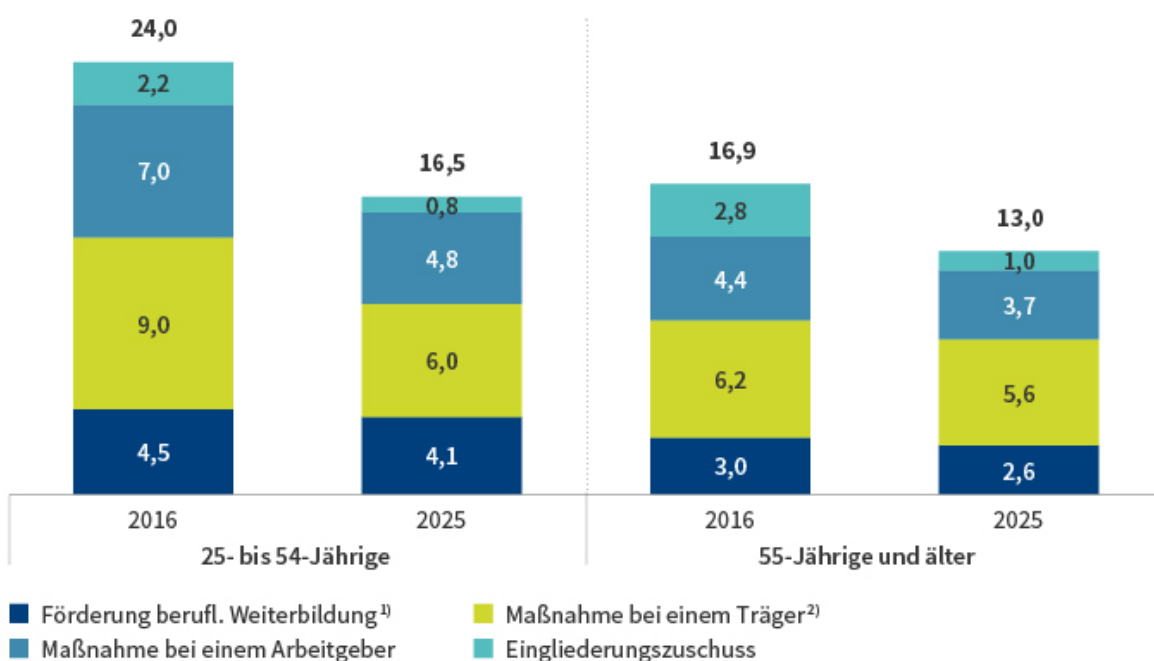
Jüngere erhalten etwas häufiger eine Förderung als Ältere

Wenn Ältere von einer Förderung im Mittel profitieren, stellt sich auch die Frage, wie häufig sie eigentlich gefördert werden. Die Förderintensität wird im Folgenden dadurch gemessen, welcher Anteil der Arbeitslosen mit den jeweiligen Instrumenten gefördert wurde. Abbildung 4 zeigt dies für die oben untersuchten Maßnahmengruppen exemplarisch für die Jahre 2016 und 2025.

Im Ergebnis zeigt sich: Die Förderintensität fiel im Jahr 2025 bei der mittleren Altersgruppe zwischen 25 und 54 Jahren wie auch bei den Älteren ab 55 Jahren niedriger aus als im Jahr 2016. Dies gilt für alle Maßnahmen. Gemessen in Prozentpunkten fiel der Rückgang bei den vergleichsweise kurzen Maßnahmen bei einem Träger und bei einem Arbeitgeber bei den jüngeren Arbeitslosen besonders stark aus (um mehr als 3 bzw. 2 Prozentpunkte). Umgerechnet in Prozent ging vor allem die Förderung mit Eingliederungszuschüssen zurück: Sie sank im Jahr 2025 auf 40 Prozent der Förderintensität des Jahres 2016.

Abb. 4: Zugänge in ausgewählte Fördermaßnahmen im SGB III nach Altersgruppen, 2016 und 2025

in Prozent aller Zugänge in die Arbeitslosigkeit



¹⁾ nur berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildung

²⁾ nur „Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ sowie „Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen“ und Kombinationsleistungen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 405200, eigene Berechnungen. Grafik: IAB.

In beiden Jahren war die Förderintensität bei den Älteren niedriger. Aber immerhin ist der Unterschied zwischen den Altersgruppen bei den hier untersuchten Maßnahmengruppen deutlich zurückgegangen. Größer fallen die altersspezifischen Unterschiede bei den Förderintensitäten allerdings bei den (hier nicht untersuchten) Umschulungen sowie bei der geförderten Weiterbildung von Beschäftigten aus.

Fazit

Jüngere Arbeitslose sehen sich auf dem Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt teils anderen Hürden gegenüber als ältere. Zugleich profitieren letztere von klassischen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III deutlich: Die Förderwirkungen fallen bei ihnen im Schnitt sogar höher aus als bei den 25- bis 54-Jährigen. Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass Ältere besonders zielgenau gefördert werden.

Ein Blick auf die geschätzten Arbeitsmarktergebnisse ohne Förderung weist darauf hin, dass ohne eine Förderung deutlich mehr Jüngere als Ältere wieder eine Beschäftigung aufgenommen hätten. Die Förderung kann demnach zumindest einen Teil dieser Unterschiede ausgleichen und dazu beitragen, gerade Ältere länger im Arbeitsmarkt zu halten. Für die hier untersuchten kürzeren Maßnahmen bei Arbeitslosen zeigt sich zudem, dass sich die früher deutlich niedrigere Förderintensität bei den älteren Arbeitslosen in den letzten Jahren tendenziell derjenigen der Jüngeren angeglichen hat.

Der aktuelle Instrumentenkasten ist in der Lage, verschiedene Problemlagen zu adressieren – etwa Qualifikationslücken oder eine anfänglich geringere Produktivität in einem neuen Job. Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente sind aber kein Allheilmittel: Teils haben Betriebe (überholte) Vorbehalte, ältere Menschen einzustellen. Wenn ältere Arbeitslose in ihrem letzten Job mehr verdient haben, als sie in einem neuen Job verdienen können, senkt dies zudem die Anreize zur Aufnahme eines neuen Jobs. Und wer schon kurz vor dem Ruhestand steht, überlegt sich eventuell, die Zeit bis dahin mit Arbeitslosengeld zu überbrücken.

Ein möglicher Ansatzpunkt wäre hier die frühere Entgeltsicherung, bei der ältere Arbeitslosengeldbeziehende einen Zuschuss zum neuen Lohn bekommen konnten, wenn dieser unter ihrem vorherigen Einkommen lag. Zugleich können auch flexiblere Übergänge in die Rente oder Anreize für eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters zur Fachkräftesicherung beitragen.

Schließlich können sich Verpflichtungen zur Arbeitssuche darauf auswirken, wie intensiv Arbeitslose tatsächlich nach einem neuen Job suchen. Dies setzt allerdings voraus, dass es hinreichend viele offene Stellen für die unterschiedlichen Gruppen von Arbeitslosen gibt. In der aktuellen wirtschaftlichen Lage kann dies eine zusätzliche Hürde darstellen.

In aller Kürze

- Ältere Arbeitslose ab 55 Jahren haben auf dem Arbeitsmarkt oft schlechtere Chancen als jüngere. Gründe können überholte Qualifikationen oder gesundheitsbedingte Einschränkungen sein, aber auch altersbezogene Vorbehalte auf Seiten der Betriebe oder zu hohe Anspruchslöhne der Älteren.
- In diesem Beitrag geht es darum, wie wirksam vier klassische arbeitsmarktpolitische Instrumente im Rechtskreis des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III) bei jüngeren und älteren Arbeitslosen sind: die Förderung berufsbezogener und berufsübergreifender Weiterbildung, wichtige Varianten der Maßnahmen bei einem Träger, Maßnahmen bei einem Arbeitgeber und Eingliederungszuschüsse.
- Die untersuchten Instrumente tragen im Mittel durchgehend dazu bei, dass ältere Arbeitslose wieder in Beschäftigung kommen. Die Wirkung ist bei ihnen im Mittel sogar höher als bei jüngeren Arbeitslosen.
- Die Förderintensität der untersuchten Maßnahmen ist bei älteren Arbeitslosen etwas geringer als bei jüngeren. Der Unterschied zwischen den Altersgruppen war in den letzten Jahren allerdings rückläufig.

Literatur

Homrighausen, Pia; Lang, Julia (2025): Can Information About Negative Age-Related Stereotypes Improve the Employment Chances of Older Unemployed Workers? *Journal of Aging & Social Policy* 37, S. 1105-1124. [DOI:10.1080/08959420.2024.2384174](https://doi.org/10.1080/08959420.2024.2384174)

Lichter, Anderas; Schiprowski, Amelie (2021): Benefit duration, job search behavior and re-employment. *Journal of Public Economics* 193: 104326. [DOI:10.1016/j.jpubeco.2020.104326](https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104326)

Schnabel, Claus; List, Juliane (2025): Altersdiskriminierung trotz Arbeitskräftemangel? *Wirtschaftsdienst* 105, S. 444-448. [DOI:10.2478/wd-2025-0113](https://doi.org/10.2478/wd-2025-0113)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2026): [Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt nach Personengruppen, Juli 2026](#).

Stephan, Gesine; Büttner, Thomas; Schewe, Torben (2024): Die Förderung von älteren Arbeitslosen verbessert deren Beschäftigungschancen. In: IAB-Forum, 15.7.2024. [DOI:10.48720/IAB.FOO.20240715.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20240715.01)

Stephan, Gesine; Büttner, Thomas; Lang, Julia; Schewe, Torben (2026): Fördermaßnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung: Positive Effekte auf die Beschäftigungschancen. IAB-Kurzbericht Nr. 12. [DOI:10.48720/IAB.KB.2612](https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2612)

Daten und Methoden

Die hier präsentierten Ergebnisse stammen aus „TrEffeR“ (Treatment Effects and PRediction), dem Wirkungsanalyse-Verfahren der Bundesagentur für Arbeit. Genauere methodische Hinweise finden sich im IAB-Kurzbericht 12/2026 von Gesine Stephan und Koautoren. Die statistischen Zwillinge ähneln den Geförderten in beobachtbaren Merkmalen und wurden zu ähnlichen Zeitpunkten arbeitslos.

Bild: Malik/peopleimages.com / stock.adobe.com

[DOI:10.48720/IAB.FOO.20261012.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20261012.01)

Zitationshinweis

Thomas Büttner; Torben Schewe; Gesine Stephan (2026): Ältere Arbeitslose: Gezielte Förderung erhöht die Beschäftigungschancen , In: Online Magazin IAB-Forum 12. Oktober 2026, <https://iab-forum.de/aeltere-arbeitslose-gezielte-foerderung-erhoeht-die-beschaeftigungschancen/>,

Abrufdatum: 12. Oktober 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0):

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>